



Universidad
Nacional
de Loja

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y

ADMINISTRATIVA

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE

EMPRESAS

TÍTULO

“DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES Y PROPUESTA DE
UN PLAN DE CAPACITACIÓN PARA EMPRENDEDORES,
EN LA CIUDAD DE CAÑAR DE LA PROVINCIA DEL
CAÑAR, 2022”

Tesis previa a la
obtención del Título de
ingeniera en
Administración de
Empresas.

AUTORA: Johanna Aurora Pinguil Guamán

DIRECTOR: Ing. Ney Alfredo Gallardo

LOJA-2024



1. TÍTULO

“DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES Y PROPUESTA DE UN PLAN DE CAPACITACIÓN PARA EMPRENDEDORES, EN LA CIUDAD DE CAÑAR DE LA PROVINCIA DEL CAÑAR, 2022”



Contenido

1.	TÍTULO	2
2.	RESUMEN.....	6
2.1	ABSTRACT	7
3.	INTRODUCCIÓN	8
4.	REVISIÓN DE LITERATURA	9
4.1	Marco Referencial	9
4.2	Marco Teórico.....	12
4.2.1	<i>Detección de las Necesidades de Capacitación.....</i>	<i>16</i>
4.2.2	<i>Niveles de Análisis para la Detección de Necesidades de Capacitación...18</i>	
4.2.3	<i>Plan de Capacitación</i>	<i>21</i>
4.2.4	<i>Tipos de capacitación.....</i>	<i>32</i>
4.2.5	<i>Evaluación de los resultados</i>	<i>33</i>
4.2.6	<i>Medidas para evaluar la capacitación</i>	<i>33</i>
4.2.7	<i>Niveles de resultados</i>	<i>34</i>
4.3	Marco Conceptual	39
5.	METODOLOGÍA	40
5.1.	Materiales y Métodos	40
5.1.1	<i>Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos</i>	<i>41</i>
5.1.2	<i>Población y muestra</i>	<i>41</i>
5.1.3	<i>Procesamiento y análisis de información.....</i>	<i>42</i>
6.	RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS A LOS EMPRENDESORES DE LA ASOCIACIÓN CHAGRANA DE LA CIUDAD DE CAÑAR.....	47
7.	DISCUSIÓN	114
8.	ANTECEDENTES.....	117
9.	OBJETIVOS.....	118
10.	JUSTIFICACIÓN.....	128
11.	CONCLUSIONES	140
12.	RECOMENDACIONES.....	141
13.	Bibliografía.....	142
16.1.	Formato de encuesta aplicada a los emprendedores.....	146



Tabla 1 Género.....	47
Tabla 2 Edad los emprendedores	48
Tabla 3 Estado civil.....	49
Tabla 4 Ocupación.....	50
Tabla 5 Nivel de educación	51
Tabla 6 Motivación para emprender	52
Tabla 7 Actitudes.....	54
Tabla 8 Factor para emprender	58
Tabla 9 Aptitudes	60
Tabla 10 Formación antes de emprender	64
Tabla 11 Encargado para la toma de decisión.....	66
Tabla 12 Antecedentes de emprender	67
Tabla 13 Cuenta con habilidades, actitudes, conocimientos	68
Tabla 14 Sitio del emprendimiento.....	69
Tabla 15 Zona.....	70
Tabla 16 Tiempo del emprendimiento actual.....	71
Tabla 17 Dedicación al emprendimiento	73
Tabla 18 Horas al día se dedica al emprendimiento	74
Tabla 19 Naturaleza jurídica del emprendimiento	75
Tabla 20 Canal de comercialización utilizado.....	76
Tabla 21 Fuente de financiamiento inicial.....	77
Tabla 22 Lineamientos estratégicos	78
Tabla 23 Alianzas.....	80
Tabla 24 Afiliación a gremio empresarial	81
Tabla 25 Estudio realizado para emprender.....	82
Tabla 26 Etapa del emprendimiento	83
Tabla 27 Disposición de activos	85
Tabla 28 Disposición de registro contable	86
Tabla 29 Trabajadores	87
Tabla 30 Comercialización a otras ciudades	88
Tabla 31 Exportación.....	89
Tabla 32 Nivel de competencia.....	90
Tabla 33 Motivo para el cierre de emprendimiento	91
Tabla 34 Aspecto importante para el emprendimiento	93
Tabla 35 Participación en capacitación anteriormente	94
Tabla 36 Áreas en las que han recibido capacitación.....	95
Tabla 37 Formación en otras áreas	98
Tabla 38 Importancia a la capacitación	99
Tabla 39 Capacitación de entidades.....	100
Tabla 40 Inversión en capacitación.....	101
Tabla 41 Frecuencia de capacitación.....	102
Tabla 42 Factor motivacional	103
Tabla 43 Beneficios de la capacitación	105
Tabla 44 Método de capacitación.....	107
Tabla 45 Causas para impedir el crecimiento del emprendimiento	108
Tabla 46 Temas.....	110
Tabla 47 Temas.....	118
Tabla 48 FODA.....	122
Tabla 49 Estructura estratégica matriz FODA.....	124



Figura 1	47
Figura 2	48
Figura 3	49
Figura 4	50
Figura 5	51
Figura 6	53
Figura 7	56
Figura 8	58
Figura 9	63
Figura 10	65
Figura 11	66
Figura 12	68
Figura 13	69
Figura 14	70
Figura 15	71
Figura 16	72
Figura 17	73
Figura 18	74
Figura 19	75
Figura 20	76
Figura 21	77
Figura 22	79
Figura 23	80
Figura 24	81
Figura 25	82
Figura 26	84
Figura 27	85
Figura 28	87
Figura 29	88
Figura 30	89
Figura 31	90
Figura 32	91
Figura 33	92
Figura 34	93
Figura 35	95
Figura 36	97
Figura 37	98
Figura 38	99
Figura 39	100
Figura 40	101
Figura 41	102
Figura 42	104
Figura 43	105
Figura 44	107
Figura 45	109
Figura 46	112



2. RESUMEN

El objetivo principal para realizar la presente investigación fue diseñar un “Plan de capacitación para los emprendedores en la ciudad de Cañar de la Provincia Cañar, con base en un diagnóstico necesidades de capacitación para mejorar habilidades, conocimientos y capacidades”, en los cuales sus objetivos específicos son: “Identificar que habilidades necesitan desarrollar los emprendedores de la ciudad de Cañar”. Y “Verificar el nivel de conocimientos teóricos y prácticos que tienen los emprendedores”. Se basó en investigar las necesidades de capacitación de los 37 emprendedores que están activos tomando en cuenta el número total de emprendedores de la asociación que son 47 emprendedores y Elaborar el plan de actividades para capacitar a los emprendedores que conforman la asociación Chagrana con contenidos que permita mejorar las condiciones tanto del emprendedor y sus emprendimientos, los responsables, propuestas, etc., para la ejecución de este plan se necesita un presupuesto de \$1070,25 Finalmente se plantearon conclusiones y recomendaciones, de tal manera la bibliografías y los anexos correspondientes.

Se concluyó que los emprendedores han recibido capacitación brindada por entidades ajenas o terceros y no poseen el diagnóstico situacional de necesidades para poder realizar la programación de las capacitaciones, y así atender las necesidades de implementar estrategias que conduzcan el incremento del bienestar socio-económico de los emprendedores de la asociación Chagrana.

Por lo que se propone que este plan de capacitación sea implementado para fortalecer conocimientos, habilidades, actitudes, con la finalidad de satisfacer los requerimientos de los emprendedores.

Descriptores: Emprendedores, capacitación, habilidades y actitudes.



2.1 ABSTRACT

Entrepreneurial activity refers to the innovation of creating new companies, which is why entrepreneurs must be constantly acquiring knowledge, for the generation of wealth and social economic development. For this study, the entrepreneurs of the association were taken into account. Chagrana.

The main objective of carrying out this research was to design a “Training Plan for entrepreneurs in the city of Cañar of the Cañar Province, based on a diagnosis of training needs to improve skills, knowledge and abilities”, in which its objectives specific are: “Identify what skills entrepreneurs in the city of Cañar need to develop.” And “Verify the level of theoretical and practical knowledge that entrepreneurs have.” It was based on investigating the training needs of the 37 entrepreneurs who are active, taking into account the total number of entrepreneurs in the association, which is entrepreneurs, and developing the activity plan to train the entrepreneurs who make up the Chagrana association with content that allows improve the conditions of both the entrepreneur and his ventures, those responsible, proposals, etc., for the execution of this plan a budget of \$1070,25 is needed. Finally, conclusions and recommendations were presented, in this way the bibliographies and the corresponding annexes.

It was concluded that the entrepreneurs have received training provided by outside entities or third parties and do not have the situational diagnosis of needs to be able to carry out the programming of the training, and thus meet the needs of implementing strategies that lead to an increase in the socio-economic well-being of the entrepreneurs. entrepreneurs from the Chagrana association.

Therefore, it is proposed that this training plan be implemented to strengthen knowledge, skills, attitudes, in order to satisfy the requirements of entrepreneurs.

Descriptors: Entrepreneurs, training, skills and attitudes.



3. INTRODUCCIÓN

En este estudio se trató a la capacitación como todo aquello que se puede enseñar, mediante un conjunto de actividades, con el fin de mejorar, las habilidades, competencias y actitudes del receptor.

Las empresas de hoy día, enfrentar el reto de ser competitivas y así, lograr tener presencia en el mercado o crecer, por ello deben estar en constante aprendizaje, sobre todo el (empresario, emprendedor o dueño de su negocio) que está al frente de la organización tenga el conocimiento, la habilidad y actitudes necesarias para poder enfrentar todos los problemas que atraviesan y así evitar el declive del emprendimiento, tomar decisiones adecuadas. El éxito o el fracaso del emprendimiento está en que toma las dediciones del mismo, Para todo ello el emprendedor necesita estar capacitado es por ello necesario la implementación de capacitaciones para diagnosticar fortalezas y requerimientos que atiendan necesidades de los empresarios.

El determinar las debilidades de los emprendedores es muy importante, porque ayudan a fortalecer las competencias del emprendedor para mejorar las condiciones del emprendimiento a través de las decisiones que tome, en base a los temas nuevos o temas reforzados impartidas.

La presente investigación se estudió las necesidades de capacitación de los emprendedores afiliados a la asociación Chagrana, con el fin de que mediante este plan se implemente la capacitación a los emprendedores adquieran, habilidades, actitudes y conocimientos necesarios, así mismo potenciar la eficiencia en las decisiones conscientes y acertadas de los emprendedores para que sigan adelante con sus emprendimientos y generar competitividad. Previo a esto se realizó un diagnóstico en el que permitió encontrar cuales son las necesidades que los emprendedores tiene para adquirir o reforzar los conocimientos.

La capacitación empresarial es un proceso estructurado y sistemático que evalúa, mide e influye en las oportunidades para mejorar las condiciones actuales tanto para los empresarios como para los empresarios.

La estructura de esta investigación es la siguiente: Resumen: contiene



información detallada sobre todo el contenido cubierto. Revisión de la literatura: contiene estudios detallados relacionados con la capacitación de empresarios, comerciantes y emprendedores. El marco teórico analiza las teorías basadas en los planes de capacitación. Se abordó aquí, el apoyo a las labores de planeación y todo lo relacionado con el diagnóstico de necesidades y planes de formación, materiales: reseña el diseño de investigación, el método utilizado, herramientas y estrategias de recogida de información (encuestas y entrevistas) a los emprendedores de la asociación.

Para realizar esta investigación se utilizaron libros y disertaciones, herramientas de investigación como emprendedores y una entrevista al señor David Guamán, presidente de la Asociación Chagran. El presente estudio utilizó un método descriptivo cualitativo. El cual permite que los resultados de los datos de la entrevista sean analizados, interpretados y discutidos. Permitiendo determinar que formar emprendedores es necesario. Finalmente, se elaboró una propuesta de plan de capacitación que toma en cuenta los indicadores encontrados en este estudio: conocimientos, habilidades, actitudes y la necesidad de mejorar la eficiencia en la satisfacción de las necesidades de emprendimiento y formación, basadas en problemas que tienen que responder.

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1 Marco Referencial

Para realizar el siguiente estudio partiremos por estudios anteriores relacionados con el tema de investigación.

La investigación de Chaparro y Álvarez (2020) señala que una buena planificación estratégica abre las posibilidades de aumentar los ingresos. El estudio propuso un plan para la realizar el diagnóstico de necesidades y planear emprendimientos en los estudiantes universitarios. El método empleado fue exploratorio para avivar en los estudiantes ideas que conlleven al crecimiento planeadas estratégicamente. Se pudo determinar que la capacidad de diagnosticar las necesidades de la comunidad y realizar la idea de emprendimiento basadas en el diagnóstico situacional garantiza mayor efectividad del entendimiento.



En el estudio realizado por Mogrovejo y Gutiérrez (2019), relacionados al diagnóstico de necesidades de capacitación, se determinó que los trabajadores, no han recibido instrucciones sobre las tareas que tienen que realizar en sus cargos, la municipalidad no cuenta con un Plan de capacitación para que los trabajadores puedan desempeñarse en sus cargos, además se determinó que los trabajadores administrativos no tienen muy bien definido las funciones que deben desempeñar en la municipalidad, estos problemas ocasionan que la municipalidad sea ineficiente, para lo cual es necesario capacitar debido a que se cuenta con un conocimiento claro sobre las funciones que debe desempeñar el trabajador administrativo en la organización y que pueden ser resueltos convenientemente a través de la capacitación a los trabajadores administrativos. En el estudio realizado se determinó que los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Cerro Colorado necesitan una formación y capacitación sobre los aspectos del puesto que desempeñan, debido a la falta de conocimiento y experiencia al momento de ingresar a la municipalidad.

Según Medina (2019) en su estudio para realizar el análisis del emprendedurismo y Proponer un modelo que sirva como alternativa de formación, entrenamiento y capacitación a los nuevos emprendedores en la ciudad de Arequipa. En el que se propuso un modelo que permitiera colaborar con el nuevo emprendedor para su formación como empresario y capacitación para que tenga los conocimientos necesarios para afrontar los grandes retos a los que se enfrenta en el mundo empresarial además de conocer mediante un estudio con herramientas analíticas algunas de sus características esenciales del nuevo emprendedor en la ciudad de Arequipa, así como sus requerimientos para mejorar en el emprendimiento de sus negocios. En el que se dedujo que el entorno plantea un reto para las organizaciones, las cuales deben de saber anticiparse y afrontar estos cambios para mantener a los negocios en los niveles de utilidad, crecimiento y productividad trazados en sus objetivos. También se obtuvo resultados que demuestra que en un 39% de las encuestas realizadas la causa principal de informalidad es que el marco legal y normativo en el país no están bien establecidos y perjudican al nuevo empresario, sobre todo el costos de los trámites para formalizarse son superiores a sus beneficios, luego con un 29% está la falta de capacitación del nuevo emprendedor en cuanto a conocimiento, en el que se recomienda realizar capacitación para reducir la



informalidad y de esa forma incrementar la productividad del trabajo, con lo cual las normas laborales se hacen más flexibles y se amplían los beneficios de la formalidad.

Chávez y Ochoa (2023) presentó un trabajo sobre el diagnóstico de necesidades y un plan de Capacitaciones para el GAD del Cantón Chaguarpamba. El objetivo desarrollar un plan de capacitación para mejorar las capacidades, conocimientos y habilidades del personal. El estudio partió del diagnóstico de necesidades de la localidad donde se identifica la cultura organizacional, el nivel de conocimientos y habilidades que el personal necesita desarrollar. La implementación se realizó mediante el método descriptivo, el cual permitió identificar, describir y caracterizar las necesidades encontradas. Los hallazgos claves incluyen una cultura predominante de estilo agresivo-defensivo en la que no se fomentan las buenas relaciones laborales y no se fomentan actitudes positivas, lo que conduce a una cultura organizacional deficiente y, por lo tanto, a la adhesión a la filosofía institucional. Los conocimientos son en un nivel intermedio, existe cierto desconocimiento de la filosofía institucional, relaciones humanas y conocimientos técnicos del cargo. Se concluyó que es necesario desarrollar habilidades interpersonales, habilidades técnicas del puesto y habilidades tecnológicas y digitales. Además, es necesario cambiar actitudes como la paciencia, la camaradería y el trabajo en equipo.

Andrade y Ordoñez (2023) publicaron un artículo relacionado con el Diagnóstico de necesidades en el Cantón de Cañar en el ámbito de la economía solidaria y popular. En su texto hacen referencia a que siendo el emprendimiento el pilar del desarrollo de los países, su ruta sigue siendo incierta, debido a todos los problemas que enfrentan para alcanzar estatus o sostenibilidad. El estudio tuvo como objetivo elaborar el diagnóstico situacional de los emprendimientos de Economía Masiva y Solidaria del estado de Cañar, Ecuador. El método fue cuantitativo y descriptivo, el instrumento que se empleó el cuestionario de tipo Likert en una muestra de 67 empresas. Se determinó que el 74% de las empresas tienen una organización, el 27% tienen funcionando más de 1 año, el 27% recibieron créditos, de los cuales el 83% provinieron de cooperativas EPS, para atender necesidades de empresas relacionadas con los sectores de capacitación y administrativos. En definitiva, los diagnósticos empresariales proporcionan información sobre el contexto externo e interno necesario para tomar decisiones estratégicas que permitan la mejora



organizacional.

El artículo de Quizhpilema et al., (2020) acerca de diagnóstico de necesidades en los emprendimientos en una empresa dedicada a la producción de fresa en una localidad de Ecuador. El objetivo fue realizar un diagnóstico en la empresa productora de la ciudad de Cañar para determinar los principales problemas y así incrementar las ganancias. El método fue se basó en un modelo cuantitativo, positivista de campo, descriptivo y no experimental donde se aplicó la observación, medición y verificación. Una de las falencias más destacadas es que a los emprendedores sólo les interesa comercializar productos dentro del ámbito local, lo que hace que tengan una visión muy limitada del proceso comercial y esto también les impide tener una perspectiva innovadora. Lo que ocasiona la restricción de ingresos. Los resultados señalaron que el modelo de diagnóstico de necesidades propuesto es efectivo porque permite realizar comparaciones entre diferentes áreas de la organización para determinar qué áreas tienen los mayores problemas y solucionarlos en primera instancia.

Todos los estudios antes mencionados servirán para contrastar resultados de la investigación, el objeto de estudio con los resultados de los trabajos tomados.

4.2 Marco Teórico

Para realizar cualquier investigación es necesario partir de los conocimientos disponibles generados por otros autores para poder desarrollar un nuevo conocimiento. En este apartado se presenta lo pertinente a la literatura que tiene total relación con el tema a investigar.

El presente estudio se trata de realizar un plan de capacitación, el mismo que se fundamentara en los conceptos de emprendimiento, plan de capacitación, objetivos, contenido de estudio del plan de capacitación, etapas, ciclos y factores que influyen en la capacitación, es decir los aspectos importantes, se realizara una revisión de la literatura para adoptar la más conveniente.

En cuanto al emprendimiento, se le conoce como aquellas ideas de un individuo para discurrir un negocio, influencia ya planificación que surgen donde la misma ve oportunidades que los demás nunca, las cuales requieren esfuerzos, trabajos e inconvenientes que aluden al emprendimiento y que requiere una heredad auténtica



para provocar a mango sus objetivos planteados.

Según, Ávila (2021) el emprendimiento se da como respuesta o comportamiento emergente que permite a la sociedad hacer frente a tiempos de crisis, incertidumbre, cambio o transformación. Por lo tanto, es importante reconocer el aporte del emprendimiento al desarrollo económico a través de la innovación, pues desde la lógica económica del siglo XXI. La innovación se ha convertido en un factor competitivo determinante cada vez más importante y se refleja en indicadores macroeconómicos y eficiencia económica en los sistemas de producción.

El emprendimiento es importante para el desarrollo de cualquier país, lo que se refleja en los beneficios que la sociedad recibe de los emprendedores. Se refiere no sólo a la solución de los problemas de los consumidores y la satisfacción de las necesidades del mercado, sino que también reconoce su contribución a la creación de empleo, el desarrollo de políticas públicas para fomentar el emprendimiento, la promoción de una sociedad inclusiva cuya participación sea igualitaria en todos los ámbitos, la innovación de procesos y productos, así como el crecimiento económico del país (Dos Santos, Farina, Sousa, Frazão, & Fontes, 2022).

La innovación es la herramienta específica de los emprendedores, el medio por el cual utilizan el cambio como una oportunidad para otra empresa o servicio. Puede presentarse, aprenderse y practicarse como una disciplina. Los emprendedores deben buscar específicamente fuentes de innovación, los cambios y sus síntomas indican oportunidades para una innovación exitosa y deben conocer y aplicar los principios de esta innovación exitosa (Alvarado Choez, Barreto Madrid, & Baque Cantos, 2021).

Seguidamente en el libro “La Innovación y el empresario reformista” Peter Drucker (1985) indica el empresario reformista ve el avatar como una faceta saludable. No necesariamente lleva el avatar el mismo. Pero sondeo el avatar, rebate a él y lo explota como una oportunidad.

En cuanto a los tipos de emprendimiento, Mazacón, Briones, Guevara y Alba (2020) concuerdan en que se basan en cómo responden a las circunstancias, ora decidido necesitará de rebosante disección y desarrollo. Esta música las características de cada consideración identificadas con un personaje, que jamás es lo mismo avalar un apremio positivo que avivar una existente. De la misma forma se



desarrollan emprendedores por azar. Para este caso Alvarado et al., (2021), nos presente cuatro tipos a su parecer:

1) el visionario

Este emprendedor puede llevar a cabo diferentes tareas y hacerlas todas correctamente. Este tipo de emprendedores son muy arriesgados y versátiles en cualquier entorno. Son comunicativos y persuasivos en sus actividades, entre otras características los califican como vocacionales y pasionales lo que les permite nunca albergar sorpresa al riesgo. En cuanto a sus debilidades esta la indigencia de constancia, pues tienden a abrir muchas puertas y luego nunca cierran ninguna.

2) emprender por necesidad

Emprenden por urgencia ya porque no están satisfechos con su marco laboral ya económico y deciden averiguar nuevas alternativas. Este tipo de emprendedores son muy cautelosos cuando tienen que contraponer a la casualidad por lo que suelen sorber proyectos pequeños. Explotan al crítico su desempeño intelectual desarrollando agudamente su sagacidad para las oportunidades. Además, canción constantes y tenaces lo que los lleva a atinar mejores urbanidades de subsistir. Tienen muy identificado el valor de la aplicación unipersonal y el papel de la ocupación en el desarrollo complaciente y económico. Ente sus debilidades; piensan que el hecho emprendedor los elige a ellos, por lo que les toma legislatura programar el emprendimiento. De homólogo uso les afecta naturalmente la primera debilidad económica que se les pueda presentar.

3) el rastreador de nuevas oportunidades

El esforzado con una lentilla en mano, se dedica a averiguar la lonja en escudriñamiento de necesidades. Posee un ingenio analítico que le permite tomar los mínimos detalles para ejecutar las cosas de usanza ejercicio y por lo puro su perspicacia correctamente le permite lograr conclusiones insospechadas. Estos emprendedores son muy inquietos llevándolos a encaminar en varios campos y disciplinas. Una de sus debilidades es la propensión a la inflación de análisis, este trazo disminuye el arte de gente volviéndolos fríos y aparte comunicativos.

4) empresario persuasivo



Este emprendedor tiene una gran capacidad para influir en las personas. Es capaz de convencer a todos sus socios y dirigirlos hacia el mismo objetivo. Tienen una fe inquebrantable en sí mismos y en su proyecto, son persistentes, no se desaniman fácilmente, lo que les permite llegar a las personas sin dificultad. Su personalidad puede afectar los seguidores siguen al líder e ignoran el verdadero propósito de la organización.

Para las clases de emprendimiento, el hombre es emprendedor por naturaleza, quizás sea un gen que ha evolucionado para adaptarse a los contextos históricos, llegando hasta la actualidad, podemos hablar del emprendimiento como una oportunidad de vida para obtener ingresos, en este sentido. En base a clases de emprendimiento encontramos dos: a) necesidades y b) oportunidades, clases cuyas diferencias se enmarcan en varios factores:

a) Emprender por necesidad

Lanza una idea de negocio rápidamente, quizás por falta de oportunidades, y pretende generar ingresos en un corto periodo de tiempo. Es una solución a necesidades propias o ambientales, que en algunos casos no están respaldadas por un conocimiento del mercado y de los clientes potenciales. Generalmente depende de un emprendedor que esté a la vez. Cancelar al empleado y cumplir con todos los roles. El modelo de negocio carece de la disciplina necesaria, Se trata de empresas no escalables, lo que no significa que sean aptas para todos, sino que sus soluciones en muchos casos sólo satisfacen las necesidades de un determinado nicho. Su idea de negocio se basa en lo tradicional y hay pocos componentes innovadores.

b) Emprender por oportunidades

Desarrollar la idea de observar o comprender el mercado y encontrar necesidades. Sueñan con una empresa integrada y de alto impacto. El modelo de negocio es escalable, lo que significa que puede replicarse en diferentes ubicaciones o sectores. Suele estar formado por grupos de trabajo de diferentes departamentos. Se basa en una investigación de mercado y la idea se implementa según las rutas definidas.

Para la capacitación (Chiavenato, 2019) el plan de capacitación se inicia con la



detección de las necesidades de capacitación o un diagnóstico de la situación actual en el cual se identifican las áreas de oportunidad de conocimiento, desarrollo de habilidades y competencias que tiene el personal de una organización; pero en sí, un plan de capacitación implica un proceso de cuatro etapas: Detección de las necesidades de capacitación (diagnóstico), Programa de capacitación para atender las necesidades, Implantación y ejecución del programa de capacitación y Evaluación de los resultados.

Para una mejor comprensión de la investigación se tratará en primer lugar la detección de necesidades y luego de plan de capacitación, que incluye las demás etapas.

4.2.1 Detección de las Necesidades de Capacitación

La identificación de necesidades es la primera etapa del proceso de formación e implica el necesario diagnóstico previo.

Fase de diagnóstico. En esta etapa es importante comenzar con el propósito del análisis y su alcance. Siempre partimos de problemas concretos y una hipótesis que los explica, lo que nos lleva a identificar información: ¿qué quiero lograr? ¿Para qué? Los objetivos me ayudarán a determinar si debo estudiar una muestra o toda la organización. Determinar el propósito de la identificación de necesidades de capacitación (DNC) depende del tipo de organización, ya que el objetivo final se basará en incrementar el nivel de prestación de servicios, aunque también se busca mejorar las habilidades y la capacidad de los empleados (Mazacón et al., 2020).

Es necesario mejorar las habilidades, convirtiéndose en el propósito del diagnóstico y el aprendizaje que puede surgir de manera diferente.

Área:

- Conocimiento
- Acerca de las habilidades
- Conciencia
- Sociedad
- Psicología



- Una relación con
- Tarea
- Trabajo
- Política
- Regla
- Unirse
- En integración
- Mejorar la comunicación interna
- Desarrollar trabajo en equipo
- Apariencia en los valores organizacionales y culturales (Mazacón et al., 2020).

El diagnóstico de las necesidades de capacitación es un proceso de orientación estructural y desarrollo de planes y programas en el campo de la creación y mejora de los conocimientos, habilidades o puntos de vista entre las organizaciones para contribuir a alcanzar sus objetivos. Diagnosticar las necesidades de aspectos como los problemas de la organización, las desviaciones en el campo de la implementación, los cambios culturales, políticos, los métodos y los requisitos de métodos para los puestos o requisitos de los empleados. Es posible que en el pasado hayan ocurrido situaciones que requieran necesidades de diagnóstico; es decir, una experiencia resulta problemática y resaltan el desarrollo del proceso de aprendizaje o también ocurren, aquellos se reflejan al momento de diagnosticar la necesidad y a futuro, las cosas preventivas que la organización identifique durante el proceso de transformación. y esto significa cambios en el corto, mediano y largo plazo (Mazacón et a., 2020).

Existen diversos procedimientos para el desarrollo del proceso de Diagnostico de Necesidades de Capacitación, entre las principales fases están:

Fases para el desarrollo de necesidades de capacitación:

- Crear una situación ideal en términos de conocimientos, habilidades y actitudes.
- Descripción del puesto.
- Instrucciones sobre procedimientos y organización.
- Plan de expansión de la empresa



- Necesidades operativas nuevas o futura
- Describir el estado actual, conocimientos, habilidades y actitudes del empleado.

