



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

**Proyecto de Investigación, previo a la obtención del Título de Ingeniera en
Contabilidad y Auditoría CPA.**

Tema:

**“El capital humano y el crecimiento económico – financiero de las PYMES del
sector textil del cantón Pelileo”**

Autora: Lozada Velastegui, Lined Aracelly

Tutora: Ing. Sánchez Herrera, Bertha Jeaneth

Ambato – Ecuador

2018

APROBACIÓN DEL TUTOR

Yo, Ing. Bertha Jeaneth Sánchez Herrera con cédula de identidad No. 180373657-6, en mi calidad de Tutora del proyecto de investigación sobre el tema: **“EL CAPITAL HUMANO Y EL CRECIMIENTO ECONÓMICO – FINANCIERO DE LAS PYMES DEL SECTOR TEXTIL DEL CANTÓN PELILEO”**, desarrollado por Lined Aracelly Lozada Velastegui, de la Carrera de Contabilidad y Auditoría, modalidad presencial, considero que dicho informe investigativo reúne los requisitos, tanto técnicos como científicos y corresponde a las normas establecidas en el Reglamento de Graduación de Pregrado, de la Universidad Técnica de Ambato y en el normativo para presentación de Trabajos de Graduación de la Facultad de Contabilidad y auditoría.

Por lo tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por los profesores calificadores designados por el H. Consejo Directivo de la Facultad.

Ambato, Noviembre 2018.

TUTORA



Ing. Bertha Jeaneth Sánchez Herrera
C.I. 180373657-6

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Lined Aracelly Lozada Velastegui con cédula de identidad No. 180538319-5, tengo a bien indicar que los criterios emitidos en el proyecto de investigación, bajo el tema: “**EL CAPITAL HUMANO Y EL CRECIMIENTO ECONÓMICO – FINANCIERO DE LAS PYMES DEL SECTOR TEXTIL DEL CANTÓN PELILEO**”, así como también los contenidos presentados, ideas, análisis, síntesis de datos, conclusiones, son de exclusiva responsabilidad de mi persona, como autora de este Proyecto de Investigación.

Ambato, Noviembre 2018.

AUTORA



Lined Aracelly Lozada Velastegui

C.I. 180538319-5

CESIÓN DE DERECHOS

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este proyecto de investigación, un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi proyecto de investigación, con fines de difusión pública; además apruebo la reproducción de este proyecto de investigación, dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica potencial; y se realice respetando mis derechos de autora.

Ambato, Noviembre 2018.

AUTORA



Lined Aracelly Lozada Velastegui

C.I. 180538319-5

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

El Tribunal de Grado, aprueba el proyecto de investigación, sobre el tema: “**EL CAPITAL HUMANO Y EL CRECIMIENTO ECONÓMICO – FINANCIERO DE LAS PYMES DEL SECTOR TEXTIL DEL CANTÓN PELILEO**”, elaborado por Lined Aracelly Lozada Velastegui, estudiante de la Carrera de Contabilidad y Auditoría, el mismo que guarda conformidad con las disposiciones reglamentarias emitidas por la Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato.


Ambato, Noviembre 2018.



Eco. Mg. Diego Proaño
PRESIDENTE



Ing. Erika Tapia
MIEMBRO CALIFICADOR



Dr. Edison Coba
MIEMBRO CALIFICADOR

DEDICATORIA

A Dios, por ser el inspirador y darme la fuerza para culminar este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A mis padres y a mis abuelitos por ser parte de mis éxitos y estar pendientes incondicionalmente en todo momento, gracias a ellos por su amor y su apoyo para que yo pudiera cumplir con responsabilidad el compromiso de dedicación y voluntad constante en cada detalle de mi vida, recordando que detrás de cada detalle me entregaron fortaleza para empezar nuevas búsquedas y concluir las con éxito.

“Los grandes éxitos, fueron sueños al principio.”

Lined Aracelly Lozada Velastegui

AGRADECIMIENTO

Gracias Diosito por bendecirme para llegar a mi meta académica, pues hiciste realidad este sueño anhelado.

A mis padres por su atención, amor y apoyo incondicional y por no dudar jamás de mis capacidades y habilidades, por su comprensión y por incentivar mi crecimiento y desarrollo tanto personal como profesional. A mis hermanos por su cariño y ternura.

A mis amigos por hacer de mi vida universitaria la etapa más bonita y memorable, por su apoyo y amistad.

A mi directora de Tesis de Grado, Ing. Bertita Sánchez, por su orientación e integridad en su profesión como docente, gracias por su paciencia, por sus consejos que me ayudaron a tener visión crítica en el Proyecto de Investigación, y así poder concluir y cumplir mi meta de ser profesional.

Lined Aracelly Lozada Velastegui

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

TEMA: “EL CAPITAL HUMANO Y EL CRECIMIENTO ECONÓMICO – FINANCIERO DE LAS PYMES DEL SECTOR TEXTIL DEL CANTÓN PELILEO”.

AUTORA: Lined Aracelly Lozada Velastegui

TUTORA: Ing. Bertha Jeaneth Sánchez Herrera

FECHA: Noviembre 2018

RESUMEN EJECUTIVO

El capital humano es el conjunto de capacidades productivas que un individuo adquiere mediante la acumulación de conocimientos sean estos específicos o generales, así mismo representa uno de los factores y activos más importantes a la hora de evaluar los rendimientos generales de las empresas, y de proyectar sus posibilidades a futuro, porque si el área de recursos humanos trabaja en conjunto es capaz de producir y maximizar los resultados de las industrias, entonces, se podrán plantear objetivos, metas a corto y mediano plazo. La investigación de esta problemática se realizó por el interés de conocer si el capital humano de las empresas influye en el crecimiento económico financiero de las mismas, para lo cual, se aplicó la metodología de tipo exploratoria, descriptiva, y de campo, con énfasis en el detalle de las variables de estudio a una población de 118 Pymes del sector textil del cantón Pelileo. Finalmente, se logró determinar que las empresas, cuentan con un nivel medio de crecimiento empresarial, y si continúan haciendo caso omiso a las acciones de medición de los factores que influyen en su crecimiento, principalmente de su recurso humano, no generaran mayor evolución.

PALABRAS DESCRIPTORAS: ACTIVO INTANGIBLE, CAPITAL HUMANO, CRECIMIENTO FINANCIERO Y ECONÓMICO, PRODUCTIVIDAD, SECTOR TEXTIL.

TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO
FACULTY OF ACCOUNTING AND AUDITING
CARRER OF ACCOUNTING AND AUDITING

TOPIC: "THE HUMAN CAPITAL AND THE ECONOMIC - FINANCIAL GROWTH IN THE PYMES OF THE TEXTILE SECTOR OF THE CANTON OF PELILEO".

AUTHOR: Lined Aracelly Lozada Velastegui

TUTOR: Ing. Bertha Jeaneth Sánchez Herrera

FECHA: Noviembre 2018

ABSTRACT

Human Capital is the set of productive capacities that an individual acquires through the accumulation of knowledge, whether specific or general, and it also represents one of the most important factors and assets when evaluating the general performance of companies, and of projecting its future possibilities, because if the human resources area works together it is capable of producing c and maximizing the results of the industries, then, it will be possible to set objectives and goals in the short and medium term. The investigation of this problem was carried out for the interest of knowing if the Human Capital of the companies influence the economic and financial growth of the same, for which, the exploratory, descriptive and field type methodology was applied, with emphasis on the detail of the study variables to a population of 118 Pymes of the textile sector of the Pelileo canton. Finally, it was determined that companies have a medium level of business growth, and if they continue to ignore the actions of measuring the factors that influence their growth, mainly of their human resources, they will not generate further evolution.

KEY WORDS: INTANGIBLE ASSETS, HUMAN CAPITAL, FINANCIAL AND ECONOMIC GROWTH, PRODUCTIVITY, TEXTILE SECTOR.

ÍNDICE GENERAL

CONTENIDO	PÁGINA
PÁGINAS PRELIMINARES	
PORTADA	i
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA	iii
CESIÓN DE DERECHOS	iv
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO.....	v
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO	vii
RESUMEN EJECUTIVO	viii
ABSTRACT	ix
ÍNDICE GENERAL	x
ÍNDICE DE TABLAS	xii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xiv
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	2
ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	2
1.1. Descripción y formulación del problema	2
1.2. Justificación	7
1.3. Objetivos.....	9
1.3.1. Objetivo general	9
1.3.2. Objetivos específicos	9
CAPÍTULO II.....	10
MARCO TEÓRICO.....	10
2.1. Antecedentes investigativos	10
2.2. Fundamentación científico – técnica.....	13
2.3. Preguntas directrices y/o hipótesis	35
CAPÍTULO III	36

METODOLOGÍA.....	36
3.1. Modalidad, enfoque y nivel de investigación.....	36
3.1.1. Modalidad.....	36
3.1.2. Enfoque	37
3.1.3. Nivel de investigación.....	38
3.2. Población, muestra y unidad de investigación.....	39
3.2.1. Población.....	39
3.2.2. Muestra.....	40
3.3. Operacionalización de las variables	42
3.3.1. Variable idependiente	43
3.3.2. Variable dependiente	44
3.4. Descripción detallada del tratamiento de la información de fuentes primarias y secundarias	45
3.4.1. Plan de recolección de la información	45
3.4.2. Plan de procesamiento de la información	46
CAPÍTULO IV	49
RESULTADOS	49
4.1. Principales resultados	49
4.1.1. Análisis e interpretación de resultados	50
4.1.2. Respuestas a las preguntas directrices	78
4.2. Limitaciones del estudio	81
4.3. Conclusiones	82
4.4. Recomendaciones	83
4.5. Modelo operativo de la propuesta de solución.....	83
BIBLIOGRAFÍA	92
ANEXOS	102

ÍNDICE DE TABLAS

CONTENIDO	PÁGINA
Tabla 2.1. Definiciones básicas del Capital Intelectual	13
Tabla 2.2 Métodos de evaluación para el Capital Humano.....	29
Tabla 2.3 Ejemplos de Indicadores de Capital Humano para las Pymes	31
Tabla 2.4 Definiciones del crecimiento económico - financiero.....	32
Tabla 3.5 Población.....	39
Tabla 3.6 Empresas textiles ubicadas en el sector urbano del cantón Pelileo	40
Tabla 3.7 Variable Independiente: Capital Humano.....	43
Tabla 3.8 Variable Dependiente: Crecimiento económico - financiero.....	44
Tabla 3.9 Cumplimiento de los Objetivos.....	47
Tabla 4.10 Frecuencia del Género de los encuestados.....	50
Tabla 4.11 Frecuencia de la edad de los encuestados	51
Tabla 4.12 Frecuencia de los estudios realizados por los encuestados.....	52
Tabla 4.13 Año de funcionamiento de la empresa textil.....	53
Tabla 4.14 Frecuencia de número de empleados año 2017 y año 2018.....	54
Tabla 4.15 Frecuencia de conocimiento sobre los activos intangibles por parte de los encuestados.....	55
Tabla 4.16 Frecuencia de conocimiento sobre el Capital Humano por parte de los encuestados.....	56
Tabla 4.17 Frecuencia de consideración al personal de la empresa	57
Tabla 4.18 Frecuencia de Planes de formación (Capacitaciones)	58
Tabla 4.19 Frecuencia de incentivos.....	59
Tabla 4.20 Tipo de Incentivos	60
Tabla 4.21 Finalidad de los incentivos.....	61

Tabla 4.22 Nivel de importancia de los recursos de las empresas para su crecimiento	62
Tabla 4.23 Frecuencia de crecimiento	63
Tabla 4.24 Crecimiento de Ventas para el 2018.....	63
Tabla 4.25 Frecuencia de incremento de producción	65
Tabla 4.26 Frecuencia de número de clientes	66
Tabla 4.27 Frecuencia de las posibles causas de mantener o incrementar el número de clientes	67
Tabla 4.28 Frecuencia de contratación de nuevo personal.....	68
Tabla 4.29 Frecuencia de calificación del Capital Humano en el área de producción	69
Tabla 4.30 Frecuencia uso de un método de evaluación del Capital Humano	70
Tabla 4.31 Frecuencia de cumplimiento de los objetivos por parte del Capital Humano	71
Tabla 4.32 Frecuencia Elaboración de análisis financieros comparativos.....	72
Tabla 4.33 Frecuencia Número de líneas de producción	73
Tabla 4. 34 Evaluación del crecimiento de las pequeñas y medianas empresas del sector textil del cantón Pelileo.....	74
Tabla 4.35 Evaluación del crecimiento de las pequeñas y medianas empresas del sector textil del cantón Pelileo.....	75
Tabla 4.36 Aplicación de un modelo de evaluación	76
Tabla 4.37 Modelo 360 ° Premium para la evaluación del Capital Humano	85
Tabla 4.38 Indicadores para la evaluación del Capital Humano	87
Tabla 4.39 Indicadores para evaluación del crecimiento económico – financiero. .89	
Tabla 4.40 Indicadores para la evaluación de la influencia del Capital Humano en el crecimiento económico – financiero de las empresas.....	90

ÍNDICE DE GRÁFICOS

CONTENIDO	PÁGINA
Gráfico 1.1 Tasa de Decaimiento de Formación de Capital Humano	3
Gráfico 1.2 Distribución de las Empresas de Ecuador por sectores.	4
Gráfico 1.3 Capital Humano ocupado en el sector textil	4
Gráfico 2.4 Tipos de Capitales Intelectuales	14
Gráfico 2.5 Variables del Capital Humano	21
Gráfico 2.6. Personal ocupado en la industria de fabricación de productos textiles prendas de vestir y artículos de cuero.	29
Gráfico 2.7 Factores intervinientes en el crecimiento económico – financiero de las empresas	32
Gráfico 4.8 Porcentaje de Género de los encuestados	50
Gráfico 4.9 Porcentaje de la edad de los encuestados.....	51
Gráfico 4.10 Porcentaje de los estudios realizados por los encuestados	52
Gráfico 4.11 Año de funcionamiento de la empresa textil.....	53
Gráfico 4.12 Porcentaje de número de empleados año 2017 y año 2018	54
Gráfico 6.13 Porcentaje de conocimiento sobre los activos intangibles por parte de los encuestados	55
Gráfico 4.14 Porcentaje de conocimiento sobre el Capital Humano por parte de los encuestados.....	56
Gráfico 4.15 Porcentaje de consideración al personal de la empresa	57
Gráfico 4.16 Porcentaje de Planes de Formación (Capacitaciones)	58
Gráfico 4.17 Porcentajes de incentivos para los empleados	59
Gráfico 4.18 Tipo de Incentivos	60
Gráfico 4.19 Porcentaje de la Finalidad de los incentivos	61
Gráfico 4.20 Porcentaje del nivel de importancia de los recursos de las empresas para su crecimiento	62

Gráfico 4.21 Porcentaje de crecimiento	63
Gráfico 4.22 Crecimiento de ventas para el año 2018	64
Gráfico 4.23 Porcentaje de incremento de producción	65
Gráfico 4.24 Número de clientes	66
Gráfico 4.25 Porcentaje de las posibles causas de mantener o incrementar el número de clientes	67
Gráfico 4.26 Porcentaje de contratación de nuevo personal	68
Gráfico 4.27 Porcentaje de calificación del Capital Humano en el área de producción	69
Gráfico 4.28 Porcentaje uso de un método de evaluación del Capital Humano	70
Gráfico 4.29 Porcentaje de cumplimiento de los objetivos por parte del Capital Humano	71
Gráfico 4.30 Porcentaje Elaboración de análisis financieros comparativos	72
Gráfico 4.31 Porcentaje de Número de líneas de producción	73
Gráfico 4.32 Aplicación de un modelo de evaluación	77

INTRODUCCIÓN

En el mundo actual globalizado, se establece que el manejo de las empresas debe ser altamente competitivo, por lo tanto es necesario manejar cada uno de los recursos y factores de las empresas de forma integral, para esto es necesario considerar al capital como un factor vital que genera eficiencia y calidad, a partir de un modelo de medición y evaluación a través de indicadores de crecimiento, eficiencia y estabilidad, que promueva y motive al personal para que ellos desarrollen eficientemente sus destrezas y habilidades, sean capaces de construir un alto nivel de compromiso entre la empresa y ellos, lograr cumplir con los objetivos organizacionales los mismos que conllevaran a un Desarrollo Organizacional óptimo y un crecimiento empresarial. La investigación se encuentra desarrollada de la siguiente manera:

Capítulo I: En esta primera parte se describe y plantea el problema de investigación que se sustenta en la contextualización y el análisis crítico de las causas y efectos de la problemática en estudio, además de ello se determina la justificación para realizar el proyecto investigativo y se detallan los objetivos a cumplir con el desarrollo del trabajo.

Capítulo II: Está formado por el marco teórico en el cual se detallan los conceptos y teorías más importantes para el desarrollo del proyecto, también se encuentra la descripción de las variables de estudio.

Capítulo III: Comprende la metodología de estudio a emplearse en la presente investigación, es decir la modalidad, enfoque y nivel de investigación, así como también se determina la población y muestra junto con las respectivas técnicas e instrumentos que se ha empleado en la recolección de la información.

Capítulo IV: Hace referencia al análisis e interpretación de resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a los directivos de las Pymes del sector textil del cantón Pelileo, se incluye las respuestas a las preguntas directrices, se procede a la elaboración de las conclusiones y recomendaciones. Finalmente se encuentra la propuesta.

CAPÍTULO I

ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

1.1. Descripción y formulación del problema

Ecuador está dotado de una gran riqueza de talento humano, es así que el ingenio y la creatividad proporcionan los medios para construir grandes empresas, sin embargo el país se ha caracterizado por poseer un capital humano que no es desarrollado adecuadamente en su totalidad, dificultando el crecimiento económico – financiero de las organizaciones (Foro Económico Mundial, 2017).

Así lo afirma el Foro Económico Mundial (2017), en donde establece que Ecuador se ubica en el puesto 76 de entre 130 países, con un índice de capital humano de 59.87 puntos sobre 100, evidenciando que es una nación en donde existe varias falencias en cuanto a los elementos del capital humano: la capacidad, habilidades de trabajo, educación formal y en el conocimiento.

Además, según Cárdenas, Heredia, & Piedra (2016) asegura que:

La generación de nuevo capital humano es un proceso complejo, sistemático y con diversas aristas que toman años. Debido a que no todos los que comienzan el proceso al iniciar la primaria alcanzan una educación de tercer o cuarto nivel, por lo que es importante conocer cuál es la realidad de la pérdida en formación de capital humano, a nivel provincial (pág. 6).

En efecto Ecuador, es uno de los países de América Latina, que tiene un problema de formación técnica (conocimiento), que impide a los trabajadores mejorar sus capacidades y habilidades, obstaculizando el crecimiento económico-financiero de las organizaciones.

Bajo este contexto, la formación de capital humano en el Ecuador presenta brechas entre las diversas regiones y provincias del país, así lo presenta Cárdenas, Heredia, & Piedra (2016, pág. 7) en donde “las provincias que más rápidamente decaen son

Galápagos (28,35%) seguida por las provincias amazónicas (26,7%). Las provincias de la sierra, en cambio son las que decaen más lentamente (23,5%)” (pág. 7).

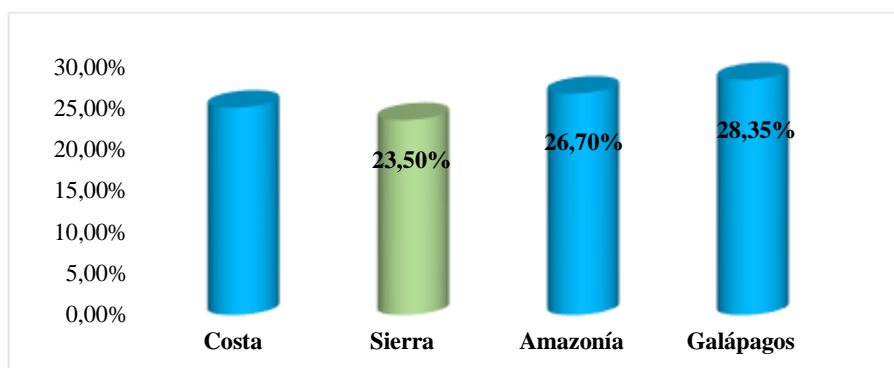


Gráfico 1.1 Tasa de Decaimiento de Formación de Capital Humano

Fuente: Censo de Población y Vivienda 2010

Elaborador por: Lozada L. (2018)

En cambio, el crecimiento económico del Ecuador, “la Cepal lo ubica en 0,3% con ese resultado, el país ocuparía el penúltimo lugar en América Latina y el Caribe, solo superando a Venezuela. El FMI plantea una caída del -2,7%” (Astudillo, 2017).

Esta es la razón por la que a nivel nacional se han realizado cursos de capacitación para el capital humano encaminados a mejorar su rendimiento laboral. Además, recientemente se realizó una feria internacional denominada Expo Capital Humano Ecuador 2017, organizada por el Centro de Reuniones de Guayaquil, en la cual asistieron más de 50 de las principales empresas, en donde se abordó temas dirigidos a la mejora del capital humano y conocimiento de nuevas tendencias en gestión de personas. (Cabrera, 2017).

Por otro lado, en la actualidad las Pequeñas y medianas empresas conforman el grupo predominante por su gran contribución a la generación de riqueza y creación de empleo. Pero tienen dificultades que ponen en riesgo su estabilidad en el mercado (Catañeda, 2013).

Es así que Tungurahua siendo la séptima provincia más poblada, cuenta con gran cantidad de PYMES que operan en diferentes sectores económico del Ecuador (gráfico 1.2), que por la caracterización de la organización, refleja que la gestión del capital humano suele ser informal, lo cual es derivado ante el escaso conocimiento de

los dueños de lo que significa gestión y, de la valoración a su fuerza de trabajo (Nava & Añez, 2009).

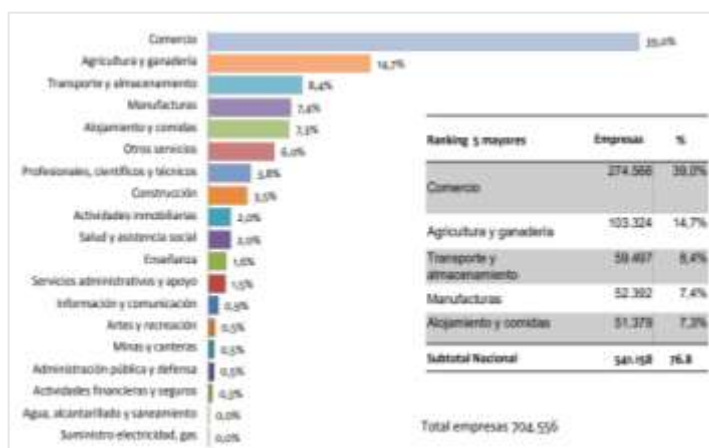


Gráfico 1.2 Distribución de las Empresas de Ecuador por sectores.
Fuente: (Nava & Añez, 2009)
Elaborador por: INEC (2015)

Sin embargo, estas empresas son las mayores generadoras de trabajo y es fundamental apuntalar su desarrollo y fortalecer sus estructuras para contribuir al crecimiento general de la provincia.

Como se puede observar en el gráfico uno de los sectores predominantes son las Industrias manufactureras creando fuentes de empleo en especial en la industria textil o del vestido (gráfico 1.3), lo que genera mayor responsabilidad por parte de los gerentes en relación al manejo del capital humano.

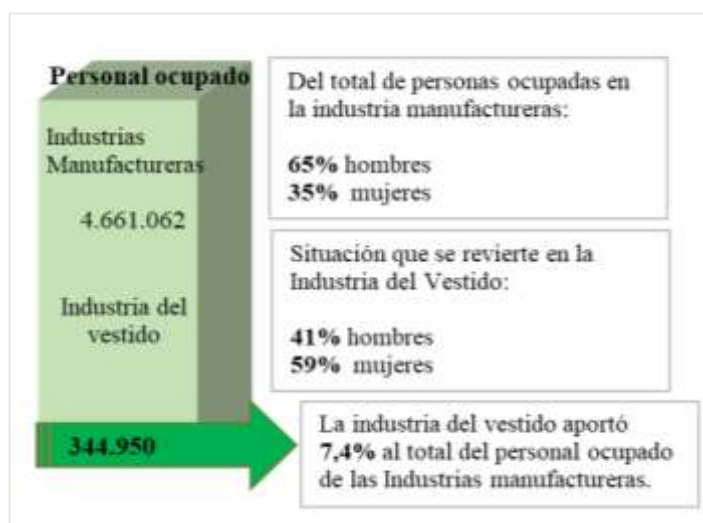


Gráfico 1.3 Capital Humano ocupado en el sector textil
Fuente: Censo Económico 2009
Elaborador por: (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2011)

Bajo este escenario, cabe mencionar que la industria textil ha sido un papel central en las actividades de la sociedad organizada, además figura entre las industrias más antiguas, así lo confirma la Asociación de Industrias Textiles del Ecuador (2012):

Los inicios de la industria textil ecuatoriana se remontan a la época de la colonia, cuando la lana de oveja era utilizada en los obrajes donde se fabricaban los tejidos. Posteriormente, las primeras industrias que aparecieron se dedicaron al procesamiento de la lana, hasta que a inicios del siglo XX se introduce el algodón, siendo la década de 1950 cuando se consolida la utilización de esta fibra. A lo largo del tiempo, las diversas empresas dedicadas a la actividad textil ubicaron sus instalaciones en diferentes ciudades del país. Sin embargo, se puede afirmar que las provincias con mayor número de industrias dedicadas a esta actividad son: Guayas, Pichincha, Tungurahua, Azuay e Imbabura.

Con estos antecedentes se puede afirmar que la industria textil tiene sus inicios con la aparición de la lana de oveja, los cuales permitían la fabricación de los tejidos, además la mayor parte de industrias se centraban en diversas provincias de Ecuador incluyendo a Tungurahua, puesto que contribuye uno de los principales ingresos económicos del país.

Por otro lado, PROECUADOR (2012) establece que:

Las primeras ventas de la producción textil se concentraron en el mercado local, hasta que a partir de la década de los 90 las exportaciones tomaron un gran impulso, llegando a alcanzar en el año 2000 un incremento del 8.14% en relación a las de 1999, esto debido a la adaptación de la industria al nuevo esquema monetario dolarizado que le permitió marcar una tendencia creciente durante los años posteriores.

Sin embargo, el sector textil ecuatoriano está realizando esfuerzos para mejorar sus índices de crecimiento innovando sus diseños, creando sus propias marcas, sobre todo utilizando la tecnología y el capital humano para de esta manera competir con los países vecinos como Perú y Colombia.

