



**UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**CARRERA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**Título**

**IMPACTO DE LA FORMACIÓN CONSTANTE EN LA PRODUCTIVIDAD DE LA  
UNIDAD DE PATRONATO MUNICIPAL Y AMPARO SOCIAL DE MANTA.**

**Autora:**

Melanie Palma Huerta

**Tutor:**

Ing. Oswaldo Rodríguez Duran, Mg

**Manta, enero 2023**

## Certificado del Tutor

En calidad de docente tutor(a) de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, certifico:

Haber direccionado y verificado el trabajo de titulación, cumpliendo el total de 400 horas, bajo la modalidad de proyecto de investigación, cuyo tema del proyecto es **“Impacto de la formación constante en la productividad de la unidad de patronato municipal y amparo social de manta”**, el mismo que ha sido desarrollado de acuerdo a los lineamientos internos de la modalidad en mención y en apego al cumplimiento de los requisitos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico, por tal motivo CERTIFICO, que el mencionado proyecto reúne los méritos académicos, científicos y formales, suficientes para ser sometido a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

La autoría del tema desarrollado corresponde a **Melanie Palma Huerta**, estudiante de la carrera de Administración de empresas, período académico 2018-2022, quien se encuentra apto para la sustentación de su trabajo de titulación.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Manta, -- de ---- del 2022

Lo certifico,

Ing. Oswaldo Rodríguez Durán, Mg.

**Docente Tutor(a)**

**Área de Administración de Empresa**

## **Autoría**

En el presente proyecto de investigación que tiene como tema “Impacto de la formación constante en la productividad de la unidad de patronato municipal y amparo social de Manta”, personalmente es mi producto de arduo trabajo de investigación y vivencias propias de mi autoría.

---

**Palma Huerta Melanie**

### **Aprobación de Trabajo**

Los respetables miembros del Tribunal, luego del debido análisis y su cumplimiento de la Ley aprueban el Proyecto de Investigación con el tema “Impacto de la formación constante en la productividad de la unidad de patronato municipal y amparo social de manta”, desarrollado por Melanie Palma Huerta.

Miembro del Tribunal \_\_\_\_\_

Miembro del Tribunal \_\_\_\_\_

Tutor \_\_\_\_\_

Manta, -- de ---- del 2022

## **Agradecimiento**

Es muy grato poder saber que todo mi esfuerzo a sido para ver convertido en orgullo mis propósitos, doy gracias a Dios y a mis padres por ser esa fuente de motivación y energía que han estado allí siempre que los he necesitado, confiando plenamente en mis capacidades y siempre viendo que, con cada error o tropiezo, se vería una oportunidad para seguir formándome, siendo así la persona más idónea para encontrarme hoy en día feliz de lograr mis metas. Metas que no solo son mías, sino que vienen acompañadas de un grupo selecto de personas que también han estado a lo largo de este camino, hacia aquellas personas va mi más sincero agradecimiento, por haber confiado y permitirme ser parte de estos maravillosos momentos de mi vida.

De igual manera agradezco a la institución educativa y su cuerpo docente que quienes con mucho gusto brindaron sus conocimientos buscando que el cuerpo estudiantil de lo mejor de sí mismo, y vaya que lo lograron, ahora solo queda cosechar los frutos de su esfuerzo, y con dedicación llenar de orgullo aquella institución que nos vio crecer, devolviéndoles la satisfacción al incorporarnos en la sociedad como profesionales de bien.

Finalmente, y no menos importante, agradezco a la unidad de Patronato municipal y amparo social de la ciudad de Manta por permitirme realizar mi trabajo de investigación para la realización de este proyecto, sin más que decir y con todo mi respeto, quedo muy agradecida.

Gracias.

## **Dedicatoria**

En primer lugar, dedico este trabajo a mis padres, quienes con la ayuda de Dios han sido iluminados de manera que me brindaron su conocimiento y apoyo para el logro de este merecido momento.

Luego y sin restarle importancia, dedico esta obra a mis tutores académicos y cuerpo docente de la universidad, quienes con mucha dedicación ofrecieron su cátedra con el objetivo de preparar profesionales de bien que se desenvuelvan académicamente.

Dedico también este trabajo al cuerpo laboral que día a día se desempeña arduamente en su formación constante, sin temer a las nuevas informaciones que nos brindan la oportunidad de seguir formándonos a pesar de haber salido de las aulas de clases.

Y para todos aquellos que creyeron en mí, va dedicado este trabajo de investigación.

## Índice

Certificado del Tutor .....	I
Autoría .....	II
Aprobación de Trabajo .....	III
Agradecimiento .....	IV
Dedicatoria.....	V
Índice .....	VI
Índice de tablas .....	VIII
Índice de tablas .....	IX
Resumen .....	X
Abstract.....	XI
Introducción.....	1
Capítulo 1 .....	2
Diseño teórico .....	2
Planteamiento del problema .....	2
Problema general científico.....	3
Problemas específicos .....	3
Objeto y campo de investigación .....	3
Formulación de objetivos de la investigación.....	3
Objetivo general .....	3
Objetivos específicos.....	4
Formulación de hipótesis .....	4
Hipótesis general .....	4
Hipótesis específicas .....	4
Determinación de las variables .....	5
Variable independiente.....	5
Operacionalización de la variable .....	5
Diseño Metodológico.....	6
Tipo y Diseño de Investigación. ....	6
Alcance de la Investigación .....	6
Población de Estudio .....	7
Instrumento de la Investigación .....	7
Técnicas de Recolección de Datos.....	7

Delimitación del proyecto.....	11
Delimitación geográfica .....	11
Delimitación Temporal .....	11
Capítulo II.....	12
Marco teórico de la investigación.....	12
Antecedentes investigativos.....	12
Bases teóricas.....	31
Marco conceptual.....	34
Capítulo III .....	38
Diagnóstico o Estudio de Campo .....	38
Análisis e Interpretación de la Información Obtenida de la Encuesta.....	38
Pregunta #1.....	38
Pregunta #2.....	39
Pregunta #3.....	40
Pregunta #4.....	42
Pregunta #5.....	43
Pregunta #6.....	44
Pregunta #7.....	45
Pregunta #8.....	46
Pregunta #9.....	47
Pregunta #10.....	49
Comprobación de Hipótesis.....	50
Comprobación de Hipótesis # 1 .....	50
Comprobación de Hipótesis # 2 .....	50
Comprobación de Hipótesis # 3 .....	50
Comprobación de Hipótesis # 4 .....	51
Comprobación de la Hipótesis General.....	51
Diagnóstico Situacional .....	52
CAPITULO IV .....	53
Diseño de la Propuesta .....	53
Tema .....	53
Objetivo general .....	53
Objetivos específicos.....	53
Aplicación de la propuesta .....	54
Actividades.....	54



Registro .....	55
Tiempos.....	55
Responsables de implementación.....	55
Temporalidad .....	56
Conclusiones y Recomendaciones.....	62
Conclusiones .....	62
Recomendaciones .....	63
Referencia bibliográfica .....	64
Anexos.....	68
Anexo A. Datos poblacionales para la obtención de la muestra.....	68
Anexo B. Encuesta Online.....	69
Anexo C. Aplicación de encuesta .....	72

### Índice de tablas

<b>Tabla 1:</b> Operacionalización de la variable .....	5
<b>Tabla 2:</b> Matriz de consistencia.....	8
<b>Tabla 3</b> ¿Los espacios con los que cuenta la unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta son adecuados para ofrecer un buen servicio?.....	38
<b>Tabla 4</b> ¿Los bienes con los que cuenta la unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta ayudan a mejorar la productividad de su personal?.....	39
<b>Tabla 5</b> ¿Considera que los recursos empleados de manera individual ayudan en aumentar la productividad en unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta? .....	40
<b>Tabla 6</b> ¿Considera que la productividad de sus colegas es un reflejo de su propia formación profesional? .....	42
<b>Tabla 7</b> ¿Las técnicas aplicadas por la unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta están acorde a la formación empresarial?.....	43
<b>Tabla 8</b> ¿Considera que la formación intelectual aporta a la formación profesional y consiguiente desarrollo de la productividad? .....	44
<b>Tabla 9</b> ¿Considera que el desarrollo de habilidades aporte al desarrollo de la productividad? .....	45
<b>Tabla 10</b> ¿La formación profesional es necesaria para mejorar la calidad de atención? .....	46
<b>Tabla 11</b> ¿Considera que la formación constante es de importancia en la productividad? .....	47
<b>Tabla 12</b> ¿Considera necesario que unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta brinde las facilidades para la continua formación profesional? .....	49

## Índice de tablas

<b>Gráfico 1</b> ¿Los espacios con los que cuenta la unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta son adecuados para ofrecer un buen servicio? .....	38
<b>Gráfico 2</b> ¿Los bienes con los que cuenta la unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta ayudan a mejorar la productividad de su personal?.....	39
<b>Gráfico 3</b> ¿Considera que los recursos empleados de manera individual ayudan en aumentar la productividad en unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta? .....	41
<b>Gráfico 4</b> ¿Considera que la productividad de sus colegas es un reflejo de su propia formación profesional? .....	42
<b>Gráfico 5</b> ¿Las técnicas aplicadas por la unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta están acorde a la formación empresarial?.....	43
<b>Gráfico 6</b> ¿Considera que la formación intelectual aporta a la formación profesional y consiguiente desarrollo de la productividad? .....	44
<b>Gráfico 7</b> ¿Considera que el desarrollo de habilidades aporte al desarrollo de la productividad? .....	46
<b>Gráfico 8</b> ¿La formación profesional es necesaria para mejorar la calidad de atención? .....	47
<b>Gráfico 9</b> ¿Considera que la formación constante es de importancia en la productividad? .....	48
<b>Gráfico 10</b> ¿Considera necesario que unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta brinde las facilidades para la continua formación profesional? .....	49

## Resumen

El presente estudio sobre el impacto de la formación constante en la productividad de la Unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta manifestó el objetivo de evaluar el impacto de la formación constante en la productividad, mismo que se busca identificar mediante la recolección de información de la población y con ellos determinar si los bienes se usan de manera óptima al igual que los recursos ofrecidos por la institución municipal son de gran importancia al momento de fundamentar las técnicas aplicadas a la formación constante y a la formación empresarial dentro de la Unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta. La hipótesis manifiesta que la formación constante es adecuada en la aplicación de conocimientos, capacidades y habilidades para el desarrollo de la productividad de la Unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta, misma que mediante el análisis de resultados indicó los márgenes de confiabilidad de acuerdo con la participación activa de la muestra estudiada. Finalmente, en la búsqueda de mantener estos niveles de satisfacción con la productividad de acuerdo a la formación constante de los profesionales que se desempeñan en las diversas áreas y funciones es que se logró proporcionar un plan de acción con las adecuadas actividades a seguir para mantener los niveles de satisfacción tanto individual, institucional y social.

**Palabra claves:** formación constante, formación profesional, productividad.

### **Abstract**

This study on the impact of continuous training on the productivity Unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta stated the objective of evaluating the impact of continuous training on productivity, which it seeks to identify through the collection of information from the population and to determine whether the goods are used optimally, as well as the resources offered by the municipal institution are of great importance when establishing the techniques applied to in-service training and entrepreneurial training within the Unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta. The hypothesis shows that continuous training is adequate in the application of knowledge, abilities and skills for the development of productivity of the Unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta, which through the analysis of results indicated the margins of reliability according to the active participation of the studied sample. Finally, in the search to maintain these levels of satisfaction with productivity according to the continuous training of professionals working in the various areas and functions, it was possible to provide an action plan with the appropriate activities to follow to maintain levels of satisfaction both at the individual, institutional and social levels.

**Keywords:** continuous training, vocational training, productivity.

## **Introducción**

En la presente investigación se prevé medir el Impacto de la formación constante en la productividad de la unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta., ya que estas permiten que puedan desempeñar mejor sus tareas y que aprendan nuevas formas de realizar su trabajo, pero las capacitaciones y los cursos no siempre permiten que se alcancen los objetivos que la empresa requiere lograr con estos tipos de formación profesional. Sin embargo, existen técnicas y estrategias que logran optimizar las mismas ya sea mediante incentivos o asensos los cuales permitan incentivar al personal a formarse de manera profesional y colectiva para el desarrollo de sus habilidades y capacidades.

Dicha investigación se llevará a cabo a través de un método descriptivo el cual nos permitirá analizar al fondo la situación que se genera a través de la implementación de capacitaciones, talleres y formación a trabajadores, como estas influyen y cuáles son los resultados que se obtendría mediante la implementación de estas.

Para ello, se han considerados varios autores, que cuenta con la información necesaria y verídica que contribuya al desarrollo de dicho proyecto de investigación.

## Capítulo 1

### Diseño teórico

#### *Planteamiento del problema*

En la actualidad, se puede observar que la mayor parte de empresas ya sea comerciales, industriales o de servicio, se basan en emplear diversas estrategias y técnicas con el objetivo de optimizar su talento humano, he por ello, que hoy en día se puede observar que una gran parte de empresas brindan capacitaciones y proveen de los recursos necesarios para el desarrollo y habilidades de sus empleados, fomentando así la ideología de superación y desarrollo propio.

Además, estos buscan optimizar su recurso humano con el propósito que estos generen un valor para la empresa.

