



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES  
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN LA  
COMPETITIVIDAD DE LAS PYMES EN EL SECTOR  
MANUFACTURA “CERRAJERÍA” DEL DISTRITO DE  
AMARILIS – 2019

**TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACION**

**AUTOR:**

BR. FLOR CHARLENY VENTURA RIVERA  
ORCID: 0000-0001-5453-9234

**ASESOR:**

Dr. EDUARDO ANATOLIO MELGAREJO LEANDRO  
ORCID: 0000-002-1429-7146

**HUÁNUCO – PERÚ  
2019**

## **EQUIPO DE TRABAJO**

### **AUTOR:**

**Flor Charleny Ventura Rivera**

ORCID: 0000-0001-5453-9234

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado,  
Huánuco, Perú.

### **ASESOR:**

**Eduardo Anatolio Melgarejo Leandro**

COR ORCID. 0000-0001-5453-9234

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias  
Contables, Financieras y Administrativas, Escuela Profesional de  
Administración, Huánuco, Perú.

### **JURADO:**

**BARRUETA SALAZAR, LUIS HENRRY**

ORCID: 0000-0002-9540-263X

**DÁVILA SÁNCHEZ, EDDIE JERRY**

ORCID: 0000-0003-4893-3283

**MIRAVAL ROJAS, YESICA**

ORCID: 0000-0002-2413-1155

## HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR

-----  
Dr. Barrueta Salazar, Luis Henry Presidente

-----  
Mgtr. Dávila Sánchez, Eddie Jerry Miembro

-----  
Mgtr. Miraval Rojas, Yesica Miembro

-----  
Dr. Melgarejo Leandro, Eduardo Anatolio  
Asesor

## **AGRADECIMIENTO**

Este trabajo de investigación es el resultado del esfuerzo. Por esto agradezco a nuestro Coordinador Mg. José L. Claudio Pérez, y docentes que me brindaron la enseñanza adecuada para mi bienestar en mi formación profesional formándonos como personas de bien.

A mis padres quienes a lo largo de toda mi vida han apoyado y motivado mi formación académica, creyeron en mí en todo momento y no dudaron de mis habilidades.

## **DEDICATORIA**

A mis padres, con mucho amor y cariño le dedico todo mi esfuerzo y trabajo puesto para la realización de esta tesis.

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación, Talento Humano y su Influencia en la Competitividad de las Pymes en el Sector Manufactura “Cerrajería” del Distrito de Amarilis – 2019, es un trabajo para ayudar a resolver las inquietudes y dudas en las Pyme en el sector manufactura – cerrajería del distrito de amarilis.

La Teoría del Talento Humano, haciendo uso de micro fundamentos, considera que el agente económico (individuo) en el momento que toma la decisión de invertir o no en su educación (seguir estudiando o no) arbitra, entre los beneficios que obtendrá en el futuro si sigue formándose y los costos de la inversión (por ejemplo, el costo de oportunidad salario que deja de percibir por estar estudiando y los costos directos, gastos de estudios).

El capital humano es uno de los principales elementos de las empresas. Por ello, en el desarrollo de las políticas de responsabilidad social, las organizaciones han de asumir compromisos de gestión sensibles a las necesidades de sus trabajadores. Las medidas de conciliación y de igualdad son importantes instrumentos que mejoran la motivación de los empleados y el clima laboral, incrementándose la productividad de la empresa *Le rôle des individus dans l’organisation des entreprises s’est transformé au cours du XXe siècle.*

La investigación está formada por lo siguiente, el problema general ¿Cómo el talento humano influye en la competitividad de las Pymes en el sector manufactura “Cerrajería” del Distrito de Amarilis - 2019?, el objetivo general Determinar como el talento humano influye en la competitividad de las Pymes en el sector manufactura “Cerrajería” del Distrito de Amarilis – 2019 y la hipótesis general El talento humano mejorara en la competitividad de las Pymes en el sector

manufactura “Cerrajería” del Distrito de Amarilis – 2019, y consecuentemente la metodología está constituida de la siguiente forma por el nivel, La presente investigación se enmarca dentro del nivel descriptivo, ya que el objetivo de la investigación es principalmente describir el comportamiento o relación que pudiese existir entre las variables y dimensiones, en el talento humano y su influencia en la competitividad de las Pymes en el sector manufactura “Cerrajería” del Distrito de Amarilis, y tipo La presente investigación es de tipo Aplicada, dado que busca ampliar y profundizar la realidad de las variables tanto independiente como dependiente en el sujeto de investigación (Hernández Sampieri, 2006), en el talento humano y su influencia en la competitividad de las Pymes en el sector manufactura “Cerrajería” del Distrito de Amarilis. Con una población lo constituyeron 82 propietarios de las Pymes del sector manufactura “cerrajería” del distrito de Amarilis, propietarios que son pequeños emprendedores y que tuvieron la visión de constituir una empresa.

**Palabra clave:** Talento Humano, Influencia, Competitividad, Pymes, Manufactura, Cerrajería, Distrito de Amarilis.

## ABSTRACT

The present research work, Human Talent and its Influence on the Competitiveness of Smes in the Manufacturing Sector [ Locksmith's District of Amarilis [ 2019, is a job to help resolve concerns and doubts in Smes in the manufacturing sector of the Amarilis district. The research is made up of the following, the general problem.

The Theory of Human Talent, making use of micro-foundations, considers that the economic agent (individual) at the time making the decision to invest or not in their education (continue studying or not) arbitrates between the benefits that it will obtain in the future if it continues to be formed and the costs of the investment (for example, the cost of opportunity salary that it ceases to receive because it is studying and the direct costs of studies). Human capital is one of the main elements of enterprises. Therefore, in the development of social responsibility policies, organizations must make management commitments that are sensitive to the needs of their workers. Reconciliation and equality measures are important tools to improve employee motivation.

How does human talent influence the competitiveness of Smes in the manufacturing sector - the District of Amarilis - 2019?, the general objective To determine how human talent influences the competitiveness of Smes in the manufacturing sector [Locksmith of the District of Amarilis [ 2019 and the general hypothesis Human talent will improve in the competitiveness of Smes in the manufacturing sector { Locksmith's District of Amarilis [ 2019, and consequently the methodology is constituted as follows by the level, The present investigation is framed within the descriptive level, since the aim of the research is mainly to describe the behaviour or relationship

that could exist between variables and dimensions, human talent and its influence on the competitiveness of Smes in the manufacturing sector the Amarilis District Locksmith, and type

The present research is of the Applied type, since it seeks to broaden and deepen the reality of both independent and dependent variables in the research subject (hernandez sampieri, 2006), on human talent and its influence on the competitiveness of Smes in the manufacturing sector of the Amarilis District. With a population it was constituted by 82 owners of the manufacturing sector Smes of the Amarilis district, owners who are small entrepreneurs and who had the vision of constituting a company.

**Key word:** Human Talent, Influence, Competitiveness, Smes, Manufacturing, Locksmith, Amarilis District.

## CONTENIDO

	<b>Pág.</b>
CARATULA .....	i
EQUIPO DE TRABAJO.....	ii
HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR.....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
DEDICATORIA .....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT.....	viii
CONTENIDO .....	x
INDICE DE TABLAS .....	xiii
INDICE DE GRÁFICOS .....	xiv
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>15</b>
1.1. Planteamiento del problema .....	16
1.2. Problema general.....	19
1.3. Objetivo General.....	19
1.4. Justificación de la investigación .....	20
<b>II. REVISIÓN DE LA LITERATURA .....</b>	<b>21</b>
2.1. Antecedentes de la investigación.....	21
2.1.1. A nivel internacional .....	21
2.1.2. A nivel nacional .....	22
2.1.3. A nivel local o regional .....	23
2.2. Bases teóricas y conceptuales.....	23
2.2.1. Administración del Talento Humano .....	24

2.2.2. Importancia del Talento Humano.....	25
2.2.3. Desarrollo del Talento Humano .....	27
2.2.4. El Capital Humano y Competencias .....	30
2.2.5. Desarrollo de la Gestión por Competencias.....	33
2.2.6. Modelo de Gestión por Competencias .....	34
2.2.7. La competitividad para las Pymes.....	35
2.2.8. Competitividad empresarial .....	36
2.2.9. Definición de calidad .....	39
2.2.10. Qué empresas son Pymes .....	43
2.2.11. Las pymes en el Perú: Impulsando el crecimiento económico .....	52
2.2.12. Las Pymes del sector metal mecánica peruano .....	54
<b>III. HIPÓTESIS.....</b>	<b>56</b>
3.1. Hipótesis General .....	56
3.2. Hipótesis Específicas .....	56
<b>IV. METODOLOGÍA.....</b>	<b>57</b>
4.1. Tipo de investigación.....	57
4.2. Diseño de investigación.....	57
4.3. Población y muestra.....	58
4.3.1. Población.....	58
4.3.2. Muestra.....	58
4.4. Definición y operacionalización de las variables .....	60
4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	60
4.5.1. Técnicas.....	60
4.5.2. Instrumentos .....	61
4.6. Plan de análisis .....	61

4.7. Matriz de consistencia .....	62
4.8. Principios éticos.....	63
4.8.1. Principios que rigen la actividad investigadora .....	63
4.8.2. Buenas Prácticas De Los Investigadores.....	64
<b>V. RESULTADOS.....</b>	<b>67</b>
5.1. Presentación de resultados.....	67
5.2. Análisis de resultados .....	74
<b>VI. CONCLUSIONES .....</b>	<b>78</b>
ASPECTOS COMPLEMENTARIOS .....	80
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	82
ANEXOS .....	85

## INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 01</b> Propietarios de las empresas del sector manufactura “Cerrajería” del Distrito de Amarilis .....	67
<b>Tabla 02</b> Uds. reconocen el talento humano relacionado con el conocimiento para la producción y transformación de la materia prima aprovechando las buenas practicas.....	68
<b>Tabla 03</b> Uds. reconocen el talento humano relacionado con la habilidad para la producción y transformación de la materia prima con atributos personales .....	69
<b>Tabla 04</b> Uds. reconocen el talento humano relacionado con la motivación para la producción y transformación de la materia prima teniendo el nivel de satisfacción .....	70
<b>Tabla 05</b> Uds. reconocen la Competitividad de las pymes relacionados con el proceso de producción para la producción y transformación de la materia prima con el desarrollo tecnológico .....	71
<b>Tabla 06</b> Uds. reconocen la Competitividad de las pymes relacionado con la flexibilidad productiva para la producción y transformación de la materia prima aplicando la innovación y mejora de la competitividad .....	72
<b>Tabla 07</b> Uds. reconocen la Competitividad de las pymes relacionados con las políticas de venta para la producción y transformación de la materia prima respondiendo ante el cambio .....	73

## INDICE DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 01</b>	Propietarios de las empresas del sector manufactura “Cerrajería” del Distrito de Amarilis.....	67
<b>Gráfico 02</b>	Uds. reconocen el talento humano relacionado con el conocimiento para la producción y transformación de la materia prima aprovechando las buenas practicas .....	68
<b>Gráfico 03</b>	Uds. reconocen el talento humano relacionado con la habilidad para la producción y transformación de la materia prima con atributos personales .....	69
<b>Gráfico 04</b>	Uds. reconocen el talento humano relacionado con la motivación para la producción y transformación de la materia prima teniendo el nivel de satisfacción .....	70
<b>Gráfico 05</b>	Uds. reconocen la Competitividad de las pymes relacionados con el proceso de producción para la producción y transformación de la materia prima con el desarrollo tecnológico .....	71
<b>Gráfico 06</b>	Uds. reconocen la Competitividad de las pymes relacionado con la flexibilidad productiva para la producción y transformación de la materia prima aplicando la innovación y mejora de la competitividad .....	72
<b>Gráfico 07</b>	Uds. reconocen la Competitividad de las pymes relacionados con las políticas de venta para la producción y transformación de la materia prima respondiendo ante el cambio .....	73

## I. INTRODUCCIÓN

Esta investigación trata de determinar la relación del talento humano y competitividad en sector manufactura Cerrajería de las pymes del distrito de amarilis-2019, La Teoría del Talento Humano, concepción nueva del insumo trabajo, ha sido desarrollada principalmente por esencia, la idea básica es considerar a la educación y la formación como inversiones que realizan individuos racionales, con el fin de incrementar su eficiencia productiva y sus ingresos.

La Teoría del Talento Humano, haciendo uso de micro fundamentos, considera que el agente económico (individuo) en el momento que toma la decisión de invertir o no en su educación (seguir estudiando o no) arbitra, entre los beneficios que obtendrá en el futuro si sigue formándose y los costos de la inversión (por ejemplo, el costo de oportunidad salario que deja de percibir por estar estudiando y los costos directos, gastos de estudios).

El capital humano es uno de los principales elementos de las empresas. Por ello, en el desarrollo de las políticas de responsabilidad social, las organizaciones han de asumir compromisos de gestión sensibles a las necesidades de sus trabajadores. Las medidas de conciliación y de igualdad son importantes instrumentos que mejoran la motivación de los empleados y el clima laboral, incrementándose la productividad de la empresa. En la actualidad se habla de personas, motivación, talento, conocimiento, creatividad. Se considera que el factor clave de la organización son las personas ya que en éstas reside el conocimiento y la creatividad.

La competitividad empresarial requiere un equipo directivo dinámico, actualizado, abierto al cambio organizativo y tecnológico, y consciente de la necesidad de considerar a los miembros de la organización como un recurso de primer orden al que hay que cuidar. Sin embargo, se puede

afirmar que este suele ser uno de los puntos débiles de un elevado número de empresas que ha desaparecido o tienen problemas de supervivencia. Como sabemos, el equipo directivo determina en gran medida la actitud de los miembros de la organización hacia el trabajo. La experiencia demuestra que las empresas que mantienen en el tiempo posiciones competitivas sostenidas, dedican una gran atención al futuro, al tiempo que vigilan constantemente su entorno.

El capital humano, si no es gestionado adecuadamente, puede ser una debilidad, pero como socio estratégico, RH ayuda las organizaciones a crear y mantener una fuerte ventaja competitiva por lo que se convierte en una fortaleza.

Hoy día es considerado una fuente de ventaja competitiva, por lo que ya no son un gasto, sino un recurso que hay que cuidar a través de planes de formación, desarrollo e inventivos. En la actualidad, las organizaciones han descubierto que su personal hace la diferencia al ser responsables de movilizar las metas u objetivos estratégicos y hacerlos realizables.

Los procesos de gestión de las funciones de recursos humanos, deben encaminarse en pro de agregar y permitir la generación de valor, al integrarse las políticas de RH con los objetivos estratégicos, los patrones y conducta individual y colectiva deben ser consistentes con estos, así como la congruencia que debe existir entre las prácticas de recursos humanos.

El área de RH debe ser capaz de traducir las fórmulas estratégicas a una serie de intervenciones concretas en las políticas y procesos de gestión de los recursos humanos y desarrollar el capital humano para cumpla con las exigencias no solo de hoy sino del futuro del negocio.

## **1.1. Planteamiento del problema**

### **a. Caracterización del Problema**

Actualmente, la gestión del talento humano es una de las áreas más importantes de la organización, antiguamente la empresa enfocaba más recursos en las áreas de producción y finanzas, pues se entendía que estas eran todo el motor de la empresa, pero se ha entendido la ineludible necesidad de contar con talento humano cada vez más capacitado para poder lograr mejores resultados.

Esto ha causado que las empresas enfoquen esfuerzos mayores en las áreas de gestión del talento humano, creando así cada vez más un capital humano con mayores áreas de especialización y con mayores destrezas personales.

Todas las compañías disponen de recursos tangibles unas en mayor o menos escala que las otras, pero al final estos recursos tangibles pueden ser adquiridos a base de capital y darán los mismos usos y mismos resultados en cada empresa, pero esto no funciona de la misma manera con el talento humano, al tratarse de personas cada una piensa, actúa y toma decisiones de maneras muy particulares.

