

**LA CAPACITACIÓN PARA MICROEMPRESARIOS DESDE LA ACCIÓN UNIVERSITARIA:
UN ASUNTO QUE POSPONE EL DESEMPEÑO EMPRESARIAL A PEQUEÑA ESCALA EN LAS
COMUNIDADES.**

**TRAINING FOR MICRO-ENTREPRENEURSHIP FROM UNIVERSITY ACTION: AN ISSUE THAT
POSTPONES SMALL-SCALE BUSINESS PERFORMANCE IN COMMUNITIES**

Jhon Boza Valle, Ph.D.

<https://orcid.org/0000-0002-3458-3844>

Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Quevedo, Ecuador.

jboza@uteq.edu.ec

Emma Mendoza Vargas, Mgtr.

<https://orcid.org/0000-0002-0220-4328>

Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Quevedo, Ecuador.

emendoza@uteq.edu.ec

César Muñoz Heredia, Mgtr.

<https://orcid.org/0000-0002-4067-6692>

Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Quevedo, Ecuador.

cmunoz@uteq.edu.ec

Victoria Velasco Barahona, Mgtr.

<https://orcid.org/0000-0002-8170-5111>

Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Quevedo, Ecuador.

vvelasco@uteq.edu.ec

ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN

Recibido: 1 de febrero de 2021

Aceptado: 29 de marzo de 2021

RESUMEN

En el contexto empresarial, cada tipo de empresas tiene establecido un determinado alcance, así como definidas las prioridades para establecer una estrategia de gestión organizacional que beneficie al propio negocio y también a sus directivos y miembros. Entre los aspectos que hoy no reciben prioridad se encuentra el asunto de la capacitación, entendida como la formación de habilidades cognitivas y personales para llevar a cabo el microemprendimiento, desde los centros universitarios. Ese fenómeno también ocurre en nuestro territorio con la participación de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo. Por ello, resulta pertinente desarrollar una investigación que describan el fenómeno poco estudiado desde la perspectiva cuantitativa, y con el empleo de la Encuesta. Se usó el muestreo intencional de 320 microemprendimientos del



sector del comercio fundamentalmente. Las oportunidades que hoy tienen las microempresas de desarrollarse y generar mayor movilidad al sector de la economía se ve estropeado porque los negocios se mantienen sobre la base de improvisaciones y toma de decisiones sin previa visión de las consecuencias de los procesos y estrategias que se implementan, en primer lugar, debido a la falta de saberes, y en otros casos, por la falta de competencias e inteligencia emocional para enfrentar los escollos del mercado.

Palabras claves: microemprendimiento, autoempleo, microempresa, capacitación de los microemprendedores.

ABSTRACT

In the business context, each type of company has established a certain scope, as well as defined priorities to establish an organizational management strategy that benefits the business itself and also its directors and members. Among the aspects that do not receive priority today is the issue of training, understood as the formation of cognitive and personal skills to carry out micro-entrepreneurship, from university centers. This phenomenon also occurs in our territory with the participation of the Quevedo State Technical University. For this reason, it is pertinent to develop an investigation that describes the phenomenon little studied from a quantitative perspective, and with the use of the Survey. The intentional sampling of 320 micro-enterprises in the commerce sector was used mainly. The opportunities that micro-enterprises have today to develop and generate greater mobility to the economic sector are spoiled because businesses are maintained on the basis of improvisations and decision-making without prior vision of the consequences of the processes and strategies that are implemented, in the first place, due to the lack of knowledge, and in other cases, due to the lack of skills and emotional intelligence to face the pitfalls of the market.

Keywords: micro-entrepreneurship, self-employment, micro-enterprise, training of micro-entrepreneurs

INTRODUCCIÓN

Desde épocas remotas el emprendimiento se ha constituido en el instrumento básico de la economía y motor de desarrollo socioeconómico latinoamericano y del mundo, esta realidad evidencia la necesidad de crear políticas públicas que apoyen a estas unidades productivas, en el crecimiento empresarial, prosperidad económica y material de sus emprendedores, impulsando así la articulación con la sociedad en la generación de empleo (Mendoza, 2017).

El mercado laboral, caracterizado por la inseguridad como denominador común en la sociedad, ha generado que el microemprendimiento se lo acoja como una tabla de salvación en aspecto beneficioso para la familia a través del autoempleo, el aumento de los ingresos y la independencia económica ha suscitado que esta modalidad de trabajo se coloque como uno de los principales ámbitos en los cuales los individuos pueden desarrollarse, en las comunidades en términos generales.

