



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TEMA:

**PLAN DE FORMACIÓN INTEGRAL PARA FORTALECER LA
CAPACIDAD INNOVADORA DE LOS COLABORADORES DE
COMECSA MEGA STORE, CANTÓN LA LIBERTAD, AÑO 2018.**

TRABAJO DE TITULACIÓN

EN OPCIÓN AL TÍTULO DE

INGENIERO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTOR:

Gavino Villón Danny Fabricio

LA LIBERTAD – ECUADOR

Julio, 2019



TEMA:

PLAN DE FORMACIÓN INTEGRAL PARA FORTALECER LA CAPACIDAD INNOVADORA DE LOS COLABORADORES DE COMECSA MEGA STORE, CANTÓN LA LIBERTAD, AÑO 2018.

AUTOR: GAVINO VILLÓN DANNY FABRICIO

TUTOR: ING. EMANUEL AUGUSTO BOHORQUEZ ARMIJOS, MSC.

Resumen

El presente trabajo de investigación se realizó en la empresa COMECSA MEGA STORE del cantón La Libertad, reconocida a nivel local y nacional por obtener con el pasar del tiempo no sólo un logro empresarial, sino escalar diversos resultados; sin embargo, mencionada empresa cuenta con salvedades que están relacionadas con su talento humano, donde se resalta que la formación integral debe ser fortalecida, donde se pueda direccionar y guiar a los colaboradores para que estos tengan la opción primordial de crear nuevas ideas por cuenta propia, dándoles las posibilidades no solo de un desarrollo profesional, que en la mayor parte de emprendimientos es lo fundamental para especializarse en sus objetivos, sino más bien en un mejoramiento de estilo de vida. El presente trabajo cuenta con un objetivo general, en proponer un plan de formación integral para fortalecer la capacidad innovadora de los colaboradores de COMECSA MEGA STORE. La metodología utilizada tiene un enfoque mixto, a su vez métodos: inductivo, deductivo y analítico que, en relación con los instrumentos utilizados, las diferentes fuentes teóricas y bibliográficas permiten obtener conclusiones y recomendaciones que serán direccionadas a los directivos de la empresa con el fin de que se tomen y ejecuten los correctivos necesarios.

Palabras claves: formación, integral, capacidad innovadora, colaboradores



TEMA:

PLAN DE FORMACIÓN INTEGRAL PARA FORTALECER LA CAPACIDAD INNOVADORA DE LOS COLABORADORES DE COMECSA MEGA STORE, CANTÓN LA LIBERTAD, AÑO 2018.

AUTOR: GAVINO VILLÓN DANNY FABRICIO

TUTOR: ING. EMANUEL AUGUSTO BOHORQUEZ ARMIJOS, MSC.

Abstract

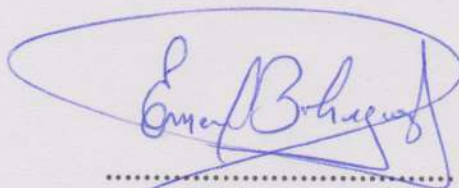
The present research work was carried out in the company COMECSA MEGA STORE of the canton La Libertad, recognized at the local and national level to obtain over time not only a business achievement, but to scale various results, however, said company has qualifications that are related to their human talent, where it is emphasized that comprehensive training should be strengthened, where you can direct and guide your employees so that they have the primary option of creating new ideas on their own, giving them the possibilities not only of a professional development, which in most enterprises is essential to specialize in its objectives, but rather in a lifestyle improvement. Having with this a general objective, which is alluded to in such a way: Develop a comprehensive training plan to strengthen the innovative capacity of COMECSA MEGA STORE employees. The methodology used in this study focuses on a mixed approach, in turn methods such as: inductive, deductive and analytical that in relation to the instruments used and the different theoretical and bibliographic sources allow us to obtain conclusions and recommendations that will be addressed to Company executives in order to take and take the necessary corrective measures.

Keywords: training, integral, innovative capacity, collaborators

APROBACIÓN DEL PROFESOR GUÍA

En mi calidad de Profesor Guía del trabajo de titulación, PLAN DE FORMACIÓN INTEGRAL PARA FORTALECER LA CAPACIDAD INNOVADORA DE LOS COLABORADORES DE COMECSA MEGA STORE, CANTÓN LA LIBERTAD, AÑO 2018. elaborado por el Sr. **GAVINO VILLÓN DANNY FABRICIO**, egresado de la Carrera de Administración de Empresas, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Península de Santa Elena, previo a la obtención del título de Ingeniero en Administración de empresas, me permito declarar que luego de haber dirigido científicamente y técnicamente su desarrollo y estructura final del trabajo, éste cumple y se ajusta a los estándares académicos y científico, razón por la cual la apruebo en todas sus partes.

Atentamente



.....
ING. EMANUEL AUGUSTO BOHORQUEZ ARMLJOS, MSC
Profesor Guía

DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD

El presente Trabajo de Titulación con el Tema "PLAN DE FORMACIÓN INTEGRAL PARA FORTALECER LA CAPACIDAD INNOVADORA DE LOS COLABORADORES DE COMECSA MEGA STORE, CANTÓN LA LIBERTAD, AÑO 2018.", elaborado por **GAVINO VILLÓN DANNY FABRICIO**, declara que la concepción, análisis y resultados son originales y aportan a la actividad científica educativa empresarial y administrativa.

Transferencia de derechos autorales. Declaro que, una vez aprobado el tema de investigación otorgado por la Facultad de **Ciencias Administrativas** carrera de **Administración de Empresas**, pasan a tener derechos autorales correspondientes, que se transforman en propiedad exclusiva de la **Universidad Estatal Península de Santa Elena** y, su reproducción, total o parcial en su versión original o en otro idioma será prohibida en cualquier instancia.

Atentamente



.....
GAVINO VILLÓN DANNY FABRICIO

C.I. 2400135949

DEDICATORIA

A Dios, por la vida, salud y el conocimiento, que permita ser aquella herramienta de servicio para los que me rodean, y el bienestar de toda una comunidad.

A mis padres, Andrea Villón y Claudio Gavino porque gracias a sus principios y sobre todo el amor, hacen de todo este trayecto académico una motivación suprema.

A mis hermanas, Andrea y Karina porque son la razón de mi existencia, por aquella vulnerabilidad y fortaleza de la sociedad ante los ojos de la vida.

A mis sobrinos Ainara y Jeremías, de forma especial a Jeremías quien me ha enseñado desde su nacimiento a que no existe barrera para conseguir los objetivos y alcanzar los anhelados sueños, aun cuando éstos son muy difíciles de alcanzarlos.

A la juventud de nuestra provincia y país para que jamás se den por vencidos.

Danny Gavino

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Estatal Península de Santa Elena porque a través de sus docentes me proporcionaron sabios conocimientos.

A la empresa COMECSA MEGA STORE, sus directivos y colaboradores que fueron parte fundamental al darme la apertura en el trabajo de investigación.

Al docente Ing. Emanuel Augusto Bohórquez Armijos por brindarme el apoyo de sus conocimientos y ser parte de este estudio.

A mis compañeros y amigos, de las diferentes agrupaciones en las que pertenezco de forma especial a Tatiana Yagual por preocuparse e incentivar me a culminar con éxito las metas propuestas.

Danny Gavino

TRIBUNAL DE GRADO



.....

Ing. Mercedes Freire Rendón Mgs.

DECANA (E) DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS



.....

Ing. Mercedes Freire Rendón Mgs.

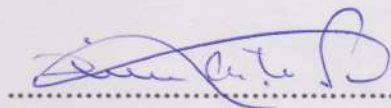
DIRECTORA (E) DE LA CARRERA
DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS



.....

Ing. Emanuel Bohórquez Armijos MBA

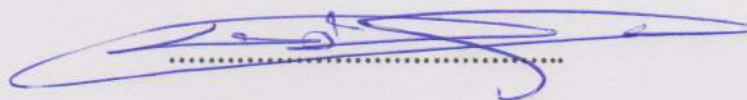
DOCENTE TUTOR



.....

Ing. Dívar Castro Loor Msc.

DOCENTE ESPECIALISTA



.....

Ab. Víctor Coronel Ortiz, Mgt.

SECRETARIO GENERAL (E)

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	10
MARCO TEÓRICO	10
1.1- Revisión de Literatura.....	10
1.2.- Desarrollo de las teorías y conceptos	12
1.2.1.- Variable independiente Plan de formación integral.....	12
1.2.2.- Variable Dependiente Capacidad innovadora	23
1.3.- Fundamentos legales y sociales	38
1.3.1.- Legal.....	38
1.3.2.- Social.....	40
CAPÍTULO II	43
MATERIALES Y MÉTODOS	43
2. 1.- Tipos de investigación	43
2.2 Métodos de Investigación	44
2.3.- Diseño del muestreo	46
2.3.1 Entrevista	46
2.3.2.- Encuesta	47
2.4. Diseño de instrumentos de recolección de datos.....	48
2.4.1.- Entrevista.....	48
2.4.2.- Encuesta	49
CAPÍTULO III	50
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	50
3.1.- Análisis de los Resultados de la Entrevista a Expertos	50
3.2.- Análisis de los Resultados de la Encuesta	53
3.3 Limitaciones	82
3.4 Resultados	82
Entrevista.....	82
Encuesta	83
CAPÍTULO IV	84

PROPUESTA	84
4.1. Reseña de la empresa COMECSA MEGA STORE.....	84
4.2 Propuesta de un plan de formación integral.....	87
4.3 Propuesta de un descriptivo de puestos	100
4.3. Conclusiones	111
4.4 Recomendaciones	112
Bibliografía	113
Anexos	122
Presupuesto de trabajo de investigación.....	129

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1: Población 1	47
Tabla 2: Población 2	47
Tabla 3 Sexo	54
Tabla 4 Estado civil	55
Tabla 5 Estudios	56
Tabla 6 Edad.....	57
Tabla 7 Antigüedad laboral	58
Tabla 8 Existencia de un plan de formación	59
Tabla 9 Detección de necesidades de capacitación	60
Tabla 10 Grado de planificación de capacitaciones.....	61
Tabla 11 Participación en cursos de formación.....	62
Tabla 12 Capacitaciones recibidas.....	63
Tabla 13 Capacitaciones de acuerdo a la labor	64
Tabla 14 Frecuencia de capacitación anual.....	65
Tabla 15 Oportunidad de desarrollo personal y profesional	66
Tabla 16 Aplicación de formación recibida	67
Tabla 17 Rendimiento laboral	68
Tabla 18 Evaluación de resultados	69
Tabla 19 Acciones de mejoras.....	70
Tabla 20 Importancia de capacitarse.....	71
Tabla 21 Nivel de importancia en diversas capacitaciones.....	72
Tabla 22 Nivel de importancia de una formación integral.....	73
Tabla 23 Desarrollo de nuevas habilidades	74
Tabla 24 Iniciativa en jornadas laborales.....	75
Tabla 25 Grado de creatividad	76
Tabla 26 Motivación para actuar de forma innovadora	77
Tabla 27 Nivel de innovación.....	78
Tabla 28 Importancia de la capacidad innovadora	79
Tabla 29 Gestión para fortalecer las capacidades de los colaboradores	80
Tabla 30 Nivel de contribución de un plan de formación.....	81

Tabla 31 Propuesta de instrumento de Encuesta para detección de necesidades ..	90
Tabla 32 Propuesta de instrumento de entrevista para detección de necesidades .	91
Tabla 33 Propuesta del diseño y planificación del Plan de formación integral	92
Tabla 34 Propuesta de ficha diseño y planificación Administración y gerencia..	93
Tabla 35 Propuesta de ficha de diseño y planificación Talento humano.....	94
Tabla 36 Propuesta de ficha diseño y planificación Servicio al cliente / Ventas ..	95
Tabla 37 Propuesta de ficha de diseño y planificación Trabajo en equipo	95
Tabla 38 Propuesta de ficha de diseño y planificación Idioma inglés.....	96
Tabla 39 Propuesta de ficha de diseño y planificación Competencias	97
Tabla 40 Propuesta de instrumento de Evaluación de resultados.....	99
Tabla 41 Propuesta descriptivo de puesto Gerente.....	100
Tabla 42 Propuesta descriptivo de puesto Sub gerente.....	101
Tabla 43 Propuesta descriptivo de puesto Jefe administrativo.....	102
Tabla 44 Propuesta descriptivo de puesto Supervisor	103
Tabla 45 Propuesta descriptivo de puesto Recaudadores	104
Tabla 46 Propuesta descriptivo de puesto Contador.....	105
Tabla 47 Propuesta descriptivo de puesto Tesorero	106
Tabla 48 Propuesta descriptivo de puesto Cajero.....	107
Tabla 49 Propuesta descriptivo de puesto Inventarios.....	108
Tabla 50 Propuesta descriptivo de puesto Seguridad	109
Tabla 51 Propuesta descriptivo de puesto Ventas	110

CONTENIDO DE GRÁFICAS

Gráfica 1 Sexo	54
Gráfica 2 Estado civil.....	55
Gráfica 3 Estudios.....	56
Gráfica 4 Edad.....	57
Gráfica 5 Antigüedad laboral	58
Gráfica 6 Existencia de un plan de formación.....	59
Gráfica 7 Detección de necesidades de capacitación.....	60
Gráfica 8 Grado de planificación de capacitaciones.....	61
Gráfica 9 Participación en cursos de formación.....	62
Gráfica 10 Capacitaciones recibidas	63
Gráfica 11 Capacitaciones de acuerdo a la labor.....	64
Gráfica 12 Frecuencia de capacitación anual	65
Gráfica 13 Oportunidad de desarrollo personal y profesional	66
Gráfica 14 Aplicación de formación recibida	67
Gráfica 15 Rendimiento laboral	68
Gráfica 16 Evaluación de resultados	69
Gráfica 17 Acciones de mejoras	70
Gráfica 18 Importancia de capacitarse.....	71
Gráfica 19 Nivel de importancia en diversas capacitaciones.....	72
Gráfica 20 Nivel de importancia de una formación integral.....	73
Gráfica 21 Desarrollo de nuevas habilidades	74
Gráfica 22 Iniciativa en jornadas laborales	75
Gráfica 23 Grado de creatividad.....	76
Gráfica 24 Motivación para actuar de forma innovadora	77
Gráfica 25 Nivel de innovación.....	78
Gráfica 26 Importancia de la capacidad innovadora	79
Gráfica 27 Gestión para fortalecer las capacidades de los colaboradores	80
Gráfica 28 Nivel de contribución de un plan de formación	81

CONTENIDO DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Formación por competencias	16
Ilustración 2 Fases de un plan de formación	17
Ilustración 3 Fases de un plan de formación por IEBS	18
Ilustración 4 Fases del proceso CEI.....	23
Ilustración 5 Tipos de innovación.....	29
Ilustración 6 Propuesta proceso del plan de formación	89
Ilustración 7 Propuesta de ficha de asistencia	98

CONTENIDO DE IMÁGENES

Imagen 1 Estructura organizacional	86
Imagen 2 Encuesta a colaboradores Comecsa Baratón Sucursal	122
Imagen 3 Encuesta a colaboradores Comecsa Baratón Sucursal	122
Imagen 4 Encuesta a colaboradores / Departamentos.....	123
Imagen 5 Encuesta a colaboradores / Caja.....	123
Imagen 6 Encuesta a colaboradores / Cobranza	124
Imagen 7 Encuesta a colaboradores / Ventas	124
Imagen 8 Entrevista a Directivos.....	125
Imagen 9 Resolución del Consejo académico ordinario 22/04/2019	126
Imagen 10 Validación de instrumentos.....	127

INTRODUCCIÓN

El mundo empresarial está enmarcado en desarrollar nuevos caminos que permitan protagonizar las acciones propias y colectivas, para aquello ha sido y es de vital importancia la preparación de los colaboradores en los diferentes escaños a que estos pertenecen, pues no cabe duda que todo el personal de una institución fortalece y hacen la misma; por tanto, su formación es y será primordial.

Según (Massa, 2015) en su trabajo final de grado de administración y dirección de empresas menciona “Las empresas muestran mucho interés en formar a sus empleados, ya que esto ayuda a mejorar el desarrollo de la organización y su crecimiento, además de afectar de una manera muy positiva a los empleados.”

El contexto de un plan de formación es definido por (Fernández & Salinero, 2015) “como una de las alternativas estratégicas que posee la organización para desarrollarse, crecer y ser más competitiva en los mercados”, de la misma forma lo argumentan “como una labor de gestión del conocimiento con tres metas globales: Generar el desarrollo y optimización de la empresa, favorecer un adecuado clima de trabajo y potenciar las posibilidades personales, profesionales y laborales de las personas que conforman el equipo humano de la organización”.

Por lo tanto, este trabajo se centra en el talento humano, reconociéndolos como principales protagonistas del éxito de una entidad. Una vez reconociendo tal importancia, las empresas buscan siempre diferenciarse de otras, nace allí la competitividad y en efecto surgen nuevas ideas, planteamientos, descubrimientos y

sobre todo, nuevas soluciones, en esto se basa que la humanidad ha dado transformaciones sociales, políticas, empresariales, económicas y de más, y éstas resultan ser innovadoras para el pro y beneficio de una comunidad.

Con este último contexto se hace énfasis a la innovación, misma que es definida por la (Real Academia Española, 2019) como “creación o modificación de un producto, y su introducción al mercado”. Tomando en cuenta las diferentes etapas históricas de la humanidad, los cambios han venido surgiendo mucho antes que exista la tecnología pues ha sido el ser humano quien ha tenido la capacidad de solucionar su estado existencial como la creación de fuego, la rueda, y de más que con el pasar del tiempo han evolucionado.

El mundo se desarrolla en grandes escalas de forma económica, productiva, de desarrollo y más todo aquello lo ha permitido la innovación que realizan los diferentes países, es así que la (Organización Mundial de la Propiedad Intelectual, 2018) “proporciona indicadores detallados de los resultados de la innovación en 126 países y economías de todo el mundo. Por medio de sus 80 indicadores se explora la innovación desde una perspectiva amplia, que incluye el entorno político, la educación, la infraestructura y el desarrollo empresarial.”

Poniendo en peldaños a países que cuentan con los mejores y eficientes resultados, tal es el caso de Suiza que es reconocido como líder mundial en innovación, no olvidando destacar a países como; India, Israel, Singapur, South África, Estado Unidos y Alemania. En América Latina se le entrega este reconocimiento a Chile, Costa Rica y México que obtienen los primeros lugares respectivamente.

Ecuador a través de estas estadísticas mundiales obtiene el peldaño 97, información actualizada hasta el 2018, más sin embargo tal como lo muestra (Global Entrepreneurship Monitor, 2018) el país presentó porcentajes de acciones emprendedoras e innovadoras, tanto así que estuvo ubicado en el primer lugar en el año 2013 donde se destacó el 31,8% en la Actividad Emprendedora Temprana (TEA). Sin embargo, en muchas regiones del Ecuador, grandes personas salen en busca de nuevas oportunidades, abriendo caminos de una forma personal, y es así que se observa el surgimiento de empresas, que son reconocidas no solamente a nivel local sino nacional, y que resulta difícil pensar que empresas como tales, nacen solo con el hecho de decisión, que nacen de la nada, para convertirse en grandes empresas y sobre todo en un referente para otros.

El cantón La Libertad como capital económica de la provincia en mención, tiene el privilegio de contar con esta dinamización de economía pues para los ciudadanos es de importancia que exista un proceso cíclico de dinero y que en efecto existan oportunidades laborales en el entorno, garantizando el liderazgo y motivación para que nuevos emprendedores surjan y conviertan a sus comunidades en desarrolladores de emprendimiento e innovación de éxito.

COMECSA MEGA STORE, con el solo hecho de una decisión ha marcado el inicio de nuevas oportunidades, económicas y sociales. Y no solo conformarse con lo que ya se ha obtenido sino más bien, seguir incrementando nuevas líneas de negocios que hacen de ésta empresa, una de las más destacadas en la provincia de Santa Elena.

Por aquello, en el marco educacional y en la respectiva línea académica, este proyecto tiene como finalidad, reconocer la figura del empresario, sus conocimientos, potencialidades y espíritu emprendedor, y a partir de aquello, fomentar una guía para cada uno de sus colaboradores, siendo ésta un plan de formación integral para que exista una institucionalidad y reconozca que son capaces de generar nuevas ideas como un desarrollo personal, profesional y sobre todo un cambio en sus estilos de vida.

El Planteamiento del problema determina que la realidad de la innovación en el mundo, está orientada en diversos aspectos, para Ecuador en los últimos años no le ha sido posible alcanzar escaños protagónicos como país en desarrollo, siendo éste un dato estadístico que de 126 países y economías del mundo, lo ubican en el puesto 97, cinco peldaños más de lo que obtuvo en el año 2017 donde ocupaba el escalafón 92, dato estadístico que lo muestra la (Organización Mundial de la Propiedad Intelectual, 2018), es decir, que Ecuador no es considerado un país innovador.

Existen a nivel nacional 13.694 empresas, tal como lo muestra el (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2017) entre ellas se consideran las respectivas clasificaciones de empresas grandes, medianas y pequeñas, considerando también para la investigación que el 51.16 % a nivel nacional se dedican al comercio.

La Libertad es considerada como el cantón dinamizador de economía de la provincia de Santa Elena y en ésta se centran diversas ideas de negocios, emprendimientos y más, mismas que en la actualidad buscan la forma de liderar el mercado, pese a esto existen limitaciones como es el caso de Ecuador, barreras

sociales, políticas, legales que no permiten el desarrollo y peor aún desarrollar la capacidad innovadora de los colaboradores en una entidad.

COMECSA MEGA STORE es aquella empresa reconocida en escalar diversos resultados de logros empresariales, como es el propio caso que en la actualidad cuenta con 12 líneas de negocios, reconocida a nivel local y nacional; sin embargo, la empresa cuenta con salvedades que están relacionadas con su talento humano.

Los colaboradores presentan limitaciones como la desmotivación y desinterés en su labor; es decir, que intelectualmente no se sienten con la debida capacidad de innovar, la cultura empresarial no es integrada adecuadamente, valores no desarrollados como confianza, optimismo, aprendizaje, liderazgo y posibles cambios gubernamentales, además a pesar que la empresa cuente con capacitaciones debidamente planificadas, no existe un plan de formación que englobe las posibles características para con los colaboradores, no solo se limiten a cumplir sus deberes, sino que se proyecten con nuevas ideas o acciones para con la empresa, sumando a esto el no contar con un manual de funciones.

Por tanto, se visualiza que en COMECSA MEGA STORE la formación integral debe ser fortalecida, donde se pueda direccionar y guiar a vuestros colaboradores para que estos tengan la opción primordial de crear nuevas ideas por cuenta propia dándoles las posibilidades no solo de un desarrollo profesional, que en la mayor parte de emprendimientos es lo fundamental para especializarse en sus objetivos, sino más bien en un mejoramiento de estilo de vida.

En efecto la formulación del problema científico es planteada: ¿Un plan de formación integral contribuirá al fortalecimiento de la capacidad innovadora en los colaboradores de COMECSA MEGA STORE?

En efecto con sus preguntas específicas correspondientes, descritas a continuación:

1. ¿Cuál es la situación actual de la empresa COMECSA MEGA STORE en cuanto a plan de formación y la capacidad innovadora?
2. ¿Cuáles son las técnicas esenciales para desarrollar un plan de formación integral?
3. ¿Cuál es el modelo de un plan de formación integral que permita fortalecer la capacidad innovadora en los colaboradores de la empresa COMECSA MEGA STORE?

Conteniendo el siguiente objetivo general; Proponer un plan de formación integral para fortalecer la capacidad innovadora de los colaboradores de COMECSA MEGA STORE; del cual se desprende y complementa con las debidas tareas científicas descritas a continuación:

1. Diagnosticar la situación actual de la empresa COMECSA MEGA STORE en cuanto a plan de formación y la capacidad innovadora.
2. Identificar las técnicas para desarrollar un plan de formación integral.
3. Determinar el modelo de un plan de formación integral que permita fortalecer la capacidad innovadora en los colaboradores de la empresa COMECSA MEGA STORE.

Este trabajo de investigación por tanto tiene la debida Justificación e importancia, donde se resalta la labor diaria de los colaboradores de la empresa, dando énfasis que en toda entidad son las bases para que las mismas, alcancen niveles inigualables dentro de un mercado, mediante el art. 33 de la Constitución del Estado Ecuatoriano, se resalta y se defiende este trabajo de investigación, donde se menciona que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía.

En relación con la justificación teórica, (Yagual, 2015) a través de su trabajo de investigación menciona que la formación integral, persigue a través del desarrollo de aptitudes, la adquisición de valores y de conocimientos, y la mejora de competencia técnica y profesionales, pretendiendo ayudar a los individuos a desarrollar en lo posible, todas sus potencialidades, con ello se relaciona el criterio de (Vallejo, 2015) donde afirma que desarrollar personas no es únicamente proporcionarles información para que aprendan nuevos conocimientos, habilidades y destrezas; es brindarles información básica para que aprendan nuevas actitudes, generen ideas y conceptos modificando hábitos y comportamientos que sean más eficientes en lo que hacen.

Por otro lado, con respecto a la capacidad innovadora se añade el criterio de (Robbins & Coulter, 2014) donde se menciona que innovar significa hacer las cosas de forma diferente, explorar nuevos territorios y asumir riesgos. La innovación no es exclusiva de las organizaciones de alta tecnología ni de las empresas tecnológicamente sofisticada. Es posible detectar esfuerzos de innovación en todo

tipo de organizaciones. Así mismo se concreta la defensa con el discernimiento de (Chica, 2017) donde menciona que las estrategias de innovación son fundamentales en las empresas y destinos al momento de crear, innovar un producto o servicio, para el cliente, utilizando las diferentes destrezas.

En cuanto a la justificación metodológica este trabajo de investigación tiene un enfoque mixto, para la obtención de información, se ha empezado por la observación, teniendo como base el criterio y experiencia personal de haber laborado en la empresa y con esto comparar con mencionada estrategia de recolección de datos, continuando con la entrevista que se realiza a los actores principales siendo estos; gerentes y jefes de primera línea, las encuestas dirigidas a los colaboradores existentes y análisis de documentos bibliográficos, libros, otros trabajos de investigación que permitirán obtener una conclusión del trabajo.