Por esta razón el talento humano es un recurso muy difícil de imitar, dada las características individuales y particularmente propias de cada individuo que forma parte de la organización, es aquí donde radica la ventaja competitiva que puede aportar este recurso a una organización X.

- ser valiosos: crear o implementar estrategias que mejoren la eficacia y eficiencia.
- ser poco comunes: que no todos los competidores puedan tener un recurso similar
- no imitables: difícilmente un competidor puede igualarlo
- no sustituible: por otros recursos o alguno similar

Tras destacar estos puntos no cabe duda que el recurso que más se adapta a estos factores es el recurso humano, por esto es fácil entender como este puede generar una ventaja competitiva para la empresa frente a sus competidores.

En definitiva, el talento humano represente el activo más relevante para la organización, sin una buena gestión de este recurso, los demás recursos no tendrían los mismos resultados.

Competitividad, si se la entiende apropiadamente, es la raíz de la prosperidad. La idea central de competitividad es productividad. Cada lugar, cada nación, tiene geográficamente algunos recursos, incluyendo a la gente que vive ahí. La forma como se vive es la forma como se aprovechan esos recursos. Esto determina salarios y trabajos. La competitividad es la verdadera ruta de la prosperidad.

Colombia actualmente se encuentra en un momento de prosperidad (Tratado con Canadá, pendiente TLC con Estados Unidos, ratificación del Tratado con la Comunidad Europea) en donde la competitividad tiene que ser un objetivo común de todo el tejido empresarial. Según el GCI (Global Competitiveness Index), Colombia ha subido cinco posiciones y se encuentra ahora en el puesto 67 (de 133).

Para entender en toda su dimensión lo que significa competitividad, creo que es necesario detenernos en este índice, ya que nos permite entender como éste contribuye a la prosperidad, en el largo plazo de un país. Nos plantea que los países competitivos son aquellos que ante entornos económicos difíciles no se ven afectados, ya que los pilares que conforman sus factores de competitividad permiten asegurar su productividad, no en un corto sino en un largo plazo, lo que asegura la prosperidad presente y futura a pesar de los ciclos económicos.

## **1.2. Problema general.**

**PG:** ¿Cómo el talento humano influye en la competitividad de las Pymes en el sector manufactura “Cerrajería” del Distrito de Amarilis - 2019?

Problemas específicos

**PE1:** ¿De qué manera el conocimiento influye en el talento humano de las Pymes en el sector manufactura “Cerrajería” del Distrito de Amarilis - 2019?

**PE2:** ¿De qué manera la habilidad influye en el talento humano de las Pymes en el sector manufactura “Cerrajería” del Distrito de Amarilis - 2019?

**PE3:** ¿De qué manera la motivación influye en el talento humano de las Pymes en el sector manufactura “Cerrajería” del Distrito de Amarilis - 2019?

Y para dar respuesta a estos enunciados del problema se plantearon los siguientes objetivos:

## **1.3. Objetivo General**

**OG:** Determinar como el talento humano influye en la competitividad de las Pymes en el sector manufactura “Cerrajería” del Distrito de Amarilis – 2019.

Objetivos específicos.

**OE1:** Determinar de qué manera el conocimiento influye en el talento humano de las Pymes en el sector manufactura “Cerrajería” del Distrito de Amarilis – 2019.

**OE2:** Determinar qué manera la habilidad influye en el talento humano de las Pymes en el sector manufactura “Cerrajería” del Distrito de Amarilis - 2019.

**OE3:** Determinar de qué manera la motivación influye en el talento humano de las Pymes en el sector manufactura “Cerrajería” del Distrito de Amarilis – 2019.

#### **1.4. Justificación de la investigación**

Justificar es exponer las razones por las cuales se quiere realizar. Toda investigación debe realizarse con un propósito definido. Debe explicar porque es conveniente la investigación y qué o cuáles, son los beneficios que se esperan con el conocimiento obtenido.

- **Justificación Teórica,** Los resultados que se desprendan de la presente investigación permitirán una contrastación de la teoría, validando sus postulados, y/o incluyendo aspectos que puedan potenciar su análisis en el campo que se detalla según el trabajo de investigación que se está realizando.
- **Justificación Practica** Los resultados obtenidos, permitirá constatar que el sector manufactura del sector cerrajería no tienen implementado un manejo de talento humano relacionado con la competitividad, por lo que no desarrolla un excelente manejo de la misma.
- **Justificación Metodológica** Para el logro de los objetivos se desarrolló en la investigación uso los instrumentos que hicieron posible recopilar datos para luego procesarlo en un sistema informático, se darán los resultados necesarios para solucionar los problemas y lograr aportar a estudios parecidos o iguales de la investigación futura, relacionados al talento humano y su influencia con la competitividad.

## II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

### 2.1. Antecedentes de la investigación

Luego de haber realizado la revisión de antecedentes las diferentes bibliotecas de las Universidades de la región y páginas de internet se encontraron las siguientes investigaciones prácticas relacionadas al tema.

#### 2.1.1. A nivel internacional

Según el autor Chuquiyaury C. (1999), en su título de investigación “Administración moderna en las Pymes de confecciones de prenda de vestir Huánuco”, en la universidad Nacional Hermilio Valdizán- Huánuco - Perú periodo 2013 donde concluye:

- En el trabajo de investigación de la administración moderna en las pymes de confecciones de prendas de vestir Huánuco periodo 1998 quedo demostrado que los empresarios del rubro de confecciones de prendas de vestir de la localidad de Huánuco, no aplican los conocimientos que les ofrece la administración moderna, que les permitiría pasar de una lógica de la sobrevivencia a una lógica de acumulación, alcanzando los niveles de eficiencia, productividad y competitividad.

Según el autor Huacho B (1998), en su título de investigación “Desarrollo tecnológico de las Pymes industriales en el departamento de Huánuco” en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán- Huánuco – Perú, donde concluye:

- De acuerdo al registro anual de inscripción de las PYMES se observa que existe una brecha negativa acentuada la cual demuestra escasa capacidad productiva e inversora de

este tipo de empresa en el departamento. El mayor volumen de inversión y producción se acumulan durante el periodo 1993 a 1996 en el orden del 70 y 12% representadas por las empresas que producen alimentos y bebidas, así como las fábricas de productos no metálicos. Sin embargo, estas no son relevantes dado un mayor número de empresas que pertenecen al rubro.

### **2.1.2. A nivel nacional**

Según el autor, De la Rosa O. J. (2008). En su tesis titulada “Capacitación, estrategia y ventaja competitiva para el desarrollo sostenible en las Mypes del Parque Industrial de Villa El Salvador, en la economía global” de la Universidad San Martín de Porres- Lima-Perú. Donde concluye:

- Un gran porcentaje de las empresas considera que la capacitación es efectiva para la gestión empresarial y para el proceso productivo de las mismas.
- La mayoría de las Mypes considera que los resultados obtenidos después de la capacitación han sido buenos, además han tenido mayor apertura de mercados y sus ventas han incrementado.

Según el autor, Ayala, P (2010), en su tesis titulada “Financiamiento como estrategia de optimización de gestión en las Mypes textil – confecciones de Gamarra”. En la Universidad San Martín de Porres 2010 donde concluye:

- Es fundamental que el empresario o quien conduzca la empresa tenga conocimiento de las herramientas de gestión, para un adecuado y eficiente uso de los recursos, que optimice la gestión empresarial; permitiendo la expansión y crecimiento de las Mypes en el Perú.

- El principal problema de la Mypes es el financiamiento desde el inicio del emprendimiento, sus necesidades de capital por falta de liquidez, adquisición de activos o la expansión de sus actividades.

### **2.1.3. A nivel local o regional**

Según el autor, Luna, C. J. (2012), en su tesis titulada: “Influencia del capital humano para la competitividad de las pymes en el sector manufacturero de Celaya, Guanajuato” en la Universidad de Celaya Guanajuato, de la Facultad de Ciencias Administrativas de Guanajuato- México, se pueden evidenciar los siguientes elementos de interés:

- Con los resultados obtenidos la investigación cumple con los objetivos presentados, se observa que el modelo propuesto tiene mucha factibilidad de ser aprobado y utilizado por los empresarios de este sector con la finalidad de tener oportunidades y panoramas más claros respecto a los objetivos que se persiguen.
- En la correlación de variables, se observa que las propuestas en el modelo, dan resultados positivos, con factibilidad de que el modelo sea utilizado sin problema por los empresarios en el sector pyme.

Según el autor, Paixão B. J. (2012), en su tesis titulada: “Influencia del Capital Humano y del Capital Social de los decisores en la utilización de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en las micro empresas y PYMES: Estudio de caso del tejido empresarial del distrito de Évora (Portugal)” en la Universidad de Extremadura, del Departamento de Dirección de Empresas y Sociología de Badajoz- Portugal, se pueden evidenciar los siguientes elementos de interés:

- La principal conclusión fue que el conocimiento y el know-how son fundamentales, y la posibilidad de acceder a los mismos será una de las principales armas estratégicas de la competitividad. Y en estas condiciones, el capital humano es cada vez más un factor determinante, y la formación y el aprendizaje permanente se convierten en las verdaderas claves para la innovación y la competitividad regional.
  
- De estudios concluidos se puede señalar que la teoría del Capital Humano se puede aplicar en Portugal y en la región de Alentejo, destacándose el retorno de la inversión en el capital humano durante las últimas décadas de siglo XX.

## **2.2. Bases teóricas y conceptuales**

### **2.2.1. Administración del Talento Humano**

Para ubicar el papel de la Administración del Talento Humano es necesario empezar a recordar algunos conceptos. Así pues, precisa traer a la memoria el concepto de administración general. Aunque existen múltiples definiciones, más o menos concordantes, para que el propósito de este ensayo diremos que es:

"La disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales contando para ello una estructura y a través del esfuerzo humano coordinado". Como fácilmente puede apreciarse, el esfuerzo humano resulta vital para el funcionamiento de cualquier organización; si el elemento humano está dispuesto a proporcionar su esfuerzo, la organización marchará; en caso contrario, se detendrá. De aquí a que toda organización debe prestar primordial atención a su personal, (talento humano).

En la práctica, la administración se efectúa a través del proceso administrativo: planear, ejecutar y controlar.

La organización, para lograr sus objetivos requiere de una serie de recursos, estos son elementos que, administrados correctamente, le permitirán o le facilitarán alcanzar sus objetivos. Existen tres tipos de recursos:

- **RECURSOS MATERIALES:** Aquí quedan comprendidos el dinero, las instalaciones físicas, la maquinaria, los muebles, las materias primas, etc.
- **RECURSOS TÉCNICOS:** Bajo este rubro se listan los sistemas, procedimientos, organigramas, instructivos, etc.
- **TALENTO HUMANO:** No solo el esfuerzo o la actividad humana quedan comprendidos en este grupo, sino también otros factores que dan diversas modalidades a esa actividad: conocimientos, experiencias, motivación, intereses vocacionales, aptitudes, actitudes, habilidades, potencialidades, salud, etc.

Como fácilmente puede apreciarse, el esfuerzo humano resulta vital para el funcionamiento de cualquier organización; si el elemento humano está dispuesto a proporcionar su esfuerzo, la organización marchará; en caso contrario, se detendrá.

De aquí a que toda organización debe prestar primordial atención a su personal, (talento humano).

### **2.2.2. Importancia del Talento Humano**

No hay duda de que muchos trabajadores por lo general están insatisfechos con el empleo actual o con el clima organizacional imperante en un momento determinado y eso se ha convertido en una preocupación para muchos gerentes. Tomando en consideración los cambios que ocurren en la fuerza de trabajo, estos problemas se volverán más importantes con el paso del tiempo.

Todos los gerentes deben actuar como personas claves en el uso de técnicas y conceptos de administración de personal para mejorar la productividad y el desempeño en el trabajo. Pero aquí nos detenemos para hacernos una pregunta: ¿Pueden las técnicas de administración del talento humano impactar realmente en los resultados de una compañía? La respuesta es un "SI" definitivo.

En el caso de una organización, la productividad es el problema al que se enfrenta y el personal es una parte decisiva de la solución. Las técnicas de la administración de personal, aplicadas tanto por los departamentos de administración de personal como por los gerentes de línea, ya han tenido un gran impacto en la productividad y el desempeño.

Aun cuando los activos financieros, del equipamiento y de planta son recursos necesarios para la organización, los empleados - el talento humano - tienen una importancia sumamente considerable. El talento humano proporciona la chispa creativa en cualquier organización. La gente se encarga de diseñar y producir los bienes y servicios, de controlar la calidad, de distribuir los productos, de asignar los recursos financieros, y de establecer los objetivos y estrategias para la organización. Sin gente eficiente es imposible que una organización logre sus objetivos. El trabajo del director de talento humano es influir en esta relación entre una organización y sus empleados.

"La dirección del talento humano es una serie de decisiones acerca de la relación de los empleados que influye en la eficacia de éstos y de las organizaciones"

En la actualidad los empleados tienen expectativas diferentes acerca del trabajo que desean desempeñar. Algunos empleados desean colaborar en la dirección de sus puestos de trabajo, y quieren participar en las ganancias financieras obtenidas por su organización. Otros cuentan con tan pocas habilidades de mercado que los empresarios deben rediseñar los puestos de trabajo y

ofrecer una amplia formación antes de contratar. Así mismo, están cambiando los índices de población y la fuerza laboral.

### **2.2.3. Desarrollo del Talento Humano**

Las acciones de las personas siempre están basadas en sus suposiciones básicas; esto es particularmente cierto en relación con la administración de personal. Las suposiciones básicas con respecto a las personas, pueden ser, si se les puede tener confianza, si les desagrada el trabajo, si pueden ser creativas, por qué actúan como lo hacen y la forma en que deben ser tratadas, comprenden una filosofía propia de la administración de personal. Todas las decisiones sobre el personal que se tomen - la gente que se contrate, la capacitación que se les ofrece, las prestaciones que se le proporcionen - reflejan esta filosofía básica.

**¿Cómo se desarrolla una filosofía así?** En cierta medida, eso es algo que se tiene de antemano. No cabe la menor duda de que una persona trae consigo a su trabajo una filosofía inicial basada en sus experiencias, educación y antecedentes, sin embargo, esta filosofía no está grabada en piedra. Debe evolucionar continuamente en la medida en que la persona acumula nuevos conocimientos y experiencias. Por lo tanto, se procederá a analizar algunos de los factores que influyen en estas filosofías.

#### **a) Influencia de la filosofía de la alta administración.**

Uno de los factores que darán forma a la filosofía personal de cada empleado será la de la alta administración de la empresa para la cual trabaje. Aunque la filosofía de la alta administración puede o no ser explícita, generalmente se comunica por medio de sus acciones y se extiende a todos los niveles y áreas en la organización.

**b) Influencia de las suposiciones básicas propias acerca del personal.**

La filosofía que se tenga sobre la administración del personal estará influida también por las suposiciones básicas que se hagan sobre las personas. Por ejemplo, Douglas McGregor distingue entre dos conjuntos de suposiciones que clasificó como Teoría X y Teoría Y. Afirma que las suposiciones de la Teoría X sostienen que:

El ser humano promedio tiene un rechazo inherente hacia el trabajo y lo evitará si puede.

Debido a esta característica humana de rechazo al trabajo, la mayoría de las personas deben ser obligadas, controladas, dirigidas y amenazadas con castigos a fin de lograr que realicen un esfuerzo adecuado.

El ser humano promedio prefiere ser dirigido y desea evitar responsabilidades.

En el otro extremo, las acciones de algunos gerentes reflejan un conjunto de suposiciones de la Teoría Y, las cuales sostienen que:

El ser humano promedio no rechaza inherentemente el trabajo.