En Ecuador, ya esta metodología se está llevando a cabo de manera evidente en algunas empresas, cabe señalar que los trabajadores optan por prepararse ya sea través de su patrono o por autonomía propia, con el propósito de desarrollar nuevas habilidades y conocimientos, para de esta manera lograr competir en el mundo laboral y poder obtener un acceso empresarial.

Por otro lado, Manta, al ser una ciudad comercial, de servicio, industrial, mantiene una actividad muy activa, sin embargo, se puede evidenciar, que, en algunas empresas, si dan capacitaciones a los trabajadores al momento de ingresar a laboral, pero existe cierta falencia en la prolongación de la misma, ya que estas no son constantes como deberían ser.

El Municipio de Manta, hoy liderado por el alcalde Agustín Intriago, dicha metodología no se lleva de manera constante, ya que existe un deficiente en este ámbito.

Como tal en la unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta, brindan capacitaciones y talleres al personal existente tanto en el área administrativa como en las demás áreas.

Por lo tanto, a través de este proyecto de investigación se plantean mejorar dicha situación y analizar las deficiencias que en existen dentro del mismo, si bien este método es opcional, se debe señalar que la implementación del mismo contribuye a mejorar la calidad de servicio y atención que se brinda al cantón, de igual manera, se logra optimizar los recursos y dar mejor imagen a la ciudad.

***Problema general científico***

- ¿Cómo la formación constante en la productividad influye en el desarrollo de la unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta?

***Problemas específicos***

- ¿Cuál es el impacto que genera las técnicas de capacitaciones implementadas en la productividad de la unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta?
- ¿Existe mejora en la productividad laboral al implementar bienes que contribuyan a la formación empresarial?
- ¿Es fundamental el uso de recursos en el desarrollo en la productividad de la unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta?
- ¿De qué manera el conocimiento influye en el aumento de nivel productivo de la unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta?

***Objeto y campo de investigación***

- Objeto: Formación constante
- Campo de investigación: Productividad

**Formulación de objetivos de la investigación**

***Objetivo general***

- Evaluar el impacto de la formación constante en la productividad de la unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta.

### ***Objetivos específicos***

- Determinar de qué manera los bienes empleados en la formación empresarial influyen en la productividad de la unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta.
- Examinar como los recursos empleados en la formación mejoran la productividad del personal de la unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta.
- Fundamentar las técnicas de formación empresarial contribuye al desarrollo de la productividad de la unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta.
- Analizar la formación intelectual y habilidades influyen en el desarrollo de la productividad de la unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta.

### **Formulación de hipótesis**

#### ***Hipótesis general***

La formación constante en la productividad de trabajadores de la unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta, es adecuada.

#### ***Hipótesis específicas***

- Las técnicas de capacitaciones al personal de la unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta, contribuye al aumento de productividad.
- Los recursos empleados en la formación de empleados por la unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta, son óptimos.
- Los bienes prestados para la formación empresarial que implementa en la unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta, contribuyen a mejorar la productividad de sus trabajadores son aceptables.
- El conocimiento y habilidades del personal de la unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta, es alto.



## Determinación de las variables

### *Variable dependiente*

- Productividad

### *Variable independiente*

- Formación constante.

## Operacionalización de la variable

**Tabla 1:**

*Operacionalización de la variable*

<b>VARIABLE</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ÍTEMS</b>
<b>FORMACIÓN CONSTANTE</b>	Técnicas de capacitación	Conferencias	D1
		Aprendizajes programados	D2
			D3
			D4
	Bienes	Materiales	D5
		Máquinas y equipos	D6
		Energía	D7
	Recursos		D8
		Humanos	D9
		Económicos	D10
		Financieros	D11
		Tecnológicos	D12
	Conocimiento	Común	D13
		Científico	D14
		Empírico	D15
			D16
<b>VARIABLE</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ÍTEMS</b>
<b>PRODUCTIVIDAD</b>	Intelectual	Ideas de producción	D1
		Propuestas laborales	D2
		Generación de programas	D3
			D4
	Infraestructural	Manejo de materiales	D5
		Máximo provecho de equipos	D6
		Optimización de la energía	D7
	Recursos		D8
		Eficiencia del personal	D9
		Optimización de presupuestos	D10
		Manejo de cuentas financieras	D11
		Manejo de tics	D12
	Conocimiento	Comunidad	D13
		Recursos científicos	D14
		Experiencia personal	D15
			D16

Elaborado por: Melanie Palma

**Diseño Metodológico.**

El diseño metodológico utilizado en la presente investigación es de tipo descriptiva, permitiendo explicar y al mismo tiempo interpretar las variables trabajadas, en este tipo de investigaciones se detallan de la mejor manera las características que se presenten en las variables que pueden ser personas o situaciones, teniendo como objetivo la recopilación de datos.

**Tipo y Diseño de Investigación.**

La investigación es de enfoque cuantitativo, este enfoque de acuerdo con Pinto (2018), va relacionada con la medición de la o las variables de estudio, siendo una característica definitoria de este enfoque es su objetividad y el poder replicar los resultados obtenidos por el estudio. Esto permite que los datos puedan ser verificables y comprobados por otros investigadores que deseen tratar la misma variable estudiada.

El método por aplicar es no experimental descriptivo ya que en el presente estudio de investigación no se va a alterar, manipular, controlar o maniobrar la variable a medir por parte de la investigadora, únicamente se limita a observar el estado real de los hechos o situaciones para poder estudiarlos. (Risco, 2020).

**Alcance de la Investigación**

Para lograr la resultante de la investigación, dentro del respectivo alcance y análisis se la manifiesta como descriptiva, utilizando las definiciones cuantitativas con características cualitativas utilizando las debidas fuentes de información.

### Población de Estudio

Para el análisis,

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q} = ?$$

$$= \frac{250 * (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}{(0.05)^2 (250 - 1) + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5} = 152 \text{ encuestas.}$$

Dónde:

n = Tamaño de la muestra.

Z = Percentil de la distribución normal. Nivel de confiabilidad que tendrá la muestra. El

95% =  $0.95/2 = 0.4750 = 1.96$

P = Probabilidad de ocurrencia = 0.5

q = Probabilidad de no ocurrencia =  $1 - 0.5 = 0.5$

N = Tamaño de la población: 250

E = Error de muestreo (0.05)

n= 152

### Instrumento de la Investigación

#### Técnicas de Recolección de Datos

La recolección de datos se logró gracias a la observación y la intervención directa, mediante entrevistas abiertas para generar confianza, de ese modo aplicando una encuesta en escala Likert para la obtención de los datos necesarios incluyendo los análisis de resultados de los mismos.

**Tabla 2:**  
*Matriz de consistencia*

<b>Tema:</b> Impacto de la formación constante en la productividad laboral de la unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta.					
<b>Problemas de investigación</b>	<b>Objetivos de la investigación</b>	<b>Hipótesis de la investigación</b>	<b>Variables</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Metodología</b>
<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis General</b>			
¿Cómo la formación constante en la productividad influye en el desarrollo de la unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta?	Evaluar el impacto de la formación constante en la productividad de la unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta.	La formación constante en la productividad de trabajadores de la unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta, es adecuada.	Formación constante	Técnicas de capacitación Bienes Recursos Conocimientos	Tipo de investigación: Cuantitativa Diseño: No experimental Población: Unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta
<b>Primer problema específico</b>	<b>Primer objetivo específico</b>	<b>Primera hipótesis específica</b>	<b>Variables</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Metodología</b>
¿Cuál es el impacto que genera las técnicas de capacitaciones implementadas en la productividad de la unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta?	Fundamentar las técnicas de formación empresarial contribuye al desarrollo de la productividad de la unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta.	Las técnicas de capacitaciones al personal de la unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta contribuye al aumento de productividad.	Técnicas de capacitación	Conferencias Aprendizajes programados	Tipo de investigación: Cuantitativa Diseño: No experimental Población: Unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta.

<b>Segundo problema específico</b>	<b>Segundo objetivo específico</b>	<b>Segunda hipótesis específica</b>	<b>Variables</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Metodología</b>
¿Existe mejora en la productividad laboral al implementar bienes que contribuyan a la formación empresarial?	Determinar de qué manera los bienes empleados en la formación empresarial influyen en la productividad de la unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta.	Los bienes prestados para la formación empresarial que implementa la unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta, contribuyen a mejorar la productividad de sus trabajadores son aceptables.	Bienes	Materiales Máquinas y equipos Energía	Tipo de investigación: Cuantitativa Diseño: No experimental Población: Unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta.
<b>Tercer problema específico</b>	<b>Tercer objetivo específico</b>	<b>Tercera hipótesis específica</b>	<b>Variables</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Metodología</b>
¿Es fundamental el uso de recursos en el desarrollo en la productividad de la unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta?	Examinar como los recursos empleados en la formación mejoran la productividad del personal de la unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta.	Los recursos empleados en la formación empleados por la unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta, son óptimos.	Recursos	Humanos Económicos Financieros Tecnológicos	Tipo de investigación: Cuantitativa Diseño: No experimental Población: Unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta
<b>Cuarto problema específico</b>	<b>Cuarto objetivo específico</b>	<b>Cuarta hipótesis específica</b>	<b>Variables</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Metodología</b>

---

¿De qué manera el conocimiento influye en el aumento de nivel productivo de la unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta?	Analizar la formación intelectual y habilidades influyen en el desarrollo de la productividad de la unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta.	El conocimiento y habilidades del personal de la unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta, es alto.	Conocimientos	Común Científico Empírico	Tipo de investigación: Cuantitativa Diseño: No experimental Población: Unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta.
--	---	---	---------------	---------------------------------	---

---

Elaborado por: Melanie Palma

## **Delimitación del proyecto**

### ***Delimitación geográfica***

- El proyecto de emprendimiento se llevará a cabo en Ecuador, provincia de Manabí, cantón Manta.

### ***Delimitación Temporal***

- La elaboración de este proyecto tiene una duración de seis meses, empezando desde agosto del 2022 y culminando en enero del 2023.

## Capítulo II

### Marco teórico de la investigación

#### Antecedentes investigativos

##### **Tesis doctoral #1**

**Año:** 2015

**Autor:** Vicente R. Palop Esteban

**Tema:** La Formación Profesional constante y su incidencia en el desarrollo local

**Problema:** Existen consecuencias propias de la formación, misma característica de diversos centros educativos o de gobiernos, mismos que dificultan el desarrollo local de los individuos, por lo que se tiene a consideración ¿cómo establecer una conexión entre el territorio y desarrollo local en la formación profesional constante?

**Objetivos:** Identificar los aportes existentes desde el enfoque educacional de manera técnica y cómo generar el trabajo a los procesos de desarrollo profesional de manera local.

Incluyendo la identificación de los modelos de formación profesional técnica incluyendo los aportes desde una perspectiva con enfoque de desarrollo y crecimiento para los aspectos individuales de las personas.

Así mismo se requiere la identificación de cómo se realizan correctamente los procesos formativos determinados en una localidad y cómo estos pueden influenciar en el esquema de desarrollo y crecimiento desde su punto de partida y ejecución.

Generar las indicaciones de cuales podrían ser las especificaciones o elementos a seguir de los gobiernos de elección territorial, lo que incluye asociaciones, organizaciones, y demás grupos focales incluyendo organizaciones educativas en el territorio, mismas que se espera que ofrezcan soluciones a diversas situaciones locales,



para generar un plan de acción con una educación técnica que brinde ayuda al desarrollo y crecimiento individual.

Generar un sistema de diagnóstico que ofrezca oportunidades en la elección de un mejor contexto individual, enfocado en la participación social en un lugar adecuado como un instituto de potenciación profesional mediante la formación académica individual.

**Metodología:** Según Palop (2015) menciona que este capítulo está direccionado a cumplir dos objetivos, en primer lugar, se busca delimitar los métodos para utilizar en la investigación incluyendo la relación con los planteamientos adelantados, incluyendo el análisis definido de los miembros y sus espacios los cuales tendrán en cuenta su aprendizaje significativo como experiencia, por lo que la investigación toma como ruta englobar todo hasta llegar a lo individual.

**Conclusión:** Finalmente según Palop (2015) menciona que, el cierre de esta investigación concluye que es interesante direccionar la atención a las tendencias globales que rodean a los resultados que giran en torno a esta investigación, por lo que ha resultado ser oportuno determinar la apertura de diferentes disciplinas que interfieren he interpretan la realidad desde un enfoque empírico direccionado desde diferentes perspectivas profesionales que dan un punto en común, tomando en cuenta la perspectiva, social, educativa, política, económica y demás, mismas perspectivas que confirman las múltiples facetas en que el individuo se enfoca al momento de elegir su formación profesional individual. Tomando en cuenta la perspectiva social con su crecimiento imparabile de las personas, por lo tanto, esta visión mantiene el crecimiento exponencial desde fuentes externas tanto como internas.

**Tesis doctoral #2**

**Año:** 2014

**Autor:** Georgina París Mañas

**Tema:** Los profesionales de la Formación Profesional y constante para el Empleo: Competencias y desarrollo profesional.