Finalmente en cuanto a la justificación práctica, se puede mencionar que el presente estudio diseña y propone un plan de formación integral, para mejorar la capacidad innovadora de los colaboradores de COMECSA MEGA STORE, es así que servirá como guía para la toma de decisiones con los directivos de la empresa, para que puedan ser implementados y con lo cual se pueda lograr; en primera instancia la mejora de las competencias y habilidades de los colaboradores, así como la de sus conocimientos, y por otra parte de manera relacionada se podrá mejorar el desempeño organizacional, al ser visto o percibido de una forma eficiente y eficaz por el cliente en cuanto a una mejora de su atención, lo cual permita posicionar y ser más competitiva a la empresa COMECSA MEGA STORE en el mercado.

Considerando que es una investigación de tipo descriptivo la Idea a defender es: Un plan de formación integral contribuirá a fortalecer la capacidad innovadora de los colaboradores de COMECSA MEGA STORE.

La investigación está estructurada en su parte inicial con una introducción que en sus partes esenciales contiene la formulación del problema, objetivos e idea a defender. Además, en sus tres capítulos restantes se puede destacar lo siguiente:

El capítulo I contiene la revisión de la literatura, que contempla una síntesis de los trabajos más relevantes relacionados con la temática estudiada; el desarrollo de teorías y conceptos, que contempla el marco teórico de los componentes, dimensiones e indicadores del tema y el marco legal de la investigación que consta de las normativas que amparan el estudio realizado.

En el capítulo II se presenta la metodología y los materiales utilizados para el estudio; es decir, se detalla el tipo de investigación a ejecutarse, los métodos que direccionan el trabajo, el diseño del muestreo y las técnicas e instrumentos de recolección de datos que se van a aplicar en el desarrollo del trabajo.

En el capítulo III se presentan los resultados que han servido para direccionar el debido estudio, defendiendo la idea principal y a su vez presentar la debida propuesta que la empresa obtendrá, gracias a todo el contingente académico siendo éste de gran utilidad y sobre todo quedando para el buen uso y criterio de la empresa.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1- Revisión de Literatura

En el presente trabajo se resalta las explicaciones de Cristina Belén Medina Gómez que en su proyecto de investigación denominado “Diseño de un plan de formación por competencias para la sucesión en puestos claves de una empresa de producción” y publicado en mayo del 2018, dando a conocer la importancia de la formación de los individuos dentro de una entidad, más aún cuando se relacionada esta formación con las competencias que los colaboradores desarrollan desde un inicio hasta el proceso laboral, siendo esta una base importante para el crecimiento personal y profesional de los mismos, de esta manera esta información es relevante para poder indagar aspectos relacionados a la presente investigación.

De la misma forma se destaca las explicaciones de Idalberto Chiavenato, que en su libro “Comportamiento Organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones” publicado en México del 2017, expone un sin número de definiciones que ocurren con el personal colaborador dentro de las empresas, tal es el caso que ellos aprenden día a día, y esto permite que se construya o transforme su conducta, queriendo decir con esto, que mientras más amplitud de conocimiento tengan, mejores serán los resultados propuestos, porque el grado de madurez a la hora de actuar será mucho mejor de forma personal y laboral. Se prioriza ésta información porque permitirá fortalecer la investigación.

Asimismo se exalta las explicaciones de Ruiz Iglesias Magalys, que en su libro “El proceso curricular para identificar competencia y elaborar módulos formativos” publicado en México del 2011, determina la importancia de que las organizaciones tengan contenidos formativos y que estos a su vez sean disciplinarios, de tal forma que contribuyan a toda la estructura, pero que finalmente gracias a esos procesos de formación tengan un esquema en común; es decir, que todos puedan direccionarse a un mismo objetivo y sentir, de esta forma estos argumentos son relevantes para relacionarlos con el trabajo de investigación.

Por otra parte, se destaca las explicaciones de Luis Berastain que en su libro “Aprender a innovar en una Pyme” manifiesta, de forma ampliada todos los conceptos necesarios de innovación, y la importancia de esta para las personas y empresas, a su vez los diferentes tipos de innovación que a criterio del autor existen, contribuyendo también en su libro que todos los seres humanos pueden innovar y que esto va a ayudar a una sociedad. Puesto que existirán cambios significativos una vez que se innove, los resultados no serán los mismos, y asegura que acrecentará utilidades de productos o servicios, y si es de forma personal, aquellos en donde se haya empleado una innovación también tendrá cambios positivos.

Al mismo tiempo se enfatiza las explicaciones de Beatriz Valderrama, que en su libro “Creatividad inteligente, guía para convertir ideas en innovación” publicado en España del 2013, manifiesta que en el mundo actual, es permanentemente acelerado, que existen muchos avances, y los seres humanos están casi obligados ir a la par con ello, que existe esa oportunidad de crecer, personal y profesionalmente,

explica también que la capacidad humana, está hecha para inventar, crear ideas, esquemas y hechos importantes, que resulten novedosos y que estos finalmente contribuyan sin duda alguna a su entorno. En su libro muestra las diferentes definiciones de los tipos de innovación existente, de la misma forma, definiciones de emprendimiento y sus tipos, así como datos relevantes con respecto a la innovación y la creatividad como tal.

Finalmente, la investigación de Mercedes Parra Alviz, Germán Rubio Guerrero y Laura Marcela López Posada, que en su libro llamado “Emprendimiento y creatividad, aspectos esenciales para crear empresas” publicado en agosto del 2017, dan como importancia una actitud emprendedora a los colaboradores de toda entidad existente, puesto que esto permitirá convertir a la empresa, acrecentar sus objetivos y sobre todo en el aspecto personal, influye de forma positiva, buscando su éxito, autorrealización, y ser capaces de llegar a destinos que incluso jamás se han imaginado, esto sin duda alguna contribuye de forma efectiva a nuestro trabajo de investigación. Todas estas explicaciones sin duda alguna son de vital importancia, misma que permite acrecentar la presente investigación.

1.2.- Desarrollo de las teorías y conceptos

1.2.1.- Variable independiente Plan de formación integral

1.2.1.1 Plan

Conforme la (Real academia española, 2019) define plan como “la intención, proyecto, escrito en que sumariamente se precisan los detalles para realizar una

obra”. Asimismo (Asencio del Arco & Bsquez, 2016) argumenta que “es aconsejable seguir un plan de acci3n para tener claro desde el principio cuales son los objetivos y si realmente es viable el proyecto, así como el riesgo y las oportunidades que tiene en el mercado”.

Ambas autoras direccionan que un plan como tal, es de vital relevancia para poder iniciar una determinada acci3n, en este caso, un plan termina siendo la base, el escrito, o el objetivo claro que se va a tener dentro de una empresa, y para aquello, será el plan que guiará con detalles, los lineamientos que se debe seguir.

1.2.1.1.2 Estrategia

En cuanto a la estrategia (Curvelo, 2016) menciona “Es un procedimiento (conjunto de pasos o habilidades) y al mismo tiempo un instrumento, para aprender significativamente y para solucionar problemas y demandas académicas. Su empleo implica una continua actividad de toma de decisiones, un control meta cognitivo y est sujeto al influjo de factores motivacionales. De la misma forma (Martinez & Milla, 2012) argumentan que, la estrategia es el modelo de objetivos, prop3sitos o metas y de las principales políticas y planes para alcanzarlos, planteados de tal manera que definen en que negocio est o va a estar la compañía y la clase de compañía que va a ser. En una palabra, es ventaja competitiva, el único prop3sito de la planificaci3n estratégica es permitir que la empresa obtenga, tan eficientemente como sea posible, una ventaja sostenible sobre sus competidores.

Se concluye entonces, que la estrategia es aquella f3rmula que conjuga las políticas, objetivos y todo lo que englobe a la entidad, y tiene un efecto de vital importancia

puesto que se deriva a los resultados diferentes y eficientes que estos obtienen, a su vez, la estrategia como resumen de definición, es aquella ventaja competitiva que la empresa obtiene.

1.2.1.2 Formación

“La formación busca desarrollar y orientar claramente esas diferentes dimensiones o potencialidades que tiene la persona”, es el criterio considerado por (Yagual, 2015). Además se exalta a la siguiente expresión de (Salvatierra, 2016) donde menciona que “La formación depende de cada persona y como a este se le va orientando en su proceso de enseñanza-aprendizaje y estar dispuestos a colaborar y ayudar a quienes lo necesiten”.

Con esto se quiere detallar que la formación busca que el individuo crezca en los diferentes ámbitos que se encuentra, laboral, personal y profesional, termina siendo una capacitación de ideas organizadas que permitirá a la persona obtener conocimientos adecuados y afines a los que busca, y ponerlos en práctica en sus diferentes áreas de acción.

1.2.1.2.1 Contenido formativos de un plan

En cuanto a los contenidos que un plan formativo debe tener o abarcar, lo argumenta (Ruiz, 2011) con lo siguiente:

- **Contenidos culturales generales:** son los que proveen la formación básica y de desarrollo personal.

- **Contenidos formativos generales:** Son los que no están insertados necesariamente dentro de una disciplina o asignatura específica, sino que conforman la formación general que favorece al desarrollo de competencias personales, desarrollo de valores y actitudes.
- **Contenidos formativos disciplinares:** tienen carácter general o básico, por ello se plantea que están encaminados a la formación de competencias disciplinares básicas a las llamadas competencias profesionales, ya que este es fundamental su ámbito.
- **Contenidos formativos disciplinares especializados:** Pueden incluir materias específicas de la profesión y también problemas o espacios propios de alguna especialidad concreta.

En efecto, dentro de un plan de formación, en este caso un plan de formación laboral, debe contener, todo en cuanto a la relación que tienen los colaboradores para con la empresa, siendo estos las competencias profesionales y personales, así como los valores propios, actitudes, esclareciendo y fortaleciendo los objetivos de cada colaborador que permitan cumplir con eficiencia las actividades descritas en su puesto de trabajo, y esto tendrá como resultado el progreso personal y profesional. Por tanto, es importante que los contenidos sean concretos y de importancia, serán estos, la guía necesaria para todos dentro de la entidad.

1.2.1.2.2 Formación por Competencia

En cuanto a la formación por competencia se extrae la explicación de (Medina, 2018) donde menciona que “La formación en competencias se mantiene como pilar

del crecimiento personal y el desarrollo empresarial. Hay variables que están relacionadas con este subsistema, como: desempeño, competitividad, responsabilidad, compromiso y satisfacción incluso en procesos complejos”.

Igualmente (Vallejo, 2015), en esta parte se menciona que “para desarrollar personas no es únicamente proporcionarles información para que aprendan nuevos conocimientos, habilidades y destrezas; es brindarles información básica para que aprendan nuevas actitudes, generen ideas y conceptos, modificando hábitos y comportamientos”. A su vez el autor complementa su explicación con la siguiente gráfica.

Ilustración 1 Formación por competencias

Valor económico para la organización	Valor social para la persona	
	Competencias	
Influencias ambientales	Conjunto de conocimientos	Influencias organizacionales
Familia	Habilidades	Cultura organizacional
Educación	Juicios	Estructura organizacional
Grupos sociales	actitudes	
comunidad		

Fuente: Estudio realizado por (Vallejo, 2015)

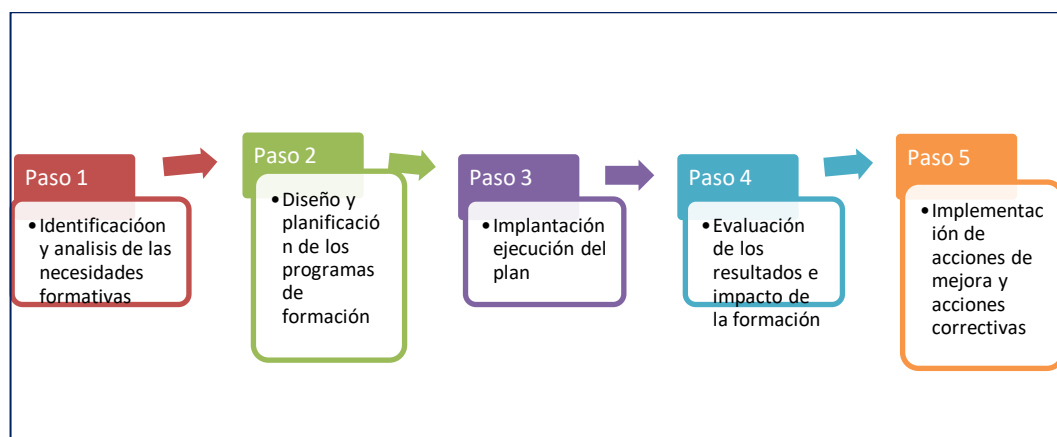
Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

Con esto, se explica entonces que la formación por competencia, permite a la persona desarrollarse en su aspecto personal y profesional, tanto así que él debe conocer diferentes áreas en donde se está desarrollando, su desempeño como tal permitirá encaminar a la empresa, pues conocerá el trabajo idóneo que debe aplicar para que éste tenga un efecto positivo para la empresa.

1.2.1.2.3. Fases de un plan de formación

Conviene subrayar que existen diferentes formas de crear un plan de formación en las empresas o entidades, sin embargo se acoge el criterio de (Massa, 2015) donde en primer lugar expresa que “Recoge todas y cada una de las acciones formativas de una manera coherente y ordenada, planificadas en un periodo concreto de tiempo. Está encaminado a dotar y perfeccionar las competencias requeridas para el logro de los objetivos empresariales”.

Ilustración 2 Fases de un plan de formación

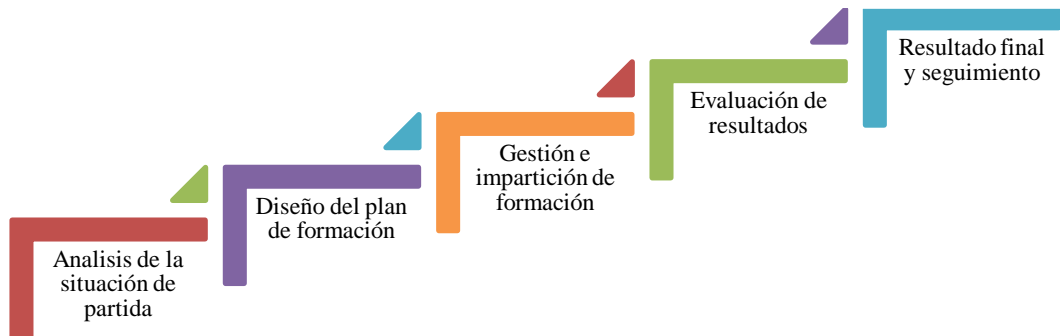


Fuente: Estudio realizado por (Massa, 2015)

Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

Al mismo tiempo “La formación para empresas es algo que no debe pasarse por alto, y es un error pensar que solo las actividades de alto grado necesitan de esta bonificación. El objetivo de formar a los trabajadores es potenciar la innovación”. (IEBS Echool, 2017).

Ilustración 3 Fases de un plan de formación por IEBS



Fuente: Estudio realizado por (IEBS Echool, 2017)

Elaborado por: Danny Fabricio Gavino Villón

Dicho de otra manera, las fases de un plan de formación deben contener un proceso lógico y medible, en primer lugar, identificar y analizar las necesidades formativas, seguido del diseño correspondiente del plan, una vez realizada la misma, se implementa el plan de una forma íntegra para la empresa, una vez que todos han obtenido la formación correspondiente, ésta debe ser evaluada, mencionado proceso va a permitir conocer posibles errores y mejoras, o el fortalecimiento de ciertas formaciones, llegando a un resultado que sería ya el último proceso a desarrollarse.

1.2.1.3 Integral

(Galván, 2014) comparte su criterio donde menciona “La etapa integral dentro de una empresa, es aquella en donde se elaboran y desarrollan los diferentes elementos que, conjuntados, conforman todas las áreas de la entidad. La técnica, la económica, financiera, jurídica, cada fase abarca diferentes actividades; estas serán identificadas y su contenido o alcance precisado”.

Se define entonces, que la parte integral de una entidad, es aquel complemento de todas las acciones de los colaboradores, y a esto la suma de sus conocimientos y formaciones aprendidas y puestas en acción, teniendo como propósito ese alcance colectivo que la empresa necesita.

1.2.1.4 Plan de formación integral

En cuanto a la formación integral (Yagual, 2015), menciona que “Pretende ayudar a los individuos a desarrollar en lo posible, todas sus potencialidades, e inciden especialmente en la dimensión social para así posibilitar la participación de todos en la expansión socioeconómica y sociocultural. Igualmente se destaca las explicaciones de (Pacios Lozano Ana, 2019) manifiesta que el plan de formación integral “Es un conjunto de actividades cuyo propósito es mejorar su rendimiento presente o futuro, aumentando su capacidad a través de la mejora de sus conocimientos”.

En efecto, el plan de formación integral termina siendo la base de todos los propósitos que un colaborador en este caso, se debe y debería plantear, o al menos como lo señalan los autores, la guía necesaria de todas las acciones formativas que se debe conocer y aprender en el camino, para con la misma desarrollar aspectos personales y profesionales, el plan de formación integral no es aislado para ciertas personas, sino más bien es para todos sin excepción alguna, esto va a permitir encaminar a la empresa a mejores destinos.

1.2.1.5 Talento Humano

En cuanto al talento humano (Prieto, 2013), explica que éste término “Consiste en la planeación, desarrollo y organización como también el control eficaz y efectivo de las técnicas que permitan promover e incentivar el buen desempeño del capital humano y a la vez que les permita alcanzar sus objetivos”.

Es decir que, dentro de una empresa, es importante todos los aspectos administrativos, porque esto va a permitir direccionar de una forma correcta en todos los departamentos y la toma de decisión será la adecuada, más allá resaltando una realidad que es en donde se protagoniza a la persona, que hace de la empresa encaminarla. El talento humano permite el desarrollo de la empresa como tal, al momento que se cumplen sus objetivos.

1.2.1.6 Gestión de talento humano

Con relación a la gestión de talento humano (Vallejo, 2015) explica que “La gestión del talento humano permite la comunicación entre los trabajadores y la organización involucrando la empresa con las necesidades y deseos de sus trabajadores con el fin de ayudarlos, respaldarlos y ofrecerles un desarrollo personal capaz de enriquecer la personalidad y motivación de cada trabajador que se constituye en el capital más importante de la empresa, su gente”. Asimismo, se destaca las expresiones de (Cuesta Santos, 2010) donde menciona que “Gestionar a las personas que trabajan, buscando optimizar la manera en que colaboran en aras de los objetivos principales de su organización laboral, es tarea que exige estudio, dedicación, persistencia y sensibilidad”.

En efecto la gestión de talento humano permite conocer la relación directa del personal con sus necesidades, sean estas personales o profesionales, tanto así que le permite a la empresa obtener una confianza para enriquecerlos y motivarlos, teniendo como objetivo también conocer la importancia de un trabajo colectivo, participativo, en donde todos aporten en sentido común, así la productividad, el desarrollo personal y laboral, y todo lo que englobe a la empresa, tendrán resultados idóneos porque es la persona a quien se la debe colocar en primer plano.

1.2.1.7 Desarrollo personal y profesional

En relación con el desarrollo profesional (Macías Intriago Andrea, 2014), menciona que “Comprende los aspectos que una persona enriquece o mejora con vista a lograr objetivos dentro de la organización. Estos aspectos – y las acciones que conducen al fruto de su propia iniciativa”. Y en cuanto, el criterio de (Palacio, 2013) acerca del desarrollo personal se complementa a su siguiente razonamiento “El compromiso que los ecuatorianos y el mundo esperan de las empresas y sus administradores en pos del bien común, la cual solo germinará a través de modificaciones radicales en nuestra cultura”.

Quiere decir que el desarrollo personal y profesional van de la mano, con la propia conducta que el individuo desea obtener y aplicarla en su vida, pues cuando una persona enriquece aspectos que por lógica van a mejorar su estilo, todo lo que está a su alrededor también mejorará, por tanto, el desarrollo va involucrado en las áreas que la personas se encuentren y es importante porque permite un cambio direccional, un cambio de cultura.

1.2.1.8 Crecimiento empresarial integral

En este apartado acerca del crecimiento empresarial integral se destaca el argumento de (Palacio, 2013), misma que define y muestra las diferentes fases del C.E.I. descrita a continuación. “El crecimiento empresarial integral (CEI), como idea central de todo emprendimiento, es una concepción holística de la empresa, que la visualiza como organización humana integrada definitivamente a su medio ambiente físico y social”.

Se considera entonces que el crecimiento empresarial integral, es lo que obtiene un individuo al momento que pone en práctica, todo en cuanto a sus propios conocimientos, formaciones y experiencias, detallando también que se integra a este crecimiento todo en cuanto a la empresa, su ambiente como tal, por tanto, el C.E.I. es obtenido gracias al propio esfuerzo de cada colaborador.

1.2.1.8.1 Fases del crecimiento empresarial integral

El proceso de crecimiento empresarial integral se cumple en cuatro fases:

- **Primero.** - Se inicia con una autoevaluación de la empresa. (Formulario)
- **Segundo.** - El primer paso es verificar con soportes objetivos las respuestas dadas al formulario CEI.
- **Tercero.** - La tercera fase es de implementación, es decir realizar las operaciones planificadas en la ruta de acciones
- **Cuarto.** - Al concluir la etapa de implementación, la empresa estará lista para sistematizar sus indicadores y reportar.

Ilustración 4 Fases del proceso CEI

Fase Uno	Fase Dos	Fase Tres	Fase Cuatro
<ul style="list-style-type: none"> • DIAGNÓSTICO • Llenar formulario • Calificar respuestas • Interpretar resultados 	<ul style="list-style-type: none"> • RUTA DE ACCIONES • Capacitación • Plan de mejoras • Prepararse para reportar 	<ul style="list-style-type: none"> • IMPLEMENTACIÓN • Intervención correspondiente • estándares internacionales 	<ul style="list-style-type: none"> • REPORTE INTERNACIONAL • Rentabilidad • Clima laboral • Código de ética con proveedores. clientes y sociedad. • Protección y ambiente • Relación con estado

Fuente: Estudio realizado por (Palacio, 2013)

Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

En efecto las fases del crecimiento empresarial integral corresponden, al sumo cumplimiento de las mismas, definiéndose en cuatro procesos, iniciando por una evaluación o diagnóstico de la empresa, seguido de sus propias rutas de acciones, posterior a esta la implementación y finalizando con los propios resultados.

1.2.2.- Variable Dependiente Capacidad innovadora

1.2.2.1 Capacidad

Se acoge la explicación de (Ocampo & Hernandez, 2007), quienes mencionan que “Mide el grado de destrezas, conocimientos y habilidades existentes en una organización que permiten coordinar, ordenar e integrar los sistemas, procesos y recursos (materiales, financieros, técnicos) con eficacia y eficiencia para alcanzar las metas y objetivos deseados”.

Quiere decir entonces que la capacidad es la relación de todas aquellas aptitudes del individuo para accionar, más allá de aquello hacer las cosas correctas, de forma eficaz y eficiente, la capacidad es el desarrollo de una determinada labor y a su vez el cumplimiento de la misma.

1.2.2.2 Competencia

(Alles M. , 2017) hace referencia a, “las características de personalidad, devenidas comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo. Cada puesto de trabajo puede tener diferentes características en empresas y/o mercados diferentes”. De igual forma (Medina, 2018), menciona que es “La carta de presentación de un colaborador. Este “saber hacer” es una competencia laboral, y se sitúa como un elemento intrínseco de la persona que puede formarlo conforme los requerimientos del cargo”.

Al mismo tiempo se resalta las explicaciones de (Perfetti Marielisa, 2016) donde argumenta, “Las organizaciones sólo podrán cumplir con los objetivos establecidos, en la medida que su recurso humano se desempeñe efectivamente; de manera que su conocimiento, destrezas, actitudes y comportamiento conduzcan al éxito corporativo. Este conjunto de “saberes” se engloban a través de un concepto conocido como competencias”.

Entonces la competencia como tal es la capacidad humana que engloban diferentes saberes, conocimientos, habilidades, valores, experiencias y más. Y que está relacionada al resultado de una determinada acción, siendo esta la mejor destreza o praxis que puede demostrar un individuo.

1.2.2.2.1 Tipos de competencias

Estas competencias hacen referencia a lo principal o fundamental (Alles M. , 2009).

Tabla 1 Tipos de Competencias del siglo XXI

Cardinales o generales	Específicas gerenciales	Específicas por áreas o procesos
1. Adaptabilidad a los cambios del entorno	1. Conducción de personas	1. Adaptabilidad - Flexibilidad
2. Compromiso	2. Dirección de equipos de trabajo	2. Calidad y mejora continua
3. Compromiso con la calidad de trabajo	3. Empowerment	3. Capacidad de planificación y organización
4. Compromiso con la rentabilidad	4. Entrenador	4. Cierre de acuerdos
5. Conciencia organizacional	5. Entrepreneurial	5. Colaboración
6. Ética	6. Liderar con el ejemplo	6. Competencia “del naufrago”
7. Ética y sencillez	7. Liderazgo	7. Comunicación eficaz
8. Flexibilidad y adaptación	8. Liderazgo ejecutivo (capacidad para ser líder de líderes)	8. Conocimiento de la industria y el mercado
9. Fortaleza	9. Liderazgo para el cambio	9. Conocimientos técnicos
10. Iniciativa	10. Visión estratégica	10. Credibilidad técnica
11. Innovación y creatividad		11. Desarrollo y autodesarrollo del talento
12. Integridad		12. Dinamismo - Energía
13. Justicia		13. Gestión y logro de objetivos
14. Perseverancia en la consecución de objetivos		14. Habilidades mediáticas
15. Prudencia		15. Influencia y negociación
16. Respeto		16. Iniciativa - Autonomía
17. Responsabilidad personal		17. Manejo de crisis
18. Responsabilidad social		18. Orientación a los resultados con calidad
19. Sencillez		19. Orientación al cliente interno y externo
20. Temple		20. Pensamiento analítico
		21. Pensamiento conceptual
		22. Pensamiento estratégico
		23. Productividad
		24. Profundidad en el conocimiento de los productos
		25. Relaciones públicas
		26. Responsabilidad
		27. Temple y dinamismo
		28. Tolerancia a la presión de trabajo
		29. Toma de decisiones
		30. Trabajo en equipo

Fuente: Estudio realizado por: (Alles M. , 2009)

Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

Por tanto, se destaca de esta gran lista a la innovación y creatividad, como la base del estudio y camino para comprender, es una competencia que necesita desarrollar y fortalecer los colaboradores de COMECSA MEGA STORE, a su vez son competencias universales para cualquier entidad, y que permiten sin duda alguna, una relación directa con todas las competencias existentes, logrando así un mejor posicionamiento en el mercado.

