



Ecuador – Septiembre 2017 - ISSN: 1696-8352

IESS: UN APOORTE AL FORTALECIMIENTO DEL TALENTO HUMANO

IESS: A CONTRIBUTION TO THE STRENGTHENING OF HUMAN TALENT

Autores

Andrea Albán Navarro¹;
Genoveva Moreira Santos²;
José Pacheco Delgado³

Datos de los autores

1Máster en Derecho Empresarial y
Tributación, Ingeniera en Contabilidad y Auditoría.
aalban@utb.edu.ec

2Máster en Informática Empresarial. Ingeniera en Sistemas
. gmoreira@utb.edu.ec

3Máster en Seguridad Informática Aplicada.
Ingeniero en Computación, Sistemas Tecnológicos.
jpacheco@utb.edu.ec

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Andrea Albán Navarro, Genoveva Moreira Santos y José Pacheco Delgado (2017): "IESS: un aporte al fortalecimiento del talento humano", Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana, Ecuador, (septiembre 2017). En línea:
<http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2017/iess-talento-humano.html>

Resumen

El Gobierno Nacional del Ecuador, está trabajando con la finalidad de fortalecer la Matriz Productiva, por ello ha creado la Secretaría Técnica de Capacitación, según Decreto Ejecutivo 1821 en el año 2001, la misma que brinda el servicio de capacitación y formación por medio de programas a profesionales de distintas ramas. Si bien es cierto, la SETEC siendo una institución del Estado, cumple con el propósito de fomentar la productividad por medio de la capacitación; por desconocimiento de los aportantes, este beneficio es desperdiciado en un gran porcentaje, por este sentido podemos recalcar que la SETEC es una Institución que brinda capacitación a las personas que se encuentran afiliadas al IESS en el sector privado, con relación de dependencia, donde parte de la aportación retorna como un financiamiento al afiliado en programas de formación profesional. El Objetivo es crear un plan de difusión para dar a conocer a los afiliados este beneficio y puedan acceder al mismo. Se recomienda hacer una campaña de concientización a las empresas a nivel nacional sobre la importancia de mantener al personal bien capacitado, creando un sistema integral de capacitación que permita desarrollar en ellos, sus conocimientos, habilidades y destrezas, para lograr industrias más competitivas. Instruir cómo se puede aprovechar al 100% el monto asignado a cada empresa para capacitación, teniendo una planificación anticipada luego de evaluar de manera adecuada al personal para medir sus falencias dentro de las funciones asignadas para cada cargo.

Palabras clave: Aportación, formación, productividad, capacitación, difusión, financiamiento.

Abstract

The National Government of Ecuador is working with the purpose of strengthening the Productive Matrix, so it has created the Technical Training Secretariat, according to Executive Decree 1821 in 2001, which provides training and education through programs to professionals of different branches. While it is true, the SETEC being an institution of the State, fulfills the purpose of promoting productivity through training; By ignorance of the contributors, this benefit is wasted in a large percentage, by this sense we can emphasize that the SETEC is an Institution that provides training to the people who are affiliated to the IESS in the private sector, with relation of dependence, where part of the contribution returns as a member financing in vocational training programs. The objective is to create a dissemination plan to inform the affiliates of this benefit and to be able to access it. It is recommended to raise awareness among companies at the national level about the importance of keeping staff well-trained, creating a comprehensive training system that allows them to develop their knowledge, skills and skills to achieve more competitive industries. Instruct how 100% of the amount allocated to each company can be used for training, having an advance planning after adequately evaluating the personnel to measure their failures within the functions assigned to each position.

Keywords: Contribution, training, productivity, training, dissemination, financing.

INTRODUCCION

Debido al incremento de necesidades de capacitación tanto dentro de las empresas como fuera de ellas, la oportunidad de formación que brinda el Estado a los profesionales con o sin relación de dependencia, con financiamiento de hasta el 100% según el sector, se manifiesta como una herramienta fundamental para generar profesionales y empresas más productivas y competitivas. Esto se logró por medio de la acreditación de Operadores de capacitación, siendo empresas dedicadas a capacitar en áreas del conocimiento específicas, las mismas que son sometidas a pruebas que les genera una calificación y así poder apoyar en el proceso de formación de los profesionales independientes, así como dentro de las empresas. Actualmente existe 2046 Operadores acreditados en la SETEC, los cuales brindan el servicio de capacitación con la misión de promover y proporcionar de manera eficiente el adiestramiento y formación profesional de calidad, aportando al incremento de los niveles de competitividad de los sectores productivos del país y de vida laboral de los trabajadores; basándose en los principios de ética, transparencia, solidaridad, honestidad, equidad, lealtad y compromiso.

Las actividades principales de la SETEC son:

- Acreditación de centro de capacitación y formación profesional.- Ejecutada por la Secretaría Técnica, define como centro de capacitación a todas las personerías públicas, privadas o mixtas, que no tengan fines de lucro, con capacidad legal para ejecutar actividades de capacitación y formación profesional y cuenta con la infraestructura adecuada y maneje sistemas funcionales.
- Financiamiento de capacitación.- El financiamiento para capacitaciones o programas de capacitación se brinda al personal en relación de dependencia aportantes al SETEC por medio del IESS, dicho financiamiento se da a los operadores de capacitación adecuadamente acreditados y que cumplan las normas y políticas establecidas por la institución.