El control externo y la amenaza de castigos no son los únicos medios para lograr que se realice un esfuerzo hacia los objetivos de la organización.

Los empleados estarán más motivados al satisfacer sus necesidades de orden superior en cuanto al logro, estima y autorrealización.

El ser humano promedio aprende, en condiciones apropiadas, no solo a aceptar sino también a buscar responsabilidades.

La capacidad de ejercer un grado relativamente alto de imaginación, ingenio y creatividad en la solución de problemas organizacionales están continuamente distribuidas en la población y no al contrario.

Rensis Likert afirma que, suposiciones como éstas, se manifiestan a sí mismas en dos tipos o sistemas básicos de organizaciones a las que califica como Sistema I y Sistema IV. En las organizaciones de Sistema I señala:

La gerencia es considerada como desconfiada hacia los subordinados.

El grueso de las decisiones y la fijación de metas de la organización se realiza en la cúpula.

Los subordinados se ven forzados a trabajar con temor, amenazas y castigos.

El control está muy concentrado en la alta dirección.

En su lugar, Likert propone el Sistema IV, es decir, una organización basada en suposiciones del tipo de la Teoría Y. En las organizaciones del Sistema IV:

La gerencia tiene confianza absoluta en los subordinados.

La toma de decisiones está generalmente dispersa y descentralizada.

Los trabajadores se sienten motivados por su participación e influencia en la toma de decisiones.

Hay una amplia y amistosa interacción entre superiores y subordinados.

La responsabilidad para el control está muy difundida y los niveles más bajos tienen una participación importante.

Además de los dos factores mencionados anteriormente, existe otro La necesidad de motivar a los empleados - que afectará la formación de una filosofía propia sobre el personal.

Imaginemos en este momento que dentro de una organización existe un puesto vacante. ¿Qué se puede hacer para incrementar la probabilidad de que la persona que se elija para ocuparlo permanezca en la organización y sea productiva? Tal vez se podría pedir a los solicitantes al puesto que hagan una serie completa de pruebas de personalidad, intereses y aptitudes. También se puede considerar la posibilidad de someter a los candidatos a una serie de entrevistas.

Sin embargo, se sabe que la validez de las pruebas escritas y las entrevistas no merecen calificaciones muy elevadas. Es decir, éstas no prevén el rendimiento laboral posterior.

Al parecer, ello se debe a que están muy alejadas de las conductas laborales reales. Por tanto, para poder realizar una selección efectiva y correcta de la persona que ocupará un puesto vacante dentro de una organización se debe primero efectuar un análisis de puestos.

#### **2.2.4. El Capital Humano y Competencias**

Capital: cantidad de dinero o valor que produce interés o utilidad. Elemento o factor de la producción formado por la riqueza acumulada que en cualquier aspecto se destina de nuevo a aquella unión del trabajo y de los agentes naturales.

- **Humano:** relativo al hombre o propio de él.

- **Gestión:** efectuar acciones para el logro de objetivos
  
- **Competencia:** aptitud; cualidad que hace que la persona sea apta para un fin. Suficiencia o idoneidad para obtener y ejercer un empleo. Idóneo, capaz, hábil o propósito para una cosa. Capacidad y disposición para el buen desempeño.

Estos términos por separado no nos dan mucha claridad o luz de su utilización en la administración del RRHH, sin embargo, veamos las interacciones que se suceden entre ellos.

#### a) **Capital humano**

Es el aumento en la capacidad de la producción del trabajo alcanzada con mejoras en las capacidades de trabajadores. Estas capacidades realzadas se adquieren con el entrenamiento, la educación y la experiencia.

Se refiere al conocimiento práctico, las habilidades adquiridas y las capacidades aprendidas de un individuo que lo hacen potencialmente. En sentido figurado se refiere al término capital en su conexión con lo que quizá sería mejor llamada la "calidad del trabajo" es algo confuso. En sentido más estricto del término, el capital humano no es realmente capital del todo.

El término fue acuñado para hacer una analogía ilustrativa útil entre la inversión de recursos para aumentar el stock del capital físico ordinario (herramientas, máquinas, edificios, etc.) para aumentar la productividad del trabajo y de la "inversión" en la educación o el entrenamiento de la mano de obra como medios alternativos de lograr el mismo objetivo general de incrementar la productividad.

## **b) Gestión por competencia**

Herramienta estratégica indispensable para enfrentar los nuevos desafíos que impone el medio. Es impulsar a nivel de excelencia las competencias individuales, de acuerdo a las necesidades operativas. Garantiza el desarrollo y administración del potencial de las personas, "de lo que saben hacer" o podrían hacer.

## **c) Importancia del desarrollo del capital humano en la empresa**

Sabemos que la tecnología de avanzada es indispensable para lograr la productividad que hoy nos exige el mercado, pero vemos también que el éxito de cualquier emprendimiento depende principalmente de la flexibilidad y de la capacidad de innovación que tenga la gente que participa en la organización.

Además, en la era actual, la tecnología y la información están al alcance de todas las empresas, por lo que la única ventaja competitiva que puede diferenciar una empresa de otra es la capacidad que tienen las personas dentro de la organización de adaptarse al cambio. Esto se logra mediante el fortalecimiento de la capacitación y aprendizaje continuo en las personas a fin de que la educación y experiencias sean medibles y más aún, valorizadas conforme a un sistema de competencias.

## **d) Aporte de Gary Becker en el desarrollo del capital humano.**

Este economista norteamericano fue premiado con el Nobel por trabajar con el concepto de Capital humano. Sin embargo, por mucho tiempo su trabajo acerca de este tema fue ignorado y criticado por los principales economistas del mundo, quienes no lo consideraban un verdadero par por dedicar su estudio a dicho concepto al extender el

dominio del análisis microeconómico a un amplio rango de comportamiento humano e interacción, incluyendo aquel que no tiene relación con el mercado.

Becker comenzó a estudiar las sociedades del conocimiento y concluyó con su estudio que su mayor tesoro era el capital humano que estas poseían, esto es, el conocimiento y las habilidades que forman parte de las personas, su salud y la calidad de sus hábitos de trabajo, además logra definir al capital humano como importante para la productividad de las economías modernas ya que esta productividad se basa en la creación, difusión y utilización del saber.

El conocimiento se crea en las empresas, los laboratorios y las universidades; se difunde por medio de las familias, los centros de educación y los puestos de trabajo y es utilizado para producir bienes y servicios. Si bien antes se consideraba que la prioridad era el desarrollo económico y que luego vendría todo lo demás- educación, vivienda y salud- hoy es completamente diferente ya que la vinculación entre educación y progreso económico es esencial. Becker lo puntualiza de la siguiente manera: " La importancia creciente del capital humano puede verse desde las experiencias de los trabajadores en las economías modernas que carecen de suficiente educación y formación en el puesto de trabajo"

#### **2.2.5. Desarrollo de la Gestión por Competencias**

Es una de las herramientas principales en el desarrollo del Capital Humano. La gestión por competencias hace la diferencia entre lo que es un curso de capacitación, con una estructura que encierre capacitación, entrenamiento y experiencia que son necesarios de definir para los requerimientos de un puesto o identificar las capacidades de un trabajador o de un profesional.

Sería importante entonces, validar los conocimientos o experiencias más operativa –menos mental- por llamarle de algún modo, que es una forma de "llamar" a este movimiento a un mayor número de personas, y de hacerlo también más entendible y aceptable por todos los trabajadores de la empresa.

Un tema crítico al que atiende directamente el modelo es el impulsar la innovación para el liderazgo tecnológico ya que los trabajadores conocerán su propio perfil de competencia y el requerido por el puesto que ocupan o aspiran, identificando y actuando sobre las acciones necesarias para conseguir el perfil requerido. Se incentiva así el clima innovador desde la base, fundamentalmente a través del auto desarrollo.

Todo esto permite profundizar la Alianza Estratégica empresa - trabajadores al generar mejores RR.HH. con desarrollo de carrera, movilidad, flexibilidad y mayor empleabilidad.

Ayudará a realizar proyectos empresariales de bajo costo y alto Valor Agregado Neto a través de la utilización de los mejores RR. HH de la empresa, asignándolos según las necesidades de cada proyecto y permitiendo la capitalización de experiencias y conocimientos existentes.

#### **2.2.6. Modelo de Gestión por Competencias**

- a) Confección del catálogo de competencias: a partir de la descomposición de las tareas que es necesario hacer para un proceso, se identifica lo que se necesita saber hacer para ejecutar eficientemente dichas tareas.
- b) Estructuración de conocimiento dentro de un esquema predefinido: una vez identificadas las competencias se debe trabajar en la descripción clara de cada uno de sus niveles, para poder realizar las calificaciones en forma eficiente y objetiva.

- c) Identificar los requerimientos de competencias para un puesto o equipo de trabajo: De esta forma, se puede individualizar el grado de adecuación y la forma de cubrir las posibles brechas, así se podrá identificar a los colaboradores que cuentan con conocimientos críticos dentro de la empresa y su potencial uso evitando que el ejecutivo en una división dependa exclusivamente de los recursos que tenga a su alcance, lo que permitirá asignar siempre a la persona más idónea para el puesto, y solo en el evento que no exista internamente se podrá recurrir a la contratación de empresas externas.
  
- d) Cómo Se Define Este Modelo: Como se dijo, son los cambios en las operaciones, los que traerán los beneficios más importantes. El modelo es una herramienta imprescindible para conseguir esos cambios, ya que los nuevos estilos de trabajo requieren una forma sistemática para la identificación de los requerimientos de competencias en la operación, así como contar con ellos en tiempo y forma.
  
- e) Para que este modelo de gestión de RRHH sea operativo deberán definirse nuevos roles, responsabilidades y nuevos procesos, no sólo para administrar los conocimientos que hoy tienen los trabajadores y profesionales de una organización en particular, sino también para que ésta "capacidad colectiva de hacer" aumente a través de la incorporación de nuevas prácticas, nuevas tecnologías, socialización de los conocimientos, etc.

### **2.2.7. La competitividad para las Pymes**

Competitividad es productividad. Este es el axioma que sostiene Porter (1996) y es el basamento de su aporte a la teoría empresarial moderna. Este axioma posiblemente sea realidad al mundo

empresarial de las grandes empresas norteamericanas y posiblemente del primer mundo, no así para el tercer mundo y para la realidad centroamericana y mucho menos para el mundo empresarial de las micro, pequeñas y medianas empresas.

En este trabajo demostraré que la competitividad tal como la enseña Porter y como la conciben sus seguidores centroamericanos no tiene asidero en la realidad empresarial centroamericana y que factores de orden exógeno en el contexto de la meso economía son determinantes de la competitividad empresarial.

Adicionalmente propongo la utilización de un modelo de competitividad denominado ARV como herramienta de gran utilidad para medir la condición de competitividad y para determinar los factores críticos endógenos que permiten aportar a mejorar la posición competitiva de la empresa evaluada.

### **2.2.8. Competitividad empresarial**

Existen varias definiciones. Algunas se reducen a establecer la capacidad de generación de rendimientos, en cuanto señalan que una empresa competitiva es la que logra la rentabilidad óptima a raíz de una inversión dada. (Ansof. Igor, 1997; Thompson – Strickland: 1994). Otros avanzan en establecer que la competitividad es productividad por lo que se requiere una estrategia acorde a las metas propuestas para lograrlas en la industria en la cual se encuentra operando (Porter. M.: 1996). La competencia se establece, según Porter, a tres niveles:

1. El análisis de la competencia internacional, situación característica de la actual integración económica mundial.
2. Competencia sectorial o por rama de actividad en que opera la empresa.

3. Competencia consigo misma o de excelencia en la búsqueda de sus mejores resultados, con independencia del exterior.

Una definición que parte de la teoría del comercio internacional define competitividad como la capacidad de competir de la empresa en su sector actual o potencial, capacidad que vendrá definida por unas características de la empresa (análisis interno) y por unas condiciones y dimensiones del marco competitivo (análisis externo).

Se entiende por competitividad tanto la posición relativa frente a la concurrencia, como la aptitud de la empresa para sostener de forma duradera la competencia con los otros oferentes del sector o rama de actividad. La empresa competitiva posee un conjunto de capacidades que le permite, según los casos, entrar, mantenerse o desarrollarse en un sector, constituido por las fuerzas competitivas ya conocida y que son susceptibles de oponerse o crear un conflicto con los objetivos, proyectos y actividades de la unidad económica (Bueno C. Eduardo: 1996).

Una definición a la que abonamos es la que define la competitividad como:

“La capacidad estructural de una empresa de generar beneficios sin solución de continuidad a través de sus procesos productivos, organizativos y de distribución.” (Fea. U. 1995. Pág. 47)

Donde:

- La capacidad estructural es función directa de sus principios estratégicos, del bagaje cognoscitivo de su factor humano y de su organización.
- La continuidad en la generación de beneficios y de la empresa misma, es directamente proporcional a su dinamismo estructural.

- El nivel de competitividad de una empresa está siempre definido por su intrínseca “manera de ser” dentro de un determinado contexto socioeconómico. (Fea. U: 1995)

De este planteamiento del autor podemos colegir entonces:

Que la competitividad es una característica interna al sistema empresa.

Un mercado, o mejor un entorno sociopolítico y económico, determina el nivel temporal de su capacidad competitiva intrínseca.

Una empresa tiene continuidad sólo si es capaz de adecuarse constantemente a las nuevas condiciones del entorno, el que puede estar determinado por factores instituciones más que por la oferta y la demanda.

La competitividad de una empresa tiene un valor único, constituido por muchos factores que concurren a determinarlo y tienen una incidencia positiva o negativa, que debe examinarse separadamente para mejorar el resultado final.

Una empresa puede ser competitiva en el proceso de transformación y no serlo en el de distribución o tener gastos generales o financieros desproporcionados, o estar gravada por un exceso de personal de estructura, etc.

Las definiciones apuntadas permiten aclarar que se entiende por competitividad empresarial desde una perspectiva eminentemente de eficiencia y eficacia. El supuesto intrínseco es el de suponer que los factores de la producción: tierra(T), trabajo(L), capital (K), iniciativa empresarial(I) y la tecnología (Te) no encuentran dificultad para lograr los niveles de empleo requeridos, por lo tanto, los recursos naturales son infinitos o están dados lo que no es cierto. Los

recursos naturales, productivos y tecnológicos son escasos, sobre esto se ha investigado abundantemente por lo que no profundizaremos al respecto.

### **2.2.9. Definición de calidad**

Las definiciones anteriores de competitividad están referidas a un mundo perfecto, propio del paradigma neoclásico de la economía. Recupera el concepto de la competencia perfecta, obviando el tema de intermediación de otros actores económicos que participan activamente y que han sido ignorados sistemáticamente por Porter y sus seguidores.

La competitividad así definida da como resultado que el axioma de Porter es cierto, es decir  $COMPETITIVIDAD = PRODUCTIVIDAD$ . Este axioma ignora que las empresas no realizan la producción en el mercado por las fuerzas de este, es decir, por la oferta y la demanda.

Los empresarios tienen que demostrar capacidad de negociación que se expresará en la rentabilidad. Dicho de otra manera, los empresarios no solamente tienen que demostrar que producen a la mejor combinación de los factores de la producción expresado en la productividad “En términos ingenieriles la productividad es el resultante de la relación de unidades producidas dividido entre los recursos utilizados de tal forma que un empresario cuenta con alta productividad si produce mayores unidades de bienes y servicios con el menor uso de recursos en costo y tiempo.” sino en la capacidad de negociar que tengan en el mercado para conseguir el mejor precio que esté dispuesto a pagar el consumidor.

Los empresarios estarán dispuestos a ofertar su producción a sus costos marginales (CMg), pero enfrentará una demanda que tiene que lograr igualar a la curva de disposición marginal para pagar (DMgP). El expresa ese equilibrio. Los precios en el mercado son los psicológicos dados por estilos

de vida que quiere alcanzar el consumidor y no los precios de mercado tradicionales dados por las necesidades insatisfechas.