1.2.2.3 Innovación

En cuanto a la innovación (Robbins & Coulter, 2014) mencionan que “La innovación es creatividad aplicada. Es la implantación de las ideas originales y apropiadas desarrolladas a través de la creatividad. Innovar consiste en transformar ideas en soluciones valiosas en un determinado campo. La innovación es un elemento esencial de competitividad empresarial”. De igual forma, (Valderrama, 2013) aclara que “Para lograr una innovación (el producto) hace falta muchas ideas (materia prima)”.

También se complementa con el siguiente criterio donde menciona que la innovación “Se encuentra inmersa en un entorno económico y tecnológico concreto” (Mungaray, Ríos, Aguilar, & Ramírez, 2015). Al mismo tiempo finalizamos la explicación con lo mencionado por (Berastain, 2009) en donde explica “La innovación entendida como la puesta en práctica de ideas creadoras en forma de nuevos productos, procedimientos, sistemas y soluciones de problemas es el punto de partida de toda nueva empresa y la base de las empresas ya existentes. Requiere intuición, creatividad e imaginación”.

Con esto se explica, que la innovación se la asocia con la creatividad, en otras palabras, no existe innovación sin creatividad, a su vez la innovación busca solucionar problemas propuestos, o en su efecto encaminar algo que recién está iniciando, pero siempre buscando la parte diferenciadora y novedosa. Todos los conocimientos posibles que estén englobados a la misma, son de mucha utilidad, porque permitirá modificar acciones, queriendo decir que la innovación es un cambio rodeados de ideas, y esto va a permitir llevar al mercado nuevos enfoques y entorno, contribuyendo así, la existencia inclusive de una competitividad.

1.2.2.3.1 Estrategias de innovación

(Chica, 2017) explica que “Las estrategias de innovación son fundamentales en las empresas y destinos al momento de crear, innovar un producto o servicio, para el cliente, utilizando las diferentes destrezas”

En efecto, las estrategias de innovación son el camino para realizar lo más adecuado en cuanto a ésta variable, las empresas que no solamente innovan, sino más bien, generan estrategias para que esto se realice, llevaran sin duda alguna a la empresa a una gran escala, puesto que las estrategias de innovación terminan siendo el propósito de la búsqueda de nuevas soluciones.

1.2.2.3.2 Tipos de Innovación según Beatriz Valderrama

Con respecto a los tipos de innovación, se entiende que estos se derivan según los propios autores y la óptica que ellos asimilan, sin embargo se exalta lo que menciona (Valderrama, 2013) donde menciona que “Existen dos tipos de

innovación la sostenida y disruptiva, a partir de allí la innovación abierta y cerrada, respectivamente”.

Innovación sostenida. - Productos para satisfacer las demandas de los clientes de alta categoría que están dispuestos a pagar más por un mejor producto. Son “consumidores no satisfechos”.

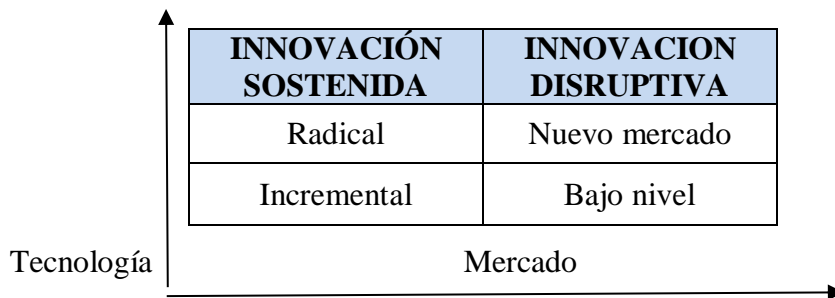
- Innovaciones Radicales. - Es cuando los cambios son severos y estos pueden alterar las posiciones competitivas para bien o incluso cambiar la posición dentro del mercado. Son altamente riesgosas.
- Innovaciones Incrementales. - Es cuando se crea valor sobre un servicio o producto ya existentes, es decir se lo fortalece y se lo mejora, para que el mercado lo acoja nuevamente.

Innovación disruptiva. - Aquellas tecnologías o innovaciones que ayudan a crear un nuevo mercado y conducen a la desaparición de productos o servicios existentes. Una innovación de ruptura es un producto, un servicio o un modelo de negocio.

- Innovaciones de nuevo mercado. - Se dirigen a los “mercados de no-consumo”, donde nuevos clientes comienzan a usar un producto o servicio que antes no utilizaban.
- Tecnologías de bajas prestaciones. - Se dirigen a los consumidores menos exigentes, con menor poder adquisitivo. Son “consumidores más

satisfechos” que no están dispuestos a pagar precios más altos por mejoras en los productos y servicios.

Ilustración 5 Tipos de innovación



Fuente: Estudio realizado por: (Valderrama, 2013)

Elaborado por: Danny Fabricio Gavino Villón

Innovación abierta. - La innovación abierta se basa en la combinación del conocimiento interno con el conocimiento externo para sacar adelante los proyectos de I+D y llevar al mercado sus productos y tecnologías innovadoras.

Innovación cerrada. - La innovación cerrada ha sido el paradigma tradicional utilizado por las empresas para gestionar la innovación, aprovechando exclusivamente su propio conocimiento y medios. Los proyectos solo pueden empezar en el interior de la empresa y terminar en su propio mercado.

1.2.2.3.3 Tipos de Innovación según Luis Berastain

“Hablar de los distintos tipos de innovación posible supone clasificar distintas posibilidades como forma de entender la innovación. Queremos citar aquí la clasificación más sencilla y que además, se destaca al principio de este trabajo”. (Berastain, 2009).

Innovación tecnológica. - La que aplica o utiliza con intensidad la tecnología.

Innovación no tecnológica. - Aquella que no lo hace o no se basa de forma destacada en ella.

Innovación de producto. - Implica cambios significativos en las características de los productos o de los servicios. Se incluye tanto los productos nuevos como las mejoras significativas en los existentes.

Innovación de proceso. - Representa cambios significativos en los métodos de producción y de distribución.

Innovación de organización. - Se refiere a la puesta en práctica de nuevos métodos y sistemas de trabajo, tanto de la organización como del lugar de trabajo.

Innovación de comercialización. - Refleja la puesta en práctica de nuevos métodos de comercialización que abarcan desde cambios en el diseño y el empaquetado hasta la promoción del producto mediante nuevas políticas de precios y de servicios.

Innovación incremental. - La que supone un avance sobre lo existente, una mejora progresiva del producto o servicio o en sus prestaciones.

Innovación radical. - Implica una ruptura sobre la tecnología anterior, un cambio en las pautas de consumo establecidas, una nueva tecnología.

Se concluye que la innovación es parte del mundo actual y mucho antes se utilizaban técnicas para desarrollar nuevas ideas; pero, en la actualidad según la óptica misma de la empresa o persona, buscan la forma de aplicar el tipo de innovación necesaria, a este sí, es importante mencionar que los tipos de innovación son relevantes a la hora de definirlos, para que la empresa como tal esté al corriente, que destino está llevando la misma. Por consiguiente, para que esto ocurra es de importancia reconocer el contexto previo denominado creatividad, misma que nos direcciona a una innovación como tal.

1.2.2.4 Creatividad – Conocimiento - Aprendizaje

La creatividad es la capacidad de producir ideas nuevas y transformarlas en innovaciones en cualquier campo. La creatividad conduce a la innovación. (Valderrama, 2013), asimismo unimos el pensamiento de (Berastain, 2009), donde explica que, “La creatividad tiene mucho que ver con la aportación de ideas que no siguen el esquema lineal y racional al que estamos acostumbrados. Así, frente a un problema, tendremos a analizar los porqués y los cómo”.

Es decir que la creatividad es el aporte de nuevas ideas y estas no necesariamente deben seguir un lineamiento, sino más bien ideas riesgosas que busquen la solución de un determinado problema, la creatividad es imaginar cosas significativas hasta construirlas en una realidad, que ayude y beneficie a las personas e instituciones.

Mediante el estudio de (Chiavenato, 2017), menciona que “El conocimiento puede ampliarse o cristalizarse en grupos, por medio de discusiones y compartiendo experiencias y observaciones. El conocimiento depende del aprendizaje, sin él, no

hay conocimiento”. En efecto el conocimiento es el aprendizaje del ser humano, éstas a su vez son adquiridas con las propias experiencias que tiene y obtiene, y el mismo individuo que retiene lo que a criterio es valioso para él, el conocimiento se fortalece según las propias acciones de la persona.

El aprendizaje es definido por (Chiavenato, 2017), como “La adquisición de capacidades, conocimientos, habilidades, actitudes y competencias a lo largo de la vida del ser humano. Cada persona aprende por una amplia variedad de medios, de acuerdo con las necesidades del momento y del contenido que asimilará.

Dicho en otras palabras, el aprendizaje es el trascurso donde el ser humano adquiere conocimientos, habilidades, actitudes y valores. Mencionamos también que el aprendizaje es la acción que se visualiza a través de las propias actitudes que el individuo desarrolla, ésta siempre para bien de él mismo, hablando laboralmente el ser humano aprende para mejorar su entorno personal y profesional.

1.2.2.5 Emprendedor

Por lo que se refiere al contexto del emprendedor; (Schnarch, 2014), menciona que “Un emprendedor no es más que un empresario en potencia; ambos persiguen lo mismo: generar empleo y desarrollo económico. Los dos son gestores, pero el emprendedor puede tener una pasión por lo que hace”. Igualmente se resalta el criterio de (Valderrama, 2013), donde argumenta que, “Los emprendedores son empresarios innovadores que identifican una oportunidad de negocio, “emprender” acciones y asumen riesgos para ponerla en marcha”.

Se define entonces, que emprendedor es aquel individuo que puede identificar una oportunidad, una necesidad y organiza todo en cuanto a ideas y la acoge para ponerla en práctica, siendo también una definición aquella persona que desea nuevos retos, y proyectos, que le permitan crecer y obtener más, aportando así a su entorno.

1.2.2.5.1 Intraemprendedor

Los intraemprendedores son personas que generan valor, lideran equipos, lanzan nuevos productos y servicios, abren nuevos mercados, implantan nuevos sistemas de producción o de gestión en el seno de una organización. Gifford Pinchot que acuñó la palabra, los definió como “los soñadores que hacen”. (Valderrama, 2013).

El intraemprendedor es aquella persona que es parte primordial de la empresa y sus funciones están orientadas a generar nuevas ideas, y estas son visibles para la entidad, siendo de gran iniciativa de cambio, el intraemprendedor abre nuevos mercados y sin duda alguna es bases de la misma.

1.2.2.5.2 Espíritu del emprendedor

En cuanto al espíritu emprendedor (Asencio Del Arco & Vásquez, 2016) mencionan que “El espíritu emprendedor está estrechamente ligado a la iniciativa y a la acción, las personas dotadas de espíritu emprendedor poseen la capacidad de innovar; tienen voluntad de probar cosas nuevas o hacerlas de manera diferente, y son creativas y flexibles”. Igualmente (Parra, Rubio, & López, 2017) explican que

espíritu emprendedor “Se puede entender como la capacidad de una persona para desarrollar proyectos innovadores o de oportunidad para obtener un beneficio; para desarrollar una idea nueva o modificar una existente y traducirla en una actividad social rentable y productiva”.

Espíritu emprendedor entonces, es la iniciativa que tiene una persona, compuestas por sus propias capacidades, y esto la desarrolla de forma personal o empresarial, el espíritu emprendedor le permite al individuo identificar una oportunidad hasta ejecutarla, batallar por ella, a su vez viabiliza cambios, que le permiten reaccionar con intuición, flexibilidad y apertura, a nuevas cosas.

1.2.2.5.3 Actitud emprendedora

(Parra, Rubio, & Laura, 2017) explican que la actitud emprendedora es iniciar, hacer, actuar y no esperar; tiene un alto nivel de deseo de autorrealización, de convertirse de lo que se es capaz de llegar a ser, ayuda al ser humano a ser creativo, innovador, único, a tener metas y lo mantiene apasionado para alcanzarlas; es mirar hacia adelante en una constante búsqueda del éxito y de la prosperidad. Quien tiene una actitud emprendedora sueña con ideales, mide constantemente su potencial, busca en su emprender una actitud positiva frente a la vida, tiene mente de triunfador

La actitud emprendedora es querer hacer las cosas diferentes, es no aceptar el ambiente de confort, es salir a explorar nuevas cosas, y sobre todo aportar nuestro entorno, así esa actitud es ejemplificada para otros que nos observan nuestro accionar, la actitud emprendedora es aquella característica singular de un individuo

que quiere las cosas mejor, y no sólo las desea, sino más ejecuta cosas mejores, es una voluntad propia de construir nuevos proyectos.

1.2.2.6 Cultura organizacional

(Robbins & Coulter, 2014), mencionan “Suele describirse en términos de los valores, principios, tradiciones y formas de hacer las cosas que comparten los miembros de la empresa, influyen en la manera en que éstos actúan y distinguen a la organización entre todas las demás”. Igualmente (Vallejo, 2015) explica “La cultura organizacional o cultura corporativa es el conjunto de hábitos y creencias establecidas por las normas, valores, actitudes y las expectativas que comparten todos los miembros de la organización”.

La cultura organizacional entonces es el conjunto de saberes de un ser humano, tales como: sentimientos, actitudes, hábitos, valores, creencias y más, donde estos toman intervención directa con la empresa, donde existe una relación con todos los grupos existentes, facilitando una confianza, o en otras palabras la cultura organizacional permitirá a las empresas facilitar la implantación de estrategias para visualizar un bienestar común.

1.2.2.6.1 Conocimiento organizacional

El conocimiento organizacional, o conocimiento corporativo, es cada vez más importante, la administración y la estrategia organizacional. La organización no puede crear conocimientos por sí misma, sin la iniciativa de los individuos y sin la interacción dentro de los grupos y entre ellos. (Chiavenato, 2017).

El conocimiento organizacional hace referencia a la interacción de los individuos y sus propias experiencias, siendo esto el inicio para crear nuevos conocimientos, y esto permite que las empresas cada vez tornen más competitividad entre sí, pues la información que se mueve dentro y fuera de ellas, es de mucha importancia para generar nuevas ideas al mercado, y encaminar a una empresa al éxito total.

1.2.2.7 Liderazgo

Con relación al liderazgo existen diferentes definiciones, según sus propios criterios de los autores, sin embargo acogemos la explicación de (Goleman, 2013), donde menciona que, “El liderazgo no es sinónimo de dominación, sino el arte de convencer a la gente de que colabore para alcanzar un objetivo común”. Asimismo

(Robbins & Judge, 2009), nos mencionan que “El liderazgo se refiere a tratar con el cambio”. Al mismo tiempo exaltamos las explicaciones de (Alles M. A., 2012), donde indica “El término liderazgo debería ser utilizado para caracterizar la personalidad de un líder, y éste debería coincidir con la máxima condición de la organización o con ciertas posiciones de relevancia”.

El liderazgo entonces es la capacidad que tiene una persona, no solo dentro de la entidad, sino en toda circunstancia, aquel conjunto de habilidades para direccionar en el camino correcto a otras personas, y que estas eviten a toda costa un error posible y sientan esa motivación de llevar las cosas correctas, es una personalidad de ejemplo.

1.2.2.7.1 Líder

En cuanto a líder (Chiavenato, 2017), explica: “El líder desarrolla una visión de futuro, define el rumbo a seguir, comunica esas ideas a los demás, logra que se comprometan y los inspira a superar obstáculos. Asimismo (Alles M. A., 2012), menciona que “Un líder debería fijar el rumbo de la organización, definir los caminos a seguir y lograr que los demás compartan esa visión a fin de, en conjunto, trabajar para alcanzarla.

Es decir que líder es la persona que actúa de forma proactiva, antes diferentes situaciones y pone en práctica, todos sus conocimientos, habilidades y propia experiencia encaminando o guiando a otras personas o grupos de personas y que éstos sientan una confianza plena en él.

1.2.2.7.2 Competencias que se relacionan con el liderazgo

(Alles M. A., 2012) menciona: “Cada organización debe adoptar el que crea conveniente y adecuado, en cualquier caso, puede (y debe) cuidar sus recursos humanos, la calidad de vida de sus colaboradores, la adecuación personas-puesto, etc. Y tener más o menos delegación, lo que dependerá de cada caso”.

Competencias que se relacionan con el liderazgo

- Compromiso
- Orientación a resultados
- Trabajo en equipo
- Colaboración
- Orientación al cliente interno y externo
- Ética
- Integridad
- Sencillez

Se finaliza entonces que las diferentes competencias que están dentro del liderazgo, son resultados propios de la persona, a través de su experiencia y aprendizaje, y estos terminarán siendo ejecutables en el aspecto personal y profesional, contribuyendo así, la mejora absoluta de su entorno.

1.3.- Fundamentos legales y sociales

1.3.1.- Legal

1.3.1.1 Constitución de la república del Ecuador 2018

Los fundamentos básicos de la presente investigación se encuentran en la (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

1.3.1.1.1 Sección octava: Trabajo y seguridad social.

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

1.3.1.1.2 Sección primera: Sistema económico y política económica

Art. 283.- El sistema económico es social y solidario; reconoce al ser humano como sujeto y fin; propende a una relación dinámica y equilibrada entre sociedad, Estado y mercado, en armonía con la naturaleza; y tiene por objetivo garantizar la

producción y reproducción de las condiciones materiales e inmateriales que posibiliten el buen vivir.

Art. 339.- El Estado promoverá las inversiones nacionales y extranjeras, y establecerá regulaciones específicas de acuerdo a sus tipos, otorgando prioridad a la inversión nacional. Las inversiones se orientarán con criterios de diversificación productiva, innovación tecnológica, y generación de equilibrios regionales y sectoriales.

Art. 284.- La política económica tendrá los siguientes objetivos:

- Objetivo 2: Incentivar la producción nacional, la productividad y competitividad sistémicas, la acumulación del conocimiento científico y tecnológico, la inserción estratégica en la economía mundial y las actividades productivas complementarias en la integración regional.
- Objetivo 4: Promocionar la incorporación del valor agregado con máxima eficiencia, dentro de los límites biofísicos de la naturaleza y el respeto a la vida y a las culturas.
- Objetivo 6: Impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales.

1.3.1.2 Código de la Producción

Art. 2.- Actividad Productiva. - Se considerará actividad productiva al proceso mediante el cual la actividad humana transforma insumos en bienes y servicios lícitos, socialmente necesarios y ambientalmente sustentables, incluyendo actividades comerciales y otras que generen valor agregado.

1.3.1.3 Código Orgánico de la Producción Comercio e Inversión

Título III: De la Generación de un Sistema Integral de Innovación, Capacitación Técnica y Emprendimiento

Art. 11.- Sistema de Innovación, Capacitación y Emprendimiento. - El Consejo Sectorial de la Producción, anualmente, diseñará un plan de capacitación técnica, que servirá como insumo vinculante para la planificación y priorización del sistema de innovación, capacitación y emprendimiento, en función de la Agenda de Transformación Productiva y del Plan Nacional de Desarrollo.

1.3.2.- Social

Los fundamentos básicos de la presente investigación se encuentran en la (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2017)

1.3.2.1 Plan nacional de desarrollo “Toda una vida”

1.3.2.1.1 Eje 1: Derechos para Todos Durante Toda la Vida

Donde mencionan “se impulsaron programas y políticas laborales como: Ecuador Trabaja, política industrial y agro industrial y alianzas público privadas, permitiendo incrementar el número de trabajadores en relación de dependencia. Por lo tanto, se requiere continuar impulsando la generación de emprendimientos, basados en estos principios, que aseguren el acceso a activos y a recursos productivos, junto con la generación de programas y políticas laborales para lo público, privado y comunitario que resulten de procesos de diálogo tripartito y que permitan beneficiar a más trabajadores”.

1.3.2.1.2 Objetivo 1: Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas

El desarrollo inclusivo también implica la igualdad en el acceso al trabajo en sus diferentes formas, siempre en condiciones dignas y justas. De esta forma, el trabajo es un derecho humano y fuente de realización individual y colectiva, por lo que se rechaza cualquier posibilidad de precarización laboral. A su vez, se debe orientar los esfuerzos hacia la generación de empleo juvenil y el cierre de brechas laborales por género, posición social y etnia, otorgando los mismos derechos y oportunidades para todos.

1.3.2.1.3 Eje 2: Economía al Servicio de la Sociedad

El dinamismo y la evolución del sector productivo están relacionados directamente con la generación de empleo. En este sentido, es importante desarrollar las competencias que se necesitan para el empleo digno y el emprendimiento, mientras se promueve el crecimiento económico inclusivo, que enlace la educación superior tecnológica con las aptitudes productivas de los territorios.

1.3.2.1.4 Objetivo 4: Consolidar la sostenibilidad del sistema económico social y solidario, y afianzar la dolarización

Para la consecución exitosa de los objetivos del modelo económico propuesto, es necesario: vincular al sector público, al sector privado y al sector comunitario; generar oportunidades de crecimiento económico en un marco de sostenibilidad; eliminar la precariedad del trabajo y cimentar bases sólidas para enfrentar situaciones económicas adversas.

1.3.2.1.5 Objetivo 5: Impulsar la productividad y competitividad para el crecimiento económico sostenible de manera redistributiva y solidaria

La ciudadanía destaca que, para lograr los objetivos de incrementar la productividad, agregar valor, innovar y ser más competitivo, se requiere investigación e innovación para la producción, transferencia tecnológica.

1.3.2.1.6 Políticas del objetivo 5 se han tomado en consideración los siguientes ítems.

- 5.4 Incrementar la productividad y generación de valor agregado creando incentivos diferenciados al sector productivo, para satisfacer la demanda interna, y diversificar la oferta exportable de manera estratégica.
- 5.6 Promover la investigación, la formación, la capacitación, el desarrollo y la transferencia tecnológica, la innovación y el emprendimiento, la protección de la propiedad intelectual, para impulsar el cambio de la matriz productiva mediante la vinculación entre el sector público, productivo y las universidades.

1.3.2.1.7 Metas del Objetivo 5 se han tomado en consideración los siguientes ítems.

- Meta 9.- Incrementar el porcentaje de la inversión en I+D
- Meta 21.- Mejorar el Índice de Productividad Nacional a 2021.

CAPÍTULO II

MATERIALES Y MÉTODOS

2. 1.- Tipos de investigación

La presente investigación utiliza dos tipos de enfoques, mismas que se detallan a continuación, en primer lugar se utilizará el enfoque cualitativo en donde se destaca que el reconocimiento de primera mano, premisas acerca de las variables de estudios, a su vez estas permitirán dar a conocer aspectos relacionados al plan de formación, capacidad innovadora y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa COMECSA MEGA STORE, para lo cual se ha considerado el instrumento entrevista, donde se analiza el resultado obtenido para llegar a una macro – perspectiva.

Al mismo tiempo el enfoque cuantitativo permite analizar datos numéricos a través de gráficas y tablas, a su vez la recolección de datos que serán analizados para conocer el comportamiento de las variables de estudio. Considerando el manejo del instrumento encuesta, se permitirá obtener una explicación medible de la realidad social de COMECSA MEGA STORE desde una vista externa y objetiva.

Además, se ha considerado dos tipos de alcances, exploratoria y descriptiva mismos que se describen a continuación: en primera instancia la investigación exploratoria permite en todo momento acercar más al objeto de estudio, pues mediante esta investigación se conoce conceptos y temáticas que de forma base se desconocían, es decir, permitirá familiarizar con la investigación.

También se menciona a la investigación descriptiva misma que permite conocer las características de la población que se está estudiando, en este caso las de los colaboradores analizando así sus comportamientos en cuanto a su formación y capacidad de sus acciones dentro de la empresa; de esta manera obtener resultados que ayuden describir lo más relevante y concreto.

2.2 Métodos de Investigación

En cuanto a los diferentes métodos de investigación se pueden destacar los descritos a continuación:

El Método inductivo por su parte, es un método de razonamiento lógico y considerando que va de lo particular a lo general, en el presente estudio es muy importante su utilidad puesto que permite identificar las diferentes dimensiones con respecto a nuestras variables de estudios y trabajo de investigación.

En cuanto al plan de formación ha permitido entender la ejecución que la empresa realiza para con sus colaboradores y ésta a su vez permite fortalecer los diferentes conocimientos de los mismos. De igual forma ha permitido proporcionar e identificar necesidades y requerimientos que los colaboradores obtendrían para fortalecer la capacidad innovadora en la empresa COMECSA MEGA STORE.

Finalmente, este método ayudará a obtener aquella información que complementa el trabajo, es decir, aquellos detalles de investigación que confirmen el objeto de estudio, en este caso involucrar a la empresa en mención y corroborar la idea a defender.

A su vez el método deductivo se refiere que mediante la investigación teórica bibliográfica y revisión de diferentes sitios de información existen diferentes maneras de formación a colaboradores dentro de una empresa, y esto en su efecto permitirá ampliar los conocimientos y sobre todo fortalecer su sentido de pertenencia para la entidad. De igual forma este método ha permitido identificar el entorno actual que las empresas deben obedecer con respecto a la innovación, permitiendo así que deduzcan que la empresa en mención, ha obtenido escalafones importantes gracias a la aplicación de estos métodos. Finalmente, el método deductivo permite obtener una razón y explicación de las diferentes realidades que dentro de la empresa se efectúan de una forma detallada y a su vez teniendo una relación de razonamiento con las diferentes fuentes bibliográficas y teorías dentro de la investigación.

Igualmente, el método analítico conlleva a separar o descomponer al objeto de estudio, y una vez obtenida toda información delimitada, se une para analizar detalladamente, permitiéndonos conocer, explicar, interpretar y comprender más el objeto de estudio.

