

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, FINANCIERAS
Y ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

CARACTERIZACION DEL FINANCIAMIENTO, CAPACITACION
Y RENTABILIDAD MYPES SECTOR COMERCIO RUBRO
FERRETERIAS DISTRITO DE TUMBES, 2016.

TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL
DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:

Bach. ROVERTO CARLOS CHAVEZ APONTE

ASESOR:

LIC. ADM. CRISTIHAN SOSA ORELLANA

TUMBES – PERÚ

2016

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, FINANCIERAS
Y ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

CARACTERIZACION DEL FINANCIAMIENTO, CAPACITACION
Y RENTABILIDAD MYPES SECTOR COMERCIO RUBRO
FERRETERIAS DISTRITO DE TUMBES, 2016.

INFORME FINAL PARA OPTAR EL TITULO
DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:

Bach. ROVERTO CARLOS CHAVEZ APONTE

ASESOR:

LIC. ADM. CRISTIHAN SOSA ORELLANA

TUMBES – PERÚ

2016

JURADO CALIFICADOR DE TESIS

LIC. ADM. VÍCTOR HUGO VILELA VARGAS

PRESIDENTE

MG. VÍCTOR HELIO PATIÑO NIÑO

SECRETARIO

LIC. ADM. MARITZA CHUMACERO ANCAJIMA

MIEMBRO

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por protegerme durante todo mi camino y darme fuerzas para superar obstáculos y dificultades a lo largo de toda mi vida.

A mis padres, que con su demostración ejemplar, luchadora, me han enseñado a no desfallecer ni rendirme ante nada y siempre perseverar a través de sus sabios consejos, y gracias a ello hoy he logrado uno de mis tantos objetivos.

Gracias a todas las personas que ayudaron directa e indirectamente en la realización de este proyecto.

DEDICATORIA

Este trabajo lo dedico a mis padres,
Que a pesar de todo obstáculo siempre
Estuvieron a mi lado, por su apoyo
Incondicional, Dios por darme las
Fuerzas, para seguir Adelante
A mi esposa y mis hijos que son mi
motor y motivo para seguir
desarrollándome profesionalmente.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado **CARACTERIZACION DEL FINANCIAMIENTO, CAPACITACION Y RENTABILIDAD MYPES SECTOR COMERCIO RUBRO FERRETERIAS DISTRITO DE TUMBES, 2016**, tuvo como problema general ¿Cuáles son las principales características del financiamiento, capacitación y rentabilidad de las Mypes sector comercio, rubro ferreterías del Distrito de Tumbes, 2016? El objetivo general del estudio es describir las características del financiamiento, capacitación y rentabilidad de las Mypes del sector comercio rubro ferreterías en la ciudad de Tumbes, 2016. El tipo de investigación es descriptivo y de enfoque cuantitativo, el diseño que se realizó es no experimental, con una población de 16 MYPES de la cual se escogió una muestra de 16 MYPES de una del sector comercio ferretero en la ciudad de Tumbes. Se utilizaron técnicas, encuestas e instrumentos como un Cuestionario, El tratamiento del cuestionario se ha llevado a cabo a través de métodos estadísticos.

Palabras Clave: Financiamiento, Capacitación, Mypes y Rentabilidad.

ROVERTO CARLOS CHAVEZ APONTE

SUMMARY

This research paper entitled "CHARACTERIZATION OF FUNDING, TRAINING AND PROFITABILITY MYPES SECTOR TRADE ITEM FERRETERIAS Tumbes District, 2016" had a general problem What are the main features of financing, training and profitability of MSEs sector, trade, category hardware stores District of Tumbes, 2016? The overall objective of the study is to describe the characteristics of financing, training and profitability of MSEs sector trade category hardware stores in the city of Tumbes, 2016. The research is descriptive and quantitative approach, the design was done is not experimental with a population of 16 MSBs which a sample of 16 MSBs of a ironmonger trade sector in the city of Tumbes was chosen. techniques and instruments such as surveys Questionnaire, Treatment of the questionnaire was carried out through statistical methods were used.

Keywords: Funding, Training, MSEs and profitability.

ROVERTO CARLOS CHAVEZ APONTE

CONTENIDO

Título.....	ii
Hoja de firma del jurado.....	iii
Hoja de agradecimiento y/o dedicatoria.....	iv
Resumen y abstract.....	vi
Contenido.....	viii
Índice de tablas.	x
Índice de gráficos.....	xi
I INTRODUCCIÓN	
Introducción.....	1
II REVISIÓN DE LITERATURA	
2.1.- Antecedentes.....	5
2.2.- Marco teórico y conceptual.....	16
III METODOLOGÍA	
3.1. Tipo – Nivel y diseño de la Investigación.....	68
3.2. Población y muestra.....	69
3.3. Técnicas e instrumentos.....	70
3.4. Matriz de operacionalización.....	71

IV RESULTADOS

4.1. Resultados..... 75

4.2. Análisis de resultados..... 91

V CONCLUSIONES..... 93

Referencia bibliográfica..... 94

Anexos..... 97

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	Cuál es el tipo de financiamiento de su empresa.....	75
Tabla 2	En el periodo 2016, la empresa ha solicitado algún crédito financiero.	76
Tabla 3	Fue atendido en los créditos financieros solicitados.....	77
Tabla 4	En que ha invertido el crédito otorgado.....	78
Tabla 5	Cree usted que la estrategia de inversión mejora la rentabilidad de su empresa.....	79
Tabla 6	Recurre al financiamiento informal.....	80
Tabla 7	En la formación del personal que métodos de capacitación prioriza ...	81
Tabla 8	Prioriza la capacitación de formación de equipos.....	82
Tabla 09	Para usted la capacitación es.....	83
Tabla 10	En el año 2016 ha capacitado al personal de su empresa.....	84
Tabla 11	Considera la capacitación como un proceso de motivación.....	85
Tabla 12	Que tipo de capacitación ha recibido su personal.....	86
Tabla 13	Con qué tipo de rentabilidad maneja los enfoques de su empresa.....	87
Tabla 14	Cree usted que el crédito financiero mejora la rentabilidad de la empresa.....	88
Tabla 15	Para el dinamismo de su empresa que estrategias de rentabilidad aplica.....	89
Tabla 16	En los últimos años que factores han influido más en la rentabilidad....	90

INDICE DE GRAFICOS

Grafico 1	Cuál es el tipo de financiamiento de su empresa.....	75
Grafico 2	En el periodo 2016, la empresa ha solicitado algún crédito financiero.	76
Grafico 3	Fue atendido en los créditos financieros solicitados.....	77
Grafico 4	En que ha invertido el crédito otorgado.....	78
Grafico 5	Cree usted que la estrategia de inversión mejora la rentabilidad de su empresa.....	79
Grafico 6	Recurre al financiamiento informal.....	80
Grafico 7	En la formación del personal que métodos de capacitación prioriza ...	81
Grafico 8	Prioriza la capacitación de formación de equipos.....	82
Grafico 09	Para usted la capacitación es.....	83
Grafico 10	En el año 2016 ha capacitado al personal de su empresa.....	84
Grafico 11	Considera la capacitación como un proceso de motivación.....	85
Grafico 12	Que tipo de capacitación ha recibido su personal.....	86
Grafico 13	Con que tipo de rentabilidad maneja los enfoques de su empresa.....	87
Grafico 14	Cree usted que el crédito financiero mejora la rentabilidad de la empresa.....	88
Grafico 15	Para el dinamismo de su empresa que estrategias de rentabilidad aplica.....	89
Grafico 16	En los últimos años que factores han influido más en la rentabilidad....	90

1. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación TITULADO CARACTERIZACIÓN DEL FINANCIAMIENTO, CAPACITACIÓN Y RENTABILIDAD DE MYPES SECTOR COMERCIO RUBRO FERRETERIAS DISTRITO DE TUMBES, 2016; Las micro y pequeñas empresas (MYPEs), Los pequeños negocios son considerados como la fuerza impulsora del crecimiento económico, la generación de empleo y la reducción de la pobreza en los países en desarrollo. En términos económicos, cuando un empresario de la micro o pequeña empresa crece, genera más empleo, porque demanda mayor mano de obra. Además, sus ventas se incrementan, y logra con esto mayores beneficios, lo cual contribuye, en mayor medida, a la formación del producto bruto interno. **Okpara y Wynn (2007).**

A través de la Ley N° 30056, MEDIDAS PARA EL IMPULSO AL DESARROLLO PRODUCTIVO Y AL CRECIMIENTO EMPRESARIAL Artículo 10. Modificación de la denominación del Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa, aprobado por Decreto Supremo 007-2008-TR Modifícase la denominación 'Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, Ley MYPE', aprobado mediante Decreto Supremo 007-2008-TR, por la siguiente: 'Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial' ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial publicada el **02 de julio de 2013 en el Diario Oficial El Peruano**, se han introducido importantes modificaciones en el régimen laboral especial de micro y pequeñas empresas. Se ha eliminado el número máximo de trabajadores como elementos para categorizar a las empresas, quedando solo el volumen de ventas como criterio de categorización, además se ha creado un nuevo nivel de empresas: Microempresas: ventas anuales hasta el monto máximo de 150 UIT. Pequeñas Empresas: ventas anuales superiores a 150 UIT y hasta el monto máximo de 1700 UIT. Dentro del desarrollo productivo y el desarrollo empresarial dentro de las MYPEs, los trabajadores que se encuentren bajo la ley N° 28015, Ley de Promoción y Formalización de la micro y pequeña empresa, hasta el 30 de

septiembre de 2008, se mantienen bajo dicho régimen, hasta el 4 de julio de 2016; con fecha posterior, ingresarán al régimen general laboral de la actividad privada; Su acogimiento del régimen laboral regulado en el decreto legislativo N° 1086, permanecerá al régimen especial de la microempresa sin límite temporal. **Diario el Peruano, (julio 2013).**

Según el Plan Estratégico Regional de Exportación de tumbes con sus siglas PERX- TUMBES (noviembre 2006). El movimiento comercial de Tumbes genera alrededor del 15% de su PBI, y tiene dos componentes: uno, que es el propio a las necesidades de ciudades pequeñas; y otro, el correspondiente al comercio fronterizo. Entre los factores que limitan un mayor desarrollo del comercio se encuentran el bajo desarrollo de la industria en Tumbes, conformada en su gran mayoría por las micro y pequeñas empresas; y la gran informalidad existente, lo cual origina que el número de transacciones “oficiales” esté por debajo del número de transacciones reales. **PERX – TUMBES, (2006).**

Los micro y pequeños empresarios constituidos formalmente cuentan con la facilidad de acceder a fuentes de financiamiento provenientes de entidades bancarias, cajas rurales y cooperativas de ahorro y crédito. Lo beneficioso de optar por una alternativa es que “no se arriesga el patrimonio personal, por lo que surge la oportunidad de establecer mecanismos o cronogramas de pagos”. Así lo explica Lizardo Agüero, especialista del Centro de Innovación y Desarrollo Emprendedor (CIDE) de la PUCP, quien indica que el rol del Estado en torno al interés es favorable. “El interés constituye un escudo fiscal haciendo que la tasa o el costo del dinero de ese préstamo se reduzca y también el Estado apoya este tipo de actividades cobrando menos Impuesto a la Renta”. Pero antes de acceder a un canal de financiamiento, sugiere, es necesario que el empresario determine hasta qué punto está dispuesto a endeudarse, para ello, también es indispensable que conozca su capacidad de endeudamiento y, en tercer lugar, fije los costos efectivos de financiamiento. **Lizardo agüero, (octubre 2013).**

De acuerdo a la vida actual del mundo empresarial el termino capacitación esta cambiando la forma de trabajo de las empresas, ayudan a mejorar los procesos por lo tanto; las organizaciones o empresas que la implantan logran ventajas competitivas al adoptarla en sus funciones. La capacitación se refiere a los métodos

que se usan para proporcionar a las personas, dentro de la empresa, las habilidades que necesitan para realizar su trabajo. Este es un proceso que lleva a la mejora continua y con esto a implantar nuevas formas de trabajo, la gran, mediana, pequeña o micro empresa que lo adopte generará un valor agregado. Al empresario de la Micro y Pequeña Empresa le falta una adecuada orientación, tanto para los que recién quieren iniciarse en la actividad empresarial, como para los que ya están en este camino empresarial, pues requieren de información y conocimiento a través de la capacitación, para el mejor manejo de su negocio. Los Empresarios de la Micro y pequeña empresa, requieren tener una visión integral de cómo gestionar una empresa y una actitud emprendedora que es básica, para salir adelante. **Nilda Vizacarra Reyna, (noviembre 2009).**

Continuando con la investigación se derivó el **problema** y se planteó la siguiente pregunta ¿Cuáles son las características del financiamiento, la capacitación y rentabilidad de las MYPES del sector comercio rubro ferreterías del distrito de Tumbes, 2016? La **Variable** Financiamiento; **Variable** capacitación y **Variable** Rentabilidad. Con el **objetivo general**: Describir las características del financiamiento, capacitación y rentabilidad de las MYPES del sector comercio rubro ferreterías en la ciudad de Tumbes, 2016. El propósito de demostrarlo se plantean los siguientes **Objetivos específicos**:

- Determinar las estrategias de financiamiento.
- Identificar las fuentes de financiamiento
- Conocer los métodos de capacitación
- Describir los tipos de capacitación.
- Determinar los tipos de rentabilidad.
- Describir las estrategias de rentabilidad

La presente investigación se justifica teóricamente porque permite ampliar el conocimiento y aumentar las capacidades y habilidades con la finalidad de lograr identificar las características del financiamiento, capacitación y rentabilidad de comercialización de las MYPES rubro ferreterías en el distrito de Tumbes ya que los

pequeños negocios son considerados como la fuerza impulsora del crecimiento económico, la generación de empleo y la reducción de la pobreza en los países en desarrollo. Respaldo en **Okpara y Wynn (2007)**. Metodológica: porque proporciona un instrumento (cuestionario) para el recojo de información de la población en base a una muestra con la aplicación de herramientas estadísticas, que conllevan a un resultado cuantitativo y de utilidad. Práctica: porque permitirá conocer las características de las variables financiamiento capacitación y rentabilidad materia de la unidad de investigación. **Hernández, Fernández y Baptista (2010)**.

Para el desarrollo de la investigación se ha utilizado el diseño no experimental. De corte transversal. No experimental porque la investigación se realiza sin manipular deliberadamente la variable, transaccional porque se recolectaron los datos en un sólo momento y en un tiempo único (Hernández, Fernández, Baptista 2006) y descriptivo porque se buscó identificar y describir las características de las variables: financiamiento, capacitación y rentabilidad. El **nivel** de la investigación es cuantitativo. **El universo** estará constituido por todas las MYPEs sector comercio rubro ferreterías Región de Tumbes **La población** estará constituida por todas las MYPEs sector comercio rubro ferreterías distrito de Tumbes.

En el Distrito de Tumbes donde se desarrolló el estudio de investigación, existen Mypes dedicadas al sector comercio, rubro ferreterías las que pueden definirse como establecimientos en el que se venden herramientas y objetos de carpintería, bricolaje y herrería, como clavos, tornillos, alambre, cerraduras, etc., y vasijas y recipientes de metal u otro material.

Esta investigación beneficia a los propietarios de las MYPEs y a sus colaboradores ya que desarrolla el sentido de responsabilidad hacia la empresa a través de una mayor competitividad y conocimientos apropiados generando por consiguiente mayores niveles de rentabilidad.

ROVERTO CARLOS CHAVEZ APONTE.

II. MARCO TEORICO Y CONCEPTUAL

2.1. Antecedentes

Verónica Martínez Cruz (2005) en su tesis: “Propuesta de un Modelo de Capacitación Basado en Competencias para las PYMES del Sector Hotelero de la Cd. de Huajuapán de León, Oaxaca: Caso de Estudio” para optar el título de licenciado en ciencias empresariales de la universidad tecnológica de la mixteca de la ciudad de Huajuapán de León, Oaxaca siendo su metodología de nivel cualitativo, tipo explorativo y diseño no experimental, finalmente concluye que:

- El modelo propuesto fue creado con un enfoque Holístico y está basado en las etapas del proceso administrativo consideradas por James A. F. Stoner, éste modelo permite una valoración integral al personal de la empresa ya que no solo toma en cuenta competencias técnicas, que comúnmente evalúan las empresas, sino también competencias del comportamiento que tienen que ver con motivos, rasgos de personalidad, autoimagen y rol social; al evaluar ambas competencias se puede tener un perfil completo de la persona que ocupa el puesto. Como resultado de ello se puede saber si la persona necesita capacitación, si puede promoverse para una planeación de carrera dependiendo de sus competencias desarrolladas o rotarlo para la realización de alguna otra actividad y así tener a la persona adecuada en el puesto adecuado.
- El Modelo de Capacitación basado en Competencias propuesto en esta tesis, permitió analizar al sector hotelero de la ciudad de Huajuapán de León, como parte de la fase preventiva, para determinar los puestos existentes bajo este contexto y así crear un catálogo de competencias mínimas necesarias requeridas para la demanda del mercado laboral de esta ciudad.
- El catálogo contempla competencias técnicas y del comportamiento, el cual permitió ser tomado como referencia para el caso de estudio en el proceso de diagnóstico de las necesidades de capacitación. A su vez éste ayudará al capacitador en el diagnóstico, reclutamiento y selección de cualquier pyme hotelera de Huajuapán de León, en la cual se requiera valorar de forma integral al personal.

- Haber aplicado el modelo de capacitación basado en competencias en el personal del hotel “Tierra del Sol” permitió la valoración de competencias del comportamiento y su diagnóstico. En este hotel solo se llevaron a cabo las dos primeras etapas del modelo referentes a planeación y organización, puesto que el objetivo es comprobar la factibilidad del modelo en cuanto a la evaluación y el diagnóstico del personal, dejando en este caso a criterio del empresario la fase de ejecución y el control de la misma.
- El Gerente del hotel “Tierra del Sol” mostró interés y disposición para que se llevara a cabo la evaluación y el diagnóstico de competencias del comportamiento en sus trabajadores, sin embargo éstos no se mostraron muy convencidos al ser evaluados y dar a conocer sus competencias débiles, por temor y desconfianza a ser despedidos. Por ello, para tener éxito en la implantación del modelo es necesario que el gerente tenga una labor de convencimiento con los trabajadores, para que éstos muestren interés por mejorar o colaborar con la empresa, siendo necesario convencerlos de las ventajas que brinda una nueva forma de evaluar y capacitar que promueve el desarrollo de habilidades, actitudes y aptitudes y su autoconocimiento.
- Los resultados obtenidos en el hotel no superaron las expectativas de los directivos, pues se tuvieron más debilidades (éstas se clasificaron en un rango de débil, muy débil y carentes) que fortalezas en los trabajadores incluyendo al Gerente General, las competencias que se consideraron son las que como mínimo deben tener las personas que se desempeñan en los diversos puestos de una pyme hotelera de Huajuapán de León, aunque la empresa puede agregar otras de acuerdo a su propio criterio y los requerimientos del puesto. Las competencias que se evaluaron en el personal del hotel fueron: orientación al cliente, resistencia, flexibilidad, autorresponsabilidad, problemática dentro de la empresa, innovación y creatividad, aprendizaje, motivación de logro, trabajo en equipo, planificación y organización, adaptabilidad y liderazgo de acuerdo con el gerente.
- Los resultados obtenidos en el personal se presentaron de la siguiente manera: A nivel estratégico se evaluaron 11 competencias de las cuales no se obtuvieron fortalezas sino debilidades, de acuerdo con lo ideal para este puesto se esperaba

una puntuación de 5 de acuerdo con el rango de la escala establecida, el cual significa que siempre se está ejecutando cierta conducta, pero comparándolo con los resultados éstos se encuentran en un promedio de 4 lo cual quiere decir que casi siempre el directivo trata de ejecutar ciertas conductas, pero sin embargo necesita mejorar. A nivel táctico también se evaluaron 11 competencias de las cuales solo se presentó una fortaleza referente a trabajo en equipo en el puesto de Jefe de Personal, y las demás resultaron débiles. Los resultados se encuentran en un promedio de 3 a 4 en comparación con lo esperado que es de 5 (siempre). A nivel *operativo* se evaluaron 9 competencias en las personas que ocupan los puestos de asistente, recepcionista, ama de llaves, camarista, intendente y jardinero. En los resultados solo el ama de llaves obtuvo 4 competencias catalogadas como fortalezas (flexibilidad, autoresponsabilidad, trabajo en equipo y motivación de logro) y la camarista 3 (problemática dentro de la empresa, innovación y creatividad, flexibilidad), el resto de las competencias evaluadas resultaron débiles para estos puestos y los restantes. Las competencias detectadas como débiles se encuentran en un rango de 3 a 4 y solo se presentó una competencia detectada como muy débil en la persona de intendencia correspondiente a flexibilidad.

- Es importante señalar que a pesar de que el Gerente mencionó que siempre satisfacen las necesidades de sus clientes y están abiertos a sus sugerencias, a la hora de evaluar la competencia de *Orientación al cliente* para tomar en cuenta la percepción de éstos con respecto al personal del hotel, resultó que a la mayoría nunca se la ha pedido su opinión sobre cómo mejorar aspectos relacionados con el hotel, resultado que sorprendió al Gerente.
- Considerando los resultados anteriores, a los directivos del hotel les será entregado un informe que contenga los resultados obtenidos en el diagnóstico para cada una de las personas que ocupan los diferentes puestos tal y como se muestran en el capítulo V, referente a la aplicación del modelo propuesto, de tal manera que les permitirá conocer áreas de oportunidad en la empresa para aprovechar el potencial del capital humano y así mejorar la productividad y las condiciones de trabajo por medio de una capacitación integral orientada al desarrollo en aspectos propios de la persona, considerados elementos clave para

lograr un capital humano apto a los requerimientos de la empresa y del sector hotelero de Huajuapán.

Según Murillo Condo & Mendoza (2006) en su tesis: “Análisis de Rentabilidad de una Empresa Distribuidora de Telefonía Celular” localidad Riobamba (Ecuador) al 2006, al realizar el análisis de la rentabilidad en la mencionada empresa con cobertura nacional e internacional que ofrece telefonía móvil celular, venta de celulares y accesorios, logro identificar los principales acontecimientos que se dieron en cada mes con el fin de mejorar su imagen corporativa y aumentar la participación en el mercado.

En la tesis doctoral titulada “Legislación de las Mypes y acceso al financiamiento”, realizada en España, por **Jorge Augusto Castillo Castillo (2008)**. Se llegó a las siguientes conclusiones:

- ✓ Esa escasez no refleja únicamente una restricción por el lado de la oferta de crédito sino también una baja demanda de crédito.
- ✓ La asistencia financiera debería focalizarse en Mypes que son excluidas del sistema bancario formal pero que al mismo tiempo tienen una aceptable capacidad y voluntad de pago. Por lo tanto, la asistencia no debería tener un alcance general a todo el sector, sino sólo al subconjunto de buenas empresas con demanda de crédito insatisfecha por no contar sus potenciales acreedores con suficiente información cuantitativa sobre el desempeño pasado de la empresa y sobre sus flujos futuros esperados. En otras palabras, un programa de asistencia financiera eficiente y sostenible en el tiempo no debería asumir la forma de subsidios sin contra prestación o, similarmente, de préstamos incobrables.
- ✓ El inevitable surgimiento de conflictos de interés entre las tres partes (Estado, banca comercial y Mypes) obliga a considerar seriamente los incentivos privados que pueden amenazar el cumplimiento de los objetivos sociales. Para desactivar esos incentivos oportunistas se requiere: Un cuidadoso diseño de los mecanismos de apoyo; un celoso control del uso de fondos; la incorporación de penalidades a quienes infrinjan las reglas del programa; la realización de

evaluaciones periódicas de costo y beneficio social y un alto grado de transparencia informativa hacia todos los interesados directos e indirectos.

