

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



Implementación de un sistema de capacitación para las pequeñas
microempresas del barrio de los libertadores de la ciudad de Huaraz - 2015

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADORA PÚBLICA

Autora:

Ceferino Pallacas, Yossy Melina

Asesor:

Dr. Revilla Becerra, Misael

Huaraz - Perú

2016

PALABRAS CLAVE

Tema	Sistema de Capacitación, Pequeñas Microempresas
Especialidad	Contabilidad

KEY WORDS

Theme	Training System, Small Microenterprises
Specialty	Accounting

LINEA DE INVESTIGACIÓN

5. Ciencias Sociales

5.2. Economía y Negocios

5.2.4. Negocios y Management

TÍTULO

IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE CAPACITACIÓN PARA LAS
PEQUEÑAS MICROEMPRESAS DEL BARRIO LOS LIBERTADORES DE LA
CIUDAD DE HUARAZ 2015

TITLE

IMPLEMENTATION OF A TRAINING SYSTEM FOR THE SMALL MICRO-
ENTERPRISES OF THE NEIGHBORHOOD LOS LIBERTADORES OF THE
CITY OF HUARAZ 2015

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general Demostrar que la implementación de un sistema de capacitación mejorara el crecimiento de las pequeñas microempresas del barrio Los Libertadores de la ciudad de Huaraz 2015. Para dar cumplimiento a este objetivo se realizó una investigación de método descriptivo. El fundamento teórico de la investigación precisó como variable independiente el Sistema de Capacitación, mi población y muestra utilizada para la investigación fueron 50 microempresas. Se le aplico como instrumento de recolección de datos la Encuesta y cuestionario aplicado para los microempresarios, Obteniéndose una perspectiva clara del sistema de capacitación para los microempresarios, pudiendo así detectar las deficiencias de los microempresarios y proponer mejoras significativas. La conclusión fue que ante la pregunta En qué Medida la Implementación de un Sistema de Capacitación Contribuye a Mejorar el Crecimiento de las Pequeñas Microempresas del Barrio Los Libertadores de la Ciudad de Huaraz 2015, se descubrió que al aplicar el sistema de capacitación los microempresarios han crecido mucho tanto en lo económico como en el conocimiento.

ABSTRACT

The present study was to demonstrate overall objective that the implementation of a training system will improve the growth of small micro Los Libertadores neighborhood of the city of Huaraz 2015. To fulfill this objective descriptive research method was performed. The theoretical basis of the investigation said independent variable Training System, my population sample used for the study were 50 micro. I is applied as data collection instrument and Survey questionnaire applied to microentrepreneurs, giving a clear view of the training system for entrepreneurs, can detect deficiencies and propose microentrepreneurs significant improvements. The most important conclusion was that when asked to what extent the implementation of a training system helps improve the growth of small Micro del Barrio Los Libertadores de Huaraz 2015, it was discovered that by applying the training system microentrepreneurs They have grown both economically and knowledge.

INDICE

PALABRAS CLAVE.....	i
TÍTULO.....	ii
RESUMEN	iii
ABSTRACT.....	iv
I. INTRODUCCION.....	1
1.1 ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACIÓN CIENTIFICA.....	1
1.1.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES.....	1
1.1.2 ANTECEDENTES NACIONALES	9
1.1.3 ANTECEDENTES LOCALES	14
1.2 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
1.3 PROBLEMA.....	17
1.4 MARCO REFERENCIAL	17
1.4.1 LA EMPRESA.....	17
1.4.2 TIPO DE ACTIVIDADES	18
1.4.3 PERSONA NATURAL.....	18
1.4.4 PERSONA JURIDICA	18
1.4.5 DEFINICIÓN DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS:	19
1.4.6 TEORÍA DEL FINANCIAMIENTO	21
1.4.7 LA CAPACITACIÓN	28
1.4.8 PLAN DE CAPACITACIÓN	41
1.4.9 RENTABILIDAD	43
1.4.10 FACTORES ESTRATÉGICOS.....	48
1.4.11 SISTEMA	49
1.5 HIPOTESIS.....	56
1.6 OBJETIVOS.....	56

II.	METODOLOGIA	58
2.1	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	58
2.1.1	TIPO DE INVESTIGACION	58
2.1.2	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	58
2.2	DEFINICION DE POBLACION Y MUESTRA	59
2.3	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS	60
2.4	DEFINICION DE VARIABLES	60
2.4.1	VARIABLE INDEPENDIENTE	60
2.4.2	VARIABLE DEPENDIENTE	60
2.4.3	PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE LA INFORMACION	60
III.	RESULTADOS	61
IV.	ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	77
V.	CONCLUSIONES	80
	RECOMENDACIONES.....	81
	DEDICATORIA	82
	AGRADECIMIENTO	83
	REFERENCIAS BIDLIOGRAFICAS	84
	ANEXOS	87

INDICE DE TABLAS Y GRAFICOS

TABLA Y GRAFICOS N° 01.....	61
TABLA Y GRAFICOS N° 02.....	62
TABLA Y GRAFICOS N° 03.....	63
TABLA Y GRAFICOS N° 04.....	64
TABLA Y GRAFICOS N° 05.....	65
TABLA Y GRAFICOS N° 06.....	66
TABLA Y GRAFICOS N° 07.....	67
TABLA Y GRAFICOS N° 08.....	68
TABLA Y GRAFICOS N° 09.....	69
TABLA Y GRAFICOS N° 10.....	70
TABLA Y GRAFICOS N° 11.....	71
TABLA Y GRAFICOS N° 12.....	72
TABLA Y GRAFICOS N° 13.....	73
TABLA Y GRAFICOS N° 14.....	74
TABLA Y GRAFICOS N° 15.....	74

I. INTRODUCCION

1.1 ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACIÓN CIENTIFICA

1.1.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES

González C. A. & Ramírez V. (2010), En su Tesis Denominada “Herramienta Descriptiva Para La Toma De Decisiones De Una Farmacia” Universidad Nacional Autónoma De México. La información es la base mediante la cual se definen los rumbos de una empresa, un país, una sociedad, etc. A través de los tiempos la información ha sido relevante en todas las áreas del desarrollo, dando origen a los sistemas de información, los cuales tienen como fin organizar y manejar la información, de tal manera que puedan proporcionar información útil, oportuna y relevante para la toma de decisiones; donde dichas decisiones puedan elevar la eficiencia o aportar mejores resultados para soportar las diversas operaciones de manera consistente y replicable. En esencia los sistemas de información surgen de una o varias actividades de la vida real de los cuales obtenemos información. Cuando queremos investigar algo debemos de generar, agrupar, organizar y obtener información relevante y oportuna para contestar las diversas preguntas originadas en la investigación, a este proceso de manejar la información le llamamos sistema de información. La última característica garantiza que el éxito no sea sólo cuestión de suerte sino replicable, mientras más preciso sea dicho sistema de información, más certera será la posibilidad de éxito una y otra vez. Esto da origen a diversas tecnologías para garantizar dichos fines. El creciente desarrollo de las tecnologías de información ha traído múltiples cambios en la manera de trabajar y agrupar la información, trayendo consigo diversos retos como el

acomodo y obtención de información relevante y oportuna para la toma de decisiones en las organizaciones. Para resolver la problemática antes descrita, existen distintos métodos que van desde registrar datos a mano, utilizar herramientas de cómputo muy sencillas como Excel, hasta herramientas muy elaboradas como lo es el Data Warehouse. Los datos pueden obtenerse de hojas sueltas de registro, hojas de cálculo o datos almacenados en una base de datos, optando por este último para la elaboración de la herramienta, cuyos resultados son arrojados por un sistema de administración previamente realizado.

Valverde V. L. (2010). En su Tesis Denominada “El Emprendimiento A La Microempresa” Universidad “De Palermo” De La Ciudad De Buenos Aires – Argentina. El presente trabajo aborda la problemática de la conversión de un emprendimiento (con sus características propias y contextuales) a una microempresa (nuevo contexto, nuevas características). Se encuentran ciertas dificultades de supervivencia de los negocios en el mercado capitalista ecuatoriano, sobre todo en aquellos que provienen del mercado social, que no pasan solamente por la consecución de capital o la gestión de los recursos, sino en la poca y casi nula planificación de la estrategia comunicativa. Esta transición, en la mayoría de los casos, es decisiva para el crecimiento del emprendimiento y del emprendedor, la conversión ha demostrado ser una suerte de “colador” a través del cual el mercado regula el ingreso de las nuevas unidades productivas. No es la primera vez, ni será la última, que esta problemática ha sido tratada, sin embargo, en este estudio plantea un enfoque distinto: En la actualidad, la información y la comunicación cobran una vital importancia ¿Se puede analizar este fenómeno desde el Diseño y no desde la Economía, la Política o lo Social? Dividido en cuatro capítulos, tres teóricos y uno investigativo, más un extenso apartado de revisión conceptual y opinión crítica, este trabajo sostiene una hipótesis basada en la gestión de la comunicación de los emprendimientos, actividad específica del Diseño de Imagen Empresarial.

López S. M. (2010). En su Tesis Denominada “La Realidad del Comercio Informal” Universidad Católica De “Santiago De Guayaquil” De La Ciudad De Guayaquil – Ecuador. Este estudio se examina la realidad del comercio informal y la microempresa como un emprendimiento en potencia para la realización de un plan de capacitaciones que ayude al desarrollo microempresarial. Se examinó a Guayaquil de manera referencial y se realizó un estudio cuantitativo y cualitativo por medio de encuestas y grupo focal para determinar el perfil y los principales problemas de los informales y microempresarios que no han dado un valor agregado a sus productos o servicios. Los datos analizados sugieren que existe un gran problema crediticio por parte de entidades bancarias públicas y privadas junto con una serie de requisitos, los cuales no pueden cumplir los comerciantes; a eso se le agrega una deficiencia con respecto al nivel de educación de los encuestados, que apenas alcanzan altos porcentajes de estudio en la primaria y secundaria. Con toda la información adquirida se describe un plan de capacitaciones haciendo énfasis en los principales temas que le conciernen a los comerciantes informales y microempresarios.

María Pía V. & Víctor W. Mayo (2005). En su Tesis Denominada “Caracterización del Impacto de la Capacitación a partir de los datos de la Encuesta CASEN 2000 y 2003 GUERNICA Consultores S.A. El presente Informe Final, da cuenta de la totalidad del trabajo realizado en el estudio “Caracterización Del Impacto De La Capacitación A Partir De Los Datos De La Encuesta Casen 2000 Y 2003”, Llevado A Cabo Por Guernica Consultores S.A. a requerimiento del Departamento de Estudios y Evaluación, SENCE. Según Bortesi, citado por Flores. La pequeña y mediana empresa a nivel mundial constituye una organización socio-económica de gran impacto. La pequeña empresa, es un establecimiento que requiere poca inversión, mínima organización, y posee una gran flexibilidad para adaptarse a los cambios del

entorno. En los diferentes países la pequeña empresa ha florecido, aún sin la necesidad de un apoyo decisivo y sistemático de los gobiernos de turno. Los empresarios que inician su trabajo liderando una empresa de esta magnitud saben que arriesgan todo en dicha inversión, por lo que convierten los objetivos empresariales en objetivos personales y como tales no existiría la posibilidad del cierre de este modo de vida.

De acuerdo a la fuente citada anteriormente, dentro de las diferentes Mypes existentes en los países del mundo, se pueden encontrar algunas características diferenciales, tales como:

- ✓ Cientos de unidades orientadas a la exportación pero integradas en consorcios y distritos industriales (TAIWAN).
- ✓ Encadenamientos eficaces con empresas grandes y micro-industrias a través de la subcontratación (JAPON).
- ✓ Fuertes posiciones por el desarrollo de productos y preservación de nichos de mercados internos y regionales (países europeos).
- ✓ Gran cantidad de empresas desorganizadas, con bajo nivel tecnológico, orientadas básicamente al comercio y actividades de servicio (países latinoamericanos).

En Inglaterra al principio de la industrialización, se observa en la historia que, la figura del empresario que en forma personal o asociado con sus familiares impulsó un mundo de pequeñas empresas, conducidas por sus propietarios y utilizando la inversión (financiamiento) como fuente para el crecimiento. Las circunstancias favorables de su entorno que tuvo Inglaterra en esos momentos como: libre competencia, espíritu aventurero de sus habitantes, mercado potencial prácticamente cautivo, le dieron la oportunidad de crecer y convertir a sus pequeñas empresas en medianas y posteriormente en grandes empresas.

En cuanto a Francia, el autor citado dice que el desarrollo de las Mypes se dio antes de la Revolución Francesa. Sin embargo, posterior a la Revolución, y gracias a la reforma agraria, surgieron muchos pequeños propietarios que

empezaron a formar sus empresas, generando el desarrollo acelerado de este importante sector empresarial.

Asimismo, Flores hace un recorrido en su trabajo sobre las micro y pequeñas empresas en España, Italia y Japón, y afirma que España, Italia y Japón son los países que tienen una mayor proporción de ocupación industrial en empresas de dimensión pequeña y mediana. Asevera que, en España las Mypes no sólo generan una parte importante del empleo industrial, sino que son las que más han contribuido a su sostenimiento en los últimos años. Sin embargo, necesitan más recursos ajenos (financiamiento) que la gran empresa; también acuden al financiamiento con mayor dificultad, ya que deben hacer frente a tipos de interés más elevados, y proceden a su amortización (pago) en periodos de tiempo más cortos.

Otro de los aspectos que limitan a las Mypes españolas (según Flores), es el mínimo esfuerzo que realizan en actividades de promoción, elaborándose productos poco diferenciados tecnológicamente, y determinando la posición competitiva sólo por la confianza en el mercado del producto ya establecido. España, para subsanar estas limitaciones ha iniciado los siguientes programas: cooperación empresarial, información, apoyo al producto industrial, apoyo al financiamiento y apoyo a redes de organismos intermedios.

En lo que se refiere a Italia, Pinto y Anzola (citados por Flores), indican que, en los últimos años, aproximadamente el 70% del PBI ha sido realizado por las micro y pequeñas empresas. Se observa además que, las empresas con menos de 100 personas, constituyen el 99% del total, allí trabajan aproximadamente el 70% de los trabajadores italianos. Se afirma asimismo que, en Italia existe una vastísima difusión del empresariado, con una empresa cada 18 habitantes. También en Italia la presencia de pequeñas y microempresas en un gran número de sectores económicos es importante, se cuentan aproximadamente un millón y medio de empresas comerciales (mayoristas y detallistas); 200 mil empresas de transporte; 250 mil empresas en la rama de créditos, asociaciones y servicios.

Sin embargo, dicen los autores citados que, lo más significativo del modelo italiano es el evidente predominio de las Mypes en las actividades manufactureras, donde se cuentan con unas 700 mil empresas aproximadamente. Esta es una figura atípica debido a que el peso de los grandes grupos industriales italianos es débil y el de las empresas medianas no es grande, esto le ha permitido al sector de las Mypes constituirse en una importante potencia industrial.