El método de investigación bibliográfica es considerado una de las primeras etapas y en efecto de importancia, puesto que se conocerá a través de éste tipo de investigación, diferentes conceptos que vayan acorde al estudio, mismos que son sustentados bajo la percepción y criterio de otros autores, quienes a su vez generan nuevos saberes de importancia. Considerando toda información necesaria y actualizada que contribuya a la generación de nuevo conocimiento para mencionado trabajo académico.

Al mismo tiempo se detallada los otros métodos de información que permite fortalecer al trabajo de investigación, mencionados posteriormente: El método de investigación de campo es de suma importancia utilizar este tipo de investigación, puesto que relaciona de una forma directa con los involucrados y objeto de estudio, tales como los directivos de la empresa y colaboradores, serán quienes brindarán información necesaria y sumando a esto el involucramiento de personas que mediante a encuestas, entrevistas y permitirán conocer un amplio conocimiento. Ayudará entender en su apreciación lo que está sucediendo en su entorno, como fuente primaria; es decir, información in situ.

2.3.- Diseño del muestreo

En esta apartado se menciona en cuanto al diseño de muestreo de la investigación que se va a componer por una población tanto para los entrevistados como para los encuestados, esto permitirá garantizar la función de la investigación requerida para cumplir con los objetivos planteados.

2.3.1 Entrevista

Población 1

El presente estudio trabajará de la siguiente forma; Población 1, quienes son los directivos de “COMECSA MEGA STORE” y que en efecto proporcionarán toda información directa en cuanto al plan de formación integral. Todo esto mediante una entrevista estructurada que orientará al estudio. Considerando que es una población finita, se le realizará un total de diez entrevistas.

Tabla 1: Población 1

INFORMANTES	CANTIDAD
Gerente	1
Sub-Gerente	1
Jefes Administrativos	5
Supervisores Generales	3
TOTAL	10

Fuente: Econ. Miriam Valdivieso, Gerente “Comecsa mega store”

Elaborado por: Danny Fabricio Gavino Villón

2.3.2.- Encuesta

Población 2

Se considera la población 2, a todos los colaboradores de COMECSA MEGA STORE quienes permitirán conocer de forma directa las características relevantes para el objeto de estudio. En este apartado se recopilará y medirá información tanto del plan de formación integral como de la capacidad innovadora, así mismo la población en mención es finita; por ello, se considerará a todos los colaboradores.

Tabla 2: Población 2

INFORMANTES / COLABORADORES	CANTIDAD
Departamento de Ventas	13
Facturación	3
Seguridad	2
Departamento de cobranza externa	16
Departamento de cobranza telefónica	3
Supervisores de Cobranza	3
Departamento legal de cobranza	6
Bodega	3
Comecsa Sucursal	3
Comecsa Toys Librería	9
TOTAL	61

Fuente: Econ. Miriam Valdivieso, sub-gerente “Comecsa Mega Store”

Elaborado por: Danny Fabricio Gavino Villón

2.4. Diseño de instrumentos de recolección de datos

2.4.1.- Entrevista

La finalidad de formular una entrevista es la de indagar el proyecto de investigación puesto que las debidas informaciones obtenidas a través de este instrumento, serán directamente de informantes de la empresa en mención, es decir, permitirán establecer las bases y conocer la realidad en función de premisas acerca de las variables objeto de estudio.

La entrevista fue aplicada a los directivos de COMECSA MEGA STSORE, tal es el caso de la Econ. Miriam Valdivieso Gerente de la empresa, conocedora del desarrollo y crecimiento de la empresa, asimismo como a los diferentes jefes administrativos y supervisores generales, quienes con su amplia experiencia y contacto directo con sus colaboradores nos permitirán obtener una información clara y detallada.

La composición del formulario de la entrevista está dada por 9 interrogantes relacionadas exclusivamente con nuestras variables; plan de formación integral y capacidad innovadora, mismas que permitirán explorar información necesaria para el respectivo análisis en el presente estudio. Está compuesto por 4 preguntas direccionadas a la formación de los colaboradores y 5 preguntas restantes acerca de la capacidad innovadora que se ha venido desarrollando en la empresa, las mismas son preguntas abiertas que nos permitirán direccionarnos a los objetivos planteados.

2.4.2.- Encuesta

La finalidad de realizar una encuesta es con la prioridad de darle valor al presente trabajo de estudio, gracias a la recopilación de información, ayudará a describir y medir las características de las variables de estudio, con lo cual se pueda diagnosticar la situación actual de la empresa.

La encuesta será direccionada a 61 colaboradores de COMECSA MEGA STORE, mismos que son parte de los diferentes departamentos tales como: departamento de Ventas, facturación, seguridad, departamento de cobranza externa, departamento de cobranza telefónica, supervisores de cobranza, departamento legal de cobranza, bodega, Comecsa Sucursal y Comecsa Toys Librería.

La encuesta está compuesta por preguntas cerradas de respuestas dicotómicas o politómicas en algunos casos, en cuanto a las variables en mención se empleará respuestas con opciones utilizando escalas de Likert, en cuanto a la estructura de la encuesta está compuesta de tres partes la primera se relaciona a la parte demográfica, en una segunda sección son preguntas relacionadas al plan de formación integral y una tercera está compuesta por preguntas relacionadas a la capacidad innovadora.

CAPÍTULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1.- Análisis de los Resultados de la Entrevista a Expertos

- Entrevista realizada a los directivos de la empresa COMECSA MEGA STORE

Plan de Formación Integral

1.- ¿Cuál es el grado de importancia que tiene el talento humano de la empresa para el logro de metas organizacionales?

Es de vital importancia el talento humano para la empresa puesto que contribuye a que todos puedan integrarse, apoyarse y cumplir con los objetivos planteados, y sobre todo es la base y lo que hace a la empresa COMECSA MEGA STORE, por tanto, siempre se busca que los mismos estén formados para que puedan obtener la debida responsabilidad en sus diferentes áreas, de una forma eficiente y eficaz.

2.- ¿Cuáles son los procedimientos que utiliza la empresa para la gestión del talento humano (estructura del puesto, perfil de cargos, formaciones y más)?

La empresa COMECSA MEGA STORE no cuenta con un manual de funciones, no obstante, las direcciones de puestos son efectuados bajo una guía de propios directivos y jefes inmediatos, existe una selección de personal, que esté a fin de la empresa y puestos, las formaciones son efectuadas bajo una planificación de los propios directivos, puesto que siempre se trata de fortalecer los conocimientos.

3.- ¿Existen programas de inducción para el personal que ingresa a laborar en la empresa?

Si existe una guía para los nuevos colaboradores, esta tarea la tienen los propios directivos, desde el gerente general hasta el último colaborador, pues se considera que es importante que todos se conozcan, si bien es cierto que la inducción no está realizada de forma textual, por la inexistencia de una guía o plan, ésta es efectuada de forma directa. Directivos enseñan las tareas, así como el jefe inmediato, incluso de un colaborador (Siempre el de mayor experiencia o colaborador destacado).

4. ¿Existe un plan de formación de acuerdo a las necesidades de los colaboradores? Describa con detalle (proceso, frecuencia, a quienes, etc.)

Se resalta que un plan como tal es inexistente en la empresa, puesto que la misma, en cuanto a las formaciones a sus colaboradores son orientadas bajo las necesidades en tiempo y espacio, sin embargo, es de importancia que exista un plan de formación, para que pueda seguir una secuencia o en su efecto el recordatorio de las formaciones a todos los colaboradores.

Capacidad innovadora

5.- ¿Para usted, cuales son las ventajas competitivas que tiene la empresa COMECSA MEGA STORE?

- Eficiencia y eficacia en la organización
- Un talento humano de calidad, todos pueden trabajar en equipo sin que estos sientan interrupción en sus puestos

- Supervisores y jefes administrativos que generan valor
- Servicios de créditos pocos alcanzables por la competencia
- Calidad de productos y servicios
- Liderazgo, los propios directivos pueden delegar responsabilidades.

6.- ¿Cuán importante es para usted que exista en la empresa una capacidad innovadora en sus colaboradores?

Es de vital importancia que las capacidades de los colaboradores estén orientadas a la innovación, puesto que, para la empresa, siempre es destacable que todo gire en torno al mundo actual, el servicio y los productos deben estar conectados con la realidad presente, y los colaboradores en sí, necesariamente deberían estar actualizados de información como tal.

7.- ¿Cuáles considera usted las maneras de fomentar/motivar la creatividad en los colaboradores de la empresa COMECSA MEGA STORE?

El diálogo y la confianza es lo que permite que las personas se lancen a sacar adelante sus ideas, dentro de la empresa COMECSA MEGA STORE se entiende que los colaboradores tienen sueños por cumplir y lo que realmente se hace, es motivarlos a que ellos deben arriesgarse.

8.- ¿Qué tipos de técnicas considera importantes para desarrollar y/o mejorar las capacidades innovadoras en los colaboradores de la empresa COMECSA MEGA STORE?

- Fortalecer la comunicación, que los colaboradores transmitan sus ideas, que las den a conocer cada vez que lo consideren.
- Brindarles la oportunidad que en sus espacios puedan generar algo con mayor atracción a criterio de ellos, después entre todos mejorar si es necesario.
- Fortalecer las capacitaciones y formaciones, que existan en estos espacios experimentales, que generen a su vez una recreación en las mentes para cada uno de los colaboradores.

9.- La empresa COMECSA MEGA STORE diseña e implementa un plan de formación para el desarrollo y mejora de las capacidades de los colaboradores?

Las diferentes capacitaciones o formaciones son efectuadas bajo la guía de los directivos, entendiéndose que estas son debidamente planificadas, ante la necesidad actual o en su efecto para fortalecer los conocimientos de los colaboradores en cuanto a un tema en particular. Sin embargo, hasta la actualidad el equipo de supervisores generales, están diseñando un manual que permita orientar las acciones de todos.

3.2.- Análisis de los Resultados de la Encuesta

- Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa COMECSA MEGA STORE. Con el fin de acrecentar un análisis en cuanto al plan de formación integral y capacidad innovadora.

Demografía

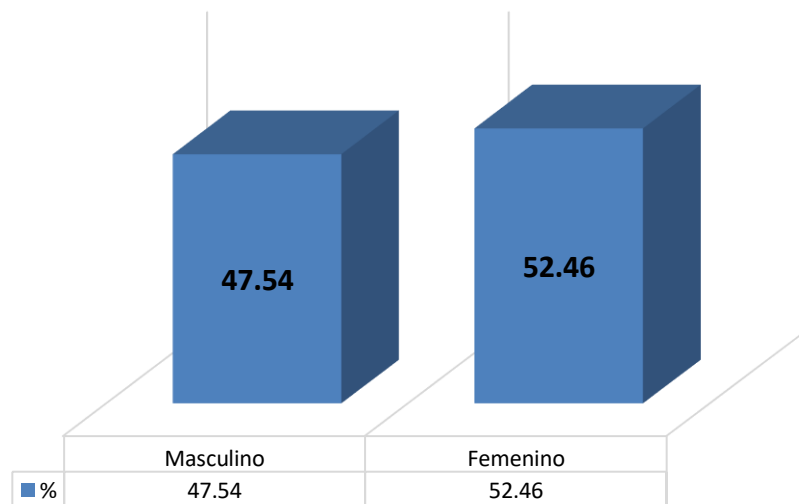
1.- Sexo

Tabla 3 Sexo

Valoración	Frecuencia	%
Masculino	29	47.54
Femenino	32	52.46
Total	61	100

Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

Gráfica 1 Sexo



Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

La gráfica N°1 de la encuesta realizada demuestra que, de las 61 personas, se refleja una variación, siendo con mayor cantidad de respuesta al sexo femenino que colaboran en la empresa Comecsa Mega Store, equivalente al 52.46 % no alejándose de un equilibrio existente en la empresa por parte del sexo masculino con el 47.54 %.

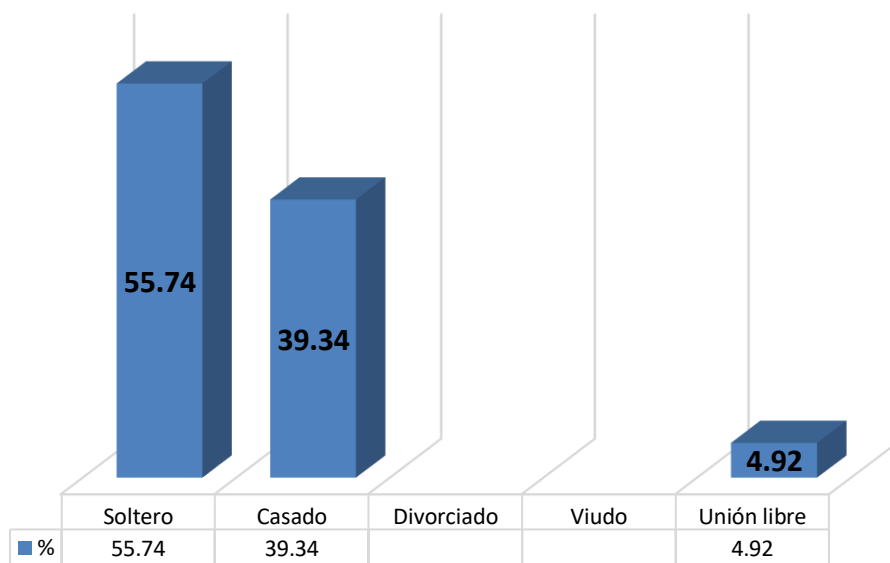
2.- Estado Civil

Tabla 4 Estado civil

Valoración	Frecuencia	%
Soltero	34	55.74
Casado	24	39.34
Divorciado	0	0.00
Viudo	0	0.00
Unión libre	3	4.92
Total	61	100

Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

Gráfica 2 Estado civil



Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

Los resultados obtenidos de la encuesta demuestran mediante la gráfica N°2 que, de las personas encuestadas, se refleja que la mayor cantidad de colaboradores son solteros, equivalente al 55.74 %, siguiendo a este indicador un considerable porcentaje de personas casadas con un 39.34 % ocupando un segundo peldaño en cuanto a su estado civil dentro de la entidad.

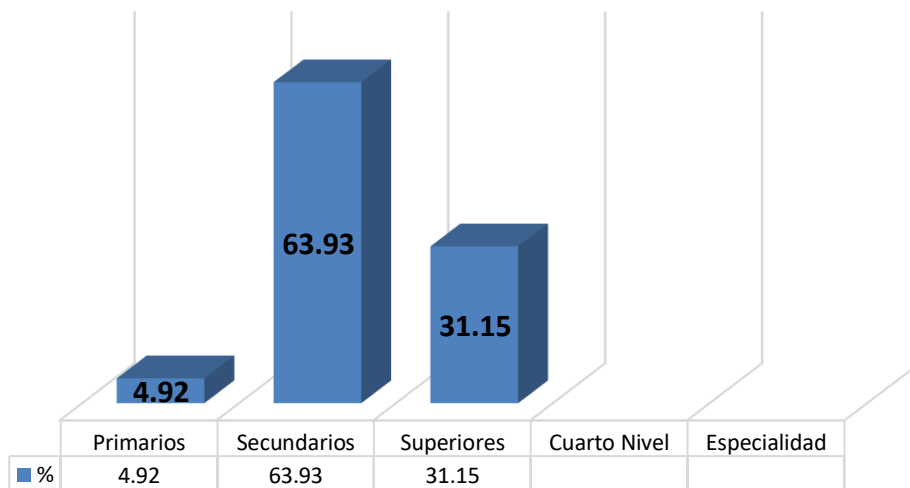
3.- Estudios

Tabla 5 Estudios

Valoración	Frecuencia	%
Primarios	3	4.92
Secundarios	39	63.93
Superiores	19	31.15
Cuarto Nivel	0	0.00
Especialidad	0	0.00
Total	61	100

Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

Gráfica 3 Estudios



Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

Los resultados obtenidos muestran que la gran cantidad de colaboradores en la empresa tienen un grado académico secundario, equivalente al 63.93 % seguido de personas que tienen significativamente conocimientos superiores con un 31.15 %. En cuanto a este dato demográfico se considera de importancia porque permitiría sugerir a la empresa, en motivar a que mencionados colaboradores, continúen con sus estudios y fortalezcan sus conocimientos académicos.

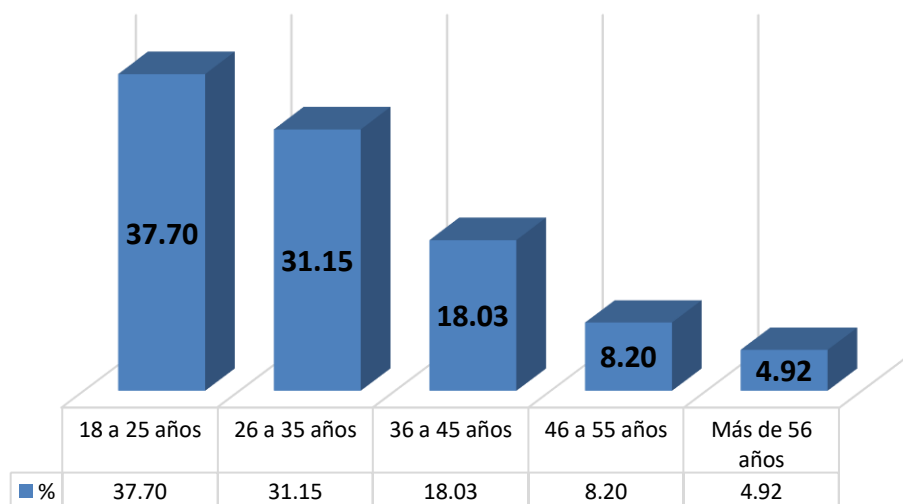
4.- Edad

Tabla 6 Edad

Valoración	Frecuencia	%
18 a 25 años	23	37.70
26 a 35 años	19	31.15
36 a 45 años	11	18.03
46 a 55 años	5	8.20
Más de 56 años	3	4.92
Total	61	100

Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

Gráfica 4 Edad



Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

La gráfica N°4 demuestra que, de las personas encuestadas, reflejan que la mayor cantidad de colaboradores son de edades entre 18 a 25 años, equivalente al 37.70 % seguido de personas con edades entre 26 a 35 años con un 31.15 % por tanto, se puede concluir que la mayor cantidad de talento humano es joven, considerando esa parte dinámica y acción inmediata para con los clientes y sus jornadas laborales.

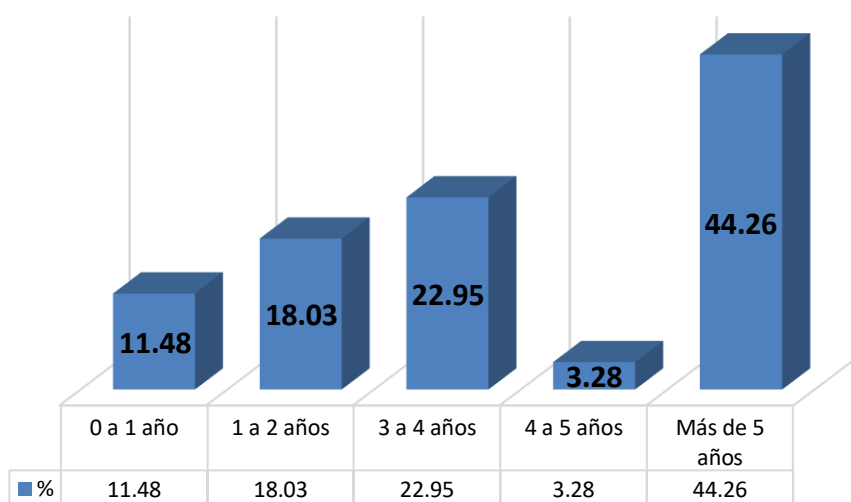
5.- Antigüedad laboral

Tabla 7 Antigüedad laboral

Valoración	Frecuencia	%
0 a 1 año	7	11.48
1 a 2 años	11	18.03
3 a 4 años	14	22.95
4 a 5 años	2	3.28
Más de 5 años	27	44.26
Total	61	100

Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

Gráfica 5 Antigüedad laboral



Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

De acuerdo a la encuesta realizada existe una cantidad de personas considerables que tienen más de 5 años en la empresa, equivalente al 44.26 % que los caracteriza en tener altos conocimientos de la misma, mientras que seguida de esta, están aquellos que su antigüedad laboral estima entre 3 a 4 años en la empresa, equivalente al 22.95 %. Concluyendo que la mayor cantidad de colaboradores existentes en la empresa, cuentan con la debida y mayor experiencia.

Plan de Formación Integral

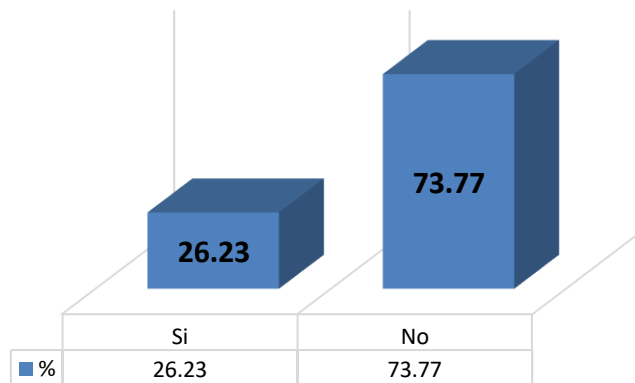
1.- ¿Conoce usted la existencia de un manual o guía de plan de formación en la empresa?

Tabla 8 Existencia de un plan de formación

Valoración	Frecuencia	%
Si	16	26.23
No	45	73.77
Total	61	100

Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

Gráfica 6 Existencia de un plan de formación



Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

La gráfica N°6 demuestra que, de las personas encuestadas, reflejan que el 77.77 % de los colaboradores no conoce la existencia de un manual o guía de plan de formación en la empresa. Esto se relaciona al argumento emitido por los directivos donde mencionan que, si bien es cierto que se efectúan formaciones, éstas no están dentro de una guía o plan.

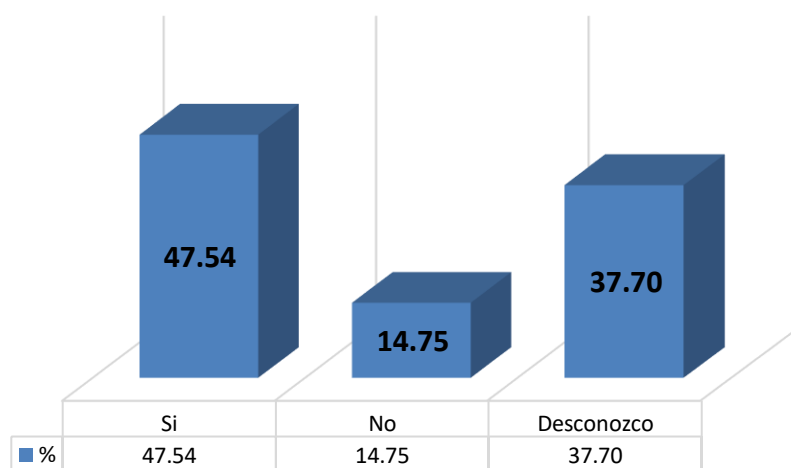
2.- ¿Se realiza una detección de necesidades de capacitación en la empresa COMECSA MEGA STORE?

Tabla 9 Detección de necesidades de capacitación

Valoración	Frecuencia	%
Si	29	47.54
No	9	14.75
Desconozco	23	37.70
Total	61	100

Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

Gráfica 7 Detección de necesidades de capacitación



Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

La gráfica N°7 demuestra que, de las personas encuestadas, el 47.54 % mencionan que, sí se realiza una detección de necesidades de capacitación en la empresa Comecsa Mega Store, mientras que el 37.70 % menciona desconocer la misma dentro de la entidad. El resultado obtenido en esta interrogante permitirá tomar como referencia aquel segundo porcentaje para el análisis de nuestras variables de estudio y que nos ayudará a determinar una posible propuesta.

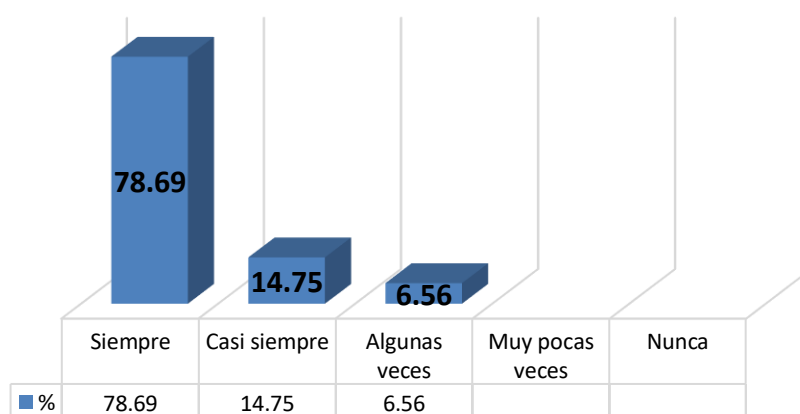
3.- En qué grado considera usted que existe una planificación de capacitaciones para los colaboradores en la empresa COMECSA MEGA STORE?

Tabla 10 Grado de planificación de capacitaciones

Valoración	Frecuencia	%
Siempre	48	78.69
Casi siempre	9	14.75
Algunas veces	4	6.56
Muy pocas veces	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	61	100

Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

Gráfica 8 Grado de planificación de capacitaciones



Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

Del resultado obtenido se refleja que existe una significativa cantidad de personas que mencionan que existe una planificación de capacitaciones para los colaboradores en la empresa COMECSA MEGA STORE, siendo esta un 78.69 % de los colaboradores. El resultado obtenido en esta pregunta es de importancia puesto que permitirá acoger mencionado porcentaje y enfatizar que los colaboradores son formados y que a su apreciación estas capacitaciones tienen una debida planificación.

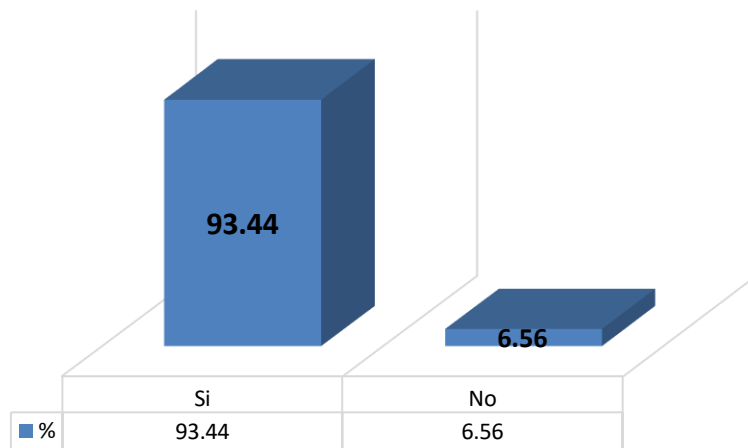
4.- ¿Usted ha sido considerado para participar en cursos de formación en el último año?

