

DOI: 10.26820/recimundo/6.(suppl1).junio.2022.13-28
URL: <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/1630>
EDITORIAL: Saberes del Conocimiento
REVISTA: RECIMUNDO
ISSN: 2588-073X
TIPO DE INVESTIGACIÓN: Artículo de Investigación
CÓDIGO UNESCO: 5909.01 Gestión Administrativa
PAGINAS: 13-28






Capacitación como ventaja competitiva de la asociación -Mario Falconi Yépez

Training as a competitive advantage for the Mario Falconi Yépez Association

A formação como vantagem competitiva para a Associação Mario Falconi Yépez

Ruth Yadira Sumba Bustamante¹; María Belén Salazar Zambrano²; Beymer Manuel Suarez Tubay³

RECIBIDO: 25/01/2022 **ACEPTADO:** 15/02/2022 **PUBLICADO:** 03/06/2022

1. Economista, Magister en Docencia Universitaria de Investigación Educativa; Doctora en Administración; Docente en la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas; Universidad Estatal del Sur de Manabí; Jipijapa, Ecuador; yadira.sumba@unesum.edu.ec;  <https://orcid.org/0000-0003-2320-1129>
2. Profesional en Formación de la Carrera de Administración de Empresas; Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas; Universidad Estatal del Sur de Manabí; Jipijapa, Ecuador; salazar-maria8727@unesum.edu.ec;  <https://orcid.org/0000-0003-4356-1513>
3. Profesional en Formación de la Carrera de Administración de Empresas; Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas; Universidad Estatal del Sur de Manabí; Jipijapa, Ecuador; suarez-beymer7309@unesum.edu.ec;  <https://orcid.org/0000-0003-0626-4130>

CORRESPONDENCIA

Ruth Yadira Sumba Bustamante
yadira.sumba@unesum.edu.ec

Jipijapa, Ecuador

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, establece la importancia de capacitar a los miembros de una organización, empresa o asociación para su competitividad. Para lo cual se realizó un análisis con el objetivo de determinar si la capacitación incide en la ventaja competitiva de la Asociación Mario Falconí Yépez, así como los tipos de capacitación que se realizan. En este estudio se utilizó la metodología de enfoque cualitativo y de campo, alcanzando como resultado que la capacitación demuestra una ventaja en el sentido de una mejor competitividad.

Palabras clave: Asociación, Capacitación, Desarrollo, Ventaja Competitiva.

ABSTRACT

This research work establishes the importance of training the members of an organization, company or association for its competitiveness. For which an analysis was carried out with the objective of determining if the training affects the competitive advantage of the Mario Falconí Yépez Association, as well as the types of training that are carried out. In this study, the methodology of qualitative and field approach was used, reaching as a result that training shows an advantage in the sense of better competitiveness.

Keywords: Association, Training, Development, Competitive Advantage.

RESUMO

Este trabalho de investigação estabelece a importância da formação dos membros de uma organização, empresa ou associação para a sua competitividade. Para o qual foi realizada uma análise com o objectivo de determinar se a formação afecta a vantagem competitiva da Associação Mario Falconí Yépez, bem como os tipos de formação que são realizados. Neste estudo, foi utilizada a metodologia de abordagem qualitativa e de campo, conseguindo-se assim que a formação demonstre uma vantagem no sentido de uma melhor competitividade.

Palavras-chave: Associação, Formação, Desenvolvimento, Vantagem Competitiva.

Introducción

En la actualidad la capacitación tiene vital importancia para la empresa; permite potenciar capacidades y optimizar recursos existentes así como gestionar el talento humano acorde a objetivos, está dada en relación a la inversión realizada por la empresa o institución, para que sus miembros se adapten a los cambios organizacionales, técnicos, económicos y sociales (Brand Serna, 2017). La capacitación debe tener el carácter de constante para mejorar, la competitividad y el éxito organizacional.

Para que una organización invierta en capacitación, es necesario que se conozca de qué manera impactará en lo posterior dentro de la empresa. Además, se debe tener en cuenta que aparte de la capacitación del talento Humano existen otro tipo de variables que delimitan éxitos y fracasos, como son: el clima organizacional, el desarrollo humano, la gestión del conocimiento, la gestión por competencias, que pretenden cambiar la vieja concepción de que el ser humano es solo de actuar bajo órdenes, directrices y no ser autónomos con creatividad, con poca innovación, sin voz ni voto para la toma de las decisiones.

La capacitación es capaz de convertir a la persona de ente pasivo a desarrollar capacidades de líder, adquiriendo mayores responsabilidades, nuevos roles y retos en su actividad laboral (Bermeo, 2017). Para esto la organización no solo debe centrarse en los procesos, sino enfocarse en los resultados que se pretenda llegar, por esta razón se deben crear estrategias que se puedan medir para poder realizar estudios y análisis que conlleven al mejoramiento de la productividad.

Además, en una organización se debe poner énfasis en las personas menos cualificadas, mediante evaluaciones sistemáticas, en las etapas derivadas de la carrera individual para que los mandos medios promuevan las competencias intelectuales, cultura y aptitud para la gestión. Por lo tan-

to, la capacitación es una herramienta clave para el éxito de negocios, pues el capacitar a los trabajadores se ve reflejado en los resultados productivos y la rentabilidad que obtienen las organizaciones.

Sin embargo, dentro de algunas organizaciones se ha observado falta de capacitación, o poca inversión en ella, así como resultados no esperados en la expectativa de competencias con miras al aumento progresivo de conocimiento que permita la adaptación de las cualidades del personal a las necesidades de la organización en general, lo cual se refleja en la baja productividad, bajos ingresos y que conllevan a no tener la ventaja competitiva acorde a las necesidades empresariales y de gestión humana.

Problemática expresada por Camba Walter (2019) quien manifiesta que los propietarios y dueños de negocios no cuentan con la suficiente capacitación para poder mantenerse en el mercado generando ingresos sustentables, lo cual no permite realizar análisis de mejora y evaluaciones de consecutivas para una mejor toma de decisión. Esto genera a que no existan resultados acordes a los esperados por la falta de capacitación. En la misma idea Odalys Labrador Machín (2019) indica que las organizaciones deben responder a las demandas múltiples de un mercado en constante cambio, a través de un aprendizaje continuo y la adquisición de nuevas habilidades y competencias.