Se cita la investigación de **Vaca (2009)** presentó la tesis denominada “Propuesta de un plan de capacitación para el personal que maneja los recursos hospitalarios del Hospital Metropolitano de Quito” perteneciente a la Universidad Tecnológica equinoccial de Quito – Ecuador; cuya finalidad fue elaborar un plan de capacitación para el personal del área de servicios ambientales que maneja los desechos hospitalarios, con el propósito de preparar a los empleados para la ejecución eficiente de sus funciones, y de esta manera prevenir enfermedades y mantener buenas condiciones de salud en los empleados del Hospital Metropolitano. La investigación se va a sustentar en la observación a cada empleado en las técnicas de manipulación de los desechos hospitalarios. La población de la presente investigación son las 40 personas del área de servicios ambientales son hombres y mujeres cuyas edades fluctúan entre 20 a 50 años, con estudios secundarios. El recojo de información utilizó la técnica de la entrevista y la encuesta. Dentro de las conclusiones se determinó que el plan de capacitación propuesto conlleva el aprendizaje del manejo interno y externo de los recursos hospitalarios, incorporando tecnologías apropiadas, que incluye un sistema de recolección, transporte, tratamiento, y disposición final, cumpliendo con la normativa vigente, lo que permite la disminución de los riesgos de contaminación ambiental y los riesgos en la salud del personal involucrado directamente en cada una de las fases 16 de manipulación de recursos; se estableció el presupuesto de capacitación, y se elaboró la programación de cada proyecto y sus respectivos costos; se estableció el número de empleados que se va a capacitar, las actividades antes, durante y después de la ejecución de la capacitación; los temas en los que se capacitará al personal se organizaron en seminarios, talleres, y conferencias respectivamente; se estableció como política la formación de un banco de instructores internos y externos, que contribuyan a formar recursos humanos altamente calificados el tipo de capacitación que se ha realizado para el personal que maneja los desechos hospitalarios, no se adapta a las necesidades reales del personal, porque previamente no se ha realizado la detección de necesidades de capacitación respectiva, por lo cual los programas de capacitación se han establecido sin análisis previo, y su realización se ha efectuado solo porque así lo indican las normas y reglamentos de la institución.

El Banco Central de Reserva del Perú, en su estudio realizado en el año 2009, consideró la importancia de facilitar el acceso de financiamiento de las MYPEs. El financiamiento informal está acompañado de las altas tasas de interés, así como de duras condiciones crediticias, las cuales limitan su crecimiento y capacidad de desarrollo como también afectan su rentabilidad de las Mypes. En el Perú se carece de una cultura crediticia lo que trae como consecuencia la limitación de las Microempresas para realizar inversiones cada vez mayores y poder acceder a los mercados nacionales e internacionales, sumándose a ello la casi absoluta ausencia de la tecnología y los escasos conocimientos para la aplicación de los mismos.

Lezama (2010), realizó una investigación sobre “Caracterización del financiamiento, la capacitación y la rentabilidad de las MYPE del sector comercio-rubro servicios xerográficos del distrito de nuevo Chimbote (Perú), periodo 2008-2009” en el departamento de Chimbote, concluye que dado que la capacitación de los microempresarios de las MYPE es casi nula, se deberían programar una serie de charlas para explicar la importancia que tiene la capacitación en el desarrollo de las MYPE. Asimismo, se deberían empezar a realizar estudios correlacionales entre capacitación y rentabilidad empresarial, así como también estudios explicativos para determinar las causas del por qué los microempresarios no se capacitan. Y también deben realizar estudios más profundos y completos para establecer la correlación entre financiamiento y capacitación con la rentabilidad micro empresarial; así como también determinar las causas de la baja o nula rentabilidad de las MYPE.

Luis Triveño (2012), en un reciente estudio del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) muestra que en América Latina la existencia de pequeños negocios poco productivos explica por qué mientras países asiáticos han logrado acortar la brecha de ingreso respecto de los países desarrollados, América Latina se ha quedado rezagada. En dicho estudio, el BID muestra cómo, con los mismos recursos, una empresa latinoamericana de más de 100 trabajadores puede ser el doble de productiva que una de menos de 10 trabajadores. Ser más productiva significa ser capaz de servir mejor a los clientes tanto en calidad como en precio. Las implicancias de este hallazgo son claras si pensamos en la dinámica actual: bodega, supermercado; ferretería grandes comercializadoras de producto de

mejoramiento del hogar, farmacias individuales; panaderías, peluquerías de barrio, spas, entre otros. El estudio del BID nos ha recordado algo obvio que los países latinoamericanos solemos olvidar: la división de trabajo, la especialización y el acceso a herramientas legales, tecnológicas y financieras del que se pueden beneficiar empresas de mayor tamaño son elementos claves para el desarrollo. Por eso, el objetivo nacional en materia de Mypes debería ser no que haya más sino que las que queden en el mercado crezcan, sean eficientes, rentables y que tengan posibilidades mínimas de competir de igual a igual en los mercados globalizados. Eso significa, por supuesto que las empresas que no son económicas productivas sean absorbidas, transformadas o que sus dueños y trabajadores pasen a trabajar como asalariados formales en empresas más grandes. Algunos comunicadores sociales señalan, con fines comerciales, que solo la energía de los empresarios acompañada de la compra de algunos servicios empresariales menores puede mover una economía de 30 millones de habitantes y conducirla al progreso. Por eso, alientan a los ciudadanos a dejar su trabajo y formar negocios. **El estudio del BID** ha dejado en evidencia que esta recomendación es bastante desatinada. La historia reciente es contundente: abrir un negocio MYPE es un acto de valentía que no tiene el éxito asegurado. Según estadísticas de la SUNAT, al tercer año un de cada tres empresas no logra pasar la barrera del tercer año. Las posibilidades de éxito de cada nuevo emprendedor son entonces, reducidas, especialmente en segmentos de bajo valor agregado en lo que puede ser fácilmente desplazado por las grandes empresas. **Llegando a la conclusión** que la clave para el progreso de las Mypes está en crecer o en capturar nichos de mercado altamente especializados. Si las Mypes desean permanecer pequeñas, entonces deben alcanzar altos niveles de especialización que les permita ubicarse en nichos de mercado con márgenes atractivos. Si, por el contrario, desea seguir en segmentos de bajo valor agregado formar alianzas, ganar escala y duplicar la calidad del servicio de los grandes negocios, es el camino a seguir. Cualquier solución intermedia no permitirá al país mejorar su productividad y arrinconara a millones de peruanos a seguir trabajando en unidades económicas estériles sin posibilidades reales de crecer y prosperar.

Sin embargo Jaime S. Nishimura (2012), en su estudio realizado en la ESAN, indica que el peruano tiene deseos de superación y, aun con escasos recursos y un entorno adverso, es capaz de salir adelante. Cada vez los peruanos esperan

menos asistencia del Gobierno y, más bien, confían en sus propios esfuerzos para progresar. Cabe señalar que, debido a una serie de limitaciones, la mayoría de los emprendimientos son muy pequeños, tienen poco crecimiento o cierran prematuramente. Por eso, los resultados del Global Entrepreneurship Monitor (GEM) no solo nos deben alentar a apoyar las iniciativas que busquen potenciar las capacidades del empresario, sino que además nos deben impulsar a concertar políticas que faciliten el fortalecimiento de las nuevas empresas.

Según Nishimura, los expertos consultados en el estudio, aunque muchos emprendimientos son impulsados por la necesidad como estrategia de supervivencia, la mayoría de empresas surge para aprovechar una oportunidad de mercado, es decir, una necesidad no satisfecha de la población. En el Perú se conjugan, entre otras cosas, el deseo de superación, la convicción de que el desarrollo depende de uno mismo y altos niveles de desempleo. En términos de sus motivaciones, es posible identificar dos grandes categorías de emprendedores: (I) Los emprendedores por oportunidad, que son aquellos que libres y espontáneamente inician un negocio para aprovechar las oportunidades que proporciona el mercado; y, (II) Los emprendedores por necesidad, que establecen un negocio por falta de otra opción laboral, es decir, como estrategia de supervivencia. **El llamado “recurseo”** es un tipo especial del emprendimiento por necesidad, pues parte de una persona que, en lugar de mendigar o esperar la asistencia de instituciones, prefiere auto emplearse para sobrevivir, ya sea brindando un servicio o proveyendo un producto. Sin embargo, no es el emprendimiento ideal, pues no es interiorizado como una empresa: la expectativa se limita a solucionar a muy corto plazo un problema generalmente económico y la percepción de riesgo es mínima. El emprendedor peruano promedio es relativamente más joven que la mayoría de emprendedores en el mundo. La mitad de los emprendimientos en el Perú son realizados por personas menores de 30 años. La mayoría de los emprendimientos peruanos ocurren por oportunidad (66%), aunque el porcentaje aumenta conforme se eleva el nivel socioeconómico del emprendedor. Concluyendo este es un dato alentador, que demuestra una vez más la creatividad y deseos de superación de los peruanos, más aún si se tiene en cuenta que casi 80% de los emprendedores no tiene estudios secundarios completos. En este sentido Latinoamérica es considerada la región más emprendedora del planeta. En

promedio, aproximadamente dieciséis de cada cien latinoamericanos adultos son emprendedores. Por tal motivo el peruano tiene una disposición natural para emprender. Aparentemente, los procesos migratorios internos han contribuido a mejorar la actitud para enfrentar los retos, adaptarse al entorno y lograr el éxito. El espíritu emprendedor del migrante se refleja luego en el surgimiento de zonas de importancia económica, como el emporio textil de Gamarra o el del distrito de Villa El Salvador. Definitivamente, el peruano que viaja al extranjero lleva consigo esta actitud emprendedora, lo que le permite superar sus limitaciones y emprender negocios creativos, casi siempre basados en nuestras costumbres y tradiciones.

P. Huamán G. (2012), afirma que el análisis y la evaluación final de la situación de las Mypes en el Perú, por donde se le mire y cualquier otro apelativo se le anteponga, su presencia y su contribución al erario nacional siempre serán de importancia, precisamente porque “Las Mypes es el aliado del Estado, contra la pobreza e incluso contra el caos social”, se imaginan si no habría la autogeneración de empleo, cuantos vagabundos o mendigos tuviéramos en las calle de los pueblos, a lo largo y ancho de la nación. Peor si todos los excedentes de la PEA laboral, se conviertan en delincuentes o drogadictos, eso están buscando las autoridades o los gobernantes. Como las Mypes son aliados del Estado (por supuesto no reconocidas como tales), más perseguidos o maltratados, entonces que voluntad habrá para cumplir con las normas, que no son promotoras ni promueven hacia la mejora de la situación económica precaria en la que se encuentran. Para corroborar, sobre la importancia de las MYPES.

En resumen sucinta que la situación frente al Estado de las Mypes está demás reafirmar, que el cambio sólo se dará con la toma de decisión política del gobernante de turno, decisión, decisión y decisión nada más. No dejemos que la historia nos juzgue, sino hagamos la cultura empresarial con la historia y dentro de la historia, considerando al sector de las Mypes, como “Política de Estado”, no dejen de pasar el tiempo valioso. Que esperan, ¡despierten! (**Huamán, 2011**).

Fernando Villarán y Hernando de Soto (2012), durante la década de los ochenta en diversos espacios difunden la idea de las ventajas que ofrece este nuevo sector, consultores como Sebastián Mendoca y Gurus de la talla de Peter Senge y

Peter Drucker consideran que todos podemos ser empresarios tan solo identificando una oportunidad de negocio que nos permita en el largo plazo crecer sobre estas ganancias consolidando una empresa sobre la base de un negocio. La concepción de que para ser empresario se necesitaba de grandes capitales y de espacios físicos de gran envergadura cambio dentro de los nuevos esquemas en las escuelas de negocios, así como cambia el esquema del prototipo de empresario; que del hombre cosmopolita con estudios en el extranjero, que vive en una zona residencial, que maneja buenos carros, viste de terno y corbata y es de test blanca; los nuevos paradigmas del empresario consideran un nuevo prototipo del hombre común que lucha día a día para ganar nuevos clientes y que en el caso peruano exalta la figura de un chinito que de dueño de una pequeña tienda se convierte en uno de los empresarios de mayor éxito en el rubro de los supermercados, o que viniendo de lo más profundo del Perú hoy en día es dueño de gran parte de gamarra.

Guerrero (2013) en su tesis presentada en la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote – Huaraz, realizó una investigación referida al tema tratado denominada “El Financiamiento y la Capacitación en la Rentabilidad de las MYPE del Sector Servicio - Rubro Librerías de la Provincia De Huaraz, Año 2011”. La investigación fue descriptiva, para llevarla a cabo se escogió una muestra poblacional de 14 microempresas, a quienes se les aplicó un cuestionario de 23 preguntas, utilizando la técnica de la encuesta. Llegó a las siguientes conclusiones: En relación a las principales características de la capacitación del personal de las MYPE, el 78% de las empresas 17 encuestadas afirman que el personal se capacita constantemente; así mismo el 63% recibió capacitación previa para la administración del crédito recibido y solo el 38% recibió capacitación dos veces en el 2011. En relación a las principales características de la Rentabilidad de las MYPE , el 60% de los encuestados dijo que las políticas de atención de las entidades financieras si contribuyo al incremento de la rentabilidad del negocio; con el 36% los representantes manifestaron que el microcrédito contribuyó en un 30% en la rentabilidad del negocio; así mismo el 64% de los propietarios manifestaron que la rentabilidad de su negocio ha mejorado; el 84% de los representantes de las MYPE afirmaron que la rentabilidad de su negocio ha mejorado por el financiamiento recibido .

Gaona (2013) realizó una investigación titulada “Caracterización del Financiamiento, la Capacitación y la Rentabilidad de las MYPE del Sector Comercio – Rubro Librerías de la Ciudad de Paita, Periodo 2012”, tesis presentada en la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. La investigación es de tipo descriptivo, con un diseño transversal y no experimental, presentando un enfoque cuantitativo, la población estuvo conformada por los representantes de las MYPE, y sus respectivos trabajadores. Siendo las conclusiones: Respecto a la capacitación: El 85.71% de los trabajadores de la MYPE del sector comercio del rubro librerías reciben capacitación por cuenta de la empresa y el 14.29% por cuenta de ellos mismos, esto demuestra que los empresarios si se interesan en capacitar a sus trabajadores teniendo en cuenta a lo manifestado por Ibáñez y Chiavenato que dice la capacitación se considera como un proceso a corto plazo, con el fin de propiciar mejores niveles de desempeño compatibles con las exigencias del puesto que desempeña, y por lo tanto posibilita su desarrollo personal, así como la eficacia, eficiencia y efectividad empresarial a la cual sirve. El 57.14% del personal de las MYPES participaron en el curso de capacitación, el 28.58% en 2 cursos, y solo el 14.28% en tres cursos. El 100% de los administradores de las MYPE del sector comercio en el rubro librerías dice que el nivel de su empresa si se eleva con las capacitaciones mejorando su posición e identificándose como una organización con presencia en la comunidad. Respecto a la Rentabilidad Empresarial: La mayoría de los empresarios dice que la rentabilidad obtenida en su empresa ha incrementado sus activos y solo el 14.30% tiene menos deudas y ya no recurre a préstamos. El 71.40% de las MYPES si han recibido visitas de las entidades financieras ofreciendo servicios crediticios, demostrando que en la ciudad de Paita, estas si se interesan por el desarrollo de la MYPES. El 42.90% dice que las políticas de las transacciones de las entidades financieras si está motivando el incremento de rentabilidad de sus MYPE y el 57.10% dice que no, coincidiendo con los resultados obtenidos por Vásquez donde el 60% de las MYPE encuestadas manifiestan de que las políticas de atención de créditos han incrementado la rentabilidad de éstas.

Rosales L. (2013) en su investigación denominada: capacitación y la rentabilidad de las micro y pequeñas empresas del sector turismo – rubro hostales y restaurantes de la ciudad de Tumbes. Los estudios que se realicen en este tema como es el caso de las

MYPES involucran un apoyo a la lucha contra la extrema pobreza que en Tumbes llegan al 80% de los pobladores, ayudando de esta manera al conocimiento de la problemática que existe en ella, y desarrollándose políticas que involucren el desarrollo en todo su contexto. Debido a las estadísticas la mayor cantidad de empresas en Tumbes se dedican al sector comercial, y luego en el rubro de servicios, preponderantemente en un tema en el cual se pueden desarrollar mayor cantidad de empresas que es el sector turismo, específicamente de los restaurantes y hoteles.

2.2.- Marco Teórico y Conceptual

2.2.1. Financiamiento.

Es el conjunto de recursos monetarios financieros para llevar a cabo una actividad económica, con la característica de que generalmente se trata de sumas tomadas a préstamo que complementan los recursos propios. Recursos financieros que el gobierno obtiene para cubrir un déficit presupuestario. El financiamiento se contrata dentro o fuera del país a través de créditos, empréstitos y otras obligaciones derivadas de la suscripción o emisión de títulos de crédito o cualquier otro documento pagadero a plazo.

(Hernandez A, 2002) Toda empresa, sea pública o privada, para poder realizar sus actividades requiere de recursos financieros (dinero), ya sea para desarrollar sus funciones actuales o ampliarlas, así como para el inicio de nuevos proyectos que impliquen inversión, llámese a ello financiamiento.

(Lerma , A Martín , & A Castro , 2007) El financiamiento consiste en proporcionar los recursos financieros necesarios para la puesta en marcha, desarrollo y gestión de todo proyecto o actividad económica. Siendo los recursos económicos obtenidos por esta vía, recuperados durante el plazo y retribuidos a un tipo de interés fijo o variable previamente establecido.

Dimensiones del Financiamiento.

Las micro, pequeñas y medianas empresas representan el principal motor de la economía para el crecimiento de la productividad, la generación de empleo y la reducción de la heterogeneidad estructural. Sin embargo, la importancia de las empresas de menor tamaño contrasta en América Latina con el escaso financiamiento al que tienen acceso. La dimensión del financiamiento constituye un elemento clave para entender la trayectoria de estas empresas en la región, así como sus niveles de productividad, capacidad de innovación e integración a cadenas globales de valor.

Modelos Teóricos del financiamiento.

El núcleo de la teoría financiera se desarrolla bajo un conjunto de supuestos generalmente conocidos como los supuestos de mercado perfecto. De este conjunto de supuestos emergen conclusiones respecto de las decisiones de inversión y financiamiento de las empresas, que son elegantes y atractivas en su simplicidad. La primera conclusión establece que las decisiones de inversión y financiamiento son separables y que las empresas pueden elegir entre todos los proyectos de inversión disponibles y ordenar los mejores, sin reparar en la forma en que dichos proyectos son financiados. En la práctica cuando los propietarios de las empresas evalúan las consecuencias de financiarse de una determinada forma (eligen su estructura de capital), consideran generalmente una larga variedad de costos y beneficios. La decisión de elegir una estructura de capital es tan compleja, que no existe un sólo modelo que pueda capturar todos los aspectos distintivos relevantes. Lo anterior resulta aún más significativo en el caso de micro y pequeñas empresas (MYPES), en las cuales ciertas características las diferencian de las grandes empresas. Las MYPES poseen habitualmente una porción de mercado relativamente pequeña, esto enfatiza la imposibilidad de la empresa de afectar su ambiente; las MYPES presentan especificidad en el producto ofertado a clientes que son por definición particulares, en este contexto las MYPES son evaluadas como más riesgosas de acuerdo al grado de incertidumbre dado por demandas no estables; a menudo la gerencia de los pequeños negocios reside en una persona, el gerente y/o propietario; el dinero invertido en los negocios es habitualmente dinero perteneciente al gerente y/o propietario, no dinero proveniente de inversores externos e impersonales lo que significará problemas de composición de cartera para el empresario y su inversión.

Según Schnettler (2002). Existen dos posturas bien diferenciadas: La primera conocida como la tesis M-M MODIGLIANI Y MILLER (1958). y la segunda como la tesis de los tradicionales. Los “tradicionales” argumentaban que, mientras la rentabilidad económica de la empresa, entendida ésta como el resultado antes de intereses e impuestos sobre la inversión total, sea mayor al costo relativo de la deuda, entonces el incremento de la deuda en la estructura de capital produce un incremento en el valor de la firma. No obstante, estos afirmaban que este efecto estaba acotado hasta cierto nivel “normal” aceptado por el mercado, sobre el cual la mayor deuda de la empresa se entendía como un incremento en el riesgo promedio y, por lo tanto, era obtenida a costa de incrementos en los costos financieros que terminaban dando vuelta la condición antes mencionada. Claramente, esta posición, implica una importante recomendación de política financiera, mientras se cumpla la condición antes mencionada, la empresa debe incrementar su endeudamiento hasta el nivel “normalmente” aceptado por el mercado. Por otro lado, la tesis M-M es desarrollada en un mundo de mercados perfectos, sin impuestos y basa su predicción en el hecho que existe un arbitraje realizado por los propios accionistas, con el cual a través de acciones en el mercado, actúan reduciendo el precio de las acciones de empresas apalancadas y aumentando el precio en empresas no apalancadas, eliminando las eventuales ganancias en el valor de las primeras.

Una interpretación alternativa Frazzari, Glenn y Ptersen, (1998). se ha desarrollado basándose en la posibilidad que los capitales internos y externos no sean perfectos sustitutos. De acuerdo a esta visión, la inversión depende de factores financieros, tales como la disponibilidad de financiamiento interno, acceso a deuda o capital, o el funcionamiento de mercados de créditos particulares. Se desprende que la existencia de diferencias entre los fondos que asisten a las empresas, implica la interdependencia de las decisiones de inversión y financiamiento.

Por otro lado Herrera Santiago, Limón Suárez y Soto Ibáñez (2006), nos muestra las teorías de la estructura financiera:

La Teoría del Trade-Off. Beneficios impositivos versus Costos de quiebra.

Esta teoría, sugiere que la estructura financiera óptima de las empresas queda determinada por la interacción de fuerzas competitivas que presionan sobre las

decisiones de financiamiento. Estas fuerzas son las ventajas impositivas del financiamiento con deuda y los costos de quiebra. Por un lado, como los intereses pagados por el endeudamiento son generalmente deducibles de la base impositiva del impuesto sobre la renta de las empresas, la solución óptima sería contratar el máximo posible de deuda. Sin embargo, por otro lado, cuanto más se endeuda la empresa más se incrementa la probabilidad de enfrentar problemas financieros, de los cuales el más grave es la quiebra. En la medida en que aumenta el endeudamiento se produce un incremento de los costos de quiebra y se llega a cierto punto en que los beneficios fiscales se enfrentan a la influencia negativa de los costos de quiebra. Con esto, y al aumentar la probabilidad de obtener resultados negativos, se genera la incertidumbre de alcanzar la protección impositiva que implicaría el endeudamiento. Asimetrías de información. Efectos de señalización y la jerarquía de preferencias.

Efectos de señalización y la jerarquía de preferencias (Pecking Order).

Estos modelos se basan en la idea de que aquellos agentes que actúan desde adentro de la empresa poseen mayor información sobre los flujos esperados de ingresos y las oportunidades de inversión que los que actúan desde afuera. En un primer enfoque, la deuda es considerada como un medio para señalar la confianza de los inversionistas en la empresa. Se establece que los administradores conocen la verdadera distribución de fondos de la empresa, mientras que los inversionistas externos no. El concepto que se encuentra detrás de este enfoque es la diferencia entre la deuda, que es una obligación contractual de pago periódico de intereses y principal, y las acciones, que se caracterizan por carecer de certeza en sus pagos. Por otro lado, un segundo enfoque, argumenta que la estructura financiera se determina como forma de mitigar las distorsiones que las asimetrías de información causan en las decisiones de inversión. Myers y Majluf (1984) plantean la existencia de una interacción entre decisiones de inversión y decisiones de financiamiento. Demuestran que las acciones podrán estar sub-valoradas en el mercado si los inversionistas están menos informados que los administradores.