**Problema:** Las tesinas siempre fueron indicadores constantes de investigación que ayudaron al presente proyecto en su propio proceso, incluyendo la perspectiva profesional y el conocimiento empírico que han servido satisfactoriamente para la recolección de información, teniendo como principal punto de partida el tema: Los profesionales de la formación profesional para el empleo: incluyendo las capacidades y actitudes que tomen los individuos en su propio desarrollo individual con el objetivo de obtener un buen desarrollo profesional, esta investigación espera ayudar con todo lo referente al ámbito de la formación profesional direccionado al empleo, en específico tratando de profesionalizar a los profesionales con formación constante, siendo la finalidad generar como propuesta un programa de competencia que estén acorde a las capacidades y desempeño de los individuos y su formación individual, con la objetividad de estar capacitado para un empleo específico digno de las aptitudes formadas, al mismo tiempo generando en base empírica para diseñar un sistema adecuado de asignaciones laborales.

**Objetivo:**

Identificar perfiles profesionales. Definir el marco de competencias. Describir las funciones profesionales. Determinar el marco de competencias.

**Metodología:** Según París (2014) se busca plantear un modelo en el cual los participantes del proyecto investigativo generen sus propios recursos metodológicos para de ese modo conseguir los objetivos de la investigación, es decir que generen la

información por sus propios medios incluyendo el procesamiento en diversas fases, se destaca que al mismo tiempo se espera que las herramientas y demás necesidades que fueran utilizadas también provendrían del grupo investigativo. Esperando con todos estos componentes obtener orientaciones en la metodología que se ajusten a la investigación desde una perspectiva de interpretación de resultados lo cual incluiría un componente mixto cuali-cuantitativo, finalmente se destaca la rigurosidad de los aspectos científicos en los que se mantiene apoyado el presente proyecto investigativo.

**Conclusión:** En la presente investigación se resalta la característica interpretativa de los resultados, lo que incluye: aspectos de gran importancia al momento de tomar en cuenta los objetivos de la investigación, destacando al gestor formación, como el índice iniciador de lo que se busca obtener de manera profesional, el gestor formador, siendo la cualidad de un profesional por compartir su información académica facilitando la misma formación, y el gestor orientador, siendo el acompañamiento de profesional a profesional que genera una sensación de bienestar para fortalecer la formación profesional. También se destacan las actividades profesionales junto con las competencias específicas. Cabe resaltar que la formación profesional a pesar de tener ciertas facilidades, también cuenta con dificultades importantes, uno de los puntos a destacar es el hecho de que a pesar de que la información se mantiene efectiva para la propia formación, no es facilidad de cada quien obtener la misma, por lo que se vuelve una capacidad individual para fortalecer la propia formación profesional, por lo que se vuelve importante generar programas adaptados, mismos que sean descriptivos que tiendan a encajar con las cualidades profesionales a manera individual.

**Tesis de tercer nivel #1**

**Año:** 2021

**Autor:** Arana López, Nailea Jannette y Peralta Hervás Sandra

**Tema:** Formación profesional constante e inserción laboral de los estudiantes de la especialidad de Tecnología del Vestido, promoción 2012, en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

**Problema:** ¿De qué manera se relaciona la formación profesional constante con la inserción laboral de los estudiantes de Tecnología del Vestido de la promoción 2012 de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle?

**Objetivo:** Determinar cómo la formación constante se relaciona con la inserción laboral.

Describir cómo la dimensión curricular de la formación profesional se relaciona con la inserción laboral.

Demostrar cómo la dimensión infraestructura y equipamiento de la formación profesional se relaciona con la inserción laboral.

Determinar cómo la dimensión: plana docente de la formación profesional se relaciona con la inserción laboral.

**Metodología:** López et al. (2021) manifiestan que en su investigación se utilizó un tipo de estudio no experimental, teniendo en cuenta que no se buscó experimentar con la manipulación de las variables por lo que no se modificó ninguna forma dentro del estudio, dedicándose de lleno a la observación de la variable sin buscar modificarla de alguna manera, incluyeron el método hipotético – deductivo ya que este tipo de investigación están direccionadas en corroborar una hipótesis mediante el estudio de los resultados de la misma investigación.

**Conclusión:** se logra demostrar la relación positiva entre la formación profesional y constante sobre la inserción laboral, además de que no solo se queda en límites positivos, sino que supera las expectativas al ser altas. Incluyendo la relación docente en el proceso de formación profesional.

**Tesis de tercer nivel #2**

**Año:** 2017

**Autor:** Julia Yauri Rodríguez

**Tema:** Formación profesional y constante en el desempeño docente de la Red N° 05 del distrito de Ventanilla-Callao 2015.

**Problema:** Se obtiene dos problemas de investigación siendo el primero: ¿Cuál es relación entre la formación profesional y el desempeño docente de la Red N° 05 del distrito de Ventanilla-Callao 2015? Mientras que el segundo problema es: ¿Cuál es la relación entre la formación profesional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la Red N° 05 del distrito de Ventanilla-Callao 2015?

**Objetivo:** Determinar la relación entre la formación profesional y el desempeño docente.

Determinar la relación entre la formación profesional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Establecer la relación entre la formación profesional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Determinar la relación entre la formación profesional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Determinar la relación entre la formación profesional y el desarrollo de la Profesionalidad y la identidad docente.

**Metodología:** Yauri (2017) manifiesta que en su investigación utilizó la metodología lógica, hipotética, deductiva, por lo que empezó formulando la hipótesis para luego mediante el uso de la lógica inferir en la información recaudada con deducción de los resultados, llegando de esa manera a las conclusiones específicas de lo que se estaba buscando, por lo que una vez obtenida esa información se vuelve posible la comprobación mediante la recreación de las variables en ambientes controlados.

**Conclusión:** Se logró determinar la relación positiva entre el desempeño docente y la formación profesional constante debido a la correlación alta en los niveles estadísticos de los resultados, por lo que se cumplieron los objetivos de la presente investigación.

**Artículo científico #1****Año:** 2015**Autor:** Odalia Llerena Companioni**Tema:** El proceso de formación profesional constante desde un punto de vista complejo e histórico-cultural

**Problema:** Actualmente el sector académico cuenta con enfrentamientos muy difíciles en cuestión a la posibilidad de brindar formación de calidad a toda la población, siendo que las exigencias de la comunidad cada vez son mayores por la misma modernidad, las exigencias que requiere esta formación profesional se traducen en exigencias comunitarias para un buen desempeño de una labor, por lo que se espera se promueva una formación constante y cada vez con mayor calidad académica, todo con el objetivo de ser parte activo y respetado de una comunidad en constante cambio, lo que vuelve muy difícil al tomar en cuenta la formación individual y muchas veces los escasos recursos para poder acudir a dicha formación profesional, una crisis que se mantiene a nivel sociocultural.

**Objetivo:**

Describir la rapidez que se presentan los cambios a nivel de formación constante profesional.

Describir la interacción entre la ciencia y tecnología como referente para la formación profesional.

Indicar los paradigmas aplicados por la sociedad de acuerdo a sus exigencias de profesionales que se encuentran en formación constante.

Generar un plan de acción direccionado al actuar académico de la formación profesional.

**Metodología:** Desde la perspectiva de Llerena (2015) sostiene que su investigación está abordada desde un enfoque en el cual el proceso de formación profesional se mantiene como una herramienta para generar aprendizaje, por lo que es importante generar espacios especializados en la formación profesional constante generando campañas de relaciones sociales donde se incentive la búsqueda de formación adecuada en base a las capacidades de cada quien y no basadas en exigencias socioculturales que muchas veces están mal direccionadas al tomar en cuenta referencias que no encajan con el entorno donde se desarrollan, de ese modo se busca procurar una correcta educación social que no sea solamente dirigida al profesional que está en formación, sino que también a la sociedad que está en constante cambio. Por lo que esta investigación busca de esta manera mediante los resultados obtener los datos específicos para poder fomentar la generación de sistemas de información direccionados a la sociedad.

**Conclusión:** En la era de educación global es indiscutible que las modificaciones significativas son la forma que toma la formación profesional constante, es decir, que todo cambia al respecto de la formación profesional, con el paso del tiempo las nuevas tecnologías se adaptan, dejando a su paso las dificultades para la misma formación. Cabe destacar que estos cambios son ocasionados por el mismo ser humano que en su infinita lucha por lograr el máximo conocimiento, renuevan la información tan rápidamente que se escapa de las manos y no da tiempo de procesar todo, muchas veces dejando atrás información con gran valor descriptiva, por el simple hecho de que ya no encaja en la modernidad. Es por ello que para la correcta formación profesional se necesita de tener en cuenta la integralidad en el proceso de formación profesional, considerando las capacidades individuales en el aprendizaje y las condiciones de desarrollo de quienes participen en su propia formación profesional,



llevando al siguiente nivel en estilos de formación comunitaria, social, brindando las oportunidades de demostrar las capacidades de cada profesional.

### **Artículo científico #2**

**Año:** 2022

**Autor:** Luis Aníbal Alonso Betancourt, Miguel Alejandro Cruz Cabezas & Vadim Aguilar Hernández.

**Tema:** La formación profesional de los estudiantes universitarios a través de las Aulas Invertidas.

**Problema:** Se destaca que para la innovación educativa actualmente existen varios procesos en la formación profesional, mismos que toman en cuenta diferentes maneras de llegar a esas modalidades, como lo son el uso de diversas estrategias, incluyendo entre ellos variados métodos, todo aquello ocasionado por la existencia de nuevos recursos que no se podían obtener con anterioridad, esto es indiscutible, la modernidad y el acceso casi ilimitado a la información ha sido una fuente de motivación para generar nuevas estrategias al momento de la formación profesional, todo esto encontrado desde la comodidad del hogar hasta en las mismas áreas de desenvolvimiento profesional, es tan fácil el acceso a estas informaciones que desde el bolsillo los individuos pueden hacer uso de información requerida, por lo que indudablemente los espacios virtuales son fuente de aprendizaje y compartir de conocimiento, es por esto mismo que surge la cuestión: ¿cómo contribuir a la formación profesional de estudiantes universitarios mediante el uso de las aulas invertidas?

**Objetivo:** Proponer una metodología para la formación profesional de estudiantes universitarios basado en Aulas Invertidas.

**Metodología:** Según la descripción de Alonso et al. (2022) su equipo de investigadores empleó los siguientes métodos: análisis, síntesis, revisión de documentos, entre otros, ya que esta información sería adecuada para la justificación del problema generando la información adecuada para la propuesta de una metodología apropiada en la formación profesional dentro de aulas invertidas, utilizando la síntesis y el análisis lograron identificar las acciones para su posterior ejecución logrando también organizarlas para poder delimitarlas y así facilitar su expresión, así mismo se fomentó la integración de la información mediante los resultados obtenidos, mismo enfoque que se aplicó para establecer los vínculos de las diversas acciones que conformaron al mismo sistema, para de ese modo establecer su autoproceso.

**Conclusión:** Debido a la aplicación de un Aula invertida, se dan las posibilidades a los estudiantes de estar preparados con anticipación para poder desenvolverse de mejor manera en un ambiente académico, siendo que es un tipo de formación profesional mixta, teniendo las clases presenciales como fuente principal de conocimiento, pero a la vez manteniendo un espacio virtual en donde con anticipación se tiene almacenado la información requerida para la participación académica.

### **Artículo científico #3**

**Año:** 2022

**Autor:** Virginia Domingo Cebrián

**Tema:** La Formación Profesional Dual en Aragón: visión empresarial del sector de atención a la dependencia

**Problema:** En el ámbito internacional resulta ser de alta demanda la Formación Profesional Dual (FPD) por lo que surge la siguiente duda: ¿Cómo beneficia a la comunidad la Formación Profesional Dual?

**Objetivo:**

Analizar la situación de la FPD en la Familia de Servicios Socioculturales y a la Comunidad

Identificar los facilitadores y las limitaciones que concurren en las empresas para realizar la FPD

Mostrar los principales impactos propiciados por la FPD en las empresas colaboradoras.

**Metodología:** Según Domingo (2022) en su investigación mantiene una perspectiva de nivel hipotética, por lo que se espera mediante la corroboración de resultados determinar los datos obtenidos y especificar lo que se busca, siendo esto el impacto o nivel de beneficio dentro de la comunidad sociocultural de acuerdo a la formación profesional dual, misma que se aplica dentro de la academia como dentro de la empresa donde se estarían realizando las prácticas pre profesionales, con la ayuda de los resultados a obtener se podrían confirmar las hipótesis planteadas.

**Conclusión:** Dentro de la sociedad resulta de manera beneficiosa la aplicación de la formación profesional dual, debido a que dependiendo del desempeño o desarrollo profesional constante de los individuos, se pueden lograr cumplir los objetivos personales ante las demandas empresariales y muchas veces comunitarias, las empresas por lo general buscan personal capacitado para áreas específicas, es por ello, que la formación profesional dual brinda las oportunidades de formación tanto académicas como profesionales, al aplicar directamente el conocimiento que se está adquiriendo.