Para obtener esta información, habiendo identificado la situación ideal, se debe obtener información sobre el trabajo del empleado del superior inmediato, gerente o empleado relacionado con este puesto. Al registrar la información, deben existir herramientas y formatos para registrar la información para fines apropiados y deben permitir la clasificación y evaluación futura de la información.

Los métodos y técnicas para recopilar información son diversos, entre ellos: analizar tareas utilizando listas de verificación, analizar documentos, registros, descripciones de puestos, funciones o procedimientos o informes, analizar análisis de grupos, encuestas, escalas de calificación del desempeño, grupos binarios, inventarios de habilidades, lluvia de ideas, observación. notas, cuestionarios de evaluación de conocimientos, entrevistas y escalas de evaluación de actitudes. La elección de métodos y técnicas de recopilación de información se realiza teniendo en cuenta:

- Cualificaciones ocupacionales evaluadas: ejecutivas, gerenciales o mandos intermedios, administrativas u operaciones.
- Cantidad de personas.
- Recursos humanos, de tiempo, materiales y económicos disponibles para la investigación.

4.2.2 Niveles de Análisis para la Detección de Necesidades de Capacitación

4.2.2.1 Análisis Organizacional: Sistema organizacional

Identificar las necesidades de formación es una forma de diagnóstico que requiere centrarse en la información necesaria. Identificar las necesidades de capacitación es responsabilidad y función del empleado; Esto significa que los superiores directos son los responsables de detectar problemas por falta de formación. Asuma la responsabilidad de las decisiones de capacitación, independientemente de si se beneficia o no de los servicios de consultoría brindados por expertos en capacitación.



Según (Chiavenato, 2019), las principales formas de identificar las necesidades de formación son:

- Evaluación periódica: identificar a los empleados que desempeñan sus funciones por debajo de un nivel satisfactorio y determinar qué áreas de las actividades de la empresa requieren atención inmediata por parte de los responsables de la formación.
- Observar: verifique dónde ocurren las ineficiencias, como equipos rotos, progreso lento, muchos problemas disciplinarios, alto ausentismo, alta rotación de personal, etc.
- Cuestionario: El estudio utilizó cuestionarios y listas de verificación para proporcionar evidencia de las necesidades de capacitación.
- Solicitudes de supervisores y gerentes: cuando la necesidad de capacitación es mayor, los propios gerentes y supervisores tienden a solicitar capacitación a sus empleados, como suelen hacer.
- Entrevistas con el personal de dirección y administración: El contacto directo con el personal de dirección y administración sobre las cuestiones planteadas durante la formación se produce a través de conversaciones con los responsables de las diferentes áreas.
- Reunión interdepartamental: Discusión entre líderes de departamento sobre temas relacionados con metas organizacionales, temas operativos, planes para lograr metas específicas y otros asuntos administrativos.
- Selección de empleados: Resultados de la selección de empleados que realizan funciones y tareas específicas.
- Rediseño de puestos de trabajo: Si se modifican total o parcialmente los procesos de trabajo, es necesario capacitar previamente a los empleados sobre los nuevos métodos y procedimientos de trabajo.
- Entrevista de Trabajo: Cuando un empleado deja una empresa, este es el mejor momento para conocer su opinión honesta sobre la organización y sus motivos



para irse.

- Análisis y perfil de puesto: proporciona una visión general de las funciones y habilidades que deben tener los empleados.
- Informes periódicos: de la empresa o fabricante indicando posibles deficiencias que requieran formación.

Indicadores de necesidades de capacitación

Además de las formas de determinar las necesidades de formación, existen ciertos indicadores que nos permiten señalar eventos que provocarán necesidades de formación futuras (indicadores a priori) o problemas que surgirán de la demanda actual (indicadores siguientes).

Indicadores a priori

Se trata de acontecimientos que, si ocurren, crearán necesidades de formación futuras fácilmente predecibles. Estos indicadores:

- Ampliar la empresa y contratar nuevos empleados.
- Reducir el número de empleados.
- Cambiar los métodos y procesos de trabajo.
- Reemplazar o rotar personal.
- Ausencias, vacaciones y vacaciones de los empleados.
- Desarrollo de servicios.
- Cambios en los programas de trabajo o producción.
- Modernizar maquinaria y equipos.
- Producir y comercializar nuevos productos o servicios.

Se trata de problemas provocados por necesidades de formación insatisfechas relacionadas con la producción o la dotación de personal, y también son diagnósticos para la formación:

Problemas de producción como:

- La calidad del producto no cumple con los requisitos.



- Baja productividad.
- Daños frecuentes a equipos y estructuras.
- Mala comunicación.
- Dedicar demasiado tiempo a la formación y la integración de roles.
- Los costos de mantenimiento de maquinaria y equipo son demasiado altos.
- Demasiados errores y desperdicio.
- Gran número de accidentes.
- Baja diversidad entre los empleados.
- Mal uso del espacio disponible, etc.
- Cuestiones de personal como:
- Mala relación con los empleados.
- El número de quejas es demasiado elevado.
- Poco o ningún interés en el trabajo.
- Falta de cooperación.
- Programa de capacitación para atender las necesidades.

Una vez realizado el diagnóstico, el proceso de aprendizaje continúa, lo que significa que elegir y prescribir un tratamiento significa curar las necesidades identificadas o percibidas. En otras palabras, una vez que haya identificado y definido sus necesidades de capacitación, su programa estará listo.

Según (Chiavenato, 2019) El programa de formación está sistematizado y sustentado en los siguientes aspectos que deben identificarse durante el proceso de identificación: ¿Cuál es la necesidad? ¿Dónde se estableció esto en primer lugar? ¿Esto está sucediendo en otra región o departamento? ¿Cuál es su motivo? Para determinar las necesidades de capacitación es necesario proporcionar la siguiente información para desarrollar un programa de capacitación: ¿QUÉ se debe enseñar? ¿QUIÉN debería aprender? ¿CUÁNDO se debe enseñar? ¿Dónde debería enseñarse esto? ¿Cómo se debe enseñar? ¿QUIÉN debería enseñar esto? (Chiavenato, 2019).

4.2.3 Plan de Capacitación

4.2.3.1 La capacitación

Una vez detectadas las necesidades de capacitación, se continúa con el



desarrollo del plan de capacitación; que, para un buen desarrollo del mismo, se toma en cuenta etapas fundamentales como: la planeación de la capacitación, ejecución e implantación del programa de capacitación y evaluación de los resultados de capacitación.

Es importante definir, lo que es la capacitación de manera que permita adentrarse en el tema de investigación. En la actualidad los planes de capacitación son muy importantes ya que permite aumentar la eficiencia de los trabajadores para que estos puedan cumplir adecuadamente sus actividades, así mismo para que puedan incrementar sus conocimientos, desarrollar sus habilidades y mejorar sus competencias. En primer lugar, es indispensable establecer la diferencia entre conocimientos, habilidades y actitudes. Un conocimiento se define como información general, comprensión, capacidades, valores y actitudes, en cambio una habilidad es cuando una persona es capaz de realizar una tarea, es hacer útil la información, finalmente las actitudes son ciertas características que tienen las personas de manera intrínseca, las cuales pueden mejorarse con trabajo y constancia.

Las actitudes determinan la vida anímica de cada individuo, ya que están patentadas por las reacciones repetidas de una persona.

Existen varios autores que destacan algunas definiciones sobre la capacitación que permitirán comprender de mejor manera estos planteamientos:

Según (Chiavenato, 2019), la capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. La capacitación entraña la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, así como desarrollo de habilidades y competencias.

Según McGehee, citado en (Chiavenato, 2019), subraya que capacitación “significa educación especializada. Comprende todas las actividades que van desde adquirir una habilidad motora hasta proporcionar conocimientos técnicos, desarrollar habilidades administrativas y actitudes ante problemas sociales”.

Según, Andrade y Ordoñez (2023) La capacitación y el desarrollo (CyD)



menciona que forma parte central del esfuerzo continuo por mejorar las capacidades de los empleados, miembros y el desempeño organizacional. La capacitación ayuda a los estudiantes a adquirir los conocimientos y habilidades necesarios para realizar su trabajo actual.

Según, Quizhpilema et al., (2020) la formación es una actividad que debe ser sistemática, planificada, continua y de largo plazo con el fin de proporcionar los conocimientos necesarios y desarrollar las habilidades (habilidades y actitudes) necesarias para quienes ocupan puestos en la organización para poder desempeñar sus funciones y responsabilidades de manera efectiva, es decir, en tiempo y forma.

Según, (Mazacón et al., (2020) la formación está enfocada mentalmente a colaboradores con un nivel educativo aceptable, orientada al conocimiento. Un nuevo empleado puede tener experiencia en trabajos anteriores o su entrada al mercado laboral puede ser reciente. En todos estos casos, es importante o probable que se necesite capacitación porque uno de los objetivos de la capacitación es centrarse en mejorar el desempeño de los empleados en el lugar de trabajo.

Según, Ávila (2021) la formación está enfocada mentalmente a colaboradores con un nivel educativo aceptable, orientada al conocimiento. Un nuevo empleado puede tener experiencia en trabajos anteriores o su entrada al mercado laboral puede ser reciente. En todos estos casos, es importante o probable que se necesite capacitación porque uno de los objetivos de la capacitación es centrarse en mejorar el desempeño de los trabajadores en el ambiente laboral.

La formación debe ser un aprendizaje permanente para los miembros de una organización. La formación está estrechamente ligada a las habilidades, conocimientos y habilidades de los empleados, el objetivo principal es cambiar las actitudes negativas de los empleados con una actitud proactiva, innovadora que potencie el espíritu de equipo y su creatividad para que alcancen los objetivos organizacionales.

Un aspecto importante en cuanto al enfoque de la capacitación para mejorar el rendimiento del personal es el siguiente:

4.2.3.2 Enfoque de la Capacitación



Según (Chiavenato, 2019), la capacitación, además de ocuparse de la información, las habilidades, las actitudes y los conceptos, ahora se orienta al desarrollo de ciertas competencias que desea la organización. Esta capacitación se basa en un mapa, trazado previamente, de las competencias esenciales, estas competencias se dividen en áreas de la organización y en competencias individuales. Todas las competencias, al nivel organizacional, divisional e individual, se definen de forma clara y objetiva para que todos los asociados las puedan entender. A partir de esta definición se establecen los programas de capacitación para todo el personal involucrado. La capacitación constituye el núcleo de un esfuerzo continuo diseñado para mejorar las competencias de las personas y, en consecuencia, el desempeño de la organización.

De igual manera para orientarnos y conocer el propósito de desarrollar un plan de capacitación es importante conocer los objetivos, tales como:

4.2.3.3 Objetivos de la Capacitación

Para (Chiavenato, 2019), los principales objetivos de la capacitación son:

- Preparar a las personas para la realización inmediata de diversas tareas del puesto.
- Brindar oportunidades para el desarrollo personal continuo y no sólo en sus puestos actuales, sino también para otras funciones más complejas y elevadas.
- Cambiar la actitud de las personas, sea para crear un clima más satisfactorio entre ellas o para aumentarles la motivación y volverlas más receptivas a las nuevas tendencias de la administración.

Así mismo es significativo conocer la importancia que representa un plan de capacitación para cualquier organización, tal como lo menciona los siguientes autores:

4.2.3.4 Objetivos de la Capacitación

Para Mazacón et al., (2020) la capacitación ayuda al personal a desempeñar su trabajo eficientemente por lo que se debe dar continuamente, debido a que importante mantener al personal capacitado o entrenado para las actividades que fueron contratados además es necesario ofrecerles nuevos conocimientos, tanto al



personal nuevo como a los empleados con experiencia que son ubicados en nuevos puestos.

Un factor importante para las organizaciones es considerar que una capacitación está hecha para reforzar conocimientos, destrezas y habilidades, y de esta manera hacer frente a los cambios repentinos que puedan surgir en el mundo de los negocios (Andrade Ortiz & Ordóñez Laso, 2023).

La capacitación es una actividad que se realiza con el objetivo de mejorar conocimientos, actitudes, habilidades y conductas del personal, de manera que el personal pueda desenvolverse eficientemente en su área o puesto de trabajo.

Al igual que la importancia, es indispensable conocer el contenido de la capacitación ya que permitirá orientar el plan de capacitación a desarrollar:

4.2.3.5 Objetivos de la Capacitación

Según (Chiavenato, 2019), señala que el contenido de la capacitación abarca cuatro formas de cambio de la conducta:

Transmisión de información

El contenido es el elemento esencial de muchos programas de capacitación. El reto está en repartir la información como un conjunto de conocimientos entre los educandos.

Normalmente, la información es general, de preferencia sobre el trabajo, como información respecto de la empresa, sus productos y servicios, su organización, políticas, reglas y reglamentos, etcétera. También puede cubrir la transmisión de nuevos conocimientos.

Desarrollo de habilidades

Sobre todo, las habilidades, destrezas y conocimientos directamente relacionados con el desempeño del puesto presente o de posibles funciones futuras. Se trata de una capacitación orientada directamente hacia las tareas y operaciones que se realizarán.



Desarrollo o modificación de actitudes

Es decir, la modificación de actitudes negativas de los trabajadores para convertirlas en otras más favorables, como aumentar la motivación o desarrollar la sensibilidad del personal de gerencia y de supervisión en cuanto a los sentimientos y las reacciones de las personas.

Desarrollo de conceptos

La capacitación puede dirigirse a elevar la capacidad de abstracción y la concepción de ideas y filosofías, sea para facilitar la aplicación de conceptos en la práctica de la administración, sea para elevar el nivel de generalización para desarrollar gerentes que piensen en términos globales y amplios.

Según (Chiavenato, 2019) La capacitación es el acto intencional de proporcionar los medios que permitan el aprendizaje, fenómeno que surge como resultado de los esfuerzos de cada individuo. El aprendizaje es un cambio de conducta cotidiano en todos los individuos. La capacitación debe tratar de orientar esas experiencias de aprendizaje en un sentido positivo y benéfico, completarlas y reforzarlas con una actividad planeada, para que los individuos de todos los niveles de la empresa desarrollen más rápido sus conocimientos y las actitudes y habilidades que les beneficiarán a ellos y a la empresa. Así, la capacitación cubre una secuencia programada de hechos visualizables como un proceso continuo, cuyo ciclo se renueva cada vez que se repite.

El proceso de capacitación se asemeja a un modelo de sistema abierto, cuyos componentes son:

4.2.3.6 Componentes de la Capacitación

- Insumos (entradas o inputs): Como educandos, recursos de la organización, información, conocimientos, etcétera.
- Proceso u operación (throughputs): Como procesos de enseñanza, aprendizaje individual, programas de capacitación, entre otros.
- Productos (salidas u outputs): Como personal capacitado, conocimientos,



competencias, éxito o eficacia organizacional, etcétera.

- Realimentación (feedback): Como evaluación de los procedimientos y resultados de la capacitación, ya sea con medios informales o procedimientos sistemáticos.

4.2.3.7 Planeación de la Capacitación

Para (Chiavenato, 2019), El programa de capacitación requiere un plan que incluya los puntos siguientes:

1. Atender una necesidad específica para cada ocasión.
2. Definición clara del objetivo de la capacitación.
3. División del trabajo que se desarrollará en módulos, cursos o programas.
4. Determinación del contenido de la capacitación.
5. Selección de los métodos de capacitación y la tecnología disponible.
6. Definición de los recursos necesarios para efectuar la capacitación, como tipo de capacitador o instructor, recursos audiovisuales, máquinas, equipos o herramientas necesarios, materiales, manuales, etcétera.
7. Definición del grupo objetivo, es decir, las personas que reciben la capacitación: Número de personas, Tiempo disponible, Grado de habilidad, conocimientos y tipo de actitudes, Características personales de conducta.
8. Lugar donde se efectuará la capacitación, con la consideración de las opciones siguientes: en el puesto, fuera del puesto, pero dentro de la empresa, y fuera de la empresa.
9. Tiempo o periodicidad de la capacitación, horario u ocasión propicia.
10. Cálculo de la relación costo-beneficio del programa.
11. Control y evaluación de resultados para revisar los puntos críticos que demandan ajustes y modificaciones al programa para mejorar su eficacia.

Esta planeación se deriva del diagnóstico de necesidades de capacitación, los recursos y las competencias a disposición de la capacitación se relacionan con la problemática diagnosticada.

4.2.3.8 Técnicas para el programa de Capacitación

Una vez determinadas las habilidades, conocimientos o conductas que se



desean como resultado de la capacitación, se debe elegir las técnicas para la capacitación de manera que permita optimizar el aprendizaje; es decir, obtener el mayor aprendizaje con el menor desperdicio de esfuerzos, tiempo y dinero. Estas técnicas de capacitación se clasifican con base en su utilización, tiempo y lugar de aplicación.

Técnicas de capacitación en cuanto a su utilización:

- Técnicas de capacitación orientadas al contenido: diseñadas para la transmisión de conocimientos o información, como la técnica de lectura comentada, video discusión, instrucción programada (IP) e instrucción por computadora (Técnicas de auto instrucción).
- Técnicas de capacitación orientadas al proceso: diseñadas para el cambio de actitudes, desarrollo de la conciencia propia y de los demás, así como desarrollo de habilidades interpersonales. Son las que destacan la interacción entre los educandos en el sentido de influir en el cambio de conducta o de actitud, más que en transmitir conocimiento.
- Técnicas mixtas de capacitación: son aquellas por medio de las cuales se transmite información y se procura el cambio de actitudes y conducta. Se utilizan no sólo para transmitir conocimientos y contenidos, sino también para alcanzar objetivos establecidos para las técnicas orientadas al proceso, entre éstas técnicas se encuentran las de conferencia, estudio de casos, simulaciones y juegos, así como diversas técnicas en el trabajo. Algunas técnicas de capacitación en el trabajo son la instrucción en el puesto (on the job), capacitación para inducción, capacitación con simuladores, rotación de puestos, etcétera.

4.2.3.9 Técnicas de Capacitación en cuanto al tiempo

Respecto del tiempo, las técnicas de capacitación se clasifican en dos categorías: las aplicadas antes de ingresar al trabajo (programas de inducción o de integración) y las aplicadas después del ingreso.

- Capacitación de inducción o de integración a la empresa: pretende que el



nuevo empleado se adapte y familiarice con la empresa, así como con el ambiente social y físico donde trabajará. Para integrar a un empleado nuevo a su trabajo se utiliza un programa sistemático. Se conduce por su jefe inmediato, un instructor especializado o un compañero. Esto se llama programa de integración o programa de inducción.

- Capacitación después del ingreso al trabajo: Para la capacitación después del ingreso al trabajo se consideran dos aspectos:
 - Capacitación en el lugar de trabajo (en servicio).
 - Capacitación fuera del lugar de trabajo (fuera de servicio).

4.2.3.10 Técnicas de Capacitación en cuanto al lugar de aplicación

Respecto del lugar de aplicación, las técnicas de capacitación se clasifican en capacitación en el lugar de trabajo (on the job) y fuera del lugar de trabajo. La primera se refiere a la que se desarrolla cuando el educando realiza tareas en el propio lugar de trabajo, mientras que la segunda tiene lugar en un aula o local preparado para esta actividad.

Capacitación en el lugar de trabajo: pueden impartirla trabajadores, supervisores o especialistas de staff. No requiere acomodos ni equipos especiales, y constituye la forma más común de capacitación. Es muy bien acogida en razón de que es muy práctica, pues el empleado aprende mientras trabaja.

Capacitación fuera del lugar de trabajo: la mayor parte de los programas de capacitación que tienen lugar fuera del trabajo no se relaciona directamente con él y, en general, complementa la capacitación en el trabajo. La ventaja es la total inmersión del educando en la capacitación, lo que no es posible cuando desempeña las labores del puesto. Las principales técnicas o métodos de capacitación fuera del trabajo son:

- Aulas para exposiciones.
- Expositiva y conferencias.
- Seminarios y talleres.
- Películas, transparencias, videocintas (televisión).

4.2.3.11. Implantación y ejecución del programa de capacitación



Es la tercera etapa del proceso de capacitación. Una vez diagnosticadas las necesidades y elaborado el programa de capacitación, el siguiente paso es su instrumentación. La ejecución o realización de la capacitación supone el binomio formado por el instructor y el aprendiz. Los aprendices son las personas situadas en un nivel jerárquico cualquiera de la empresa que necesitan aprender o mejorar sus conocimientos sobre alguna actividad o labor. Los instructores son las personas situadas en un nivel jerárquico cualquiera de la empresa que cuentan con experiencia o están especializadas en determinada actividad o labor, y transmiten sus conocimientos a los aprendices. Así, los aprendices pueden ser trainees, auxiliares, jefes o gerentes, y, por otra parte, los instructores también pueden ser auxiliares, jefes o gerentes, o, incluso, personal del área de capacitación o consultores/especialistas contratados.

4.2.3.12. Factores para la ejecución de la capacitación

La ejecución de la capacitación depende de algunos factores: Para Ávila (2021), estos factores son:

Apoyo de la alta administración: Para que los programas de capacitación y desarrollo tengan éxito, se requiere del apoyo de la alta administración; sin éste, un programa de capacitación y desarrollo fracasará.

Avances tecnológicos: Los cambios están ocurriendo a una velocidad sorprendente, y cada año el volumen de los conocimientos se duplica. La computadora, Internet, BlackBerrys, los teléfonos celulares, los mensajes de texto y el correo electrónico afectan de manera espectacular la realización de todas las funciones de la empresa.

Complejidad del mundo: El mundo se está volviendo sencillamente más complejo, y esto sin duda repercute sobre la manera en la que opera una organización.

Estilos de aprendizaje: Aunque todavía hay mucho por saber acerca del proceso de aprendizaje, algunas generalizaciones provenientes de las ciencias del comportamiento han influido en la manera en la que las empresas realizan la capacitación.

Según (Chiavenato, 2019), algunos factores para la capacitación son:



Adecuación del programa de capacitación a las necesidades de la organización: la decisión de establecer programas de capacitación depende de la necesidad de mejorar el nivel de los empleados. La capacitación debe significar la solución de los problemas que originaron las necesidades diagnosticadas o percibidas.

Calidad del material de capacitación: El material de enseñanza pretende concretar la instrucción, facilitar la comprensión mediante recursos audiovisuales, aumentar el rendimiento de la capacitación y racionalizar la tarea del instructor.

Cooperación de los gerentes y dirigentes de la empresa: la capacitación se debe hacer con todo el personal de la empresa, en todos los niveles y funciones, en un conjunto de esfuerzos coordinados. Es necesario contar con el espíritu de cooperación del personal y con el respaldo de los directivos, pues todos los jefes y supervisores deben participar en la realización del programa.

Calidad y preparación de los instructores: el éxito de la ejecución depende de los intereses, jerarquía y capacidad de los instructores. Éstos deben reunir cualidades personales como facilidad para las relaciones humanas, motivación, raciocinio, didáctica, facilidad para comunicar, así como conocimiento de la especialidad. Los instructores pueden seleccionarse de entre los distintos niveles y áreas de la empresa. Deben conocer las responsabilidades de la función y estar dispuestos a asumirlas.

4.2.3.13. Técnicas para la ejecución de la capacitación

Según (Chiavenato, 2019), existen varias técnicas de capacitación, a saber:

Lecturas: La técnica más utilizada para transmitir información en programas de capacitación es la lectura. La lectura es un medio de comunicación que implica una situación de mano única, en la cual un instructor presenta verbalmente información a un grupo de oyentes.

Instrucción programada: Es una técnica útil para transmitir información en programas de capacitación. El aprendizaje programado aplica sin la presencia ni la intervención de un instructor humano. Se presentan pequeñas partes de información,



que requieren las correspondientes respuestas, al personal en capacitación.

Capacitación en clase: Es el entrenamiento fuera del local del trabajo, en un aula. Los educandos son reunidos en un local y cuentan con la ayuda de un instructor, profesor o gerente que transmite el contenido del programa de capacitación.

Capacitación por computadora (Computer based training, CBT): Con ayuda de la tecnología de la información (TI), se puede hacer por medio de CD o DVD y con la ayuda de multimedia (gráficos, animación, películas, audio y video).

E-learning: Se refiere al uso de las tecnologías de internet para entregar una amplia variedad de soluciones que aumentan el desempeño y el conocimiento de las personas. También se conoce como web-based training (WBT) o capacitación en línea.

4.2.4 Tipos de capacitación

La capacitación se puede dar de varias maneras: en el trabajo, en clase, por teléfono, por medio de la computadora o por satélite. Los medios son muy variados.

Según (Chiavenato, 2019), por cuanto se refiere al lugar donde ocurre, la capacitación puede ser:

La capacitación en el puesto: es una técnica que proporciona información, conocimiento y experiencia en cuanto al puesto. Puede incluir la dirección, la rotación de puestos y la asignación de proyectos especiales.

Las técnicas de clase: utilizan un aula y un instructor para desarrollar habilidades, conocimientos y experiencias relacionados con el puesto. Las habilidades pueden variar desde las técnicas (como programación de computadora) hasta las interpersonales (como liderazgo o trabajo en grupo). Las técnicas de clase desarrollan habilidades sociales e incluyen actividades como la dramatización (role playing) y juegos de empresas (business games).

Capacitación Inductiva: es aquella que se orienta a facilitar la integración del nuevo colaborador, en general como a su ambiente de trabajo, en particular, se desarrolla como parte del proceso de selección del personal, pero también puede



realizarse previo a esto. se organizan programas de capacitación para postulantes y se selecciona a los que muestran mejor aprovechamiento y mejores condiciones técnicas y de adaptación.

Capacitación preventiva: es aquella orientada a prever los cambios que se producen en el personal, toda vez que su desempeño puede variar con los años, sus destrezas pueden deteriorarse y la tecnología hacer obsoletos sus conocimientos. Esta tiene por objeto la preparación del personal para enfrentar con éxito la adopción de las nuevas metodologías de trabajo, nueva tecnología a la utilización de nuevos equipos.

Capacitación correctiva: está orientada a solucionar problemas de desempeño. Su fuente original de información es la evaluación de desempeño realizada normalmente en la empresa, pero también en los estudios de diagnóstico de necesidades dirigidos a identificarlos y determinar cuáles son factibles de solución a través de acciones de capacitación.

Luego de esta etapa, de haber elegido factores, técnicas, herramientas y tipos de capacitación, se debe continuar con la evaluación de resultados para determinar si se cumplió con los objetivos:

4.2.5 Evaluación de los resultados

La etapa final del proceso de capacitación es la evaluación de los resultados. El programa de capacitación debe incluir la evaluación de su eficiencia, la cual debe considerar dos aspectos:

- Constatar si la capacitación produjo las modificaciones deseadas en la conducta de los empleados.
- Verificar si los resultados de la capacitación tienen relación con la consecución de las metas de la empresa.

4.2.6 Medidas para evaluar la capacitación

Según (Chiavenato, 2008) las medidas para evaluar la capacitación son:

- Costo: cuál ha sido el monto invertido en el programa de capacitación.



- Calidad: qué tan bien cumplió las expectativas.
- Servicio: satisfizo las necesidades de los participantes o no.
- Rapidez: qué tan bien se ajustó a los nuevos desafíos que se presentaron.
- Resultados: qué resultados ha tenido.

La evaluación del programa ayuda a tener en mente una pregunta fundamental:

¿Cuál es su objetivo? ¿En qué medida se ha alcanzado ese objetivo?

Kirkpatrick propone cuatro niveles de resultados en la evaluación de la capacitación:

4.2.7 Niveles de resultados

- La reacción es la “prueba de la sonrisa” o la reacción del aprendiz. Mide la satisfacción de los participantes en la experiencia de la capacitación.
- Lo aprendido evalúa la capacitación por cuanto se refiere al grado de aprendizaje y si el participante adquirió nuevas habilidades y conocimientos y si sus actitudes y comportamientos cambiaron como resultado de su aplicación.
- El desempeño evalúa el efecto en el trabajo derivado de las nuevas habilidades aprendidas y de la adopción de nuevas actitudes que modifican el comportamiento.
- El resultado. Se trata de medir el efecto de la capacitación en los resultados del negocio de la organización. Ésta puede reducir costos de operaciones, aumentar las utilidades, disminuir la rotación o reducir el tiempo del ciclo cuando tiene un propósito definido en este sentido.

Posteriormente se incluyó un quinto nivel en la evaluación de la capacitación:

- El rendimiento de la inversión, también llamado ROI (return on investment). Significa el valor que la capacitación agrega a la organización en términos de rendimiento sobre la inversión realizada.