La teoría de financiamiento de la jerarquía de preferencias (Pecking Order).

Toma estas ideas para su desarrollo y establece que existe un orden de elección de las fuentes de financiamiento. Según los postulados de esta teoría, lo que determina la estructura financiera de las empresas es la intención de financiar nuevas inversiones, primero internamente con fondos propios, a continuación con deuda de bajo riesgo de exposición como la bancaria, posteriormente con deuda pública en el caso que ofrezca menor subvaluación que las acciones y en último lugar con nuevas acciones.

Asimismo Briozzo y Vigier en su proyecto “La Estructura del Financiamiento PYME” toda empresa nueva o en marcha requiere de financiamiento través del tiempo en general existen dos fuentes básicas de financiación: la deuda que puede provenir de diversas fuentes y el capital propio – interno o externo.

Capital Propio. Son las fuentes internas o autofinanciamiento generados por el funcionamiento del negocio: las amortizaciones y las utilidades retenidas. Entre las fuentes externas de capital propio, se encuentran: - Aportes de los propietarios e incorporación de nuevos socios, en las empresas de capital cerrado. En empresas de capital abierto, emisión de acciones.

Capital de riesgo, se define como el capital proporcionado bajo la forma de inversión y participación en la gestión de empresas de crecimiento rápido., que no cotizan en mercado accionario, con el objetivo de lograr un alto retorno de la inversión. El capitalista del riesgo invierte generalmente en las fases iniciales de desarrollo de una empresa y luego de un tiempo prudencial retira su inversión.

LA DEUDA.

Se pueden clasificar en tres grupos:

- ✓ Instituciones financieras: préstamos de bancos comerciales y otras instituciones financieras. Berger y Udell (1998). citado por Briozzo y Vigier (2006). señala que en las Mypes, no todas las deudas son completamente de terceros, como en el caso de préstamos que toman los dueños, con garantía sobre sus bienes personales.

- ✓ Instituciones no financieras y Estado (Pasivos operativos): está conformado por los créditos comerciales, créditos de otros negocios, cargas sociales, impuestos a pagar.
- ✓ Individuos: por ejemplo los préstamos de familiares de los propietarios.

Además, **Briceño (2010)**. Manifiesta que las empresas necesitan mantener un mínimo de efectivo para financiar sus actividades operacionales diarias, la situación financiera de largo plazo puede depender de los recursos que se consigan en el corto plazo es por ello que los administradores financieros deben tomar las medidas necesarias para obtener estos recursos, así ellos deben conocer cuáles son las entidades que en algún momento los pueden ayudar a salir de un posible inconveniente de liquidez. Los recursos de la empresa son base fundamental para su funcionamiento, la obtención de efectivo en el corto plazo puede de alguna manera garantizar la vigencia de la empresa en el mercado, es por ello que surgen preguntas como ¿En donde se puede conseguir efectivo rápidamente?, ¿A cuánto asciende el costo del crédito?, ¿Cuáles son las entidades de crédito financiero? ¿Qué se debe hacer para obtener un mayor beneficio? Por otro lado, el financiamiento se divide en financiamiento a corto plazo y financiamiento a largo plazo.

Estrategias de Financiamiento

Las estrategias financieras empresariales deberán estar en correspondencia con la estrategia maestra que se haya decidido a partir del proceso de planeación estratégica de la organización. Consecuentemente, cada estrategia deberá llevar el sello distintivo que le permita apoyar el cumplimiento de la estrategia general y con ello la misión y los objetivos estratégicos.

Ahora bien, cualquiera que sea la estrategia general de la empresa, desde el punto de vista funcional, la estrategia financiera deberá abarcar un conjunto de áreas clave que resultan del análisis estratégico que se haya realizado.

Como aspectos claves en la función financiera, generalmente se señalan los siguientes:

- Análisis de la rentabilidad de las inversiones y del nivel de beneficios.
- Análisis del circulante: liquidez y solvencia.

- Fondo de rotación, análisis del equilibrio económico-financiero
- Estructura financiera y nivel general de endeudamiento, con análisis de las distintas fuentes de financiamiento incluyendo autoafinación y política de retención y/o reparto de utilidades.
- Costos financieros.
- Análisis del riesgo de los créditos concedidos a clientes.

Estos aspectos claves responden a las estrategias y/o políticas que desde el punto de vista financiero deberán regir el desempeño de la empresa de la empresa, las que pudieran agruparse, dependiendo del efecto que se persiga con éstas, en a largo plazo y a corto plazo

Las estrategias financieras para el largo plazo involucran los aspectos siguientes:

- a. Sobre la inversión.
- b. Sobre la estructura financiera.
- c. Sobre la retención y/o reparto de utilidades

Mientras que las estrategias financieras para el corto plazo deben considerar los aspectos siguientes:

- a. Sobre el capital de trabajo.
- b. Sobre el financiamiento corriente.
- c. Sobre la gestión del efectivo.

A continuación se exponen los fundamentos de cada una de estas estrategias financieras para el largo y el corto plazo respectivamente.

Fundamentos De Las Estrategias Financieras Para El Largo Plazo.

a) Sobre la inversión.

Como ya se ha planteado, existen cuatro tipos de estrategias: las ofensivas, las defensivas, de reorientación y de supervivencia, por lo que, para definir la estrategia que deberá seguir la organización acerca de la inversión, resulta indispensable volver

a examinar qué plantea la estrategia general del caso en cuestión. De este modo podrá distinguirse alguna de las alternativas siguientes:

- A. Crecimiento.
- B. Desinversión.

Generalmente, si la empresa se propone una estrategia ofensiva o de reorientación, incluso, en ocasiones defensiva, entonces es muy probable que las decisiones sobre la inversión apunten hacia el crecimiento. En este caso, corresponde precisar de qué modo resulta conveniente crecer, existiendo diferentes posibilidades entre las que se destacan los llamados crecimiento interno y externo.

El crecimiento interno obedece a la necesidad de ampliar el negocio como consecuencia de que la demanda ya es mayor que la oferta, o por el hecho de haber identificado la posibilidad de nuevos productos y/o servicios que demanden la ampliación de la inversión actual, o sencillamente porque los costos actuales afectan la competitividad del negocio. En estos casos generalmente las decisiones hay que tomarlas considerando alternativas de incremento de los activos existentes, o de reemplazo de estos por otros más modernos y eficientes.

El crecimiento externo se lleva a cabo siguiendo la estrategia de eliminar competidores (generalmente mediante fusiones y/o adquisiciones horizontales, o sea, de la misma naturaleza del negocio en cuestión), o como resultado de la necesidad de eliminar barreras con clientes y proveedores buscando un mayor control (en estos casos mediante fusiones y/o adquisiciones verticales, o sea, de diferente naturaleza del negocio, pero que asegure la cadena de producción – distribución correspondiente).

Otra forma obedece a la estrategia de invertir los excedentes financieros de la forma más rentable posible, por lo que en estos casos se opta por la diversificación de la cartera de inversión reduciendo así el riesgo y en busca de maximizar el rendimiento.

Cuando la estrategia general apunta hacia la supervivencia, en ocasiones pueden evaluarse estrategias financieras de no crecimiento e incluso de desinversión, o sea, resulta necesario en estos casos medir fuerzas para conocer si resulta posible el cumplimiento de la estrategia general, manteniendo el nivel de activos actual, o si

por el contrario, habrá que evaluar la venta de estos o parte de estos para lograr sobrevivir.

Ahora bien, cualquiera que sea el caso, crecimiento o desinversión, la selección de la mejor alternativa deberá seguir el criterio de maximizar el valor de la empresa, o sea, la decisión que se adopte deberá contribuir al incremento de la riqueza de los dueños de la empresa, o en todo caso, a la menor reducción del valor posible asociado al proceso de desinversión si fuera necesario.

Para ello, la literatura financiera reconoce que para la evaluación de la mejor alternativa resulta necesaria la utilización de una serie de instrumentos que permiten tomar las mejores decisiones. Estos instrumentos de evaluación financiera de inversiones son: los que tienen en cuenta el valor del dinero en el tiempo, a saber, el valor actual neto (VAN), la tasa interna de rentabilidad (TIR), el índice de rentabilidad (IR) y el periodo de recuperación descontado (PRD); y los que no consideran el valor del dinero en el tiempo como son, la rentabilidad contable promedio (RCP) y el periodo de recuperación (PR).

Los instrumentos más precisos para la evaluación son aquellos que consideran el valor del dinero en el tiempo, y dentro de estos resulta recomendable el empleo del VAN, pues permite conocer en cuanto se incrementará el valor de la empresa de llevarse a cabo el proyecto.

b) Sobre la estructura financiera

La definición de la estructura de financiamiento permanente de la empresa deberá definirse en correspondencia con el resultado económico que ésta sea capaz de lograr. En tal sentido, vale destacar que las estrategias al respecto apuntan directamente hacia el mayor o menor riesgo financiero de la empresa, por lo que en la práctica, en muchas ocasiones se adoptan estrategias más o menos arriesgadas en dependencia del grado de aversión al riesgo de los inversores y administradores, o simplemente como consecuencia de acciones que conllevan al mayor o menor endeudamiento, o sea, no a priori o elaboradas, sino resultantes.

En la actualidad, las empresas buscan economía de recursos aprovechando el financiamiento con deuda al ser más barato y por estar su costo exento del pago del impuesto sobre utilidades. Sin embargo, en la medida en que aumenta el

financiamiento por deudas también se incrementa el riesgo financiero de la empresa ante la mayor probabilidad de incumplimiento por parte de ésta ante sus acreedores.

De lo anterior se deduce que no es tan simple la adopción de la decisión en cuanto a la estrategia a seguir con las fuentes de financiamiento permanentes de la empresa. Evidentemente, funcionar con financiamiento ajeno es más económico, pero con su incremento aumenta el riesgo y a su vez aumentan los llamados costos de insolvencia, de modo que el ahorro fiscal logrado por el uso de deudas podría reducirse por el aumento de los referidos costos de insolvencia.

Ahora bien, para la definición de la estructura financiera, los métodos que se emplean son: Utilidad antes de intereses e impuestos – utilidad por acción, Utilidad antes de intereses e impuestos – rentabilidad financiera, y el método de las rentabilidades con base el flujo de efectivo. A partir de estos métodos puede encontrarse aquella estructura financiera que, partiendo de un resultado en operaciones u económico determinado, puede contribuir a que la empresa alcance el mayor resultado posible en términos de utilidad por acción, rentabilidad financiera o flujo libre por peso invertido.

El criterio a seguir para la definición de esta estrategia financiera es el de alcanzar el mayor resultado por peso invertido, sea contable o en términos de flujo. Se recomienda el uso del método de las rentabilidades con base el flujo de efectivo, en tanto coadyuva a la eficiencia además desde la perspectiva de la liquidez.

Si a partir de la estrategia con respecto a la definición de la estructura financiera de la empresa, se logra obtener mayor flujo de caja por peso invertido, el éxito que ello represente en términos de liquidez podrá contribuir al mejor desempeño del resto de las estrategias funcionales, y con ello al de la estrategia maestra.

c) Sobre la retención y/o reparto de utilidades

En la práctica, las empresas definen su estrategia de retención – reparto de utilidades conforme a determinados aspectos, entre los que pueden mencionarse: la posibilidad del acceso a préstamos a largo plazo para financiar nuevas inversiones, la posibilidad de los dueños de alcanzar mayor retribución en una inversión alternativa, el mantenimiento del precio de las acciones en los mercados financieros en el caso de las sociedades por acciones, entre otros aspectos.

La estrategia con relación a la retención y/o reparto de utilidades se encuentra estrechamente vinculada a la de estructura financiera, pues esta decisión tiene un impacto inmediato sobre el financiamiento permanente de la empresa, y provoca consecuentemente, variaciones en la estructura de las fuentes permanentes.

Sobre esta base, es importante reconocer que los métodos y criterios que deben considerarse para la definición de esta estrategia desde el punto de vista cuantitativo son los mismos que se expusieron para el caso de la estructura financiera, aunque cualitativamente pudieran evaluarse además los efectos que podrían tener los aspectos relacionados con anterioridad.

En otras palabras, la política debiera encaminarse a respetar aquella estructura financiera definida como óptima, pero sin perder de vista que temporalmente pudiera resultar conveniente algún desvío de esta política o estrategia general en aras de conseguir el financiamiento requerido, o en virtud de aumentar el rendimiento esperado, o por mantener el precio de las acciones.

La definición en cuanto a la retención y/o reparto de utilidades de la empresa habrá de realizarse con sumo cuidado, tratando de no violentar la estructura financiera óptima ni los parámetros de liquidez requeridos para el normal funcionamiento de la empresa, y por ende, de sus objetivos estratégicos.

Fundamentos De Las Estrategias Financieras Para El Corto Plazo.

a) Sobre el capital de trabajo

Como ya se ha señalado, el capital de trabajo de la empresa está conformado por sus activos circulantes o corrientes, entendiéndose por administración del capital de trabajo a las decisiones que involucran la administración eficiente de éstos, conjuntamente con el financiamiento corriente o pasivo circulante. De aquí que, desde una perspectiva financiera, corresponde primeramente el establecimiento de las proporciones que deberá tener la empresa con respecto a sus activos y pasivos corrientes en general.

Las estrategias financieras sobre el capital de trabajo de la empresa habitualmente obedecen al criterio de selección del axioma central de las finanzas modernas, a

saber, la relación riesgo – rendimiento. En tal sentido, existen tres estrategias básicas: agresiva, conservadora e intermedia.

La estrategia agresiva presupone un alto riesgo en aras de alcanzar el mayor rendimiento posible. Significa que prácticamente todos los activos circulantes se financian con pasivos circulantes, manteniendo un capital de trabajo neto o fondo de maniobra relativamente pequeño. Esta estrategia presupone un alto riesgo, al no poder enfrentar las exigencias derivadas de los compromisos financieros corrientes con aquellos recursos líquidos de la empresa, paralelamente se alcanza el mayor rendimiento total posible como consecuencia de que estos activos generadores de rendimientos más bajos son financiados al más bajo costo.

Por su parte, la estrategia conservadora contempla un bajo riesgo con la finalidad de operar de un modo más relajado, sin presiones relacionadas con las exigencias de los acreedores. Significa que los activos circulantes se financian con pasivos circulantes y permanentes, manteniendo un alto capital de trabajo neto o fondo de maniobra. Esta estrategia garantiza el funcionamiento de la empresa con liquidez, pero lo anterior determina la reducción del rendimiento total como consecuencia de que estos activos generadores de rendimientos más bajos son financiados a mayor costo derivado de la presencia de fuentes de financiamiento permanentes.

La estrategia intermedia contempla elementos de las dos anteriores, buscando un balance en la relación riesgo – rendimiento, de tal forma que se garantice el normal funcionamiento de la empresa con parámetros de liquidez aceptables, pero buscando a la vez que la participación de fuentes permanentes que propician lo anterior, no determine la presencia de costos excesivamente altos y con ello se pueda lograr un rendimiento total aceptable, o sea, no tal alto como con la estrategia agresiva, pero no tan bajo como con la conservadora.

La definición se adopta en correspondencia con el análisis que se realice del desempeño de la empresa durante periodos anteriores, de sus metas y proyecciones, del comportamiento de los competidores y del sector, y del grado de disposición al riesgo de sus administradores.

Los criterios generalmente reconocidos para la definición de esta estrategia son el capital de trabajo neto y la razón circulante.

b) Sobre el financiamiento corriente

El financiamiento corriente de la empresa, llamado el pasivo circulante, está compuesto por fuentes espontáneas (cuentas y efectos por pagar, salarios, sueldos, impuestos y otras retenciones derivadas del normal funcionamiento de la entidad), así como por fuentes bancarias y extrabancarias (representadas por los créditos que reciben las empresas provenientes de bancos y de otras organizaciones), reporta un costo financiero que en dependencia de la fuente se presenta de forma explícita o no.

Las fuentes espontáneas generalmente no presentan un costo financiero explícito; sin embargo, su utilización proporciona a la empresa un financiamiento que de no explotarse la obligaría a acudir a fuentes que sí tienen un costo financiero explícito.

Para una mayor comprensión cabe señalar el caso de una cuenta por pagar, que aparentemente no tiene un costo financiero, cuando se paga (y más aún de forma anticipada), reduce la liquidez y obliga a la dirección financiera a sustituir este financiamiento de algún modo para mantener la estrategia que se haya adoptado con relación al capital de trabajo. En este mismo caso, generalmente no se considera que el financiamiento de proveedores, al diferir el pago, aumenta el riesgo percibido por éste y consecuentemente este aumento del riesgo se traduce de algún modo, adoptando comúnmente la forma del incremento del precio.

Por su parte, las fuentes bancarias presentan un costo explícito que no es más que el interés que exigen estas instituciones por el financiamiento que otorgan. Ahora bien, no se trata solamente del interés, sino que además resulta importante evaluar otros costos colaterales como es el caso de las comisiones, y la exigencia de saldos compensatorios que inmovilizan parte del financiamiento, siendo fundamental para la evaluación de estas fuentes el cálculo de la tasa efectiva que recoge el efecto de todos los costos asociados a su obtención.

De esta manera se puede apreciar que la definición de cómo deberá financiarse la empresa en el corto plazo responde a determinadas estrategias específicas, como es el caso del aprovechamiento del descuento por pronto pago, del ciclo de pagos que resulte adecuado a su vez a la estrategia de capital de trabajo o si estratégicamente conviene acudir al financiamiento bancario o a una compañía financiera de factoraje,

definiendo a su vez mediante qué alternativa (línea de crédito u otra), y qué garantías comprometer para obtener el financiamiento requerido.

Finalmente cabe destacar que el criterio para la definición de las estrategias de financiamiento corriente apunta hacia la selección de aquellas fuentes que, combinando adecuadamente la relación riesgo – rendimiento adoptada por la empresa en correspondencia con su estrategia de capital de trabajo, proporcione el menor costo financiero total.

c) Sobre la gestión del efectivo

Las decisiones sobre el efectivo de la empresa, son en gran medida resultantes de los aspectos ya tratados con respecto a la estrategia sobre el capital de trabajo de la empresa. Sin embargo, por su importancia el desempeño, generalmente se les trata de manera específica, enfatizando en las políticas que deberán seguirse con los factores condicionantes de la liquidez de la empresa, a saber, los inventarios, los cobros y los pagos. En tal sentido, las acciones fundamentales con relación al efectivo son:

- 1.** Reducir el inventario tanto como sea posible, cuidando siempre no sufrir pérdidas en venta por escasez de materias primas y/o productos terminados.
- 2.** Acelerar los cobros tanto como sea posible sin emplear técnicas muy restrictivas para no perder ventas futuras. Los descuentos por pagos de contado, si son justificables económicamente, pueden utilizarse para alcanzar este objetivo.
- 3.** Retardar los pagos tanto como sea posible, sin afectar la reputación crediticia de la empresa, pero aprovechar cualquier descuento favorable por pronto pago.

Los criterios que se emplean para medir la efectividad de las acciones asociadas a la gestión del efectivo son: la razón rápida o prueba ácida, el ciclo de caja y/o la rotación de caja, el ciclo y/o la rotación de los cobros, el ciclo y/o la rotación de inventarios, así como el ciclo y/o la rotación de los pagos.

Entre los instrumentos que permiten el cumplimiento de la estrategia para la gestión del efectivo se encuentra la planificación financiera, específicamente la utilización del presupuesto de caja.

El empleo del presupuesto de caja permite conocer los excesos y/o defectos de efectivo que se le pueden presentar a la organización en el corto plazo, a partir de lo

cual puede adoptar la decisión oportuna que proporcione la mayor eficiencia en cuanto a la inversión del exceso o a la negociación de la mejor alternativa para cubrir el déficit.

La administración eficiente del efectivo, resultante de las estrategias que se adopten con relación a las cuentas por cobrar, los inventarios y los pagos, contribuye a mantener la liquidez de la empresa.

Fuentes y Formas de Financiamiento a Corto Plazo.

✓ **El Crédito Bancario.**

Es una de las maneras más utilizadas por parte de las empresas hoy en día de obtener un financiamiento necesario. Casi en su totalidad son bancos comerciales que manejan las cuentas de cheques de la empresa y tienen la mayor capacidad de préstamo de acuerdo con las leyes y disposiciones bancarias vigentes en la actualidad y proporcionan la mayoría de los servicios que la empresa requiera. Como la empresa acude con frecuencia al banco comercial en busca de recursos a corto plazo, la elección de uno en particular merece un examen cuidadoso. La empresa debe estar segura de que el banco podrá auxiliar a la empresa a satisfacer las necesidades de efectivo a corto plazo que ésta tenga y en el momento en que se presente.

✓ **Pagaré.**

Es un instrumento negociable el cual es una "promesa" incondicional por escrito, dirigida de una persona a otra, firmada por el formulante del pagaré, comprometiéndose a pagar a su presentación, o en una fecha fija o tiempo futuro determinable, cierta cantidad de dinero en unión de sus intereses a una tasa especificada a la orden y al portador. Los pagarés se derivan de la venta de mercancía, de préstamos en efectivo, o de la conversión de una cuenta corriente. La mayor parte de los pagarés llevan intereses el cual se convierte en un gasto para el girador y un ingreso para el beneficiario. Los instrumentos negociables son pagaderos a su vencimiento, de todos modos, a veces que no es posible cobrar un instrumento a su vencimiento, o puede surgir algún obstáculo que requiera acción legal.

✓ **Línea de Crédito**

Significa dinero siempre disponible en el banco, durante un período convenido de antemano. Es importante ya que el banco está de acuerdo en prestar a la empresa hasta una cantidad máxima, y dentro de cierto período, en el momento que lo solicite. Aunque por lo general no constituye una obligación legal entre las dos partes, la línea de crédito es casi siempre respetada por el banco y evita la negociación de un nuevo préstamo cada vez que la empresa necesita disponer de recursos.

✓ **Financiamiento por medio de la Cuentas por Cobrar**

Es aquel en la cual la empresa consigue financiar dichas cuentas por cobrar consiguiendo recursos para invertirlos en ella. Es un método de financiamiento que resulta menos costoso y disminuye el riesgo de incumplimiento. Aporta muchos beneficios que radican en los costos que la empresa ahorra al no manejar sus propias operaciones de crédito. No hay costos de cobranza, puesto que existe un agente encargado de cobrar las cuentas; no hay costo del departamento de crédito, como contabilidad y sueldos, la empresa puede eludir el riesgo de incumplimiento si decide vender las cuentas sin responsabilidad, aunque esto por lo general más costoso, y puede obtener recursos con rapidez y prácticamente sin ningún retraso costo.

✓ **Financiamiento por medio de los Inventarios.**

Es aquel en el cual se usa el inventario como garantía de un préstamo en que se confiere al acreedor el derecho de tomar posesión garantía en caso de que la empresa deje de cumplir. Es importante ya que le permite a los directores de la empresa usar el inventario de la empresa como fuente de recursos, gravando el inventario como colateral es posible obtener recursos de acuerdo con las formas específicas de financiamiento usuales, en estos casos, como son el Depósito en Almacén Público, el Almacenamiento en la Fábrica, el Recibo en Custodia, la Garantía Flotante y la Hipoteca.

