



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
FACULTAD DE EDUCACIÓN CIENCIA Y TECNOLOGÍA
INSTITUTO DE POSTGRADO



**MAESTRÍA EN GERENCIA DE PROYECTOS EDUCATIVOS Y
SOCIALES**

**“CAPACITACIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA LA INDUSTRIA DE
LA CONFECCIÓN EN PRENDAS DE VESTIR DE TEJIDOS DE PUNTO
EN LA CIUDAD DE ATUNTAQUI, CANTÓN ANTONIO ANTE Y
PROPUESTA ALTERNATIVA PARA SU MEJORAMIENTO”.**

Trabajo de Investigación previo a la obtención del Grado de Magíster en Gerencia
de Proyectos Educativos y Sociales.

AUTORA: Magdalena Adriana Villegas B.
TUTORA: Dra. CPA. María De la Portilla V.MBA

Ibarra, 2011

APROBACIÓN DEL TUTOR

En calidad de tutor del Trabajo de Grado, presentado por la señora Magdalena Adriana Villegas Buitrón, para optar por el grado de Magíster en Gerencia de Proyectos Educativos y Sociales, doy fe de que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En la ciudad de Ibarra, a los 24 días del mes de marzo del 2011

.....
Dra. CPA. María De la Portilla V. MBA.

C.C. 100113306-3

APROBACIÓN DEL JURADO EXAMINADOR

CAPACITACIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA LA INDUSTRIA DE LA CONFECCIÓN EN PRENDAS DE VESTIR DE TEJIDOS DE PUNTO EN LA CIUDAD DE ATUNTAQUI, CANTÓN ANTONIO ANTE Y PROPUESTA ALTERNATIVA PARA SU MEJORAMIENTO.

Por: Magdalena Adriana Villegas B.

Trabajo de Grado de Maestría aprobado en nombre de la Universidad Técnica del Norte, por el siguiente Jurado, a los 11 días del mes de marzo del 2010

Dr. Mario Montenegro J.
MIEMBRO DEL TRIBUNAL
C.C: 0500818034

Msc. Marco Benalcázar G.
MIEMBRO DEL TRIBUNAL
C.C:1703568970

Msc. Juan Almendariz A.
MIEMBRO DEL TRIBUNAL
C.C: 1703386431

DEDICATORIA

A mi familia, personas especiales en mi vida que brindaron en todo momento comprensión y apoyo, para convertir mis anhelos en realidad.

A los empresarios de las microempresas del sector de la confección de prendas de vestir de tejidos de punto, quienes han convertido a Atuntaqui en la Capital Industrial de la Moda.

A los obreros, motor silencioso del desarrollo de las microempresas, por sus vivencias compartidas y que permitieron sustentar el contexto teórico y práctico de la investigación.

Magdalena Villegas B.

RECONOCIMIENTOS

A la Universidad Técnica del Norte, fuente de desarrollo personal y académico.

A mis compañeros catedráticos, gestores de la planificación, desarrollo y ejecución del presente trabajo de investigación, y colaboradores en la búsqueda de alternativas de solución de los problemas de las microempresas del sector de la confección de prendas de vestir de tejidos de punto.

A los microempresarios que dieron acceso a sus talleres, para recabar la información necesaria y compartir experiencias laborales, para argumentar la temática de las microempresas.

Un agradecimiento especial a la Dra. CPA. María De la Portilla V. MBA. Por, la asesoría académica profesional, brindada durante la ejecución de la tesis.

Magdalena Villegas B.

ÍNDICE

Portada	i
Aprobación del tutor	ii
Aprobación del jurado examinador	iii
Dedicatoria	iv
Reconocimientos	v
Índice	vi
Lista de cuadros y gráficos	ix
Gráficos	xi
Lista de siglas	xii
Resumen	xiii
Summary	xiv
Introducción	xv
CAPITULO I	1
1 EL PROBLEMA	1
1.1 Marco referencial del problema	1
1.2 Planteamiento del problema	5
1.3 Delimitación del problema	8
1.3.1 Delimitación temporal	8
1.4 Formulación del problema	8
1.5 Objetivos	8
1.5.1 Objetivo general	8
1.5.2 Objetivos específicos	9
1.6 Interrogantes de investigación	9
1.7 Justificación e importancia	10
1.8 Factibilidad	11
CAPITULO II	12
2 MARCO TEÓRICO	12
2.1 Fundamentación filosófica	12
2.2 Fundamentación sociológica	12
2.3 Marco conceptual	14
2.3.1 Empresa	14
2.3.2 Microempresas de la confección	15
2.3.3 Pequeñas empresas	17
2.3.4 Mediana empresa	20
2.3.5 Elementos administrativos que son utilizados en la microempresa, Mediana empresa, pequeña empresa	25
2.4 La confección y su ciclo	27

2.4.1	Diseño	28
2.4.1.1	Etapas del diseño en la confección	28
2.4.2	El patronaje	32
2.4.3	El cortado	33
2.4.4	El cosido	34
2.4.5	El acabado	35
2.4.6	El planchado	35
2.4.7	Control de calidad	36
2.4.8	El empaclado de la prenda	37
2.5	La competitividad	39
2.5.1	Estudio de la competitividad en el sector de la confección	41
2.5.2	Mejora sustentable de la competitividad industrial para Atuntaqui	42
2.5.3	La competitividad y la estrategia en el sector de la confección	44
2.5.4	Los elementos de la competitividad	46
2.5.5	La productividad	47
2.5.6	Calidad de estándares en las organizaciones	50
2.5.6.1.	La versión 9001-2008: Ideal en la gestión de calidad con enfoque basado en procesos	51
2.5.7	Innovación en el sector de la confección	55
2.5.8	Tecnología	59
2.5.8.1	Tecnología de producción	60
2.6	La administración del talento humano	61
2.6.1	Clima organizacional	64
2.7	Formación continua del talento humano	64
2.7.1	Talento humano calificado en la confección	64
2.8	Capacitación de del talento humano en la confección	66
2.8.1	Beneficios de la capacitación	70
2.8.2	Entrenamiento y educación en el sector de la confección	72
2.8.3	Perfil del talento humano en el sector de la confección	73
2.9	Seguridad industrial en el sector de la confección de prendas de vestir de tejidos de punto	75
2.10	Posicionamiento teórico personal	78
2.11	Glosario	79

CAPITULO III		86
3	METODOLOGÍA	86
3.1	Enfoque	86
3.2	Tipo de investigación	86
3.3	Modalidad de la investigación	86
3.4	Métodos, técnicas e instrumentos	87
3.4.1	Método analítico sintético	87
3.4.2	Método inductivo – deductivo	88
3.4.3	Técnicas e instrumentos	92
3.5	Población y muestra	92
3.6	Procedimiento de construcción de la investigación	92
3.7	Procedimiento de elaboración de la propuesta	93

CAPITULO IV	95
4 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	95
4.1 Mecánica operativa	95
4.2 Encuesta sobre necesidades de capacitación artesanal dirigido para microempresarios	96
4.3 Encuesta sobre necesidades de capacitación artesanal dirigido a obreros	108
4.4 Contratación de los hallazgos con las preguntas directrices	120
4.5 Conclusiones y recomendaciones	121
CAPITULO V	126
5 PROPUESTA	126
5.1 Título de la propuesta	126
5.2 Antecedentes	126
5.3 Objetivos	130
5.3.1 Objetivo general	130
5.3.2 Objetivos específicos	130
5.4 Plan de implementación	131
5.5 Justificación	135
5.6 Factibilidad	137
5.7 Diseño técnico	137
5.8 Programa de actualización para el diseño de prendas	138
5.9 Programa de actualización para el taller de cosido	144
5.10 Programa de actualización para el taller en manejo de máquinas	148
5.11 Programa de actualización para el taller de control de calidad	153
5.12 Impactos	157
5.13 Validación de la propuesta	159
Bibliografía	163
Lincografía	165
Anexos	166

LISTA DE CUADROS Y GRÁFICOS

CUADROS

Cuadro 1	Ciclo de la confección	7
Cuadro 2	Ventajas y desventajas de la microempresa	16
Cuadro 3	Ventajas y desventajas de la pequeña empresa	19
Cuadro 4	Cualidades de una administración y un obrero en las PYMES	21
Cuadro 5	Ventajas y desventajas de la mediana empresa	22
Cuadro 6	Organigrama de una empresa en crecimiento	23
Cuadro 7	Diferencias entre empresas de acuerdo a su tamaño	26
Cuadro 8	Etapas del diseño	29
Cuadro 9	Proceso de cosido	34
Cuadro 10	Diagrama de operaciones para la confección	38
Cuadro 11	Maquinaria utilizada en el proceso de la confección...	39
Cuadro 12	Elementos de la competitividad	47
Cuadro 13	El reto de la productividad	49
Cuadro 14	Diferencia empresarial con sistemas de mejoramiento	68
Cuadro 15	Proceso de entrenamiento...	73
Cuadro 16	Operacionalización de las variables	89
Cuadro 17	Encuesta dirigida a los microempresarios	96
Cuadro 18	Encuesta dirigida a los microempresarios	96
Cuadro 19	Encuesta dirigida a los microempresarios	97
Cuadro 20	Encuesta dirigida a los microempresarios	98
Cuadro 21	Encuesta dirigida a los microempresarios	99
Cuadro 22	Encuesta dirigida a los microempresarios	99
Cuadro 23	Encuesta dirigida a los microempresarios	100
Cuadro 24	Encuesta dirigida a los microempresarios	101
Cuadro 25	Encuesta dirigida a los microempresarios	101
Cuadro 26	Encuesta dirigida a los microempresarios	102
Cuadro 27	Encuesta dirigida a los microempresarios	103
Cuadro 28	Encuesta dirigida a los microempresarios	103
Cuadro 29	Encuesta dirigida a los microempresarios	104
Cuadro 30	Encuesta dirigida a los microempresarios	105
Cuadro 31	Encuesta dirigida a los microempresarios	105
Cuadro 32	Encuesta dirigida a los microempresarios	106
Cuadro 33	Encuesta dirigida a los microempresarios	107
Cuadro 34	Encuesta dirigida a los obreros	108
Cuadro 35	Encuesta dirigida a los obreros	108
Cuadro 36	Encuesta dirigida a los obreros	109
Cuadro 37	Encuesta dirigida a los obreros	110
Cuadro 38	Encuesta dirigida a los obreros	110
Cuadro 39	Encuesta dirigida a los obreros	111

Cuadro 40	Encuesta dirigida a los obreros	112
Cuadro 41	Encuesta dirigida a los obreros	113
Cuadro 42	Encuesta dirigida a los obreros	113
Cuadro 43	Encuesta dirigida a los obreros	114
Cuadro 44	Encuesta dirigida a los obreros	115
Cuadro 45	Encuesta dirigida a los obreros	115
Cuadro 46	Encuesta dirigida a los obreros	116
Cuadro 47	Encuesta dirigida a los obreros	117
Cuadro 48	Encuesta dirigida a los obreros	118
Cuadro 49	Encuesta dirigida a los obreros	119
Cuadro 50	Programa de actualización para diseño de prendas.	140
Cuadro 51	Modelo de evaluación de desempeño para diseño...	143
Cuadro 52	Programa de actualización para cosido.	145
Cuadro 53	Modelo evaluación de desempeño para cosido	147
Cuadro 54	Programa de actualización para manejo de máquinas industriales	150
Cuadro 55	Modelo evaluación de desempeño para máquinas industriales	152
Cuadro 56	Programa de actualización para control de calidad.	154
Cuadro 57	Modelo de evaluación de desempeño para control de calidad	156
Cuadro 58	Preferencias de microempresarios y obreros...	162

GRÁFICOS

Gráfico 1	Ciclo de la confección	27
Gráfico 2	Mejora continua del sistema de gestión de la calidad	53
Gráfico 3	Características de la organización innovadora	57
Gráfico 4	Etapas de capacitación	69
Gráfico 5	Beneficios de la capacitación	70
Gráfico 6	Perfil del obrero del taller de la confección	74
Gráfico 7	Protección laboral del personal	77

LISTA DE SIGLAS

FIAPAA	Federación de Industriales y Artesanos de la Producción de Antonio Ante.
CPVTP	Confección de prendas de vestir de tejidos de punto
AIMA	Asociación Interprofesional de Maestros y Artesanos
MICIP	Ministerio de Comercio Exterior Industrialización, Pesca y Competitividad.
MBA	Maestría en Administración de Negocios
CCAA	Cámara de Comercio de Antonio Ante
TH	Talento Humano
ATH	Administración de Talento Humano
CVT	Calidad de Vida en el Trabajo
PYMES	Pequeñas y Medianas Empresas
O.I.	Organización Innovadora
PHVA	Planificar, Hacer, Verificar, Actuar
E-O-R-R	Estímulo, Objeto, Respuesta y Refuerzo
ISO	Organización Internacional de Normalización
IFP	Instituciones de Formación Profesional
CORPEI	Corporación de promociones de exportaciones e inversiones
USE	Unidad de Servicio Empresarial
SECAP	Servicio de Capacitación Profesional
CAD/CAM	Diseño asistido por ordenador (computer-aided design – CAD), y Fabricación asistida por ordenador (computer-aided manufacturing – CAM).

“CAPACITACIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA LA INDUSTRIA DE LA CONFECCIÓN EN PRENDAS DE VESTIR DE TEJIDOS DE PUNTO EN LA CIUDAD DE ATUNTAQUI, CANTÓN ANTONIO ANTE Y PROPUESTA ALTERNATIVA PARA SU MEJORAMIENTO”

Autora: Magdalena A. Villegas B.

Tutora: Dra. CPA. María De la Portilla V. MBA

Año: 2011

RESUMEN

La investigación contiene lineamientos básicos que permiten llegar a un diagnóstico real de las necesidades de capacitación del recurso humano, que requiere el sector de la confección de prendas de vestir de tejidos de punto en la ciudad de Atuntaqui, Cantón Antonio Ante. Se resalta el planteamiento del problema, se describe las debilidades del sector de la confección en forma clara y precisa con sus causas y efectos, los objetivos, delimitaciones de los elementos, que conforman el objeto de estudio. A continuación se describe la fundamentación teórica del problema, la información documental que apoya la sustentación de las acciones investigativas, construidas en función del problema. Se determinó la metodología de la investigación, toma en cuenta los instrumentos aplicados a los grupos, para recoger y seleccionar la información. Luego se presenta cuadros estadísticos, el análisis e interpretación de resultados de las encuestas aplicadas a la muestra seleccionada. Se detalla las conclusiones obtenidas luego del diagnóstico de la investigación y se formula las recomendaciones para superar los problemas detectados sobre la base de realidades e intereses de la empresa y desempeños laborales. Finalmente se presenta la propuesta de capacitación para mejorar la labor del obrero en de la confección de prendas de vestir en tejidos de punto. Descriptores: diseño, patronaje, cosido, manejo de máquinas y control de calidad. Diversas teorías que son analizadas de una manera contundente sobre el proceso de la confección, determinándose como inquietud, elaborar una propuesta de capacitación dirigida a obreros de la confección, lo que redundará en la mejora de productividad en base al desempeño del obrero en el área de trabajo. El enriquecimiento mutuo logrado entre investigadora, microempresario y obrero constituyen una razón importante para definir la capacitación, lograr una mayor participación en el perfeccionamiento y mejoramiento del proceso de la confección de prendas de vestir; y así en el desarrollo de acciones de cooperación con Instituciones que puedan impartir capacitación en tareas específicas del proceso de confección; a su vez, será una inversión eficaz y productiva de la microempresa. El impacto positivo para el cliente que adquiere el producto y la inclusión de competencias laborales donde se logre el máximo rendimiento de los recursos disponibles y el proceso de transformación con nuevas ideas y productos.

“TRAINING PROGRAM FOR THE STAFF OF THE DRESSMAKING INDUSTRY WITH KNITTED FABRICS IN ATUNTAQUI CITY. ANTONIO ANTE CANTON AND AN ALTERNATIVE PROPOSITION FOR ITS IMPROVEMENT”

Author: Magdalena A. Villegas B.

Tutor: Dra. CPA. María de la Portilla V. MBA

Year: 2011

SUMMARY

This research work contains basic guidelines that allow achieving a real diagnosis of the necessity of a training program for the staff required by the dressmaking area with knitted fabrics in Atuntaqui City, Antonio Ante canton. The posing of the problem was highlighted, with a description of the weaknesses of the dressmaking area with knitted fabrics posing the problem in a clear and precise way with its objectives, the delimitations of its elements that make up both the research and its facts, causes and effects. The theoretical background of the problem was detailed with its documental scientific information. It was helpful in the research activities built up according to the problem. The methodology used with its methods, techniques, population and sample was determined to collect and select information. The analysis and interpretation of the results were made obtained from the application of surveys to micro-businessmen and workers in the dressmaking area with knitted fabrics, a discussion of the results with the position of the researcher. The conclusions were noted that were achieved after being detected in the diagnosis and in the overall development of the research. The recommendation was posed in order to solve the problem on the basis of the reality and the interests of the company and its labour performance. Finally, in a proposition of the training program is presented addressed to workers in the dressmaking industry with knitted fabrics. Descriptors: design, cutting, sewing, machine handling and quality control. The mutual enrichment achieved by researcher, micro-businessmen and the worker constitutes an important reason to define the necessity of a training program: to achieve a better participation in the improvement of the dressmaking process with knitted fabrics; and so contribute to the development of cooperation activities with institutions which are able to give training programs in specific tasks of the dressmaking process.

INTRODUCCIÓN

La importancia de esta investigación radicó principalmente, en detectar críticamente los problemas de desempeño de los obreros, en el sector de la confección de prendas de vestir de tejidos de punto en la ciudad de Atuntaqui.

En los últimos años, el sector de la confección ha logrado involucrarse con la diversidad de productos a nivel local, regional y últimamente a nivel internacional. Para los microempresarios es un desafío, cubrir expectativas tanto de material a seleccionarse para un buen acabado de la prenda; como también, determinar la capacitación laboral y mejoras de desempeño en cada módulo.

La presente investigación, tuvo una descripción del problema y la factibilidad de una alternativa de solución; que permitió optimizar el recurso humano en las diferentes áreas de desempeño, de la confección de prendas de vestir de tejidos de punto, concienció a los microempresarios para ser partícipes del quehacer microempresarial con responsabilidad, alcanzar una transformación en los procesos de confección, e impulsaron la eficiencia y efectividad productiva.

La microempresa y el obrero en la actualidad, asumieron nuevas estructuras laborales, en las que se encontraron principalmente, las relaciones de los elementos entre sí y las relaciones de éstos con el producto; a fin de, dinamizar en mejor forma sus potencialidades, las cuales contribuyeron al éxito de la empresa, con nuevas actitudes y aptitudes personales y laborales.

Consecuentemente, el sector de la confección de prendas de vestir de tejidos de punto, requiere obreros que trabajen satisfactoriamente con alta calidad de innovación y creación en las tareas del proceso productivo de la confección, determinadas en el diseño, patronaje, cortado, cosido, acabado, planchado control de calidad y empaçado.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Marco Referencial del Problema

Antonio Ante es un Cantón que se encuentra ubicado en el centro de la Provincia de Imbabura; tiene como vecinos a los Cantones de Otavalo, Cotacachi, Pimampiro, Urcuquí e Ibarra. El Cantón Antonio Ante, hasta el año de 1930 había tenido su desarrollo económico fundamentado eminentemente en la actividad agrícola.

En el transcurso del año 1924, la Industrial Algodonera decide instalar un centro textil, que por estrategia, se la ubicó en la parroquia de Andrade Marín; con este antecedente, se construyó a pocos metros de la estación del ferrocarril, la infraestructura de la “Fábrica Imbabura”, que aún existe en la actualidad está totalmente destruida, a pesar de haber sido un centro laboral. Miguel Posso Yépez; en su libro, *Fábrica Textil Imbabura, ¡La Historia!*, 2008, hace los siguientes comentarios: “...Éste majestuoso e imponente centro laboral, es un testimonio doloroso de cómo se encontró a la fábrica, las palabras sobran ante las imágenes, y que con seguridad causarán nostalgia e indignación en quienes conocieron y trabajaron en ese lugar...” (p.418)

Como complemento, según cuenta la historia, “... para el abastecimiento de energía eléctrica en la fábrica, se construyó también una planta hidroeléctrica en el río Ambi, y el excedente se utilizó en alumbrado eléctrico de Atuntaqui y otros sectores importantes del Cantón. Por los años de 1927 se había marcado, el inicio del desarrollo textil industrial del Cantón Antonio Ante, en la cual, la Fábrica Imbabura comenzó a producir una variedad de telas de algodón como: sargas, bretañas, gabardinas, holanes, sobrecamas; con un total de 514 trabajadores...”.

Además, “...Fruto de esta actividad; en 1930, requirió la industria textil, 300 obreros más; la producción de la fábrica comenzó con pasos agigantados y la mano de obra fue vertiginosa en aquellos momentos; según las investigaciones, por los años de 1939 superaban los 827 trabajadores. Hay versiones no confirmadas, que a finales de los años cincuenta, en la época de mayor apogeo, la fábrica contaba con más de 1.000 trabajadores; como lo manifiesta Miguel Ángel; (p.151)...”. La fábrica Imbabura, como para la mayoría de empleados de ese entonces, no solo constituyó un empleo, sino que se convirtió en parte de sí mismos.

Si fue así, “... para los microempresarios anteños la fábrica Imbabura se trata del legado textil de sus padres y abuelos; para los ex trabajadores es parte de su vida y para la Municipalidad se constituyó en una de las metas más ambiciosas de los últimos tiempos...” Memorias Cámara de Comercio Antonio Ante, 2010; en 10 años para contar, (p.73).

El cierre temporal de la fábrica, perjudicó a cientos de familias, allá por los años de 1965; gestiones realizadas permitieron la reapertura en 1966; quedarían trabajando 245 personas. En el cierre definitivo de la fábrica Imbabura, para 1997, apenas 12 trabajadores laboraban en la misma. Datos obtenidos del libro, Fábrica Textil Imbabura, ¡La Historia!, autoría de Miguel Ángel Posso. (2008, p.363 - 418).

En partir de las primeras dificultades laborales detectadas en la fábrica Imbabura, varios ex-obreros habían instalado pequeños talleres en la rama de la confección, que más tarde influyó decisivamente sobre sus niveles de vida en busca de un mercado de carácter económico local, regional y nacional.

Los microempresarios para ampararse de las leyes formaron gremios tales como FIAPAA (Federación de instituciones artesanales, profesionales de

Antonio Ante), Cámara de comercio de Antonio Ante (CCAA) y Cámara de la producción textil y de la confección.

En los libros de actas de qué reposa, la FIAPAA se creó el 2 de diciembre de 1982; agrupándose 7 gremios bases, con un total de 300 socios. El gremio de la confección inició con 15 socios; número de socios exigido por el Ministerio de Trabajo de ese entonces, ahora Ministerio de Inclusión Económica y Social. En la actualidad esta entidad cuenta con 50 socios del sector de la confección de prendas de vestir de tejidos de punto.

En igual forma, la Cámara de Comercio de Antonio Ante, se instituyó el 17 de abril del 2002; con 43 socios, hasta el momento se encuentran afiliados 286, de los cuales 92 corresponden al sector de la confección de prendas de vestir de tejidos de punto.

La Cámara de la Producción Textil y de la Confección se creó el 15 de febrero del 2005, con 18 socios, en la actualidad existen 28 afiliados del sector de la confección de prendas de vestir de tejidos de punto.

En la Cámara de la Producción, Cámara de Comercio y FIAPAA al momento están asociados 170 talleres del sector de la confección de prendas de vestir de tejidos de punto. Estas microempresas se habían generado paso a paso, primeramente adquiriendo maquinaria manual de medio uso, innovándose hasta alcanzar la tecnología computarizada, cambiando lo técnico con lo computarizado y electrónico.

“... Comienza el boom del desarrollo empresarial, a partir del año 2000 con esfuerzo y carisma a la labor artesanal, se inició con las llamadas ferias locales, una en el mes de febrero, dando apertura a las fiestas aniversarias del Cantón, con el nombre de “Expo-Feria” que viene exitosamente involucrando a varios sectores económicos locales; la otra en el mes de vacaciones con el nombre “Moda Verano” las cuales existen hasta la

actualidad con mayor sustentabilidad; ubicándose en una posición de prestigio a nivel local, regional y nacional; con su diversidad de producción han logrado introducirse, en el mundo de la competitividad por la calidad de sus productos...”

Como novedad y curiosidad, en la ciudad de Atuntaqui hay microempresarios que no tienen la oportunidad de afiliarse al gremio o cámara, ya que han considerado a sus negocios muy pequeños, o porque desconocen los beneficios de ley. De acuerdo con fuentes de información de la Cámara de Comercio, Cámara de la Producción y FIAPAA, existirían posiblemente 1200 unidades de producción a nivel cantonal.

Bajo este marco referencial, el sector de la confección de prendas de vestir de tejidos de punto constituye un referente del quehacer humano laboral en la ciudad de Atuntaqui; siendo necesario que el obrero se encuentre preparado con los conocimientos básicos, que serán una ayuda al momento de realizar las tareas asignadas, utilizando todas sus destrezas y habilidades; como resultado se obtendrá un mejor desempeño laboral en la empresa y satisfacción personal.

Los microempresarios anteños luchan contra los desafíos del proceso productivo; en los últimos diez años ha impactado este accionar a nivel provincial y nacional, por sus diferentes estilos y tendencias.

Según David Guevara, presidente de la Cámara de Comercio de Antonio Ante, período 2009 - 2010; en 10 años para contar, memorias Cámara de Comercio, manifiesta que, para la primera feria se creó un comité organizador, el primer presidente fue Sr. César Aguirre.

La segunda feria se presenta entre los meses de julio o agosto con el slogan “Moda Verano” emprendida por la Cámara de la Producción; el recinto ferial se realizó en el Instituto Superior Alberto Enríquez, hasta el año 2008;

esta feria para el año 2009 se suspende por la desafiliación de muchos socios, provocando el cierre temporal de esta actividad comercial, hasta que retome una nueva directiva con la presentación de un plan de contingencia para el año 2011.

1.2. Planteamiento del Problema

Para fundamentar el problema, se realizaron varias entrevistas de pre-diagnóstico a varios microempresarios y obreros del sector de la confección de prendas de vestir de tejidos de punto, en la ciudad de Atuntaqui, Cantón Antonio Ante.

A continuación se detallan algunos elementos del problema, especificados por propietarios y obreros básicamente identificados por causas relativas a los procesos de confección en cada área de desempeño.

Se caracterizan por ser microempresas de tipo familiar constituidas como sociedades; donde el microempresario aporta con el capital necesario para las operaciones normales del negocio.

En su mayoría, los microempresarios no poseen títulos profesionales en el área textil, especialidad corte y confección, sino títulos de maestros artesanales emitidos por FIAPAA o las Cámaras de Comercio y/o Producción de Atuntaqui, con la finalidad de ampararse en las leyes laborales.

Las actividades internas y externas se concentran en los microempresarios y ejercen el control y dirección general de la misma; para conservar a los clientes tienden a no cambiar su lugar de operaciones.

El microempresario busca en el obrero descubrir habilidades para elevar el nivel de competitividad y la calidad del producto.

Lo que anima al microempresario a seguir contratando personal para los talleres, es cuando el obrero aprovecha al máximo el tiempo, la materia prima evitando el desperdicio de la tela entre otras.

El microempresario se reserva el derecho de mandar a un obrero a capacitarse, prefiere aprender él mismo, para luego enseñarle solo lo que debe saber para su desempeño diario y de acuerdo con sus intereses empresariales; por cuanto cree que el obrero regresará con nuevas expectativas personales, mejorado sus conocimientos y buscando aumento salarial y estabilidad laboral.

Los obreros, en su mayoría, tienen un nivel primario de educación; y no responden adecuadamente a los requerimientos laborales del sector de la confección de prendas de tejidos de punto.

Para conservar el trabajo, la mayoría de obreros se basan en su experiencia, iniciativa, habilidad, dedicación y responsabilidad de lo que hacen.

El nivel de desempeño en el área designada es poco productiva, depende del aprendizaje adquirido.

La capacitación es esporádica, no puede descubrir en su totalidad sus capacidades para elevar el nivel de desempeño dentro de su área designada.

El obrero es capacitado por el microempresario; tiene dos meses de prueba antes de ser contratado y seleccionado al módulo de desempeño que debe ocupar.

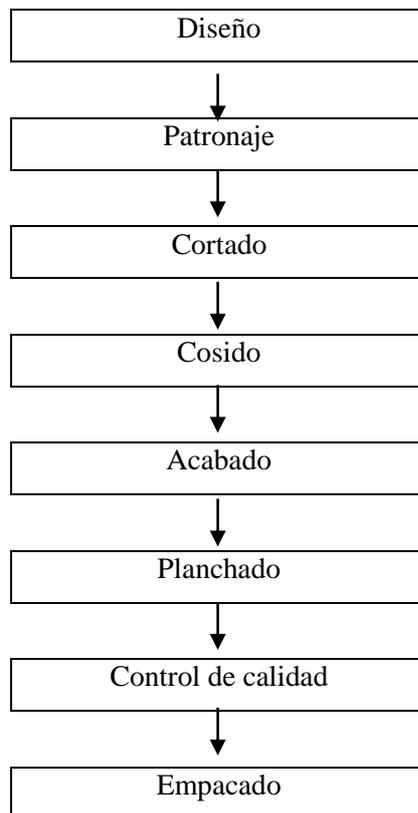
La necesidad de capacitación de los obreros es evidente; desean cumplir eficazmente con el proceso de la confección de prendas de vestir de tejidos de punto.

El obrero desconoce a qué instituciones puede acudir para un mejor entrenamiento específico dentro del proceso de la confección, sin perjudicar sus labores.

El factor tiempo fue otra causa que bloquea a la capacitación, no le permite acceder a un taller, pierde el día de trabajo y no es reconocido económicamente, perjudicando así los ingresos familiares y el interés de superación laboral y personal.

Para mayor comprensión, se visualiza todo el ciclo de confección de prendas de vestir de tejidos de punto, que actualmente lo aplican los microempresarios anteños, en el proceso productivo de la confección.

Cuadro 1
Ciclo de la Confección



FUENTE: Entrevista inicial con Microempresarios y Obreros, 2009.

1.3. Delimitación del Problema

La investigación se centró en los microempresarios asociados en FIAPAA, Cámara de Comercio de Atuntaqui y Cámara de la Producción, según la clasificación de acuerdo a la clase de negocio, se obtuvo 33 microempresas, dedicadas a la confección de prendas de vestir de tejidos de punto y 85 obreros, dando un total de 118 personas que correspondió al resultado de la aplicación de la muestra a un universo de 170 microempresas seleccionadas; dentro de la técnica manufacturera.

1.3.1. Delimitación Temporal

La investigación se realizó en el sector de la confección de prendas de vestir de tejidos de punto; en la ciudad de Atuntaqui, Cantón Antonio Ante. El objeto de estudio abarcó el período 2008 -2009.

1.4. Formulación del Problema

Los hechos planteados permitieron formular el problema de la investigación en los siguientes términos:

¿En qué condiciones está el talento humano y cuáles son las necesidades de capacitación para mejorar el proceso de confección de prendas de vestir de tejidos de punto en la ciudad de Atuntaqui, Cantón Antonio Ante?

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Identificar las necesidades y condiciones de capacitación del talento humano para la industria de la confección de prendas de vestir de tejidos

de punto en la ciudad de Atuntaqui, Cantón Antonio Ante y formular una propuesta alternativa para su mejoramiento.

1.5.2. Objetivos Específicos

1. Diseñar un instrumento de evaluación de necesidades de capacitación para recabar información, diagnosticar problemas de desempeño de los obreros en los talleres de la confección de prendas de vestir de tejidos de punto, en la ciudad de Atuntaqui.
2. Determinar el tipo de capacitación del talento humano que requiere la industria de la confección e identificar las instituciones que brindan servicios de capacitación
3. Diseñar una propuesta de capacitación que cubra las expectativas de la industria de la confección.
4. Validar la propuesta con expertos y socializar en las microempresas, Cámaras de Comercio, Producción y FIAPAA de Atuntaqui.

1.6. Interrogantes de Investigación

El problema planteado sugiere varias interrogantes derivadas del diagnóstico que requieren aclaración, conocimiento y solución como los siguientes:

1. ¿Cuál es la actual capacitación y/o preparación técnica de los obreros en las microempresas?
2. ¿Cómo afrontan los microempresarios los ingresos y salidas permanentes de los obreros?
3. ¿Cómo se aplicará la evaluación al personal que se capacitará?
4. ¿Cómo enfrentan los microempresarios la falta de eficiencia técnica de los obreros?
5. ¿Qué alternativas pueden plantearse para cubrir la necesidad de capacitación a los obreros objeto de estudio?
6. ¿Cómo afrontan los microempresarios el avance tecnológico con obreros no

calificados?

7. ¿Qué instituciones podrían implicarse en la capacitación del talento humano para el sector de la confección de prendas de vestir de tejidos de punto?

1.7. Justificación e Importancia

Los conocimientos adquiridos en la Maestría han servido para comprender de mejor manera el quehacer colectivo dentro de la microempresa y entender el trabajo de los obreros de la confección. La investigación pretende dar una orientación adecuada de mejoramiento en las actividades y tareas que se encargan estos grupos de personas dentro del proceso productivo de la confección con las nuevas técnicas, al utilizar maquinaria con tecnología avanzada.

Se pretende alcanzar la eficiencia en la producción y a su vez mejorar la eficacia del obrero, paralelamente con los objetivos de la microempresa estableciendo estrategias adecuadas, para de ofrecer competitividad entre los microempresarios de la confección de prendas de vestir de tejidos de punto.

Los microempresarios y obreros necesitan oportunidades de capacitación, para seguir sus propias metas y alcanzar conocimientos prácticos del proceso de la confección: diseño, patronaje, cortado, cosido, acabado, planchado, control de calidad y empaçado.

Con la capacitación se lograría complementar la teoría con la práctica, mejorar el proceso productivo de la confección de prendas de vestir de tejidos de punto, lograr un mejor desarrollo de las microempresas; es más se mejoraría el desarrollo local del cantón en sus aspectos económico y social.

Al tener conocimiento y entrenamiento continuo del proceso de la confección de prendas, la microempresa consigue mayor tecnificación de la mano de obra en áreas específicas, optimiza el recurso humano disponible con la diversidad de producción, resiste el modelo económico de la

globalización, la competitividad interna y externa del mercado y afronta los cambios e innovaciones de máquinas con tecnología.

1.8. Factibilidad

El grado de factibilidad es positivo, porque se contó con la apertura de los microempresarios y obreros de los talleres del sector de la confección de prendas de vestir de tejidos de punto, para recabar información, específicamente en:

Diseño, patronaje, cortado, cosido, acabado, planchado, control de calidad, empaclado, manejo de máquinas.

Para la recopilación de información en la investigación, participaron estudiantes del Instituto Tecnológico Superior “Alberto Enríquez”, especialidad “Modas y Diseño”, de la ciudad de Atuntaqui. El financiamiento económico durante el proceso corrió por cuenta de la investigadora.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

1.1 Fundamentación Filosófica

El desarrollo humano es una cualidad natural del hombre, se ve limitada por la falta de oportunidades y de financiamiento. El proyecto en mención estimula la libertad de crecer técnicamente y socialmente, como persona promotora del bienestar familiar.