METODOLOGIA

Según información presentada por ITSON¹ (2013: Internet), “La Investigación Cuantitativa se basa en un tipo de pensamiento deductivo, que va desde lo general a lo particular, utilizando la recolección y análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente. Además, confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de estadísticas para establecer con exactitud, patrones de comportamiento en una población. Algunas de las características de la investigación cuantitativa son: asume una postura objetiva, estudia conductas y otros fenómenos observables, genera datos numéricos para representar el ambiente social, emplea conceptos preconcebidos y teorías para determinar qué datos van a ser recolectados, emplea métodos estadísticos para analizar los datos e infiere más allá de los datos, emplea procedimientos de inferencia estadística para generalizar las conclusiones de una muestra a una población definida, es confirmatoria, inferencial y deductiva.

Las etapas de la investigación cuantitativa son:

1. Concebir la idea a investigar.
2. Plantear la problemática de investigación.
3. Elaborar el marco teórico.
4. Definir el tipo de investigación: exploratoria, descriptiva, correlacional o explicativa y hasta qué nivel llegará.
5. Establecer las hipótesis.
6. Seleccionar el diseño apropiado de investigación.
7. Selección de la muestra.
8. Recolección de los datos.
9. Analizar los datos.
10. Presentar resultados.

Según la **Cámara de Quito – Registro Oficial - Decreto Ejecutivo N° 680** (2010: internet), Estructura de Capacitación y Formación Profesional, Capítulo II, Sección 2, Art. 7 y 9.

“Art. 7. Secretaria Técnica de Capacitación y Formación Profesional. Créase la Secretaria Técnica de Capacitación y Formación Profesional, como entidad adscrita al Ministerio de Industrias y Productividad, con autonomía administrativa y financiera para el ejercicio y ejecución de la política de capacitación y formación profesional”.

“Art. 9. La Secretaria Técnica de Capacitación y Formación Profesional, tendrá las siguientes atribuciones:

1. Coordinar y ejecutar de manera integral las políticas nacionales pertinentes a la capacitación y formación profesional.
2. Convocar a la conformación de comités técnicos sectoriales con el fin de acordar estándares sectoriales, promover el reconocimiento de las competencias laborales y determinar necesidades sectoriales en relación a la capacitación y formación profesional.
3. Impulsar las actividades de formación, capacitación, asistencia técnica, especialización y difusión y evaluación de temas de capacitación y formación profesional por competencias laborales.
4. Acreditar operaciones de capacitación sea directamente o a través de entidades autorizadas para acreditación.
5. Ejecutar recursos del Fondo Nacional de Capacitación y Formación Profesional, sobre la base de los lineamientos y directrices emitidas por el Comité Institucional y las resoluciones del Consejo Consultivo de Capacitación y Formación Profesional.
6. Desarrollar el diseño de las metodologías a utilizarse para la elaboración de currículos a partir de estándares o normas de competencia, con la descripción de módulos específicos, transversales y evaluación de desempeño para cada perfil profesional. Esta actividad se realizará en coordinación con las entidades

¹ ITSON: Instituto Tecnológico de Sonora

encargadas de las diferentes fases de aprendizaje y cualificación para una correcta articulación.

7. Fomentar la formación de formadores por competencias laborales y en relación a nuevas metodologías para la enseñanza, aprendizaje y para diseño de currículos.
8. Diseñar modalidades de financiamiento y ejecución de programas que respondan a las necesidades de los diferentes sectores y atiendan a la diversidad de los beneficiarios.
9. Definir los lineamientos para la elaboración de perfiles profesionales y desarrollados según los grados ocupacionales sectoriales o aprobar los que fueren propuestos por otras instituciones sectoriales, así como definir la metodología interna para la estandarización de los perfiles, y coordinar el proceso de normalización de los mismos ante los entes nacionales y/o internacional.
10. Coordinar con el Organismo de Acreditación Ecuatoriano la acreditación de evaluadores y de entidades certificadoras de personas capacitadas por competencias laborales.
Las certificadoras y evaluadores acreditados serán encargados de ejecutar los procesos de evaluación sobre la base de los estándares de la Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional o normas de competencias (INEN)² para su certificación o reconocimiento sectorial.
11. Otras que le asigne el Comité Interinstitucional de Capacitación y Formación Profesional.”

Investigación bibliográfica – documental

Basándose en los estudios de Víctor H. Abril (2009: Internet), “Tiene el propósito de conocer, comparar, ampliar, profundizar y deducir diferentes enfoques, teorías, conceptualizaciones y criterios de diversos autores sobre una cuestión determinada, basándose en documentos (fuentes primarias), o en libros, revistas, periódicos y otras publicaciones (fuentes secundarias).

Su aplicación se recomienda especialmente en estudios sociales comparados de diferentes modelos, tendencias, o de realidades socioculturales; en estudios geográficos, históricos, geopolíticos, literarios, entre otros”.

POBLACION Y MUESTRA

La población está conformada por 21 Pequeñas y Medianas Industrias en el sector de calzado afiliadas a la Cámara de la Pequeña Industria de Tungurahua que es uno de los grupos con mayor problema por el desconocimiento de los beneficios que brinda el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social por las aportaciones recibidas.

² INEN: Instituto Ecuatoriano de Normalización, organismo oficial de la República del Ecuador para la normalización, la certificación y la metrología.