Tabla 11 Participación en cursos de formación

Valoración	Frecuencia	%
Si	57	93.44
No	4	6.56
Total	61	100

Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

Gráfica 9 Participación en cursos de formación



Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

La gráfica N°9 demuestra que, de las personas encuestadas, reflejan que la mayor cantidad de colaboradores han sido formados durante el último año, siendo este un equivalente del 99.44 % del total. Este dato estadístico es importante porque se puede argumentar que al menos los colaboradores en mención tienen más de un año laborando y estos a su vez formados.

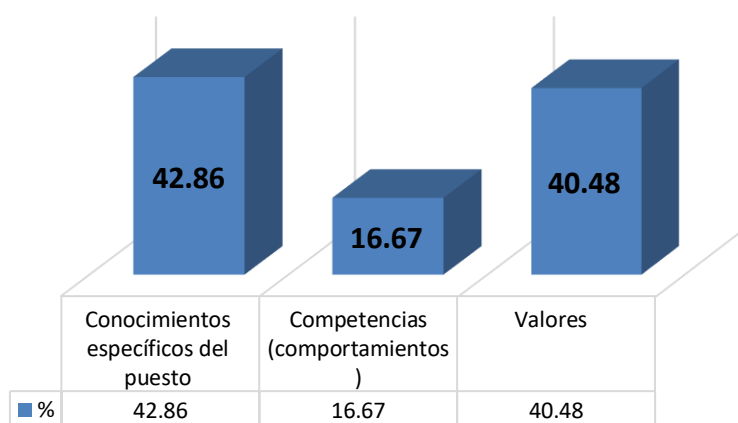
5.- Las capacitaciones recibidas se relacionan a (puede escoger más de una opción):

Tabla 12 Capacitaciones recibidas

Valoración	Frecuencia	%
Conocimientos específicos del puesto	54	42.86
Competencias (comportamientos)	21	16.67
Valores	51	40.48

Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

Gráfica 10 Capacitaciones recibidas



Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

Se reflejan que existe una significativa cantidad de colaboradores que, afirman que las capacitaciones recibidas están relacionadas a conocimientos específicos, es decir, orientadas a sus puestos, equivalente al 42.86 % así como también una considerable aportación del 40.48 % que se relacionan a valores. El resultado es de importancia puesto que permitirá acoger mencionados porcentajes y a su vez otras respuestas abiertas tales como: atención al cliente, como tratar a personas con discapacidad, técnicas de ventas que han sido también relacionadas en las formaciones recibidas y que bien hace conocerlas para el presente trabajo.

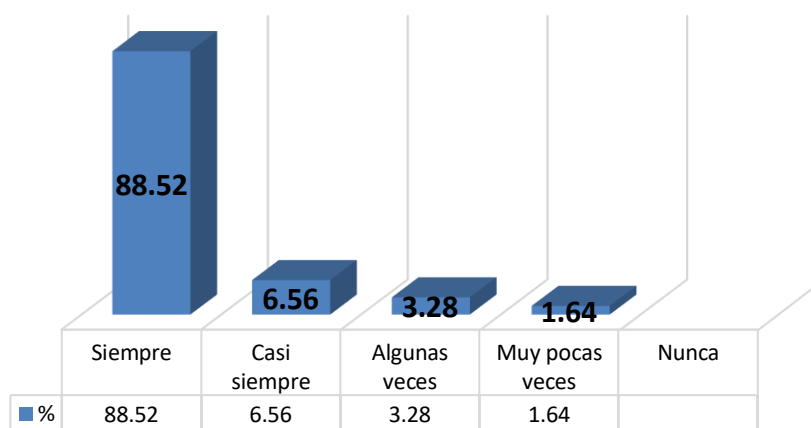
6.-. ¿Recibe capacitaciones o formaciones de acuerdo a las actividades que desempeña en la empresa?

Tabla 13 Capacitaciones de acuerdo a la labor

Valoración	Frecuencia	%
Siempre	54	88.52
Casi siempre	4	6.56
Algunas veces	2	3.28
Muy pocas veces	1	1.64
Nunca	0	0.00
Total	61	100

Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

Gráfica 11 Capacitaciones de acuerdo a la labor



Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

De acuerdo a la encuesta realizada el 88.52 % “siempre” recibe capacitaciones o formaciones de acuerdo a las actividades que desempeña en la empresa; mientras que un 6.56% de los encuestados mencionan que “casi siempre” lo reciben. A través de esta pregunta, podemos mencionar que la mayor cantidad de colaboradores han sido formados en las actividades laborales que tienen a su cargo.

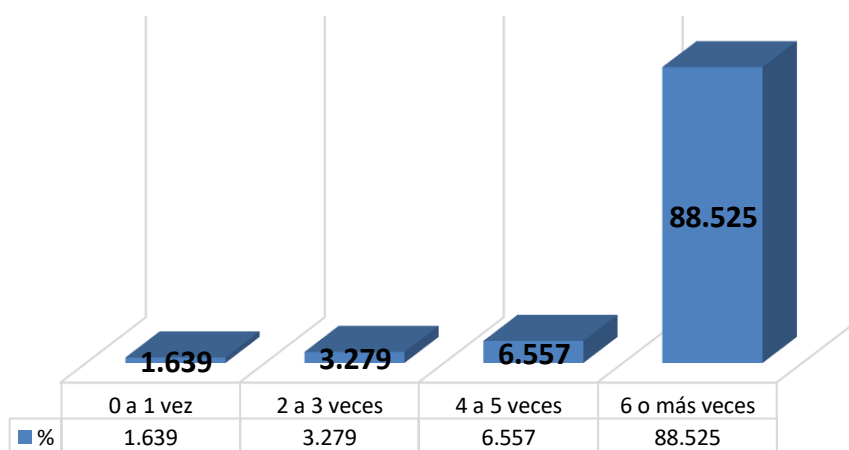
7.- ¿Con qué frecuencia es usted capacitado anualmente?

Tabla 14 Frecuencia de capacitación anual

Valoración	Frecuencia	%
0 a 1 vez	1	1.63
2 a 3 veces	2	3.27
4 a 5 veces	4	6.55
6 o más veces	54	88.52
Total	61	100

Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

Gráfica 12 Frecuencia de capacitación anual



Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

La gráfica N°12 demuestra que, del estudio realizado a los colaboradores el 88.52 % recibe “6 o más veces” capacitaciones anualmente, mientras que en un segundo peldaño el 6.56% de los encuestados mencionan que reciben de “4 a 5 veces”. Se considera entonces que mencionadas capacitaciones se podrán fortalecerlas en cuanto a una formación integral y que éstas en su efecto contribuya a desarrollar más las capacidades de los colaboradores.

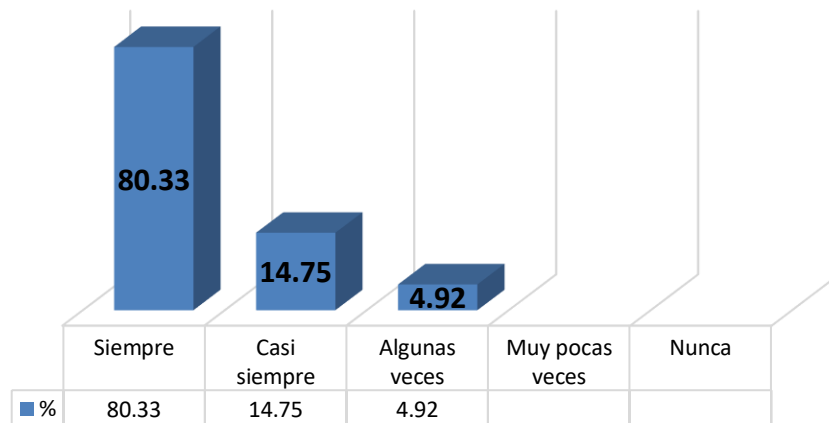
8.- ¿Considera usted tener la oportunidad de desarrollarse personal y profesionalmente dentro de la empresa?

Tabla 15 Oportunidad de desarrollo personal y profesional

Valoración	Frecuencia	%
Siempre	49	80.33
Casi siempre	9	14.75
Algunas veces	3	4.92
Muy pocas veces	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	61	100

Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

Gráfica 13 Oportunidad de desarrollo personal y profesional



Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

La gráfica N°13 demuestra que, de las personas encuestadas, reflejan que existe una significativa cantidad de personas que mencionan que existe la oportunidad de desarrollarse personal y profesionalmente dentro de la empresa, equivalente a un 80.33 % y a su vez un 14.75 % que mencionan que casi siempre ocurre esta situación. El resultado obtenido en esta interrogante nos permitirá entender que existen personas que desean seguir superándose de forma personal y profesional, para lo cual se pudiera direccionar recomendaciones para la empresa.

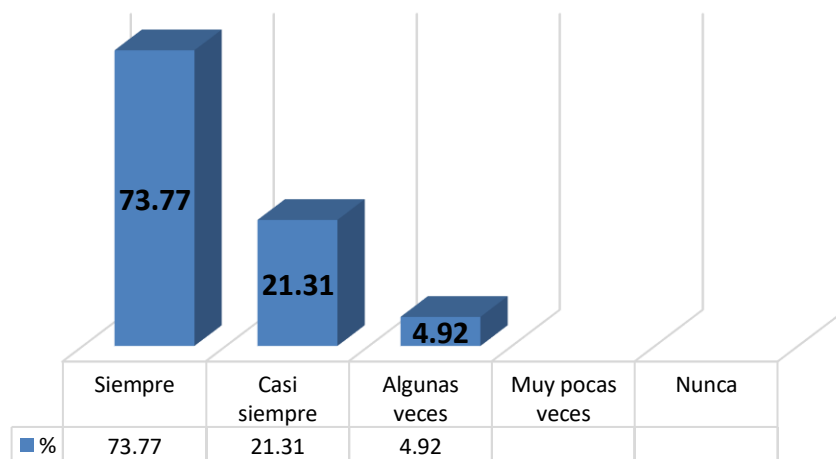
9.- ¿Aplica la formación recibida en su trabajo diario?

Tabla 16 Aplicación de formación recibida

Valoración	Frecuencia	%
Siempre	45	77.77
Casi siempre	13	21.31
Algunas veces	3	4.92
Muy pocas veces	0	0
Nunca	0	0.00
Total	61	100

Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

Gráfica 14 Aplicación de formación recibida



Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

Se reflejan que existe una significativa cantidad de personas que “Siempre” aplican la formación recibida en su trabajo diario, equivalente a un 73.77 %, a su vez se refleja un 21.31 % de colaboradores que mencionan que “casi siempre” lo aplican. Por tanto, se puede analizar que los colaboradores con respecto a las capacitaciones que reciben, tienden a ponerlas en prácticas, más sin embargo se puede argumentar que si este dato estadístico se puede acrecentar sin duda alguna el desarrollo de la empresa también estará relacionando a un crecimiento.

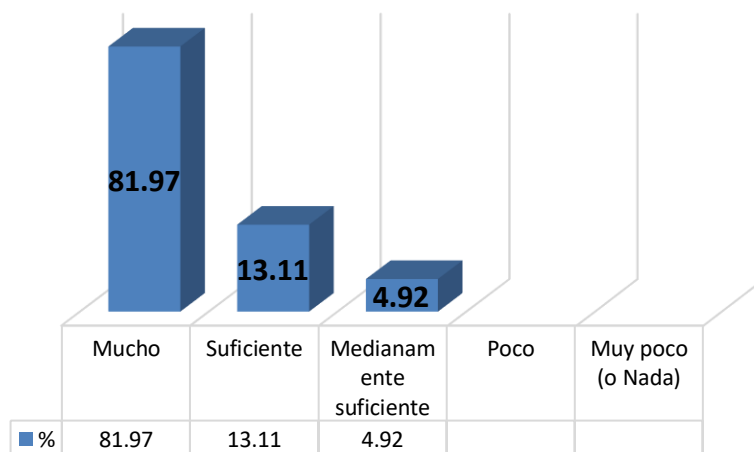
10.- ¿En qué nivel cree usted que su rendimiento laboral mejoró en el área donde labora de acuerdo a su última formación?

Tabla 17 Rendimiento laboral

Valoración	Frecuencia	%
Mucho	50	81.97
Suficiente	8	13.11
Medianamente suficiente	3	4.92
Poco	0	0.00
Muy poco (o Nada)	0	0.00
Total	61	100

Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

Gráfica 15 Rendimiento laboral



Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

Los resultados obtenidos muestran una significativa cantidad de personas que mencionan que su nivel de rendimiento a mejorado “mucho” de acuerdo a su última formación equivalente a un 81.97 %, de la misma forma se refleja un porcentaje de un 13.11 % que mencionan que ha sido “suficiente” mencionada acción. Se considera entonces, importante el resultado efectuado puesto que se relacionan con las aplicaciones de las diversas formaciones que los colaboradores reciben.

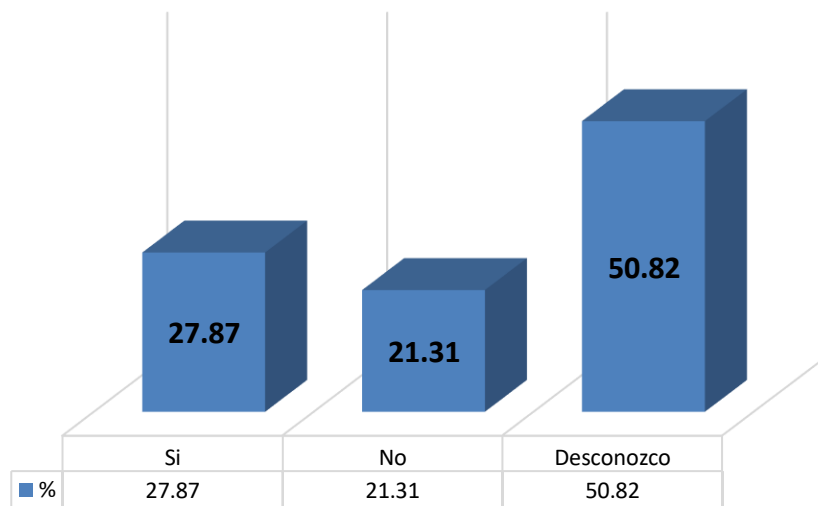
11.- ¿Se realiza evaluación de resultados de las capacitaciones brindadas por la empresa COMECSA MEGA STORE?

Tabla 18 Evaluación de resultados

Valoración	Frecuencia	%
Si	17	27.87
No	13	21.31
Desconozco	31	50.82
Total	61	100

Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

Gráfica 16 Evaluación de resultados



Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

La gráfica N°16 demuestra que, de las personas encuestadas, reflejan que existe una significativa cantidad de personas que mencionan que “desconocen” la existencia de una evaluación de resultados con respecto a las formaciones recibidas, equivalente a un 50.82 %, a su vez se reflejan mediante esta encuesta que el 21.31 % no lo reciben. Se determina entonces, que los colaboradores reciben las formaciones, pero se debería fortalecer más las respectivas evaluaciones de las mismas, para obtener un resultado concreto de todo lo efectuado.

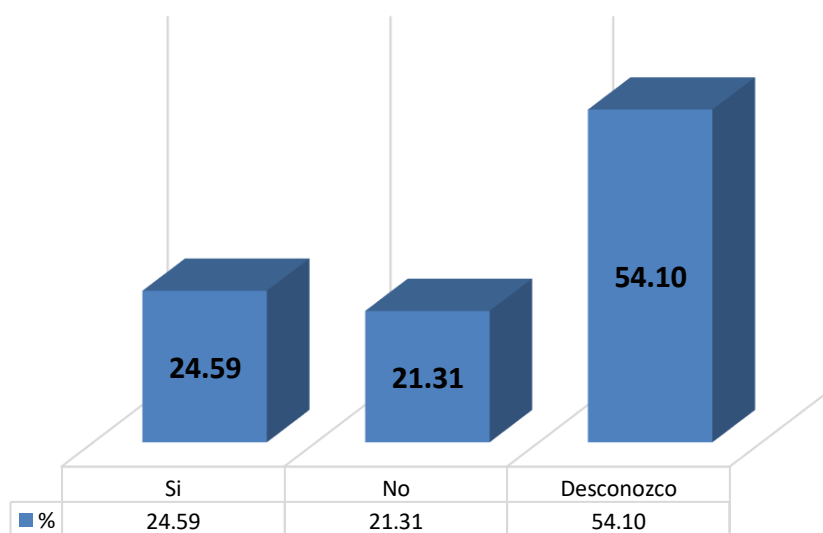
12.- ¿Se realizan acciones de mejora para los colaboradores posterior a la evaluación de capacitaciones brindadas por la empresa COMECSA MEGA STORE?

Tabla 19 Acciones de mejoras

Valoración	Frecuencia	%
Si	15	24.59
No	13	21.31
Desconozco	33	54.10
Total	61	100

Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

Gráfica 17 Acciones de mejoras



Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

La gráfica N°17 demuestra que, del estudio realizado a los colaboradores el 54.10 % mencionan “desconocer” las acciones de mejoras y un 24.59 % pudo reflejar que, si se efectúan estas acciones, considerando los resultados se analiza que es de mucha importancia, puesto que, a pesar de la ejecución de formaciones, estas deben tener un respectivo seguimiento.

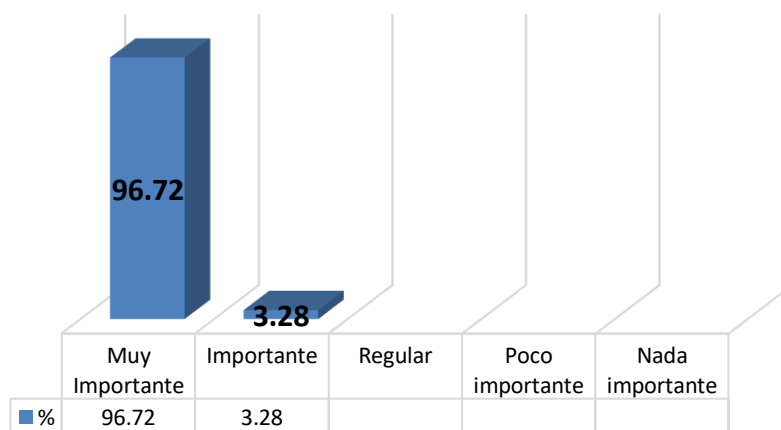
13.- ¿Cuán importante es para usted capacitarse para el desempeño de su puesto de trabajo?

Tabla 20 Importancia de capacitarse

Valoración	Frecuencia	%
Muy Importante	59	96.72
Importante	2	3.28
Regular	0	0.00
Poco importante	0	0.00
Nada importante	0	0.00
Total	61	100

Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

Gráfica 18 Importancia de capacitarse



Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

La gráfica N°18 demuestra que, del estudio realizado a los colaboradores el 96.72 % mencionan que es “muy importante” capacitarse para el desempeño de sus puestos de trabajo, este dato estadístico se considera relevante puesto que el dato estadístico es muy considerable, donde el 3.28 consideran “importante” esta acción, queriendo decir que todos los colaboradores consideran de importancia fortalecer sus capacidades y formaciones.

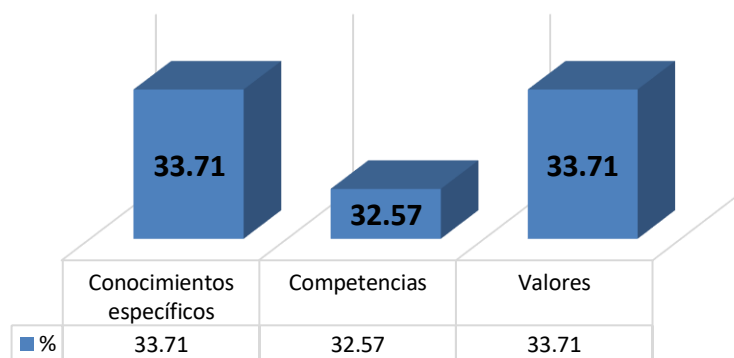
14.- Califíquese el nivel de importancia de recibir los siguientes tipos de capacitaciones en beneficio del desarrollo profesional y personal

Tabla 21 Nivel de importancia en diversas capacitaciones

Valoración	Nada Importante	Poco importante	Regular	Importante	Muy importante
Conocimientos específicos	0	0	0	2	59
Competencias	0	0	1	3	57
Valores	0	0	0	2	59

Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

Gráfica 19 Nivel de importancia en diversas capacitaciones



Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

La gráfica N°19 demuestra que, del estudio realizado a los colaboradores existe una semejanza de datos estadísticos en donde se refleja cuán importante es el nivel de importancia en dos tipos de capacitaciones, siendo las de los conocimientos específicos y valores, siendo para estos dos tipos el 33.71 % para ambas, a su vez el 32.57 % de los encuestados mencionan su nivel de importancia con respecto a sus competencias. Por tanto, se puede finalizar que los tres tipos de capacitaciones tienen un nivel alto de importancia para los colaboradores.

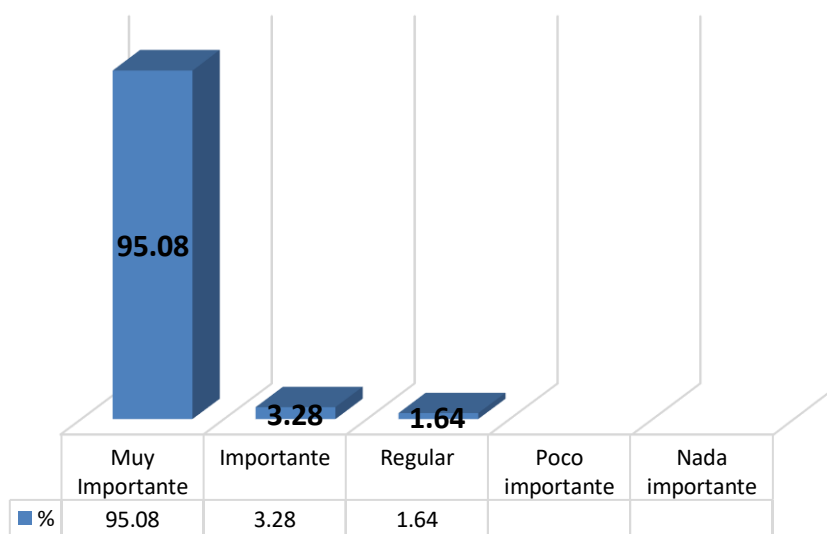
15.- Califque el nivel de importancia de que todos los colaboradores obtengan una formación, considerando a todos sin exención

Tabla 22 Nivel de importancia de una formación integral

Valoración	Frecuencia	%
Muy Importante	58	95.08
Importante	2	3.28
Regular	1	1.64
Poco importante	0	0.00
Nada importante	0	0.00
Total	61	100

Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

Gráfica 20 Nivel de importancia de una formación integral



Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

La gráfica N°20 demuestra que, de las personas encuestadas, reflejan que existe una significativa cantidad de personas que mencionan que es “muy importante” que todos los colaboradores obtengan una formación considerando a todos sin exención. Por tanto, se puede concluir que este dato estadístico es de mucha importancia puesto que nos permite reconocer que los colaboradores desean, que las diversas formaciones sean también orientadas de una forma integral.

Capacidad innovadora

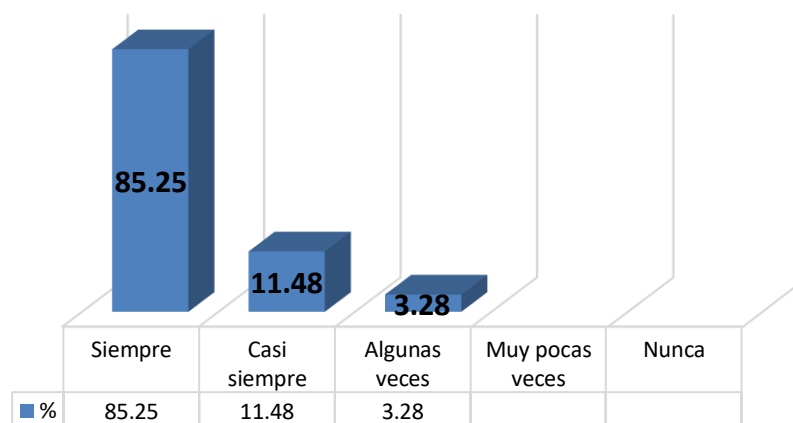
1.- Ha desarrollado nuevas habilidades a través de la formación brindada por la empresa COMECSA MEGA STORE?

Tabla 23 Desarrollo de nuevas habilidades

Valoración	Frecuencia	%
Siempre	52	85.25
Casi siempre	7	11.48
Algunas veces	2	3.28
Muy pocas veces	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	61	100

Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

Gráfica 21 Desarrollo de nuevas habilidades



Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

Se reflejan que existe una significativa cantidad de personas que mencionan que “siempre” han desarrollado nuevas habilidades a través de la formación brindada, equivalente a un 85.25 %, por otra parte, otros colaboradores mencionan que “casi siempre” esto ocurre siendo un 11.48 % el sentir de ellos. Por tanto, se puede concluir que los colaboradores una vez formados, sienten que esto les ayuda a acrecentar sus habilidades, y consideran que estas son nuevas.

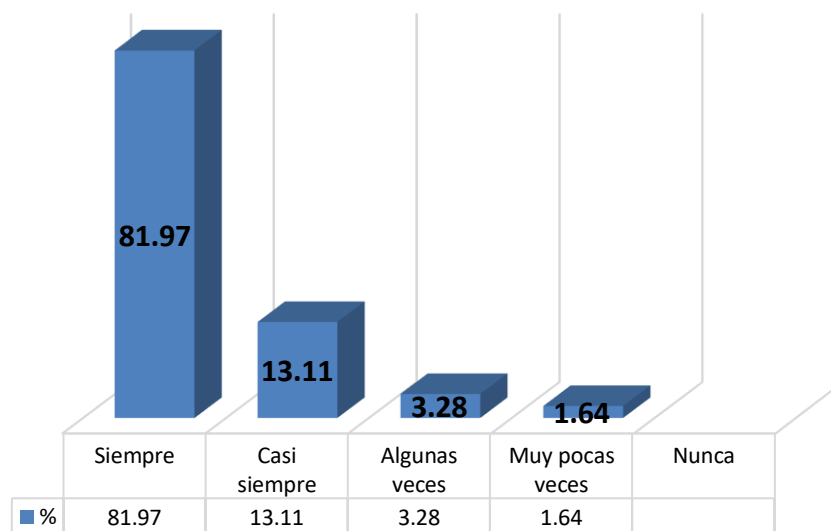
2.- ¿Califique su nivel de iniciativa en las jornadas laborales?