Chiavenato en su obra, *Gestión del Talento Humano*. (2002), manifiesta con claridad: "...El enfoque filosófico del desarrollo de las personas hace el tipo de cultura organizacional. Las personas dependen de las organizaciones en que trabajan para alcanzar sus objetivos personales e individuales. Crecer en la vida y tener éxito casi siempre significa crecer dentro de las organizaciones..."(P.13).

Este es un ejemplo claro de una simbiosis o forma de vida duradera entre personas y organizaciones que pueden ser empresas, comercios clasificados en grandes, medianos o pequeños. Las organizaciones jamás existirían sin las personas que les dan vida, dinámica, impulso, creatividad y racionalidad. Las dos partes mantienen una relación de mutua dependencia que les permite obtener beneficios recíprocos.

2.2. Fundamentación Sociológica

La calidad de vida no es un privilegio de pocos, sino una meta para todos los seres humanos. Las sociedades evolucionan por acción de hombres y mujeres que construyen un mundo material, y una cultura que heredarán las generaciones posteriores enriqueciéndolas en forma progresiva.

Se busca equilibrar en algo la balanza, dotando al ser humano de una herramienta de desarrollo técnico y científico que revierta indirectamente en el bienestar personal, familiar y de la sociedad. En resumen, el ser humano busca un ideal y es el de ser útil en esta sociedad.

Los pioneros empresarios de la confección vivían con la creencia de que el capital, era el obstáculo para el desarrollo de la industria; en la actualidad está en segundo plano, es la falta de técnicas para mantener una fuerza laboral capacitada lo que redundaría en el problema de la producción de calidad; concepto que se refiere a los aspectos de la experiencia de trabajo, como estilo de gerencia, libertad y autonomía para tomar decisiones, ambiente de trabajo agradable, seguridad en el empleo, horas adecuadas de trabajo y tareas significativas, en otras palabras calidad de vida en el trabajo.

Para reforzar estas declaraciones, se cita a Durkheim como Padre de la Sociología en su página web. www.answers.com/topic/emile-durkheim sostiene que, “...cada persona posee dos estados mentales, uno individual que corresponde a nosotros mismo y a los acontecimientos de nuestra vida personal; y otro social con ideas, sentimientos y costumbres que expresan los diferentes grupos que formamos parte...”.

Con este antecedente, se estaría hablando de una corriente de interpretación estructural funcionalista con modelo tecnológico funcional que pretende formar estructuras, manteniendo a los obreros en los puestos de trabajo de acuerdo con sus propios intereses.

En conclusión, esta búsqueda de calidad de vida trata de estructurar el trabajo y el ambiente laboral para satisfacer la mayoría de las necesidades individuales del obrero; y convertir a la microempresa en un lugar deseable y atractivo. La confianza del obrero en la organización, es primordial para la conservación y el mantenimiento del personal.

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Empresa

Según la enciclopedia Empresas Familiares www.laempresafamiliar.com define a la empresa como “...La entidad u organización que se establece en un lugar determinado, con el propósito de desarrollar actividades relacionadas con la producción y comercialización de bienes y / o servicios en general, para satisfacer las diversas necesidades humanas...”.

Para el diccionario de contabilidad y finanzas, (2002, p.89): Empresa es el ejercicio profesional de una actividad planificada, desarrollada con la intención de intermediar en el mercado de bienes y servicios.

Se define a la empresa como una entidad integrada por el capital y el trabajo, como factores de la producción y dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios. Pueden ser públicas, privadas, multinacionales, sociedades anónimas, etc. Según diccionario enciclopédico océano uno sigla E.

Según la página web www.rincondelvago.com/ckasufucacuib.de-1.html “...La empresa se lo define como un grupo social en el que, a través de la administración de recursos, del capital y del trabajo, se producen bienes y/o servicios tendientes a la satisfacción de las necesidades de una comunidad...”

Desde tiempos primitivos, comenzó la diferenciación social del trabajo, han existido organizaciones cuya finalidad es la producción de bienes y servicios útiles para el hombre, estas actividades económicas se conoce con el nombre de empresa. En nuestros días, se lleva a cabo igualmente, el proceso económico consistente en la transformación de la naturaleza en beneficio del hombre; pero sin duda difieren las formas de propiedad, la

importancia relativa de unos u otros objetivos perseguidos, la eficacia y coordinación con otras empresas; éstas organizaciones se encuentran en la base de la actividad económica en todos los países y en todo tipo de sociedades.

Con este análisis, las empresas son el factor fundamental de la economía de los pueblos; influyen decisivamente sobre sus niveles de vida; tienen un marcado carácter económico-social. Las empresas dedicadas a la confección de prendas de vestir de tejidos de punto son creadas dentro de una actividad económica planificada; y tratan de intermediar en el mercado de bienes y servicios. La fuerza laboral en estas empresas tienen valores comunes; entre ellas se menciona a: la ética, moral, honestidad, puntualidad, responsabilidad, capacidad y las características como la creatividad, experiencia y productividad.

2.3.2. Microempresas de la confección

“...Las microempresas son organizaciones económicas compuestas por varios factores, principalmente el humano que persigue rentabilidad social y económica. Sus negocios tienen dueño y administración local; su capital, número de trabajadores entre empleados y obreros no excede de 10; y sus ingresos solo se establecen en cuantías muy personales...”. (Luis Torres, 2005)

Al verificar estas situaciones, las microempresas son pequeños talleres que emplean aproximadamente entre dos y tres máquinas manuales y semiautomáticas; generalmente se dedican a producir camisetas, pantalones, ropa interior para niños, damas y caballeros, ropa casual en todas las tallas para hombres y mujeres en tejidos de punto, pero en pequeñas cantidades.

La microempresa, es de tipo familiar, generan su propia fuente de trabajo, el microempresario aporta con el capital necesario para las operaciones normales del proceso productivo de la confección, ejerce el control y dirección general, conoce a cada obrero, trabaja directamente con ellos y administra todas las operaciones diarias.

Al no dudar, la participación del microempresario es determinante para la supervivencia de la microempresa a medida que crece será necesario involucrar a personal externo como empleados, especialmente en el área administrativa y obreros en el área de talleres.

Para entender mejor el funcionamiento de la microempresa se presenta a continuación las ventajas y desventajas que se pueden encontrar dentro del proceso productivo de la confección.

Cuadro 2
Ventajas y desventajas de la microempresa

Ventajas	Desventajas
<ol style="list-style-type: none"> 1. Sus necesidades de capital son mínimas, por lo cual pueden iniciar y desarrollar un negocio. 2. Se adaptan con facilidad a los cambios estructurales y tecnológicos; es decir, asimilan con rapidez los cambios. 3. Un empresario posee totalmente el capital de la empresa, lo cual le permite una dirección y conducción centralizada de la misma. 4. La organización de la empresa puede cambiar con facilidad, cuando se observan cambios en el mercado. 5. Por su tamaño, los procedimientos administrativos también pueden cambiar y adaptarse a las circunstancias. 6. Dan al cliente una mejor atención, la cual, muchas veces es personalizada; al mismo tiempo, no se requiere de mucho papeleo, y las funciones y servicios no 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Obtienen ganancias muy bajas por lo reducido de sus operaciones. 2. Su funcionamiento se adapta a las condiciones del mercado, faltándoles iniciativa y mayor audacia en todos los planos de sus actividades 3. Se encuentran rezagadas en términos comparativos con las demás empresas, tanto en la esfera productiva como en la tecnología y administrativa. 4. Su administración es empírica y generalmente realiza el dueño de la empresa, lo que acarrea muchas fallas e ineficiencia en el proceso productivo. 5. No pueden absorber otras empresas, lo que les ayudaría a ser más competitivos; por el contrario, son absorbidas por empresas mayores. 6. Se centran en sus propias actividades y se desvinculan de los centros de investigación y desarrollo tecnológico,

Ventajas	Desventajas
<p>están burocratizados.</p> <p>7. Tienen facilidad para establecerse en diversas regiones del país, lo cual contribuye al desarrollo local y regional por sus efectos multiplicadores.</p>	<p>con lo cual se siguen rezagando.</p> <p>7. Por su propio tamaño, enfrentan problemas de diversa índole, tanto de financiamiento como de recursos humanos; e incluso de construcción de las plantas y de transporte.</p>

FUENTE: José Fuentes Morales 2002. *Economía y la Empresa*. p. 62

2.3.3. Pequeñas Empresas

En la página web www.rincondelvago.com/clasificacion-de-empresas , se describe como pequeñas empresas a los negocios que tienen dueños y administraciones locales; y con frecuencia, muy pocos empleados trabajan en una sola ubicación. El número de trabajadores y obreros, no exceden de 22 personas y su capital como sus ingresos son muy reducidos.

Las pequeñas empresas son talleres donde operan con 25 máquinas, alcanzan mayor diversidad de producción en relación de la microempresa. La producción en este nivel, preferentemente constituye la confección de camisetas, ropa interior, pijamas, ropa deportiva y casual en tela de tejidos de punto.

La maquinaria y equipos, en este tipo de empresas son automatizadas, se semiautomatizadas; y máquinas electrónicas que facilitan los cambios tecnológicos, se caracterizan por abrir las puertas del progreso y buscan asesoramiento técnico externo.

Sérvulo Anzola Rojas, en su libro “Administración de Pequeñas Empresas”, (p.58), menciona algunas características predominantes de la pequeña empresa, entre ellas están las siguientes:

1. Son empresas familiares constituidas unas como sociedades jurídicas o sociedades de hecho o civil; los accionistas o socios son quienes aporta el capital necesario para el normal funcionamiento de la empresa.
2. Estas empresas no cambian su lugar de operaciones, tratan de conservar su mercado y mantienen una estrecha relación con sus clientes.
3. El mercado local o regional es el objetivo predominante de la empresa, depende de la habilidad del empresario para ofrecer un producto o servicio excelente de mejor calidad en un mercado particular.
4. Las empresas crecen principalmente a través de la reinversión de utilidades, ya que no cuentan con apoyo técnico – financiero significativo de instituciones privadas ni del gobierno.
5. El número de empleados en este tipo de empresas superan las 45 personas dedicadas a actividades administrativas y operativas.

A continuación se presenta un cuadro de ventajas y desventajas de la empresa donde se puede apreciar la capacidad de generar los productos y servicios.

Cuadro 3

Ventajas y desventajas de la pequeña empresa

Ventajas	Desventajas
<ol style="list-style-type: none">1. Tiene gran capacidad para generar empleos; absorben una parte importante de la población económicamente activa;2. Asimilan y adaptan con facilidad tecnologías de diverso tipo;3. Producen artículos que generalmente están destinados a surtir los mercados locales y son bienes de consumo básico;4. Se establecen en diversas regiones geográficas, lo cual les permite contribuir al desarrollo regional;5. Mantienen una gran flexibilidad, por lo cual se adaptan con facilidad al tamaño del mercado, aumentan o reducen su oferta cuando se hace necesario;6. El personal ocupado por empresa es bajo, por lo cual el gerente –que generalmente es el dueño- conoce a sus trabajadores y empleados, lo que le permite resolver con facilidad los problemas que se presenten;7. La planeación y organización del negocio no requiere de grandes erogaciones de capital, inclusive los problemas que se presentan se van resolviendo sobre la marcha;8. Producen y venden artículos a precios competitivos, ya que sus gastos no son muy grandes y sus ganancias no son excesivas;9. Existe un contacto directo y personal con los consumidores a los cuales sirve. Los dueños generalmente tienen un gran conocimiento del área en que operan, permitiéndoles aplicar su ingenio, talento y capacidades para la adecuada marcha del negocio.	<ol style="list-style-type: none">1. Les afecta con mayor facilidad los problemas que se suscitan en el entorno económico, como la inflación y la devaluación;2. Viven al día y no pueden soportar periodos largos de crisis en los cuales disminuyen las ventas;3. Son más vulnerables a la fiscalización y control gubernamental, siempre encuentran temerosos de las visitas de los inspectores;4. La falta de recursos financieros los limita, ya que no tienen fácil acceso a las Fuentes de financiamiento;5. tienen pocas o nulas posibilidades de fusionarse o absorber otras empresas, es muy difícil que pasen al rango de medianas empresas;6. Mantienen una gran tensión política ya que los grandes empresarios tratan por todos los medios de eliminar a estas empresas, por lo cual la libre competencia se limita a o de plano desaparece;7. Su administración no es especializada es empírica y por lo general realizan los propios dueños;8. Por la propia inexperiencia administrativa del dueño, éste dedica un número mayor de horas al trabajo, aunque su rendimiento no es muy alto.

FUENTE: José Fuentes Morales 2002. Economía y la Empresa. p. 63 - 64

2.3.4. Mediana Empresa

“...Se define a la mediana empresa a aquellos negocios donde sus operaciones normales de producción corren a cargo del dueño con administraciones locales para satisfacer necesidades de una comunidad. Son empresas donde su capital, el número de empleados y obreros van de 20 a 100, el volumen de ingresos es limitado y muy regular...”
www.rincondelvago.com/ckasufucacuib.

En este nivel de producción se consideran a las organizaciones equipadas con más de 25 máquinas, con sistemas automáticos computarizados y electrónicos, con mayor capacidad de producción y necesidad de mercado por vía Internet.

De lo expuesto, se deduce que el nivel de tecnología utilizado en el sector de la confección, es de punta; definitivamente, los dueños de estas empresas están preparados a los cambios e innovaciones que presenta la competitividad del mercado.

Con estos antecedentes, se toma la cita de Henry Harold, empresario estadounidense; en su página www.search.yahoo.com, donde manifiesta que todas las actividades de una Mediana Empresa pueden ser divididas en seis categorías.

1. **Técnicas:** Producir o fabricar productos
2. **Comerciales:** Comprar materia prima y vender productos.
3. **Financieras:** Adquirir y usar el dinero necesario
4. **De seguridad:** Proteger a los obreros.
5. **Contables:** Registrar y analizar costos, utilidades y pasivos; hacer balances y estadísticas.
6. **Administrativas:** Planear, organizar, dirigir y controlar.

En resumen es importante considerar, las cualidades que debe reunir una persona para administrar las medianas empresas; entre ellas está, ser visionaria en alcanzar la más alta prosperidad productiva y económica y buscar siempre el bienestar de los obreros.

Los administradores y obreros dependen de las organizaciones en que trabajan para alcanzar sus objetivos personales y comunes. Crecer en la vida y tener éxito, debe ser el lema de un administrador y de un obrero, porque depende de ellos, el sistema administrativo organizacional y laboral de la empresa.

La empresa, el administrador y los obreros deben mantener una relación mutua de dependencia; que les permita obtener beneficios recíprocos, para lo cual se toma en cuentas las siguientes cualidades de un buen administrador dentro de la mediana empresa; y un buen obrero dentro de los talleres, como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

Cuadro 4

Cualidades de un administrador y un obrero en las PYMES

1. Físicos:	Salud, vigor, destreza
2. Mentales:	Capacidad para entender y aprender, juicio, vigor mental y adaptabilidad.
3 Morales:	Energía, firmeza, buena voluntad para asumir responsabilidades, iniciativa, tacto, lealtad, dignidad
4. Educativas:	Conocimientos adquiridos, cultura, saber histórico
5. Técnicas:	Los conocimientos que se requieren en cada actividad
6. Experimentales:	Originada en y por el trabajo

FUENTE: José Fuentes Morales 2002. *Economía y la Empresa*. p. 63 - 64

Las ventajas y desventajas de la mediana empresa se detallan de la siguiente manera:

Cuadro 5

Ventajas y desventajas de las medianas empresas

Ventajas	Desventajas
<ol style="list-style-type: none">1. Cuentan con una buena organización, lo cual les permite ampliarse y adaptarse a las condiciones del mercado.2. Tienen una mayor movilidad, lo cual les permite ampliar o disminuir el tamaño de la planta; así como cambiar los procesos técnicos necesarios;3. Por su dinamismo tienen posibilidades de crecimiento y llegar a convertirse en una empresa grande;4. Absorben una porción importante de la población económicamente activa, debido a su gran capacidad para generar empleos;5. Asimilan y adaptan nuevas tecnologías con relativa facilidad;6. Se establecen en diversas regiones del país y contribuyen al desarrollo local y regional por sus efectos multiplicadores;7. Cuentan con una buena administración; aunque en muchos casos influenciada por la opinión personal de los microempresarios.	<ol style="list-style-type: none">1. Mantienen altos costos de operación;2. No se reinvierten las utilidades para mejorar el equipo y las técnicas de producción;3. Sus ganancias no son muy elevadas; por lo cual, muchas veces se mantienen en el margen de operación y con muchas posibilidades de abandonar el mercado;4. No contratan personal especializado y capacitado por no poder pagar altos salarios;5. La calidad de la producción no siempre es la mejor, muchas veces es deficiente porque los controles de calidad son mínimos o no existen;6. No pueden absorber los gastos de capacitación y actualización del personal, pero cuando lo hacen, enfrentan el problema de la fuga de personal capacitado;7. Sus posibilidades de fusión y absorción de empresas son reducidas o nulas;8. Problemas que enfrentan de forma cotidiana son:<ol style="list-style-type: none">a. Debilidad competitiva,b. Indiferencia frente a las quejas,c. Precios altos o productos de mala calidad,d. Mala ubicación de sus plantase. Problemas con los inspectores,

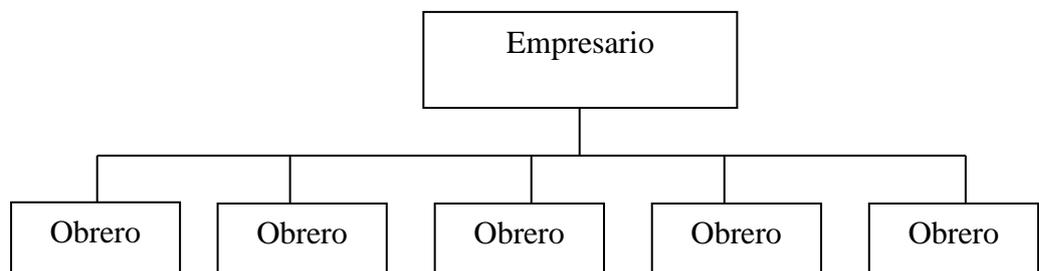
FUENTE: José Fuentes Morales 2002. *Economía y la Empresa*. p. 64 - 65

Está claro que, la estructura de la empresa va cambiando conforme crece su negocio con el fin de dar un mejor servicio al cliente. A continuación se presenta los tipos de estructuras: sencilla, de crecimiento y departamental.

Cuadro 6

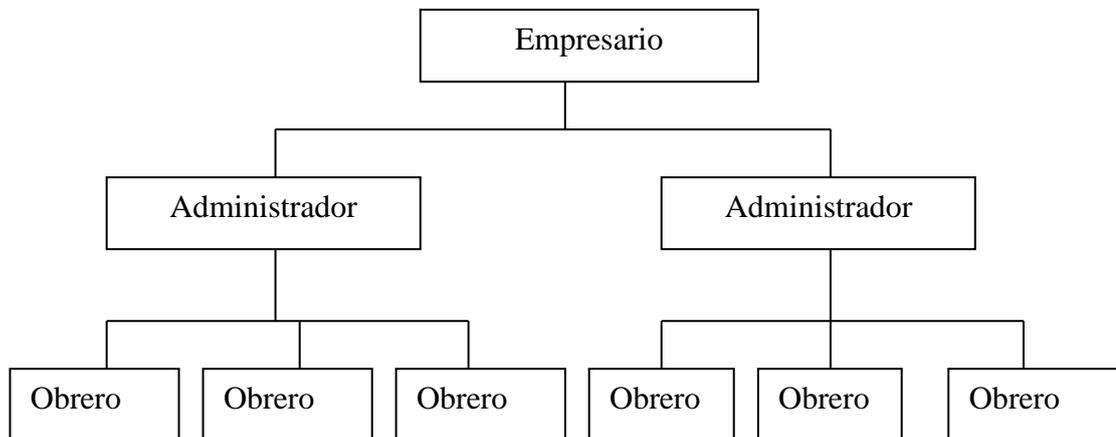
Organigrama de una empresa en crecimiento

Estructura Sencilla



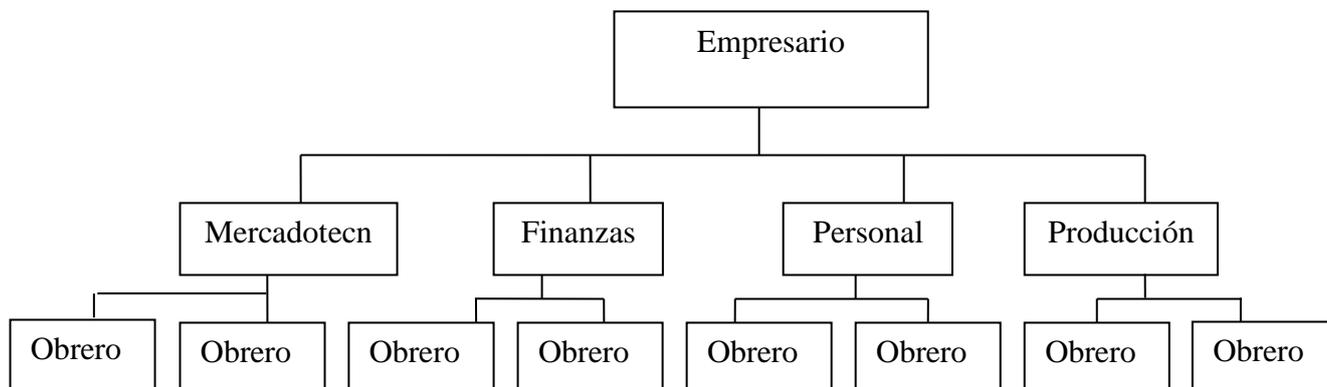
FUENTE: Lambing Kuehl. 2002, "Empresarios pequeños y medianos"

Estructura de crecimiento



FUENTE: Lambing Kuehl. 2002, "Empresarios pequeños y medianos"

Estructura departamental



FUENTE: Lambing Kuehl. 2002, “Empresarios pequeños y medianos”

En el primer cuadro “...La estructura sencilla se considera a una empresa familiar, en el que se aprecia al empresario o propietario y un gran número de obreros que están designados para tareas multifuncionales.

En el segundo cuadro, la estructura de crecimiento se desarrolla ya en forma técnica, científica que revierte directamente en toda la organización. La estructura organizacional adecuada que concierne al sector de la confección de prendas, se presenta en la actualidad como organizaciones con dominio de conocimientos, toma de decisiones, y desarrollo de habilidades e implementación de innovaciones.

En la tercera estructura, conformada por un grupo de personas aptas para trabajar en aquello para lo que antes no lo eran; las empresas son conocidas por sus destrezas, por el arte con que desarrollan una tarea, indispensables para mantener la competitividad del negocio, cada departamento tiene un jefe departamental y un grupo de operarios seleccionados para cada área de trabajo. La estructura departamental es más completa y compleja, el número de empleados administrativos va en aumento, y el número de obreros se duplica y a veces se triplica...” Lambing Kuehl. 2002, “Empresarios pequeños y medianos” (p. 43).

2.3.5.Elementos administrativos utilizados en la microempresa, pequeña empresa y mediana empresa.

Dentro de la estructura administrativa en la microempresa, pequeña empresa y mediana empresa se concentran “... todas las actividades que se emprenden para coordinar el esfuerzo de un grupo; es decir, la manera de alcanzar las metas u objetivos con la ayuda de las personas y de las cosas, mediante el desempeño de labores esenciales, como son: planeación, organización, dirección y control...”. (p. 13).

- 1. La Planeación:** Implica que el empresario debe planear sus objetivos con orden y sentido común. Planear hoy lo que se tiene que hacer mañana, para lo cual bastará con responder estas interrogantes: ¿Qué hacer? (Voy a abrir un pequeño negocio); ¿Cómo hacer? (Voy tal vez a relacionarme con los proveedores de materia prima y contratar empleados; ¿Dónde hacerlo? (ubicar al negocio en sitios adecuados); ¿Quién lo hace? (el propietario y su capital); ¿Cuándo lo hace? (dentro de un tiempo adecuado para empezar a funcionar); ¿Por qué lo hace? (para obtener mayores ingresos).

- 2. La Organización:** El empresario debe coordinar a las personas y las cosas de esa empresa, en busca de un objetivo común, lo cual implica la asignación organizada de funciones a cada persona y las relaciones entre ellas.
 - 1. La Dirección:** El empresario debe saber cómo dirigir a sus empleados e influir sobre ellos; de tal manera que éstos contribuyan al logro de objetivos establecidos.

- 2. El Control:** El empresario debe entender que, controlar significa supervisar el trabajo de otros y los resultados obtenidos, para asegurar que se alcancen las metas tal como fueron planeadas. Es decir, utilizar todos los elementos de la empresa entre los que están sus finanzas, su equipo, su formación y sus obreros, siempre recordando que los elementos más simples de la administración son las ideas, las personas y las cosas. Por otro lado, el empresario deberá pensar en los siguientes objetivos:
- a. Atraer mercado para obtener mayores utilidades;
 - b. Tratar de coordinar y motivar a sus obreros, para que estos contribuyan al logro de los objetivos establecidos;
 - c. Supervisar el trabajo de los obreros y asegurar el cumplimiento de metas de acuerdo a lo planeado.

En el siguiente cuadro se resume las características de la microempresa, pequeña empresa y mediana empresa de acuerdo con su tamaño.

Cuadro 7 Diferencias entre empresas de acuerdo a su tamaño

TAMAÑO CARACTERÍSTICAS	MICRO EMPRESA	PEQUEÑA EMPRESA	MEDIANA EMPRESA
Tecnología	Manual y semiautomatizada Tecnología muy simple	Automatizada y semiautomatizada Tecnología avanzada	Sistemas automáticos Tecnología de punta
Número de Empleados	Entre 3 y 7 obreros	Entre 18 y 22 obreros	Entre 65 y 80 obreros
Capital	50.000 Reinversión	100.000 1 o 2 personas forman sociedad	500.000 2 o más personas forman sociedad
Proceso	Manual maquinizada Automatizada	Semiautomatizado Automatizado Computarizado	Semiautomatizado Automatizado Computarizado
Comercialización	Comercio local y regional	Local regional y nacional	Local, nacional e internacional
Capacitación	Aprendizaje artesanal cuando se incorporan	Aprendizaje técnico cuando se incorporan	Aprendizaje técnico cuando se incorporan

FUENTE: José Méndez Morales 2002, 2008

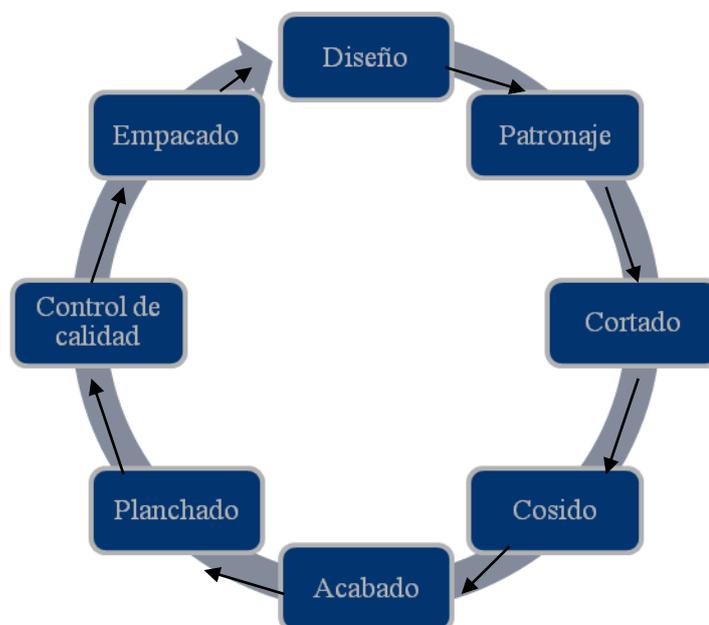
2.4. La Confección y su Ciclo

La confección es una acción y efecto de confeccionar prendas de vestir. Es el efecto de hacer, preparar, componer, tratándose de obras materiales. Diccionario Enciclopédico Ilustrado I literal C.

La confección de prendas está circunscrita a prendas de ropa interior y exterior, en una gama de productos para todas las tallas y en diferentes modelos, en una variedad novedosa de telas. Esta actividad pasa por todas las etapas de control de calidad, desde el diseño, patronaje, corte, cosido, acabado, planchado hasta llegar al empaçado, donde se cierra la confección de la prenda para pasar a ventas.

A continuación se expone el ciclo de la CPVTP (confección de prendas de vestir de tejidos de punto) y su respectiva funcionalidad de cada una de las áreas, como su accionar, dedicación y su interrelación entre ellas.

Gráfico 1 Ciclo de la confección



FUENTE: Entrevista inicial con propietarios y obreros, 2008-2009

2.4.1. Diseño

El diseño es una actividad cuyo fin es la delineación artística de productos destinados a ser producidos en serie.

El diccionario, Enciclopédico Ilustrado I, literal D; tipifica que; diseño es el trazo, dibujo, delineación de un objeto o figura.

En el diseño es muy importante planificar, realizar un grafico que identifique con claridad la pluriculturalidad, o algún aspecto importante que sucedió en alguna época; la búsqueda del diseño, es tarea de especialistas con ideas muy exactas. La designación de responsabilidades en el sector de la confección es primordial para el obrero; ya que las tareas asignadas deben ser precisas, de forma que puedan ejecuta.

“...La calidad de diseño de una prenda se basa fundamentalmente en la capacidad de averiguar qué tendencia de moda se tiene por temporada, así como determinar qué producir y cómo hacerlo, escoger las telas o fibras que sean necesarias para confeccionar...”. Manifiesta, Ana Lucia Jaramillo (2008), diseñadora colombiana en, “Tendencia de Moda”

Otro aspecto importante en las responsabilidades, está en, “... aplicar sus potencialidades, porque al final del proceso, una persona encargada de la revisión comprobará y analizará los resultados del diseño, antes de dar inicio con su producción y comercialización...”. recordatorio que lo hace Carolina Tatham y Julian Reaman, (2004,p.16 – 20).

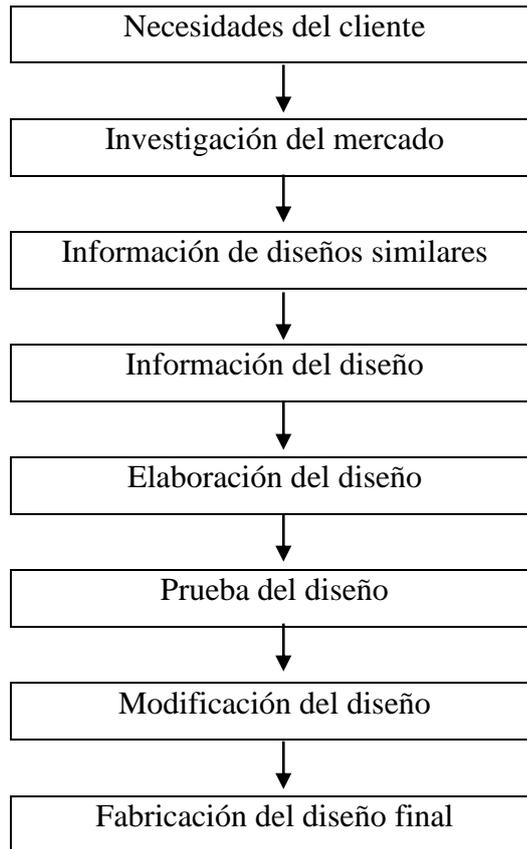
2.4.1.1. Etapas del Diseño en la Confección

Para cumplir las etapas del diseño, es necesario pensar en las necesidades del cliente, investigar los lugares de expendio o mercado, diseñar conceptos de diseños de acuerdo a la época, en la elaboración se tomará en

cuenta la gama de colores y selección de tela para luego entrar en un proceso de pruebas, buscar fallas, modificarlo y finalmente fabricarlo. Estas etapas se reducen en el siguiente cuadro:

Cuadro 8

Etapas del diseño



FUENTE: Carolina Tatham y Julian Reaman, 2004, p.18

a. Necesidades del Cliente

Las colecciones deben ser diseñadas bajo conceptos de moda y presentadas en el espacio comercial, de una manera organizada, clara y atractiva lo cual permitirá que el consumidor encuentre fácilmente el producto y tome una rápida y acertada decisión de compra.

b. Investigación de Mercado

Se determinan los ciclos a partir de la entrega de la colección, teniendo en cuenta los meses del año y cómo participan las actividades comerciales. Navidad, amor y amistad, día del padre, día de la madre, vacaciones, regreso al colegio, promociones, aniversarios, eventos especiales, son fechas para definir el cronograma en actividades por semanas de cada mes, Se debe visualizar a 18 meses. Debe evaluarse permanentemente los cumplimientos de las actividades, para determinar planes de contingencia si fuese necesario.

c. Información de Diseños Similares

Se determinan a las actividades que facilitan una adecuada participación de los universos del vestuario, dependiendo de las características de las personas, sus sensibilidades y compromisos con el entorno socio cultural y laboral.

d. Información del Diseño

Aún con el presupuesto por tipo de prendas, éstas deben obedecer a la necesidad de la temporada, el perfil del cliente para cada marca y el estilo de vida de nuestro consumidor objetivo. Igualmente, se tendrá en cuenta los accesorios que deben ser complementos armónicos y estratégicos en cada colección y en cada temporada.

e. Elaboración del Diseño

Desde el punto de vista real; "...El diseñador debe estar abierto a la estimulación visual en la vida cotidiana, puede brindarle nuevas ideas, solo tiene que observar la variedad de prendas que hay en las vitrinas, en los paisajes o en la gente que espera el autobús, por ejemplo; cuyas fascinantes

formas y texturas disparen la imaginación, las inspiraciones están alrededor esperando que la descubran, debe ser positivo, dinámico, activo, paciente, constante y perfeccionista al momento de elaborar dibujos figurativos, debe poseer fluidez de líneas, determinar los movimientos, recordar cada detalle de la figura seleccionada, ya que las personas se expresan por medio de la ropa...”; expresa, Bethan Morris, Ilustración de Modas, p.p.157, 202.

Las alternativas en la preparación de los diseños varían, toman en cuenta cosas, objetos, eventos, fechas de impacto tradicionales hasta incursionar en algunas copias de la moda, en cuyo trabajo se usan máquinas electrónicas. Los obreros son capacitados y entrenados profesionalmente para el proceso creativo de elaboración del diseño, conceptualizarlo y desarrollar la colección por temporada está en sus manos.

f. Prueba del Diseño

La información obtenida del paso anterior servirá de apoyo para que el obrero del sector de la confección de prendas de vestir de tejidos de punto evolucione; y que él desarrolle sus capacidades con criterio más amplio respecto a las ocasiones de uso. Las pruebas de diseño son parte de la tarea diaria, la selección de figuras, telas, tallas, colores y acabados, estilos que permitan la integración o mezcla de dos o más universos de vestuario, son formas a tomarse en cuenta al momento de presentar los bocetos o primeros dibujos que se realizan de los diseños, transformándolos en modelos exclusivos de la empresa; el objetivo final, presentar una propuesta de colecciones que se identifique claramente con los estilos de vida.

g. Modificación del Diseño

Todos estos acabados en diseños y modelos, de acuerdo con la temporada, en muchos de los casos, son trabajos realizados por obreros no calificados,

pero sí son innovadores, creativos dentro de sus áreas son parte importante del desarrollo de la empresa que permite entrar en la competitividad.