Por su parte Pinto (citado por Flores) dice que, en Italia el crecimiento de las micro y pequeñas empresas ha estado basado en algunas condiciones, tales como: la ampliación del mercado interno italiano, a raíz del crecimiento de la gran industria en el triángulo industrial Milán – Turín y Génova; un nivel de cultura técnica y general, que hizo posible la entrada en la actividad manufacturera moderna, el predominio en las zonas rurales en algunas regiones donde la familia campesina como una unidad independiente ya estaba acostumbrada a la autogestión con mano de obra de bajo costo. Asimismo, Pinto enumera los elementos importantes para este desarrollo, siendo: una red tupida en tradiciones y capacidades artesanales, manufactureras y comerciales; existencia de un gran número de bancos pequeños a lo largo del territorio; existencia de políticas homogéneas y acción sindical favorable.

En lo que respecta a Japón, Flores afirma que Japón es uno de los países que cuenta con el mayor número de micro y pequeñas empresas, sin embargo, existen diferencias entre los tamaños de las medianas y pequeñas empresas, por el número de empleados y por el nivel tecnológico de sus operaciones. Asimismo, asevera que el esquema de subcontratación favorece el crecimiento del número de las medianas y pequeñas empresas. En los sectores comerciales y de servicios, las micro y pequeñas empresas son las de 50 empleados o menos, o un capital de 10 millones de yenes o menos (aproximadamente 100,000 dólares o menos). No obstante, en la práctica, las empresas pequeñas según la escala de personal, cerca de la mitad tienen entre 1 y 3 empleados y aproximadamente el 80% de las empresas operan con menos de 10 empleados,

lo cual refleja un alto índice de empresas de pequeña escala, comparado con las empresas medianas y pequeñas en general .

Por otro lado, Acosta manifiesta que, en la actualidad tanto a nivel internacional como entre nosotros, el debate académico y los problemas de las prácticas de la gestión de los recursos humanos en las empresas y entidades se centran en los elementos que favorecen la innovación y la integración, el impacto en el desempeño y la eficiencia global de las organizaciones. En el trabajo realizado por el autor citado, se analizan la diversidad de criterios y enfoques que centran la atención en clarificar si las estrategias que desarrolla la entidad, la determinan las prácticas de gestión, o son las prácticas de gestión de los recursos humanos las que determinan la estrategia global.

Por su parte, Dini y Humphey establecen que, la liberación del comercio tiene un doble efecto sobre la pequeña y mediana empresa en los países en desarrollo. Por una parte, la penetración de las importaciones ha aumentado en sus mercados locales, y por otra, se crean nuevas oportunidades de exportación. Con una organización adecuada y contactos, incluso las empresas más pequeñas pueden tener acceso a los mercados de exportación. Asimismo, dicen los autores citados que, hace veinte años a nadie se le hubiera ocurrido pensar que el micro y pequeñas empresas podrían entrar en los mercados de exportación. Sin embargo, el éxito de la pequeña empresa italiana en su participación en los mercados mundiales ha permitido modificar el espectro de posibilidades para las empresas de menor tamaño. La clase política y los investigadores en su esfuerzo por encontrar maneras de desarrollar la eficacia de la industria a pequeña escala, han tomado el ejemplo italiano como modelo de actuación política.

Por otro lado, para Hagnauer, Rivera y Valcárcel la globalización ha cambiado externamente el entorno para la empresa de pequeña escala en la mayoría de los países en desarrollo. Asimismo, los ajustes estructurales realizados para reducir el tamaño del sector público han aumentado el número de personas que buscan una manera de ganarse la vida en el sector informal. La falta de conocimientos tecnológicos, el escaso acceso al financiamiento y los

conceptos inadecuados acerca de la comercialización son sólo algunos de los problemas que enfrenta el creciente número de micro y pequeñas empresas en el sector informal.

Por otra parte, Arnaíz expresa que en Estados Unidos de Norteamérica dos de cada tres empleos están siendo generados por la Mypes, absorbiendo el 56% de los puestos de trabajo. Este mismo autor señala que, en Japón la participación de los micros y pequeñas empresas en el empleo es del 74% y la participación en la producción manufacturera es del 52%, y en las exportaciones es 25%.

García L. & Hojmark en América Latina y el Caribe, los sectores de las micro y pequeñas empresas contribuyen sustancialmente a las economías nacionales, gracias a su capacidad para promover empleo y reducir la pobreza. Sin embargo, para ello es fundamental que dichas empresas tengan disponibilidad y acceso a servicios financieros y a sistemas de educación y capacitación eficaces y de calidad, para que de esta manera puedan adquirir conocimientos, capacidades y tecnología que les permita participar en el entorno mundial en forma competitiva.

Por otra parte, Angelli, Gatto y Yoguel sostienen que, la globalización, la liberalización, la integración subregional y la rápida consolidación de los nuevos desarrollos tecnológicos en el campo de la información han aumentado las presiones competitivas que deben enfrentar las empresas, especialmente las de menor tamaño.

Por otro lado, Albuquerque dice que los países de América Latina y el Caribe se enfrentan a las exigencias ineludibles del cambio estructural en sus economías. Ello afecta no sólo las formas de producción y gestión empresarial sino también el papel del Estado en la regulación de la sociedad y sus organizaciones públicas y privadas. De acuerdo con esta reestructuración tecno-económica y de organización, se están introduciendo innovaciones importantes que abren nuevos horizontes en lo relativo a los niveles óptimos de producción y funcionamiento competitivo. Estos desarrollos, dice Albuquerque, han

generado la aparición de nuevos sectores y actividades económicas y el declive de otros mediante la reestructuración de empresas y marcos de producción.

Por su parte, Briones afirma que un aspecto fundamental al comenzar la labor de análisis en una organización es diagnosticar las relaciones, comportamientos y caracteres humanos existentes dentro la misma, verificando la manera en que ello afectan los procesos de generación de valor para la empresa. Para Briones, en toda organización hay un proceso físico el cual puede ser medido y analizado sin mayores inconvenientes; pero también hay un proceso humano que termina afectando el proceso físico, lo que a su vez afecta el resultado final de la empresa. Por lo tanto, hay que tener en cuenta los efectos que genera ese proceso humano que termina influyendo en el proceso físico, lo que a su vez afecta el resultado final de las empresas.

También, Weller establece que dentro de una organización las políticas son una orientación administrativa para impedir que los trabajadores realicen labores que no desean hacer, lo que acarrearía que no se cumplan a cabalidad todas las funciones que se han asignado con anterioridad; políticas imaginativas para enfrentar estos retos, teniendo en cuenta la naturaleza concreta de cada país y región. A estos cambios estructurales y necesarios se debe agregar el efecto de la creciente globalización que impacta en varios sectores. Todo esto impone mayor competitividad, aumento de la eficiencia e introducción de nuevas tecnologías.

1.1.2 ANTECEDENTES NACIONALES

Morán S. D. (2003). En su Tesis Denominada “La Informalidad En El Proceso De Desarrollo De Las Micro Y Pequeñas Empresas Textiles Y De Confecciones De Gamarra Frente A La Normativa Jurídica Vigente”. Lima – Perú. Universidad Nacional Mayor De San Marcos. La Presente Tesis Trata Sobre El Fenómeno Social De La Informalidad Como Elemento Característico De La Dinámica Económica De Las Pequeñas Y Microempresas Textiles Y De

Confecciones De Prendas De Vestir En El Conglomerado Gamarra Sitio En El Distrito De La Victoria En La Ciudad Capital De Lima. Se pretende abordar de modo aproximado y general, los diversos componentes que concurren a la problemática del crecimiento de industria manufacturera local, cuya complejidad esta expresada por su entroncamiento con la situación de la industria nacional y sus posibilidades de desarrollo que indudablemente merecían estudios e investigaciones interdisciplinarias con especialistas en derecho, economía y sociología y otras de mayor alcance.

Las limitaciones en nuestra investigación, se sustenta en carecer de información en economía industrial como de sociología cultural, por la temática elegida, y nuestro modesto esfuerzo, se ha circunscrito en examinar a nuestro entender, el crecimiento significativo que ha tenido dicho Conglomerado Gamarra, aquel que se ha apoyado en una sistemática conducta de los empresarios Pymes de efectuar sus actividades económicas al margen de la normativa jurídica urgente aplicable a dicha actividad, y sin el marco jurídico que contribuye a su promoción y/o desarrollo.

Debemos mencionar también las dificultades comprensibles para acceder a la información actualizada de parte de las entidades públicas y privadas vinculadas a dicho, por lo que hemos apelado a la mayor consulta de fuentes documentales, entrevistas así como trabajos de avances en diversos aspectos de dicha problemática, para la comprensión técnica respectiva, señalando entre otros la comparación de la situación de la gran y mediana empresa Textil y de Confecciones de prendas de vestir en los últimos cinco años en relación con las Pymes del mismo sector y en particular con los ubicados en el Complejo Gamarra.

Por otro lado, **Benilla**, determina que, en el Perú las pequeñas empresas consideran la falta de financiamiento como uno de sus mayores problemas. En tal sentido, la inversión inicial en este tipo de empresas, en su mayor parte proviene de ahorros propios. Por lo tanto, la estrecha base de capital inicial sin reservas líquidas y la estructura financiera imperante, traen consigo que los

pequeños empresarios muchas veces escojan productos (giro del negocio) para cuya fabricación se necesita poco capital inicial y para los cuales el tiempo de ejecución es corto; en consecuencia, “los beneficios”, deben producirse en el menor tiempo posible para mantener la producción, pero sin embargo, la venta de sus productos depende de la demanda inmediata de los productos fabricados por dichas empresas.

De lo anteriormente expresado por Bernilla, podemos inferir que, dado el problema de falta de financiamiento para las micro y pequeñas empresas, los giros de sus negocios no necesariamente se basan en criterios de rentabilidad de la inversión, sino en criterios de recuperación del capital invertido en el menor tiempo posible.

Por su parte, Velasco establece que las Mypes en el Perú constituyen un elemento clave para el desarrollo socio-económico del país. Sin embargo, aún no han superado el 5% de las colocaciones del sistema financiero nacional, tampoco han superado las barreras de la formalidad a pesar de que tienen bajo su responsabilidad a más del 80% del empleo productivo del país. Esta débil situación (dice Velasco) se irá superando en la medida que la legislación laboral y tributaria sea un real motivador de la formalidad, para que de esta manera el sistema financiero pueda reorientar los US\$ 9,500 millones de dólares líquidos disponibles. Asimismo, Velasco también dice que, mientras la Banca Múltiple luchaba por mejorar la cartera de créditos durante 1998 al 2005, las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito (CMACs) crecían a un ritmo promedio del 35% anual, con una utilidad promedio superior al 35% anual, creciendo las colocaciones de US\$ 116.9 millones a US\$ 774.8 millones. Este crecimiento sostenido acompañado de una alta rentabilidad y eficiencia, ha hecho de las CMACs sean las instituciones financieras más rentables del Perú, basado fundamentalmente en el crédito a las Mypes y en los créditos de consumo. Sin embargo, a pesar de este éxito, su contribución al desarrollo socio-económico se ve limitado cada vez más, puesto que el 60% de los

créditos están en el comercio, el 30% destinado al consumo y solamente el 10% está destinado a la industria, la artesanía y la agricultura, entre otras actividades.

Sigue argumentando Velasco que, las CMACs se han constituido en las principales instituciones financieras de provincias, superando a los principales bancos del país, debido a que han aprendido a convivir con la informalidad y han crecido con sus clientes. Los excelentes resultados económicos obtenidos por las CMACs y el crecimiento de una nueva generación de prósperos comerciantes informales de diferentes niveles han despertado el interés de la banca comercial y se ha iniciado una saludable competencia entre la Banca y las CMACs. Esta competencia da un ambiente propicio para promover el crecimiento de los negocios en la industria, servicios, transporte, etc. siempre y cuando sea atractivo la formalidad y el financiamiento.

No obstante, dice el autor que estamos citando que, es imposible que las MYPES tengan las competencias requeridas para poder enfrentar un esquema impositivo – tributario similar al de la mediana y gran empresa, y absorber el 19% del impuesto al valor agregado, el 30% del impuesto a la renta y, además, cubrir los costos de la seguridad laboral. Por esta razón se tiene que, el 98% de las Mypes son informales y no podrían usufructuar los beneficios del crédito formal de la banca y aprovechar los US\$ 9,500 millones de liquidez para generar valor, empleo e impuestos.

Por otra parte, León de Cermeño y Schereiner indican que, en lo que respecta al contexto económico, éste puede ser un incentivo o un obstáculo para el desempeño de las instituciones de micro-financiamiento (MIFIs) y sus clientes (las Mypes). La competitividad de las MIFIs se ve afectada por políticas económicas directas y globales, por la regulación gubernamental y por los vínculos de las MIFIs con otros mercados, incluidos mercados incompletos y mercados competitivos. Por lo tanto, las autoridades deben propiciar estas

políticas, no porque favorecen a las MIFIs y las Mypes, sino porque propician un crecimiento económico global, estable y sostenido.

Por su parte, Carpio sostiene que, el Banco de la Nación (BN) ha creado un programa especial de apoyo financiero a la micro y pequeña empresa “Prompyme”. N° 134-2006-EF. Asimismo, el autor citado dice que el 25 de septiembre del 2006, el BN firmó diez convenios con entidades financieras especializadas en el otorgamiento de créditos a microempresas. Así, estas entidades (las Mypes) podrán usar las 395 oficinas del BN para extender sus redes. De otro lado, el 27 de septiembre del mismo año, anunció una subasta para colocar los S/. 200 millones en que consiste el programa Prompyme. El 03 de octubre se subastaron S/. 10 millones entre diversas instituciones financieras intermedias.

El BN otorgó entre agosto y diciembre del 2006, cerca de diez mil nuevos créditos para financiar los negocios de las Mypes en zonas rurales y urbanas a nivel nacional. Asimismo, el BN tiene previsto otorgar hasta septiembre del 2007, unos 100 mil nuevos créditos para financiar a las Mypes, con tasas competitivas.

Por otro lado, Aching dice que la especulación financiera es técnicamente opuesta al desarrollo económico de un país, porque su aplicación significa ausencia de principios éticos y expoliación económica, ya que sus tasas de interés usuraras despoja con iniquidad e injusticia a los más pequeños y pobres. Los modelos económicos especulativos y rentistas, operan con una regla de oro: quien menos tiene debe pagar más, nada más injusto, es decir, el mundo está al revés. Esto último (dice Aching) lo vemos a diario, pues las llamadas “grandes empresas” que en el caso peruano no representan ni siquiera el 1% del aparato productivo nacional, disfrutan de regalías, exoneraciones y libertad absoluta para proteger sus márgenes de ganancia. Por ejemplo, si el dólar baja, las “grandes empresas” tienen al Banco Central de Reserva (BCR) que presuroso sale a comprar millones de dólares para asegurarles su tasa de

ganancia. Estas empresas para amasar sus grandes fortunas disponen de organismos oficiales como la Superintendencia de Banca y Seguros (SBS) y las Aseguradoras de Fondo de Pensiones (AFP) que aseguran y legalizan las tasas usureras y las múltiples tretas que estas financieras utilizan para engatusar a sus clientes.