El contexto de los emprendedores como parte de su realidad actual presenta un panorama de exigencias a los emprendedores, está claro que negocio que se queda de la tecnología o no innova se condena a perecer, esto se ve afectado por cuanto en nuestro medio se carece de estudios, datos e información que garanticen una línea base confiable a los emprendedores en el momento de elaborar sus estrategias y asumir nuevos retos (Escobar Terán, Mendoza Vargas, Boza Valle, & Alcívar Saltos, 2019).

En toda América Latina, las microempresas comienzan a incrementarse, porque la globalización y la incidencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones genera que se requieran menos empleos en las organizaciones empresariales y que la masa trabajadora busque otras alternativas laborales para poder subsistir. En esta región del mundo el 97% ya supone parte de esta familia, generando más del 60% de empleos formales y aportando entre el 30% y 50% del Producto Interno Bruto (Mite, López, & Lovato, 2017).

Esta realidad atañe en todo su contexto al Ecuador, donde los pequeños negocios adquieren relevancia, pero con saldos menos halagüeños si se tiene en cuenta que muchos de los microemprendimientos fracasan por varias razones: falta de financiamiento, precariedad del local de trabajo, inestabilidad del personal, inaccessos a la materia prima, baja productividad, limitadas posibilidades de competencia.

Los expertos advierten que muchas de las irregularidades de los negocios pequeños que dan al traste con el fracaso o poco éxito de las microempresas se deben a la escasa capacitación con que cuenta el personal enfrascado en ese tipo de proyectos (Torrent, 2012), de modo que en muchas de las ocasiones no se cumplen las expectativas iniciales y tampoco se es consciente de la importancia que presenta dominar ciertos campos del conocimiento para que la inversión genere mayores ingresos y tenga una alta durabilidad.

Por otra parte, se debe señalar que la formación en determinados aspectos del ámbito empresarial no constituye, por sí solo, un requisito para sustentar los proyectos, se necesitan también de otras facultades que tienen que ver más con el componente subjetivo de la persona,

como es el modo de relacionarse con los colectivos, las habilidades de gestión empresarial que se tenga, el tipo de liderazgo que implementa, la capacidad para innovar, para tomar decisiones, para crear oportunidades y tomar riesgos.

Pero en Ecuador, pocos son los microempresarios que han advertido las ventajas de la capacitación antes y durante el montaje y desempeño de los negocios; en primer lugar, porque no lo consideran necesario; en otros casos, porque no se permiten o les es imposible invertir en ese tipo de instrucción. Las consecuencias que ello genera radican en las limitadas estrategias de promoción, gestión, servicio, ventas, financiamiento, que tienen los empleadores y empleados de las microempresas para enfrentar la complejidad del mundo de los negocios.

Si un empleado no tiene capacidad para realizar sus tareas, puede ser enviado a capacitarse para instruirse y conocer nuevas habilidades laborales si esta persona no puede aprender estas habilidades pasaría a labores más simples, siendo reemplazado por un empleado más efectivo, concediéndole obviamente las herramientas necesarias para realizar su trabajo; esto permitiría que el empleado se sienta motivado y trabaje en forma más eficiente (Manjarrez Fuentes, Boza Valle, & Mendoza Vargas, 2020).

La falta de capacitación dentro de las microempresas mella las posibilidades de competir en el mercado, y hace que permanezcan en un espacio rezagado dentro de las plataformas en las cuales interactúan. En los últimos años, si bien existe el interés por señalar las causas de la frustración de este tipo de negocios, muchos estudios profundizan más en el tema de la gestión financiera y existe escaso interés por indagar sobre la influencia que tiene la capacitación en el éxito o fracaso de las pequeñas empresas.

Las acciones creativas que llevan emprender, dependen exclusivamente del capital humano, el cual es el encargado de proyectar ideas estratégicas capaces de transformar situaciones que alteran el buen funcionamiento de las iniciativas de negocios (Boza Valle, Manjarrez Fuentes, & Mendoza Vargas, 2020).

La capacitación puede lograr que problemas sustanciales que enfrenta el microemprendimiento puedan ser erradicados a tiempo, como son el carácter informal, el poco reconocimiento público, la inseguridad financiera, la inadecuada estructura administrativa, el mal servicio, la mala calidad de las estrategias de marketing, entre otros aspectos que definen el desarrollo de este tipo de empresas que poco pueden competir con los grandes conglomerados.

En ese sentido resultaría de interés y sería importante realizar un estudio que permitiera apreciar las peculiaridades de este fenómeno para poder discutir las maneras que existen de

contrarrestar las consecuencias de las limitaciones de instrucción que tienen las personas involucradas en los microemprendimientos. Para ello, resulta pertinente realizar un acercamiento a los presupuestos teóricos que se cuentan para aplicar determinada metodología de investigación y arribar a conclusiones.