La modificación del diseño viene después de la prueba del diseño, que es la parte clave para determinar las variaciones de los modelos que saldrán al consumidor.

h. Fabricación del diseño

Los diseñadores deben estar atentos a las diferentes actividades en las que se mueve el consumidor, que requieren un vestuario determinado, por lo tanto deben marcar las tendencias de moda, ligados a la evolución “mental conceptual” de los nuevos referentes del diseño, en la medida que asuman o se involucren en la cotidianidad de las personas, son aspectos de tomarse en cuenta en la fabricación de prendas de vestir de tejidos de punto en serie.

2.4.2. El Patronaje

Se define al patronaje como la figura o modelo representado en papel y/o cartón, según el cual se corta en una tela, para realizar distintas prendas de vestir, sirve de muestra para sacar otras iguales. Diccionario enciclopédico Uno, literal. p.

James Riggs, 2001 en su libro “Sistemas de Producción”, manifiesta que: “...En los últimos años, los cambios sociales, tecnológicos, económicos y culturales han traído consigo, nuevos enfoques más flexibles y ágiles, que necesitan entrenamiento permanente, para garantizar la supervivencia de la empresa y cumplir con el control de calidad del patronaje...” (p.18).

Con estos antecedentes en las microempresas del sector de la CPVTP, el análisis tiene validez porque, los propietarios son los encargados de realizar el patronaje; claro está que, se dejan ayudar por obreros llamados auxiliares

que trabajan en este módulo; primeramente utilizan el tipo de modelo seleccionado, examinan el rendimiento de la tela, la variedad de tallas y se culmina con el proceso de emplantillamiento, se utiliza lápiz marcador o tiza. La plantilla de figuras es una herramienta que se utiliza para agilizar el proceso del diseño.

En la actualidad, la el sector de la confección busca acceso a un nuevo sistema llamado plotter que diseña los modelos asignados después de ser programados digitalmente, imprime el diseño de acuerdo al pedido y gusto del empresario o personas encargadas del patronaje, inspirados por fotografías o modelos reales que comprenden especialmente la naturaleza del cuerpo humano. Revisa automáticamente la talla, modelo, ancho de la tela, rendimiento de la misma de acuerdo con el tejido, medidas del cuerpo, hombros, cuellos y mangas, todo este proceso es posible con el respaldo de un computador y un escáner.

El diseño es impreso y pasa al recorte de las figuras. Hay un módulo especial con el nombre de tendido de la tela; los obreros revisan una vez más, el ancho de la tela, existencia de fallas o imperfecciones y calidad de la misma. El papel del molde se debe sujetar con piquetes dejando un espacio entre molde y tela también se puede utilizar cintas adhesivas blancas. (Ver figura 2. Patronaje. Anexo 3)

2.4.3.El Cortado

Según el Diccionario Enciclopédico Océano Uno 2000 lit. T). El cortado es el ajuste, acomodo, corte de las piezas de las prendas, objetos o figuras.

Se define al cortado como la forma de dividir, separar sus partes con algún instrumento y dar forma a las diferentes piezas que han de componer una prenda de vestir.

Muchas veces las mismas personas encargadas del patronaje llegan hasta el cortado, este grupo de personas se encargan de revisar que el patrón vaya acorde con la talla y modelo seleccionado.

Para la sección de corte, se ayudan con una máquina cortadora eléctrica; las hay circulares que abarcan pocas capas de tela y verticales que abarcan bastante volumen y alcanzan a cortar hasta 60 capas de tela al mismo tiempo. El obrero al recortar la tela debe conservar el seguimiento de las líneas que vienen en el trazado, clasificadas por tallas, colores y modelos para ser entregados al módulo de cosido. (Figura3 Cortado. Anexo 3)

2.4.4. El Cosido

Según el Diccionario Enciclopédico Océano Uno 2000 .El cosido consiste en unir con hilo dos o más pedazos de piezas, de suerte que queden muy juntas. Hacer dobladillos pespuntes y otras labores de aguja.

En el módulo de cosido los obreros/as preparan las máquinas con las puntadas requeridas de acuerdo a los diferentes modelos.

En esta sección los obreros/as se dedican a unir hombros, coser mangas, unir costados de las prendas, cuellos y escotes. (Figura4 Cosido. Anexo 3)

Este grupo de obreras/os tienen sus tareas secuenciales de la siguiente manera:

Cuadro 9
Proceso de Cosido

PASOS	TAREAS	ACCIONES
1	Costura recta	Este grupo de obreros pega binchas, cierres, bolsillos, hace pespuntes, pinzas, pega la talla que va en números.
2	Tirillado	Cosen las tirillas en los hombros o piezas delgadas en partes de prenda que necesita refuerzo y mayor rigidez.
3	Cosedoras	Unen cada una de las distintas partes que compone una prenda; en overlook u otra máquina.

PASOS	TAREAS	ACCIONES
4	Viviado	Cosen los adornos que van en el pantalón o camisetas; fluidez de líneas.
5	Recubridoras	Recubren los fillos o flequillos de la tela, llamados dobladillos o doblados.
6	Atraqueo	Rematan con doble pespunte corto,

FUENTE: Entrevistas realizadas a los microempresarios y obreros del sector de la confección de prendas de vestir de tejidos de punto. (2008-2009)

2.4.5. El Acabado

Según el Diccionario Enciclopédico Océano Uno 2000 lit. A. El acabado consiste en dar por terminada la prenda de vestir con eficiencia, perfección y completa. En el acabado se realizan las siguientes acciones:

- a. Coser mangas, unir costados de las prendas, cuellos y escotes. Este grupo de obreras/os tienen sus tareas de la siguiente manera:
- b. En este módulo, los obreros/as se encargan de seleccionar el bordado y/o apliques.
- c. Trabajan en grupos para cada una de las áreas de desempeño, hasta terminar con el corte de hilos.
- d. Realizan un minucioso control de calidad, para no ser rechazada la prenda y pasa a la siguiente sección.

2.4.6. El Planchado

El planchado es la acción de pasar la plancha caliente sobre las prendas de vestir para estirarlas, darles brillo, quitar las arrugas a las ropas por procedimientos mecánicos, eléctricos y/o a vapor. Diccionario Enciclopédico I. Literal P.

- a. Los/as obreros/as encargados/as del módulo de planchado se dedican a planchar a vapor, nuevamente revisan la prenda.

- b.** Los hilos o cadenas son ocultos entre el cosido.
- c.** Cuando la prenda es con estampado, éste se aplica antes de unir el cuerpo; finalmente se cubre con una tela o planchador para que no se dañe y se procede al planchado. Las precauciones del planchado, se visualiza en la (figura 6. Planchado. Anexo 3)
- d.** Unir costura con costura para que el planchado cumpla con el control y se pueda visualizar mejor el acabado de la prenda.
- e.** Utilizar planchas eléctricas o planchas a vapor.

2.4.7. Control de Calidad

El Diccionario de Contabilidad y finanzas, define a control de calidad como:“...El proceso de control, mediante el cual, se procede a la comprobación tanto de los productos que entran, como los terminados que salen de una empresa, se ajustan a los estándares de calidad y terminación impuestos en la misma...”. (p. 51). En esta unidad se aplica los estándares de calidad permitidos para la comercialización. Para la designación de la persona encargada de este módulo, depende de la organización y estructura administrativa de la microempresa; las obreras se llaman controladoras de calidad.

Las controladoras de calidad revisan las prendas minuciosamente, como por ejemplo:

- a.** Fallas en el cosido
- b.** Verificar si la prenda tiene un buen acabado.
- c.** Falta de algún detalle, el cosido no está recto
- d.** No revisó el tendido correcto para ubicar el patrón.
- e.** Las costuras no están rectas.
- f.** La puntada no es uniforme,
- g.** Finalmente, pasa con el visto bueno, al módulo de empaclado.

Todos estos procesos se realizan de acuerdo con la producción diaria, estas personas pueden ser contratadas a destajo o pago por unidades, la

remuneración puede ser mensual o por día, depende mucho de la producción por temporada y demanda del cliente. (Figura7. Control de calidad. Anexo 3)

2.4.8 El Empacado de la Prenda

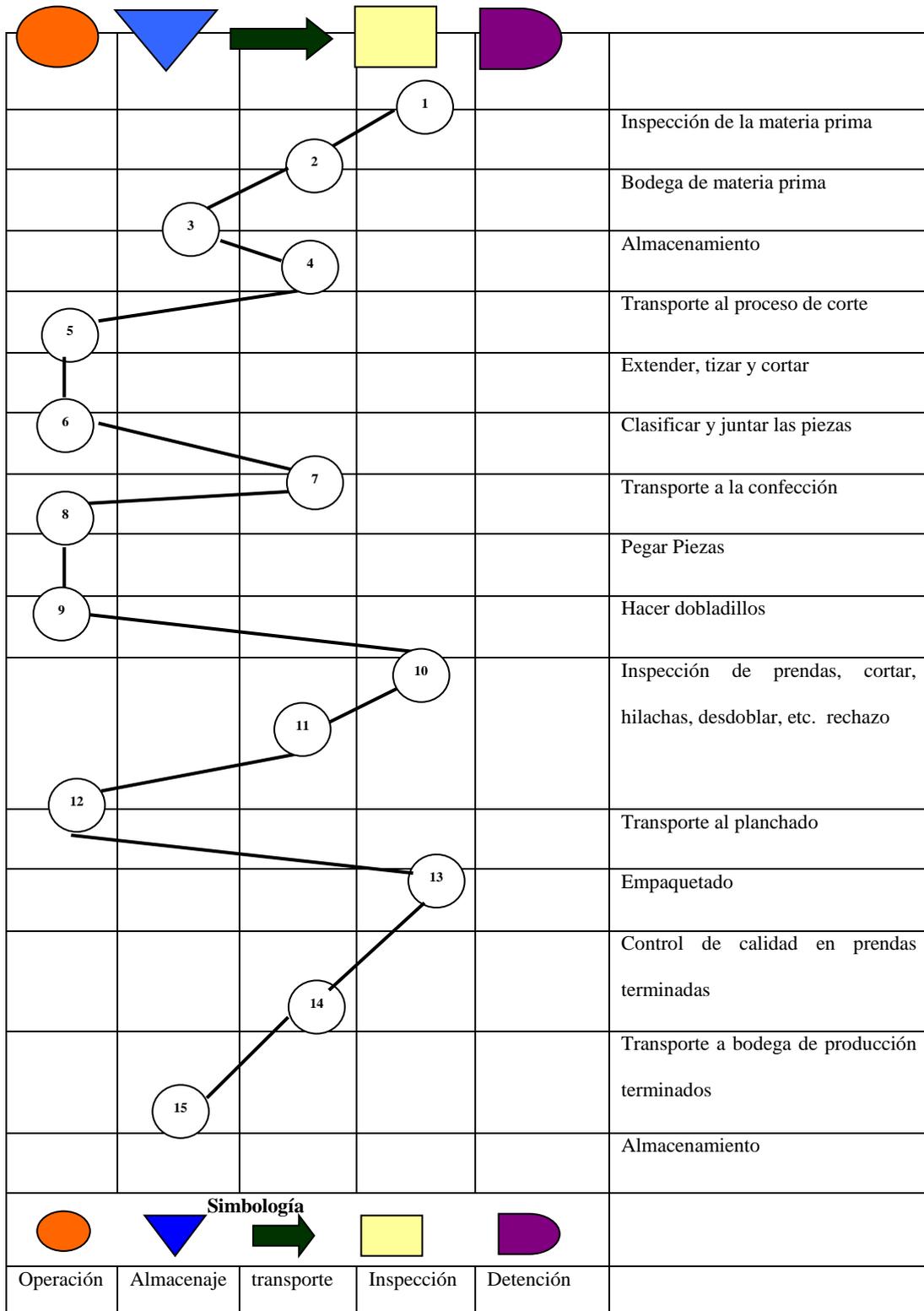
Según el Diccionario Enciclopédico Océano Uno 2000 lit. E. El empaçado es el proceso de doblado y enfundado de las prendas, para que al enfundar, tenga mejor visibilidad del modelo, la etiqueta, la talla, y se halla listo para su comercialización.

En este módulo los obreros se encargan de colocar la etiqueta que lleva el nombre de la fábrica, dirección y un eslogan con el logotipo respectivo. En la actualidad, algunas microempresas de la CPVTP, utilizan la tecnología electrónica para etiquetar; así ahorran tiempo para su exhibición. (Figura 8 Anexo 3)

En el diagrama se visualiza todo el proceso de operaciones para la confección utilizadas en las empresas textiles.

Cuadro10

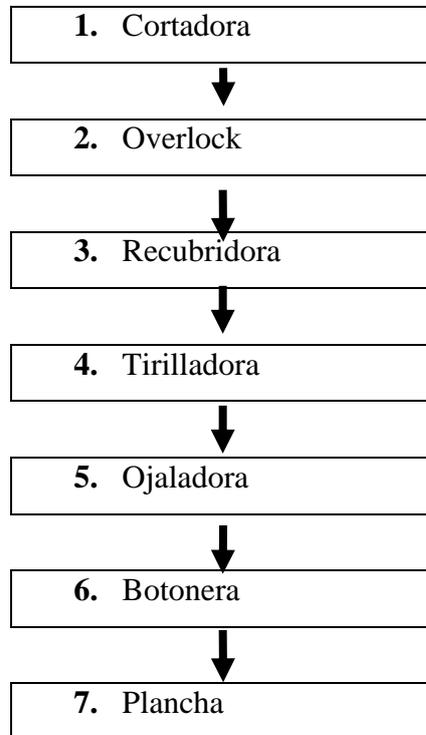
Diagrama de operaciones para la confección



FUENTE: María de la Portilla, 2002, "Diagnóstico Socioeconómico de la Actividad Textil de la Provincia de Imbabura"

Cuadro 11

Máquinas utilizadas en el proceso de confección de prendas de vestir de tejidos de punto



FUENTE: María de la Portilla, 2002. “Diagnóstico Socioeconómico de la Actividad Textil de la Provincia de Imbabura”

Para una mejor ilustración se presenta el material gráfico e ilustraciones de los diferentes tipos de máquinas utilizadas en todo el proceso de la confección de prendas de vestir de tejidos de punto. (Ver Anexo 3)

2.5. La Competitividad

El Diccionario de la Real Academia Española describe a la palabra competitividad “como la forma de competir o como la rivalidad para la consecución de un fin”.

Definitivamente que la competitividad representa un papel muy preponderante en las empresas, ya que éstas deben poseer una característica

especial para poder ser diferenciadas de su competencia. Por esto, dichas empresas deben esforzarse por tener ventajas competitivas sostenibles que marquen una pauta respecto a la competencia.

En el ámbito económico y social, la competitividad es actualmente la característica o cualidad que permite sobrevivir a una organización dentro de los mercados saturados, si una empresa no es competitiva está condenada a la desaparición.

Hoy en día se sustituye competitividad por la palabra eficiencia por ser el paso previo a la consecución de metas; sin eficiencia, nunca se alcanzará a ser parte de la competitividad. Por ejemplo, si no son eficientes en la asignación de los recursos humanos y financieros, no pueden ser competitivos en costes.

Las empresas de la confección de prendas de vestir de tejidos de punto, deben enfrentar los cambios a todo nivel para continuar satisfaciendo las necesidades de los consumidores, modificaciones que ocurren a través de cinco modos diferentes: patrones de comportamiento, actitudes personales, adaptación social, cambios ambientales y de tendencias.

De igual forma, la situación de la competencia en un sector empresarial depende de cinco fuerzas competitivas básicas según el libro de ventaja competitiva de Michael Porter:

1. Los competidores del sector.
2. Las relaciones con los proveedores.
3. La aparición de productos sustitutivos.
4. Las relaciones con los clientes potenciales.
5. La aparición de competidores potenciales.

Cada una de estas fuerzas influye en mayor o menor medida para determinar el nivel de competitividad que a de alcanzar una empresa dentro del área de la confección en el que quiere operar. Si existe muchos competidores, la organización deberá tener varias ventajas competitivas para sobrevivir especialmente con el apareamiento de productos sustitutos dentro del sector; las buenas relaciones con los proveedores y los posibles compradores elevan la competitividad del grupo.

Un país con empresas poco competitivas tiende al déficit comercial, a la dependencia exterior, a la reconversión empresarial permanente, a repercusiones negativas en el crecimiento y en el empleo de obreros; no es un problema sólo de costes salariales o de tipos de cambio inadecuados en el personal; sino también de cómo crear nuevas condiciones organizacionales, ambientales y laborales, aspectos que representan un papel importante para el desarrollo de una empresa.

Según Carmen María Pelayo, en su correo electrónico cmpelayo@hotmail.com. “El término competitividad es muy utilizado en los medios empresariales, políticos y socioeconómicos en general. La competitividad tiene incidencia en la forma de plantear y desarrollar cualquier iniciativa de negocios, lo que está provocando obviamente una evolución en el modelo de empresa y empresario. La ventaja comparativa de una empresa estaría en su habilidad, recursos, conocimientos y atributos de los que disponga la empresa.

2.5.1. Estudio de la Competitividad en el Sector de la Confección

La gestión del gremio Interprofesional de Maestros y Artesanos (AIMA) de ese entonces, no dudaron en colaborar con el presupuesto de la institución para la organización de la expoferia. Con el alcalde Sr. Luis Yépez se promovió el sector textil y de confecciones del cantón; con el apoyo de todos fue posible superar las expectativas, Gobierno Municipal,

instituciones educativas, cooperativas de transporte asociaciones y anteños hicieron posible la primera feria.

Según el Instituto Nacional de Estadística y Censo y el Banco Central del Ecuador, la balanza comercial internacional del Ecuador ha sido inestable, existe para este sector, años con resultados positivos y otros negativos; y con estos desafíos, el sector de la confección local sigue incrementándose año tras año.

Es procedente resaltar el esfuerzo realizado por parte del sector productivo del área textil y de confección, ha permitido establecer alianzas estratégicas entre las microempresas, pequeñas y medianas empresas para tratar de formar parte de un Clúster del Sector Textil y de la confección, con la finalidad de mejorar la calidad en la producción y poder competir a nivel internacional.

De acuerdo con el estudio de competitividad del sector textil y confecciones, realizado por el MICIP 2002. "...En el Ecuador la producción de materia prima para la Industria Textil y de Confección, tanto de fibra natural como sintética es regular, escasa; por lo tanto, existe una elevada dependencia de importación de la materia prima", p.65.

Es necesario tomar en consideración dentro del estudio del clúster, a las instituciones estatales y privadas, para que se encuentren vinculadas con el financiamiento, abastecimiento, operación y distribución de materia prima que permitan una producción nacional e internacional.

2.5.2. Mejora Sustentable de la Competitividad Industrial para Atuntaqui

Producto del encuentro gubernamental, se lanza el Plan estratégico de Desarrollo Cantonal de Antonio Ante, que definió cinco Ejes de Desarrollo; 1. Económico Productivo; 2. Ambiental; 3. Organización, desarrollo y transparencia; 4. Social y Servicios; 5. Identidad, cultura y

deporte.

Este programa es diseñado para proveer asistencia técnica al sector productivo del Ecuador; mediante el fortalecimiento de la capacidad competitiva industrial de sectores escogidos, el mismo que consta de los siguientes componentes.

- 1. Fortalecimiento de la política de la competitividad.-** Este programa se hizo cargo el Ministerio de Comercio Exterior, Industrialización, Pesca y Competitividad (MICIP); las medidas específicas planificadas incluyen:
 - a.** Entrenamiento en la recopilación y manipulación de indicadores de competitividad industrial.
 - b.** Elaboración del análisis de la industria, evaluaciones de impacto de estrategias de competitividad pasadas.
 - c.** Apoyo a PYMES en el desarrollo de mejoras continuas y soporte sectorial de la confección.
 - d.** Mejoras técnicas a nivel de planta.
 - e.** Evaluación de necesidades de capacitación.
 - f.** Promoción de redes de negocios.
 - g.** Impulsar desarrollo regional como resultado se obtiene mayor productividad y mayor calidad del suministro de tela.
 - h.** Cumplimiento de entrega de los productos terminados.
 - i.** Promoción de clúster con personas del MICIP, alcaldías, cámaras y universidades locales.
 - j.** Sensibilización en temas de competitividad, asociatividad y clúster.
 - k.** Asistencia conjunta a ferias, mejor organización de la feria anual de Atuntaqui.
 - l.** Capacitación a docentes de centros artesanales, Colegios e Institutos Técnicos en materia de industria textil y confecciones.

Es digno de reconocer a la Cámara de Comercio por su gran iniciativa en instalar un Centro de Diseño equipado con el programa CAD-CAM y la

máquina plotter, este centro es el único que presta servicios a todos los empresarios de la localidad.

2. **Promoción de inversiones.-** Inversión extranjera directa hacia PYMES en los sectores de manufactura, crear clúster competitivos y más diversificados, expandiéndose a otros sectores emergentes con mayor tecnología.
3. **Eficiencia energética y producción limpia.-** Crear capacidades institucionales para implementar auditorias de eficiencia energética en la industria manufacturera.
4. **Fortalecimiento de la capacidad de comercio.-** Este componente prevé mejorar la infraestructura técnica necesaria para el desarrollo y armonización de los estándares de cumplimiento de las normativas internacionales de comercio y ayudar a las empresas en el mejoramiento de sus procesos y sus productos.

Este programa es excluyente puesto que no incluye a los que no son afiliados a la Cámara de Comercio, beneficios que son desconocidos por la mayoría de pequeños productores de CPVTP. Información seleccionada de GOERAN APPELGREN, ONUDI – Viena: G.Appelgren@unido.org. XAVIER ARCOS, ONUDI – Ecuador: X.Arcos@unido.org

2.5.3. La Competitividad y la Estrategia en el Sector de la Confección

La competitividad no es producto de una casualidad ni surge espontáneamente; se crea y se logra a través de un largo proceso de aprendizaje y negociación por grupos colectivos representativos que configuran la dinámica de conducta organizativa, como los accionistas, directivos, empleados, acreedores, clientes, por la competencia y el mercado, y por último, el gobierno y la sociedad en general.

En estos procesos se coordinan todos los esfuerzos con la reflexión tomada de Ekos,2003 “Competitividad: Mucha tela por Cortar”. N°110, p.p.18-20. “...explicar mejor dicha eficiencia, se considera a los niveles de competitividad interna y externa. **La competitividad interna** se refiere a la capacidad de organización para lograr el máximo rendimiento de los recursos disponibles, como personal, capital, materiales, ideas entre otros, **La competitividad externa** está orientada a la elaboración de los logros de la organización en el contexto del mercado, o en el sector a que pertenece. Una vez alcanzada el nivel de competitividad externa, deberá disponerse a mantener su competitividad futura, basado en generar nuevas ideas y productos y de buscar nuevas oportunidades de mercado...”

Con esta referencia o modelo la competitividad está relacionada fuertemente a productividad: Para ser productivo, los atractivos turísticos, las inversiones en capital y los recursos humanos tienen que estar completamente integrados, ya que son de igual importancia.

Las acciones de refuerzo competitivo deben ser llevadas a cabo para la mejora de:

1. La competencia entre empresas.
2. Las condiciones y los factores de la demanda.
3. Los servicios de apoyos asociados.
4. Establecer reglas tributarias adecuadas
5. Fomentar la inversión de capitales, dentro de un marco económico donde no exista la regulación y control de precios (precios acordes a la oferta y la demanda).
6. Planes de reestructuración de la educación de tal forma que el sector educativo este acorde con las necesidades reales del sector productivo.

La competitividad puede adoptar formas diversas, a nivel de empresa se entiende como la habilidad de ésta para operar rentablemente en un

mercado determinado. En primer lugar, competitividad efímera, artificial o espuria que está asociada con bajos salarios, condiciones laborales inadecuadas. En segundo lugar, la competitividad real se basa en la capacidad de introducir nuevos y mejores productos, implementar nuevas formas de organización empresarial e incrementar la capacidad productiva. Es un buen razonamiento sacado de la lectura de Tan y López-Acevedo.

Al analizar el contexto actual de una economía globalizada y dominada por el constante y rápido cambio tecnológico; la adquisición del conocimiento y habilidades es considerado uno de los principales factores determinantes de la competitividad, el capital humano es fundamental para elevar la productividad y alcanzar mayores niveles de adaptación a nuevas exigencias en sus puestos de trabajo con un sentido de pertinencia dentro del sector de la confección. Por lo tanto, cada elemento de la competitividad tiene sus estrategias que benefician a un sector industrial, se está hablando de una excelente forma de evaluar la capacidad de la empresa; y mejorar el nivel de vida de sus operarios. Solo un aumento de productividad puede mejorar su status de vida y a la par está el capital y la gestión que pueden recibir retribuciones adicionales.

En conclusión las evaluaciones continuas globales permitirán medir el alto, medio o bajo de los niveles de producción, las condiciones requeridas para que un sector sea competitivo está en fomentar sus políticas organizacionales necesarias, para garantizar la actividad comercial de estas empresas; finalmente, se tenga resultados óptimos para satisfacer al cliente.

2.5.4. Los Elementos de la Competitividad.

Los elementos principales de la competitividad, considerados como pilares de la misma, se presenta detallado en el gráfico siguiente.

Cuadro 12

Elementos de la Competitividad



FUENTE: María de la Portilla, 2002, "Diagnóstico socioeconómico de la actividad textil de la Provincia de Imbabura"

2.5.5. La Productividad

Productividad se define como la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos, y la cantidad de recursos utilizados. En la confección, la productividad sirve para evaluar el rendimiento de los talleres, como están sus empleados, el funcionamiento de máquinas, los equipos de trabajo.

Productividad, en términos de empleados, es sinónimo de rendimiento. En un enfoque sistemático se dice que algo o alguien es productivo con una cantidad de recursos (insumos); y en un período de tiempo dado se obtiene el máximo de productos. La productividad en las máquinas y equipos está dada como parte de sus características técnicas.

“...La productividad es sobre todo una actitud de la mente. Ella busca mejorar continuamente todo lo que existe. Está basada en la convicción de que uno puede hacer las cosas mejor hoy que ayer y mejor mañana que hoy. Además, requiere esfuerzo sin fin, para adaptar actividades económicas a condiciones cambiantes, aplicando nuevas teorías y modelos...” Jay Heizer 2001. Dirección de la producción. p.p.10-16.

Con estas reflexiones, productividad es la proporción de outputs (bienes y servicios) dividida por los inputs (recursos como el trabajo y el capital). El trabajo de los obreros es potenciar o mejorar la proporción entre outputs e inputs; mejorar la productividad significa mejorar la eficiencia, que no es más que realizar bien la tarea designada, con un mínimo de recursos y de desperdicios.

La lógica es la siguiente: si los beneficios del trabajo, el capital o la gestión aumentan sin que aumenten la productividad, el precio del producto se eleva, pero, si se incrementa la productividad, los precios tienden a bajar, porque se está produciendo más con los mismos recursos.

Por otro lado, los incrementos en la productividad dependen de tres variables vitales para mejorar la productividad, que se explican a continuación.

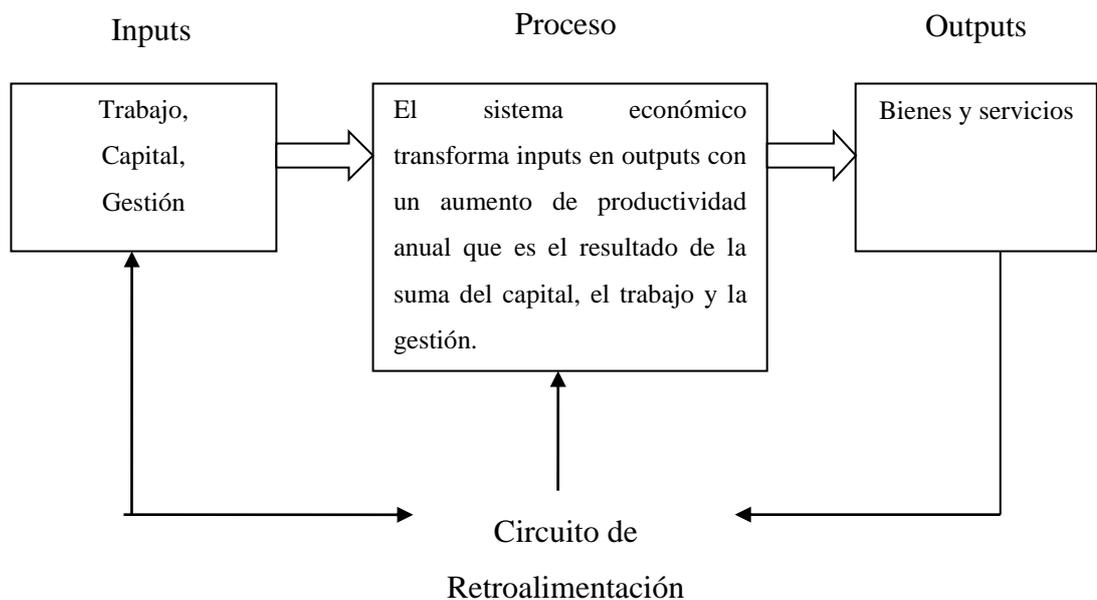
- 1. Trabajo:** La mejora en la contribución del trabajo a la productividad es consecuencia de tener obreros más sanos, más formados y mejor alimentados; la clave está en mejorar la formación básica apropiada para

una mano de obra efectiva, los gastos sociales que posibilitan el acceso al trabajo, como el transporte y la sanidad, por último, mantener y potenciar las habilidades de los obreros en un mundo donde la tecnología y los conocimientos se expanden rápidamente.

2. **Capital:** Los seres humanos son seres que utilizan herramientas; por lo tanto, las inversiones en capital proporcionan estas herramientas. Cuando disminuye el capital invertido por empleado, se puede esperar una caída en la productividad; utilizando mano de obra en lugar de capital, se puede reducir el desempleo a corto plazo, pero esto provoca que la economía sea menos productiva; y por lo tanto, los salarios serán más bajos.

3. **Dirección:** El desafío de la productividad es difícil. Una empresa no puede competir a escala local, regional, nacional o internacional, teniendo recursos de segunda categoría, como mano de obra poca formada, capital inadecuado y tecnología obsoleta. Los microempresarios deben controlar los outputs de buena calidad y recordar que la productividad alta exige inputs de gran calidad. Para aclaración de los inputs y outputs, se presenta el siguiente cuadro.

Cuadro 13 El reto de la productividad



2.5.6. Calidad de Estándares en las Organizaciones

La calidad es un concepto, una estrategia, un modelo de hacer negocios, no solo se refiere al producto o servicio en sí; sino que es la mejoría permanente del aspecto organizacional gerencial; tomando una empresa como una máquina gigantesca donde cada trabajador, desde el gerente hasta el funcionario del más bajo nivel jerárquico, está comprometido con los objetivos empresariales.

El mundo vive un proceso de cambios acelerados y de competitividad global, en una economía cada vez más liberal. En esta etapa de cambios, las empresas de la confección buscan elevar índices de productividad, lograr mayor eficiencia, brindar un servicio de calidad; adoptar modelos de administración participativa, desarrollar trabajos en equipo para alcanzar la competitividad y responder a la creciente demanda de productos de óptima calidad y de servicios a todo nivel cada vez más eficientes.

A esta explicación, se determina las normas de la calidad que fijan los requisitos del sistema, para suministrar productos y servicios satisfactorios a sus clientes, se sustenta en una conceptualización integral y dinámica de mejora continua dirigido a satisfacer al personal.

La versión 2008 incluye aspectos fundamentales que son: el involucramiento del personal, las condiciones físicas humanas del medio ambiente de trabajo y la competencia laboral, integrada a los diferentes subsistemas que conforman la gestión efectiva en la organización, que constan:

1. La identificación de los perfiles del trabajador,
2. La evaluación de la efectividad de la capacitación,
3. La capacitación orientada a desarrollar los desempeños de trabajo,
4. El aseguramiento de que el personal esté consciente de la importancia y

relevancia de sus actividades.

5. El mantener actualizado los registros de capacitación, calificación y experiencia del personal.

2.5.6.1. La versión 9001-2008: Ideal en la gestión de calidad con enfoque basado en procesos

Las normas ISO desde su aparición en la sociedad han ido evolucionando con la finalidad de satisfacer los requerimientos de los diferentes sectores, estas normas representan un cambio trascendental en la inclusión y tratamiento del recurso humano dentro de la gestión del sistema de calidad.

Las normas ISO 9001 e ISO 9004 son normas de sistema de gestión de calidad que están diseñadas para complementarse entre sí,; pero también pueden utilizarse de manera independiente.

La Norma ISO 9001 especifica los requisitos que pueden utilizarse para su aplicación interna, para certificación con fines contables, es decir que más se centra en la satisfacción del cliente. Mientras que la Norma ISO 9004 proporciona orientación a la dirección para que logre el éxito obtenido en un entorno complejo, exigente y en constante cambio; esta norma proporciona un enfoque más amplio sobre la gestión de calidad que la Norma ISO 9001; porque trata las necesidades y las expectativas de todas las partes interesadas y su satisfacción mediante la mejora sistemática y continua del desempeño de la organización

La inclusión de la competencia laboral en la norma ISO 9001-2008 es un importante paso, en la línea de crear una visión integral del concepto de calidad; y sobre todo, hacia la puesta en práctica del desarrollo del recurso humano; el desafío consistirá en no perder de vista el enfoque estratégico, manteniendo un modelo flexible que hay que hacer coincidir con la misión y visión de la empresa.

Esta Norma Internacional promueve la adopción de un enfoque basado en procesos cuando se desarrolla, implementa y mejora la eficacia de un sistema de gestión de la calidad, para aumentar la satisfacción del cliente mediante el cumplimiento de sus requisitos.

Efectivamente, para que una organización funcione de manera eficaz, tiene que determinar y gestionar numerosas actividades relacionadas entre sí, utilizar recursos con el fin de permitir que los elementos de entrada se transformen en resultados globales para pasar a los siguientes procesos. La aplicación de un sistema de procesos dentro de la organización puede denominarse como "enfoque basado en procesos"; una ventaja del enfoque basado en procesos es el control continuo. De manera adicional, puede aplicarse con una metodología conocida ya en las empresas como: "Planificar-Hacer-Verificar-Actuar" (PHVA), se describe brevemente que:

1. **Planificar:** es establecer los objetivos y procesos necesarios para conseguir resultados de acuerdo con los requisitos del cliente y las políticas de la organización.
2. **Hacer:** es implementar los procesos.
3. **Verificar:** es realizar el seguimiento y la medición de los procesos y los productos respecto a las políticas, los objetivos y los requisitos para el producto, e informar sobre los resultados.
4. **Actuar:** es tomar acciones para mejorar continuamente el desempeño de los procesos.