1.1.3 ANTECEDENTES LOCALES

Rengifo S. J. (2011). En su Tesis Denominada “Caracterización Del Financiamiento, La Capacitación Y La Rentabilidad De Las Micro Y Pequeñas Empresas Del Sector Comercio-Rubro Artesanía Shipibo-Conibo Del Distrito De Callería-Provincia De Coronel Portillo, Periodo 2009-2010”. Universidad Católica Los Ángeles De Chimbote. El presente trabajo de investigación, tuvo como objetivo general, describir las principales características del financiamiento, la capacitación y la rentabilidad de las Mypes del sector comercio-rubro artesanía shipibo-conibo del distrito de Callería. La investigación fue descriptiva, para llevarla a cabo se escogió una muestra poblacional de 14 microempresas, a quienes se les aplicó un cuestionario de 23 preguntas, utilizando la técnica de la encuesta, obteniéndose los siguientes resultados: Respecto a los empresarios y las Mypes: Los empresarios encuestados manifestaron que: el 100% de los encuestados son adultos, el 57% es masculino y el 50% tiene secundaria completa. Así mismo, las principales características de las Mypes del ámbito de estudio son: El 100% afirman que tienen más de 03 años en la actividad empresarial y el 71% tienen trabajadores eventuales. Respecto al financiamiento: Los empresarios encuestados manifestaron que: el 86% financia su actividad económica con préstamos de terceros y el 33% lo invirtió en mejoramiento y/o ampliación de su local. Respecto a la capacitación: Los empresarios encuestados manifestaron que: el 86% no recibió capacitación antes del otorgamiento de préstamos, el 7% si

recibió capacitación y el 71% recibió un sólo curso de capacitación. Respecto a la Rentabilidad: el 93% afirma que con el crédito otorgado ha mejorado su negocio, 57% comenta que la capacitación mejoró la rentabilidad de las empresas y el 57% afirmó que el año 2010 fue mejor que el año anterior.

Según la Dirección Nacional de la Micro y Pequeña Empresa, en la región Ancash y de acuerdo a los sectores productivos (año 2004), existían las siguientes microempresas (con menores de 75 UIT): En el sector agropecuario existen a nivel regional 805 microempresas, que representan el 4.4% del total regional. En el sector pesquero hay 371 microempresas, que hacen el 2% del total regional, en el sector minería e hidrocarburos existen 123 empresas, que representan solo el 0.7% del total regional. En el sector manufacturero hay 1,605 microempresas, que alcanza el 8.8% del total; en el sector servicios existen 6,206 microempresas, que representan el 34.2% del total regional. Asimismo, en el sector construcción hay 452 microempresas, que hacen el 2.5% del total regional. Finalmente, en el sector comercio existen 8.524 microempresas, que representan el 47.3% del total regional.

A manera de resumen, en la región Ancash en el año 2004 existían 18.146 microempresas, que representan el 100% del total regional.

Por otro lado, y de acuerdo a la misma fuente bibliográfica, la PEA ocupada de las MYPE de la región Ancash (año 2002) tiene la siguiente estructura porcentual:

Pobres, 61.1%, PEA-Mype ocupada en el estrato formal 6% y la PEA-Mype ocupada en el estrato informal, 94%.

En lo que respecta a las compras del Estado a la Mypes, por región (Año 2004) se tiene que: en la región Ancash el valor adjudicado en nuevos soles fue de 4'177,141.81, que representan sólo el 0.41% del total nacional; frente a la región Lima-Callao que fue de 687,080.523.37 nuevos soles, que representan el 67.39% del total nacional.

Finalmente, la fuente que estamos citando establece que, el número de contribuyentes con rentas declaradas igual o menor a 20,000 nuevos soles, según ubigeo y actividad económica (año 2004) de la región Ancash es la siguiente:

- ✓ Sector agropecuario 805 contribuyentes.
- ✓ Sector pesca 371 contribuyentes, sector minería e hidrocarburos 123 contribuyentes.
- ✓ Sector manufactura 1,605 contribuyentes
- ✓ Sector otros servicios 6,206 contribuyentes
- ✓ Sector construcción 452 contribuyentes y
- ✓ Sector comercio 8,584 contribuyentes

1.2 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Teniendo y aplicando un apropiado sistema de capacitación en las pequeñas microempresas, es de gran importancia para el crecimiento de todos los microempresarios. Ya que en las capacitaciones se hablara sobre los factores que influyen en el desempeño de los empresarios, los cuales serían:

- a) El desarrollo
- b) La motivación por el crecimiento
- c) Las habilidades gerenciales para lograr dicho crecimiento
- d) El acceso a los recursos y la demanda de mercado

Estas capacitaciones que abarcarían todos los factores administrativos, factores operativos, factores estratégicos, factores externos y factores personales; serían de muy útil para el crecimiento de todos los microempresarios.

1.3 PROBLEMA

¿En qué Medida la Implementación de un Sistema de Capacitación Contribuye a Mejorar el Crecimiento de las Pequeñas Microempresas del Barrio Los Libertadores de la Ciudad de Huaraz 2015?

1.4 MARCO REFERENCIAL

1.4.1 LA EMPRESA

Se entiende por empresa toda actividad económica organizada para la producción, transformación, circulación, administración, custodia de bienes o de servicios.

El establecimiento de comercio se define como el conjunto de bienes dispuestos por el empresario para realizar los objetivos de la empresa. Estos establecimientos de comercio pueden ubicarse tanto dentro como fuera del domicilio principal de la empresa en la forma de sucursales, agencias o simplemente como establecimientos.

Forman parte de los establecimientos de comercio los siguientes bienes:

- a** El nombre comercial y la marca de los productos y servicios.
- b** Los derechos del empresario sobre los inventos o creaciones industriales o artísticas que se utilicen en el establecimiento.

- c. Las mercaderías y productos terminados o en el proceso de elaboración.
- d. Las instalaciones con sus muebles o enceres.
- e. El derecho a proteger y conservar la clientela y su crédito comercial.

1.4.2 TIPO DE ACTIVIDADES

- **Empresa Comercial.-** se dedica a la compra de productos y a su venta por un mayor valor, con el fin de obtener utilidades.
- **Empresa Industrial.-** Es las que transforma materia prima o productos semi elaborados en productos totalmente terminados, como es el caso de las fábricas.
- **Empresa de Servicio.-** esta realiza trabajos especializados para satisfacer las necesidades del mercado y la población.

1.4.3 PERSONA NATURAL

Es aquel individuo que profesionalmente, se ocupa en alguna de las actividades que la ley considere mercantiles. La totalidad de su patrimonio incluyendo el personal y familiar, sirve como prenda de garantía por la totalidad de las obligaciones que adquiera en desarrollo de la actividad de la empresa.

1.4.4 PERSONA JURIDICA

La persona jurídica es una persona ficticia, capaz de ejercer derechos, contraer obligaciones y de ser representada judicial y extrajudicialmente. Las sociedades son comerciales cuando contemplan dentro de su objeto

social la ejecución de uno o más actividades mercantiles y adquieren personería jurídica cuando se constituyen por escritura pública.

LA CONTABILIDAD DE LA EMPRESA

La contabilidad es un proceso evolutivo que ha pasado por sucesivas etapas y por lo tanto ha respondido a las diversas necesidades que se han ido sucediendo en el tiempo. El mundo de los negocios heredo la contabilidad por partida doble. La contabilidad es un nombre genérico que se da a todas las anotaciones y cálculos llevados a cabo en la empresa con el objetivo de proporcionar al responsable una imagen numérica de lo que en realidad sucede en la vida de todo negocio y que servirá de base para su posterior evaluación. El verdadero sentido de la contabilidad lo tenemos en su utilización que abarca desde las expectativas concretas de la unidad económica (elaboración de planes y presupuestos) hasta el cálculo de costos – rendimiento y estudio de productividad a través del análisis minucioso de su proceso económico.

ZEBALLOS, Erly. Contabilidad General. ed. Peru: Psifico, 2008.

1.4.5 DEFINICIÓN DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS:

La Micro y Pequeña Empresa es la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios. Cuando en esta Ley se hace mención a la sigla MYPE, se está refiriendo a las Micro y Pequeñas empresas.

Características de las MYPE

a) Número de trabajadores:

Microempresa: de uno (1) hasta diez (10) trabajadores inclusive.

Pequeña Empresa: de uno (1) hasta cien (100) trabajadores inclusive.

b) Ventas Anuales

Microempresa: hasta el monto máximo de 150 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).

Pequeña Empresa: hasta el monto máximo de 1700 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).

El incremento en el monto máximo de ventas anuales señalado para la Pequeña Empresa será determinado por Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas cada dos (2) años y no será menor a la variación porcentual acumulada del PBI nominal durante el referido período. Las entidades públicas y privadas promoverán la uniformidad de los criterios de medición a fin de construir una base de datos homogénea que permita dar coherencia al diseño y aplicación de las políticas públicas de promoción y formalización del sector.

1.4.6 TEORÍA DEL FINANCIAMIENTO:

Desde el punto de vista teórico, el comportamiento de las empresas en materia de financiamiento a dado lugar a diversas explicaciones siendo incluso a veces contradictorios. Durante largo tiempo, la metodología consistió en el apalancamiento basado en las hipótesis fundamentales de Modigliani y Miller (1958). Donde los últimos son los únicos que afirman la ausencia del impacto del financiamiento sobre el valor de la firma, después muchos autores explican teóricamente el caso contrario. La primera explicación está dada por las teorías tradicionales al comienzo de los años 60 las cuales afirman la existencia de una estructura óptima de capital, que resulta de un arbitraje entre las economías impositivas relacionadas a la deducción de los gastos financieros y a los riesgos de quiebra: en estos aspectos fue donde avanzaron los teóricos al demostrar la existencia de un equilibrio entre costos y las ventajas del endeudamiento. La segunda explicación está fundamentada por la corriente contractual, donde la teoría de los costos de agencia propone los medios específicos para minimizar los costos de adquisición de fondos. Estos tratan de reducir el conflicto de intereses susceptibles de aparecer entre los diferentes actores de la firma a saber: el directivo, el accionario y el acreedor. Jensen y Meckling (1976) identifican dos tipos de conflictos: el primero de naturaleza interna, concerniente entre los dirigentes y los accionistas y el segundo en lo que respecta a los accionistas y los acreedores. Estas divergencias de intereses son la base de ciertas ineficiencias en materia de gestión tales como la imperfección de la asignación de recursos de las 4 firmas o el consumo excesivo de los directivos (la tesis del despilfarro de recursos de la empresa

que son suntuarios cuando existen flujos de caja libre o excedentes de tesorería). Paralelamente a la teoría de la agencia se desarrolló el fundamento sobre la asimetría de información. Los avances de la teoría de las asimetrías en el entorno del financiamiento de las firmas ofrece una tercera explicación complementaria diferente a las dos anteriores: los recursos de financiamiento son jerárquicos. Dentro del contexto de la asimetría de información, donde los dirigentes respetan el mandato de los accionistas, la mejor selección es el autofinanciamiento. Los que la empresa no se puede beneficiar de esta posibilidad para asegurar el crecimiento, la emisión de una deudas es preferible al aumento de capital. Es así como se presenta la teoría del financiamiento jerárquico o pecking order theory (POT) desarrollada por Myers y Majluf (1984). Esta es aparentemente en relación a las teorías tradicionales, muy innovadoras y más próximas a la realidad. Dicha teoría ha sido muy controvertida. Pero es en si la POT la teoría más simple o la más acertada con la realidad? Algunos elementos pueden ayudar a responder tal cuestionamiento y es hallar una explicación a través de la teoría de juegos. J. Von Neumann y Oskar Morgenstern (1944), pusieron en contexto un análisis del comportamiento de los agentes económicos como un juego de suma cero. Esto ofrece un método de resolver por un juego de dos agentes generalizándose a varios agentes J.Nash (1950) y en definitiva el equilibrio de Nash como una solución de juegos donde cada uno de los jugadores maximiza su ganancia teniendo en cuenta la selección de los otros agentes.

FINANCIAMIENTO:

En términos generales, el financiamiento es un préstamo concedido a un cliente a cambio de una promesa de pago en una fecha futura indicada en un contrato. Dicha cantidad debe ser devuelta con un monto adicional (intereses), que depende de lo que ambas partes hayan acordado. Así mismo, es el conjunto de recursos monetarios financieros para llevar a cabo una actividad económica, son generalmente sumas de dinero que llegan a manos de las empresas, o bien de algunas gestiones de gobierno y sirven para complementar los recursos propios. Por otro lado, es el dinero en efectivo que recibimos para hacer frente a una necesidad financiera y que nos comprometemos a pagar en un plazo determinado, a un precio determinado (interés), con o sin pagos parciales, y ofreciendo de nuestra parte garantías de satisfacción de la entidad financiera que le aseguren el cobro del mismo.

Finalmente, es el mecanismo que tiene por finalidad, obtener recursos con el menor costo posible y tiene como principal ventaja la obtención de recursos y el pago en años o meses posteriores a un costo de capital fijo.

Ambran establece que, desde principios de los 90 las gerencias de algunas de las instituciones financieras en los mercados internacionales comenzaron a preocuparse por imprimir a sus administraciones un enfoque de “riesgos”. Esta

nueva perspectiva del negocio bancario permitió a muchas entidades sobrevivir a la crisis mexicana, asiática y brasileña; asimismo, permitió a muchas otras beneficiarse de la dinámica positiva que adquirieron los mercados de capitales del planeta, impulsados por la dinámica de “New Economy” norteamericana. Los conceptos de Value – At Risk (VAR), Return un Risk Adjusted Capital (Rorac), Crédito At Risk (CAR), Duration Gap (DGAP), Convexity y otros relacionados a la medición y cobertura de riesgos financieros, fueron ganando espacio en los “papers”, foros y en los continuos pronunciamientos del Comité de Brasilea.

A decir del autor citado, la administración bajo el enfoque de riesgos, fundamentalmente se trata de una nueva filosofía de análisis del negocio bancario que se basa en la aceptación de la “incertidumbre” sobre los eventos a ocurrir en el futuro. La clave de la administración debe analizar, medir y cubrir tales riesgos, los cuales reciben diferentes denominaciones, y son agrupados en la práctica y en la teoría, en conjuntos y subconjuntos, según características propias.

De tal manera, existe el “riesgo de mercado” (marketi risk), el “riesgo de crédito (credit risk), el riesgo operacional (operacional risk), y muchas otros, tales como el “legal” y el “moral”.

En esta perspectiva, también dice Ambran que, cuando en una institución se analiza el riesgo de

mercado, el administrador está intentando medir, y en lo posible logra cobertura o mitigar la incertidumbre que tiene con respecto a que los supuestos previstos en cuanto a la evolución de las condiciones de mercado irían a cumplirse efectivamente. Por lo tanto, dentro del conjunto “riesgo de mercado” se alinean sub riesgos relativos a la evolución del tipo de cambio, de las tasas de interés, el riesgo de fondeo, el riesgo de spread, el riesgo de prepago, como también riesgos relacionados a la liquidez, entre otros.