Para Parra-Penagos (2016) la formación y capacitación son una base fundamental para la planificación, desarrollo y evaluación de los sistemas de calidad, en busca de la satisfacción de los clientes y el logro de los resultados de la organización. Estos indicadores, no se dan siempre dentro de una empresa, por lo que la problemática identificada en el presente trabajo es de común denominador entre varias investigaciones recabadas y que da una motivación al desarrollo teórico sobre la poca o nula capacitación dentro de las empresas, organizaciones y asociaciones, según el caso.

En este contexto se planteó el objetivo general de determinar de qué manera la capacitación incide en la ventaja competitiva de los miembros de la Asociación Mario Falconí Yépez, y como objetivos específicos: diagnosticar la situación actual de la Asociación Mario Falconí Yépez, establecer el proceso de capacitación que se realiza en la Asociación Mario Falconí Yépez, identificar los factores que inciden en la ventaja competitiva de las asociaciones.

En una investigación realizada por Machín (2019) establece que la gestión de la capacitación es un imperativo ante los desafíos que impone el escenario socioeconómico cubano y el perfeccionamiento de su modelo. Planteando la interrogante: ¿gestionar la capacitación o capacitar para una mejor gestión de los procesos en función de la toma de decisiones? La investigación tiene como objetivo mostrar una metodología de capacitación a directivos desde una visión sistémica y participativa que responde a la realidad del sector no estatal.

Por otra parte, Betin (2017) expresa sobre la experiencia de realizar un seminario, como capacitación sobre la conceptualización de ventajas competitivas, el mismo trabajo presenta las principales estrategias para obtener ventajas competitivas, entre las que se aborda la capacitación como fuente de ventaja competitiva. Este trabajo, con la metodología desarrollada llega a la capacidad de mejora que tiene un grupo humano, por parte de la capacitación como objetivo de la organización.

En el artículo desarrollado por Penagos & Rodríguez (2016) la temática de la capacitación es abordado desde las ciencias de la gestión. El objetivo que tiene el trabajo es hacer una revisión sobre la capacitación y su efecto directo que puede tener en la calidad dentro de las organizaciones. En primer lugar, plantea algunos antecedentes relacionados con la calidad y capacitación; luego realiza una conceptualización de la capacitación como una manera de forma-

ción en la organización, para finalmente, se enfatiza en la capacitación como base de la gestión de calidad en las organizaciones. Como resultado, el autor llega a manifestar que la capacitación influye directamente en la calidad desde el desarrollo de conocimientos, habilidades y destrezas.

La presente investigación cuenta con suficientes fuentes bibliográficas, de repositorios, antecedentes de investigación, que pueden servir de base a nuevas investigaciones tomando el desarrollo final como antecedente posterior a nuevas rutas de investigación.

Desarrollo

Capacitación: definición y tipos

“La capacitación es un proceso constante que busca la eficiencia y con ella alcanzar niveles elevados de productividad” (Bermúdez Carrillo, 2017). Esto se entiende como un proceso mediante el cual los trabajadores adquieren habilidades y destrezas para mejorar el desempeño e incitar el aprendizaje. Por otro lado, es la labor educativa dada por una persona con el objetivo de mejorar profesionalmente. Lo que coincide con lo expresado por Parra (2017), quien expresa que capacitación es una estrategia importante para el desarrollo profesional porque ayuda al personal a ser más responsable con su trabajo, de forma individual como en grupo, aportando mejores resultados en las actividades para alcanzar los objetivos.

La capacitación es un proceso sistematizado, mediante el cual los empleados nuevos o existentes de una organización, desarrollan conocimientos, habilidades y actitudes para favorecer así al logro de los objetivos de las organizaciones y el beneficio del personal, permitiendo que los integrantes de una entidad sean capaces de desarrollar determinada actividad con eficiencia y eficacia, con la capacitación se forma y prepara a los trabajadores para la ejecución de sus labores mediante objetivos de corto plazo.

Por su parte, Álvarez (2017) considera que la capacitación organizacional eleva a un nivel mayor la productividad de un empleado de lo que eleva su sueldo, la productividad de un trabajador capacitado es en promedio alrededor de 23%, mientras que la prima salarial es sólo el 12%. Esto conlleva al desarrollo de la ventaja competitiva que va de la mano con la productividad de la persona, por lo que la capacitación es un elemento que incrementa la productividad en la economía.

En este mismo orden conceptual Díaz Rojas (2018) afirma que al pasar de los años la capacitación del personal ha cambiado. Los diversos cambios tecnológicos afectan a las empresas, por lo que muchas no tienen maquinarias o técnicas modernas. Por estas razones, afectan significativamente a la productividad, al crecimiento de una empresa y la sobrevivencia de la misma. Este postulado del autor antes mencionado establece que la capacitación es vinculada con la competitividad, sea en el área en el cual se desarrolle, en una empresa, asociación u organización.

En cuanto a los tipos de capacitación que existen, se expresan las siguientes: a.- la capacitación en el puesto de trabajo, que es la que se da dentro del lugar mismo, en horario de labores o fuera de labores con la finalidad de fortalecer procesos productivos y competitivos in situ; b.- la capacitación fuera del puesto de trabajo que es la que se da en convenio interinstitucional, académico y de campo; y c.- las nuevas formas de capacitación virtuales o mediante la utilización de redes sociales o plataformas como zoom, Edmodo, Google Meet entre otros.

En el puesto de trabajo o capacitación dentro del lugar, sitúa a los trabajadores en eventos reales y actuales para potenciar sus capacidades productivas haciendo lo aprendido. Por otro lado, la capacitación fuera del puesto de trabajo, en donde están inmersas técnicas como conferencias, demostraciones, simulaciones, entre otras.

Por último, las nuevas formas de capacitación, basadas en las Tics como una nueva manera de formación.