Por consiguiente, el modelo de un sistema de gestión de la calidad basado en procesos que se muestra en la figura, ilustra los vínculos entre los procesos; los clientes juegan un papel significativo para definir los requisitos de esta norma internacional como elementos de entrada.

2. Medición y Análisis de Gestión.

El compromiso de la dirección es asegurar que se establezcan los objetivos que sean medibles y coherentes con las políticas de la calidad, disponibilidades de recursos ya que el propósito es aumentar la satisfacción del cliente, mejorar continuamente la eficacia del sistema de gestión de calidad; la alta dirección debe revisar el sistema de gestión a intervalos planificados para asegurarse de su conveniencia, adecuación y evaluación de las oportunidades de mejora y necesidades de cambios especialmente en las políticas y objetivos.

3. Realización del Producto

En la mira de la organización está la competencia, formación y toma de conciencia de:

- a. Determinar la competencia necesaria para el personal.
- b. Proporcionar formación o tomar otras acciones para lograr la competencia necesaria,
- c. Evaluar la eficacia de las acciones tomadas,
- d. Asegurarse de que su personal es consciente de la pertinencia e importancia de sus actividades y de cómo contribuyen al logro de los objetivos de la calidad, y
- e. Mantener los registros apropiados de la educación, formación, habilidades y experiencia.

Es muy importante también que la organización proporcione y mantenga la **infraestructura** necesaria para cuando sea aplicable en espacios de trabajo, transporte y comunicación. Consecuentemente ésta es la responsable de, determinar y gestionar los ambientes necesarios para lograr la conformidad con los requisitos del producto. El término "**ambiente de trabajo**" está relacionado con factores físicos, ambientales y de otro tipo tales como: el

ruido, la temperatura, la humedad, la iluminación o las condiciones climáticas.

4. Gestión de los Recursos

Para implementar y mantener el sistema de gestión de la calidad y mejorar continuamente su eficacia; la organización debe determinar y proporcionar los recursos necesarios el resultado será aumentar la satisfacción del cliente.

El personal que realice trabajos que afecten a la conformidad con los requisitos del producto debe ser competente con base en la educación, formación, habilidades y experiencia apropiadas.

Esta información examina el efecto de la gestión de la calidad dentro de la industria manufacturera, distinguiendo entre ramas industriales con distintas características tecnológicas y productivas. Los permanentes avances de la competitividad de los productos de confección van determinando necesidades concretas y acciones que se someten a estándares de calidad; la aplicación de éstos adquiere diferentes nominaciones numéricas de acuerdo a su fin.

2.5.7. Innovación en el Sector de la Confección

La globalización, el incremento de la competencia, la volatilidad y segmentación de la demanda más el surgimiento de nuevas modalidades productivas, son importantes modificaciones en los actores del proceso de innovación de la confección de prendas de vestir de tejidos de punto.

Al conceptualizar el término innovación, se lo define como la aplicación del conocimiento para producir nuevo conocimiento; no es, como tanta gente cree, cuestión de “inspiración”; requiere tanto de descentralización como de diversidad, es un proceso sistemático, y continuo de transformación empresarial.

Una de las herramientas para mantener la competitividad empresarial es la innovación; por consiguiente, la innovación es una filosofía empresarial que compromete a todos los niveles del sector de la confección; primero es un cambio porque permite realizar eficientemente la tarea encomendada y, segundo es fijar un nuevo producto o servicio. Ésta ha pasado a ser palabra clave al momento de elaborar las estrategias empresariales sin importar su tamaño; esta variable está estrechamente relacionada con la competitividad

Al analizar la innovación en la confección se presenta en dos direccionalidades: como proceso y como resultado.

1. **El proceso** envuelve una serie de actividades y una secuencia de eventos, tanto al interior como al exterior de la organización que comienzan con una idea y terminan con la adopción de la innovación.
2. **El resultado** involucra un nuevo producto, un nuevo servicio, nuevas prácticas, procesos y nuevas tecnologías.

La conclusión está en que la innovación es un proceso y un resultado. Al tener en cuenta estas dos premisas, se puede definir que la Organización Innovadora (O.I.) es aquella en la cual se fomenta (proceso) y ocurre (resultado) la innovación. Es decir, la empresa innovadora es la que diseña políticas, estrategias y acciones (procesos) que permiten identificar las actividades que mejoran la habilidad de la organización, para generar y adoptar innovaciones que crean ventajas competitivas sostenibles (resultados).

A partir de aquello, la innovación exige cambios, en la manera de gerenciar y en la cultura de la organización, éstos deben ser flexibles y se enmarcan dentro de:

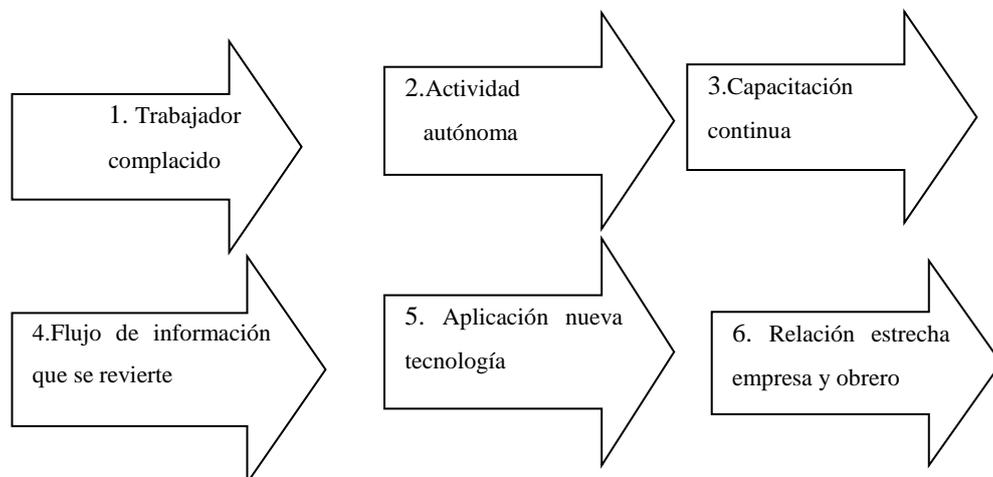
1. Mayor participación de la gente, mayor comunicación

2. Flexibilidad estructural,
3. Capacitación del recurso humano,
4. Búsqueda de talentos potenciales,
5. Alta descentralización del poder,
6. Alto nivel de satisfacción en el trabajo,

Con esta realidad del sector de la confección, el afán de adaptación a las nuevas ideas en el proceso de innovación y transformación, se debe concentrarse en impulsar la creatividad de su gente, en la búsqueda de capacitación continua de acuerdo con la nueva tecnología, desarrollar los talentos del talento humano acorde con las necesidades en tendencias de moda, rotación de cargos de los individuos con potencial para alcanzar mayor desempeño laboral, mayor participación en la toma de decisiones como en beneficios con igualdad de oportunidades,

En el siguiente gráfico se presenta algunas características de las organizaciones que innovan.

Gráfico 3
Características de la organización innovadora



FUENTE: Autora, 2010.

1. **Trabajador complacido.-** Aunque para una empresa lo más importante

puede ser su rentabilidad para otra su desafío está en tener una empresa que funcione con obreros que sean los gestores del desarrollo empresarial. Una frase que pone a reflexionar y pensar es la que manifiesta: Maverick! El estilo directivo de semler - newsletters gestiopolis.com. "... La innovación es más que ingenio. Innovación es el futuro de la empresa, en las manos de los microempresarios está innovar o morir...". p. 14.

2. **Actividad autónoma.-** La variable más importante para el trabajador, es tener su autonomía, a veces el obrero confunde, con ser el mejor y único en su puesto de trabajo y que puede hacer y deshacer las funciones, debe entender que la autonomía es el grado de compromiso que pone en el trabajo, liberar su talento más allá de su aptitud en su actitud. Al final, él pueda decir y sentir que su trabajo corresponde con lo que le gusta y sentir que es efectivo.
3. **Capacitación continua.-** Esta frase para muchos empresarios constituye un proceso complicado porque supone cambiar la filosofía de la empresa y modos de gestión. Una capacitación continua busca orientar la cultura de la organización, los resultados serán visibles porque producirán productos de alta calidad.

La mejora continua y constante, vuelve al obrero más responsable porque está haciendo lo que le gusta hacer y minimiza la presencia de inspectores de control, alcanzando ahorro de tiempo, mejor calidad del producto, fomenta estilos participativos en el grupo.

4. **Flujo de información que se revierte.-** Saber en qué fuentes de información confía el obrero y las personas que influyen, ayudará a dirigir el mensaje o información para que se revierta al resto en forma correcta, oportuna, clara que tenga simplicidad y brevedad para satisfacción personal y de la empresa.

5. **Aplicación de nueva tecnología.-** Para muchos empresarios debe ser punto de análisis, porque tendrán más posibilidades de trabajar aquellos individuos que se adapten a los cambios, con mayor rapidez y flexibilidad, por su puesto gracias, a sus conocimientos, entrenamientos y creatividad con nueva tecnología. Hace pocos años se hablaba de la fuerza de trabajo pero hoy se está comenzando a hablar sobre la fuerza de la mente y en la capacidad de desarrollar tareas específicas en menos horas de trabajo pero con una vida ágil más prolongada.

6. **Relación estrecha entre empresa y obrero.-** La mejor forma de relacionarse estrechamente con el obrero debe ser mediante, la coordinación de mensajes enviados con claridad, transparencia y responsabilidad, mostrar su compromiso laboral. Una correcta comunicación ayudará a mantener intacta la moral de los trabajadores; recuerde que la gente quiere ayudar y son los jefes quienes marcan la pauta y dicen el cómo hacerlo no importará tiempo ni hora, se aprovechará la predisposición de ambas partes para bien de todos los que hacen una organización.

2.5.8. Tecnología

Según el diccionario enciclopédico Uno; literal T. Tecnología es el conjunto de los conocimientos técnicos y científicos aplicados a la industria. Lenguaje técnico de una actividad, ciencia o arte

Para Suiza 2003. En su libro “Maquinaria de gran calidad y versatilidad para la industria textil” cita que **“...La aplicación de la tecnología y la utilización de nuevos conocimientos requieren entrenamiento y formación. Se define a la tecnología como un factor de producción y un recurso económico, es la responsable de asegurar que el trabajo y el capital se utilicen eficazmente para incrementar la productividad. Las líneas maestras que orientan la generación de conocimiento y fomento al desarrollo del capital humano para alcanzar la**

innovación y la calidad, los fortalecimientos y articulaciones de redes de apoyo y servicios de innovación tecnológica se deben identificar a partir de una valoración de crear espacios de solución y actualización de programas tecnológicos...”. (p. 5-13)

Tiene que ver mucho desde esta perspectiva, las sociedades postindustriales que con su tecnología exigen entrenamiento, formación y conocimiento, porque la mayor parte del capital humano ha pasado del trabajo manual a realizar tareas técnicas y de tratamiento de información; hoy se denominan sociedades del conocimiento.

Consecuentemente, Los diversos actores involucrados en el sector de la confección de prendas de vestir de tejidos de punto para facilitar cambios, que posibiliten logros y mejoras en los productos, deben articular redes de apoyo y servicios de innovación tecnológica a partir de una actualización de programas de desarrollo empresarial operativo y funcional.

2.5.8.1. Tecnología de Producción

Los orígenes del uso de tecnologías de realidad virtual en operaciones se encuentran en los diseños asistidos por computador. Aunque la tecnología no es la solución de todos los males, sin embargo, la gestión de la tecnología es ciertamente un ingrediente importante en la construcción de empresas con futuro, tienen gran impacto en áreas adicionales, tareas operacionales y sistemas de gestión de información.

El control de procesos productivos con la utilización de tecnología de la información permite vigilar y controlar un proceso físico en minutos; dentro de estos procesos se encuentra también la tecnología virtual que es una forma visual de comunicación en la que las imágenes sustituyen al objeto y responde interactivamente.

Vale el siguiente comentario, para entender la importancia que tiene el microempresario en ir a la par con la tecnología, porque la competencia es cada vez más volátil, los costes de mano de obra en las economías son más crecientes, los requerimientos ambientales están creciendo y los clientes solicitan más. "... La clave para las empresas de la confección, en este mercado mundial global, está en elaborar productos más rápidamente, mejores y más baratos..." Jay Heizer y Barry Render, 2001, (p.76).

El desafío entonces está, en que las empresas sí se distinguen no sólo por el uso de la última tecnología, sino por la manera en la que utilizan estratégicamente la tecnología. Lo difícil es que, entienda el microempresario, que el objetivo es, no sólo el de tomar la última artimaña tecnológica, sino utilizar la tecnología adecuada para alcanzar las metas propuestas por la empresa a largo plazo.

2.6. La Administración del Talento Humano

La función de la Administración de Talento Humano (ATH), es lograr que los esfuerzos de los obreros sean más productivos para beneficiar a los clientes. El campo de la administración de talento humano ha cambiado drásticamente en años recientes, lo que ha dado un papel mucho más amplio al administrador de talento humanos. Con el fin de entender esta evolución, se debe distinguir entre la administración de talento humanos y el administrador de talento humanos.

Los talento humanos se debe conservar desde la mira del sistema organizacional o desde la mira de la estructura organizacional de la microempresa, lo cual recae en el plano de la administración; por consiguiente, la importancia del talento humano, está en el proceso de reclutamiento, selección y colocación en el puesto de trabajo o desempeño;

y de igual manera, en la redistribución de los puestos de trabajo, en relación con las necesidades o vacantes. Hoy, las compañías que ofrecen productos con la más alta calidad son los que van un paso delante de la competencia; pero lo único que mantendrá la ventaja de la empresa para el día de mañana es el calibre de la gente que está en la organización.

Administrador de talento humano, es un individuo que normalmente se desempeña en funciones de asesoría o de apoyo, trabajando con otros gerentes para ayudarlos a manejar asuntos de talento humanos; antes, el gerente de personal señalaba a la persona, que desempeñaba funciones de asesoría parecidas a las que ahora desarrolla el administrador de talento humanos, éste es responsable principalmente de coordinar la administración de talento humanos, para ayudar a la organización a alcanzar sus metas y objetivos propuestos por la microempresa.

Además: “...Los obreros/as aportan a la organización con sus habilidades, conocimientos, actitudes, comportamientos, percepciones, experiencias, sin importar el cargo que desempeñan. Los obreros/as difieren entre sí, constituyen un recurso muy diversificado, en virtud de las diferencias individuales de personalidad y motivación...” Adalberto Chiavenato en su libro de Administración de Recursos Humanos.2001. (p.128).

Por consiguiente, al talento humano de una microempresa se lo denomina, al contingente humano seleccionado, para el cumplimiento de una responsabilidad en un puesto de trabajo determinado. .Recompensar los buenos resultados obtenidos será labor primordial del ATH; aquí está el secreto de conservar al obrero eficiente (logra resultados); Los objetivos deben ser claros, así como el método empleado para medirlos, las medidas de eficacia de la ATH, deben proporcionar a los obreros fases adecuadas del desempeño de un trabajo y en un tiempo apropiado de temporada para la microempresa.

Máximo Fernández en su libro. Psicología del trabajo (2001), asevera que el microempresario valora el desempeño de cada obrero no solo por lo que hacer si no, cómo lo hace...” (p. 21). Con los siguientes parámetros:

- a.** Las actitudes manifiestas.
- b.** La información que posee, dominio de conocimientos.
- c.** Los tipos de dirección y de mando.
- d.** Forma de tomar decisiones y aplicarlas en lo personal y grupal.

Las micro, pequeñas y medianas empresas, pueden contratar personas talentosas para ocupar los cargos; pero las mejores firmas prefieren desarrollar por sí mismas el talento de sus ejecutivos, empleados y obreros. Entonces, si tener un talento humano es vital para el buen desempeño de las organizaciones ¿por qué los obreros no se preocupan por el desarrollo de él mismo?.

El primer gran error, cometido por los obreros, yace en la concepción de que no es necesario, ya tienen la máxima experiencia y están satisfechos en las condiciones en que se encuentra. Los microempresarios creen que con el hecho de pagar salarios a niveles de mercado, pueden exigir avances en el desempeño de la organización, sin tener en cuenta que afuera, en el mismo mercado, hay organizaciones que sí se interesan por el desarrollo de su recurso humano; lo que a corto plazo pueden estar también ubicándose en el grupo de los que entran en decadencia.

Un segundo gran error, consiste en creer que la mejor forma para contar con el talento humano óptimo dentro del sector de la CPVTP es: el reclutamiento a través de fuentes externas; contratan obreros que han demostrado su talento en otras firmas, pero no toman en cuenta si éstas operaron en un sector similar a ellas. Esta estrategia resulta más costosa que el entrenamiento y desarrollo de la microempresa; estos obreros tienden a convertirse en "mercenarios", constantemente cambian más de

dos veces de empresa; ya que realizan cualquier desempeño por un buen pago; así puede generar total desmotivación en el resto de obreros, observan cómo un personaje externo llega a ocupar el cargo que ellos ambicionan.

2.6.1. Clima organizacional

De acuerdo a www.clima-organizacional-de-la-empresa.com, se entiende por clima de una organización el conjunto de valores, fines, objetivos y reglas de funcionamiento de la Federación. Es decir, un clima organizacional es lo que permite diferenciar a las organizaciones entre sí. Los climas caracterizados por el compromiso, la solidaridad entre los miembros y el sentido comunitario pueden devenir en mejores resultados educativos. Los indicadores construidos toman en cuenta las actividades realizadas dentro de la federación.

2.7. Formación Continua del Talento Humano

Para Marta Gil Lacruz, 2010, “la motivación y la formación profesional en la empresa son cuestiones que se deben abordar desde una perspectiva contextualizada en la sociedad actual. Las nuevas necesidades organizacionales y su adaptación a un mercado económico y laboral cambiante, imponen la consideración de la importancia del factor tecnológico que supone tanto una fuente de innovación y de mejora productiva, como una demanda de actualización y formación permanente dentro de las organizaciones”(s/p)

2.7.1. Talento Humano Calificado en la Confección

Toda empresa pública y privada tiene en su estructura organizacional, un departamento de recursos humano, el mismo que se encarga de ejecutar los procesos de reclutamiento, selección y colocación del obrero en el puesto

laboral. La finalidad de este proceso es lograr de cada hombre el cumplimiento de las actividades, con eficacia (lograr objetivos), eficiencia (lograr resultados), y efectividad (lograr impactos).

Al hablar sobre este tema se puede explicar con claridad que, el hombre definitivamente es considerado como recurso industrial, transformado en un ser humano con inteligencia, creatividad, conocimientos, habilidades, personalidad, aspiraciones, emociones e interrelaciones sociales, circunstancias que definen la cultura organizacional de una empresa.

Recuerde que la calidad aparece en el producto, entonces, a buena calidad de obrero buen producto. Dentro de esta gestión se detalla los siguientes componentes de transformación empresarial en su conjunto:

1. **Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión:** La función es alcanzar un componente fundamental de la organización actual, para llegar a concretar los negocios.
2. **Suministrar a la organización empleados bien entrenados y motivados:** Esto significa saber emplear las habilidades y la capacidad de la fuerza laboral.
3. **Permitir el aumento de la autorrealización y la satisfacción de los empleados en el trabajo:** Los obreros/as precisan ser felices, para ser productivos; deben sentir, que el trabajo es adecuado con sus capacidades, equitativo y es fuente de identidad personal, se sienten satisfechos.
4. **Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo (CVT):** Es una frase que trata de estructurar el trabajo y el ambiente de trabajo, para satisfacer la mayoría de las necesidades individuales del obrero y convertir al taller en un lugar deseable y atractivo.
5. **Establecer políticas éticas y desarrollar comportamientos socialmente responsables:** Toda actividad de ATH debe ser abierta, confiable y ética; sin discriminación y debe garantizarse sus derechos básicos en todo nivel jerárquico.

2.8. Capacitación del Talento

Cuando se entra a analizar el área de capacitación del talento humano en cualquier empresa, resulta sorprendente encontrar que son muy escasos los recursos económicos destinados a ese fin. Una de las medidas precautelares para los microempresarios es, tomar prevenciones permanentes de capacitación y entrenamiento en todas las formas posibles como seminarios, talleres, invitar a diseñadores/as, colegios técnicos del sector, universidades, especialistas en cualquier área de la CPVTP. Estas actividades deberán ser posteriores a una campaña de concientización a todos los obreros en toda el área de la producción, sobre la importancia que tienen estas capacitaciones en el desarrollo personal del obrero y de la organización; buscar estrategias que permitan mantener al equipo de trabajo motivados de manera permanente.

Otro aspecto importante que no se debe perder de vista es, principalmente: la comunicación, trabajo en equipo, creatividad, desarrollo de la inteligencia, práctica del liderazgo, trabajo emocional; es decir, llegar a una capacitación integral comenzando por los microempresarios hasta llegar a todo el personal que hace una microempresa.

La capacitación es fundamental en la organización, lo cual marca la diferencia entre gremios locales, regionales y nacionales; las micro, pequeñas y medianas empresas, no pueden deslindarse de esta situación; caso contrario, permanecerán rezagadas o desaparecerán; especialmente si esperan tras de un escritorio que la capacitación vaya donde se encuentra la microempresa, se quedará obsoleta en sus operaciones laborales; tiene que salir, buscar y contactarse.

En estos casos, es imprescindible poner en práctica una planificación de mejoramiento en el desempeño de tareas; teniendo como meta la capacitación de los aprendices y obreros con experiencia y sin experiencia;

para que adquieran conocimientos y habilidades necesarias en el cumplimiento de sus tareas, en mucho de los casos, al obrero le servirá más como un refuerzo a lo que ya sabe.

Lo que se trata definitivamente, es de entender que la capacitación implica una rápida adaptación a los cambios tecnológicos para mejorar la productividad y los servicios, para alcanzar los beneficios esperados en bien de todos, aquí, no solo ganan las empresas de la confección sino también se consigue un bienestar general de toda la población. Las microempresas dedicadas a la CPVTP, no deben considerar a la capacitación como “un mal necesario”, sino como una inversión a corto y largo plazo para el desarrollo de las mismas.

La capacitación ha sido es será una necesidad básica para lograr un buen desempeño, en la industria de la confección igualmente se requiere una actualización permanente de conocimientos en cuanto a diseño, nuevas técnicas de corte, utilización de nueva tecnología en maquinaria, herramientas utilizadas en el proceso productivo, especialmente en las nuevas tendencias de la moda.

Los cambios ocurren tan rápidamente que en pocos años el conocimiento y las destrezas adquiridas con una capacitación amplia se convierten en obsoletas; para reforzar la idea anterior, Wayne, 2001 “... se preverá esta necesidad de capacitación y apoyo continuos en el sitio de trabajo; no como una actividad esporádica ajena al desempeño de su cargo, sino vinculada a una tarea estructurada del desempeño del cargo...”; (p.192).

Seguidamente a modo de ejemplo, se presenta un cuadro comparativo de la diferencia que existiría entre una empresa que aplica sistemas de mejora continua y otra que no lo haga.

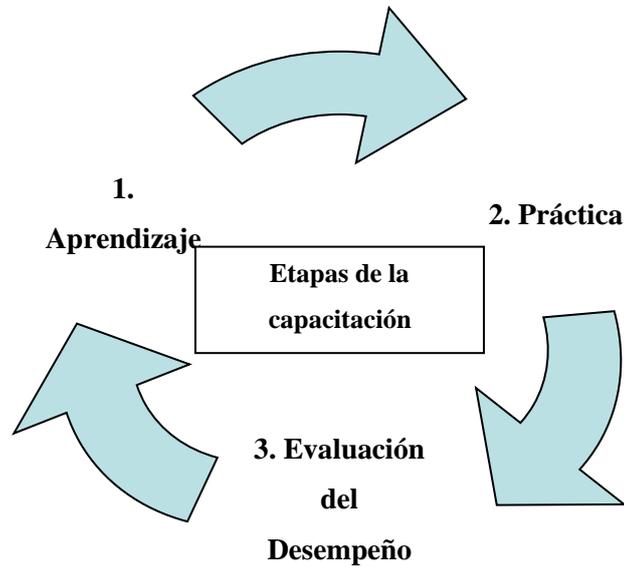
Cuadro 14
Diferencia Empresarial con Sistemas de Mejoramiento

Empresa sin mejora continua	Empresa con mejora continua
<p>a. No hacer nada, ya que no es su área.</p> <p>b. Si es de su área, avisa para que alguien reponga la maquinaria dañada.</p> <p>c. Únicamente en el caso de que aparezcan muchas piezas, telas y accesorios tiradas por el suelo, avisará a su jefe para evitar se repita.</p> <p>d. Espera que alguien le de la solución</p>	<p>a. Investiga porque el daño de la maquinaria aunque no sea de su área.</p> <p>b. Avisa inmediatamente a su jefe para que se realice mantenimiento.</p> <p>c. En equipo contemplan la posibilidad de que esto haya sido repetitivo en otros módulos e intentan buscar una rápida solución al problema.</p> <p>d. En el caso de que la solución sea válida, se implantan los cambios y se notifica a todos los operarios.</p>

FUENTE: Autora, 2010.

La capacitación continua es un proceso de tres etapas: aprendizaje, práctica y evaluación del desempeño. Como se aprecia en el siguiente gráfico.

Gráfico 4
Etapas de capacitación



FUENTE: R. Wayne, 2001

1. Aprendizaje

Dentro del proceso de aprendizaje, las personas que llegan a un nivel satisfactorio no deben detenerse, al igual que en el caso del atleta, decaerá su desempeño. La capacitación continua es una inversión en el desempeño para la mayoría de las microempresas; este proceso funciona únicamente, si tiene metas claras.

2. Práctica

Es la segunda etapa que abarque en todas las áreas del proceso de la confección, desde las más simples hasta las más complejas tareas; ya que el afán es poner en ejecución el nivel de conocimiento y el desempeño en los talleres con sus destrezas y habilidades adecuadas. Estas metas deben basarse en niveles realistas de expectativas.

3. Evaluación de Desempeño

Este proceso es vital para alcanzar el éxito dentro de la organización, cada área de desempeño tiene una determinada manera de evaluarse, éste sirve para comprobar la conformidad del producto con respecto a las especificaciones del diseño; el elemento esencial, entonces es la evaluación; permite además, establecer métodos de corrección y de prevención frente a un producto.

2.8.1. Beneficios de la Capacitación

La importancia del entrenamiento para las microempresas es evidente. Su mérito descansa en cinco aspectos, como se mira en el siguiente gráfico.

Gráfico 5

Beneficios de la capacitación



FUENTE: R. Wayne, 2008.

1. **Incremento de la productividad.-** Un incremento en las capacidades, usualmente da como resultado una mejora, tanto en la calidad como en la cantidad de los procesos de la producción.
2. **Desarrolla una alta moral.-** Los programas elaborados para el obrero y para el mejoramiento de las relaciones humanas, sirven como contribución hacia el aumento de la buena moral, la seguridad y autosatisfacción entre ellos mismos; respaldados por un conocimiento sólido del desempeño, hecho por gente hábil y que tiene orgullo por lo que está haciendo.
3. **Reduce la necesidad de supervisión.-** El obrero entrenado es una persona que puede desarrollar su labor con una supervisión mínima; pero un gran grado de independencia no es posible, si el obrero no ha sido adecuadamente entrenado.
- 4 **Reduce los accidentes.-** Muchos accidentes son causados, más por deficiencia humana que por daños en el equipo, o por fallas en los instrumentos de trabajo. El entrenamiento apropiado; tanto en lo que se refiere a las capacidades de desempeño como a las actitudes de seguridad, contribuye grandemente a la reducción de la tasa de accidentes.
- 5 **Mejora la estabilidad de la organización y su flexibilidad.-** La estabilidad se centra en la habilidad de una organización por sustentar su efectividad, a pesar de las pérdidas de obreros claves; se solventa, mediante la creación de una reserva de reemplazos entrenados. La flexibilidad está manifestada por la habilidad para adaptarse a variaciones a corto plazo respecto del volumen de trabajo, susceptibles de ser transferidos a los diferentes desempeños, especialmente, cuando la demanda es alta.

Esto implica un cambio de actitud para alcanzar compromisos entre el obrero y la lealtad de la empresa, se menciona algunos elementos preferenciales, inherentes al beneficio de una capacitación:

- a. Alcanzar seguridad en el desempeño de sus funciones
- b. Ser parte de un grupo de trabajadores, con los que se disfruta trabajando,

- c. Comunicación y comprensión de lo que ocurre en el trabajo,
- d. Minimizar el desperdicio: en tiempo, en recursos, en materiales físicos, la maquinaria, las herramientas,
- e. Incremento del nivel de productividad,
- f. Aumento de la autoestima del personal,
- g. Evaluación al obrero y/o empleado en términos de resultados.
- h. Permite renovar la actitud del empleado por el tiempo de ausencia en el tiempo de capacitación,
- i. Se relaciona con nuevas personas,
- j. Logra nuevas relaciones laborales,
- k. Reconocimiento de méritos,
- l. Ascender a nuevas responsabilidades en la empresa.
- m. Estabilidad y seguridad en la empresa, buena imagen.

2.8.2. Entrenamiento y Educación en el Sector de la Confección

El entrenamiento hace relación al incremento de conocimientos de un obrero para ejecutar un trabajo; la mayor responsabilidad del mismo descansa en la organización empresarial. Por otra parte, la educación hace relación al incremento del ambiente en que se desenvuelve la vida del individuo.

En los actuales momentos, es necesario más educación y entrenamiento para evitar un exceso de obreros poco desarrollados y una escasez de los mismos. No todos los microempresarios están involucrándose en el proceso educativo artesanal; y los que lo realizan esperan que sus obreros tengan un conocimiento y una comprensión del entorno social y económico, sean multidisciplinarios, multifacéticos y que le acompañe una especialidad técnica principalmente.

En resumen, se diría que, el entrenamiento es un proceso cíclico y continuo compuesto por etapas como se visualiza en el siguiente cuadro.

Cuadro 15

Proceso de entrenamiento en el sector de la confección

Diagnóstico de necesidades	Diseño de entrenamiento	Implementación o acción	Evaluación de resultados
a. Objetivos de la organización.. b. Problemas de producción. c. Problemas de personal. d. Resultados de la evaluación de desempeño.	a. Programa de actualización. b. ¿A quién entrenar? c. ¿Cómo entrenar? d. ¿Qué aspectos entrenar? e. ¿Dónde entrenar? f. ¿Cuándo entrenar?	a. Conducción y aplicación del programa de actualización a través de: b. Cámaras de comercio o afines c. Asesoría de TH d. Convenios con I.E. e. Convenios con casas de diseño de modas	a. Monitoreo del proceso b. Evaluación y medición de resultados c. Comparación de la situación actual con la situación anterior d. Análisis del costo-beneficio

FUENTE: Autora, 2010

2.8.3. Perfil del Talento Humano en el Sector de la Confección.

Se toma en cuenta a la sociedad del conocimiento, la tecnología y las organizaciones, para que el perfil del talento humano del sector de la confección se ubique como un trabajador del futuro.

Gráfico 6.

Perfil del obrero del taller de confección



FUENTE: Autora, 2010

1. **Trabajador y obrero global**, es la persona que no puede trabajar aisladamente del resto de sus compañeros de la misma empresa y peor aún de otras empresas que tengan el mismo fin, es necesario ingresar al mundo de la competitividad actualizándose tanto a nivel técnico y empresarial, desplegando iniciativa y energía creadora, construir relaciones de confianza entre él y sus homólogos, siendo veraz y honesto.
2. **Capacidad de movilización**, poner a disposición su persona y su tiempo completo para poder movilizarse dentro y fuera de su área.
3. **Apasionado de lo que hace**, el obrero/a tiene que estar convencido/a del lugar que ocupa en su desempeño y amarlo para realizar sus tareas con menos esfuerzo y mayor eficacia..
4. **Trabajador/a en equipo**, dos cabezas piensan mejor que una dice el adagio popular, pero para ello es necesario coordinar acciones para llegar al éxito.

5. **Conocedor/a de su área específica**, el obrero/a debe desarrollar las habilidades psicomotrices de su trabajo, de tal manera que ahorre tiempo y produzca más.

2.9. Seguridad Industrial en el Sector de la Confección de Prendas de Vestir de Tejidos de Punto.

Investigar sobre la percepción de seguridad industrial y laboral requiere considerar factores como incorpora en su libro Ruiz Frutos (2003) que se lo resume en lo siguiente:

- a. Practicar las normas y recomendaciones de seguridad,
- b. Control general de seguridad de las bodegas de materiales,
- c. Revisión oportuna de la infraestructura para evitar desastres,
- d. Control de cumplimiento por parte del personal con las normas impuestas por la empresa,
- e. Obligación de llevar ropa apropiada dentro de los talleres,

Por fortuna, el empresario actual ha tomado conciencia del valor de las vidas; y tanto las leyes, como la opinión pública no aceptan fácilmente que ocurran muertes por negligencia o descuido. Esto ha hecho que el “valor de las vidas” sean valoradas; por lo tanto termina siendo más barato prevenir.

La seguridad industrial no solo está centrada hacia la supervivencia del personal, sino también a la infraestructura como tal; comprende al puesto de trabajo, no solamente el espacio geográfico en que los obreros se desplazan para realizar sus tareas; sino además y principalmente como el conjunto de operaciones que debe efectuar, de las exigencias y de las responsabilidades que se les impone; el riesgo a sufrir accidentes será mayor.

En el Ecuador, la higiene y salud han tenido su aplicación a través de los ministerios de Salud, Medio Ambiente, Organismo como el IESS, INEN (Instituto Ecuatoriano de Normalización), Bomberos y Municipalidades; la legislación principal, que regula la higiene y seguridad en el trabajo, se encuentra en el código de trabajo, dividido en 2 partes: riesgos de trabajo, son responsabilidades del empleador; y decretos reglamentarios de seguridad y salud de los trabajadores, mejoramiento del medio ambiente del trabajo y reglamento de seguridad del trabajador contra riesgos.

La seguridad de trabajo tiene como objeto proteger la vida de todo el personal en una microempresa, debe evaluarse los riesgos potenciales y probables que pueden existir mediante un eficiente control, lo más aconsejable será que todo empleado reciba instrucción de seguridad industrial antes de iniciar sus labores.

Los factores que se tomarán en cuenta, para adoptar medidas adecuadas y prevenir peligros de accidentes son:

- a.** Relación de una máquina con otra,
- b.** Espacio adecuado de movilidad y comodidad para el operario,
- c.** Espacio más o menos suficiente para los materiales,
- d.** Un amplio espacio para movimientos y,
- e.** Tratamiento para el retiro de desperdicios.
- f.** Ubicación correcta de las zonas de peligro, con protecciones adecuadas que impidan o dificulten el acceso.
- g.** Protección de las máquinas, ubicación, mantenimiento permanente y disponer de herramientas precisas para utilizar al momento de detectar daño o algún accidente del personal.
- h.** Debe verificarse que la maquinaria brinde el grado de protección necesario en su desplazamiento.
- i.** Proveer mascarillas y guantes metálicos para el módulo de cortado,

- j. Chequear el funcionamiento de conexiones eléctricas, para evitar explosiones por falta de mantenimiento.
- k. Tener una vida útil adecuada de los equipos, sin alterar su eficiencia,
- l. Protección contra ruidos fuertes de las máquinas,
- m. Evitar enfermedades crónicas por presiones en el trabajo a los exesos.
- n. Revisar las sillas de mala calidad, no están a la altura de la persona lo que dificulta a la vista y a la columna.