Asimismo, dice el autor citado que, cuando se analiza el “riesgo de crédito” la eventualidad de incumplimiento de las obligaciones de una contraparte (por ejemplo, un prestatario o el emisor de un bono que forma parte de un criterio de inversiones). Dentro de este particular riesgo se tienen los sub riesgos de concentración o de vinculación. El tan opinado “riesgo país”, forma parte, precisamente, del riesgo de crédito. El “riesgo operacional” se centra en la incertidumbre acerca de si la infraestructura tecnológica y el recurso humano disponible podrían lograr la eficacia necesaria para mantener la factibilidad económica del negocio. El “riesgo legal” es la incertidumbre acerca tanto de si los contratos tendrían la eficacia jurídica necesaria como que sus formalidades se hayan cumplido convenientemente y oportunamente. En consecuencia, un administrador que actúa bajo el enfoque de riesgos

debe tratar de cubrir, por ejemplo, el impacto que sufriría el margen financiero y el patrimonio de su entidad ante una variación en el nivel de las tasas de interés activas y pasivas en el mercado. Este es un caso típico de gerenciamiento del riesgo de tasa, uno de los riesgos de mercado más difíciles de enfrentar. El problema es que si el administrador no “gerencia” ese riesgo, o sea no toma precauciones frente a la incertidumbre del movimiento de las tasas, puede ocurrir que ante un alza de las mismas el valor actual de sus pasivos, reduciendo el valor del patrimonio en términos reales. El administrador “por riesgos” deberá cuantificar las probabilidades estadísticas que tal evento ocurra; y si aquellos son mayores que lo “tolerable” deberá modificar la estructura de sus productos para lograr el matching necesario de duración de los flujos asociados, ya sea en las operaciones de balance y en las de fuera de balance.

Por otra parte, para la Agencia Federal para el Desarrollo de la Pequeña Empresa de los Estados Unidos de Norteamérica, la clave para un comienzo exitoso del negocio, así como su expansión, es su habilidad para obtener y asegurar el financiamiento apropiado. De todas las actividades del negocio, la de reunir el capital es la principal. Pero muchos empresarios que comienzan descubren rápidamente que la recaudación del capital no es fácil, de hecho, puede ser un proceso

complejo y frustrante. Sin embargo, si el empresario está informado y ha planificado eficazmente la obtención de los fondos para su negocio, no será una experiencia penosa (38).

Según la fuente citada, existen varias fuentes que se debe tomar en cuenta al buscar el financiamiento. Es importante explorar todas las opciones antes de tomar una decisión. Estas opciones son:

- ❖ **Los ahorros personales.-** La principal fuente de capital para la mayoría de negocios nuevos proviene de ahorros y otras formas de recursos personales. También se suelen utilizar a menudo las tarjetas de crédito para financiar las necesidades de los negocios. Sin embargo, es posible que existan mejores opciones disponibles, incluso para los préstamos pequeños.
- ❖ **Los amigos y los parientes.-** Muchas personas que se lanzan al mundo empresarial recurren a las fuentes privadas, tales como los amigos y la familia. A menudo, el dinero se presta sin intereses o a una tasa de interés baja, lo cual resulta benéfico para iniciar las operaciones empresariales.
- ❖ **Bancos y uniones de crédito.-** Las fuentes más comunes de financiamiento son los bancos y las uniones de crédito, los cuales proporcionarán el préstamo si el empresario

demuestra que su solicitud está bien dirigida.

- ❖ **Las empresas de capital de inversión.-**
Estas empresas prestan ayuda a las compañías que se encuentran en expansión y/o crecimiento, a cambio de acciones o interés parcial en el negocio.

1.4.7 LA CAPACITACIÓN:

La capacitación es la adquisición de conocimientos, principalmente de carácter técnico, científico y administrativo. Es decir, es la preparación teórica que se les da al personal (nivel administrativo) con el objeto de que cuente con los conocimientos adecuados para cubrir el puesto con toda la eficiencia.

La capacitación ha cobrado mayor importancia para el éxito de las organizaciones. La capacitación desempeña una función central en la alimentación y el refuerzo de estas capacidades, por lo cual se ha convertido en parte de la columna vertebral de la instrumentación de estrategias. Las tecnologías en rápido cambio requieren que los empleados afinen de manera continua su conocimiento, aptitudes y habilidades, a fin de manejar los nuevos procesos y sistemas. El término capacitación se utiliza con frecuencia de manera casual para referirse a la generalidad de los esfuerzos iniciados por una organización para impulsar el aprendizaje de sus miembros. Sin embargo, muchos expertos distinguen entre capacitación, que tiende a considerarse la manera más estrecha y a orientarse hacia cuestiones de desempeño de

corto plazo, y desarrollo, que se orienta más a la expansión de las habilidades de una persona en función de las responsabilidades futuras. La razón fundamental de capacitar a los nuevos empresarios es darles los conocimientos, aptitudes y habilidades que requieren para lograr un desempeño satisfactorio. La capacitación sirve hoy para un propósito mucho más amplio de lo que ha sido en el pasado. La capacitación solía ser un tema rígido y de rutina en la mayoría de las empresas. El objetivo era por lo general impartir las aptitudes técnicas necesarias para realizar el trabajo. En la actualidad, más empresas están aprovechando el hecho de que la capacitación puede mejorar el compromiso del empleado. Algunas cosas ejemplifican el compromiso de una empresa hacia su personal más que proporcionar las oportunidades continuas para mejorar uno mismo; por tanto, las oportunidades de capacitación pueden ayudar a moldear el compromiso del empleado o emprendedor.

Según el autor que estamos citando, con el propósito de contribuir a mejorar la suerte de las Mypes de modo que puedan superar algunos de sus problemas más significativos y que se fortalezcan frente a mercados más exigentes, la OIT desarrolla la metodología de capacitación empresarial denominada: “Mayor productividad y un mejor lugar de trabajo”. Este enfoque metodológico tiene en cuenta tanto las limitaciones que confrontan como las oportunidades que ofrecen las Mypes y se adapta a las necesidades y posibilidades de esas empresas. La capacitación está dirigida a los dueños y gerentes y se ofrece bajo la forma de seminarios intensivos y prácticos.

En forma resumida, la capacitación les ofrece una variedad de oportunidades para comprender que las condiciones de trabajo y la calidad de los productos por un lado, y la productividad y competitividad, por el otro, son conceptos estratégicos para el

desarrollo de las empresas y que están estrechamente vinculadas entre sí, a través de pequeños grupos de trabajo y de visitas a las propias empresas, la metodología también facilita el intercambio de experiencias y promueve el asesoramiento mutuo en esos y otros temas. Les ayuda, además, a organizar eficazmente un control sistemático de los principales problemas referidos a las condiciones y a la organización del trabajo que afectan en forma negativa la productividad laboral. También y por fin, les permite instaurar y controlar, con la cooperación de los trabajadores, un proceso voluntario y sostenido de mejoramiento de las condiciones y el medio ambiente de trabajo.

Para que este programa de capacitación empresarial a las Mype sea realmente efectivo, la OIT a través del proyecto indicado, enfatiza que las estrategias deben poner el énfasis en:

- ✓ El asesoramiento práctico. Es decir, ayudar en el “cómo hacer”, en vez de imponer el “usted debe”.
- ✓ La identificación y aplicación de soluciones de bajo costo; y
- ✓ El desarrollo de soluciones orientadas a “mejorar simultáneamente las condiciones de trabajo y la calidad de la productividad del trabajo.

Asimismo, los programas de capacitación están basados en seis principios básicos que constituyen el fundamento de la metodología propuesta por la OIT. Estos principios son:

- a. Concebir mejoras adaptadas a las situaciones reales locales.
- b. Poner énfasis en la obtención de resultados concretos.
- c. Vincular las condiciones de trabajo con los demás objetivos gerenciales.
- d. Usar como técnica el aprendizaje a través de la práctica.
- e. Alentar el intercambio de experiencias, y

- f. Promover la participación de los trabajadores.

A manera de conclusión, el autor referenciado establece que: Resulta evidente que la utilización de la metodología “mayor productividad y un mejor lugar de trabajo” bajo la forma de seminarios intensivos y prácticos destinados a la capacitación de dueños y gerentes de las Mype permite lograr:

- 1 Un conjunto significativo de mejoras concretas e inmediatas en las condiciones de trabajo. Tales mejoras se reflejan, directa o indirectamente en la productividad y en la competitividad de las empresas.
- 2 Las sesiones de trabajo crean un ambiente de trabajo motivador y alentador para iniciar un proceso sostenible de mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo, y de cambio organizacional en cada establecimiento.
- 3 El enfoque participativo promueve la integración de los trabajadores en el proceso de cambio, creando oportunidades para una participación activa, ya desde el momento en que se inicia el reclutamiento de los participantes durante el comienzo de las actividades preparatorias de los seminarios.
- 4 Ofrece un macro incentivador para el establecimiento sostenido de alianzas estratégicas comerciales y de otros tipos entre los empresarios participantes.
- 5 Finalmente, dice el autor citado que, desde el punto de vista de las organizaciones de empleadores y de las instituciones dedicadas a la promoción y el desarrollo de las PYME, la metodología “mayor productividad y un mejor lugar de trabajo” pone a su disposición un programa integrado de capacitación activa, con ingredientes

prácticos de efectos inmediatos, centrada en los resultados y con un énfasis en las actividades participativas que promueven distintas instancias de diálogo social para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, incrementar la productividad y favorecer la competitividad de las empresas.

Mc Gregor, basándose en la teoría de la “Jerarquía de Necesidades” de Abraham Maslow para construir un enfoque sobre la motivación basado en dos supuestos contrarios de la naturaleza humana, ha generado las teorías X e Y. Según la teoría X, las personas son haraganas y necesitan la amenaza constante de la pérdida de su empleo para motivarse. Los individuos necesitan ser dirigidos y controlados, pues son incapaces (y de hecho no les interesa) adoptar nuevas responsabilidades. Un gerente adicto a la teoría X amenaza constantemente a sus empleados con el despido y otras presiones, pues cree que sólo así serán eficientes.

Por el contrario, la teoría Y supone que los individuos se comprometen con su trabajo, son creativos y andan siempre en la búsqueda de nuevas responsabilidades y desafíos. Un gerente que cree en la teoría Y, motivará a sus empleados brindándoles aliento y la posibilidad de enfrentar cada vez a mayores desafíos (39). Asimismo, Mc Gregor asevera que la teoría X era usualmente adoptada por los gerentes tayloritas, mientras que la teoría Y es típica de los gerentes modernos, que han recibido y reciben una mayor influencia del enfoque de las relaciones humanas de Elton Mayo.

Por otro lado, para Gerza existen dos caminos fundamentales para la adquisición de conocimiento: El aprendizaje teórico y el aprendizaje por medio de la experiencia vivencial. Estos dos

caminos no se rechazan, por el contrario, su complementación es necesaria para lograr un aprendizaje completo e integral sobre cualquier tipo de conocimiento humano. Asimismo, dice la fuente citada que, como en muchas áreas, la capacitación se encuentra en una situación difícil, ya que debe afrontar el creciente desafío de justificar su eficacia ante los grandes cambios que se están produciendo en las organizaciones y en los adelantos tecnológicos. En tal sentido, existe un gran número de personas que no saben cómo hacer su trabajo apropiadamente. Día con día, vivimos en carne propia el alto porcentaje de equivocaciones de las personas en tiendas comerciales, restaurantes, oficinas de gobierno, etc. Es decir, las organizaciones están llenas de personas que no están realizando bien su trabajo. El resultado de todo esto es que no se pasa un día sin que existan clientes molestos, porque se les proporciona información inexacta, las fechas límites no se cumplen o que alguien oprima la tecla equivocada en un terminal de computadoras y genere problemas en el sistema crítico. Esta incompetencia está dañando la productividad, calidad y rentabilidad de las organizaciones en forma alarmante. Los altos niveles de incompetencia afectan todo, desde la moral, hasta la productividad, pasando por el trabajo en equipo.

Por su parte, para León y Pons, ahora es posible gracias a la Internet, que los empresarios se capaciten y profundicen sus conocimientos sin estar sometidos a horarios ni desplazamientos, y lo que es mejor, desde la comodidad de su casa o trabajo. Asimismo, manifiestan los autores citados que, vivimos en la era del conocimiento, cada día empresarios y empresas invierten más recursos en programas de capacitación y formación. Porque la capacitación y el aprendizaje permanente son elementos esenciales que influyen directamente en la capacidad del

individuo en la toma de decisiones claves para el futuro de la organización y/o de su proyecto.

En mercados cada vez más competitivos, es necesario promover procesos de capacitación continuos que permitan el desarrollo y el crecimiento cualitativo de la organización y sus integrantes, quienes solo podrán alcanzar la excelencia en el desempeño de su función si han sido capacitados y formados adecuadamente. Es por eso que, Estrategia Info, la Web de estrategia, táctica y gestión empresarial para la toma de decisiones estratégicas que engloba, desde marketing y ventas, hasta management y liderazgo.

Por otro lado, Castañeda afirma que, un número importante de empresas en crisis presentan dos comportamientos frecuentes. El primero es recortar recursos del rubro de capacitación. El segundo invertir los disminuidos recursos en programas de capacitación y no en programas de aprendizaje. En ambos casos, es poco frecuente analizar la relación entre la capacitación recibida y el mejoramiento del desempeño. Se espera que quien reciba la capacitación, tenga el criterio suficiente para incorporar los conocimientos en el trabajo. Unos meses después es poco lo que se recuerda de la capacitación y menos aún de la contribución de la misma al desempeño empresarial. En estas condiciones no sorprende porque en una empresa en condición de crisis, se recorte el rubro de capacitación primero que otros. También afirma el autor citado que, la capacitación enfatiza en contenidos y el aprendizaje enfatiza en procesos. En la capacitación la pregunta más frecuente es qué se enseña. En el aprendizaje la pregunta más importante es qué se cambia. En la capacitación la actitud del capacitado suele ser receptiva. En cambio, en el aprendizaje es aplicativa. Por ello, Castañeda recomienda modificar el nombre de “programas de capacitación” por el de

“programas de aprendizaje”. Dice asimismo que, de nada sirve un nombre nuevo para una práctica antigua. Por ejemplo, cuántas oficinas de gestión peruana no son más que oficinas de personal con un nuevo nombre.

En tal sentido, se requieren trabajadores cuya principal cualidad sea la flexibilidad ante los nuevos conocimientos y formas de gestión, su capacidad a los permanentes cambios de orden tecnológico y organizacional. En esta perspectiva, el autor citado plantea que es necesario que los estados desarrollen varios programas para la formación de recursos humanos de alto nivel, como:

- ✓ Desarrollo de programas de capacitación no formal para la identificación de proyectos de investigación y desarrollo.
- ✓ Programas de incremento en la productividad mediante proyectos de mejoramiento continuo de la gestión y tecnología.
- ✓ Proyectos asociativos para el fortalecimiento de culturas regionales de ciencia, tecnología e innovación.
- ✓ Internacionalización de empresas.

Por otra parte, Vigorena dice que el área funcional de recursos humanos está en una encrucijada. Vive su hora de la verdad. En el exacto momento en que la gestión de personas gana importancia en las empresas, el área de recursos humanos está puesta en jaque, con exigencias de mayor contribución para los resultados finales del negocio. Lo más lamentable es que se percibe como la menos preparada, si se la compara con otras áreas funcionales como finanzas, ventas, operaciones, marketing, logística, comunicaciones, etc. Por una parte, la gestión de personas pasó a ser una gran ventaja competitiva en las empresas vencedoras.