Tabla 24 Iniciativa en jornadas laborales

Valoración	Frecuencia	%
Siempre	50	81.97
Casi siempre	8	13.11
Algunas veces	2	3.28
Muy pocas veces	1	1.64
Nunca	0	0.00
Total	61	100

Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

Gráfica 22 Iniciativa en jornadas laborales



Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

La gráfica N°22 demuestra que de las personas encuestadas, reflejan que existe una significativa cantidad de personas que mencionan que “siempre” sus jornadas laborales están involucradas con una iniciativa propias, siendo este dato estadístico de un 81.97. Por otra parte, tan solo el 1.64 % muy pocas veces sienten mencionada acción. Por tanto, se puede concluir que gran parte de los colaboradores están motivados a relucir esa parte de liderazgo personal y empresarial.

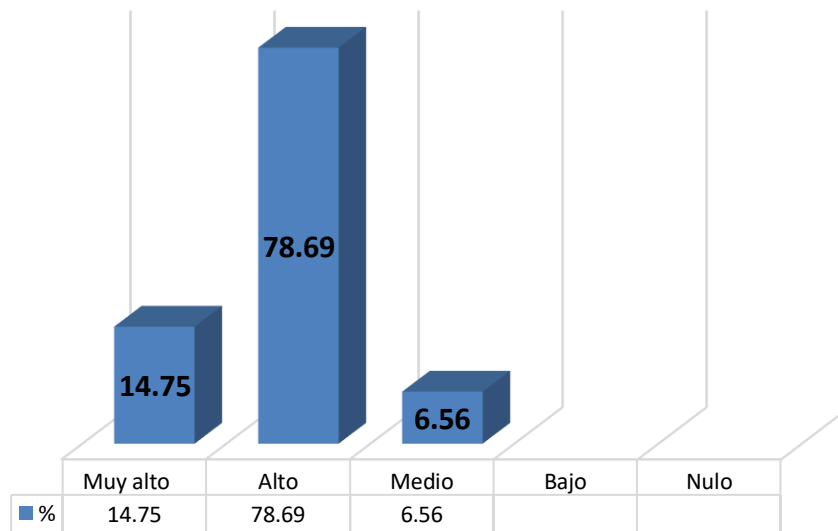
3.- ¿Califique su grado de creatividad en las diferentes actividades que desarrolla para la empresa?

Tabla 25 Grado de creatividad

Valoración	Frecuencia	%
Muy alto	9	14.75
Alto	48	78.69
Medio	4	6.56
Bajo	0	0.00
Nulo	0	0.00
Total	61	100

Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

Gráfica 23 Grado de creatividad



Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

La gráfica N°23 demuestra que de las personas encuestadas, reflejan que existe una significativa cantidad de personas siendo esta un 78.69 % que sienten un alto grado de creatividad en sus actividades, por su parte el dato estadístico de mayor escala abarca un 14.75 %. Por tanto, se puede concluir que los colaboradores si bien tienen un alto nivel de creatividad, esta debe ser fortalecida y acrecentar los objetivos de la empresa.

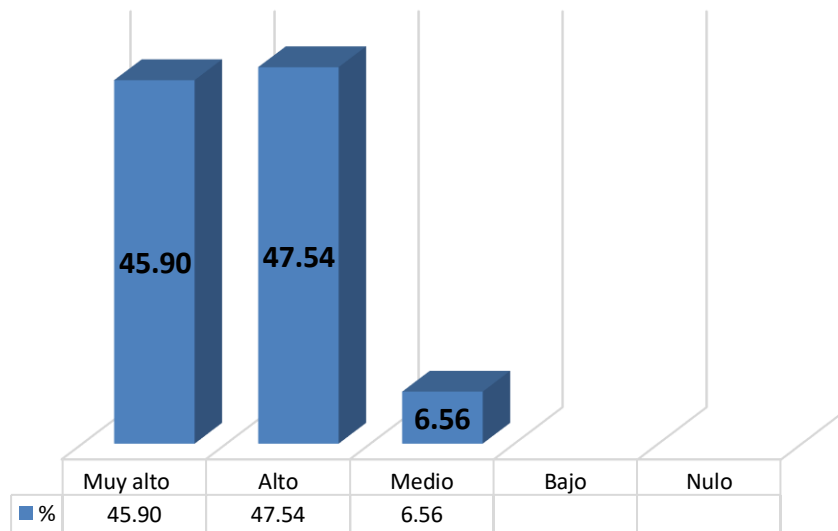
4.- ¿Cuál es su nivel de motivación para actuar de forma innovadora en sus labores dentro de la empresa COMECSA MEGA STORE?

Tabla 26 Motivación para actuar de forma innovadora

Valoración	Frecuencia	%
Muy alto	28	45.90
Alto	29	47.54
Medio	4	6.56
Bajo	0	0.00
Nulo	0	0.00
Total	61	100

Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

Gráfica 24 Motivación para actuar de forma innovadora



Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

La gráfica N°24 demuestra que de las personas encuestadas, reflejan que existe una significativa cantidad de personas siendo esta un 47.54 % que sienten un “alto” nivel de motivación y un 45.90 que consideran “muy alto”. Esta pregunta es de importancia, puesto que se considera que la mayor parte de los colaboradores siempre están dispuestos y motivados a ser parte de procesos de cambios, y a esto se incluye esa parte innovadora en los procesos.

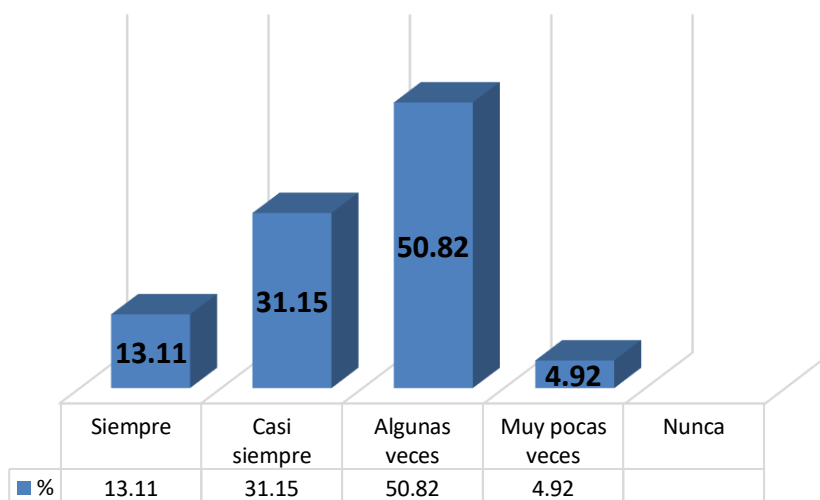
5.- Califique su nivel de innovación en las diferentes actividades que desarrolla para la empresa

Tabla 27 Nivel de innovación

Valoración	Frecuencia	%
Siempre	8	13.11
Casi siempre	19	31.15
Algunas veces	31	50.82
Muy pocas veces	3	4.92
Nunca	0	0.00
Total	61	100

Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

Gráfica 25 Nivel de innovación



Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

La gráfica N°25 demuestra que de las personas encuestadas, reflejan que existe una significativa cantidad de personas siendo esta un 50.82% que mencionan que “algunas veces” innovan en las diferentes actividades que desarrolla para la empresa, a su vez un 31.15 % lo realizan “casi siempre”. Esta pregunta es de mucha importancia para el presente estudio puesto que se analiza que las personas en cuanto a la innovación deberían fortalecer para que estos datos estadísticos sean mucho mejores que la actualidad.

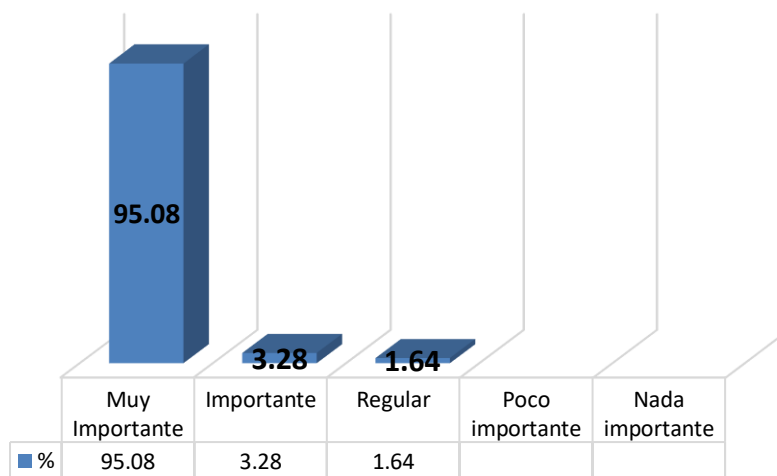
6.- ¿Cuán importante es para usted la capacidad innovadora para la competitividad y logro de metas organizacionales?

Tabla 28 Importancia de la capacidad innovadora

Valoración	Frecuencia	%
Muy importante	58	95.05
Importante	2	3.28
Regular	1	1.64
Poco importante	0	0.00
Nada importante	0	0.00
Total	61	100

Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

Gráfica 26 Importancia de la capacidad innovadora



Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

Se reflejan que existe una significativa cantidad de personas siendo un 95.08 % que mencionan que es muy importante la capacidad innovadora para la competitividad y logro de metas organizacionales, el 1.64 % consideran regular esta acción. Esta pregunta es de mucha importancia para el presente estudio puesto que se analiza que los colaboradores sienten un verdadero sentido de pertenencia al reconocer que fortalecer sus propias capacidades, harán de la empresa mucho mejor.

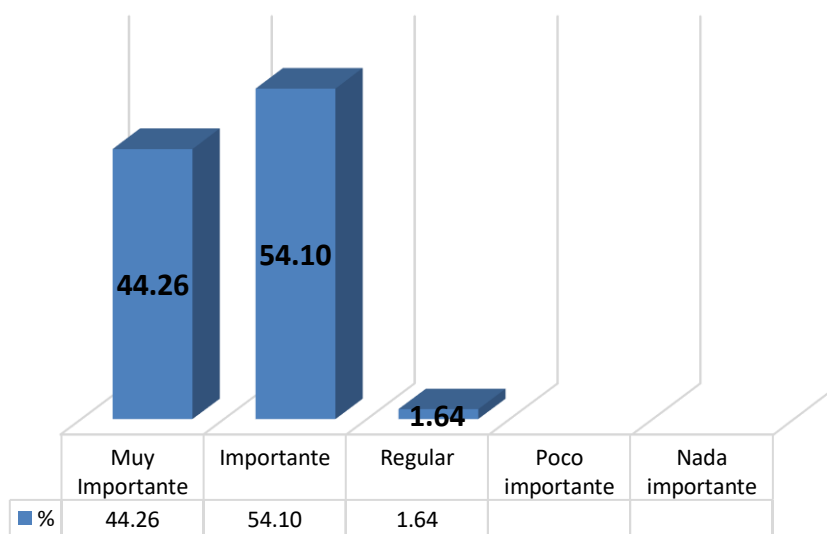
7.- Califique a la empresa COMECSA MEGA STORE en cuanto a la gestión para el fortalecimiento de las capacidades de los colaboradores:

Tabla 29 Gestión para fortalecer las capacidades de los colaboradores

Valoración	Frecuencia	%
Muy Importante	27	44.26
Importante	33	54.10
Regular	1	1.64
Poco importante	0	0.00
Nada importante	0	0.00
Total	61	100

Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

Gráfica 27 Gestión para fortalecer las capacidades de los colaboradores



Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

Se reflejan que existe una significativa cantidad de personas siendo un 54.10 % que mencionan que es muy “importante” la gestión que realiza la empresa para fortalecer las capacidades de los colaboradores, tan solo el 1.64 % mencionan que esta acción es “regular”. El resultado es de importancia para el presente estudio puesto que se analiza que los colaboradores tienen por parte de sus directivos una importante gestión para que estos sigan obteniendo las debidas formaciones.

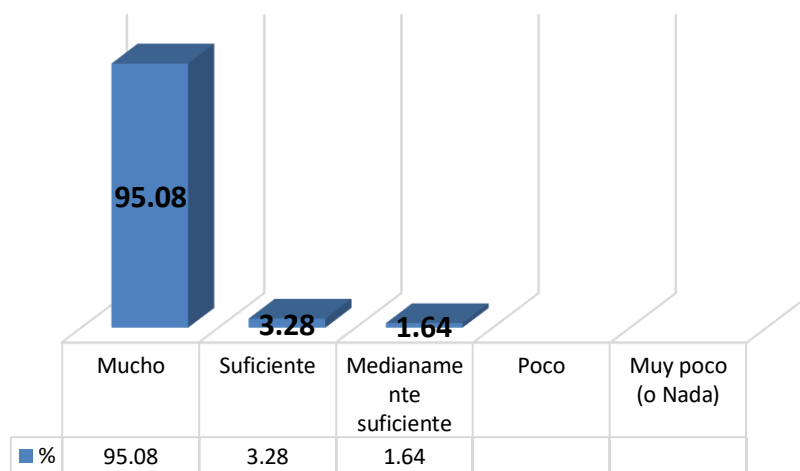
8.- En qué nivel considera usted que un plan de formación integral contribuirá a fortalecer la capacidad innovadora de los colaboradores de COMECSA MEGA STORE.

Tabla 30 Nivel de contribución de un plan de formación

Valoración	Frecuencia	%
Mucho	58	95.08
Suficiente	2	3.28
Medianamente suficiente	1	1.64
Poco	0	0.00
Muy poco (o Nada)	0	0.00
Total	61	100

Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

Gráfica 28 Nivel de contribución de un plan de formación



Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

Se refleja que existe una significativa cantidad de personas siendo un 95.08 % que mencionan que es “mucho” el nivel de contribución al crear un plan de formación y que esta a su vez fortalezca las capacidades de los colaboradores, el 1.64 % consideran que es “medianamente suficiente” dicha acción. El resultado es importante puesto que sienten con buen agrado la creación de un plan de formación.

3.3 Limitaciones

Las limitaciones que se presentaron en el trabajo de investigación están orientadas en los tiempos, tanto de directivos como de colaboradores, se necesitó de varios días acercarse a la empresa, puesto que muchos no se encontraban por sus variados horarios y en cuanto a los directivos por sus ocupaciones directamente de la empresa. No obstante, se pudo recopilar la información necesaria incluso, acogiendo a la tecnología donde sirvió como vía para obtener mayor información por parte de los directivos de la empresa, en concreto, las limitaciones serían por el mismo proceso que conlleva la jornada laboral.

3.4 Resultados

La información alcanzada, ha permitido mostrar una situación real de “COMECSA MEGA STORE”, a su vez identificar la situación en cuanto a la formación de los colaboradores y su visión en sus capacidades, para ello se obtuvieron los siguientes resultados.

Entrevista

- Los directivos de la empresa COMECSA MEGA STORE, están conscientes que es el talento humano que acrecienta a la misma, y sobre todo muestra el grado de importancia que estos tienen, concretando que las formaciones y capacitaciones son debidamente planificadas; por lo tanto es de reconocer que a la empresa le hace falta un plan de formación y que éste permita fortalecer las capacidades de los colaboradores, más si se trata que ellos

contribuyan de una forma innovadora y que permita esto incrementar su desarrollo personal y profesional.

Encuesta

- En cuanto a este apartado, respecto al plan de formación integral, los resultados direccionan que los colaboradores son capacitados en áreas específicas y a su vez, son fortalecidos en áreas de interés; sin embargo existe una cantidad considerable de personas que desconocen la existencia de un plan como tal y que en efecto esto conlleva a una aplicación de sus conocimiento de forma suficiente, sumando a esto que se necesita fortalecer más las evaluaciones y acciones de mejoras en conjunto con los colaboradores para que puedan vivirlas también, en las diferentes capacitaciones venideras sean orientadas a la integración de todos los departamentos.
- A su vez en cuanto a la capacidad innovadora, los colaboradores admiten la importancia que exista un plan de formación orientado al fortalecimiento de sus capacidades, y que estas contribuyan a mejorar su grado de iniciativa y creatividad, así como también acrecentar la competitividad y logro de metas organizacionales.

CAPÍTULO IV

PROPUESTA

4.1. Reseña de la empresa COMECSA MEGA STORE

La comercializadora ecuatoriana de calzados, COMECSA MEGA STORE, nace hace 27 años atrás donde su propietario y mentalizador Sr. Víctor Valdivieso nativo de Loja, llega a la península en busca de nuevas aspiraciones y propósitos de emprendimientos, siendo esta de puerta a puerta como iniciativa, a partir de allí obteniendo la confianza de una comunidad, una de sus principales acciones positivas fue el dar crédito a las personas y esto contribuyó a que la confianza acreciente cada vez más con el pasar del tiempo, una vez teniendo el alquiler de un local esta idea de negocio se disparó hasta el punto de ser una empresa reconocida no solo a nivel nacional sino internacional por su aporte a la comunidad, en la actualidad la empresa COMECSA MEGA STORE, tiene una sucursal en Machala y a su vez en la península varias líneas de negocios.

La empresa COMECSA MEGA STORE, cuenta con propia filosofía, plasmada durante todos estos años, teniendo claro su camino empresarial, y tomando en cuenta su misión y visión para con los colaboradores detallados a continuación:

Misión

“Somos una empresa de moda y estilo, que busca satisfacer las aspiraciones de nuestros clientes, caracterizándonos por la calidad y el servicio, confiable y eficiente con atención personalizada en un agradable ambiente de compra”

Visión

“Ser reconocida como una empresa líder en calidad y servicio, con un equipo de trabajo profesional con sólidos recursos, que permita proyectarse al crecimiento constante orientado hacia los objetivos de la empresa”

En cuanto a los valores, se propone lo siguiente:

Respeto. – Relacionarse con todos los colaboradores de la misma forma, sin necesidad de diferencia por diversas causas, sociales, religiosas o más. Cuando esto ocurre las mismas personas se sienten aceptadas, y esto permite impulsarlas a continuar con sus jornadas y capacidades.

Autocrítica. – Analizar las acciones propias y de compañeros de la empresa, y poder direccionar un criterio que contribuya al crecimiento de la persona y empresa, asumir nuestros propios errores y en su efecto las acciones positivas.

Disciplina. – Ser una personas correcta y diferente a la vez, cumpliendo con todas las normativas estipuladas en la empresa, y logrando acrecentar los objetivos personales y empresariales.

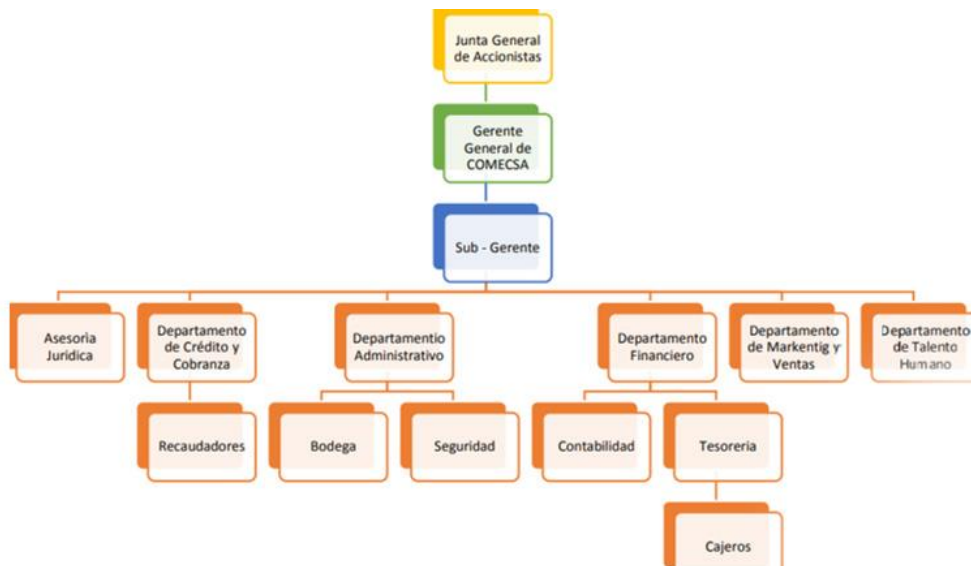
Constancia. – No darse por vencido, las limitantes serán parte de los procesos, más sin embargo la constancia nos permitirá siempre, seguir trabajando por lo que se desea.

Integridad. – Ser único, y sobre todo honesto con uno mismo, esa honestidad se relaciona con la empresa, cumpliendo y procurando siempre que no se comentan errores o falsas acciones.

Responsabilidad social. – Relacionarse con el entorno, y en efecto que las acciones de la empresa contribuyan a la comunidad en diferentes áreas.

En cuanto a la estructura organizacional, COMECSA MEGA STORE cuenta con una propia, que se relaciona con los diferentes departamentos y puestos que los colaboradores ejercen, a su vez esta estructura es de importancia para los clientes, cuando estos necesiten direccionarse con alguien en particular, por tanto, se propone que la misma, pueda estar visible para los consumidores y que estos puedan tener una mejor óptica a donde dirigirse por alguna situación. La estructura organizacional se la detalla a continuación:

Imagen 1 Estructura organizacional



Fuente: (Mendez, 2018)

Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

4.2 Propuesta de un plan de formación integral

Título: Plan de formación integral /

CANTÓN: La Libertad

COMECSA MEGA STORE

TIEMPO DE EJECUCIÓN:

PROVINCIA: Santa Elena

Trimestralmente

Propuesta de Introducción

Para todas las organizaciones independientemente cual sea el tipo de bienes o servicios que ofrezcan a los usuarios, indudablemente requieren de personal competente, para ello es necesario que las instituciones apliquen un proceso de formación y capacitación para que aquel empoderamiento perdure en el tiempo y más bien se fortalezca para nuevos colaboradores que ingresen a la institución.

Por ello, se mantiene firme que un plan de formación conlleva siempre al fortalecimiento de nuevas acciones del personal de una empresa, en este caso para COMECSA MEGA STORE y con esto cada uno de su personal se sentirá empoderado de generar nuevas acciones ante su propia empresa, comunidad y entorno.

Por lo que se expone ante la gerencia la creación de un plan de formación integral misma, que engloba varios programas y proyectos, en este caso de dos direcciones “*Formación integral*” y “*capacidad innovadora*” cuyas formaciones van a ir orientadas a toda la empresa en mención.

Es de mucha importancia reconocer que al inicio de las jornadas laborales siempre debe efectuarse una jornada diferencial a la jornada laboral; por tanto, se expone

ante la gerencia el surgimiento de una normativa o cumplimiento empresarial para que en cada inicio de jornada se brinde un espacio de recreación, motivación y juegos entre los colaboradores y principales de COMECSA MEGA STORE.

Se prevé también que todas estas partes experimentales y de formación deben ser evaluadas y analizadas al término de un determinado periodo de tiempo para así procurar mejorar y direccionar posibles soluciones en tiempo, finalmente a este plan de formación se agrega la creación de una guía de manual de funciones que permita orientar a los colaboradores nuevos y ya existentes de la empresa.

Propuesta de Objetivo

Fortalecer las capacidades innovadoras de los colaboradores de Comecsa Mega Store, mediante la aplicación del plan de formación integral, con el fin de acrecentar los objetivos empresariales.

Propuesta de Objetivos específicos

- Aplicar el plan de formación integral en los diferentes puestos.
- Fortalecer el sentido de pertenencia
- Mejorar la calidad en el servicio

Propuesta de Justificación

La implementación del presente plan de formación integral aportará de forma relevante al crecimiento de las diferentes capacidades de los colaboradores de la empresa, en primera instancia al ejecutar herramientas que permitan orientar y guiar nuevas formas de receptar las formaciones con todo el equipo de trabajo y

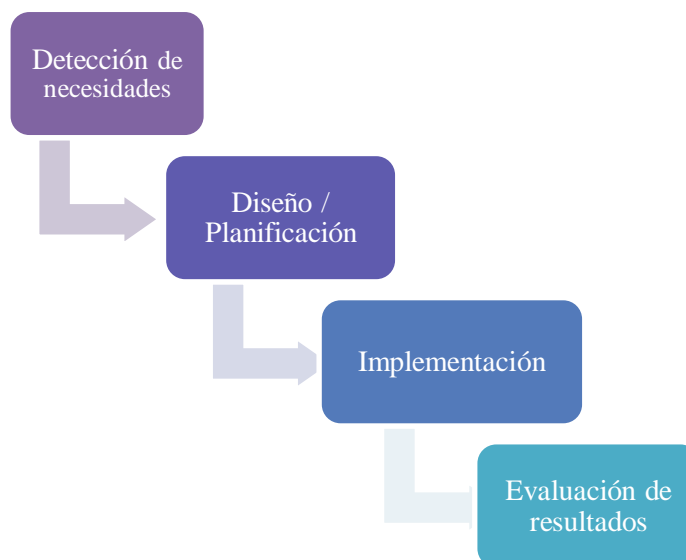
posteriormente implementarlo en sus jornadas laborales. Es importante la implementación del plan de formación integral porque fortalecerá las capacidades y acrecentar la competitividad en el mercado.

Propuesta Plan de formación

La formación de los colaboradores de COMECSA MEGA STORE, sin duda alguna es una actividad que acrecienta la competitividad de la misma; por tanto, se considera que es un proceso continuo, planificado con objetivos concretos y con un tiempo a considerar. El plan de formación integral va a fortalecer las diversas capacidades innovadoras y el mejoramiento del desempeño. El plan de formación integral, conlleva los siguientes pasos:

Propuesta proceso del plan de formación

Ilustración 6 Propuesta proceso del plan de formación



Fuente: (Alles M. , 2017)

Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

Propuesta descripción de procesos

Propuesta de detección de necesidades

La detección de necesidades va a permitir obtener, toda fuente de información necesaria de lo que actualmente se está realizando en la empresa, y como estas acciones pueden ser fortalecidas si el caso lo amerita, también corregir acciones que estén limitando a los objetivos principales de la empresa.