El Ministerio de Trabajo y Empleo norma el Código de Trabajo del Ecuador en lo que respecta a las relaciones entre el empleador y trabajador; el obrero será asegurado por parte de la microempresa, transformándose en bienestar personal y entrega total con calidad a su desempeño laboral, como se demuestra en el siguiente gráfico hasta dónde va la satisfacción de pertenecer a este tipo de empleo.

Gráfico 7

Protección laboral del personal



FUENTE: Autora, 2010.

Se concluye entonces que, lo ideal sería no tener accidentes, pero desafortunadamente ocurren, las quejas vienen de los responsables de la

integridad de las operaciones en cada taller, el microempresario y el obrero deben recordar que es un involucramiento de todos, para resolver ésta problemática, todas las personas que hacen una organización son responsables del buen desarrollo y seguridad.

2.10. Posicionamiento Teórico Personal

Si por un momento nos detendríamos a analizar cómo ha surgido la industria anteña del sector de la confección, es impresionante el esfuerzo hecho realidad de gente emprendedora por sobrevivir y dar vida a esta ciudad, ahora industrial, después de lo acontecido con la fábrica Imbabura, todo este cambio es producto de un nuevo orden económico – social.

Por las experiencias vividas en el campo laboral de acuerdo a la realidad del sector de la confección, se acerca esta investigación a la corriente de interpretación estructural funcionalista con un modelo tecnológico funcional de Durkheim.

Desde este punto de vista, cada persona posee dos estados mentales; uno individual, en el aparecen acontecimientos de nuestras vidas; y otro social, donde se apoyan nuestras ideas, sentimientos, costumbres, lo que predomina en esta investigación es el sujeto idealista, activista, en definitiva prevalece el hombre con un proceso dialéctico.

Con ese razonamiento, se sugiere a los microempresarios aplicar al sistema organizacional las filantropías y generosidades de esta teoría, y dar sentido al problema; los obreros son los responsables directos del proceso de la confección de una prenda, formar mano de obra calificada según requiera cada tarea de desempeño es su responsabilidad como empresario.

Debe ser también prioridad de las funciones de las instituciones educativas, especialmente, determinar modelos educativos de apoyo para

la industria de la confección en una forma teórica–práctica, enfatizando en la internalización y empoderamiento de actitudes y aptitudes frente al desarrollo de desempeño en cada área, para alcanzar la calidad del producto dentro de un ambiente adecuado de participación, seguridad.

En este mundo globalizado, el objetivo principal de los micro empresarios anteños, es el de mejorar sus productos y abaratar costos en el mercado; pero la dificultad lo encuentran al momento de adaptarse a la nueva tecnología, que a futuro les va a permitir competir con sectores de la confección a nivel regional, es un reto muy grande o dejar de confeccionar o no dejarse bloquear o marginar por otras empresas grandes.

2.11. Glosario

A continuación; se hace la definición de términos, en base al Diccionario Enciclopédico UNO, (1999), diccionario de Contabilidad y Finanzas, (2002) y al libro, “Ilustración de Moda”, (2007).

Administración. Gestión, organización y control de una sociedad que realizan los órganos directivos de la misma. Diccionario de Contabilidad y Finanzas. (p.11)

Administrador. Persona encargada de la gestión y organización de una empresa que debe proteger y salvaguardar los intereses de la misma. (Diccionario de Contabilidad y Finanzas. (p.11)

Arancel. Conjunto de derechos aduaneros que gravan las importaciones de productos de un país. Diccionario de Contabilidad y Finanzas. (p.15)

Asociatividad. Capaz de asociar. Juntar para cooperar a un fin común. Establecer una relación entre ideas, imágenes. Juntarse para algún fin. Diccionario Enciclopédico Uno. Literal, A.

CAD/CAM. Diseño asistido por ordenados. Producción asistida por ordenador. Ilustración de Moda.2007, (p.78).

Calidad Total. Conjunto de cualidades que reúne un producto o un servicio, según el conjunto de las cuales éste producirá en el consumidor, según sus necesidades, un mayor o menor grado de satisfacción al consumirlo. Diccionario de Contabilidad y Finanzas. (p.30)

Capacidad. Estimación del nivel máximo de producción que puede alcanzar una empresa en un momento dado. Diccionario de Contabilidad y Finanzas. (p.32)

Capacitación. Apto, hábil para hacer alguna cosa. Facultar o comisionar a una persona para hacer algo. Diccionario Enciclopédico Uno. Literal, C.

Capital. Valor permanente de lo que ocasiona rentas, intereses o frutos. Elemento o factor de la producción, formado por la riqueza acumulada, que en cualquier aspecto se destina de nuevo a aquélla en unión del trabajo o de los agentes naturales. Diccionario Enciclopédico Uno. Literal, C.

Capital Humano. Término utilizado para referirse a la capacitación y nivel de conocimientos de que gozan los integrantes de una empresa, o de la sociedad en general, que los hace idóneos para el desempeño de un trabajo o función y que constituyen una parte fundamental para la evaluación del potencial que ésta tiene de generar riqueza, crecimiento, desarrollo o bienestar. Conjunto de personas que integran una empresa. Diccionario de Contabilidad y Finanzas. (p.32)

Clúster. Grupo de personas. Agruparse personas o cosas. Diccionario Smart. (p.485)

Competencia. Concurrencia en el mercado de una pluralidad de vendedores en condiciones de libre competencia. Diccionario de Contabilidad y Finanzas. (p.44)

Competitividad. Se utiliza este término como sinónimo de capacidad para competir. Diccionario de Contabilidad y Finanzas. (p.44)

Concepto. Representación simbólica de una idea abstracta y general. Pensamiento expresado con palabras. Diccionario Enciclopédico Uno. Literal, C.

Contingencia. Posibilidad de que una cosa suceda o no suceda. Cosa que puede suceder o no suceder, Riesgo. Diccionario Enciclopédico Uno. Literal, C.

Control. Proceso de observación y medición a través del cual se realiza la comparación de forma regular de las previsiones efectuadas con los resultados reales obtenidos. Mediante este proceso se comprueban las desviaciones sufridas a lo largo de un proceso productivo pudiendo adoptar las medidas pertinentes para subsanarlas. Diccionario de Contabilidad y Finanzas. (p.51)

Creatividad. La creatividad, denominada también inventiva, pensamiento original, imaginación constructiva, pensamiento divergente... pensamiento creativo, es la generación de nuevas ideas o conceptos, o de nuevas asociaciones entre ideas y conceptos conocidos, que habitualmente producen soluciones originales. <http://es.wikipedia.org/wiki/Creatividad>

Destreza. Habilidad con que se hace una cosa. Diccionario Enciclopédico Uno. Literal, D.

Diversidad. Proceso por el cual las empresas amplían su área de actividad normal incorporando la fabricación de nuevos productos que hasta ese momento pertenecían a un ámbito, sector o mercado diferentes al que era objeto de su negocio. Diccionario de Contabilidad y Finanzas. (p.80)

Efectividad. Real y verdadero, en oposición a lo quimérico (creación imaginaria tomada como realidad), dudoso o nominal. Dícese del empleo o cargo de planta, en contraposición al interino o supernumerario, o al honorífico. Diccionario Enciclopédico Uno. Literal, E.

Eficacia. Virtud, actividad y poder para obrar. Diccionario Enciclopédico Uno. Literal, E.

Eficiencia. Virtud y facultad para lograr un efecto determinado. Acción con que se logra este efecto. Utilización racional de los recursos productivos, adecuándolos con la tecnología existente. Diccionario Enciclopédico Uno. Literal, E.

Empresa. Ejercicio profesional de una actividad económica planificada, desarrollada con la intención de intermediar en el mercado de bienes y

servicios. Organización de los factores de producción, capital y trabajo, con ánimo de lucro. Diccionario de Contabilidad y Finanzas. (p.89)

Enfoque. Acción y efecto de enfocar. <http://definicion.de/enfoque/>

Entrenamiento. Adiestrar, preparar o prepararse para algo. Diccionario Enciclopédico Uno. Literal, E

Estandarizar. Valor de referencia. Patrón. Modelo o canon con relación a los cuales se evalúa la calidad de alguna cosa o la eficiencia de algún proceso. Diccionario de Contabilidad y Finanzas. (p.94)

Ajustar la producción de un producto o servicio a un patrón, modelo o norma. Diccionario de Contabilidad y Finanzas. (p.94)

Estrategia. Coordinación de las diferentes partes integrantes de una empresa encaminada a la consecución de los resultados o metas propuestas. Planteamiento de las diferentes metas u objetivos a cumplir así como de los planes y políticas que se van a seguir para lograrlos. Diccionario de Contabilidad y Finanzas. (p.94)

Gestión. Actividad consistente en administrar un negocio o una parte de éste. Método seguido para la ejecución de esa actividad. Diccionario de Contabilidad. (p.113)

Habilidad. Capacidad y disposición para una cosa. Cada una de las cosas que una persona ejecuta con destreza. Diccionario Enciclopédico Uno. Literal, H.

Innovación. Es la aplicación de nuevas ideas, conceptos, productos, servicios y prácticas, con la intención de ser útiles para el incremento de la productividad. <http://es.wikipedia.org/wiki/Innovaci%C3%B3n>

Input. Actividad empresarial consistente en la introducción de nuevas combinaciones de factores que aseguren un mayor nivel de eficacia en la producción. Incremento de la eficacia en la producción de los factores productivos conseguida mediante la aplicación de nuevas técnicas o la utilización de adelantos tecnológicos. Diccionario de Contabilidad y Finanzas. (p.131)

Término inglés utilizado en economía para referirse a cada uno de los factores (materias primas, energía mano de obra, equipo) que intervienen

en la producción de una cantidad determinada de bienes o servicios. Diccionario de Contabilidad y Finanzas. (p.131)

Manufactura. Producción artesanal. Producción fabril con empleo de maquinaria movida por energía mecánica y con una división compleja de trabajo. Diccionario Enciclopédico Uno. Literal, M.

Maquinaria. Equipo industrial, considerado como ligero, utilizado para la fabricación de ciertos productos. Productos realizados a mano o con la ayuda de maquinaria auxiliar. Instalación fabril. Conjunto de empresas dedicadas a estas actividades ubicadas en determinadas zonas, regiones o países. Diccionario de Contabilidad y Finanzas. (p.155)

Técnica que enseña a fabricar las máquinas. Conjunto de máquinas para un fin determinado. Mecanismo que da movimiento a un artefacto. Diccionario Enciclopédico Uno. Literal, M.

Necesidad. Manifestación natural de sensibilidad interna que despierta una tendencia a cumplir un acto o a buscar una determinada categoría de objetos. Diccionario Enciclopédico Uno. Literal, N.

Organización. Se trata de determinar que recurso y que actividades se requieren para alcanzar los objetivos de la organización. Luego se debe de diseñar la forma de combinarla en grupo operativo, es decir, crear la estructura departamental de la empresa.

<http://www.monografias.com/trabajos27/organizacionempresas/organizacion-empresas.shtml#definorgan>

Output. Manera en que están dispuestos los diferentes elementos integrantes de una estructura productiva, social, política, para el desarrollo de una actividad o la consecución de un fin común.

Conjunto de elementos personales, patrimoniales e instrumentales que componen una unidad productiva.

Forma de coordinación entre los diferentes centros de una empresa que produce la obtención de un rendimiento óptimo con una inversión mínima. Diccionario de Contabilidad y Finanzas. (p.183)

Expresión inglés generalmente utilizada para referirse al producto resultante de la combinación de factores o inputs dentro de un proceso productivo. Diccionario de Contabilidad y Finanzas. (p.186)

Planeación. Planear objetivos con orden y sentido común. Trazar o formar el plan de una obra. Hacer planes o proyectos.

Diccionario Enciclopédico Uno. Literal, P.

Producción. Actividad mediante la cual ciertos bienes son transformados en otros que reportan una mayor utilidad. Diccionario de Contabilidad y Finanzas. (p.211)

Productividad. El concepto de productividad puede definirse como la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados.

En la fabricación la productividad sirve para evaluar el rendimiento de los talleres, las máquinas, los equipos de trabajo y los empleados.

Productividad en términos de empleados es sinónimo de rendimiento. En un enfoque sistemático decimos que algo o alguien es productivo con una cantidad de recursos (insumos) en un periodo de tiempo dado se obtiene el máximo de producto.

<http://www.apuntesgestion.com/2007/05/21/concepto-productividad/>

Producto. Fruto o beneficio que se obtiene por la venta de un bien o servicio. Bien material o inmaterial resultante de un proceso económico. Diccionario de Contabilidad y Finanzas. (p.212)

Programa. Expresión general de intenciones o proyectos a realizar. Conjunto de órdenes o instrucciones que se dan a un ordenador para que efectúe una o varias operaciones encaminadas a resolver un problema, controlar un proceso, ejecutar determinados cálculos y procesar alguna información. Diccionario de Contabilidad y Finanzas. (p.213)

Selección. Acción y efecto de seleccionar. Conjunto de personas o cosas seleccionadas. Elegir, escoger. Diccionario Enciclopédico Uno. Literal, S.

Técnicas. Pertenciente o relativo a las aplicaciones y resultados prácticos de las ciencias y las artes. Persona que posee conocimientos especiales en una ciencia o arte. Conjunto de procedimientos de que se sirve una ciencia

o arte. Pericia o habilidad para aplicar esos conocimientos. Diccionario Enciclopédico Uno. Literal, T.

Tecnología. La tecnología es un concepto amplio que abarca un conjunto de técnicas, conocimientos y procesos, que sirven para el diseño y construcción de objetos para satisfacer necesidades humanas.

En la sociedad, la tecnología es consecuencia de la ciencia y la ingeniería, aunque muchos avances tecnológicos sean posteriores a estos dos conceptos. La palabra tecnología proviene del griego tekne (técnica, oficio) y logos (ciencia, conocimiento).

<http://www.alegsa.com.ar/Dic/tecnología.php>

Tendencia. Fuerza que impulse a un cuerpo en una dirección. Propensión o inclinación psicológica hacia determinados fines o maneras de obrar. Inclinación a Modas. Diccionario Enciclopédico Uno. Literal, T.

Teoría. Conocimiento especulativo considerado con independencia de toda aplicación. Serie de las leyes que sirven para relacionar determinado orden de fenómenos. Hipótesis cuyas consecuencias se aplican en toda una ciencia o a parte muy importante de la misma. Diccionario Enciclopédico Uno. Literal, T.

Versatilidad. Que se vuelve o se puede volver fácilmente. Adaptable a diversos usos y funciones. Diccionario Enciclopédico Uno. Literal, V.

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1. Enfoque

El enfoque de investigación fue cualitativo y cuantitativo, desarrollado en los talleres de la confección de prendas de vestir de tejidos de punto, de la ciudad de Atuntaqui.

3.2. Tipo de Investigación

La investigación se centró en un estudio de tipo exploratorio, descriptivo y propositivo de la realidad del fenómeno del sector de la confección; cuyos datos específicos facilitaron la elaboración de una propuesta de intervención social, con un modelo operativo viable para solucionar la problemática de capacitación del recurso humano que labora en los talleres de la confección de prendas de vestir de tejidos de punto.

3.3. Modalidad de la Investigación.

Por la naturaleza, el estudio se proyectó a una modalidad factible, la investigación fue de campo y documental- bibliográfica, se refirió a los procesos de confección que permitieron llegar a la enunciación y desarrollo del problema, la recopilación de información en base a documentos existentes y visitas a las microempresas, se obtuvo un diagnóstico previo, sobre las necesidades de capacitación del recurso humano para la industria de la confección de prendas de vestir de tejidos de punto, en la ciudad de Atuntaqui, Cantón Antonio Ante.

La investigación de campo, se centró en un estudio sistemático de los hechos; en este caso, correspondió a microempresarios y obreros del sector de la confección en la ciudad de Atuntaqui a fin, u obtener vivencias directas relacionadas a la problemática.

La investigación fue documental-bibliográfica; permitió recoger y analizar información primaria y secundaria; es decir, mediante consultas, análisis crítico de los libros y documentos, sirvió para profundizar y deducir las diferentes teorías, las conceptualizaciones actualizadas manifestadas por diferentes autores, se encuentran detalladas en el marco teórico y orientaron a la elaboración de la propuesta.

3.4. Métodos, Técnicas e Instrumentos

Los métodos aplicados en el desarrollo de esta tesis se consideraron los siguientes:

3.4.1. Método Analítico-Sintético

Este método se utilizó para el análisis e interpretación de los datos recolectados de las encuestas, descomponiendo el problema en sub problemas y aplicándolos con una perspectiva y configuración de los resultados; se descubrió las necesidades internas, el escaso desempeño del obrero detectado entre la relación teórico-práctica, en el medio donde se desenvuelve, y finalmente, ayudó a prescribir soluciones de mejoramiento.

Las encuestas facilitaron la detección de las causas que originaron el problema de estudio, por consiguiente, la investigación asegura a corto plazo, modificar su entrenamiento y capacitación laboral del obrero, para que, con la satisfacción en el área de trabajo, se conviertan en entes más productivos y verificar el éxito de la microempresa en el sector de la

confección de prendas de vestir de tejidos de punto en la ciudad de Atuntaqui.

3.4.2. Método Inductivo-Deductivo

Este método ayudó a fundamentar las principales causas y efectos motivo que dio lugar a la existencia del problema investigado; se estableció conclusiones y recomendaciones, que sirvieron para buscar formas de mejoramiento laboral, en áreas específicas del sector de la confección de prendas de vestir de tejidos de punto.

El **método inductivo** analizó una serie de hechos reales del sector de la confección, pero, de carácter particular para llegar a generalidades que fueron un referente en la investigación. Por otro lado, indujo a preparar el marco teórico con los fundamentos esenciales que constituyen los pilares científicos para el desarrollo de esta investigación.

El **método deductivo** ayudó a concluir los hechos generales del problema investigado a particularidades en cada desempeño laboral o módulo, el reto, fue elaborar una propuesta de capacitación, factible de ejecutar y aplicarlo a los obreros, con estrategias y elementos particulares. La combinación de los dos métodos inductivo y deductivo admitió procesar las preguntas directrices y la enunciación de soluciones.

**Cuadro 16 Operacionalización de las variables
Capacitación del talento humano del área de la confección
de prendas de vestir de tejidos de punto.**

Conceptualización	Categorías	Indicadores	Ítems Básicos	Técnicas Instrumentos
Capacitación es el proceso de aprendizaje, prácticas y evaluaciones de desempeño.	Capacitación	<p>Diseño de prendas</p> <p>Cosido</p> <p>Manejo de maquinaria</p> <p>Control de calidad</p>	<p>¿En qué área ha recibido capacitación?</p> <p>¿En qué área de la confección desempeña su trabajo?</p> <p>¿Una mejor capacitación del obrero aumentará el nivel de productividad?</p> <p>¿Los obreros del área de confección necesitan capacitación?</p> <p>¿El propietario se decide por personal con experiencia?</p> <p>¿En qué área ha recibido capacitación?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Cuestionario estructurado a microempresarios y obreros del universo de investigación. - Observaciones de los talleres de la confección de prendas de vestir de tejidos de punto. - Charlas con obreros en talleres - Cuestionarios estructuras al obrero y

Desempeño laboral en la empresa.

Conceptualización	Categorías	Indicadores	Items Básicos	Técnicas Instrumentos
<p>Falta de las cosas y conocimiento que son menester para la conservación de una organización y del bienestar personal.</p> <p>Grupo social en el que a través de la administración de recursos, de capital y de trabajo se producen bienes o servicios para satisfacer las necesidades de una comunidad.</p> <p>Conjunto de actividades humanas organizadas con el fin de producir bienes o servicios para satisfacer las necesidades de una comunidad.</p>	<p>Necesidad de desempeño laboral.</p> <p>Empresa</p>	<p>Actualización :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diseño de prendas - Cosido - Manejo de maquinaria - Control de calidad <p>Microempresa</p> <p>Pequeña empresa</p> <p>Mediana empresa</p>	<p>¿En qué áreas le gustaría capacitarse?</p> <p>¿Conoce que instituciones pueden brindarle capacitación?</p> <p>¿Le gustaría capacitarse?</p> <p>¿Cada qué tiempo buscaría capacitación?</p> <p>¿En qué tipo de empresa textil labora?</p> <p>¿En qué área desempeña Ud. Su trabajo?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Cuestionario estructurado a microempresarios y obreros de los talleres de confección.

FUENTE: Autora, 2010.

3.4.3. Técnicas e Instrumentos

Para recopilar información clara de las necesidades de capacitación del obrero en sus áreas de desempeño, se aplicó la técnica de la encuesta, que fue dirigida a dos grupos definidos, microempresarios y obreros, y como instrumento se elaboró un cuestionario estructurado de preguntas abiertas y cerradas que ayudaron en la recolección de información necesaria para el desarrollo del presente trabajo. Esta encuesta arrojó datos primarios con un mismo tipo de información; alcanzó la máxima descripción de la problemática en los diferentes talleres de confección.

3.5. Población y Muestra

Como punto de partida para obtener la muestra representativa, se tomó de referencia a las microempresas afiliadas a las Cámaras de Comercio, Producción y FIAPAA de la ciudad de Atuntaqui, en las que se determinó 170 talleres dedicados exclusivamente a la confección de prendas de vestir de tejidos de punto.

La población o universo de investigación fue de 170 microempresas, de las cuales se determinó una muestra de 33 microempresarios y 85 obreros, dando un total de 118 encuestados que facilitaron la información necesaria en esta investigación y elaborar una propuesta de capacitación para el mejoramiento laboral y que dé solución al problema detectado.

3.6. Procedimiento de Construcción de la Investigación

Como paso inicial, se entrevistó al personal de las Cámaras de Comercio, Producción y FIAPAA, consiguiendo las nóminas de los microempresarios afiliados a la confección de prendas de vestir de tejidos de punto, conjuntamente con sus obreros, quienes colaboraron para recabar

información real para el diagnóstico y luego canalizar el tema de investigación que se puso en marcha.

Las encuestas se aplicaron a un grupo seleccionado de 33 microempresarios y 85 obreros de la ciudad de Atuntaqui del sector de la confección de prendas de vestir de tejidos de punto; se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario que constó de preguntas abiertas y cerradas.

Después de la tabulación de los datos, se seleccionaron contenidos bibliográficos, consultas por vía internet, documentos de la Cámara de Comercio de Antonio Ante; fundamentación teórica que vinculó, los conocimientos empíricos y previos de los obreros con los científicos propuestos en el marco teórico.

La metodología fue organizada y sistematizada en todo el proceso de la investigación. Estos métodos, técnicas y tipo de investigación permitieron generar análisis e interpretación de resultados, asegurando la elaboración de una propuesta de capacitación tipo taller para los obreros del sector de la confección de prendas de vestir de tejidos de punto de la ciudad de Atuntaqui.

3.7. Procedimiento de Elaboración de la Propuesta

Esta propuesta se encuentra desarrollada no solo para conocer la problemática; sino, para entregar una alternativa de capacitación para el mejoramiento del proceso de confección de prendas de vestir de tejidos de punto, sin perder de vista el contenido y el sentido de totalidad del fenómeno detectado; gira fundamentalmente entorno al objetivo que constituye el principio, el fin y la razón de ser de este trabajo de investigación.

Se expone en forma ordenada y sistemática, para facilitar este procedimiento se necesitó retomar el tema y los objetivos de la investigación; la consistencia a la propuesta es la respectiva justificación; tornándose totalmente comprensiva para los sectores involucrados en la problemática de estudio; las temáticas de capacitación están en función de las necesidades del obrero del sector de la confección.

Para el desarrollo de la propuesta se tomó en cuenta 4 relevantes temas, resultados de las encuestas y de la propia investigación que son: diseño de prendas, cosido, manejo de máquinas y control de calidad, desarrolladas a través de un esquema en el que consta: título de la propuesta, justificación e importancia, objetivos, las operaciones teórico – metodológicas a utilizarse; y los contenidos prácticos con sus respectivas evaluaciones correspondientes a cada taller.

Finalmente, las microempresas serán las primeras en recibir los impactos sociales, enfocados a tolerar cambios de tendencias de moda cada vez más exigentes por parte de los clientes; la clave del éxito de esta propuesta, será cumplir con los objetivos, transformados en acciones de trabajo en cada taller de desempeño. Los obreros resultarán los más comprometidos con el progreso y prácticos que beneficien el trabajo laboral.

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Los resultados obtenidos de la aplicación de las encuestas, aseguraron la problemática en estudio; y reforzaron la información recabada, la cual fue clave en la ejecución de esta investigación. Los aportes proporcionados por los microempresarios y obreros, del sector de la confección de prendas de vestir de tejidos de punto, accedieron al análisis e interpretación de cada una de las preguntas claramente identificadas.

En este caso, la muestra indicada fue un segmento representativo de una población o universo en estudio; la prioridad, obtener resultados más confiables, para lo cual se aplicó el tamaño de la muestra de probabilidades al azar. Para el proceso de recolección de datos, se elaboró una encuesta matriz con un cuestionario de preguntas abiertas y cerradas que facilitó la tabulación de la misma.

Los cuadros estadísticos como apoyo de aprobación, para verificar la necesidad de una capacitación de mejoramiento al obrero del sector de la confección de prendas de vestir de tejidos de punto, fueron diseñados de acuerdo con los objetivos de la investigación.

La clasificación de los datos, frecuencias y puntajes están descritos claramente en la tabla estadística para mayor validez en la presentación de resultados.

4.1. Mecánica Operativa

Los datos extraídos de la Cámara de Comercio, Cámara de la Producción y FIAPAA de la ciudad de Atuntaqui; sirvieron para organizar de manera adecuada el universo de estudio.

4.2. Encuesta sobre necesidad de capacitación artesanal dirigida a microempresarios.

1. ¿En qué tipo de empresa textil usted labora?

Cuadro N° 17

Indicadores	f	%
Artesanal	22	66,67
Microempresa	8	24,24
Pequeña empresa	1	3,03
Mediana empresa	2	6,06
Total	33	100

FUENTE: Encuestas dirigidas a los microempresarios, 2009

Interpretación y análisis:

En la ciudad de Atuntaqui se obtuvo resultados positivos, de las encuestas realizadas a los microempresarios; en su mayoría el tipo de empresa en la que trabajan es artesanal, se apreció también que la microempresa se está generando en un número apreciable.

De las observaciones se concluyó que: las empresas están fortaleciéndose, con respecto a la capacidad competitiva industrial.

2. ¿En qué área desempeña usted su trabajo?

Cuadro N° 18

Indicadores	f	%
Nivel gerencial	5	15,15
Nivel administrativo	16	48,48
Nivel operacional	12	36,37
Total	33	100

FUENTE: Encuestas dirigidas a los microempresarios, 2009

Interpretación y análisis:

Se manifestó que el área de trabajo más frecuente que han venido desempeñando donde se han sentido más a gusto, es en el nivel administrativo.

El análisis descrito demostró que la estructura organizacional de la microempresa tiene un nivel aceptable; ha permitido mantener su negocio, revirtiéndole en una empresa con desarrollo y crecimiento.

3. ¿Qué nivel educativo tiene usted?

Cuadro N° 19

Indicadores	f	%
Escuela	1	3,03
Colegio		
Básico	2	6,06
Diversificado	11	33,33
Universidad	19	57,58
Maestría	0	0
Ninguna	0	0
Total	33	100

FUENTE: Encuestas dirigidas a los microempresarios, 2009

Interpretación y análisis:

Se obtuvo como resultado que la mayoría los empresarios han alcanzado el tercer nivel de educación; este indicador tuvo el más alto porcentaje. Al fusionar los indicadores correspondientes a la educación media, ciclo básico y diversificado, se apreció que los empresarios culminaron sus estudios hasta el tercer año de bachillerato.

4. ¿En qué áreas ha recibido capacitación para mejorar la producción de su empresa? (Señale tres principales)

Cuadro N° 20

Indicadores	f	%
Gerencia	1	1,01
Contabilidad y administración	17	17,17
Marketing y ventas	28	28,28
Asesoría técnica	5	5,06
Mantenimiento de maquinaria	18	18,18
Control de calidad	10	10,10
Confección	20	20,20
Total	99	100

FUENTE: Encuestas dirigidas a los microempresarios, 2009

Interpretación y análisis:

La mayoría han recibido capacitación en el área de marketing y ventas; manifestaron que ésta área es la más importante para el crecimiento de la empresa; ya que sin ventas, ni clientes la empresa no obtendría ganancias, tampoco podría sobrevivir.

Se manifestó, una notoria participación en los cursos de capacitación entre el segundo y quinto indicadores, diferenciándose solo en un porcentaje entre los dos. Se inclinaron hacia las áreas de: contabilidad y administración; con el propósito de mejorar la conducción y producción de la empresa, con un buen mantenimiento de maquinaria.

Los resultados en control de calidad se observaron muy bajos, se concluyó que: el microempresario ha recibido capacitación esporádica y específica, aprendió sólo lo que necesitaba saber para su desempeño, más no para participar directamente en toma de decisiones.

En lo que respecta, al indicador confección se apreció un porcentaje bajo, tomándose en cuenta, la magnitud de las microempresas asentadas en la

ciudad de Atuntaqui. Por otro lado, se determinó, que el microempresario sí ha recibido capacitación para mejorar su producción en ventas, pero no a nivel gerencial ni operacional; por lo que dificulta la rotación de trabajo en casos emergentes.

5. ¿Qué número de obreros del área de la confección labora en su empresa?

Cuadro N° 21

Indicadores	f	%
1 a 5	18	54,55
5 a 10	8	24,24
10 a 15	4	12,12
15 a 20	1	3,03
Más de 20	2	6,06
Total	33	100

FUENTE: Encuestas dirigidas a los microempresarios, 2009

Interpretación y análisis:

El número de obreros que trabajan en el sector de la confección de prendas de vestir de tejidos de punto indica que de 1 a 5 en obreros, alcanzó el porcentaje más alto. Un representativo porcentaje obtuvo de 5 a 10, esto dependía del proceso de producción y crecimiento de la microempresa lo que le obligó a contratar mayor personal.

6. ¿Cómo ve usted, el nivel de productividad del área de confección?

Cuadro N° 22

Indicadores	f	%
Alta	6	18,18
Media	27	81,82
Baja	0	0
Total	33	100

FUENTE: Encuestas dirigidas a los microempresarios, 2009

Interpretación y análisis:

La mayor frecuencia en el nivel de productividad del área de la confección se ubicó en el indicador media, indicándose que la productividad depende mucho de la tendencia de moda y de la temporada.

Definitivamente, el nivel de productividad va en concordancia con la mejora organizacional; que coincide con lo expresado en el marco teórico, referente a la mejora sustentable de la competitividad Industrial para Atuntaqui.

7. ¿Cuál es el nivel de desempeño de los obreros del área de la confección en el manejo de maquinarias con nueva tecnología?

Cuadro N° 23

Indicadores	f	%
Muy eficiente	0	0
Eficiente	16	48,48
Aceptable	7	21,21
Regular	9	27,27
Bajo	1	3,04
Total	33	100

FUENTE: Encuestas dirigidas a los microempresarios, 2009

Interpretación y análisis:

El nivel de desempeño de los obreros en el manejo de maquinaria, se estableció más entre eficiente y aceptable no se alcanzó la eficiencia total debido a que el obrero desconoce el manejo de máquinas con nueva tecnología.

Por consiguiente, para llegar a la excelencia es indispensable la capacitación de los obreros en el manejo de la maquinaria moderna.

8. ¿Cree usted que una mejor capacitación de los obreros del área de la confección aumentará el nivel de productividad de la industria?

Cuadro N° 24

Indicadores	f	%
Si	32	96,97
No	1	3,03
Total	33	100

FUENTE: Encuestas dirigidas a los microempresarios, 2009

Interpretación y análisis:

La gran mayoría de encuestados concordaron que a mayor capacitación, se obtendrá mayor productividad en el sector de la confección. Los microempresarios están conscientes de la necesidad de capacitar a sus obreros para mejorar la productividad y determinar los perfiles de desempeño que requiere la empresa.

9. ¿Cuáles de las siguientes áreas de la confección cree usted que sus obreros necesitan capacitación?

Cuadro N° 25

Indicadores	f	%
Diseño de prendas	9	27,27
Patronaje	11	33,33
Cortado	3	9,09
Cosido	5	15,15
Acabado	4	12,12
Planchado	0	0
Control de calidad	1	3,04
Empacado	0	0
Total	33	100

FUENTE: Encuestas dirigidas a los microempresarios, 2009

Interpretación y análisis:

Las áreas de capacitación para sus obreros que requieren los microempresarios según el cuadro estadístico van en el siguiente orden: Patronaje, Diseño de prendas, cosido, cortado, acabado y control de calidad.

De acuerdo a estos resultados el microempresario controlaría primero los insumos, luego el producto que entra y sale de los talleres, sin olvidar al obrero que es el elemento fundamental de esta necesidad para la microempresa.

10. En la selección de personal para el área de la confección usted se decide por:

Cuadro N° 26

Indicadores	f	%
Personal con experiencia en el área	25	75,76
Personal sin experiencia en el área	8	24,24
Total	33	100

FUENTE: Encuestas dirigidas a los microempresarios, 2009

Interpretación y análisis:

La mayoría de microempresarios encuestados estuvieron de acuerdo en seleccionar personal con experiencia en el área de la confección para ahorrar recursos económicos y tiempo.

La profundización de esta pregunta está en concomitancia con los beneficios de la capacitación que propone el marco teórico p.64

11. ¿Cada qué tiempo estaría usted de acuerdo que los obreros se capaciten?

Cuadro N° 27

Indicadores	f	%
Tres meses	5	15,15
Seis meses	23	69,70
Un año	5	15,15
Nunca	0	0
Total	33	100

FUENTE: Encuestas dirigidas a los microempresarios, 2009

Interpretación y análisis:

La mayoría definió que el tiempo de capacitación prudente para que los obreros se capaciten es de seis meses, siendo éste el tiempo más adecuado ya que los cambios de moda y tendencia aparecen aproximadamente de cinco a seis meses.

Existe un buen número que se inclinó entre tres meses y un año, en porcentajes se fusionaron como evidencian las frecuencias en el cuadro estadístico; de este análisis se dedujo que, con la capacitación se obtendrá estabilidad en el puesto de trabajo para el obrero y crecimiento de la microempresa.

12. ¿Estaría usted dispuesta/o a ceder horas de trabajo para la capacitación de sus obreros en el área de la confección?

Cuadro N° 28

Indicadores	f	%
Si	18	54,55
No	15	45,45
Total	33	100

FUENTE: Encuestas dirigidas a los microempresarios, 2009

Interpretación y análisis:

De los resultados obtenidos acerca de ceder horas de trabajo a los obreros para que se capaciten, la mayoría indicó que sí, los microempresarios esperan involucrarse en el proceso de capacitación artesanal de sus obreros para alcanzar un conocimiento global de lo que sucede en su entorno social, económico y productivo del sector de la confección.