4.2.2.1. Elementos que debe tener el plan de capacitación

La estructuración del programa de capacitación tiene el fin de esquematizar e



integrar los elementos de un plan de capacitación con el fin servir como guía para el responsable de la capacitación. Según la Secretaria de Trabajo y Prevención Social (STPS, 2008) la estructuración un programa de capacitación se presenta de la siguiente manera:

Actividad de la Institución

Se refiere a las acciones que desarrolla la empresa desde el momento que fue creada, las actividades son muy diversas y dependen de las características de cada organización.

Presentación

Se refiere a los aspectos importantes que pueden incluirse en la presentación del plan de capacitación, tales como:

Antecedentes:

Se debe contar con información básica como:

- Número de trabajadores a capacitar: permite establecer el tipo de instrucción que se va a proporcionar.
- Características de los trabajadores a ser capacitados: edad, escolaridad y experiencia laboral disponer de estos datos permite establecer la amplitud del contenido del programa, seleccionar las técnicas de instrucción y material a utilizar.
- Descripción de actividades: apoyan en la determinación de los objetivos y contenido del programa. Se refiere a las condiciones en que deberá hacerlas y la eficiencia en su cumplimiento, como rapidez, precisión, exactitud que debe alcanzar.



Base Legal

Son todas aquellas leyes y reglamentos que tiene relación con la investigación de estudio, los artículos deben ser copiados tal y como están en las leyes, pueden ser parafraseados guardando relación con la investigación.

Justificación

Actualización, resultado de un DNC, innovación, etc.

Objetivos del plan de capacitación

- **Objetivos Generales**

Son aquellos que establecen los propósitos a lograr a través del proceso de instrucción, y solo serán observados al finalizar la capacitación.

- **Objetivos Específicos**

Describen los alcances que deberán cubrirse después del estudio de un tema o unidad. Se derivan de los objetivos generales. Determinan el tipo de comportamiento que los participantes mostraran al termino de cada componente o elemento de un tema.

Alcance

Es establecer límites del plan de capacitación, indica con presión que se puede esperar o cuales aspectos alcanzaremos.



Metas

Es el resultado esperado, que el plan de capacitación debe producir para alcanzar los objetivos.

Fines del plan de capacitación

Es aquello a lo que se apunta o que se desea conseguir con el plan de capacitación.

Estrategias

Es un conjunto de acciones que están dispuestas para la toma de decisiones frente a un determinado escenario.

Tipos, modalidades, y niveles de capacitación Tipos de Capacitación

Establecer el tipo de capacitación a desarrollar.

Modalidades de Capacitación

Pueden desarrollarse a través de diversas modalidades: Virtual, presencial y mixta.

Niveles de Capacitación

Puede darse en diversos niveles: básico, intermedio o avanzado

Acciones a desarrollar

- Temas de capacitación.
- Acciones a desarrollar.

Recursos



Son el conjunto de aparatos y materiales que apoyan y facilitan el proceso de instrucción y aprendizaje, forman parte complementaria de los programas de capacitación.

Humanos. – Es el conjunto de personas que intervendrán en el plan de capacitación, que trabajan con el mismo objetivo y que su desempeño se ve influido por las capacidades individuales.

Materiales. – Son todos los insumos, herramientas, maquinas, equipos y todos elementos físicos que se requieren para realizar el plan de capacitación.

Didácticos. – Representan cualquier material que facilita el instructor para explicarse mejor, para que los conocimientos lleguen de forma más clara.

- Audible: Grabaciones, radio
- Visual: No proyectable: pizarrón, carteles, libros, maquinaria y equipo. Proyectable: Transparencias, diapositivas, proyección de cuerpos opacos.
- Audio visual: Películas, televisión, guion grabado.

Propuesta de capacitación

Representan las nuevas estrategias que se impartirán para mejorar o brindar nuevos conocimientos técnicos y profesionales, a los miembros de un área específica o de otra, donde se busca ampliar capacidades a través de herramientas oportunas.

Financiamiento

Es el proceso por el que se proporciona capital al plan de capacitación; es decir, recursos como dinero para que se lleve a cabo los planes.

Presupuesto



Hace referencia a la cantidad de dinero que se necesita para hacer frente a los gastos necesarios ocasionados en el plan de capacitación.

Cronograma

Es una herramienta esencial para elaborar el calendario de actividades, en él se establece la duración del plan de capacitación, desde la fecha de inicio hasta el final de cada tarea. Es una forma de organizar el trabajo.

Evaluación

La evaluación es un proceso sistemático, continuo e integral que indica hasta qué punto han sido logrados los objetivos planteados, debe ser integral y evaluar los conocimientos, habilidades y actitudes a desarrollar, así mismo debe ser permanente y estar presente en todo el evento, se consideran tres momentos básicos: diagnóstica inicial, formativa o intermedia, sumaria o final.

Instrumentos

- Pruebas prácticas: demostrar destrezas o habilidades.
- Escalas estimativas: para evaluar actitudes y conductas
- Pruebas orales o escritas: evaluación de conocimientos, entre las que se encuentran pruebas de opción múltiple, de correspondencia, de complejidad, y de preguntas abiertas.

Bibliografía

Se coloca al final del trabajo, es el conjunto de libros, escritos, páginas web, etc., utilizados como material de consulta o soporte documental.

4.3 Marco Conceptual

Para el desarrollo de este proyecto de tesis dirigido a la realización de un plan de capacitación, utilizare los siguientes conceptos seguidamente redactados, que me serán de apoyo para el correcto desarrollo del mismo.

Capacitación: Según Chiavenato (2019) La capacitación, es un proceso



educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral.

Emprender: según (Dos Santos et al., 2022) lo identifica como una persona capaz de revelar oportunidades y poseedor de las habilidades necesarias para elaborar y desarrollar un nuevo concepto de negocio; esto es, tiene la virtud de detectar y manejar problemas y oportunidades mediante el aprovechamiento de sus capacidades y de los recursos a su alcance, gracias a su autoconfianza.

5. METODOLOGÍA

5.1. Materiales y Métodos

Es posible que la metodología sea la ciencia aplicable a todos los campos de saber que organiza todas las pautas presentes en cualquier proceder riguroso con vista al aumento del conocimiento por lo consiguiente lograr la solución de problemas. Por tanto, el propósito es describir detalladamente cada uno de los aspectos relacionados con el estudio planteado.

La presente investigación fue enmarcada en los parámetros del paradigma interpretativo y el enfoque metodológico cualitativo el cual según De Franco & Vera (2020) plantean la irrelevancia de la cuantificación y de la importancia que tiene el cambio, el contexto, la función y el significado de los actos humanos.

Así pues, el proceso investigativo estará orientado a diseñar un plan de capacitación para los emprendedores en la ciudad de Cañar de la Provincia Cañar, se ha de asumir que prevaleció la interpretación y la comprensión del hecho que ocupa el interés de la investigación por lo que se deja con firmeza que prevalece las condiciones del paradigma interpretativo.

Como se puede notar, este modelo de investigación permitió a la investigadora la aplicación de un instrumento de recolección de información y con ello efectuar el diagnóstico donde se obtuvo datos perceptibles y confiables, los cuales demostraron las expectativas del estudio en cuanto a establecer juicios críticos procedidos de un plan de capacitación para los emprendedores.



Es significativo destacar, que la investigación se desarrolló a través de la investigación descriptiva. De acuerdo a lo citado, el estudio se formuló para darle una alternativa de solución al problema planteado, el mismo consintió en diseñar un plan de capacitación para los emprendedores en la ciudad de Cañar de la Provincia Cañar. De allí que, la información se recogerá directamente de los emprendedores en la ciudad de Cañar de la Provincia Cañar.

5.1.1 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Es importante hacer referencia que para la recolección de los datos se utilizó la técnica de la entrevista el cual dilucida que el procedimiento básico para esta es la formulación de una o varias preguntas, en consecuencia, se empleó como instrumento una lista de preguntas, en total con 20 ítems, aplicada al presidente de la asociación.

Concomitantes a esto, se aplicó una segunda técnica, la encuesta, según Sambrano (2020) consiste en formular preguntas directas a una muestra representativa de sujetos a partir de un cuestionario previamente elaborado -un guion- para descubrir y/o combinar características personales en una determinada área del conocimiento necesarias para responder a una investigación, un problema. Para la recolección de la información se utilizó un instrumento, tipo cuestionario, se estructuró con 38 ítems previamente organizados, en un estado de frecuencia con alternativas policotómicas esta fue aplicada a los emprendedores.

5.1.2 Población y muestra

En cuanto a la población está determinada por sus características definitorias. De tal manera el conjunto de elementos que posea esta característica se denomina población o universo. Población es la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las unidades de población poseen una característica común, al respecto.

En consecuencia, para efectos de la presente investigación, la población estuvo conformada por 37 emprendedores de la asociación Chagrana. Con relación a la muestra, de acuerdo a la característica cuantitativa de la población, lo pequeño y manejable de la misma se consideró en su totalidad, lo que significa que no se aplicó tratamiento maestral, quedando constituida por el 100% la población sujeta a estudio, atendiendo lo que afirma Tramullas (2020) si la población es pequeña y



marginalmente estratificada, se toma como unidades de investigación y estudio a todos los individuos que la componen. Desde este punto de vista dada las características de la población, se considera como finita la cual está conformada por 37 sujetos a estudiar.

5.1.3 Procesamiento y análisis de información

Para el procesamiento y análisis de información, se cumplió con ciertos pasos, de acuerdo con Sambrano (2020) señala que la fase de análisis de un proyecto de investigación incluye: codificación, tabulación, técnicas de presentación y estadísticas que se llevan a los datos para sacar conclusiones entre las relaciones estudiadas y sacar conclusiones de los resultados encontrados.

En relación a lo expuesto, se puede sustentar, los procedimientos anteriormente descritos, se inician con la codificación, tabulación, cálculo de la frecuencia de repuesta de los valores absolutos de cada alternativa de repuesta así como también se determina el porcentaje de los mismo para luego organizar los datos en cuadros y gráficos para su mejor visualización e interpretación y así efectuar un diagnóstico que aporte datos relacionados con el diseño un plan de capacitación para los emprendedores en la ciudad de Cañar de la Provincia Cañar.

Resultados de la Entrevista Realizada al Presidente de la Asociación

Nombre: Sr. David Guamán

Cargo: Presidente de la asociación Chagrana

Fecha de la entrevista: 26/6/2022

1. ¿Cómo se formó la asociación Chagrana?

Nació de la necesidad de intercambiar conocimientos adquiridos a lo largo de la elaboración de nuestros productos y para poder comercializar nuestros productos a diferentes ciudades, de ese modo ofrecer a nuestro cliente una gama de productos.

2. ¿Cómo nació esta idea?

Al reunirnos en una capacitación que ofrecieron por parte de la municipalidad del Cañar en el que vimos que había gran parte de emprendedores que tenían sus



productos elaborados y que trabajaban de manera individual, en el que intercambiamos conocimientos y en el cual quedamos en reunirnos de manera grupal es así luego de varias reuniones, quedamos en formar una asociación.

3. ¿Hace cuantos años se formó?

Se formó en el año 2020 formalmente el 20 de diciembre del 2020.

4. ¿Con cuántos emprendedores?

En esa época nos formamos con 26 emprendedores aproximadamente.

5. Que beneficios ofrece la tienda Chagrana a parte de ofrecer los productos de los emprendedores.

Bueno, la tienda Chagrana es una forma que nosotros vimos la necesidad para poder presentar nuestros productos, tanto de manera física y como no de manera digital en el cual tenemos una gama de distintos productos elaborados aquí en la tierra cañari, forjadora y trabajadora en el cual cada uno pueden entregar un numero de los productos y posteriormente debido a la demanda se sigue pidiendo los productos.

6. Actualmente ¿Quiénes son los que forman la directiva y Cuantos emprendedores están afiliados?

La directiva está conformada por:

Mi persona (DAVID GUAMÁN) como presidente de la asociación

Alejandro Cuzco como vicepresidente

Yadira Siguenca secretaria de la asociación

Belén Amoroso como tesorera

7. ¿Cuáles son las características que resalta de los emprendedores?

Muchos de los emprendedores están comprometidos con sus emprendimientos, además muchos de ellos se dedican varias horas del día al negocio, el optimismo y perseverancia para llegar a donde están y como no esta asociación es un apoyo para poder crecer de manera colectiva.

8. Según su criterio ¿Cree que los emprendedores de la asociación Chagrana cuenta con los conocimientos, habilidades y actitudes



necesarias para sobrellevar el emprendimiento?

No, debido a que muchos de nosotros vimos una oportunidad de elaborar los productos más de como sobrellevarlo, manejar las cuentas y tomar decisiones de manera correcta, en mi opinión nos falta formar de manera administrativa.

9. ¿Cómo califica a los emprendedores en general? ¿Por qué?

Del 1 al 10 un 8/10 debido a que gran parte de los emprendedores conocen sus productos, pero necesitan formarse para poder mejorar en la calidad del producto. También en un grupo como siempre.

10. ¿Cuáles son los problemas que identifica en los emprendedores?

No todos son participativos, es decir no son comprometidos.

Tienes otras ocupaciones aparte de sus emprendimientos eso dificulta en juntarnos de manera reiterativa.

11. ¿Cuáles son los problemas que enfrentan los emprendedores por parte del entorno (político, económico, social, ambiental) según su criterio

En el tiempo que estamos he visto que los tramites son muy extensos, muchos requisitos, en el económico los costos para formarse como empresa son altos, el impuesto que debemos cancelar, en el social se ha visto mucho apoyo por parte de la ciudadanía sin embargo las marcas ya reconocidas en el ámbito de bebidas son las más consumidas aquí en cañar y el ambiente aquí en cañar es poco favorable debido a que la mayoría del tiempo hace frio y disminuye las ventas en las bebidas por eso tratamos de que nuestros productos se comercialicen en otras ciudades.

12. Quienes son los que organizan la capacitación, esto incluye los días, horarios, expositores, temas, entre otros.

Las veces que hemos asistido a capacitaciones fueron invitaciones que hemos tenido como asociación en el cual se hizo a conocer a todos los emprendedores en el cual la mayoría han participado, como asociación no se ha planificado ni gestionado para la misma.



13. ¿Qué temas cree que falta capacitar o reforzarlo a los emprendedores?

Si bien es cierto hay muchos temas en la que nos gustaría capacitar, pero lo más importante es cómo manejar nuestros emprendimientos, calcular costos gastos, ingresos egreso, como son los préstamos en las diferentes instituciones.

14. Existe planificación de capacitación para los emprendedores por parte de ustedes

No, como mencione todas las capacitaciones recibidas han sido por entidades externas previamente con invitación de las diferentes entidades.

15. Cada que tiempo reciben capacitación los emprendedores

Dependiendo las invitaciones que nos hagan, se podría decir 3 capacitaciones por un año.

16. ¿Desde que se formó esta asociación más o menos cuántas capacitaciones han recibido los emprendedores?

A lo mucho creo que son de 7 a 8 capacitaciones, que nos han servido mucho en nuestros emprendimientos.

17. ¿De qué instituciones reciben capacitación? ¿Son gratuitas las capacitaciones?

Principalmente de Gad municipal del cañar y si han sido gratuitas.

18. ¿Cree que los emprendedores reciben capacitación a parte de las que brindan ustedes como asociación?

Si, han asistido la mayoría a las capacitaciones invitadas por parte de la asociación y me comentaron que algunos de los emprendedores han recibido las capacitaciones por sus cuentas.

19. ¿Cuándo fue la última vez que los emprendedores recibieron capacitación y sí asistieron todos?

A principios de este año en enero para ser exacto.



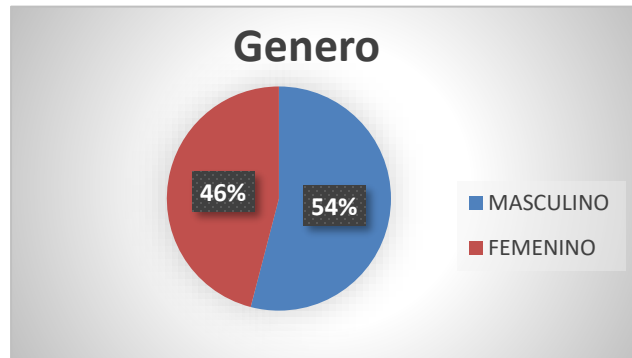
6. RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS A LOS EMPRENDESORES DE LA ASOCIACIÓN CHAGRANA DE LA CIUDAD DE CAÑAR.

Tabla 1 Género

ORDEN	DESCRIPCION	FRECUENCIA	%
1	MASCULINO	20	54%
2	FEMENINO	17	46%
TOTAL		37	100%

Nota: Encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.

Figura 1 Genero



Nota: Encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana

Análisis e interpretación: De los 37 emprendedores que representan el 100%. De acuerdo con los resultados obtenidos, se puede indicar que más de la mitad de los emprendedores son de género masculino con un porcentaje de 54% y el 46 % de los emprendedores son de género femenino. Como podemos observar en la figura 6 tanto hombres y mujeres están emprendiendo.

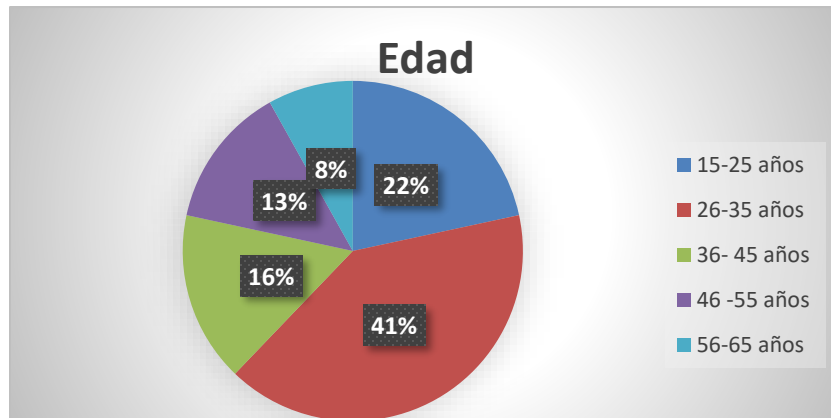


Tabla 2 Edad los emprendedores

ORDEN	DESCRIPCION	FRECUENCIA(f)	%	Xm	Xm*f
1	15-25 años	8	22%	20	160
2	26-35 años	15	41%	30,5	458
3	36- 45 años	6	16%	40,5	243
4	46 -55 años	5	13%	50,5	253
5	56-65 años	3	8%	60,5	182
Total		37	100%		1295
promedio					35

Nota: la figura muestra la edad del personal encuestado. Encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.

Figura 2 Edad del personal encuestado



Nota: encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana



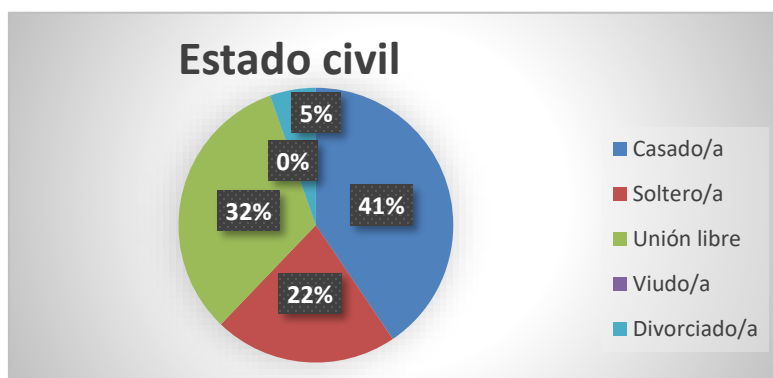
Análisis e interpretación: De los 37 emprendedores que representan el 100%. De acuerdo con los resultados obtenidos, se puede indicar que una gran parte de los emprendedores se encuentran en un rango de edad de 26 a 35 años con un porcentaje de 57%, seguidamente con el 22% los emprendedores se encuentran en un rango de edad de 15 a 25 años, luego con un 16% de los emprendedores se encuentran en un rango de edad de 36 a 45 años, después con un 13% de los emprendedores se encuentran en un rango de edad de 46 a 55 y por último con un 8% de los emprendedores se encuentran en un rango de edad de 56 a 65. Como podemos observar en la figura 5 el rango de edad que los emprendedores poseen y se puede decir que una gran parte emprenden en edad temprana comprendidos entre 26 a 35 años.

Tabla 3 Estado civil

ORDEN	DESCRIPCION	FRECUENCIA	%
1	Casado/a	15	41%
2	Soltero/a	8	22%
3	Unión libre	12	32%
4	Viudo/a	0	0,00%
5	Divorciado/a	2	5%
Total		37	100%

Nota: encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana

Figura 3 Estado civil



Nota: encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.



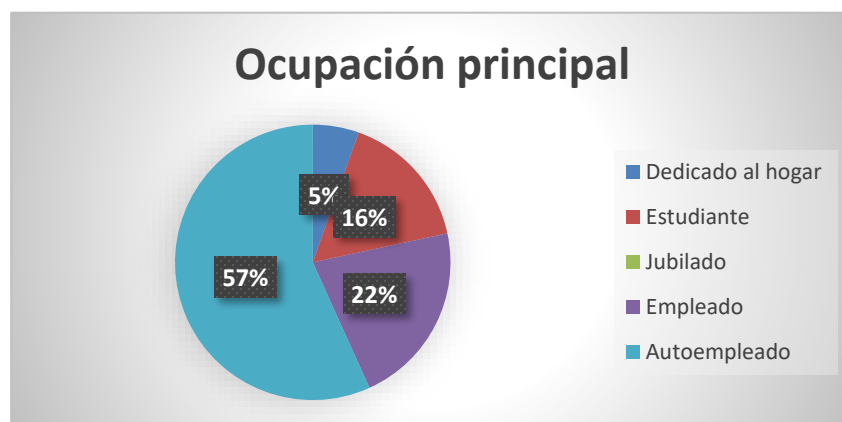
Análisis e interpretación: De los 37 emprendedores que representan el 100%. Con los resultados obtenidos, de acuerdo al estado civil se puede indicar que una gran parte de los emprendedores están casados con un porcentaje de 41%, seguidamente con el 32% los emprendedores están en unión libre, luego con un 22% de los emprendedores son solteros y solteras, y por último con un 5% de los emprendedores están divorciados. Como podemos observar en la figura 7 una gran parte de los emprendedores están casados y por ende tienen mayor ayuda en comparación que aquellos que son solteros.

Tabla 4 Ocupación

ORDEN	DESCRIPCION	FRECUENCIA	%
1	Dedicado al hogar	2	5%
2	Estudiante	6	16%
3	Jubilado		0%
4	Empleado	8	22%
5	Autoempleado	21	57%
TOTAL		37	100%

Nota: encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.

Figura 4 Ocupación



Nota: encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.



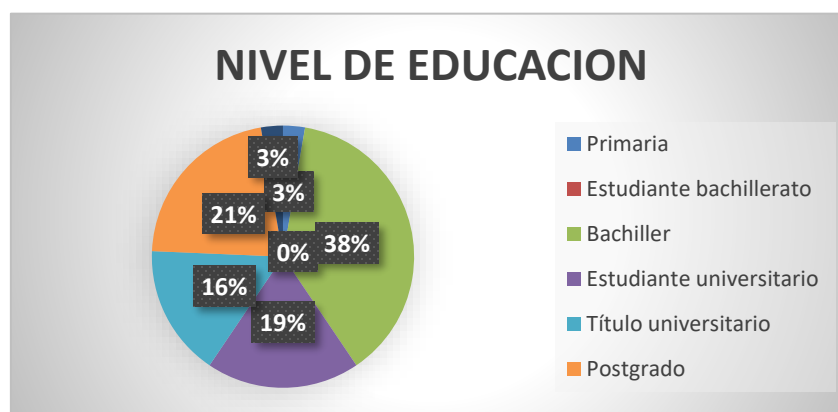
Análisis e interpretación: De los 37 emprendedores que representan el 100%. Con los resultados obtenidos, de acuerdo a la ocupación principal se puede indicar que más de la mitad de los emprendedores son autoempleados con un porcentaje de 57%, seguidamente con el 22% los emprendedores son empleados, luego con un 16% de los emprendedores su ocupación principal es estudiar, y por último con un 5% los emprendedores la ocupación principal es el hogar. Como podemos observar en la figura 8 la ocupación principal que resalta en los emprendedores es el autoempleo, lo que indica que los emprendedores se dedican a su propio negocio.

Tabla 5 Nivel de educación

ORDEN	DESCRIPCION	FRECUENCIA	%
1	Primaria	1	2%
2	Estudiante bachillerato	0	3%
3	Bachiller	14	35%
4	Estudiante universitario	7	11%
5	Título universitario	6	38%
6	Postgrado	8	8%
7	Ninguno	1	3%
TOTAL		37	100%

Nota: encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana

Figura 5 Nivel de educación



Nota: encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.



Análisis e interpretación: De los 37 emprendedores que representan el 100%. Con los resultados obtenidos, de acuerdo al nivel de educación se puede indicar que una gran parte de los emprendedores son bachilleres con un porcentaje de 38%, seguidamente con el 21% de los emprendedores tienen un postgrado, luego con un 19% de los emprendedores son estudiantes universitarios, después con un 16% con un título universitario y por último con un 3% de los emprendedores con un porcentaje no tienen ningún tipo de educación escolar, también el 3% tienen educación en primaria. Esto nos permite evidenciar el nivel de educación que los emprendedores, destacando que los emprendedores son bachilleres, es importante educarse para que puedan perdurar el emprendimiento, al menos con conocimientos básicos y por ende es importante capacitar para poder nivelar a los emprendedores.

¿Cuál fue su principal motivación para emprender?

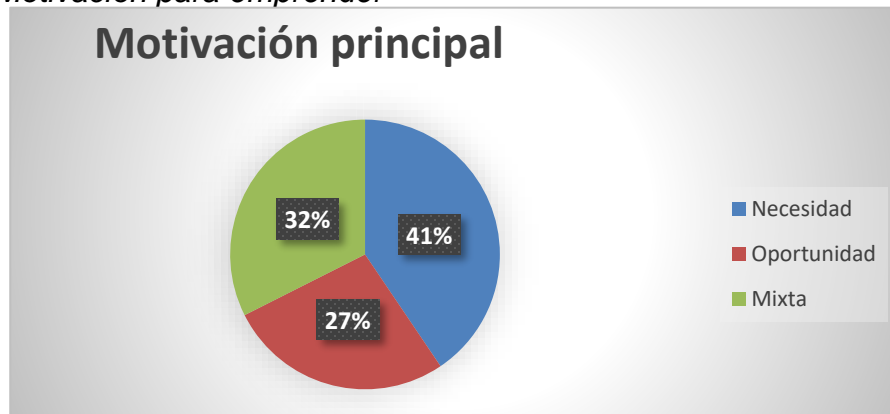
Tabla 6 *Motivación para emprender*

ORDEN	DESCRIPCION	FRECUENCIA	%
1	Necesidad	15	41%
2	Oportunidad	10	27%
3	Mixta	12	32%
Total		37	100%

Nota: encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana



Figura 6 *Motivación para emprender*



Nota: encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.

Análisis e interpretación: De los 37 emprendedores que representan el 100%. Con los resultados obtenidos, de acuerdo a la principal motivación para emprender se puede indicar que una gran parte de los emprendedores la motivación principal para emprender fue la necesidad económica con un porcentaje de 41%, seguidamente con el 32% los emprendedores se motivaron para emprender por necesidad económica y también por una oportunidad que identificaron, y por último con un porcentaje de 27% de los emprendedores su motivación para emprender fue la oportunidad que identificaron.

Indique el nivel de las siguientes actitudes que cree que usted posee como emprendedor (Muy Alto, Alto, Medio, Bajo, Muy Bajo).