Fuentes y Formas de Financiamiento a Largo Plazo.

✓ **Hipoteca.**

Es un traslado condicionado de propiedad que es otorgado por el prestatario (deudor) al prestamista (acreedor) a fin de garantizar el pago del préstamo. es el que

otorga la hipoteca y el acreedor es el que la recibe, en caso de que el prestamista no cancele dicha hipoteca, la misma le será arrebatada y pasará a manos del prestatario. Vale destacar que la finalidad de las hipotecas por parte del prestamista es obtener algún activo fijo, mientras que para el prestatario es el tener seguridad de pago por medio de dicha hipoteca así como el obtener ganancia de la misma por medio de los intereses generados.

✓ **Acciones**

Las acciones representan la participación patrimonial o de capital de un accionista dentro de la organización a la que pertenece. Son de mucha importancia ya que miden el nivel de participación y lo que le corresponde a un accionista por parte de la organización a la que representa, bien sea por concepto de dividendos, derechos de los accionistas, derechos preferenciales, etc.

✓ **Bonos**

Es un instrumento escrito en la forma de una promesa incondicional, certificada, en la cual el prestatario promete pagar una suma especificada en una futura fecha determinada, en unión a los intereses a una tasa determinada y en fechas determinadas. Cuando una sociedad anónima tiene necesidad de fondos adicionales a largo plazo se ve en el caso de tener que decidir entre la emisión de acciones adicionales del capital o de obtener préstamo expidiendo evidencia del adeudo en la forma de bonos. La emisión de bonos puede ser ventajosa si los actuales accionistas prefieren no compartir su propiedad y las utilidades de la empresa con nuevos accionistas. El derecho de emitir bonos se deriva de la facultad para tomar dinero prestado que la ley otorga a las sociedades anónimas. El tenedor de un bono es un acreedor; un accionista es un propietario. Debido a que la mayor parte de los bonos tienen que estar respaldados por activos fijos tangibles de la empresa emisora, el propietario de un bono posiblemente goce de mayor protección a su inversión, el tipo de interés que se paga sobre los bonos es, por lo general, inferior a la tasa de dividendos que reciben las acciones de una empresa.

✓ **Arrendamiento Financiero**

Es un contrato que se negocia entre el propietario de los bienes (acreedor) y la empresa (arrendatario) a la cual se le permite el uso de esos bienes durante un

período determinado y mediante el pago de una renta específica, sus estipulaciones pueden variar según la situación y las necesidades de cada una de las partes. La importancia del arrendamiento es la flexibilidad que presta para la empresa ya que no se limitan sus posibilidades de adoptar un cambio de planes inmediato o de emprender una acción no prevista con el fin de aprovechar una buena oportunidad o de ajustarse a los cambios que ocurran en el medio de la operación. El arrendamiento se presta al financiamiento por partes, lo que permite a la empresa recurrir a este medio para adquirir pequeños activos. Por otra parte, los pagos de arrendamiento son deducibles del impuesto como gasto de operación, por lo tanto la empresa tiene mayor deducción fiscal cuando toma el arrendamiento. Para la empresa marginal el arrendamiento es la única forma de financiar la adquisición de activo. El riesgo se reduce porque la propiedad queda con el arrendado, y éste puede estar dispuesto a operar cuando otros acreedores rehúsan a financiar la empresa. Esto facilita considerablemente la reorganización de la empresa.

2.2.1. Capacitación.

Es la respuesta a la necesidad que tienen las empresas o instituciones de contar con un personal calificado y productivo. La obsolescencia, también es una de las razones por la cual, las instituciones se preocupan por capacitar a sus recursos humanos, pues ésta procura actualizar sus conocimientos con las nuevas técnicas y métodos de trabajo que garantizan eficiencia. Para las empresas u organizaciones, la capacitación de recursos humanos es de vital importancia porque contribuye al desarrollo personal y profesional de los individuos a la vez que redundan en beneficios para la empresa. (Montes, 2012).

La Capacitación es un proceso educativo a corto plazo el cual utiliza un procedimiento planeado, sistemático y organizado a través del cual el personal administrativo de una empresa u organización, por ejemplo, adquirirá los conocimientos y las habilidades técnicas necesarias para acrecentar su eficacia en el logro de las metas que se haya propuesto la organización en la cual se desempeña. Mejora los niveles de desempeño y es considerada como un factor de competitividad en el mercado actual. La capacitación proporciona a los empleados, nuevos o actuales, las habilidades necesarias para desempeñar su trabajo. Es un proceso de

enseñanza de las aptitudes básicas que los nuevos empleados necesitan para realizar su trabajo. **Helbherth (2006)**.

Según **Peter Drucker** en el trabajo que realizo nos dice: el trabajo de estudio teórico e investigación que realicé me permite describir observaciones obtenidas mediante el análisis de las teorías y técnicas correspondientes a la disciplina administrativa y las observaciones de la práctica empresarial. Seguidamente enunciaré las mismas un elemento que se puede observar es la participación del cliente como parte integral de la evaluación. El nivel de exigencia de medición de resultados para los servicios internos, como lo es la capacitación, es sustancialmente menor de lo que lo es para los procesos productivos o centrales de la organización. "Estamos entrando en la sociedad del conocimiento. El recurso económico básico ya no es el capital, ni los recursos naturales, ni el trabajo, sino que es y seguirá siendo el conocimiento. En esta sociedad el trabajador del conocimiento tendrá un papel protagónico".

Entre 1901 y 1921, Taylor despertó el interés por las personas (principios de la gerencia estratégica), preparando el desarrollo del comportamiento organizacional; Henry Fayol inicio el estudio de la conducta humana en el trabajo; Hugo Muensterberg profundizó en la psicología y eficiencia industrial; dos décadas después (1921–1942) Henry Fayol, Elton Mayo y Fritz Rothlisberger, concluyeron que una organización es un sistema social y el trabajador es sin duda el recurso más importante.

La capacitación del empleado consiste en un conjunto de actividades cuyo propósito es mejorar su rendimiento presente o futuro, aumentando su capacidad a través de la mejora de sus conocimientos, habilidades y actitudes. **Flores, (2007)**

El capital intelectual refleja el pensamiento o inteligencia, conocimiento, creatividad y toma de decisiones que contribuyan a la organización. Por ejemplo, una empresa con elevado capital intelectual puede tener técnicos y empleados investigadores capaces de crear nuevos dispositivos, elaborar fórmulas farmacéuticas que pueden ser patentadas, o desarrollar nuevos software para usos especializados. Todo ese conocimiento que adquiere el talento humano a través del tiempo en la Organización se transforma en valor para la organización, y si bien es intangible la

misma se evidenciará como tangible en la calidad de sus servicios y productos, que son los resultados esperados. De allí que cuando una organización no invierte en su talento humano obviamente no podrá esperar calidad de productos o servicios; por lo tanto, no se debe ver como un gasto sino como una inversión, afirmación muy evidente y que en muchas organizaciones tanto públicas como privadas no es considerada, justificando que si invierte en capacitarlo luego se van o exigirá mejor sueldo. En consecuencia, la respuesta de exitosos talentos humanos en Latinoamérica es capacitarse, pagando sus propios estudios de Especialidad, Maestría o Doctorado (aun cuando los mismos no sean los requeridos para la organización), con la esperanza de mejores sueldos, o buscar otras oportunidades de trabajo dentro o fuera del país. **Mathis y Jackson, (2008)**

Dimensiones de la Capacitación.

la capacitación tiene una dimensión estratégica por cuanto su alcance va más allá de identificar y ejecutar acciones que atiendan las necesidades de entrenamiento, formación y desarrollo de las personas que integran cada uno de los equipos de trabajo, en este sentido, podemos mencionar a modo de ejemplo las siguientes acciones:

- ✓ Actualizar en temas tecnológicos, de ley y funcionales a cada uno de los ocupantes de los cargos en la empresa.
- ✓ Ofrecer espacios de creación e innovación que aporten al mejoramiento de la gestión.
- ✓ Promover eventos orientados al mejoramiento de las competencias de cada uno de los funcionarios de la empresa.
- ✓ Diseñar programas ajustados al entrenamiento de competencias laborales específicos de acuerdo a las funciones y responsabilidades. **Vecino (2012),**

Modelos Teóricos de la capacitación.

Vásquez G (1997). Manifiesta: Las acciones del proceso de capacitación están dirigidas al mejoramiento de la calidad de los recursos humanos, y buscan mejorar habilidades, incrementar conocimientos, cambiar actitudes y desarrollar al

individuo. El objetivo central es generar procesos de cambio para cumplir las metas de la organización. La capacitación se sustenta en un marco teórico que intenta ejercer su influencia en la constitución de los propósitos, de acuerdo con los valores y objetivos de la organización. **Vásquez G (1997).**

Son varias las teorías que históricamente han influido sobre los diversos enfoques de la capacitación, cada una de ellas dirigida a relevar diferentes niveles o áreas de la organización. Se han hecho explícitos sus propósitos y objetivos centrales, y puede decirse que han gozado, en su momento, de un éxito relativo. Sin embargo, el desarrollo tecnológico y organizacional va dejando atrás la vigencia de esas teorías, por lo que también puede decirse que cada teoría nueva es, en cierto modo, una adaptación de la anterior, intentando así "acomodarse" a las nuevas circunstancias y exigencias. **(Roberto Pinto Villatorio, 1992).**

La teoría de las inversiones en capital humano.

La teoría dominante en cuanto a inversiones en capacitación de la mano de obra es la teoría del capital humano planteada por **Becker (1964)**. Esta teoría ha evolucionado en el tiempo, pues fue concebida inicialmente para explicar aspectos del ciclo de vida de las personas, pero recientemente tiende a enfocarse en decisiones estratégicas entre empleadores y empleados al interior de las firmas **(Leuven, 2001)**. En lo básico, esta teoría concibe a la capacitación como una inversión para el empleador y los trabajadores: esta puede incrementar la productividad del trabajo esperada en la firma pero se tiene que incurrir en costos. Es decir, como en toda inversión las inversiones en capital humano producen tasas de retorno, los cuales tienen que ser comparados con sus costos. Estos costos pueden ser costos directos o costos de oportunidad. Los costos directos incluyen gastos en materiales educativos, tutoría, transporte, etc. Los costos de oportunidad incluyen una más baja productividad durante el periodo de entrenamiento, tiempo del capacitado y su supervisor durante el proceso de entrenamiento.

El problema principal analizado en esta teoría se refiere a los derechos de propiedad de los beneficios de la inversión en capacitación. El punto en realidad es bastante simple: si una empresa invierte en maquinaria esta puede ser vendida luego en cualquier momento de manera que parte de esta inversión puede ser recuperada.

En el caso del capital humano, en cambio, el empresario no puede “revender” el capital humano para recuperar sus inversiones. Más aun, parte de los beneficios de estas inversiones se quedan con el trabajador y en otros casos, pasan a otros empleadores futuros de esos trabajadores. Este fenómeno, apropiabilidad de los retornos, configura que el problema central de estas inversiones no sólo sea su nivel –que tiene que ver con la eficiencia de la inversión sino también con los derechos de propiedad, es decir, **¿quién debe invertir en capacitación de los trabajadores?** Los modelos originales de Becker (1964). En las inversiones en capital humano hay dos períodos bien marcados: aquellas inversiones en educación básica (*schooling models*) y aquellas que se dan posterior a ellas (*post schooling*).

La capacitación técnica o profesional forma parte de inversiones en educación “post escuela”. Mincer (1988), asumían condiciones de competencia perfecta para responder a estas preguntas; sin embargo, en tiempos recientes, la constatación de que los mercados son imperfectos, ha llevado a la creación de modelos basados en estas condiciones de competencia (Stevens, 1994).

La teoría estándar: capacitación en condiciones de competencia perfecta

El modelo estándar sobre inversiones en capacitación de la mano de obra, fue propuesto en uno de los trabajos pioneros de Becker (1964). El modelo básico asume que los mercados de trabajo y de bienes finales son competitivos. La idea general del modelo - en el que se comparan los beneficios con los costos de la capacitación. Aquí se grafican ingresos y costos asociados a inversiones en capital humano, a lo largo de la vida, específicamente a partir de cierta edad mínima como los 18 años. Existe un perfil de ingresos, sin capacitación, que se inicia en un nivel bajo pero que va creciendo a lo largo de la vida gracias a ganancias en experiencia. Este perfil es comparado con otro perfil, el cual tiene un periodo de capacitación, durante el cual los ingresos son negativos (se realiza la inversión).

Abraham Pain, (2004) expone una temática central de nuestra realidad presente: la capacitación laboral. Un campo donde impera el desconocimiento y la fragmentación. Hacer referencia a la problemática de la capacitación laboral demanda incluirla en la angustiante realidad de nuestros jóvenes y adultos que hoy son el producto de un sistema educativo injusto y selectivo.

Enrique Vásquez Garatachea, (1997) Este autor nos dice que los procesos productivos no sólo requieren de equipos y tecnología de punta compatibles con el aprovechamiento productivo de la mano de obra, sino también de nuevas formas de gestión, organización y capacitación para el trabajo productivo, las cuales, además de propiciar un uso racional y eficiente de los recursos disponibles en las empresas, así como el respeto al medio ambiente, sean capaces de estimular la capacidad de innovación, el potencial creativo y la superación intelectual de los trabajadores. Nos habla de las teorías que han influido en las corrientes de la capacitación como son: Teoría neoclásica, Teoría conductista, Teoría sistemática, Teoría clásica, Teoría humanista, Teoría estructuralista.

Según **Vizacarra (2008)**, investigo y concluyo que la capacitación se refiere a los métodos que se usan para proporcionar a las personas, dentro de la empresa, las habilidades que necesitan para realizar su trabajo. Este es un proceso que lleva a la mejora continua y con esto a implantar nuevas formas de trabajo, la gran, mediana, pequeña o micro empresa que lo adopte generará un valor agregado. Al empresario de la Micro y Pequeña Empresa le falta una adecuada orientación, tanto para los que recién quieren iniciarse en la actividad empresarial, como para los que ya están en este camino empresarial, pues requieren de información y conocimiento a través de la capacitación, para el mejor manejo de su negocio.

Plan de capacitación

Según **Amaya (2003)** un plan de capacitación es la traducción de las expectativas y necesidades de una organización para y en determinado periodo de tiempo. Éste corresponde a las expectativas que se quieren satisfacer, efectivamente, en un determinado plazo, por lo cual está vinculado al recurso humano, al recurso físico o material disponible, y a las disponibilidades de la empresa.

Además este autor afirma que capacitación es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal y que la necesidad de capacitación surge cuando hay diferencia entre lo que una persona debería saber para desempeñar una tarea, y lo que sabe realmente.

Estas diferencias suelen ser descubiertas al hacer evaluaciones de desempeño.

Según Gonzáles (2007) el plan de capacitación es aquel que se elabora incluyendo los temas en los que los empleados necesitan instrucción para mejorar su desempeño y afirma que las etapas del proceso de capacitación son las siguientes:

Etapas del proceso de capacitación

a) Análisis de las necesidades

- ✓ Identificar las habilidades, conocimientos y actitudes específicas para el desempeño del trabajo con la finalidad de mejorar el rendimiento y la productividad.
- ✓ Evaluar a los participantes para asegurar que el programa se ajuste a sus niveles específicos de educación, experiencia y competencias así como a sus actitudes y motivaciones personales.
- ✓ Establecer los objetivos de un programa formal de capacitación.

b) Diseño de la instrucción

- ✓ Reunir objetivos, métodos, recursos, descripción y secuencia del contenido, ejemplos ejercicios y actividades de la instrucción.
- ✓ Organizarlos en un programa.
- ✓ Asegurarse de que todos los materiales como guías del instructor y cuadernos del trabajo de los participantes se complementen entre sí, estén escritos con claridad y se combinen en una capacitación unificada que se oriente directamente a los objetivos de aprendizajes que se establecieron.
- ✓ Elaborar un programa formal de capacitación.

c) Validación

- ✓ Presentar y validar previamente la capacitación.
- ✓ Basar las revisiones finales en resultados piloto para garantizar la eficacia del programa.

d) Aplicación

- ✓ Cuando sea aplicable, impulsar el éxito con un taller para capacitar al instructor que se centre en el conocimiento y las habilidades para la presentación, además del contenido mismo de la capacitación.

e) Evaluación y seguimiento

- Evaluar el éxito del programa de acuerdo con:
 - ✓ Reacción, documentar las reacciones inmediatas de los apéndices ante la capacitación.
 - ✓ Aprendizaje, usar tanto los recursos tanto para la retroalimentación como las pruebas previas y posteriores para medir lo que se aprendió en el proceso.
 - ✓ Comportamiento, una vez terminada la capacitación anotar las reacciones que tienen los supervisores ante el desempeño de las personas que se entrenan.
 - ✓ Resultados, determinar el grado de mejoría en el desempeño laboral.

Determinación de necesidades de capacitación

Según Reza (2006) la determinación de necesidades de capacitación es una de las preguntas que aparecen de manera constante por parte de los empleadores que tienen la preocupación de hacer más productivo el trabajo de su organización.

Además este autor nos presenta:

Medios para la determinación de necesidades de capacitación.

Los principales medios utilizados para la determinación de necesidades de capacitación son:

a. Evaluación de desempeño

Mediante la evaluación de desempeño es posible descubrir no sólo a los empleados que vienen efectuando sus tareas por debajo de un nivel satisfactorio, sino también averiguar qué sectores de la empresa reclaman una atención inmediata de los responsables del entrenamiento.

b. Observación

Verificar donde haya evidencia de trabajo ineficiente, como excesivo daño de equipo, atraso con relación al cronograma, pérdida excesiva de materia prima, número acentuado de problemas disciplinarios, alto índice de ausentismo, etc.

c. Cuestionarios

Investigaciones mediante cuestionarios y listas de verificación (checklist) que pongan en evidencia las necesidades de entrenamiento.

d. Entrevistas con supervisores y gerentes

Contactos directos con supervisores y gerentes, con respecto a posibles problemas solucionables mediante entrenamiento, por lo general se descubren en las entrevistas con los responsables de diversos sectores.

Métodos de capacitación

Eduardo Martínez E.Francisca Martínez A.(2009)

Entre los métodos más comunes son los siguientes:

Método de comparación por pares.

Consiste en comparar a cada trabajador con los demás de su misma categoría o cargo, por pares, con relación a determinados factores de desempeño, por ejemplo, calidad del trabajo, laboriosidad y autonomía. Para esto se construye una planilla de doble entrada para cada factor, con los nombres de las personas en las columnas y en las líneas, lo que permite comparar a cada trabajador con el resto. Para cada factor se asigna una marca positiva (por ejemplo, el signo +) al mejor de los dos trabajadores de cada par. Finalmente, los trabajadores evaluados se ordenan según el número de veces que cada uno resultó elegido mejor en cada factor.

Método de comparación persona a persona.

Consiste en comparar a cada trabajador con "trabajadores modelo" que se han seleccionado previamente como representativos de desempeño sobresaliente, desempeño promedio y desempeño deficiente, con respecto a distintos factores a los cuales se les asigna un rango de puntaje (por ejemplo, laboriosidad: de 10 a 40 puntos; iniciativa: de 10 a 50 puntos, y disciplina: de 10 a 30 puntos). Por lo general, conviene considerar sólo unos pocos factores: no más de 3 o 4.

Método de escalas gráficas.

Consiste en evaluar el desempeño del trabajador calificando su trabajo según los factores de desempeño que se consideran relevantes.

Tanto la escala como los factores deben ser definidos previamente, lo que contribuye a la objetividad de la evaluación. Para calificar el desempeño se pueden usar distintos tipos de escalas: puede ser una escala numérica (por ejemplo, de 1 a 10 puntos), una escala de categorías, o una escala de grados predefinidos.

Método de lista de verificación.

Consiste en evaluar el desempeño del trabajador mediante las respuesta que da su jefe inmediato a un cuestionario con preguntas de respuesta alternativa (si/no o verdadero/falso). Los trabajadores evaluados son calificados después considerando categorías o una escala de puntajes que no conocen los jefes que evalúan

Método de elección forzada.

Consiste en evaluar el desempeño del trabajador a través de las respuestas de su jefe inmediato a una serie de frases que describen determinados aspectos del comportamiento en el trabajo. Las frases narran comportamientos cuyos méritos o deméritos son desconocidos por el evaluador, lo que elimina algunos de los problemas que afectan la objetividad de los métodos de evaluación del desempeño.

Método de incidentes críticos.

Consiste en registrar incidentes favorables o desfavorables en el desempeño de cada trabajador durante un periodo, por ejemplo, un semestre. Al final del periodo un comité de evaluación califica a los trabajadores haciendo un balance de las conductas positivas y negativas registradas para cada uno.

Método de la administración por objetivos.

Consiste en definir objetivos específicos y cuantificables para cada trabajador, y luego evaluar periódicamente su progreso hacia esos objetivos. Este método enfoca la evaluación del desempeño en términos de resultados y logros en el puesto de trabajo. Aunque hay algunas semejanzas entre los enfoques metodológicos de la evaluación de competencias y la evaluación del desempeño, en cuanto al objeto del análisis y los métodos e instrumentos para coleccionar información, conviene señalar algunas diferencias.

Métodos de presentación

Uno de los métodos más antiguos y tradicionales de capacitación es la conferencia. Muchos de nosotros estamos familiarizados con esta forma de aprendizaje, ya que es una manera muy común. Se utilizan varias herramientas de apoyo, desde tablas y pizarras hasta diapositivas de PowerPoint y reuniones virtuales.

Los asociados de recursos humanos aprenden y toman notas mientras los instructores presentan información y aplican exámenes. Los materiales se proporcionan como referencia, y los estudiantes suelen aprender en las aulas tradicionales.

Métodos de formación en equipo

Los métodos de capacitación de equipos también son técnicas tradicionales de formación para los asociados de recursos humanos. El objetivo de estos métodos es construir relaciones de equipo, lo que garantiza un mayor éxito para el departamento y para el aprendiz. Las actividades incluyen juegos, simulaciones y desafíos creados por la interacción de grupo. Utilizando un facilitador experto, los participantes aprenden e interactúan juntos, forjando relaciones importantes y duraderas. Los asociados aprenden a trabajar en equipo y transfieren ese conocimiento a los lugares de trabajo. Las variaciones de los métodos de trabajo en equipo también se extienden a las aventuras al aire libre y juegos de construcción de confianza.

Competencias de capacitación

En el nuevo contexto económico y laboral existen cada vez nuevas exigencias que obligan a las empresas, a buscar alternativas que les permita desarrollar los conocimientos y habilidades del capital humano con que cuentan. Esa nueva alternativa se presenta a través de la capacitación basada en competencias, la cual tiene como propósito desarrollar una fuerza de trabajo competente en términos de conocimientos, habilidades, destrezas y comportamientos. Este tipo de capacitación basada en competencias al igual que la tradicional, tiene un enfoque preventivo, correctivo y predictivo de acuerdo con las necesidades. **Capacitación preventiva** Es el entrenamiento aplicado para preparar al personal a fin de que se enfrente a situaciones futuras de cambio tecnológico, operacional, administrativo o de actitudes, que solucionen en forma anticipada la aptitud del personal. **Capacitación correctiva** Se aplica a la solución de problemas manifestados o para corregir las desviaciones en los estándares de rendimiento. **Pinto Roberto, Planeación Estratégica de Capacitación, (Año 2000).** **Capacitación predictiva** Se aplica para mantener los estándares de rendimiento sin que exista una desviación en cuanto a los rangos de eficiencia. Sirve para asegurar la continuidad de la capacidad de respuesta y para evitar posibles desviaciones.