En investigaciones realizadas para productores agrícolas se estableció que la competitividad de las empresas PYMES reside en su capacidad de crear valor en el corto plazo. Esta creación de valor debe ampliarse a mediano plazo, lo que permitiría la permanencia de la empresa en el largo plazo, es decir, si la empresa logra crear valores en el corto y mediano plazo, el largo plazo es una resultante, por lo tanto, la preocupación por el largo plazo sería menor.

De esta conceptualización se deriva que la competitividad tiene como factores determinantes: la productividad, P; (medido por los rendimientos del sector, generalmente esta se cuantifica estableciendo el número de productos producidos dividido entre los recursos: materia prima, insumos, mano de obra, equipos, utilizados) y la rentabilidad, R, del sector.

La forma para su medición resulta entonces de comparar la productividad de la empresa con la del sector industrial en el cual se encuentre localizada productivamente. Este generalmente es un dato de rendimiento (unidades producidas de bienes y/o servicios por período o insumos utilizados). Serán altamente productivas si los rendimientos son iguales o mayores al promedio del sector o rama industrial en la que opera la empresa. (Rivas V. A: 1998).

Por su parte la rentabilidad se puede medir con indicadores financieros tradicionales principalmente el Valor Actual Neto (VAN), beneficios al final del período o el que se considere representativo. El instrumento idóneo para evaluar la rentabilidad a demostrado serlo el Flujo de Caja para un período considerado adecuado, el cual permite hacer proyecciones a nuevos períodos. Las tasas de interés a las cuales se debe descontar los flujos casi siempre son las tasas de interés básicas dadas por la autoridad monetaria Vg. Banco Central, más un porcentaje de riesgo el cual

fluctuará dependiendo del tipo de industria en la cual se encuentra la empresa en cuestión. Las PYMES serán rentables si los valores del VAN o el indicador seleccionado sea iguales o mayores que cero. (Rivas V. A: 1998).

Las posibilidades que se pueden dar (supongamos que usamos el VAN) son las siguientes:

- **Competitividad Alta:** Si el VAN es mayor a cero y la productividad es mayor al parámetro del sector. Otra posibilidad es que la VAN sea mayor a la inversión realizada y la productividad menor al parámetro del sector. Es evidente que si una empresa logra rentabilidades superiores y su productividad supera a los parámetros del sector, esta sería una empresa líder. Esta posibilidad es independiente si el valor se está produciendo en el mercadeo, en la producción o en las finanzas. La segunda posibilidad se da con el evidente esfuerzo en mercadeo.
- **Competitividad media:** Sí la rentabilidad es aceptable esto es el VAN es igual cero y la productividad en menor al parámetro del sector. Otra situación que se da es la VAN aceptable pero una productividad igual a la del sector. Esto implicará que, no obstante, la productividad es menor a la del sector, los precios en el mercado son favorables. Se podría lograr una situación como tal con esfuerzos deliberados en mercadeo y un esfuerzo en full coste.
- **Competitividad baja:** Esta situación se presentaría cuando la VAN igual a cero y la productividad supera (mayor) al parámetro del sector. Otra situación de competitividad baja se da cuando el VAN igual a cero y la productividad es menor al parámetro del sector, esta es una situación en la cual la empresa simplemente sale del sector completamente. Lo cual implica que se están haciendo esfuerzos en reducción de costos

no obstante financieramente se está operando deficientemente, adicionalmente el mercadeo no es efectivo (Rivas V. A: 1998).

La matriz es lo suficientemente explícita las relaciones con respecto a la Productividad (P) y la Rentabilidad (R) permiten ubicar una empresa en particular. Una PYMES puede ubicarse en cualquiera de esas posiciones. La única diferencia es que su condición de PYMES le establece límites para ubicarse en otra categoría empresarial. Como apuntamos anteriormente esta condición se modificará solamente si cambia su relación con respecto al sector industrial en la cual se encuentra compitiendo. Un buen ejemplo son las empresas de países subdesarrollados del tercer mundo, aunque en el país (dentro) puede ser una empresa grande y exitosa a nivel del mercado mundial solamente es una micro o pequeña empresa tercermundista.

La mayoría de PYMES se encuentran en el segundo y tercer nivel (contados de arriba abajo) de la matriz de competitividad, es decir, de mediana a baja competitividad. Algunos autores las clasifican entre PYMES de acumulación y de subsistencia, se dirá que en el primer cuadrante del tercer nivel de la matriz (contado de izquierda a derecha) se encuentran las de acumulación en cuanto compiten a corto plazo, mientras las que se encuentran en el cuarto cuadrante solamente existen porque cuentan con apoyos de programas sociales y viven una ficción empresarial, es decir, están ocupados pero no logran permanencia empresarial, estas tiene una vida de duración corta. Estas las denominaré iniciativas emprendedoras espurias, por lo tanto, no clasifican como empresarios PYMES.

Para fines prácticos medir la posición competitiva de una empresa requerirá conocer los parámetros señalados (productividad y rentabilidad) y clasificar en alta, mediana o baja. Un reto de suma importancia es medir la productividad de una empresa PYME en cuanto es menos difícil

para una empresa grande que casi siempre opera en mercados oligopólicos, esto implica que estas empresas simplemente se miden con respecto a la empresa líder que generalmente es del mismo grupo financiero y los retos productivos son casi siempre como “verse en un espejo”.

En un ejercicio que realice con mis alumnos y alumnas del curso de PYMES que imparto de vez en cuando, en la Facultad de Economía de la Universidad Latina de Costa Rica, pude comprobar que no es sencillo, pero tampoco es imposible. Tomamos tres empresas de sectores productivos bastantes diferentes: una empresa que vende resinas para fabricar productos de plástico; una galería de pinturas que al mismo tiempo da servicio de maquetería y una fábrica de muebles para el hogar. El resultado fue sorprendentemente excelente. Sobresalió que en lo fundamental el esfuerzo reside en establecer a que sector o subsector de la industria pertenece la empresa, la localización del mercado en el que opera (se clasificó a partir del área geográfica: el barrio o comunidad; regional, nacional o internacional estando este casi siempre entendido como los Estados Unidos de América), tipo de mercado (monopolístico u oligopólico) y determinar qué negocio o empresa es líder. Se midió la productividad, de las empresas en estudio, en términos ingenieriles y se recurrió a la consulta directa en los casos que se pudo y a la indirecta para saber la productividad del líder. El juicio de experto fue fundamental para lograrlo. Debo decir que el ingenio de mis alumnos sobre paso las expectativas.

Medir la rentabilidad solamente requiere de la colaboración de los empresarios en proporcionar los VAN que les calculan los contadores. En algunos casos esto se dificulta por la indisciplina contable que con la que viven los empresarios PYMES, pero en general este no es difícil de lograr. Los resultados generales han sido de comprobar lo señalado en párrafos anteriores

#### **2.2.10. Qué empresas son Pymes**

La definición o categorización de las empresas en Centroamérica ha tenido un tortuoso camino. Las PYMES no escapan de esta situación.

#### **a. Conceptualización en los países Latinoamericanos**

La conceptualización de las PYMES transita por varias definiciones, principiando por las que las ubica en el Sector Informal Urbano, SIU dándole con ello la connotación de ser un sector, por tener características homogéneas en cuanto a remuneración y condiciones laborales. Este surge a partir de 1972 en África ha tenido amplia influencia y aceptación en Latinoamérica.

Son reconocidas tres orientaciones que recogen la conceptualización (Galin: 1991) de PYMES que por ahora es aceptada ampliamente: a) la inspirada por el Programa Regional de Empleo de América Latina y el Caribe (PREALC); b) la orientación neoliberal cuya expresión más conocida en el libro de Hernando de Soto, *El Otro Sendero*, y c) la vertiente crítica del concepto, principalmente en las elaboraciones de algunos estudiosos del Programa Mundial de Empleo de la OIT y del Instituto Internacional de Estudios Laborales.

El PREAL establece que el concepto se originó en la migración del campo a la ciudad, como producto de las expectativas que el modelo desarrollista creó y al no poder satisfacerlo los campesinos se vieron obligados a subsistir realizando cualquier actividad que les generara algún ingreso. Estos migrantes, así como los que recién se incorporan al mercado de trabajo urbano, carecen de capital y de capacitación técnica. Por ello las actividades que podrán realizar, determina la primera característica del sector: la facilidad de entrada, por poco capital comprometido y escasa habilidad exigida. Esto a su vez determina que la división del trabajo sea rudimentaria.

La principal característica de las unidades productivas es que no se comportan como una típica empresa capitalista. Esto es no persigue maximizar sus utilidades, sino que el propietario del negocio persigue ganar un salario mayor al promedio, Galin (1991) resumen las características de estas unidades en: a) facilidad de entrada; b) poco capital; c) escasas calificaciones; d) rudimentaria división del trabajo; e) organización no capitalista de la producción, siendo esta última la principal característica.

El PREAL reconoce que no obstante que existe heterogeneidad en el sector el elemento homogenizador que los distingue como sector son los ingresos que perciben, los cuales en su mayoría son idénticos o similares, en general se admiten que los ingresos son inferiores a los salarios de los empleados públicos en la mayoría de países.

Por otra parte se acepta como unidad las características que impone la heterogeneidad del sector, es así que distinguen las categorías: a) vendedores ambulantes de bienes y servicios, organizados y cuya demanda principal es la seguridad, pues necesitan un lugar protegido; b) propietarios de talleres informales, cuya principal preocupación es el exceso de requisitos legales que obstaculizan la regularización de sus negocios con una tónica individualista; c) transportistas, propietarios de un automóvil o camión, también individualistas y con escasa organización; d) asalariados informales quienes perciben que su mayor necesidad es protección, ya que son inestables, tienen dificultades para sindicalizarse, no cuentan con seguridad social y perciben salarios inferiores a los legales.

La posición NEOLIBERAL se sintetiza en el trabajo de Hernando de Soto (1987), El otro sendero, en el que recoge la experiencia peruana. En cuanto al origen del concepto de SIU no difiere de lo apuntado por el PREAL. De Soto enfatiza en la marginalidad de la mano de obra

como principal impulsador de la creación de PYMES, pone su énfasis en la distorsión que crea el Estado en el mercado al encarecer los trámites para logra instalar un negocio, esto está vetado a los campesinos que migran a la ciudad, por lo tanto, lo tienen que hacer en forma ilegal. Para de Soto, el tamaño reducido, el escaso capital o dinamismo reducido no son característicos de la informalidad.

La unidad de análisis en la perspectiva neoliberal son las actividades. La informalidad no es una condición inherente a un sector sino producto de la valoración que hace el empresario entre los costos de la legalización y los beneficios que percibe con su actividad productiva, de tal forma que cuando los costos son superiores prefiere la ilegalidad. Desde esta perspectiva los costos laborales se mueven con el mercado, es decir, suben o bajan dependiendo de la oferta y demanda laboral, el riesgo existe cuando no se tienen los ingresos no son suficientes para pagar mano de obra especializada.

Para de Soto, lo ideal es que el Estado no intervenga en la economía reglamentando fuertemente las iniciativas empresariales y que lo recomendable es la existencia de: a) simplificación de normas, eliminando duplicaciones y reglamentaciones inútiles; b) descentralizar, transfiriendo responsabilidades a las autoridades regionales y locales; c) desregular, reduciendo facultades del Estado, incrementando la de los particulares.

Por su lado LA VERTIENTE CRÍTICA, sostienen que la caracterización del SIU encierra una concepción dualista de la sociedad, la cual apunta a la oposición tales como: moderno – atrasado o tradicional. Esta oposición es formal en cuanto la una depende de la otra. El concepto de informal refiere a la ilegalidad por lo tanto es confuso para referirse a empresas que pueden ser legales pero que operan en mercados que no cubre la economía formal, otro elemento es el asociar lo informal,

ilegal a baja rentabilidad en cuanto existe evidencia empírica que muestra que esas dos condiciones no limita a que las PYMES maximicen sus beneficios, esta misma dualidad se apunta que grandes sectores laboran en sectores formales en horas laborales tradicionales y en informales después de su jornada de trabajo, esto lo hacen a lo largo de su vida. Se tiende a asociar al SIU a la pobreza urbana lo cual no siempre es cierto, no obstante, de que existe una alta asociación.

Esta vertiente propone sustituir el concepto de SIU por el de grupos vulnerables de trabajadores. Estos trabajadores pueden ser vulnerables por estatus laboral, como los eventuales, temporarios, aprendices, empleados domésticos, trabajadores a domicilio y trabajadores contratados. Reconoce que es necesario que cubra sectores de trabajadores que laboran para empresas formales e informales usan formas desprotegidas de empleo, como los contratados por temporadas de cosecha o posproducción, o subcontratados y que no cubren la seguridad social.

En términos de intervención del Estado esta corriente propone la protección social a grupos de trabajadores, como los empleados domésticos, los trabajadores a domicilio y asalariados de PYMES que no pagan los servicios sociales. Propone que esto se maneje desde la autoridad local, siendo la política dictada desde lo más alto del Estado. La no existencia de protección estatal significa ganancia para los empresarios que sobre explotan a la mano de obra desprotegida. Una síntesis de estos enfoques los ofrece Galin en el siguiente esquema (Cuadro No 1)

**Cuadro No 1**

**ESQUEMA DE INTERPRETACIONES SOBRE SIU**

	<b>PREAL</b>	<b>NEOLIBERAL</b>	<b>Vertiente Crítica</b>
Origen, concepto y característica	Migrantes rurales: excedente de fuerza de trabajo. Facilidad de entrada, poco capital, escasa calificaciones, rudimentaria división del trabajo, organización no capitalista de producción	Las ciudades, centro religioso y administrativo – hostil. Actividades ilegalmente: se aparta de la normatividad establecida.	Dualista, a) simplista, b) lógicamente inconsistente, c) partes de un continuo, d) no es posible diseñar una política única, e) SIU ≠ Pobres, f) personas que trabajan ☞ T.
Contexto teórico	El concepto de EIR (ejército industrial de reserva) no es aplicable, ya que los salarios pagados en el SIU no afectan el nivel de los salarios del sector formal. (El EIR, en versión clásica tenía como objetivo el freno al incremento de los salarios)	Economía neoclásica.	EIR latente/flotante/intermitente.
Similitudes históricas	Original de los países dependientes y de América Latina en particular (% de independientes en la PEA).	Mercantilismo. Elites privadas que se oponían al libre mercado: sistema de privilegio.	Capitalismo del siglo XIX.
Unidad de análisis	En sus últimas versiones la unidad de análisis son los individuos en el mercado de trabajo. Distinguir: a) vendedores ambulantes, b) propietarios de talleres, c) transportistas, d) asalariados informales.	Actividades. No es un sector preciso, sino una zona de penumbra.	Las antigüedades del concepto dificultan la aproximación empírica. El análisis debiera ser multivariado.
Políticas	Los programas de apoyo al SIU: a) son riesgosos y no deben sobreestimarse, b) no pueden ser mantenidos en el largo plazo: si se sostienen artificialmente a las microempresas, se frustrarán una vez retirado el apoyo, c) el solo apoyo al SIU no es una política contra la pobreza, porque el apoyo a las microempresas no ayuda a sus asalariados.	Sistema legal único: a) simplificar normas, b) descentralizar responsabilidades a autoridades locales, c) desregular, reduciendo facultades legales del Estado.	Deberá proteger a las categorías vulnerables de trabajadores: empleo doméstico, trabajadores a domicilio y asalariados de pequeñas empresas.

**Fuente:** Galin. Pedro (1991)

La definición de las PYMES en la mayoría de países latinoamericanos sigue estando basada en la cantidad de trabajadores, estas definiciones tienen un sesgo cuantitativo ya que se adicionan requisitos que tienen en cuenta la cuantía de sus activos y ventas.