TABLA 1. Nómina de las PYMES del sector de calzado afiliados a la Cámara de la pequeña Industria de Tungurahua

Nº	RAZON SOCIAL
1	Calzado Gamos
2	Imporcalza
3	Dacris Shoes
4	Calzado Vaness
5	Calzado Luigi Valdini
6	Calzado Zepol
7	Calzado Deportivo GOB Shoes
8	Calzado de Charly
9	Calzado Trajano Basantes
10	Creaciones Anabel
11	Calzado Gaymo
12	Creaciones Martha's
13	Calzado Misshell – Bosseli
14	Marjorie Botas
15	Buffalo Calzado
16	Calzado Joshep's
17	Calzado Gusmar
18	Mil Boots
19	Lady Rose
20	D'Alexis
21	Buestan
21	TOTAL DE LA POBLACION

Fuente: Elaboración Propia

Puesto que la población es pequeña no es necesario calcular la muestra, pasando a ser la muestra la misma población.

RESULTADOS

Metodológicamente para Luis Herrera E. y otros (2002: 174-178 y 183-185), la construcción de la información se opera en dos fases: plan para la recolección de información y plan para el procesamiento de información.

Plan para la recolección de información

Este plan contempla estrategias metodológicas requeridas por los objetivos e hipótesis de investigación, de acuerdo con el enfoque escogido, considerando los siguientes elementos:

- **Definición de los sujetos:** Las personas a ser investigadas son los dueños de las Industrial de calzado de Tungurahua afiliadas a la Cámara de la Pequeña Industria de según la muestra obtenida.
- **Selección de las técnicas a emplear en el proceso de recolección de información.**
Las técnicas que se va a utilizar en esta investigación es una encuesta. Ver Anexo 4

Según la información presentada por Sesén (2012: 122) “La encuesta, es una recopilación de opiniones por medio de cuestionarios o entrevistas en un universo o muestras específicos, con el propósito de aclarar un asunto de interés para el encuestador. Se recomienda buscar siempre agilidad y sencillez en las preguntas para que las respuestas sean concretas y centradas sobre el tópico en cuestión.

Las encuestas se efectuaron al personal administrativo de negocio a través de un cuestionario que permitió obtener datos importantes que conllevan a comprender el estudio planteado.

- **Selección de recursos de apoyo (equipos de trabajo).**
Parte del personal que va a trabajar voluntariamente sin percibir remuneración económica son las empresas que va a ser encuestado.

Plan de procesamiento de información

- **Revisión crítica de la información recogida.** Es decir limpieza de información defectuosa: contradictoria, incompleta, no pertinente, etc.
- **Repetición de la recolección.** En ciertos casos individuales, para corregir fallas de contestación.
- **Tabulación o cuadros según variables de cada hipótesis: manejo de información, estudio estadístico de datos para presentación de resultados.**

TABLA 2. Cuantificación de resultados encuesta

PREGUNTAS	SI	NO	a	b	c	d	TOTAL
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							

Fuente: Elaboración propia

- **Representaciones gráficas.** Ejemplo de figura a ser utilizada para la presentación visual porcentual de los resultados cuantificados en la tabla anterior.

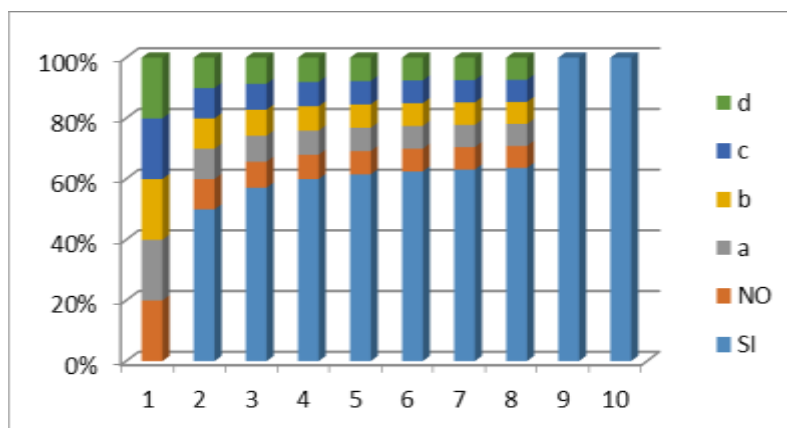


FIGURA 1. Representación gráfica de resultados
Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

La presentación de los resultados estadísticos de la investigación, permitió la elaboración de los instrumentos de investigación (ficha de observación, cuestionario de encuesta) y posterior aplicación en la población inmersa.

De la tabulación de datos se diseñaron los cuadros estadísticos y gráficos respectivos, que contienen los porcentajes de opinión de la población consultada, entorno a cada una de las interrogantes planteadas para cada una de las variables.

La información obtenida da respuestas a los objetivos planteados en la investigación y se utilizan para la comprobación estadística de una de las hipótesis planteadas.

Del análisis e interpretación de datos se obtendrá la información para detectar las conclusiones y recomendaciones pertinentes para el problema de investigación a partir de las cuales se establecerá la propuesta de solución al problema y tratar de inferir en el impacto.

ENCUESTA APLICADA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO

1: ¿Conoce y aplica los beneficios que brinda el IESS al momento de realizar las aportaciones?