Esto, porque la facilidad de acceso a otras fuentes de competitividad, tecnología, capital, información y recursos naturales, han estrechado la comparación con otras empresas. Sin embargo, lo que ha diferenciado a las organizaciones vencedoras de sus competidores, ha sido, cada vez más la calidad de sus talentos humanos.

Asimismo, Vigorena manifiesta que el área de recursos humanos necesita de un nuevo paradigma de actuación, que tome su papel más relevante para las empresas; de lo contrario, los riesgos serían los siguientes: externalización de casi todas sus funciones sin previo análisis, absorción en la línea de gestión e inclusive, eliminación del área. No obstante, lo que queda claro es que, existe consenso en que no puede continuar tal como está. Por todo ello, se hace necesario y urgente reinventar el área de recursos humanos.

El cambio requiere un nuevo papel, mucho más estratégico y generador de resultados para el negocio. Requiere, en contrapartida, un nuevo perfil, nuevas competencias y un nuevo modelo mental de los profesionales del área.

También manifiesta el autor que estamos citando, que existen cuatro razones para repensar el área de recursos humanos, que podrían ser los siguientes:

- ✓ Un nuevo paradigma: de la era industrial a la era del conocimiento.
- ✓ Las radicales transformaciones en la naturaleza del trabajo.
- ✓ Los nuevos conceptos sobre el capital intelectual.

- ✓ La necesidad de autocrítica sobre el área de recursos humanos, que necesita ser juzgada más por su futuro que por su pasado.

Por otro lado, Hiba afirma que es posible sostener con firmeza que casi todos los países de la región asignan un papel importante al sector de las Mypes en los planes de desarrollo de sus economías, porque tales empresas ocupan en general, a un porcentaje importante del total de la mano de obra a nivel nacional, consumen grandes cantidades de materias primas, satisfacen a los mercados internos alejados de los grandes centros urbanos, promueven el desarrollo del capital nacional y contribuyen a la generación de empleo. En suma, constituyen un motor significativo para el desarrollo nacional.

Por otra parte, manifiesta el autor citado que, los procesos de ajuste estructural que realizan en la región, sumados a los acuerdos comerciales subregionales – MERCOSUR, Acuerdo de Cartagena y el Tratado de Libre Comercio – colocan a las Mype frente a una situación plena de grandes desafíos. Las barreras comerciales están desapareciendo, las oportunidades dentro del mercado regional crecen, los productos y servicios creados y ofrecidos por ellos pueden cruzar las fronteras. Sin embargo, a pesar del papel significativo que este importante sector empresarial desempeña en las economías nacionales para llevar sus productos a nuevos mercados, la gran mayoría de ellas no está suficientemente preparada para afrontar esta oportunidad nueva que les ofrece el mercado regional; menos aún, están preparadas para desarrollarse dentro de una economía mundializada. Por tal motivo, la OIT ofrece una metodología de capacitación para dichas empresas.

Según el autor que estamos citando, con el propósito de contribuir a mejorar la suerte de las Mypes de modo que puedan superar algunos de sus problemas más significativos y que se fortalezcan frente a mercados más exigentes, la OIT desarrolla la metodología de capacitación empresarial denominada: “Mayor productividad y un mejor lugar de trabajo”. Este enfoque metodológico tiene en cuenta tanto las limitaciones que confrontan como las oportunidades que ofrecen las Mypes y se adapta a las necesidades y posibilidades de esas empresas. La capacitación está dirigida a los dueños y gerentes y se ofrece bajo la forma de seminarios intensivos y prácticos.

En forma resumida, la capacitación les ofrece una variedad de oportunidades para comprender que las condiciones de trabajo y la calidad de los productos por un lado, y la productividad y competitividad, por el otro, son conceptos estratégicos para el desarrollo de las empresas y que están estrechamente vinculadas entre sí, a través de pequeños grupos de trabajo y de visitas a las propias empresas, la metodología también facilita el intercambio de experiencias y promueve el asesoramiento mutuo en esos y otros temas. Les ayuda, además, a organizar eficazmente un control sistemático de los principales problemas referidos a las condiciones y a la organización del trabajo que afectan en forma negativa la productividad laboral. También y por fin, les permite instaurar y controlar, con la cooperación de los trabajadores, un proceso voluntario y sostenido de mejoramiento de las condiciones y el medio ambiente de trabajo.

Para que este programa de capacitación empresarial a las Mype sea realmente efectivo, la OIT a través del proyecto indicado, enfatiza que las estrategias deben poner el énfasis en:

- ✓ El asesoramiento práctico. Es decir, ayudar en el “cómo hacer”, en vez de imponer el “usted debe”.
- ✓ La identificación y aplicación de soluciones de bajo costo; y
- ✓ El desarrollo de soluciones orientadas a “mejorar simultáneamente las condiciones de trabajo y la calidad de la productividad del trabajo.

Asimismo, los programas de capacitación están basados en seis principios básicos que constituyen el fundamento de la metodología propuesta por la OIT. Estos principios son:

1. Concebir mejoras adaptadas a las situaciones reales locales.
2. Poner énfasis en la obtención de resultados concretos.
3. Vincular las condiciones de trabajo con los demás objetivos gerenciales.
4. Usar como técnica el aprendizaje a través de la práctica.
5. Alentar el intercambio de experiencias, y
6. Promover la participación de los trabajadores.

A manera de conclusión, el autor referenciado establece que: Resulta evidente que la utilización de la metodología “mayor productividad y un mejor lugar de trabajo” bajo la forma de seminarios intensivos y prácticos destinados a la capacitación de dueños y gerentes de las Mype permite lograr:

1. Un conjunto significativo de mejoras concretas e inmediatas en las condiciones de trabajo. Tales mejoras se reflejan, directa o
2. Indirectamente en la productividad y en la competitividad de las empresas.

3. Las sesiones de trabajo crean un ambiente de trabajo motivador y alentador para iniciar un proceso sostenible de mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo, y de cambio organizacional en cada establecimiento.
4. El enfoque participativo promueve la integración de los trabajadores en el proceso de cambio, creando oportunidades para una participación activa, ya desde el momento en que se inicia el reclutamiento de los participantes durante el comienzo de las actividades preparatorias de los seminarios.
5. Ofrece un macro incentivador para el establecimiento sostenido de alianzas estratégicas comerciales y de otros tipos entre los empresarios participantes.
6. Finalmente, dice el autor citado que, desde el punto de vista de las organizaciones de empleadores y de las instituciones dedicadas a la promoción y el desarrollo de las PYME, la metodología “mayor productividad y un mejor lugar de trabajo” pone a su disposición un programa integrado de capacitación activa, con ingredientes prácticos de efectos inmediatos, centrada en los resultados y con un énfasis en las actividades participativas que promueven distintas instancias de diálogo social para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, incrementar la productividad y favorecer la competitividad de las empresas.

1.4.8 PLAN DE CAPACITACIÓN:

Un plan de capacitación es la traducción de las expectativas y necesidades de una organización para y en determinado periodo de tiempo. Este corresponde a las expectativas que se quieren satisfacer, efectivamente, en un determinado plazo, por lo cual está vinculado al recurso humano, al recurso físico o material disponible, y a las disponibilidades de la empresa. El plan de capacitación es una acción planificada cuyo propósito general es preparar e integrar al recurso humano en el proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño en el trabajo. La capacitación en la 10 empresa debe brindarse en la medida necesaria haciendo énfasis en los aspectos específicos y necesarios para que el empleado pueda desempeñarse eficazmente en su puesto.

Políticas:

Las microempresas deberán tener políticas que contribuyan hacia el logro de los objetivos generales de la organización, por lo tanto es necesario determinar aquellas políticas que ayuden a los propósitos de los programas de capacitación y asistencia técnica.

Entre ellas tenemos:

1. Todo programa de capacitación y asistencia técnica deberá equilibrar
2. tres aspectos fundamentales que son: La educación, la actualización de conocimientos y el entrenamiento.
3. Establecer un programa permanente de capacitación, y asistencia técnica.

4. Detectar las nuevas necesidades de capacitación y asistencia técnica en función a los cambios tecnológicos y del mercado.
5. Presupuestar para cada año, de una a dos capacitaciones como mínimo.
6. Monitorear cada seis meses si los empleados están asimilando los conocimientos transmitidos en la capacitación. Coordinar bajo los auspicios de gremiales como la Cámara de Comercio, capacitaciones permanentes para todos los asociados.

Normas:

1. El propietario de la microempresa aprobará las capacitaciones y asistencia técnica necesarias para los empleados.
2. El propietario y/o administrador podrán realizar las diligencias necesarias para determinar los temas de interés sobre las capacitaciones y asistencia técnicas que podrán recibir los empleados.
3. Los programas de Capacitación y Asistencia Técnica deberán ajustarse a las proyecciones de mediano, corto y largo plazo.
4. El presente plan deberá ser flexible acorde a las posibilidades financieras de los propietarios de las microempresas comerciales.
5. Todo empleado podrá participar en los programas de capacitación y asistencia técnica.

1.4.9 RENTABILIDAD:

Entenderemos por Rentabilidad “la remuneración que una empresa (en sentido amplio de la palabra) es capaz de dar a los distintos elementos puestos a su disposición para desarrollar su actividad económica. Es una medida de la eficacia y eficiencia en el uso de esos elementos tanto financieros, como productivos como humanos. Con lo cual habría que hablar de rentabilidades”. La rentabilidad, se puede definir que es un ratio económico que compara los beneficios obtenidos en relación con recursos propios de la empresa. Es decir, obtener más ganancias que pérdidas en un campo determinado.

Por otro lado, es el rendimiento, ganancia que produce una empresa. Se llama gestión rentable de una empresa la que no sólo evita las pérdidas, sino que, además, permite obtener una ganancia, a un excedente por encima del conjunto de gastos de la empresa.

La rentabilidad mide la efectividad de la gerencia de una empresa, demostrada por las utilidades obtenidas de las ventas realizadas y la utilización de las inversiones, su categoría y regularidad es la tendencia a las utilidades. Dichas utilidades a su vez, son la conclusión de una administración competente, una planeación inteligente, reducción integral de costos y gastos, y en general de la observancia de cualquier medida tendiente a la obtención de utilidades. La rentabilidad tiene relación entre dos números. El primero de ellos son las utilidades, y el segundo, son los activos, y es una medida que indica la capacidad que tiene una empresa para generar utilidades sobre la base de sus activos disponibles.

La rentabilidad se incrementa cuando aumenta el numerador o bien disminuye el denominador.

Una empresa logra rentabilidad cuando ha realizado buenas inversiones, es decir, sus inversiones han generado utilidad. La rentabilidad es una medida que relaciona los rendimientos de la empresa con las ventas, los activos o el capital. Esta medida permite evaluar las ganancias de la empresa con respecto a un nivel dado de ventas, de activos o la inversión de los dueños. La importancia de esta medida radica en que para que una empresa sobreviva es necesario producir utilidades. Por lo tanto, la rentabilidad está directamente relacionada con el riesgo, si una empresa quiere aumentar su rentabilidad debe también aumentar el riesgo y al contrario, si se quiere disminuir el riesgo, debe disminuir la rentabilidad. La rentabilidad mide la eficiencia general de la gerencia, demostrado a través de las utilidades obtenidas de las ventas y por el manejo adecuado de los recursos, es decir, la inversión de la empresa.

LA RENTABILIDAD ECONÓMICA:

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

LA RENTABILIDAD FINANCIERA:

La rentabilidad financiera o de los fondos propios, denominada en la literatura anglosajona return on equity (ROE), es una medida, referida a un determinado periodo de tiempo, del rendimiento obtenido por esos capitales propios, generalmente con independencia de la distribución del resultado.

Para el cálculo de la rentabilidad financiera, a diferencia de la rentabilidad económica, existen menos divergencias en cuanto a la expresión de cálculo de la misma.

GESTIÓN:

La gestión se apoya y funciona a través de personas, por lo general equipos de trabajo, para poder lograr resultados. Con frecuencia se promocionan en la empresa a trabajadores competentes para asumir cargos de responsabilidad, pero si no se les recicla, seguirán trabajando como siempre. No se percatan que han pasado a una tarea distinta y pretenden aplicar las mismas recetas que antaño. Un ejemplo claro son los vendedores, que son promocionados a Jefes de Venta. Fracasarán en su nuevo puesto a menos que asuma nuevas actitudes y adquiriera la formación adecuada.

EL CONTROL DE GESTIÓN:

Para realizar un buen control de la gestión de una empresa, se deben tener en cuenta tres funciones principales:

- Cuál será la finalidad y la misión de la organización definiendo claramente sus objetivos.
- Preparación del personal de la empresa para que trabaje con eficacia a través del reciclaje y de la formación permanente.
- Identificar - mejorando o corrigiendo - los impactos de los cambios sociales que puedan afectar a la organización, teniendo en cuenta sus efectos y adaptarlos convenientemente al objetivo y misión de la organización.

FACTORES ADMINISTRATIVOS:

Dentro de los factores administrativos que limitan el crecimiento de las MYPES, los temas identificados más importantes tienen relación con la gestión de recursos humanos, aspectos contables y financieros, la administración propia de sus negocios y la capacitación. Las MYPES son, en su mayoría, de tipo familiar, lo que trae consigo que la persona que supla al dueño de esta, muchas veces, no cuente con una preparación y capacitación adecuada. Por este motivo, los microempresarios esperan que sean sus hijos los que más adelante tomen la posta con profesionalismo. La generación de capital humano que continúe la sucesión de la empresa y que sea capaz de trabajar igual que sus fundadores parece ser uno de los principales problemas de este tipo de empresas. Además, la falta de capacitación y de entrenamiento de sus miembros también constituye una barrera importante expresada por los mismos empresarios. Al respecto, uno de los

informantes mencionó: Dios quiera que podamos internacionalizarnos, aunque para eso también tenemos que ver que los hijos estudien. Sí, que estudien, que salgan adelante también, y el negocio también tiene que crecer, porque yo ya al menos ya estoy un poco de bajadita. Ellos tienen que sacar adelante el negocio.

MARKETING:

Podríamos señalar que para la mayoría de la gente, el marketing resulta ser un concepto nuevo y algo difuso. Pero, por el contrario, el marketing ha existido siempre como procesosocian que significaba. Poner un producto o servicio en el mercado.

FACTORES OPERATIVOS:

Dentro de estos, los factores identificados que limitan el crecimiento de las MYPES tienen relación con aspectos de mercadeo, establecimiento de precios, control de la producción y control de inventarios. A partir de la investigación realizada, se aprecia que, desde el inicio de los negocios de los empresarios y en el transcurrir de los años, las MYPES perciben que la competencia los obliga a desarrollar estrategias que les permitan permanecer en el mercado. Estas están relacionadas con mejoras en la calidad del producto, estrategias de diferenciación, segmentación de mercado y políticas de precio, aspectos que constituyen los principales retos para su desarrollo: “Lo único que trato es de traer mercadería nueva”. “Lo bárbara, yo vivo con la experiencia, y todo lo que estoy sacando me está costando”.

1.4.10 FACTORES ESTRATÉGICOS:

Entre los factores que más destacan, se identificaron el acceso a capital, la falta de una visión de largo plazo y planeamiento y la investigación y conocimiento de mercados.