Tabla 7 Actitudes

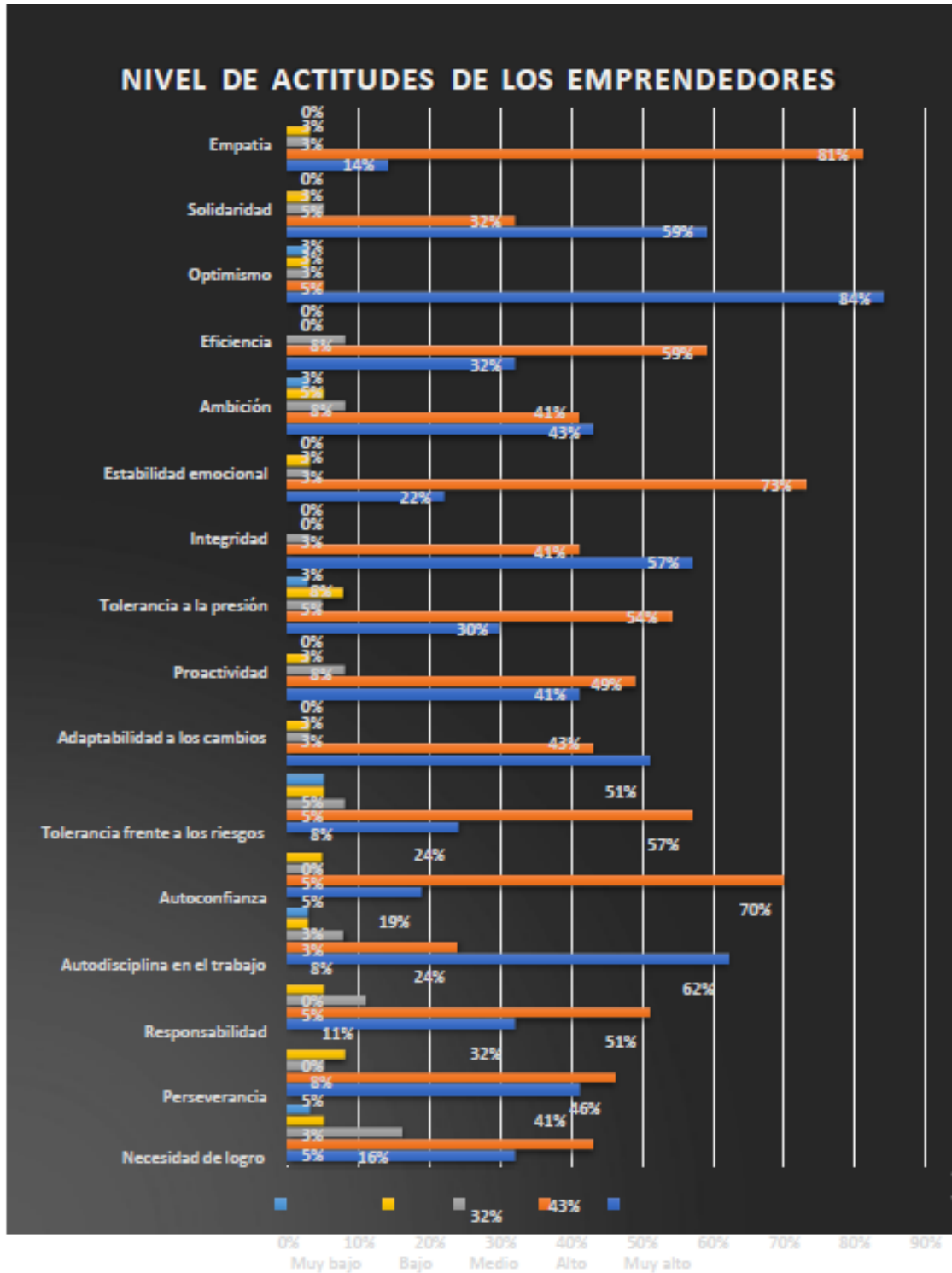
Actitudes	FRECUENCIA					Total	Porcentaje					%
	Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo		Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo	
Necesidad de logro	12	16	6	2	1	37	32%	43%	16%	5%	3%	100%
Perseverancia	15	17	2	3		37	41%	46%	5%	8%	0%	100%
Responsabilidad	12	19	4	2		37	32%	51%	11%	5%	0%	100%
Autodisciplina en el trabajo	23	9	3	1	1	37	62%	24%	8%	3%	3%	100%
Autoconfianza	7	26	2	2		37	19%	70%	5%	5%	0%	100%
Tolerancia frente a los riesgos	9	21	3	2	2	37	24%	57%	8%	5%	5%	100%

Adaptabilidad a los cambios	19	16	1	1		37	51%	43%	3%	3%	0%	100%
Proactividad	15	18	3	1		37	41%	49%	8%	3%	0%	100%
Tolerancia a la presión	11	20	2	3	1	37	30%	54%	5%	8%	3%	100%
Integridad	21	15	1	0		37	57%	41%	3%	0%	0%	100%
Estabilidad emocional	8	27	1	1		37	22%	73%	3%	3%	0%	100%
Ambición	16	15	3	2	1	37	43%	41%	8%	5%	3%	100%
Eficiencia	12	22	3			37	32%	59%	8%	0%	0%	100%
Optimismo	31	2	1	1	1	36	84%	5%	3%	3%	3%	97%
Solidaridad	22	12	2	1		37	59%	32%	5%	3%	0%	100%
Empatía	5	30	1	1		37	14%	81%	3%	3%	0%	100%

Nota: encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.



Figura 7 Actitudes



Nota: encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana



Análisis e interpretación: De los 37 emprendedores que representan el 100%. Con los resultados obtenidos, de acuerdo con la actitud de los emprendedores con un porcentaje del 84% tienen un muy alto optimismo, ya que juega un gran papel en los negocios para que de este modo lleven con un positivismo las circunstancias que se presente en el emprendimiento.

De acuerdo a la actitud que se encuentra en el punto alto con el 81% es empatía, ya que es la aptitud que desempeña cada persona para poder entender a los demás y por ende saber ponerse en lugar de sus clientes.

Con respecto a la actitud con nivel bajo con el 8% se encuentra la perseverancia y tolerancia frente a los riesgos, reforzar estas dos actitudes para que puedan seguir con sus emprendimientos.

Las actitudes son de vital importancia para el emprendedor puesto que las mismas hacen que cada uno de ellos se supere para poder sobresalir y mejorar en sus emprendimientos.



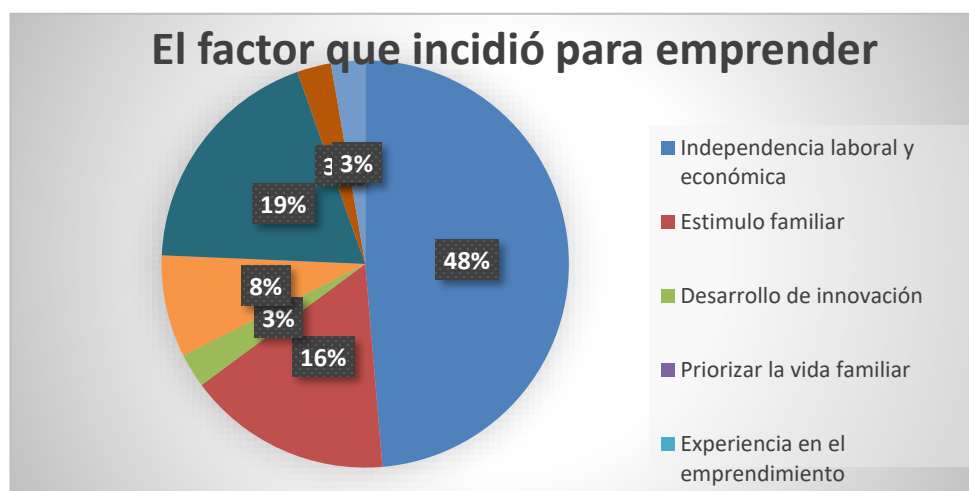
Seleccione el factor que incidió en su iniciativa para emprender

Tabla 8 Factor para emprender

ORDEN	DESCRIPCION	FRECUENCIA	%
1	Independencia laboral y económica	18	49%
2	Estimulo familiar	6	16%
3	Desarrollo de innovación	1	3%
4	Priorizar la vida familiar	0	0%
5	Experiencia en el emprendimiento	0	0%
6	Tradición familiar	3	8%
7	Generar empleo	0	0%
8	Reconocimiento social	0	0%
9	Disponibilidad de recursos	0	0%
10	Realización profesional	0	0%
11	Oportunidad en el mercado	7	19%
12	Gusta emprender en nuevos retos	1	3%
13	Otros cual	1	3%
Total		37	100%

Nota: encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.

Figura 8 Factor para emprender



Nota: encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.



Análisis e interpretación: De los 37 emprendedores que representan el 100%. Con los resultados obtenidos, de acuerdo al factor que incidió para emprender se puede indicar que una gran parte de los emprendedores el factor que incidió para emprender fue la independencia laboral y económica con un porcentaje de 48%, seguidamente con el 19% de los emprendedores manifestaron que el factor que incidió para emprender fue la identificación de oportunidad en el mercado, luego con el 16% de los emprendedores manifestaron que el factor que incidió para emprender fue el estímulo que le brindado por parte de sus familiares, luego con el 3% de los emprendedores manifestaron que el factor que incidió para emprender fue la tradición que sus familiares poseen en la unidad de negocio y por último con un 3% de los emprendedores manifestaron que el factor que incidió para emprenderla fue la el gusto en emprender nuevos retos y el desarrollo en la innovación.

Indique el nivel de las siguientes aptitudes que cree que usted posee como emprendedor (Muy Alto, Alto).

Tabla 9

Aptitudes

Aptitudes	FRECUENCIA					Total	Porcentaje					%
	Muy y alto	Alto	Med io	Baj o	Muy baj o		Muy alto	Alto	Medi o	Bajo	Muy bajo	
Liderazgo	12	17	4	4		37	32%	46%	11%	11%	0%	100%
Capacidad de análisis	7	14	8	5	3	37	19%	38%	22%	14%	8%	100%
Innovador	6	22	6	2	1	37	16%	59%	16%	5%	3%	100%
Poder de persuasión	12	18	3	2	2	37	32%	49%	8%	5%	5%	100%
Iniciativa	3	32	2	0	0	37	8%	86%	5%	0%	0%	100%
Orientación al cliente	15	17	2	2	1	37	41%	46%	5%	5%	3%	100%



Capacidad de gestión	12	16	5	2	2	37	32%	43%	14%	5%	5%	100%
Conocimiento del Emprendimiento	22	13	2	0	0	37	59%	35%	5%	0%	0%	100%
Capacidad de toma de decisiones	19	15	3	0		37	51%	41%	8%	0%	0%	100%
Capacidad de Planificación	12	16	4	1	4	37	32%	43%	11%	3%	11%	100%
Creación de redes de contacto	15	12	9	1		37	41%	32%	24%	3%	0%	100%
Capacidad de solución de problemas	12	16	6	2	1	37	32%	43%	16%	5%	3%	100%
Habilidades de comunicación	10	18	7	0	2	37	27%	49%	19%	0%	5%	100%
Mediación	15	19	2	1		37	41%	51%	5%	3%	0%	100%
Capacidad de investigación	9	22	5	0	1	37	24%	59%	14%	0%	3%	100%
Trabajo en equipo	11	26	0	0		37	30%	70%	0%	0%	0%	100%
Capacidad de negociación	14	17	4	2		37	38%	46%	11%	5%	0%	100%



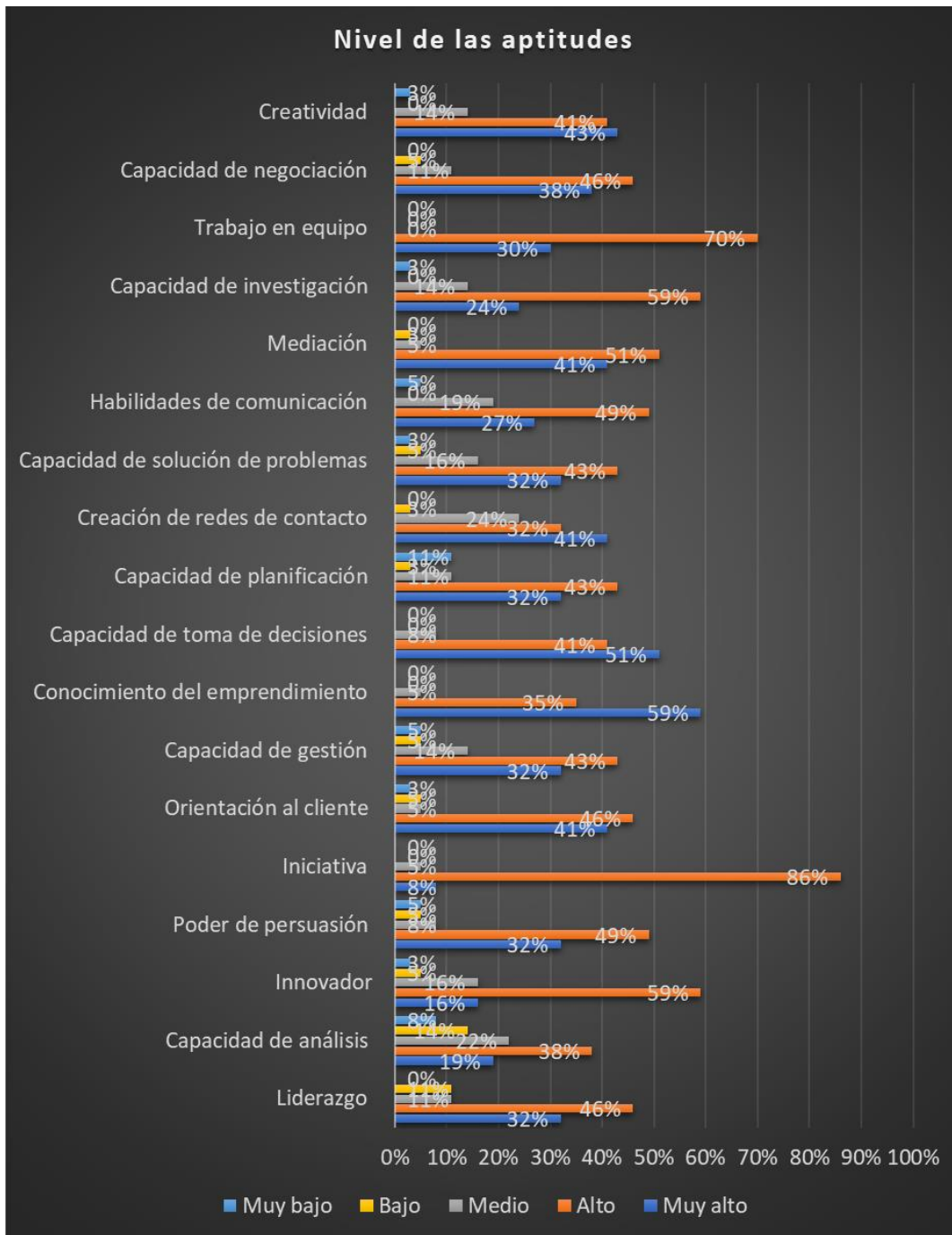
Creatividad

16	15	5	0	1	37	43%	41%	14%	0%	3%	100%
----	----	---	---	---	----	-----	-----	-----	----	----	------

Nota: encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.



Figura 9 Aptitudes



Nota: encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana



Análisis e interpretación: De los 37 emprendedores que representan el 100%. Con los resultados obtenidos, de acuerdo con la aptitud de los emprendedores con un porcentaje del 59% tienen un muy alto conocimiento del emprendimiento, ya que juega un gran papel para que el emprendedor pueda seguir con su negocio y poder mejorarlo. De acuerdo a la aptitud que se encuentra en el punto alto con el 86% es creatividad, ya que es la aptitud que desempeña cada persona para poder crear ideas nuevas y ejecutarlas para el bien de sus emprendimientos. Con respecto a la aptitud con nivel bajo con el 14% se encuentra la capacidad de análisis, se debe reforzar la aptitud para que puedan seguir con sus emprendimientos.

Las aptitudes son de vital importancia para el emprendedor puesto que las mismas hacen que cada uno de ellos se supere para poder sobresalir y mejorar en sus emprendimientos

¿Tiene o Anteriormente tuvo otro emprendimiento?

Tabla 10 *Formación antes de emprender*

ORDEN	DESCRIPCION	FRECUENCIA	%
1	Si	19	51%
2	No	18	49%
Total		37	100%

Nota: Encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.

Figura 10 *Formación antes de emprender*



Nota: encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.

Análisis e interpretación: De los 37 emprendedores que representan el 100%. De acuerdo con los resultados obtenidos, se puede indicar que más de la mitad de los emprendedores recibieron formación para poder emprender con un porcentaje de 51% y el 49 % de los emprendedores no se formaron para poder emprender. Esto nos permite evidenciar que los emprendedores se formaron o no antes de emprender. Esto nos permite evidenciar que hay mayor riesgo aquellos emprendedores que no se formaron frente a los que si se formaron para que su emprendimiento fracase, o que su crecimiento se realice de manera lenta. Además, aquellos que se formaron para poder emprender, lo hicieron a través de cursos, talleres, capacitación y no precisamente con una formación profesional.



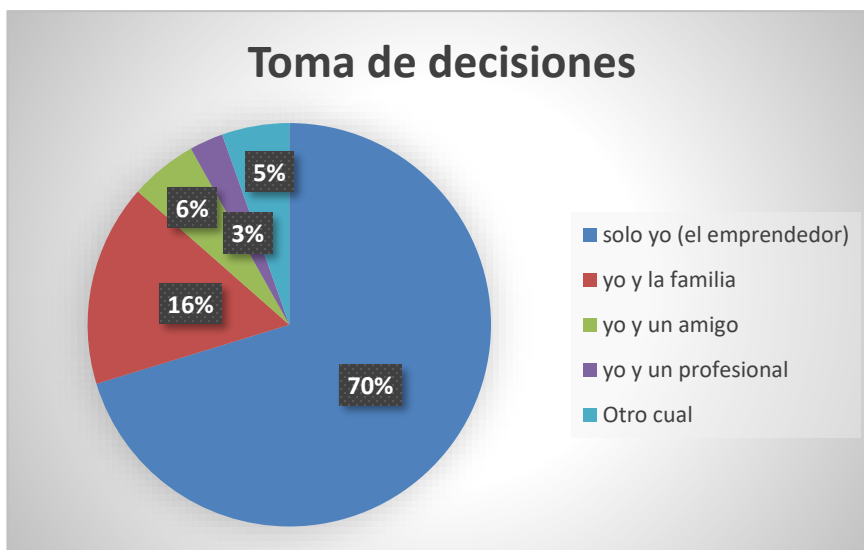
¿Quién o quiénes toman las decisiones en su emprendimiento?

Tabla 11 Encargado para la toma de decisión

ORDEN	DESCRIPCION	FRECUENCIA	%
1	Solo yo (el emprendedor)	26	70%
2	Yo y la familia	6	16%
3	Yo y un amigo	2	6%
4	Yo y un profesional	1	3%
5	Otro cual	2	5%
Total		37	100%

Nota: encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.

Figura 11 Encargado para la toma de decisión



Nota: Encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana



Análisis e interpretación: De los 37 emprendedores que representan el 100%. Con los resultados obtenidos, de acuerdo a la toma de decisiones se puede indicar que una gran parte de los emprendedores toman ellos las decisiones de sus emprendimientos con un porcentaje de 70%, seguidamente con el 16% toman las decisiones los emprendedores junto a sus familias, luego con un 6% toman la decisiones los emprendedores junto a un amigo, después con un 5% manifestaron que otra persona toma las decisiones son (el gerente y también los socios) y por ultimo con un 3% toman las decisiones el emprendedor junto a un profesional. Esto nos permite evidenciar quien o quienes son los que toman las decisiones en el emprendimiento. Puesto a que las decisiones que tomen en el emprendimiento juegan un papel fundamental para el éxito o fracaso del mismo, sobre todo quienes tomen las decisiones deben estar en constante formación.

¿Se formó para poder emprender?

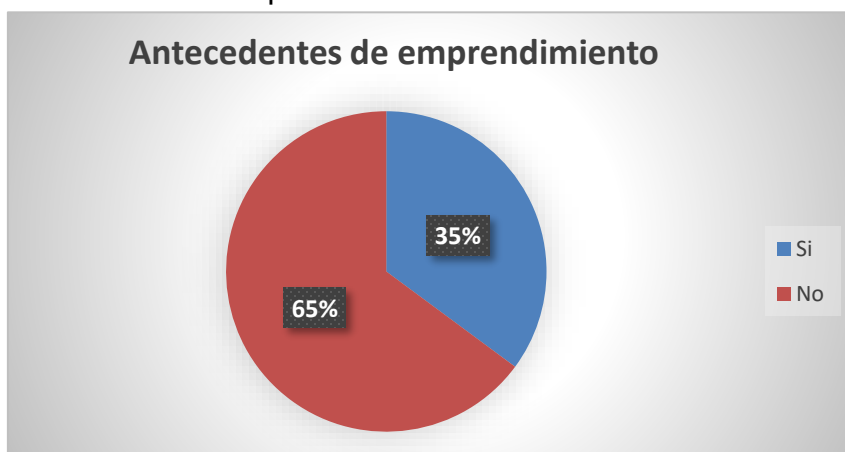
Tabla 12 *Antecedentes de emprender*

ORDEN	DESCRIPCION	FRECUENCIA	%
1	Si	13	35%
2	No	24	65%
Total		37	100%

Nota: Encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.



Figura 12 Antecedentes de emprender



Nota: Encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.

Análisis e interpretación: De los 37 emprendedores que representan el 100%. Con los resultados obtenidos, se puede indicar que la mayoría de los emprendedores no han tenido otro emprendimiento con un porcentaje de 65%, y el 35% de los emprendedores si han tenido otro emprendimiento. Esto permite evidenciar que gran parte de los emprendedores no tienen experiencia en otro emprendimiento y por ende tienen menos experiencia en como sobrellevar un negocio.

¿Considera que usted cuenta con las habilidades, actitudes, conocimientos necesarios para seguir con su emprendimiento?

Tabla 13 Cuenta con habilidades, actitudes, conocimientos

ORDEN	DESCRIPCION	FRECUENCIA	%
1	Si	18	48,65%
2	Medianamente	19	51,35%
3	No	0	0,00%
Total		37	100%

Nota: Encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.



Figura 13 Cuenta con habilidades, actitudes y conocimientos



Nota: Encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.

Análisis e interpretación: De los 37 emprendedores que representan el 100%. Con los resultados obtenidos, con un porcentaje de 51%, indican que más de la mitad de los emprendedores cuentan medianamente con las habilidades, actitudes y conocimientos para el manejo del emprendimiento; y el 49% de los emprendedores creen que si cuentan con las habilidades, actitudes y conocimientos para el manejo del emprendimiento. Esto permite evidenciar que más de la mitad de los emprendedores cuentan medianamente con las habilidades, actitudes y conocimientos, esto se debe a varios motivos, algunos recién están empezando con el emprendimiento, no se dedican al 100% al emprendimiento, mucha competencia, no tienen conocimiento de cómo manejar un negocio, entre otros.

Lugar donde en donde desarrolla la actividad de su emprendimiento es:

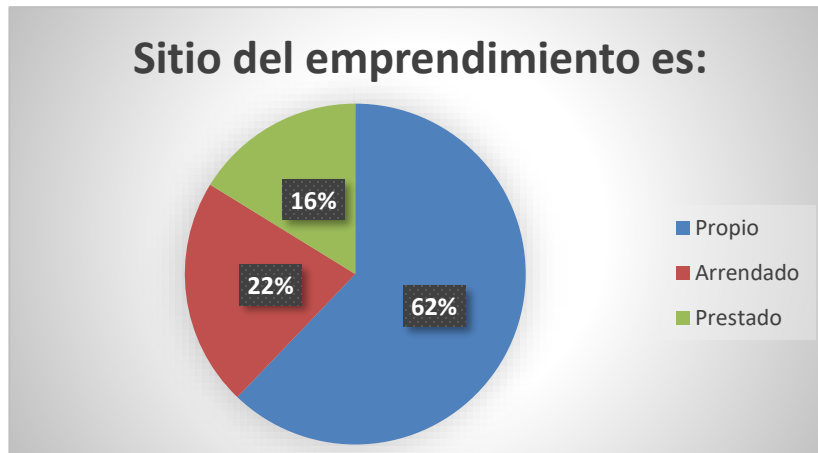
Tabla 14 Sitio del emprendimiento

ORDEN	DESCRIPCION	FRECUENCIA	%
1	Propio	23	62%
2	Arrendado	8	22%
3	Prestado	6	16%
Total		37	100%

Nota: Encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana



Figura 14 Sitio del emprendimiento



Nota: Encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.

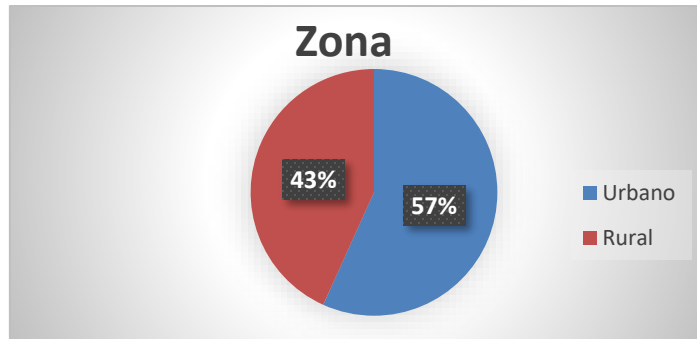
Análisis e interpretación: De los 37 emprendedores que representan el 100%. Con los resultados obtenidos, de acuerdo al lugar del emprendimiento se puede indicar que una gran parte del lugar de los emprendimientos son propios de los emprendedores con un porcentaje de 62%, seguidamente con el 22% tienen sus emprendimientos en lugares arrendado, y por último con un 16% los emprendimientos están en lugares prestados. Esto nos permite evidenciar el lugar del emprendimiento. La mayoría de los emprendimientos están ubicados en un lugar propio de dueño, pero hay emprendedores que arrienda el sitio del emprendimiento y esto generan costos.

Tabla 15 Zona

ORDEN	DESCRIPCION	FRECUENCIA	%
1	Urbano	21	57%
2	Rural	16	43%
Total		37	100%

Nota: Encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.

Figura 15 Zona



Nota: Encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.

Análisis e interpretación: De los 37 emprendedores que representan el 100%. Con los resultados obtenidos, de acuerdo a la zona del emprendimiento se puede indicar más de la mitad de los emprendimientos están ubicados en una zona urbano con un porcentaje de 57%, y con un 43% de los emprendimientos están en zona rural. Esto nos permite evidenciar la zona del emprendimiento.

Mas de la mitad de los emprendimientos están ubicados en zona urbana, pero hay emprendedores están en zona rural el sitio tienen sus ventaja y desventaja.

Tiempo del emprendimiento

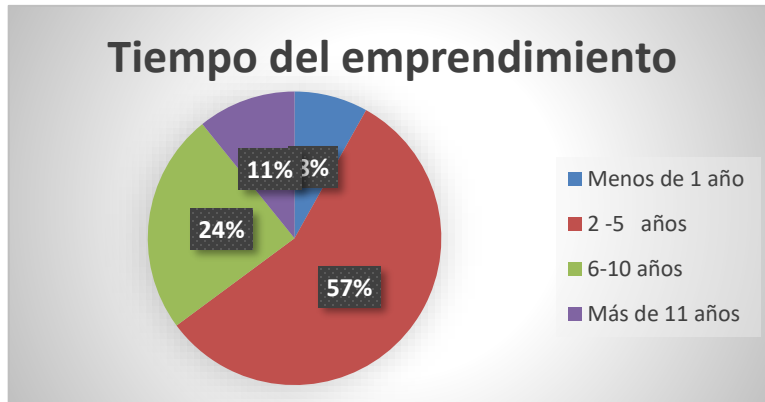
Tabla 16 *Tiempo del emprendimiento actual*

ORDEN	DESCRIPCION	FRECUENCIA	%
1	Menos de 1 año	3	8%
2	2 años a 5 años	21	57 %
3	6 años a 10 años	9	24%
4	Más de 10 años	4	11%
Total		37	100%

Nota: encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.



Figura 16 *Tiempo del emprendimiento actual*



Nota: encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.

Análisis e interpretación: Tiempo del emprendimiento hace referencia al tiempo que se encuentra funcionando el negocio en el mercado. De los 37 emprendedores que representan el 100%. De acuerdo al tiempo del emprendimiento, se puede indicar que la mayoría de los emprendimientos están en funcionamiento de 2 a 5 años con un porcentaje de 57%, luego con el 24 % los emprendimientos tienen alrededor de 6 a 10 años, seguidamente con un 11% de los emprendimientos tienen una duración de más de 15 años, y por último con un 8% tienen los emprendimientos menos de 1 año.

Esto nos permite evidenciar el tiempo de funcionamiento del emprendimiento. la importancia del tiempo del emprendimiento radica en la antigüedad del emprendimiento, los más vulnerables son los nuevos emprendimientos, debido a la falta de conocimiento o experiencia.