MARCO TEÓRICO

El microemprendimiento se encuentra definido como la voluntad, el rol y las actividades que generan las personas para crear, insertarse o desarrollar organizaciones empresariales a pequeña escala (De Lucas Osorio, 2013). En los últimos años, a las personas que se involucran en este tipo de negocios y aplican estrategias adecuadas para encaminarlo y tener éxito, como generar capacidad de iniciativa, creatividad y proactividad para superar el alto riesgo que supone todo proyecto empresarial, se les denomina emprendedor.

Según Mendoza, Escobar, Boza & Macías (2019), entre las características que definen a un emprendedor, en primer lugar, se encuentra el nivel de formación, pues ello constituye la base del conocimiento en la gestión administrativa empresarial de los pequeños negocios. Para ello es importante los conocimientos sobre cuentas financieras, comunicación, publicidad, dominio del mercado. El grado de especialización en estas materias beneficia o no la administración de sus organizaciones, pues la unión del conocimiento acerca de estos contenidos permite al emprendedor adquirir una mayor visión estratégica.

Uno de los principales talones de Aquiles de estas iniciativas ha sido la baja instrucción que tienen no solo sus trabajadores, sino también sus jefes y personal administrativos, lo cual les impide considerar las posibilidades que a corto, mediano y largo plazo pudieran tener las empresas que dirigen (Mendoza Vargas , Villarroel Puma, & Carranza Quimi, 2020).

Según explica Kirzner (1998), un elevado número de la población que viven en países con el sistema capitalista y que sufren las consecuencias de la Globalización, dependen de la productividad de las microempresas, sobre todo en las grandes ciudades; incluso, muchas familias han salido de condiciones de pobreza gracias a las oportunidades de empleo y desarrollo que generan este tipo de entidades (OIT , 2014).

El desarrollo de las microempresas se debe, en gran medida, a la simplicidad de su estructura organizacional, que posibilita una mejor toma de decisiones debido a la cercana comunicación que se mantiene con los integrantes del equipo de trabajo; así como la oportunidad de aprovechar los cambios que se generan en el escenario del mercado. Sin embargo, ambos aspectos

dependen de la capacidad de la gestión de los responsables de los negocios, un aspecto que suele ser una debilidad de este tipo de emprendedores.

Las actividades que se insertan dentro del microemprendimiento, por muy corto alcance que pretendan, requiere de una adecuada administración para aprovechar las oportunidades, atreverse a los giros de productos y tomar riesgos dentro de los mercados; sin un financiamiento estable, las posibilidades de aplicar estas estrategias resultan escasas, por tanto, constituyen las estructuras económicas que más vulnerables se encuentran dentro de la organización económica del país, debido a la recurrente desaceleración o recesión de la economía (Mendoza Vargas, Escobar Terán , & Boza Valle, 2019).

Según explican Bustamante y Cabrera (2017) los microemprendimientos, al tratarse de un modelo de producción que no supera los siete empleados, suele generarse dentro de un ambiente familiar, aunque no se trate específicamente de negocios familiares,- que es lo que abunda-, el compromiso y la motivación de sus miembros constituye las principales cualidades de estos negocios; sin embargo, pocos negociantes perciben a este tipo de alternativa de trabajo como una oportunidad de desarrollo, de generar mayores ingresos, de incrementar el área de impacto, y se conforman con generar ganancias para apenas subsistir.

Esta situación está dada, en primer lugar, por la falta de capacitación en las diferentes áreas que requiere el desarrollo de la alternativa de empleo, si se tiene en cuenta, como refiere los saldos de la investigación de Orrego (2008), que a medida que las microempresas encaminen sus acciones a la par de la instrucción, se incrementarán las posibilidades de obtener ganancias, engrandecer los negocios, sobrevivir en el mercado.

Bustamante y Cabrera (2017) refieren que las necesidades de capacitación resultan numerosas, no solo como condición para acceder a créditos bancarios, sino también para evaluar con mayor conciencia los procesos internos y externos de negocios, y en base a los resultados de la evaluación desarrollar esta tarea de manera eficaz.

De acuerdo con la explicación de Borja (2015) el incremento de espacios para capacitar a los emprendedores no constituye un evento casual, y esos cursos no solo se enfocan en la preparación cognitiva de las personas sino que se movilizan esfuerzos también para formar otras competencias claves como “la creatividad, la disposición positiva para la innovación y el cambio, la confianza en uno mismo, la motivación de logro, el liderazgo, la aceptación del fracaso como fuente de experiencia, y las actitudes de cooperación y de trabajo en equipo” (p. 45).