FACTORES EXTERNOS:

Entre estos factores, los de mayor incidencia aluden a la corrupción, informalidad y tecnología. Los menos mencionados y de menor incidencia se refieren a temas relacionados con la competencia y el Estado.

FACTORES PERSONALES:

Si bien esta categoría no ha sido identificada en la literatura previa, el estudio la identificó también como parte de los factores que podrían limitar el crecimiento de las MYPES. Los factores personales identificados incluyen la motivación generada por terceros para iniciar, crecer e implementar nuevos negocios, la educación en la gestión de empresas y la experiencia de los empresarios.

1.4.11 SISTEMA

Etimológicamente la palabra “sistema” se deriva del griego Symes-tanai que quiere decir “colocar junto”, siempre que un conjunto de ideas se interconectan para satisfacer ciertos objetivos forman un sistema, un sistema se puede clasificar en:

A. SISTEMA ADMINISTRATIVO

Son las diversas combinaciones estables de la división de funciones y de autoridad, a través de las cuales se realiza la organización, se expresan en las cartas o graficas de organización, producción, ventas, cobros, personal, almacenes, etcétera, conforme la organización y funcionamiento y actividades operativas de cada empresa.

B. SISTEMA DE INFORMACIÓN

Se refieren por especialidad a todos los sistemas informáticos que operan en una empresa o sistemas que presentan información referente a sus actividades y que son de utilidad y apoyo en su funcionamiento, tales como cuadros comparativos de presupuesto, estadística de ventas por región o producto, inventarios de existencias, cuentas por cobrar o reporte de cartera que son de apoyo en el funcionamiento de una empresa o ayudan en la toma de decisiones.

Sistema contable serie de encadenamiento articulados en los diferentes frentes o actividades para el desarrollo de sus operaciones, estableciéndose como base o eje central del

sistema, de donde operan a los subsistemas que dan movimiento a todos los procesos.

Un sistema contable es el conjunto de principios y reglas que facilitan el conocimiento y la representación adecuada de la empresa y de los hechos económicos que afectan a la misma.

Nos podemos encontrar con 3 tipos de sistemas contables:

SISTEMA PATRIMONIAL O HISTORICO:

representa el patrimonio y sus variaciones en el mismo orden en el que se producen los hechos contables.

SISTEMA PRESUPUESTARIA: representa el patrimonio y sus variaciones según las expectativas de que se producen los hechos (ex - ante) y después de que produzcan (ex – post). La diferencia entre ambas da lugar a desviaciones.

SISTEMA COMPLEMENTARIO: amplía la información de los otros dos anteriores no puede ir, por lo tanto, solo.

C. TIPOS DE SISTEMA

Dependiendo de la manera en que se ejecutan, la mayor parte de las operaciones de la empresa pueden utilizar diversos sistemas, estos sistemas administrativos, de información y contables, pueden ser:

Manuales, Mecánicos y Electrónicos

- **SISTEMAS MANUALES:** en este sistema los archivos son anotados a mano, los controles, procedimientos y registros se operan también manualmente y algunas máquinas como calculadoras y máquinas de escribir sirven de apoyo a estas actividades.

Las anotaciones en libros contables, se hacen todavía a mano y se utilizan hojas tabulares para consolidar reportes y registros. Este sistema, si bien es cierto tiene mucha antigüedad, aún tiene vigencia en muchas empresas en las que las actividades no pueden descartar la intervención humana.

Algunas de las características más comunes de este sistema son:

- a. Los datos son registrados manualmente, con el uso de lapicero o pluma.
- b. Los datos son almacenados, arreglados y editados manualmente.
- c. Los apuntes en los libros contables son manuales, por lo que se trabaja despacio para estar seguro de lo que se anota.
- d. Con frecuencia cierta información debe ser asentada sobre varios documentos a la vez, en este caso, el auxilio del papel carbón permite aceleraciones de los procesos.
- e. Los sistemas manuales tienen sus ventajas como bajo costo, flexibles, adaptándose fácilmente a los cambios.
- f. Dentro de sus desventajas resultan ser lentos y engorrosos en empresas que

manejan gran volumen de operaciones que son repetitivas y con cálculos complejos.

- g.** Si hay que ajustar un mes, por errores o faltantes, no se puede hacer si no hasta el mes siguiente, lo que resulta que los datos algunas veces no son oportunos en el momento.

- **SISTEMAS MECANICOS:** en estos sistemas, se utiliza el auxilio de algunos elementos mecánicos, tales como máquinas registradoras, algunas máquinas de registro y operación mecánica pero no se descarta definitivamente la mano de obra o actividad del hombre.

Algunas de las características más comunes de este sistema son:

- a.** Emplean dispositivos mecánicos que permitan en comparación con las manuales, un proceso de datos más eficientes.
- b.** La recopilación de datos fuente se logra a través de mecanismos como máquina de escribir, caja registradora, impresora de cheques, fotocopidora, relojes marcadores, etc.
- c.** Los libros contables se manejan por medio de hojas movibles y se operan en máquinas para que queden impresas las operaciones.
- d.** Como ventajas podría considerarse el hecho de que permite incrementar grandemente la velocidad y exactitud de los procesos escritos.

- e. Una de las desventajas es que el proceso no es continuo, pues operaciones entre procesos entre proceso y proceso se realiza muchas veces manualmente, tomando resultados aislados de diferentes máquinas y al transferirlo se cometen errores al consolidarlos, porque a veces no se considera un proceso confiable.
 - f. El error de un dato, lleva a la anulación de toda la operación, lo cual se convierte en un trabajo lento, pero no tener la posibilidad de corregirlo.
 - g. Aunque es más rápido de manejar, un ajuste fuera de tiempo se tiene que correr para el siguiente mes, lo que ocasiona que la información sea también inoportuna en el momento que se necesita.
-
- **SISTEMAS ELECTRONICOS:** en estos sistemas, la actividad del hombre casi se elimina y solo queda como auxilio de los procesos que llevan a cabo las máquinas y componentes electrónicos. Si bien en algunos casos los registros, operaciones y procesos son alimentados por el hombre, ya las operaciones, cálculos, procesos y comparaciones, son hechos por las máquinas electrónicas, este sistema es muy útil en la actualidad, y casi la mayoría de empresas disponen de algún componente electrónico en sus procesos y sistemas.

Algunas de las características más comunes de este sistema son:

- a.** Son sistemas en los que se utiliza computadoras, amarradas a una red de información.
- b.** La última tecnología de nuestros días, es una buena solución cuando se le saca el provecho al máximo.
- c.** Este sistema desde su implementación, con personal capacitado, trae beneficios de su uso, ya que se implementa en toda la sistematización de las operaciones y procesos de la empresa.
- d.** Permite un mejor control en todas sus áreas tales como: inventarios, costos, facturación, gastos provisiones, control de planilla, control de cuentas por pagar, emisión de cheques.
- e.** En el sistema contable, se utiliza una nomenclatura que recopila la información procesada de acuerdo a los rubros contables en que se desea almacenar la información.
- f.** Las operaciones y procesos de la computadora se clasifican normalmente bajo tres encabezados: “entrada, procesamiento y salida”.
- g.** El manejo de la información es más fácil de analizar, si por alguna razón faltaste una partida de registrar, el mismo sistema la introduce en el mes que se quiera incluir y

generar nuevamente la información contable, en cuestión de minutos.

- h.** Este proceso se puede dar siempre y cuando la información no haya sido escrita en los libros contables, pero por razones de cualquier equivocación el mismo programa puede generar la información en menos tiempo que si se hiciera manual.
- i.** El proceso genera libro Diario Mayor General, factura por factura y operación por operación de los documentos fuentes para hacer la contabilidad, produce balance de saldos y genera estados financieros mensual, acumulados o comparativos.
- j.** El proceso de la sistematización es capaz de generar control de presupuestos versus los gastos que se ejecutan, análisis de estados financieros por índices o porcentajes y gráficas, y ayuda para tener un mejor control sobre las herramientas financieras y contables.
- k.** La sistematización contable con el uso de la computación genera cambios más fáciles de administrar, ya que controla tipos de moneda, es capaz de consolidar varias empresas; se puede obtener rentabilidad de las empresas de acuerdo a los análisis que se desea hacer de cada una de las contabilidades que se puedan llevar simultáneamente.

- l.** Otro de los beneficios es la factibilidad que proporciona para integrar información, por cuenta y gasto que se tengan, lo que ayuda al análisis de los estados financieros.
- m.** Esto trae beneficios con los cambios de la administración tributaria pues además de que los datos tienen que estar impresos, ahora lo piden en medios magnéticos, con el beneficio de la sistematización para la toma de decisiones financieras.

1.5 HIPOTESIS

La implementación de un sistema de capacitación contribuirá a mejorar el crecimiento de la pequeñas microempresas en el barrio los libertadores de la ciudad de Huaraz 2015.

1.6 OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

Demostrar que la implementación de un sistema de capacitación mejorara el crecimiento de las pequeñas microempresas del barrio Los Libertadores de la ciudad de Huaraz 2015.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Diagnosticar la situación de las pequeñas microempresas del barrio Los Libertadores de la ciudad de Huaraz 2015.
- Analizar los movimientos de mercadería de los microempresarios.
- Diseñar una propuesta de capacitación que permita mejorar el crecimiento de las pequeñas microempresas del barrio Los Libertadores.

II. METODOLOGIA

2.1 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

2.1.1 TIPO DE INVESTIGACION

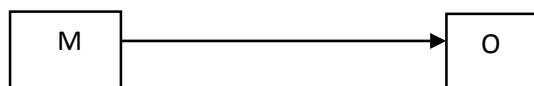
DESCRIPTIVA:

Porque nos permite describir como las pequeñas microempresas empiezan a crecer con la implementación de un sistema de capacitación que se emplea cada cierto tiempo en el barrio los libertadores de la ciudad de Huaraz.

2.1.2 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

CORRELACIONAL:

En esta investigación se analizó si las informaciones están correlacionadas al implementar el sistema de capacitación a las pequeñas microempresas y se descubrió que si porque las pequeñas microempresas han ido creciendo con esta implementación que se realiza cada cierto tiempo.



Donde:

M: Representa la muestra

O: Representa lo que observamos

2.2 DEFINICION DE POBLACION Y MUESTRA

POBLACION: fue constituida por más de 190 microempresas en el barrio Los Libertadores de la ciudad de Huaraz.

MUESTRA: se tomó como muestra al azar conformada por 50 microempresas de diferentes rubros en el barrio de Los Libertadores – Huaraz.

FORMULA PARA OBTENER LA MUESTRA

$$n = \left\{ \frac{Z^2 pqN}{Ne^2 + Z^2 pq} \right\}$$

Dónde:

Z : Nivel de Confianza : 1.65

e : Grado de Error : 0.1

N : Universo : 190

P : Probabilidad de Ocurrencia : 0.5

Q : Probabilidad de no Ocurrencia : 0.5

$$n = \left\{ \frac{(1.65)^2 (0.5)(0.5)(190)}{(190)(0.1)^2 + (1.65)^2 (0.5)(0.5)} \right\} \quad n = 50$$

2.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

La técnica que se empleó para el presente trabajo es la encuesta y el instrumento, el cuestionario, el cual ha sido adecuado con la finalidad de responder a los objetivos planteados para la presente investigación.

2.4 DEFINICION DE VARIABLES

2.4.1 VARIABLE INDEPENDIENTE

Sistema de capacitación

2.4.2 VARIABLE DEPENDIENTE

Mejorar el crecimiento de las pequeñas microempresas

2.4.3 PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE LA INFORMACION

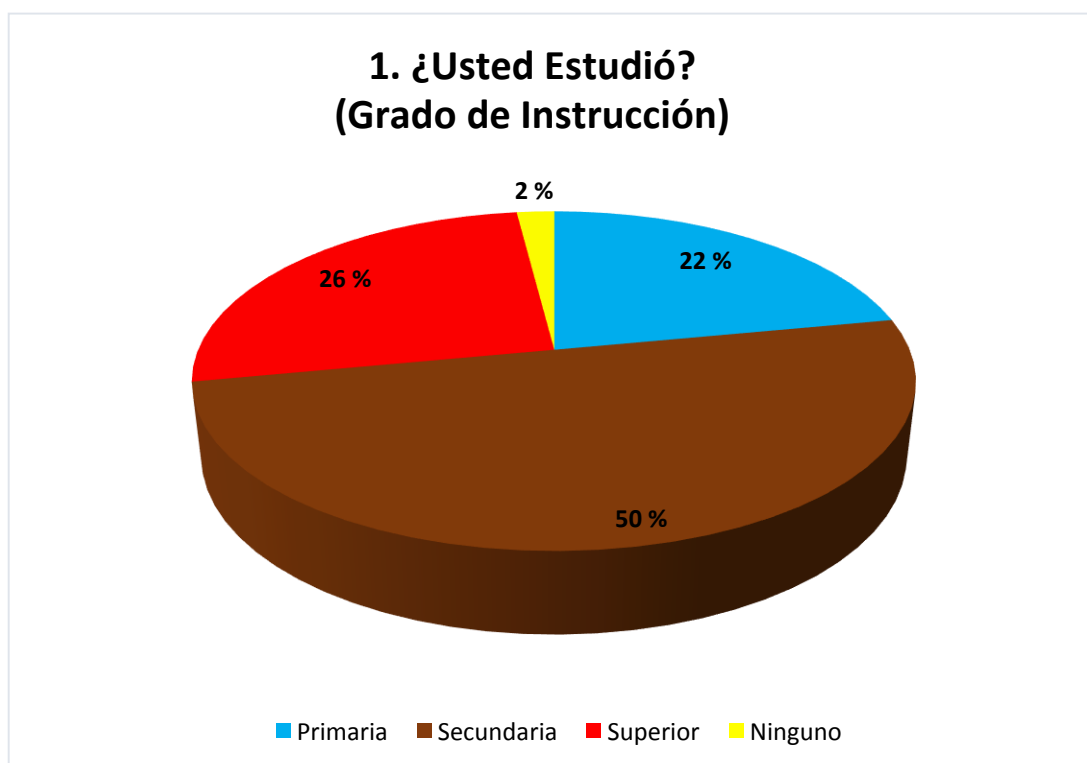
Para efectos del procesamiento de datos se utilizó el programa Microsoft Excel. Los datos fueron procesados, reportando los resultados en tablas y figuras estadísticos.

III. RESULTADOS.

TABLA N° 01

1. ¿Ud. Estudió? (Grado de Instrucción)		
Nivel	N° Personas	Porcentaje
Primaria	11	22%
Secundaria	25	50%
Superior	13	26%
Ninguno	1	2%
Total : n =	50	100%

FIGURA N° 01



Ante la Pregunta: ¿Usted Estudió?, En la Siguiete Tabla de datos y Gráfico de Barras podemos observar que del total de la muestra poblacional que es de 50 Encuestados, tenemos un 22% que estudio solamente Educación Primaria, un 50% que culminó la Educación Secundaria, un 26% Tiene Educación Superior y por último el 2% son analfabetos. Esto nos arroja como resultado final que un 50% de las microempresas están dirigidas por personas que culminaron la Educación Secundaria.