Por otra parte Godoy Zepeda, (2016) señala que hay diversos tipos de capacitación que se pueden implementar en una organización y estos son: a.- Capacitación Inductiva, es aquella que se orienta a facilitar la integración del nuevo colaborador en general como a su ambiente de trabajo en particular; b.- capacitación preventiva, es aquella orientada a prever los cambios que se producen en el personal, toda vez que su desempeño puede variar con los años, sus destrezas pueden deteriorarse y la tecnología hacer obsoletos sus conocimientos; c.- capacitación correctiva, como su nombre lo indica, está orientada a solucionar problemas de desempeño. En tal sentido, su fuente original de información es la evaluación de desempeño realizada normalmente en la empresa, pero también los estudios de diagnóstico de necesidades dirigidos a identificar y determinar cuáles son las soluciones factibles, a través de acciones de capacitación; d.- capacitación para el desarrollo de carrera, estas actividades se asemejan a la capacitación preventiva, con la diferencia de que se orientan a facilitar que los colaboradores puedan ocupar una serie de nuevas o diferentes posiciones en la empresa (pp. 13-15).

Ventajas de estar constantemente en formación y capacitación

Salir de su zona de confort. A veces se cree que los conocimientos que tenemos son más que suficientes para desempeñar un trabajo. Qué distinto sería tener una actitud de apertura para enfrentar un nuevo reto que haga sobresalir nuestras virtudes.

Impacto positivo en su vida personal. Hay personas que con el simple hecho de estar inscritas en un curso de capacitación o estar matriculados para obtener algún grado de especialización, los hace sonreír y lo encuentra un factor de motivación para sentirse felices.

Mayores ingresos. Uno de los factores que más impulsan a las personas a querer capacitarse es el económico. Saben que, si perfeccionan sus cualidades, hay más probabilidades de que en su trabajo los tomen en cuenta para un ascenso y gocen de un sueldo competitivo.

Aspirar al puesto de sus sueños. ¿Es alguien que siempre va por lo que se ha propuesto? Entenderá muy bien este punto, ya que la formación y la actualización constante le acercan al logro de sus metas y, en este caso, a tener el trabajo que siempre ha deseado.

Mejor estado de salud. Al estar en un constante proceso de aprendizaje, mantiene su cerebro activo y todo su organismo segrega sustancias que le otorgan mayor bienestar a nivel no sólo físico sino también mental.

Mayor satisfacción en su especialidad. El estudiar aún más aquello que le apasiona y a lo que se dedica, provoca una notoria satisfacción no sólo con su labor sino con su vida en general. Sentir que va teniendo mayor dominio hace que el estudio no sea un desgaste sino un tiempo agradable y de calidad absoluta.

Sistema y técnicas de capacitación que hacen las microempresas

Podemos referirnos a dos tipos de sistemas y técnicas de capacitación que hacen las microempresas: tradicionales y tecnológicos, cuando nos referimos al sistema y técnicas de capacitación. (Bermúdez, 2016)

Procedimiento para capacitación

Para realizar una capacitación se debe seguir un proceso por objetivos. Primero se empieza con determinar las necesidades de capacitación, es decir cuándo y por qué capacitar, luego seleccionar y preparar el programa para tomar en cuenta el número y características de las personas que van a capacitarse para delimitar la acción en lo temporal y espacial. El siguiente paso es la implementación del programa de la capa-

citación. Por último, la evaluación de los resultados, constatar si la capacitación ayudo o no a la organización y en que se puede mejorar (Godoy Zepeda, 2016)

Por otro lado, para Brand Serna (2017) argumentaron que identificar las necesidades de capacitación ayuda a mejorar la competitividad de las empresas, dado a que se capacita principalmente para el fortalecimiento y actualización de técnicas. Por eso es necesario que toda organización potencie conocimientos y actualizarlos por lo cual el desempeño mejorará si se tienen claros los objetivos de la organización, y si se delegan más responsabilidades que requerirán de una actualización de conocimientos. El conocimiento es actualizado con las exigencias de la organización y asociación.

Productividad y competitividad

En relación a la teorización de la variable competitividad, se considera que una empresa y organización altamente productiva es porque es competitiva y cuenta con los recursos y participación del mercado para competir en un espectro externo, mientras que las empresas pocos productivas carecen de competitividad según Jiao (2018). Por ende, se define la ventaja competitiva como una fuente clave de crecimiento económico y de ingresos a largo y corto plazo, la cual busca utilizar eficientemente los recursos, como capital y trabajo sumado al humano.

Por otro lado, Bermúdez Carrillo (2017) definió a la productividad laboral como la relación entre la producción real y los insumos laborales, en donde el valor de los productos dividido entre los valores de los recursos que se han utilizado como insumos. Lo que nos da a entender el autor es que existe competitividad siempre y cuando se produzca más con menos recursos dando un servicio de calidad con eficacia y eficiencia.

Por otra parte, se define productividad como un elemento relacionado con la eficiencia y eficacia de la empresa. Las organizaciones

y asociaciones tienen opción de manejar los factores que posee, pero hay sucesos que se dan en el mercado que son quienes determinan el alcance real de los resultados en base a objetivos planteados (Fontalvo Herrera, 2018). Los componentes externos pueden alterar la gestión organizacional porque es un procedimiento que relaciona sus elementos y el ambiente externo.

Según Camba Walter (2019) mencionaron que existen dos variables cuando se proyectan actividades relacionadas a la productividad y a la competitividad: (a) la variable exógena y (b) la variable endógena. Por otro lado, puede haber factores que pueden afectar al personal capacitado según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016)

La capacitación tiene el propósito de adquirir nuevos conocimientos para mejorar el desempeño laboral. La formación engloba los estudios de carrera considerados desde la academia, luego la capacitación es una técnica para actualizar y adquirir conocimientos, en un límite de tiempo muy corto en comparación con la formación académica.

Incidencia de la capacitación laboral en el sistema competitivo de las microempresas

Organizaciones internacionales como el observatorio de la economía latinoamericana el observatorio de microempresas y la secretaria económica entre otros coinciden en señalar que la capacitación no se ha considerado en mucho tiempo tradicionalmente como un factor de desarrollo que permita a las empresas dentro de un plan estratégico lograr mejores beneficios y posicionamiento competitivo en los mercados, sin embargo la información contrasta con el hecho de que una microempresa debidamente capacitada en este tiempo o era actual puede proporcionar herramientas que la hagan competitiva demostrado por investigaciones anteriores y proyectos lanzados a microempresas donde se capacito

de manera oportuna y los resultados en su sistema competitivo la hacen prácticamente inalcanzable en el mercado (Gonzalez, 2018).