El cuadro adjunto da cuenta de un grupo de países que privilegian tales indicadores. Se puede observar que es evidente el poco avance en la definición de las MYPE.

No obstante, existen esfuerzos importantes en colocar a las PYMES en un ámbito superior del que las ubicaba la marginalidad y la informalidad. El Banco Mundial, el BID, la CEPAL y otras organizaciones internacionales han realizado estudios que las identifica en la esfera de la economía y no en la social. Estos esfuerzos lo que han provocado es enfatizar la importancia del sector para que sean consideradas en los programas financieros de los países del tercer mundo. Su punto de partida es de demostrar que deben existir políticas públicas que las apoyen y fomenten, no obstante, estos esfuerzos los efectos en los países latinoamericanos son menores.

#### **b. Hacia una nueva conceptualización de las Pymes**

La informalidad es sinónimo de ilegalidad (no tener permisos de funcionamiento o no estar inscritos en los registros correspondientes) no obstante esto puede llevar un sesgo al desconocer el aporte o creación de valor que hacen las PYMES al proceso productivo nacional. Por ejemplo, si más del 60 % de la ocupación centroamericana y en otros países latinoamericanos en mayor proporción, se explica por la PYMES esto implica que ese 60% de personas de la PEA realiza trabajo legal, es decir, no delinque, lo que crea un ambiente favorable para la imagen de un país, de tal forma que da confianza para que la inversión extranjera crezca lo mismo que los sectores turismo y servicios en general. Por ejemplo, Costa Rica no necesita un estado policial represivo

para garantizar la seguridad ciudadana, esto es un aporte de las PYMES en la creación de imagen por lo tanto de valor en la producción.

Muchas de estas unidades productivas de pequeña escala que dada su forma de organización se constituyen en PYMES eficientes y rentables, superando los límites establecidos en cuanto a valor de las ventas y activos. Es el caso de ciertas actividades que requieren un alto grado de especialización, por ejemplo: algunos talleres mecánicos, pequeñas industrias de alta tecnología, joyerías y algunos servicios a las personas, estas en la mayoría de los casos no cumplen con todos los requisitos de legalidad.

Otro elemento central en una propuesta de nueva conceptualización de las PYMES debe aceptar que éstas son empresas de menor tamaño en el mercado en general (es decir: participación, tipo de producto, segmento que cubren, otros) y no por la cantidad de las personas que laboran en ellas, ni por la cantidad de activos o el volumen de ventas. La relación capital trabajo (K/L) es un factor que no debe ser ignorado para establecer que es lo prioritario de tal forma que propongo que se considere a las empresas PYMES no en términos de micro, pequeñas o medianas, entendiendo que pueden ser empresas que emplea de 1 a 100 personas y su condición de PYMES está en relación a otros factores tales como los siguientes:

- Las PYMES son aquellas empresas que no tienen las condiciones necesarias ni suficientes para competir en el largo plazo, en la rama industrial en la que se encuentran operando.
- No obstante, estas empresas pueden competir, en el corto plazo, en el sector, dentro de la industria, ya sea porque se encuentran posesionadas adecuadamente en un nicho de mercado sirviendo como proveedora de servicios, supliendo materias primas o solucionando necesidades a consumidores finales.

- Esta definición es un asunto de competitividad y no de dimensión espacial, empleo, volumen de ventas y de capital. Es su relatividad para enfrentar los desafíos de la industria en la cual nació y ha decidido permanecer.

Por ejemplo, una cooperativa de crédito para maestros de educación primaria puede ser micro o pequeña (es decir no compite) en la industria financiera nacional, pero dentro del sector de cooperativas de crédito para maestros de primaria puede ser competitiva, quizá no por el volumen de recursos que gerencia, pero si por el servicio en cuanto no exige trámites engorrosos. Es decir, sus clientes están satisfechos y por nada se cambian a otra cooperativa del sector. Otro ejemplo son las empresas de software, están en la industria del software para INTERNET, con lo más moderna tecnología en el mundo, pueden contar con 4 personas o menos laborando incluido el dueño (por el número de personas laborando sería microempresa en la definición tradicional), la inversión en equipo no es más de US\$3.000, pero sus ventas pueden ser superiores al millón de dólares anuales, muchas se localizan en la casa del dueño, no tienen rotulo físico (sólo electrónico) no obstante manejan y generan de los capitales con mayor crecimiento en el mundo, la llamada “nueva economía”. Son altamente competitivas en la industria informática y en el sector del software.

¿Cómo se clasifican estas empresas?, micro, pequeña o mediana. Posiblemente sea mediana, posiblemente no pague impuestos, posiblemente su relación con el mercado es solamente electrónica.

Esta propuesta requiere que se plantee que se entiende por competitividad. Porter (1996) puso de moda el concepto al recuperar la cadena de valor como elemento central en la definición de estrategia y al desarrollar el diamante de competitividad como eje de su discusión, centrado en la

teoría clásica del comercio internacional. La diferencia en nuestra concepción es que partimos inicialmente de elementos endógenos para marcar las pautas de la competitividad, de tal manera que ésta, la competitividad, es una situación en la que el mismo servicio o bien es prestado y producido por dos o más actores, todos y cada uno de ellos dispuestos a dar lo mejor de sí, sin treguas, por atraer a los usuarios de esos servicios o bienes, ofreciéndoles los mejores precios, calidad y atención que es posibles ofertar en una lucha sin fin.

Esta concepción reconoce que las empresas actúan en mercados imperfectos, principalmente monopolístico y oligopólicos. Estos mercados exigen seguir políticas de Benchmarking y buscar asociación y cooperación entre productores, consumidores, proveedores y condiciones de entorno dado por las instituciones públicas (estatales) y privadas. En donde la intermediación institucional pone en riesgo la competitividad.

#### **2.2.11. Las pymes en el Perú: Impulsando el crecimiento económico**

En un mundo en el que la mayoría de las personas tiene una motivación por la generación de ingresos y, el ser “empleado de otro” no siempre es la opción preferida, la iniciativa humana y su ingenio emergen con el “emprendedurismo”. Como muchos otros aspectos de la vida, el emprendimiento es una escalera a través del cual los seres humanos tratan de ascender. Las pymes se muestran como la puerta de entrada a una mejor posición individual y colectiva. Y es que, si muchos crecen individualmente, estos generarán un crecimiento colectivo, más aún en el caso del Perú, donde las pymes sobrepasan la media mundial.

De acuerdo con diferentes estudios de EY y la experiencia de muchos casos de “emprendedurismo”, el emprender negocios formales genera mayores retornos y el retorno a la sociedad también es más alto. En primer lugar, cuando se emplea en una pyme formal, el trabajador

verá mejoras en su calidad de empleo (estabilidad y beneficios), y en sus ingresos. En segundo lugar, la sociedad se beneficiará con la contribución fiscal y el aumento de la productividad. Como producto de este cambio, los países se vuelven más productivos y competitivos, y sus poblaciones se vuelven más prósperas, con lo que se muestra a las pymes como la base del desarrollo. No por nada, en promedio, el 76% de la fuerza laboral de los países del mundo se concentra en las pequeñas y medianas empresas, por lo que su existencia es vital para la economía mundial y la prosperidad de su población.

Su importancia en la generación de ingresos, empleo e innovación, sitúa a las pymes en el centro de la agenda nacional de desarrollo. En el Perú, las micro, pequeñas y medianas empresas representan el 99.6% de todos los negocios en el país, las cuales producen el 47% del PBI y dan empleo a más del 80% de la fuerza laboral, cifras que explican por qué EY Perú está tan comprometida en ayudar y apoyar el crecimiento de nuestras pymes, alentando a los emprendedores del país.

En el Perú, se habla de pymes desde hace más de 40 años y, desde entonces, la gobernanza y regulación, respecto a las pequeñas y medianas empresas, no se ha desarrollado lo suficiente. Como resultado de esto, el emprendimiento se ha concentrado dentro de la economía informal peruana – una de las más grandes del mundo, donde 74% de las pymes en el Perú es informal-.

Otro factor importante que se suma a la arraigada informalidad de las pymes peruanas es la estrecha relación entre el concepto de empresa familiar y pyme. La mayoría de las micro y pequeñas empresas surgen de las actividades económicas informales en las que se emplea al grupo familiar o migratorio. En ellos, la mano de obra es raramente remunerada, y el lugar de trabajo es el hogar. Esta complicada tipología pyme requiere esquemas e incentivos especiales de

formalización. Los gobiernos peruanos, a lo largo de los años, se han dado cuenta de la importancia y complejidad de las pymes, y han tratado de fomentar el progreso de las mismas, con resultados mixtos. Su importancia resalta a la vista e incluso el 96% de la banca latinoamericana considera a las pymes como parte estratégica de su negocio, según el Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

#### **2.2.12. Las Pymes del sector metal mecánica peruano**

Las pequeñas y medianas empresas (Pymes) del sector metal mecánica peruana modernizarán sus equipos y maquinarias durante su participación en la misión técnica-comercial a la Feria Biental Española de Máquinas y Herramientas (BIEMH), informó hoy la Asociación de Exportadores (Adex).

Dirigentes de los Parques Industriales de Villa El Salvador, y pequeños conglomerados como El Asesor en Ate-Vitarte, Infantas en la zona norte y otros del interior del país, mostraron interés en participar en BIEMH que se efectuará en la ciudad de Bilbao.

Esta participación tiene la finalidad de fomentar la competitividad de las empresas modernizando y renovando sus activos, para incrementar su participación llegando a más mercados.

En la feria, los empresarios peruanos visitarán los stands de 1,171 expositores provenientes de España, Alemania, Italia, Francia, Suiza, Austria, Reino Unido, Japón, Estados Unidos, entre otros.

Además, esta misión incluye un recorrido a las plantas de diversas empresas proveedoras de maquinaria, así como los parques industriales y tecnológicos, instituciones de Tecnología e Ingeniería Dura.

Las Pymes peruanas participarán también de un curso de Especialización en Gestión y Desarrollo de Tecnologías Emergentes y en una Rueda de Negocios.

### **III. HIPÓTESIS**

#### **3.1. Hipótesis General**

**HI:** El talento humano mejorara en la competitividad de las Pymes en el sector manufactura “Cerrajería” del Distrito de Amarilis – 2019

#### **3.2. Hipótesis Específicas**

**Hi1:** El conocimiento influye significativamente en el talento humano de las Pymes en el sector manufactura “Cerrajería” del Distrito de Amarilis - 2019

**Hi2:** La habilidad influye significativamente en el talento humano de las Pymes en el sector manufactura “Cerrajería” del Distrito de Amarilis - 2019

**Hi3:** La motivación influye significativamente en el talento humano de las Pymes en el sector manufactura “Cerrajería” del Distrito de Amarilis - 2019

## IV. METODOLOGÍA

### 4.1. Tipo de investigación

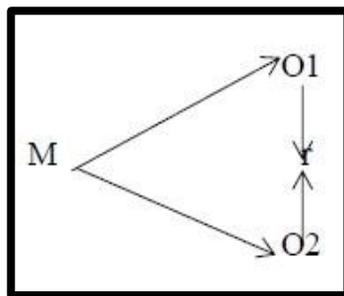
La presente investigación es de tipo Aplicada, dado que busca ampliar y profundizar la realidad de las variables tanto independiente como dependiente en el sujeto de investigación (Hernández Sampieri, 2006), en el talento humano y su influencia en la competitividad de las Pymes en el sector manufactura “Cerrajería” del Distrito de Amarilis.

### 4.2. Diseño de investigación

En el diseño de la presente investigación se ha aplicado la Investigación no experimental, transversal, descriptivo; ya que se ha realizado sin manipular deliberadamente variables.

Es decir, no hemos hecho variar intencionalmente las variables independientes. Lo que se pretende en la investigación es principalmente observar el fenómeno tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos.

Se esquematiza del siguiente modo:



#### Dónde:

M. Muestra

O1. Observación de la Variable Independiente.

r. relación

O2. Observación de la Variable Dependiente.

### 4.3. Población y muestra

#### 4.3.1. Población

La población para la presente investigación lo constituyeron 580 propietarios de las Pymes del sector manufactura “cerrajería” del distrito de Amarilis, propietarios que son pequeños emprendedores y que tuvieron la visión de constituir un pequeño negocio.

**TABLA N<sup>a</sup> 01**

**MUESTRA DE EMPRESAS DE MANUFACTURA “CERRAJERÍA” DEL DISTRITO DE AMARILIS.**

<b>Total Sector</b>	Estado del contribuyente
	Activos
	Total Activos
	<b>72 716</b>
<b>Manufactura</b>	<b>580</b>
No Manufactura	70 622

**Fuente:** Empresas de manufacturas “cerrajerías”

**Elaboración:** El investigador.

#### 4.3.2. Muestra

La muestra es probabilística que será determinada mediante la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{(N - 1)E^2 + Z^2 pq}$$

**Dónde:**

**N:** Población : 580

**p:** Probabilidad de éxito : 0.5

**q:** Probabilidad de fracaso: 0.5

**E:** Nivel de precisión o error estimado: 0.1

**Z:** Limite de confianza : 1.96

**Reemplazando datos, se tiene:**

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (580)}{(580-1) (0.1)^2 + (0.5) (0.5) (1.96)^2}$$
$$n = \frac{557.032}{5.79 + 0.9604}$$

$$n = 557.032$$

$$6.75$$

$$n = 0.824$$

$n = 82$
----------

Por lo tanto, la muestra lo constituyeron 82 propietarios de las Pymes del sector manufactura “cerrajería” del distrito de Amarilis, propietarios que son pequeños emprendedores y que tuvieron la visión de constituir una empresa.

#### 4.4. Definición y operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICION	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>Variable Independiente Talento Humano</b>	La gestión del talento se refiere al proceso que desarrolla e incorpora nuevos integrantes a la fuerza laboral, y que además desarrolla y retiene a un recurso humano existente. La gestión del talento en este contexto, no refiere a la gestión del espectáculo.	Conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aprovechamiento de buenas prácticas.</li> <li>- Aprovechamiento de los distintos procesos.</li> </ul>
		Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Habilidades sociales</li> <li>- Atributos personales</li> </ul>
		Motivaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rango de los incentivos.</li> <li>- Nivel de satisfacción.</li> </ul>
<b>Variable Dependiente Competitividad de las Pymes</b>	La competitividad es un elemento clave para el desarrollo, crecimiento y sustentabilidad de la PYME, de acuerdo con la literatura es un concepto multidimensional y son diversos los criterios para definirla y medirla.	Proceso de producción	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El desarrollo tecnológico.</li> <li>- La eficiencia laboral y la calidad del producto.</li> </ul>
		Flexibilidad productiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Innovación, crecimiento y bienestar social</li> <li>- Innovación y mejoras de competitividad.</li> </ul>
		Políticas de venta	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responder ante el cambio.</li> <li>- Flexibilidad eficiente y efectiva.</li> </ul>

**Fuente:** Empresas de manufacturas “cerrajerías”

**Elaboración:** El investigador.

#### 4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

##### 4.5.1. Técnicas

La técnica elegida para recoger la información de primera mano, que va a servir a la presente investigación, se va a utilizar la técnica de la encuesta, aplicada a los propietarios de las empresas del sector manufactura “cerrajería” del distrito de Amarilis.

#### **4.5.2. Instrumentos**

El instrumento para recolectar la información de primera mano, que se va a utilizar, es el cuestionario de encuesta que consta para nuestro caso de 12 preguntas con opciones de respuestas cerradas.

#### **4.6. Plan de análisis**

Para (Hernández, Fernández y Baptista, 2006), “El instrumento de medición es un recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente”.

Para el procesamiento de los datos obtenidos a través de los cuestionarios de encuesta se va a hacer uso del programa estadístico informático SPSS 22 y los resultados se van a presentar a través de tablas y gráficos.