Tabla 3. Pregunta 1

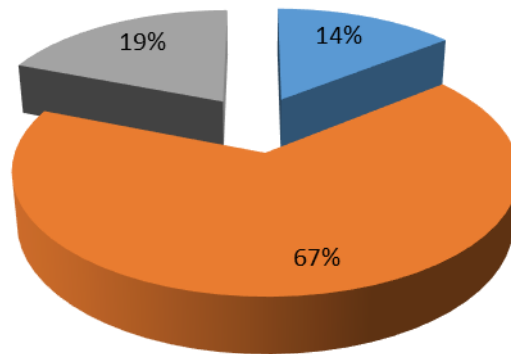
SI	3	14,00
NO	14	67,00
RARA VEZ	4	19,00
	21	100,00

Fuente: Elaboración Propia

Figura 2. Representación Grafica

1. ¿Conoce y aplica los beneficios que brinda el IESS al momento de realizar las aportaciones?

■ NO ■ RARA VEZ



Fuente: Elaboración Propia

Del análisis realizado se determina que aunque los gerentes de las empresas encuestadas conozcan los beneficios del IESS no todos aplican y aprovechan de utilizar los servicios del IESS solo un 14% conocen y aplican mientras que mayoritariamente el 67 % no lo hacen. Se debe fomentar la promoción a fin de lograr una mayor aplicación a nivel de las empresas de la Provincia

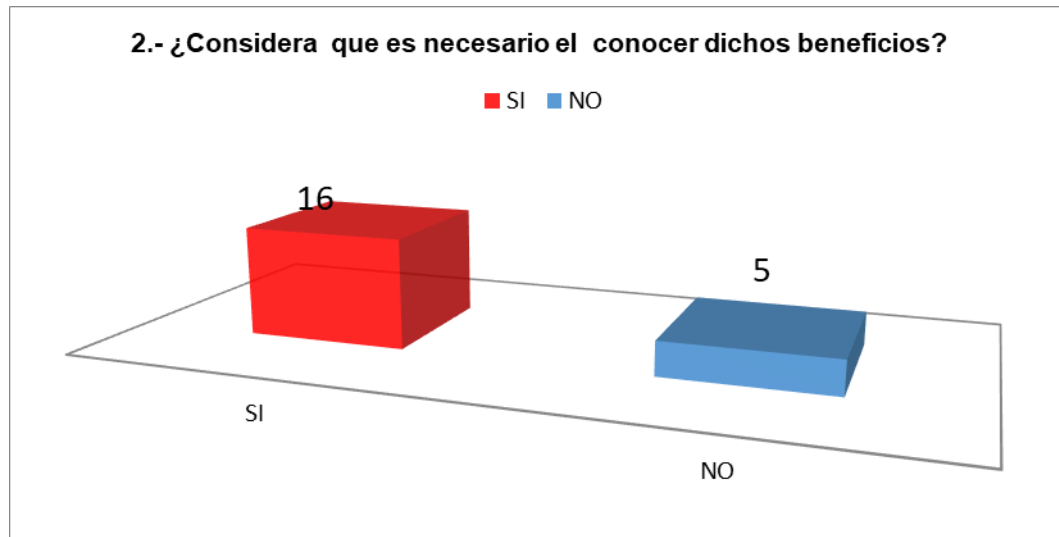
2: ¿Considera que es necesario el conocer dichos beneficios?

Tabla 4. Pregunta 2

SI	16	76,19
NO	5	23,81
	21	100,00

Fuente: Elaboración Propia

Figura 3. Representación Grafica



Fuente: Elaboración Propia

Se determina que 16 de las 21 empresas encuestadas consideran necesario conocer los beneficios minoritariamente solo 5 creen que no lo es.

Al considerar los empresarios que si es importante conocer los beneficios seria bueno el tratar de implementar mecanismos en las empresas para poder estar actualizados en la información esto puede ser mediante suscripciones a boletines del IESS o con personal que se encargue de hacer seguimiento

3: ¿Pagan a tiempo las aportaciones al IESS?

Tabla 5. Pregunta 3

SI	14	66,66
NO	7	33,34
	21	100,00

Fuente: Elaboración Propia

Figura 4. Representación Grafica



Fuente: Elaboración Propia

De la muestra tomada de acuerdo a la población determinada un 66.66% si pagan sus aportes al IESS de manera que la ley determinas en cuanto a plazos mientras que un 33.34% no lo hacen.

Se establece que mayoritariamente las empresas cumplen los pagos a tiempo lo cual es favorable para sus colaboradores se debe fomentar para que sea el total de las empresas las que cancelen los aportes a tiempo así se benefician sus empleados de todos los beneficios que tiene el cumplir con el IESS.

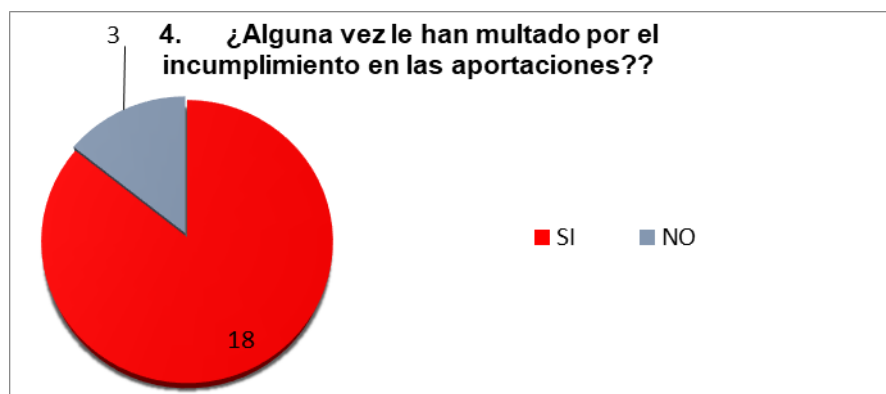
4: ¿Alguna vez le han multado por el incumplimiento en las aportaciones?