Ferrando & Callohuanca, (2019) en su trabajo de investigación hace referencia a la incidencia en la capacitación en el desarrollo de habilidades gerenciales en los gerentes de pequeñas empresas, obteniendo resultados favorables en las habilidades de los participantes al culminar el proceso formativo.

Se debe tomar en consideración que el desarrollo de la investigación hecho por los autores Ferrando y Callohuanca, fue para el sector de pequeñas y microempresas, y la capacitación se empleó solo al personal de gerencia, los cargos gerenciales son de suma importancia, por necesitan cualidades de líderes y toma de decisiones a la vez que deben generar estrategias de ventas y producción, por ende, la capacitación que se realice a dicho personal va a tener efectos positivos en el sistema competitivo.

En razón a lo expuesto se confirma que la capacitación tiene importancia considerable y es incidente para la competitividad de las organizaciones, incluidas las asociaciones.

Metodología

La presente investigación se desarrolló en la Asociación Mario Falconí Yépez, ubicada en la ciudad de Jipijapa, cantón conocido como productor de café y que en la actualidad es una ciudad dedicada a la actividad netamente comercial y por cuanto tiene cercanía con puertos de mar, hace del lugar de gran importancia estratégica.

El diseño de la presente investigación es no experimental, debido a que las variables no son manipuladas; es decir, las variables no varían intencionalmente y no hay participación de los autores para llegar a un cambio perceptible de las variables estudiadas. En esta investigación se observará la inciden-

cia de la capacitación en la ventaja competitiva de los comerciantes de la Asociación Mario Falconi Yépez. También, se utilizó investigación de campo, es decir que se realizó en el sitio donde está presente la población, donde se ha observado la problemática investigada.

Además, tiene enfoque cualitativo porque parte de identificar y formular un problema, para proceder a la revisión de literatura y construir las bases teóricas de las variables a desarrollar.

La población son los comerciantes de la Asociación Mario Falconi Yépez del cantón Jipijapa – Manabí- Ecuador, son 25 socios, información que fue proporcionada por la directiva de la asociación, en consideración a los registros que tienen. Para la parte muestral se considera la totalidad de la población, por ser mínima. La técnica a utilizar es de la encuesta con instrumento de cuestionario semiabierto, que permitió la recolección de datos que ayudaron a cumplir con los objetivos planteados.

Resultados y discusión

Para el presente análisis de resultados se tomaron en consideración los valores recabados a través de la encuesta, con los resultados derivados de la escala de Likert, a fin de determinar la relación que existe entre la capacitación y la ventaja competitiva dentro de la asociación situada en el cantón Jipijapa.

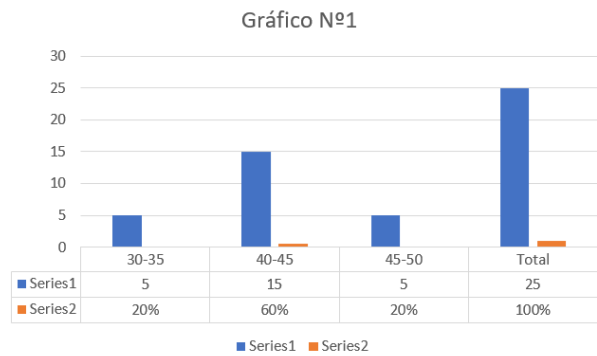
Se utilizó el indicador estadístico alfa de Cronbach, que muestra la fiabilidad de los resultados, mismo que está dentro de la categoría >.90: 92 que se lo define de excelente.

Datos generales de la Asociación Mario Falconi Yépez

Tabla 1.

Edad	Frecuencia	Porcentaje
30-35	5	20%
40-45	15	60%
45-50	5	20%
Total	25	100%

Elaboración: Los autores.



Elaboración: Los autores.

Fuente: Asociación Mario Falconi Yépez

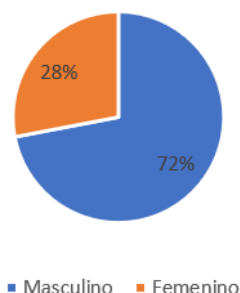
Análisis: La edad preponderante de los miembros de la organización objeto de estudio es de cuarenta a cuarenta y cinco años, lo que se considera una población relativamente joven.

Tabla 2.

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	18	72%
Femenino	7	28%
Total	25	100%

Elaboración: Los autores.

Gráfico N°2



Elaboración: Los autores.

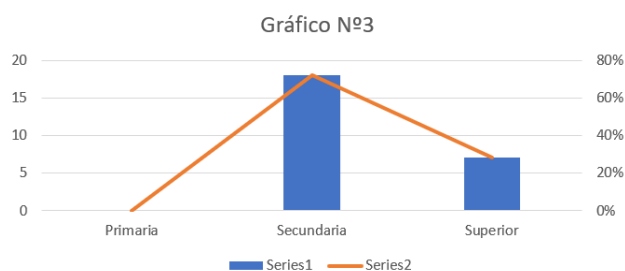
Fuente: Asociación Mario Falconi Yépez

Análisis: La mayoría de los socios son de sexo masculino, correspondiendo al 72%, frente al 28 % que corresponde al femenino.

Tabla 3.

Nivel de Educación	Frecuencia	Porcentaje
Primaria	0	0%
Secundaria	18	72%
Superior	7	28%
Total	25	100%

Elaboración: Los autores.



Elaboración: Los autores.