#### 4.7. Matriz de consistencia

### TÍTULO: TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN LA COMPETITIVIDAD DE LAS PYMES EN EL SECTOR MANUFACTURA “CERRAJERÍA” DEL DISTRITO DE AMARILIS – 2019

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>GENERAL:</b> ¿Cómo el talento humano influye en la competitividad de las Pymes en el sector manufactura “Cerrajería” del Distrito de Amarilis - 2019?	<b>GENERAL:</b> Determinar como el talento humano influye en la competitividad de las Pymes en el sector manufactura “Cerrajería” del Distrito de Amarilis - 2019	<b>GENERAL:</b> <b>H<sub>1</sub></b> : El talento humano mejorara en la competitividad de las Pymes en el sector manufactura “Cerrajería” del Distrito de Amarilis - 2019	<b>Variable Independiente.</b>	Conocimiento	- Aprovechamiento de buenas prácticas.
				Habilidades	- Atributos personales
				Motivaciones	- Nivel de satisfacción.
<b>ESPECÍFICOS:</b> ¿De qué manera el conocimiento influye en el talento humano de las Pymes en el sector manufactura “Cerrajería” del Distrito de Amarilis - 2019?	<b>ESPECÍFICOS:</b> Determinar de qué manera el conocimiento influye en el talento humano de las Pymes en el sector manufactura “Cerrajería” del Distrito de Amarilis - 2019	<b>ESPECÍFICOS:</b> <b>H<sub>11</sub></b> : El conocimiento influye significativamente en el talento humano de las Pymes en el sector manufactura “Cerrajería” del Distrito de Amarilis - 2019	<b>Talento Humano</b>		
¿De qué manera la habilidad influye en el talento humano de las Pymes en el sector manufactura “Cerrajería” del Distrito de Amarilis - 2019?	Determinar qué manera la habilidad influye en el talento humano de las Pymes en el sector manufactura “Cerrajería” del Distrito de Amarilis - 2019	<b>H<sub>12</sub></b> : La habilidad influye significativamente en el talento humano de las Pymes en el sector manufactura “Cerrajería” del Distrito de Amarilis - 2019	<b>Variable Dependiente.</b>	Proceso de producción	- El desarrollo tecnológico.
				Flexibilidad productiva	- Innovación y mejoras de competitividad.
¿De qué manera la motivación influye en el talento humano de las Pymes en el sector manufactura “Cerrajería” del Distrito de Amarilis - 2019?	Determinar de qué manera la motivación influye en el talento humano de las Pymes en el sector manufactura “Cerrajería” del Distrito de Amarilis - 2019	<b>H<sub>13</sub></b> : La motivación influye significativamente en el talento humano de las Pymes en el sector manufactura “Cerrajería” del Distrito de Amarilis - 2019	<b>Competitividad de las Pymes</b>	Políticas de venta	- Responder ante el cambio.

## 4.8. Principios éticos

### 4.8.1. Principios que rigen la actividad investigadora

- **Protección a las personas.** - La persona en toda investigación es el fin y no el medio, por ello necesitan cierto grado de protección, el cual se determinará de acuerdo al riesgo en que incurran y la probabilidad de que obtengan un beneficio.

En el ámbito de la investigación es en las cuales se trabaja con personas, se debe respetar la dignidad humana, la identidad, la diversidad, la confidencialidad y la privacidad. Este principio no solamente implicará que las personas que son sujetos de investigación participen voluntariamente en la investigación y dispongan de información adecuada, sino también involucrará el pleno respeto de sus derechos fundamentales, en particular si se encuentran en situación de especial vulnerabilidad.

- **Beneficencia y no maleficencia.** - Se debe asegurar el bienestar de las personas que participan en las investigaciones. En ese sentido, la conducta del investigador debe responder a las siguientes reglas generales: no causar daño, disminuir los posibles efectos adversos y maximizar los beneficios.
- **Justicia.** - El investigador debe ejercer un juicio razonable, ponderable y tomar las precauciones necesarias para asegurarse de que sus sesgos, y las limitaciones de sus capacidades y conocimiento, no den lugar o toleren prácticas injustas. Se reconoce que la equidad y la justicia otorgan a todas las personas que participan en la investigación derecho a acceder a sus resultados. El investigador está también obligado a tratar equitativamente a quienes participan en los procesos, procedimientos y servicios asociados a la investigación

- **Integridad científica.** - La integridad o rectitud deben regir no sólo la actividad científica de un investigador, sino que debe extenderse a sus actividades de enseñanza y a su ejercicio profesional. La integridad del investigador resulta especialmente relevante cuando, en función de las normas deontológicas de su profesión, se evalúan y declaran daños, riesgos y beneficios potenciales que puedan afectar a quienes participan en una investigación. Asimismo, deberá mantenerse la integridad científica al declarar los conflictos de interés que pudieran afectar el curso de un estudio o la comunicación de sus resultados.
  
- **Consentimiento informado y expreso.** - En toda investigación se debe contar con la manifestación de voluntad, informada, libre, inequívoca y específica; mediante la cual las personas como sujetos investigadores o titular de los datos consienten el uso de la información para los fines específicos establecidos en el proyecto.

#### **4.8.2. Buenas Prácticas De Los Investigadores**

Ninguno de los principios éticos exime al investigador de sus responsabilidades ciudadanas, éticas y deontológicas, por ello debe aplicar las siguientes buenas prácticas:

- El investigador debe ser consciente de su responsabilidad científica y profesional ante la sociedad. En particular, es deber y responsabilidad personal del investigador considerar cuidadosamente las consecuencias que la realización y la difusión de su investigación implican para los participantes en ella y para la sociedad en general. Este deber y responsabilidad no pueden ser delegados en otras personas.
  
- En materia de publicaciones científicas, el investigador debe evitar incurrir en faltas deontológicas por las siguientes incorrecciones:

- a. Falsificar o inventar datos total o parcialmente.
  - b. Plagiar lo publicado por otros autores de manera total o parcial.
  - c. Incluir como autor a quien no ha contribuido sustancialmente al diseño y realización del trabajo y publicar repetidamente los mismos hallazgos.
- Las fuentes bibliográficas utilizadas en el trabajo de investigación deben citarse cumpliendo las normas APA, según corresponda; respetando los derechos de autor.
- En la publicación de los trabajos de investigación se debe cumplir lo establecido en el Reglamento de Propiedad Intelectual Institucional y demás normas de orden público referidas a los derechos de autor.
- El investigador, si fuera el caso, debe describir las medidas de protección para minimizar un riesgo eventual al ejecutar la investigación.
- Toda investigación debe evitar acciones lesivas a la naturaleza y a la biodiversidad.
- El investigador debe proceder con rigor científico asegurando la validez, la fiabilidad y credibilidad de sus métodos, fuentes y datos. Además, debe garantizar estricto apego a la veracidad de la investigación en todas las etapas del proceso.
- El investigador debe difundir y publicar los resultados de las investigaciones realizadas en un ambiente de ética, pluralismo ideológico y diversidad cultural, así como comunicar los resultados de la investigación a las personas, grupos y comunidades participantes de la misma.

- El investigador debe guardar la debida confidencialidad sobre los datos de las personas involucradas en la investigación. En general, deberá garantizar el anonimato de las personas participantes.
  
- Los investigadores deben establecer procesos transparentes en su proyecto para identificar conflictos de intereses que involucren a la institución o a los investigadores.

## V. RESULTADOS

### 5.1. Presentación de resultados

**Tabla 01**

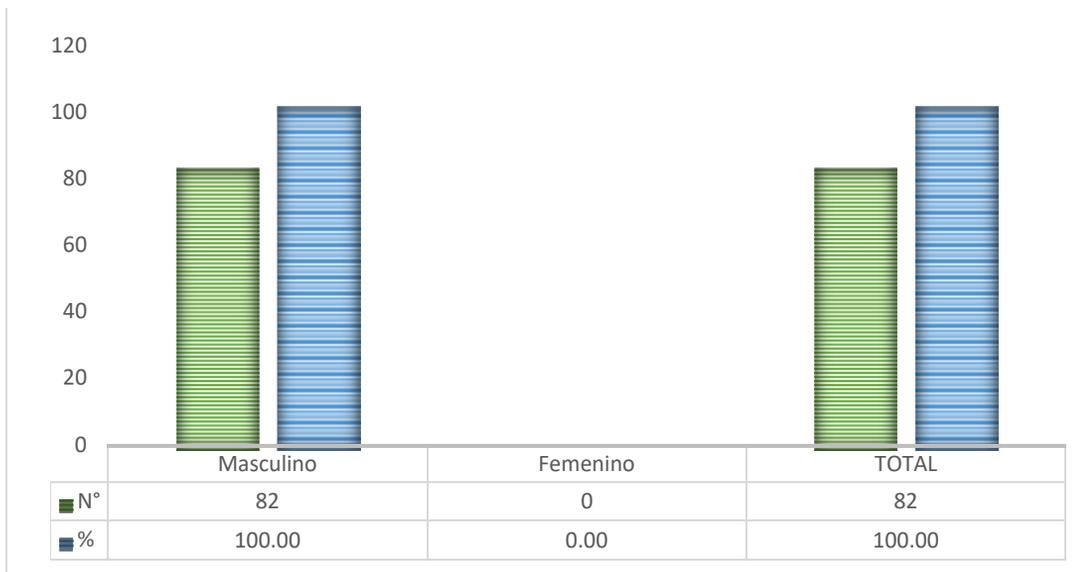
*Propietarios de las empresas del sector manufactura “Cerrajería” del Distrito de Amarilis*

	N°	%
Masculino	82	100.00
Femenino	0	0.00
<b>TOTAL</b>	<b>82</b>	<b>100.00</b>

**Elaboración :** Propia  
**Fuente :** Encuesta Aplicada

**Gráfico 01**

*Propietarios de las empresas del sector manufactura “Cerrajería” del Distrito de Amarilis*



**Fuente:** Tabla 01  
**Elaboración:** Propia

**INTERPRETACIÓN:** Se ha determinado en base a 82 la población encuestada a los propietarios de las empresas del sector manufactura “Cerrajería” del Distrito de Amarilis ha señalado con el siguiente porcentaje 100.00% masculino, 0.00% femenino, de lo que se encontró los varones son los propietarios.

**Tabla 02**

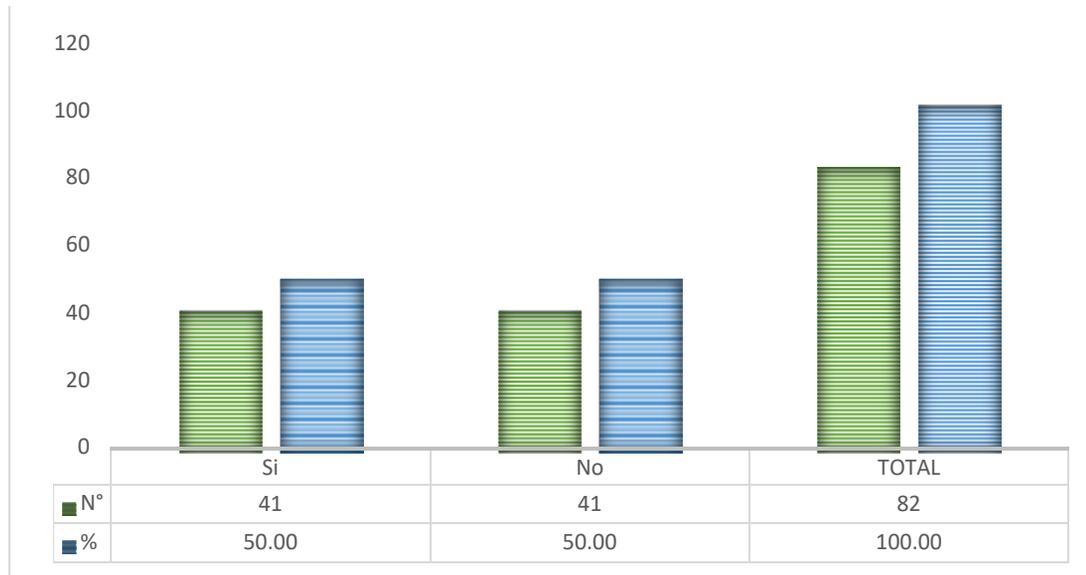
*Uds. reconocen el talento humano relacionado con el conocimiento para la producción y transformación de la materia prima aprovechando las buenas practicas*

	N°	%
Si	41	50.00
No	41	50.00
<b>TOTAL</b>	<b>82</b>	<b>100.00</b>

**Elaboración :** Propia  
**Fuente :** Encuesta Aplicada

**Gráfico 02**

*Uds. reconocen el talento humano relacionado con el conocimiento para la producción y transformación de la materia prima aprovechando las buenas practicas*



**Fuente:** Tabla 02  
**Elaboración:** Propia

**INTERPRETACIÓN:** Se ha determinado en base a 82 la población encuestada por lo que señalan el 50.00% Si, el 50.00% No. Según la encuesta planteada, Uds., reconoce el talento humano relacionado con el conocimiento para la producción y transformación de la materia prima aprovechando las buenas prácticas, por lo que se determina en un porcentaje equitativo por parte los propietarios.

**Tabla 03**

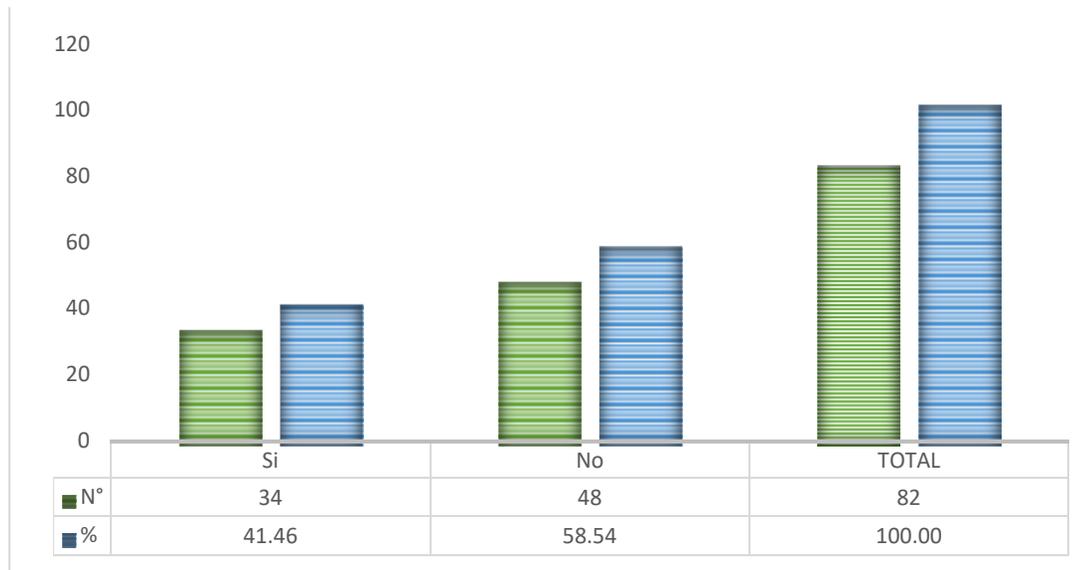
*Uds. reconocen el talento humano relacionado con la habilidad para la producción y transformación de la materia prima con atributos personales*

	N°	%
Si	34	41.46
No	48	58.54
<b>TOTAL</b>	<b>82</b>	<b>100.00</b>

**Elaboración :** Propia  
**Fuente :** Encuesta Aplicada

**Gráfico 03**

*Uds. reconocen el talento humano relacionado con la habilidad para la producción y transformación de la materia prima con atributos personales*



**Fuente:** Tabla 03

**Elaboración:** Propia

**INTERPRETACIÓN:** Se ha determinado en base a 82 la población encuestada por lo que señalan el 41.46% Si, el 58.54% No. Según la encuesta planteada, Uds., reconoce el talento humano relacionado con la habilidad para la producción y transformación de la materia prima con atributos personales, por lo que manifiestan que no.