TABLA N° 02

2. ¿Su Local Es? (Condición del Establecimiento)		
Condición	N° Establecimientos	Porcentaje
Propio	11	22%
Alquilado	39	78%
Total : n =	50	100%

FIGURA N° 02

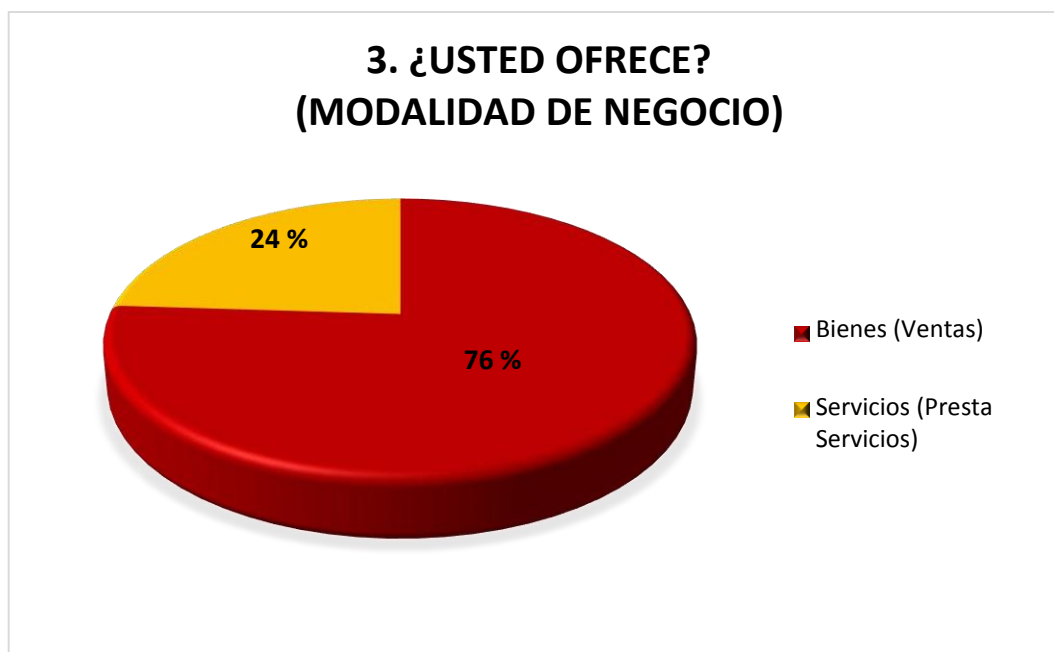


Ante la Pregunta 02: ¿Su Local Es?, Esto Respecto a la condición del Establecimiento, En la Tabla 02 y Gráfico de Barras podemos observar que del total de la muestra poblacional que es de 50 Encuestados, Se tiene que un 78% tiene local Alquilado, haciéndonos ver que la gran mayoría de microempresas no cuentan con local propio; llegamos a observar una gran diferencia pues por el contrario vemos que solamente un 22% tiene local Propio.

TABLA N° 03

3. ¿Usted Ofrece? (Modalidad de Negocio)		
Modalidad	N° Establecimientos	Porcentaje
Bienes (Ventas)	38	76%
Servicios (Presta Servicios)	12	24%
Total : n =	50	100%

FIGURA N° 03

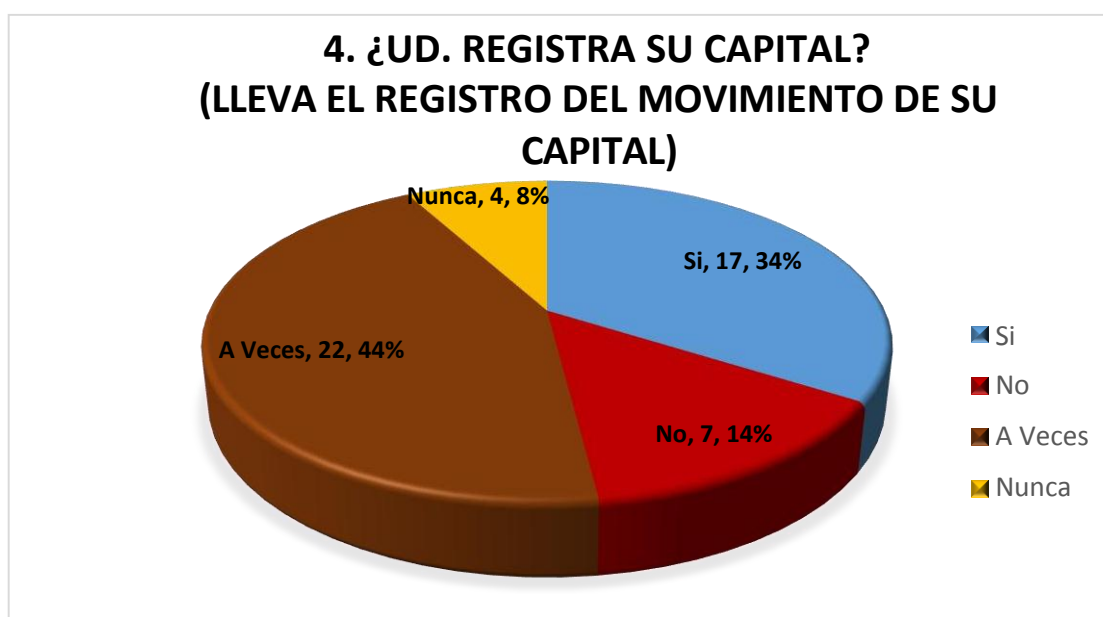


Ante la Pregunta 03: ¿Usted Ofrece?, esto tratando de la Modalidad o giro del Negocio, luego del proceso de entrevista Llegamos al resultado que un mayor porcentaje de microempresas se dedican a la venta de bienes haciendo un 76% del total de la población muestral, y tan sólo un 24% se dedica a brindar servicios, esto nos quiere decir que las microempresas de la zona experimentada se dedica a las ventas.

TABLA N° 04

4. ¿Ud. Registra su Capital? (Lleva el Registro del Movimiento de su Capital)		
Registra Capital	N° Establecimientos	Porcentaje
Si	17	34%
No	7	14%
A Veces	22	44%
Nunca	4	8%
Total : n =	50	100%

FIGURA N° 04

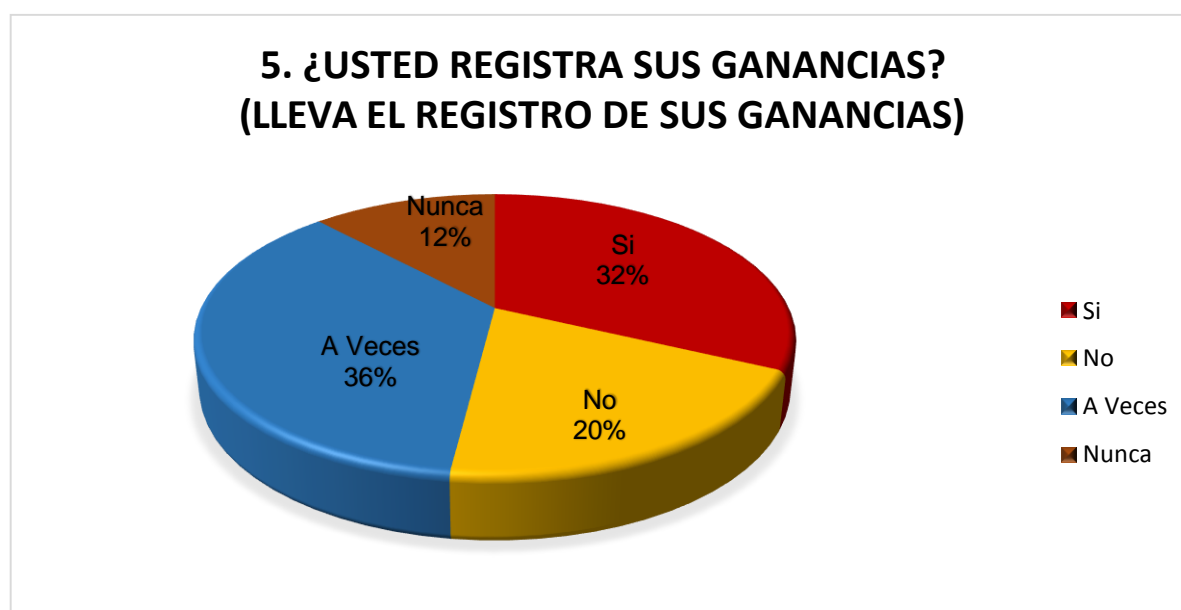


Ante la Pregunta 04: ¿Usted Registra su Capital?, Refiriéndonos al control y registro del capital de las microempresas, obtenemos como resultado que de la población muestral, hay un aproximamiento entre los que registran su capital siempre y los que registran su capital de vez en cuando, obteniendo que un 44% registra su capital de forma esporádica, pero un 34% registra su capital de manera permanente, un 7% y 4% no registran su capital pues no tienen conocimiento de ¿Cómo? Hacerlo.

TABLA N° 05

5. ¿Ud. Registra sus Ganancias? (Lleva el Registro de sus Ganancias)		
Registra Ganancias	N° Establecimientos	Porcentaje
Si	16	32%
No	10	20%
A Veces	18	36%
Nunca	6	12%
Total : n =	50	100%

FIGURA N° 05

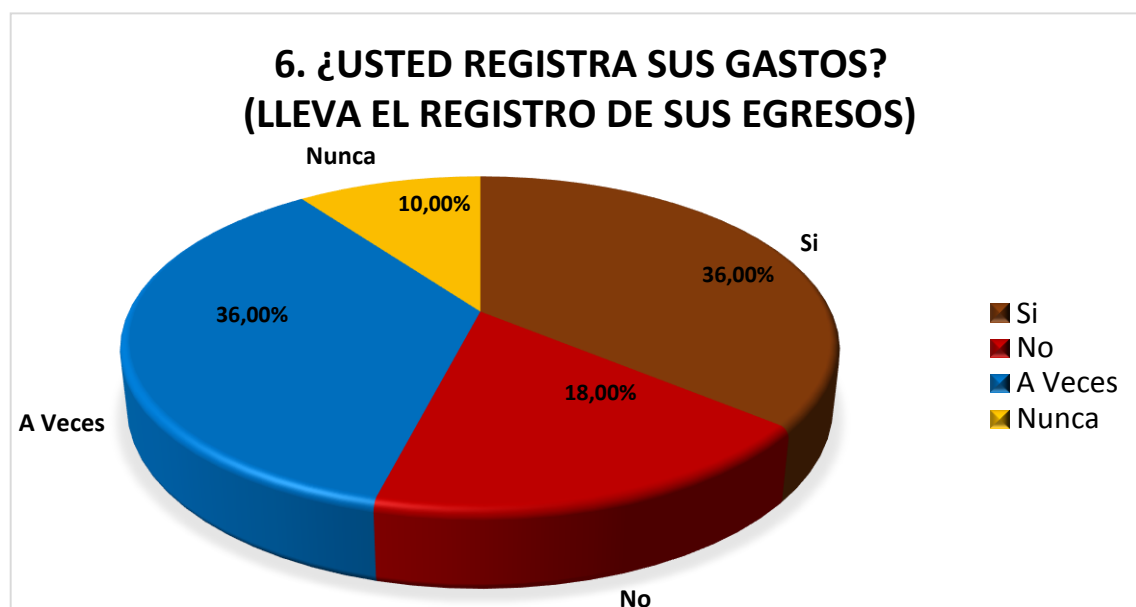


Ante la Pregunta 05: ¿Usted Registra sus Ganancias?, con respecto a si los propietarios de las microempresas encuestadas llevan o no un registro de sus ingresos y ganancias, obtuvimos como resultado de que hay una relación entre los que si llevan el registro de sus ganancias y los que a veces llevan, esto quiere decir que la mayoría de las microempresas llevan el registro y control de sus ganancias, considerando a los que Sí llevan y a los que a veces llevan el control y registro de las ganancias tenemos un 68% y un 32% no registra sus ganancias.

TABLA N° 06

6. ¿Ud. Registra sus Gastos? (Lleva el Registro de sus Egresos)		
Registra Gastos	N° Establecimientos	Porcentaje
Si	18	36%
No	9	18%
A Veces	18	36%
Nunca	5	10%
Total : n =	50	100%

GRAFICO N° 06

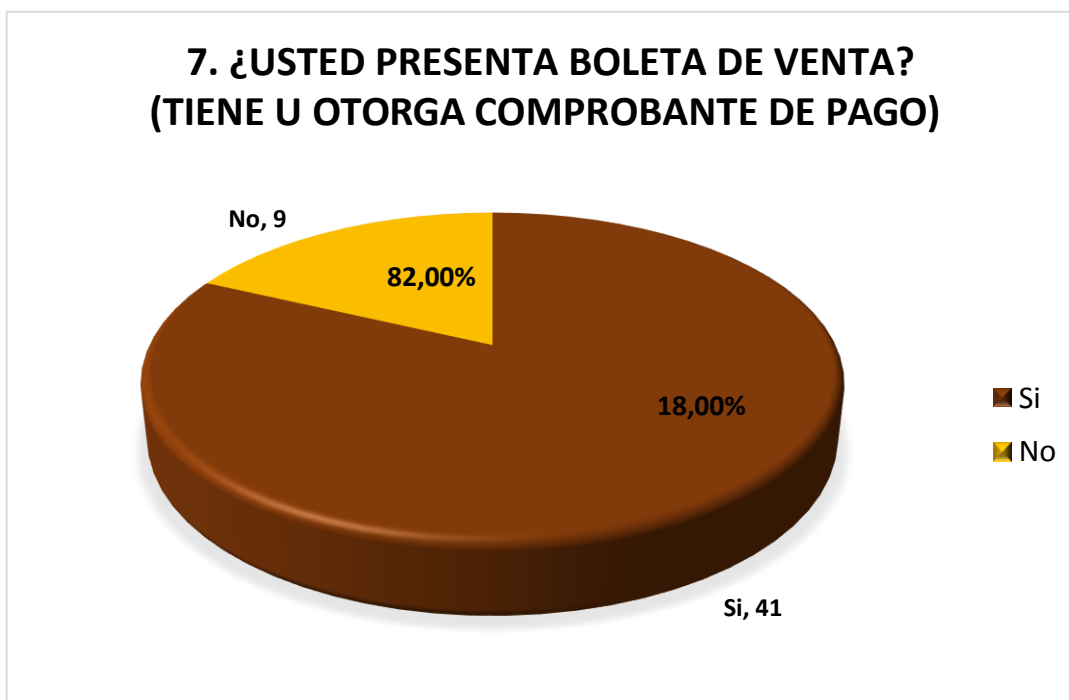


Ante la interrogante 06: ¿Ud. Registra sus gastos?, Pregunta relacionada al registro y control de egresos, Tenemos que un 72% Registra sus Gastos, pero recalcando que de estos 72%, el 36% registra de manera permanente sus gastos, y el otro 36% registra de manera esporádica, y un 28% no registran sus gastos.