Fuente: Asociación Mario Falconi Yépez

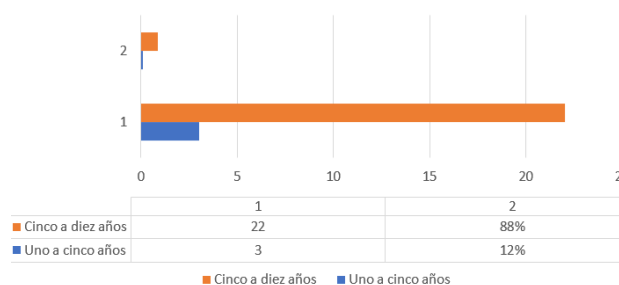
Análisis: Los miembros de la asociación, tienen formación educativa que corresponde al 72% en educación primaria, y 28% de educación superior por ende, nadie se queda solo en el nivel primario, algunos socios incluso son profesionales.

Tabla 4.

N° de años de socio	Frecuencia	Porcentaje
Uno a cinco años	3	12%
Cinco a diez años	22	88%
Total	25	100%

Elaboración: Los autores.

Gráfico N°4



Elaboración: Los autores.

Fuente: Asociación Mario Falconi Yépez

Análisis: Dentro de los años de permanencia como socios de la asociación, se determinó que el 88% tienen entre cinco a diez años.

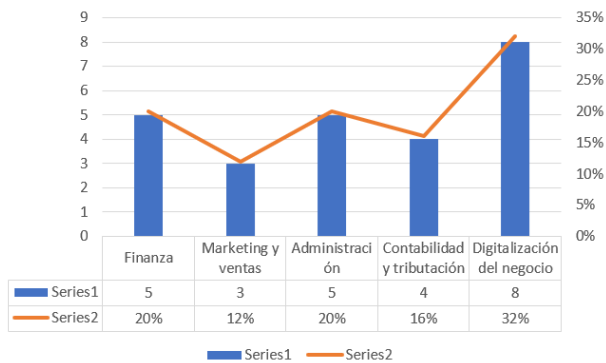
Proceso de capacitación en la Asociación Mario Falconi Yépez

Pregunta N°5: De los siguientes temas, cual considera Ud. de mayor importancia para una capacitación dentro de la organización.

Tabla 5.

Temas importantes de capacitación	Frecuencia	Porcentaje
Finanzas	5	20%
Marketing y ventas	3	12%
Administración	5	20%
Contabilidad y tributación	4	16%
Digitalización del negocio	8	32%
Total	25	100%

Elaboración: Los autores.



Elaboración: Los autores.

Fuente: Asociación Mario Falconi Yépez

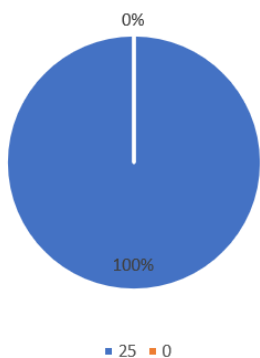
Análisis: En cuanto a los ítems a escoger respecto al área de mayor interés es de digitalización del negocio con el 32%, siguiendo con finanzas y administración con el 20% cada uno. Por otro lado, contabilidad y tributación tiene el 16% para finalmente marketing y ventas tiene el 12%. De los resultados obtenidos se demuestra que el mantener y promocionar el negocio en medio y manera digital, reviste de mayor importancia a la hora de seleccionar el tema de capacitación.

Tabla 7.

Capacitación Recibida	Frecuencia	Porcentaje
Si	25	100%
No	0	0%
Total	25	100%

Elaboración: Los autores.

Gráfico N°7



Elaboración: Los autores.

Fuente: Asociación Mario Falconi Yépez

Análisis: En el resultado se observa que el cien por ciento respondió de manera afirmativa, por lo que se deduce que la capacitación recibida en su debido momento ha tenido impacto positivo y ayuda dentro de la organización.

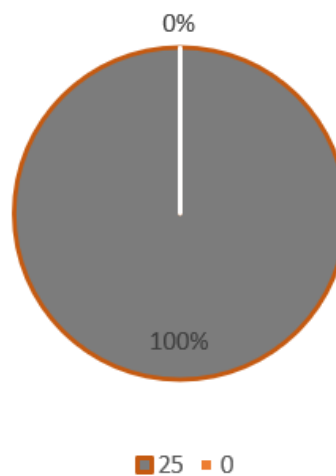
Pregunta N°8: ¿Usted cuenta con cursos realizados o capacitaciones que le permitan desarrollar su actividad de mejor manera?

Tabla 7.

Capacitación Recibida	Frecuencia	Porcentaje
Si	25	100%
No	0	0%
Total	25	100%

Elaboración: Los autores.

Gráfico N°8



Elaboración: Los autores.

Fuente: Asociación Mario Falconi Yépez

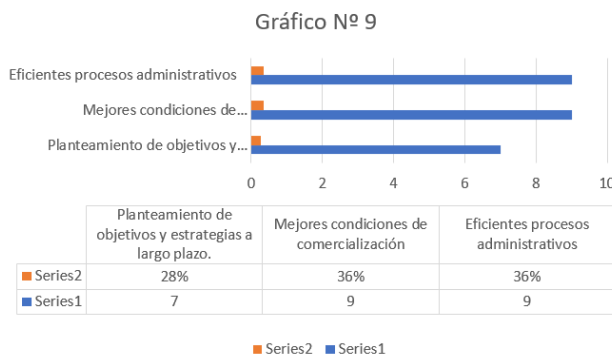
Análisis: De los resultados obtenidos, el 100% manifiesta que si es de vital importancia las capacitaciones recibidas y que han ayudado a desarrollar las actividades de mejor manera. En cuanto a los temas recibido son: organización, liderazgo, ventas, marketing, cultura tributaria entre otros.

Pregunta N° 9: ¿Cuál de los siguientes factores usted considera que han sido propiciados por la capacitación del personal que pertenece a la Asociación? ¿Por qué?

Tabla 9.

Factores propiciados por la capacitación	Frecuencia	Porcentaje
Planteamiento de objetivos y estrategias a largo plazo.	7	28%
Mejores condiciones de comercialización	9	36%
Eficientes procesos administrativos	9	36%
Ninguno de los anteriores	25	100%

Elaboración: Los autores.



Elaboración: Los autores.

Fuente: Asociación Mario Falconi Yépez

Análisis: El 36% de los socios consideran que la capacitación ha propiciado mejores condiciones de comercialización y eficientes procesos administrativos. En razón a lo cual coinciden en manifestar que la capacitación les ha ayudado a realizar mejores procesos.