13. ¿En qué áreas le gustaría a usted tener una mayor capacitación?**Cuadro N° 29**

Indicadores	f	%
Contabilidad y administración	3	5,08
Manejo de personal	11	18,64
Atención al cliente	12	20,34
Diseño	15	25,43
Manejo de maquinaria	11	18,65
Confección de prendas	7	11,86
Total	59	100

FUENTE: Encuestas dirigidas a los microempresarios, 2009

Interpretación y análisis:

Los resultados observados indicaron el orden de, las áreas que necesitan mayor capacitación en procesos de confección: diseño, atención al cliente, manejo de personal y manejo de maquinaria. Estos resultados confirmaron que el microempresario tuvo capacitación solo en temas inherentes a mejorar la coordinación administrativa de recursos humanos para cumplir con las metas y objetivos propuestos por su microempresa, más no con lo que respecta a buscar mejoramiento de desempeño en los talleres, con la finalidad de brindar seguridad y confiabilidad laboral.

14. **¿Tiene conocimiento acerca de qué instituciones de Imbabura brindan capacitación para obreros en el área de la confección?**

Cuadro N° 30

Indicadores	f	%
Si	27	81,82
No	6	18,18
Total	33	100

FUENTE: Encuestas dirigidas a los microempresarios, 2009

Interpretación y análisis:

Los microempresarios sí tienen conocimiento acerca de las instituciones de Imbabura que brindan capacitación para obreros en el área de la confección, pero los recursos económicos no son suficientes para realizar capacitaciones continuas o permanentes.

Los convenios de cooperación artesanal y la búsqueda de instituciones que brinden capacitación, está en manos de los administrativos microempresariales y ubicar estrategias de mejoramiento en el plan estratégico de la empresa.

15. **De las siguientes instituciones,**

¿Cuál cree usted que brinda un mejor nivel de capacitación artesanal?

Cuadro N° 31

Indicadores	f	%
SECAP	19	57,58
Colegios Técnicos del sector	2	6,06
Cámara de Comercio Atuntaqui	10	30,30
Cámara de Producción Atuntaqui	0	0
Universidad Técnica del Norte	1	3,03
Universidad Católica del Ecuador	1	3,03
Total	33	100

FUENTE: Encuestas dirigidas a los microempresarios, 2009

Interpretación y análisis:

La Institución que brinda un mejor nivel de capacitación artesanal según la encuesta se determinó que es SECAP, por los costos bajos de matrículas, capacitación laboral e instructores de excelente calidad profesional.

Según los porcentajes que le siguen en jerarquía son la Cámara de Comercio de Atuntaqui y los Colegios Técnicos.

16. ¿Cree usted que debería crearse un centro de capacitación continua en el área de la confección en el Cantón Antonio Ante?

Cuadro N° 32

Indicadores	f	%
Si	32	96,97
No	1	3,03
Total	33	100

FUENTE: Encuestas dirigidas a los microempresarios, 2009

Interpretación y análisis:

La mayoría manifestaron que sí se debería crear un centro de capacitación en el área de la confección de prendas de vestir de tejidos de punto en la ciudad de Atuntaqui; por tanto, es prioritaria la creación de un centro especializado en esta área.

17. En cuáles de las instituciones estaría a realizar convenios de capacitación continua?

Cuadro N° 33

Indicadores	f	%
SECAP	10	30,30
Colegios Técnicos del sector	9	27,27
Cámara de Comercio de Atuntaqui	3	9,09
Cámara de la Producción de Atuntaqui	3	9,09
Universidad Técnica del Norte	6	18,18
Universidad Católica Ibarra	2	6,07
Total	33	100

FUENTE: Encuestas dirigidas a los microempresarios, 2009

Interpretación y análisis:

Los microempresarios están dispuestos hacer convenios de capacitación con instituciones como SECAP, como segunda opción encontramos a los colegios técnicos del sector, demostrando que los microempresario necesitan realizar convenios de capacitación continua.

Por los convenios que se realicen con la Universidad Técnica del Norte conjuntamente con la Cámara de Comercio y la Cámara de Producción de la ciudad de Atuntaqui, son otras opciones académicas que en última instancia de resultados, se eligió a la Universidad Católica sede en Ibarra como opción para la capacitación del obrero en el área de la confección.

4.3. Encuesta sobre necesidad de capacitación artesanal dirigida a obreros.

1. ¿En qué tipo de empresa usted labora?

Cuadro N° 34

Indicadores	f	%
Artesanal	60	70,59
Microempresa	15	17,63
Pequeña empresa	3	3,54
Mediana empresa	7	8,24
Total	85	100

FUENTE: Encuesta, 2009

Interpretación y análisis:

Un alto porcentaje de obreros manifestaron que el tipo de empresa en el que laboran es artesanal le sigue el indicador, microempresa; es decir, el microempresario está fortaleciéndose, con respecto a la capacidad competitiva industrial, el deseo es ganar espacios comerciales locales, regionales y nacionales.

2. ¿En qué área de la confección desempeña usted su trabajo?

Cuadro N° 35

Indicadores	f	%
Diseño	10	11,76
Patronaje	8	9,41
Cortado	20	23,54
Cosido	22	25,88
Acabado	10	11,76
Planchado	5	5,88
Control de calidad	6	7,06
Empacado	4	4,71
Total	85	100

FUENTE: Encuesta, 2009

Interpretación y análisis:

Los obreros sienten satisfacción y gusto en áreas de cortado y cosido, se fusionaron las áreas de diseño y acabado en porcentajes similares; el control de calidad, planchado y empacado son áreas de la confección que se ubicaron con porcentajes mínimos para el desempeño laboral.

Se concluyó, que en todo el proceso del área de confección, los obreros tienen tareas específicas.

3. ¿Qué nivel educativo tiene usted?**Cuadro N° 36**

Indicadores	f	%
Escuela	35	41,18
Colegio		0
Básico	34	40
Diversificado	16	18,82
Universidad	0	0
Maestría	0	0
Ninguna	0	0
Total	85	100

FUENTE: Encuestas, 2009

Interpretación y análisis:

Se observó que el mayor porcentaje de obreros poseen un nivel de educación primaria, lo que dificulta para algunos empresarios la designación correcta en los puestos de trabajo.

Otro grupo en un número considerable manifestaron haber alcanzado solamente el nivel básico; y en menor número existen obreros que han culminado su bachillerato, pero no exactamente en la especialidad de corte y confección o diseño de modas.

Se concluyó, que los obreros fueron aceptados en sus puestos de desempeño, sin importar para el microempresario el nivel educativo peor aún la especialidad, solo estuvieron en juego sus habilidades y destrezas, son resultados que llenan de inquietud y preocupación.

4. ¿Cómo califica el nivel de productividad del área de confección en la empresa que usted labora?

Cuadro N° 37

Indicadores	f	%
Alta	12	14,12
Media	68	80
Baja	5	5,88
Total	85	100

FUENTE: Encuesta, 2009

Interpretación y análisis:

Se obtuvo como resultado que el nivel de productividad del sector de la confección de prendas de vestir de tejidos de punto media; según el análisis los factores que afectaron a la productividad fueron, la tecnología de punta y los recursos económicos no suficientes para alcanzar un nivel de productividad que necesita el área de la confección.

5. Según su criterio, el desempeño del área de la confección en el manejo de maquinarias con nueva tecnología es:

Cuadro N° 38

Indicadores	f	%
Muy eficiente	15	17,65
Aceptable	49	57,65
Eficiente	21	24,70
Regular	0	0
Bajo	0	0
Total	85	100

FUENTE: Encuesta, 2009

Interpretación y análisis:

El nivel de desempeño en el área de la confección en el manejo de maquinaria correspondiente se ubicó en aceptable, no podría decirse que fue, muy eficiente ya que la escasa maquinaria con tecnología de punta que tienen las microempresas a nivel local se consideraron como medianas, éstas se habían formado con ayudas bancarias para alcanzar oportunidades de crecimiento.

El nivel de desempeño en el manejo de maquinaria con nueva tecnología según un pequeño grupo de obreros encuestados ha sido casi olvidada la capacitación por lo que en la mayoría de la microempresas no cuentan un equipo propio que controla el manejo de maquinaria, el afán del obrero por conservar su puesto de trabajo, se ha empeñado en aprender con iniciativa y habilidad para solventar urgencias en los talleres.

Se concluyó, que los conocimientos de maquinaria con tecnología son esporádicos e incompletos en los obreros, lo que se deduce que solamente son aprendices temporales.

6. ¿Cree usted que una mejor capacitación del obrero en el área de la confección aumentará el nivel de productividad de la industria?

Cuadro N° 39

Indicadores	f	%
Si	84	98,82
No	1	1,18
Total	85	100

FUENTE: Encuestas, 2009

Interpretación y análisis:

Los obreros casi en su totalidad afirmaron que una mejor capacitación en el área de la confección aumentará el nivel de productividad.

A esta explicación el marco teórico sustenta a profundidad cuando menciona que la calidad en el proceso de formación del personal en una organización mejora la productividad.

Finalmente se concluyó, que con todos estos antecedentes los microempresarios y obreros deberían involucrarse en la búsqueda de mejoras, de promocionar, rescatar y sensibilizar hacia una capacitación teórico-práctica en el que intervengan todos los talentos humanos involucrados en la supervivencia del sector de la confección.

7. ¿Cree usted que los obreros del área de confección necesitan capacitación?

Cuadro N° 40

Indicadores	f	%
Si	73	85,88
No	12	14,12
Total	85	100

FUENTE: Encuestas, 2009

Interpretación y análisis:

Como se observó en los datos precedentes existen coherencias de causas y efectos frente al hecho de que los obreros están de acuerdo que sí deben ser capacitados.

Es evidente que los obreros con sus experiencias diarias, argumentaron la necesidad de mejorar su labor y alcanzar dominio de conocimiento en su área de desempeño y halla estuvo dirigido los resultados que se aprecia en la tabla estadística.

8. **En la selección de personal para el área de la confección donde usted labora el propietario se decide por:**

Cuadro N° 41

Indicadores	f	%
Personal con experiencia en el área	77	90,58
Personal sin experiencia en el área	8	9,42
Total	85	100

FUENTE: Encuesta, 2009

Interpretación y análisis:

La mayoría de los obreros encuestados informaron, que los microempresarios al momento de seleccionar personal para el área de la confección se deciden por obreros con experiencia; de esta manera, lo que se busca es, ahorro económico de capacitación.

9. **¿Con qué frecuencia cree usted que las personas del área de confección necesitan capacitación?**

Cuadro N° 42

Indicadores	f	%
Tres Meses	13	15,29
Seis Meses	48	56,47
Un Año	24	28,24
Total	85	100

FUENTE: Encuesta, 2009

Interpretación y análisis:

Los encuestados manifestaron que se debería capacitar al obrero cada seis meses; por cuanto la moda va variando y es propicio ir renovando los diferentes estilos de las prendas, considerando que en temporadas altas se consigue información de los nuevos catálogos de moda y varían en fechas y estaciones.

En el segundo indicador, un número considerable de encuestados, respondió, cada año, por presentar facilidad de intercambio entre diseños de prendas actualizadas por fechas claves de temporada y no interrumpir la producción anual. Finalmente un grupo reducido de obreros se inclinaron a la opción, cada tres meses.

10. ¿Cree usted que capacitarse en su área es importante para mejorar la productividad?

Cuadro N° 43

Indicadores	f	%
Si	80	94,12
No	5	5,88
Total	85	100

FUENTE: Encuesta, 2009

Interpretación y análisis:

El grado de preferencia con mayor frecuencia en esta pregunta se inclinó a favor del sí, esto significa que capacitarse en el área específica de la confección, mejorará eficazmente en el desempeño diario del obrero. Por consiguiente, el sector micro empresarial de la confección de prendas de vestir de tejidos de punto debería acogerlo como una necesidad de estrategia empresarial.

Para la alternativa “no” se apreció un porcentaje muy bajo, se pensaría que no están por el cambio para conseguir mayor productividad con eficiencia laboral; por lo tanto, estarían lejos de alcanzar beneficios comunes.

11. ¿Usted ha recibido en el último año algún tipo de capacitación?

Cuadro N° 44

Indicadores	f	%
Si	76	89,42
No	9	10,58
Total	85	100

FUENTE: Encuesta, 2009

Interpretación y análisis:

Según los resultados que se obtuvieron de los obreros encuestados en el último año, manifestaron recibir capacitación en el último año; sin embargo, en las entrevistas personales se demostró que la capacitación se la desarrolla solo con obreros preferenciales de acuerdo al criterio del microempresario y más no a la actualización general de aquellos que permanecen en los talleres.

Un número muy reducido de obreros manifestaron que no han recibido ninguna capacitación, este grupo solo se había adaptado al ritmo de trabajo por experiencia e iniciativa propia para cumplir con la tarea designada.

12. (Si contestó sí a la pregunta anterior) ¿En qué área ha recibido la capacitación?

Cuadro N° 45

Indicadores	f	%
Manejo de maquinarias	25	32,89
Diseño de prendas	33	43,42
Patronaje	4	5,26
Cortado	1	1,32
Cosido	7	9,22
Acabado	0	0
Planchado	0	0
Control de calidad	6	7,89
Empacado	0	0
Total	76	100

FUENTE: Encuestas, 2009

Interpretación y análisis:

Como resultado de esta pregunta se anotó que existe un reducido número de obreros que habían sido capacitados en el área de diseño de prendas; ocupó el primer lugar, en segundo lugar el manejo de maquinaria, siguieron en puntaje los indicadores, cosido, control de calidad, patronaje y finalmente cortado.

Se concluyó, que con estos resultados, la capacitación con los obreros de los talleres de confección de prendas de vestir de tejidos de punto, no tuvo la atención preferencial dentro del marco laboral de las microempresas.

13. (Si contestó no a la pregunta nº 11) ¿Cuáles serían para su criterio las causas de la falta de capacitación?

Cuadro N° 46

Indicadores	f	%
Falta de recursos económicos	6	66,67
Desconocimiento de instituciones que dictan capacitación	1	11,11
Falta de tiempo	2	22,22
Total	9	100

FUENTE: Encuesta, 2009

Interpretación y análisis:

Las causas de la falta de capacitación detectadas, en base a las encuestas realizadas a los obreros alcanzó un grado preferencial el indicador, falta de recursos económicos; consecuencia, a la escasa aplicación de estrategias empresariales y visionarias o porque los microempresarios prefirieron invertir en otros gastos de la empresa, ya que la capacitación todavía no está considerada como una inversión, sino como un gasto.

Otra causa tomada en consideración, fue la de no tener tiempo suficiente para capacitarse. El interés del obrero es no perder el día de trabajo para

conservar su mensual íntegro y su rendimiento en el puesto de trabajo se verían perjudicados.

14. ¿En qué áreas le gustaría a usted capacitarse?

Cuadro N° 47

Indicadores	f	%
Manejo de maquinarias	33	38,82
Diseño de prendas	41	48,24
Patronaje	0	0
Cortado	0	0
Cosido	2	2,35
Acabado	0	0
Planchado	0	0
Control de calidad	9	10,59
Empacado	0	0
Total	85	100

FUENTE: Encuesta, 2009

Interpretación y análisis:

Como se observó en el cuadro estadístico, la mayor frecuencia se ubicó en la capacitación en diseño de prendas, posteriormente en el manejo de maquinaria, control de calidad y finalmente en cosido. Por lo tanto, los obreros sostienen que la capacitación en estas áreas debería tener una preocupación preferencial por parte de los empresarios; al momento de seleccionar los cursos.

15. De las siguientes instituciones, ¿Cuál cree usted que puede brindarle un mejor nivel de capacitación artesanal?

Cuadro N° 48

Indicadores	f	%
SECAP	45	52,94
Colegios Técnicos del sector	5	5,88
Cámara de Comercio Atuntaqui	18	21,18
Cámara de Producción Atuntaqui	2	2,35
Universidad Técnica del Norte	5	5,89
Universidad Católica	10	11,76
Total	85	100

FUENTE: Encuesta, 2009

Interpretación y análisis:

De la observación al cuadro estadístico y sus porcentajes se desprendió que la Institución que brinda un mejor nivel de capacitación artesanal es SECAP, este análisis coincidió con el resultado obtenido de los microempresarios, SECAP es la institución con más acogida y reconocida dentro del Cantón por su especificidad en cursos artesanales, tiempos utilizados para desarrollo de los talleres y costos bajos de matrícula, acompañada naturalmente de un grupo de profesionales con trayectoria académica.

En segundo puesto, se determinó a la Cámara de Comercio de Atuntaqui, entidad que en los últimos 10 años ha demostrado interés por el avance empresarial en todos sus ámbitos, sean éstos, de comercio y de mejoramiento; naturalmente, coincidió en seguimiento de puntaje, con el convenio que tiene con la Universidad Católica sede Ibarra; la Universidad Técnica del Norte fue otra entidad educativa a nivel superior, que estaría inmersa en este tipo de capacitación; y finalmente los Colegios Técnicos en corte y confección especialmente locales que estarían entre los posibles centros de apoyo para la realización de capacitación artesanal.

16. ¿Cree usted que es necesario la creación de un centro de capacitación continua en el área de la confección en el Cantón Antonio Ante?

Cuadro N° 49

Indicadores	f	%
Si	84	98,82
No	1	1,18
Total	85	100

FUENTE: Encuesta, 2009

Interpretación y análisis:

Los obreros del área de la confección de prendas de vestir de tejidos de punto de la ciudad de Atuntaqui, casi en su totalidad afirmaron que sí es necesaria y oportuna la creación de un centro de capacitación continua en esta área.

La creación del Centro de capacitación fortalecerá la administración organizacional de las microempresas para lograr un alto grado de competitividad; por otro lado, el bienestar del obrero para un mejor desempeño laboral.

4.4. Contrastación de los Hallazgos con las Preguntas Directrices

4.4.1. ¿Cómo enfrentan los microempresarios la falta de técnica de los obreros?

Se ha logrado evidenciar que los microempresarios buscan personal que en una medida tengan cierta técnica, muy pocos envían a cursos y talleres, por ello que el programa de capacitación tuvo una muy buena acogida, esta falta de técnica de los obreros lo afrontan entre aprendices más antiguos que han rotado en los talleres demostrando su habilidad y empeño de trabajo, de allí la importancia de llevar adelante una preparación continua del talento humano.

4.4.2. ¿Qué alternativas pueden plantearse para cubrir la necesidad de capacitación a los obreros objeto de estudio?

Una alternativa fue la de aplicar talleres de capacitación a los obreros (as) de las microempresarios, se debe continuar con otros procesos dentro de la capacitación continua para elevar las condiciones del talento humano.

4.4.3. ¿Cómo afrontan los microempresarios el avance tecnológico con los obreros no calificados?

Se ha visto que los microempresarios proceden a contratar el trabajo de obreros no calificados para acción de menor riesgo, pago menor, y por pocos días o meses, el desconocimiento de tecnología merma alcanzar un buen producto y el microempresario interviene como apoyo por el conocimiento que adquirió al momento de comprar la maquina con nueva tecnología. Por esto es necesario continuar con los talleres, de ser posible establecer consensos con SECAP.

4.5. Conclusiones y Recomendaciones

4.5.1. Conclusiones

El apoyo demostrado por los microempresarios, obreros y la investigadora, impulso a llegar a las conclusiones y recomendaciones, con la apreciación de dos grupos:

- 1) Microempresarios, donde la prioridad es buscar para sus áreas de la confección parámetros acordes con la organización empresarial, determinar los perfiles ocupacionales en base a la realidad socio-educativa, intereses de la empresa y desempeños laborales.
- 2) Obreros, es primordial detectar sus debilidades existentes, para aplicar programas de capacitación y entrenamiento para mejorar el área de desempeño laboral.

4.5.1.1. Microempresarios

1. En la ciudad de Atuntaqui, la mayoría de las empresas encargadas de la confección de prendas de vestir de tejidos de punto fueron artesanales.
2. El nivel educativo de los microempresarios es superior; en la actualidad ha mejorado sustancialmente de hace años atrás.
3. Los empresarios están conscientes que una mejor capacitación de sus obreros sí mejorará la productividad.
4. Los propietarios de las microempresas, en su mayoría, han preferido capacitar a sus obreros ellos mismos, según la temporada y tendencias de moda, consideran oportuno ocupar el tiempo adecuado, cada seis meses.
5. La mayoría de microempresarios estuvieron dispuestos a ceder horas de trabajo para capacitar a sus obreros.
6. Las instituciones que han brindado capacitación para el sector de la confección fueron reconocidas por los microempresarios; pero no lo

utilizan frecuentemente sino en forma esporádica.

7. Los microempresarios contratan obreros idóneos con experiencia, para aprovechar sus capacidades y poner en un nivel de prestigio a la microempresa.
8. La mano de obra no calificada ha sido preferida por muchos empresarios; la finalidad, abaratar costos del producto en el mercado como también pagar bajos salarios al obrero.
9. Los microempresarios están de acuerdo con la creación de un centro de capacitación continua para el sector de la confección de prendas de vestir de tejidos de punto.

4.5.1.2.Obreros

1. Los obreros, en su mayoría, poseen un nivel primario de educación, y no satisfacen los conocimientos que se requieren en el sector de la confección de prendas de vestir de tejidos de punto.
2. Los obreros manifestaron que los contenidos de estudio, por lo menos del ciclo básico, no han sido diseñados de acuerdo con el perfil ocupacional y el desempeño laboral del Cantón.
3. El nivel de productividad del área de la confección es aceptable; la calidad de las prendas de vestir sobreviven por la habilidad, pericia, creatividad y experiencia del trabajador.
4. Los obreros están conscientes que un mejor entrenamiento en sus áreas de trabajo, mejorará la productividad.
5. Los obreros no participan en programas de capacitación, por falta de tiempo y en segundo lugar, por falta de dinero pero están dispuestos a ceder horas de trabajo para capacitarse; pero siempre buscando la autorización y acuerdos con la microempresa.
6. Los obreros se consideran idóneos, por considerar que llevan muchos años trabajando, en el sector de la confección de prendas de vestir de tejidos de punto.
7. La mano de obra no calificada es preferida por el sector de la confección

de prendas de vestir de tejidos de punto; para el obrero, encontrar trabajo, a pesar de, no tener la oportunidad de continuar con sus estudios, es un desafío y está consciente que sus salarios serán bajos.

8. El obrero desea especializarse sobre todo en diseño, cosido, manejo de maquinaria y control de calidad.
9. La mayoría de obreros no conocen qué instituciones locales brindan capacitación artesanal; manifestaron tener conocimiento que son los gremios de la localidad y SECAP en la ciudad de Ibarra que capacitan al obrero; como los cursos son pagados no asisten, por no perjudicar la economía del hogar.
10. Los obreros están de acuerdo con la creación de un centro de capacitación; sugiriendo que los mismos sean gratuitos.

4.5.2. Recomendaciones

Se sugieren algunas recomendaciones que se pueden aplicar, para mejorar la organización empresarial.

Microempresarios

1. Coordinar con las Cámaras y Federaciones existentes en Atuntaqui, conjuntamente con gobiernos locales para buscar estrategias que den las facilidades de mejorar el proceso de producción mediante capacitación artesanal continua.
2. Aprovechar los estudios de educación superior que han alcanzado los microempresarios, para seleccionar personal en base al perfil determinado por la microempresa, la realidad socio- económica del sector, socio educativa y desempeño laboral de cada obrero.
3. Dar capacitación artesanal a todas las áreas de desempeño laboral, al hacerlo en forma parcial no se innova el resto del personal; mejora parcialmente el proceso productivo de la confección.

4. Ampliar su cobertura de capacitación durante todo el año, ya que la moda no está esperándola para cambiar de modelos; el microempresario debe buscar capacitación; en definitiva, jamás quedarse en un escritorio.
5. El microempresario debe escoger personal experimentado, con valores éticos y morales; por ejemplo, conocer el porqué abandonó el trabajo anterior, donde aprendió, en definitiva, sus aptitudes y actitudes.
6. El microempresario debe contratar obreros, aptos, interesados en las innovaciones al diseñar una prenda de vestir para aprovechar las capacidades, actitudes y suficiencia de desempeño laboral, potencialidad para servir a la microempresa, al personal, a compañeros y a los clientes.
7. Coordinar entre microempresarios; qué cursos de capacitación benefician para el desarrollo de la empresa; llegar a acuerdos laborales, tomando en cuenta prioridades del sector de la confección.
8. La apertura a la capacitación de obreros mediante convenios, involucrar a instituciones locales de nivel medio y superior, que sean afines con el sector de la producción, será una salida favorable para las microempresas.
9. Contratar obreros capacitados e idóneos; claro está, a más de la experiencia debe ser clave en las microempresas y alcanzar un nivel de prestigio local, nacional e internacional.
10. Brindar a los obreros un ambiente de equilibrio emocional a través de la realización de pequeños talleres de relaciones humanas, planificadas periódicamente.
11. La creación de un Centro de Capacitación continua artesanal para el sector de la confección de prendas de tejidos de punto es trascendental, coordinar con la Ilustre Municipalidad de Antonio Ante, las Cámaras de Comercio, Producción y FIAPAA para alcanzar resultados positivos.

La propuesta que se expondrá más adelante en procura de solucionar aquellos vacíos existentes en el sector que labora en los diferentes módulos dentro del proceso de la CPVTP; pretende, entregar y socializar a los gremios en un programa de capacitación flexible, ajustable a horarios y

tiempo disponibles de los obreros, que beneficien tanto a microempresarios en su productividad, como a los obreros en alcanzar estabilidad laboral.

Obreros

1. Los perfiles ocupacionales del obrero en el sector de la confección de prendas de vestir de tejidos de punto, deben ser seleccionados en base a la realidad socio-educativa y desempeño laboral.
2. Los obreros están conscientes que la capacitación beneficiará a sus áreas de desempeño, y la productividad se verá en aumento.
3. Los obreros deben capacitarse; por lo tanto, está en manos de la microempresa brindar un ambiente de equilibrio emocional a través de talleres planificados periódicamente durante todo el año.
4. Permitir al obrero que participe en programas de capacitación mediante acuerdos con la microempresa y con horarios adecuados y convenientes, sin perjudicar la labor diaria.
5. Realizar convenios de capacitación continua de mejoramiento, que les permita ahorrar su economía sin perjudicar el patrimonio familia.
6. Ampliar la cobertura de capacitación a todas las áreas del sector de la confección de prendas de vestir de tejidos de punto.
7. Los obreros deben tener valores éticos y morales para desempeñar dentro de los módulos de la confección y cumplir a cabalidad las tareas.
8. Los obreros deben buscar en las instituciones locales y provinciales, capacitación que esté dirigida a la confección de prendas de vestir de tejidos de punto.
9. Al crear un centro de capacitación artesanal para el sector de la confección, el obrero será el primer beneficiario directo. La mano de obra se verá mejorada y por ende el producto final.

CAPITULO V

PROPUESTA

5.1 Título

“CAPACITACIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA EL SECTOR DE LA CONFECCIÓN DE PRENDAS DE VESTIR DE TEJIDOS DE PUNTO EN LA CIUDAD DE ATUNTAQUI”

5.2 Antecedentes

Con los datos descritos en la investigación, y centrada en la problemática de estudio de las necesidades y condiciones de capacitación para el sector de la confección de prendas de vestir de tejidos de punto, se presenta este estudio orientado a los señores microempresarios y obreros, una alternativa de capacitación de cuatro relevantes necesidades tomadas de los resultados de la aplicación de las encuesta; se exponen las siguientes: diseño de prendas, cosido de prendas, manejo de maquinaria y control de calidad.

El afán de la investigación es aportar con esta propuesta de capacitación como una contribución de estudios de cuarto nivel de la maestría de gerencia en proyectos educativos y sociales; que permita al obrero llenar vacíos de aplicación sobre el proceso global de la confección de prendas de vestir de tejidos de punto; refuerce su desempeño laboral y transforme sus errores de trabajo en mejoras, porque de él dependerá también que fenezca o sobreviva la microempresa; con su diversidad de producción. Será un éxito, si se llega a hablar en las microempresas de la ciudad de Atuntaqui un mismo idioma y que todos tengan como objetivo entrar en la competitividad.

Las microempresas necesitan adoptar nuevas estrategias, técnicas y

procedimientos para mantener una fuerza laboral capacitada, eficiente y motivada; substancial problema que afrontan al momento de elaborar prendas de vestir de tejidos de punto; alcanzar nuevos retos es la meta del microempresario especialmente en la calidad de los procesos de producción.

La calidad de vida en el trabajo, van de la mano con la experiencia que tiene el obrero para cumplir el trabajo asignado; por lo tanto, la capacitación al obrero es fundamental para el buen desempeño laboral; dotarle de un ambiente agradable; debe ser prioridad del empresario. Al obrero lo que más le interesa es tener un empleo seguro, con horarios pertinentes y adecuados para desarrollar tareas significativas.

Las normas que gobiernan el mundo laboral están cambiando constantemente y la microempresa debe estar preparada para que, no solo se les juzgue por lo que más o menos inteligentes puedan ser, ni por la formación o experiencia; sino también por el modo en que se relacionan así mismos y con los demás.

La frase anterior se debe analizar y pensar entonces ¿para qué sirve la capacitación?, que ésta no sea temporal, porque se tendrá a futuro no sólo resistencias, sino también dificultades de cambios; el capacitar al obrero se está modificando; al mismo tiempo en los sistemas tecnológicos, métodos de aprendizaje y procedimientos innovadores que permiten satisfacer el desempeño del obrero.

Con este cambio innovador para el microempresario y las nuevas expectativas para el obrero; resultado del trabajo de investigación, se entrega sugerencias e inquietudes reales, recabadas en forma progresiva. El interés final es que acojan esta propuesta como guía y apoyo para avanzar en lo que respecta a capacitación de actualización continua artesanal dirigido a los obreros de las unidades de producción, de la ciudad de Atuntaqui. Las nuevas habilidades, actitudes y conocimientos que adquieran

los obreros, mejorará los servicios que prestan ellos para satisfacer las necesidades y expectativas de la empresa y de los clientes.

La propuesta de capacitación consta de cuatro talleres a ejecutarse, cada uno con su respectiva evaluación cualitativa, que será aplicada al final de los mismos. Lo que se trata es de capacitar eficientemente al obrero; la finalidad es mejorar la práctica del proceso de producción, en el sector de la confección de prendas de vestir de tejidos de punto; que el obrero tenga la posibilidad de aportar con ideas, aprovechando su creatividad e iniciativa; que aprenda a resolver los problemas que se presenten, al momento de desarrollar sus tareas en los talleres; con la participación activa de todos los que conforman la empresa, los beneficios van en varias direcciones, obreros motivados y eficientes, empresarios visionarios con nuevos desafíos productivos y mejor servicio al cliente en los locales de venta.

Esta propuesta de capacitación se realizará mediante acuerdos, convenios de cooperación, que refuercen la parte metodológica y teórica de los diferentes temas a tratarse, en base a talleres- seminarios, con instituciones educativas a nivel medio y superior, contratos con técnicos en la materia, diseñadores de modas, profesionales de corte y confección, personal especializado en control y mantenimiento de máquinas, como expertos son las partes encargadas de aprobar, aumentar o conservar el tiempo horas, necesarias para cumplir con la planificación de la capacitación en cada taller. Con respecto a la logística para la capacitación artesanal, los promotores tienen los ambientes adecuados para el desarrollo de los talleres.

El primer taller de capacitación fue elaborado para el área de “**Diseño de Prendas**”; se presenta un esquema de contenidos con sus respectivas actividades que son un desglose de los temas, los mismos que se desarrollan con métodos activos de enseñanza, material tecnológico dinámico que incentive al obrero a seguir participando verdaderamente en el taller con sus habilidades y destrezas, se consigue automatizar cada vez más los procesos

de la confección, reducir tiempo en la elaboración de las prendas, costo de producción y brindar un buen ambiente laboral. Al término del taller los participantes son evaluados cualitativamente.

El segundo taller de capacitación estuvo dirigido al áreas de “**Cosido**”; la temática, consigue mejorar la teoría con la práctica en la confección de prendas; de igual forma se presenta para este taller los contenidos a tratarse; estos están ubicados de acuerdo con la necesidad del obrero en busca de nuevas estrategias innovadoras para el cosido de las piezas de una prenda; con secuencia de actividades y lograr que los profesionales desarrollen el taller eficazmente con los recursos materiales necesarios y apropiados. En igual forma, los obreros o participantes se presentan a una prueba de evaluación cualitativa.

El tercer taller se enfocó en temas correspondientes al “Manejo de máquinas”, se enfatizará el proceso de reconocimiento de piezas, componentes de una máquina, número de hilos a usarse según la prenda y telas, clases de hilos, espacio de puntada; es decir, un sinnúmero de actividades novedosas del momento que el obrero pueda aprender, reforzar lo que ya sabe y definitivamente activar sus iniciativas, su creatividad y demás potencialidades; la logística para el desarrollo de este taller escogerán los técnicos, profesionales y diseñadores para el desenvolvimiento teórico-práctico, los recursos materiales serán con tecnología de punta para que los obreros experimenten, vivan y se adapten a estos cambios y a futuro cumplan sus tareas específica a cabalidad. La evaluación permite verificar el aprendizaje con respecto al manejo de las diferentes máquinas necesarias para la confección.

En el cuarto taller de capacitación abordó el “**Control de Calidad**”; tiene contenidos sobre políticas de la empresa que deben concordar con los estándares de calidad a nivel mundial, conocer cómo funcionan y cómo se determinan esas normas dentro del proceso de la confección hasta culminar

con varias actividades teórico-prácticas en el reconocimiento de la calidad de una prenda.

Las evaluaciones sobre estilos y conceptos se ejecuta al final del taller con la presentación de la prenda; los expertos, asesores y administradores son los responsables de calificar, según los temas a tratarse; la logística corresponde determinar a los organizadores de acuerdo a las necesidades del taller; es importante que participen delegados de los gobiernos seccionales, para que conozcan de cerca el adelanto de las microempresas en beneficio local.

5.3 Objetivos

5.3.1 Objetivo General

Mejorar los niveles de desempeño productivo de las microempresas de la confección de diseño, cosido, manejo de maquinas y control de calidad en los talleres de la ciudad de Atuntaqui.

5.3.2 Objetivos Específicos

- 1.** Definir la logística donde se desarrollará la capacitación para los obreros de la confección de prendas de vestir de tejidos de punto.
- 2.** Conseguir la participación de expertos/as, técnicos y diseñadores en el área de confección para la capacitación de los obreros, mediante convenios o acuerdos institucionales que beneficien a las dos partes.
- 3.** Desarrollar habilidades, destrezas y creatividad en el trabajo de los obreros de la confección de prendas de vestir de tejidos de punto para alcanzar la calidad del producto y satisfacer las necesidades de los clientes.

5.4 Plan de Implementación

Para la realización del programa de capacitación de los obreros para el mejoramiento de la confección de prendas de vestir de tejidos de punto, como alternativa a sus necesidades de actualización y aprendizaje dentro de sus áreas de desempeño, se presenta el desarrollo de los talleres para cada variable detectadas como resultado de la aplicación de las encuestas que constan: diseño de modas, cosido, control de calidad y manejo de máquinas.