Además, cabe recalcar que una adecuada gestión del capital humano es el éxito de las empresas y organizaciones productoras de bienes o prestadoras de servicios. Es así, que la provincia debido a su diversificación cuenta con más 397 talleres de textiles y

tejidos autónomos representando el 5.15% de la producción nacional localizados principalmente en Ambato, Mocha, Pelileo, Quero. Se dedican a la elaboración de tapices hechos en telares de pedal, shigras de lana de borrego, ponchos y sombreros de paño.

Como se pudo observar anteriormente el sector textil ha evolucionado en los últimos años mediante la utilización de la maquinaria y tecnología, dejando en segundo plano el adecuado manejo del Recurso Humano, sin embargo, esto ha ayudado a mejorar su nivel social y económico en las Pymes, tal es el caso de San Pedro de Pelileo también conocida como “la ciudad azul” atractivo por sus tejidos, madera, calzado y sobre todo por la industria de jeans realizado por sus artesanos.

Según las Actividades rurales no agrícolas en Ecuador sostiene que en Pelileo la producción del jean se realiza principalmente en unidades productivas familiares. La gran mayoría de éstas son pequeños talleres, que, aunque surgieron sobre la base del trabajo familiar actualmente tienen un perfil más cercano a la microempresa. De acuerdo a los datos recientes, el 70% de los productores solo dispone de 1 a 5 máquinas, el 23% de 5 a 10 máquinas, el 4.6% de los 15 y finalmente solo un 2.3% tiene más de 15 máquinas (Martínez, 2009).

En relación al Capital Humano con el que cuentan estas empresas es el siguiente: familiares, obreros a destajo en el taller y trabajadores a domicilio. Ninguna empresa utiliza trabajo asalariado y ésta es una de las características centrales de la producción artesanal rural de Tungurahua.

Como se puede evidenciar la mayoría de empresas en el cantón Pelileo son talleres familiares, en donde sus dueños o administradores no cuentan con conocimientos sobre la gestión, valorización y manejo del activo intangible más importante (capital humano), para poder expandirse ante la sociedad, y de la misma manera contribuya al crecimiento económico financiero.

Además, la información contable emitida es incompleta, puesto que, no incluye información sobre el capital humano que presta sus servicios, que, sin duda alguna, participa en la generación de los beneficios. No obstante, la naturaleza de los

recursos intangibles hace que los mismos sean difíciles de identificar y medir. El peso que tienen la PYMES dentro del país hace que cada vez sea más urgente encontrar métodos que permitan obtener un valor objetivo de uno de sus principales activos: sus recursos humanos (Barrios, Carrera, Acosta, & González, 2004).

Bajo estos antecedentes, las pequeñas y medianas empresas del sector textil del cantón Pelileo presentan un problema en común que es el inadecuado manejo del Recurso Humano, pues al no contar con suficiente Capital Humano las pymes son creadas por grupos familiares, y su organización se caracteriza como simple, sin una estructura jerárquica o flexible formalmente definida, concentrando sus acciones y a los trabajadores en un mismo espacio, lo que genera un escaso crecimiento económico – financiero tanto de las empresas como del sector.

Además, el desconocimiento en el área gerencial del personal en las pymes no permite la formulación de objetivos, políticas y estrategias, dando como resultado que no se integre el recurso humano adecuado para desempeñar de forma eficiente y eficaz los procesos productivos para la fabricación de los jeans.

Finalmente cabe mencionar que la insuficiente capacitación al personal del área administrativa y financiera no permite alcanzar un posicionamiento adecuado en el mercado, no permitiendo así llegar a la meta de ventas planteada cada año.

Formulación del Problema

¿Cómo influye el Capital humano en el crecimiento económico – financiero de las Pymes del cantón Pelileo?

1.2. Justificación

En un entorno cada vez más creciente, “la empresa de hoy no es la misma de ayer”, los cambios que surgen en el mundo afectan notoriamente en el diario accionar de cada empresa, ubicados ante una nueva época revolucionaria, en donde el conocimiento se convierte en el factor fundamental de creación de riqueza (Valencia, 2005).

Bajo este escenario, surge la necesidad de organizar el capital humano, siendo una de las dimensiones del capital intelectual, ya que la forma y condiciones en cómo se desarrolla las tareas por parte de los empleados reflejan el éxito o fracaso de las organizaciones, por ello, su gestión no solo debe limitarse a labores empresariales, sino a la creación de un ambiente laboral óptimo, lo que repercute en el crecimiento económico financiero de las empresas, en otras palabras la gestión del capital humano está en “el corazón mismo de la generación de valor al negocio, porque trabaja el intangible más valioso: la creatividad y compromiso de la gente. Y si los empleados hacen la diferencia competitiva, es necesario, entonces, tener un proceso de medición y gestión” (Torres, 2005).

Desafortunadamente, aunque el capital humano es reconocido como un activo intangible más importante de una empresa, no existe un proceso de medición, esto es una incongruencia que debe ser solucionada, así como las empresas manejan minuciosamente herramientas para analizar el crecimiento de sus inversiones, es necesario disponer de herramientas o métodos para medir el impacto del capital humano en el crecimiento de las pequeñas y medianas empresas (Torres, 2005).

Cabe agregar que, el desarrollo y formación del capital humano es un fenómeno propio de los países desarrollados, por lo que, en América Latina resulta dificultoso. Es así que, en el país son pocos los estudios que se han realizado sobre la importancia que tiene el capital humano en las pequeñas y medianas empresas, y, específicamente en el Cantón de Pelileo sector textil, no existe evidencia de investigaciones vinculadas con el tema.

Tomando en cuenta estos antecedentes, la presente investigación pretende establecer como el capital humano influye en el crecimiento económico - financiero de las pequeñas y medianas empresas del sector textil del cantón Pelileo mediante indicadores y métodos aplicados al capital humano en relación a su productividad y sus ingresos.

Con la investigación teórica lograremos reforzar los conocimientos, y cubrir vacíos que permitan crecer en ámbito profesional, con la justificación práctica se propondrá un método de evaluación e indicadores de medición del capital humano para lograr la

productividad, permitiendo que el Recurso Humano comprenda y valore sus conocimientos profesionales y la permanencia dentro de la organización, como una poderosa herramienta de crecimiento empresarial.

La propuesta de un método de evaluación del capital humano tiene el propósito de incrementar la productividad de la empresa, es importante que el Recurso Humano cuente con funciones lo más específicas posibles, esto ayudará a desarrollar sus tareas eficientemente, así como a los mandos superiores a identificar las reacciones negativas o positivas en relación al crecimiento económico - financiero de la empresa.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Analizar la influencia del capital humano en el crecimiento económico – financiero de las pymes del sector textil del cantón Pelileo potencializando el desarrollo de la economía local.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Establecer el marco teórico sobre el capital humano y el crecimiento económico – financiero de las empresas del sector textil del cantón Pelileo para la identificación de un modelo de evaluación.
- Evaluar el crecimiento económico de las pequeñas y medianas empresas del sector textil del cantón Pelileo para la identificación del manejo del capital humano.
- Proponer un modelo de evaluación del capital humano que permita medir el desempeño y eficiencia de los empleados, así como el crecimiento de las empresas para alcanzar los objetivos organizacionales.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes Investigativos

Las relaciones humanas dentro de la empresa empezaron con la investigación del psicólogo australiano Elton Mayo y sus colaboradores, con una serie de estudios llevados a cabo en la planta de Hawthorne de la Western Electric Company (Estados Unidos), entre 1927 y 1932. Dichos estudios fueron realizados por un equipo de investigadores que trabajaban en los problemas de productividad, es ahí donde descubrieron el famoso factor humano. Estos trabajos, proporcionaron una perspectiva interesante de la evolución de la administración hasta el naciente movimiento de las relaciones humanas, caracterizado por el énfasis en la conducta informal de los grupos de trabajo y en los sentimientos, interacciones y actitudes de los trabajadores. De ahí en adelante, comienza, a prestársele atención al “recurso humano” en respuesta a la concepción del ser humano como un instrumento del proceso productivo. Ahora, el individuo no es visto como algo “contra” lo cual hay que trabajar, sino como medio “con” el cual se enriquece las empresas (Valencia , 2005).

Dicho movimiento se extiende hasta finales de la década de los años 40, donde surgió un enfoque más amplio, que dio origen a las ciencias de la conducta, consideradas como las disciplinas científicas que investigan los diferentes aspectos del comportamiento en el trabajo, es ahí donde los investigadores comprueban que el capital humano en forma de trabajadores con conocimientos exitosamente aprovechados y retenidos en una empresa es esencial para la rentabilidad de las misma, es decir consideran al capital humano como un instrumento de producción para obtener los bienes, servicios y utilidades (Valencia , 2005). Además, el mismo autor afirma que:

El desarrollo humano es el principal producto de las organizaciones. El trabajador debe ser tratado como el cliente interno a quien hay que atenderle sus necesidades y expectativas legítimas y así lograr los cambios culturales y estructurales que propicien el mejoramiento de la calidad de vida de las personas y el desarrollo de las

organizaciones, para mantenerlas altamente competitivas con base en productividad (Valencia , 2005, pág. 21).

Dichos antecedentes, dan inicio al concepto y valor del capital humano como factor económico primario, reconocido por primera vez en 1964 con la publicación del libro de Gary S. Becker ganador del Premio Nobel, con el título de Capital Humano, en donde define la teoría del capital humano “como el conjunto de las capacidades que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos, de savoir-faire, entre otros” (Becker, 1964), dicha teoría afirma que existe dos formas posibles de formación: La formación general, adquirida en el sistema educativo, formativo y la formación específica adquirida en el campo de trabajo ya sea de producción o de servicio.

En este sentido, Smith (1983) en su libro “Investigación de la Naturaleza y Causas de la Riqueza de las Naciones”, menciona la importancia de la formación del personal en el logro de los resultados en el trabajo, reconociendo tres circunstancias distintas: “la primera, es la destreza de cada obrero en particular; la segunda, es el ahorro de tiempo, y, por último, la invención de máquinas, que facilitan y abrevian el trabajo, capacitando a un hombre para hacer la labor de muchos” (pág. 5).

En efecto, el personal de las empresas son los responsables de manejar sus recursos, por lo cual los dirigentes consideran que la mayor inversión de las industrias es la educación de su capital humano, es decir, en la capacitación y adiestramiento de hombres y mujeres. Evidentemente la idea de la participación de los trabajadores en la vida de la empresa no es nueva y sus raíces remonta desde el origen de las unidades de producción lo cual es un factor clave para el crecimiento económico - financiero de las industrias y a su vez del país.

Bajo este escenario, Suárez (1996) considera que el “valor económico potencial de la mayor capacidad productiva de un individuo, o del conjunto de la población activa de un país, es el fruto de los conocimientos, adquiridos en la escuela, universidad o por experiencia”. En otras palabras, la formación educativa y profesional del personal, influye en el aumento de su capacidad productiva.

Es así, que las empresas han empezado a considerar a su capital humano como un activo intangible, siendo el recurso más importante, así lo menciona Gleizes en su libro “El capital Humano” publicado en el año 2000, en donde ha señalado que es un stock inmaterial imputado a una persona, que puede usarse y ser acumulado, constituyéndose en una inversión que depende de la opción que cada uno puede hacer.

Asimismo, Tinoco & Soler (2011) afirma que:

Los activos intangibles, especialmente el capital humano, han adquirido cada vez mayor relevancia en las estructuras organizacionales así como en la explicación de la productividad y, por tanto, de los rendimientos corporativos, pero por su naturaleza inmaterial se hace complejo poder identificarlo, diferenciarlo y dotarlo de significado, en función de su reconocimiento y valoración comparables con otros factores (pág. 224).

Los sistemas de indicadores, el valor de la organización y las estimaciones de costos e ingresos han sido métodos aplicados al objetivo de la valoración, proporcionando útiles resultados tanto internos como en el entorno, por la clarificación de las condiciones operativas de los intangibles y por la generación y sistematización de información. Pero, estas formas de abordaje son parcialmente eficaces (Tinoco & Soler, 2011).

Por ello, es importante que el recurso humano de la organización sea gestionado adecuadamente, para el desarrollo de las capacidades. Así lo manifiesta Castillo (2012), al afirmar que “la gestión del capital humano en las Pymes empieza desde la contratación de los trabajadores, su integración al sistema y al ambiente laboral, su capacitación y su promoción e incentivación hacia mejores niveles en la organización”.

Por otro lado, otro de los aspectos importantes para el crecimiento económico – financiero de las Pymes es la innovación, que en criterio de Schumpeter (1934) asevera que “la innovación juega un papel importante en el emprendimiento y la creatividad que, al introducir nuevos productos y procesos, aumenta la productividad y estimula el crecimiento económico”.

En este sentido, Minniti (2002) afirma que “los emprendedores, cuando inician una actividad productiva, impulsan el crecimiento económico mediante la intermediación y la innovación dentro de las Pymes”.

En cuanto a las Pymes, Delfín, Acosta (2016) las denominan “como un pilar fundamental del desarrollo económico sustentable, porque son generadoras de riqueza, además, de ser entes dinámicos que identifican, explotan y desarrollan nuevas actividades productivas”. Por lo tanto, se puede concluir que “el crecimiento económico es el objetivo de toda empresa lucrativa, y que este crecimiento sea sostenible debe ser la prioridad del empresario Pyme”.

2.2. Fundamentación científico – técnica

2.2.1. Capital intelectual

Existen muchos conceptos sobre el Capital intelectual para lo cual Bueno, Salmador & Merino (2008), han recopilado definiciones básicas sobre el mismo, presentadas en la Tabla 1, teniendo todas ellas un grado de heterogeneidad.

Tabla 2.1. Definiciones básicas del Capital Intelectual

Autores	Definición
List (1841)	El resultado de la acumulación de los descubrimientos, invenciones, mejoras, perfeccionamientos y esfuerzos de todas las generaciones que nos han precedido.
Kendrick (1961)	El resultado de las inversiones en el descubrimiento y difusión del conocimiento productivo.
Bontis (1996)	La relación de causalidad entre el capital humano, relacional y organizativo.
Edvinsson y Malone (1997)	La posesión de conocimientos, experiencia aplicada, tecnología organizativa, relaciones con los clientes y destrezas profesionales que proporcionan una ventaja competitiva en el mercado.
Stewart (1997)	El conocimiento, la información, la propiedad intelectual y la experiencia que pueden ser utilizados para crear nueva riqueza.

Sveiby (1997)	La combinación de activos intangibles que generan crecimiento, renovación, eficiencia y estabilidad en la organización.
Kristandl y Bontis (2007)	Recursos estratégicos organizativos que permiten a la misma crear valor sostenible, pero que no están disponibles a un gran número de empresas (escasez). Generan beneficios potenciales futuros que no pueden ser tomados por otros y que no son imitables por los competidores o sustituibles por otros recursos. No son transferibles debido a su carácter organizativo.

Fuente: (Bueno, Salmador , & Merino, 2008, pág. 52)

Con las definiciones recopiladas por los autores, se puede concluir que el capital intelectual es la suma de todos los conocimientos que puede ser convertido en beneficio en el futuro, el mismo que se encuentra formado por recursos tales como: las ideas, las tecnologías, los programas informáticos, los procesos y los diseños.

2.2.1.1. Tipos o Dimensiones del Capital Intelectual

Son diversas las contribuciones por parte de los autores a la hora de establecer una clasificación de los distintos componentes del capital intelectual, no obstante, en los últimos años ha existido un cierto consenso, en donde se divide en tres componentes: el capital estructural, el capital relacional y el capital humano, gráfico 2.4.

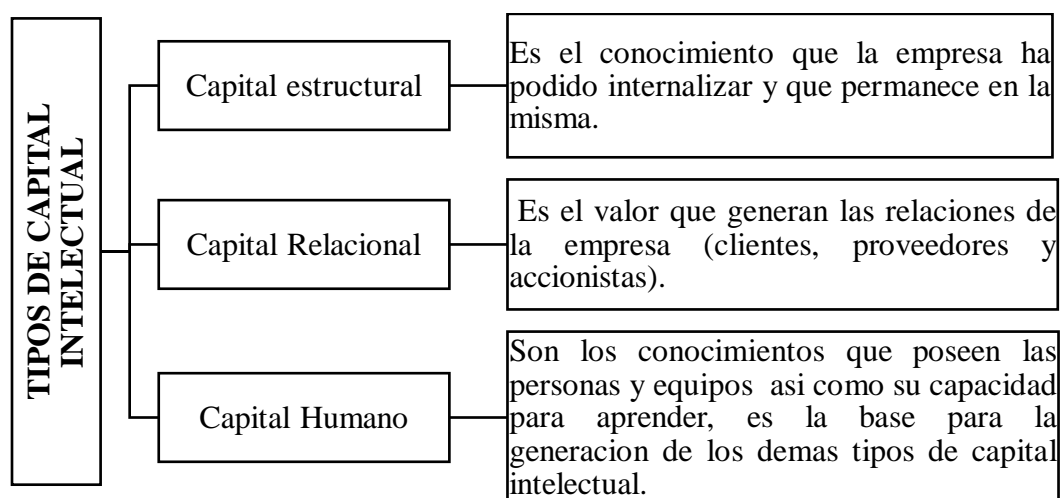


Gráfico 2.4 Tipos de Capitales Intelectuales

Fuente: Elaboración propia a partir de (Boisier, 2002)

a) Capital Estructural

Villegas, Salazar, & Hernández (2015) conceptualizan el capital estructural como aquel conocimiento que se queda en la empresa aun cuando los empleados retornen a sus casas, por ende es considerado como propiedad de la empresa, incluyendo todas las maneras de depositar conocimientos sustentados en el trabajador, los cuales son: las rutinas organizativas, las estrategias, las bases de datos y los manuales de procesos, entre otros.

Para Edinsson y Mole (1999), este capital se puede desagregar en otras tres dimensiones que apoyan a conformar la parte no pensante del capital intelectual y se queda en la organización, dichas dimensiones son: el capital organizacional, el capital renovación y desarrollo.

El capital organizacional es el que incluye el valor generado por la estructura interna de la empresa y la manera en que se desarrollan los procesos y operaciones, entiéndase por ello los procesos internos, los flujos de información, las formas organizativas o la propia cultura de la entidad. Por otro lado, el capital renovación y desarrollo se refiere a cualquier aspecto de la empresa que pueda generar un valor futuro mediante la mejora continua, la misma que puede quedas plasmada en el capital intelectual.

b) Capital Relacional

El capital relacional es las relaciones con el entorno, más específicamente con los agentes económicos, es decir con los proveedores, los competidores y los clientes. Algunos autores como Petrash (1998) lo definen como la percepción de valor que tienen los clientes cuando hacen negocios con sus proveedores, además considera dos aspectos principales de este capital: la imagen que da al exterior, la zona y la cooperación.

Por tanto, es la fuerza y la lealtad de los vínculos de la organización con sus clientes, se encuentra tanto en la imagen de marca como en la reputación de la empresa, en la relación que establece con los canales como: en los contratos, en la satisfacción del

cliente, en la vida media de los clientes con la empresa, en el poder negociador de clientes y proveedores como en la solvencia de sus clientes.

2.2.2. Capital Humano

2.2.2.1. Concepto de Capital Humano

El término Capital Humano está presente desde mediados del siglo pasado, promovido por varios autores entre ellos Schultz y Becker, para originar el crecimiento económico - financiero de las sociedades occidentales, y es hasta ahora que se ha considerado con mayor fuerza, para aplicarse a organizaciones y promover el desarrollo de la empresa, a través de su personal, es así que:

Capital: Es la cantidad de dinero o valor que produce utilidad.

Humano: Relativo al hombre o propio de él.

Por tal motivo el Capital Humano es el aumento en la capacidad de la producción del trabajo, obteniendo con mejoras en las capacidades, conocimientos y competencias de los trabajadores (Aguilar, 2013).

Bajo este contexto, Becker (1967) considera al capital humano como el conjunto de capacidades productivas que un individuo adquiere mediante la acumulación de conocimientos sean estos específicos o generales, entonces, se puede afirmar que el capital humano tiene un carácter acumulativo.

Para Boisier (2002) el capital humano corresponde al stock de habilidades y conocimientos que poseen las personas y su capacidad para aplicarlos en los sistemas productivos, así mismo García y Edel (2008) afirman que el capital humano “es la inversión a largo de la vida laboral de cada uno de los empleados, a través de la innovación fortaleciendo la calidad de su trabajo” (pág. 34). Por esto, es importante que el capital humano sea gestionado adecuadamente, puesto que de ello depende el fortalecimiento de las capacidades del personal.

2.2.2.2. Importancia del Capital Humano dentro de las empresas

Las empresas son un conjunto de actividades coordinadas por dos o más personas, cuya cooperación es esencial para su existencia, en la actualidad para que las organizaciones tengan éxito es necesario que todo el personal trabaje en equipo en busca de un objetivo común, que es el crecimiento económico financiero.

Pero más allá de lo económico es importante considerar a los empleados como el factor más importante; es precisamente el capital humano el que tiene los conocimientos, capacidades y destrezas para manejar el cambio continuo de la vida organizacional, sean estos, especializados, polivalentes, operarios o analistas, constituyéndose como el activo más valioso e importante de las entidades ya que generan estrategias y las ejecutan (Mejía, Bravo, & Montoya, 2012).

Dado el nivel de importancia que tiene dicho capital Mejía, Bravo, & Montoya (2012) propone a los administradores o gerentes realizar un inventario del capital humano a través de la identificación de perfiles y puestos, para de este modo detectar necesidades de capacitación de cada uno, ya que el personal percibe cuando la empresa reconoce el valor de su trabajo, se compromete, se adhiere a las metas, objetivos y su productividad aumenta, por lo tanto se evidencia un crecimiento económico financiero tanto de la empresa como del sector al que pertenece su actividad laboral.

Bajo este escenario el clima laboral, el reclutamiento y la selección del personal son partes importantes dentro de las empresas para contar con un adecuado y motivado personal.

2.2.2.2.1. Clima Laboral

El clima laboral es el medio ambiente físico y humano en el que se desarrolla el trabajo cotidiano, influye en la satisfacción de los empleados y por ende en la productividad de la empresa. Está relacionado con el “saber hacer” del directivo, con los comportamientos de los individuos, con su forma de trabajar y relacionarse, con su interacción con la empresa, con los equipos, medios electrónicos, sistemas, programas y con la propia actividad de cada uno. Es la alta dirección conjuntamente

con el departamento de recursos humanos que proporcionan o no el terreno adecuado para un buen ambiente laboral utilizando políticas de personal y técnicas precisas, entonces un buen clima se orienta hacia los objetivos generales, mientras que un mal clima destruye el ambiente de trabajo generando situaciones de bajo rendimiento y de conflicto. Para medir el clima laboral es necesario utilizar escalas de evaluación (Rubio, 2008).

De igual forma Poole (2006) define el clima laboral como la suma de las percepciones que los trabajadores tienen sobre el medio humano y físico donde se desarrolla la actividad cotidiana de la organización, es un factor coyuntural en la vida de la empresa, bajo este contexto, el clima se asienta sobre la cultura organizacional, un factor más permanente derivado de la historia, los valores y la tradición de la organización.

2.2.2.2.2. Reclutamiento

Granda (2008) detalla algunos conceptos sobre el reclutamiento del personal citados por varios autores como:

Guth (2001), asevera que el reclutamiento es el proceso permanente mediante el cual una organización reúne solicitantes de empleo, de manera oportuna, con suficiente cantidad y calidad para que posteriormente concurse en función de selección.

También menciona a Chiavenato (1990) quien señala que el reclutamiento consiste en un conjunto de procedimientos que tienden a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. Básicamente es un sistema de información, mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos oportunidades de empleo que pretende llenar.

Entonces se puede afirmar que el reclutamiento es el proceso mediante el cual permite atraer un número considerable de candidatos con la capacidad de ocupar un puesto o vacante en la empresa contratante.

2.2.2.2.3. Selección

La selección de personal es el proceso de elección, entre los candidatos disponibles, de los individuos que tienen más probabilidades de desempeñar correctamente un puesto. Las fases del proceso de selección son las siguientes: entrevista preliminar, pruebas relacionadas con el empleo, entrevista de diagnóstico, comprobación previa al empleo, examen médico y decisión final (Byars & Rue, 1997).

Así mismo, Dunnette (1974) plantea que “la selección consiste en asegurar que la persona adecuada está en el puesto adecuado en el momento oportuno y bajo las circunstancias concretas, partiendo de la consideración de que las decisiones acertadas acerca de las personas requieren conocimientos de su individualidad además de conocer cómo los talentos especiales de cada persona pueden ser conocidos con mayor precisión y utilizados en la forma más acertada”.

2.2.2.3. Tipos de Capital Humano

Desde el punto de vista de la gestión empresarial distingue dos tipos de capital humano: genérico y específico, Becker G. (1967) establece que el capital humano genérico se obtiene del aprendizaje formal de los individuos, en cambio el específico se adquiere dentro de las empresas.

Para Segovia, Miranda, & Rivas (2012), el capital humano genérico es valioso y contribuye a la productividad de la empresa, aunque es el menos distintivo por lo cual puede ser imitado por otra empresa, en cambio el específico también facilita la productividad, pero es difícil de imitar, por lo que es este el que tiene una mayor capacidad para generar ventajas competitivas distintivas que facilitan la expansión en los mercados.

Fernández, Montes, & Vásquez, (1998) indican que:

El capital humano específico incluye conocimientos y habilidades que son valiosos en el contexto de una empresa particular. Se forma como un producto complementario de la actividad laboral, a través del aprendizaje y de la interacción con otros miembros de la organización y de la enseñanza explícita y los programas de formación que se imparten en la propia empresa. Cuando los trabajadores llegan a

acostumbrarse a trabajar en una determinada actividad desarrollando una habilidad concreta y específica adquieren mucho más valor para la empresa, ya que los servicios que pueden proporcionar se incrementan con el conocimiento de sus métodos y del mejor modo de actuar, dentro del conjunto particular de circunstancias en que trabajan. Invertir en capital humano específico es beneficioso para la empresa, puesto que ese capital aumenta la productividad del trabajador y tiene poco valor fuera de ella (pág. 86).

Entonces cuando el capital humano es altamente específico el riesgo que emigre hacia otra empresa competidora es menor, puesto que, por su elevada especificidad, tiene poco valor fuera de la misma; si sucediera lo contrario la pérdida del capital humano podría resultar muy costosa, bajo este sentido un aspecto clave de la administración para evitar su pérdida, es incorporar a su trabajo diferentes mecanismos que incentiven su permanencia en la empresa.