Tabla 6. Pregunta 4

SI	18	85,71
NO	3	14,29
	21	100,00

Fuente: Elaboración Propia

Figura 5. Representación Grafica



Fuente: Elaboración Propia

Se determina que apenas 3 empresas han cumplido con los pagos sin caer en mora, por lo tanto, no han sido multadas.

De nuestra muestra 85.71% es decir 18 de las 21 empresas si han sido multadas, esto nos muestra que se debe trabajar fomentando a cumplirlas obligaciones con el IESS sin caer en mora así se lograría un mayor beneficio de las empresas y sus colaboradores

Los valores que se cancelan por mora pueden servir para cubrir otros gastos que beneficien a sus empleados, como mayor capacitación mayores incentivos más beneficios.

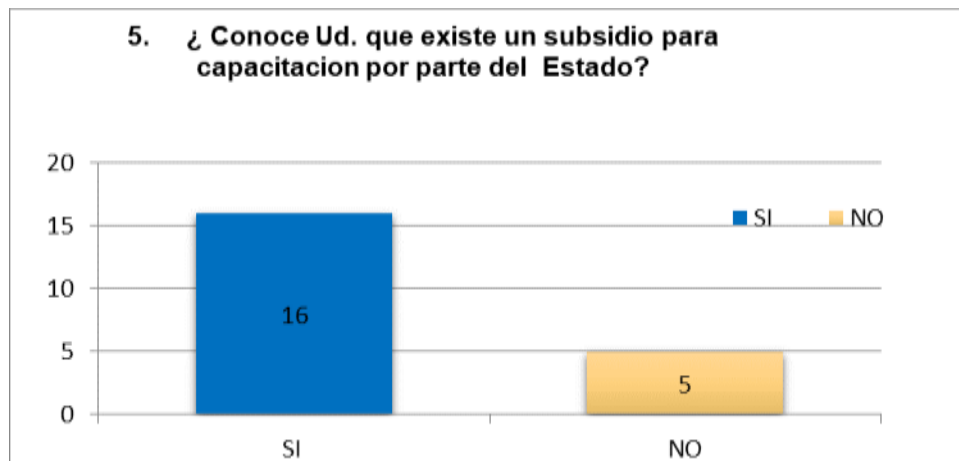
5: ¿Conoce usted que existe un subsidio para capacitación por parte del Estado?

Tabla 7. Pregunta 5

SI	16	76,20
NO	5	23,80
	21	100,00

Fuente: Elaboración Propia

Figura 6. Representación Grafica



Fuente: Elaboración Propia

El análisis nos indica que es subsidio del gobierno si se conoce a nivel de las empresas teniendo un 76.20% de respuestas en porcentaje es decir 16 empresas o gerentes de las empresas si conocen de este subsidio para capacitación, lo cual es positivo se deberá fomentar ampliar este conocimiento a fin de cubrir la totalidad de las empresas

Siendo conocedores de este beneficio se debe aplicar programas internos para que esta capacitación sea recibida y de los resultados dentro de los colaboradores de las empresas.

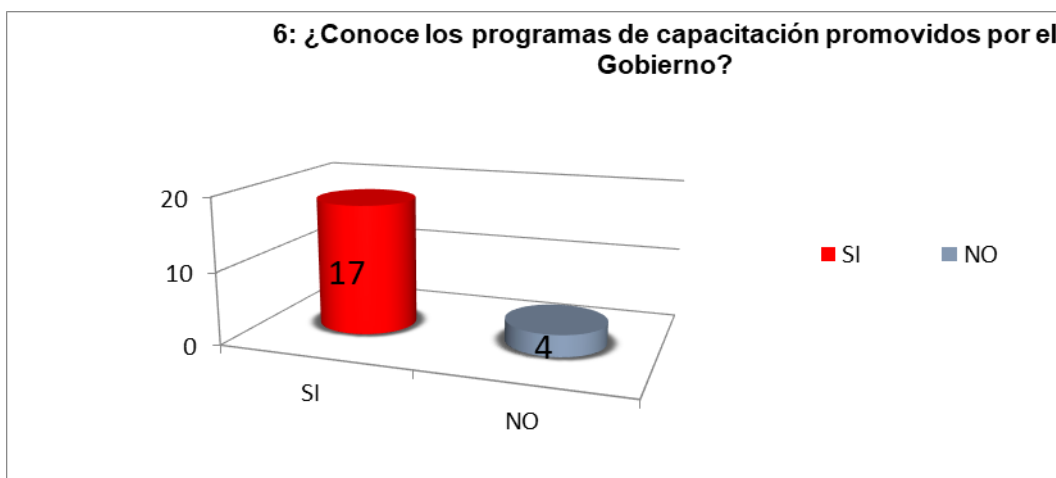
6: ¿Conoce los programas de capacitación promovidos por el Gobierno?

Tabla 8. Pregunta 6

SI	17	80,95
NO	4	19,05
	21	100,00

Fuente: Elaboración Propia

Figura 7. Representación Grafica



Fuente: Elaboración Propia

Dentro del análisis vemos que las empresas comienzan a conocer sobre los programas de capacitación de gobierno por lo que 17 gerentes responden si conocer de los programas es decir 80.95% solo 4 no es decir 19.05%.