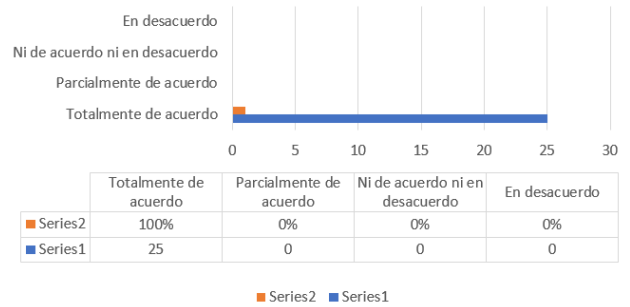
Pregunta 10.- ¿Considera Ud. que es importante recibir capacitación para impulsar un emprendimiento?

Tabla 10.

Importancia de recibir capacitación	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	25	100%
Parcialmente de acuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Total.	25	100%

Elaboración: Los autores.

Gráfico N°10



Elaboración: Los autores.

Fuente: Asociación Mario Falconi Yépez

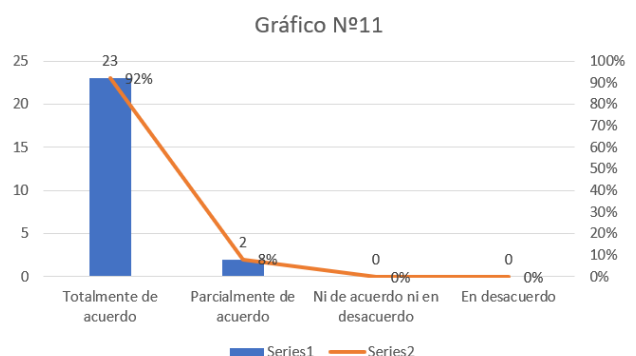
Análisis: En esta pregunta se obtuvo con el 100% en su totalidad del total de personas encuestadas, que están totalmente de acuerdo respecto a que es importante recibir capacitación para impulsar un emprendimiento.

Pregunta 11.- ¿Usted considera que la Asociación invierte en el desarrollo profesional y capacitación del personal, para mejorar su productividad?

Tabla 11.

Inversión para recibir capacitación	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	23	92%
Parcialmente de acuerdo	2	8%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Total.	25	100%

Elaboración: Los autores.



Elaboración: Los autores.

Fuente: Asociación Mario Falconi Yépez

Análisis: Se obtuvo que el 92% de los socios está totalmente de acuerdo en que

la Asociación invierte en el desarrollo profesional y capacitación del personal, para mejorar su productividad, apenas el 8% está parcialmente de acuerdo, lo que se infiere que la asociación invierte en estos procesos importante para sus miembros.

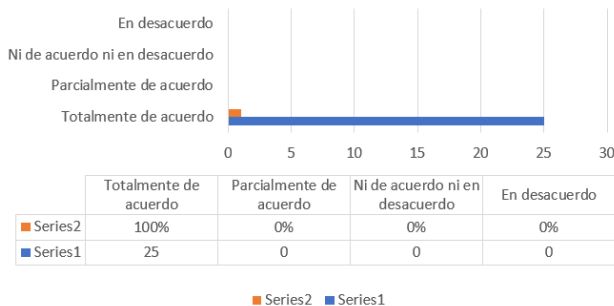
12.- ¿Usted cree que la experiencia que ha obtenido y oportunidades ha sido de mucha ayuda para ser más eficiente en la actividad que desempeña en el negocio?

Tabla 12.

Experiencia obtenida y eficiencia	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	25	100%
Parcialmente de acuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Total.	25	100%

Elaboración: Los autores.

Gráfico N°12



Elaboración: Los autores.

Fuente: Asociación Mario Falconi Yépez

Análisis: El 100% de las personas encuestadas está totalmente de acuerdo en que la experiencia que han obtenido y oportunidades ha sido de mucha ayuda para ser más eficientes en la actividad que desempeñan en el negocio, esta eficiencia es demostrada por la capacidad de cada uno de sus miembros.

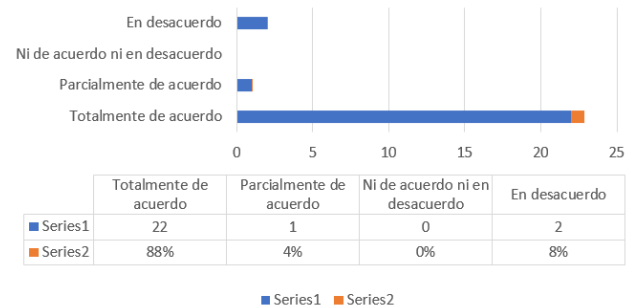
Pregunta 13.- ¿Usted cree que sus compañeros tienen la capacidad para poder adaptarse a cualquier circunstancia ya sea por sus costumbres o creencias?

Tabla 13.

Capacidad para adaptarse	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	22	88%
Parcialmente de acuerdo	1	4%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	2	8%
Total.	25	100%

Elaboración: Los autores.

Gráfico N°13



Elaboración: Los autores.

Fuente: Asociación Mario Falconi Yépez

Análisis: Respecto a creer que los compañeros tienen la capacidad para poder adaptarse a cualquier circunstancia ya sea por sus costumbres o creencias, el 88% está totalmente de acuerdo, le sigue con el 8%, está en desacuerdo y el 4% está parcialmente de acuerdo, por lo que se puede decir que la mayoría si cree en la capacidad de adaptación.

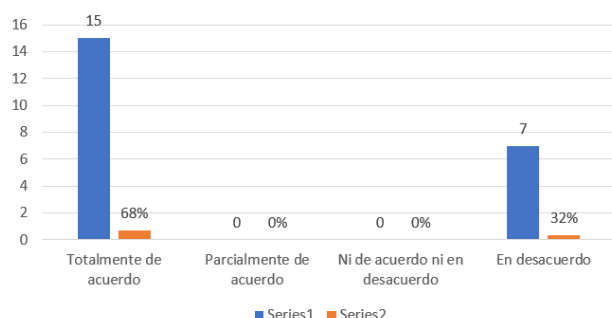
Pregunta 14.- ¿La asociación cuenta con la tecnología necesaria para el buen desarrollo de sus actividades?