2.2.2.4. Atributos o características generales del Capital Humano

Muñoz (1999) para conceptualizar el capital humano propone, entre otros, los siguientes atributos: adaptabilidad, flexibilidad, actitud frente al trabajo, compromiso, habilidades de comunicación, competencia, creatividad, empatía, persistencia, liderazgo.

Carson, Ranzijn, Winefield y Marsden (2004) atribuyen al capital humano, la “capacidad de transformar los datos en información y ésta en conocimiento”. Es decir, transforma esos mensajes que percibe por los sentidos, los organiza y valora para tomar decisiones que produzcan resultados. En este sentido considera que el único conocimiento valorable para la empresa es aquel que produce beneficios y proporciona a las empresas una posición de ventaja en el mercado.

Entonces, “las características específicas de los recursos humanos de cada unidad de negocio están constituidas por los atributos del capital humano (competencias, compromiso o motivación) y por el rendimiento del comportamiento de los empleados” (Becker & Huselid, 2006, pág. 905).

En apoyo a lo mencionado Fernández, Montes, & Vásquez (1998) para caracterizar al capital humano han seleccionado variables asociadas a características relacionadas con la actitud de los individuos tales como:

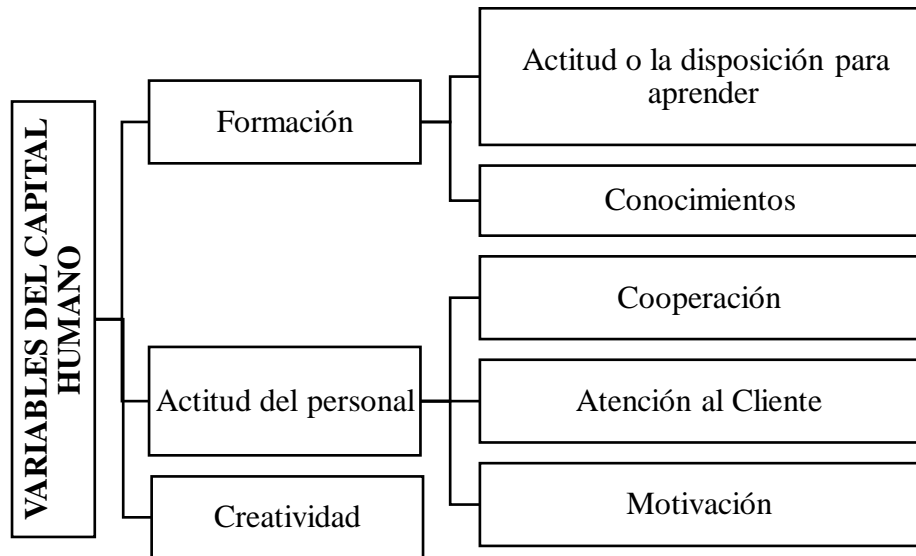


Gráfico 2.5 Variables del Capital Humano

Fuente: Elaboración propia a partir de (Fernandez, Montes , & Vásquez, 1998)

2.2.2.5. Elementos

→ Valores y actitudes

La actitud es “el motor que imprime velocidad a los movimientos libremente generados por la aptitud” (Alfaro & Afaro, 1999, pág. 32). En decir, la aptitud puede variar en un mismo empleado y de un empleado a otro.

De acuerdo con Bueno (2003) los valores y actitudes son “el carácter propio de las personas, su forma de ser, derivan en un comportamiento propio e individual, en una manera de enfrentarse al día a día, de hacer las cosas”. Por ello, es importante conocer los valores y actitudes del personal, puesto que su comportamiento influye en su desempeño laboral.

✓ Sentimiento de pertenencia y compromiso

Goodenow & Grady (1993) sitúa el sentido de pertenencia en “el perfil del empleado que se percibe indispensable dentro de una organización, que comparte sus valores y metas, que siente deseos de permanecer y se percibe aceptado, valorado, incluido y parte importante de la vida y las actividades del grupo”.

De igual forma, Fenster (2005) afirma que el sentido de pertenencia es “un conjunto de sentimientos, percepciones, deseos, necesidades, construidas sobre la base de las prácticas cotidianas desarrolladas en espacios cotidianos”. Por consiguiente, se puede afirmar que el sentido de pertenencia cambia a medida que pasa el tiempo, puesto que las experiencias crecen y sus efectos se acumulan.

En cuanto al compromiso, Jericó (2001) afirma que el compromiso es “la motivación de permanecer y aportar en una organización”. Por ende, es fundamental que exista el compromiso por parte del personal y la organización, puesto que ello contribuirá a la creación de talento organizativo.

En este contexto, el compromiso organizacional es “el deseo por parte de un trabajador de seguir siendo miembro de la organización”(Colquitt, Lepine, & Wesson, 2007).

✓ **Motivación**

En términos de Bisquerra (2000) la motivación es “un constructo teórico-hipotético que designa un proceso complejo que causa la conducta. En la motivación intervienen múltiples variables (biológicas y adquiridas) que influyen en la activación, direccionalidad, intensidad y coordinación del comportamiento encaminado a lograr determinadas metas” (pág. 165).

En este contexto, la motivación es “el conjunto de razones por las que las personas se comportan de las formas en que lo hacen. El comportamiento motivado es vigoroso, dirigido y sostenido” (Santrock, 2002, pág. 432).

Ajello (2003) señala que la motivación debe ser entendida como la trama que sostiene el desarrollo de aquellas actividades que son significativas para la persona y en las que esta toma parte. Puesto que de ello depende que las personas realicen de forma eficiente y eficaz sus actividades dentro de la organización.

✓ **Satisfacción**

En términos de Porter y Lawyer (1968) la satisfacción laboral “tiene que ver con aspectos internos del trabajo (relacionados con los sentimientos que despierta el

trabajo en sí mismo, como los sentimientos de logro, autoestima) y los aspectos externo (relacionados indirectamente con el trabajo como el salario, la promoción)". Locke (1976) afirma que la satisfacción laboral es "un estado emocional placentero que resulta de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto de una respuesta afectiva de la persona a su propio trabajo".

De igual manera Fleisman y Bass (Fleisman & Bass, 1979) afirman que la satisfacción laboral es "una respuesta afectiva que da el trabajador a su puesto como resultado o consecuencia de la experiencia del mismo en su cargo, en relación a sus valores, es decir, con lo que desea o espera de éste". Entonces, la satisfacción es el "sentimiento de encontrarse cómodo, a gusto en la organización en la que se trabaja, al existir un equilibrio entre las compensaciones económicas y personales" (Bueno, 2003).

✓ **Flexibilidad y adaptabilidad**

Para Hoyos (1987) la flexibilización laboral consiste en la posibilidad de la empresa de contar con mecanismos jurídicos que le permitan ajustar su producción, empleo y condiciones de trabajo ante las fluctuaciones rápidas y continuas del sistema económico, las innovaciones tecnológicas y otros factores que demandan ajustes con celeridad. En términos de Bueno (2003) la flexibilidad y adaptabilidad hacen referencia a la "actitud positiva ante el cambio derivado de las circunstancias o necesidades del entorno". En otras palabras, las organizaciones deben ser capaces de adaptarse a los cambios que se presentan en el mercado, caso contrario, no podrán crecer financiera y económicamente. En cuanto a la adaptabilidad Labarca (2008) afirma que la adaptabilidad consiste en "estar preparado para cualquier cambio de estado que tenga que implementar, a manera de que pueda responder al ambiente cambiante y hacerle frente".

→ **Aptitudes**

La aptitud es "la disposición que genera la formación y la experiencia profesional necesarias para la realización del trabajo aplicando el método establecido" (Alfaro & Afaro, 1999, pág. 33).

Bueno (2003) sostiene que la aptitud es “el recurso que posee cada persona para desarrollar su tarea o función dentro de la empresa”. Se puede afirmar que la aptitud se basa en el proceso de formación y capacitación para desempeñar su función dentro de la organización.

✓ **Formación especializada**

La formación especializada es el “conjunto de conocimientos específicos de un área concreta que se derivan del desempeño de una tarea en la organización” (Bueno, 2003). En otras palabras, la formación especializada se deriva de los cursos de preparación sobre un área específica, además siempre ha sido considerada una “parte integrante de los tipos de aprendizaje y desarrollo humano” (Danvila & Sastre, 2005).

✓ **Experiencia**

En términos de Melich (2002) “nadie puede hacer una experiencia en lugar de otro; en toda experiencia hay recuerdo del pasado, pero también hay futuro, posibilidad de ser de otro modo, cambiar e innovar” (pág. 76). En otras palabras, la experiencia es unipersonal. La experiencia hace referencia al saber que se adquiere con la práctica, junto al conocimiento del negocio en el que se ejerce su desempeño (Bueno, 2003), en otras palabras, la experiencia se adquiere a través del tiempo, mediante la ejecución de labores en un área específica entonces, su importancia radica en el aporte de conocimientos que se brinda a la compañía.

Para Larrosa (2003) existen cuatro formas (profundamente relacionadas) con que se dificulta el acceso a la experiencia:

- a) **Por exceso de información:** cuando se pretende acumular masivamente información, que no se procesa por estar congestionados de información.
- b) **Por exceso de opinión:** cuando emite opinión sin darnos un tiempo de reflexión, cuando opinamos sin saber.
- c) **Por falta de tiempo:** por no darnos el tiempo para realizar las conexiones significativas con otras experiencias, con otras palabras, con otros conceptos que tengamos incorporados.

d) **Por exceso de trabajo:** La pulsión por hacer algo, por producir, por modificar, nos presiona e impiden que algo nos pase.

→ **Capacidades**

Las capacidades son “las habilidades y destrezas que poseen las personas para desarrollar las tareas asignadas”(Bueno, 2003). En otras palabras, las capacidades de las personas, aportan un valor agregado en las actividades que desarrollan.

✓ **Comunicación**

En términos de Marín (1997) la comunicación es “el medio que permite orientar las conductas individuales y establecer las relaciones interpersonales funcionales que ayuden a trabajar juntos para alcanzar una meta”. Además, este autor afirma que “existen dos tipos de comunicación: interna y externa. La comunicación interna hace referencia a la que mantienen los miembros de la organización entre sí y la comunicación externa que nos lleva a ver la transmisión con personas y grupos del exterior”. Entonces se puede afirmar que la comunicación coadyuva a que todos los miembros de la organización alcancen la información adecuada (pág. 164).

En términos de Bueno (2003) la comunicación es la “capacidad de emitir y recibir información, así como de compartir lo que sabe con otras personas”. En otras palabras, la comunicación consiste en conocer cómo difundir información interna y externa en una organización, puesto que de ello depende el logro de las metas planteadas.

2.2.3. El Capital Humano como un Activo Intangible

La forma más básica y sencilla de conceptualización de los intangibles es en oposición a los activos tradicionales, es decir, son aquellos recursos inmateriales que consisten básicamente en conocimiento o información, no son susceptibles de tocarse o percibirse de un modo preciso y tienen un carácter abstracto; además no cuentan con un referente físico, y su representación consiste en manifestaciones a través de elementos constitutivos e impactos (Tinoco & Soler, 2011).

Bajo este contexto (Fernandez, Montes , & Vásquez, 1998), distingue “cuatro clases de recursos intangibles: capital humano, capital organizativo, capital tecnológico y reputación”, es así que el capital humano es considerado como el más importante dentro de este grupo, ya que se genera mediante largos periodos de formación tanto general y específico, que se desarrolla inicialmente en el sistema educativo y una vez culminado, se constituye en un patrimonio intangible del trabajador, dichos costos no son imputables a la empresa, sino al mismo trabajador, de esta forma, el contrato de trabajo es un acuerdo en que la empresa “ compra” la fuerza de trabajo, la formación y los conocimientos que el individuo ha logrado desarrollar y con visión a seguir perfeccionando, es ahí en donde forma parte del activo intangible de la organización (Navarro, 2005).

Además, a mitad del siglo XX el activo intangible especialmente el capital humano empieza a tomar importancia porque es considerado como el factor propiciador de desarrollo y crecimiento económico de las empresas, es así que para su formación entran en juego diversos elementos, “los más importantes son la educación y la capacitación laboral, porque mediante ellos se descubren y desarrollan las capacidades, los talentos, las destrezas y habilidades de los individuos. Esta idea prevalece entre los teóricos que estudian a la educación desde el enfoque económico (Villalobos & Pedroza , 2009).

De igual forma Sánchez, (2005) asegura que los individuos que trabajan dentro de una organización son activos humanos, ya que, dentro de este grupo enfatiza la importancia que tienen las personas en las empresas por su capacidad de aprender y utilizar el conocimiento, “el trabajador del tercer milenio será un trabajador del conocimiento, al que se le exigirá participación en el proyecto de la empresa y una capacidad para aprender continuamente”.

En apoyo a lo mencionado, (Tinoco & Soler, 2011) consideran a los intangibles como exclusivos tanto por pertenecer al ser humano, que es el que toma las decisiones de aplicar sus conocimientos en los procesos productivos, y por el hecho de que las empresas cuentan con diversos mecanismos de contratación para proporcionar la permanencia del capital humano, además la propiedad sobre dicho recurso, desde su utilización, conlleva el énfasis en la rentabilidad.

2.2.3.1. Importancia estratégica de los activos intangibles.

Existen varias razones para afirmar cuán importante son los activos intangibles en las empresas es así que, Viteri & Ponce (2017) los detalla citando a varios autores:

En primer lugar, Arrow (1974), asevera que este tipo de recursos no suelen estar disponibles en el mercado, es decir sólo pueden crearse dentro de la propia empresa, fundamentalmente porque muchos de ellos son efectos derivados de su actividad laboral, es por ello que Peteraf (1993), considera a los activos intangibles como una condición primordial para generar una situación de ventaja competitiva en las empresas competidoras y así obtener mayor crecimiento económico financiero.

Con esos antecedentes, González, (2003), considera importante la medición de los activos intangibles, para lo cual opina que primero se necesita una estimación acerca de cuan estrechamente están alineados esos activos con la estrategia de la empresa; si ésta tiene una estrategia sólida y los intangibles están alineados con esa estrategia, los activos crearán valor para la organización, caso contrario los intangibles generarán poco valor, incluso si se han hecho grandes inversiones en ellos.

Finalmente, según las Normas Internacionales de Contabilidad NIC 38 del 2010, las empresas emplean recursos, o incurren en pasivos, para la adquisición, desarrollo, mantenimiento o mejora de recursos intangibles tales como el capital humano y el capital tecnológico, el diseño e implementación de nuevos procesos o sistemas, como se puede evidenciar la inversión para la obtención y generación de activos intangibles es alta, por lo mismo se debe dar la importancia y valor necesario dentro de la entidad.

2.2.4. El Capital Humano dentro de la Información contable de las PYMES

La información financiera presentada por las empresas mediante una contabilidad tradicional resulta incompleta, ya que no incluye datos sobre el capital humano que presta sus servicios y participa en la generación de beneficios económicos.

Bajo este contexto, Barrio, Correa, Acosta, & González (2004) reconocen al capital humano como protagonista principal en la creación de valor de las empresas dentro

de la llamada era del conocimiento, es por ello que desde la línea de investigación promovida por la Contabilidad de los Recursos Humanos, “ha propuesto activar los costes de inversión en personal, mediante su inclusión en el balance contable en forma de activos intangibles, sin embargo estas propuestas han contado con numerosas críticas al ser difícilmente valorables los gastos de las empresas en sus recursos humano” (pág. 66).

Así, mismo los autores aseguran que una de las vías para superar estos obstáculos es la evaluación del capital humano mediante indicadores y la elaboración de informes para disponer información relevante con el fin de cumplir las metas y objetivos.

2.2.5. El Capital Humano dentro del sector textil

La industria textil contribuye al crecimiento del sector, proviene del latín texere que significa tejer, dicho termino se refería en un principio al tejido de telas a partir de fibras, pero en la actualidad es un sector de la industria que se encuentra abocada a la producción de fibras, telas, hilos y productos derivados de estos así como los relacionados con la confección de ropa, así mismo en las estadísticas económicas se suele incluir la industria del calzado como parte de este tipo de industria, aunque desde el punto de vista técnico es un sector diferente (Lee & Neefus, 2000).

Por otro lado, la industria textil es ampliamente consumida y los productos que de ella provienen son vendidos en importantes cantidades en todo el mundo; por tal motivo generan varias plazas de empleo, siendo el segundo sector manufacturero que más mano de obra emplea, en especial mano de obra no calificada después del sector de bebidas, alimentos y tabacos. Según cifras oficiales “el sector textil cuenta con más de 174.000 puestos de trabajo, los cuales representan el 21% de los que produce la industria manufacturera del país” (La Hora, 2018).

Hoy en día la actividad que mayor personal tiene dentro del sector textil es la fabricación de prendas de vestir adobo y teñido de pieles (ver gráfico 2.6.), así mismo cabe destacar que el 70% del sector está conformado por capital humano de género femenino.

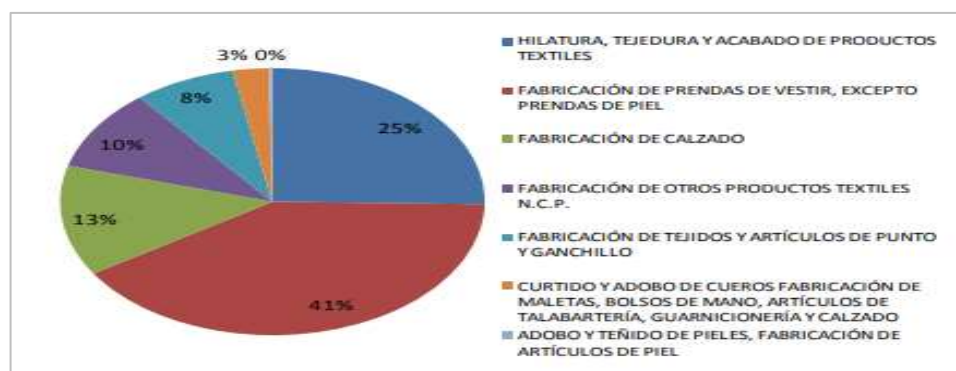


Gráfico 2.6. Personal ocupado en la industria de fabricación de productos textiles prendas de vestir y artículos de cuero.

Fuente: INEC, Encuesta de Manufactura y Minería

2.2.6. Métodos de Evaluación del Capital Humano

Después de realizar un análisis sobre los métodos de evaluación o medición del capital humano, se encuentra que existen un sinnúmero de autores que tratan dicha temática de forma amplia y detallada; sin embargo, por su amplitud se citaran los más relevantes:

Tabla 2.2 Métodos de evaluación para el Capital Humano

Modelos	Autor	Detalle
Modelo Navegador Skandia: Sistema de Capital Intelectual.	Edvinsson y Malone en 1998.	El Navegador de Skandia es un mapa que se convierte en una de las herramientas más completas de medición del Capital intelectual; dicho modelo incorpora enfoques tales como: a) El financiero (referido al pasado), b) El de proceso, c) El de clientela y d) El humano (referidos al presente y al futuro en el que se hayan el enfoque de innovación y desarrollo).
Modelo del Balanced Business Scorecard	Kaplan y Norton (2000)	Ha sido uno de los trabajos pioneros en materia de Capital Humano; incluye en su análisis los indicadores de gestión que se habían excluido por insertar solamente los relacionados con el corte financiero, haciendo de este compendio, una herramienta para la toma de decisiones.
Modelo de Intellectual Assets Monitor	Karl-Erick Sveiby (2008)	Aquí se tienen como punto central los activos intangibles. En este orden de ideas, expresa que el Capital Humano. Tiene como factor relevante, las competencias de las personas, basadas en la capacidad de actuar frente a distintas situaciones; allí se incluye, la experiencia y la educación, además propone para la medición y evaluación de estos activos, tres tipos de indicadores dentro de cada una de las tres categorías: Indicadores de Crecimiento e Innovación, Indicadores de Eficiencia e Indicadores de Estabilidad.

Modelo Universidad de West Notario	Pomeda al (2002) y desarrollado por Bontis (1996)	El éxito del modelo se debe fundamentalmente a la importancia que tiene el Capital Humano en la consecución de las metas y los indicadores de desempeño deseados y requeridos por la compañía.
Modelo de Dow Chemical	Dow (1998)	Surgió debido a la insuficiencia de un esquema que permitiera valorar la gestión de los activos intangibles. La metodología, establecida allí, se basa en el proceso de medición y gestión de los activos invisibles y la repercusión que tienen en la actividad financiera. El modelo está estructurado en tres ejes: a) Capital humano, relacionado con las habilidades para generar soluciones de los clientes b) Capital organizacional, referido a las capacidades de la organización para codificar y usar conocimiento y, c) Capital de clientes, basado en la atención y servicio al cliente.
Modelo de las cinco fases de Nonaka y Takeuchi	Nonaka y Takeuchi (1995)	Distingue dos tipos de conocimiento: tácito y explícito; el primero es el Capital Humano, pues es interno y pertenece a cada persona en particular. El segundo se refiere fundamentalmente, a la representación, mediante símbolos físicamente almacenables y transmisibles que vendría a constituirse en Capital Estructural
Modelo Poder-SEEO	Carlos Martínez (2005)	El modelo presenta en primera instancia, las cinco relaciones enmarcadas en la denominada “capacidad administrativa”; allí se ubican los siguientes procesos: la planeación, la organización, la dirección, fase que guía los distintos recursos distribuidos en la organización, la evaluación, y la retroalimentación.

Fuente: (González & Rodríguez, 2010)

Basando en el modelo de Intellectual Assets Monitor, Arbonies (2006) establece algunos indicadores de medición del capital humano, en donde define a los indicadores como “un valor numérico que provee una medida para ponderar el desempeño cuantitativo y cualitativo de un sistema, un individuo o una organización”, además destaca que el proceso de medición del Capital Humano es un índice vital para el crecimiento económico financiero tanto de la organización como la de un sector.

Algunos indicadores establecidos por dicho autor son los siguientes (ver tabla 2.3.):

- Indicadores de crecimiento y renovación.
- Indicadores de Eficiencia
- Indicadores de Estabilidad

Tabla 2.3 Ejemplos de Indicadores de Capital Humano para las Pymes

Indicadores	Ejemplos
De crecimiento y renovación.	Medida de años de experiencia profesional Porcentaje de titulados superiores de la nómina del personal Sugerencias novedosas realizados por recursos humanos Clientes vinculados a la organización por medio de los R.H.
De Eficiencia	Ventas en relación al número de capital humano Incremento de comisiones por venta en relación a la nómina. Valor añadido / capital humano
De estabilidad	Número de bajas en el último ejercicio Edad media de la nómina de la empresa Antigüedad de la organización y del personal Satisfacción de los empleados.

Fuente: Elaboración propia a partir de (Barrios, Carrera, Acosta, & González, 2004)

Bajo este contexto se puede afirmar que, con el paso del tiempo, cada vez más investigadores hacen énfasis y toman importancia en cuanto a la medición del Capital Humano, buscando con ello ampliar indicadores que se acerquen a determinar un valor más real del capital humano en las organizaciones.

2.2.7. Desarrollo empresarial

El desarrollo empresarial tiene diferentes elementos con los que el empresario puede llevar a una organización hacia el logro de sus objetivos. Elementos como:

- crecimiento económico,
- cultura empresarial,
- liderazgo,
- gestión del conocimiento,
- innovación.

Entonces, alcanzar un desarrollo empresarial le permitirá al empresario de una Pyme aprovechar las oportunidades que se le presentan (Acosta & Delfín, 2016).

2.2.8. Crecimiento económico – financiero

2.2.8.1. Aspectos Generales

Existen varios conceptos sobre el crecimiento económico – financiero, para lo cual se han recopilado criterios de diversos autores sobre lo mismo.

Tabla 2.4 Definiciones del crecimiento económico - financiero

Autores	Conceptos
Kuznets, (1966)	Es un incremento sostenido del producto per cápita o por trabajador.
Schumpeter, (1978)	El crecimiento económico se evidencia en un aumento de la riqueza.
Blanchard y Pérez (2000)	El crecimiento económico es el cambio continuo de la producción agregada a través del tiempo.
Zermeño (2004)	El crecimiento significa el aumento de la producción que registra un país a través del tiempo.
Parkin (2006)	El crecimiento económico es la expansión de la producción, por ello, aumenta nuestro estándar de vida, pero no elimina la escasez ni evita la existencia del costo de oportunidad.
Krugman y Wells (2007)	Afirman que el crecimiento económico - financiero es la capacidad de una economía para producir cada vez más bienes y servicios.

Elaborado por: Lozada L. (2018), en base a criterios de varios autores.

Entonces, el crecimiento financiero de una empresa hace referencia al efectivo que dispone inmediato, mientras que el económico se refiere al aumento de sus bienes que integra su patrimonio mediante su actividad.

2.2.8.2. Factores intervinientes en el crecimiento económico – financiero de las empresas

Para el desarrollo del crecimiento económico – financiero de una entidad, intervienen varios factores. A continuación, se detallan los más relevantes:

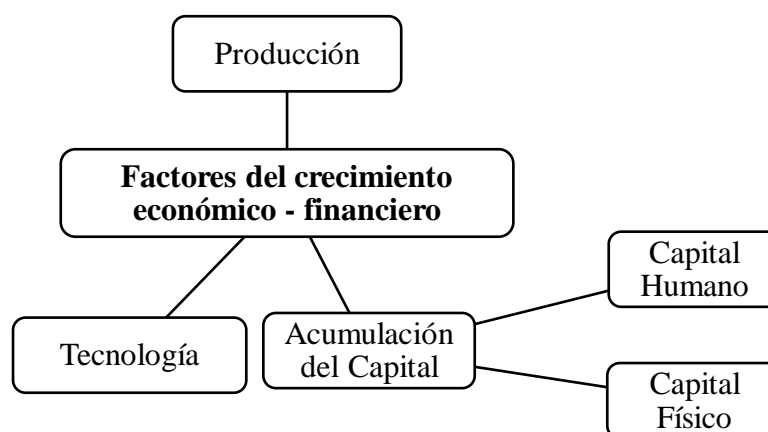


Gráfico 2.7 Factores intervinientes en el crecimiento económico – financiero de las empresas
Elaborado por: Lozada L. (2018)

a) Productividad

El crecimiento en una empresa se establece con referencia a su mayor o menor productividad, se entiende a la productividad como la capacidad de producción o creación que tiene un costo por tiempo de operación, para crear riqueza y beneficios; su finalidad es el ahorro de recursos y velocidad de procesos (López, 2013).