Esta capacitación a los obreros se efectuará con la coordinación de Cámara de Comercio de la ciudad de Atuntaqui; la programación de cada uno de los talleres estarán direccionados a mejorar el desempeño del obrero en cada módulo de trabajo.

Se sugiere aplicar estos programas de capacitación durante todo el año, aprovechando los meses de temporadas bajas de producción, en días laborales se puede ocupar una o dos horas; incentivándoles con un curso de capacitación con todos los gastos pagados y será en forma rotativa; lo que se trata es buscar espacios adecuados de tiempo para que asistan un gran número de obreros.

Los horarios estarán sujetos a los acuerdos entre los organizadores, jefes operacionales y obreros, dar la mayor oportunidad y comodidad al obrero para que asista con entusiasmo y decisión propia, actuando bajo su voluntad y no por obligación.

Uno de los mayores desafíos que hay que superar son las diferencias en los comportamientos sociales y culturales de los obreros; a veces el microempresario no sabe cómo actuar; con la capacitación artesanal va a saber cómo y cuándo manejar personas con educación cultural y social distintas; lo que para un obrero puede estar bien asistir a una capacitación para otro puede ser innecesario e inoportuno.

Esta propuesta será socializada en la Cámara de Comercio, Cámara de la Producción y FIAPAA siendo beneficiarios directos y futuros organizadores de la capacitación, conjuntamente con CORPEI (corporación de promociones de exportaciones e inversiones) que es uno de los organismos interesados en favorecer a las microempresas, aprovechando los convenios que tiene la Ilustre Municipalidad de Antonio Ante entre otras. La logística será abalizada en la presentación del programa de capacitación, además, se cuenta con la infraestructura necesaria en los centros de apoyo.

El afán de esta propuesta es sensibilizar a los microempresarios para que capaciten a sus obreros; la estrategia más lógica para sobrevivir con un negocio es tener al obrero capacitado y entrenado permanentemente por áreas de desempeño, compartan experiencias utilizando un mismo idioma entre obreros, entre áreas y entre microempresarios.

Los perfiles profesionales seleccionados para esta programación de capacitación, son:

Especialistas en modas	4
Asesores comerciales	4
Expertos en moda e imagen	4
Diseñadoras/es de modas	4
Técnicos en mantenimiento	5
Profesionales en corte y confección	4
Expertos en control de calidad	3

Los recursos didácticos serán seleccionados con anticipación, para que, el desarrollo de los talleres alcance la excelencia.

El taller de capacitación en diseño de prendas es prioritario, porque constituye la columna vertebral del proceso de la confección de prendas de vestir de tejidos de punto; como recursos técnicos tenemos la computadora

con el programa Gerber, una pizarra digitalizadora y un plotter donde aprenderá a realizar las impresiones.

Los recursos materiales y técnicos para el taller de capacitación en cosido son: máquinas de coser de puntada recta, máquinas overlock, máquinas para pegar botones, ojaleras, cortadoras; es decir una variedad de máquinas implementadas para el sector de la confección de prendas de vestir de tejidos de punto. Cada participante recibe un paquete de materiales para el desarrollo del mismo.

Para el taller de capacitación en mantenimiento de máquinas se cuenta con una gama de máquinas manuales, eléctricas, electrónicas, neumáticas, de aire y vapor; el participante aprende sus usos, forma de armar y desarmar la máquina, colocar hilos o enhebrar con sus respectivos cambios de cartuchos y pies; aprende a verificar la dimensión de la puntada.

Para el taller de capacitación en control de calidad, se difundirá información actualizada sobre estándares de calidad, cuándo y cómo utilizar dentro de la confección de prendas de vestir de tejidos de punto. El recurso tecnológico a utilizar será; la computadora, investigación por internet y el apoyo de un retroproyector; se complementa el taller con prácticas, visitas y verificación del proceso de chequeo en tiempo real en los talleres de la confección. Los responsables de este taller seleccionarán a las microempresas o instituciones de apoyo.

Los contenidos para este taller constan de acuerdo con las necesidades de los obreros, colocados en forma secuencial de formación y conocimiento para alcanzar un mejor entrenamiento en las tareas asignadas.

Los horarios en cada uno de los talleres son debidamente planificados con un tiempo prudencial; pero están sujetos a cambios por imprevistos que

puedan darse, existe horas de teoría y horas de práctica simultáneamente, así:

Para el **primer taller** de capacitación se toma 130 horas clase; este taller corresponde al diseño de modas; las horas teóricas representan el 30% y las prácticas el 70%.

En el **segundo taller** se dispone de 125 horas clases, el cual corresponde a la capacitación de cosido, distribuida en clases teóricas con un 30% y prácticas en un 70%.

En el **tercer taller** se trabaja con 125 horas clases que corresponde al manejo de maquinaria industrial, las horas teóricas representan el 50% y las horas prácticas el 50%.

En el **cuarto taller** de control de calidad, se labora con 100 horas clase, divididas en 50% horas prácticas y el 50% de horas teóricas.

La evaluación es otro aspecto imprescindible que se coloca dentro de cada taller de capacitación; es una evaluación cualitativa de desempeño en el que se califica a los participantes tomando en cuenta los siguientes **Factores**:

Aprovechamiento en producción, calidad, conocimiento del trabajo, cooperación, comprensión de situaciones, creatividad y realización. Para cada uno de estos factores de calificación se toma como referencias los siguientes valores:

Valor cualitativo	Valor cuantitativo
Óptimo	5
Bueno	4
Regular	3
Apenas aceptable	2
Deficiente	1

Con estos resultados, los microempresarios fijarán los cambios necesarios a darse en sus talleres, después de un tiempo prudencial de observación a los obreros. Los máximos beneficiarios de estas capacitaciones son aquellos obreros que trabajan en módulos con tareas específicas; la capacitación va en beneficio personal y empresarial, porque a partir de estos cambios las microempresas entran en la competitividad y en la mejora sustancial de la productividad.

5.5 Justificación

La propuesta se justifica, por cuanto el objetivo principal se centra exclusivamente en capacitar eficientemente a los obreros de la confección como una alternativa, para mejorar el rendimiento y potenciar la productividad. Además, se justifica porque la capacitación de los obreros, facilita la interacción e interrelación entre ellos.

La aplicación de la propuesta a futuro proporciona obreros estimulados, cooperativos dispuestos a desarrollar trabajos en equipo y comprometidos con el progreso de la microempresa en la cual laboran; el desarrollo personal, familiar y de su medio social, en los puestos de desempeño se produce un notorio mejoramiento de la calidez del clima laboral.

Las razones importantes para presentar esta propuesta radican principalmente en buscar formas de transformación, mejoramiento y actualización de la calidad del talento humano que labora en los talleres de producción, mediante una orientación teórico-práctica que permite mejorar el desarrollo de la confección de prendas de vestir de tejidos de punto, en la ciudad de Atuntaqui.

Para el empresario la capacitación no debe ser considerada como un gasto infructuoso, sino como una inversión para el desarrollo de la organización. Esta situación es posible conseguirla, mediante la capacitación de los

aprendices y obreros para que adquieran conocimientos y habilidades necesarias en sus cumplimientos de tareas dentro de sus puestos de trabajo, lo cual implica una rápida adaptación a los cambios tecnológicos, mejora la productividad y los servicios.

Además, se justifica esta propuesta porque los obreros ven la necesidad de especializarse en tareas específicas, sobre todo en las siguientes variables que son resultados de las encuestas, entre las cuales están: diseño de prendas, cosido, control de calidad y manejo de maquinaria. Estas proposiciones solventan las necesidades de capacitación existentes en el sector de la confección de prendas de vestir de tejidos de punto.

Se entrega un programa de capacitación factible, aplicable de acuerdo con horarios y tiempos disponibles de los obreros; pero siempre con el visto bueno, con acuerdos o permisos del microempresario o personas encargadas de la organización.

Los obreros buscan crecimiento intelectual, dominio de técnicas, habilidades, destrezas individuales y alcanzar aprendizajes por descubrimiento con actitudes que mejoren su desenvolvimiento psicomotriz en su puesto de trabajo.

El obrero no conoce mucho de la tecnología, por lo tanto, si no recibe capacitación para dicho desafío; corre el riesgo de ser excluido de su puesto de desempeño y no puede desarrollar sus propias potencialidades, tampoco puede interactuar significativamente en el taller.

Con este esfuerzo personal, se pone a consideración de los microempresarios anteños, el proyecto de capacitación a los obreros de la confección de prendas de vestir de tejidos de punto, optimizando el recurso humano y tecnológico a favor del desarrollo empresarial local, nacional e internacional.

5.6 Factibilidad

La presente propuesta sirve de fuente de consulta, guía y apoyo para implantar los talleres de capacitación. Al mismo tiempo motiva al microempresario alcanzar una actitud participativa e integradora que contribuya a ampliar los conocimientos del proceso de la confección.

El grado de factibilidad en esta investigación es positivo, se tiene la colaboración incondicional de microempresarios, obreros, Cámara de la Producción, FIAPAA y Cámara de Comercio.

Se utilizará técnicas innovadoras que darán forma y profundidad a esta propuesta; transformando en un taller teórico-práctico y dinámico, de fácil adaptación, sin descuidar las exigencias del taller en las tareas asignadas.

5.7 Diseño Técnico

La presente propuesta consta de contenidos específicos en cada una de las temáticas de capacitación para el sector de la confección, en función de las necesidades del obrero; se trata de animar al obrero para que se interese a seguir aprendiendo y aplicando innovaciones con respecto al diseño, cosido, control de calidad, manejo de maquinaria.

La realidad laboral que está inmersa en la ciudad de Atuntaqui, tiene varios factores que debe cubrir estas necesidades de capacitación, para mejorar el nivel de conocimientos y el desempeño laboral.

Si se tiene microempresas con obreros capacitados e incentivados en su desarrollo personal y calidad de vida, con niveles de educación básica y especializados, capaces de aceptar críticas constructivas ser técnicos eficaces, eficientes que faciliten el cumplimiento inmediato de sus tareas, entonces, la capacitación es una necesidad real, debe tener un diseño técnico para mejorar e innovar las empresas del futuro.

Los convenios de cooperación y entrenamiento continuos con personal técnico especializado fortalecerán los conocimientos técnicos en las áreas específicas dentro de las unidades de producción de la confección de prendas de vestir y alcanzarán su confiabilidad.

Por todos estos parámetros mencionados, el obrero con capacitación y sistemas organizacionales humanistas, más un clima de calidez o afectividad por parte del microempresario, dará como resultado obreros, creativos, prácticos y con valores humano.

Cada uno de los talleres tiene un compendio de temas específicos y muy útiles; permitirá al microempresario y obrero nutrirse de conocimientos modernos en lo que respecta, al proceso productivo de la confección de prendas de vestir de tejidos de punto, en la ciudad de Atuntaqui.

Para validar la propuesta la Cámara de Comercio, sugirió hacer cambios de tiempo – horas en cada uno de los talleres, por lo cual se incrementó el número de las mismas. Con respecto al taller de diseño de prendas la Cámara de Comercio manifestó se incorpore un tema de Computación Básica.

5.8 Programa de actualización para el diseño de prendas

Gran parte de este taller está relacionado con la necesidad de desenvolverse eficientemente en el diseño de prendas, sirve de refuerzo a lo ya sabe y ha experimentado. Se presenta contenidos prácticos para trabajar con libertad; aprender, conservar y compartir experiencias con las ideas nuevas, crear un nuevo estilo propio y único que saldrán de las actividades desglosadas de los contenidos; el proceso del taller ofrece además, recursos materiales y técnicos; la logística va detallada paso a paso para completar exitosamente la programación.

Tiene una columna de fecha y el tiempo horas para ser utilizados en cada

tema; esto depende de la asimilación del grupo participante. Para el éxito total, los perfiles profesionales de impacto y de actualidad con tendencias de moda, es otro aspecto a tomarse en cuenta para el éxito de la capacitación. Los participantes deben demostrar sus habilidades y destrezas, ser activos y creativos, dispuestos a los desafíos que se presente en el desarrollo del taller y trabajar con firmeza y seguridad hasta descubrir el mejor uso de la técnica.

Este taller es novedoso agrupado en 6 temas con un avance coherente y lógico que va desde el uso de computadora, hasta tener la inspiración de crear imágenes en colección donde juegan las ideas propias del participante. El total de horas necesarias para desarrollar esta programación es de 130 horas clase de 60 minutos, distribuidos en cada tema como se puede apreciar en el esquema.

Finalmente, en la prueba evaluativa cualitativa se seguirá un formato especial, para calificar el desempeño en este taller. Con los siguientes equivalentes. Óptimo= 5; Bueno= 4; Regular= 3; Apenas Aceptable= 2; Deficiente= 1. Los factores a tomarse en cuenta, están: Producción, calidad, conocimiento del trabajo, cooperación, comprensión de situaciones, creatividad y realización.

Cuadro 50 Programa de actualización para diseño de prendas

Primer Taller

Responsables del taller -----

Fecha	tiempo/ horas	Contenidos	Actividades	Recursos	Perfil profesional
	30 horas	Computación básica en diseño gráfico	Manejo de sistemas como herramienta básica de patronaje Manejo de sistemas, programas afines al diseño Manejo creativo de diseño gráfico	Logística Computadoras Impresora Proyector Pantalla Plotter	Profesor en diseño gráfico Especialistas en diseño de modas Técnicos en diseño gráfico Diseñadores de modas
	30 horas	Telas y fibras	Identificación de telas naturales Identificación de fibras Identificación de colores	Logística Computadoras Impresora Proyector Pantalla Telas y fibras Imágenes – colores Plotter	Profesor en computación y diseño gráfico Especialistas en textilería Técnicos en imágenes Diseñadores de modas
	20 horas	Diseño creativo - producto	Visitas a Centros Comerciales, Mercados y Ferias. Investigación de tendencias Sensibilidad de mercado	Logística Computadoras Impresora Proyector	Profesor en computación y diseño gráfico Especialistas en marketing Técnicos en imágenes

Fecha	tiempo/ horas	Contenidos	Actividades	Recursos	Perfil profesional
				Pantalla Telas y fibras Imágenes – colores Transporte para visitas Plotter	Diseñadores en modas
	15horas	Diseño comercial - mercado	Elaboración de imágenes y colección Identificación de temporada Elaboración de catálogos y estampados.	Logística Computadoras Impresora Proyector Pantalla Telas y fibras Imágenes – colores Cartón, cartulina Plotter	Profesor en computación y diseño gráfico Especialistas en marketing Técnicos en imágenes Diseñadores en modas
	15 horas	Conceptos	Practicar los ambientes de coloración. Clasificación de bases textiles con tejidos, fibras y acabados.	Logística Computadoras Impresora Proyector Pantalla Telas y fibras Imágenes – colores	Profesor en computación y diseño gráfico Especialistas en textilera y marketing Técnicos en estética Diseñadores de modas

Fecha	tiempo/ horas	Contenidos	Actividades	Recursos	Perfil profesional
				Catálogos, revistas Plotter	
	20 horas	Elementos gráficos y apariencias	Clasificación de siluetas con moldes Selección de la confección logrados en máquina	Logística Colores Máquinas de coser Cartón – cartulina Computadora – impresora Tijeras, telas y fibras Plotter	Profesor en computación y diseño gráfico Especialistas en corte y confección Técnicos en estética Diseñadores de modas

FUENTE: Autora, 2010.

Cuadro 51 Modelo de evaluación de desempeño en taller de diseño de prendas

Factores:	Óptimo (5)	Bueno (4)	Regular (3)	Apenas aceptable (2)	Deficiente (1)
Producción (cantidad de trabajo realizado)	Siempre supera el estándar	A veces supera el estándar	Satisface el estándar	A veces por debajo del estándar	Siempre está por debajo del estándar
Calidad (Esmero en el tareas)	Excepcional calidad en el trabajo	Calidad superior en el trabajo	Calidad satisfactoria	Calidad insatisfactoria	Pésima calidad en el trabajo
Conocimiento del trabajo (Experiencia en el diseño)	Conoce todo el trabajo	Conoce más de lo necesario	Conoce lo suficiente	Conoce parte del trabajo	Conoce poco el trabajo
Cooperación (Relaciones interpersonales)	Excelente espíritu de colaboración	Buen espíritu de colaboración	Colabora normalmente	Colabora poco	No colabora
Comprensión de situaciones (Capacidad para identificar problemas)	Excelente capacidad de intuición	Buena capacidad de intuición	Capacidad satisfactoria de intuición	Poca capacidad de intuición	Ninguna capacidad de intuición
Creatividad (Capacidad de innovar)	Siempre tiene ideas excelentes	Casi siempre tiene ideas excelentes	Algunas veces presenta ideas	Raras veces presenta ideas	Nunca presenta ideas
Realización (Capacidad de hacer algo creativo)	Excelente capacidad de realización	Buena capacidad de realización	Razonable capacidad de realización	Dificultad para realizar	Incapaz de realizar

FUENTE: Autora, 2010.

5.9 Programa de Actualización para el Taller de Cosido

Este taller es de utilidad para aquellos obreros entusiastas, en dar un acabado elegante a la prenda de vestir; se ve la vocación y la técnica que siguen para determinar la prenda de vestir, con cosidos perfectos. Incluye contenidos novedosos y fáciles de poner en práctica.

Las actividades son secuenciales, van acorde con la temática; requiere esfuerzo y voluntad de entrega a esta actividad del cocido; concentración, responsabilidad en lo que hace, desde el punto de vista personal, intelectual, técnico e incluso físico, son cualidades que debe tener el participante. Esta programación presenta 5 temas; para cada participante es único; por lo tanto, se enfrenta a demostrar y desarrollar todas sus potencialidades para que el cosido de la prenda quede perfecto y pueda pasar a la sección de acabados; tiene un total de 125 horas de 60 minutos. Tiene oportunidad de compartir e interactuar, aprender de las sorpresas, triunfos y errores en cada actividad práctica y transformarse en entes útiles dentro del taller; juega mucho el control del tiempo en cada uno de los movimientos a desarrollarse en cada temática.

La evaluación incluida en esta programación, será aplicada al final del taller con los siguientes factores: producción del trabajo dentro del taller; identificación de calidad puesta al culminar la tarea, cooperación, comprensión de situaciones, creatividad, y realización del trabajo impuesto.

Los perfiles profesionales en corte y confección y la aplicación de convenios con instituciones educativas serán los principales aspectos que determinen el éxito de este curso. Al final del taller, los participantes deben tener dominio en cocido, reconociendo las diferentes piezas de la prenda, regulación de puntadas, numeración de agujas, entre otras.

Cuadro 52 Programa de actualización para el taller de cosido

Segundo Taller

Responsable del taller:

Fecha	Hora	Contenidos	Actividades	Recursos	Movimientos / tiempo
	15 horas	Maraquillar	Identificar tallas Clasificar por grupos Ubicar grupos de trabajo en las máquinas correspondientes	Máquina overlock Hilos Tijeras Pinzas	Utilizar cronómetro para tomar el tiempo en cada uno de los movimientos Diagnosticar el mejor tiempo Determinar trabajo diario
	40 horas	Costura – práctica / procesos de producción para camisetas	Revisar puntada en máquina Unir los recortes en los hombros Unir las piezas de mangas Unir costados de la camiseta Tirillado / refuerzos y ribeteo para cuellos o escotes Formas de colocación de piezas de tela en el escote de la camiseta Formas de pespunte	Máquina overlock Hilos Tijeras Pinzas Máquina tirilladora Máquina de puntada recta	Utilizar cronómetro para tomar el tiempo en cada uno de los movimientos Diagnosticar el mejor tiempo Determinar trabajo diario
	40 horas	Costura – práctica / procesos de producción para	Revisar puntada en la máquina Unir tiros adelante y atrás de las piezas del pantalón	Máquina overlock Hilos Tijeras	Utilizar cronómetro para tomar el tiempo en cada uno de los movimientos

Fecha	Hora	Contenidos	Actividades	Recursos	Movimientos / tiempo
		pantalones	Unir piezas laterales de las piernas Unir costados delanteros y posteriores del pantalón Unir piezas a medida para la cintura Selección de espuntes	Pinzas Máquina tirilladora Máquina de puntada recta	Diagnosticar el mejor tiempo Determinar trabajo diario
	15 horas	Orillar	Doblados bajos de la camiseta, cuellos o escotes y mangas	Máquina recubridora	Utilizar cronómetro para tomar el tiempo en cada uno de los movimientos Diagnosticar el mejor tiempo Determinar trabajo diario
	15horas	Ojaladora / botonadora	Señalar ojales en las prendas de vestir Corte y costura práctica de ojal Señalar ubicación para pegar botones Aplicar botones con número de espunteado Remates y seguridad del cosido	Máquina botonadora Máquina ojaladora Hilos Variedad de agujas	Utilizar cronómetro para tomar el tiempo en cada uno de los movimientos Diagnosticar el mejor tiempo Determinar trabajo diario

FUENTE: Autora, 2010.

Cuadro 53 Modelo de evaluación de desempeño para el taller de cosido

Factores	Óptimo (5)	Bueno (4)	Regular (3)	Apenas aceptable (2)	Deficiente (1)
Producción (cantidad de trabajo - practica realizado)	Siempre supera el estándar	A veces supera el estándar	Satisface el estándar	A veces por debajo del estándar	Siempre está por debajo del estándar
Calidad (Esmero en el tarea)	Excepcional calidad en el trabajo	Calidad superior en el trabajo	Calidad satisfactoria	Calidad insatisfactoria	Pésima calidad en el trabajo
Conocimiento del trabajo (Experiencia identificada al realizar la tarea)	Conoce todo el trabajo	Conoce más de lo necesario	Conoce lo suficiente	Conoce parte del trabajo	Conoce poco el trabajo
Cooperación (Relaciones interpersonales durante el curso)	Excelente espíritu de colaboración	Buen espíritu de colaboración	Colabora normalmente	Colabora poco	No colabora
Comprensión de situaciones (Capacidad para proveer problemas)	Excelente capacidad de intuición	Buena capacidad de intuición	Capacidad satisfactoria de intuición	Poca capacidad de intuición	Ninguna capacidad de intuición
Creatividad (Capacidad de innovar)	Siempre tiene ideas excelentes	Casi siempre tiene ideas excelentes	Algunas veces presenta ideas	Raras veces presenta ideas	Nunca presenta ideas
Realización (Capacidad de hacer la tarea)	Excelente capacidad de realización	Buena capacidad de realización	Razonable capacidad de realización	Dificultad para realizar	Incapaz de realizar

FUENTE: Autora, 2010.

5.10 Programa de actualización para el taller en manejo de máquinas industriales

Se incorpora como es lógico, perfiles profesionales que conozcan de todo este engranaje de máquinas existentes, que sean técnicos manuales, automáticas, neumáticas, eléctricas hasta digitales. Los cambios acelerados y continuos que se dan en el proceso productivo de la confección es asombroso e impresionante, el microempresario moderno no es rutinario más bien se pone en alerta contra la competitividad.

Por lo tanto, el participante debe permanecer con una fuerte voluntad de aprender a reconocer cada parte de una máquina; saber para qué sirve y saber salir de contratiempos que aparezcan al momento de hacer funcionar a una máquina. La rigurosidad, seriedad y cooperación serán las cualidades que brillen en este taller.

Esta programación consta de contenidos específicos para el taller en manejo de máquinas industriales. Lleva temas de descripción, esta capacitación permite al obrero ampliar las oportunidades laborales, actuar con seriedad y cumplimiento.

En el desarrollo de este taller en manejo de máquinas, se necesita cumplir 125 horas clase de 60 minutos; contiene actividades muy activas para trabajar en grupo, desglosadas de los contenidos que facilitarán la interrelación, y obtener mayor comprensión en los usos de máquinas.

Para alcanzar el mejor dominio en el manejo de máquinas, dependió mucho de la logística, reto que deben juntar esfuerzos todos los empresarios y trabajar en asociatividad; el ambiente debe ser agradable y equipado con los implementos necesarios para cada taller; los convenios con instituciones educativas son la clave ya que el asesoramiento en mantenimiento será a largo plazo.

La evaluación fue trascendental porque se sabrá cuanto se aprovechó de este taller; los siguientes parámetros para medir cualitativamente, están: producción, calidad, conocimiento del trabajo, cooperación, comprensión de situaciones, creatividad, realización. Para mayor apreciación se presenta el siguiente esquema.

Cuadro 54 Programa de actualización para el taller manejo de máquinas industriales

Tercer Taller

Responsable del taller:

Fecha	Tiempo/ horas	Contenidos	Actividades	Recursos	Perfil profesional
	20 horas	Partes de la máquina de coser	Identificación de sus partes Utilidades de cada una de sus partes Enhebrar cada una de las máquinas Revisar tensores para las diferentes puntadas	Máquina overlock Máquina de puntada recta Máquina recubridora	Expertos/ as Distribuidores de máquinas Jefes de mantenimiento Personal especializado para control de calidad
	40 horas	Manejo de maquinas para costura-práctica de camisetas Máquinas para respuntes	Enhebrar la overlock Revisar puntada de la máquina Establecer espalda, delantero y manga Unir hombros / tirillar Unir manga y costados Enhebrar la máquina Costura práctica para respuntes en camisetas	Máquina overlock Hilos Tijeras Pinzas Máquina tirilladora Máquina de puntada recta diferentes dimensiones Hilos Tijeras Pinzas	Expertos/as Distribuidor de maquinaria Jefes de mantenimiento Personal de mordería

Fecha	Tiempo/ horas	Contenidos	Actividades	Recursos	Perfil profesional
	40 horas	<p>Manejo de maquinas para costura-práctica de pantalones</p> <p>Máquinas para pespuntes en pantalones</p>	<p>Enhebrar la máquina</p> <p>Revisar puntada de la máquina</p> <p>Unir tiros delantero y posterior</p> <p>Coser piezas de los lados de las piernas</p> <p>Coser piezas a medida para la cintura</p> <p>Enhebrar la máquina</p> <p>Revisar puntada</p> <p>Costura práctica para pespuntes en pantalones</p>	<p>Máquina overlock</p> <p>Hilos</p> <p>Tijeras</p> <p>Pinzas</p> <p>Máquina tirilladora</p> <p>Máquina de puntada recta y variedad de agujas</p> <p>Hilos</p> <p>Tijeras</p> <p>pinzas</p>	<p>Expertos/as</p> <p>Distribuidor de maquinaria</p> <p>Jefes de mantenimiento</p>
	25 horas	Manejo de máquina recubridora	<p>Recubierto de cuellos y escotes</p> <p>Recubierto lateral de las piezas del pantalón</p> <p>Recubierto de las piezas para la cintura</p>	<p>Máquina recubridora</p> <p>Hilos</p> <p>Pinzas</p> <p>Tijeras</p>	<p>Expertos/as en manejo de máquinas recubridora</p> <p>Jefe de mantenimiento de máquinas de coser</p>

FUENTE: Autora, 2010.

Cuadro 55 Modelo de evaluación de desempeño en el taller de manejo de máquinas industriales

Factores:	Óptimo (5)	Bueno (4)	Regular (3)	Apenas aceptable (2)	Deficiente (1)
Producción (cantidad de trabajo realizado)	Siempre supera el estándar	A veces supera el estándar	Satisface el estándar	A veces por debajo del estándar	Siempre está por debajo del estándar
Calidad (Esmero de identificación de piezas o trazos de tela)	Excepcional calidad en el trabajo	Calidad superior en el trabajo	Calidad satisfactoria	Calidad insatisfactoria	Pésima calidad en el trabajo
Conocimiento del trabajo (Experiencia en el manejo de maquinas de coser)	Conoce todo el trabajo	Conoce más de lo necesario	Conoce lo suficiente	Conoce parte del trabajo	Conoce poco el trabajo
Cooperación (Relaciones interpersonales)	Excelente espíritu de colaboración	Buen espíritu de colaboración	Colabora normalmente	Colabora poco	No colabora
Comprensión de situaciones (Capacidad para resolver problemas dados como tareas)	Excelente capacidad de intuición	Buena capacidad de intuición	Capacidad satisfactoria de intuición	Poca capacidad de intuición	Ninguna capacidad de intuición
Creatividad (Capacidad de innovar piezas o trazos de tela)	Siempre tiene ideas excelentes	Casi siempre tiene ideas excelentes	Algunas veces presenta ideas	Raras veces presenta ideas	Nunca presenta ideas
Realización (Capacidad de aplicar piezas de tela con rapidez)	Excelente capacidad de realización	Buena capacidad de realización	Razonable capacidad de realización	Dificultad para realizar	Incapaz de realizar

FUENTE: Autora, 2010.

5.11 Programa de actualización para el taller de control de calidad

La programación del taller se centra en el aprendizaje del control de calidad en el proceso de la confección, hasta que el producto esté listo para la venta. Lo que se trata en este taller es, primero analizar minuciosamente al interior de la microempresa su funcionamiento y saber que pasa en su estructura organizacional.

Los contenidos presentan actividades de conocimiento confiables y reales, metodología dinámica, recursos tecnológicos para una mejor viabilización de la temática, los expertos y profesionales en esta rama deben proporcionar ejemplos prácticos e información clave resumida, ya que cada tema tiene su funcionalidad. Conocer normas de calidad, entenderlas y saber en qué momento aplicarlas, serán definidas a base de prácticas continuas, observaciones y revisiones del producto en diferentes talleres de la confección; el participante debe tener habilidad, pericia y buen ojo; levantarse y moverse; comenzar cosas y resolver problemas con hechos y creando un buen ambiente, serán las cualidades que lleve este personaje.

En este taller, el tiempo horas es primordial controlar, para su corrección de la prenda, si lo hubiera; la metodología debe ser activa, dinámica, tener resistencia física, salud y capaz de trabajar muchas horas, la duración de este taller es de 100 horas clase, de 60 minutos cada una. Para la logística se aplicará los convenios con instituciones educativas que estén afines con la microempresa ya que será teórico práctica; debe cumplir todos los contenidos y fortalecerá las actividades y tareas; finalmente, aplicar a los participantes una evaluación cualitativa. Los factores que se tomarán en cuenta son los siguientes: producción, calidad, conocimiento del trabajo, cooperación, comprensión de situaciones, creatividad y realización; los equivalente para medir, se utilizará equivalentes como: Óptimo= 5; Bueno= 4; Regular= 3; Apenas Aceptable= 2; Deficiente= 1.

Cuadro 56**Programa de actualización para el taller de control de calidad****Cuarto Taller****Responsable del taller:**

Fecha	Tiempo/ horas	Contenidos	Actividades	Recursos	Perfil profesional
	40 horas	Políticas de la empresa	Talleres y plenarias sobre: Fines y objetivos Estructura organizacional Personas Cliente Productos y servicios Conocimientos/ resultados Tecnología	Bibliografía Videos Internet Papelones Marcadores Difusión y resoluciones	Expertos/ as en control de calidad Asesores y administradores de recursos humanos/consultores Gerentes de empresas
	20 horas	Estándares de calidad Políticas de	Gestión de calidad Conocer y determinar Normas ISO Taller sobre ventajas y desventajas de la capacitación de la mano de obra no formal para la empresa Taller –plenaria competitividad en sector de la confección en prendas	Documentos Videos Power Point Internet Libros actualizados Papelones y marcadores	Expertos/ as en control de calidad Asesores y administradores de recursos humanos/consultores Gerencia empresarial

Fecha	Tiempo/ horas	Contenidos	Actividades	Recursos	Perfil profesional
		competitividad	de punto.		
	40 horas	Calidad de la prenda	Observaciones directas : Revisión de prendas/corte Revisión de fallas Cortado de hilos Revisión de planchado Formas de doblado de la prenda Formas de empacado Exhibición Prácticas individuales	Videos Prendas diferentes estilos Tijeras Plancha Cronómetro para medir movimientos y tiempos Etiquetas Fundas diferentes estilos Stands	Expertos/ as en control de calidad, imagen y estética Asesores y administradores de recursos humanos/consultores Diseñadores de modas

FUENTE: Autora, 2010.

Cuadro 57**Modelo de evaluación de desempeño para el taller del control de Calidad**

Factores	Óptimo (5)	Bueno (4)	Regular (3)	Apenas aceptable (2)	Deficiente (1)
Producción (cantidad de trabajo realizado)	Siempre supera el estándar	A veces supera el estándar	Satisface el estándar	A veces por debajo del estándar	Siempre está por debajo del estándar
Calidad (Esmero en el trabajo)	Excepcional calidad en el trabajo	Calidad superior en el trabajo	Calidad satisfactoria	Calidad insatisfactoria	Pésima calidad en el trabajo
Conocimiento del trabajo (Experiencia en el trabajo)	Conoce todo el trabajo	Conoce más de lo necesario	Conoce lo suficiente	Conoce parte del trabajo	Conoce poco el trabajo
Cooperación (Relaciones interpersonales)	Excelente espíritu de colaboración	Buen espíritu de colaboración	Colabora normalmente	Colabora poco	No colabora
Comprensión de situaciones (Capacidad para resolver problemas)	Excelente capacidad de intuición	Buena capacidad de intuición	Capacidad satisfactoria de intuición	Poca capacidad de intuición	Ninguna capacidad de intuición
Creatividad (Capacidad de innovar)	Siempre tiene ideas excelentes	Casi siempre tiene ideas excelentes	Algunas veces presenta ideas	Raras veces presenta ideas	Nunca presenta ideas
Realización (Capacidad de hacer)	Excelente capacidad de realización	Buena capacidad de realización	Razonable capacidad de realización	Dificultad para realizar	Incapaz de realizar

FUENTE: Autora, 2010.

Los cuadros presentados anteriormente son reflejo de la investigación con la colaboración de todos los sectores involucrados, que permitieron su contingente y poder desarrollar cada taller de capacitación, que va en beneficio del sector de la confección de prendas de vestir de punto de la ciudad de Atuntaqui; y particularmente a los obreros que son la fuerza motora de las microempresas.

5.12 Impactos

Las microempresas serán las beneficiarias con obreros, capacitados, estimulados, creativos, dinámicos, eficientes y efectivos en cualquier tarea dentro de un taller; se verán cambios, tanto en su vida cotidiana dentro del trabajo, como también en su vida familiar y de su entorno.

Habrà innovación en el proceso productivo de la confección; los que se lleven méritos con esta capacitación serán la microempresa y clientes; gracias a la entrega decidida del obrero para elaborar un nuevo producto. Con estos antecedentes, el microempresario quedará convencido, que una buena capacitación y sistemas organizacionales humanistas son claves para el éxito de sus objetivos propuestos.

Las empresas se volverán competitivas en mercados locales, regionales y nacionales. Los recursos financieros para materializar las adquisiciones, serán más óptimos y los precios de los productos serán más bajos que los de la competencia, lo cual será una forma de atraer clientes nuevos.

Con el crecimiento de las microempresas, habrá mayor trabajo para los ciudadanos anteños, crecerá el turismo, las ventas; es decir, Atuntaqui será reconocida como un lugar comercial, que a la vez va a contribuir al desarrollo local; por esta situación, continua las dos ferias establecidas durante el año; una en los meses de febrero o marzo dependiendo de las fechas calendario que tiene relación con el aniversario de cantonización de

Antonio Ante; con el nombre de Expo-feria, que organiza la Cámara de Comercio y gobierno seccional, y la segunda en los meses de julio o agosto con el nombre de Feria Verano, coincide con las vacaciones escolares de la región sierra; estos esfuerzos son los que impactan a los microempresarios y clientes, anima a buscar mejoramiento en los procesos de producción con nueva tecnología, acompañada de una capacitación a los obreros; se debe pensar en función del consumidor final, con necesidades diferentes y allá es donde debe dirigirse las metas microempresariales.