**Artículo científico #4**

**Año:** 2014

**Autor:** Olga Gloria Barbón Pérez, Julia Añorga Morales y Carlos Luis López Granda

**Tema:** Formación permanente, superación profesional y profesionalización pedagógica. Tres procesos de carácter continuo y necesario impacto social

**Problema:** No es solo local que muchas veces se tiende a buscar la formación profesional adecuada, e diversas áreas de conocimiento y carácter científico surgen estas autoexigencias, las cuales retumban en los oídos de quienes la viven como una demanda de carácter social para continuar mejorando en lo que el individuo ya sabe, muchas veces generando observaciones de carácter específico como suelen las capacidades diferenciales de los diversos profesionales, esto genera en la comunidad profesional el cuestionamiento sobre las propias capacidades y lo que se espera de cada profesional, por lo que surge la necesidad de aclarar la situación: ¿es necesario la permanente formación académica para demostrar la formación profesional?

**Objetivo:** Describir los aspectos necesarios de la población para definir la formación profesional.

Identificar la necesidad de la formación permanente de los profesionales.

Generar componentes de superación profesional como activador de la formación profesional.

**Metodología:** Barbón et al (2014) sostienen que existe una muy delgada línea entre lo que es la formación permanente y la superación profesional, identificando en esta relación un componente de formación académica, ya que el objetivo seguiría siendo el mismo, la formación profesional, debido a que la comunidad científica exige un constante cambio al respecto de formación académica es que con el tiempo la

terminología de excelencia académica a evolucionado por una búsqueda de la formación profesional, ya no se habla de perfección, dado que la información continua surgiendo, volviendo imposible aquella proeza, sin embargo, no descarta que los niveles de formación lleguen a ser muy elevados, incrementando los niveles de exigencia individual, mismos que generan un deseo de superación a nivel colectivo. Por este motivo la presente investigación busca mediante actitudes cualitativas determinar la existencia de estos rastros y con ellos poder describir lo más cercano posible los fenómenos que encierran este mecanismo de la constante búsqueda de formación académica como influencia en la formación profesional individual y colectiva, identificando la necesidad de formación permanente en los profesionales que buscan destacar a nivel social y de esa manera generar activadores de superación profesional para que sirvan de pauta en la formación profesional individual lo que a su vez generaría la motivación para la formación profesional colectiva.

**Conclusión:** Se vuelve importante las evidencias de la profesionalización ante la superación profesional y la formación permanente, no cabe duda que ambos son procesos continuos con relevante impacto social y no solo de carácter individual, lo cual genera ese pseudo perfeccionamiento profesional de modo que la competencia limpia obliga a los demás profesionales a seguir formándose académicamente para siempre estar actualizados en sus profesiones, debido a ello, se vuelve importante incentivar a la academia en la constante formación de sus profesionales para de ese modo generar los conocimientos necesarios en base a las necesidades sociales, tomando en cuenta la formación como punto de partida en el desenvolvimiento profesional que con el debido conocimiento se convierte en un referente interpersonal.

**Artículo científico #5****Año:** 2013**Autor:** Imbernon Muñoz Francesc y Cantos Herrera Pedro José**Tema:** La formación constnate y el desarrollo profesional del profesorado en España y Latinoamérica.

**Problema:** Una situación muy común en el desarrollo profesional del cuerpo docente es la falta de análisis de la misma profesión, siendo que se necesita de ellos para poder generar formación profesional, el desarrollo profesional está ligado indirectamente con el desarrollo personal, por lo que los docentes se mueven en la tendencia de mejorar ellos mismos para mejorar académicamente y viceversa, cabe destacar que la interacción de diferentes contextos como lo son los que brindan España y Latinoamérica, sesgan un poco el desarrollo profesional en la formación profesional.

**Objetivo:** Describir la formación permanente en los docentes

Identificar los niveles de formación profesional en docentes a nivel local

Generar estrategias de información que determinen los niveles de formación profesional de los docentes en instituciones de España y Latinoamérica.

**Metodología:** Imbernon y Cantos (2013) manifiestan la complejidad y a la vez lo difícil que es expresar a España Y Latam en la misma oración sin generar algún tipo de impacto, ya que para muchos son dos localidades totalmente diferentes, sin embargo, la presente investigación se toma el atrevimiento de volverlos un solo conjunto y hablar al respecto de las perspectivas obtenidas, se destacan países de Latinoamérica que comparten un sistema educativo similar al de España, por lo que no se está cometiendo ninguna falacia al hablar de manera general, las reformas educativas actualmente ayudan para una educación de calidad. La metodología actual utiliza la correlación como herramienta específica para determinar los niveles socioeducativos en la

formación profesional, siendo un punto de partida específico que se busca mediante los resultados y determinar los parecidos y diferencias entre ambos métodos de educación.

**Conclusión:** Finalmente se obtienen diferencias significativas en cuanto al financiamiento académico de estos países, siendo que en España se prioriza una educación de calidad para una correcta formación profesional, fomentando principalmente la formación constante del docente quien será el encargado de formar a los futuros profesionales. Todo debido a políticas de educación que por las condiciones contextuales tienden a ser referentes los países europeos para la aplicación en países latinoamericanos, siendo los países europeos los que llevan la delantera en reformas académicas.

**Libro #1****Año:** 2001**Autor:** Arnold Rolf**Tema:** Formación profesional. Nuevas tendencias y perspectivas.

**Problema:** ¿Por qué y para qué necesitan las sociedades modernas la pedagogía de formación técnico-profesional?

**Objetivo:** Actualmente se considera a la formación profesional como un elemento que hace parte del desarrollo social de una comunidad, lo que mantiene la metodología a tratar, siendo que, para el desarrollo de la capacidad social, se debe tener en cuenta el desempeño social, teniendo a consideración que el desarrollo profesional no se puede considerar para toda la vida, ya que existen diversos niveles de formación, que debido a la constante evolución de los sistemas informáticos, se vuelve insuficiente el conocimiento adquirido. Se busca de ese modo la adquisición de información pedagógica suficiente para seguir formando a los individuos de la sociedad.

**Metodología:** Según Rolf (2001) mantiene una perspectiva optimista ante la globalidad, mencionando que la formación profesional no queda exclusivamente para la juventud, por lo que motiva que sea una aplicación que considere a todos los profesionales, invitando a la generación o amalgama de los conocimientos nuevos con sus conocimientos adquiridos y conocimiento empírico, lo que evitaría el estancamiento de profesionales que se niegan a innovar en las nuevas tendencias informativas, motiva del mismo modo que las anteriores generaciones se formen en los nuevos conocimientos para volverse proveedores de información, generando nuevos contenidos compartidos a las nuevas generaciones, quienes podrían tomar esas experiencias como alternativas de la adaptación sociocultural



**Conclusión:** Indiscutiblemente se recomienda dar inicio por el mismo individuo, una evaluación del propio conocimiento y determinar si aquello es suficiente, obviamente no será suficiente, y en base a las debilidades que tenga la persona, logrará fortalecer esas áreas en nuevos conocimientos adaptados a la cultura y a la sociedad, con los resultados obtenidos de la evaluación personal se tiende a organizar los conocimientos necesarios para poder desenvolverse en los conocimientos necesarios para el individuo y la sociedad.

## **Libro #2**

**Año:** 2006

**Autor:** Lina Escalona Ríos

**Tema:** Formación profesional constante y mercado laboral: vía real hacia la certificación del bibliotecólogo.

**Problema:** ¿De qué forma se vincula el mercado de trabajo del bibliotecólogo con la formación profesional que se proporciona en las instituciones de educación superior?

**Objetivo:** Mediante la búsqueda de información respectiva en cuando a la literatura y orden documentario se busca generar a los estudiantes el respectivo conocimiento o información de manera bibliográfica, misma que serviría de mucha importancia al momento de generar un criterio propio con el objetivo de generar sistemas de almacenamiento de información personalizado, para que los conocimientos no solo queden en un lugar específico, sino que se compartan con personas que coincidan con los gustos de información necesaria. Se busca así estudiar el modo en el que se representa o se almacenan los recursos informáticos en documentos, mismos que pueden pasar a diferentes estilos. Se espera lograr administrar los sistemas de

almacenamiento que vayan surgiendo con sus respectivos sistemas de documentación para el adecuado compartir con los demás.

**Metodología:** Escalona (2006) afirma que para un mejor desempeño en la búsqueda de la corroboración de hipótesis se realizó la presente investigación desde una perspectiva transversal, confirmatorio y de campo, siendo de esta manera que a través del tiempo siguiendo un grupo focal, es así que de este modo por estudio correlacional se logra confirmar la relación existente entre las variables del presente estudio siendo finalmente el estudio de los resultados obtenidos.

**Conclusión:** Cabe destacar que de acuerdo a los resultados que se obtuvieron que la mayoría de personas bibliotecarias cuentan con una específica licenciatura, siendo que su mercado laboral se encuentre dentro de las instituciones de educación superior, cumpliendo de ese modo los criterios de búsqueda del presente estudio. Generando así la relación existente entre la institución que ofrece la oportunidad de desenvolvimiento en la formación profesional constnate y los profesionales que prestan sus servicios de bibliotecarios con su respectiva licenciatura.

## **Bases teóricas**

### **Formación constante según Climent (1997)**

Según Climent (1997) la formación constante es de gran importancia por el desenvolvimiento personal del individuo, y genera una perspectiva a la objetividad al momento de formar parte de recursos humanos, seleccionando a las personas más idóneas para ciertos cargos en el sector público o privado.

Se destaca que, en el desarrollo económico, la selección de personal idóneo con respecto a la formación constante y profesional sería lo ideal para la generación de buen capital, por lo que mantiene que ha mayor sea la formación profesional, mayor será la productividad.

### **Formación constante según Nieves Achón (1999)**

Nieves (1999) sostiene que, en los establecimientos donde se ha brindado empleo y que llevan una organización adecuada mediante la disciplina generan una buena contribución en la estructura interna de las organizaciones, por lo que manifiesta la necesidad de una estructura multidisciplinaria dentro de los establecimientos, generando propuestas en donde la capacitación del personal sea constante para que esa formación se refleje como producción, estos aspectos incluyen propuestas con el objetivo de brindar apoyo informativo en la formación individual y profesional ante la productividad.

### **Formación constante según Biggs (1998)**

Por su lado Biggs (1998) mantiene que, las personas deben ser entidades en constante búsqueda de información, motiva por lo tanto a la movilización del individuo a la búsqueda del conocimiento mediante el aprendizaje, y no solo quedando como un sujeto que busca aprender, sino que colocándose como un aprendiz, siendo este el clímax para la formación individual y constante, por lo que se puede aplicar en igual medida en la formación profesional, siendo que esta última no excluye la posibilidad de

colocar al profesional como un aprendiz para poder desempeñar de mejor manera un cargo a futuro promoviendo la formación permanente en las personas.

### **Formación constante según Tünnermann (2003)**

Tünnermann (2003) asegura que, desde el año 2000, lo ideal en los individuos que se forman profesionalmente es la renovación de conocimientos, no estancarse en los saberes obtenidos y quedarse solo con aquello, evitar ser inflexibles, brindando la oportunidad de adaptar nueva información al medio donde el profesional se desenvuelve, desarrollando de ese modo la capacidad de flexibilidad y así poder adoptar conocimientos que en un principio se evitaban, es por ello que Tünnermann reafirma que el aprendizaje nunca termina (1999). Lo que finalmente el propio profesional notará, por lo que no será necesario que una institución lo motive a buscar renovar sus conocimientos, esa motivación llegará sola, generando de manera personal la formación constante.

### **Productividad según Adam Smith (1776)**

La producción se traduce como una combinación de situaciones en la que un recurso se vuelve un producto y se genera en masa para el consumo, Smith (1776) menciona que, para poder generar ventas, es necesario fijar la atención en un producto, desde esa idea básica se asocia la productividad con la fabricación, sin embargo, afirma que al hablar de producción se tiende a referir desde la materia prima, hasta las manos que se utilizan para dar forma a un material, generando otra asociación, trabajo productivo a generación de servicios

Smith (1776) también afirma que si nos planteamos en un mundo ideal donde los bienes y servicios están en pro de generar para sí mismos, se deja de lado el pensamiento a futuro, y se tenderá a aprovechar solo el momento en el que se obtienen ganancias, dejando de lado la posibilidad de generar un monto destinado a cumplir con

las exigencias a futuro, es decir que si la productividad se centra en solo cumplir con los objetivos para mantener a flote un sistema, ya sea empresarial o personal, se está cometiendo un error grave al no prever situaciones calamitosas que obliguen a refinanciar los objetivos, es en base a esto, que se pretende dirigir fondos no solo dentro del sistema, sino que es ideal distribuir fondos a otros sistemas donde exista una convivencia, protegiendo la productividad al mismo tiempo.

### **Productividad según Peter Drucker (1999)**

“La productividad del trabajador del conocimiento es el mayor de los desafíos del siglo XXI. En los países desarrollados, es el primer requisito para su supervivencia. De ninguna otra forma pueden los países desarrollados esperar mantenerse y mucho menos mantener su liderazgo y sus estándares de vida.” Peter Drucker – 1999

Drucker (1999) aseguraba que, se volvía totalmente necesario la autogestión, la participación activa de los miembros de una empresa conjuntándolos como una familia se volvía una necesidad para general mejor ambiente ante la productividad, mantenía la idea de que con el aumento de la calidad de vida, la esperanza de vida también se alargaba, por lo que se volvía necesario tomar consciencia del estado personal y dónde pertenece cada individuo que forma parte de un sistema, teniendo en cuenta nuestro valor y fortaleza ante determinadas situaciones, de esta manera mediante motivación experimentar mejorías en cuanto al desenvolvimiento personal en un sistema.