Por otro lado, Rodríguez afirma que la productividad es:

La relación que existe entre la producción y el uso inteligente de los recursos humanos, materiales y financieros, de tal manera que: se logren los objetivos institucionales, se mejore la calidad de los productos y servicios al cliente, se fomente el desarrollo de los trabajadores, y se contribuya con beneficios económicos, ecológicos y morales a la colectividad. (Rodríguez, 1993, pág. 25)

De igual manera para Alfaro y Alfaro (1999) la productividad “se expresa por el cociente resultante entre la producción obtenida y el coste que hayan producido los factores que en ella hayan intervenido”. En otras palabras, la productividad permite medir el grado de aprovechamiento de los factores de producción de una empresa.

La productividad es “el mejoramiento de las capacidades productivas de una organización” (Vanegas, 2005). Entonces, se puede afirmar que una entidad es productiva cuando con una cantidad de recursos en un periodo de tiempo determinado obtiene el máximo de productos.

Para Daft (2004) la productividad puede ser de dos tipos:

- Productividad parcial: Es la razón entre la producción y los insumos totales presentados por una sola categoría de insumos.
- Productividad total: Es la producción de bienes y servicios de una empresa dividida entre los insumos.

Además, una producción eficiente y eficaz permite obtener mayor cantidad de bienes y servicios a un costo más bajo, en donde la efectividad es la relación entre los

resultados logrados y los resultados propuestos, y da cuenta del grado de cumplimiento de los objetivos planificados, en cambio la eficacia valora el impacto de lo que se hace, del producto o servicio prestado, no basta producir con 100% de efectividad el servicio o producto fijado, tanto en cantidad como en calidad, sino que es preciso que este sea el adecuado, que logre satisfacer al cliente o impactar en el mercado (Acosta & Delfín, 2016).

b) Tecnología

Los recursos tecnológicos de la organización comprenden “el equipo, maquinaria, y los sistemas (inclusive los sistemas de biblioteca, sistemas de información, equipos y programas) que le permiten funcionar” (Lusthaus, Adrien, Anderson, & Carden, 2001).

Para, Parkin (2006) el cambio tecnológico es el “desarrollo de nuevos bienes y de mejores maneras de producir bienes y servicios”. En otras palabras, es la adopción de nuevas tecnologías a los procesos de producción de la organización.

Por otro lado, para Cegarra-Sánchez (2012) la tecnología es “el conjunto de conocimientos propios de un arte industrial, que permite la creación de artefactos o procesos para producirlos”. De igual manera este autor determina tres tipos de tecnología: “tecnologías artesanales, tecnologías tradicionales, tecnologías de base científica, tecnologías evolutivas”.

c) Acumulación de capital

En términos de Becker (1964) “la acumulación del capital físico y humano son distintos, puesto que, para acumular el segundo, las personas deben emplear su propio tiempo, mientras que el primero se puede comprar, heredar o regalar, sin necesidad de un esfuerzo propio”.

La acumulación de capital es “el aumento de los recursos de capitales, en donde se incluye el capital humano” (Bueno, 2003). Es decir, es la acumulación de capital físico e intangible.

Bajo estos antecedentes se puede asegurar que todos los factores anteriormente mencionados están relacionados y ninguno funciona individualmente, es decir sin producción, sin tecnología y sin el capital físico o humano no existiría la empresa, todos tienen el mismo nivel de importancia.

2.3. Preguntas directrices y/o hipótesis

- ¿Cómo se estableció el marco teórico sobre el capital humano y del crecimiento económico – financiero?
- ¿Cómo se evaluó el crecimiento económico de las pequeñas y medianas empresas del sector textil del cantón Pelileo?
- ¿Es importante aplicar un modelo de evaluación que permita medir el desempeño y eficiencia de los empleados, así como el crecimiento de las empresas para alcanzar los objetivos organizacionales?

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Modalidad, enfoque y nivel de investigación

3.1.1. Modalidad

El diseño de la investigación responde a las siguientes modalidades:

Investigación Bibliográfica – Documental

La investigación documental se apoya en fuentes de carácter documental, el uso de libros, revistas, entre otros, en donde Bernal (2010) menciona que la investigación documental “consiste en un análisis de la información escrita sobre determinado tema con el propósito de establecer relaciones, diferencias, etapas, posturas o estado actual del conocimiento respecto al tema objeto de estudio”. Otros investigadores aseveran que la investigación bibliográfica – documental tiene el propósito de detectar, ampliar y profundizar diferentes conceptualizaciones y criterios de varios autores sobre una tema determinada, basándose en fuentes primarias y secundarias (Herrera, Medina, & Naranjo, 2014).

Para el caso del presente proyecto, la investigación bibliográfica - documental se desarrolló a través de la revisión de toda la información secundaria (libros, textos, módulos, periódicos, revistas, internet, artículos científicos) existente sobre las variables de estudio, es decir, aspectos relacionados con el capital humano y el crecimiento económico - financiero, para lo cual se consultó todo el material disponible siendo fuente de referencia.

Investigación de Campo

Este tipo de investigación se basa en el estudio sistemático de los hechos en el lugar en que se producen, es decir, “el investigador toma contacto en forma directa con la realidad para obtener información de acuerdo con los objetivos del proyecto” (Herrera, Medina, & Naranjo, 2014, pág. 95).

En este caso, el investigador para poder realizar la investigación requiere acudir a fuentes primarias de información, para lo cual se realizó la toma de las muestras en el cantón Pelileo.

Para lograr la recolección de los datos se utilizó métodos propios al tipo de investigación, tomando como referencia a Behar Rivero, (2008) “El trabajo de campo cuenta con: las formas de la exploración y observación del territorio, la encuesta, la entrevista y la observación participante” (pág. 21).

En base a lo expresado, para la presente investigación se optó por el uso de encuestas previamente estructuradas, en las cuales los involucrados deben responder a las preguntas formuladas en relación a las variables en estudio.

3.1.2. Enfoque

El presente trabajo investigativo muestra un enfoque mixto o cual-cuantitativo, el cual de acuerdo con Hernández, Fernández & Bampista (2014) consiste en “un proceso que recoge, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento del problema” (pág. 259).

Si bien es cierto, existen varias modalidades de investigación; no obstante dadas las características del proyecto se ha considerado la aplicación de la modalidad del enfoque predominante o principal, en la cual “la investigación se desarrolla bajo la perspectiva de alguno de los dos enfoques, el cual prevalece, y se mantiene algún componente del otro enfoque” (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Bampista Lucio, 2014).

Bajo este contexto el investigador considera oportuna que la investigación emplee un enfoque predominantemente cualitativo ya que su propósito principal consiste en analizar la problemática tal y como la perciben los actores involucrados en su contexto (enfoque cualitativo) mediante la utilización de la estadística y los datos numéricos para encontrar la relación de las variables (enfoque cualitativo).

De esta manera el investigador logró tomar datos numéricos, así como cualitativos por lo que se requirió de este enfoque de investigación, para determinar cómo el capital humano influye en el crecimiento económico – financiero de las Pymes del cantón Pelileo.

3.1.3. Nivel de investigación

Investigación Exploratoria

Este es el primer tipo de investigación a aplicarse, dado que la investigación exploratoria o llamada también “formulativa permite conocer y ampliar el conocimiento sobre un fenómeno para precisar mejor el problema a investigar, además se estudian qué variables o factores podrían estar relacionados con el fenómeno en cuestión, y termina cuando uno ya tiene una idea de las variables que juzga relevantes, es decir, cuando ya conoce bien el tema.” (Cazau, 2006, pág. 26).

En efecto, dentro de este nivel se ha procedido a examinar el problema a través del análisis de la bibliografía existente, para lograr un acercamiento con la realidad que se investiga y así obtener elementos de juicio que permitan fortalecer el conocimiento del problema planteado. Cabe recalcar que la investigación a realizarse es novedosa, por lo que el tipo de investigación exploratorio es de vital importancia, puesto que se requiere indagar el tema para poder realizar la investigación.

Investigación Descriptiva

Una vez concluido con la investigación de tipo exploratorio se procede con una investigación descriptiva, la misma que de acuerdo con Cazau (2006) “buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno” (pág. 27), es decir, busca describir las propiedades, características, y aspectos más relevantes relacionados con el objeto en estudio.

Además, cabe mencionar que la investigación descriptiva tiene como objetivo principal describir el estado actual del fenómeno en estudio y el contexto en que se desarrolla; en este nivel también se incluyó la determinación de la relación entre las

variables medidas por medio del uso de estimadores estadísticos para la verificación de hipótesis.

En conclusión, se puede aseverar, que con la aplicación de los dos tipos de investigación se obtuvo una correcta determinación del vínculo existente entre las variables, lo cual ha conllevado a un entendimiento total de la problemática en estudio.

3.2. Población, muestra y unidad de investigación

3.2.1. Población

Herrera, Medina, & Naranjo (2014) definen a la población como “la totalidad de elementos a investigar respecto a ciertas características” (pág. 98), por supuesto la población es un factor de suma importancia para cualquier proceso investigativo.

Para la presente investigación, la población está constituida por PYMES del sector textil, bajo esta premisa, la población considerada para el proyecto serán 118 PYMES de las cuales 93 del sector rural y 25 son del sector urbano del sector Textil, según las cifras presentadas por el GAD Gobierno Autónomo Descentralizado de la ciudad de Pelileo y del Ministerio de Industrias y Productividad (ver tabla 3.5).

Tabla 3.5 Población

Población	Cantidad
Pymes textiles del Cantón Pelileo del sector rural	93
Pymes textiles del sector urbano del cantón Pelileo	25
Total	118

Fuente: Ministerio de Industrias y Productividad – MIPRO y Gobierno Autónomo Descentralizado de la ciudad de Pelileo

Elaborado por: L. Lozada, (2018)

Bajo este contexto, se puede afirmar que, se cuenta con una población finita, puesto que se conoce con certeza el número de elementos de objeto de estudio a las cuales se les aplicará la encuesta.

3.2.2. Muestra

La muestra es la “parte o fracción representativa de un conjunto de una población, universo o colectivo, que ha sido obtenida con el fin de investigar ciertas características del mismo” (Méndez, Sandoval, & Del Cid, 2007, pág. 32).

Tomando en cuenta la población investigada, es necesario la determinación de la muestra, con el fin de optimizar recursos y tiempo, obteniendo resultados favorables. Bajo este escenario, para la determinación del número de personas con que se trabajó, se ha utilizado el método muestreo no probabilístico o dirigida.

Muestreo no probabilístico o dirigido

Hernández, Fernández, & Bampista (2014) aseguran que en las muestras no probabilísticas la selección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las causas relacionadas con las características de la investigación, entonces el procedimiento no es mecánico ni se basa en fórmulas de probabilidad, sino depende del proceso de toma de decisiones de un investigador y, por supuesto, las muestras seleccionadas obedecen a otros criterios de investigación. Además, elegir entre una muestra probabilística o una no probabilística depende del planteamiento del estudio, del diseño de investigación y de la contribución que genera la misma.

En el caso de esta investigación la técnica de muestreo no probabilístico es el que más se relaciona, puesto que se cuenta con información definida tanto de la población objetivo como del marco de muestreo, de manera que las unidades de muestreo se eligieron al azar. Entonces, de las 118 Pymes textiles del cantón Pelileo, se consideró a las 25 Pymes textiles del sector urbano, como se detalla en la siguiente tabla:

Tabla 3.6 Empresas textiles ubicadas en el sector urbano del cantón Pelileo

N°	Nombre de las Pymes	Productos	Dirección
1	BRAGONS	Confecciones de jeans y general	Pelileo - El Tambo
2	CONFECCIONES CARVIN	Pantalones y tinturado	Pelileo- General Rumiñahui

3	CONFECCIONES CREACIONES	Pantalones	Pelileo - Manuelita Sàenz y Juan de Velas
4	CONFECCIONES D'ALEXIS	Confecciones de jeans	Pelileo
5	CONFECCIONES DANNY	Pantalones, faldas, chompas	Pelileo - Barrio el Tambo.
6	CONFECCIONES FABI	Pantalones, blujeans, chompas	Pelileo - Antonio Clavijo.
7	CONFECCIONES JEANS ERVIN	Pantalones, blujeans, chompas	Pelileo - El Tambo
8	CONFECCIONES KEVIN JEAN	Confecciones de jeans	Pelileo
9	CONFECCIONES LA RAIZ DEL JEAN	Pantalones, chompas-camisas, vestidos	Pelileo - La Libertad
10	CONFECCIONES LISSET	Confecciones de jeans	Pelileo
11	CONFECCIONES RAM JEANS	Confecciones de jeans	Pelileo - Juan de Velasco
12	CONFECCIONES ROSITA	Pantalones - faldas - chompas	Pelileo – El Tambo
13	CONFECCIONES SPORTS	Ropa interior	Pelileo - García Moreno
14	CREAMODA	Confecciones de jeans y general	Pelileo - La Libertad
15	DOMINGO JEANS	Pantalones jeans	Pelileo - El Tambo
16	FANNY CONFECCIONES	Confecciones de jeans	Pelileo - El Tambo
17	FLOWER JEANS	Confecciones de jeans	Pelileo
18	INDUSTRIAS JAVITEX	Confecciones de jeans	Pelileo
19	LASCANO TEX	Textilera	Pelileo - La Libertad
20	MAR ANDREW`S	Confecciones de jeans y general	Pelileo - El Tambo
21	MIAMI SPORT	Confecciones de jeans y general	Pelileo
22	MONTANA CREACIONES	Confecciones de jeans	Pelileo - Manuelita Saenz y Juan Velas.
23	MUNDO AZUL	Confecciones de jeans y general	Pelileo - El Tambo
24	TAURO`S JEAN	Confecciones de jeans	Pelileo - El Tambo
25	TECNIMAQ	Confecciones de jeans y general	Pelileo

Fuente: Ministerio de Industrias y Productividad – MIPRO

Elaborado por: L. Lozada, (2018)

Debido a que la mayoría de la población se dedica a la fabricación del jeans y son artesanos, la investigadora vio la necesidad de la elaboración y aplicación de las encuestas a los directivos de las microempresas, además cabe recalcar que dicha actividad es la principal de sus ingresos económicos.

Es así que en el proceso de recolección de los datos sobre el capital humano y el crecimiento económico - financiero se ha trabajado con un total de 25 empresas cuya actividad principal es la fabricación de prendas de vestir.

3.3. Operacionalización de las variables

“Este tecnicismo se emplea en investigación científica para designar al proceso mediante el cual se transforma la variable de conceptos abstractos a términos concretos, observables y medibles, es decir, dimensiones e indicadores” (Arias, 2012, pág. 62).

Ciertamente, es un proceso que permite descomponer deductivamente las variables que componen la temática de estudio, partiendo de lo general a lo más específico, esto a la vez reduce la posibilidad de cometer errores durante el proceso investigativo, los cuales pueden generar, a largo plazo una disminución de los niveles de validez y veracidad en los resultados obtenidos.

Para el caso de la presente investigación, la operacionalización de las variables analizadas es la siguiente:

3.3.1. Variable independiente

Tabla 3.7 Variable Independiente: Capital Humano

Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítems Básicos	Técnicas	Instrumentos
<p>Capital Humano</p> <p>El capital humano es el conjunto de capacidades productivas que un individuo adquiere mediante la acumulación de conocimientos sean estos específicos o generales, entonces, se puede afirmar que el capital humano tiene un carácter acumulativo.</p>	<p>Variables del Capital Humano</p>	<p>Formación</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacitaciones <p>Actitud del Personal</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Cooperación ✓ Atención al Cliente ✓ Motivación <p>Creatividad</p>	<p>¿La empresa genera planes de formación (capacitaciones) para los empleados las mismas que permitan anticipar necesidades futuras y el desarrollo empresarial de la misma?</p> <p>Si ____ No ____</p> <p>¿Su empresa entrega incentivos a sus empleados? ¿Qué tipo de incentivos? ¿Cuál es la finalidad de hacerlo?</p> <p>Si ____ No ____</p>	<p>Encuesta aplicada a las Pymes del sector textil del cantón Pelileo</p>	<p>Cuestionario</p>
	<p>El Capital Humano como Activo Intangible</p>	<p>Conocimiento sobre los activos intangibles</p>	<p>¿Conoce usted que son los activos intangibles?</p> <p>Si ____ No ____</p> <p>¿Cómo considera usted al personal de su empresa?</p> <p>Un recurso más de la empresa Mano de Obra Un activo intangible</p>		

Elaborado por: Lozada, L. (2018)

3.3.2. Variable dependiente

Tabla 3.8 Variable Dependiente: Crecimiento económico - financiero

Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítems Básicos	Técnicas	Instrumentos
<p>Crecimiento económico-financiero El crecimiento económico se evidencia en un aumento de la riqueza, en la capacidad de una empresa para producir cada vez más bienes y servicios. Por otro lado el crecimiento financiero de una empresa hace referencia al efectivo que dispone inmediato, mientras que el económico se refiere al aumento de sus bienes que integra su patrimonio mediante su actividad.</p>	Desarrollo empresarial	Cultura empresarial Gestión del conocimiento.	<p>¿Indique cada cuanto tiempo, aproximadamente se realizan las siguientes acciones en su empresa? Nunca, cada 3 o más años, entre 1 a 3 años, habitualmente.</p> <p>Tareas de control de resultados y prevención Búsqueda de nuevos mercados Presupuesto de ventas y producción Planificaciones mensuales</p>	Encuesta aplicada a las Pymes del sector textil del cantón Pelileo	Cuestionario
	Factores intervinientes en el crecimiento económico - financiero	Producción Tecnología Acumulación del Capital ✓ Capital Humano ✓ Capital Físico	<p>¿Indique cuál es el volumen de ventas de su empresa? Volumen de ventas locales 2017 _ 2018 _ Volumen de exportaciones 2017 _ 2018 _ ¿Indique en cifras el nivel de producción de su empresa? Volumen de producción 2017 _ 2018 _ ¿Número aproximado de clientes con los que cuenta su empresa? Número de clientes 2017 __ 2018 __</p>		

Elaborado por: Lozada, L. (2018)

3.4. Descripción detallada del tratamiento de la información de fuentes primarias y secundarias

3.4.1. Plan de recolección de la información

El plan de recolección de la información es un proceso elaborado de pasos que nos llevará a reunir datos específicos que permitan el desarrollo del proyecto de investigación, bajo este contexto el plan para la presente investigación respondió a las siguientes preguntas:

a) ¿Para qué? La recolección de información permitirá cumplir con el objetivo general de la investigación que es:

Analizar la influencia del capital humano en el crecimiento económico – financiero de las pymes del sector textil del cantón Pelileo potencializando el desarrollo de la economía local.

b) ¿De qué personas u objetos? Los elementos que han servido como fuente de recolección de datos son: las Pymes del cantón Pelileo, utilizando el método de muestreo no probabilístico en donde se ha seleccionado 25 Pymes textiles del sector urbano del cantón Pelileo.

c) ¿Sobre qué aspectos? La recolección de datos estuvo orientada a descubrir cómo influye el Capital Humano en el crecimiento económico – financiero de las Pymes.

d) ¿Quién o quiénes? La recolección de la información fue del investigador.

d) ¿Cuándo? El desarrollo del trabajo de campo se realizará durante el mes de julio del año 2018.

e) ¿Dónde? El lugar seleccionado para la aplicación de las técnicas e instrumentos de recolección de datos será el sector urbano del cantón Pelileo.

d) ¿Cuántas veces? La técnica de recolección de información será aplicada por una sola vez.

f) **¿Cómo?** La técnica principal utilizada para obtener información será la encuesta, ya que ayudará en el método descriptivo para tener ideas y opiniones de los involucrados respecto al tema en estudio.

g) **¿Con qué?** El instrumento que se utilizará en la investigación será un cuestionario previamente estructurado, el cual contiene exclusivamente preguntas cerradas a fin de que los encuestados se sujeten a las posibilidades de respuesta preestablecidas.

3.4.2. Plan de procesamiento de la información

El procesamiento de la información consiste en procesar datos obtenidos de la población (muestra) objeto de estudio, teniendo como finalidad generar resultados, los mismos que permitirán realizar el análisis según los objetivos y las hipótesis de la investigación.

Para el correcto procesamiento se deberán utilizar herramientas estadísticas, que hoy en día existen diversos programas estadísticos que facilitarán su desarrollo, es así, que Bernal (2010) propone los siguientes pasos para el procesamiento de los datos:

1. Obtener la información de la población o muestra objeto de la investigación.
2. Definir las variables o los criterios para ordenar los datos obtenidos del trabajo de campo.
3. Definir las herramientas estadísticas y el programa de cómputo que va a utilizarse en el procesamiento de datos.
4. Introducir los datos en el computador y activar el programa para que procese la información.
5. Imprimir los resultados.

Bajo este contexto para el presente estudio, procesamiento de datos comprenderá de la siguiente forma:

- a) **Revisión crítica de la información recogida**, es decir limpieza de información defectuosa: contradictoria, incompleta, no pertinente, etc.

- b) **Repetición de la recolección**, en ciertos casos individuales, para corregir fallas de contestación.
- c) **Tabulación o cuadros según variables de cada hipótesis**, que incluye el manejo de información, y estudio estadístico de datos para presentación de resultados.

La presentación de datos se realizará mediante tres procedimientos diferentes:

- ✓ Representación Gráfica
- ✓ Representación Tabular
- ✓ Representación Escrita

Además, para cuantificar de forma más rápida y efectiva la información obtenida y sus resultados se utilizará el programa Microsoft Excel.

Tabla 3.9 Cumplimiento de los Objetivos

Objetivos	Cumplimiento
Establecer el marco teórico sobre el capital humano y el crecimiento económico – financiero de las empresas del sector textil del cantón Pelileo para la identificación de un modelo de evaluación.	A pesar de ser una terminología nueva, se pudo determinar el marco teórico con éxito y en conformidad a la investigación efectuada se ha discernido los aspectos más relevantes en relación a las variables en estudios, extrayendo información de artículos científicos, publicaciones en revistas nacionales e internacionales, así mismo se tomó información de resultados de tesis doctorales.
Evaluar el crecimiento de las pequeñas y medianas empresas del sector textil del cantón Pelileo para la identificación del manejo del capital humano.	Para valorar el crecimiento de las pequeñas y medianas empresas del sector textil del cantón Pelileo se tomó en cuenta una serie complementaria de factores, que fueron analizados comparativamente en dos periodos, tales como: los económicos, financieros estratégicos, comerciales y humanos, obtenidos mediante la aplicación de una encuesta dirigida a los directivos en donde se obtuvo como resultado que el nivel de crecimiento es aceptable.

<p>Determinar un modelo de evaluación del capital humano que permita medir el desempeño y eficiencia de los empleados, así como el crecimiento de las empresas para alcanzar los objetivos organizacionales.</p>	<p>La mayoría de las Pymes del sector textil del cantón Pelileo no realizan evaluaciones de ningún tipo, ni categoría, es ahí donde se ve la necesidad de aplicar un modelo de evaluación que permita medir el desempeño y eficiencia del Capital Humano, teniendo un efecto directo en los objetivos organizacionales, mediante un análisis minucioso de la importancia e influencia que tienen los trabajadores para generar un crecimiento empresarial.</p>
--	--

Elaborado por: Lozada L. (2018)

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Principales resultados

La presente investigación fue aplicada a las pequeñas y medianas empresas del sector textil del cantón Pelileo, se basó en la recolección de la información relacionada con el Capital Humano y el crecimiento económico financiero, la cual ha sido desarrollada mediante encuestas dirigidas a los directivos, los mismos que colaboraron de manera satisfactoria al desarrollo de las encuestas, proporcionando la información necesaria.

Por otro lado, para tabular los datos obtenidos de las encuestas aplicadas a los directivos de las Pymes del sector textil del cantón Pelileo se utilizó el programa de Office Excel, en donde los resultados correspondientes a cada pregunta se representan mediante una tabla de datos, en la cual se detalla el número de respuestas a cada pregunta realizada, además se hace una representación gráfica para facilitar su observación.

Finalmente se realizó el análisis y la interpretación de forma textual, basadas en los resultados de las encuestas, el criterio de los encuestados y el marco teórico establecido con anterioridad.

4.1.1. Análisis e interpretación de resultados

Pregunta No 1. Género de los encuestados

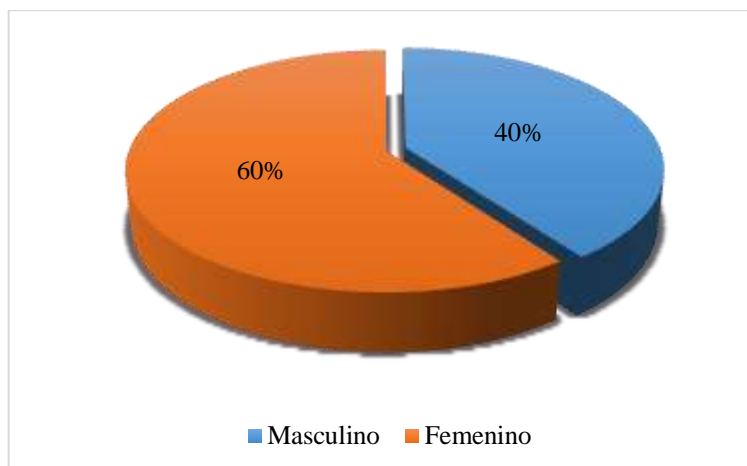
Tabla 4.10 Frecuencia del Género de los encuestados

Género	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	10	40%
Femenino	15	60%
Total	25	100%

Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Lozada L. (2018)

Gráfico 4.8 Porcentaje de Género de los encuestados



Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Lozada L. (2018)

De la encuesta aplicada a los 25 colaboradores de las pequeñas y medianas empresas del sector textil del cantón Pelileo 10 son de género masculino que representan el 40%, mientras que 15 son de género femenino lo mismo que representa el 60% del total de la población encuestada, dándonos a entender que las confeccionistas y diseñadoras son las que guían las empresas que se dedican a este tipo de negocio, debido a que el 70% del sector está conformado por capital humano de género femenino.