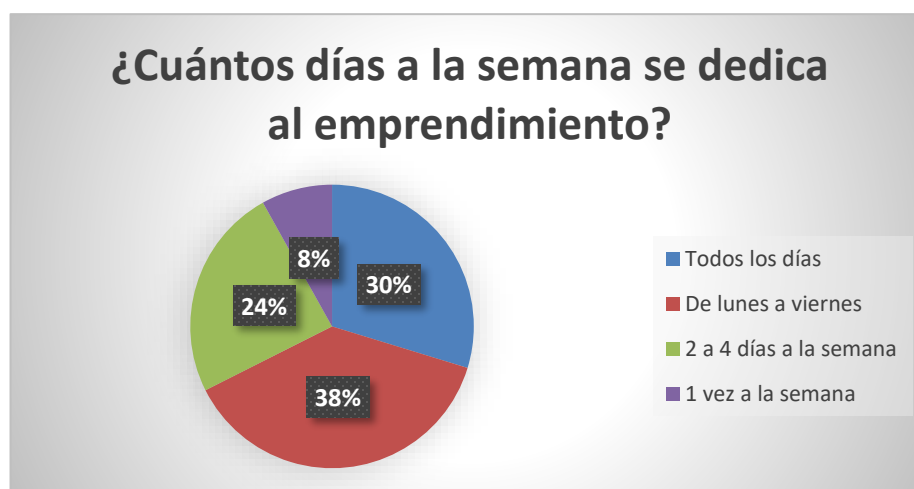
Tiempo al que se dedica a su emprendimiento en

Tabla 17 Dedicación al emprendimiento

ORDEN	DESCRIPCION	FRECUENCIA	%
1	Todos los días	11	30%
2	De lunes a viernes	14	38%
3	2 a 4 días a la semana	9	24%
4	1 vez a la semana	3	8%
Total	Total	37	100%

Nota: encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.

Figura 17 Dedicación al emprendimiento



Nota: encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.

Análisis e interpretación: De los 37 emprendedores que representan el 100%. De acuerdo a los días que se dedican al emprendimiento a la semana, se puede indicar que una gran parte de los emprendimientos están laborando de lunes a viernes con un porcentaje de 38%, luego con el 30 % los emprendimientos laboran todos los días, es decir de lunes a domingo, seguidamente con un 24% de los emprendimientos están laborando de 2 días a 4 días a la semana, y por último con un 8% los emprendimientos laboran al menos una vez a la semana. Esto nos permite evidenciar los días que laboran los emprendedores a la semana, cabe destacar que la perseverancia de los emprendedores es factor fundamental para que prevalezcan sus emprendimientos.



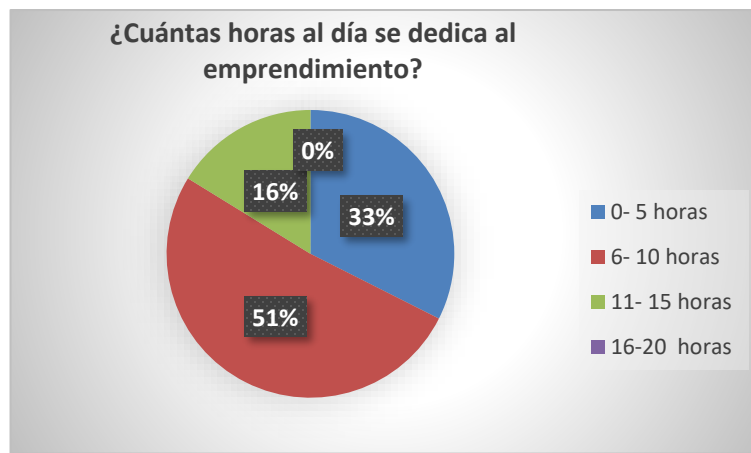
Tiempo al que se dedica a su emprendimiento en horas al día

Tabla 18 Horas al día se dedica al emprendimiento

ORDEN	DESCRIPCION	FRECUENCIA	%
1	0- 5 horas	12	33%
2	6- 10 horas	19	51%
3	11- 15 horas	6	16%
4	16-20 horas	0	0%
Total		37	100%

Nota: encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.

Figura 18 Horas al día se dedica al emprendimiento



Nota: encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.

Análisis e interpretación: De los 37 emprendedores que representan el 100%. De acuerdo a las horas que se dedican al emprendimiento al día, se puede indicar que más de la mitad de los emprendimientos están laborando 6 a 10 horas al día con un porcentaje de 51%, luego con el 33% de los emprendimientos laboran de menos de 1 hora a 5 horas al día, y por último con un 16% los emprendimientos laboran de 11 a 15 horas al día.



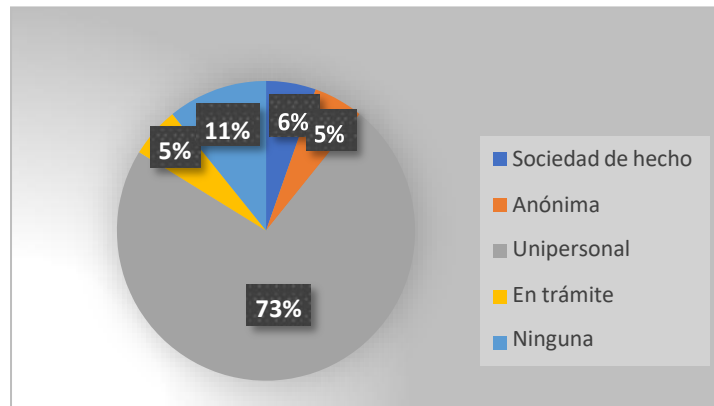
¿Cuál es la naturaleza jurídica de su emprendimiento?

Tabla 19 Naturaleza jurídica del emprendimiento

ORDEN	DESCRIPCION	FRECUENCIA	%
1	Sociedad de hecho	2	6%
2	Anónima	2	5%
3	Unipersonal	27	73%
4	En trámite	2	5%
5	Ninguna	4	11%
Total		37	100%

Nota: Encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.

Figura 19 Naturaleza Jurica del emprendimiento



Nota: Encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.

Análisis e interpretación: De los 37 emprendedores que representan el 100%. De acuerdo a la naturaleza del emprendimiento, se puede indicar la mayoría de los emprendimientos son unipersonales con un porcentaje de 73%, luego con el 11% de los emprendimientos no se consideran ninguna naturaleza, sucesivamente con el 6% se consideran sociedad de hecho, y con el 5% se consideran anónima y otras están en trámite. De los emprendimientos se consideran ninguna naturaleza y por último con un 16% los emprendimientos laboran de 11 a 15 horas al día.



Como podemos observar en la figura 3 las horas que laboran los emprendedores al día principalmente es entre 6 a 10 horas.

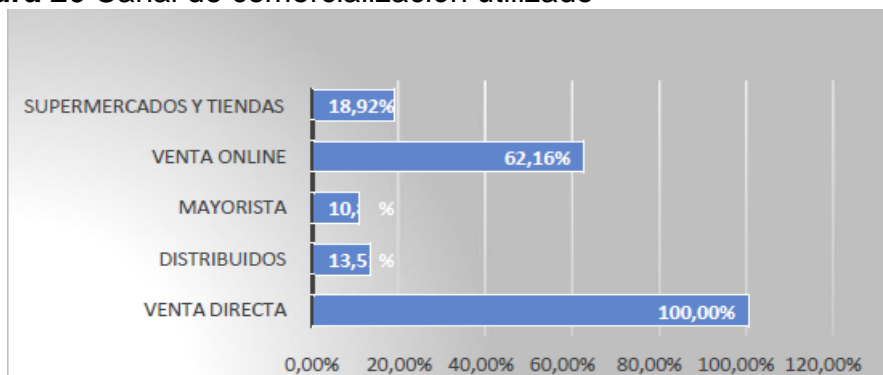
¿Qué tipo de canal de comercialización utiliza?

Tabla 20 Canal de comercialización utilizado

ORDEN	DESCRIPCION	FRECUENCIA	%
1	Venta directa	37	100,00%
2	Distribuidos	5	13,51%
3	Mayorista	4	10,81%
4	Venta online	23	62,16%
5	Supermercados y tiendas	7	18,92%
6	Ferias	19	51,35%

Nota: Encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.\

Figura 20 Canal de comercialización utilizado



Nota: Encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.

Análisis e interpretación: De los 37 emprendedores que representan el 100%. De acuerdo a los canales de comercialización, se puede indicar que el 100% de los emprendimientos realizan la venta directa, además el 62,16% realizan la venta online, también el 18,92% realizan ventas en supermercados y tiendas, también el 13,51% realizan sus ventas a través de distribuidores y por último también el 10,81% realizan sus ventas a través de mayorista.



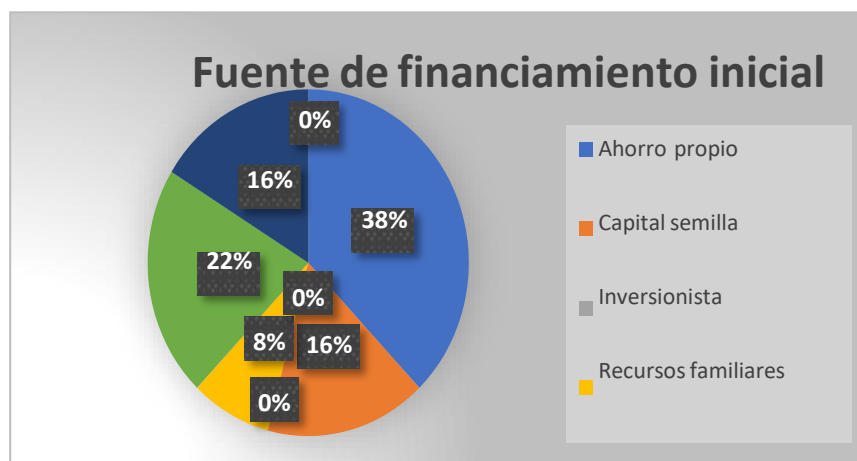
Emprendimiento ¿Cuál fue la fuente de financiamiento para su emprendimiento?

Tabla 21 Fuente de financiamiento inicial.

ORDEN	DESCRIPCION	FRECUENCIA	%
1	Ahorro propio	14	37,84%
2	Capital semilla	6	16,22%
3	Inversionista	0	0,00%
4	Recursos familiares	3	8,11%
5	Recursos de amigos	0	0,00%
6	Créditos de la banca privada	8	21,62%
7	Crédito del sector publico	6	16,22%
8	otro cual	0	0,00%
Total		37	100%

Nota: Encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.

Figura 21 Fuente de financiamiento inicial



Nota: Encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.



Análisis e interpretación: De los 37 emprendedores que representan el 100%. De acuerdo a la fuente de financiamiento del emprendimiento, se puede indicar que una gran parte de los emprendimientos son con ahorro propio con un porcentaje de 38%, luego con un 22% de los emprendimientos provienen de financiamiento de créditos de la banca privada, sucesivamente el 16% de los emprendimientos provienen de financiamiento de la banca privada, luego con 22% de los emprendimientos provienen de financiamiento de la sector público, con un mismo porcentaje la fuente de financiamiento también fue de capital semilla, y por ultimo con un porcentaje de 8% la fuente de financiamiento fue los recursos familiares.

En su emprendimiento están establecidos:

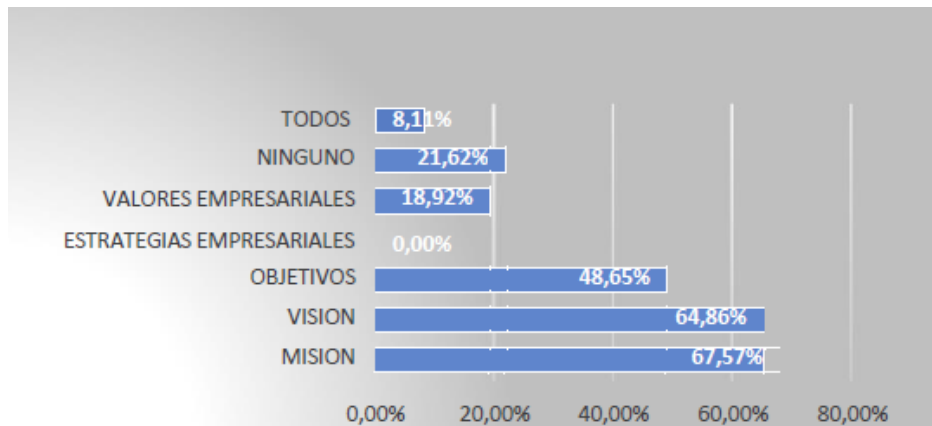
Tabla 22 *Lineamientos estratégicos*

ORDEN	DESCRIPCION	FRECUENCIA	%
1	Misión	25	67,57%
2	Visión	24	64,86%
3	Objetivos	18	48,65%
4	Estrategias empresariales	0	0,00%
5	Valores empresariales	7	18,92%
6	Ninguno	8	21,62%
7	Todos	3	8,11%

Nota: Encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.



Figura 22 Lineamientos estratégicos



Nota: Encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.

Análisis e interpretación: De los 37 emprendedores que representan el 100%. De acuerdo al establecimiento de misión, visión, objetivos, estrategias empresariales, valores se puede indicar que una gran parte de los emprendimientos están establecidos la misión y visión con un porcentaje de 67%, luego con un 48% de los emprendimientos tiene establecidos los objetivos, sucesivamente el 21% de los emprendimientos no tienen establecidos (misión, visión, objetivos, estrategias empresariales, valores) luego con 18% de los emprendimientos tiene establecidos los valores empresariales, , y por ultimo con un porcentaje de 8% tienen establecido todo (misión, visión, objetivos, estrategias empresariales, valores).



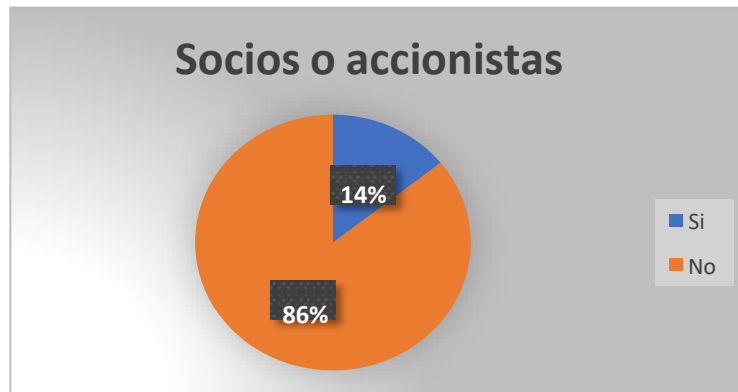
Tiene socios o accionistas su emprendimiento

Tabla 23 Alianzas

ORDEN	DESCRIPCION	FRECUENCIA	%
1	Si	4	11%
2	No	33	89%
Total		37	100%

Nota: Encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.

Figura 23 Alianzas



Nota: Encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.

Análisis e interpretación: De los 37 emprendedores que representan el 100%. Con los resultados obtenidos, se puede indicar que la mayoría de los emprendedores no tienen socios con un porcentaje de 86%, y el 14% de los emprendedores si tienen un socio accionista. Esto permite evidenciar que gran parte de los emprendedores no tienen socios.



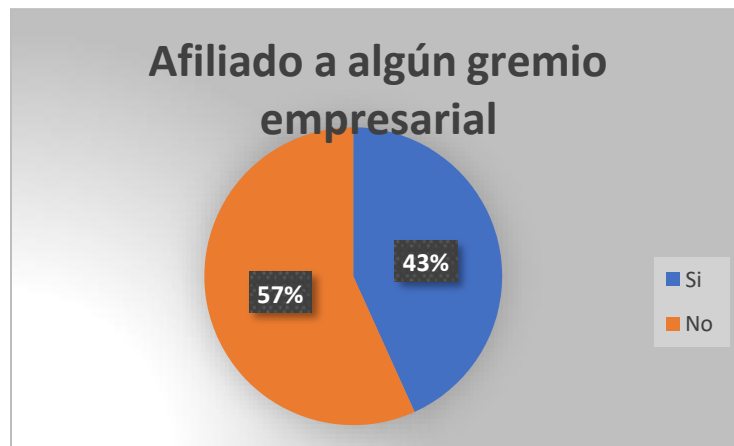
¿Está afiliada a algún gremio empresarial?

Tabla 24 Afiliación a gremio empresarial

ORDEN	DESCRIPCION	FRECUENCIA	%
1	Si	16	43,24%
2	No	21	56,76%
Total		37	100%

Nota: Encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.

Figura 24 Afiliación a gremio empresarial



Nota: encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.

Análisis e interpretación: De los 37 emprendedores que representan el 100%. Con los resultados obtenidos, se puede indicar que la mayoría de los emprendedores no están afiliados a algún gremio empresarial con un porcentaje de 57%, y el 43% de los emprendedores si están afiliados a algún gremio empresarial.



Dentro de las etapas de un plan de negocios cuál de las siguientes realizo usted para su emprendimiento

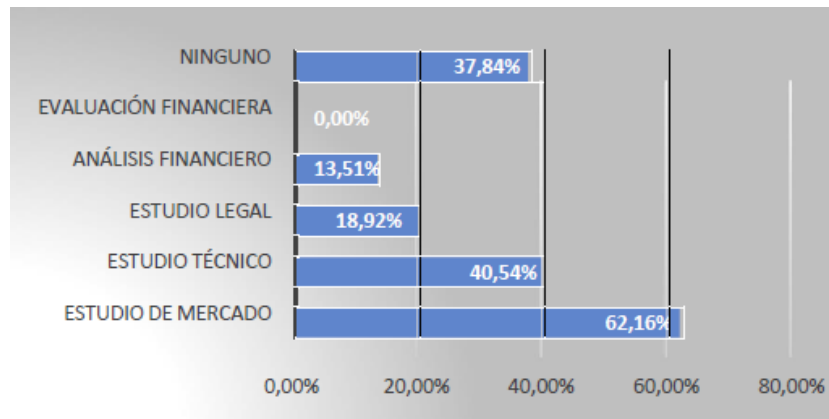
Tabla 25 *Estudio realizado para emprender*

ORDEN	DESCRIPCION	FRECUENCIA	%
1	Estudio de mercado	23	62,16%
2	Estudio técnico	15	40,54%
3	Estudio legal	7	18,92%
4	Análisis financiero	5	13,51%
5	Evaluación financiera	0	0,00%
6	Ninguno	14	37,84%

Nota: Encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.

Figura 25

Estudio realizado para emprender



Nota: Encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.



Análisis e interpretación: De los 37 emprendedores que representan el 100%. De acuerdo a las etapas de un plan de negocios al iniciar el emprendimiento, se puede indicar que una gran parte de los emprendedores realizaron el estudio de mercado con un porcentaje de 62%, luego con un 40% de los emprendedores realizaron el estudio técnico, sucesivamente el 37% de los emprendedores no realizan ningún estudio para iniciar con su emprendimiento, luego con 19% de los emprendimientos realizaron el estudio legal, con un mismo porcentaje la fuente de financiamiento también fue de capital semilla, y por último con un porcentaje de 8% la fuente de financiamiento fue los recursos familiares.

Actualmente ¿En qué etapa se encuentra en su emprendimiento?

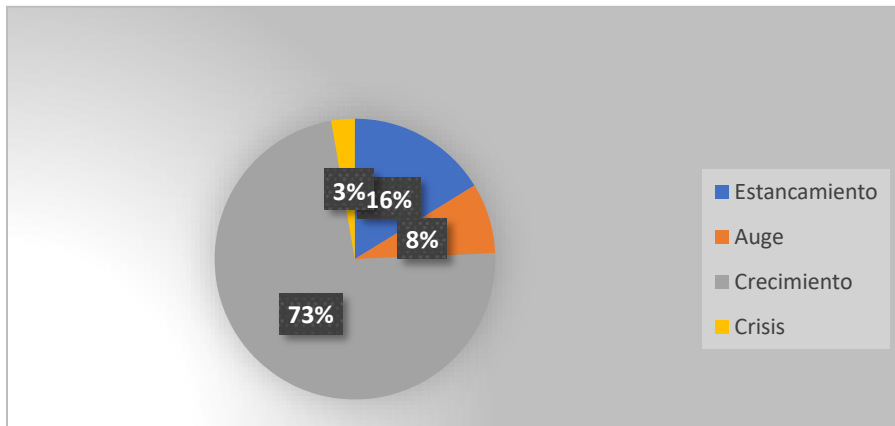
Tabla 26 *Etapa del emprendimiento*

ORDEN	DESCRIPCION	FRECUENCIA	%
1	Estancamiento	6	16,22%
2	Auge	3	8,11%
3	Crecimiento	27	72,97%
4	Crisis	1	2,70%
Total		37	100%

Nota: Encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.



Figura 26 *Etapa del emprendimiento*



Nota: Encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.

Análisis e interpretación: De los 37 emprendedores que representan el 100%. De acuerdo a las etapas del emprendimiento, se puede indicar que una gran parte de los emprendimientos se encuentran en la etapa de crecimiento con un porcentaje de 73%, luego con un 16 % de los emprendedores manifiestan que se encuentran en la etapa de estancamiento, sucesivamente el 8% de los emprendedores manifiestan que se encuentran en auge, y por último con un porcentaje de 3% de los emprendedores manifiestan que se encuentran en crisis.



En su emprendimiento dispone de:

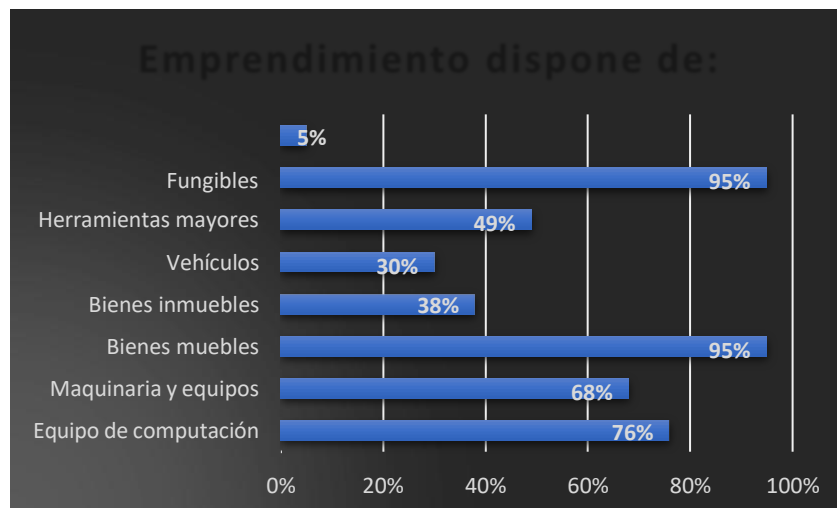
Tabla 27 Disposición de activos

ORDEN	DESCRIPCION	FRECUENCIA	%
1	Equipo de computación	28	76%
2	Maquinaria y equipos	25	68%
3	Bienes muebles	35	95%
4	Bienes inmuebles	14	38%
5	Vehículos	11	30%
6	Herramientas mayores	18	49%
7	Fungibles	35	95%
8	No tiene activos	2	5%

Nota: Encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.

Figura 27 Disposición de activos

Nota: Encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.



Análisis e interpretación: De los 37 emprendedores que representan el 100%. De acuerdo a la disposición de activos del emprendimiento, se puede indicar que una



gran parte de los emprendimientos disponen de bienes muebles con un porcentaje de 94,59% , luego con un 75,% de los emprendimientos disponen de equipo de computación, sucesivamente el 67,57% de los emprendimientos disponen de maquinarias y equipos, luego con 49% de los emprendimientos disponen de herramientas mayores, luego con un 38,% de los emprendimientos disponen bienes inmuebles, sucesivamente el 30% de los emprendimientos disponen de vehículos, luego con 8% de los emprendimientos maquinarias y equipos con un porcentaje de la fuente de financiamiento también fue de capital semilla, y por ultimo con un porcentaje de 8% la fuente de financiamiento fue los recursos familiares.

Tiene algún registro contable de su emprendimiento

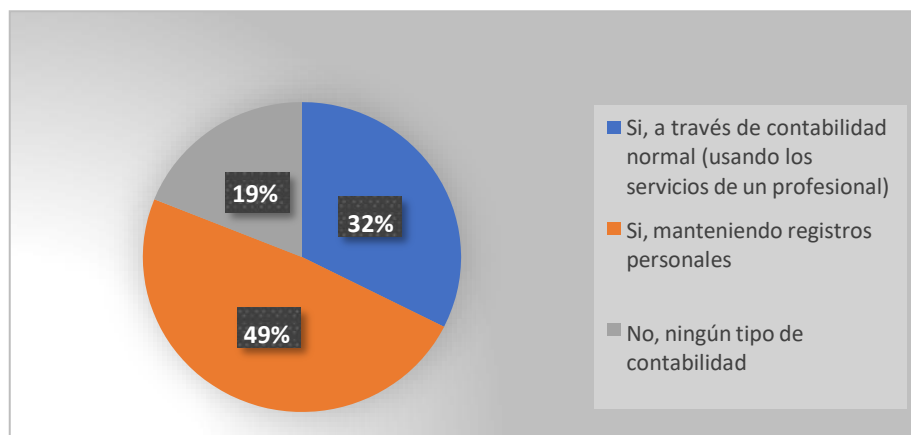
Tabla 28 *Disposición de registro contable*

ORDEN	DESCRIPCION	FRECUE NCIA	%
1	Si, a través de contabilidad normal (usando los servicios de un profesional)	12	32,43%
2	Si, manteniendo registros personales	18	48,65%
3	No, ningún tipo de contabilidad	7	18,92%
Total		37	100%

Nota: Encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.



Figura 28 Disposición de registro contable



Nota: Encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.

Análisis e interpretación: De los 37 emprendedores que representan el 100%. De acuerdo a que los emprendimientos cuentan o no con registros contable, se puede indicar que una gran parte de los emprendimientos si mantienen registros contables, pero solo registros personales con un porcentaje 49%, luego con un 32 % de los emprendedores manifiestan que, si mantienen registros contables, usando los servicios de un profesional, y por último con un porcentaje de 19% de los emprendedores manifiestan que no mantienen ningún tipo de contabilidad.

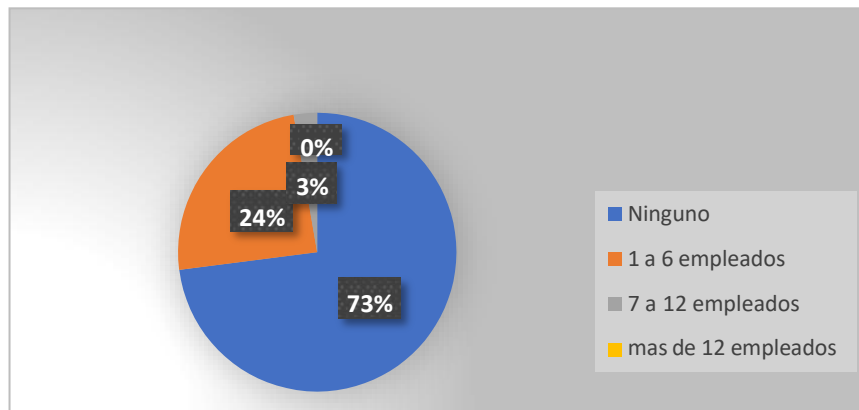
¿Cuántos empleados tiene actualmente?

Tabla 29 Trabajadores

ORDEN	DESCRIPCION	FRECUENCIA	%
1	Ninguno	27	72,97%
2	1 a 6 empleados	9	24,32%
3	7 a 12 empleados	1	2,70%
4	más de 12 empleados	0	
Total		37	100%

Nota: Encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.

Figura 29 *Trabajadores*



Nota: Encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.

Análisis e interpretación: De los 37 emprendedores que representan el 100%. De acuerdo a que los emprendimientos cuentan o no con empleados, se puede indicar que una gran parte de los emprendimientos no tienen empleados con un porcentaje 73%, luego con un 24 % de los emprendedores tienen un alrededor de 1 a 6 empleados, y por último con un porcentaje de 3% de los emprendedores disponen con un alrededor de 7 a 12 empleados.

¿Comercializa a otras ciudades?