Primero, la evaluación de las competencias está enfocada en los factores del desempeño que son modificables mediante la capacitación, en tanto que la evaluación del desempeño, ofrece una visión más amplia, referida a todos los factores de la conducta - innatos (como los rasgos de personalidad) y adquiridos- que pueden influir en el desempeño del trabajador.

Segundo, para la evaluación de competencias las condiciones técnicas y organizacionales del trabajo constituyen un dato fijo, no modificable; en cambio la evaluación del desempeño reconoce la influencia de dichos factores y la posibilidad de actuar sobre ellos para corregir eventuales discrepancias entre el desempeño efectivo y el desempeño deseado de las personas.

Tercero, la evaluación de las competencias se usa especialmente para selección de personal y detección de necesidades de capacitación; la evaluación del desempeño tiene, en cambio, aplicaciones más amplias relacionadas principalmente con el diseño de políticas de remuneraciones e incentivos, rediseño de puestos y formulación de planes de movimientos de personal (promociones, traslados y desvinculaciones).

En cuarto lugar, la evaluación de competencias es un instrumento de aplicación ocasional e individual, en tanto que la evaluación del desempeño es, por lo general, una función regular, estructurada y de aplicación masiva entre el personal de la empresa. En la evaluación del desempeño.

Características de competencia

Mertens (1997), el enfoque de La Capacitación por Competencias es más personalizado, y el individuo podrá acoplar sus atributos y sus capacidades personales con las necesidades de la empresa. Como resultado, las principales características de un programa de capacitación por competencias son:

- Las competencias que el trabajador tendrá que cumplir son identificadas por el personal encargado de la capacitación.
- Los criterios de evaluación son derivados del análisis de competencias, sus condiciones explícitamente especificadas.
- La instrucción se dirige al desarrollo de cada competencia y a una evaluación por cada competencia

- La evaluación toma el conocimiento, las actitudes y el desempeño como principal fuente de evidencia.
- El progreso de los trabajadores es a un ritmo que ellos determinen y según las competencias demostradas.
- La instrucción es individualizada al máximo.
- Las experiencias de aprendizaje son guiadas por una frecuente retroalimentación
- . El énfasis es en el logro de resultados concretos.
- El ritmo de avance de la instrucción, es individual y no por tiempo
- La instrucción se hace con material didáctico que refleja las situaciones de trabajo reales, y experiencias en el trabajo.
- El programa en su totalidad es cuidadosamente planeado y la evaluación sistemática es aplicada para mejorar continuamente el programa.
- Debe evitarse la instrucción frecuente en grupos grandes.
- La enseñanza debe ser menos dirigida a exponer temas, y más al proceso de aprendizaje del individuo.
- Hechos, conceptos, principios y otro tipo de conocimiento debe ser parte integral de las tareas y funciones.
- La mejor forma para que una capacitación por competencias sea efectiva a la hora de su implementación es que esté regida por resultados no por aportes deseables.

Pasos para implementar una capacitación por competencias

Son los siguientes **Martha Alles**,

- 1) Definir cuáles son las competencias que necesita la empresa o los cargos en estudio. Posteriormente, se debe definir el grado requerido para los diferentes puestos de la organización.
- 2) Realizar un inventario de competencias de personal, relevando las competencias de conocimientos y gestión.
- 3) De la comparación de los pasos 1 y 2, surgirán las necesidades de capacitación por competencias.

Objetivos de la capacitación:

Robbins(1998), nos plantea que establecer objetivos de la capacitación concretos y medibles es la base que debe resultar de la determinación de las necesidades de capacitación:

- Preparar al personal para la ejecución inmediata de las diversas tareas del cargo.
- Proporcionar oportunidades para el desarrollo personal continuo, no solo en su cargo actual, sino también en otras funciones en las cuales puede ser considerada la persona.
- Cambiar la actitud de las personas, bien sea para crear un clima más satisfactorio entre los empleados, aumentar su motivación o hacerlos más receptivos a las técnicas de supervisión y gerencia.
- Proporcionar a la empresa recursos humanos altamente calificados en términos de conocimiento, habilidades y actitudes para un mejor desempeño de su trabajo.
- Desarrollar el sentido de responsabilidad hacia la empresa a través de una mayor competitividad y conocimientos apropiados.
- Mantener a los ejecutivos y empleados permanentemente actualizados frente a los cambios científicos y tecnológicos que se generen proporcionándoles información sobre la aplicación de nueva tecnología.
- Lograr cambios en su comportamiento con el propósito de mejorar las relaciones interpersonales entre todos los miembros de la empresa.

Programas de capacitación

Según Dessler (2001) los programas de capacitación son un instrumento de planificación que permite al instructor establecer el conjunto de actividades, estrategias didácticas, criterios de evaluación, tiempos y recursos implicados en el desarrollo del curso, además comunica la propuesta programática tanto a las personas involucradas en el curso como a los instructores, administradores y evaluadores de la capacitación. Para elaborar estos programas se debe tomar como punto de partida la planeación anual de la empresa, en la que usualmente aparecen los siguientes datos:

- Datos de identificación (nombre del responsable, jefe de área, instructor, departamento, entre otros)
- Objetivos generales
- Horas, temas y subtemas
- Rangos porcentuales asignados al rubro de evaluaciones parciales y finales

La organización invierte recursos con cada colaborador al seleccionarlo, incorporarlo, y capacitarlo. Para proteger esta inversión, la organización debería conocer el potencial de sus hombres. Esto permite saber si cada persona ha llegado a su techo laboral, o puede alcanzar posiciones más elevadas. También permite ver si hay otras tareas de nivel similar que puede realizar, desarrollando sus aptitudes y mejorando el desempeño de la empresa.

Beneficios de capacitar

Reza (2006) nos ilustra acerca de los beneficios de capacitar y afirma que la capacitación, permite evitar la obsolescencia de los conocimientos del personal, que ocurre generalmente entre los empleados más antiguos si no han sido reentrenados. También permite adaptarse a los rápidos cambios sociales, como la situación de las mujeres que trabajan, el aumento de la población con títulos universitarios, la mayor esperanza de vida, los continuos cambios de productos y servicios, el avance de la informática en todas las áreas, y las crecientes y diversas demandas del mercado. Disminuye la tasa de rotación de personal, y permite entrenar sustitutos que puedan ocupar nuevas funciones rápida y eficazmente. Por ello, las inversiones en capacitación redundan en beneficios tanto para la persona entrenada como para la empresa que la entrena. Y las empresas que mayores esfuerzos realizan en este sentido, son las que más se beneficiarán en los mercados competitivos que llegaron para quedarse.

Para complementar lo expuesto, citamos a **Dessler (2001)**, quien cita los siguientes beneficios del proceso de capacitación:

- Ayuda a prevenir riesgos de trabajo.

- Produce actitudes más positivas entre los trabajadores.
- Aumenta la rentabilidad de la empresa reflejada en los estados financieros.
- Eleva la moral del personal.
- Mejora el conocimiento de los diferentes puestos y, por lo tanto, el desempeño.
- Crea una mejor imagen de la empresa.
- Facilita que el personal se identifique con la empresa.
- Mejora la relación jefe-subordinados.
- Facilita la comprensión de las políticas de la empresa.
- Proporciona información sobre necesidades futuras de personal a todo nivel.
- Ayuda a solucionar problemas.
- Facilita la promoción de los empleados.
- Incrementa la productividad y calidad del trabajo.
- Promueve la comunicación en la organización.

Objetivos y funciones de la capacitación

El objetivo general de la capacitación es lograr la adaptación de personal para el ejercicio de determinada función o ejecución de una tarea específica, en una organización.

Entre los objetivos principales de la Captación se encuentran los siguientes:

- ✓ Incrementar la productividad
- ✓ Promover un ambiente de mayor seguridad en el empleo

- ✓ Facilitar la supervisión del personal
- ✓ Proporcionar a la empresa recursos humanos altamente calificados en términos de conocimientos habilidades y actitudes para el eficiente desempeño del trabajador.
- ✓ Desarrollar el sentido de responsabilidad hacia la empresa a través de una mayor competitividad y conocimientos apropiados.
- ✓ Lograr que se perfeccionen los ejecutivos y empleados en el desempeño de sus puestos tanto actuales como futuros.
- ✓ Mantener a los ejecutivos y empleados permanentemente actualizados frente a los cambios científicos y tecnológicos que se generen proporcionándoles información sobre la aplicación de nueva tecnológica.
- ✓ Lograr cambios en el comportamiento del empleado con el propósito de
- ✓ mejorar las relaciones interpersonales entre todos los miembros de la empresa, logrando condiciones de trabajo más satisfactorias.

La función de la capacitación se inserta como parte integrante del acontecer cotidiano de las empresas y para cumplir con sus objetivos toma información del medio ambiente y del mismo centro de trabajo.

Si bien es cierto que la capacitación no es el único camino por medio del cual se garantiza el correcto cumplimiento de tareas y actividades, si se manifiesta como un instrumento que enseña, desarrolla sistemáticamente y coloca en circunstancias de competencia a cualquier persona.

Bajo este marco, la función de la capacitación es:

- ✓ Promover el desarrollo integral del personal, y como consecuencia el desarrollo de la organización.
- ✓ Propiciar y fortalecer el conocimiento técnico necesario para el mejor desempeño de las actividades laborales.
- ✓ Perfeccionar al colaborador en su puesto de trabajo

Tipos de capacitación

- ✓ Capacitación para el trabajo
- ✓ Capacitación de pre ingreso
- ✓ Inducción
- ✓ Capacitación promocional

Capacitación en el trabajo

- ✓ Adiestramiento
- ✓ Capacitación específica humana

Desarrollo de personal

- ✓ Educación formal para el adulto
- ✓ Integración de la personalidad
- ✓ Actividades recreativas y culturales

Capacitación para el trabajo

Está dirigida al trabajador que va a desempeñar una nueva función, se divide en:

Capacitación de pre ingreso:

Se realiza con fines de selección, concentrándose en proporcionar al nuevo personal, los conocimientos necesarios y desarrollar sus habilidades.

Inducción:

Conjunto de actividades, que informan al trabajador sobre la organización, los planes, los objetivos y las políticas para apresurar su integración al puesto, al grupo de trabajo y a la organización.

Capacitación promocional:

Conjunto de acciones de capacitación que dan al trabajador, la oportunidad de alcanzar puestos de mayor nivel de autoridad, responsabilidad y remuneración.

Capacitación en el trabajo:

Es un programa de capacitación individualizado, diseñado y llevado a cabo en el lugar de trabajo real; el candidato recibe la capacitación en las habilidades específicas necesarias, para conservar su puesto de trabajo.

Se divide en:

- ✓ Adiestramiento
- ✓ Capacitación específica y humana

Desarrollo de personal

En el desarrollo de personal, se considera a los empleados como el recurso más valioso del programa y se invierte en ellos, proporcionándoles continuamente oportunidades para mejorar sus habilidades, incluyendo actividades designadas a capacitar y motivar al empleado para ampliar sus responsabilidades dentro de la organización.

La educación formal para el adulto forma parte del desarrollo de personal y en este tipo de educación el personal puede recibir becas para diversos grados escolares, atendidos por instituciones educativas en convenio con la empresa, asistencia a congresos o reuniones científicas o técnicas, así como a cursos, seminarios y conferencias.

La capacitación como un proceso continuo

Es de vital importancia para una organización lograr la calidad de sus productos a través de su gente. Para tener gente productiva es indispensable brindarles capacitación, si ésta se imparte de manera continua se generará en el individuo un interés hacia el conocimiento y la actualización que son los mejores aliados para el progreso de todo ser humano, porque a lo largo de su vida lo único que no perderá valor será el conocimiento acumulado.

Este cúmulo de conocimientos de los trabajadores es lo que realmente puede llevar a las empresas al éxito o al fracaso, ya que, para quienes todavía lo dudan, las personas son lo más importante en una organización y son ellas precisamente las que

generan el resultado de las operaciones. El personal bien capacitado es capaz de ofrecer continuamente un valor adicional a todo lo que produce, sin embargo, en buena parte de nuestras organizaciones no se le da la importancia debida al factor humano, muchas veces por la oferta excesiva de mano de obra.

Es necesario darle un giro a esta situación debido a que el nuevo ambiente de negocios no permite que las empresas operen con empleados que no desarrollen su creatividad y a quienes no se les permita innovar para contribuir a mejorar su empresa. Un empleado sin motivación permanecerá en la empresa mientras consigue otro trabajo que cubra sus expectativas. De tal manera que para medir la calidad del personal en una empresa es importante considerar el nivel de desempeño que obtiene a través de la capacitación y si ésta es continua, impulsará al individuo a ser mejor cada día. Por lo tanto, tendrá mayor capacidad para adecuarse a las nuevas necesidades de los negocios y ayudará a su empresa a poder competir en un mercado cada vez más amplio.

La capacitación debe ser un proceso que se inicia con los trabajadores de nuevo ingreso o los recientemente promovidos, independientemente que cuenten con experiencia previa o no. Es indispensable aprovechar su motivación para que pueda aprender conocimientos y habilidades nuevas, y que conozcan los nuevos objetivos organizacionales para que se familiarice con ellos.

Para que esta capacitación sea continua, la organización debe realizar la tarea de detectar constantemente las necesidades de capacitación que presenta el personal. Estas se pueden determinar a través de la evaluación del desempeño. Esta función es una de las más significativas de la administración de recursos humanos, pues por medio de ella, podemos saber si las demás funciones previas fueron diseñadas correctamente. Es decir: con la evaluación del desempeño se verifica si los programas de capacitación han dado resultados, si los programas de inducción son correctos, o bien si las áreas de reclutamiento y selección son eficaces. Otra forma de detectar las necesidades de capacitación es verificando o actualizando el análisis de puestos y los documentos informativos de la planeación de recursos humanos.

Una vez detectadas las necesidades de capacitación, se procede a iniciar un plan que defina los objetivos a alcanzar con el programa de capacitación así como los criterios para la evaluación del desempeño. Hecho esto se procede a elaborar el

contenido del programa en forma específica con el apoyo de las diversas técnicas de capacitación que pueden aplicarse dentro del lugar de trabajo (instrucción directa sobre el puesto, rotación de puestos, etcétera), y las que se aplican fuera del mismo (conferencias, videos, actuación, simulación de condiciones reales o lecturas), y elegir cuál o cuáles de ellas son las más indicadas para lo que se requiere.

Finalmente, se debe llevar a cabo el seguimiento y la evaluación de estos programas de capacitación para verificar su eficacia. Esto se puede realizar estableciendo, en primer lugar, las normas o criterios de evaluación, después debe realizarse un examen previo a la capacitación para determinar el nivel de conocimientos. Para verificar los resultados del programa se debe realizar una evaluación posterior a la capacitación. Si los resultados son mejores en forma significativa que el examen previo a la capacitación y si el trabajador logra emplear los conocimientos adquiridos en su lugar de trabajo, entonces el programa logró sus objetivos.

Ventajas de la capacitación en cuanto a productividad y calidad

Una capacitación bien administrada puede producir diversas ventajas, el incremento en la productividad es una de ellas. Cualquier empresario desea elaborar bienes o servicios con las características suficientes para ser líder en el mercado local y después, poder competir en los mercados internacionales, para ello se necesitan productos y servicios de calidad, que sean diferentes o bien elaborar la cantidad suficiente de productos de tal manera que pueda generar utilidades, para lograr esto se necesita gente productiva. La productividad se refiere a la utilización eficiente de los recursos (insumos) al producir bienes y/o servicios (productos). Por lo tanto la productividad en una organización mejora en la medida que se emplean menos insumos, obteniendo mejores productos y de mayor calidad que sean adquiridos por el mercado.

En la medida que una organización avance en materia de productividad reduce sus costos y aumenta sus utilidades, esto debido a que evita desperdiciar recursos. Como lo muestra **David Sumanth** en su libro *Ingeniería y administración de la productividad* (1990) el mejorar la productividad de un producto o servicio genera una disminución en el costo total por unidad. Por lo tanto, la consecuencia del

mejoramiento de la productividad total son dos estrategias administrativas favorables:

1) Reducir el precio de venta de un producto o servicio sin sacrificar el margen de utilidad actual;

2) Aumentar el margen de utilidad sin reducir el precio de venta.

Si se adopta la primera estrategia se tienen los siguientes beneficios: los consumidores ahorran al comprar el producto o servicio a menor precio con la misma o mejor calidad; la empresa se beneficiará ganando un mayor porcentaje de mercado y esto a su vez, puede crear oportunidades que generen ingresos mayores; los empleados se beneficiarán con un aumento a su salario real (si es que la organización hace un reparto de utilidades honesto entre sus empleados). Si se sigue la segunda estrategia el beneficio que se obtiene es el siguiente: los accionistas o dueños de la empresa se beneficiarán a través de mayores dividendos sobre sus acciones. También la empresa tendrá mejor oportunidad de reinvertir las utilidades en nuevos productos, servicios, procesos y negocios. La productividad debe estar directamente relacionada con la calidad. Es importante que si se persigue la productividad en una empresa, ésta esté encaminada a lograr productos con calidad. Es más factible que un empleado capacitado realice su trabajo con calidad que uno que no ha sido entrenado en sus funciones. La calidad genera una mayor aceptación del producto en relación con los de la competencia y por lo tanto, se obtiene una mayor participación en el mercado. Por otra parte, la falta de calidad puede provocar a la compañía dos situaciones: pérdida de ventas y costo directo de garantía. Por lo tanto, los proyectos para mejorar la calidad deben presentarse con el propósito de enfrentar cualquiera de las situaciones anteriores, es decir; para aumentar las ventas o evitar pérdidas en ventas, o bien, para disminuir el costo directo de la garantía.

Factores que provocan necesidades de capacitación:

- Expansión de la empresa o ingreso de nuevo empleados
- Trabajadores transferidos o ascendidos
- Implantación o modificación de métodos y procesos de trabajo
- Actualización de tecnología, equipos, instalaciones y materiales de la empresa

- Producción y comercialización de nuevos productos o servicios
- Los cambios que efectúe la empresa provocarán futuras necesidades de capacitación, a ésta se le reconoce como capacitación proactiva, ya que se adelanta a los problemas y trata de prever resultados que fortalecerán a la organización.
- Sin embargo, independientemente del tipo de necesidad, momento y situación que la genera, los beneficios y resultados a obtener son, entre otros:

Localización de necesidades reales a satisfacer

- Determinación de perfiles de puesto y/o actualización de los mismos.
- Identificación clara del universo a capacitar, número de trabajadores, áreas y puestos.
- Definición de objetivos y metas concretas factibles de alcanzar
- Estructuración de un programa de trabajo con tareas definida
- Determinación de los recursos que serán necesarios para la realización de las acciones que se programen.

2.1.2.- Rentabilidad.

Según Lizcano (2007), la rentabilidad es un concepto amplio que admite diversos enfoques y proyecciones, y actualmente existen diferentes perspectivas de lo que puede incluirse dentro de este término en relación con las empresas; se puede hablar así de rentabilidad desde el punto de vista económico o financiero, o también se puede hablar de rentabilidad social, incluyendo en este caso aspectos muy variados como pueden ser los aspectos culturales, medioambientales, etc., que vienen a configurar los efectos positivos o negativos que una empresa puede originar en su entorno social o natural. Desde el punto de vista económico o financiero, la rentabilidad puede considerarse, a nivel general, como la capacidad o aptitud de la empresa de generar un excedente a partir de un conjunto de inversiones efectuadas. Por lo tanto, se puede afirmar que la rentabilidad es una concreción del resultado obtenido a partir de una actividad económica de transformación, de producción y/o de intercambio.

Arturo Komiya, La rentabilidad es la capacidad que tiene algo para generar suficiente utilidad o ganancia; por ejemplo, un negocio es rentable cuando genera mayores ingresos que egresos, un cliente es rentable cuando genera mayores ingresos que gastos, un área o departamento de empresa es rentable cuando genera mayores ingresos que costos.

Según Tanaka (2005), para poder determinar si la situación de una empresa ha mejorado o no respecto de un período a otro, o simplemente para evaluar si la situación de una empresa es buena o no, debemos de hacerlo evaluando dos aspectos: la situación económica y la situación financiera. La situación financiera está compuesta por la liquidez y el endeudamiento. Si una empresa está en una buena situación financiera no tendrá problemas de pago de sus obligaciones y tendrá altas posibilidades de conseguir financiamiento en el momento que lo desee. Una empresa está en buena situación de endeudamiento cuando en algún momento necesita un préstamo y tiene cierta facilidad para conseguirlo. Esto se relaciona con el concepto de solvencia. La empresa es solvente cuando es sujeto de crédito, es decir, solicita un crédito y se lo conceden. La situación económica está compuesta por el análisis de la utilidad y la rentabilidad de la empresa. Una empresa está en una buena situación económica cuando ha generado beneficios, utilidades y ha realizado buenas inversiones (rentables). Se dice que una empresa ha logrado utilidad cuando al restar del total de ingresos el total de egresos (gastos y costos) le queda un saldo remanente por distribuir. Una empresa logra rentabilidad cuando realiza buenas inversiones.

Gonzales (2002), la rentabilidad es un factor esencial para la supervivencia de las mypes a largo plazo, que favorece la creación de un elevado número de empleos e ingresos para el Estado. Es un indicador financiero más habitual a la hora de medir el nivel de acierto o fracaso en la gestión empresarial. Posibilita evaluar, a partir de los valores reales obtenidos, la eficacia de las estrategias implementadas y efectuar, por tanto, comparaciones sobre la posición competitiva de una organización en el entorno socioeconómico en el que actúa.

Jose Rigoberto Parada Daza (1988) perspectiva propia de Gestión de Empresas y se hace uso de una variedad de conceptos que se han tomado del Análisis Financiero Tradicional, Teoría Económica, Teoría Financiera y Estadística. Se Analizan las implicancias teórico-prácticas de hacer análisis económico-financiero

considerando aspectos internos y propios de cada empresa, así como factores externos a ella. Se presentan enfoques modernos respecto al tema de la rentabilidad y un modelo de valoración muy útil para la pequeña y mediana empresa.

El término rentabilidad también es utilizado para determinar la relación que existe entre las utilidades de una empresa y diversos aspectos de ésta, tales como las ventas, los activos, el patrimonio, el número de acciones, etc.

Normalmente las fórmulas de ahorro ofrecidas en las instituciones financieras entregan Renta Fija o Renta Variable.

La Renta Fija

Corresponde a los sistemas de ahorro en que desde el momento en que se lleva el dinero al banco, se conoce la tasa de interés que se pagará regularmente, de acuerdo con el plazo que se haya fijado. Los depósitos a plazo y de las cuentas de ahorro funcionan de esta manera y son preferidas por quienes desean tener un riesgo bajo en sus ahorros, aunque reciban una rentabilidad menor.

La Renta Variable

Se refiere a los casos en que la rentabilidad dependerá de varios factores, tales como el comportamiento del mercado o la inflación de un período, por lo que nunca se puede asegurar el monto en que variará, la que incluso puede llegar a ser negativa, es decir, constituir una pérdida para quien ahorra. El mejor ejemplo de este tipo de rentabilidad son las acciones, las cuales son preferidas por quienes desean una rentabilidad mayor, aunque deban experimentar un riesgo más alto.

En la literatura económica, aunque el término de rentabilidad se utiliza de forma muy variada, y son muchas las aproximaciones doctrinales que inciden en una u otra faceta de la misma, en sentido general se denomina a la rentabilidad a la medida del rendimiento que en un determinado periodo produce los capitales utilizados en el mismo. Esto supone la comparación entre la renta generada y los medios utilizados para obtenerla con el fin de permitir la elección entre alternativas o a juzgar por la eficiencia de las acciones realizadas, según que el análisis sea a priori o a posteriori (Sánchez, 2001).