Pregunta No 2. Edad de los encuestados

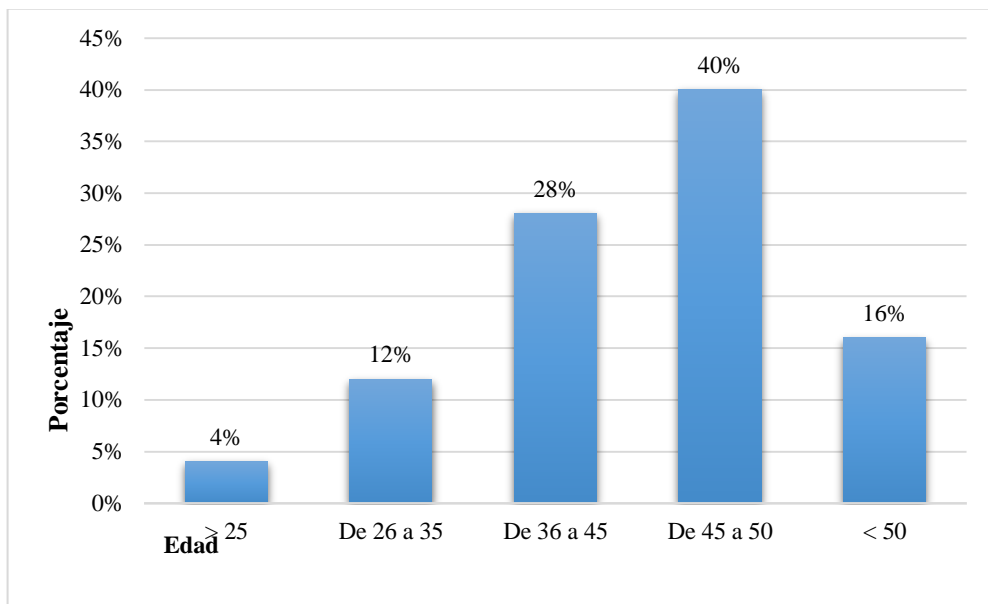
Tabla 4.11 Frecuencia de la edad de los encuestados

Edad	Frecuencia	Porcentaje
> 25	1	4%
De 26 a 35	3	12%
De 36 a 45	7	28%
De 45 a 50	10	40%
< 50	4	16%
Total	25	100%

Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Lozada L. (2018)

Gráfico 4.9 Porcentaje de la edad de los encuestados



Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Lozada L. (2018)

Como se puede apreciar las personas es menor a 20 años el cual representa el 4%; 3 están entre 26 y 35 años el cual representa el 12%; 7 están entre 36 y 45 años el cual representa el 28%; 10 están entre 45 y 50 años el cual representa el 40%; finalmente 4 personas son mayores a 50 años el cual representa el 16 % de la población encuestada, debido a que esta es una edad razonable para un notorio nivel de experiencia en el campo laboral del sector textil, ya que para obtener un cargo mayor primero fueron obreros.

Pregunta No 3. Estudios realizados por los encuestados

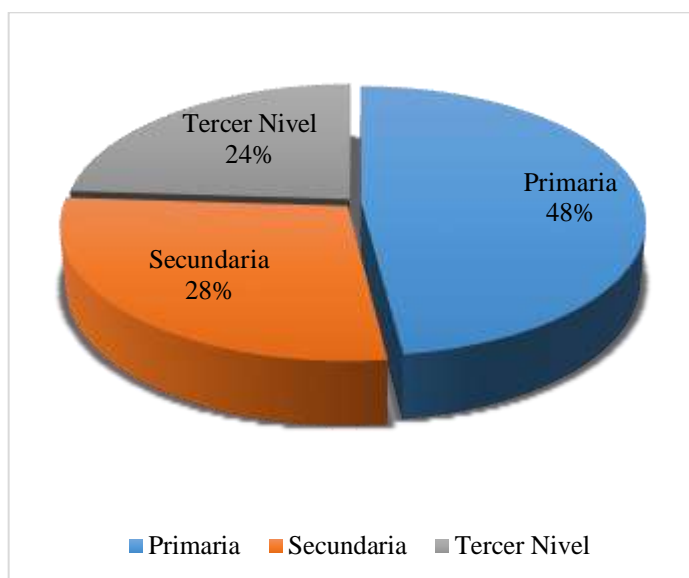
Tabla 4.12 Frecuencia de los estudios realizados por los encuestados

Estudios Realizados	Frecuencia	Porcentaje
Primaria	12	48%
Secundaria	7	28%
Tercer Nivel	6	24%
Total	25	100%

Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Lozada L. (2018)

Gráfico 4.10 Porcentaje de los estudios realizados por los encuestados



Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Lozada L. (2018)

Como se puede apreciar en la tabla 4.11 la mayoría de los encuestados tienen un nivel de educación primaria el cual está representado por el 48%, seguido por el 28% los cuales tienen nivel de estudio secundario, y solo el 24% han obtenido estudios de tercer nivel esto se debe a que se dedicaron a la industria textil desde muy tempranas edades, convirtiéndose en una fuente de ingresos económicos para sustentar a sus familias.

Pregunta No 4. Año de funcionamiento de la empresa del sector textil

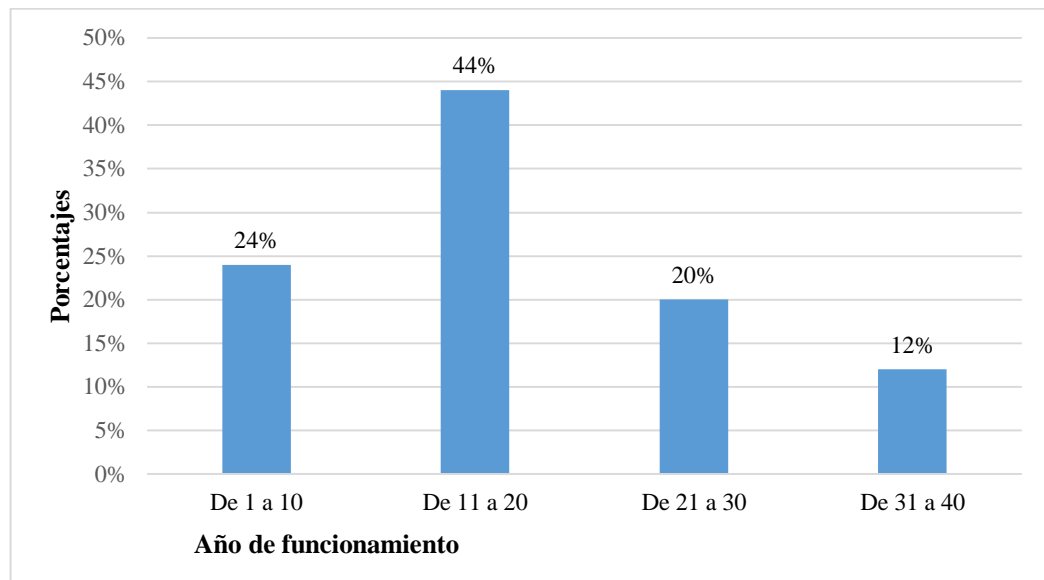
Tabla 4.13 Año de funcionamiento de la empresa textil

Año de Funcionamiento	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 10	6	24%
De 11 a 20	11	44%
De 21 a 30	5	20%
De 31 a 40	3	12%
Total	25	100%

Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Lozada L. (2018)

Gráfico 4.11 Año de funcionamiento de la empresa textil



Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Lozada L. (2018)

Se denota que solo el 12% de los encuestados han iniciado su actividad económica en el rango de 31 a 40 años, un 20% están de 21 a 30 años, y el 44% están en el rango de 11 a 20 años y finalmente el 24% son de 1 a 10 años. Anteriormente la industria textil no era muy reconocida, pero actualmente ha tenido un gran reconocimiento a nivel nacional e internacional, ya que ha contribuido al desarrollo económico del país y ha generado fuentes de empleo.

Pregunta No 5. Número de empleados año 2017 y año 2018

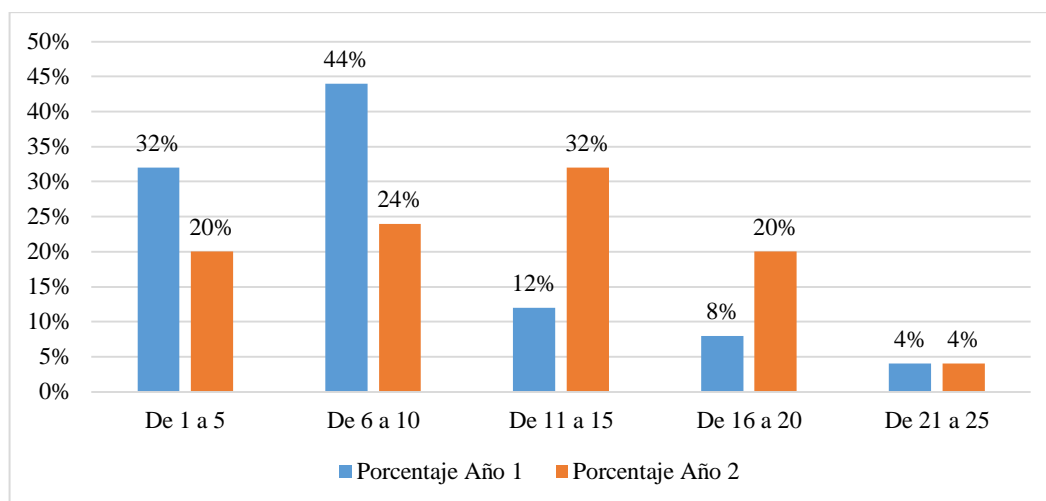
Tabla 4.14 Frecuencia de número de empleados año 2017 y año 2018

Número de empleados	Frecuencia Año 1	Porcentaje Año 1	Frecuencia Año 2	Porcentaje Año 2
De 1 a 5	8	32%	5	20%
De 6 a 10	11	44%	6	24%
De 11 a 15	3	12%	8	32%
De 16 a 20	2	8%	5	20%
De 21 a 25	1	4%	1	4%
Total	25	100%	25	100%

Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Lozada L. (2018)

Gráfico 4.12 Porcentaje de número de empleados año 2017 y año 2018



Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Lozada L. (2018)

Los resultados reflejados en el gráfico 4.12, muestran que la mayor cantidad de empleados en el año 2017 se encuentran en el rango de 6 a 10 personas representado por el 44%; en cambio para el año 2018 se refleja un ligero incremento de personal en donde la mayor cantidad de empleados se encuentran en el rango de 11 a 15 personas representadas por el 32%. Esto se generó por el desastre natural ocasionado en el año 2016 generó una disminución económica provocando un alto índice de desempleo; pero para este año se vuelve a contratar personal ya se ha estabilizado dicha situación y ha incrementado el número de pedidos.

Pregunta No 6. ¿Conoce usted que son los activos intangibles?

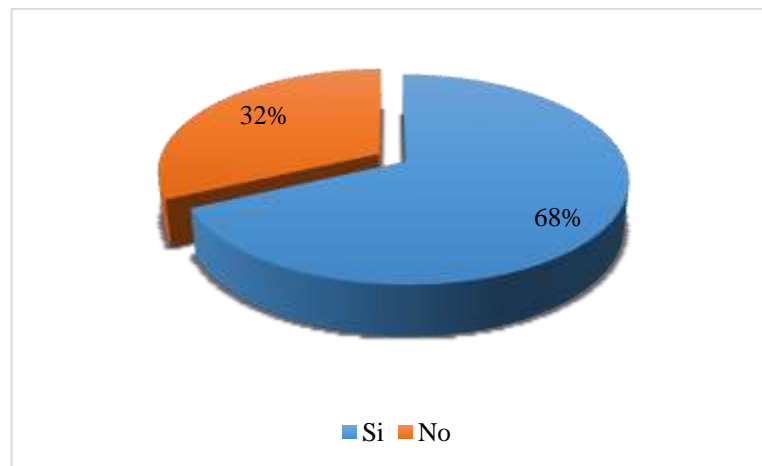
Tabla 4.15 Frecuencia de conocimiento sobre los activos intangibles por parte de los encuestados

Conocimiento sobre los Activos Intangible	Frecuencia	Porcentaje
Si	17	68%
No	8	32%
Total	25	100%

Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Lozada L. (2018)

Gráfico 6.13 Porcentaje de conocimiento sobre los activos intangibles por parte de los encuestados



Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Lozada L. (2018)

De las encuestas aplicadas 8 personas desconocen sobre el significado de un activo intangible que representan el 32%, en cambio 17 personas si tienen un conocimiento básico sobre el significado de un activo intangible representado por el 68% del total de la población. Como se puede observar la mayor parte de encuestados si tienen un conocimiento básico sobre lo que significa un activo intangible, ya que consideran importante identificar con que tipos de activos cuenta la empresa. Bajo este escenario Tinoco & Solier (2011), definen a los activos intangibles aquellos recursos inmateriales que consisten básicamente en conocimiento o información, no son susceptibles de tocarse y tienen un carácter abstracto.

Pregunta No 7. ¿Conoce usted sobre el significado de Capital Humano?

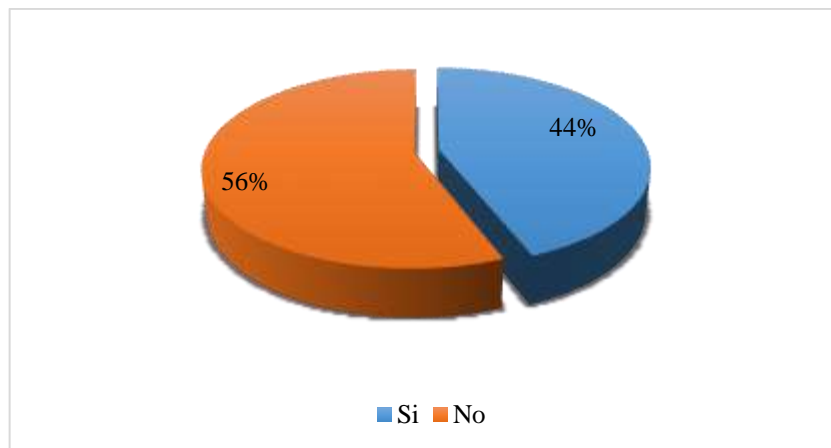
Tabla 4.16 Frecuencia de conocimiento sobre el Capital Humano por parte de los encuestados

Conocimiento sobre el Capital Humano	Frecuencia	Porcentaje
Si	11	44%
No	14	56%
Total	25	100%

Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Lozada L. (2018)

Gráfico 4.14 Porcentaje de conocimiento sobre el Capital Humano por parte de los encuestados



Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Lozada L. (2018)

De las 25 personas encuestadas 14 de ellas desconocen sobre el significado del término Capital Humano, representado por el 56%, la diferencia que son 11 encuestados si tienen conocimiento sobre dicho termino, representado por el 44%. No existe un desconocimiento como tal, lo que sucede es que los propietarios y directivos de las pequeñas y medianas empresas denominan a sus empleados como mano de obra o recurso humano, y consideran importante actualizarse sobre la terminología a ser utilizada dentro de su empresa. Para lo cual Bosier (2002) define al capital humano como el conjunto de conocimientos que poseen las personas y equipos, así como su capacidad para aprender.

Pregunta No 8. ¿Cómo considera usted al personal de su empresa?

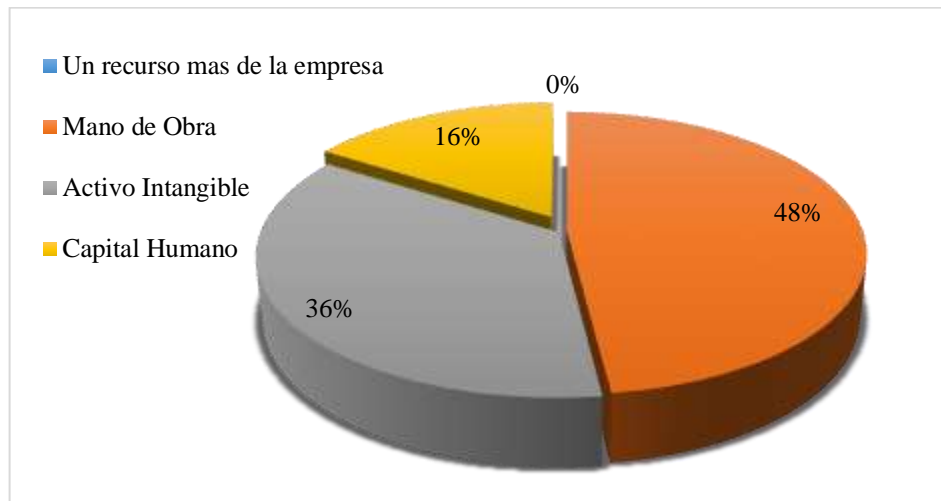
Tabla 4.17 Frecuencia de consideración al personal de la empresa

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Un recurso más de la empresa	0	0%
Mano de Obra	12	48%
Activo Intangible	9	36%
Capital Humano	4	16%
Total	25	100%

Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Lozada L. (2018)

Gráfico 4.15 Porcentaje de consideración al personal de la empresa



Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Lozada L. (2018)

Se expresa en el gráfico 4.15 que el 48% de las empresas consideran a su personal como mano de obra, el 36% lo consideran como un Activo Intangible, el 16% lo consideran como Capital Humano y ninguna empresa considera a su personal como un recurso más. La mayor parte de las empresas consideran a sus empleados como mano de obra, debido a que los relacionan con la producción, y en un mínimo porcentaje es considerado como Capital Humano, ya que existe un desconocimiento sobre este nuevo término muy importante dentro del ámbito empresarial.

Pregunta No 9. ¿La empresa genera planes de formación (capacitaciones) para los empleados, las mismas que permitan anticipar necesidades futuras y el desarrollo empresarial de la misma?

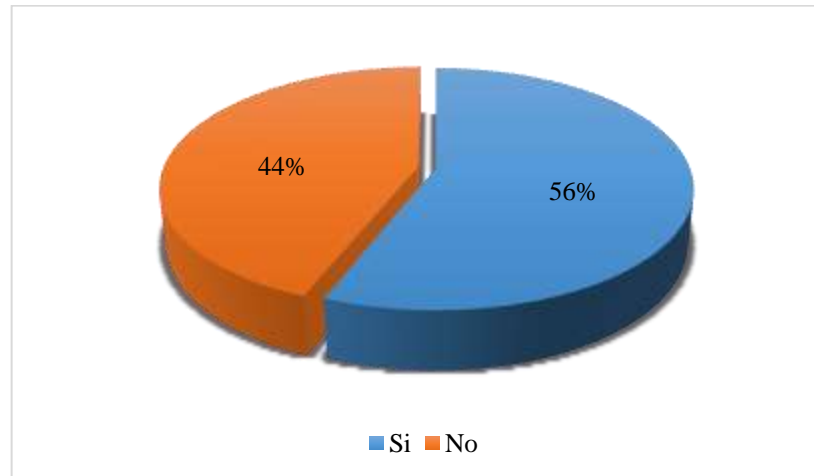
Tabla 4.18 Frecuencia de Planes de formación (Capacitaciones)

Capitaciones	Frecuencia	Porcentaje
Si	14	56%
No	11	44%
Total	25	100%

Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Lozada L. (2018)

Gráfico 4.16 Porcentaje de Planes de Formación (Capacitaciones)



Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Lozada L. (2018)

En gráfico 4.16 se puede observar que los planes de formación o capacitaciones generadas por las pequeñas y medianas empresas del sector textil del cantón Pelileo, para los empleados se encuentran en un nivel equilibrado debido a que el 56% si brindan capacitaciones y el 44% no proporcionan. Esto se da, ya que, no cuentan con un presupuesto establecido para dicha actividad, bajo este escenario, además el brindar capacitaciones contribuye a mejorar la rentabilidad económica, así como también al crecimiento en los conocimientos de sus empleados.

Pregunta No 10. ¿Su empresa entrega incentivos a sus empleados? ¿Qué tipo de incentivos? ¿Cuál es la finalidad de hacerlo?

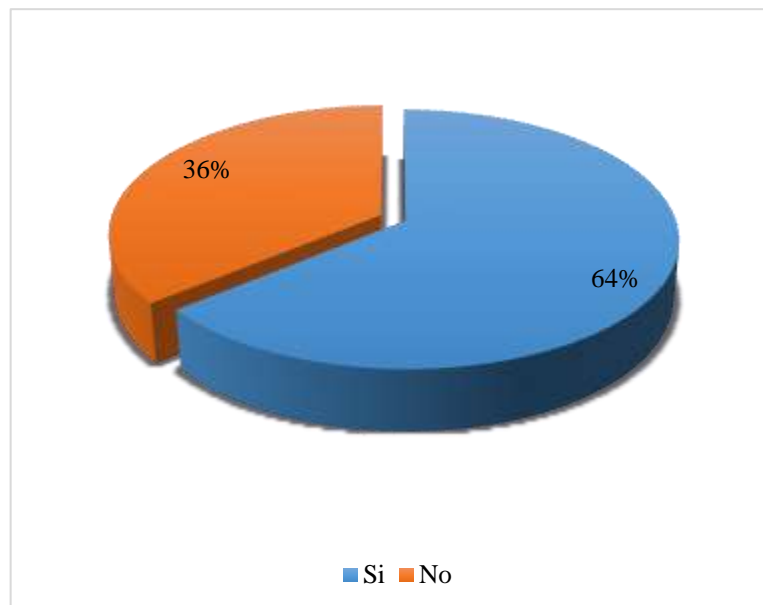
Tabla 4.19 Frecuencia de incentivos

Incentivos	Frecuencia	Porcentaje
Si	16	64%
No	9	36%
Total	25	100%

Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Lozada L. (2018)

Gráfico 4.17 Porcentajes de incentivos para los empleados



Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Lozada L. (2018)

En el gráfico 4.17 se observa que el 64% de las pequeñas y medianas empresas del cantón Pelileo del sector textil si entregan incentivos a sus empleados, mientras que el 36% no proporciona incentivos. Ocasionando motivación, si bien es cierto los incentivos generan un aporte esencial en la empresa ya que contribuye al cumplimiento de los objetivos establecidos.

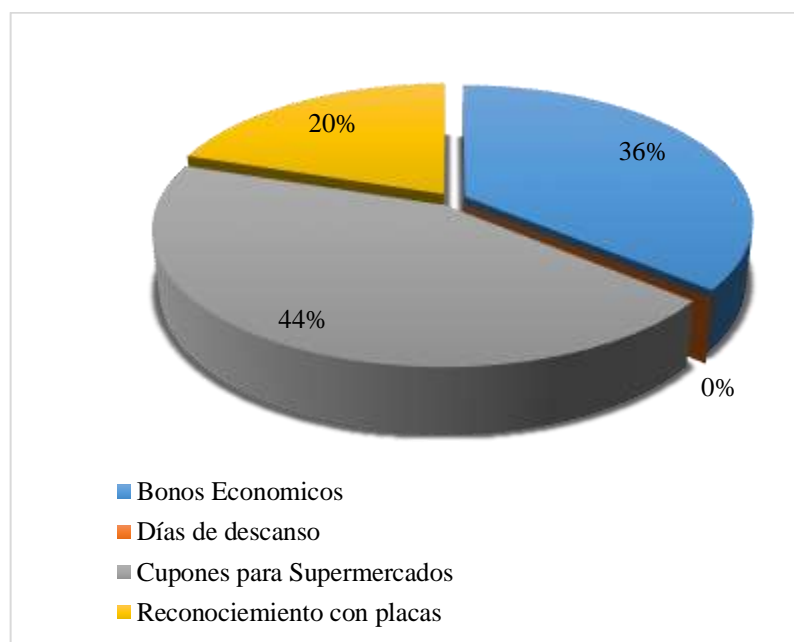
Tabla 4.20 Tipo de Incentivos

Tipo de Incentivos	Frecuencia	Porcentaje
Bonos Económicos	9	36%
Días de descanso	0	0%
Cupones para Supermercados	11	44%
Reconocimiento con placas	5	20%
Total	25	100%

Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Lozada L. (2018)

Gráfico 4.18 Tipo de Incentivos



Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Lozada L. (2018)

El 44% de la población encuestada proporcionan como incentivos cupones para supermercados, el 36% obsequian bonos económicos, el 20% proporcionan reconocimiento con placas y ninguna empresa considera como incentivo para sus colaboradores días de descanso. Consideran importante proporcionar este tipo de incentivos, ya que contribuyen a que los colaboradores sean más competitivos y cumplan con los estándares y políticas establecidas.

Tabla 4.21 Finalidad de los incentivos

Finalidad	Frecuencia	Porcentaje
Porque así lo hace la competencia	1	4%
Para incrementar las ventas	11	44%
Para generar fidelidad empleado - trabajador	13	52%
Total	25	100%

Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Lozada L. (2018)

Gráfico 4.19 Porcentaje de la Finalidad de los incentivos



Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Lozada L. (2018)

Al considerar el gráfico 4.19 el porcentaje de la finalidad de proporcionar los incentivos fue para generar un ambiente de fidelidad empleado – trabajador, representado por el 52%, de igual forma y con una mínima diferencia, es para incrementar el nivel de ventas de las organizaciones, representada por el 44% del total de la población encuestada. La finalidad de proporcionar incentivos a sus empleados es básicamente para generar fidelidad e incrementar el volumen de sus ventas y de la misma forma mejorar su crecimiento empresarial; ya que si bien es cierto los incentivos son un aporte esencial dentro de una organización.

Pregunta No 11. ¿Puntué de (1) sin importancia a (5) muy importante, en qué medida los siguientes recursos han supuesto un crecimiento para su empresa?