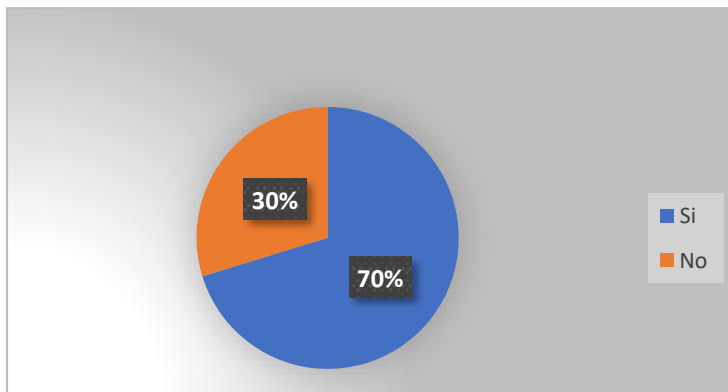
Tabla 30 *Comercialización a otras ciudades*

ORDEN	DESCRIPCION	FRECUENCIA	%
1	Si	26	70,27%
2	No	11	29,73%
Total		37	100%

Nota: Encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.



Figura 30 Comercialización a otras ciudades



Nota: Encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.

Análisis e interpretación: De los 37 emprendedores que representan el 100%. De acuerdo a que los emprendimientos comercializan a otras ciudades, se puede indicar que una gran parte de los emprendimientos si comercializan a otras ciudades con un porcentaje de 70%, y con un porcentaje de 30% de los emprendedores no comercializan a otras ciudades.

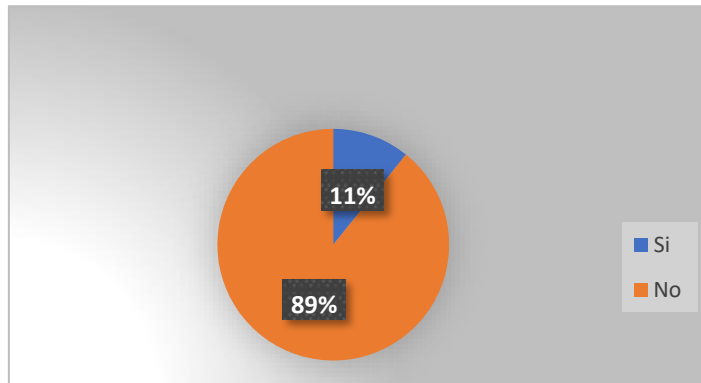
¿Exporta su emprendimiento?

Tabla 31 Exportación

ORDEN	DESCRIPCION	FRECUENCIA	%
1	Si	4	10,81%
2	No	33	89,19%
Total		37	100%

Nota: Encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.

Figura 31 *Exportación*



Nota: Encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.

Análisis e interpretación: De los 37 emprendedores que representan el 100%. De acuerdo a que los a la venta de sus productos a otros países a otros países, se puede indicar que una gran parte de los emprendimientos no exportan a otros países con un porcentaje de 89%, y con un porcentaje de 11% de los emprendedores si exportan a otros países.

La competencia de su emprendimiento es:

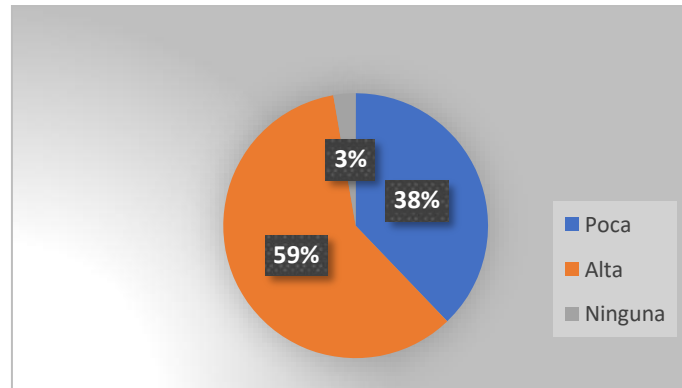
Tabla 32

Nivel de competencia

ORDEN	DESCRIPCION	FRECUENCIA	%
1	Poca	14	37,84%
2	Alta	22	59,46%
3	Ninguna	1	2,70%
Total		37	100%

Nota: Encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana

Figura 32 *Nivel de competencia*



Nota: Encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.

Análisis e interpretación: De los 37 emprendedores que representan el 100%. De acuerdo a la competencia de su emprendimiento, se puede indicar que más de la mitad de los emprendimientos tienen una competencia alta con un porcentaje de 59%, luego con un 38 % de los emprendimientos tienen poca competencia, y por último con un porcentaje de 3% de los emprendimientos no tienen ninguna competencia.

Cuál cree usted que es el motivo para el cierre de un emprendimiento

Tabla 33

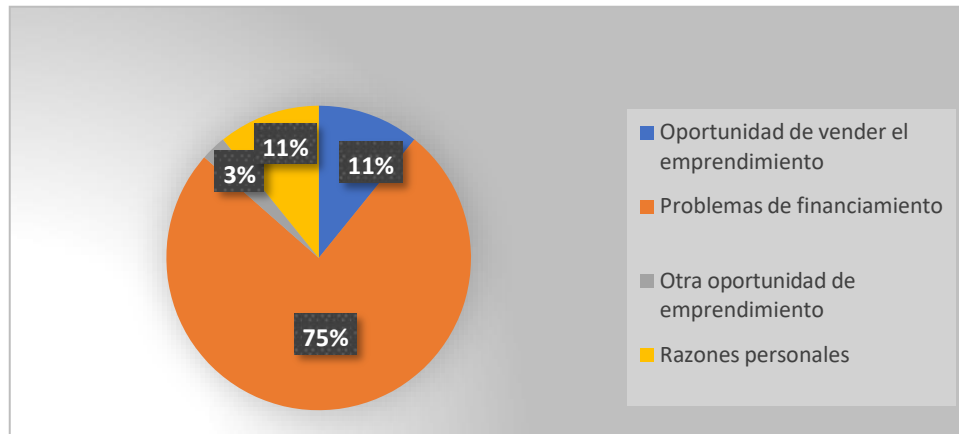
Motivo para el cierre de emprendimiento

ORDEN	DESCRIPCION	FRECUENCIA	%
1	Oportunidad de vender el emprendimiento	4	11%
2	Problemas de financiamiento	28	75%
3	Otra oportunidad de emprendimiento	1	3%
4	Razones personales	4	11%
Total		37	100%

Nota: Encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.

Figura 33

Motivo para el cierre de emprendimiento



Nota: Encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.

Análisis e interpretación: De los 37 emprendedores que representan el 100%. De acuerdo al motivo para el cierre del emprendimiento, se puede indicar que la mayoría de los emprendedores creen que el motivo principal para cerrar un negocio es por problemas de funcionamiento con un porcentaje 75%, luego con un 11 % de los emprendedores manifiestan que el motivo para cierre del emprendimiento puede ser por razones personales y con un mismo porcentaje se puede cerrar el emprendimiento por una oportunidad de venderlo, y por ultimo con un porcentaje de 3% de los emprendimientos manifiestan que se puede dar el cierre del emprendimiento para abrir otro negocio.



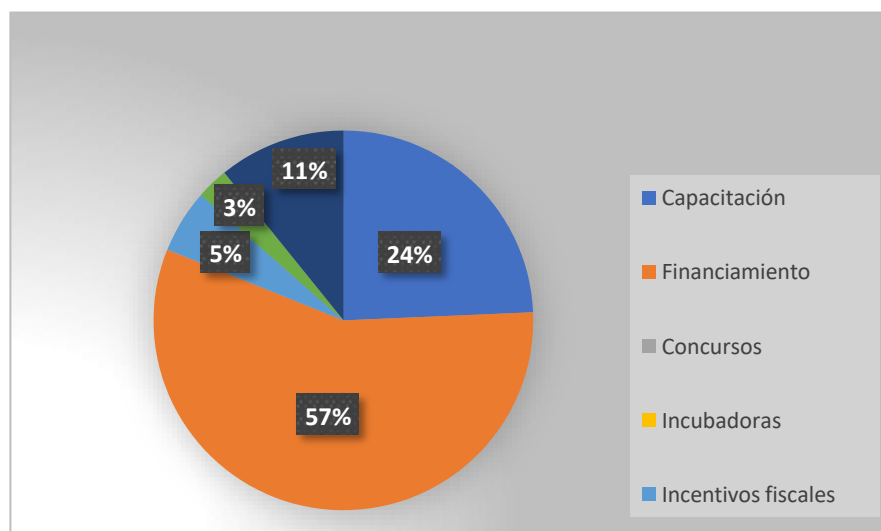
Señale el aspecto que considera más importante según su criterio para su emprendimiento

Tabla 34 Aspecto importante para el emprendimiento

ORDEN	DESCRIPCION	FRECUENCIA	%
1	Capacitación	9	24%
2	Financiamiento	21	57%
3	Concursos		0,00%
4	Incubadoras		0,00%
5	Incentivos fiscales	2	5%
6	Marco regulatorio de inversión	1	2,70%
7	Asistencia técnica	4	11%
Total		37	100%

Nota: Encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.

Figura 34 Aspecto importante para el emprendimiento



Nota: Encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.



Análisis e interpretación: De los 37 emprendedores que representan el 100%. De acuerdo al aspecto que considera más importante los emprendedores, se puede indicar que más de la mitad de los emprendedores creen que el aspecto más importante para su emprendimiento es financiamiento con un porcentaje 57%, luego con un 24 % de los emprendedores manifiestan que el aspecto más importante para sus emprendimientos es la capacitación, seguidamente con un 11 % de los emprendedores manifiestan que el aspecto más importante para sus emprendimientos es la asistencia técnica, sucesivamente con un 5% de los emprendedores manifiestan que el aspecto más importante para sus emprendimientos es el incentivo fiscal y por último con un porcentaje de 3% de los emprendedores manifiestan que el aspecto más importante para sus emprendimientos es el marco regulatorio de inversión.

Ha recibido capacitación

Tabla 35 *Participación en capacitación anteriormente*

ORDEN	DESCRIPCION	FRECUENCIA	%
1	Si	36	97,30%
2	No	1	7,69%
Total		37	100%

Nota: Encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.

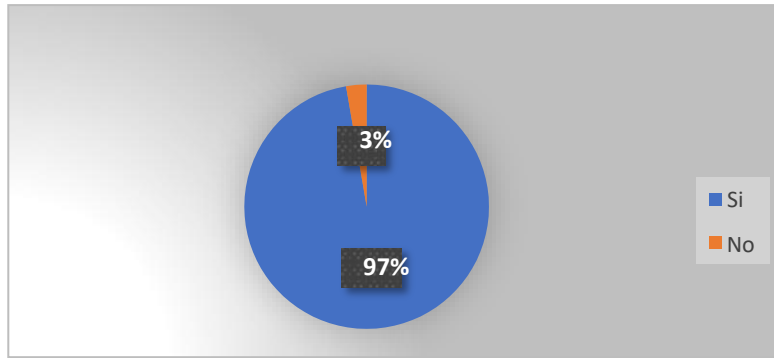


Figura 35 Participación en capacitación anteriormente

Nota: Encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.

Análisis e interpretación: De los 37 emprendedores que representan el 100%. De acuerdo a la capacitación, se puede indicar que una gran parte de los emprendedores si han recibido capacitación con un porcentaje de 97%, y con un porcentaje de 3% de los emprendedores no han recibido capacitación.

En caso de que su respuesta sea positiva a la anterior pregunta. ¿En qué áreas recibió capacitación?

Tabla 36 Áreas en las que han recibido capacitación

ORDEN	DESCRIPCION	FRECUENCIA	%
1	Gestión y administración	19	51%
2	Finanzas y contabilidad	8	22%
3	Mejoramiento productivo	27	73%
4	Idiomas	6	16%
5	Ventas/ Marketing/ Comercialización	28	76%
6	Atención al publico	7	19%
7	Tecnologías/ Computación/ Informática	4	11%
	Seguridad/ Prevención de riesgo/		32%
8	higiene industrial	12	
9	NINGUNO	1	3%



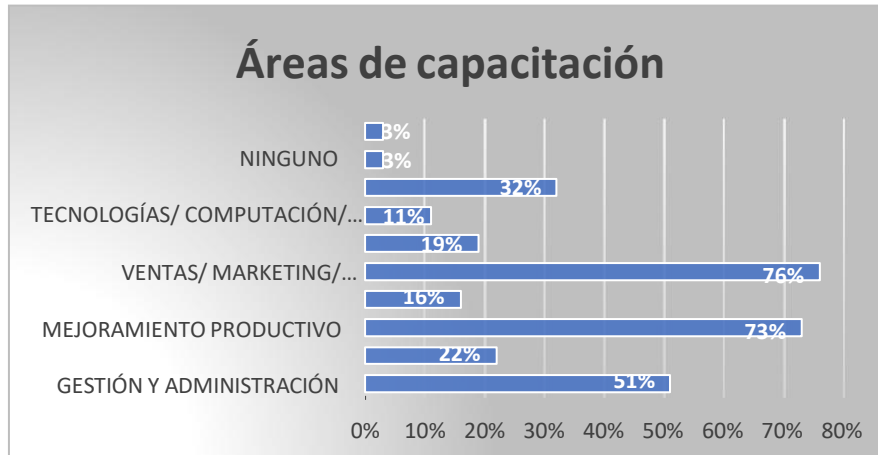
10	Otro ¿Cuál?	1	3%
----	-------------	---	----

Nota: Encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.



Figura 36

Áreas en las que han recibido capacitación



Nota: Encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.

Análisis e interpretación: De los 37 emprendedores que representan el 100%. De acuerdo a las áreas en las cuales el emprendedor recibió capacitación, se puede indicar que una gran parte de los emprendedores recibieron capacitación en ventas, marketing y comercialización con un porcentaje de 76% , sucesivamente con un 73% de los emprendedores recibieron mejoramiento productivo, luego con un 51% de los emprendedores recibieron capacitación en gestión y administración , sucesivamente el 32% de los emprendedores recibieron capacitación en seguridad, prevención de riesgo e higiene industrial, seguidamente con un 24% de los emprendedores recibieron capacitación en mejoramiento productivo, luego con un 22% de los emprendedores recibieron capacitación en finanzas y contabilidad, también el 19% de los emprendedores recibieron capacitación en atención al público, seguidamente el 16% de los emprendedores recibieron capacitación en idiomas y luego con 11% de los emprendedores recibieron capacitación en áreas de tecnología, computación e informática, y por último con un porcentaje de 3% de los emprendedores recibieron capacitación en otra área y con el mismo porcentaje del 3% no ha recibido ninguna capacitación en ninguna área.



¿Le gustaría recibir capacitación en otras áreas?

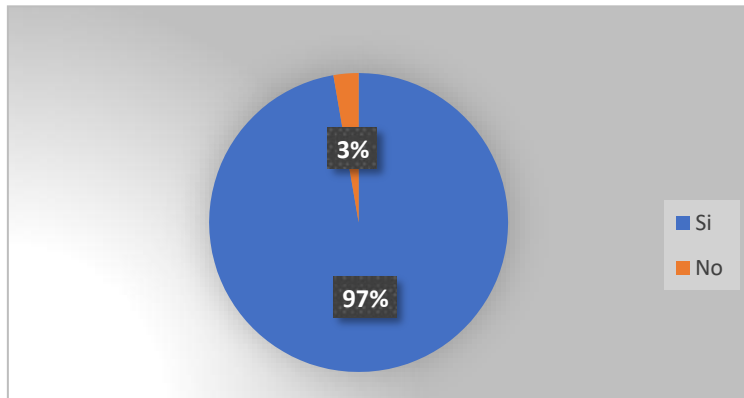
Tabla 37 Formación en otras áreas

ORDEN	DESCRIPCION	FRECUENCIA	%
1	Si	36	97,30%
2	No	1	2,70%
Total		37	100%

Nota: Encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.

Figura 37

Formación en otras áreas



Nota: Encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.

Análisis e interpretación: De los 37 emprendedores que representan el 100%. De acuerdo a que, si los emprendedores le gustaría recibir en otras áreas capacitación, se puede indicar que la mayoría de los emprendedores si le gustaría recibir capacitación en otras áreas con un porcentaje de 97%, y con un porcentaje de 3% de los emprendedores no le gustaría recibir capacitación en otras áreas.

¿Cuánta importancia le da a la capacitación?



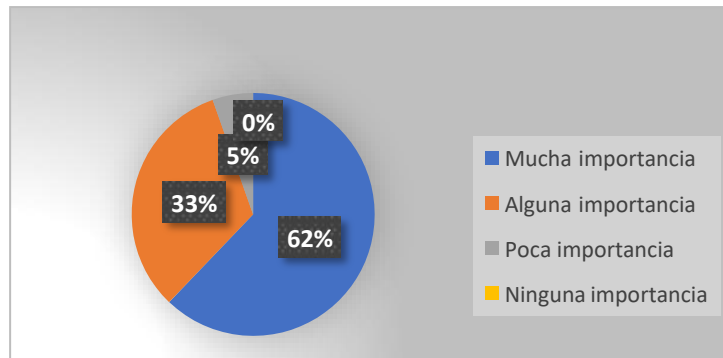
Tabla 38 *Importancia a la capacitación*

ORDEN	DESCRIPCION	FRECUENCIA	%
1	Mucha importancia	23	62,16%
2	Alguna importancia	12	32,43%
3	Poca importancia	2	5,41%
4	Ninguna importancia	0	0,00%
Total		37	100%

Nota: Encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.

Figura 38

Importancia a la capacitación



Nota: Encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.

Análisis e interpretación: De los 37 emprendedores que representan el 100%. De Acuerdo a la importancia que le dan los emprendedores a la capacitación, se puede indicar que una gran parte de los emprendedores le dan mucha importancia a la capacitación con un porcentaje de 62%, sucesivamente con un 32% de los emprendedores le dan alguna importancia a la capacitación, y por último con un porcentaje de 5% de los emprendedores le dan poca importancia a la capacitación.



¿De quién recibió capacitación?

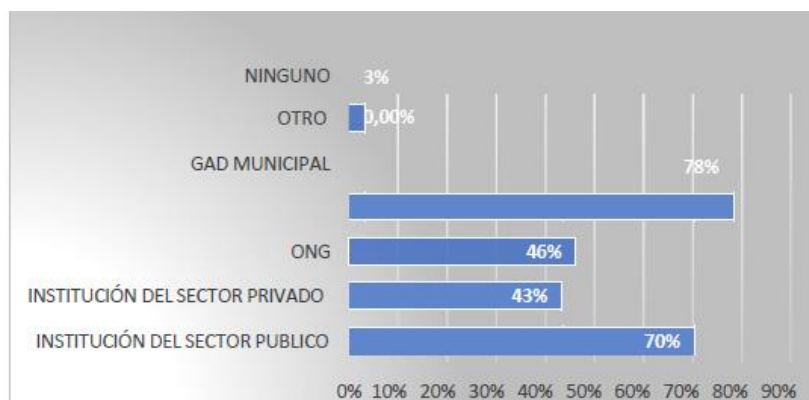
Tabla 39

Capacitación de entidades

ORDEN	DESCRIPCION	FRECUENCIA	%
1	Institución del sector publico	26	70%
2	Institución del sector privado	16	43%
3	ONG	17	46%
4	GAD municipal	29	78%
6	Otro	0	0,00%
5	Ninguno	1	3%

Nota: Encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.

Figura 39 Capacitación de entidades



Nota: Encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.

Análisis e interpretación: De los 37 emprendedores que representan el 100%. De acuerdo de quienes recibieron capacitación los emprendedores, se puede indicar que una gran parte de los emprendedores recibieron capacitación del GAD municipal con un porcentaje de 78% , sucesivamente con un 70% de los emprendedores han recibido

capacitación de instituciones del sector público, luego con un 46% de los emprendedores recibieron capacitación de ONG, sucesivamente el 43% de los emprendedores recibieron capacitación de instituciones del sector privada, y por último con un porcentaje de 3% de los emprendedores no han recibido capacitación de ninguno.

¿Invierte en capacitación?

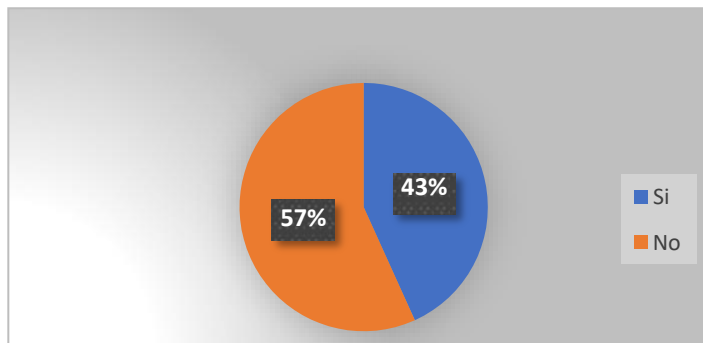
Tabla 40

Inversión en capacitación.

ORDEN	DESCRIPCION	FRECUENCIA	%
1	Si	16	43%
2	No	21	57%
Total		37	100%

Nota: Encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.

Figura 40 *Inversión en capacitación*



Nota: Encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.

Análisis e interpretación: De los 37 emprendedores que representan el 100%. De acuerdo a la inversión en capacitación, se puede indicar una gran parte de los emprendedores, no invierten en capacitación con un porcentaje de 57% y con un porcentaje de 43% de los emprendedores si invierten en capacitación.

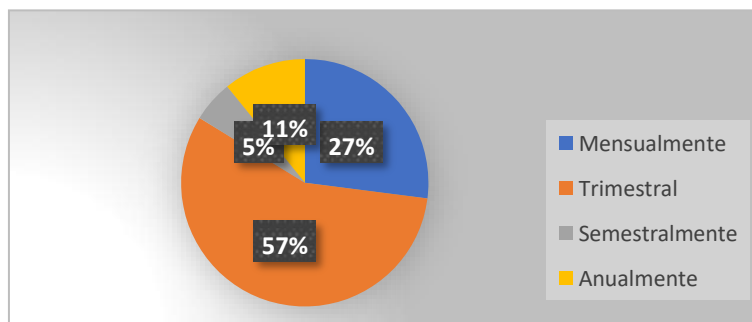
¿Con qué frecuencia le gustaría recibir capacitación?

Tabla 41 Frecuencia de capacitación.

ORDEN	DESCRIPCION	FRECUENCIA	%
1	Mensualmente	10	27%
2	Trimestral	21	57%
3	Semestralmente	2	5%
4	Anualmente	4	11%
Total		37	100%

Nota: Encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.

Figura 41 Frecuencia de capacitación



Nota: Encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.



Análisis e interpretación: De los 37 emprendedores que representan el 100%. De acuerdo a la frecuencia que les gustaría recibir capacitación los emprendedores, se puede indicar que una gran parte de los emprendedores les gustaría recibir trimestralmente con un porcentaje de 57%, sucesivamente con un 27% de los emprendedores les gustaría recibir capacitación mensualmente, luego con un 11% de los emprendedores les gustaría recibir capacitación anualmente, y por último con un porcentaje de 5% de los emprendedores les gustaría recibir capacitación semestralmente.

¿Considera que la capacitación es un factor motivacional?

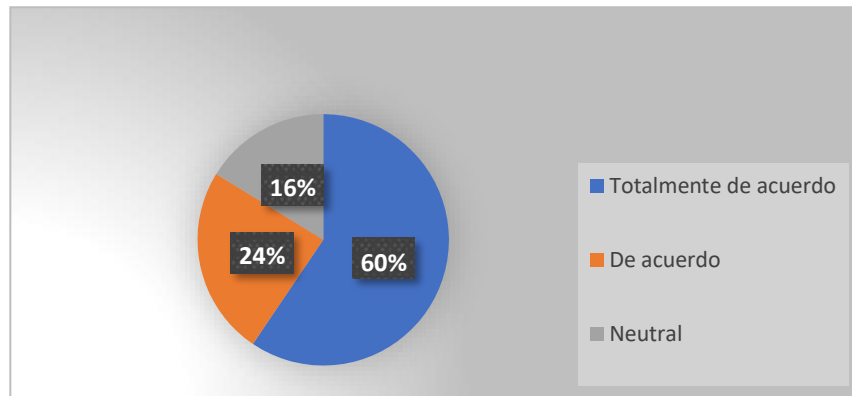
Tabla 42 *Factor motivacional*

ORDEN	DESCRIPCION	FRECUENCIA	%
1	Totalmente de acuerdo	22	60%
2	De acuerdo	9	24%
3	Neutral	6	16%
4	En desacuerdo		0,00%
5	Totalmente en desacuerdo		0,00%
Total		37	100%

Nota: Encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.



Figura 42 *Factor motivacional*



Nota: Encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.

Análisis e interpretación: De los 37 emprendedores que representan el 100%. De acuerdo al capacitación como un factor motivacional , se puede indicar que una gran parte de los emprendedores opinan que los beneficios que puede traer la capacitación es el desarrollo personal con un porcentaje de 57% , sucesivamente con un 22% de los emprendedores opinan que los beneficios que puede traer la capacitación es el desarrollo personal, aumenta la rentabilidad y generan las actitudes positivas, eleva la motivación personal, y cambio de actitudes y conductas, luego con un 14% de los emprendedores opinan que los beneficios que puede traer la capacitación es que eleva la motivación personal, y por último con un porcentaje de 8% de los emprendedores opinan que los beneficios que puede traer la capacitación es el aumento de rentabilidad y genera actitudes positivas.



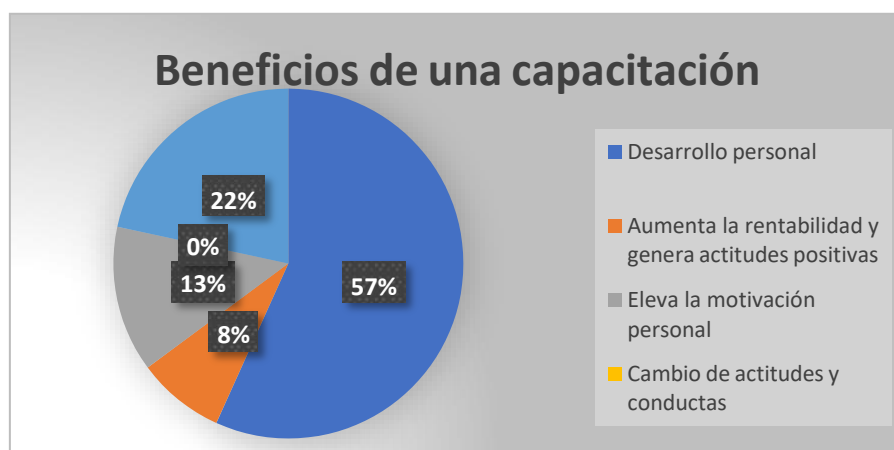
¿Cuáles son los beneficios que puede traer una capacitación?

Tabla 43 Beneficios de la capacitación

ORDEN	DESCRIPCION	FRECUENCIA	%
1	Desarrollo personal	21	56,76%
2	Aumenta la rentabilidad y genera actitudes positivas	3	8,11%
3	Eleva la motivación personal	5	13,51%
4	Cambio de actitudes y conductas	0	0,00%
5	Todos los anteriores	8	21,62%
6	No trae ningún beneficio		0,00%
Total		37	100%

Nota: Encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.

Figura 43 Beneficios de la capacitación



Nota: Encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.



Análisis e interpretación: De los 37 emprendedores que representan el 100%. De acuerdo a los beneficios que puede traer la capacitación , se puede indicar que una gran parte de los emprendedores opinan que los beneficios que puede traer la capacitación es el desarrollo personal con un porcentaje de 57% , sucesivamente con un 22% de los emprendedores opinan que los beneficios que puede traer la capacitación es el desarrollo personal, aumenta la rentabilidad y generan las actitudes positivas, eleva la motivación personal, y cambio de actitudes y conductas, luego con un 14% de los emprendedores opinan que los beneficios que puede traer la capacitación es que eleva la motivación personal, y por último con un porcentaje de 8% de los emprendedores opinan que los beneficios que puede traer la capacitación es el aumento de rentabilidad y genera actitudes positivas.