Al gobierno le corresponde aplicar los programas y a las empresas aprovechar de esta capacitación a fin de que sus colaboradores sean los más beneficiados y por ende esto se refleje en el mejoramiento del rendimiento de las empresas

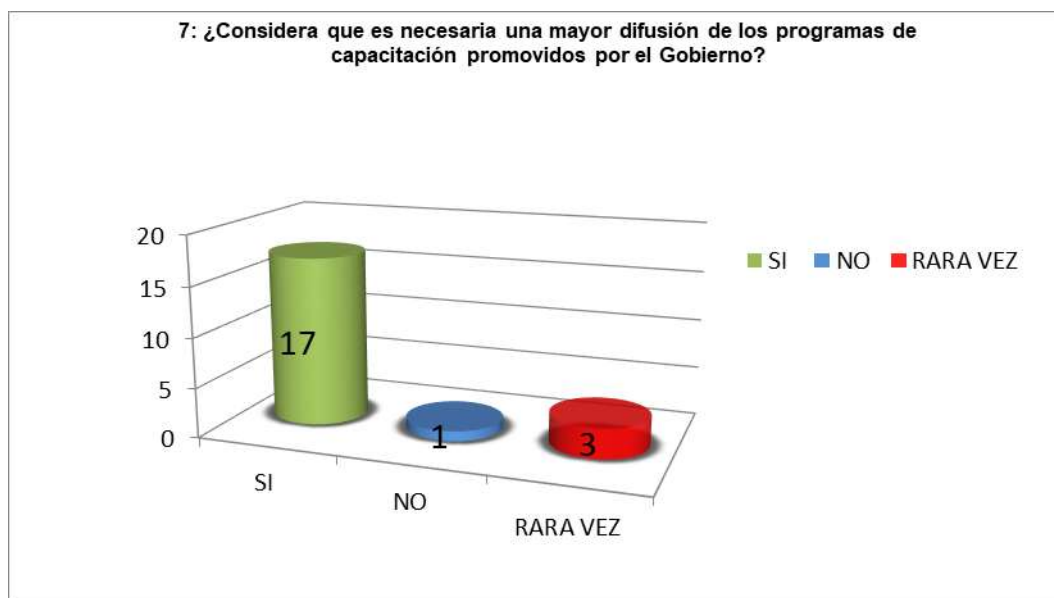
7: ¿Considera que es necesaria una mayor difusión de los programas de capacitación promovidos por el Gobierno?

Tabla 9. Pregunta 7

SI	17	80,95
NO	1	4,76
RARA VEZ	3	14,29
	21	100,00

Fuente: Elaboración Propia

Figura 8. Representación Gráfica



Fuente: Elaboración Propia

Del análisis de las encuestas se determina que 17 de los 21 gerentes consideran que si es necesaria mayor difusión de los programas promovidos por el gobierno apenas 1 gerente opina que no

Los empresarios y gerentes encuestados consideran que si debe haber más difusión de los programas de gobierno en lo que concierne a capacitación.

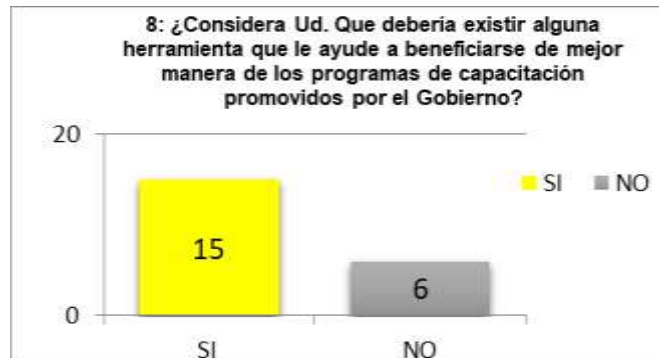
8: ¿Considera usted que debería existir alguna herramienta que le ayude a beneficiarse de mejor manera de los programas de capacitación promovidos por el Gobierno?

Tabla 10. Pregunta 8

SI	15	71,42
NO	6	28,57
	21	100,00

Fuente: Elaboración Propia

Figura 9. Representación Grafica



Fuente: Elaboración Propia

El análisis indica que un 71.42% es decir 15 de los 21 gerentes encuestados consideran que si debe existir una herramienta que ayude a beneficiarse de los programas de gobierno solo 6 de los 21 es decir 28.57% considera que no debe existir alguna herramienta.

Al existir una herramienta que puede ser informática, WEB o comunicacional que permita la aplicación de los programas de gobierno.

9.-¿Con que frecuencia capacita a su personal?

Tabla 11. Pregunta 9

MUY FRECUENTE	2	9,53
FRECUENTE	5	23,80
POCO FRECUENTE	8	38,09
NUNCA	6	28,58
	21	100,00

Fuente: Elaboración Propia

Figura 10. Representación Grafica



Fuente: Elaboración Propia

La capacitación se da en un porcentaje muy bajo apenas 9.53% de las empresas lo hacen frecuentemente mientras que 28.58% nunca lo hacen los rangos son muy altos la capacitación no es vista con importancia por lo que se debe fomentar a que los gerentes conozcan y apliquen en mayor grado la capacitación de sus empleados

La mayoría de empresas lo hacen poco frecuente pese a existir programas e incentivos de gobierno las empresas no capacitan de manera frecuente a sus colaboradores.