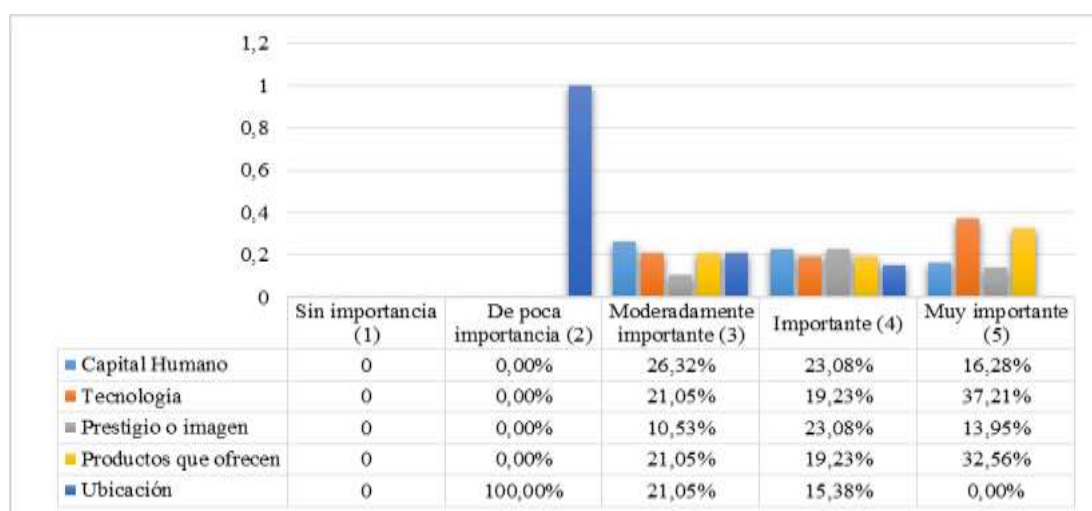
Tabla 4.22 Nivel de importancia de los recursos de las empresas para su crecimiento

	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%
Capital Humano		0%		0%	5	26,32%	6	23,08%	7	16,28%
Tecnología		0%		0%	4	21,05%	5	19,23%	16	37,21%
Prestigio o imagen		0%		0%	2	10,53%	6	23,08%	6	13,95%
Productos que ofrecen		0%		0%	4	21,05%	5	19,23%	14	32,56%
Ubicación		0%	6	100%	4	21,05%	4	15,38%		0,00%

Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Lozada L. (2018)

Gráfico 4.20 Porcentaje del nivel de importancia de los recursos de las empresas para su crecimiento



Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Lozada L. (2018)

Lo expuesto anteriormente nos da a conocer que los recursos que más han supuesto un crecimiento para las empresas son: la tecnología, los productos que ofrecen, el Capital humano, representados por 37, 21%, 32,56% y el 16,28% consecutivamente, en cambio el recurso que ha denotado poca importancia es la ubicación. Bajo este escenario los encuestados afirman que la tecnología y el Capital humano con el que cuentan sus empresas permiten crear y ofrecer productos de excelente calidad, generando así una buena imagen corporativa y la atracción de nuevos clientes.

Pregunta No 12. ¿Considera que la empresa ha tenido un crecimiento en el presente año? Si su respuesta es sí, indique cuál es el volumen de ventas de su empresa.

Tabla 4.23 Frecuencia de crecimiento

Incremento de ventas	Frecuencia	Porcentaje
Si	13	52%
No	12	48%
Total	25	100%

Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Lozada L. (2018)

Gráfico 4.21 Porcentaje de crecimiento



Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Lozada L. (2018)

Los porcentajes reflejados en el gráfico 4.21 indican un nivel equilibrado en relación al incremento de ventas de las pequeñas y medianas empresas del sector textil del cantón Pelileo, debido a que de los 25 encuestados 13 afirman que existe un incremento, representados por el 52% y 12 aseguran que no, representados por el 48%. Esto se generó gracias a que han tenido pedidos extraordinarios para envíos a la región Costa, lo cual ayudado a disminuir sus productos en stock en especial pantalones y shorts jeans para niños. A continuación, se indica el crecimiento de ventas del año 2017 al 2018 de las Pymes.

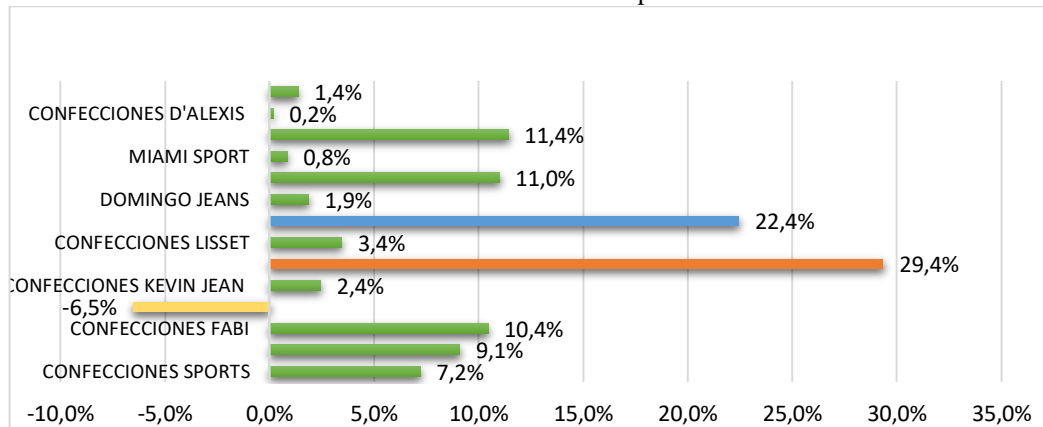
Tabla 4.24 Crecimiento de Ventas para el 2018

Empresas	Crecimiento en ventas 2018	Porcentaje
CONFECCIONES SPORTS	0,72	7,2%
CONFECCIONES DANNY	0,91	9,1%
CONFECCIONES FABI	1,04	10,4%
CONFECCIONES JEANS ERVIN	-0,65	-6,5%
CONFECCIONES KEVIN JEAN	0,24	2,4%
CONFECCIONES LA RAIZ DEL JEAN	2,94	29,4%

CONFECCIONES LISSET	0,34	3,4%
CONFECCIONES RAM JEANS	2,24	22,4%
DOMINGO JEANS	0,19	1,9%
MAR ANDREW'S	1,10	11,0%
MIAMI SPORT	0,08	0,8%
MONTANA CREACIONES	1,14	11,4%
CONFECCIONES D'ALEXIS	0,02	0,2%
FANNY CONFECCIONES	0,14	1,4%

Fuente: Encuestas realizadas
Elaborado por: Lozada L. (2018)

Gráfico 4.22 Crecimiento de ventas para el año 2018



Fuente: Encuestas realizadas
Elaborado por: Lozada L. (2018)

De los 25 encuestados 13 de ellos afirmaron que, si ha existido incremento en sus ventas de un año a otro, y de los 12 encuestados 1 afirmó que tiene una disminución considerable en sus ventas como se puede visualizar en el gráfico. El incremento de las ventas como ya se mencionó anteriormente fue por pedidos extraordinarios, representada por la empresa Confecciones la Raiz del Jean y confecciones Ram Jeans quienes han tenido el mayor porcentaje de incremento en sus ventas de un año a otro, en cambio la disminución indicada fue causada por productos defectuosos generada en la empresa Confecciones Jeans Ervin.

Bajo esta línea, hablar de incremento en ventas es un tema que preocupa a la mayoría de empresarios sean pequeños, medianos, y grandes pues, se ven en la necesidad de que sus organizaciones alcancen un nivel de ventas óptimas para subsistir y posteriormente general utilidades (Fuentes, 2016). Pues, como menciona Kotler (2003) en su concepto de venta: “los consumidores y los negocios si se les deja solos,

normalmente no adquirirán una cantidad suficiente de los productos de la organización”.

Pregunta No 13. ¿La empresa ha tenido incremento de producción en el presente año?

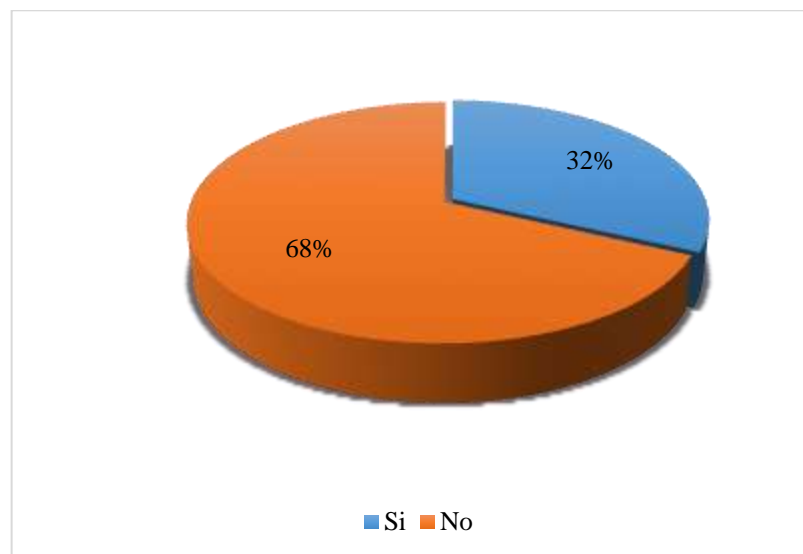
Tabla 4.25 Frecuencia de incremento de producción

Incremento de producción	Frecuencia	Porcentaje
Si	8	32%
No	17	68%
Total	25	100%

Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Lozada L. (2018)

Gráfico 4.23 Porcentaje de incremento de producción



Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Lozada L. (2018)

La representación que consta en el gráfico 4.23 da a conocer que el 68% no ha tenido un incremento en la producción, en cambio el 32% si ha logrado incrementar su producción. Lo mencionado sucedió por el alto precio de la materia prima, ya que aumento por la aplicación de la reforma tributaria en donde estipuló el incremento del IVA del 12% al 14%, entonces las empresas no pudieron incrementar el precio de

las prendas de vestir y decidieron mantenerse en el mismo nivel de producción hasta junio del 2017.

Pregunta No 14. ¿Número de clientes con los que cuenta su empresa? Especificar la posible causa de mantener o incrementar el número de clientes.

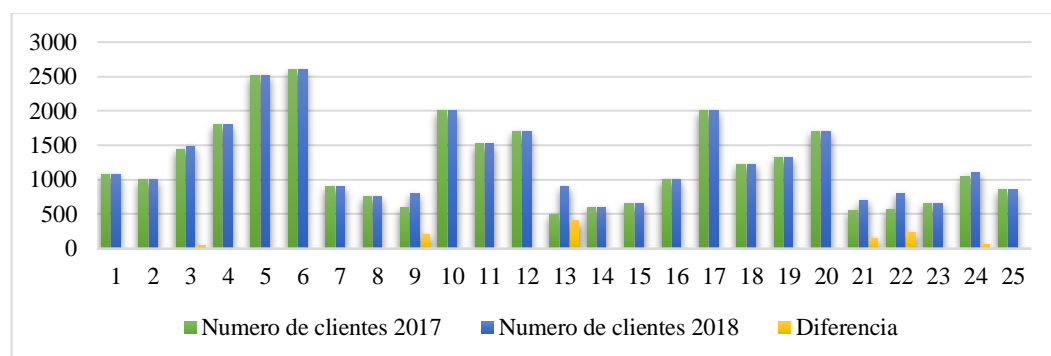
Tabla 4.26 Frecuencia de número de clientes

Número de clientes 2017	Número de clientes 2018	Diferencia
1080	1080	0
1000	1000	0
1440	1480	40
1800	1800	0
2520	2520	0
2600	2600	0
900	900	0
750	750	0
600	800	200
2000	2000	0
1520	1520	0
1700	1700	0
500	900	400
600	600	0
650	650	0
1002	1002	0
2000	2000	0
1220	1220	0
1322	1322	0
1701	1701	0
550	700	150
570	800	230
650	650	0
1050	1100	50
850	850	0

Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Lozada L. (2018)

Gráfico 4.24 Número de clientes



Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Lozada L. (2018)

De los resultados obtenidos mediante las encuestas aplicadas a los directivos de las Pymes del sector textil del cantón Pelileo se pudo obtener como resultado que solo 6 de los encuestados han asegurado tener un incremento del número de clientes en relación al año 2017 y el año actual, en cambio 19 han logrado mantenerse, en un nivel promedio de 1.000 a 2.000 clientes anuales, como lo muestra en el gráfico 4.24. Bajo estos antecedentes la mayor parte de las empresas han logrado mantener el número de clientes, ya que cada empresa cuenta con estrategias de diferenciación de la competencia, permitiendo así la fidelización de los clientes. A continuación se evidencia las posibles causas que han generado fidelización de los clientes con la empresa.

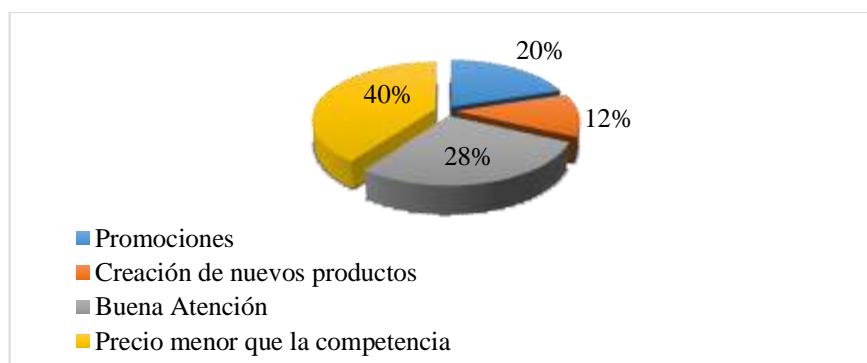
Tabla 4.27 Frecuencia de las posibles causas de mantener o incrementar el número de clientes

Causa de incremento	Frecuencia	Porcentaje
Promociones	5	20%
Creación de nuevos productos	3	12%
Buena Atención	7	28%
Precio menor que la competencia	10	40%
Total	25	100%

Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Lozada L. (2018)

Gráfico 4.25 Porcentaje de las posibles causas de mantener o incrementar el número de clientes



Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Lozada L. (2018)

Como se aprecia en el gráfico 4.25 el 40% de los encuestados aseguran que la causa principal para mantener o incrementar el número de clientes es el precio menor que el de la competencia, seguido por la buena atención que brinda su personal, representada por el 28%, las promociones representadas por el 20% y en menor importancia la creación de nuevos productos representados por el 12% de la

población encuestada. Bajo estos antecedentes los encuestados aseguran que existen varias estrategias para diferenciarse de la competencia, y una de las más importantes y predominantes dentro del mercado es el precio, ya que la mayor parte de los clientes cuida su economía y busca precios bajos, en especial las personas que compran al por mayor. Otro de los aspectos predominantes es la buena atención por parte del Capital Humano, debido a que las personas por su naturaleza y su nivel de susceptibilidad asistirán a una empresa en donde lo traten con amabilidad y paciencia.

Pregunta No 15. ¿La empresa ha requerido de la contratación de nuevo personal dentro de este año?

Tabla 4.28 Frecuencia de contratación de nuevo personal

Contratación de nuevo personal	Frecuencia	Porcentaje
Si	11	44%
No	14	56%
Total	25	100%

Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Lozada L. (2018)

Gráfico 4.26 Porcentaje de contratación de nuevo personal



Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Lozada L. (2018)

De acuerdo al gráfico 4.26 se puede observar que el 56 % del total de la población encuestada afirman que no necesitaron contratar nuevo personal, mientras que solo el 46% si requirieron de nuevo personal para el área de producción, porque no ha existido incremento en la producción de sus productos.

Pregunta No 16. ¿Cómo calificaría la influencia de su personal en el área de producción?

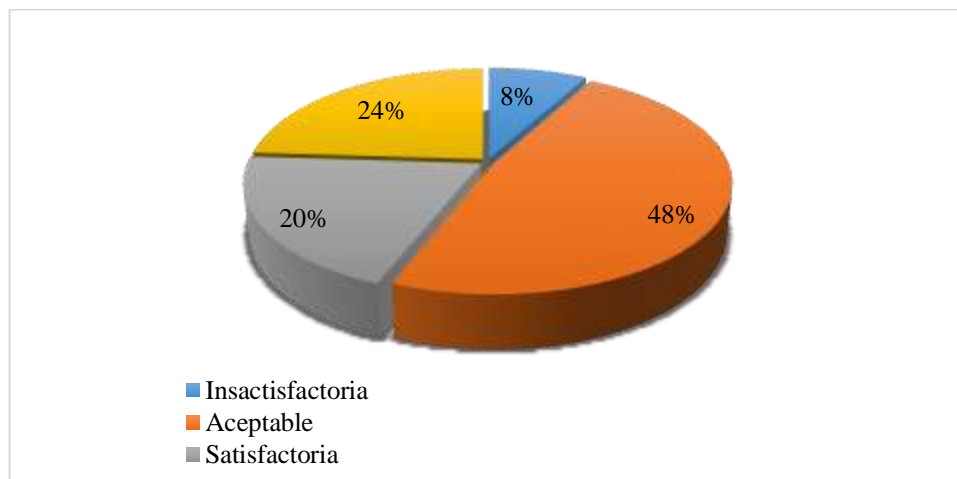
Tabla 4.29 Frecuencia de calificación del Capital Humano en el área de producción

Calificación del Capital Humano	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfactoria	2	8%
Aceptable	12	48%
Satisfactoria	5	20%
Muy satisfactoria	6	24%
Total	25	100%

Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Lozada L. (2018)

Gráfico 4.27 Porcentaje de calificación del Capital Humano en el área de producción



Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Lozada L. (2018)

Se puede determinar que las Pymes que contrataron nuevo personal consideraron que el Capital Humano fue aceptable la misma que está representada por el 48%, tanto que el 24% consideran que la contratación fue muy satisfactoria, así el 20% menciona que fue satisfactoria y el 8% manifiesta que fue insatisfactoria. Como se puede evidenciar la mayor parte de la población encuestada afirman que la influencia del Capital Humano en el área de producción es aceptable, ya que, al adquirir nuevo personal se podrá innovar en los diseños e incrementar en la producción.

Pregunta No 17. ¿Utiliza un método de evaluación para medir la productividad del recurso humano de su empresa?

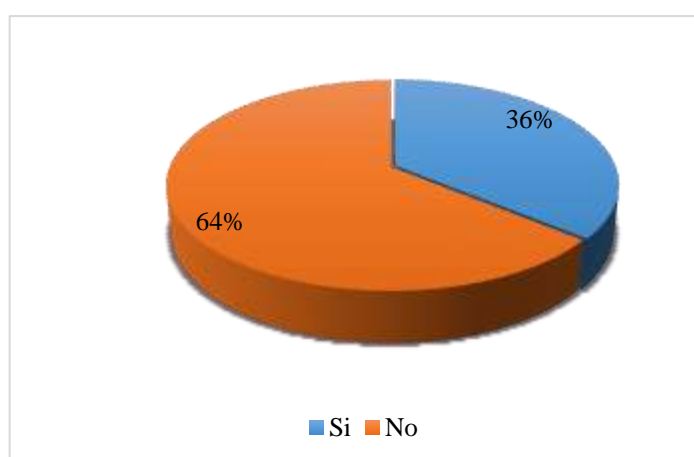
Tabla 4.30 Frecuencia uso de un método de evaluación del Capital Humano

Método de evaluación	Frecuencia	Porcentaje
Si	9	36%
No	16	64%
Total	25	100%

Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Lozada L. (2018)

Gráfico 4.28 Porcentaje uso de un método de evaluación del Capital Humano



Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Lozada L. (2018)

La mayoría de las empresas del sector textil del cantón Pelileo mencionan que no utilizan un método de evaluación para medir la productividad del recurso humano, representada por el 64% del total de la población encuestada, seguida por el 36% que si utilizan un método de evaluación. Es notorio que la mayor parte de las pequeñas y medianas empresas no utilizan un método de evaluación que permita medir el nivel de productividad e impacto que genera el Capital Humano en relación a sus ventas, su producción y su rentabilidad; esto es causado porque no lo toman de manera importante la influencia del personal en el crecimiento económico - financiero.

Pregunta No 18. ¿Cómo calificaría el cumplimiento de los objetivos establecidos dentro de la empresa por parte de su personal?

Tabla 4.31 Frecuencia de cumplimiento de los objetivos por parte del Capital Humano

Cumplimiento de objetivos	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfactoria	0	0%
Aceptable	13	52%
Satisfactoria	9	36%
Muy satisfactoria	3	12%
Total	25	100%

Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Lozada L. (2018)

Gráfico 4.29 Porcentaje de cumplimiento de los objetivos por parte del Capital Humano



Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Lozada L. (2018)

Como se puede apreciar en la tabla 4.30 los encuestados consideran que el cumplimiento de los objetivos por parte de su Capital Humano es aceptable, representado por el 52%, así como también el 36% consideran que fue satisfactorio, el 12% muy satisfactorio y finalmente ninguno considera que fue insatisfactorio. Porque no pueden medir con certeza el nivel de cumplimiento de los objetivos por parte de su personal, debido a que no cuentan con un método que permita evaluar a los mismos, pero en base a los resultados positivos obtenidos en el ejercicio fiscal, aseveran que el nivel de cumplimiento es aceptable.

Pregunta No 19. ¿Realiza análisis financieros comparativos, para identificar si su empresa presenta un crecimiento?

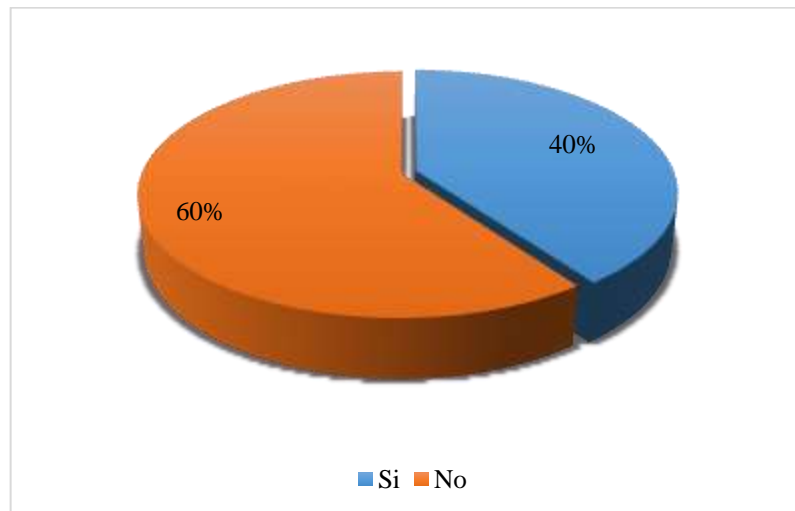
Tabla 4.32 Frecuencia Elaboración de análisis financieros comparativos

Elaboración de análisis financieros	Frecuencia	Porcentaje
Si	10	40%
No	15	60%
Total	25	100%

Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Lozada L. (2018)

Gráfico 4.30 Porcentaje Elaboración de análisis financieros comparativos



Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Lozada L. (2018)

Se denota en la tabla 4.31 y en el gráfico 4.30 que el 60% de los encuestados no realizan análisis financieros, en cambio el 40% si lo suelen hacer para identificar el nivel de crecimiento de sus activos, patrimonio y el nivel de endeudamiento con el que cuenta su empresa. Debido a que no consideran importante hacerlo, la otra parte de los encuestados consideran que si, porque afirman que es una herramienta fundamental, que permite conocer la situación económica financiera de las empresas.

Pregunta No 20. ¿Cuántas líneas de producción tienen su empresa?

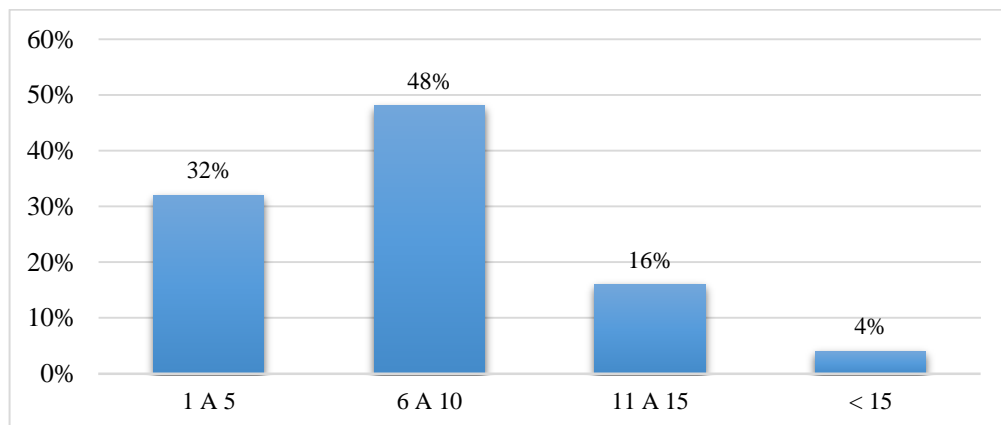
Tabla 4.33 Frecuencia Número de líneas de producción

Líneas de Producción	Frecuencia	Porcentaje
1 A 5	8	32%
6 A 10	12	48%
11 A 15	4	16%
< 15	1	4%
Total	25	100%

Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Lozada L. (2018)

Gráfico 4.31 Porcentaje de Número de líneas de producción



Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Lozada L. (2018)

El 48% de las pequeñas y medianas empresas del sector textil del cantón Pelileo tienen de 6 a 10 líneas de producción, el 32% tiene de 1 a 5, el 16% de 11 a 15 y solo el 4% de las empresas tiene más de 15 líneas de producción. Porque dentro de ellas están las más demandadas por el cliente que son: jeans para niño, dama y caballero, pantalones de pana, blusas y camisas de gabardina entre otros, además en temporada de vacaciones escolares incrementa la producción y venta de shorts.