Propuesta de instrumento para detección de necesidades

- Encuesta dirigida a colaboradores

Tabla 31 Propuesta de instrumento de Encuesta para detección de necesidades

COMERCIALIZADORA ECUATORIANA DE CALZADOS S.A.	
FORMULACIÓN DE ENCUESTA A COLABORADORES DE COMECSA MEGA STORE	
Objetivo: Detectar necesidades en cuanto a las ultimas formaciones recibidas	
Instrucciones: Por favor, leer detenidamente la encuesta antes de responder.	
Marque con una X en la opción que usted considere.	
De acuerdo a su última formación ¿En qué nivel mejoró su rendimiento laboral?	
Valoración	Respuesta
Mucho	
Suficiente	
Medianamente suficiente	
Poco	
Muy poco (o Nada)	

¿Mantiene aplicable todo lo aprendido en sus jornadas laborales?

Valoración	Respuesta
Siempre	
Casi siempre	
Algunas veces	
Muy pocas veces	
Nunca	

¿Cuán importante es para usted la existencia de nuevas formaciones?

Valoración	Respuesta
Muy Importante	
Importante	
Regular	
Poco importante	
Nada importante	

Para usted cuales serían las nuevas formaciones que aportarían de forma significativa en su puesto de trabajo, menciónelas:

.....

Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

- Entrevista dirigida a jefes y directivos

Tabla 32 Propuesta de instrumento de entrevista para detección de necesidades



COMERCIALIZADORA ECUATORIANA DE CALZADOS S.A.

GUIA DE ENTREVISTA A DIRECTIVOS DE COMECSA MEGA STORE

Objetivo: Detectar necesidades en cuanto a las ultimas formaciones recibidas

- ¿Cree que la última formación aportó para las funciones que desempeña?
- Mencione las acciones positivas y negativas en las últimas jornadas de formación que pudo visualizar y convivir con los colaboradores
- Mencione donde se debería fortalecer las formaciones respectivas para incrementar las acciones en las jornadas laborales
- Recomendaciones

Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

Propuesta de diseño / planificación


Es aquel proceso de importancia que permitirá acoger todas las ideas correspondientes para el efecto de una determinada formación, pero este llevará una ruta a seguir previo a su respectiva ejecución. La propuesta de una ficha de diseño de planificación se la detalla a continuación y a su vez diferentes temas posibles a modo de ejemplo, teniendo como sugerencia que serán 44 horas de formación a criterio de gerencia.

Tabla 33 Propuesta del diseño y planificación del Plan de formación integral

 Ficha general de plan de formación integral		
Temas	Tiempo	Facilitador
Administración y gerencia	10 horas de formación	Gerencia
Talento humano	10 horas de formación	Adm. De RRHH
Servicio al cliente / Ventas	6 horas de formación	Adm. De Empresas
Trabajo en equipo	6 horas de formación	Coach
Idioma ingles	6 horas de formación	Lic. Idiomas
Competencia	6 horas de formación	Coach


Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

Tabla 34 Propuesta de ficha de diseño y planificación Administración y gerencia

 Ficha específica de diseño de plan de formación integral					
Tema	Administración y gerencia			Fecha	-
Objetivo	Reconocer cuán importante son las acciones efectuadas en estos contenidos			Lugar	-
Observaciones	El facilitador debe ser un profesional acorde a los temas planteados				
Formaciones	Recursos	Participantes	Tiempo	Responsable	Firma
Capacitación empresarial	Acorde a la formación	Colaboradores	2 Horas	Supervisor general	-
Administración de tiempo	Acorde a la formación	Colaboradores	2 Horas	Supervisor general	-
Administración por Valores	Acorde a la formación	Colaboradores	2 Horas	Supervisor general	-
Proceso administrativos	Acorde a la formación	Colaboradores	2 Horas	Supervisor general	-
Mejora continua “Kaizen”	Acorde a la formación	Colaboradores	2 Horas	Supervisor general	-

Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

Tabla 35 Propuesta de ficha de diseño y planificación Talento humano

 Ficha específica de diseño de planificación					
Tema	Talento humano			Fecha	-
Objetivo	Enfatizar las cualidades de cada persona dentro y fuera de la entidad			Lugar	-
Observaciones	El facilitador debe ser un profesional acorde a los temas planteados				
Formaciones	Recursos	Participantes	Tiempo	Responsable	Firma
Inducción a nuevos colaboradores	Acorde a la formación	Colaboradores	2 Horas	Supervisor general	-
Incentivo al personal	Acorde a la formación	Colaboradores	2 Horas	Supervisor general	-
Motivación	Acorde a la formación	Colaboradores	2 Horas	Supervisor general	-
Delegación efectiva	Acorde a la formación	Colaboradores	4 Horas	Supervisor general	-

Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

Tabla 36 Propuesta de ficha de diseño y planificación Servicio al cliente / Ventas

Ficha específica de diseño de planificación					
Tema	Servicio al cliente / Ventas			Fecha	-
Objetivo	Conocer cuan importantes son los clientes y como conectarnos con ellos de forma efectiva			Lugar	-
Observaciones	El facilitador debe ser un profesional acorde a los temas planteados				
Formaciones	Recursos	Participantes	Tiempo	Responsable	Firma
Técnicas de atención al cliente	Acorde a la formación	Colaboradores	2 Horas	Supervisor general	-
Productos	Acorde a la formación	Colaboradores	2 Horas	Supervisor general	-
Servicios	Acorde a la formación	Colaboradores	2 Horas	Supervisor general	-


Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

Tabla 37 Propuesta de ficha de diseño y planificación Trabajo en equipo

Ficha específica de diseño de planificación					
Tema	Trabajo en equipo			Fecha	-
Objetivo	Brindar herramientas adecuadas para que todos los colaboradores estén en la capacidad de ejecutar acciones proactivas			Lugar	-
Observaciones	El facilitador debe ser un profesional acorde a los temas planteados				
Formaciones	Recursos	Participantes	Tiempo	Responsable	Firma
Beneficios de trabajar en equipo	Acorde a la formación	Colaboradores	2 Horas	Supervisor general	-
Técnicas para un trabajo en equipo	Acorde a la formación	Colaboradores	2 Horas	Supervisor general	-
Trabajos experimentales	Acorde a la formación	Colaboradores	2 Horas	Supervisor general	-


Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

Tabla 38 Propuesta de ficha de diseño y planificación Idioma inglés

 Ficha específica de diseño de planificación					
Tema	Idioma ingles			Fecha	-
Objetivo	Enriquecer a los colaboradores en cuanto al idioma ingles			Lugar	-
Observaciones	El facilitador debe ser un profesional acorde a los temas planteados				
Formaciones	Recursos	Participantes	Tiempo	Responsable	Firma
Pronunciación básica	Acorde a la formación	Colaboradores	2 Horas	Supervisor general	-
Escritura Básica	Acorde a la formación	Colaboradores	2 Horas	Supervisor general	-
Dominio de palabras básicas	Acorde a la formación	Colaboradores	2 Horas	Supervisor general	-

Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

Tabla 39 Propuesta de ficha de diseño y planificación Competencias

 Ficha específica de diseño de planificación					
Tema	Competencias			Fecha	-
Objetivo	Descubrir las capacidades de los colaboradores para el beneficio de la entidad			Lugar	-
Observaciones	El facilitador debe ser un profesional acorde a los temas planteados				
Formaciones	Recursos	Participantes	Tiempo	Responsable	Firma
Nuevas capacidades	Acorde a la formación	Colaboradores	2 Horas	Supervisor general	-
Trabajos experimentales	Acorde a la formación	Colaboradores	2 Horas	Supervisor general	-
Innovación	Acorde a la formación	Colaboradores	2 Horas	Supervisor general	-

Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

Propuesta de métodos de diseño de planificación

Método para el desarrollo de personas

- Formaciones experimentales. - Son aquellas acciones en donde los colaboradores interactúan, experimentan otras vivencias mediante los juegos o dinámicas expuestas.
- Autodesarrollo. - Motivar a que la persona considere todo lo que aprende y efecto aplicarlo para fortalecer sus propias habilidades
- Role-playing. - Ponerse en el lugar del otro, significará mucho para comprender las acciones de los diferentes puestos y que cosas nuevas pueden salir de estas.

Propuesta de implementación

Es la ejecución o puesta en marcha de una idea planificada o programada, en este caso acorde a la detección de necesidades y su respectivo diseño

Ilustración 7 Propuesta de ficha de asistencia

N°	Apellidos	Nombres	Departamento	Entra	Salida	Firma


Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

Propuesta de Evaluación de resultados

Determinar de forma efectiva las formaciones y actividades que se han desarrollado en el transcurso de un determinado tiempo, a su vez conocer las correcciones posibles y en donde se debe fortalecer más para acrecentar las potencialidades del personal, la propuesta de un instrumento para la respectiva evaluación, se detalla a continuación:

Propuesta de instrumento de evaluación de resultados

Tabla 40 Propuesta de instrumento de Evaluación de resultados

<p>INSTRUMENTO DE RESULTADOS</p> <p>FACILITADORES</p> <p>Comunicación eficiente</p> <p>Participación Dinámica</p> <p>Dominio del tema</p> <p>Cumplimiento de objetivos</p> <p>CONTENIDOS</p> <p>Herramientas Idóneas</p> <p>Utilización de metodología</p> <p>Cumplió sus expectativas</p> <p>IMPACTO DE FORMACIÓN</p> <p>Ha mejorado el desempeño laboral</p> <p>Ha fortalecido sus capacidades</p> <p>Ha descubierto nuevas habilidades</p> <p>Ha puesto en práctica lo aprendido</p> <p>Visualiza cambios en sus compañeros</p> <p>Visualiza cambios en la empresa</p> <p>OBSERVACIONES:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>		<p>EVALUACIÓN DE</p> <table border="1"> <tr><td>Mucho</td><td>Poco</td><td>Nada</td><td></td></tr> <tr><td>Mucho</td><td>Poco</td><td>Nada</td><td></td></tr> <tr><td>Mucho</td><td>Poco</td><td>Nada</td><td></td></tr> <tr><td>Mucho</td><td>Poco</td><td>Nada</td><td></td></tr> </table> <table border="1"> <tr><td>Mucho</td><td>Poco</td><td>Nada</td><td></td></tr> <tr><td>Mucho</td><td>Poco</td><td>Nada</td><td></td></tr> <tr><td>Mucho</td><td>Poco</td><td>Nada</td><td></td></tr> </table> <table border="1"> <tr><td>Mucho</td><td>Poco</td><td>Nada</td><td></td></tr> <tr><td>Mucho</td><td>Poco</td><td>Nada</td><td></td></tr> <tr><td>Mucho</td><td>Poco</td><td>Nada</td><td></td></tr> <tr><td>Mucho</td><td>Poco</td><td>Nada</td><td></td></tr> <tr><td>Mucho</td><td>Poco</td><td>Nada</td><td></td></tr> <tr><td>Mucho</td><td>Poco</td><td>Nada</td><td></td></tr> <tr><td>Mucho</td><td>Poco</td><td>Nada</td><td></td></tr> </table>	Mucho	Poco	Nada		Mucho	Poco	Nada		Mucho	Poco	Nada		Mucho	Poco	Nada		Mucho	Poco	Nada		Mucho	Poco	Nada		Mucho	Poco	Nada		Mucho	Poco	Nada		Mucho	Poco	Nada		Mucho	Poco	Nada		Mucho	Poco	Nada		Mucho	Poco	Nada		Mucho	Poco	Nada		Mucho	Poco	Nada	
Mucho	Poco	Nada																																																								
Mucho	Poco	Nada																																																								
Mucho	Poco	Nada																																																								
Mucho	Poco	Nada																																																								
Mucho	Poco	Nada																																																								
Mucho	Poco	Nada																																																								
Mucho	Poco	Nada																																																								
Mucho	Poco	Nada																																																								
Mucho	Poco	Nada																																																								
Mucho	Poco	Nada																																																								
Mucho	Poco	Nada																																																								
Mucho	Poco	Nada																																																								
Mucho	Poco	Nada																																																								
Mucho	Poco	Nada																																																								

Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

4.3 Propuesta de un descriptivo de puestos

Tabla 41 Propuesta descriptivo de puesto Gerente

Descriptivo de puesto				
Identificación		Instrucción formal requerida		
Denominación de puesto	Gerente	Nivel de instrucción	Tercer Nivel o más	
Nivel académico	Profesional	Área de conocimiento	Gerencia - Administración	
Conocimiento adicional	Administrar	Experiencia laboral requerida	Más de 3 años	
Misión				
Planificar los objetivos a corto y a largo plazo de la empresa, estructurando funciones y direcciones a toda la jerarquía, así como también la eficiente toma de decisiones.				
Actividades esenciales		Competencias	Nivel	Observaciones
Coordinar la articulación de todas las áreas de la empresa. Aprobar las planificaciones efectuadas por los departamentos Autorizar planes y programas, estableciendo la ruta empresarial Analizar proyectos de inversión futuras, Analiza apoyo social a empresas del sector Planificar, diseñar y ejecutar los planes de desarrollo Realizar reuniones con la junta directiva Coordinar ideas, sugerencias, delega funciones con la subgerencia Otorgar poder de decisiones a los jefes departamentales Velar por el cumplimiento de las normativas y reglamentos vigentes. Responsable de las relaciones, selección y situación económica		Pensamiento empresarial	Alto	Plantea programas y proyectos
		Pensamiento crítico	Alto	Prioriza objetivos
		Planificación y gestión	Alto	Plantea objetivos
		Habilidad analítica	Alto	Presenta estadísticas
		Manejo de finanzas	Alto	Gestión efectiva
		Manejo del talento humano	Alto	Identifica el talento y potencialidades
		Generación de ideas	Alto	Plantea objetivos

Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

Tabla 42 Propuesta descriptivo de puesto Sub gerente

Descriptivo de puesto				
Identificación		Instrucción formal requerida		
Denominación de puesto	Sub Gerente	Nivel de instrucción	Tercer Nivel o más	
Nivel académico	Profesional	Área de conocimiento	Gerencia - Administración	
Conocimiento adicional	Administrar	Experiencia laboral requerida	Más de 3 años	
Misión				
Planificar los objetivos a corto y a largo plazo de la empresa en conjunto con gerencia, estructurando funciones y direcciones a toda la jerarquía, así como también la eficiente toma de decisiones.				
Actividades esenciales		Competencias	Nivel	Observaciones
Coordinar temas relacionados al talento humano de la empresa. Controlar los procesos solicitados por la gerencia. Garantizar el cumplimiento de la ruta empresarial. Aprobar selección de personal nuevo. Asumir funciones del gerente en caso de requerir. Realizar reuniones con la junta directiva		Pensamiento empresarial	Alto	Plantea programas y proyectos
		Pensamiento crítico	Alto	Prioriza objetivos
		Planificación y gestión	Alto	Plantea objetivos
		Habilidad analítica	Alto	Presenta estadísticas
		Manejo de finanzas	Alto	Gestión efectiva
		Manejo del talento humano	Alto	Identifica el talento y potencialidades
		Generación de ideas	Alto	Plantea objetivos

Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

Tabla 43 Propuesta descriptivo de puesto Jefe administrativo

Descriptivo de puesto				
Identificación		Instrucción formal requerida		
Denominación de puesto	Jefe Administrativo	Nivel de instrucción	Tercer Nivel o más	
Nivel académico	Profesional	Área de conocimiento	Administración	
Conocimiento adicional	Administrar	Experiencia laboral requerida	Más de 3 años	
Misión				
Coordinar todas las acciones y funciones internas de la empresa, controlando así a sus colaboradores y planificando metas empresariales para que estas sean cumplidas				
Actividades esenciales		Competencias	Nivel	Observaciones
Vigilar que las normativas y políticas establecidas en la empresa se cumplan en los diferentes departamentos que estén bajo su dependencia. Evaluar el cumplimiento de las metas establecidas al personal de los departamentos existentes.		Pensamiento empresarial	Alto	Plantea programas y proyectos
		Pensamiento crítico	Alto	Prioriza objetivos
		Planificación y gestión	Alto	Plantea objetivos
		Habilidad analítica	Alto	Presenta estadísticas
		Conocimiento del entorno organizacional	Alto	Responde a los requerimientos explícitos, para cumplir responsablemente utiliza las normativas de la empresa y externas.

Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

Tabla 44 Propuesta descriptivo de puesto Supervisor

Descriptivo de puesto				
Identificación		Instrucción formal requerida		
Denominación de puesto	Supervisor	Nivel de instrucción	Tercer Nivel o más	
Nivel académico	Profesional	Área de conocimiento	Administración	
Conocimiento adicional	Administrar	Experiencia laboral requerida	Más de 3 años	
Misión				
Motivar a sus colaborador a que cumplan con sus diferentes responsabilidades de puesto, de forma eficiente y eficaz, así como también acrecentar a la empresa dentro del mercado.				
Actividades esenciales		Competencias	Nivel	Observaciones
Establecer metas de desempeño y plazos de entrega de proyectos que se alineen con los planes más amplios de la compañía Delegar tareas a los colaboradores Realizar un seguimiento del progreso y proporcionar retroalimentación constructiva de las tareas efectuadas Servir de enlace entre los subordinados y la alta dirección Llevar a cabo revisiones de rendimiento, motivar a los miembros del equipo y crear estrategias para aumentar la productividad		Pensamiento empresarial	Alto	Plantea programas y proyectos
		Pensamiento crítico	Alto	Prioriza objetivos
		Planificación y gestión	Alto	Plantea objetivos
		Trabajo en equipo	Alto	Mantiene una activa participación, coopera.
		Orientación de servicio	Alto	Se relaciona con el cliente
		Iniciativa	Alto	Visualiza claramente la existencia de oportunidades

Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

Tabla 45 Propuesta descriptivo de puesto Recaudadores

Descriptivo de puesto				
Identificación		Instrucción formal requerida		
Denominación de puesto	Recaudador	Nivel de instrucción	Tercer Nivel o más	
Nivel académico	Profesional	Área de conocimiento	Relaciones humanas – Contabilidad o a fines	
Conocimiento adicional	Control de pagos	Experiencia laboral requerida	Más de 3 años	
Misión				
Garantizar el debido control de pagos y visitas a cliente, manteniendo la excelente relación de empresa y consumidores.				
Actividades esenciales		Competencias	Nivel	Observaciones
Reportar al jefe de créditos y cobranzas diariamente su asistencia. Visitar a los clientes en las fechas establecidas. Llevar un control de las recaudaciones que se realizan a diario. Clasificar las recaudaciones de acuerdo a la forma de pago del cliente, ya sea semanal, quincenal y mensual.		Pensamiento crítico	Alto	Prioriza objetivos
		Trabajo en equipo	Alto	Mantiene una activa participación, coopera.
		Orientación de servicio	Alto	Se relaciona con el cliente
		Iniciativa	Alto	Visualiza la existencia de oportunidades
		Aprendizaje	Alto	Cuando necesita información la busca de la personas y fuentes necesarias

Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

Tabla 46 Propuesta descriptivo de puesto Contador

Descriptivo de puesto				
Identificación		Instrucción formal requerida		
Denominación de puesto	Contador	Nivel de instrucción	Tercer Nivel o más	
Nivel académico	Profesional	Área de conocimiento	Administración	
Conocimiento adicional	Informática – Contabilidad y a fines	Experiencia laboral requerida	Más de 3 años	
Misión				
Brindar información financiera oportuna a directivos y a toda la empresa, siendo esta una información confiable y controlada				
Actividades esenciales		Competencias	Nivel	Observaciones
Elaborar los estados financieros. Supervisar la actualización de los libros presupuestales y contables. Realizar los registros contables. Gestionar mensualmente el pago de impuestos. Aprobar y revisar los cheques para el pago de sueldos.		Pensamiento empresarial	Alto	Plantea programas y proyectos
		Pensamiento crítico	Alto	Prioriza objetivos
		Planificación y gestión	Alto	Plantea objetivos
		Orientación de resultados	Alto	Realiza de forma eficiente su trabajo
		Construcción de relaciones	Alto	Comunicación eficiente, con directivos, colaboradores y proveedores

Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

Tabla 47 Propuesta descriptivo de puesto Tesorero

Descriptivo de puesto				
Identificación		Instrucción formal requerida		
Denominación de puesto	Tesorero	Nivel de instrucción	Tercer Nivel o más	
Nivel académico	Profesional	Área de conocimiento	Administrativo	
Conocimiento adicional	Informática – Contabilidad y a fines	Experiencia laboral requerida	Más de 3 años	
Misión				
Administrar y gestionar los recursos financieros de la empresa.				
Actividades esenciales		Competencias	Nivel	Observaciones
Cuidar que la administración de los recursos físicos y financieros sean eficientes y eficaz para el logro de los objetivos que la empresa se ha propuesto Elaborar el plan anual de compras. Registrar los recursos que ingresan y egresan de la empresa Hacer cumplir los cobros de los clientes deudores en las fechas establecidas. Controlar las cuentas bancarias mediante la revisión de las conciliaciones.		Pensamiento empresarial	Alto	Plantea programas y proyectos
		Pensamiento crítico	Alto	Prioriza objetivos
		Planificación y gestión	Alto	Plantea objetivos
		Orientación de resultados	Alto	Realiza de forma eficiente su trabajo
		Construcción de relaciones	Alto	Comunicación eficiente, con directivos, colaboradores y proveedores

Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

Tabla 48 Propuesta descriptivo de puesto Cajero

Descriptivo de puesto				
Identificación		Instrucción formal requerida		
Denominación de puesto	Cajero	Nivel de instrucción	Bachiller	
Nivel académico	Secundario	Área de conocimiento	Administración	
Conocimiento adicional	Informática – Idiomas - Contabilidad y a fines	Experiencia laboral requerida	Más de 2 años	
Misión				
Garantizar el buen servicio para con los clientes recepcionando los pagos correspondientes y cancelando de forma oportuna ejercicios económicos.				
Actividades esenciales		Competencias	Nivel	Observaciones
Ejecutar actividades dentro de las cuales corresponde la apertura y cierre de caja. Dar con claridad y facilidad al cliente información sobre las formas de pago. Realizar las devoluciones, cambios de productos y montos al cliente, bajo las políticas o parámetros que tiene la empresa. Realizar notas de débito y crédito.		Pensamiento crítico	Alto	Prioriza objetivos
		Trabajo en equipo	Alto	Mantiene una activa participación, coopera.
		Orientación de servicio	Alto	Se relaciona con el cliente
		Iniciativa	Alto	Visualiza claramente la existencia de oportunidades
		Aprendizaje	Alto	Cuando necesita información la busca de la personas y fuentes necesarias

Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

Tabla 49 Propuesta descriptivo de puesto Inventarios

Descriptivo de puesto				
Identificación		Instrucción formal requerida		
Denominación de puesto	Auxiliar de bodega	Nivel de instrucción	Bachiller	
Nivel académico	Secundario	Área de conocimiento	Comercial	
Conocimiento adicional	Informática – Contabilidad y a fines	Experiencia laboral requerida	Más de 2 años	
Misión				
Supervisar todos los productos y mercadería, llevando un control adecuado de marcas, tallas y todo lo relacionado a la empresa.				
Actividades esenciales		Competencias	Nivel	Observaciones
Recibir y ordenar la mercadería. Codificar la mercadería de acuerdo a las marcas y estilos. Elaborar los documentos que respalden los movimientos de la mercadería. Llevar un control donde se registren los productos, proveedores y fechas en que ingreso la mercadería. Registrar salida de la mercadería mediante requisiciones que se han entregado en bodega. Ordenar y limpiar la mercadería permanentemente		Pensamiento crítico	Alto	Prioriza objetivos
		Trabajo en equipo	Alto	Mantiene una activa participación, coopera.
		Iniciativa	Alto	Visualiza claramente la existencia de oportunidades
		Aprendizaje	Alto	Cuando necesita información la busca de la personas y fuentes necesarias

Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

Tabla 50 Propuesta descriptivo de puesto Seguridad

Descriptivo de puesto				
Identificación		Instrucción formal requerida		
Denominación de puesto	Guardia de seguridad	Nivel de instrucción	Bachiller	
Nivel académico	Secundario	Área de conocimiento	Seguridad y salud laboral	
Conocimiento adicional	Defensa personal y disciplina	Experiencia laboral requerida	Más de 2 años	
Misión				
Prevenir riesgos laborales, precautelando la integridad de los clientes, del producto y directivos de la empresa.				
Actividades esenciales		Competencias	Nivel	Observaciones
Mantener un ambiente seguro para la realización del trabajo físico. Realizar planeación con el fin de evitar accidentes en el área de trabajo. Trabajar en equipo y una excelente comunicación con el personal a cargo. Vigilar el cumplimiento de la normativa en seguridad e higiene. Evaluar los riesgos y establecer medidas para prevenir accidentes de trabajo.		Trabajo en equipo	Alto	Mantiene una activa participación, coopera.
		Iniciativa	Alto	Visualiza la existencia de oportunidades
		Aprendizaje	Alto	Cuando necesita información la busca de la personas y fuentes necesarias
		Flexibilidad	Alto	Actúa responsablemente según lo amerite el momento

Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

Tabla 51 Propuesta descriptivo de puesto Ventas

Descriptivo de puesto				
Identificación		Instrucción formal requerida		
Denominación de puesto	Ejecutivo de ventas	Nivel de instrucción	Bachiller	
Nivel académico	Secundario	Área de conocimiento	Comercial - Ventas	
Conocimiento adicional		Experiencia laboral requerida	Más de 2 años	
Misión				
Impulsar niveles satisfactorios a las necesidades de los clientes, cumpliendo con los objetivos de la empresa.				
Actividades esenciales		Competencias	Nivel	Observaciones
Ofrecer al cliente una atención personalizada. Asesorar a los clientes en el proceso de ventas. Dar a conocer al cliente de las ofertas y promociones. Tomar el pedido del cliente. Acordar con el cliente la forma de pago, duración de garantía, tiempo de entrega del producto, entre otros. Mantener en orden los productos que se exhiben		Trabajo en equipo	Alto	Mantiene una activa participación, coopera.
		Iniciativa	Alto	Visualiza la existencia de oportunidades
		Aprendizaje Flexibilidad	Alto	Cuando necesita información la busca de la personas y fuentes necesarias
			Alto	Actúa responsablemente según lo amerite el momento

Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

4.3. Conclusiones

- Las capacitaciones y formaciones en COMECSA MEGA STORE, más allá de ser constantes dentro de las diferentes acciones laborales, ciertamente para los colaboradores son ausentes en el contexto de la inexistencia de un plan de formación integral de carácter formal, así como también la inexistencia de instrumentos y/o fichas de detección de necesidades, de planificación, de ejecución y evaluación.
- Las formaciones cubren las necesidades, estas deben ser evaluadas y ejecutar acciones de mejoras, teniendo que todo el personal ser parte de ellas y evitar que las mismas evaluaciones y planificaciones sean empíricas.
- La empresa COMECSA MEGA STORE, no cuenta con descriptivos de puestos, donde los propios colaboradores, puedan guiarse en cuanto a sus responsabilidades, y en su efecto que esto sirva de seguimiento y fortalecimiento en sus jornadas laborales. Permitiendo conocer las respectivas competencias y capacidades que se requieren para desempeñar exitosamente el puesto de trabajo.
- Los colaboradores tienen toda la motivación para acrecentar sus capacidades, así como también un excelente proceso de iniciativa y motivación personal en cuanto a sus propias capacidades, sin embargo, ellos también consideran que la existencia de un plan de formación integral contribuirá a fortalecer las capacidades innovadoras, que muy bien le hace a la empresa, y que estas tengan acciones experimentales que les permita acrecentar sus capacidades personales y profesionales.