Rentabilidad Económica.

La Rentabilidad Económica (Return on Assets) es el rendimiento promedio obtenido por todas las inversiones de la empresa. También se puede definir como la rentabilidad del activo, o el beneficio que éstos han generado por cada sol invertido en la empresa.

Rentabilidad Financiera.

La Rentabilidad Financiera o rentabilidad del capital propio, es el beneficio neto obtenido por los propietarios por cada unidad monetaria de capital invertida en la empresa. Es la rentabilidad de los socios o propietarios de la empresa.

Tipos de rentabilidad Según Sánchez J.

Análisis de la rentabilidad de la empresa. 2002. [citada 2011 Oct. 12]. Disponible en: <http://ciberconta.unizar.es/leccion/anarenta/analisisR.pdf>

Existen dos tipos de rentabilidad:

La rentabilidad económica La rentabilidad económica o de la inversión es una medida, referida a un determinado periodo de tiempo, del rendimiento de los activos de una empresa con independencia de la financiación de los mismos. A la hora de definir un indicador de rentabilidad económica nos encontramos con tantas posibilidades como conceptos de resultado y conceptos de inversión relacionados entre sí. Sin embargo, sin entrar en demasiados detalles analíticos, de forma genérica suele considerarse como concepto de resultado el Resultado antes de intereses e impuestos, y como concepto de inversión el Activo total a su estado medio.

$$RE = \frac{\text{Resultado antes de intereses e impuestos}}{\text{Activo total a su estado medio}}$$

El resultado antes de intereses e impuestos suele identificarse con el resultado del ejercicio prescindiendo de los gastos financieros que ocasiona la financiación ajena y del impuesto de sociedades. Al prescindir del gasto por impuesto de sociedades se pretende medir la eficiencia de los medios empleados con

independencia del tipo de impuestos, que además pueden variar según el tipo de sociedad

La rentabilidad financiera La rentabilidad financiera o de los fondos propios, denominada en la literatura anglosajona return on equity (ROE), es una medida, referida a un determinado periodo de tiempo, del rendimiento obtenido por esos capitales propios, generalmente con independencia de la distribución del resultado. Para el cálculo de la rentabilidad financiera, a diferencia de la rentabilidad económica, existen menos divergencias en cuanto a la expresión de cálculo de la misma. La más habitual es la siguiente:

$$RF = \frac{\text{Resultado neto}}{\text{Fondos Propios a su estado medio}}$$

Como concepto de resultado la expresión más utilizada es la de resultado neto, considerando como tal al resultado del ejercicio.

Ferruz, la rentabilidad es el rendimiento de la inversión medido mediante las ecuaciones de equivalencia financiera. Es por ello, que nos presenta dos teorías para el tratamiento de la rentabilidad.

Teoría de la rentabilidad y del riesgo en el modelo de Markowitz

Markowitz avanza con una nueva teoría, indicando que el inversor diversificará su inversión entre diferentes alternativas que ofrezcan el máximo valor de rendimiento actualizado. Para fundamentar esta nueva línea de trabajo se basa en la ley de los grandes números indicando que el rendimiento real de una cartera será un valor aproximado a la rentabilidad media esperada. La observancia de esta teoría asume que la existencia de una hipotética cartera con rentabilidad máxima y con riesgo mínimo que, evidentemente sería la óptima para el decisor financiero racional. Es por ello, que con esta teoría concluye que la cartera con máxima rentabilidad actualizada no tiene por qué ser la que tenga un nivel de riesgo mínimo. Por lo tanto, el inversor financiero puede incrementar su rentabilidad esperada asumiendo una diferencia extra de riesgo o, lo que es lo mismo, puede disminuir su riesgo cediendo una parte de su rentabilidad actualizada esperada.

Teoría de la rentabilidad y del riesgo en el modelo de mercado

Sharpe (1963) surgió como un caso particular del modelo diagonal del mismo autor que, a su vez, fue el resultado de un proceso de simplificación que Sharpe realizó del modelo pionero de su maestro Markowitz. Sharpe consideró que el modelo de Markowitz implicaba un dificultoso proceso de cálculo ante la necesidad de conocer de forma adecuada todas las covarianzas existentes entre cada pareja de títulos. Para evitar esta complejidad, Sharpe propone relacionar la evolución de la rentabilidad de cada activo financiero con un determinado índice, normalmente macroeconómico, únicamente. Este fue el denominado modelo diagonal, debido a que la matriz de varianzas y covarianzas sólo presenta valores distintos de cero en la diagonal principal, es decir, en los lugares correspondientes a las varianzas de las rentabilidades de cada título. Como se ha indicado, el modelo de mercado es un caso particular del diagonal. Dicha particularidad se refiere al índice de referencia que se toma, siendo tal el representativo de la rentabilidad periódica que ofrece el mercado de valores.

Rigoberto Parada Daza "Rentabilidad Empresarial: Un enfoque de Gestión", este autor ofrece un planteamiento sobre la rentabilidad desde una perspectiva propia de Gestión de Empresas y se hace uso de una variedad de conceptos que se han tomado del Análisis Financiero Tradicional, Teoría Económica, Teoría Financiera y Estadística. Se Analizan las implicancias teórico-prácticas de hacer análisis económico-financiero considerando aspectos internos y propios de cada empresa, así como factores externos a ella. Se presentan enfoques modernos respecto al tema de la rentabilidad y un modelo de valoración muy útil para la pequeña y mediana empresa.

Adrian J. Slywotzky, David J. Morrison, & Bob Andelmon, Estos autores consideraron que cuando se trata de negocios, contar con una buena porción de mercado lo es todo. Es decir, la compañía que tenga una mayor porción de mercado generará las mayores ganancias. Sin embargo, según la filosofía de la "zona rentable", las mayores ganancias son obtenidas por quien domine el área del mercado que concentre la mayor cantidad de valor añadido, independientemente del tamaño de la porción de mercado con la que cuente. En este texto, los autores presentan las

nociones fundamentales de la técnica de la “zona rentable”. Algunos de los temas tratados son: rudimentos, principios y ejemplos prácticos.

Harry Markowitz, el autor partió de la premisa de que, a partir de la observación y de la experiencia, se pueden establecer expectativas relevantes acerca de los rendimientos futuros que puede ofrecer una determinada inversión. Por esto, el análisis de la rentabilidad de una cartera comienza con el estudio de las inversiones individuales que la conforman para, posteriormente y a partir de los convenientes desarrollos, terminar con la formación de una determinada cartera que el decisor financiero pueda considerar como óptima.

INDICADORES DE RENTABILIDAD

Los indicadores referentes a rentabilidad, tratan de evaluar la cantidad de utilidades obtenidas con respecto a la inversión que las originó, ya sea considerando en su cálculo el activo total o el capital contable (Guajardo, 2002). Se puede decir entonces que es necesario prestar atención al análisis de la rentabilidad porque las empresas para poder sobrevivir necesitan producir utilidades al final de un ejercicio económico, ya que sin ella no podrán atraer capital externo y continuar eficientemente sus operaciones normales.

Con relación al cálculo de la rentabilidad, Brealey y Myers (1998) describen que los analistas financieros utilizan índices de rentabilidad para juzgar cuan eficientes son las empresas en el uso de sus activos.

En su expresión analítica, la rentabilidad contable va a venir expresada como cociente entre un concepto de resultado y un concepto de capital invertido para obtener ese resultado. A este respecto, según Sánchez (2002), es necesario tener en cuenta una serie de cuestiones en la formulación y medición de la rentabilidad para poder así elaborar una ratio o indicador de rentabilidad con significado:

1. Las magnitudes cuyo cociente es el indicador de rentabilidad han de ser susceptibles de expresarse en forma monetaria.
2. Debe existir, en la medida de lo posible, una relación causal entre los recursos o inversión considerados como denominador y el excedente o resultado al que han de ser enfrentados.

3. En la determinación de la cuantía de los recursos invertidos habrá de considerarse el promedio del periodo, pues mientras el resultado es una variable flujo, que se calcula respecto a un periodo, la base de comparación, constituida por la inversión, es una variable stock que sólo informa de la inversión existente en un momento concreto del tiempo. Por ello, para aumentar la representatividad de los recursos invertidos, es necesario considerar el promedio del periodo.

4. También es necesario definir el periodo de tiempo al que se refiere la medición de la rentabilidad (normalmente el ejercicio contable), pues en el caso de breves espacios de tiempo se suele incurrir en errores debido a una periodificación incorrecta.

Guajardo (2002) dice que el estado de resultados es el principal medio para medir la rentabilidad de una empresa a través de un periodo, ya sea de un mes, tres meses o un año. En estos casos, el estado de ganancias y pérdidas debe mostrarse en etapas, ya que al restar a los ingresos los costos y gastos del periodo se obtienen diferentes utilidades hasta llegar a la utilidad neta. Esto no quiere decir que se excluirá el balance general a la hora de hacer un análisis financiero, puesto que para evaluar la operación de un negocio es necesario analizar conjuntamente los aspectos de rentabilidad y liquidez, por lo que es necesario elaborar tanto el estado de resultados como el estado de cambios en la posición financiera o balance general.

ESTRATEGIAS DE RENTABILIDAD Nay Martinez (2009)

La empresa debe utilizar por lo menos una (o todas) las estrategias siguientes para determinar su política de calidad que determinará su rentabilidad:

Cumplimiento de las especificaciones. El grado en que el diseño y las características de la operación se acercan a la norma deseada. Sobre este punto se han desarrollado

Características

- Intensidad de la inversión
- Productividad
- Participación de Mercado
- Desarrollo de nuevos productos o diferenciación de los competidores
- Calidad de producto/servicio
- Tasa de crecimiento del mercado

Intensidad de La Inversión

Representan colocaciones de dinero sobre las cuales una empresa espera obtener algún rendimiento a futuro, ya sea, por la realización de un interés, dividendos o mediante la venta a un mayor valor a su costo de adquisición.

Productividad

Para que un negocio pueda crecer y aumentar su rentabilidad es aumentando su productividad y el instrumento fundamental que origina una mayor productividad es la utilización de métodos el estudio de tiempos y un sistema de pago de salarios. La productividad puede definirse como la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados. En la fabricación la productividad sirve para evaluar el rendimiento del recurso material y humano. Productividad en términos de empleados es sinónimo de rendimiento. En un enfoque sistemático decimos que algo o alguien es productivo con una cantidad de recursos (Insumos) en un periodo de tiempo dado se obtiene el máximo de productos. La productividad en las máquinas y equipos está dada como parte de sus características técnicas. No así con el recurso humano o los trabajadores. Deben de considerarse factores que influyen. Al disminuir la ineficiencia, la productividad aumenta. La eficiencia es el límite de la productividad. La productividad óptima, es el nivel de eficiencia para el cual fue pretendido el proceso.

Participación de Mercado

Este tipo de estudio es realizado con la finalidad de determinar el peso que tiene una empresa o marca en el mercado. Se mide en términos de volumen físico o cifra de negocios.

Estas cifras son obtenidas mediante investigaciones por muestreo y la determinación de los tamaños poblacionales.

De manera similar que los estudios de penetración y tamaño del mercado, las empresas contratantes de este tipo de estudios son principalmente negocios que venden a otras empresas en el área industrial, así como mercados donde no se dispone de investigaciones sectoriales

Desarrollo De Nuevos Productos O Diferenciación De Los Competidores.

Un nuevo producto puede ser creado o hecho "nuevo" de muchas maneras. Un concepto enteramente nuevo se puede traducir en un nuevo artículo y/o servicio. Simples cambios secundarios en un producto existente pueden convertirlo en otro "nuevo" o se puede ofrecer un producto existente a nuevos mercados que lo considerarán "nuevo". Sólo podemos considerar nuevo un producto durante un período limitado. Esto corresponde a la actitud de innovación que es una filosofía paralela a la del concepto de mercadotecnia ;Cuando se incluye un nuevo producto debe tomarse en consideración la innovación y la calidad del producto/servicio, sin dejar a un lado la diferenciación del producto en el mercado y superando siempre a los competidores del mercado que son un gran número de compradores y vendedores de una mercancía, que además de ofrecer productos similares, igualmente tienen libertad absoluta para los sus actividades inherentes y no hay control sobre los precios ni reglamento para fijarlos. Estudios han demostrado que las industrias en crecimiento son aquellas que están orientadas a productos nuevos.

Calidad De Producto/Servicio.

El significado de esta palabra puede adquirir múltiples interpretaciones, ya que todo dependerá del nivel de satisfacción o conformidad del cliente Sin embargo, la calidad es el resultado de un esfuerzo arduo, se trabaja de forma eficaz para poder satisfacer el deseo del consumidor. Dependiendo de la forma en que un producto o servicio sea aceptado o rechazado por los clientes, podremos decir si éste es bueno o malo.

Tasa De Crecimiento Del Mercado

La tasa de crecimiento es la manera en la que se cuantifica el progreso o retraso que experimenta un producto en el mercado en un período determinado. Esto tiene que ver también, con el ciclo de vida el producto, que se define por ser el clásico ciclo de nacimiento, desarrollo, madurez y expiración, aplicado a las ventas de un producto.

2.1.2.- Definición de Mype.

La Micro y Pequeña Empresa – MYPE, es la unidad económica constituida por persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial, que genera rentas de 3º categoría conforme a la Ley del Impuesto a la Renta, con finalidad lucrativa.

Comprende a cualquier forma asociativa o societaria prevista en la Ley, incluidas las cooperativas y otras formas autogestionarias.

Tiene por objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios.

La Ley excluya a las MYPE que desarrollan al rubro de bares, discotecas, juegos de azar y afines, y por definición a las asociaciones, fundaciones y comité.

Microempresa:

Trabajadores (promedio al año: De 1 hasta 10

Ventas anuales (Rus, Rer y Rg): Hasta el monto máximo de 150 UIT.

Pequeña empresa:

Trabajadores (promedio al año: De 1 hasta 100

Ventas anuales (Rus, Rer y Rg): Hasta 1,700 UIT

Importancia de las Mype

La importancia de las MyPE en la economía se basa en que:

Asegurar el mercado de trabajo mediante la descentralización de la mano de obra cumple un papel esencial en el correcto funcionamiento del mercado laboral.

Tienen efectos socioeconómicos importantes ya que permiten la concentración de la renta y la capacidad productiva desde un número reducido de empresas hacia uno mayor.

Reducen las relaciones sociales a términos personales más estrechos entre el empleador y el empleado favoreciendo las conexiones laborales ya que, en general, sus orígenes son unidades familiares.

Presentan mayor adaptabilidad tecnológica y menor costo de infraestructura. Obtienen economía de escala a través de la cooperación inter empresaria, sin tener que reunir la inversión en una sola firma.

La importancia de las Mype como unidades de producción de bienes y servicios, en nuestro país y el mundo justifica la necesidad de dedicar un espacio a su conocimiento.

Debido a que desarrollan un menor volumen de actividad, las Mype poseen mayor flexibilidad para adaptarse a los cambios del mercado y emprender proyectos innovadores que resultaran una buena fuente generadora de empleo, sobre todo profesionales y demás personal calificado.

En la casi totalidad de las economías de mercado las empresas pequeñas y medianas, incluidos los micro emprendimientos, constituyen una parte sustancial de la economía. Igualmente, cuando se refiere a las fortalezas de las MyPE se enfatiza en lo siguiente:

- ✓ Espíritu emprendedor
- ✓ En grupos solidarios cumplen sus compromisos mejor.
- ✓ Tienen mucha iniciativa
- ✓ Tienen deseos de superación
- ✓ Tienen capacidad para la cultura del ahorro
- ✓ Son muy creativos
- ✓ Son flexibles a los cambios

Mi Empresa – Ministerio de la Producción.

Sistema cofinanciado de servicios de desarrollo empresarial:

- a) capacitación y
- b) asistencia técnica.

Ejecución a través de entidades proveedores de servicios

Recursos corresponden a las utilidades del Fideicomiso del FONDEMI

Principales características de las Mypes.

Diversos autores, entre ellos Fernando Villarán, destacan que hay elementos característicos en el común de las micro y pequeñas empresas que las han llevado a ser negocios exitosos. Por ejemplo: una intuitiva percepción de las necesidades de los clientes, lo que sugiere enfocarse en el mercado y, puesto su tamaño, lograr flexibilidad a fin de adaptarse a las nuevas circunstancias; la capacidad de identificar y aprovechar oportunidades, aún de experiencias negativas o limitaciones que les impidieron continuar con normalidad; la creatividad y desarrollo gradual de habilidades personales que les permiten establecer soluciones de negocios que

corresponden a su capacidad de recursos; el trabajo y la persistencia, dedicando en muchos casos cerca de 15 horas diarias al negocio y no dejarse vencer por los problemas, y el apoyo de grupos de referencia, especialmente de los familiares más cercanos, durante el inicio o las crisis del negocio.

Entre las características comerciales y administrativas de las Mypes encontramos:

- Su administración es independiente. Por lo general son dirigidas y operadas por sus propios dueños.
- Su área de operación es relativamente pequeña, sobre todo local.
- Tienen escasa especialización en el trabajo. No suelen utilizar técnicas de gestión.
- Emplean aproximadamente entre cinco y diez personas. Dependen en gran medida de la mano de obra familiar.
- Su actividad no es intensiva en capital pero sí en mano de obra. Sin embargo, no cuentan con mucha mano de obra fija o que goce de estabilidad laboral.
- Disponen de limitados recursos financieros.
- Tienen un acceso reducido a la tecnología.
- Por lo general no separan las finanzas del hogar y las de los negocios es decir son finanzas compartidas.
- Tienen un acceso limitado al sector financiero formal, sobre todo debido a su informalidad.

HIPOTESIS

Según el autor Hernández Fernández y Baptista, (2003) una investigación descriptiva busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice por lo tanto no lleva hipótesis

III Metodología.

3.1.- Tipo, Nivel y Diseño de la investigación

3.1.1.- Tipo de investigación

La investigación de acuerdo a la técnica de contratación es de tipo descriptiva, Porque se recolectaron los datos en un solo momento y en un tiempo único, el propósito fue describir las variables.

M----- O

Dónde:

M = Muestra conformada por las MYPEs encuestadas.

O = Observación de las variables: Financiamiento, Capacitación y rentabilidad.

Sánchez Carlessi H. y Reyes Meza C. (2006) manifiestan que Tiene como objetivo la descripción de los fenómenos a investigar, tal como es y como se manifiesta en el momento (presente) de realizarse el estudio y utiliza la observación como método descriptivo, buscando especificar las propiedades importantes para medir y evaluar aspectos, dimensiones o componentes. Se sitúa en el primer nivel de conocimiento científico. Se incluyen en esta modalidad gran variedad de estudios (estudios correlacionales, de casos, de desarrollo, etc.).

3.1.2.- Nivel de Investigación

El nivel es cuantitativo porque se evaluara mediante gráficos y estadísticas, lo cual nos permitirá obtener resultados de los puntos más resaltantes a evaluar.

Según Fernández & Díaz (2012) la investigación cuantitativa trata de determinar la fuerza de asociación o correlación entre variables, la generalización y objetivación de los resultados a través de una muestra para hacer inferencia a una población de la cual toda muestra procede. Tras el estudio de la asociación o correlación pretende, a su vez, hacer inferencia causal que explique por qué las cosas suceden o no de una forma determinada.

3.1.3.- Diseño de la investigación

Diseño es No Experimental porque se realizó sin manipular deliberadamente las variables, se observó el fenómeno tal como se mostró dentro de su contexto. (Hernández, S., 2010).

3.2.- El universo o población y muestra.

✓ Universo.

Se encuentra conformado por todas las Mypes sector comercio, rubro ferreterías de la Región de Tumbes.

✓ Población

La población de estudio está conformada por un total de 16 Mypes del sector comercio rubro ferreterías las mismas que se encuentran ubicadas en el Distrito de Tumbes, conformadas por 16 gerentes y 32 colaboradores .

✓ Muestra.

Según hernandez, fernandez y baptista, (2010), cuando la población es menor a 50 no requiere de aplicación matemática; siendo la muestra los 16 gerentes.

3.3.- Técnicas e Instrumentos

La presente investigación se ha aplicado técnicas de encuesta direccionada a los gerentes y como instrumentos de medición de datos el cuestionario.

Análisis documental:

- Encuesta:

Se aplicará una encuesta elaborado por el investigador la misma que se validará, recurriendo como informantes a los directivos de las MYPEs en estudio en la que utilizaremos como **instrumento** el cuestionario el mismo que ha sido prediseñado, y no modificará el entorno ni controlará el proceso que está en observación. Los datos se obtienen a partir de la realización de un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa, con el fin de conocer estados de opinión, características o hechos específicos. El cuestionario se ha obtenido a partir de la

Operacionalización de las variables, utiliza un listado de preguntas escritas que se entregarán a los sujetos, a fin de que las contesten igualmente por escrito.

- Utilizaremos como **instrumentos**: fichas textuales y de resumen; recurriendo como **fuentes** a libros e Internet.

3.4.- Plan de análisis

La recolección de datos es muy importante en el proceso de investigación ya que de ésta proviene del objeto a investigar; el procesamiento de los datos recolectados a través de una encuesta aplicada a los directivos y/o dueños de las MYPEs Sector Comercio Rubro Ferreterías Distrito De Tumbes se realizó utilizando los programas informáticos EXCEL Y WORD 2010.

Para el análisis cuantitativo de los datos se utilizó la estadística descriptiva, presentando los resultados obtenidos de la investigación a través de cuadros estadísticos donde se muestra la distribución de frecuencias absolutas y relativas de las variables en estudio.