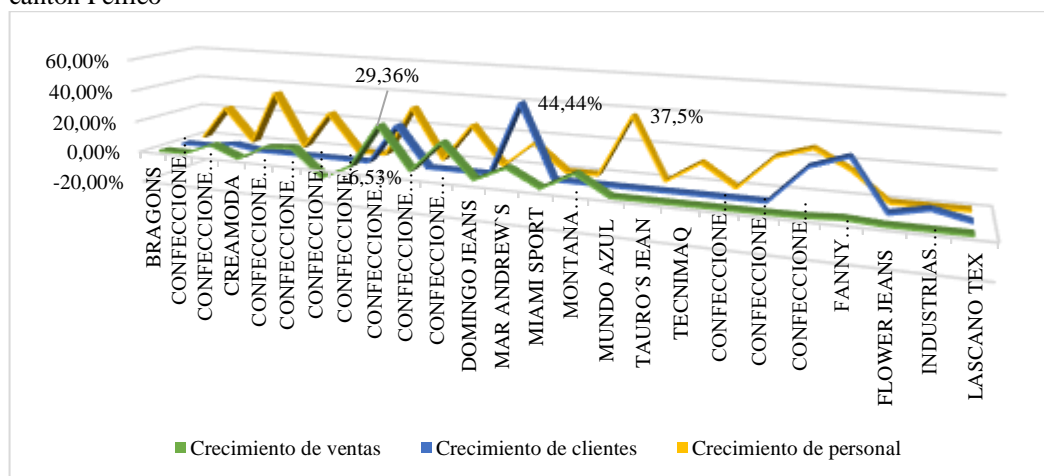
Tabla 4. 34 Evaluación del crecimiento de las pequeñas y medianas empresas del sector textil del cantón Pelileo

Nombre de las Pymes	Factores Económicos, financieros			Factores Humanos						Factores Comerciales – Estratégicos			
	Ventas			Clientes			Personal			Promociones	Creación de nuevos productos	Buena Atención	Precio menor
	2017	2018	D	2017	2018	D	2017	2018	D				
BRAGONS	30.000,00	30.000,00	-	1080	1080	0	5	5	0		1		
CONFECCIONES ROSITA	45.000,00	45.000,00	-	1000	1000	0	18	23	5	1			
CONFECCIONES SPORTS	130.000,00	140.100,00	10.100,00	1440	1480	40	18	18	0			1	
CREAMODA	110.000,00	110.000,00	-	1800	1800	0	15	23	8		1		
CONFECCIONES DANNY	100.000,00	110.000,00	10.000,00	2520	2520	0	5	5	0	1			
CONFECCIONES FABI	180.000,00	201.000,00	21.000,00	2600	2600	0	16	21	5			1	
CONFECCIONES JEANS ERVIN	150.000,00	140.800,00	-9.200,00	900	900	0	11	11	0		1		
CONFECCIONES KEVIN JEAN	444.000,00	455.100,00	11.100,00	750	750	0	10	10	0			1	
CONFECCIONES LA RAIZ DEL JEAN	190.800,00	270.100,00	79.300,00	600	800	200	17	25	8	1			
CONFECCIONES LISSET	1.400.000,00	1.450.000,00	50.000,00	2000	2000	0	11	11	0			1	
CONFECCIONES RAM JEANS	159.080,00	205.120,00	46.040,00	1520	1520	0	16	21	5				1
DOMINGO JEANS	490.700,00	500.000,00	9.300,00	1700	1700	0	20	20	0	1			
MAR ANDREW'S	178.000,00	200.000,00	22.000,00	500	900	400	21	25	4			1	
MIAMI SPORT	118.000,00	119.000,00	1.000,00	600	600	0	15	15	0			1	
MONTANA CREACIONES	155.000,00	175.000,00	20.000,00	650	650	0	8	8	0	1			
MUNDO AZUL	1.138.000,00	1.138.000,00	-	1002	1002	0	10	16	6				1
TAURO'S JEAN	13.000,00	13.000,00	-	2000	2000	0	14	14	0			1	
TECNIMAQ	10.000,00	10.000,00	-	1220	1220	0	20	23	3				1
CONFECCIONES CARVIN	15.000,00	15.000,00	-	1322	1322	0	18	18	0				1
CONFECCIONES CREACIONES	180.000,00	180.000,00	-	1701	1701	0	16	20	4				1
CONFECCIONES D'ALEXIS	1.138.000,00	1.140.000,00	2.000,00	550	700	150	11	15	4				1
FANNY CONFECCIONES	1.972.989,38	2.000.531,06	27.541,68	570	800	230	21	25	4				1
FLOWER JEANS	1.138.000,00	1.138.000,00	-	650	650	0	11	11	0				1
INDUSTRIAS JAVITEX	1.972.989,38	1.972.989,38	-	1050	1100	50	18	18	0				1
LASCANO TEX	10.000,00	10.000,00	-	850	850	0	7	7	0				1
Total	11470575,76	11770758,44	300181,68	32592	33663	1070	2369	2426	56	5	3	7	10

Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Lozada L. (2018)

Tabla 4.35 Evaluación del crecimiento de las pequeñas y medianas empresas del sector textil del cantón Pelileo



Fuente: Encuestas realizadas
Elaborado por: Lozada L. (2018)

Como se puede apreciar más de la mitad de las empresas muestran un incremento en sus ventas, es decir con un incremento promedio de 4,18% considerado como aceptables en donde el mayor crecimiento se encuentra enfocado en la industria Confecciones La Raíz del jean representado por el 29,36%, el mismo que es generado por pedidos extraordinarios en la línea de jeans para uniformes de las industrias como Construcciones Zamora y entre otras empresas que se convierten en clientes preferenciales, además se puede apreciar que de las 25 empresas en estudio una presenta un déficit en sus ventas de un año a otro como lo es Confecciones jeans Ervin, causado por defectos generados en la línea de producción de pantalones de gabardina.

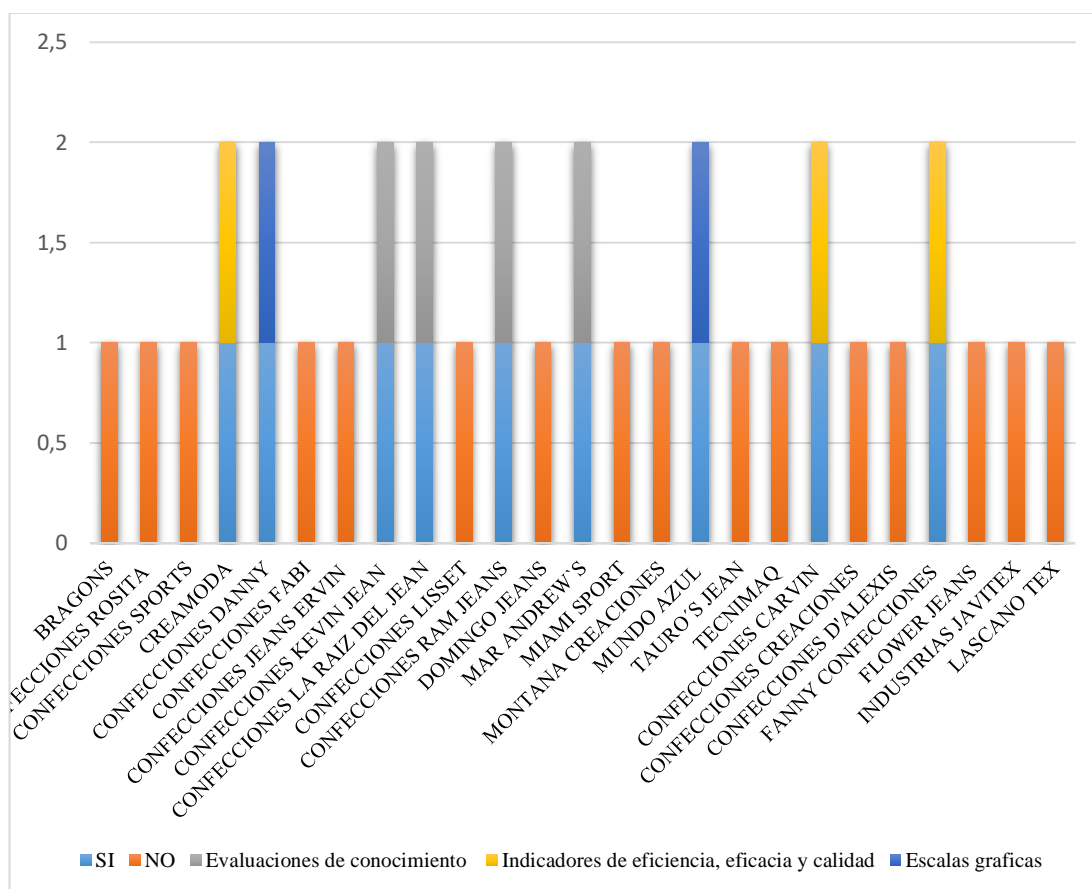
Otro de los factores que determinan el crecimiento empresarial es el humano, en donde se toma en cuenta dos tipo de clientes, clientes internos o Capital Humano y el cliente externo, es así que más de la mitad de las empresas generaron captación de nuevos clientes, un claro ejemplo son la empresa Mundo Azul y Creamoda quienes expandieron sus productos hacia la región Costa representados por el 44,44% y 34,80% consecutivamente, permitiendo el aumento de la cartera de clientes, las demás empresas mantuvieron la fidelización de sus clientes, gracias a los factores comerciales y estrategias utilizadas por los empresarios, que son las promociones, la excelente atención por parte del Capital Humano y el precio menor que su competencia.

Tabla 4.36 Aplicación de un modelo de evaluación

Nombre de las Pymes	SI	NO	Tipo de método de evaluación utilizada		
			Evaluaciones de conocimiento	Indicadores de eficiencia, eficacia y calidad	Escalas graficas
BRAGONS		1			
CONFECCIONES ROSITA		1			
CONFECCIONES SPORTS		1			
CREAMODA	1			1	
CONFECCIONES DANNY	1				1
CONFECCIONES FABI		1			
CONFECCIONES JEANS ERVIN		1			
CONFECCIONES KEVIN JEAN	1		1		
CONFECCIONES LA RAIZ DEL JEAN	1		1		
CONFECCIONES LISSET		1			
CONFECCIONES RAM JEANS	1		1		
DOMINGO JEANS		1			
MAR ANDREW'S	1		1		
MIAMI SPORT		1			
MONTANA CREACIONES		1			
MUNDO AZUL	1				1
TAURO'S JEAN		1			
TECNIMAQ		1			
CONFECCIONES CARVIN	1			1	
CONFECCIONES CREACIONES		1			
CONFECCIONES D'ALEXIS		1			
FANNY CONFECCIONES	1			1	
FLOWER JEANS		1			
INDUSTRIAS JAVITEX		1			
LASCANO TEX		1			
TOTAL	9	16	4	3	2

Fuente: Encuestas realizadas
Elaborado por: Lozada L. (2018)

Gráfico 4.32 Aplicación de un modelo de evaluación



Fuente: Encuestas realizadas
Elaborado por: Lozada L. (2018)

Como se aprecia en el gráfico 4.32 la mayoría de las Pymes del sector textil del cantón Pelileo no realizan evaluaciones de ningún tipo, ni categoría, y de las 9 empresas que realizan evaluaciones la mayoría son solo de conocimiento a su personal, es ahí donde se ve la necesidad de aplicar un modelo de evaluación que permita medir el desempeño, e influencia del Capital Humano en el crecimiento económico financiero de las Pymes.

4.1.2. Respuestas a las preguntas directrices

¿Cómo se estableció el marco teórico sobre el capital humano y del crecimiento económico – financiero?

Hoy en día existe un sin número de información con respecto al crecimiento económico – financiero y sobre el Capital humano, a pesar de ser una terminología nueva, se pudo determinar el marco teórico con éxito y en conformidad a la investigación efectuada se ha discernido los aspectos más relevantes en relación a las variables en estudios, para lo cual se tomó información de artículos científicos, publicaciones en revistas nacionales e internacionales, así mismo se tomó información de resultados de tesis doctorales.

Las relaciones humanas dentro de la empresa empezaron con la investigación del psicólogo australiano Elton Mayo y sus colaboradores, con una serie de estudios llevados a cabo en la planta de Hawthorne de la Western Electric Company (Estados Unidos), entre 1927 y 1932, dichos estudios fueron realizados por un equipo de investigadores que trabajaban en los problemas de productividad, es ahí donde descubrieron el famoso factor humano. De ahí en adelante, comienza, a prestársele atención al “recurso humano” en respuesta a la concepción del ser humano como un instrumento del proceso productivo, ahora, el individuo no es visto como algo “contra” lo cual hay que trabajar, sino como medio “con” el cual se enriquece las empresas.

Bajo este escenario, se da inicio al concepto y valor del capital humano como factor económico primario reconocido por primera vez en 1964 con la publicación del libro de Gary S. Becker ganador del Premio Nobel, así mismo varios autores afirman que el Capital Humano es una dimensión del capital intelectual, está presente desde mediados del siglo pasado, pero es hasta ahora que se ha considerado con mayor fuerza dentro de las empresas, denotándolo como el activo intangible más importante, debido a que es precisamente el capital humano el que tiene los conocimientos, capacidades y destrezas para manejar el cambio continuo de la vida organizacional, sean estos, especializados, polivalentes, operarios o analistas; existen dos tipos de capital humano genérico y específico, el capital humano genérico se

obtiene del aprendizaje formal de los individuos, en cambio el específico se adquiere dentro de las empresas.

Por lo tanto, el capital humano conjuntamente con la tecnología y la producción son los factores principales que influyen en el crecimiento económico – financiero de las Pymes, en donde el crecimiento financiero hace referencia al efectivo que dispone, mientras el económico se refiere al aumento de sus bienes que integra su patrimonio mediante su actividad empresarial, en una visión más amplia se define al crecimiento económico – financiero como la capacidad de una empresa para producir cada vez más bienes y servicios.

¿Cómo se evaluó el crecimiento de las pequeñas y medianas empresas del sector textil del cantón Pelileo?

Para valorar el crecimiento de las pequeñas y medianas empresas del sector textil del cantón Pelileo se tomó en cuenta una serie complementaria de factores, que fueron analizados comparativamente en dos periodos, tales como: los económicos, financieros estratégicos, comerciales y humanos, obtenidos mediante la aplicación de una encuesta dirigida a los directivos, en donde se obtuvo como resultado que el nivel de crecimiento es aceptable, debido a que como se ilustra en la tabla 4.34.

En cuanto a los factores económicos financieros se encuentra el nivel de ventas y producción, en donde se puede evidenciar que más de la mitad de las empresas muestran un incremento en sus ventas como es el caso de la industria Confecciones La Raiz del jean, el mismo que es generado por pedidos extraordinarios en la línea de jeans para uniformes de las industrias como Construcciones Zamora y entre otras empresas que se convierten en clientes preferenciales. Las otras Pymes incrementaron sus ventas en meses importantes, en donde las personas compran las prendas de vestir como símbolo de obsequio. Además se puede evidenciar que de las 25 empresas en estudio una presenta un déficit en sus ventas de un año a otro, esto fue causado por defectos generados en la línea de producción de pantalones de gabardina. Por otro lado no existió mayor incremento en la producción ya que el precio de la materia prima fue alto, es decir solo logran disminuir el stock que tenían en su empresa y se mantuvieron en el mismo volumen de producción.

El segundo factor que determina el crecimiento empresarial es el humano, en donde se toma en cuenta dos tipos de clientes, clientes internos o Capital Humano y el cliente externo, es así que más de la mitad de las empresas generaron captación de nuevos clientes, un claro ejemplo son la empresa Mundo Azul y Creamoda quienes expandieron sus productos hacia la región Costa, permitiendo el aumento de la cartera de clientes, las demás empresas mantuvieron la fidelización de sus clientes, gracias a los factores comerciales y estrategias utilizadas por los empresarios, que son las promociones, la excelente atención por parte del Capital Humano y el precio menor que su competencia. Por tal motivo al existir un superávit en los clientes, se requirió la contratación de nuevo personal, a quienes se les proporciona capacitaciones e incentivos para generar un excelente ambiente de trabajo.

Finalmente como dato adicional, se analizó el ciclo de vida de las empresas, es decir la edad que tiene la empresa en el mercado, y el tamaño, el principal resultado del análisis efectuado es que la empresa desea alcanzar su tamaño óptimo a corto plazo, pero la existencia de costes de ajuste e inversión para la expansión de sus productos hace que dicho crecimiento no se realice de forma instantánea, entonces existirá una relación inversa entre tamaño y crecimiento económico financiero, dado que las empresas grandes o medianas tienen menor necesidad de aumentar su dimensión que las pequeñas.

¿Es importante aplicar un modelo de evaluación que permita medir el desempeño y eficiencia de los empleados así como el crecimiento de las empresas para alcanzar los objetivos organizacionales?

Mediante los hallazgos obtenidos de las encuestas aplicadas se considera que en todas las empresas es importante realizar una evaluación del talento humano, en el sentido de conocer si el Capital Humano cuenta con las aptitudes, actitudes y capacidades para operar de forma competentemente en las tareas asignadas. Sin embargo en algunas empresas no se le otorga la importancia necesaria dejando de lado las competencias, habilidades, conocimientos, experiencias, motivación, y vocación de su talento humano, como se evidencia en el gráfico 4.32 en donde la mayoría de las Pymes del sector textil del cantón Pelileo no realizan evaluaciones de ningún tipo, ni categoría, es ahí donde se ve la necesidad de aplicar un modelo de

evaluación que permita medir el desempeño y eficiencia del Capital Humano, teniendo un efecto directo en los objetivos organizacionales, mediante un análisis minucioso de la importancia e influencia que tienen los trabajadores para generar un crecimiento empresarial.

Además, se debe tener en cuenta que los individuos pasan la mayor parte de su tiempo en el trabajo aprendiendo cosas nuevas, creando destrezas, generando habilidades y conocimientos de múltiple índole a través de herramientas necesarias para la evolución progresiva del talento humano para bienestar individual y colectivo.

Por último, es conveniente acotar que la aplicación de un modelo de evaluación bajo el análisis de competencias (modelo 360° Premium), permitirá que las empresas vean a su personal como el activo intangible más importante, generador de ingresos y no solo como un recurso más, ya que los recursos se agotan y producen costos, mientras que los conocimientos del Capital Humano se acumulan e influyen en las diferentes áreas de las empresas, de igual forma los indicadores relacionados con el Capital Humano permiten lograr que los objetivos y metas respecto a los individuos sean más claros y a su vez permitan evidenciar si están alineados con los principios y objetivos de las empresas, mediante un proceso formulado a largo plazo que se utiliza para definir y alcanzar metas organizacionales.

4.2. Limitaciones del estudio

Al realizar este tipo de investigaciones casi siempre se está expuesto a que existan cierto tipo de limitaciones para llevar a cabo dicha investigación, en este caso se generaron las siguientes dificultades:

- Bajo desconocimiento sobre el tema por parte de los encuestados.
- Difícil acceso en varias empresas para la proporción de información por parte de los encuestados.
- Demora en entrega y recepción de la información requerida, por parte del Ministerio de Industrias y Productividad, para la determinación de la población.

4.3. Conclusiones

En base a la investigación ejecutada en relación a la temática de estudio, se llega a concluirse lo siguiente:

- En conformidad al objetivo específico número 1, se demostró que el crecimiento económico financiero es la expresión más aproximada del buen funcionamiento de una empresa, se dice que una entidad goza de una buena situación económica cuando tiene la capacidad de producir y generar beneficios en un determinado plazo, es ahí en donde influye el capital humano que es considerado como el conjunto de capacidades productivas que un individuo adquiere mediante la acumulación de conocimientos sean estos específicos o generales; mientras que la situación financiera es saludable cuando la empresa puede cumplir oportunamente sus compromisos de pago, ya que se encuentra vinculada a las condiciones de liquidez.

- De acuerdo a lo establecido en el objetivo número 2, se determinó que las pequeñas y medianas empresas del sector textil del cantón Pelileo tienen un crecimiento económico financiero aceptable con un porcentaje promedio de 4,18%, según la tabla 4.34, y por tal motivo se ha contratado nuevo personal generando así fuentes de empleo, pero no han podido realizar inversiones para ampliar y renovar su maquinaria, a pesar de los altibajos que se han reflejado han considerado que existen tres factores importantes para mejorar su nivel de crecimiento que son: los económicos, financieros estratégicos, comerciales y humanos.

- En conformidad al objetivo número 3, se estipuló que es necesaria la evaluación de la productividad del capital humano y del crecimiento económico financiero, mediante un método, que para el trabajo de investigación se utilizó el de Intellectual Assets Monitor y Modelo de evaluación 360° Premium , el cual establece algunos indicadores de medición y un análisis por competencias del capital humano, destacándolo como un índice vital para el crecimiento económico financiero tanto de la organización como la del sector; dichos indicadores son: de crecimiento y renovación, de eficiencia y de estabilidad.

4.4. Recomendaciones

En base a las conclusiones establecidas, se recomienda:

- Ampliar la conceptualización de la disciplina contable, así como sus nuevos términos, debido a que en la actualidad se ha enfocado específicamente en el registro de las operaciones tanto económicas como financieras, pero no se elabora un análisis que refleje la importancia de los factores que influyen en la ejecución de dichas operaciones.
- Establecer un presupuesto y un plan de incentivos para el capital humano, lo cual permitirá que todos se encuentren motivados y se comprometan a mejorar su nivel de trabajo, a la vez aumentar el interés y gusto por trabajar cumpliendo con las metas y objetivos establecidos dentro de la institución; ya que las empresas deben cuidar tanto sus clientes externos (clientes), como los clientes internos (empleados), debido a que son los pilares fundamentales para el crecimiento de una empresa.
- Establecer periódicamente reuniones entre trabajadores y jefes de área que les permitan evaluar constantemente el desempeño, falencias y determinar mejoras, mediante un método estructurado de acuerdo a las necesidades de cada empresa, que permitan la mejora tanto del desempeño individual como colectivo, para generar un desarrollo progresivo de la empresa y por lo tanto del sector.

4.5. Modelo Operativo de la propuesta de solución

A photograph of a clothing store with mannequins and racks of clothes. The store is filled with various garments, including jackets and shirts, displayed on mannequins and hanging racks. The lighting is bright, and the overall atmosphere is that of a retail environment.

**MODELO DE
EVALUACIÓN PARA LAS
PYMES DEL SECTOR
TEXTIL DEL CANTÓN
PELILEO**

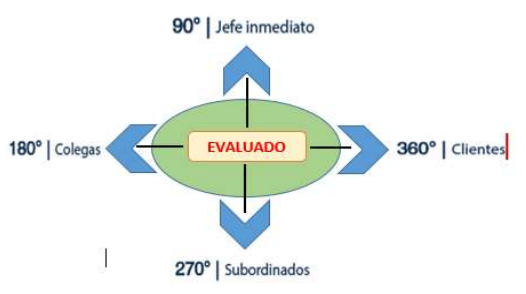
**Pelileo “Ciudad Azul”
comercio, cultura y
naturaleza.**

Modelo para evaluar según el Modelo de Intellectual Assets Monitor (indicadores) y Modelo 360° Premium

Después de haber analizado los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a los directivos y propietarios de las pequeñas y medianas empresas del sector textil del cantón Pelileo, se demostró que no realizan evaluaciones ni análisis sobre la productividad de su Capital Humano, por lo que están dispuestos a implementar un método de evaluación para medir el desempeño de su personal y el crecimiento económico financiero de su empresa. Por lo tanto se ha visto necesario detallar un modelo de evaluación adaptable de acuerdo a las necesidades de cada una de las empresas. Para complementar este método en lo que se refiere a la evaluación del Capital Humano primero se desarrollara un análisis por competencias basado en el modelo 360 grados como se detalla a continuación:

Tabla 4.37 Modelo 360 ° Premium para la evaluación del Capital Humano

Objetivo:	Esquema sofisticado que permite optimizar el aprovechamiento de las competencias de los empleados		
Proceso			
1. Definición de las competencias tanto cardinales como específicas críticas de la organización.	Elementos:	Saber: Conjunto de conocimientos relacionados con los comportamientos concernientes a la competencia.	Algunas competencias a evaluar pueden ser: Liderazgo, Integridad Empowerment, Iniciativa, Orientación al cliente, Trabajo en equipo.
		Saber Hacer: Conjunto de habilidades que permiten poner en práctica los conocimientos que poseen.	
		Saber estar: Conjunto de actitudes acordes con las principales características del entorno organizacional.	
		Querer Hacer: Conjunto de aspectos relacionados con la motivación responsables de que la persona quiera o no realizar los comportamientos propios de la competencia.	
		Poder Hacer: Implica el conjunto de factores relacionados con: el punto de vista individual y el punto de vista situacional.	

2. Diseño de la Herramienta	El cuestionario o formulario, asegurando su carácter anónimo donde el evaluador realiza dos apreciaciones:	1. Evaluar las conductas del empleado en condiciones normales, teniendo en cuenta las competencias definidas previamente. 2. la frecuencia, es decir, la evaluación de comportamientos pero en condiciones especiales: estrés, plazos cortos, tareas de alta complejidad.
3. Elección de las personas que van a intervenir como evaluadores	<p>Los posibles evaluadores son: el superior, pares, colaboradores, clientes internos de otras áreas, clientes y proveedores externos. Estos últimos pueden incluirse o no. Los evaluadores dentro de cada categoría son elegidos por el evaluado.</p> 	
4. Entrenamiento y lanzamiento del proceso de evaluación	A los interesados y evaluadores	Los involucrados deben conocer cómo funciona el sistema y cuál es el rol de cada miembro con el fin de evitar errores
5. Relevamiento y procesamiento de los datos de las diferentes evaluaciones	Estas dos actividades son realizadas por un consultor externo a la organización con el fin de preservar la confidencialidad de la información	
6. Comunicación	Se informa los resultados de la evaluación a los interesados	
7. Informes	El informe de resultados sólo se entrega al evaluado. La organización recibe un informe consolidado sobre el grado de desarrollo de las competencias del colectivo evaluado.	

Fuente: Pavón (2012)

Elaborado por: Lozada L. (2018)

Tabla 4.38 Indicadores para la evaluación del Capital Humano

Indicador	Objetivo	Frecuencia	Cálculo	Criterio de Aceptación
Selección				
Oportunidad de la selección	Conocer el grado de cumplimiento con respecto al tiempo programado	Mediante proceso	N° de días Utilizados/ N° de días prometidos	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;"> <div style="background-color: #90EE90; padding: 2px; margin-bottom: 2px;">< 5%</div> <div style="background-color: #FFD700; padding: 2px; margin-bottom: 2px;">6% 25%</div> <div style="background-color: #FF0000; padding: 2px;">> 26%</div> </div>
Índice de ausentismo	Medir el índice de ausencias en el personal de la empresa	Mensual	Total horas de ausencia / Horas hombre efectivas trabajadas	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;"> <div style="background-color: #90EE90; padding: 2px; margin-bottom: 2px;">< 5%</div> <div style="background-color: #FFD700; padding: 2px; margin-bottom: 2px;">6% 25%</div> <div style="background-color: #FF0000; padding: 2px;">> 26%</div> </div>
Índice de efectividad en la Selección	Medir la efectividad de los procesos de selección	Semestral	N° de Capital Humano que permanecen en la empresa a los 6 meses de su incorporación / Total reclutados	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;"> <div style="background-color: #90EE90; padding: 2px; margin-bottom: 2px;">80% - 100%</div> <div style="background-color: #FFD700; padding: 2px; margin-bottom: 2px;">60% - 79%</div> <div style="background-color: #FF0000; padding: 2px;">< 59 %</div> </div>

Capacitación					
Horas de Capacitación requeridas	de	Medir las horas de capacitación recibidas por el personal	Mensual	Horas de capacitación recibidas / N° total de Capital Humano	<div style="background-color: #90EE90; padding: 2px;">80% - 100%</div> <div style="background-color: #FFD700; padding: 2px;">60% - 79%</div> <div style="background-color: #FF0000; padding: 2px;">< 59 %</div>
Cumplimiento de programa de capacitación	de	Medir el cumplimiento del programa de capacitación elaborado	Semestral	N. personas capacitadas / N. total de Capital Humano	<div style="background-color: #90EE90; padding: 2px;">80% - 100%</div> <div style="background-color: #FFD700; padding: 2px;">60% - 79%</div> <div style="background-color: #FF0000; padding: 2px;">< 59 %</div>
Valoración de cargos					
Puestos Valorados		Medir el cumplimiento del proceso de valoración de cargos	Anual	N° cargos valorados / N° cargos de la empresa	<div style="background-color: #90EE90; padding: 2px;">80% - 100%</div> <div style="background-color: #FFD700; padding: 2px;">60% - 79%</div> <div style="background-color: #FF0000; padding: 2px;">< 59 %</div>

Fuente: (González & Rodríguez, 2010)

Elaborado por: Lozada L. (2018)

Tabla 4.39 Indicadores para evaluación del crecimiento económico – financiero.