4.4 Recomendaciones

- Considerar las propuestas de un plan de formación integral, así como también las propuestas de instrumentos y/o fichas de detección de necesidades, de planificación, de ejecución y evaluación, permitiendo con esto guiar de forma efectiva los procesos correspondientes.
- Mejorar la comunicación siendo de tal manera que los colaboradores transmitan sus ideas, dándolas a conocer cada vez que lo consideren. Así como también fortaleciendo los procesos de planificación y evaluación de manera formal.
- Considerar la propuesta de los descriptivos de puestos; mismos que permitirán conocer las responsabilidades y competencias requeridas.
- Promover las competencias de la creatividad e innovación en los colaboradores en sus jornadas laborales, que si bien por un lado se lo hace a través del empoderamiento, delegación y libertad en la toma de decisiones; también es relevante el implementar formaciones relacionadas a estas competencias, debido a que empresa que no innova va desapareciendo a lo largo del tiempo.

Bibliografía

- Alles, M. (2009). Diccionario de competencias La Trilogía : las 60 competencias más utilizadas. En D. d. utilizadas, Diccionario de competencias La Trilogía : las 60 competencias más utilizadas (págs. 11-15). Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- Asencio del Arco, E., & Básquez, B. (2016). Empresa e iniciativa emprendedora. Madrid - España: Ediciones Paraninfo S.A.
- Berastain, L. (2009). Aprender a innovar en una pyme. Madrid - España: Ediciones Paidós Ibérica, S.A.
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación, administración, economía humanidades y ciencias sociales. Colombia: Person Education.
- Blanco Prieto, A. (2007). Atención al cliente. México: Pirámide.
- Bohórquez Yépez, C. (2009). El contrato de prestación de servicios de la administración pública. Colombia: Solís.
- Bosch, A. (2008). La empresa moderna. España: Verice.
- Carrión Maroto, J. (2007). Estrategia de la visión a la acción . Madrid: Esic Editorial.
- Cegarra Sánchez, J. (2012). Metodología de la investigación. España: Díaz de Santos.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. México: McGRAW-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Chiavenato, I. (2010). Gestión de Talento Humano. Bogota: Mc Grill.
- Chiavenato, I. (2017). Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones. México: Mc Graw Hill Editores S.A.
- Chica, J. (2017). La importancia de innovación en las actividades turísticas de recreación en las operadoras turísticas del puerto el morro, de la provincia del guayas en el año 2017. La Libertad: Universidad Estatal Península de Santa Elena.

- Circulo de Empresarios. (22 de Enero de 2009). El espíritu emprendedor: elemento esencial para afrontar la crisis económica española . Obtenido de El espíritu emprendedor: elemento esencial para afrontar la crisis económica española : https://circulodeempresarios.org/app/uploads/2016/04/espititu-1_2.pdf
- Consejo nacional de planificación. (2017). Plan Nacional de Desarrollo. Obtenido de Plan Nacional de Desarrollo: http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL_0K.compressed1.pdf
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Obtenido de Constitución de la República del Ecuador: <http://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/ec/ec030es.pdf>
- Cornell University INSEAD WIPO. (2018). Global Innovation Index 2018. Obtenido de <https://www.wipo.int/publications/es/details.jsp?id=4330>
- Corporación Educativa Kingston College Concepción. (20 de Mayo de 2015). Programa de Formación Integral. Obtenido de Corporación Educativa Kingston College Concepción.: http://www.kingstoncollege.cl/wp-content/uploads/programa_de_formacion_integral.pdf
- Costa Neiva, K. (2006). Manual de pruebas de inteligencia y aptitudes. México: Plaza y Valdéz.
- Cuesta Santos, A. (2010). Gestión de talento humano y del conocimiento. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Curvelo, D. (2016). Estrategias didácticas para el logro del aprendizaje significativo en los alumnos cursante de la universidad de Carabobo. Valencia : Educación Superior Bárbula Edo. Carabobo.
- Deming, E. (2002). Calidad, productividad y competitividad.
- Dessler, G. (2015). Administración de recursos humanos – 11VA Edición. México: Vértice.

Empresas en el Ecuador. (2017). Obtenido de http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Inforgrafias-INEC/2018/Estructural_Empresarial.pdf

Fernández, C., & Salinero, M. (2015). El diseño de un plan de formación como estrategia de desarrollo empresarial: estructura, instrumentos y técnicas. *Revista Complutense de educación*, 175-185. Obtenido de El diseño de un Plan de Formación como estrategia de desarrollo empresarial: estructura, instrumentos y técnicas: <file:///C:/Users/user/Downloads/18102-Texto%20del%20art%C3%ADculo-18178-1-10-20110602.PDF>

Flores Villalpando, R. (2014). *Administración de Recursos Humanos*. Col. La Loma Tlalnepantla, Estado de México: Editorial Digital UNID.

Galván, S. (2014). *Desarrollo integral de Proyectos*. México: Editorial Digital UNID.

Gan, F. (2017). *Evaluación del desempeño individual*. Madrid: Díaz de Santos.

Garces, R., & Garcés, J. (2015). *Diseño y construcción de instrumento de evaluación de aprendizaje y competencias*. Colombia: Editorial Redlpe.

García López, E. (2007). *Selección del personal*. España: Vértice.

Global Entrepreneurship Monitor. (18 de Noviembre de 2018). *Global Entrepreneurship Monitor*. Obtenido de *Global Entrepreneurship Monitor*: <https://www.gemconsortium.org/>

Goleman, D. (2013). *Liderazgo. El poder de la inteligencia emocional*. En L. E. emocional, *Liderazgo. El poder de la inteligencia emocional* (págs. 11-12). Barcelona - España: Ediciones B, S. A.

Gómez Peralta, M. C. (2006). *Lo público y lo privado en los procesos de selección de personal*. Bogotá: Vértice.

González de la Cueva, M. (2010). *Administración para proyectos*. Madrid.

Grados Espinoza, J. A. (2013). *Reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal*. España: Vértice.

- Gray, C. (2010). Administración de proyectos. España: MC. GRAW-HILL INTERAMERICANO.
- Guirado, A. (2005). Optimización de los recursos humanos. México: Vértice.
- Hernández Sánchez, B. Y. (2012). La selección del personal algunas consideraciones frente a sus prácticas. Semestre económico, 173-186. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=165024299007>
- Hiebaum, K. (2009). El liderazgo y la fijación de metas. Madrid: Córdoba, AR: El Cid Editor | apuntes,. Obtenido de www.ebrary.com
- IEBS Echool. (13 de Febrero de 2017). IEBS Echool: Escuela de Negocios de la Innovación y los Emprendedores. Obtenido de IEBS Echool: Escuela de Negocios de la Innovación y los Emprendedores: <https://www.iebschool.com/>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (13 de Mayo de 2017). Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Obtenido de Instituto Nacional de Estadísticas y Censos: <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/encuesta-a-empresas/>
- Izard Olleros, M. (2005). El proceso de capacitación del personal. España: vértice.
- Jacobs, D. (2006). Como hacer que su empresa sea competitiva. Madrid: Díaz de Santos S.A.
- Macías Intriago Andrea. (Agosto de 2014). El plan de carrera y su incidencia en el desempeño laboral del talento humano de la empresa LAAR COURIER EXPRESS-ups. obtenido de universidad TÉCNICA DE AMBATO: <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/7785/1/FCHE-IFTGPI-61.pdf>
- Malhotra, N. K. (2008). Investigación de mercados 5ta edición. España: Luz.
- Martínez Sánchez, J. A. (2012). El reclutamiento de personal en el centro nacional de inteligencia. Papeles del Psicólogo, 33.
- Martínez, D., & Milla, A. (2012). Elaboración del plan estratégico y su implantación a través del cuadro de mando integral. Madrid: Ediciones Días de Santos.

- Massa, C. (2015). Metodología para la elaboración de un plan de formación para el profesorado de los grupos de alto rendimiento académico en la universidad politécnica de valencia. Obtenido de Metodología para la elaboración de un plan de formación para el profesorado de los grupos de alto rendimiento académico en la universidad politécnica de valencia: <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/55445/MASSA%20-%20METODOLOG%20C3%8DA%20PARA%20LA%20ELABORACI%20C3%93N%20DE%20UN%20PLAN%20DE%20FORMACI%20C3%93N%20PARA%20PROFESORADO%20DE%20LOS%20GRUPOS%20DE....pdf?sequence=5>
- Medina, B. (2018). Diseño de un plan de formación por competencias para la sucesión en puestos claves de una empresa de producción. Obtenido de Pontifica Universidad Católica del Ecuador
- Méndez, J. (2018). El estrés laboral y el desempeño de los empleados del centro comercial COMECSA del cantón La Libertad, provincia de Santa Elena. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Minda, W. (2017). Elaboración de un plan de capacitación para fortalecer el empoderamiento corporativo, dirigido a trabajadores de la distribuidora farmacéutica de vacunas Vacunamed S.A. en el sector norte del distrito metropolitano de Quito. Quito: Tecnológico superior Cordillera.
- Moguer, M. (2005). Investigación y su metodología. España: Luz.
- Mondey Wayne, R. (2005). Administración de recursos humanos. México: Pearson Education.
- Mungaray, A., Ríos, J., Aguilar, J., & Ramírez, M. (16 de Julio de 2015). La capacidad innovadora de la economía mexicana. Scielo, 20-30. Obtenido de La capacidad innovadora de la economía mexicana: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-33802015000200002
- Najul Godoy, J. (2011). El capital humano en la atención al cliente y la calidad de servicio. Observatorio Laboral, 34-89.

- Núñez Añil, K. Y. (1996). El espíritu emprendedor y el plan de negocios de la empresa. Obtenido de Universidad Autónoma de Nuevo León: <http://eprints.uanl.mx/7611/1/1020114057.PDF>
- Núria Vallmitjana. (2014). La actividad emprendedora de los graduados IQS. Obtenido de Universidad Ramon Llull. Facultat d'Economia-IQS. Departamento de Gestión Empresarial: <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/145034/Tesis+Nuria+Vallmitjana+Palau.pdf;jsessionid=E6BDC4F29E913987AD6B178F291B0973?sequence=1>
- Ocampo, L., & Hernández, L. (2007). Capacidades organizativas y de talento humano para el desarrollo del modelo de competencias en el Sena regional Quindío. Quindío: universidad de Manizales maestría en gerencia del talento humano.
- Organización Mundial de la Propiedad Intelectual. (2018). Organización Mundial de la Propiedad Intelectual. Obtenido de Organización Mundial de la Propiedad Intelectual: https://www.wipo.int/pressroom/es/articles/2018/article_0005.html
- Pacios Lozano Ana. (20 de Mayo de 2019). Formación y desarrollo profesional. Obtenido de Gestión de recursos: <http://ocw.uc3m.es/cursos-archivados/gestion-de-recursos-en-bibliotecas-y-unidades-de-informacion/material-de-clase-1/ocw2.6.Formacion0708.pdf>
- Parra, M., Rubio, G., & Laura, L. (2017). Emprendimiento y Creatividad: Aspectos esenciales para crear empresa. Bogotá: ECOE Ediciones.
- Pérez, J. L. (2006). Dirección de recursos humanos. España: especiales directivos.
- Perfetti Marielisa. (2016). Plan de desarrollo integral Basado en las competencias requeridas por el mercado laboral. Obtenido de Universidad de Palermo: https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr12/PBR_13_06.pdf
- Perrano, J. (2013). La transparencia: concepto, evolución y retos actuales. Revista de Contabilidad y Dirección Vol. 16, 33.
- Prieto, P. (2013). Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal. Medellín: Universidad de Medellín.

- Prieto Herrera. (2016). Gerencia Proactiva, más allá de la visión empresarial. En J. E. Prieto Herrera, Gerencia Proactiva, más allá de la visión empresarial (pág. 23). Bogotá: Ediciones ECOE.
- Rafael del Pino. (2015). La disciplina de emprender. En R. d. Pino, Acción empresarial (pág. 274). LID EDITORIAL.
- Real academia española. (19 de mayo de 2019). Diccionario de la lengua española. Obtenido de Diccionario de la lengua española: <https://dle.rae.es/?id=TIvEXgq>
- Real Academia Española. (13 de Mayo de 2019). Real Academia Española. Obtenido de Real Academia Española: <https://dle.rae.es/?id=Lgx0cfV>
- Reinoso Serna. (2016). Modelo integral de aprendizaje para el emprendimiento: una visión sistémica desde la actitud emprendedora. En Jonh Jairo Méndez Arteaga, Grupo de Investigación en Emprendimiento y Cultura Organizacional e.c.o (pág. 15). Colombia: Universidad del Tolima.
- Reyes Ponce, A. (2005). Administración del personal: Recursos humanos. México: Limusa.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). Comportamiento Organizacional Decimotercer edición. En C. O. edición, Comportamiento Organizacional Decimotercer edición (págs. 384-386). México: Pearson educación.
- Ruiz, M. (2011). El proceso curricular por competencias: ¿Cómo elaborar los referenciales para identificar competencias y elaborar módulos formativos? Trillas - México: Edición Currícula Educación.
- Salvador Mercado, H. (2004). Administración aplicada. México: Limusa S.A.
- Salvatierra, D. (2016). La interculturalidad en la formación ciudadana de los estudiantes de quinto grado del centro de educación general básica “once de diciembre” del cantón la libertad, provincia de Santa Elena, período lectivo 2015-2016. La Libertad: Universidad Estatal Península de Santa Elena.

- Sánchez García. (2017). Orientación para el desarrollo profesional. En M. Á. ORTEGA, Orientación para el desarrollo profesional. Universidad nacional de educación a distancia.
- Schnarch, A. (2014). Emprendimiento exitoso, como mejorar su proceso y gestión. Bogotá: ECOE Ediciones.
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (22 de Septiembre de 2017). Plan Nacional de Desarrollo 2017 – 2021 Toda una Vida. Obtenido de Plan Nacional de Desarrollo 2017 – 2021 Toda una Vida: <https://www.planificacion.gob.ec/plan-nacional-de-desarrollo-2017-2021-toda-una-vida/>
- Siliceo Aguilar, A. (2006). Capacitación y desarrollo del personal. España: Limusa.
- Steiner, G. A. (2003). Planificación estratégica en las organizaciones. México: CECSA.
- Torresilla, J. M. (2007). Metodología de la Investigación avanzada. México: Vértice.
- Triola, M. F. (2009). Estadística 10ma Edición. México: Vértice.
- Tumaev, A. S. (2007). Economía y recursos humanos: la selección de personal. PERSPECTIVAS, 33.
- Valderrama, B. (2013). Creatividad inteligente; Guía para convertir ideas en innovación. Madrid - España: Pearson Educación S.A.
- Vallejo, L. (2015). Gestión del talento humano. En G. d. humano, Gestión del talento humano (págs. 36-38). Riobamba: La Caracola Editores.
- Vértice, P. (2008). Dirección de operaciones. España: Vértice.
- Viale Varas, R. A. (2017). El espíritu emprendedor y su relación con el. Licenciatura en Gestión de Recursos Humanos, 11. Obtenido de <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/13995/VIALE%20V ARAS%20ROMINA%20ALEJANDRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vidal Vidal José. (Octubre de 2012). Fomento de la cultura y espíritu emprendedor en los jóvenes españoles desde las instituciones educativas. Obtenido de Universidad politécnica de Cartagena:

<http://repositorio.upct.es/bitstream/handle/10317/2917/tfg91.pdf;jsessionid=510C8B1A3FC61FB3A37D26119315C4C8?sequence=1>

Villasmil, J., & Isea, J. (25 de Diciembre de 2007). Plan de acción para el mejoramiento de los talleres ofrecidos en la casa Don Bosco de Valencia: Una propuesta. Obtenido de Laurus Revista de Educación Caracas - Venezuela: <https://www.redalyc.org/pdf/761/76111479013.pdf>

Yagual, G. (2015). Estrategias de fortalecimiento para la formación integral de las mujeres en el desarrollo social del barrio pro-mejoras Márquez de la plata del cantón Santa Elena, provincia de Santa Elena 2014 – 2015. La Libertad: Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Anexos

Imagen 2 Encuesta a colaboradores Comecsa Baratón Sucursal



Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

Imagen 3 Encuesta a colaboradores Comecsa Baratón Sucursal



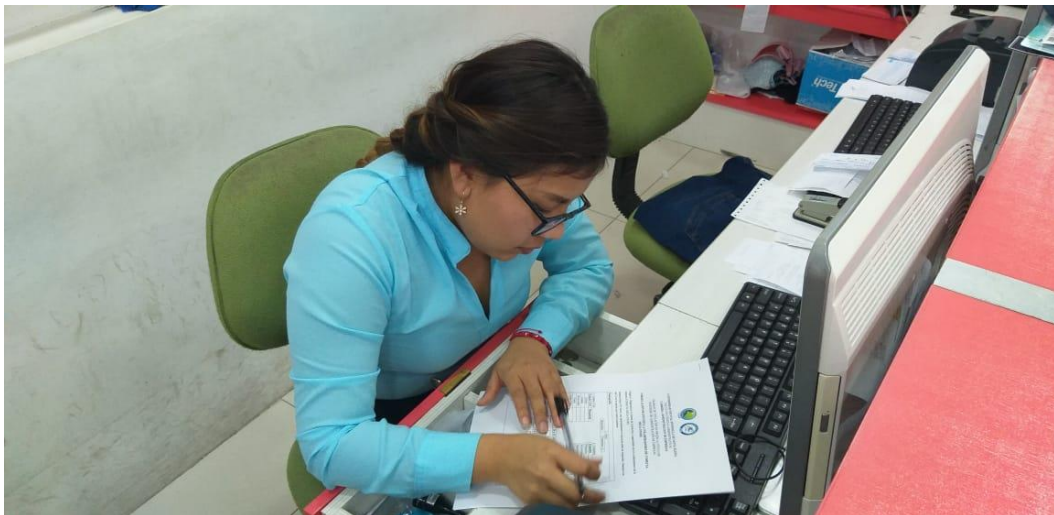
Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

Imagen 4 Encuesta a colaboradores / Departamentos



Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

Imagen 5 Encuesta a colaboradores / Caja



Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

Imagen 6 Encuesta a colaboradores / Cobranza



Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

Imagen 7 Encuesta a colaboradores / Ventas




Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

Imagen 8 Entrevista a Directivos



Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

Imagen 9 Resolución del Consejo académico ordinario 22/04/2019

 Universidad Estatal
Península de Santa Elena

Facultad de
Ciencias Administrativas

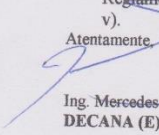
CONSEJO ACADÉMICO ORDINARIO 22/04/2019

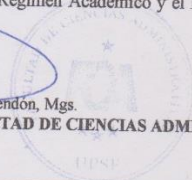
MEMORANDO : FCA – CAO MEFR 004 22/04/2019 – 126
DE : Ing. Mercedes Freire Rendón, MSc.
DECANA (E)
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
PARA : Ing. Emanuel Bohórquez Armijos, MBA
DOCENTE
DIRECTORA
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ASUNTO : Asignación de Tutor – Aprobación De Propuesta de Trabajo de Titulación
FECHA : 26/04/2019

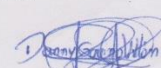

El Consejo Académico de la Facultad de Ciencias Administrativas de Sesión Ordinaria realizada el día lunes 22 de abril de 2019, y dando cumplimiento a lo estipulado en el Reglamento de Graduación y Titulación; y, Reglamento de Régimen Académico – Disposición General Tercera, se analizó la petición del estudiante **GAVINO VILLÓN DANNY FABRICIO** de la Carrera de **Administración de Empresas**, referente a la aprobación de tema de Trabajo de titulación y asignación de tutor; los miembros del Consejo **Resuelven:**

RESOLUCIÓN No. CAO 004 22/04/2019 – 126

- Aprobar la propuesta y designar a usted TUTOR del tema del Trabajo de Investigación denominado “**PLAN DE FORMACIÓN INTEGRAL PARA FORTALECER LA CAPACIDAD INNOVADORA DE LOS COLABORADORES DE COMECSA MEGA STORE, CANTÓN LA LIBERTAD, AÑO 2018**”, del estudiante **GAVINO VILLÓN DANNY FABRICIO**.
- Autorizar la primera prórroga para el desarrollo del trabajo de Investigación, misma que corresponde del 16 de marzo al 15 de septiembre de 2019, esta primera prórroga no requiere de pago alguno.
- El tutor en conjunto con el estudiante deberán presentar a la carrera el acta de compromiso cronograma de actividades.
- Para cumplir con el plazo establecido de la primera prórroga y por ende a la defensa y graduación, el estudiante deberá entregar su trabajo de Investigación concluido hasta el 10 de agosto de 2019 (Proceso de Tutorías con tutor).
- El Tutor socializarán con el estudiante lo siguiente:
 - Consensuar, analizar y cumplir con lo establecido en el Reglamento de Graduación y Titulación, Capítulo 2, Artículos del 11 al 15.
 - Firmar el acta de compromiso de culminación del trabajo de investigación.
- En caso de ausencia por parte del estudiante, en tres días de tutorías consecutivas, quedará suspendida, previo informe del tutor.
- La Dirección de carrera realizará el trámite correspondiente, considerando lo establecido en el Reglamento de Régimen Académico y el Reglamento de Tasas y Derechos de la UPSE, literal v).

Atentamente,

Ing. Mercedes Freire Rendón, Mgs.
DECANA (E) FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

C.c Archivo 

 
www.upse.edu.ec / mfreire@upse.edu.ec
(04) 2-781-732
Vía La Libertad – Santa Elena
21/04/19
15:30

Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

Imagen 10 Validación de instrumentos

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Ficha del informe de opinión de expertos

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Econ. Félix Fernando Tigreiro González Msc.
- 1.2. Institución educativa: Universidad Estatal Península de Santa Elena
- 1.3. Título de la investigación: PLAN DE FORMACIÓN INTEGRAL PARA FORTALECER LA CAPACIDAD INNOVADORA DE LOS COLABORADORES DE COMECSA MEGA STORE, CANTÓN LA LIBERTAD, AÑO 2018.
- 1.4. Nombre del instrumento: Guía de entrevista a directivos de COMECSA MEGA STORE y encuesta a colaboradores de la entidad.
- 1.5. Autor del instrumento: Gavino Villón Danny Fabricio
- 1.6. Alumno de: Ing. Emanuel augusto Bohórquez Armijos, Msc

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					100
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas medibles.					100
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					100
4. ORGANIZACIÓN	Existe una secuencia lógica.					100
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					95
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias de la investigación.					100
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos de la investigación.					100
8. COHERENCIA	Sistematizada con las dimensiones e indicadores.					100
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					100
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					100

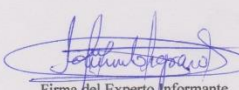
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado y nuevamente validado.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 99.5

Lugar y fecha: La Libertad 15 de Julio del corriente



Firma del Experto Informante

C.1 0905071254 Teléfono N° 0969576010

Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título	Problema	Tareas científicas	Idea a defender	Variables	Dimensiones	Indicadores
Plan de formación integral para fortalecer la capacidad innovadora de los colaboradores de Comecsa Mega Store, cantón la libertad, año 2018	¿Un plan de formación integral contribuirá al fortalecimiento de la capacidad innovadora en los colaboradores de COMECSA MEGA STORE?	<p>Objetivo general</p> <p>Proponer un plan de formación integral para fortalecer la capacidad innovadora de los colaboradores de COMECSA MEGA STORE</p>	Un plan de formación integral contribuirá a fortalecer la capacidad innovadora de los colaboradores de COMECSA MEGA STORE	Plan de Formación Integral	<ul style="list-style-type: none"> • Formación • Talento Humano • Desarrollo personal y profesional 	<ul style="list-style-type: none"> • Contenidos formativos • Gestión de talento humano • Crecimiento empresarial integral
		<p>Tareas científicas</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Diagnosticar la situación actual de la empresa Comecsa Mega Store en cuanto a plan de formación y la capacidad innovadora 2. Identificar las técnicas para desarrollar un plan de formación integral 3. Determinar el modelo de un plan de formación integral que permita fortalecer la capacidad innovadora en los colaboradores de la empresa Comecsa Mega Store. 		Capacidad Innovadora	<ul style="list-style-type: none"> • Competencia • Innovación • Creatividad- Conocimiento –Aprendizaje • Actitud emprendedora 	<ul style="list-style-type: none"> • Tipos de Competencia • Tipos de Innovación • Espíritu emprendedor • Liderazgo • Cultura organizacional

Elaborado por: Gavino Villón Danny Fabricio

Presupuesto de trabajo de investigación

PRESUPUESTO	
Recursos	Total
Equipo de Oficina	
Laptop / Gasto de Energía	\$50
Impresiones	\$150
Gasto en Telefonía	\$25
Resma de Papel	\$20
Esferos	\$5
Varios	
Imprevistos	\$25
Transporte	\$30
Total	\$305

Elaborado por: Gavino Villón Danny