Se identificaron los comportamientos que agrupan las declaraciones, posteriormente se analiza la confiabilidad interna de la escala, para determinar de acuerdo a las necesidades de esta investigación

MATRIZ DE INVESTIGACIÓN: COHERENCIA DE ELEMENTOS DE LA ESTRUCTURA DEL PROYECTO DE TESIS

TITULO DE LA INVESTIGACION	ENUNCIADO DEL PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	METODOLOGÍA
Caracterización del Financiamiento, Capacitación y Rentabilidad de las Mypes Sector Comercio Rubro Ferreterías Distrito De Tumbes , 20016	¿Cuáles son las características del Financiamiento, capacitación y rentabilidad de las Mypes del sector comercio rubro Ferreterías del distrito de Tumbes, 2016?	Describir las características del Financiamiento, capacitación y rentabilidad de las MYPES del sector comercio rubro ferreterías en la ciudad de Tumbes, 2016.	Determinar las estrategias de financiamiento. Identificar las fuentes de financiamiento. Conocer los métodos de capacitación Describir los tipos de capacitación. Determinar los tipos de rentabilidad. Describir las estrategias de rentabilidad	TIPO: Descriptiva NIVEL: Cuantitativo DISEÑO: No experimental POBLACION: 16 MYPES MUESTRA: 16 Mypes Técnicas Instrumentos Cuestionario

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES E INDICADORES

VARIABLE	Definición Conceptual	Dimensión	DIMENSION	items
FINANCIAMIENTO	<p>Es el conjunto de recursos monetarios financieros para llevar a cabo inversión económica, con la característica de que generalmente se trata de sumas tomadas a préstamo que complementan los recursos propios.</p> <p>Gonzales, J. (2014).</p>	<p>Financiamiento.</p> <p>Recursos financieros.</p> <p>Inversión de recursos.</p> <p>Préstamo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es el tipo de financiamiento de su empresa? • • ¿En el periodo 2016 la empresa ha solicitado algún crédito financiero? • ¿Fue atendido en los créditos financieros solicitados? • ¿En que ha invertido el crédito otorgado? • ¿Cree usted que la estrategia de inversión mejora la rentabilidad de su empresa? • ¿Recurre al financiamiento informal? 	<ul style="list-style-type: none"> • Propio () Ajeno () • Si () No () • Si () No () a.- compra de activos. b.- Mejoramiento de infraestructura c.- Pago de deudas d.- Capacitación • Si () No () • Si () No ()
CAPACITACION	<p>La Capacitación es un proceso educativo a corto plazo el cual utiliza métodos, tipos, procedimiento planeado, sistemático y organizado a</p>	<p>Métodos.</p> <p>Habilidades.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿En la formación del personal que métodos de capacitación prioriza? • ¿prioriza la capacitación de formación de equipo? 	<p>Por pares ()</p> <p>Persona a persona ()</p> <p>Por objetivos. ()</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si () No ()

	<p>través del cual el personal administrativo de una empresa u organización, adquirirá los conocimientos y las habilidades técnicas necesarias para acrecentar su eficacia en el logro de las metas que se haya propuesto la organización en la cual se desempeña. Helbherth (2006).</p>		<ul style="list-style-type: none"> • ¿Para usted la capacitación es? • ¿en el año 2016 ha capacitado al personal de su empresa? • ¿Considera la capacitación como un proceso de motivación? • ¿Qué tipo de capacitación ha recibido su personal? 	<ul style="list-style-type: none"> • Inversión () • Gasto () • Si () No () • Si () No () <p>De inducción () Capacitación específica () Desarrollo del personal ()</p>
<p>RENTABILIDAD</p>	<p>Es la noción que se aplica a toda acción económica en la que se moviliza inversión, medios, materiales, humanos y financieros con el fin de obtener resultados de calidad, costos y desarrollo. Según (Ecured, 2012).</p>	<p>Calidad. Intensidad de la inversión. Inversión.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Conque tipo de rentabilidad maneja los enfoques de su empresa? • ¿Cree usted que el crédito financiero mejora la rentabilidad de la empresa? • ¿Para el dinamismo de la empresa que estrategias aplica? • ¿En los últimos años, que factores han influido en la rentabilidad? 	<p>Rentabilidad Económica () Rentabilidad Financiera. ()</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si () No () <p>Participación de mercado () Desarrollo de nuevos productos () Estrategias de costos ()</p> <p>Intensidad de la inversión () Tasa de crecimiento de mercado () Calidad del producto / servicio () Costos operativos ()</p>

PRINCIPIOS ETICOS:

El estudio ha sido real no tiene conflicto de interés puesto que fueron representantes de las Mypes del ser la caracterización del financiamiento, capacitación y la Rentabilidad de las Mypes del sector comercio rubro ferreterías en el Distrito de Tumbes - 2016 por motivo de estudio

IV. RESULTADOS.

4.1. Resultados.

DEL FINANCIAMIENTO.

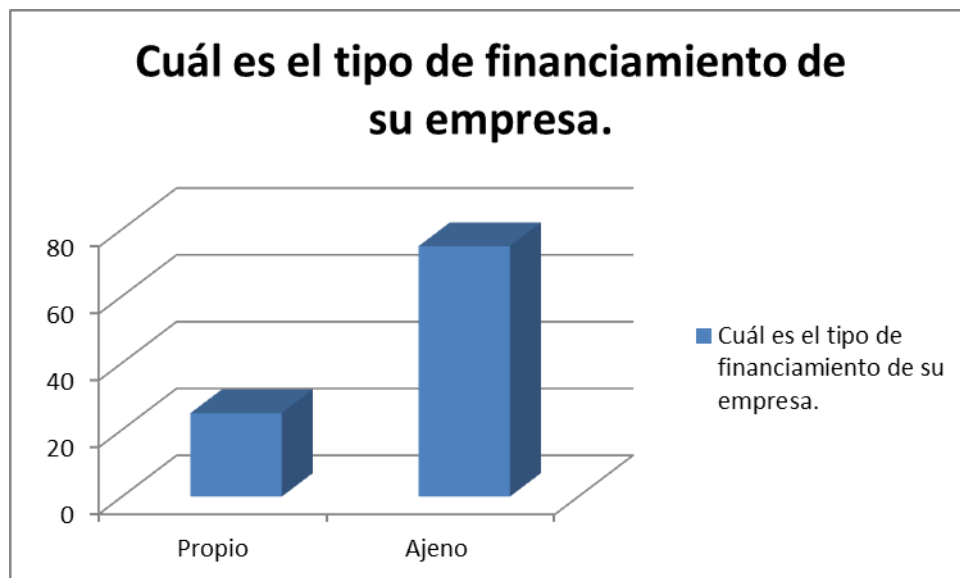
TABLA N° 01

Cuál es el tipo de financiamiento de su empresa.

Propio	4
Ajeno	12

Fuente: Encuesta realizado a Gerentes y/o Dueños de Mypes sector comercio rubro ferreterías Distrito Tumbes 2016

GRAFICO 01



Fuente: Encuesta realizado a Gerentes y/o Dueños de Mypes sector comercio rubro ferreterías Distrito Tumbes 2016

Interpretación:

Del 100% de encuestados el 75% afirma que el tipo de financiamiento de su empresa es ajeno.

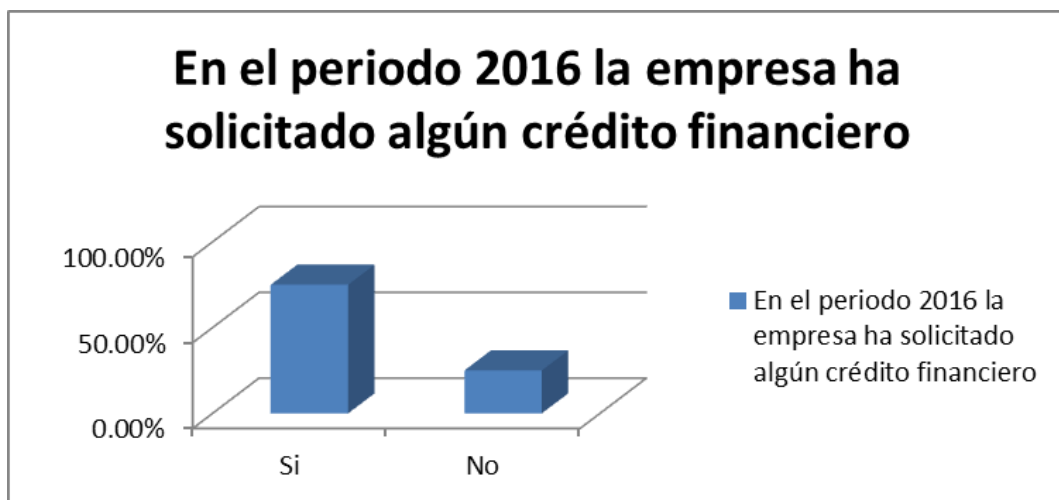
TABLA N° 02

En el periodo 2016 la empresa ha solicitado algún crédito financiero

Si	12
No	4

Fuente: Encuesta realizado a Gerentes y/o Dueños de Mypes sector comercio rubro ferreterías Distrito Tumbes 2016

GRAFICO 02



Fuente: Encuesta realizado a Gerentes y/o Dueños de Mypes sector comercio rubro ferreterías Distrito Tumbes 2016

Interpretación:

Del 100% de encuestados el 75% afirma haber solicitado algún crédito financiero.

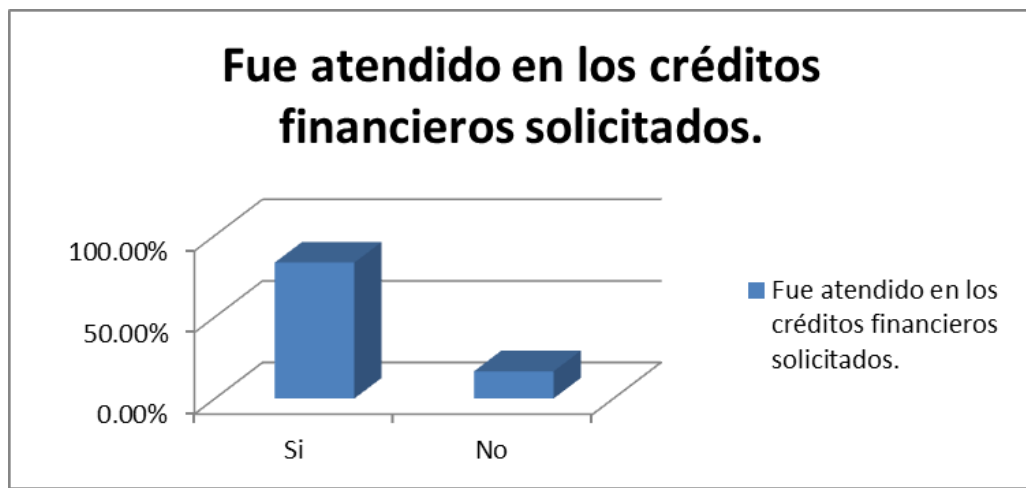
TABLA N° 03

*Fue atendido en los créditos
financieros solicitados.*

Si	10
No	2

Fuente: Encuesta realizado a Gerentes y/o Dueños de Mypes sector comercio rubro ferreterías Distrito Tumbes 2016

GRAFICO 03



Interpretación:

Del 100% de encuestados el 83% afirma haber sido atendido en los créditos financieros solicitados.

TABLA N° 04

En que ha invertido el crédito otorgado.

Compra de activos	5
Mejoramiento de infraestructura	4
Pago de deudas	5
Capacitación	2

Fuente: Encuesta realizado a Gerentes y/o Dueños de Mypes sector comercio rubro ferreterías Distrito Tumbes 2016

GRAFICO 04



Fuente: Encuesta realizado a Gerentes y/o Dueños de Mypes sector comercio rubro ferreterías Distrito Tumbes 2016

Interpretación:

Del 100% de encuestados el 31.25% invirtió el crédito otorgado en compra de activos, el 25% lo ha utilizado para el mejoramiento de infraestructura, el 31.25% en pago de deudas y el 12.5% restante lo utiliza en capacitación.

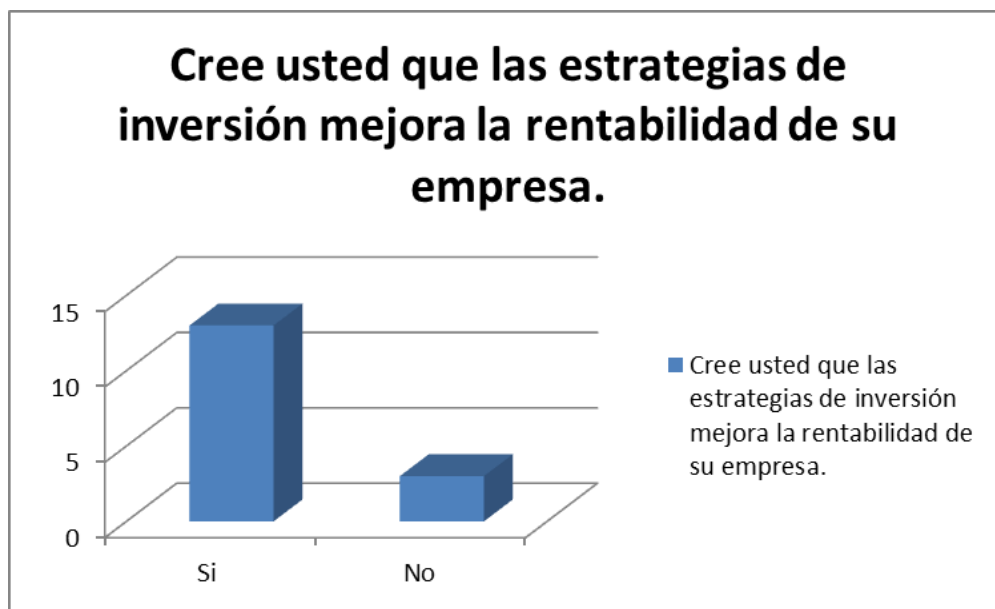
TABLA N° 05

Cree usted que las estrategias de inversión mejora la rentabilidad de su empresa.

Si	13
No	3

Fuente: Encuesta realizado a Gerentes y/o Dueños de Mypes sector comercio rubro ferreterías Distrito Tumbes 2016

GRAFICO 05



Fuente: Encuesta realizado a Gerentes y/o Dueños de Mypes sector comercio rubro ferreterías Distrito Tumbes 2016

Interpretación:

Del 100% de encuestado el 80 % considera que la estrategia de inversión mejora la rentabilidad de su empresa.

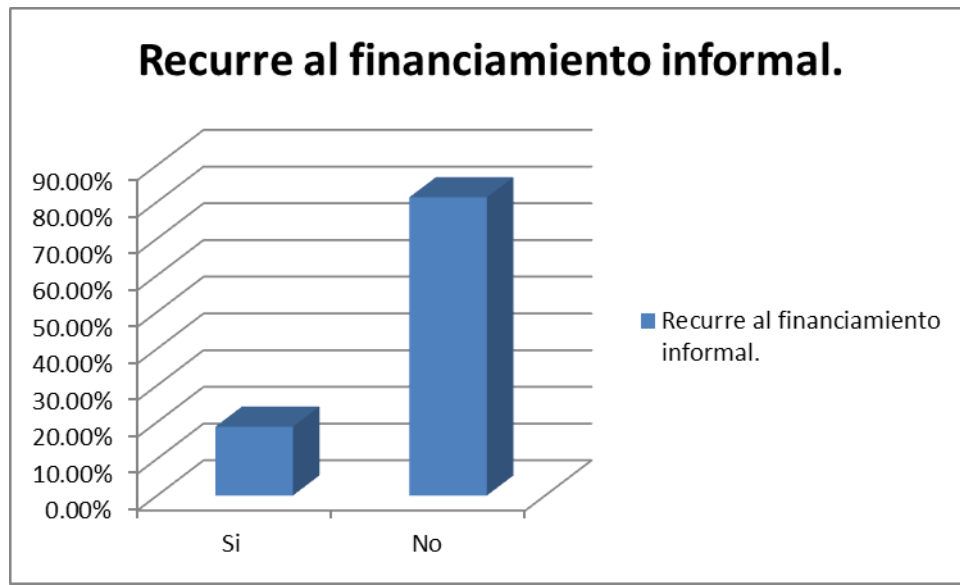
TABLA N° 06

Recurre al financiamiento informal.

Si	3
No	13

Fuente: Encuesta realizado a Gerentes y/o Dueños de Mypes sector comercio rubro ferreterías Distrito Tumbes 2016

GRAFICO 06



Fuente: Encuesta realizado a Gerentes y/o Dueños de Mypes sector comercio rubro ferreterías Distrito Tumbes 2016

Interpretación:

Del 100% de encuestados solo el 20 % recurre al financiamiento informal.

DE LA CAPACITACIÓN.

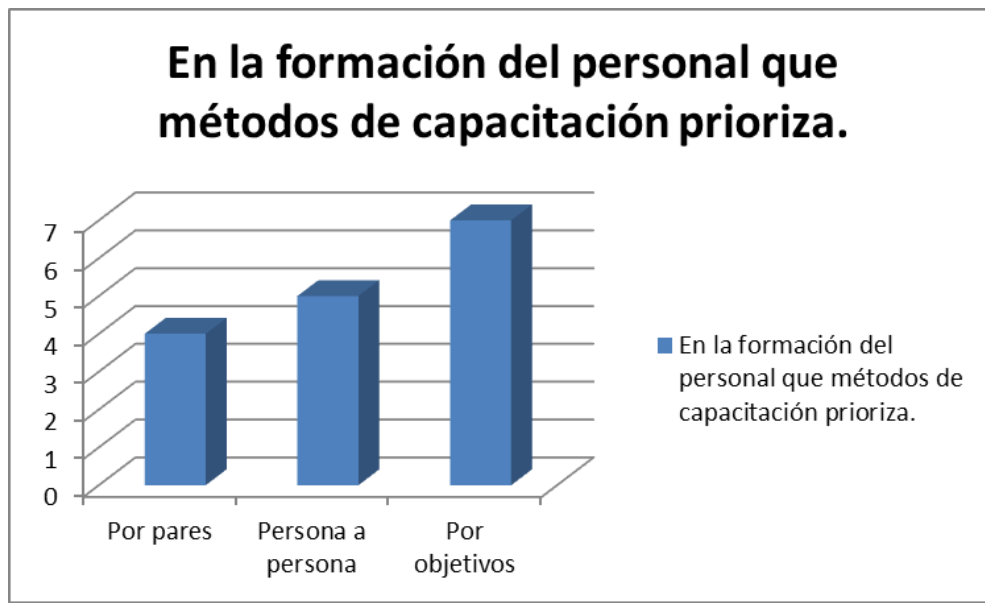
TABLA N° 07

En la formación del personal que métodos de capacitación prioriza.

Por pares	4
Persona a persona	5
Por objetivos	7

Fuente: Encuesta realizado a Gerentes y/o Dueños de Mypes sector comercio rubro ferreterías Distrito Tumbes 2016

GRAFICO 07



Fuente: Encuesta realizado a Gerentes y/o Dueños de Mypes sector comercio rubro ferreterías Distrito Tumbes 2016

Interpretación:

Del 100% de encuestados el 44% utiliza el método de capacitación por objetivos en la formación del personal; el 31% utiliza el método persona a persona y el 25% utiliza el método de capacitación por pares.

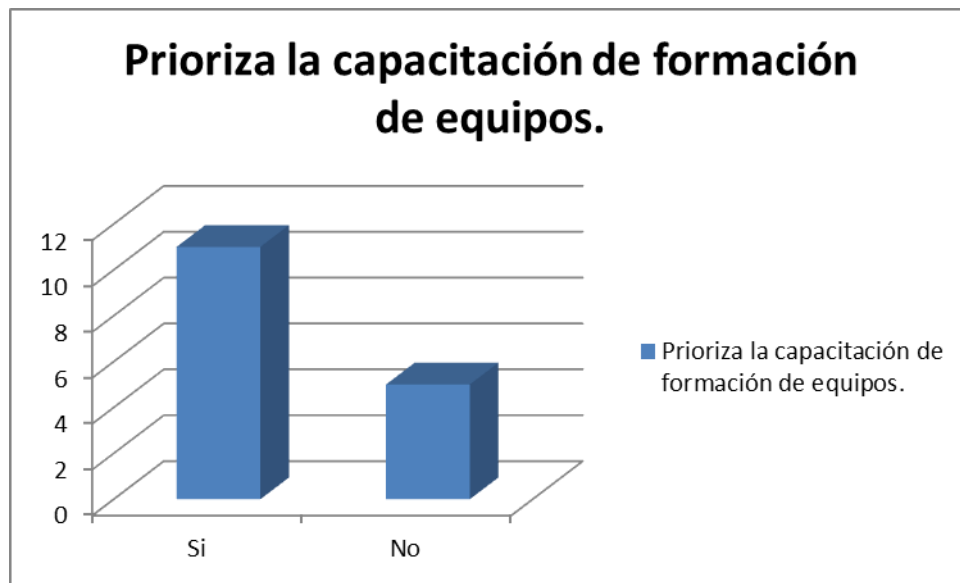
TABLA N° 08

Prioriza la capacitación de formación de equipos.

Si	11
No	5

Fuente: Encuesta realizado a Gerentes y/o Dueños de Mypes sector comercio rubro ferreterías Distrito Tumbes 2016

GRAFICO 08



Fuente: Encuesta realizado a Gerentes y/o Dueños de Mypes sector comercio rubro ferreterías Distrito Tumbes 2016

Interpretación:

Del 100% de encuestados el 69% prioriza la capacitación de formación de equipos.

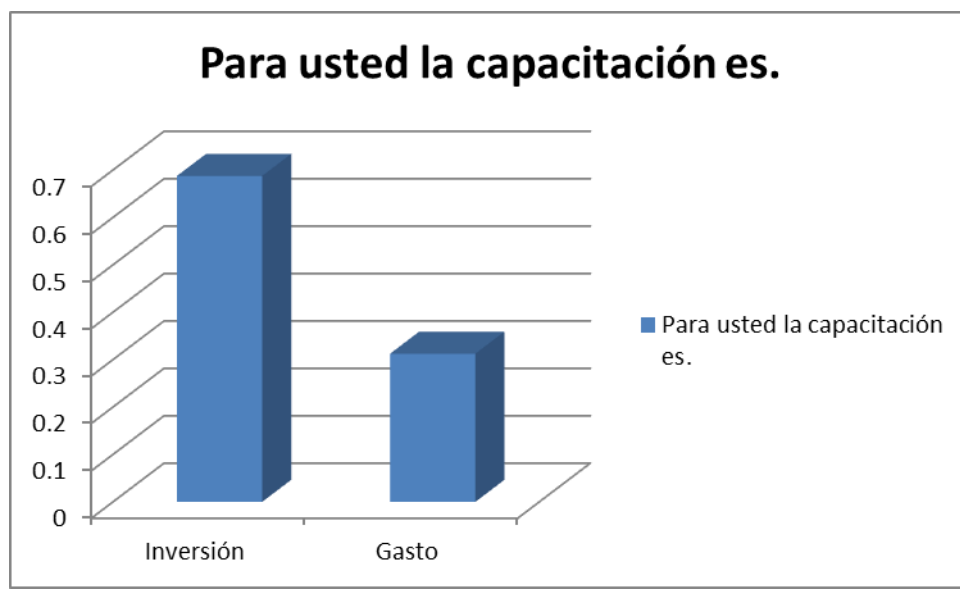
TABLA N° 09

Para usted la capacitación es.

Inversión	11
Gasto	5

Fuente: Encuesta realizado a Gerentes y/o Dueños de Mypes sector comercio rubro ferreterías Distrito Tumbes 2016

GRAFICO 09



Fuente: Encuesta realizado a Gerentes y/o Dueños de Mypes sector comercio rubro ferreterías Distrito Tumbes 2016

Interpretación:

Del 100% de encuestados el 69% considera la capacitación como una inversión.

TABLA N° 10

En el año 2016 ha capacitado al personal de su empresa.

Inversión	12
Gasto	4

Fuente: Encuesta realizado a Gerentes y/o Dueños de Mypes sector comercio rubro ferreterías Distrito Tumbes 2016

GRAFICO 10



Fuente: Encuesta realizado a Gerentes y/o Dueños de Mypes sector comercio rubro ferreterías Distrito Tumbes 2016

Interpretación:

Del 100% de encuestados el 75% ha capacitado a su personal en el año 2016.

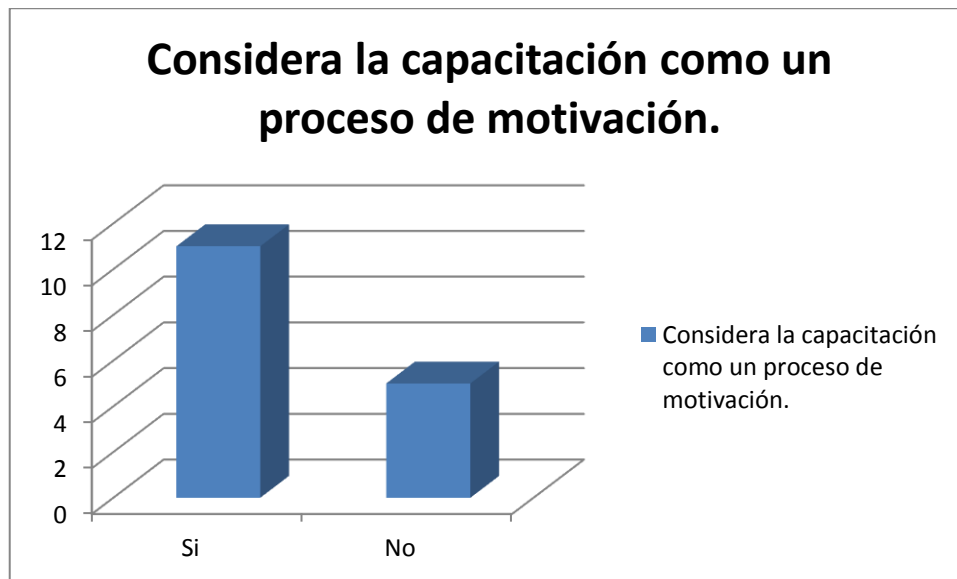
TABLA N° 11

Considera la capacitación como un proceso de motivación.