**Tabla 04**

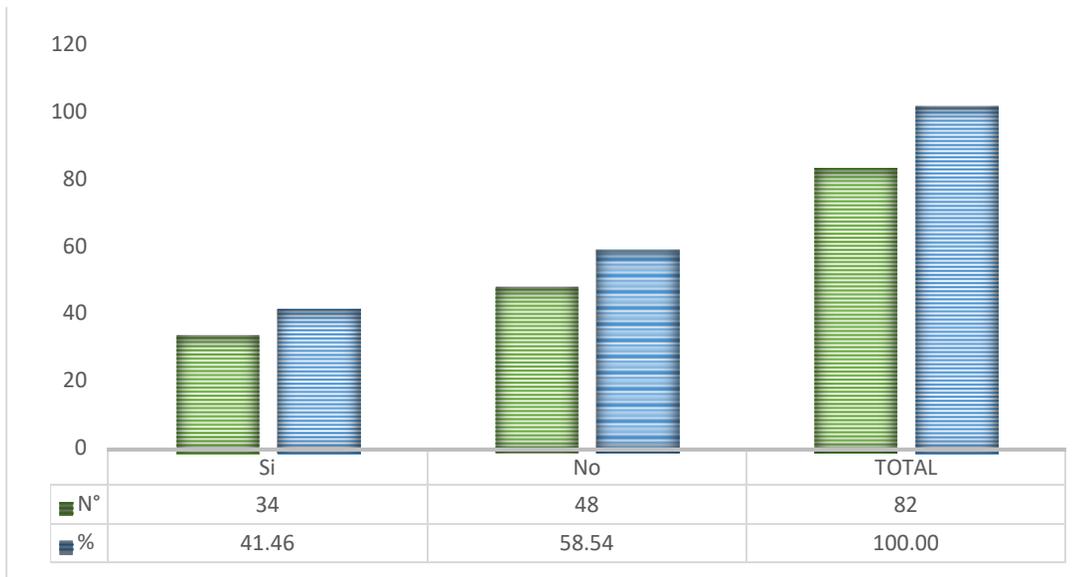
*Uds. reconocen el talento humano relacionado con la motivación para la producción y transformación de la materia prima teniendo el nivel de satisfacción*

	N°	%
Si	34	41.46
No	48	58.54
<b>TOTAL</b>	<b>82</b>	<b>100.00</b>

**Elaboración :** Propia  
**Fuente :** Encuesta Aplicada

**Gráfico 04**

*Uds. reconocen el talento humano relacionado con la motivación para la producción y transformación de la materia prima teniendo el nivel de satisfacción*



**Fuente:** Tabla 04

**Elaboración:** Propia

**INTERPRETACIÓN:** Se ha determinado en base a 82 la población encuestada por lo que señalan el 41.46% Si, el 58.54% No. Según la encuesta planteada, Uds., reconoce el talento humano relacionado con la motivación para la producción y transformación de la materia prima teniendo el nivel de satisfacción, por lo que manifiestan que no.

**Tabla 05**

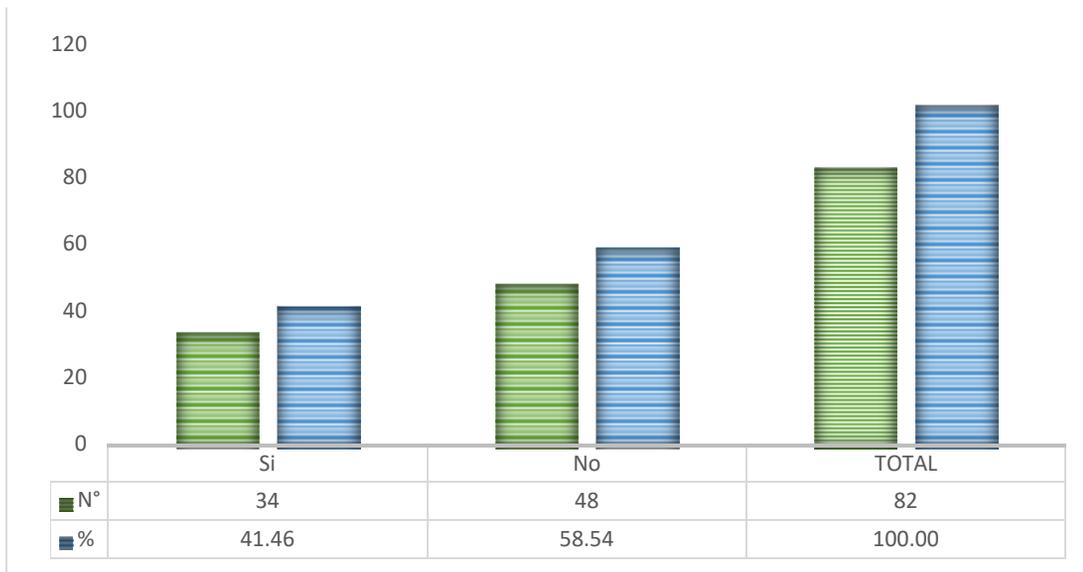
*Uds. reconocen la Competitividad de las pymes relacionados con el proceso de producción para la producción y transformación de la materia prima con el desarrollo tecnológico*

	N°	%
Si	34	41.46
No	48	58.54
<b>TOTAL</b>	<b>82</b>	<b>100.00</b>

**Elaboración :** Propia  
**Fuente :** Encuesta Aplicada

**Gráfico 05**

*Uds. reconocen la Competitividad de las pymes relacionados con el proceso de producción para la producción y transformación de la materia prima con el desarrollo tecnológico*



**Fuente:** Tabla 05  
**Elaboración:** Propia

**INTERPRETACIÓN:** Se ha determinado en base a 82 la población encuestada por lo que señalan el 41.46% Si, el 58.54% No. Según la encuesta planteada, Uds., reconoce la Competitividad de las pymes relacionados con el proceso de producción para la producción y transformación de la materia prima con el desarrollo tecnológico, por lo que manifiestan que no.

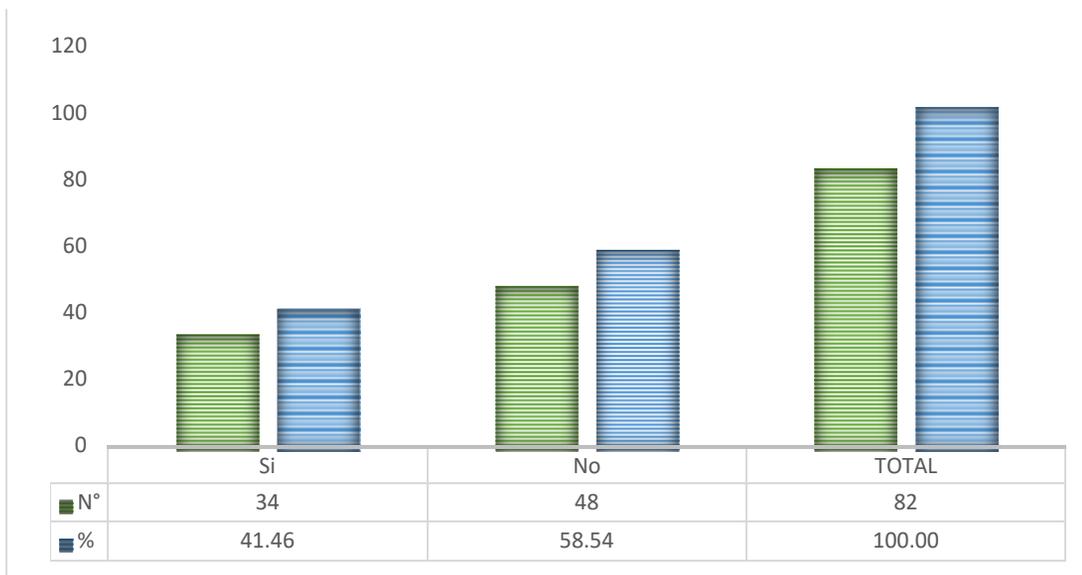
**Tabla 06**

*Uds. reconocen la Competitividad de las pymes relacionado con la flexibilidad productiva para la producción y transformación de la materia prima aplicando la innovación y mejora de la competitividad*

	N°	%
Si	34	41.46
No	48	58.54
<b>TOTAL</b>	<b>82</b>	<b>100.00</b>
<b>Elaboración :</b>	Propia	
<b>Fuente :</b>	Encuesta Aplicada	

**Gráfico 06**

*Uds. reconocen la Competitividad de las pymes relacionado con la flexibilidad productiva para la producción y transformación de la materia prima aplicando la innovación y mejora de la competitividad*



**Fuente:** Tabla 06

**Elaboración:** Propia

**INTERPRETACIÓN:** Se ha determinado en base a 82 la población encuestada por lo que señalan el 41.46% Si, el 58.54% No. Según la encuesta planteada, Uds., reconoce la Competitividad de las pymes relacionado con la flexibilidad productiva para la producción y transformación de la materia prima aplicando la innovación y mejora de la competitividad, por lo que manifiestan que no.

**Tabla 07**

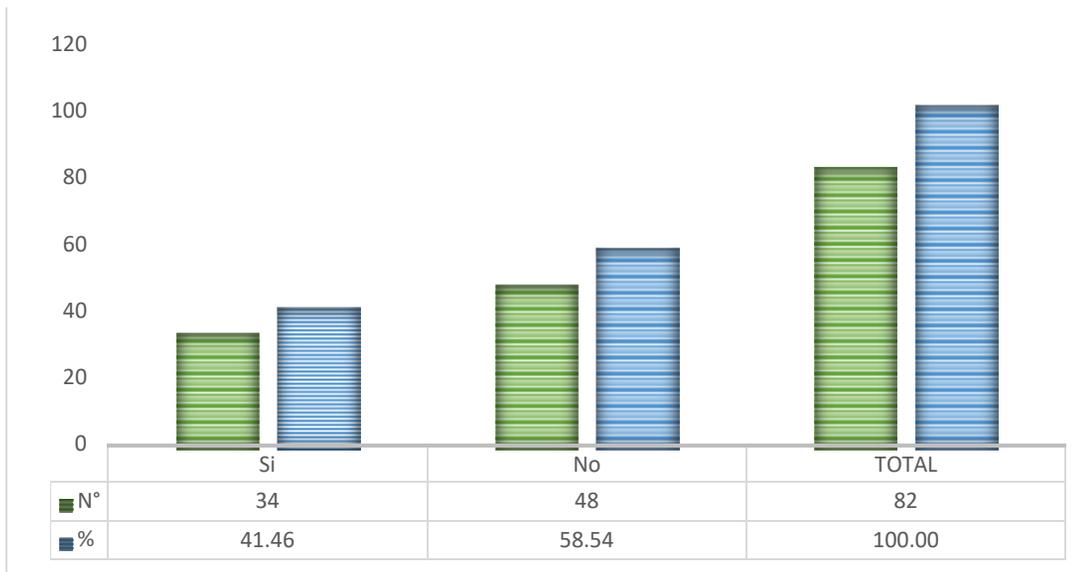
*Uds. reconocen la Competitividad de las pymes relacionados con las políticas de venta para la producción y transformación de la materia prima respondiendo ante el cambio*

	N°	%
Si	34	41.46
No	48	58.54
<b>TOTAL</b>	<b>82</b>	<b>100.00</b>

**Elaboración :** Propia  
**Fuente :** Encuesta Aplicada

**Gráfico 07**

*Uds. reconocen la Competitividad de las pymes relacionados con las políticas de venta para la producción y transformación de la materia prima respondiendo ante el cambio*



**Fuente:** Tabla 07

**Elaboración:** Propia

**INTERPRETACIÓN:** Se ha determinado en base a 82 la población encuestada por lo que señalan el 41.46% Si, el 58.54% No. Según la encuesta planteada, Uds., reconoce la Competitividad de las pymes relacionados con las políticas de venta para la producción y transformación de la materia prima respondiendo ante el cambio, por lo que manifiestan que no.

## 5.2. Análisis de resultados

- a) Según el autor Chuquiyaury C. (1999), en su título de investigación “Administración moderna en las Pymes de confecciones de prenda de vestir Huánuco”, en la universidad Nacional Hermilio Valdizán- Huánuco - Perú periodo 2013 donde concluye: En el trabajo de investigación de la administración moderna en las pymes de confecciones de prendas de vestir Huánuco periodo 1998 quedo demostrado que los empresarios del rubro de confecciones de prendas de vestir de la localidad de Huánuco, no aplican los conocimientos que les ofrece la administración moderna, que les permitiría pasar de una lógica de la sobrevivencia a una lógica de acumulación, alcanzando los niveles de eficiencia, productividad y competitividad, se ha determinado en base a 82 la población encuestada a los propietarios de las empresas del sector manufactura “Cerrajería” del Distrito de Amarilis ha señalado con el siguiente porcentaje 100.00% masculino, 0.00% femenino, de lo que se encontró los varones son los propietarios, se ha determinado en base a 82 la población encuestada por lo que señalan el 50.00% Si, el 50.00% No. Según la encuesta planteada, Uds., reconoce el talento humano relacionado con el conocimiento para la producción y transformación de la materia prima aprovechando las buenas prácticas, por lo que se determina en un porcentaje equitativo por parte los propietarios.
- b) Según el autor Huacho B (1998), en su título de investigación “Desarrollo tecnológico de las Pymes industriales en el departamento de Huánuco “en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán- Huánuco – Perú, donde concluye: De acuerdo al registro anual de inscripción de las PYMES se observa que existe una brecha negativa acentuada la cual demuestra escasa capacidad productiva e inversora de este tipo de empresa en el departamento. El mayor volumen de inversión y producción se acumulan durante el

periodo 1993 a 1996 en el orden del 70 y 12% representadas por las empresas que producen alimentos y bebidas, así como las fábricas de productos no metálicos. Sin embargo, estas no son relevantes dado un mayor número de empresas que pertenecen al rubro, se ha determinado en base a 82 la población encuestada por lo que señalan el 41.46% Si, el 58.54% No. Según la encuesta planteada, Uds., reconoce el talento humano relacionado con la habilidad para la producción y transformación de la materia prima con atributos personales, por lo que manifiestan que no.

- c) Según el autor, De la Rosa O. J. (2008). En su tesis titulada “Capacitación, estrategia y ventaja competitiva para el desarrollo sostenible en las Mypes del Parque Industrial de Villa El Salvador, en la economía global” de la Universidad San Martín de Porres- Lima- Perú. Donde concluye: Un gran porcentaje de las empresas considera que la capacitación es efectiva para la gestión empresarial y para el proceso productivo de las mismas, la mayoría de las Mypes considera que los resultados obtenidos después de la capacitación han sido buenos, además han tenido mayor apertura de mercados y sus ventas han incrementado, se ha determinado en base a 82 la población encuestada por lo que señalan el 41.46% Si, el 58.54% No. Según la encuesta planteada, Uds., reconoce el talento humano relacionado con la motivación para la producción y transformación de la materia prima teniendo el nivel de satisfacción, por lo que manifiestan que no.
- d) Según el autor, Ayala, P (2010), en su tesis titulada “Financiamiento como estrategia de optimización de gestión en las Mypes textil – confecciones de Gamarra”. En la Universidad San Martín de Porres 2010 donde concluye: Es fundamental que el empresario o quien conduzca la empresa tenga conocimiento de las herramientas de gestión, para un adecuado y eficiente uso de los recursos, que optimice la gestión empresarial; permitiendo la

expansión y crecimiento de las Mypes en el Perú, el principal problema de la Mypes es el financiamiento desde el inicio del emprendimiento, sus necesidades de capital por falta de liquidez, adquisición de activos o la expansión de sus actividades, se ha determinado en base a 82 la población encuestada por lo que señalan el 41.46% Si, el 58.54% No. Según la encuesta planteada, Uds., reconoce la Competitividad de las pymes relacionados con el proceso de producción para la producción y transformación de la materia prima con el desarrollo tecnológico, por lo que manifiestan que no.