10,-¿Considera que la capacitación potencializa las competencias de sus empleados?

Tabla 12. Pregunta 10

SI	14	66,66
NO	7	33,34
	21	100,00

Fuente: Elaboración Propia

Figura 11. Representación Gráfica



Fuente: Elaboración Propia

De las encuestas realizadas se determina que 66.66 % si considera que la capacitación potencializa las competencias de los empleados por lo que se debería aprovechar y mejorar en este sentido los proyectos de gobierno.

11,- ¿Mantiene al momento un plan de capacitación para su personal?

Tabla 13. Pregunta 11

SI	19	90,47
NO	2	9,52
	21	100,00

Fuente: Elaboración Propia

Figura 12. Representación Grafica



Fuente: Elaboración Propia

Si mantienen un plan de capacitación un 90.47 % es decir 19 de los 21 gerentes encuestados mientras que 9.52% no lo hacen es decir 2 de los 21.

Este análisis muestra que se debe tratar de que las dos empresas faltantes incrementen dentro de sus actividades un plan de capacitación para su personal.

12.- ¿Cuenta con recursos económicos para desarrollar su plan de capacitación?

Tabla 14. Pregunta 12

SI	10	47,62
NO	8	38,09
RARA VEZ	3	14,29
	21	100,00

Fuente: Elaboración Propia

Figura 13. Representación Grafica



Fuente: Elaboración Propia

Esta pregunta nos permite determinar que apenas 10 de las 21 empresas cuentan con recursos económicos para capacitación 8 no cuentan con recursos lo cual indica que para llevar a cabo la capacitación de sus empresas no solo es necesario conocer y planificar sino más bien aprovisionar los recursos para aplicar los programas de capacitación Conocedores de la importancia y los beneficios de la capacitación las empresas deberían considerar una inversión y no un gasto la capacitación

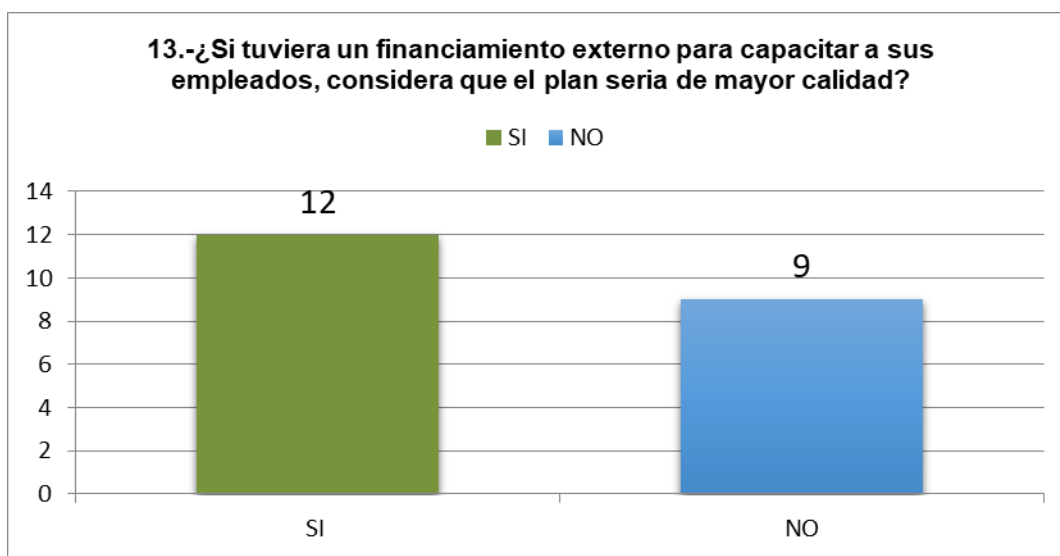
13.-¿Si tuviera un financiamiento externo para capacitar a sus empleados, considera que el plan sería de mayor calidad

Tabla 15. Pregunta 13

SI	12	57,14
NO	9	42,86
	21	100,00

Fuente: Elaboración Propia

Figura 14. Representación Grafica



Fuente: Elaboración Propia

Solo un 57.14% más de la mitad de las empresas si tuvieran financiamiento externo si capacitarías a los empleados que 42.86% no lo harían pese a que el financiamiento sea externo. Pero consideran que el plan de capacitación si sería mayor.