Si	11
No	5

Fuente: Encuesta realizado a Gerentes y/o Dueños de Mypes sector comercio rubro ferreterías Distrito Tumbes 2016

GRAFICO 11



Fuente: Encuesta realizado a Gerentes y/o Dueños de Mypes sector comercio rubro ferreterías Distrito Tumbes 2016

Interpretación:

Del 100% de encuestados el 69% afirma la capacitación como un proceso de motivación.

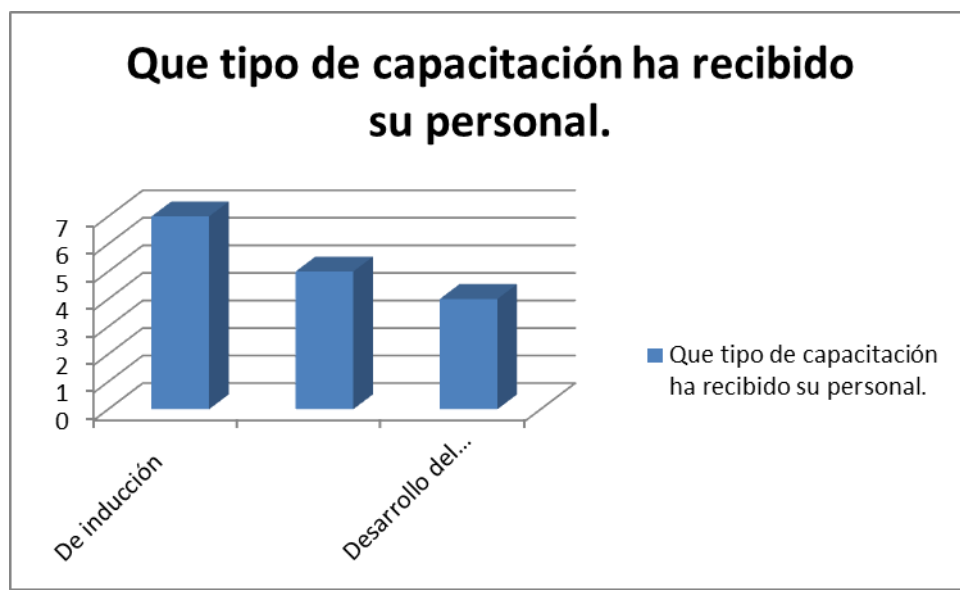
TABLA N° 12

Qué tipo de capacitación ha recibido su personal.

De inducción	7
Capacitación específica	5
Desarrollo del personal	4

Fuente: Encuesta realizado a Gerentes y/o Dueños de Mypes sector comercio rubro ferreterías Distrito Tumbes 2016

GRAFICO 12



Fuente: Encuesta realizado a Gerentes y/o Dueños de Mypes sector comercio rubro ferreterías Distrito Tumbes 2016

Interpretación:

Del 100% de encuestados el 44% brinda capacitación de inducción, el 31% en capacitación específica y el 25% en desarrollo de personal afirma la capacitación como un proceso de motivación.

DE LA RENTABILIDAD.

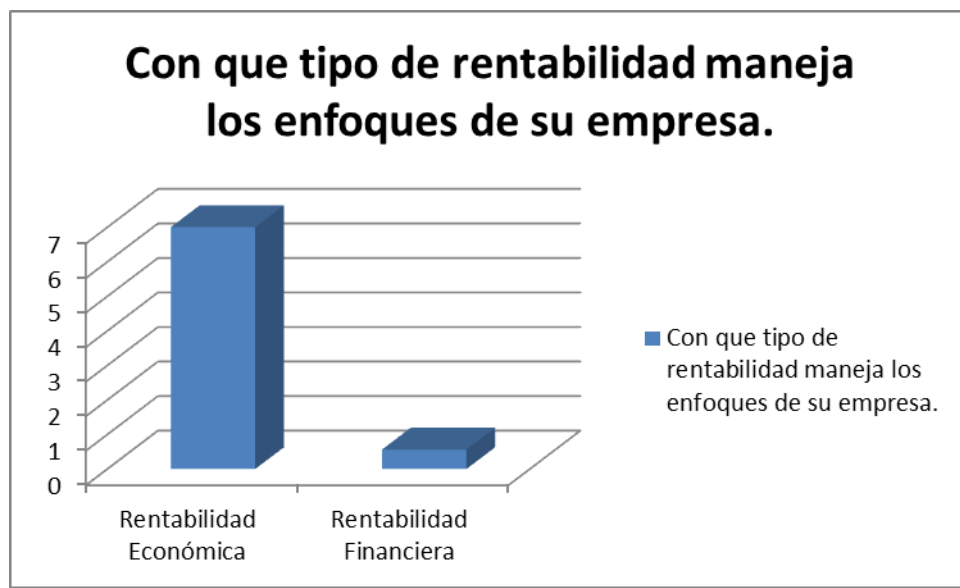
TABLA N° 13

Con que tipo de rentabilidad maneja los enfoques de su empresa.

Rentabilidad Económica	7
Rentabilidad Financiera	9

Fuente: Encuesta realizado a Gerentes y/o Dueños de Mypes sector comercio rubro ferreterías Distrito Tumbes 2016

GRAFICO 13



Fuente: Encuesta realizado a Gerentes y/o Dueños de Mypes sector comercio rubro ferreterías Distrito Tumbes 2016

Interpretación:

Del 100% de encuestados el 56% maneja los enfoques de su empresa con el tipo de rentabilidad financiera.

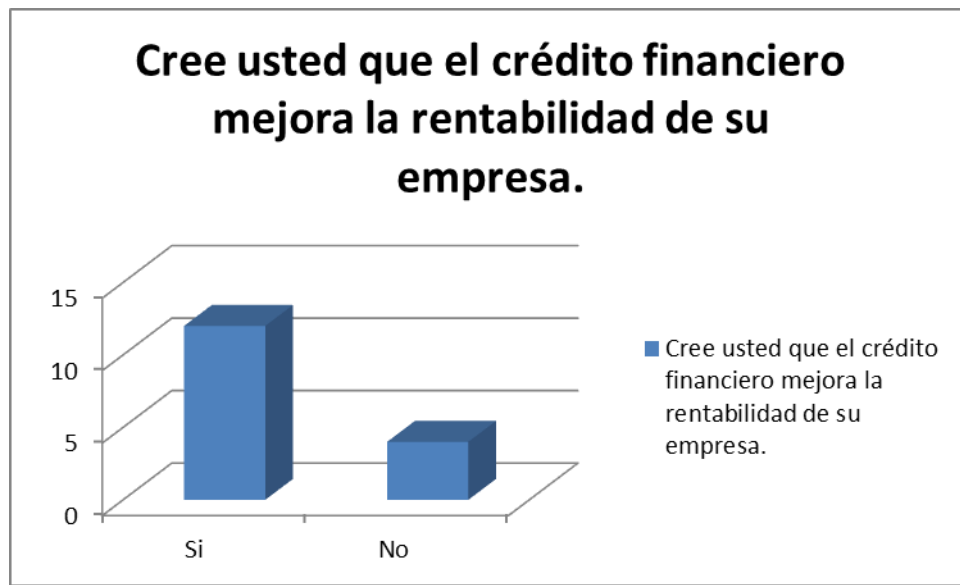
TABLA N° 14

Cree usted que el crédito financiero mejora la rentabilidad de su empresa.

Si	12
No	4

Fuente: Encuesta realizado a Gerentes y/o Dueños de Mypes sector comercio rubro ferreterías Distrito Tumbes 2016

GRAFICO 14



Fuente: Encuesta realizado a Gerentes y/o Dueños de Mypes sector comercio rubro ferreterías Distrito Tumbes 2016

Interpretación:

Del 100% de encuestados el 75% cree que el crédito financiero mejora la rentabilidad de su empresa.

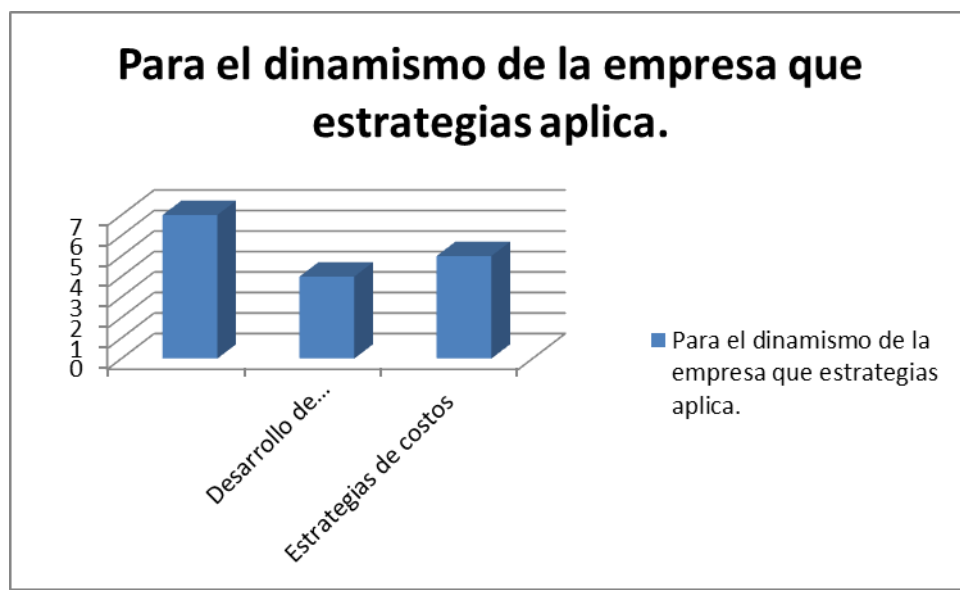
TABLA N° 15

Para el dinamismo de la empresa que estrategias aplica.

Participación de mercado	7
Desarrollo de nuevos productos	4
Estrategias de costos	5

Fuente: Encuesta realizado a Gerentes y/o Dueños de Mypes sector comercio rubro ferreterías Distrito Tumbes 2016

GRAFICO 15



Fuente: Encuesta realizado a Gerentes y/o Dueños de Mypes sector comercio rubro ferreterías Distrito Tumbes 2016

Interpretación:

Del 100% de encuestados el 44% aplica la estrategia de participación de mercado, el 25% desarrollo de nuevos productos y el 31% restante utiliza estrategias de costos.

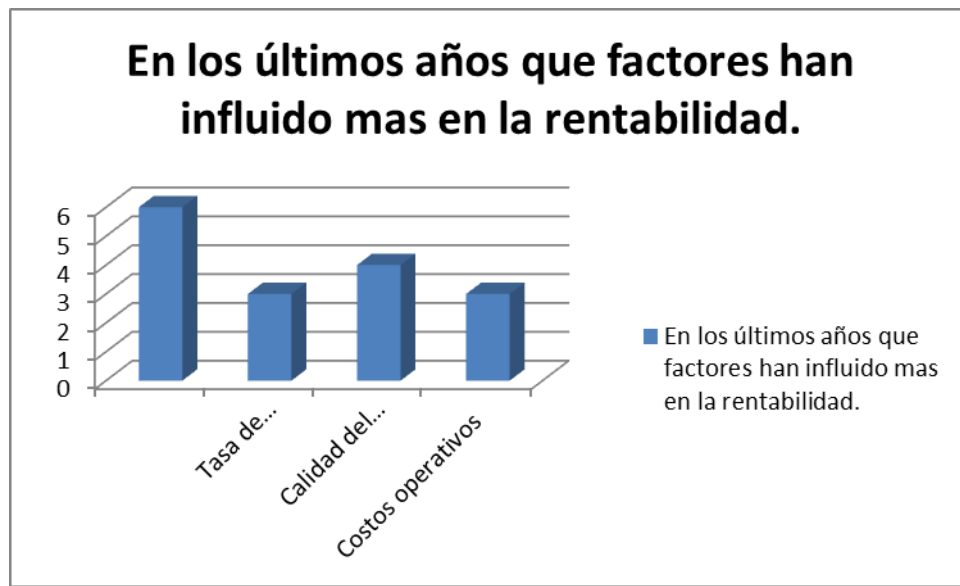
TABLA N° 16

En los últimos años que factores han influido mas en la rentabilidad.

Intensidad de la inversión	6
Tasa de crecimiento del mercado	3
Calidad del producto/servicio	4
Costos operativos	3

Fuente: Encuesta realizado a Gerentes y/o Dueños de Mypes sector comercio rubro ferreterías Distrito Tumbes 2016

GRAFICO 16



Fuente: Encuesta realizado a Gerentes y/o Dueños de Mypes sector comercio rubro ferreterías Distrito Tumbes 2016

Interpretación:

Del 100% de encuestados el 37% consideran que la intensidad de la inversión ha influido más en la rentabilidad en los últimos años; mientras que el 25% considera que se ha debido a la calidad del producto/servicio y el 19% la tasa de crecimiento del mercado y costos operativos respectivamente.

4.2. Análisis de resultados.

Financiamiento.

Al hacer el análisis de los resultados podemos observar de acuerdo a lo planteado por Hernández, A. (2002) cualquiera que sea el caso “los medios por los cuales las personas físicas o morales se hacen llegar recursos financieros en sus procesos de operación, creación o expansión, en lo interno o externo, a corto, mediano y largo plazo, se les conoce como fuentes de financiamiento”. Con lo que obtuvimos respuesta a nuestro objetivos. Del 100% de encuestados el 75% afirma que el tipo de financiamiento de su empresa es ajeno. Del 100% de encuestados el 75% afirma haber solicitado algún crédito financiero. Del 100% de encuestados el 83% afirma haber sido atendido en los créditos financieros solicitados. Del 100% de encuestados el 31.25% invirtió el crédito otorgado en compra de activos, el 25% lo ha utilizado para el mejoramiento de infraestructura, el 31.25% en pago de deudas y el 12.5% restante lo utiliza en capacitación. Del 100% de encuestado el 80 % considera que la estrategia de inversión mejora la rentabilidad de su empresa. Del 100% de encuestados solo el 20 % recurre al financiamiento informal.

Capacitación.

Con respecto al objetivo método de capacitación.

Del 100% de encuestados el 44% utiliza el método de capacitación por objetivos en la formación del personal; el 31% utiliza el método persona a persona y el 25% utiliza el método de capacitación por pares; Del 100% de encuestados el 69% prioriza la capacitación de formación de equipos. Del 100% de encuestados el 69%

considera la capacitación como una inversión. Del 100% de encuestados el 75% ha capacitado a su personal en el año 2016. Del 100% de encuestados el 75% ha capacitado a su personal en el año 2016. Del 100% de encuestados el 69% afirma la capacitación como un proceso de motivación. Respaldado por **Eduardo Martínez E. Francisca Martínez A. (2009).**

Con respecto al objetivo determinar los tipos de capacitación.

Del 100% de encuestados el 44% brinda capacitación de inducción, el 31% en capacitación específica y el 25% en desarrollo de personal afirma la capacitación como un proceso de motivación.

Rentabilidad.

Del 100% de encuestados el 56% maneja los enfoques de su empresa con el tipo de rentabilidad financiera

Del 100% de encuestados el 75% cree que el crédito financiero mejora la rentabilidad de su empresa.

Del 100% de encuestados el 44% aplica la estrategia de participación de mercado, el 25% desarrollo de nuevos productos y el 31% restante utiliza estrategias de costos

Del 100% de encuestados el 37% consideran que la intensidad de la inversión ha influido más en la rentabilidad en los últimos años; mientras que el 25% considera que se ha debido la calidad del producto/servicio y el 19% la tasa de crecimiento del mercado y costos operativos respectivamente.

V. CONCLUSIONES.

- Según el estudio realizado con respecto a las estrategias de financiamiento podemos concluir que el 80% de gerentes encuestados considera que la estrategia de inversión mejora la rentabilidad de la empresa; además que invierten el crédito en su mayoría en compra de activos y mejoramiento de estructura.
- Con respecto a las fuentes de financiamiento podemos concluir que solo el 20% de mypes recurre al financiamiento informal; además el 75 % utiliza financiamiento ajeno para su empresa.
- Con respecto a los métodos de capacitación se concluye que en su mayoría 44%, prioriza la capacitación por objetivos.
- Con relación a los tipos de capacitación se puede concluir que en su mayoría utiliza la capacitación de inducción.
- Se concluye en los tipos de rentabilidad que en su mayoría utilizan la rentabilidad financiera como un enfoque en su empresa.
- En función a las estrategias de rentabilidad podemos concluir que el 44% aplica la estrategia de participación en el mercado.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Arias, F. (1973). Administración de recursos humanos, México, Trillas.
2. Albújar C.H., Janampa M.L., Renato O.J., Zagaceta O.F. & María del Carmen. (2008). Sistema Nacional de Capacitación para la MYPE Peruana. Lima Universidad ESAN, 130 p. (serie Gerencia para el Desarrollo 2)
3. Bach. Rengifo Silva, Jefferson. (2011). Caracterización del financiamiento, la capacitación y la rentabilidad de las micro y pequeñas empresas del sector comercio-rubro artesanía shipibo-conibo del distrito de Callería-provincia de Coronel Portillo, periodo 2009 2010.
4. Barreiro, J. (2003). Gestión Científica. Temas de investigación Actuales. Primera edición. Editorial Netbiblio. España.
5. Becker.G (1964). Capital Humano. Pottsville EE.UU.
6. Bonache, J. & Cabrera, A. (2002). *Dirección estratégica de personas*. Madrid: Financial Times Prentice Hall.
7. Cillóniz, F. (2008). Gerenciando una Mype
8. Drucker, P. F. (2001). La Gerencia. Tareas, responsabilidades y prácticas. El ateneo.
9. Dessler. (1996). Administración de personal, México, Prentice Hall.
10. Ferruz L. (2000) La rentabilidad y el riesgo
11. Guzmán, Isaac. (1966). Problemas de la administración, México, Limusa.
12. Haydeé Albújar, Luis Janampa, Renato Odar & María del Carmen Osorio. Edición no venal 2008,130 págs. Serie Gerencia para el Desarrollo 2.

13. Luis Otmaro, Castro Vargas. (2013). Diseño de un Modelo de Auditoría interna para la gestión del Talento Humano en la Administración Pública de la Esma “Cosme Rennella b” Cantón salinas Provincia de Santa Elena año 2013.
14. Stoner, J. Freeman E, (1.992). Administración. Prentice Hall. México. Quinta Edición.
15. Sanders y Suls, J. (2008) *Administración de Personal*. México D.F. Prentice May Hispanoamericana.
16. Manzanero (2006) *Gestión Gerencial y Cultura Organizacional en Educación Media y Diversificada*, San Francisco del Estado Zulia, Venezuela.
17. Hunt, J (1993). *La Dirección de Personal en la Empresa*. España: Mc Graw – Hill Interamericana de España, S.A.
18. Grönroos, C. (2007). *Marketing y Gestión de Servicios: La gestión de los momentos de la verdad y la competencia en los servicios*. España: Ediciones Díaz de Santos (pp. 27).
19. Chiavenato, I. (1989). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México.
20. Carrasquero Gienny (2000) *Auditoría Interna de Calidad para las empresas contratistas petroleras del sector fluido basada en la Norma de Sistemas de Gestión de la Calidad ISO 9001:2000*. Venezuela.
21. Glaubitt, K. (2010). *Presidente de la Junta Directiva del EFSE. European Fund for Southeast Europe. Proyecto apoyo mypes*, (2011).
22. Torres, M. (2011). *Microempresa, pobreza y empleo en América Latina y el Caribe*.

23. Pamela, A. (2006). Ciencias Administrativas y RRII, Negocios Internacionales, Perú, Lima: Universidad San Martín de Porres.
24. Fundación de estudios sociológicos, (2003), (FUNDES), 4ª edición.
25. Lastra, E. y Arce, A. (2011) Proyecto USAID/PERU/ MYPE COMPETITIVA. Edición junio 2009.
26. Zapata L. (2004). Tesis Doctoral Departamento de Economía de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales; Universidad Autónoma de Barcelona, 2004.
27. Nemesio, E. (2012). Las Mypes en el Perú, Mayo 2008.
28. Nishimura, J.(2010). Pro-inversión. Agencia de promoción de la inversión privada.
29. Huamán, G. (2011). Las Mypes el aliado contra la pobreza, Lima 15 de Febrero del 2011. El análisis y la evaluación final de la situación de las Mypes en el Perú.
30. Banco Central de Reserva del Perú, (2009). Tesis Titulado: “Importancia de facilitar el acceso de financiamiento de las Mypes

ANEXOS

ANEXO N° 01

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE



FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, FINANCIERAS Y

ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**CUESTIONARIO APLICADO A LOS DUEÑO Y / O GERENTES DE LAS
MYPES DEL SECTOR COMERCIO RUBRO FERRETERIAS EN LA CIUDAD
DE TUMBES, 2016”**

El presente cuestionario tiene por finalidad recabar información de las MYPES del sector comercio rubro ferreterías la misma que servirá para desarrollar el trabajo de investigación. La información que usted proporciona será utilizada sólo con fines académicos y de investigación, por lo que se le agradece anticipadamente.

DEL FINANCIAMIENTO

A) ¿Cuál es el tipo de financiamiento de su empresa?

Propio () Ajeno ()

B) ¿En el periodo 2016, la empresa ha solicitado algún crédito financiero?

Si () No ()

C) ¿Fue atendido en los créditos financieros solicitados?

Si () No ()

D) ¿En que ha invertido el crédito otorgado?

Compra de activos ()

Mejoramiento de infraestructura ()

Pago de deudas ()

Capacitación ()

E) ¿Cree usted que las estrategias de inversión financieros mejora la rentabilidad de su empresa?

Si () No ()

F) ¿Recurre al financiamiento informal?

Si () No ()

DE LA CAPACITACION

A) ¿En la formación del personal que métodos de personal prioriza?

Por pares () persona a persona () por objetivos. ()

B) ¿prioriza la capacitación de formación de equipos.?

Si () No ()

C) ¿Cuántas veces se ha capacitado en el año 2016?.....

D) Para usted la capacitación es:

Inversión () Gasto ()

E) ¿En el año 2016, ha capacitado al personal de su empresa?

Si () No ()

F) ¿considera la capacitación como una forma d capacitación?

Si () No ()

G) ¿Qué tipo de capacitación ha recibido su personal?

De inducción ()

Capacitación específica ()

Desarrollo del personal ()

DE LA RENTABILIDAD

A) ¿Con que tipo de rentabilidad maneja los esfuerzos de su empresa?

Rentabilidad Económica () Rentabilidad Financiera ()

B) ¿Cree usted que el crédito financiero mejora la rentabilidad de la empresa?

Si () No ()

C) ¿Para el dinamismo de la empresa que estrategias aplica?

Participación de mercado ()

Desarrollo de nuevos productos ()

Estrategias de costos ()

D) ¿En los últimos años, que factores han influido más en la rentabilidad?

- () Intensidad de la Inversión
- () Tasa de crecimiento del mercado
- () Calidad del producto/servicio
- () Costos operativos

ANEXO N° 02

FOTOGRAFIAS APLICANDO LA ENCUESTA.