La formación va dirigida, por lo general, a crear una mayor motivación por el centro de trabajo, que las personas sepan identificar los objetivos que pretenden alcanzar en cada fase, potenciar valores como la eficiencia y efectividad, planificar los proyectos a corto, mediano y largo plazo para ir incorporando los cambios necesarios para asegurar el mantenimiento de la organización empresarial.

La clave del éxito radica en que; en base a este conocimiento, el emprendedor desarrolle la capacidad de crear valor hacia el cliente y que esta estrategia derive en recibir valor a cambio, ya sea en forma de ventas, mayor cuota de mercado o un mejor posicionamiento y prestigio de marca, que le permitan alcanzar los objetivos empresariales propuestos, de una forma rentable y sostenible (Mendoza, 2017).

Estos espacios de formación del emprendedor se generan casi exclusivamente en el entorno del sistema de Educación Superior, pocos son los escenarios que viabilizan la capacitación de aquellas personas que ya se encuentran inmersas en proyectos de microemprendimiento, y de existir, las capacitaciones suelen ser muy costosas. Ello impide, muchas veces, que las personas se motiven por buscar e insertarse en los cursos, prefieren invertir el dinero en las actividades diarias del negocio. De manera que se pierde la oportunidad de crear las facultades dentro de los integrantes de esas pequeñas entidades para optimizar sus roles dentro del negocio.

El estudio de Tobar (2015) arrojó que entre las capacidades que se requieren de un emprendedor exigen mucho de los valores de la personalidad de los individuos, y no se trata tanto de las destrezas técnicas que la persona alcanza. En el orden que se presenta los propios sujetos encuestados refirieron que es importante la simpatía, facilidad para las relaciones sociales, ecologismo, habilidades de conversación, venta, negociación, corporativismo, ética, motivación de los empleados, liderazgo, ambición, selección de personal, organización y delegación, tenacidad, actitud mental positiva, orientación al mercado, dirección de reuniones, gestión del tiempo, iniciativa, actitud proactiva, esfuerzo, creatividad, toma de decisiones, planificación, dominio del estrés, capacidad de sobreponerse al fracaso, gestión del riesgo, cultura emprendedora, visión y proyecto del futuro.

Sin embargo, el fantasma de la improvisación circunda a los negocios de microemprendimiento, pues muchas veces quienes inician estos proyectos no conocen cómo planear y desarrollar un proyecto por sí solos; a medida que ejercen los primeros pasos, la toma de decisiones requiere de facultades más rigurosas. Por ello Quiñónez (2013), entre los aspectos que definen el aprovechamiento de las oportunidades del mercado se encuentra: la posesión de

información previa necesaria para identificar las oportunidades, las propiedades cognitivas para evaluar las oportunidades, y la capacidad de formular estrategias para aprovecharlas.

Durante el proceso de validación del dominio de talento humano, la educación empresarial se limita a temas de gestión empresarial, no desarrolla suficientes capacidades, actitudes y aptitudes y no abarca los diferentes niveles de educación. Existe la necesidad de una política eficaz de educación que debería incluir la obligatoriedad de una cátedra en materia de emprendimiento dentro del plan nacional de educación (Borja, 2015, p. 44)

No obstante, esta verdad, la educación empresarial no debe limitarse a quienes tienen el privilegio de formarse en carreras profesionales en la Universidad, sino que debe extenderse hacia aquellas poblaciones que tienen la voluntad de levantar negocios con escasos recursos y con los obstáculos que representan el mundo empresarial con proyectos ya posicionados dentro de la competencia. En ese sentido, la voluntad estatal y empresarial influirá mucho en que se concreten políticas públicas dirigidas a crear oportunidades para los microemprendimientos, comenzando por garantizar su capacitación.

Pero también debe existir la voluntad personal dentro de aquellos grupos integrados dentro del sistema de los pequeños negocios, pues se debe tener la información y capacidades para desarrollar el emprendimiento, y con ello garantizar ingresos a las familias, con una mayor estabilidad.

MATERIALES Y MÉTODOS

Con el objetivo de identificar las ventajas de generar capacitación dentro del sector del microemprendimiento y describir cómo se encuentra este aspecto dentro de la población ecuatoriana, específicamente entre los pobladores de la localidad de Quevedo, resulta importante planear una investigación de tipo descriptiva desde un enfoque cuantitativo, que permita llegar a un mayor número de datos en un poco periodo de tiempo.