Tabla 14.

Tecnología para el desarrollo de actividades	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	15	68%
Parcialmente de acuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	7	32%
Total.	25	100%

Elaboración: Los autores.

Gráfico N°14



Elaboración: Los autores.

Fuente: Asociación Mario Falconi Yépez

Análisis: El 68% de los socios está de acuerdo en que la asociación cuenta con la tecnología necesaria para el buen desarrollo de sus actividades, el 32% está en desacuerdo. Se deduce entonces por los resultados expuestos que la asociación dispone de parcialmente recursos tecnológicos necesarios para cumplir las diversas funciones.

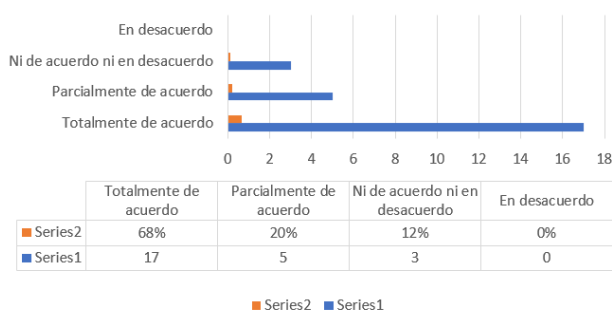
Pregunta 15.- ¿La Asociación promueve la innovación en sus diferentes procesos para el desarrollo de sus diversas actividades?

Tabla 15.

Propuesta de Innovación	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	17	68%
Parcialmente de acuerdo	5	20%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	12%
En desacuerdo	0	0%
Total.	25	100%

Elaboración: Los autores.

Gráfico N°15



Elaboración: Los autores.

Fuente: Asociación Mario Falconi Yépez

Análisis: Referente a si la asociación

promueve la innovación en sus diferentes procesos para el desarrollo de sus diversas actividades, se obtuvo que el 68% de los socios están totalmente de acuerdo, en base a lo cual se considera que permanentemente promueve la innovación con las actividades que realizan.

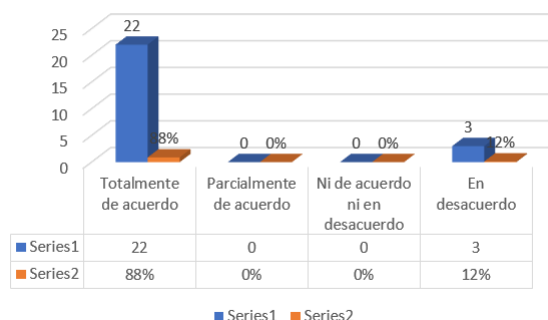
Pregunta 16.- ¿La Asociación cuenta con una visión global o cuenta con un planeamiento a largo plazo y esta se ve reflejada en sus labores e integración con sus miembros?

Tabla 16.

Planeamiento a largo plazo	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	22	88%
Parcialmente de acuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	3	12%
Total.	25	100%

Elaboración: Los autores.

Gráfico N°16



Elaboración: Los autores.

Fuente: Asociación Mario Falconi Yépez

Análisis: En esta pregunta se pretende saber si la asociación cuenta con una visión global o cuenta con un planeamiento a largo plazo y esta se ve reflejada en sus labores e integración con sus miembros, en base al aplicativo de la encuesta se comprueba que el 88% está totalmente de acuerdo, y el 12% está en desacuerdo. Por lo que la respuesta en su mayoría es positiva demostrando que la asociación tiene visión global.

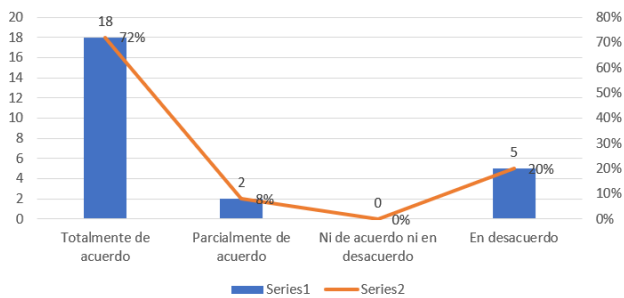
Pregunta 17.- ¿Usted cree que la Asociación tiene características que la diferencian con la competencia (ventaja competitiva)?

Tabla 17.

Características competitivas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	18	72%
Parcialmente de acuerdo	2	8%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	5	20%
Total.	25	100%

Elaboración: Los autores.

Gráfico N°17



Elaboración: Los autores.

Fuente: Asociación Mario Falconi Yépez

Análisis: Como resultado en esta pregunta se obtuvo que el 72% está totalmente de acuerdo en creer que la Asociación tiene características que la diferencian con la competencia (ventaja competitiva) frente a un 20% que está en desacuerdo, por lo tanto, la mayoría está de acuerdo en la asociación si tiene característica que la vuelven más eficiente y por lo tanto competitiva.

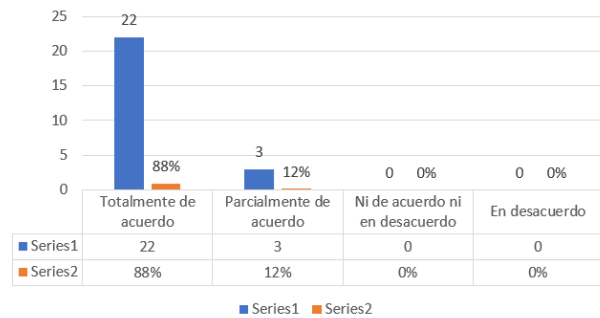
Pregunta 18.- ¿Usted considera que la capacitación del personal que pertenece a la Asociación es un factor que permite que tenga mayor ventaja competitiva frente a la competencia?

Tabla 18.

La capacitación como factor de ventaja competitiva	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	22	88%
Parcialmente de acuerdo	3	12%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Total.	25	100%

Elaboración: Los autores.

Gráfico N° 18



Elaboración: Los autores.