Después de aplicar esta capacitación se espera obtener resultados positivos; el aporte se da al explicar en una forma clara la realidad del área de la confección de prendas de vestir de tejidos de punto, según el puesto de desempeño dentro de las microempresas con obreros decididos al cambio con innovación, desarrollo personal y calidad de vida, con un nivel educativo básico, especializado, mejorado y actualizado.

Como resultado de la capacitación, los obreros serán los mejores beneficiarios directos, cambiarán sus procesos mentales, serán alegres, seguros de sí mismos, sus ideas innovadoras respaldarán el proceso productivo, reducirá el desperdicio de materia prima y se optimizará el talento humano.

Con su propio equipo personal técnico en mantenimiento, las unidades de producción serán confiables provocando un ahorro económico para la microempresa. Por otro lado, con las variaciones constantes de maquinaria con nueva tecnología, se obtendrá un proceso de confección más eficaz; consecuentemente, mejorará el nivel económico y serán reconocidas las potencialidades de los trabajadores.

Los obreros generarán una producción dinámica innovada, que evolucione y revolucione en el mercado; serán capaces de conocer y aplicar estándares de calidad en las prendas de vestir de tejidos de punto. Para estos

parámetros, el microempresario debe entender y aceptar que con una capacitación a sus obreros garantiza a su vez todo su sistema organizacional.

Otro impacto también está dirigido a la funcionalidad que se dé a los convenios de cooperación y entrenamiento continuos, satisfacción profesional entre el personal técnico especializado, porque los resultados obtenidos de la capacitación, se reflejarán al transformar los conocimientos adquiridos y actualizados en acciones comprometidas con los objetivos de la microempresa.

Finalmente el impacto de reflejará también en su entorno, el efecto se sentirá en la infraestructura local en su conjunto con un progreso de la ciudad. El análisis considera dos niveles:

- 1) A nivel de empresa (análisis micro) estudia la industria manufacturera, la cultura de masas y de la teoría de la comunicación.
- 2) A nivel de región (análisis meso) estudia la industria electrónica en una región. Satisfacción local de impacto, diferenciado en la competitividad de industrias con distintas características tecnológicas a través de la difusión de conocimientos.

5.13 Validación de la Propuesta

La validación de la propuesta se realizó en las oficinas de la Cámara del Cantón Antonio Ante, con la presencia de las siguientes personalidades:

- ❖ Ing. David Guevara, Presidente de la Cámara de Comercio.
- ❖ Arquitecto Diego Salgado, Gerente de Proyectos de la Cámara de Comercio.
- ❖ Ing. Gino CAPELO, Consultor de la Cámara de Comercio.

- ❖ Ing. Gonzalo Mena, consultor Centro de Operarios de la Cámara de Comercio.
- ❖ Sr. Edmundo Bolaños, Presidente de la Federación de Industrias y Artesanos de la Producción de Antonio Ante.
- ❖ Sra. Castorina Calderón de Vaca, Presidenta de la Cámara de Producción.
- ❖ Sra. Ana Lucía Jaramillo, de nacionalidad colombiana, experta en tendencia de moda,
- ❖ Sr. Santiago Salgado, delegado del Gobierno Municipal de Antonio Ante,
- ❖ Sr. Jaime Játiva Guevara, experto en mantenimiento y funcionamiento de máquinas textiles industriales para la confección, capacitador micro empresarial.

Para la respectiva validación se sigue el siguiente proceso:

1. Entrega de una copia de la propuesta a cada persona para su análisis solicitado sugerencias o cambios sustentables en el plazo de 15 días, después de lo cual nos reunimos para el análisis y llegar a los acuerdos respectivos:
 - b) Cambiar de 52 horas a 130 horas clase en el área de “Diseño de prendas”
 - c) Cambiar de 28 horas a 125 horas clase en el área de “Cosido de prendas de vestir”.
 - d) Sustituir de 24 horas a 125 horas clase en el taller de manejo de máquinas industriales.
 - e) En el área de Control de Calidad cambiar de 16 horas a 100 horas clase. Este incremento de horas clase es necesario para lograr dominar las destrezas y habilidades que se requieren en cada área de desempeño del obrero.

2. Incrementar unas horas de computación básica para satisfacer las necesidades que se requieren en el taller de diseño para crear imágenes en serie.
3. Es de vital importancia encontrar el puesto apropiado del desempeño del trabajador para aumento de la producción, mejorar la calidad y sobre todo el trabajador se sienta a gusto consigo mismo y logre un grado de empatía positivo entre sus compañeros.

Como instrumento se aplicó la entrevista, fue indispensable porque existió una interacción y diálogo dinámico entre la investigadora y las personas entendidas materia de confección, cuyas opiniones y criterios vertidos sirvieron para canalizar el desarrollo de la propuesta.

Cuadro 58 Preferencias de microempresarios y obreros con respecto a la capacitación

Microempresario	Obreros
Obreros paguen un porcentaje del curso	Capacitación gratuita y continua
Capacitación fuera de horas laborables	Capacitación con horarios rotativos, dentro de los mismos talleres.
Capacitación esporádica, cuando requiere la empresa	Capacitación permanente, cuando requiere obrero y empresa.
Capacitación solo microempresarios	Capacitación en módulos de desempeño.
Necesidad de capacitación	Necesidad de capacitación
Microempresarios, nivel educativo alto	Obreros, nivel primario de educación.
Mano de obra no calificada y mínima experiencia en las áreas de desempeño.	Mano de obra no calificada y mínima experiencia en las áreas de desempeño.
Contenidos educativos no acordes, no responden al desempeño laboral	Contenidos educativos no acordes, no responden al desempeño laboral
Capacitación mejora la productividad	Capacitación mejora la productividad
Capacitación con contenidos inconclusos, falta de tiempo	Capacitación con contenidos específicos hasta cumplir todas las actividades.
Beneficios globales para la empresa	Beneficio globales, personal-empresa
Creación centro de capacitación	Creación centro de capacitación

FUENTE: Autora, 2010.

BIBLIOGRAFÍA

- ÁMEZ, Fernando. (2002), "Diccionario de Contabilidad". Madrid.
- ANZOLA, Sérvulo, (2001) "Administración de Pequeñas Empresas". 2da. Edición, México: Mc Graw Hill.
- BACA U, Gabriel. (2001). "Evaluación de Proyectos". México.
- BOLIVAR M., Freddy A., (2002), "Incubadoras de Empresas y Desarrollo Empresarial", Venezuela.
- CÁMARA DE COMERCIO, (2010) Diez años para contar. Antonio Ante.
- CHIAVENATO, Idalberto. (2001). "Administración de Recursos Humanos", Colombia: McGrawHill.
- CHIAVENATO, Idalberto. (2002), "Gestión del Talento Humano", Colombia: M^cGrawHill.
- DE LA PORTILLA, María. (2002), "Diagnóstico Socioeconómico de la actividad textil de la Provincia de Imbabura". Ibarra.
- ECONO, Mundo. (2010) Revista para emprendedores, Cuenca.
- EKOS, (2003). "Competitividad: Mucha tela por Cortar". N° 110, Quito.
- EMPRESAS FAMILIARES Pymes, protocolo, sucesión, relaciones Consejos para la Empresa Familiar.
- SECTOR DE CAPACITACIÓN
- Encuentro Continental, Miami Sep/08 "Toda la industria de Capacitación".
- Entrevista inicial con propietarios y obreros, 2008-2009 en el Curso de Dibujo de Diseño de Modas.
- EXPO. (2010) Guía Comercial. Atuntaqui.
- FERNÁNDEZ, Máximo (2008), "Psicología del Trabajo"
- HEIZER, Jay. (2001), "Dirección de la Producción". Madrid. Editorial Prentice Hall.
- JARAMILLO, Ana Lucía. (2008), "Tendencia de moda". Colombia.
- Jay Heizer y Barry Render, (2001), "Dirección de la Producción".
- Lambing, Kuehl, (2002), "Empresarios pequeños y medianos".
- MECAVIL, SL. (2003), "¿Qué son las normas ISO 9000 ?", España.
- MÉNDEZ, Morales José. (2002), "Economía y la Empresa". México. Editorial

McGraw-Hill.

MICIP), (2001). “Estudio de Competitividad del Sector, Textiles y Confecciones”, Quito.

MORALES, Fuentes J. (2002). “Economía y la Empresa “. Madrid.

POSSO, Miguel Ángel (2008) “Fábrica Textil Imbabura ¡La Historia!” Atuntaqui-Ecuador.

REVISTA LÍDERES. (2002). “La Productividad en la Empresa”. Ecuador.

RIGGS. James L. (2001). “Sistemas de Producción”. Editorial Limusaa S. A. México.

RUIZ-FRUTOS, C. / BENAVIDES, F.G. (2006) “Salud Laboral Conceptos y Técnicas Para La Prevención De Riesgos Laborales”. España: 3ra. Edición.

SANDOVAL, Orlando. (2002). “Calidad y Participación”. Ecuador: Edit. Fraga.

SECRETARIA CENTRAL DE ISO. (2008), Ginebra Suiza, Cuarta Edición.

SUIZA. A:/INDUSTRIA TEXTIL/, (2003). “Maquinaria de gran calidad y versatilidad para la Industria textil”.

TATHAM. Carolina y Reaman Julian. (2004). “Curso de Dibujo de Diseño de Modas, Editorial Acanto. Barcelona.

TORRES, Luis, 2005; N°12. “Capacitamos a emprendedores de microempresas”, Segunda Edición.

VARELA, Rodrigo, (2001), “Innovación Empresarial, Prensa Moderna”. Colombia.

WAYNE M. R. y ROBERT N. (2001). “Administración de Recursos Humanos”. México: 6ta. Edición.

LINCOGRAFÍA:

- <http://www.noroeste.net/clientes/mecavil/iso-9000.htm>
- www.cjecuador.org/n-030907
- www.rincondelvago.com/ckasufucacuib.de-1html
- www.am-summit.com
- www.answers.com/topic/emile-durkheim
- www.danielgoleman.info 2008
- www.search.yahoo.com
- [www.rincondelvago.com/ckasufucacuib.](http://www.rincondelvago.com/ckasufucacuib)
- [www.search.yahoo.com,](http://www.search.yahoo.com)
- www.laempresafamiliar.com
- www.am.summit.com

ANEXOS

Para mayor visualización del lector se presenta en anexos numeración específica que verifica el trabajo global de la investigación así:

Anexo 1. Matriz de coherencia

Anexo 2: Árbol de problemas

Anexo 3: Figuras para cada proceso de la confección y su respectiva maquinaria

Anexo 4 Lista de afiliados a la Cámara de Comercio, FIAPAA y Cámara de la Producción de la Ciudad de Atuntaqui, Cantón Antonio Ante.

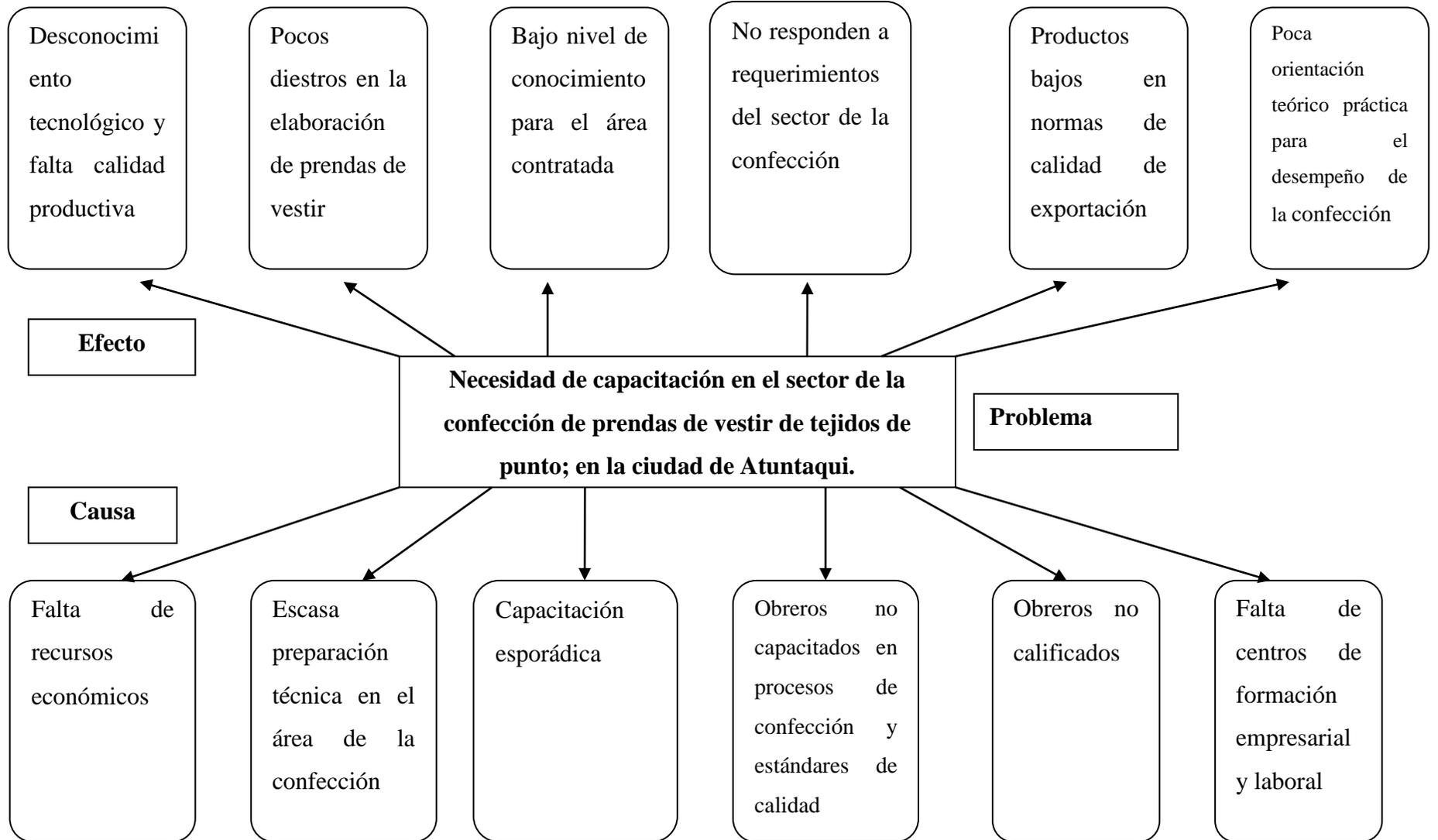
Anexo5: Encuestas dirigidas a obreros y microempresarios

Anexo 6: Certificaciones con el aval de las empresas referentes

Anexo 1. Matriz de Coherencia

Formulación del problema	Objetivo general
<p>¿En qué condiciones está el talento humano y cuáles son las necesidades de capacitación para mejorar el proceso de confección de prendas de vestir de tejidos de punto en la ciudad de Atuntaqui, Cantón Antonio Ante?</p>	<p>Identificar las necesidades y condiciones de capacitación del talento humano para la industria de la confección de prendas de vestir de tejidos de punto en la ciudad de Atuntaqui, Cantón Antonio Ante y formular una propuesta alternativa para su mejoramiento.</p>
Interrogantes	Objetivos específicos
<p>a. ¿Cuál es la actual capacitación y/o preparación técnica de los obreros en las microempresas?</p> <p>b. ¿Cómo afrontan los microempresarios los ingresos y salidas permanentes de los obreros?</p> <p>c. ¿Cómo se aplicará la evaluación al personal que se capacitará?</p> <p>d. ¿Cómo enfrentan los microempresarios la ineficiencia técnica de los obreros?</p> <p>e. ¿Qué alternativas pueden plantearse para cubrir la necesidad de capacitación a los obreros objeto de estudio?</p> <p>f. ¿Cómo afrontan los microempresarios el avance tecnológico con obreros no calificados?</p> <p>h. ¿Qué instituciones podrían implicarse en la capacitación del talento humano para el sector de la confección de prendas de vestir de tejidos de punto?</p>	<p>a. Diseñar un instrumento de evaluación de necesidades de capacitación para recabar información, diagnosticar problemas de desempeño de los obreros en los talleres de la confección de prendas de vestir de tejidos de punto, en la ciudad de Atuntaqui.</p> <p>b. Determinar el tipo de capacitación del talento humano que requiere la industria de la confección e identificar las instituciones que brindan servicios de capacitación</p> <p>c. Diseñar una propuesta de capacitación que cubra las expectativas de la industria de la confección.</p> <p>d. Validar la propuesta con expertos y socializar con las microempresas, Cámaras de Comercio, Producción y FIAPAA de Atuntaqui.</p>

Anexo 2. Árbol de problemas



Anexo 3 Fotos de diseño de Prendas de Vestir

Un agradecimiento sincero al Sr. Fernando Benalcázar Játiva, Gerente General de confecciones PANDA, porque facilitó información y permitió fotografiar la maquinaria de sus talleres utilizadas para el proceso de confección, que está considerada dentro de la tesis con los términos de empresa referente.

Figura 1 Diseño



Búsqueda de diseño



Selección del diseño

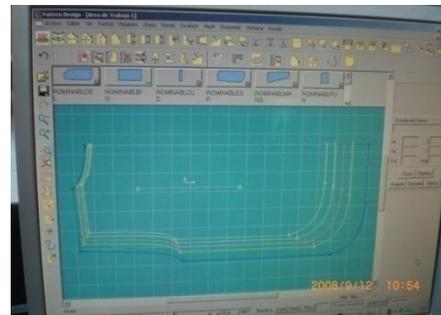


Aprobación del diseño

Figura 2 Patronaje



Trazos y medidas



Diseño en máquina digitadora



Máquina plotter para imprimir el diseño con medidas exactas



Figura 3 Cortado



Corte manual y eléctrico

Figura 4 Cosido



Cosido de prendas, tareas asignadas en módulos

Figura 5 Acabados



Módulos de estampados, apliques, bordados y cortes de hilos



Máquina de diseño



Colocación de cuadro y malla



Revelado, secado y estampado final



Figura 6 Planchado



El planchado de la prenda se realiza a vapor o con una plancha eléctrica

Figura 7 Control de calidad



Revisión de fallas en el cosido



Control de acabados



Control de estampados y aprobación

Figura 8 Empacado de la prenda



Comienza con doblado correcto



Enfunda la prendas con accesorios



Clasificación de tallas y modelo



Almacenamiento

Figura 9 Prendas de vestir de tejidos de punto listas para la venta



Pijama



Ropa interior



Ropa infantil



Ropa casual y deportiva

Figura 10 Máquinas utilizadas en la confección de prendas de vestir de tejidos de punto

Máquinas cortadoras

(Puede cortar menos de 60 capas de tela)



(Puede cortar de 50 a 60 capas de tela)



Estas cortadoras optimizan el tiempo para el proceso de corte de la confección de prendas de vestir de tejidos de punto son eléctricas, cada una tiene un % de corte y de acuerdo al volumen de la tela se usa la dimensión de la cuchilla

Máquinas overlock



Las máquinas overlock eléctricas de tres hilos son utilizadas para unir piezas recortadas como son hombros, mangas, costados tanto de pantalones y camisetas, piezas que detallan la ropa deportiva, de baño, lencería de mujer, ropa infantil en variedad de tallas y modelos, estas máquinas ahorran tiempo y tienen una cadena de seguridad que de acuerdo al tipo de prendas a confeccionarse es utilizada. Se puede encontrar máquinas overlock de 5 hilos utilizada específicamente para confeccionar con telas “licra”.

Información proporcionada por la Sra. Mgs. Martha Estévez Villegas, Gerente propietaria de la microempresa PLAYATEX, como también de la Sra. Rosalía Calderón Vinueza, Gerente propietaria de la Microempresa PORCAL. Dejo constancia de mi agradecimiento por toda la colaboración recibida en el proceso de esta investigación.

Máquina recubridora



Para resumir el proceso de movimiento y finalizar con el acabado perfecto de la prenda en menos tiempo, se utiliza la recubridora; existen máquinas desde tres hasta cinco hilos para los bajos o dobladillos y los recubiertos de las diferentes prendas de vestir. Es necesaria, al momento de aplicar los adornos utilizados con puntada llamada de fantasía.

Máquina tirilladora



Es una máquina eléctrica especial que trabaja con tres hilos, utilizada para unir tirilla o pequeñas y delgadas piezas de tela que sirven como refuerzo en la parte de hombros.

Máquina ojaladora



Ayuda a ubicar el lugar exacto del ojal regula el ancho y grosor de acuerdo a la prenda, dando a su vez un acabado perfecto, Es una máquina eléctrica.

Máquina 20U neumática



Esta máquina es neumática y tiene doble función hace ojales y pega botones, éstas trabajan a presión de aire.

Máquina de costura recta



Esta máquina es manual en su movimiento y eléctrica en su funcionamiento es utilizada para hacer pespunte en pantalones, camisetas o cualquier prenda de vestir de tejidos de punto, además sirve para pegar encajes, cierres y armado de bolsillos.

Máquina de costura recta doble aguja



Esta máquina es utilizada para realizar doble pespunte en cuellos, dobladillos y filos de los puños dando un acabado novedoso a la prenda de vestir de tejidos de punto.

Máquina elasticadora



La máquina elasticadora utilizada para los acabados en la diversidad de ropas infantil, casual y deportiva, se selecciona diferentes anchos de elásticos de acuerdo a la prenda de vestir, en ciertos momentos, los elásticos son parte de los adornos en prendas de mujer. Por su diversidad de usos y colores se puede colocar interna o externamente dependerá mucho del modelo y estilo.

Máquina tres pasos o triple zigzag



Se utiliza para decorar la prenda de acuerdo al diseño la dimensión de puntada y es automática, además sirve para hacer ojales.

Máquina de costura recta electrónica y neumática



Máquina de costura recta para ribeteo



Estas máquinas son especiales, hacen solas el ribeteo, realizan todo el proceso de colocación de hilos o adornos delgados en cualquier parte de la camiseta y cuello.

Máquina Recubridora Overlock



Máquina Overlock Collaretera



Para resumir el proceso de movimiento y realizar la prenda en menor tiempo con acabado perfecto se utiliza la máquina recubridora overlock, tienen la característica de pasar doble costura de seguridad en costados y unión de mangas. Esta máquina funciona con cuatro o cinco hilos de seguridad.

Plancha con sistema a vapor



Tipo de plancha industrial liviana, permite mayor agilidad y desplazamiento en la prenda, funciona a base de vapor y tiene regulador de temperatura

Caldero y compresores



Este equipo eléctrico y de seguridad permite el correcto funcionamiento de la variedad de máquinas de trabajo y equipos de limpieza, es un complemento para utilizar máquinas neumáticas, planchas a vapor y expulsión de aire.

Un agradecimiento formal a todo el personal administrativo de la Cámara de Comercio del Cantón Antonio Ante, en forma especial a su Presidente, Ing. David Guevara, por proporcionar documentos e información necesarios para el desarrollo de esta investigación

ANEXO 5 Fotos de validación y socialización de la propuesta con los obreros de las microempresas en la Cámara de Comercio de Antonio Ante.

Foto A



Foto B



Foto C



Foto D



Foto E



Anexo 4 Lista de afiliados a la Cámara de Comercio, FIAPAA y Cámara de la Producción de la Ciudad de Atuntaqui, Cantón Antonio Ante.

N	NOMBRES	EMPRESA	CATEGORÍA
1	ANDRADE PONCE AMPARO PATRICIA	D' LUI	CONFECCIÓN
2	BENALCÁZAR CAZAR JÁTIVA FERN.	CONFECCIONES PANDA	CONFECCIÓN
3	LÓPEZ VILLEGAS MARCO TULIO	CONFECCIONES MARY	CONFECCIÓN
4	DÁVILA MARTÍNEZ ANITA LUCIA	CONFECCIONES ANITEX	CONFECCIÓN
5	CALDERÓN SALTOS RICHARD	CONFECCIONES FELIPE	CONFECCIÓN
6	KÑIOEZ CHAVARREA EDDY ROLAN	CREATEKSA	CONFECCIÓN
7	ESTÉVEZ VILLEGAS MARTHA MAR.	CONFECCIONES PLAYA	CONFECCIÓN
8	JÁCOME POSSO SANDRA	CONFECCIONES ESTRELLITA	CONFECCIÓN
9	OBANDO LÓPEZ CARLOS EDUARDO	OK SPORT	CONFECCIÓN
10	QUIMBIULCO ESCOBAR CARMEN	CONFECCIONES WALLY	CONFECCIÓN
11	TERÁN LÓPEZ EDWIN JAVIER	CONFECCIONE DAYANA	CONFECCIÓN
12	SOLANO POZO WILSON JACINTO	CONFECCIONES SOMI	CONFECCIÓN
13	LÓPEZ CHAVARREA HENRY JAVIER	CONFECCIONES SAMANTHA	CONFECCIÓN
14	BOLAÑOS CHAVARREA EULALIA	CONFECCIONE GABRIELA	CONFECCIÓN
15	ESPINOSA MICHELENA PATRICIA	CONFECCIONES PATRICIA	CONFECCIÓN
16	VEGA BOLAÑOS PABLO ROMÁN	CONFECCIONES CECY	CONFECCIÓN
17	REGAKADI ABGEKUTA	CREACIONES ALEJANDRA	CONFECCIÓN
18	LÓPEZ VILLEGAS OLGA BEATRIZ	MONNY CREACIONES	CONFECCIÓN
19	MONTALVO NOBOA GLADYS MARÍA	CONFECCIONES BEBELAND	CONFECCIÓN
20	JÁCOME CALDERÓN MARTHA ZULE.	CONFECCIONES CRISTIAN	CONFECCIÓN
21	VINUESA CHIRIBOGA ANITA MARG.	CONFECCIONES MARGOTH	CONFECCIÓN
22	VEGA BOLAÑOS NELLY GUADALUPE	CONFECCIONES NELLY	CONFECCIÓN
23	ESTÉVEZ VILLEGAS TITO PATRICIO	MCRISS	CONFECCIÓN
24	VÁSQUEZ GUERRA TAVITA NOEMÍ	CREACIONES TAVY	CONFECCIÓN
25	BOLAÑOS PONCE JENNY CATALINA	CONFECCIONES BAMBY'S	CONFECCIÓN
26	VILLEGAS PAREDES ANA BEATRIZ	ANDRÉS ALEXANDER	CONFECCIÓN
27	MORALES TORRES WILLIAM MAURI.	CREACIONES SHEILA	CONFECCIÓN
28	CALDERÓN CALUQUÍ SILVIA PATRIC.	CONFECCIONES ALEXANDER	CONFECCIÓN
29	MONTALVO CALDERÓN FANNY YOL.	KIKE SPORT CENTER	CONFECCIÓN
30	ESCOBAR VICTORIA	CONFECCIONES TOYTEX	CONFECCIÓN
31	PONE AMADO	TEJIDOS GISSELA	CONFECCIÓN
32	RECALDE VIVIANA	CREACIONES MELVS	CONFECCIÓN
33	VILLEGAS ROSARIO	CONFECCIONES LUCITA	CONFECCIÓN

Anexo 5 Encuestas Dirigida a Empresarios

ENCUESTA SOBRE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN ARTESANAL DIRIGIDO PARA EMPRESARIOS

Estimado/a amigo/a le solicito comedidamente se digne contestar con sinceridad las preguntas que se detallan a continuación. Los datos que ud. Proporcione, se guardarán en absoluta reserva y en forma global servirán para preparar una propuesta de capacitación para los trabajadores en las áreas de la confección de prendas de vestir de punto.

1. ¿En qué tipo de empresa usted labora?

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	TOTAL	
Artesanal																						
Microempresa																						
Pequeña empresa																						
Mediana empresa																						

2. ¿En qué área desempeña Ud. su trabajo?

Nivel gerencial																						
Nivel administrativo																						
Nivel operacional																						

3. ¿Qué nivel educativo tiene Ud.?

Escuela																						
Colegio																						
Básico																						
Diversificado																						
Universidad																						
Maestría																						
Ninguna																						

Anexo 6 Encuestas Dirigida a Obreros

ENCUESTA SOBRE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN ARTESANAL DIRIGIDO PARA OBREROS

Estimado/a amigo/a le solicito comedidamente se digne contestar con sinceridad las preguntas que se detallan a continuación. Los datos que ud. Proporcione, se guardarán en absoluta reserva y en forma global servirán para preparar una propuesta de capacitación para los trabajadores en las áreas de la confección de prendas de vestir de punto.

1. ¿En qué tipo de empresa usted labora?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	TOTAL
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-------

Artesanal																					
Microempresa																					
Pequeña empresa																					
Mediana empresa																					

2. ¿En qué área de la confección desempeña usted su trabajo?

Diseño																					
Patronaje																					
Cortado																					
Cosido																					
Acabado																					
Planchado																					
Control de calidad																					
Empacado																					

3. ¿Qué nivel educativo tiene Usted?

Escuela																					
Colegio																					
Básico																					
Diversificado																					
Universidad																					
Maestría																					
Ninguna																					

14. ¿En qué áreas le gustaría a Ud. capacitarse?

Manejo de maquinarias																				
Diseño de prendas																				
Patronaje																				
Cortado																				
Cosido																				
Acabado																				
Planchado																				
Control de calidad																				
Empacado																				

15. De las siguientes instituciones, ¿Cuál cree Ud. que puede brindarle un mejor nivel de capacitación artesana?

SECAP																				
Colegios Técnicos del sector																				
Cámara de Comercio de Atuntaqui																				
Cámara de Producción Atuntaqui																				
Universidad Técnica del Norte																				
Universidad Católica																				

16. ¿Cree Ud. que es necesario la creación de un centro de capacitación continua en el área de la confección en el cantón Antonio Ante?

Si																				
No																				

Dir. Pérez Muñoz y Salinas
Telf. (06) 2906 075
expoferiaatuntaqui@yahoo.com
ATUNTAQUI - ECUADOR

Yo, Lilian Fernanda Posso en mi calidad de Directora Ejecutiva de la CÁMARA DE
COMERCIO DE ANTONIO ANTE, tengo a bien:

CERTIFICADO

CERTIFICAR:

EDUARDO BOLAÑOS RECALDE, PRESIDENTE DE LA COMUNITAT
DE TALLERS ARTESANOS DE ATUNTAQUI, ATUNTAQUI, ECUADOR

Que, la Señora Magdalena Adriana Villegas Buitrón con C.C. No. 100093161-6, tuvo
acceso a la información para la realización de una encuesta para determinar las
necesidades de capacitación dirigida a obreras de los talleres de confección de la
ciudad de Atuntaqui.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad autorizando al solicitante hacer uso
de este certificado para los fines que crea pertinente.

Atuntaqui, 25 de Mayo del 2010



Lilian Fernanda Posso
DIRECTORA EJECUTIVA CCAA
RUC. CCAA. 1091709194001



Cámara de Comercio de Antonio Ante



FEDERACIÓN DE INSTITUCIONES ARTESANALES PROFESIONALES DE ANTONIO ANTE

Fundada el 2 de diciembre de 1982

CERTIFICADO

EDUARDO BOLAÑOS RECALDE, PRESIDENTE DE LA FEDERACIÓN DE INSTITUCIONES ARTESANALES PROFESIONALES DE ANTONIO ANTE, A PETICIÓN VERBAL DE PARTE INTERESADA CERTIFICA:

QUE: la Doctora Magdalena Adriana Villegas Buitrón, portadora de la cédula de ciudadanía N# 100093161-6 tuvo acceso a información de archivos de nuestra institución para la realización de una encuesta para determinar las necesidades de capacitación dirigida a obreras de los talleres de confecciones de Atuntaqui.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, facultando a la interesada hacer uso de este documento como estimare conveniente.

Atuntaqui, 25 de Mayo del 2010


Sr. Eduardo Bolaños R.
PRESIDENTE DE FIAFAA



Dirección.
Abdón Calderón 13-53 y Pérez Muñoz
Telefax.
(06) 2906 569



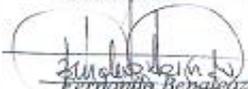
Atuntaqui, 25 De Mayo del 2010

Yo, Fernando Benalcázar Játiva en calidad de Gerente General de Confecciones Panda, tengo a bien:

CERTIFICAR:

Que la Sra. Magdalena Adriana Villegas Buitrón con CC N° 100093161-6, tuvo acceso a la información para la realización de unas encuestas para determinar las necesidades de capacitación dirigida a obreras de los talleres de confección de mi dirección en la ciudad de Atuntaqui.

Es todo lo que puede certificar en honor a la verdad; y , autorizando a la peticionaria para que utilice este certificado para los fines legales pertinentes.

Atentamente

Fernando Benalcázar
GERENTE GENERAL

CONFECIONES PANDA
Av. Julio Miguel Aguinaga
y Pichincha Telf: 2906-658
R.U.C 1001694460001

D: Av. Julio Miguel Aguinaga 16-53 y Pichincha
T: (05) 2906 658 / (05) 12909 169
C: 097 777 601
E: confecciones.panda@andinet.net

PLAYAtex



Dirección: Calle Espejo 10-36
Teléfono: 2907317
ATUNTAQUI - ECUADOR

Yo, Martha Merina Estévez Villegas, en calidad de Gerente Propietaria de la Microempresa PLAYATEX, tengo a bien:

CERTIFICAR

Que, la Dra. Magdalena Adriana Villegas Buitrón, con CC. 100093161-6, tuvo acceso a la información para la realización de una encuesta para determinar las necesidades de capacitación dirigida a obreras del taller de confección de mi dirección en esta ciudad de Atuntaqui.

Es todo lo que puedo certificar en honor a la verdad; y, autorizando a la peticionaria para que utilice este certificado para los fines legales pertinentes.

Atuntaqui, 25 de mayo del 2010


Dra. Martha M. Estévez V.
Gerente Propietaria de PLAYATEX
CC. 100098994-5

PORCAL

Dirección: Panamericana Kilómetro 1
Calle: Germán Martínez
Sector el Arco
Teléfono: 2907508

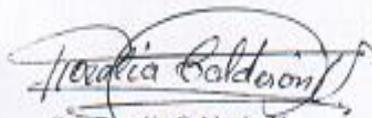
Yo, Rosalía Calderón Vinuesa en mi calidad de Gerente Propietaria de la Microempresa "PORCAL", tengo a bien:

CERTIFICAR:

Que, la Dra. Magdalena Villegas Buitrón, con CC. 100093161-6, tuvo acceso a la información para la realización de una encuesta para determinar las necesidades de capacitación dirigida a obreras del taller de confección de mi dirección en esta ciudad de Atuntaqui.

Es todo lo que puedo certificar en honor a la verdad; y, autorizando a la peticionaria para que utilice este certificado para los fines legales pertinentes.

Atuntaqui, 25 de mayo del 2010.



Sra. Rosalía Calderón V.
GERENTE PROPIETARIA
100047588-7