Una vez identificadas, a través del Método Bibliográfico Documental, las principales concepciones e ideas elaboradas desde la Teórica, se procedió a la aplicación de una encuesta para indagar en aspectos como el nivel de capacitación a la que ha podido acceder los miembros de los negocios de microemprendimiento, cuáles son las fuentes de capacitación, en qué áreas se ha preparado el personal; entre otros aspectos que dependen directamente de las actividades que ha realizado los empleados para adquirir las competencias y desarrollarse en el puesto laboral

Para determinar la muestra de personas que se pondrían a disposición de la investigación se realizó un muestreo aleatorio simple dentro del universo de los microempresarios de la región de Quevedo, en tanto, todos presentaban las mismas condiciones para ser consultados. Fueron válidas las respuestas de 320 personas, con lo cual se alcanza un nivel alto de población que conlleva a poder generalizar los resultados.

RESULTADOS

En el afán del microemprendimiento comienzan a ajustarse varias piezas: la renta u obtención del espacio; la contratación de empleados, la compra de la materia prima y de los recursos para garantizar el desempeño, el diseño de la marca, asegurar el marco legal, pero algunos estudios han rebelado que pocos son los emprendedores que destinan cierta cantidad de dinero y energía en transitar por un curso de capacitación; mucho menos alientan a sus trabajadores para que adquieran las habilidades con el objetivo insertarse en ese campo.

En ese sentido vale mucho la visión que tienen los trabajadores de este sector para hacer prosperar al negocio, pero también depende de las condiciones en las cuales la persona desea desarrollarse, y es que, las instituciones del Estado no constituyen un apoyo para los microempresarios, y en ocasiones, falta el financiamiento para poder realizar dicha inversión. Luego del análisis de este panorama, resulta imprescindible evaluar las consecuencias de la falta de capacitación para el terreno de los pequeños negocios.

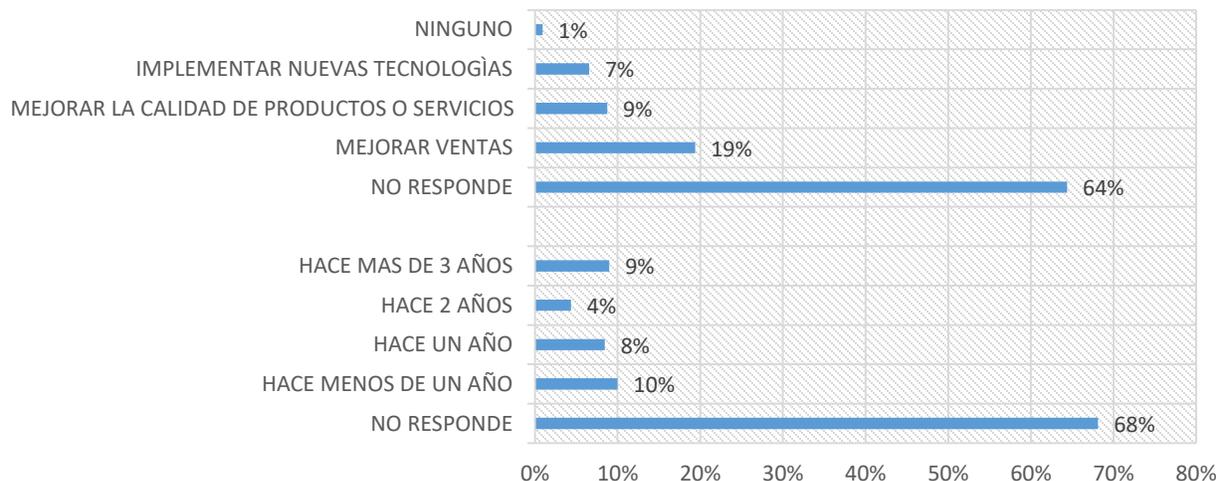


Gráfico 1. Tiempo transcurrido desde la última capacitación y expectativas formadas. Fuente: Elaboración propia (Encuesta aplicada a microempresarios).

Como se aprecia en los resultados de la encuesta, la gran mayoría de los emprendedores encuestados no respondieron a la pregunta de cuánto ha sido el tiempo transcurrido desde la última capacitación, ello solo puede generarse debido a que no existió una capacitación previa

al negocio, o durante el desempeño de este. Las causas pueden ser varias, en primer lugar, porque pocos miembros del sector le ofrecen importancia a la preparación con vistas a desarrollar el negocio, ignoran las ventajas de actualizarse respecto a cómo funcionan los procesos empresariales, o cómo se pueden establecer mecanismos de innovación y creatividad para mejorar el empeño.

Por otro lado, es muy probable que los emprendedores no cuenten con el financiamiento para invertir en los centros de capacitación, pues los Gobiernos locales pocas veces destinan recursos para el desarrollo de las competencias de los individuos involucrados en las dinámicas de las microempresas. Sin el apoyo correspondiente, muchos de los sujetos se ven imposibilitados de propiciar espacios para la preparación como directivo o como empleado de este tipo de negocios.