Drucker (1999) agrega que, al ser humano tener conocimiento de su valor como miembro activo de un sistema, se vuelve indispensable por su propio conocimiento, es por ello que determinó seis factores indispensables para el conocimiento de la productividad en el individuo:

1. El trabajador del conocimiento debe ser capaz de responder a la pregunta: “¿Cuál es la tarea?”
2. Debe ser responsable de su trabajo. Eso significa que tiene que gestionarse a sí mismo.
3. La innovación continua es parte del trabajo.
4. El aprendizaje continuo es parte del trabajo, como también lo es enseñar.
5. La productividad no es una cuestión de cantidad de resultados. La calidad es, al menos, igual de importante.
6. El trabajador del conocimiento ha de querer trabajar para una determinada organización y, para ello, la organización debe considerar que el trabajador es un activo, no un coste.

## **Marco conceptual**

### **1 Impacto**

Según Tognola (2020) impacto es la parte que llama la atención en un enunciado o presentación, esto debido a un grupo de actividades realizadas con el fin de generar un enfoque para sí mismo por lo que también se tienen estrategias para incrementar los llamados de atención, un impacto se vuelve complicado de medir en base numérica, por lo se vuelve necesario realizar un acercamiento específico y a la vez individualizado para conocer en qué medida el impacto llegó a un grupo focal.

### **2 Formación**

García (1985) habló sobre el término “formación” refiriéndose que, desde la perspectiva pedagógica, el término era reciente, mientras que, desde la etimología, contaba con otra adaptación teniendo a consideración la palabra “forma” como componente de generación de búsqueda de objetivación de un objeto, por lo que etimológicamente el término “formación” es la objetivación de la información.

### **3 Profesional**

Según Valenzuela (2022) ser profesional no depende netamente de la información que se obtiene del crecimiento académico, sino que se refiere a las experiencias vividas en el desenvolvimiento con la profesión, por lo que se alcanza con el pasar del tiempo, por lo que deja de lado las expectativas que se mantienen dentro de cualquier institución. Reforzando la parte empírica unida con la parte académica.

### **4 Constancia**

Según López et al (2020) consideran que la constancia es la fuerza fundamental que tienen los individuos para continuar con una labor a pesar de ser dificultosa, por lo que se vuelve la capacidad de persistir en una tarea sin desistir hasta culminar la misma.

### **5 Productividad**

Sevilla (2016) afirma que la productividad es una medida, la cual determina o calcula lo que se ha generado en una institución o empresa, es decir, es la cantidad en alza o baja que sirve de indicativo del éxito o fracaso de una empresa. También se puede medir en base al esfuerzo o capacidad de generar de un trabajador dentro de una empresa. Manifiesta también que la productividad mide la eficacia de la empresa en la optimización de recursos para generar el mejor desempeño o ganancia disponible.

### **6 unidad**

La revista Redacción (2021) indica que la Unidad, tiene una característica positiva al referirse como una manifestación de conjunto en un respectivo momento o situación, ya que la unidad hace referencia a la calidez que se brinda un grupo objetivo que se mantiene ordenado y en un mismo espacio, generando trabajo conjunto que beneficia a todo el sistema. Se da de referencia un sistema de engranaje, en donde cada miembro es un representante adecuado para el funcionamiento del sistema, siendo así que la unidad es lo que fortalece al grupo, buscando el beneficio común y no individual.

## **7 calidad**

Según Deming (1988) los componentes indispensables al referirse a calidad con la confiabilidad del producto y consistencia a través del tiempo, siempre y cuando el valor sea adecuado para el costo de producción, aun así, no deja de lado la capacidad de adaptación según el mercado actual. Por lo que se refiere como calidad al continuo proceso de mejoramiento de un producto o servicio.

## **8 servicio**

Según Krugman (1997) la producción de bienes no materiales sería una pauta para referirse a los servicios, mismos que tienen la cualidad de ser inmateriales, por lo que su característica viene siendo brindada de la calidad humana, es decir, para considerar servicio a una acción, debe existir un componente humano en el proceso de búsqueda de adquisición de una actividad a cambio de un valor. Cabe destacar que ciertos servicios están controlados por diversos sectores, por lo que se catalogan como servicios en diferentes niveles y a la vez manejándose en sectores públicos y privados.

## **9 esfuerzo**

Desde la perspectiva de Álvarez y Martínez (2008) se considera como un valor humano al esfuerzo, siendo este de carácter entrenable, por lo que no es una característica que se obtenga dentro del hogar, sino que se tiene que pulir, por lo que es necesario entrenar para fortalecerla. El esfuerzo es la característica humana que se tiene al darle valor subjetivo a una acción u objeto por el cual se destina una parte de energía en la obtención, para fortalecer el esfuerzo se necesitan generar hábitos que brinden las oportunidades necesarias para desarrollar los objetivos que el individuo quiere lograr.



## **10 atención**

Según Silva (2020) la atención no es más que otra manera de llamar al servicio al cliente, en el cual se utiliza como una herramienta de marketing, misma que debe sus actividades a la organización en el punto de encuentro con los clientes, por lo tanto, la atención es esa capacidad que desarrollan las personas para brindar mejor calidad de servicio a los individuos que lo soliciten. La atención busca generar la sensación de bienestar en las personas objetivos que buscan ya sea un bien o servicio, las personas encargadas de brindar atención cuentan con formación para ser adecuados al momento de estar frente a un cliente.

## Capítulo III

### Diagnóstico o Estudio de Campo

#### Análisis e Interpretación de la Información Obtenida de la Encuesta

##### Pregunta #1

**Tabla 3**

*¿Los espacios con los que cuenta la unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta son adecuados para ofrecer un buen servicio?*

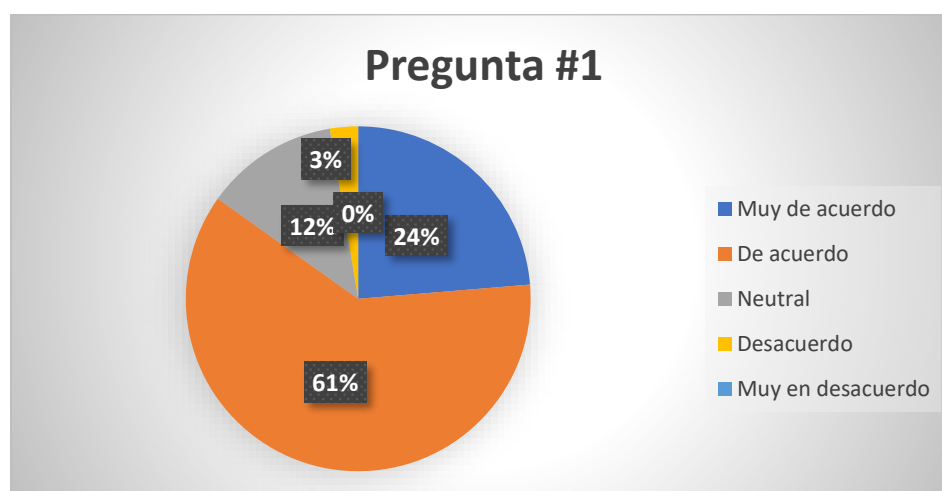
Variables	Personas	Porcentaje
Muy de acuerdo	36	24%
De acuerdo	93	61%
Neutral	19	12%
Desacuerdo	4	3%
Muy en desacuerdo	0	0%
<b>Total</b>	<b>152</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a la unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta.

**Elaborado por:** Melanie Palma.

**Gráfico 1**

*¿Los espacios con los que cuenta la unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta son adecuados para ofrecer un buen servicio?*



**Elaborado por:** Melanie Palma

**Análisis:** El 61% respondió con la mayor participación en “De acuerdo”, seguido muy de cerca con el 24% representando el “Muy de acuerdo”, a continuación, se manifestó el 12 % con la característica “neutral”, se destaca que el 3% mencionó estar “desacuerdo”, finalmente el 0% representado por el “muy en desacuerdo” indicando que la mayoría considera adecuado los espacios que ofrece la institución municipal. Tomando en cuenta esta estadística se logra determinar mediante los participantes las características de formación profesional.

### **Pregunta #2**

**Tabla 4**

*¿Los bienes con los que cuenta la unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta ayudan a mejorar la productividad de su personal?*

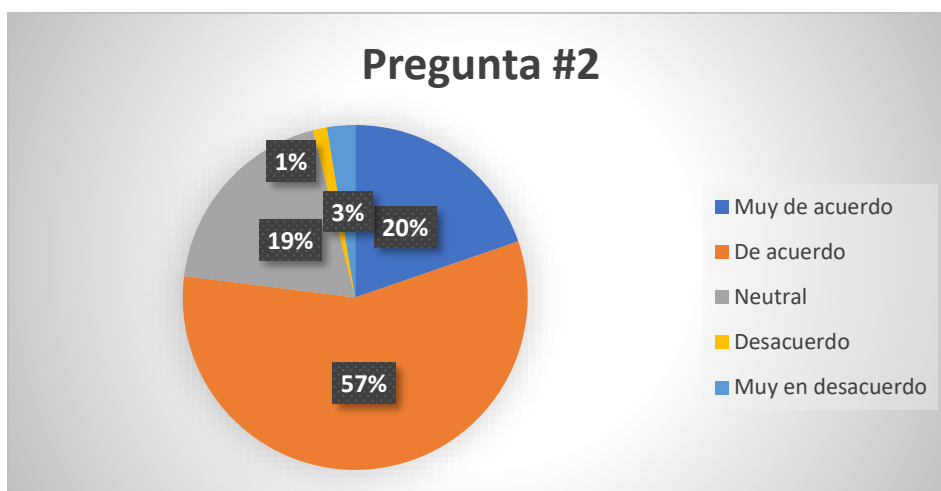
<b>Variables</b>	<b>Personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy de acuerdo	30	20%
De acuerdo	87	57%
Neutral	29	19%
Desacuerdo	2	1%
Muy en desacuerdo	4	3%
<b>Total</b>	<b>152</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a la unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta.

**Elaborado por:** Melanie Palma.

### **Gráfico 2**

*¿Los bienes con los que cuenta la unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta ayudan a mejorar la productividad de su personal?*



**Elaborado por:** Melanie Palma

**Análisis:** El 57% respondió con la mayor participación en “De acuerdo”, seguido muy de cerca con el 20% representando el “Muy de acuerdo”, a continuación, se manifestó el 19% con la característica “Neutral”, se destaca que el 3% mencionó que están “Muy en desacuerdo”, finalmente el 1% representado por el “Desacuerdo” indicando que la mayoría de empleados manifiestan que los bienes con los que cuenta la municipalidad son de aporte positivo para la formación profesional. Tomando en cuenta esta estadística se logra determinar mediante los participantes las características de formación profesional.

### **Pregunta #3**

**Tabla 5**

*¿Considera que los recursos empleados de manera individual ayudan en aumentar la productividad en unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta?*

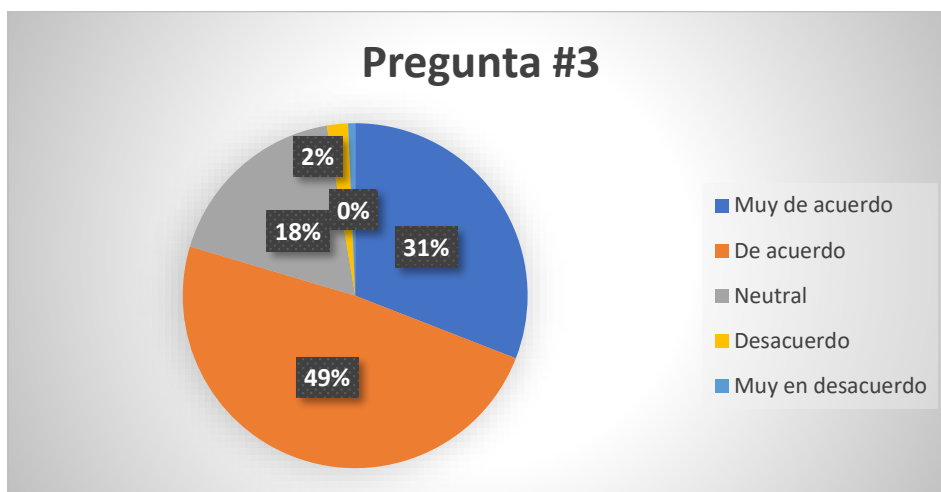
Variables	Personas	Porcentaje
Muy de acuerdo	47	31%
De acuerdo	74	49%
Neutral	27	18%
Desacuerdo	3	2%

Muy en desacuerdo	1	0%
<b>Total</b>	<b>152</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a la unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta.  
**Elaborado por:** Melanie Palma.

### Gráfico 3

*¿Considera que los recursos empleados de manera individual ayudan en aumentar la productividad en unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta?*



**Elaborado por:** Melanie Palma

**Análisis:** El 49% respondió con la mayor participación en “De acuerdo”, seguido muy de cerca con el 31% representando el “Muy de acuerdo”, a continuación, se manifestó el 18% con la característica “Neutral”, se destaca que el 2% mencionó estar en “Desacuerdo”, finalmente el 0% representado por el “Muy desacuerdo” indicando que gran parte de los participantes del estudio coinciden en que el desarrollo individual en la utilización de recursos potencia su productividad. Tomando en cuenta esta estadística se logra determinar mediante los participantes las características de formación profesional.