Indicador	Objetivo	Frecuencia	Cálculo	Criterio de Aceptación			
Índice de rentabilidad sobre las ventas	Medir la utilidad bruta por cada dólar de sus ventas	Mensual	Utilidad Bruta / Ventas netas	<table border="1"> <tr><td>> 20%</td></tr> <tr><td>11% - 19%</td></tr> <tr><td>< 10%</td></tr> </table>	> 20%	11% - 19%	< 10%
> 20%							
11% - 19%							
< 10%							
Índice de rotación del Activo Fijo Neto	Medir la eficiencia en la utilización de maquinaria, equipos, bienes muebles entre otros, en la generación de ventas.	Mensual	Ventas Netas / Activo Fijo Neto	<table border="1"> <tr><td>>16 veces</td></tr> <tr><td>9 – 15 veces</td></tr> <tr><td>< 8 veces</td></tr> </table>	>16 veces	9 – 15 veces	< 8 veces
>16 veces							
9 – 15 veces							
< 8 veces							
Índice de rotación del Inventario	Permite identificar cuantas veces el inventario se convierte en dinero o en cuentas por cobrar.	Mensual	Ventas Netas / Inventarios	<table border="1"> <tr><td>> 5 veces al año</td></tr> <tr><td>2,5 – 4, 5 veces al año</td></tr> <tr><td>< 2 veces al año</td></tr> </table>	> 5 veces al año	2,5 – 4, 5 veces al año	< 2 veces al año
> 5 veces al año							
2,5 – 4, 5 veces al año							
< 2 veces al año							
Nivel de endeudamiento	Medir el nivel de financiamiento que tiene la empresa, determinando en que porcentaje participan los acreedores dentro del sistema de financiación	Mensual	Pasivo Total / Activo Total	<table border="1"> <tr><td>< 20%</td></tr> <tr><td>21% – 39 %</td></tr> <tr><td>> 40 %</td></tr> </table>	< 20%	21% – 39 %	> 40 %
< 20%							
21% – 39 %							
> 40 %							

Índice de liquidez	Determinar la capacidad que tiene una empresa para enfrentar las obligaciones contraídas a corto plazo	Mensual	Activo Circulante – Inventarios / Pasivo circulante	<table border="1"> <tr> <td>\$ 3,00 por cada dólar</td> </tr> <tr> <td>\$1,01 - \$ 2,99 por cada dólar</td> </tr> <tr> <td>< 1,00 por cada dólar</td> </tr> </table>	\$ 3,00 por cada dólar	\$1,01 - \$ 2,99 por cada dólar	< 1,00 por cada dólar
\$ 3,00 por cada dólar							
\$1,01 - \$ 2,99 por cada dólar							
< 1,00 por cada dólar							

Fuente: (González & Rodríguez, 2010)

Elaborado por: Lozada L. (2018)

Tabla 4.40 Indicadores para la evaluación de la influencia del Capital Humano en el crecimiento económico – financiero de las empresas.

Indicador	Objetivo	Frecuencia	Cálculo				
Indicadores de crecimiento y renovación							
Índice de ventas	Mide cuanto ingreso genera cada empleado.	Mensual	Ventas Totales / número totales de vendedores.	<table border="1"> <tr> <td>80% - 100%</td> </tr> <tr> <td>60% - 79%</td> </tr> <tr> <td>< 59 %</td> </tr> </table>	80% - 100%	60% - 79%	< 59 %
80% - 100%							
60% - 79%							
< 59 %							
Índice de producción media por trabajador	Mide la relación entre la cantidad de trabajo incorporado en el proceso productivo y la producción obtenida	Mensual	Producción total / Número de trabajadores Producción / Horas Hombre trabajadas	<table border="1"> <tr> <td>80% - 100%</td> </tr> <tr> <td>60% - 79%</td> </tr> <tr> <td>< 59 %</td> </tr> </table>	80% - 100%	60% - 79%	< 59 %
80% - 100%							
60% - 79%							
< 59 %							

Índice de clientes vinculados a la empresa por medio de los empleados	Medir la captación de clientes por parte del personal.	Trimestral	Número de clientes totales / Número de clientes captados por empleado	80% - 100% 60% - 79% < 59 %
Indicadores de eficiencia				
Incremento de las comisiones por venta en relación al incremento de la nómina.	Cuantificar si la contratación de nuevo personal se ha visto recompensado con el incremento de las ventas.	Mensual	Valor total de comisiones / Total ventas por el personal nuevo.	80% - 100% 60% - 79% < 59 %
Índice de pedidos captados por los empleados	Medir el número de pedidos atendidos por el Capital Humano	Mensual	N° total de pedidos / N° de pedidos nuevos captados por el personal	80% - 100% 60% - 79% < 59 %

Fuente: (González & Rodríguez, 2010)

Elaborado por: Lozada L. (2018)

BIBLIOGRAFÍA

- Acosta, M., & Delfín, F. (2016). Importancia y análisis del desarrollo empresarial. *Scielo*(40), 186-202. Recuperado el 20 de Junio de 2018, de <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n40/n40a08.pdf>
- Aguilar, C. (22 de Febrero de 2013). El capital humano: Definición y características. Mexico. Recuperado el 7 de Junio de 2018, de <http://axeleratum.com/2013/el-capital-humano-definicion-y-caracteristicas/>
- Ajello, A. M. (2003). *La motivación para aprender*. Madrid, España: Popular.
- Alama, E. M. (2008). *Capital intelectual y resultados*. Madrid, España: Universidad. Recuperado el 7 de diciembre de 2017
- Alfaro, F., & Afaro, M. (1999). *Diagnósticos de productividad por multimomentos*. Barcelona, España: Marcombo S.A.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de Investigación* (Sexta ed.). Caracas: Editoria Episteme.
- Asociación de Industrias Textiles del Ecuador. (2012). *Historia y Actualidad*. Recuperado el 15 de Abril de 2018, de <http://www.aite.com.ec/industria.html>
- Astudillo, G. (3 de Enero de 2017). El 2017, un año de recuperación para América Latina y el Caribe. *Líderes*. Recuperado el 15 de Abril de 2018, de <http://www.revistalideres.ec/lideres/2017-ano-recuperacion-america-latina.html>
- Barrios, I., Correa, A., Acosta, M., & González, A. (2004). Indicadore sde Gestión. *Dossier*(174), 65-74. Recuperado el 20 de Junio de 2018, de Indicadores del Capital Humano para las Pymes: https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/39054706/Indicadores_de_capital_humano_para_las_Pymes.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWY YGZ2Y53UL3A&Expires=1530234236&Signature=Dev0hDEKVL%2BVat

WHgZHPMzle%2BhE%3D&response-content-
disposition=inline%3B%20filename

Becker, B. E., & Huselid, M. A. (2006). *Strategic human resources management: where do we go from here?* New York, United States of America. Recuperado el 7 de diciembre de 2017

Becker, G. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (Segunda ed.). New York, United States of America: Columbia University Press. Recuperado el 9 de diciembre de 2017

Behar Rivero, D. (2008). *Metodología de la Investigación*. Madrid: Shalom.

Benfeldt , J. F. (1994). *La dimensión desconocida del Capital Humano*. Costa Rica, Costa Rica: Universidad Autónoma de Centroamérica. Recuperado el 7 de diciembre de 2017

Bernal Torres, C. (2010). *Métodología de la investigación* (Tercera ed.). (O. F. Palma, Ed.) Colombia: Pearson .

Bisquerra, R. (2000). *Educación emocional y bienestar*. Barcelona, España: CISSPRAXIS. Recuperado el 7 de diciembre de 2017

Blanchard, O., & Pérez, D. (2000). *Macroeconomía: Teoría y política económica con aplicaciones a América Latina*. México, México: Prentice Hall. Recuperado el 8 de diciembre de 2017

Boisier, S. (2002). *Conversaciones Sociales y Desarrollo Regional*. Talca, Chile: Universidad de Talca. Recuperado el 7 de Junio de 2018

Bontis, A., Keow, W., & Richardson, S. (2000). *Intellectual capital and business performance in Malaysian industries*. Malasyan. Recuperado el 7 de diciembre de 2017

Bueno, E., Salmador , P., & Merino, C. (2008). Génesis, concepto y desarrollo del capital intelectual en la economía del conocimiento: Una reflexión. *Estudios*

de Economía Aplicada, 26(2), 43-63. Recuperado el 15 de Mayo de 2018, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=30113187003>

Byars, L., & Rue, L. (1997). *Gestión de Recursos Humanos*. Bogotá: Mc Graw-Hill.

Cabrera, P. (31 de Julio de 2017). *Radio CRE*. Recuperado el 15 de Abril de 2018, de <https://www.radiocre.com/noticias/2017/07/31/161035/ministro-inaugura-expo-capital-humano-ecuador-2017/ei>

Cárdenas Jaramillo, P., Heredia, W., & Piedra, J. (2016). *La Formación del Capital Humano en el Ecuador*. Cuenca: Taller gráfico de la Universidad de Cuenca. Recuperado el 15 de Abril de 2018, de https://www.ucuenca.edu.ec/images/Bolet%20ADn_N%20BA_4_GIER.pdf

Carson, E., Ranzijn, R., Winefield, A., & Marsden, H. (2004). *Intellectual capital. Mapping employee and work group attributes*. New York, United States of America. Recuperado el 7 de diciembre de 2017

Castillo-Contreras, R. (2012). *Desarrollo del capital humano en las organizaciones*. México, México: Red Tercer Milenio. Recuperado el 5 de diciembre de 2017, de https://issuu.com/torresgtzedgar/docs/desarrollo_del_capital_humano_en_la

Catañeda, L. (2013). Los sistemas de información una herramienta para la gestión integral de las Pymes. *Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA)*, 31-40.

Cazau, P. (2006). *Introducción a la Investigación en Ciencias Sociales* (Tercera ed.). Buenos Aires: Servicop. Recuperado el 29 de 12 de 2017, de <http://alcazaba.unex.es/asg/400758/MATERIALES/INTRODUCCI%20C3%93N%20A%20LA%20INVESTIGACI%20C3%93N%20EN%20CC.SS..pdf>

Cegarra-Sánchez, J. (2012). *Metodología de la investigación científica y tecnológica*. Madrid, España: Ediciones Días de Santos. Recuperado el 9 de diciembre de 2017

- Colquitt, J., Lepine, J., & Wesson, M. (2007). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. Madrid, España: Mc Graw Hill. Recuperado el 7 de diciembre de 2017
- Daft, R. (2004). *Administración* (Sexta ed.). México, México: Thomson Editores S.A. Recuperado el 8 de diciembre de 2017
- Danvila, L., & Sastre, M. A. (2005). *Problemas y propuestas de medición de la formación en la empresa*. Argentina: Argenta. Recuperado el 9 de diciembre de 2017
- Del Cid, A., Méndez, R., & Sandoval Recinos, F. (2007). *Investigación. Fundamentos y metodología*. México: Pearson Educación.
- Delfín-Pozos, F. L., & Acosta-Márquez, M. P. (2016). Importancia y análisis del desarrollo empresarial. *Scielo*, 186-202. Recuperado el 8 de diciembre de 2017
- Donoso, S., & Órdenes, C. (julio de 2009). El capital humano y el desarrollo de la Región del Maule: Conceptualización básica para su proyección en el largo plazo. *Panorama Socioeconómico*, 27(38), 8-15. Recuperado el 10 de Abril de 2018, de https://www.researchgate.net/publication/43070286_El_Capital_Humano_y_el_Desarrollo_de_la_Region_del_Maule_Conceptualizacion_Basica_para_su_Proyeccion_en_el_Largo_Plazo
- Dunnette, M. (1974). *Selección y Administración de personal*. México: CECSA.
- Edvinsson, L., & Malone, M. (1997). *Developing intellectual capital at Skandia*. United States of America: Board. Recuperado el 9 de diciembre de 2017
- Fenster, T. (2005). *Gender and the city: The different formations of belonging*. United States of America: Blacwell Publishing Ltda. Recuperado el 9 de diciembre de 2017

- Fernandez, E., Montes , J., & Vásquez, C. (1998). Los recursos intangibles como factores de competitividad de la empresa. *Revista de Ingeniería de Organización*(20), 83-98. Recuperado el 15 de Abril de 2018, de <http://www.revistadyo.com/index.php/dyo/article/view/318/318>
- Fleisman, E., & Bass, R. (1979). *Estudios de psicología industrial y del personal*. México, México: Trillas. Recuperado el 7 de diciembre de 2017
- Foro Económico Mundial. (2017). *Informe de capital humano global 2017*. Obtenido de http://www.cdi.org.pe/pdf/THCR/2017/WEF_GHCR_2017.pdf
- García-Santillán, A., & Edel-Navarro , R. (2008). *El capital humano en las organizaciones* (Vol. I). España. Recuperado el 7 de Junio de 2018
- García-Zambrano, L., García-Merino, J. D., & Rodríguez-Castellanos, A. (2012). Impacto de la inversión en capital humano sobre el valor empresarial. *Latinoamericana de Administración*, 15-26. Recuperado el 9 de diciembre de 2017, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=71625040006>
- Gonzáles , J., & Rodríguez, M. (2010). Modelos de Capital Intelectual y sus indicadores en la universidad pública. *Scielo*(43), 113-128. Recuperado el 15 de 07 de 2018, de <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/n43/n43a9.pdf>
- Goodenow, C., & Grady, K. (1993). *The relationship of school belonging and friends' values to academic motivation among urban adolescent students*. New York: Board. Recuperado el 9 de diciembre de 2017
- Granda, M. (2008). *Evaluación del proceso de reclutamiento y seleccion del personal en la empres Granda Contartistas S.R.L .* Chiclayo: eumed.net Enciclopedia virtual. .
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Bampista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGRAW-HILL.
- Herrera, L., Medina, A., & Naranjo, M. (2014). *Tutoría de la Investigación Científica* (Quinta ed.). Ambato: Gráficas Corona.

- Hoyos, A. (1987). *La Flexibilidad del Derecho Laboral Tradicional. Tendencias*. Montevideo, Uruguay: Byblos Ltda. Recuperado el 9 de diciembre de 2017
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2011). *Estadística a propósito de la Industria del vestido*. Recuperado el 14 de Abril de 2018, de http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/estudios/economico/a_proposi_de/Vestido.pdf
- Jericó, P. (2001). *Gestión del Talento. Del profesional con talento al talento*. Madrid, España: Prentice Hall Financial Times. Recuperado el 7 de diciembre de 2017
- Jiménez , M. F. (2017). El valor del capital humano en las empresas. *Finanzas Personales*. Recuperado el 10 de Abril de 2018, de <http://www.finanzaspersonales.co/columnistas/articulo/el-valor-del-capital-humano-empresas/50246>
- Krugman, P. R., & Wells, R. (2007). *Macroeconomía: Introducción a la economía*. Costa Rica: Reverté. Recuperado el 8 de diciembre de 2017
- Kuznets, S. (1966). *Modern Economic Growth: Rate, Structure, and Spread*. London: Yale University Press.
- La Hora. (16 de Abril de 2018). Sector textil representa el 6% del PIB industrial. pág. 1. Obtenido de https://lahora.com.ec/noticia/1102150131/sector-textil-representa-el-6_-del-pib-industrial
- Labarca, N. (2008). *Evolución del pensamiento estratégico en la formación de la estrategia empresarial*. Argentina: Haynes. Recuperado el 9 de diciembre de 2017
- Larrosa, J. (2003). *Entre lenguas, lenguaje y educación después de Babel*. Barcelona, España: Laertes. Recuperado el 9 de diciembre de 2017

- Lee, A., & Neefus, J. (2000). *Industria de productos textiles* (Vol. 3). España: Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. Recuperado el 20 de 06 de 2018, de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo3/89.pdf>
- Locke, E. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. Chicago: Rand McNally. Recuperado el 7 de diciembre de 2017
- López, J. (2013). *Productividad*. Bloomington, Estados Unidos: Palibrio.
- Lusthaus, C., Adrien, M. H., Anderson, G., & Carden, F. (2001). *Mejorando el desempeño de las organizaciones: Método de autoevaluación*. (Ó. Chavarría-Aguilar, Trad.) Costa Rica: Tecnológica. Recuperado el 9 de diciembre de 2017
- Marín, A. L. (1997). *La comunicación en las empresas y en las organizaciones*. Madrid, España: Bosch Casa . Recuperado el 9 de diciembre de 2017
- Martínez, L. (Junio de 2009). *Las características centrales de los productores de jean del Tambo Pelileo*. Recuperado el 15 de Abril de 2018, de <http://www.flacsoandes.edu.ec/biblio/catalog/resGet.php?resId=14814>
- Mejía, A., Bravo, M., & Montoya, A. (2012). El factor del talento humano en las organizaciones. *Scielo*, XXXIV(1), 2-11. Recuperado el 8 de Junio de 2018, de <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v34n1/rii02113.pdf>
- Melich, J. C. (2002). *Experiencia en Filosofía de la finitud*. Barcelona, España: Herder. Recuperado el 9 de diciembre de 2017
- Minniti, M. (2002). El emprendimiento y el crecimiento económico de las naciones. 23-30. Recuperado el 8 de diciembre de 2017, de <http://www.minetad.gob.es/Publicaciones/Publicacionesperiodicas/EconomiaIndustrial/RevistaEconomiaIndustrial/383/Mar%C3%ADa%20Minniti.pdf>

- Muñoz-Calero, J. (1999). *Sobre gestión del conocimiento, un intangible en México*, México: Mc-Graw Hill. Recuperado el 7 de diciembre de 2017
- Nava, Y., & Añez, C. (2009). Gestión del conocimiento del capital humano en las pequeñas empresas. *Omnia*, 162-1667. Obtenido de <http://www.redalyc.org/html/737/73711473011/>
- Navarro, I. (2005). Capital Humano: Su Definición y Alcances en el Desarrollo Local y Regional. *Education Policy Analysis Archives/Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 13, 1-36. Recuperado el 7 de Junio de 2018, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=275020513035>
- Parkin, M. (2006). *Microeconomía: Versión para Latinoamérica* (Séptima ed.). México, México: Pearson Educación.
- Poole, M. (2006). *El clima Lboral*. Obtenido de Unidad de Conocimiento : https://factorhuma.org/attachments_secure/article/8300/clima_laboral_cast.pdf
- Porter, L., & Lawler, E. (1968). *Managerial attitudes and performance*. Homewood, United States of America: Dorsey Press. Recuperado el 7 de diciembre de 2017
- PROECUADOR. (2012). *PROECUADOR*. Recuperado el 15 de Abril de 2018, de http://www.proecuador.gob.ec/wpcontent/uploads/2013/11/PROEC_AS2012_TEXTILES.pdf
- Ramírez-Ospina, D. E. (abril-junio de 2015). Capital humano: Una visión desde la teoría crítica. *Redalyc*, 13(2), 315-331. Recuperado el 9 de diciembre de 2017, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=323236212007>
- Rodríguez, C. (1993). *El nuevo escenario: La cultura de calidad y productividad en las empresas*. México: ITESO.

- Rubio, E. (2008). Reglas de Oro de un Buen Clima Laboral. *Red Mundial* , 9, 1-3. Recuperado el 15 de 06 de 2018, de <http://formacioneiniciativlaboral.es/articulos/clima%20laboral.pdf>
- Sánchez, M. (2005). Breve inventario de los modelos para la gestión del conocimiento en las organizaciones. *Scielo*(6), 1-20. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/aci/v13n6/aci060605.pdf>
- Santrock, J. (2002). *Psicología de la educación*. México, México: Mc-Graw Hill. Recuperado el 7 de diciembre de 2017
- Schumpeter, J. (1978). *Teoría del desenvolvimiento económico*. México, México: Fondo de Cultura Económica. Recuperado el 9 de diciembre de 2017
- Schumpeter, J. A. (1934). *The Theory of Economic Development*. United States of America: Harvard University Press. Recuperado el 8 de diciembre de 2017
- Segovia, M. J., Miranda, M., & Rivas, M. (2012). La influencia del capital humano de las empresas industriales españolas en su intensidad exportadora: Análisis mediante la técnica PART de Inteligencia Artificial. *La Universidad Autónoma Metropolitana UAM*, 1-18. Obtenido de https://www.uam.es/otros/jaeet13/comunicaciones/12_Capital_humano/Segovia_Miranda_Rivas.pdf
- Smith, A. (1983). *Investigación de la Naturaleza y Causas de la Riqueza de las Naciones*. Barcelona, España: TECNOS. Recuperado el 5 de Mayo de 2018, de <https://issuu.com/fesam/docs/smith-tomo1>
- Stewart, T. A. (1998). *Capital intelectual: a nova vantagem competitiva das empresas*. Río de Janeiro: Campus. Recuperado el 5 de diciembre de 2017
- Suárez, A. S. (1996). *Decisiones óptimas de inversión y financiamiento en la empresa* (Vol. II). Madrid: Ediciones Pirámide.

- Taggar, S. (2002). "Individual Creativity and Group Ability to Utilize Individual Creative Resources: A Multilevel Model" (Vol. 45). *Academy of Management Journal*. Recuperado el 6 de diciembre de 2017
- Tinoco, C., & Soler, S. (2011). Aspectos generales del concepto "Capital Humano". *Criterio Libre*, 9(14), 203-226. Recuperado el 15 de Mayo de 2018
- Valencia , M. (2005). El Capital humano, otro activo de su empresa. *Entramado*, 20-33. Recuperado el 15 de Mayo de 2018, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=265420471004>
- Vanegas, M. (2005). *Productividad Total*. México, México: Castillo S.A. Recuperado el 8 de diciembre de 2017
- Villalobos , G., & Pedroza , R. (2009). Perspectiva de la teoría del Capital Humano acerca de la relación entre educación y desarrollo económico. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portuga.* (20), 270-306.
- Villegas, E., Salazar, B., & Hernández, M. (2015). Modelos de medición y métodos de evaluación del capital intelectual. *Staabil lekilal ta lekil abtel*(8), 137-151. Recuperado el 15 de Mayo de 2018, de <http://132.248.9.34/hevila/Staobillekilaltalekilabtel/2015/no8/6.pdf>
- Viteri, M., & Ponce, W. (2017). Importancia estratégica de los activos intangibles. *Revista Publicando*, 4(11), 596-605. Recuperado el 20 de 06 de 2018, de https://www.rmlconsultores.com/revista/index.php/crv/article/view/610/pdf_422
- Zermeño, F. (2004). *Lecciones de desarrollo económico*. México, México: Plaza Valdes.

ANEXOS



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
ECUESTA DIRIGIDA A DUEÑOS O DIRECTIVOS
DE LAS PYMES DEL SECTOR TEXTIL DEL
CANTÓN PELILEO**



Objetivo

Conocer la incidencia del Capital Humano en el crecimiento económico – financiero de las Pymes del sector textil del cantón Pelileo.

Instrucciones

- Lea detenidamente antes de responder para proporcionar información veraz.
- Colocar una X en el recuadro correspondiente y contestar las preguntas establecidas.

Nota: Esta encuesta es anónima y personal.

Género del encuestado

Masculino _____
Femenino _____

Edad del encuestado

Menos de 25 _____
De 26 a 35 _____
De 36 a 45 _____
Mayor a 45 _____

Estudios

Primaria _____
Secundaria _____
Tercer Nivel _____
Otro _____

Año de funcionamiento de la empresa _____

Número de empleados

Criterio	2017	2018
Mujeres		
Hombres		

¿Conoce usted que son los activos intangibles?

Si _____ No _____

¿Conoce usted sobre el significado de Capital Humano?

Si _____ No _____

¿Cómo considera usted al personal de su empresa?

Un recurso más de la empresa _____
Mano de Obra _____
Un activo intangible _____
Capital Humano _____

¿La empresa genera planes de formación (capacitaciones) para los empleados las mismas que permitan anticipar necesidades futuras y el desarrollo empresarial de la misma?

Si _____ No _____

Si su respuesta es si, establecer el número de personal capacitado

Criterio	2017	2018
Mujeres		
Hombres		

¿Su empresa entrega incentivos a sus empleados? ¿Qué tipo de incentivos? ¿Cuál es la finalidad de hacerlo?

Si _____ No _____

Tipo

Bonos económicos _____
 Días de descanso _____
 Cupones para supermercados _____

Finalidad

Porque así lo hace la competencia _____
 Para incrementar las ventas _____
 Para generar fidelidad empleado – empresa _____
 Otro (especificar) _____

¿Puntúe de (1) muy poco importante a (5) muy importante, en qué medida los siguientes recursos han supuesto un crecimiento para su empresa?

	1	2	3	4	5
Recursos Humanos					
Tecnología					
Prestigio e imagen					
Productos que ofrecen					
Ubicación					

¿Considera que la empresa ha tenido un crecimiento en el presente año? Si su respuesta es sí, indique cuál es el volumen de ventas de su empresa.

Si _____ No _____

Criterio	2017	2018
Volumen de ventas locales		

¿La empresa ha tenido incremento de producción en el presente año?

Si _____ No _____

¿Número de clientes con los que cuenta su empresa? Especificar la posible causa de mantener o incrementar el número de clientes.

Criterio	2017	2018
Número de clientes		

Si en su respuesta existe un incremento de un año a otro, especificar las causas del incremento

Promociones _____
Publicidad o creatividad en el producto _____
Buena atención por parte del personal de la empresa _____
Costo menor al de la competencia _____

¿La empresa ha requerido de la contratación de nuevo personal dentro de este año?

Si _____ No _____

¿Cómo calificaría la influencia de su personal en el área de producción?

Insatisfactoria	
Aceptable	
Satisfactoria	
Muy satisfactoria	

¿Utiliza un método de evaluación para medir la productividad del recurso humano de su empresa? Si su respuesta es si seleccione cuál de los siguientes:

Evaluaciones de conocimiento _____
Indicadores de eficiencia, eficacia y calidad _____
Escalas de liker _____

¿Cómo calificaría el cumplimiento de los objetivos establecidos dentro de la empresa por parte de su personal?

Insatisfactoria	
Aceptable	
Satisfactoria	
Muy satisfactoria	

¿Realiza análisis financieros comparativos, para identificar si su empresa presenta un crecimiento?

Si _____ No _____

¿Cuántas líneas de producción tienen su empresa?

Líneas de Producción	
1 A 5	
6 A 10	
11 A 15	
< 15	