Dentro de la pequeña y poco significativa muestra de personas que accedió a módulos de capacitación, se les preguntó por las áreas en las cuales habían decidido capacitarse, en este orden tienen prioridad el área de la planificación de los negocios; el control de la calidad del servicio; el marketing, entendido como la presentación, promoción y ventas; y por último, el manejo de la contabilidad. Pocos refirieron adiestrarse en aspectos como la comunicación organizacional y las tecnologías de la información y las comunicaciones. Esto puede deberse a que la gran mayoría de los negocios de menor escala en Ecuador se concentran en el sector de la gastronomía y el comercio, y en algunos casos en la producción agrícola.

Se maneja como principal expectativa y motivación para la capacitación el poder tener mayor número de ventas, y es que las familias que se encuentran relacionadas con negocios del microemprendimiento dependen de los ingresos para poder subsistir, por otro lado, también el negocio solo puede ser rentable si logra cubrir los gastos al tiempo que permite el pago a los trabajadores. Este saldo demuestra que existe muy escaso conocimiento sobre la relación que existe entre la capacitación y el éxito empresarial de los negocios de este corte.

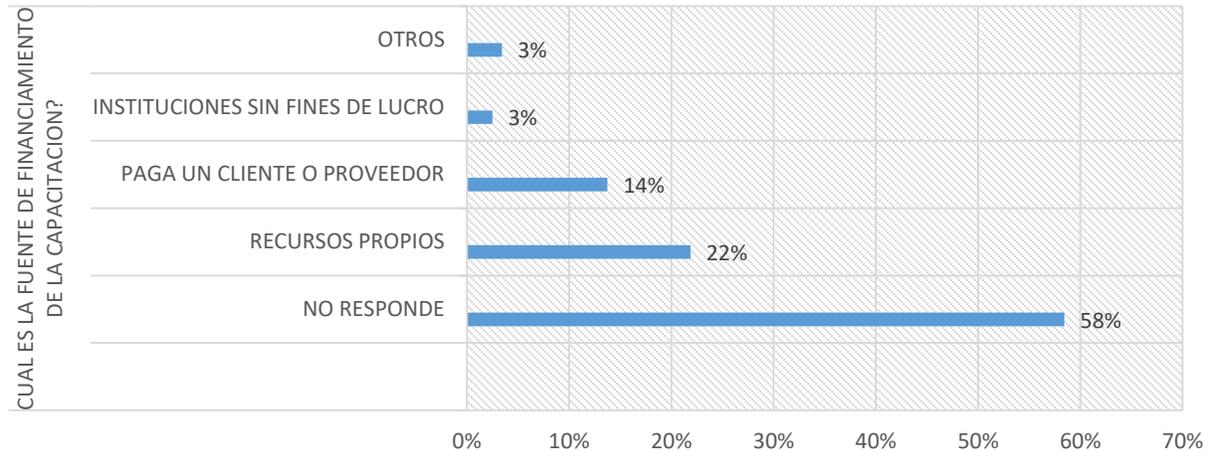


Gráfico 2. Fuente de financiamiento de la capacitación. Fuente: Elaboración propia (Encuesta aplicada a microempresarios).

Según los datos que refiere la Encuesta, se puede inferir que la gran mayoría de las personas emprendedoras no han accedido a fuentes de financiamiento, entre las causas pueden estar el desconocimiento de estas fuentes o el poco interés depositado en encontrar una vía para costear la capacitación.

Resultan muy pocas las personas que, mediante los recursos propios, el pago de clientes o las inversiones de los proveedores, y las instituciones sin fines de lucro, se han preparado en los diferentes módulos que requiere el desarrollo de la microempresa. Ello significa que los bancos no constituyen centros en los cuales los sujetos confían para solicitar créditos para este tipo de inversiones; lo cual constituye un error, en tanto, las instituciones bancarias en la actualidad proporcionan varias oportunidades para este tipo sin generar grandes saldos en los intereses.

Es propicio conocer otras dimensiones del problema de la capacitación en el sector del microemprendimiento para comprender el daño que genera a esta modalidad de empleo, tan necesaria para la movilidad empresarial dentro del país andino.

DISCUSIÓN

En 2005, un estudio realizado por la USAID (2005) en Ecuador acerca del impacto que alcanzaba el sector del microemprendimiento referían a la capacitación entre los problemas que enfrentaban los pequeños negocios, desde aquella etapa pocos micromprensarios habían tenido la oportunidad de prepararse en el campo en los cuales quería operar su proyecto, tal y como sucede en la actualidad en la localidad de Quevedo.