**Pregunta #4****Tabla 6**

*¿Considera que la productividad de sus colegas es un reflejo de su propia formación profesional?*

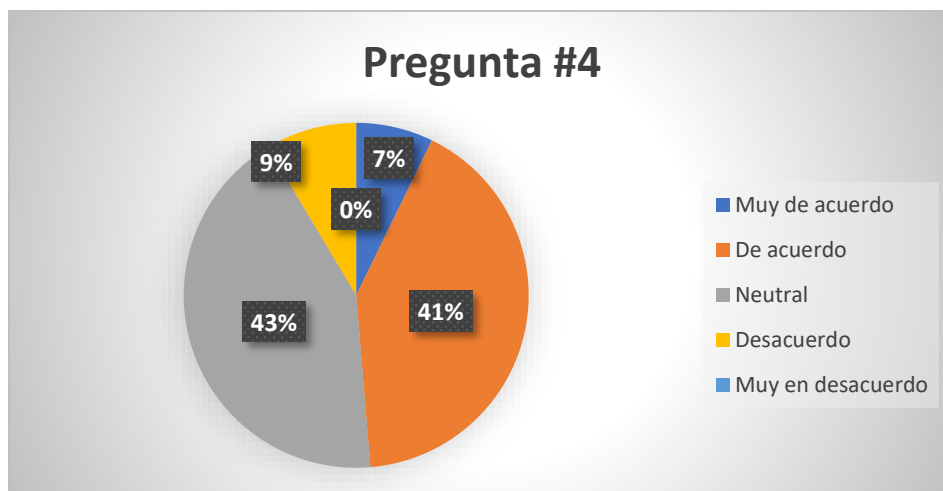
Variables	Personas	Porcentaje
Muy de acuerdo	11	7%
De acuerdo	63	41%
Neutral	65	43%
Desacuerdo	13	9%
Muy en desacuerdo	0	0%
<b>Total</b>	<b>152</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a la unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta.

**Elaborado por:** Melanie Palma.

**Gráfico 4**

*¿Considera que la productividad de sus colegas es un reflejo de su propia formación profesional?*



**Elaborado por:** Melanie Palma

**Análisis:** El 43% respondió con la mayor participación en “Neutral”, seguido muy de cerca con el 41% representando el “De acuerdo”, a continuación, se manifestó el 9% con la característica “Desacuerdo”, se destaca que el 7% mencionó estar “Muy de acuerdo”, finalmente el 0% representado por el “Muy desacuerdo” indicando que la mayoría de los participantes mantienen un criterio neutral ante la productividad de los

colegas como parte de la formación constante. Tomando en cuenta esta estadística se logra determinar mediante los participantes las características de formación profesional.

### **Pregunta #5**

**Tabla 7**

*¿Las técnicas aplicadas por la unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta están acorde a la formación empresarial?*

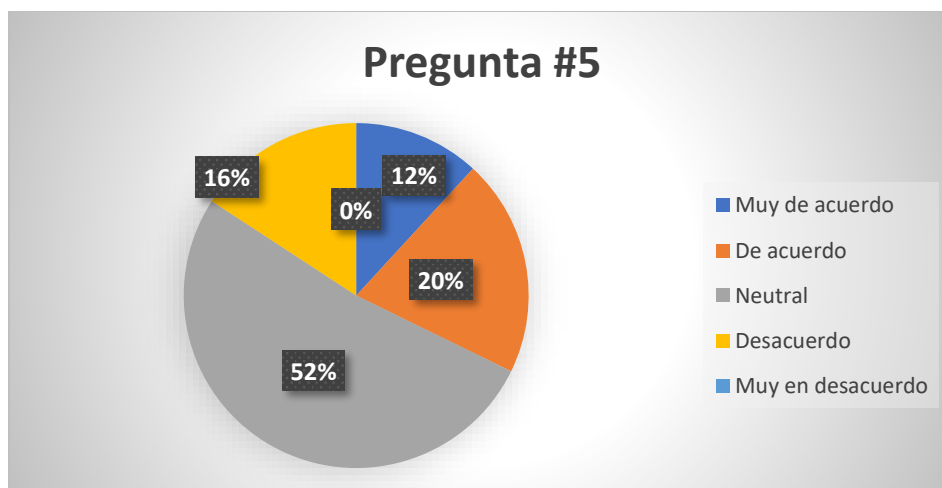
<b>Variables</b>	<b>Personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy de acuerdo	18	12%
De acuerdo	31	20%
Neutral	79	52%
Desacuerdo	24	16%
Muy en desacuerdo	0	0%
<b>Total</b>	<b>152</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a la unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta.

**Elaborado por:** Melanie Palma.

**Gráfico 5**

*¿Las técnicas aplicadas por la unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta están acorde a la formación empresarial?*



**Elaborado por:** Melanie Palma

**Análisis:** El 52% respondió con la mayor participación en “Neutral”, seguido muy de cerca con el 20% representando el “De acuerdo”, a continuación, se manifestó

el 16% con la característica “Desacuerdo”, se destaca que el 12% mencionó estar “Muy de acuerdo”, finalmente el 0% representado por el “Muy en desacuerdo” indicando que la mayoría de los participantes mantienen una postura neutral al referirse a técnicas o políticas aplicadas por la municipalidad como referente ante la formación empresarial. Tomando en cuenta esta estadística se logra determinar mediante los participantes las características de formación profesional.

### **Pregunta #6**

**Tabla 8**

*¿Considera que la formación intelectual aporta a la formación profesional y consiguiente desarrollo de la productividad?*

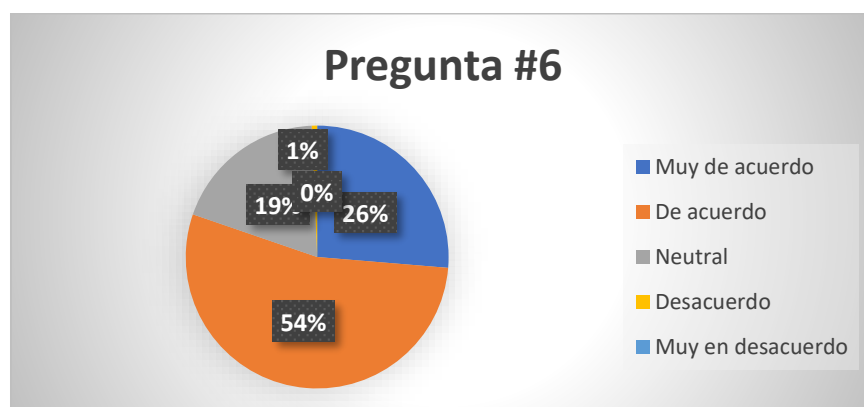
Variables	Personas	Porcentaje
Muy de acuerdo	40	26%
De acuerdo	82	54%
Neutral	29	19%
Desacuerdo	1	1%
Muy en desacuerdo	0	0%
<b>Total</b>	<b>152</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a la unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta.

**Elaborado por:** Melanie Palma.

### **Gráfico 6**

*¿Considera que la formación intelectual aporta a la formación profesional y consiguiente desarrollo de la productividad?*





**Elaborado por:** Melanie Palma

**Análisis:** El 54% respondió con la mayor participación en “De acuerdo”, seguido muy de cerca con el 26% representando el “Muy de acuerdo”, a continuación, se manifestó el 19% con la característica “Neutral”, se destaca que el 1% mencionó estar “Desacuerdo”, finalmente el 0% representado por el “Muy en desacuerdo” indicando claramente que la formación intelectual es una prioridad individual para la formación profesional y reflejarlo en la productividad. Tomando en cuenta esta estadística se logra determinar mediante los participantes las características de formación profesional.

**Pregunta #7**

**Tabla 9**

*¿Considera que el desarrollo de habilidades aporte al desarrollo de la productividad?*

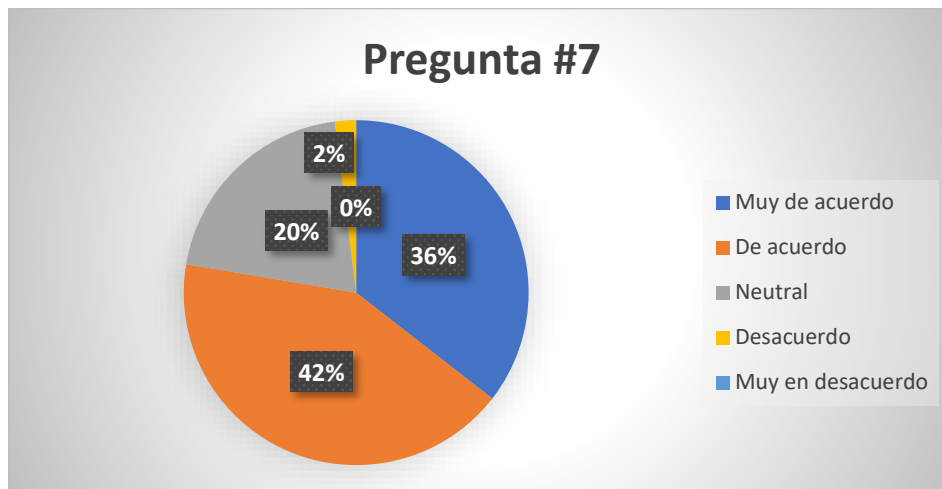
Variables	Personas	Porcentaje
Muy de acuerdo	54	36%
De acuerdo	64	42%
Neutral	31	20%
Desacuerdo	3	2%
Muy en desacuerdo	0	%
<b>Total</b>	<b>152</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a la unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta.

**Elaborado por:** Melanie Palma.

### Gráfico 7

¿Considera que el desarrollo de habilidades aporte al desarrollo de la productividad?



**Elaborado por:** Melanie Palma

**Análisis:** El 42% respondió con la mayor participación en “De acuerdo”, seguido muy de cerca con el 36% representando el “Muy de acuerdo”, a continuación, se manifestó el 20% con la característica “Neutral”, se destaca que el 2% mencionó estar “Desacuerdo”, finalmente el 0% representado por el “Muy en desacuerdo” indicando así que la mayoría de participantes consideran importante desarrollar habilidades individuales para desarrollar la productividad. Tomando en cuenta esta estadística se logra determinar mediante los participantes las características de formación profesional.

### Pregunta #8

**Tabla 10**

¿La formación profesional es necesaria para mejorar la calidad de atención?

Variables	Personas	Porcentaje
Muy de acuerdo	53	35%
De acuerdo	86	56%
Neutral	12	8%
Desacuerdo	1	1%

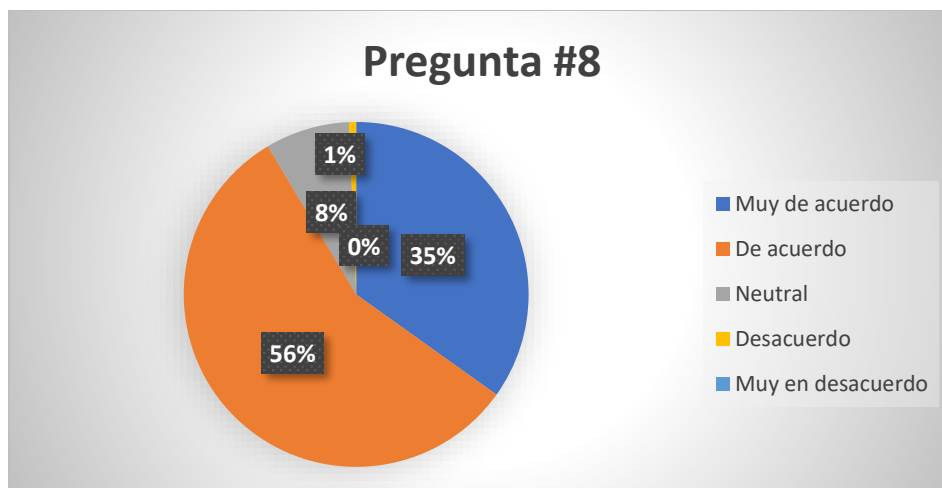
Muy en desacuerdo	0	0%
<b>Total</b>	<b>152</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a la unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta.

**Elaborado por:** Melanie Palma.

### Gráfico 8

*¿La formación profesional es necesaria para mejorar la calidad de atención?*



**Elaborado por:** Melanie Palma

**Análisis:** El 56% respondió con la mayor participación en “De acuerdo”, seguido muy de cerca con el 35% representando el “Muy de acuerdo”, a continuación, se manifestó el 8% con la característica “Neutral”, se destaca que el 1% mencionó “Desacuerdo”, finalmente el 0% representado por el “Muy desacuerdo” indicando que la mayoría coincide en que, para una mejor atención a las personas, se necesita de una correcta formación profesional. Tomando en cuenta esta estadística se logra determinar mediante los participantes las características de formación profesional.