Fuente: Asociación Mario Falconi Yépez

Análisis: En esta última pregunta, el 88% está totalmente de acuerdo en que la capacitación del personal que pertenece a la Asociación es un factor que permite que tenga mayor ventaja competitiva frente a la competencia. El 12% está parcialmente de acuerdo. Por lo que se infiere que la mayoría cree que una capacitación si influye para tener la competitividad, reflejando su importancia.

Conclusiones

La capacitación como parte de gestión de los miembros, es un proceso que debe tener presente varios aspectos que se correlacionan y se complementan entre sí; la tarea fundamental es que partiendo de los objetivos organizacionales se intenten crear estrategias que permitan lograr un lineamiento para con los trabajadores a quienes se destinan y crean programas de capacitación que involucren los intereses motivacionales, personales, de desarrollo y crecimiento profesional

El factor humano adquiere vital importancia en cuanto a la relación entre capacitación y ventaja competitiva. Esto genera nuevos entornos y desafíos en la gestión de sus miembros, la capacitación incide en la ventaja competitiva de los comerciantes de la Asociación Mario Falconi Yépez, lo cual se demuestra en el nivel de conocimientos de la gestión humana y su aplicación en la práctica diaria. La capacitación tiene bene-

ficios como desarrollar nuevas habilidades, incrementar la productividad, perfeccionar la calidad y los resultados y cabe recalcar que es un apoyo para el desarrollo.

Los factores que inciden en la ventaja competitiva de las asociaciones es la capacitación per se, este factor engloba la competitividad si es llevada en el plano del cumplimiento de objetivos que ayuden a desarrollar las actividades de la asociación.

Recomendaciones

La capacitación dentro de las asociaciones, y en específico de la Asociación Mario Falconí Yépez debe ser constante que involucre diversos tipos de capacitaciones, tanto in situ, fuera del ambiente laboral, con la finalidad de crear un ambiente de ventaja competitiva frente a los demás.

Los integrantes o socios deben estar siempre al día con nuevos conocimientos, manejo de marketing, de control contable entre otros temas. A más capacitación, mayor desempeño de acuerdos a sus funciones a cumplir.

Por lo anterior expuesto se recomienda en general, la continuación de las capacitaciones y que estén sean evaluadas en el desempeño diario para enfatizar en una calidad de capacitación y no solo en la cantidad que pueda percibir los miembros en el transcurso de algún lapso de tiempo.

Bibliografía

- Álvarez Mendoza, A. T. (2019). Relación entre la capacitación del personal y productividad en la industria manufacturera de productos alimenticios del cantón Manta-Ecuador. Guayaquil: Universidad de Guayaquil.
- Álvarez, B. F. (2017). Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas. Escuela de ciencias y tecnologías.
- Álvarez, B., Feire, D., & Gutiérrez, B. (2016). Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas. Escuela de ciencias y tecnologías, . (s.f.).
- Bermeo, P. M. (2017). Importancia de las empresas familiares en la economía de un país. Publicando, 510.
- Bermúdez Carrillo, L. (2017). Capacitación: Una herramienta de fortalecimiento de las pymes. Revista electrónica de las sedes regionales de la Universidad de Costa Rica.
- Bermúdez, L. (2016). capacitación una herramienta de fortalecimiento de las microempresas. sedes regionales de la universidad de costa rica, 22-26.
- Betin, J. A. (2017). MEJORA DE LAS VENTAJAS COMPETITIVAS EN LOS ESTUDIANTES DE MAESTRIA AL CURSAR CAPSTONE EN INCAE DE COSTA RICA. Cartagena: UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE BOLIVAR.
- Brand Serna, E. M. (2017). Analysis of Logistics Operations in the East Antioqueño Plateau Companies. Revista Loginn.
- Camba Walter, P. A. (2019). Importancia de la estrategia de capacitación en el área comercial para el desarrollo de las PYMES del cantón Milagro. Milagro: UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO.
- Díaz Rojas, N. (2018). Capacitación de personal y satisfacción al cliente en Cineplanet Los Olivos 2018 .
- Ekos. (2015). Las Empresas Familiares en el mundo, 16.
- Fontalvo Herrera, T. D. (2018). La productividad y sus factores: Incidencia en el mejoramiento organizacional. . Gestión empresarial.
- Ginger Navarrete Mendieta, C. S. (2019). El E-learning como herramienta para la educación continua: una propuesta a la formación profesional en el Ecuador. Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informação.
- Godoy Zepeda, G. M. (2016). Plan de capacitación continua de motivación personal, para mejorar el desempeño de los empleados administrativos de la facultad de ciencias y humanidades de la Universidad de El Salvador. San Salvador.
- Gonzalez, M. (2018). Problema de competitividad: la capacitación . universidad autonoma del estado de hidalgo , 1-15.
- Jiao, Y. L. (2018). Exports' effects on productivity from the view of industry heterogeneity. . Journal of Modelling in Management,.
- Odalys Labrador Machín, A. B. (2019). Gestión de la capacitación y capacitación para una mejor gestión en el contexto socioeconómico cubano. Cooperativismo y desarrollo.

OIT. (2016). Organización Internacional del Trabajo
El recurso humano y la producción.

Parra, C. &. (2017). A case analysis on great manu-
facturing companies.

Parra-Penagos, C. &-F. (2016). La capacitación y su
efecto en la calidad dentro de las organizaciones.
Rev. Investig. Desarro. Innov.

Peralta, A. P. (2017). Plan estrategico para la sos-
tenibilidad de empresas familiares en guayaquil.
Guayaquil.

Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional pre-
sente en una empresa de servicio.

CITAR ESTE ARTICULO:

Sumba Bustamante, R. Y., Salazar Zambrano, M. B., & Suarez Tubay, B. M.
(2022). Capacitación como ventaja competitiva de la asociación Mario Falconi
Yépez. RECIMUNDO, 6(suppl 1), 13-28. [https://doi.org/10.26820/recimundo/6.\(suppl1\).junio.2022.13-28](https://doi.org/10.26820/recimundo/6.(suppl1).junio.2022.13-28)



CREATIVE COMMONS RECONOCIMIENTO-NOCO-
MERCIAL-COMPARTIRIGUAL 4.0.