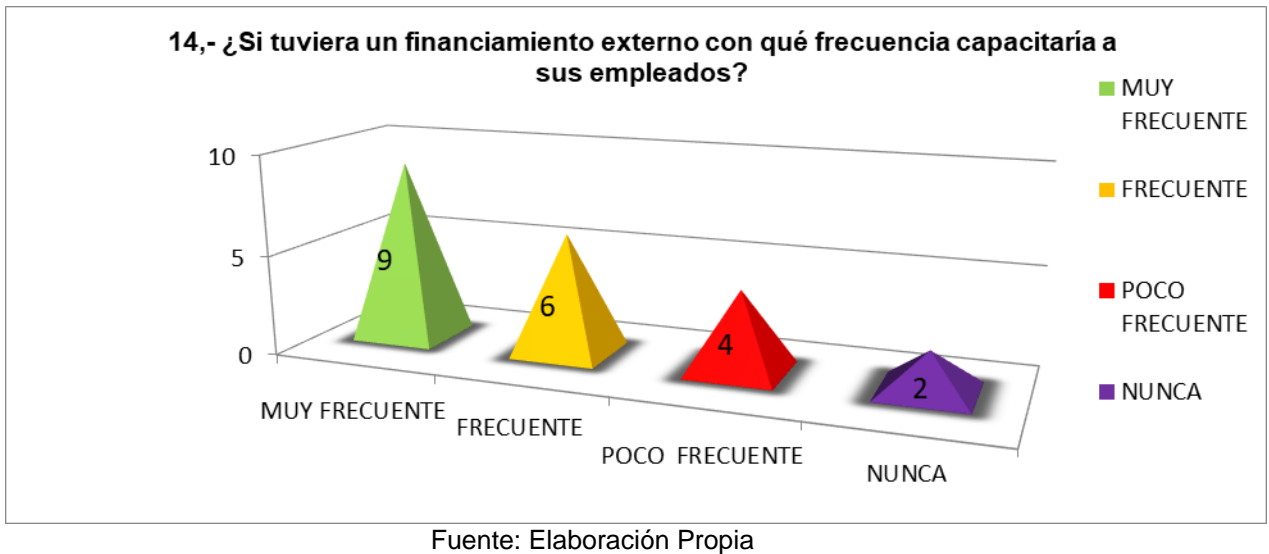
14,- ¿Si tuviera un financiamiento externo con qué frecuencia capacitaría a sus empleados?

Tabla 16. Pregunta 14

MUY FRECUENTE	9	42,85
FRECUENTE	6	28,57
POCO FRECUENTE	4	19,05
NUNCA	2	9,53
	21	100,00

Fuente: Elaboración Propia

Figura 15. Representación Grafica



De las encuestas realizadas se determina que al tener financiamiento externo el 42.85% capacitarían a sus empleados muy frecuente un 28.57% frecuentemente un 19.05 poco frecuente y 9.53 nunca lo haría

CONCLUSIONES

- En la actualidad las empresas más competitivas ofrecen productos y servicios de más alta calidad y con mejores costos, debido a que para sus propietarios o autoridades el recurso más importante dentro de la industria es el Humano. Pero para la mayoría de empresas este factor es desconocido puesto que el destinar un monto para su personal se convierte en un gasto, más no en una inversión. De esta manera pensar en capacitar al personal dentro de una empresa se hace un gasto innecesario para la mayoría, por lo cual no lo toman como opción dentro de su presupuesto anual.
- Aunque el programa de Gobierno creado para beneficiar a los aportantes al IESS con el 0,5% para capacitación anual sea una de las mejores opciones para hacer de un empleado más competitivo, el desconocimiento de dicho beneficio dentro de las empresas conlleva a que los empresarios sigan mostrando desinterés por apoyar en el proceso de mejoramiento de sus colaboradores, esto podría marcar la diferencia entre el éxito o el fracaso en la mayoría de las organizaciones

BIBLIOGRAFIA

- ABRIL (2009) "Técnicas e instrumentos de la investigación" (en línea) disponible en:
<http://vhabril.wikispaces.com/file/view/T%C3%A9cnicas+e+Instrumentos+de+Investigaci%C3%B3n+-+Abril+PhD.pdf>
- CAMARA DE QUITO - REGISTRO OFICIAL 406 (2011), Decreto Ejecutivo N° 680, "Estructura de Capacitación y Formación Profesional, Art. 7 y 9" (en línea) disponible en:
http://www.lacamaradequito.com/uploads/tx_documents/decreto680.pdf

ANEXOS

ANEXO 1				
ENCUESTA				
1	¿Conoce y aplica los beneficios que brinda el IESS al momento de realizar las aportaciones?			
	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	RARA VEZ <input type="checkbox"/>	
2	¿Considera que es necesario el conocer dichos beneficios?			
	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>		
3	¿Pagan a tiempo las aportaciones al IESS?			
	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>		
4	¿Alguna vez le han multados por el incumplimiento en las aportaciones?			
	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>		
5	¿Conoce Ud. Que existe un subsidio para capacitación por parte del Estado?			
	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>		
6	¿Conoce los programas de capacitación promovidos por el Gobierno?			
	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>		
7	¿Considera que es necesaria una mayor difusión de los programas de capacitación promovidos por el Gobierno?			
	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	RARA VEZ <input type="checkbox"/>	
8	¿Considera Ud. Que debería existir alguna herramienta que le ayude a beneficiarse de mejor manera de los programas de capacitación promovidos por el Gobierno?			
	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>		
9	¿Con que frecuencia capacita a su personal?			
	MUY FRECUENTE <input type="checkbox"/>	FRECUENTE <input type="checkbox"/>	POCO FRECUENTE <input type="checkbox"/>	NUNCA <input type="checkbox"/>
10	¿Considera que la capacitación potencializa las competencias de sus empleados?			
	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>		
11	¿Mantiene al momento un plan de capacitación para su personal?			
	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>		
12	¿Cuenta con recursos económicos para desarrollar su plan de capacitación?			
	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	RARA VEZ <input type="checkbox"/>	
13	¿Si tuviera un financiamiento externo para capacitar a sus empleados, considera que el plan seria de mayor calidad?			
	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>		
14	¿Si tuviera un financiamiento externo con qué frecuencia capacitaría a sus empleados?			
	MUY FRECUENTE <input type="checkbox"/>	FRECUENTE <input type="checkbox"/>	POCO FRECUENTE <input type="checkbox"/>	NUNCA <input type="checkbox"/>