### Pregunta #9

**Tabla 11**

*¿Considera que la formación constante es de importancia en la productividad?*

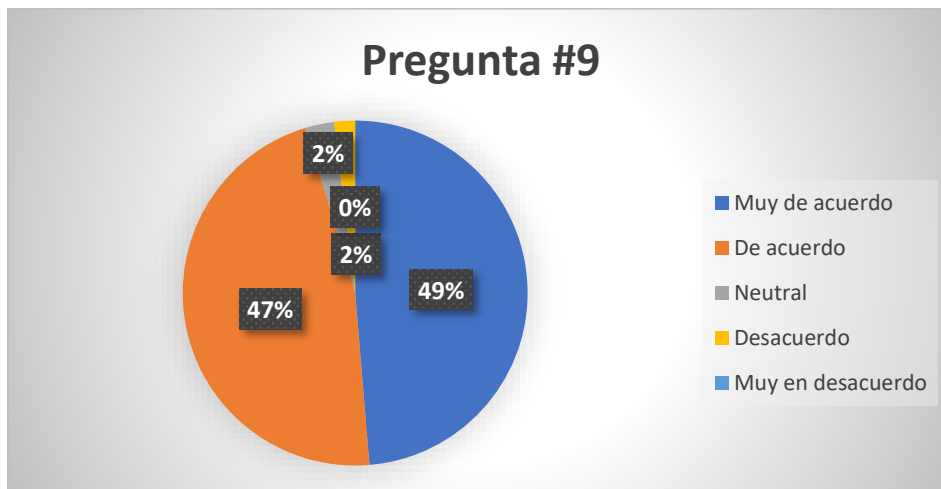
Variables	Personas	Porcentaje
Muy de acuerdo	74	49%
De acuerdo	71	47%

Neutral	4	2%
Desacuerdo	3	2%
Muy en desacuerdo	0	0%
<b>Total</b>	<b>152</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a la unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta.  
**Elaborado por:** Melanie Palma.

### Gráfico 9

¿Considera que la formación constante es de importancia en la productividad?



**Elaborado por:** Melanie Palma

**Análisis:** El 49% respondió con la mayor participación en “Muy de acuerdo”, seguido muy de cerca con el 47% representando el “De acuerdo”, a continuación, se manifestó el 2% con la característica “Neutral”, se destaca que de igual manera el 2% mencionó estar “Desacuerdo”, finalmente el 0% representado por el “Muy en desacuerdo” indicando una aplastante idea compartida sobre que para desarrollar la productividad es importante estar formado profesionalmente. Tomando en cuenta esta estadística se logra determinar mediante los participantes las características de formación profesional.

**Pregunta #10****Tabla 12**

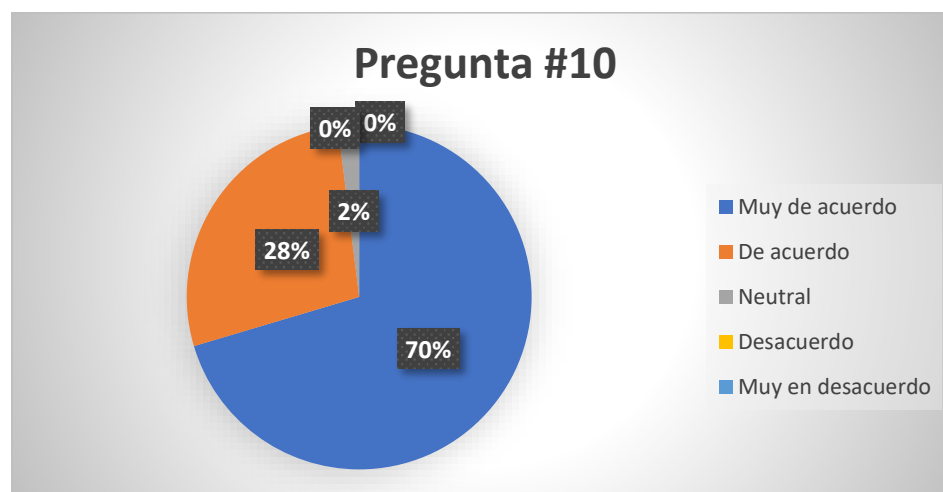
*¿Considera necesario que unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta brinde las facilidades para la continua formación profesional?*

Variables	Personas	Porcentaje
Muy de acuerdo	107	70%
De acuerdo	42	28%
Neutral	3	2%
Desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
<b>Total</b>	<b>152</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a la unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta.  
**Elaborado por:** Melanie Palma.

**Gráfico 10**

*¿Considera necesario que unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta brinde las facilidades para la continua formación profesional?*



**Elaborado por:** Melanie Palma

**Análisis:** El 70% respondió con la mayor participación en “Muy de acuerdo”, seguido muy de cerca con el 28% representando el “De acuerdo”, a continuación, se manifestó el 2% con la característica “Neutral”, Mientras que, la característica “Desacuerdo y “Muy en desacuerdo” fueron representadas con el 0% cada una,

indicando que la mayoría de los participantes están de acuerdo en que la municipalidad motive a la constante formación profesional. Tomando en cuenta esta estadística se logra determinar mediante los participantes las características de formación profesional.

### **Comprobación de Hipótesis**

#### ***Comprobación de Hipótesis # 1***

Considerando las partes “Muy de acuerdo” con 70% y “De acuerdo” con 28% se obtienen datos importantes indicando altos niveles de aceptación esto es referente en el cumplimiento de la hipótesis “Las técnicas de capacitaciones al personal de la unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta, contribuye al aumento de productividad.” Por lo que es evidente que la constante formación profesional del personal, influencia en la productividad de la municipalidad.

#### ***Comprobación de Hipótesis # 2***

Se destaca que la aceptación está en niveles elevados que sobrepasan el 70% por lo que es evidente que mediante los datos obtenidos en los resultados se consideran buenos los recursos que se emplean en la formación de los empleados, lo que coincide con “Los recursos empleados en la formación de empleados por la unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta, son óptimos” demostrando que a pesar de la neutralidad de algunos elementos, en la mayoría se está de acuerdo con esta característica.

#### ***Comprobación de Hipótesis # 3***

Al igual que en el apartado anterior, los resultados obtenidos en la presente investigación son de carácter favorable, superando el 70% de aceptación en cuanto a los beneficios que brinda la municipalidad con respecto a la formación empresarial y su

respectiva productividad como manifestación del apoyo institucional, es decir, que se cumple “Los bienes prestados para la formación empresarial que implementa en la unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta, contribuyen a mejorar la productividad de sus trabajadores son aceptables” en base a los datos obtenidos mediante la encuesta aplicada.

#### ***Comprobación de Hipótesis # 4***

Con datos obtenidos de los resultados que superan el 75% de aceptación se puede definir que se mantiene alto el nivel de conocimiento y habilidades para desempeñar las áreas designadas dentro de la institución, esto corrobora completamente la hipótesis de: “El conocimiento y habilidades del personal de la unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta, es alto.” Siendo que gracias a las facilidades que brinda la institución municipal, se mantiene una constante formación profesional.

#### ***Comprobación de la Hipótesis General***

En el presente análisis se logra determinar que los participantes con criterio propio determinaron en la mayoría de preguntas estar en una media de entre 48% a 96% de aceptación, indicando gran mayoría de acuerdo en las capacidades institucionales como individuales de los participantes, esto como un indicativo de la fiabilidad de los datos obtenidos, siendo una manifestación de la muestra estudiada, esto no excluye porcentajes que reflejaron rechazo, los cuales aunque en menor medida, se mantuvieron allí, son pasar del 20% por lo que la última opción que se manifestó en los participantes, es expresar la neutralidad para evitar con ello generar conflicto en sus intereses individuales como participantes del estudio. Por lo que indiscutiblemente “La formación constante en la productividad de trabajadores de la unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta, es adecuada”. Lo que se puede reflejar en los datos obtenidos

mediante los resultados de la encuesta. Esto funciona como un alto indicativo de que la formación constante ya sea individual o institucional es de gran importancia al momento de hablar de productividad en esta institución.

### **Diagnóstico Situacional**

La formación profesional es el motor motivacional o impulsor que se dedica a generar énfasis en la productividad de una empresa o institución, se basa de un factor estratégico en la individualidad de los empleados, quienes mientras estén mejor preparado profesionalmente, lograrán mejor desempeño laboral, lo que directamente se traduce como productividad. Albacete (2020) menciona que la constante búsqueda de mejorar las capacidades de una persona que ocupa un puesto laboral incentiva a los demás en realizar lo mismo, ya que muchas veces se tiende a recibir premiaciones, por lo que refiere que, a mayor formación profesional, mayor será la productividad, por lo que incentiva continuar en este constante ciclo de conocimiento.

Tomando en cuenta lo anterior, la presente investigación aborda el enfoque interno de los participantes de la investigación tomando en cuenta la formación profesional como indicativo de productividad dentro de la institución municipal. Esta investigación utilizó la escala Likert para determinar el nivel de aceptación participativa de los miembros activos del estudio. De esta manera se buscó dar respuesta a las hipótesis planteadas junto con los objetivos realizados. Debido a la gran acogida en estar de acuerdo la mayoría con los resultados es que se obtiene una perspectiva optimista al momento de referir que la formación profesional es un indicativo principal de productividad, al menos así se refleja dentro de unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta.



## CAPITULO IV

### Diseño de la Propuesta

#### **Tema**

“Plan de seguimiento institucional para consolidar la formación constate como desarrollador de la productividad en el personal de la unidad de patronato municipal y amparo social de Manta”.

Existen niveles aceptables de lo que se considera como productividad en cuando a la formación profesional, teniendo a esta última como un referente en el buen trato o servicio, la productividad no es otra cosa que la optimización de recursos para generar ganancias, mismas que pueden ser medidas económicamente, como también mediante la satisfacción individual y a quienes se le brindan servicios, es por ello que a pesar de que la aceptación en la formación constante sea de muy buen nivel, significa que se puede mantener o mejorar, pero nunca bajar el nivel de calidad, por esa misma razón se vuelve necesario mantener un plan de seguimiento que evite perder esos niveles de satisfacción.

#### ***Objetivo general***

- Mantener el nivel de formación constante para beneficio de la productividad en la unidad de patronato municipal y amparo social de Manta.

#### ***Objetivos específicos***

- Ejecutar periódicamente eventos en donde se reconozca con méritos los logros personales de los miembros de la unidad de patronato municipal y amparo social de Manta.
- Crear un plan de incentivos en base a la productividad de cada individuo.

- Diseñar un sistema de comunicación por el cual se comparta información adecuada y necesaria para la formación constante.
- Aplicar constantemente encuestas de seguimiento que brinden seguridad a la individualidad sobre su satisfacción en cuanto a formación constante.
- Evaluar constantemente las capacidades y habilidades de los participantes de la unidad de patronato municipal y amparo social de Manta.

### ***Aplicación de la propuesta***

Esta propuesta deberá ser ejecutada por el personal administrativo de la unidad de patronato municipal y amparo social de Manta con ayuda de personal capacitado en el plan de acción.

### ***Actividades***

- 1) Evento de reconocimiento por parte de los directivos de la institución municipal en el cual se premie a los individuos que hayan sobresalido en su labor y que perezcan por medio de aquello un reconocimiento, motivando no solo al individuo, sino que también a los demás compañeros de trabajo con el fin de mejorar la productividad del área premiada.
- 2) Así como se espera la realización de eventos de reconocimiento, también se espera que aquellas premiaciones se realicen de la manera más justa posible con la creación de un sistema de calificación, el cual se dedicará a medir los parámetros necesarios para que se tome en cuenta el personal que destaque según su función.
- 3) Así como existen grupos de trabajo en donde se organiza al personal para cumplir con diversas funciones dentro y fuera de la institución municipal, se recomienda el diseño de un sistema de comunicación, ya sea mediante correo institucional o medios audiovisuales que permita conocer las oportunidades

de formación constante dentro y fuera de la unidad de patronato municipal y amparo social de Manta.

- 4) Espacios establecidos directamente en la aplicación de encuestas de satisfacción para medir los niveles de los individuos y cómo poder mejorar en el desarrollo de la formación constante y su recurrente productividad.
- 5) Así como se deberán destinar espacios para las capacitaciones adecuadas y seguimiento de la satisfacción en cuanto a la formación profesional, también se espera la creación de espacios donde se evalúen constantemente al personal para que su formación profesional se mantenga actualizada con la mejor información posible siendo referente de una mejor productividad en base a sus capacidades y conocimientos.

### ***Registro***

Para un debido seguimiento del cumplimiento de las actividades programadas, los asistentes deberán registrarse mediante fotografías y/o datos personales básicos para lograr llevar un correcto seguimiento de la aplicación del plan de acción.

### ***Tiempos***

La predisposición personal será un referente importante, por lo que se designarán los tiempos apropiados para que las personas puedan acceder a todos los beneficios que presenta el plan de acción.

### ***Responsables de implementación***

#### **Responsables**

Área administrativa de la unidad de patronato municipal y amparo social de Manta y personal capacitado.

**Funciones**

**Área Administrativa:** se encargará de ejecutar los lineamientos del plan de acción, delegando personal capacitado para la ejecución de las diversas actividades con el fin de cumplir con los objetivos y mantener el nivel de satisfacción en la productividad.

**Temporalidad**

Se espera que la propuesta y su respectivo plan de acción haya sido ejecutado casi en totalidad durante el primer trimestre del 2023 llegando a la parte final con la respectiva evaluación del personal que participa en la unidad de patronato municipal y amparo social de Manta.