- e) Según el autor, Luna, C. J. (2012), en su tesis titulada: “Influencia del capital humano para la competitividad de las pymes en el sector manufacturero de Celaya, Guanajuato” en la Universidad de Celaya Guanajuato, de la Facultad de Ciencias Administrativas de Guanajuato- México, se pueden evidenciar los siguientes elementos de interés: Con los resultados obtenidos la investigación cumple con los objetivos presentados, se observa que el modelo propuesto tiene mucha factibilidad de ser aprobado y utilizado por los empresarios de este sector con la finalidad de tener oportunidades y panoramas más claros respecto a los objetivos que se persiguen en la correlación de variables, se observa que las propuestas en el modelo, dan resultados positivos, con factibilidad de que el modelo sea utilizado sin problema por los empresarios en el sector pyme, se ha determinado en base a 82 la población encuestada por lo que señalan el 41.46% Si, el 58.54% No. Según la encuesta planteada, Uds., reconoce la Competitividad de las pymes relacionado con la flexibilidad productiva para la producción y transformación de la materia prima aplicando la innovación y mejora de la competitividad, por lo que manifiestan que no.
- f) Según el autor, Paixão B. J. (2012), en su tesis titulada: “Influencia del Capital Humano y del Capital Social de los decisores en la utilización de las Tecnologías de la Información y

la Comunicación (TIC) en las micro empresas y PYMES: Estudio de caso del tejido empresarial del distrito de Évora (Portugal)” en la Universidad de Extremadura, del Departamento de Dirección de Empresas y Sociología de Badajoz- Portugal, se pueden evidenciar los siguientes elementos de interés: La principal conclusión fue que el conocimiento y el know-how son fundamentales, y la posibilidad de acceder a los mismos será una de las principales armas estratégicas de la competitividad. Y en estas condiciones, el capital humano es cada vez más un factor determinante, y la formación y el aprendizaje permanente se convierten en las verdaderas claves para la innovación y la competitividad regional, de estudios concluidos se puede señalar que la teoría del Capital Humano se puede aplicar en Portugal y en la región de Alentejo, destacándose el retorno de la inversión en el capital humano durante las últimas décadas de siglo XX, se ha determinado en base a 82 la población encuestada por lo que señalan el 41.46% Si, el 58.54% No. Según la encuesta planteada, Uds., reconoce la Competitividad de las pymes relacionados con las políticas de venta para la producción y transformación de la materia prima respondiendo ante el cambio, por lo que manifiestan que no.

## VI. CONCLUSIONES

1. Según la investigación ha determinado en base a 82 la población encuestada a los propietarios de las empresas del sector manufactura “Cerrajería” del Distrito de Amarilis ha señalado que el 100.00% del género masculino son los propietarios.
2. Según la formulación del objetivo, determinar como el talento humano influye en la competitividad de las Pymes en el sector manufactura “Cerrajería” del Distrito de Amarilis, por lo que señalan el 50.00% Si, el 50.00% No, reconoce el talento humano relacionado con el conocimiento para la producción y transformación de la materia prima aprovechando las buenas prácticas, por lo que se determina en un porcentaje es equitativo por parte los propietarios.
3. Según la formulación del objetivo, determinar de qué manera el conocimiento influye en el talento humano de las Pymes en el sector manufactura “Cerrajería” del Distrito de Amarilis, por lo que señalan el 41.46% Si, el 58.54% No, reconoce el talento humano relacionado con la habilidad para la producción y transformación de la materia prima con atributos personales, por lo que manifiestan que no.
4. Según la formulación del objetivo, determinar qué manera la habilidad influye en el talento humano de las Pymes en el sector manufactura “Cerrajería” del Distrito de Amarilis, por lo que señalan el 41.46% Si, el 58.54% No, reconoce el talento humano relacionado con la motivación para la producción y transformación de la materia prima teniendo el nivel de satisfacción, por lo que manifiestan que no.

5. Según la formulación del objetivo, determinar de qué manera la motivación influye en el talento humano de las Pymes en el sector manufactura “Cerrajería” del Distrito de Amarilis, por lo que señalan el 41.46% Si, el 58.54% No, reconoce la Competitividad de las pymes relacionados con el proceso de producción y transformación de la materia prima con el desarrollo tecnológico, por lo que manifiestan que no.
6. Según la formulación del objetivo, la encuesta a señalado reconoce la Competitividad de las pymes relacionado con la flexibilidad productiva para la producción y transformación de la materia prima aplicando la innovación y mejora de la competitividad, a lo que han señalado el 41.46% Si, el 58.54% No.
7. Según la formulación del objetivo, la encuesta a señalado reconoce la Competitividad de las pymes relacionados con las políticas de venta para la producción y transformación de la materia prima respondiendo ante el cambio, a lo que señala el 41.46% Si, el 58.54% No.

## ASPECTOS COMPLEMENTARIOS

### Recomendaciones:

1. Se recomienda a los propietarios a mejorar y prepararse en base a la modernidad y mantener las empresas del sector manufactura “Cerrajería” del Distrito de Amarilis ha señalado que el 100.00% del género masculino son los propietarios.
2. Se recomienda establecer que el talento humano influya en la competitividad en las Pymes en el sector manufactura “Cerrajería” del Distrito de Amarilis, para evitar el 50.00% No, y reconoce el talento humano relacionando con el conocimiento para la producción y transformación de la materia prima aprovechando las buenas prácticas por parte los propietarios.
3. Se recomienda, establecer qué el conocimiento influya en el talento humano en las Pymes en el sector manufactura “Cerrajería” del Distrito de Amarilis, para evitar el 58.54% No, y reconocer el talento humano relacionando con la habilidad para la producción y transformación de la materia prima con atributos personales.
4. Se recomienda, establecer qué la habilidad influya en el talento humano en las Pymes en el sector manufactura “Cerrajería” del Distrito de Amarilis, para evitar el 58.54% No, y reconoce el talento humano relacionado con la motivación para la producción y transformación de la materia prima teniendo el nivel de satisfacción.
5. Se recomienda, establecer el talento humano en las Pymes en el sector manufactura “Cerrajería” del Distrito de Amarilis, para evitar el 58.54% No, y reconocer la

Competitividad en las pymes relacionados con el proceso de producción y transformación de la materia prima con el desarrollo tecnológico.

6. Se recomienda promover la Competitividad de las pymes relacionado con la flexibilidad productiva para la producción y transformación de la materia prima aplicando la innovación y mejora de la competitividad, y evitar el 58.54% No.
7. Se recomienda promover la Competitividad de las pymes relacionados con las políticas de venta para la producción y transformación de la materia prima respondiendo ante el cambio, y evitar el 58.54% No.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ampres y Otros (1997) "libro blanco de la microempresa" Editorial FOMMI. San Salvador, El Salvador, noviembre 1997.
- Ansoff, Igor (1997). la dirección estratégica en la práctica empresarial. Addison-Wesley Iberoamericana. USA.
- Avila, J. (1997), Convertibilidad, fundamentación y funcionamiento, Buenos Aires, CEMA, Instituto Universitario.
- Azpiazu, D. y Nochteff, H. (1995) El desarrollo ausente, Buenos Aires, Editorial Tesis.
- Bauman. Zygmunt (2001) On the Threshold of the Third Globalization: why Liberal Capitalism might Fail? Tomado de: [http// www. Worldbank.org](http://www.Worldbank.org)
- Bezchinsky, G. Bisang, R. y Eggers, F. (1992), Tabla de categorización tecno-económica de las producciones industriales argentinas. Documento Interno, Buenos Aires, CEP
- Bianchi. Patricio (1996). Nuevo enfoque en el diseño de políticas para las pymes. aprendiendo de la experiencia europea. Cepal. Documento de trabajo No 72. Tomado de [www.cepal.org](http://www.cepal.org)
- BID (1995) Estrategia de Desarrollo Empresarial en Uruguay. Prioridades de Actuación, mimeo no publicado, Washington D.C.
- Bierman, Harold. Bonini, Charles P. Hausman. Warren H. (1994) análisis cuantitativo para la toma de decisiones. Ed. Mc Graw Hill. México.
- Bisang, R. y Kosacoff, B. (1993), "Las exportaciones industriales en una economía en transformación: las sorpresas del caso argentino" en B. Kosacoff, edit. El desafío de la Competitividad, Buenos Aires, CEPAL/Alianza.

- Bitar. Sergio (1988). Neoliberalismo versus neoestructuralismo en América Latina. Revista: CEPAL, No 34, Chile 1988.
- Briceño Edgar y Zúñiga Fernando (1999). “la promoción de la micro, pequeña y mediana empresa en costa rica: instituciones, políticas e instrumentos”. Proyecto promicro-oit y pronamype. San José Costa Rica, julio 1999.
- Briones Carlos (1998) “microempresa y transformación productiva” flacso. San Salvador, El Salvador. 1998.
- Bueno Campos. Eduardo (1996) dirección estratégica de la empresa. metodología, técnicas y casis. Ediciones Pirámide. S.A. Madrid. España.
- Bustos, P. (1995), Más allá de la estabilidad. Argentina en la época de la globalización y regionalización, Buenos Aires, Fundación F. Ebert.
- Carbonetto Daniel, Carazo de C., Mercedes I (1987). heterogeneidad tecnológica y desarrollo económico: el sector informal”. INP - Friedrich Ebert Stiftung. 1987
- Castillo A. Giovanni y Bonilla H. Eduardo (2000). características, problemática e importancia de la microempresa y la pequeña en el sector informal de la economía. Oficina Internacional del Trabajo (OIT), PRONAMYPE, PROMICRO. San José, Costa Rica. Febrero del 2000.
- Castillo Artavia. Geovanny. y Chávez Gómez. Luis Fernando (2001). PYMES: una oportunidad de desarrollo para costa rica. fundes. Costa Rica, 2001.
- Cavallo, D. (1992), Reportaje en Novedades Económicas, Año 14, N° 137, mayo.
- Cepeda, H. (1996), La internacionalización de las PYMES argentinas. Instrumentos de formación y características de las firmas. IDI Instituto para el Desarrollo Industrial, Buenos Aires, Fundación UIA.

Elizabeth G. Chambers, Mark Foulon, Helen Hanfield Jones y Edward G. Michels II, "The War For Talent", The McKinsey Quarterly, 1998 Number 3, pp. 44 – 57.

Hernández. (2014). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill Educación.

Idalberto Chiavenato. Administración de recursos Humanos. Edic. Popular 2001.

Stephen R. Covey. Los siete hábitos de la gente altamente efectiva. Edit. Paidós. México 1996.

# **ANEXOS**



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

## ANEXO 01

### UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTA

#### CUESTIONARIO

Buen día Sras. Y Sres., agradeciendo de antemano su inapreciable colaboración con sus respuestas, e indicándoles que el propósito de este cuestionario es investigar a cerca de cómo TALENTO HUMANO INFLUYE EN LA COMPETITIVIDAD DE LAS PYMES EN EL SECTOR MANUFACTURA “CERRAJERÍA” DEL DISTRITO DE AMARILIS por lo que lo solicito su apoyo y se sirve responder las preguntas marcando con un aspa (x).

1. ¿SEXO?

Masculino

Femenino

2. ¿La empresa del sector manufactura “Cerrajería” del Distrito de Amarilis reconoce el talento humano relacionado con el conocimiento para la producción y transformación de la materia prima?

SI

NO

3. ¿La empresa del sector manufactura “Cerrajería” del Distrito de amarilis reconoce el talento humano relacionados con la habilidad para la producción y transformación de la materia prima?

SI

NO

4. ¿La empresa del sector manufactura “Cerrajería” del Distrito de amarilis reconoce el talento humano relacionados con la motivación para la producción y transformación de la materia prima?

SI

NO

5. ¿La empresa del sector manufactura “Cerrajería” del Distrito de amarilis reconoce la Competitividad de las pymes relacionados con el proceso de producción para la producción y transformación de la materia prima?
- SI
  - NO
6. ¿La empresa del sector manufactura “Cerrajería” del Distrito de amarilis reconoce la Competitividad de las pymes relacionados con la flexibilidad productiva para la producción y transformación de la materia prima?
- SI
  - NO
7. ¿La empresa del sector manufactura “Cerrajería” del Distrito de amarilis reconoce la Competitividad de las pymes relacionados con las políticas de venta para la producción y transformación de la materia prima?
- SI
  - NO

¡GRACIAS!

**ANEXO N° 02: MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**TÍTULO: TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN LA COMPETITIVIDAD DE LAS PYMES EN EL SECTOR MANUFACTURA “CERRAJERÍA” DEL DISTRITO DE AMARILIS - 2019**

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLE</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
<b>GENERAL:</b> ¿Cómo el talento humano influye en la competitividad de las Pymes en el sector manufactura “Cerrajería” del Distrito de Amarilis - 2019?	<b>GENERAL:</b> Determinar como el talento humano influye en la competitividad de las Pymes en el sector manufactura “Cerrajería” del Distrito de Amarilis - 2019	<b>GENERAL:</b> <b>H<sub>1</sub></b> : El talento humano mejorara en la competitividad de las Pymes en el sector manufactura “Cerrajería” del Distrito de Amarilis - 2019	<b>Variable Independiente</b>  <b>Talento Humano</b>	Conocimiento	- Aprovechamiento de buenas prácticas.
				Habilidades	- Atributos personales
<b>ESPECÍFICOS:</b> ¿De qué manera el conocimiento influye en el talento humano de las Pymes en el sector manufactura “Cerrajería” del Distrito de Amarilis - 2019?	<b>ESPECÍFICOS:</b> Determinar de qué manera el conocimiento influye en el talento humano de las Pymes en el sector manufactura “Cerrajería” del Distrito de Amarilis - 2019	<b>ESPECÍFICOS:</b> <b>H<sub>11</sub></b> : El conocimiento influye significativamente en el talento humano de las Pymes en el sector manufactura “Cerrajería” del Distrito de Amarilis - 2019		Motivaciones	- Nivel de satisfacción.
¿De qué manera la habilidad influye en el talento humano de las Pymes en el sector manufactura “Cerrajería” del Distrito de Amarilis - 2019?	Determinar qué manera la habilidad influye en el talento humano de las Pymes en el sector manufactura “Cerrajería” del Distrito de Amarilis - 2019	<b>H<sub>12</sub></b> : La habilidad influye significativamente en el talento humano de las Pymes en el sector manufactura “Cerrajería” del Distrito de Amarilis - 2019	<b>Variable Dependiente</b>  <b>Competitividad de las Pymes</b>	Proceso de producción	- El desarrollo tecnológico.
¿De qué manera la motivación influye en el talento humano de las Pymes en el sector manufactura “Cerrajería” del Distrito de Amarilis - 2019?	Determinar de qué manera la motivación influye en el talento humano de las Pymes en el sector manufactura “Cerrajería” del Distrito de Amarilis - 2019	<b>H<sub>13</sub></b> : La motivación influye significativamente en el talento humano de las Pymes en el sector manufactura “Cerrajería” del Distrito de Amarilis - 2019		Flexibilidad productiva	- Innovación y mejoras de competitividad.
				Políticas de venta	- Responder ante el cambio.

**7** %

INDICE DE SIMILITUD

**8** %

FUENTES DE INTERNET

**0** %

PUBLICACIONES

**11** %

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

---

ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

---

13%

★ [www.ucateci.edu.do](http://www.ucateci.edu.do)

Fuente de Internet

---

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 4%

---

Excluir bibliografía

Activo