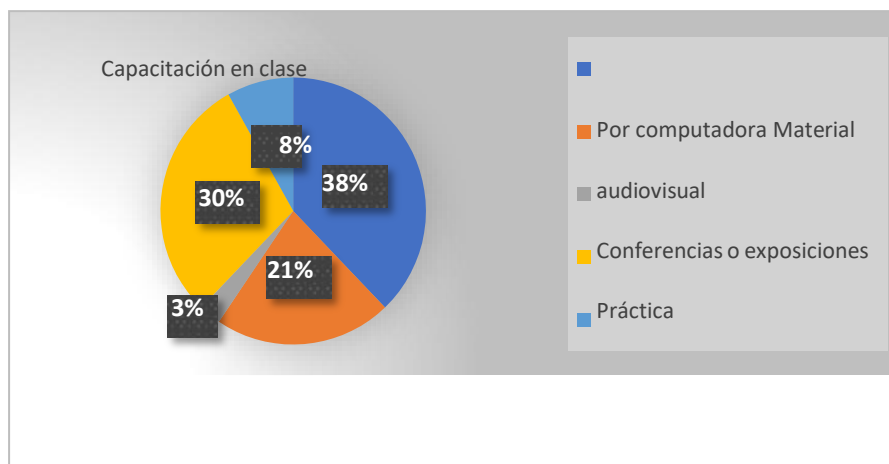
¿Qué métodos de capacitación facilitan su aprendizaje?

Tabla 44 Método de capacitación

ORDEN	DESCRIPCION	FRECUENCIA	%
1	Capacitación en clase	14	38%
2	Por computadora	8	8%
3	Material audiovisual	1	3%
4	Conferencias o exposiciones	11	30%
5	Práctica	3	3%
Total		37	100%

Nota: Encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.

Figura 44 Métodos de capacitación



Nota: Encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.



Análisis e interpretación: De los 37 emprendedores que representan el 100%. De acuerdo a los métodos de capacitación que facilitan su aprendizaje, se puede indicar que una gran parte de los emprendedores opinan que los métodos de capacitación que facilitan su aprendizaje es la capacitación en clase con un porcentaje de 38%, sucesivamente con un 30% de los emprendedores opinan que los métodos de capacitación que facilitan su aprendizaje es la conferencias o exposiciones, luego con un 21% de los emprendedores opinan los métodos de capacitación que facilitan su aprendizaje es por computadora, seguidamente con un 8% de los emprendedores opinan los métodos de capacitación que facilitan su aprendizaje es practica y por último con un porcentaje de 3% los métodos de capacitación que facilitan su aprendizaje es por material audiovisual.

Señale el aspecto más importante según su criterio que cree que puede impedir el crecimiento de su emprendimiento.

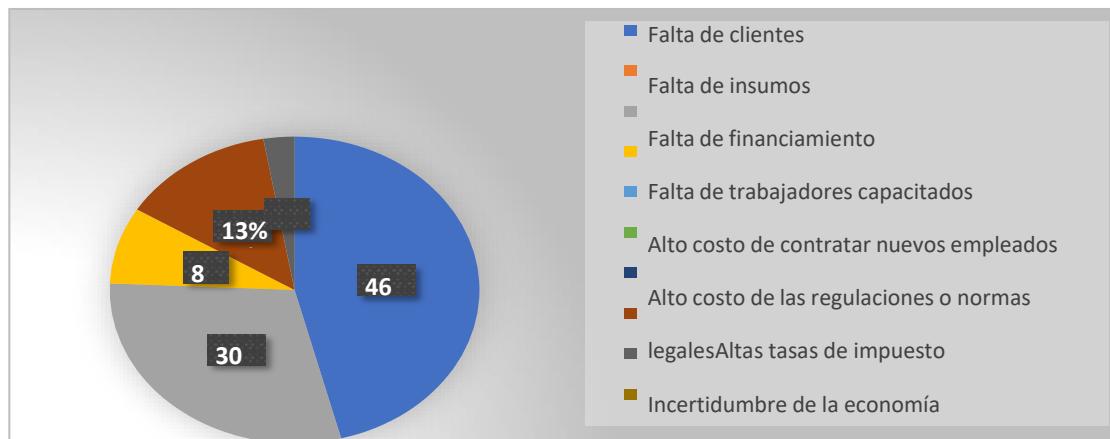
Tabla 45 *Causas para impedir el crecimiento del emprendimiento*

ORDEN	DESCRIPCION	FRECUENCIA	%
1	Falta de clientes	17	46%
2	Falta de insumos		0%
3	Falta de financiamiento	11	30%
4	Falta de trabajadores capacitados	3	8%
5	Alto costo de contratar nuevos empleados		0%
6	Alto costo de las regulaciones o normas legales		0%
7	Altas tasas de impuesto		%
8	Incertidumbre de la economía	5	13%
9	No cree que exista factores que impidan el crecimiento del emprendimiento	1	3%
10	Otro		0%
	TOTAL	37	100%

Nota: Encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.



Figura 45 Causas para impedir el crecimiento del emprendimiento



Nota: Encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.

Análisis e interpretación: De los 37 emprendedores que representan el 100%. De acuerdo al aspecto que puede impedir el crecimiento del emprendimiento, se puede indicar que una gran parte de los emprendedores opinan que puede impedir el crecimiento del emprendimiento es la falta de clientes con un porcentaje de 46% , sucesivamente con un 30% de los emprendedores opinan que puede impedir el crecimiento del emprendimiento es la falta de financiamiento, luego con un 13% de los emprendedores opinan que puede impedir el crecimiento del emprendimiento es la incertidumbre de la economía , sucesivamente con un 8% de los emprendedores opinan que puede impedir el crecimiento del emprendimiento es la falta de trabajadores capacitados, y por último con un porcentaje de 3% luego con un 13% de los emprendedores opinan no existe factores que puede impedir el crecimiento del emprendimiento.

De los siguientes temas ubique del 1 al 9. Considerando que 1 es el más importante y 9 menos importante.

Tabla 46 *Temas*

TEMAS	FRECUENCIA			Total	Porcentaje			%
	Muy importante	Medio	No importante		Muy importante	Medio	No importante	
Desarrollar ideas de microempresas	14	11	12	37	38%	30%	32%	100%
Identificación de oportunidades de negocio	10	12	15	37	27%	32%	41%	100%
Como ubicar una microempresa	14	17	6	37	38%	46%	16%	100%
Requisitos necesarios para hacer una microempresa (documentación)	26	7	4	37	43%	30%	27%	100%
Recursos de una empresa	22	9	6	37	59%	24%	16%	100%
¿Cómo crear una marca (valor agregado)?	17	15	2	34	46%	41%	5%	100%

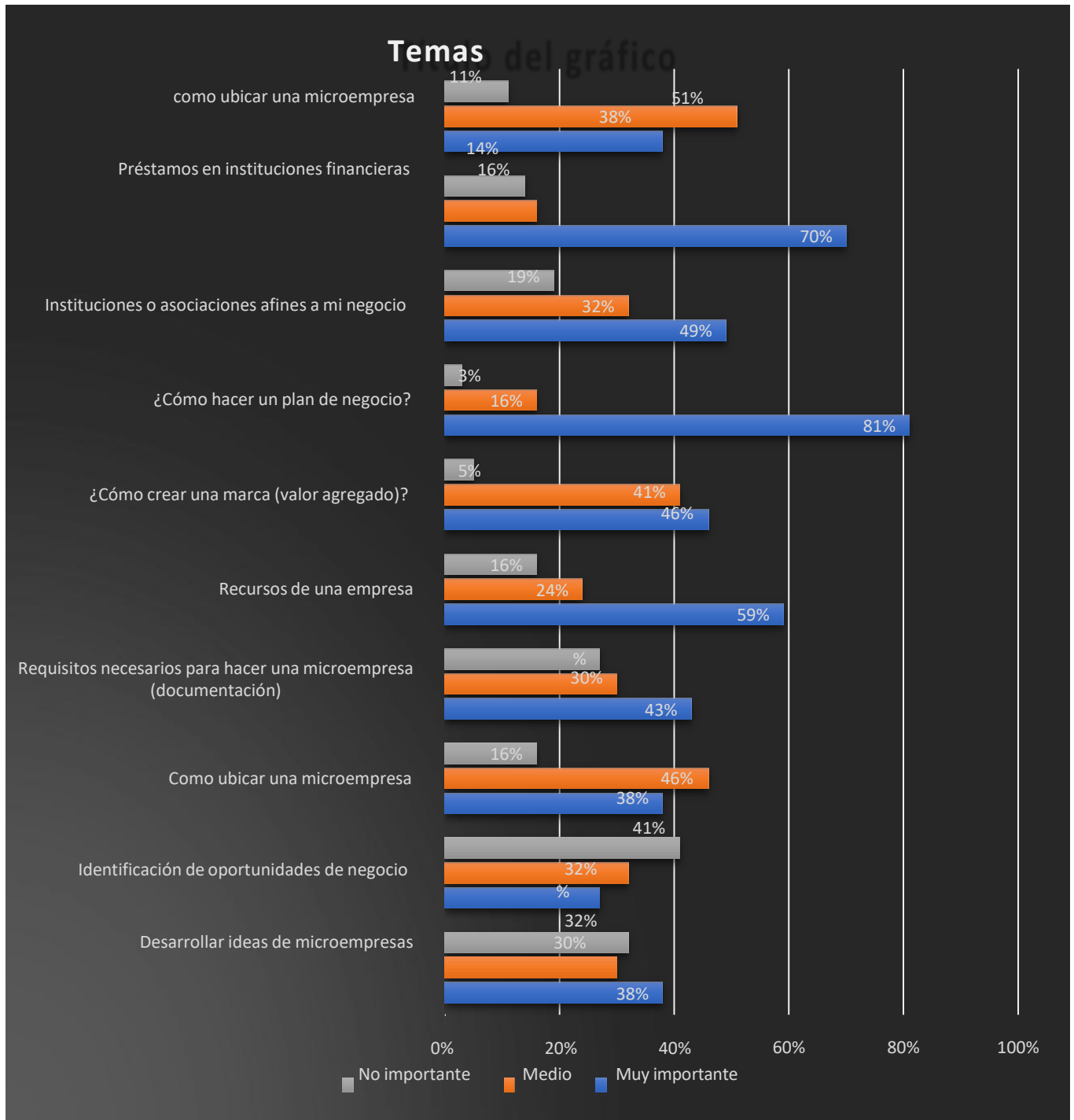


¿Cómo hacer un plan de negocio?	30	6	1	37	81%	16%	3%	100%
Instituciones o asociaciones afines a mi negocio	18	12	7	37	49%	32%	19%	100%
Préstamos en instituciones financieras	26	6	5	37	70%	16%	14%	100%
como ubicar una microempresa	14	19	4	37	38%	51%	11%	100%

Nota: Encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.



Figura 46 Temas



Nota: Encuesta aplicada a los emprendedores afiliados a la tienda Chagrana.



Análisis e interpretación: De los 37 emprendedores que representan el 100%. Con los resultados obtenidos, de acuerdo con los posibles temas de capacitación a los emprendedores con un porcentaje del 81% considera que es muy importante saber cómo hacer un plan de negocio, luego un 70% considera que es muy importante conocer sobre el préstamo de las instituciones financieras, con 59 % considera que es un tema muy importante los recursos de la empresa, sucesivamente con además consideran que los temas importantes podrían ser (Manipulación de alimentos-Calidad del producto-Sector productivo-Procesos para la obtención de permisos y certificaciones sanitarias, entre otros) todos estos temas juegan un gran papel para que el emprendedor se forme y pueda seguir con su negocio y poder mejorarlo.



7. DISCUSIÓN

Una vez ya establecidos los resultados, se reúne esta información para desarrollar la discusión y el respectivo diagnóstico de necesidades de capacitación en la ciudad de Cañar, donde se procede a dar contestación a los objetivos de la investigación, en el cual se pretende conocer el nivel de conocimiento, habilidades y competencias que tienen los emprendedores.

Dificultades Dentro de las deficiencias que presentan respecto a conocimiento en los campos administrativo, de mercado y financiero, los datos muestran que un alto porcentaje de ellas presentan serias dificultades, en especial por falta de acompañamiento y de un mayor compromiso por parte de las instituciones, principalmente del Estado, que asegure a los emprendedores cuenten con la asesoría necesaria para sus emprendimientos. En la mayoría de los casos se les deja de la mano. Estos emprendedores guían sus negocios y aprenden empíricamente. Muchos de ellos tienen gran desempeño y conocimiento porque han hecho de su negocio un centro para auto aprender. Aparte de la falta de asesoría por parte de las instituciones de gobierno, otro problema es en la parte personal, pues muchos de los emprendimientos nacen para solventar problemas de desempleo y de baja escolaridad. Muchos de los que las crean ya tienen edades avanzadas y les cuesta conseguir trabajo para sobrevivir y solventar las necesidades básicas de sus familias, y tienen que buscar opciones. Esto motiva seguir con sus emprendimientos que se convierten en una oportunidad para percibir recursos y procurar salir adelante.

Los emprendedores los temas que consideran importante para su negocio son: hacer un plan de negocio, conocer sobre el préstamo de las instituciones financieras y los recursos de la empresa, además los emprendedores deben tener claro la filosofía empresarial, ya que con ello permite direccionar a donde se quiere llegar y los que quieren transmitir a clientes.

En cuanto a la administración y el manejo de sus negocios, el conocimiento en materia de administración les dificulta también tener conocimientos de cómo controlar sus negocios. Esta falta de control no les permite llevar un orden adecuado de sus



actividades; por tanto, esto genera pérdidas por incobrables, pérdidas por compras innecesarias, y mala administración de los flujos de efectivo y de los flujos de caja. A su vez, el no saber administrar las cuentas por cobrar y los inventarios les genera costos de oportunidad que no saben cuantificar pues desconocen cómo hacerlo. Muchas veces es sorprendente cómo se mantienen en el mercado sin tener los conocimientos y las estrategias necesarias. Sin embargo, aun así, muchas aplican herramientas administrativas sin darse cuenta de que lo hacen de forma empírica, con lo aprendido por sus propios medios. No obstante, lo anterior, en aspectos de capacitación no hay que cargarle toda la responsabilidad al Gobierno y a sus instituciones. En ellos debe haber un deseo de superarse y de buscar formas de aprender para hacer las cosas cada día mejor.

La mayoría de los emprendedores expresaron lo importante que son las capacitaciones para el bienestar de sus negocios; pero no todos estarían dispuestos a pagar por un servicio de capacitación. Esto se debe a una apreciación subjetiva a la que hemos sido acostumbrados pero que les hace mucho daño a emprendedores, porque muchas veces ellos no toman la iniciativa y esperan que sean otros los que la tomen por ellos. Al final, esas ideas, proyectos e iniciativas no cobran vida y se mueren en el intento.

Al revisar las prioridades de capacitación establecidas por los emprendedores se evidencia que todos saben que el hacerse cargo de un negocio y administrarlo es una actividad que no se puede tomar a la ligera, pues para ello deben seguirse ciertos parámetros y controles, para que las cosas salgan bien. De igual manera, un emprendedor que ya haya iniciado sus actividades comerciales estará pensando en cómo mantenerse en el negocio. Una vez dentro del negocio no queda otra opción que seguir adelante con o sin la ayuda y los conocimientos necesarios. El problema es cuando la ayuda no llega, porque es cuando se debe actuar por los propios medios y buscar la ayuda necesaria, aunque el precio que haya que pagar sea alto.

La primera prioridad en el área de administración nos indica que realmente se necesita orientación en el proceso administrativo. No existe planeación, no existe una organización adecuada, no hay objetivos planteados; por eso la dirección no está clara y, como se dijo anteriormente, el desconocimiento de las herramientas de control impide el proceso. Considerar los requisitos que necesitan para constituirse una empresa, al



tratase de que los emprendimientos son de manufactura, se debe establecer la importancia de ellos y sobre todo de la seguridad y salud ocupacional. El área financiera como tiene su fundamento en que los números a veces no son tan claros, e igual sucede al no existir una planeación adecuada. No puede haber un adecuado orden en las finanzas. Se necesita administrarlas y deben tratarse con mucho cuidado y con mucha madurez. Si el emprendedor no sabe distinguir entre las actividades de la empresa y sus necesidades personales, y si, por el contrario, piensa que todo lo que el negocio produce lo puede ir utilizando de inmediato en forma personal, se sale del contexto del negocio y financieramente nunca va a ver sus frutos.

Por otro lado, las áreas legal, tributaria y técnica son prioritarias, pero aparecen como tercera opción. Eso se puede deber a que, a pesar de que hay exigencias al iniciar los negocios, esas exigencias comienzan a tomar forma hasta afrontar algún problema con alguna institución. En este caso, si el problema es porque falta información relacionada con instituciones de gobierno, se deben hacer mayores esfuerzos por informarse con lujo de detalles sobre cuáles son los procesos inherentes a la apertura y puesta en marcha de un negocio la gran mayoría creen y piensan en las capacitaciones como algo importante y que les traerá ventajas en lo personal y lo empresarial. Si bien es cierto hay apoyo por parte de las entidades públicas en lo relativo a soporte de las pymes, estas deben tomar la iniciativa y buscar alternativas para mejorar su condición como emprendimientos, con sus colaboradores y en el aspecto personal de quienes las dirigen. El tema de la capacitación a los emprendedores es muy amplio porque hay diversos nichos de mercado, por tanto, existe aquí una oportunidad para que empresas privadas se beneficien. Por ello, seguidamente se proponen los contenidos de un plan de capacitación para ellos, basado en las necesidades detectadas de los emprendedores un objeto de estudio.

ASOCIACION CHAGRANA



8. ANTECEDENTES

La asociación Chagrana, se creó en el 20 de diciembre de año 2020 con 26 emprendedores que elaboran diferentes productos, la asociación nace de la necesidad de comercializar sus productos, para lo cual crearon la tienda que está ubicada en los bajos del Campanario junto a la Municipalidad del Cañar, aquí se expenden una gran variedad de productos de los emprendedores.

Nosotros

Chagrana Despensa Andina, es un proyecto comunitario del Cantón Cañar que busca apoyar los emprendimientos locales y fomentar el comercio de las comunidades y microempresas del cantón Cañar.

Misión

Formar y apoyar colectivamente entre emprendedores comprometidos en impulsar el progreso social, cultural, económico y medioambiental del contexto donde se encuentren.

Visión

Al 2025 Chagrana es una importante comunidad de emprendedores con un desarrollo de programas formativos para emprendedores, apoyados por una metodología educativa de vanguardia y en coherencia con las necesidades que estimulen el desarrollo y el progreso económico y social en el cantón Cañar en las que tenemos presencia.

VALORES



Temas

Excelencia	Nuestra aptitud para asumir los retos con responsabilidad y disciplina;
	trabajamos para que nuestra intervención propicie resultados innovadores y de alta calidad.
Compromiso	La seriedad y competencia con la que cumplimos con todos y cada uno de nuestros deberes, promesas y declaración de principios. Nos comprometemos a impulsar el progreso social, cultural, económico y medioambiental a través del apoyo al talento emprendedor.
Integridad moral y ética	Trabajamos para conseguir nuestros sueños y objetivos con honradez, rectitud en la conducta y entereza moral y ética.
Esfuerzo	Invertimos todo el talento, los recursos y las fuerzas físicas y mentales en cumplir nuestra misión y alcanzar nuestros objetivos estratégicos.
Mejora continua	La pasión por lo que hacemos y nuestras aspiraciones nos motiva a superarnos y perfeccionarnos cada día como profesionales y seres humanos.

Nota: Entrevista al presidente.

9. OBJETIVOS

Desarrollar la capacidad de los emprendedores para intercambiar conocimiento. a



la demanda de las necesidades tanto en el ámbito público como privado, con ánimo o sin ánimo de lucro, objetivo que conseguiremos por medio de las siguientes iniciativas estratégicas:

- Desarrollar programas formativos con la colaboración de universidades e instituciones que compartan nuestra filosofía.
- Intercambiar conocimientos entre los involucrados en base a la experiencia recibidas.
- Fomentar una cultura del emprendimiento y de gestión basada en los principios de la sostenibilidad.

Caracterización de los emprendedores a capacitar

Para la caracterización del grupo de integrantes a capacitar, se realizó entrevista al presidente de la asociación y se tomó un cuestionario a 37 emprendedores con el grupo que tomaría las capacitaciones, en la cual se conocieron varios aspectos personales de cada uno tales como su formación académica, su núcleo familiar, entre otras, sobre los cuales se logró determinar las siguientes características, como se observa

- Más del 50% de los emprendedores son género Masculino.
- La mayor parte de los emprendedores son casados.
- La mayor parte de los emprendedores ha culminados la secundaria, pero hay emprendedores que están cursando la universidad y otros son profesionales
- Las personas a capacitar son de diferentes edades, pero la mayor parte son mayores de 35 años.
- Los emprendedores son autoempleados es decir se dedican a su propio negocio.
- Los obstáculos que más tienen para su formación personal y laborar, es el dinero y la falta de oportunidades.
- Los emprendedores en su mayoría son los que toman las decisiones de sus emprendimientos.
- Son personas que tienen un emprendimiento, y la mayor parte lo hicieron por tener una independencia laboral y económica.



- La mayor parte se han formado para poder emprender y no precisamente con un estudio especializado, sino con cursos y talleres de capacitación.
- Entre las aptitudes que se puede destacar de los emprendedores tienen un muy alto optimismo y una alta empatía
- Entra las habilidades que podemos destacar es que tienen un muy alto conocimiento de emprendimiento y muy alta creatividad.

MATRIZ FODA

Ideas planteadas para la Matriz DOFA Después de analizada cada una de las variables, se realiza la priorización de las mismas, de la más importante o de mayor relevancia a la menos relevante de la asociación, con el fin de generar estrategias para construir la matriz DOFA.

La aplicación de la matriz DOFA busca determinar los factores tanto internos como externos que influyen en el crecimiento de una organización. Según lo planteado por Garrido, S (2010) a través de ella se buscan las diferentes combinaciones entre los factores internos, es decir, los recursos y capacidades capaces de generar fortalezas o de presentar debilidades, y los aspectos externos, reveladores de amenazas, pero también de oportunidades de negocio.

La combinación de los cuatro aspectos se recoge en un cuadro o matriz que agrupa las estrategias en: FO (fortalezas/oportunidades), DO (debilidades/oportunidades), FA (fortalezas/amenazas) y DA (debilidades/amenazas). Las estrategias de tipo FO son las más obvias, ya que tratan de combinar las fortalezas de la empresa para aprovechar las oportunidades externas del mercado. Las estrategias de tipo DO intentan superar las debilidades internas actuando en campos en los que las oportunidades son amplias. Las estrategias de tipo FA aprovechan las fortalezas internas para contrarrestar o evitar las amenazas externas. (Garrido, 2010)

Para la Asociación, es importante que los emprendedores se capaciten para lo cual es necesario identificar las deficiencias y ventajas que presenta, asimismo los aspectos a mejorar, por ejemplo, una de las principales debilidades es los



emprendedores no se dedican al 100% al emprendimiento, muchos de los emprendedores no llevan los registros contables o lo manejan a través personal, las actividades diarias que se realizan en la asociación.

Por otro lado, la mayor fortaleza que posee la asociación es el hecho de contar con un espacio de comercialización de los productos elaborados por los emprendimientos, además los emprendedores no cuentan con el suficiente conocimiento del área contable.



Análisis FODA

Tabla 48

FODA

N	DEBILIDADES	OPORTUNIDADES	FORTALEZAS	AMENAZAS
1	Los emprendedores no se dedican al 100% al emprendimiento	Los emprendedores reciben apoyo de entidades publicas	Cuentan con una tienda física y virtual para expender sus productos	La migración es alta
2	no cuentan con un plan de negocios establecido	Ubicación óptima para comercializar a las diferentes ciudades	Ofrecen Asesoramiento a los emprendedores nuevos	El financiamiento es el paso que impide crecer al emprendimiento
3	Los emprendedores tienen deficiencia en la parte contable que no tiene un control de las entradas y salidas de dinero.	Se realizan ferias de emprendimiento seguidas	Casi el 100% han adquirido capacitación	Incertidumbre de la economía



4	Muy pocos de los emprendedores exportan	Capacitación de entidades publicas	Comercializan a otras ciudades y tienen varios canales de comercialización	La alta competencia es uno de los factores que impide el crecimiento de los emprendedores
---	---	------------------------------------	--	---

Nota: Elaboración propia.

Estructura estratégica Matriz DOFA.

Ideas planteadas para la Matriz DOFA Después de analizada cada una de las variables, se realiza la priorización de las mismas, de la más importante o de mayor relevancia a la menos relevante de la asociación, con el fin de generar estrategias para construir la matriz DOFA.



Tabla 49

Estructura estratégica matriz FODA

MATRIZ FODA	FORTALEZAS	DEBILIDADES
	F1	D1
	F2	D2
	F3	D3
	F4	D4
OPORTUNIDADES	ESTRATEGIA FO	ESTRATEGIA DO
O1	Fortalecer la formación a	Mejorar la calidad de
O2	los emprendedores a	formación de los
O3	través de capacitaciones	emprendedores con
O4	Fortalecer la	capacitaciones que ofrecen
	comercialización a través	las entidades publicas
	del apoyo de las entidades	
	publicas	
AMENAZAS	ESTRATEGIA FA	ESTRATEGIA DA
A1 A2 A3 A4	Aprovechar la tienda física	Apoyar a los
	y virtual para dar a conocer	emprendedores en temas
	sus productos enfrentar a	de financiamiento para que
	la competencia	puedan crecer y que puedan
		dedicarse al 100% a sus
		negocios.

Nota: Elaboración propia.



Conclusiones análisis FODA

Después Matriz FODA, que contribuye a evaluar estrategias que utilicen fortalezas para aprovechar oportunidades, estrategias que permitan superar debilidades aprovechando oportunidades, estrategias que utilicen fortalezas para evitar o reducir el efecto de amenazas y estrategias que permitan a la vez superar debilidades y evitar amenazas, se evidencian los siguientes aspectos con mayor relevancia:

Es importante dar prioridad a la capacitación a los emprendedores en temas por áreas que tienen una empresa y también en temas específicos, uno de los temas que más resalta es el financiamiento.

- Esta asociación recibe apoyo por entidades públicas sobre todo por la municipalidad del cañar
- La asociación Chagrana está conformada por un grupo de emprendedores que se unieron, para crear una tienda física y virtual para poder comercializar sus productos, además el propósito para unirse fue sobre todo para poder participar en una serie de eventos como: capacitaciones, ferias, entre otros.
- Realizar una alianza estratégica con los beneficiarios del programa, como creación de un fondo para obtener recursos y así obtener un beneficio mutuo.



PRESENTACIÓN

Aspectos importantes que se va a desarrollar a lo largo del programa de capacitación.

ACTIVIDAD DE LA EMPRESA

La asociación se dedica a la comercialización de diferentes productos a través de la tienda Chagrana, y la tienda virtual, también permiten dar a conocer los productos a través de las redes sociales, ayudan a que los emprendedores participen a los diferentes eventos, como concursos, ferias entre otros y brindan asesoramiento y capacitación emprendedores que se asocian.

La despensa andina Chagrana está conformado por 47 emprendedores de los cuales, los 37 emprendedores encuestados son los activos, es decir participan en las actividades que realizan dentro de la asociación, como son asistencia a eventos, capacitaciones, reuniones, aportes con las cuotas entre otros.

A diferencia de los emprendedores que realizan sus actividades individualmente, la asociación brinda asesoramiento a los emprendedores nuevos en temas de experiencia de los emprendedores, además intercambian conocimientos.

ANTECEDENTES

El plan de capacitación está dirigido a los 37 emprendedores de la despensa andina Chagrana

- La asociación Chagrana cuenta con 47 emprendedores de los cuales 37 están activos.
- Los emprendedores en su mayoría cuentan con estudio de bachiller, los que no han culminado sus estudios primarios, manifiestan que han recibido cursos de alfabetización con la ayuda de Organizaciones y también la ayuda de la universidad católica extensión Cañar, la edad de los emprendedores tiene una edad promedio de 35 años.



Casi todos los emprendedores han recibido capacitación, la asociación Chagrana no tienen ningún plan de capacitación anteriormente realizado, la mayoría de las capacitaciones que han recibido han sido de organizaciones externas como es el GAD municipal del cañar y algunos de los emprendedores si han invertido en capacitación anteriormente, es decir han pagado por que les brinde capacitación.

BASE LEGAL

Para la ejecución de Plan de Capacitación buscando el beneficio de los emprendedores se basará en EY ORGÁNICA DE EMPRENDIMIENTO E INNOVACIÓN (LOEI, 2020, pág. 9)

En el Artículo 18.- Objetivos específicos de la formación para el emprendimiento.