Entre los problemas que existían en aquel entonces radica que la capacitación financiada por los Gobiernos locales y las organizaciones no gubernamentales donantes, tendían a enfocarse en actividades de la producción en lugar que, en el comercio, aun cuando la mayoría de los microempresarios se generan en este último sector. Hoy, como bien sugieren el estudio empírico, todavía el Gobierno no se interesa por establecer programas de apoyo a negocios tan pequeños.

Para Torrent (2012) además de presentarse este tipo de obstáculos que impiden un fácil acceso a los módulos de capacitación para el microempresariado, otras de las cuestiones que se pueden presentar es que las personas son incapaces de determinar en qué áreas les gustaría recibir capacitación o asistencia técnica, que le permita desarrollar facultades para gestionar de mejor manera el negocio, como la planificación, contabilidad, análisis de costos y precios, dirección general y administración; la competitividad, referido a elementos como proveedores y mercados o estudios de mercado y mercadeo; y los productos, relacionado con el diseño, técnicas de producción y nuevas tecnologías.

Otros microempresarios no están dispuestos a pagar por capacitación o asistencia, puede ser porque no lo reconocen como necesarios, o porque las ganancias no le ofrecen esa posibilidad; sin embargo “la formación, el aprendizaje y el desaprendizaje continuados son fundamentales porque las necesidades de innovación en las empresas son clave para competir en los mercados globales” (Torrent, 2012, p. 67).

De acuerdo a los resultados de las encuestas de un estudio realizado; se pudo evidenciar que es significativo el índice de emprendedores que reconocen realizar actividades innovadoras, pero el detalle radica en el hecho que todos realizan actividades similares, según manifestaron un 19% compiten por precios y un 14% por la calidad en el servicio, y si bien estas son dos de las características que más buscan los clientes, no son las únicas, por lo que estaría faltando en nuestro medio dotar de algunas ideas que ayuden a generar mayor competitividad a los negocios (Mendoza E. , 2018); lo que se lograría mediante procesos de capacitaciones a microempresarios.

Muchas de las causas del fracaso de los microempresarios se deben a la falta de experiencia en el manejo de los negocios, la gestión de la contabilidad, las inversiones, las estrategias de comunicación, y un aspecto que puede ayudar a avizorar los contratiempos que impone el mercado, es la capacitación en aquellos procesos que median la venta de un producto o la oferta de un servicio.

Si bien en la actualidad los centros universitarios añaden espacios dentro del currículo para el tratamiento de las competencias de emprendurismo con aquellos sujetos que se desempeñan en carreras de perfil administrativo-empresarial (Quiñónez, 2013), pero ciertamente la mayoría de las personas que se encuentran insertadas dentro de las microempresas no ha transitado por este tipo de formación (Bustamante & Cabrera, 2017), sino que han heredado los negocios o crean sus propios proyectos debido a la escasez de empleo, para independizarse o renunciar a determinadas condiciones precarias de trabajo.

Por otro lado, ante la alta competitividad que se genera dentro del mercado existe mayor inestabilidad de la presencia de los microemprendimientos que tengan la posibilidad de convertirse en negocios exitosos.

Las empresas alcanzan mejores rendimientos cuando se establece una relación positiva entre el uso de la tecnología, una estrategia de presencia en los mercados globales, prácticas de innovación constante, nuevas formas de organización del trabajo y de gestión de los recursos humanos, y un trabajo cualificado (Torrent, 2012, p. 68).

Estas características de lo que hoy requiere la microempresa está lejos de las expectativas que se conforman los microemprendedores, que según el propio autor necesitan del acceso a la información, comunicación y conocimiento; la autonomía de los trabajadores en la toma de decisiones; la gestión del recurso humano; una cultura organizacional favorable para engrandecer el compromiso y eficiencia de los integrantes de los negocios; emplear mecanismos de retribución, y todo ello requiere del tema de la capacitación.

El propósito de desarrollar negocios a pequeña escala no puede ser únicamente la mera subsistencia de los trabajadores y sus familias. Muchos de los emprendedores encaminan esos espacios productivos para incrementar ingresos y satisfacer sus necesidades pero también sus deseos y sueños, de modos que ello supone, en primer lugar, un cambio de prioridad, desde la concepción hasta la prestación del servicio o venta del producto, todo lo cual esclarece cuando se entra al ámbito del adiestramiento profesional, que son los centros que ofrecen a los individuos las herramientas para facilitar las condiciones de trabajo y generar oportunidades de un crecimiento sostenido de la empresa.