---

**Plan de Acción**

<b>Objetivo</b>	<b>Estrategia</b>	<b>Indicador</b>	<b>Tiempo de Duración</b>	<b>Meta</b>
Ejecutar periódicamente eventos en donde se reconozca con méritos los logros personales de los miembros de la unidad de patronato municipal y amparo social de Manta.	Incentivar al mejoramiento individual y colectivo en la formación constante para que de esa manera exista un reflejo en la productividad no solo de ciertos individuos, sino que de toda el área en general.	Formación constante	En corto y mediano plazo	Mantener y mejorar el nivel de productividad.

---

---

**Plan de Acción**


---

<b>Objetivo</b>	<b>Estrategia</b>	<b>Indicador</b>	<b>Tiempo de Duración</b>	<b>Meta</b>
Crear un plan de incentivos en base a la productividad de cada individuo.	Realizar un sistema de puntuación en el cual se midan parámetros a considerar según las funciones de las diversas áreas y con ello poder incentivar de mejor manera a los individuos que participen en la unidad de patronato municipal y amparo social de Manta.	Crecimiento productivo del área	En corto y mediano plazo	Motivar a los individuos en la formación constante para mejores logros

---

---

**Plan de Acción**

---

<b>Objetivo</b>	<b>Estrategia</b>	<b>Indicador</b>	<b>Tiempo de Duración</b>	<b>Meta</b>
Diseñar un sistema de comunicación por el cual se comparta información adecuada y necesaria para la formación constante.	Usar las herramientas digitales con las que mayor comodidad se tenga en la institución municipal, para de ese modo tener los medios deseados para facilitar el compartir información sobre capacitaciones constantes dentro y fuera de la institución municipal.	Herramientas tecnológicas	En corto plazo	Promover la formación constante

---

---

**Plan de Acción**


---

<b>Objetivo</b>	<b>Estrategia</b>	<b>Indicador</b>	<b>Tiempo de Duración</b>	<b>Meta</b>
Aplicar constantemente encuestas de seguimiento que brinden seguridad a la individualidad sobre su satisfacción en cuanto a formación constante.	Generar espacios de tiempo en los cuales se realicen actividades de seguimiento informativo sobre la constante formación, mismas actividades que se pueden realizar de manera presencial u online.	Evaluación de la formación constante	En corto y mediano plazo	Mantener los niveles productividad mediante el seguimiento de la formación constante.

---



---

<b>Objetivo</b>	<b>Estrategia</b>	<b>Indicador</b>	<b>Tiempo de Duración</b>	<b>Meta</b>
Evaluar constantemente las capacidades y habilidades de los participantes de la unidad de patronato municipal y amparo social de Manta.	Al igual que se buscan espacios tanto presenciales como en línea, se espera la realización constante de la evaluación individual del personal que labora en la unidad de patronato municipal y amparo social de Manta.	Formación constante	En corto y mediano plazo	Mantener los niveles de formación profesional para la adecuada productividad.

---

## Conclusiones y Recomendaciones

### Conclusiones

1. Al realizar con constancia eventos dirigidos en los cuales se premie o reconozca los logros de los miembros participantes de la unidad de patronato municipal y amparo social de Manta, se obtienen mejores beneficios en cuanto a la productividad como referente a la formación constante.
2. La creación de un sistema adecuado con parámetros aceptables de incentivos para los empleados de una institución se refleja como beneficioso para la productividad de cada individuo, lo que a la vez permitiría el desenvolvimiento no solo personal, sino que también del área donde se cumplan las diversas funciones.
3. Uno de los pilares fundamentales de la formación constante es la comunicación, por lo que con adecuadas herramientas informáticas se puede lograr incrementar el conocimiento de actividades con la finalidad de generar formación profesional y constante, esto como punto de partida para la productividad.
4. Un elemento de gran relevancia para la medición del progreso en cuestión de formación continua es el constante seguimiento del personal mediante la toma de opiniones al respecto, por lo que se vuelve importante la aplicación de encuestas constantes para determinar el nivel de satisfacción de los elementos dentro de las funciones a desempeñar.
5. Finalmente se espera con la ayuda de los participantes del presente programa lograr realizar adecuada evaluación de los conocimientos, habilidades y capacidades en torno a la formación constante no solo a nivel académico, sino que funja como un eje en la búsqueda de ganar experiencia de los demás colegas que puedan brindar su conocimiento como parte del crecimiento grupal.

## Recomendaciones

1. Se espera que, con la aplicación de eventos, se eleven los niveles de motivación en cuanto al grupo que labora dentro de la institución municipal, ya que, a pesar de incentivar con los méritos personales, también se espera que de vez en cuando surjan beneficios adicionales con el fin de incrementar la motivación y por consiguiente mejorar el ambiente laboral, lo que a su vez mejoraría la productividad.
2. Luego de la implementación de un sistema de incentivos mediante la calificación de parámetros preestablecidos, se espera que constantemente se realicen observaciones sobre los detalles del mismo, para que de ese modo se renueve con cada reconocimiento, evitando crear sistemas rutinarios y que el desempeño productivo disminuya.
3. Teniendo ya establecido un sistema de comunicación dedicado al compartir información con fuentes de formación constante, es recomendable que existan personas a cargo de la administración, con el objetivo de poder aprovechar todos los medios posibles de obtener dichas capacitaciones, siendo una mejor manera para mantener a todo el equipo laboral con información fresca y constante para mejorar su formación profesional.
4. Se espera que se mantenga un equipo administrativo en constante seguimiento del desempeño individual en cuanto a formación profesional y constante para medir correctamente los parámetros de la productividad, siendo importante mantener el seguimiento a la opinión de los miembros de la unidad de Patronato municipal y amparo social de Manta.
5. Finalmente se recomienda realizar seguimiento continuo al mejoramiento de habilidades y capacidades de los participantes con el fin de que su formación constante sea un reflejo profesional de su productividad.

### Referencia bibliográfica

- Albacete, A. (2020) Recursos que debemos tener en cuenta para mejorar nuestra formación y encontrar nuevas oportunidades. Archivo Plus. Álvarez, M., & Martínez, P. Á. (2008). La educación de la autoestima y la perseverancia en niños y niñas en grupos de riesgo. Revista Varela, 8(20), 1-15.
- Alonso, L., Cruz, M. & Aguilar, V. (2022). *La formación profesional de los estudiantes universitarios a través de las Aulas Invertidas*. Rev. Mendive vol.20 no.2 Pinar del Río abr.-jun. 2022 Epub 02-Jun-2022.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-76962022000200422](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-76962022000200422)
- Arana, N. y Peralta, S. (2021). *Formación profesional e inserción laboral de los estudiantes de la especialidad de Tecnología del Vestido, promoción 2012, en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle*. UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN Enrique Guzmán y Valle Lima, Perú.  
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/6158/TESIS%20-%20ARANA%20LOPEZ%20NAILEA%20JANNETTE%20-%20PERALTA%20HERVAS%20SANDRA%20-%20FATEC.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Barbón, O., Morales, J. y López, C. (2014). *Formación permanente, superación profesional y profesionalización pedagógica. Tres procesos de carácter continuo y necesario impacto social*. Rev Cuba Reumatol vol.16 no.1 La Habana ene.-abr. 2014. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1817-59962014000100012&lang=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1817-59962014000100012&lang=es)
- Biggs, J. B. (1988): “Approachcs to Learning and to Essay Writing”, en SCHMCCCK, R. S. (Ed.): Learning Straregies and Learning Styles. Nueva Cork, Plenum Press.

- Cebrián, V. (2022). *La Formación Profesional Dual en Aragón: visión empresarial del sector de atención a la dependencia*. REDIE vol.23 Ensenada 2021 Epub 07-Mar-2022. <https://doi.org/10.24320/redie.2021.23.e25.3551>
- Climent, E. (1997). *Formación profesional y desarrollo*. Departamento de geografía y ordenación del territorio. San Juan Bosco.  
[file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-FormacionProfesionalYDesarrollo-117951%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-FormacionProfesionalYDesarrollo-117951%20(1).pdf)
- Deming, William Edwards (1989). *Calidad, Productividad y Competitividad: la salida de la crisis*. Díaz de Santos. p. 412. ISBN 84-87189-22-9.
- Drucker, P. (1999). *Los desafíos de la gestión para el siglo XXI*.
- Escalona, L. (2006). *Formación profesional y mercado laboral: vía real hacia la certificación del bibliotecólogo / Lina Escalona Ríos*. — México: UNAM, Centro Universitario de Investigaciones Bibliotecológicas, 2006. 400 p. — (Sistemas Bibliotecarios de Información y Sociedad) ISBN: 970-32-3852-1  
[https://ru.iibi.unam.mx/jspui/bitstream/IIBI\\_UNAM/L92/1/formacion\\_profesional\\_mercado\\_laboral.pdf](https://ru.iibi.unam.mx/jspui/bitstream/IIBI_UNAM/L92/1/formacion_profesional_mercado_laboral.pdf)
- García Carrasco, Joaquín. 'Formación'. En *Fe cristiana y sociedad moderna*. 8. Edición española dirigida por Alfonso Álvarez Bolado y otros. España: Ediciones S. M. 1985.
- Imbernon, M. y Cantos, P. (2013). *La formación y el desarrollo profesional del profesorado en España y Latinoamérica*. Sinéctica no.41 Tlaquepaque dic. 2013.  
[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-109X2013000200010&lang=es](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-109X2013000200010&lang=es)
- Llerena, O. (2015). *EL PROCESO DE FORMACIÓN PROFESIONAL DESDE UN PUNTO DE VISTA COMPLEJO E HISTÓRICO-CULTURAL*. Universidad de

Costa Rica. Actualidades investigativas en educación.

<http://dx.doi.org/10.15517/aie.v15i3.21041>

López, J., Gracia, F. y García, M. (2020). La Capacidad de Constancia es un Componente Básico de la Competencia Afán de Logro: Orientación a Resultados en Alumnos de Educación Secundaria. Vol. 12 Núm. 1 (2012): Educación y Brecha Digital, Artículos, Páginas 38-65  
<https://doi.org/10.30827/eticanet.v12i1.16831>

NIEVES A., Zaida (1999): “*Programa para la autoeducación del desarrollo volitivo de los jóvenes en la formación profesional pedagógica*”. Tesis doctoral. UCLA, Cuba.

P. Krugman (1997), "La competitividad: una obsesión preligrosa" en El internacionalismo «moderno», p. 26.

Palop, V. (2015). *La Formación Profesional y su incidencia en el desarrollo local*. Universidad de Valencia.  
<https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/handle/10469/7615>

París, G. (2014). *Los profesionales de la Formación Profesional para el Empleo: competencias y desarrollo profesional*. Universitat de Lleida.  
<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/285529/tgpm1de4.pdf?sequenc>

Redacción. (2021). *Definición de Unidad*. conceptodefinition  
<https://conceptodefinition.de/unidad/>.

Rolf, A. *Formación profesional. Nuevas tendencias y perspectivas*. Montevideo : Cinterfor, 2001. 153 p. (Herramientas para la Transformación, 16)  
[https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/arnold.pdf](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/arnold.pdf)

Sevilla, A. (2016). Productividad. Economipedia.com.  
<https://economipedia.com/definiciones/productividad.html>

- Silva, D. (2020). ¿Qué es atención al cliente? Definición, elementos e importancia para las empresas en la actualidad. Web Content & SEO Associate, LATAM.  
<https://www.zendesk.com.mx/blog/que-es-atencion-al-cliente/>
- Smith, A. (1776). Una Investigación Sobre la Naturaleza y la Causa de La Riqueza de las Naciones.
- Tognola, J. (2020). *¿Qué es impacto?* CISAI. ITESO Universidad jesuita de Guadalajara. <https://cisai.iteso.mx/que-es-impacto/>
- Tünnermann Berheim, C. (2003). La Universidad ante los Retos del Siglo XXI. México: Universidad Autónoma de Yucatán.
- Valenzuela, E. (2022). *¿Qué significa ser profesional?*. Soluciones integradas para apoyar a llegar a la transformación digital. Guatemala, El Salvador, Honduras.
- Yauri, J. (2017). Formación profesional y el desempeño docente de la Red N° 05 del distrito de Ventanilla-Callao 2015. Escuela de postgrado universidad César Vallejo. Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe>





## Anexo B. Encuesta Online

Link de la encuesta: <https://forms.gle/ghPKgJVs7M4wxaHx9>

### Encuesta sobre formación constante

La presente encuesta es realizada con el objetivo de medir el impacto de la formación constante en la productividad de la unidad de patronato municipal y amparo social de Manta, por lo que se pide el mayor nivel de sinceridad posible.

la información que se obtenga de esta encuesta es de caracter privado, y solo será usado con fines académicos, de antemano muy agradecida.

la encuesta está distribuida en una escala linkert, en donde: 1 Muy de acuerdo, 2 De acuerdo, 3 Neutral, 4 Desacuerdo y 5 Muy en desacuerdo.

Elaborado por: Melanie Palma Huerta

**B** *I* U    

1 ¿Los espacios con los que cuenta la unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta son adecuados para ofrecer un buen servicio? \*

Muy de acuerdo      1      2      3      4      5      Muy en desacuerdo

2 ¿Los bienes con los que cuenta la unidad de Patronato Municipal y Amparo Social de Manta ayudan a mejorar la productividad de su personal? \*

Muy de acuerdo      1      2      3      4      5      Muy en desacuerdo





### Anexo C. Aplicación de encuesta