- La formación teórica y práctica para el emprendimiento deberá cumplir con los siguientes objetivos:
 - a) Mejorar las capacidades, habilidades y destrezas que permitan emprender con éxito iniciativas productivas;
 - b) Promover la educación financiera para los servidores de instituciones públicas y privadas, así como en instituciones de educación básica, secundaria y superior;
 - c) Promover el acercamiento de las instituciones educativas al sector productivo;
 - d) Formar en la cultura de cooperación, ahorro e inversión; y,
 - e) Fortalecer actitudes, aptitudes, la capacidad de emprender y adaptarse a las nuevas tendencias, tecnologías y al avance de la ciencia.

La capacitación dirigida a los integrantes de la economía popular y solidaria estará a cargo de la Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional y Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional en el ámbito de sus competencias, incluirán, en sus programas de capacitación, asistencia técnica con la finalidad de fortalecer sus conocimientos, mejorar sus capacidades productivas e innovación



10. JUSTIFICACIÓN

Un emprendedor debe estar en constante aprendizaje, sobre todo por los cambios que se dan día a día en el mundo empresarial, la competencia es un factor para que el emprendedor quiera resaltar entre todos, esto se puede lograr al ser competitivos y no precisamente e

La capacitación, es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas. El emprendedor debe conocer de todos los temas en general ya que es el que maneja el negocio, toma decisiones y es el que lleva al éxito o al fracaso de la misma. Y por otro lado la capacitación, es un conjunto de métodos técnicas y recursos para el desarrollo de los planes y la implantación de acciones específicas de la empresa para su normal desarrollo. En tal sentido la capacitación constituye factor importante para que el emprendedor refuerce sus conocimientos, habilidades y aptitudes, esta capacitación está dirigido a emprendedores de la tienda Chagrana que deseen obtener conocimientos acerca de temas puntuales y necesarios para fortalecer los conocimientos previamente adquiridos.

OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

a) Objetivos Generales

Proporcionar un plan de capacitación que ayude a fortalecer las necesidades en cuanto a sus conocimientos habilidades y actitudes para mejorar las condiciones actuales del emprendedor con temas puntuales.

b) Objetivos Específicos

- Proporcionar orientación e información relativa a los objetivos del emprendedor, microempresa, su organización, funcionamiento, normas y políticas, recursos, financiamiento externo, etc.
- Proveer y actualizar conocimientos y desarrollar habilidades para los emprendedores
- Actualizar y ampliar los conocimientos requeridos por áreas.



ALCANCE

El plan de Capacitación va dirigido a todos los emprendedores que forma parte de la Asociación Chagrana, en el cual se dará diferentes temas para capacitar a los emprendedores, para que adquieran conocimientos, desarrollen sus habilidades para lograr competitividad. La presente propuesta de capacitación es de aplicación para los 37 emprendedores.

DURACIÓN

El plan de capacitación se les brindara a los emprendedores es aproximadamente un año.

FINES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

Siendo su propósito general impulsarla la competitividad y eficiencia en los emprendedores, la capacitación se lleva a cabo para contribuir a:

- Tener una visión clara de lo que quieren lograr a ser con sus emprendimientos.
- Fortalecer, los conocimientos actitudes y habilidades de los emprendedores
- Tomar decisiones beneficiosas para el crecimiento del emprendimiento.
- Generar conductas positivas y mejorar para sobrellevar el emprendimiento, la productividad y la calidad.
- Poder identificar la importancia que tiene cada uno de los componentes de emprendimiento sobre todo el talento humano.

METAS

- Brindar capacitación a los 37 emprendedores de la Asociación Chagrana en todos los temas propuestos
- Cumplir con todas las actividades planteadas



ESTRATEGIAS

A continuación, se detallan las estrategias a implementarse:

- Capacitación presencial, con el fin de ayudar cualquier duda que tengan los emprendedores.
- Los temas brindados sean prácticos e interactivos
- Interinarios adecuados para fortalecer su conocimiento
- Información de temas puntuales.

TIPOS, MODALIDADES, Y NIVELES DE CAPACITACIÓN

a) Tipos de Capacitación

El tipo de capacitación que se va brindar a los emprendedores es de capacitación en clase

b) Modalidades de Capacitación

La mayoría de los emprendedores han recibido capacitación por lo cual la modalidad para este tipo de capacitación será de modalidad complementaria

Pueden desarrollarse a través de diversas modalidades: formación, actualización, especialización, perfeccionamiento, complementación, etc.

c) Niveles de Capacitación

El nivel de capacitación que se brindara a los emprendedores es de nivel medio puesto a que anteriormente ya han recibido capacitación de nivel básico los emprendedores.

ACCIONES A DESARROLLAR

a) Temas de capacitación.

De acuerdo con la encuesta realizada a los emprendedores de la asociación Chagrana, se determinó que para mejorar las condiciones del emprendimiento, mejorar



la productividad, incrementar ventas y ampliar el conocimiento necesitan ser capacitados en las siguiente área y temas, subtemas.

- Filosofía empresarial
- Manejo de Recursos
- Administración y gerencia
- Finanzas y contabilidad
- Capacitación en ventas-marketing, comercialización
- Seguridad y salud ocupacional
- Requisitos para constituirse como empresa
- Seguridad/ Prevención de riesgo/ higiene industrial
- Planes de negocio

RECURSOS

Son el conjunto de aparatos y materiales que apoyan y facilitan el proceso de instrucción y aprendizaje, forman parte complementaria de los programas de capacitación.

a) Humanos

- Población
- Asesores
- Capacitadores
- Supervisores

b) Materiales

- Infocus
- Computadora portátil
- Memory flash
- Papelógrafo



PROPUESTA DE CAPACITACIÓN

Es importante que los temas se impartirán por área trimestralmente en

Temas	Subtemas	Contenido	Nº de eventos	Nº de horas	Modalidad
Responsables de la capacitación: Nivel de capacitación Tipo de capacitación Modalidad de ejecución			Intermedio Formativa complementaria Presencial		
Filosofía empresarial	Visión Misión Objetivos Valores Estrategias Propuesta de valor	Definición, Importancia Establecer las variables Seguimiento del cumplimiento Ejemplos	1	4 horas	Curso-Taller
Requisitos para constituirse como empresa	Registro sanitario Patente municipal RUC RISE	Importancia Pasos para obtener Los requisitos que se necesitan	1	2 horas	Curso
	¿Cómo vender más y mejor?	Características y empaque	1	4 horas	Curso Taller
	Fidelización de los clientes	Importancia Estrategias de fidelización			
	Técnicas de atención al cliente	¿Qué es? Importancia Tips			



		clave		
Ventas/ Marketing/ Comercialización	Tipos de clientes			
	Tips de comunicación con el cliente	Importancia		
	Servicio al cliente	Importancia Servicio posventa		
	Marketing	Definición Marketing y publicidad: parecidos y diferencias	¿Qué es el marketing? Estrategias y tipos Ejemplos de marketing Las 4 Ps del marketing Las 5 As del marketing	
Ventas		Número y calidad de ventas realizadas. Importancia de logística de ventas . Importancia de la promoción Estrategias de ventas. Gel servicio postventa.		
Gestión y administración	Gerente y administrador	Importancia ¿Como asumir retos?	2horas	Curso
	Liderazgo empresarial	Habilidades técnicas,		



		humanas y de diseño		
	Proceso administrativo	Planeación, organización, ejecución y control.		
	ISO	Conceptos, para que sirven como certificarse.		
	INEN			
Finanzas y contabilidad	Tributación de impuestos	Revisión de políticas	4horas	Curso-taller
	Políticas gubernamentales	Revisión de las políticas		
	Optimizar los recursos financieros	Importancia y cómo hacerlo		
	Definición de actividad contable	Concepto, importancia, como calcular Pasos para obtener un prestamos		
	Gastos			
	Ingresos			
	¿Como obtener préstamo?			
	Clases de contabilidad	Concepto y su importancia		
	Registros contables	Conceptos aplicación, Resultados		
	Libro diario	Importancia Ejercicios		
	Inventario	Importancia Ejercicios		
	R.U.C	Diferencias. Información, requisitos		
R.I.S.E				
Seguridad/ Preve ncción de riesgo /	Primeros auxilios	Importancia revisión de legislación	2 horas	Curso
	Identificación de peligros			
	Evaluación de			



higien e industrial				
---------------------------	--	--	--	--



	riesgos				
	Normas de seguridad				
	Legislación Ecuatoriana sobre Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente				
Recurso de la empresa	Talento Humano	Concepto, organigrama, elementos culturales	1	4 horas	Curso
	Recursos financieros	Concepto, capital, efectivos, bonos, acciones			
	Recurso material	Maquinaria, inmueble, Insumo			
	Recurso tecnológico	Concepto, importancia, optimizar proceso mediante programas			
Elaboración de Planes de negocio	Generalidad es de los Planes de Negocio Estructura que debe contener un Plan de Negocios Elaboración del plan de negocios	Conceptos, importancia, para que sirven, como elaborarlo	2	3 horas	Curso-taller



FINANCIAMIENTO

El monto de la inversión será financiado por una parte el municipio del cañar, ya que es un apoyo fundamental para la asociación Chagrana, y por otra parte los emprendedores deberán aportar con una cuota en lo que se refiere a: refrigerio, certificado entre otros.

PRESUPUESTO

DESCRIPCION	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO FINAL
RECURSOS DISPONIBLES			
ALQUILER DE SALA (INCLUIDO PUPITRES PIZARRA), BRINDADO POR EL MUNICIPIO DEL CAÑAR	20	8	\$160
MARCADORES ESFEROS	16	1	\$16
HONORARIO DE EXPOSITORES (FINANCIADO POR EL MUNICIPIO DEL CAÑAR)	37	0,50	\$18,50
25 HORAS	20		\$500
RECURSOS NO DISPONIBLES			
PAQUETES DE PAPEL (500) HOJAS	1	\$3,50	\$3,50



)

CERTIFICADOS			
POR	37	1,25	\$46,25
ASISTENCIA			
REFRIGERIOS	37X8 DIAS	1	\$296
IMPREVISTOS			\$30
Total			\$1070,25

Nota. la tabla muestra el presupuesto a utilizarse para el plan de capacitación.

Fuente: elaboración propia.



CRONOGRAMA

Modalidad		Taller	
Dirigido a		Emprendedores afiliados a la asociación Chagrana	
Mes	Fecha	Día	Temas
Abril	06-04-2024	1	Filosofía empresarial y Manejo de Recursos
Abril	07-04-2024	2	Requisitos para constituirse como empresa
Julio	06-07-2024	3	Administración y gerencia
Julio	07-07-2024	4	Finanzas
Septiembre	28-09-2024	5	Contabilidad
Septiembre	29-09-2024	6	Capacitación en ventas-marketing, comercialización
Diciembre	14-12-2024	7	Seguridad/ Prevención de riesgo/ higiene industrial
Diciembre	15-12-2024	8	Planes de negocio

Nota. la tabla muestra el cronograma de actividades para la capacitación.

Fuente: elaboración propia

EVALUACIÓN

La evaluación es un proceso sistemático, continuo e integral que indica hasta qué punto han sido logrados los objetivos planteados, debe ser integral y evaluar los conocimientos, habilidades y actitudes a desarrollar, así mismo debe ser permanente y estar presente en todo el evento, se consideran tres momentos básicos: diagnóstica inicial, formativa o intermedia, sumaria o final.



CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

11. CONCLUSIONES

Concluido el proyecto de estudio cuyo tema es “DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES Y PROPUESTA DE UN PLAN DE CAPACITACIÓN PARA EMPRENDEDORES, EN LA CIUDAD DE CAÑAR DE LA PROVINCIA DEL CAÑAR, 2022” se pudieron extraer las siguientes conclusiones:

Los emprendedores manifestaron su interés en ser capacitados en temas relacionados con el emprendimiento y desarrollo de microempresa, los mismos que ayudarán a fortalecer transformar sus pequeños negocios.

Se logró establecer los temas de mayor importancia y los que causan mayor problemática para los emprendedores.

Mediante las directrices dadas por los encuestados y entrevistados se logró elaborar un plan hecho a la medida de las necesidades de aprendizaje y desarrollo de los emprendedores.

El plan de capacitación está dirigido a aquellos emprendedores afiliados a la asociación Chagrana, con la ayuda del apoyo municipal se podrá impartir este plan.

Mediante este plan se pueden llenar los vacíos académicos inmediatos y prioritarios que tiene los emprendedores, de una manera eficaz y rápida ya que una gran mayoría ha llegado tan solo al nivel secundario.

Mediante esta guía, se quiere activar la relación entre las instituciones, ya sea banca privada o pública, fundaciones, asociaciones, etc., con los dueños de pequeños negocios y así puedan ayudarse mutuamente en su desarrollo.



12. RECOMENDACIONES

Es muy importante el apoyo de las entidades públicas sigan impulsando este tipo de trabajos de estudio, especialmente la capacitación a los emprendedores en distintas áreas, ya que existe deficiencia en conocimientos y poca estimulación para la participación.

Las autoridades gubernamentales encargadas de la producción y comercio del país deben estimular a diversos talleres, cursos y capacitaciones que sean provechosos y beneficiosos, además que tienen que ser acordes a la realidad y necesidad que ellos viven, orientándose a la eficiencia en sus actitudes.

Se debe aprovechar para capacitaciones sin fines de lucro formadas por entidades públicas o privadas y dirigidas por personal formado a profundidad en el ámbito empresarial.

La eliminación de un sin número de requisitos exagerados y no acordes a la realidad de los emprendedores referente a préstamos bancarios e impuestos.

En todo programa de capacitación siempre incentivar la autorrealización a las personas que van a ser capacitadas para generar en ellos la superación académica y fortalecer el emprendimiento de proyectos personales que ayuden al desarrollo de la sociedad en conjunto.



13. Bibliografía

- Alvarado Choez, D., Barreto Madrid, R., & Baque Cantos, M. (2021). Emprendimiento e innovación del sector microempresarial ecuatoriano durante la pandemia covid- 19. *Polo del Conocimiento*, 6(3), 2145-2164. doi:10.23857/pc.v6i3.2497
- Andrade Ortiz, C., & Ordóñez Laso, A. (2023). Diagnóstico de emprendimientos de economía popular y solidaria del cantón Cañar. *Revista Enfoques*, 7(25), 65-81. doi:https://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v7i25.155
- Ávila Angulo, E. L. (2021). LA EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO EMPRENDIMIENTO Y SU RELACIÓN CON LA INNOVACIÓN Y EL CONOCIMIENTO. *Revista Investigación & Negocios*, 14(23), 32-48. doi:https://doi.org/10.38147/invneg.v14i23.126
- Chaparro Salinas, E., & Álvarez Botello, J. (2020). Diagnóstico de la capacidad emprendedora de planeación estratégica en estudiantes de instituciones de educación superior del norte del estado de México. *Revista de Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación RILCO DS*, 13. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/rilcoDS/13/capacidad-emprendedora-planeacion.html>
- Chiavenato, I. (2019). Planeación estratégica.
- De Franco, M., & Vera, J. (2020). Paradigmas, enfoques y métodos de investigación: análisis teórico. *Revista Científica Mundo Cursivo*, 3(1), 1-4. Obtenido de <https://atlantic.edu.ec/ojs/index.php/mundor/article/view/38>
- Dos Santos, I., Farina, M., Sousa, F., Frazão, C., & Fontes, N. (2022). The Knowledge Spillover Theory of Entrepreneurship: current debates and directions for future research on entrepreneurial and innovative ecosystems. *Research, Society and Development*, 11(5). doi:https://doi.org/10.33448/rsd-v11i5.27957
- LEY ORGÁNICA DE EMPRENDIMIENTO E INNOVACIÓN. (2020). *LEY ORGÁNICA DE EMPRENDIMIENTO E INNOVACIÓN*. Quito, quito: evolucion juridica.
- Mazacón Roca, B., Briones Caicedo, W., Guevara Albán, G., & Alban Navarro, A. (2020). Perspectivas globales del emprendimiento social y su impacto con el desarrollo socioeconómico sostenible. *Revista Ciencia e Investigación*, 5(1), 958-975. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7723213>
- Medina Gamez, K. P. (2019). "Análisis del Emprendedurismo y Propuesta de un Plan de Formación y Capacitación para Emprendedores en la Ciudad de Arequipa". [TESIS DE MAESTRÍA]. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8443>
- Mogrovejo Román, M., & Gutiérrez Rodríguez, M. (2019). *Diagnóstico de las necesidades de capacitación para la elaboración del plan de desarrollo de personas en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de cerro colorado*. Arequipa.
- Quizhpilema Acero, S., Hinojosa Caballero, A., Rodríguez Pillaga, R., & Álvarez Gavilanes, J. (2020). Diagnóstico de emprendimientos de producción de fresa en la ciudad de Cañar. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(3), 286-317. doi:https://doi.org/10.35381/r.k.v5i3.899



Sambrano, J. (2020). *Métodos de investigación*. España: Alpha editorial. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=yXJ6EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=metodos+de+investigacion&ots=ATTGMoF-z0&sig=8flmXxy2KCuBVqZ0Ty2l-WaRbXw#v=onepage&q&f=false>

Tramullas, J. (2020). Temas y métodos de investigación en Ciencia de la Información. *Revisión bibliográfica. Prof. inf., (ART-2020-120046)*, 2000-2019. Obtenido de <https://atlantic.edu.ec/ojs/index.php/mundor/article/view/38>



14. ANEXOS

FORMATO DE LA ENTREVISTA DIRIGIDA AL PRESIDENTE DE LA ASOCIACION CHAGRANA

Nombre Edad Profesión

Función y cargo que desempeña dentro de la asociación

- 1. ¿Cómo se formó la asociación Chagrana?**
- 2. ¿Cómo nació esta idea?**
- 3. ¿Hace cuantos años se formó?**
- 4. ¿Con cuántos emprendedores?**
- 5. Que beneficios ofrece la tienda Chagrana a parte de ofrecer los productos de los emprendedores**
- 6. Actualmente ¿Quiénes son los que forman la directiva y Cuantos emprendedores están afiliados?**
- 7. ¿Cuáles son las características que resalta de los emprendedores?**
- 8. Según su criterio ¿Cree que los emprendedores de la asociación Chagrana cuenta con los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para sobrellevar el emprendimiento**
- 9. ¿Cómo califica a los emprendedores en general? ¿Por qué?**
- 10. ¿Cuáles son los problemas que identifica en los emprendedores?**
- 11. ¿Cuáles son los problemas que enfrentan los emprendedores por parte del entorno (político, económico, social, ambiental) según su criterio**
- 12. Quienes son los que organizan la capacitación, esto incluye los días,**



horarios, expositores, temas, entre otros

13. ¿Qué temas cree que falta capacitar o reforzarlo a los emprendedores?

14. Existe planificación de capacitación para los emprendedores por parte de ustedes

15. Cada que tiempo reciben capacitación los emprendedores

16. ¿Desde que se formó esta asociación más o menos cuántas capacitaciones han recibido los emprendedores?

17. ¿De qué instituciones reciben capacitación? ¿Son gratuitas las capacitaciones?

18. ¿Cree que los emprendedores reciben capacitación a parte de las que brindan ustedes como asociación?

19. ¿Cuándo fue la última vez que los emprendedores recibieron capacitación y si asistieron todos?

¡GRACIAS POR SU COLABORACION ¡

16.1. Formato de encuesta aplicada a los emprendedores



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

AREA JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

La presente encuesta tiene como objeto recopilar información para el proyecto de tesis “DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES Y PROPUESTA DE UN PLAN DE CAPACITACIÓN PARA EMPRENDEDORES, EN LA CUIDAD DE CAÑAR DE LA PROVINCIA DEL CAÑAR, 2022” de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional De Loja. Agradecemos su colaboración.

Nombres y apellidos

.....
Nombre del emprendimiento

.....
¿Cuáles son los productos o servicio que ofrece?

.....
.....
.....
.....

Tiempo al que se dedica a su emprendimiento en horas al día

- Menos de 1 hora al día
 Mas de 1 hora a 8 horas
 Mas de 8 horas

Tiempo del emprendimiento

- 1 año o menos
 2 años a 5 años
 6 años 10 años
 Mas de 10 años ¿Cuántos años?.....

Edad

- 15 años o 25 años
 26 a 35 años
 36 a 45 años
 46 a 55
 56 a 65 años

Con que frecuencia se dedica a su emprendimiento

- Todos los días
 Lunes a viernes
 2 a 4 días a la semana
 1 vez a la semana

Genero:

- Masculino
- Femenino

Estado civil

- Casado/a
- Soltero/a
- Unión libre
- Viudo/a

Nivel de educación

- Primaria
- Estudiante de bachillerato
- Bachillerato
- Estudiante universitario
- Título universitario
- Postgrado
- Ninguno

Título de :.....

¿Cuál es su profesión?

.....

1. ¿Cuál fue su principal motivación para emprender?

- Necesidad
- Oportunidad
- Mixta

2. Indique el nivel de las siguientes actitudes que cree que usted posee como emprendedor (Muy Alto, Alto, Medio, Bajo, Muy Bajo)

ACTITUD	MA	A	M	B	MB
Necesidad de logro					
Perseverancia					
Responsabilidad					
Autodisciplina en el trabajo					
Autoconfianza					
Tolerancia frente a los riesgos					
Adaptabilidad a los cambios					
Proactividad					
Tolerancia a la presión					
Integridad					
Estabilidad emocional					
Ambición					
Eficiencia					
Optimismo					
Solidaridad					
Empatía					

3. Seleccione el factor que incidió en su iniciativa para emprender

- Independencia laboral y económica
- Experiencia en el emprendimiento
- Generar empleo
- Reconocimiento social
- Disponibilidad de recursos
- Realización profesional
- Otro

¿Cuál?.....

.....

4. Indique el nivel de las siguientes aptitudes que cree que usted posee como emprendedor (Muy Alto, Alto,

APTITUD	MA	A	M	B	MB
Liderazgo					
Capacidad de análisis					
Innovador					
Poder de persuasión					
Iniciativa					
Orientación al cliente					
Capacidad de gestión					
Conocimiento del emprendimiento					
Capacidad de toma de decisiones					
Capacidad de planificación					
Creación de redes de contacto					
Capacidad de solución de problemas					
Habilidades de comunicación					
Mediación					
Capacidad de investigación					
Trabajo en equipo					
Capacidad de negociación					
Creatividad					

Medio, Bajo, Muy Bajo)

5. Quién o quiénes toman las decisiones en su emprendimiento?

- Yo (Emprendedor/a)
- La familia
- Yo y un profesional
- Yo y un amigo
- Otro ¿Cuál?.....

6. ¿Se formo para poder emprender?

- Si
- No

Si su respuesta es sí ¿Cómo se formó?
.....

7. ¿Tiene o Anteriormente tuvo otro emprendimiento?

- Si
- No

8. ¿Considera que usted cuenta con las habilidades, actitudes, conocimientos necesarios para seguir con su emprendimiento?

- Si
- Medianamente
- No

¿Por qué?.....

.....

9. ¿Cuál es la naturaleza jurídica de su emprendimiento?

- Sociedad de hecho
 - Anónima
 - Limitada
 - Unipersonal
 - Otra
- ¿Cuál?

10. Lugar donde en donde desarrolla la actividad de su emprendimiento es:

- Propio
- Arrendado
- Prestado

11. Zona:

- Urbana
- Rural

12. ¿Qué tipo de canal de comercialización utiliza?

- Venta directa
- Distribuidos
- Mayorista
- Venta online
- Supermercados y tiendas
- Otro cual.....

13. Emprendimiento ¿Cuál fue la fuente de financiamiento para su emprendimiento?

- Ahorro propio
- Capital semilla
- Inversionista
- Recursos familiares
- Recursos de amigos
- Créditos del sector público
- Crédito de la banca privada
- Otro cual.....

14. En su emprendimiento están establecidos:

- Misión
- Visión
- Objetivos
- Estrategias empresariales
- Valores empresariales
- Ninguno
- Todos

15. Tiene socios o accionistas su emprendimiento

- Si
- No

Si su respuesta es sí ¿Cuántos?

16. ¿Está afiliada a algún gremio empresarial?

- Si
- No

Si su respuesta es Si ¿Cuántos años?

¿Cuál es el nombre?

.....
.....

17. Dentro de las etapas de un plan de negocios cuál de las siguientes realizó usted para su emprendimiento

- Estudio de mercado
- Análisis financiero
- Estudio técnico
- Estudio legal
- Evaluación financiera
- Ninguno

18. En su emprendimiento dispone de:

- Equipo de computación
- Maquinaria y equipos de producción
- Bienes muebles
- Bienes inmuebles
- Vehículos
- Herramientas mayores y menores
- Fungibles
- No tiene activos

19. Actualmente ¿En qué etapa se encuentran su emprendimiento?

- Estancamiento
 - Auge
 - Crecimiento
 - Crisis
- ¿Por qué?.....

20. Tiene algún registro su emprendimiento

- Si, a través de contabilidad normal(usando los servicios de un profesional)
- Si, manteniendo registros personales
- No, ningún tipo de contabilidad

21. ¿Cuántos empleados tiene actualmente

- 0 empleados
 - 1 a 5
 - 6 a 12
 - Mas de 12
- ¿Cuántos?

22. Vende a otras ciudades

- SI
- NO

Si su respuesta es sí mencione la ciudades
.....
.....

23. Exporta su emprendimiento

- Si
- No

Si su respuesta es sí mencione los países a los que exporta

24. La competencia de su emprendimiento es:

- Poca
- Alta
- Ninguna

25.Cuál cree usted que es el motivo para el cierre de un emprendimiento

- Oportunidad de vender el emprendimiento
- Problemas de financiamiento
- Otra oportunidad de emprendimiento
- Razones personales

CAPACITACIÓN

26. Señale el aspecto que considera más importante según su criterio para su emprendimiento

- Capacitación
- Financiamiento
- Concursos
- Incubadoras
- Incentivos fiscales
- Marco regulatorio de inversión
- Asistencia técnica
- Otros cual

27. Ha recibido capacitación

- Si
- No

28. En caso de que su respuesta sea positiva a la anterior pregunta ¿En qué áreas recibió capacitación?

- Gestión y administración
- Finanzas y contabilidad
- Mejoramiento productivo
- Idiomas
- Ventas/ Marketing/ Comercialización
- Atención al público
- Tecnologías/ Computación/ Informática
- Seguridad/ Prevención de riesgo/ higiene industrial
- Otro ¿Cuál?

29. ¿Le gustaría recibir capacitación en otras áreas?

- Si
- No

Si su respuesta es sí ¿Cuáles?

.....

30. ¿Cuánta importancia le da a la capacitación?

- Mucha importancia
- Alguna importancia
- Poca importancia
- Ninguna importancia

31. ¿De quién o quiénes recibió capacitación?

- Institución del sector público
- Institución del sector privado
- ONG
- GAD municipal
- Ninguno
- Otro ¿Cuál?

32. ¿Invierte en la capacitación?

Si

No

Si su respuesta es Si ¿Cuál es el valor?

.....

33. ¿Con qué frecuencia le gustaría recibir capacitación?

Mensualmente

Trimestralmente

Semestralmente

Anualmente

¿Cuándo fue la vez que recibió capacitación?.....

34. ¿Considera que la capacitación es un factor motivacional?

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Neutral

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

35. ¿Cuáles son los beneficios que puede traer una capacitación?

- Desarrollo personal
- Aumenta la rentabilidad y genera actitudes positivas
- Eleva la motivación personal
- Cambio de actitudes y conductas
- Todos los anteriores
- No trae ningún beneficio
- Otro

36. ¿Qué métodos de capacitación facilitan su aprendizaje?

- Capacitación en clase
- Por computadora
- Material audiovisual
- Conferencias o exposiciones
- Otros.....

37. Señale el aspecto más importante según su criterio que cree que puede impedir el crecimiento de su emprendimiento

- Falta de clientes
- Falta de insumos
- Falta de financiamiento
- Falta de trabajadores capacitados
- Alto costo de contratar nuevos empleados
- Alto costo de las regulaciones o normas legales
- Altas tasas de impuesto
- Incertidumbre de la economía
- No cree que existan factores que impidan el crecimiento de su emprendimiento
- Otros ¿Cuál?.....

38. De los siguientes temas ubique del 1 al 10. Considerando que 1 es el mas importante y 9 menos importante

- Desarrollar ideas de microempresas
- Identificación de oportunidades de negocio
- Como ubicar una microempresa
- Requisitos necesarios para hacer una microempresa (documentación)
- Estructura de una empresa
- ¿Cómo crear una marca?
- ¿Cómo hacer un plan de negocio?
- Instituciones o asociaciones afines a un negocio
- Préstamos en instituciones financieras
- Como invertir el dinero dentro de las microempresas

39. ¿En qué otros temas le gustaría recibir capacitación?

.....
.....