CONCLUSIONES

Algunos autores atribuyen el éxito de los microemprendimientos solamente al manejo de la contabilidad y las finanzas; sin embargo, esta investigación corrobora que muchos de los procesos por los cuales debe transitar este tipo de negocio y su adecuado desarrollo, dependen

más de la capacitación que tenga el directivo y los otros miembros del colectivo en las áreas en las cuales intervienen.

La situación de Quevedo puede plantearse desde la generalidad de la nación ecuatoriana. Las oportunidades que hoy tienen las microempresas de desarrollarse y generar mayor movilidad al sector de la economía se ve estropeado porque los negocios se mantienen a base de improvisaciones y toma de decisiones sin previa visión de las consecuencias de los procesos y estrategias que se implementan, en primer lugar, debido a la falta de conocimiento, y en otros casos por la falta de competencias e inteligencia emocional para enfrentar los escollos del mercado.

Una mayor voluntad gubernamental, así como de otras fuentes de financiamiento y asistencia podría constituir un apoyo para este empresariado que tiene el ánimo de no solo estabilizar ingresos, sino de posicionar su bien o servicio dentro del mercado y que con ellos puedan satisfacerse las necesidades, pero también sus expectativas a la hora de iniciar un proyecto de este tipo. La capacitación debe ser, entonces, una prioridad importante para los donantes, el Gobierno, los bancos, pero, sobre todo, para los individuos involucrados en el sector microempresarial.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Borja, L. (2015). *Las Microempresas Comerciales Categoría Tributaria rise en la Ciudad de Machala*. Machala: Universidad Técnica de Machala .
- Boza Valle, J., Manjarrez Fuentes, N., & Mendoza Vargas, E. (2020). Emprendimiento sostenible en comunidades rurales de la Provincia de los Ríos. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.(Especial Edición), 23. doi:2007 7890
- Bustamante, K. P., & Cabrera, K. (2017). Microcrédito, microempresa y educación en Ecuador. Caso de estudio: Cantón Zamora. *Espacios*, 38 (53).
- Escobar Terán, H., Mendoza Vargas, E., Boza Valle, J., & Alcívar Saltos, M. (2019). Análisis estructural y dinámica de los emprendimientos en la provincia de los ríos-zona norte. *Universidad y Sociedad*, XI(2). doi:2218-3620
- Kirzner, I. (1998). Competencia y Empresarialidad. En *El Empresario*. Madrid, España: Unión Editorial. .

- Manjarrez Fuentes, N., Boza Valle, J., & Mendoza Vargas, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 12(1). doi:2218-3620
- Mendoza Vargas, E., Villarroel Puma, M., & Carranza Quimi, W. (2020). Caracterización de los microemprendimientos de los sectores urbanos marginales de Quevedo. *Revista Centro Sur*. doi:2600-5743
- Mendoza Vargas, E., Escobar Terán, H., & Boza Valle, J. (2019). El financiamiento: principal reto del microemprendimiento en Ecuador. *Ecociencia*, V(6). doi:13909320
- Mendoza Vargas, E., Escobar Terán, H., Boza Valle, J., & Macías España, G. (2019). Característica de vulnerabilidad de los micro-empresarios en la provincia de Los Ríos; una necesidad de políticas sostenibles. *Universidad y Sociedad*, XI(5). doi:2218-3620
- Mendoza, E. (2018). Innovación-empresariado y competitividad en microempresas del cantón quevedo. *Ciencia y tecnología*, 1(18).
- Mendoza, E. Y. (2017). El marketing verde como generador de valor superior en los emprendimientos. *Órbita Pedagógica*. doi: 2409-0131
- Mite, M., López, M., & Lovato, S. (2017). *Empresariado en el Morro, empresas familiares y sus necesidades de capacitación*. Ciencias Económicas.
- OIT. (2014). La transición de la economía informal a la formal. *Conferencia Internacional del Trabajo 103*. Ginebra, Suiza.
- Orrego, C. (2008). La dimensión humana del emprendimiento. *Revista Ciencias Estratégicas*, 16(20), 225-235.
- Quiñónez, M. (2013). Estudio de la competitividad de las Pequeñas y Medianas Empresas (pYmes) Comerciales de Esmeraldas. *Investigación y Saberes*, 2(1), 30-41.
- Tobar, L. (2015). Análisis competitivo de las pequeñas y medianas empresas en Cuenca Ecuador. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 8(3), 79-92.
- Torrent, J. (2012). *Empresariado innovador y microempresas en red. diez ideas para salir de la crisis*. Editorial UOC: Barcelona.
- USAID-Ecuador. (2005). *MICROEMPRESAS Y MICROFINANZAS EN ECUADOR*. USAID-Ecuador.