TABLA N° 07

7. ¿Ud. Presenta Boleta de Venta? (Tiene Comprobantes de Pago)		
Boleta de Venta	N° Establecimientos	Porcentaje
Si	41	82,00%
No	9	18,00%
Total : n =	50	100,00%

FIGURA N° 07

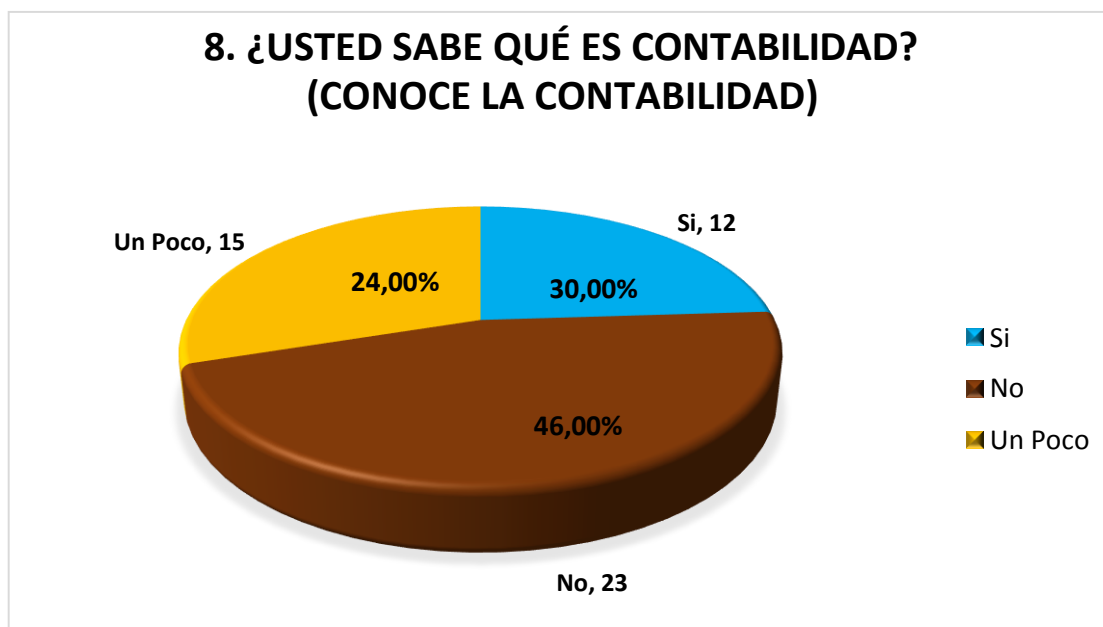


Ante la pregunta 07: ¿Usted Presenta Boleta de Venta?, esta pregunta realizada para la verificación de la posesión y entrega de comprobantes de pago, Obtuvimos que del total de encuestados la mayor parte respondió que sí, haciendo un 82% del total de la población muestral, y un 18% respondió que no cuenta con comprobantes de pago. Estos datos nos muestran que la mayoría de las microempresas cuentan con registro único de contribuyentes.

TABLA N° 08

8. ¿Ud. Sabe que es Contabilidad? (Conoce la Contabilidad)		
Conoce la Contabilidad	N° Personas	Porcentaje
Si	12	24%
No	23	46%
Un Poco	15	30%
Total : n =	50	100%

FIGURA N° 08

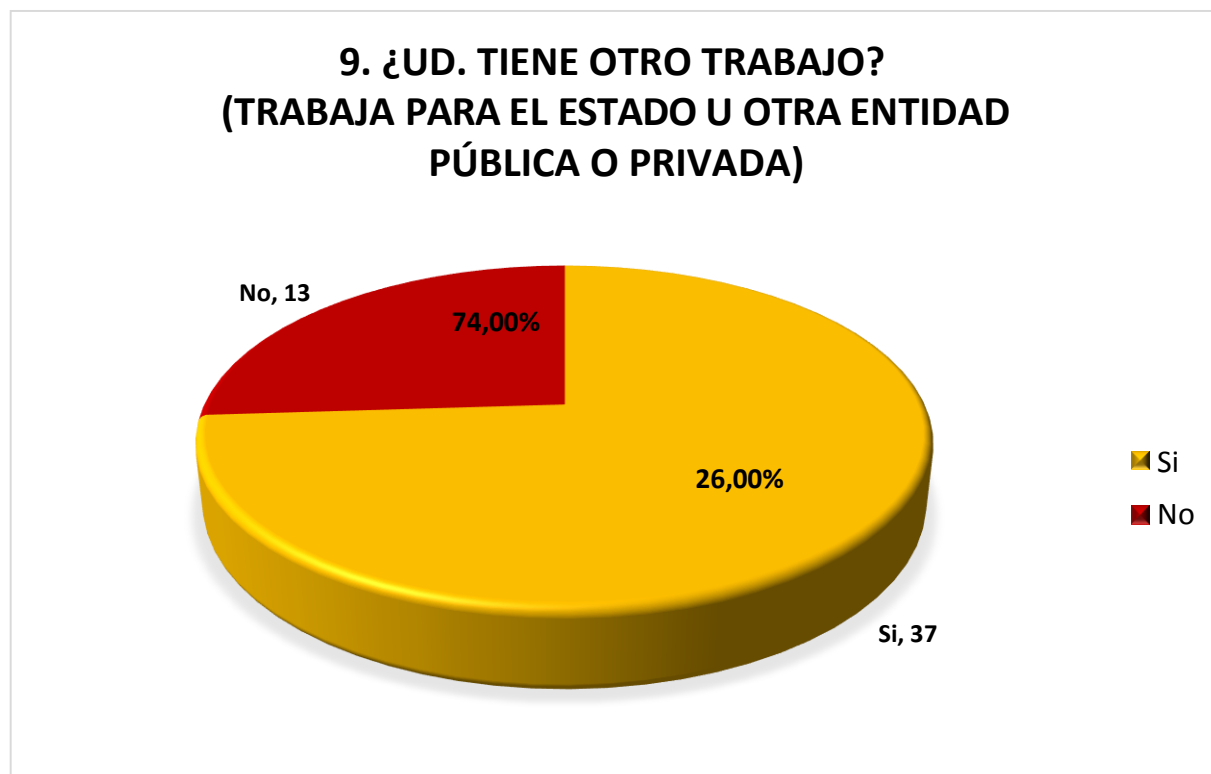


Ante la Pregunta 08: ¿Ud. Sabe que es contabilidad?, Pregunta planteada para comprobar el nivel de conocimiento con respecto a la contabilidad. De nuestra muestra poblacional, un 46% desconoce la contabilidad haciendo la gran mayoría, teniendo que el 24% tiene conocimiento de contabilidad y un 30% posee conocimientos medios de contabilidad.

TABLA N° 9

9. ¿Ud. Tiene Otro Trabajo? (Trabaja para el Estado u Otra Entidad Pública o Privada)		
Trabaja	N° Personas	Porcentaje
Si	37	74%
No	13	26%
Total : n =	50	100%

FIGURA N° 9

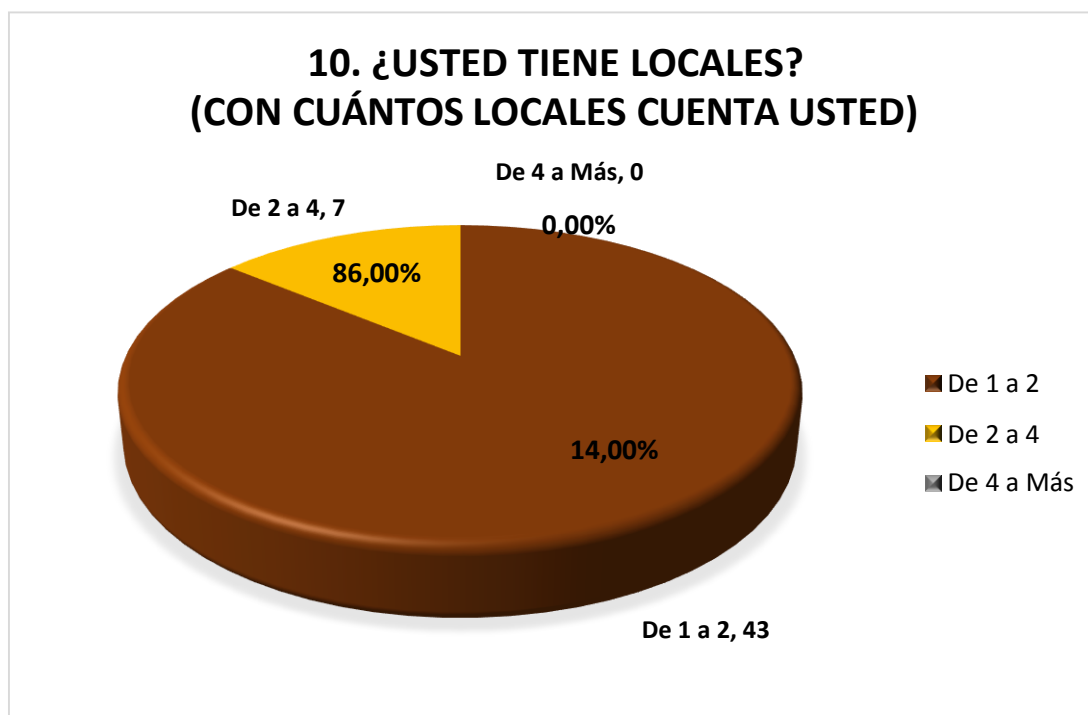


En el presente gráfico podemos apreciar que ante la interrogante ¿Usted tiene otro trabajo?, es decir si las personas administradoras de las microempresas laboran o no en otra institución u entidad pública o privada, llegamos a concluir que el 74% trabaja en otras instituciones, frente a un 26% que solamente se dedica a la microempresa

TABLA N° 10

10. ¿Ud. Tiene Locales? (Con Cuántos Locales Cuenta Usted)		
Número de Locales	N° Personas	Porcentaje
De 1 a 2	43	86,00%
De 2 a 4	7	14,00%
De 4 a Más	0	0,00%
Total : n =	50	100,00%

FIGURA N° 10

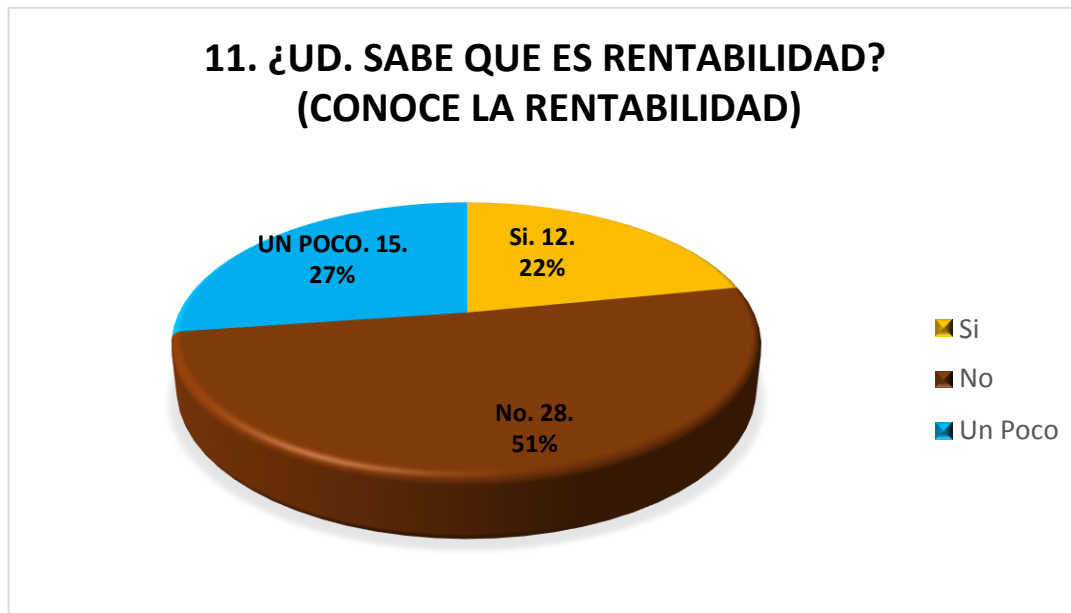


Frente a la investigación de la cantidad de locales con las que cuentan las microempresas encuestadas, el 86% es decir la gran mayoría solamente cuenta con 1 o 2 locales, y el 14% tiene de 2 a 4 locales dispersados, también vemos que ninguna microempresa en la zona de nuestro muestreo cuenta con más de 4 locales.

TABLA N° 11

11. ¿Ud. Sabe que es Rentabilidad? (Conoce la Rentabilidad)		
Conoce la Rentabilidad	N° Personas	Porcentaje
Si	12	22%
No	28	51%
Un Poco	15	27%
Total : n =	55	100%

FIGURA N° 11



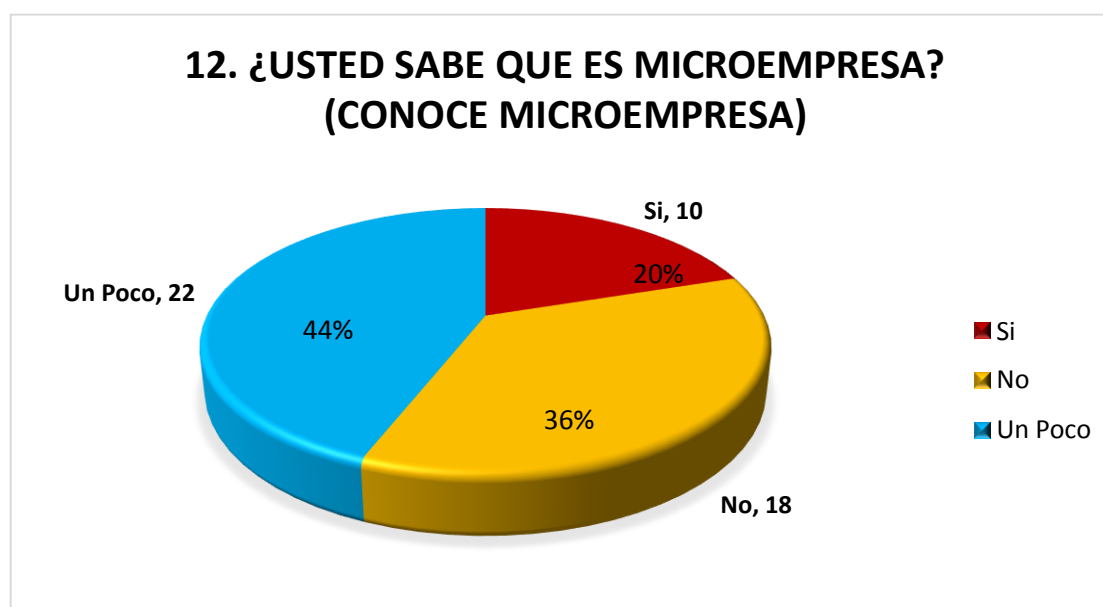
En el presente gráfico podemos apreciar que ante la interrogante ¿Usted sabe que es rentabilidad?, es decir si las personas administradoras de las microempresas conocen

el concepto de rentabilidad, llegamos a concluir que el 51% desconoce el concepto de rentabilidad haciendo la gran mayoría, teniendo que el 22 % si conoce y un 27 % que posee conocimientos medios sobre el concepto de rentabilidad.

TABLA N° 12

12. ¿Usted Sabe que es Microempresa? (Conoce Microempresa)		
Conoce Microempresa	N° Personas	Porcentaje
Si	10	20%
No	18	36%
Un Poco	22	44%
Total : n =	50	100%

FIGURA N° 12

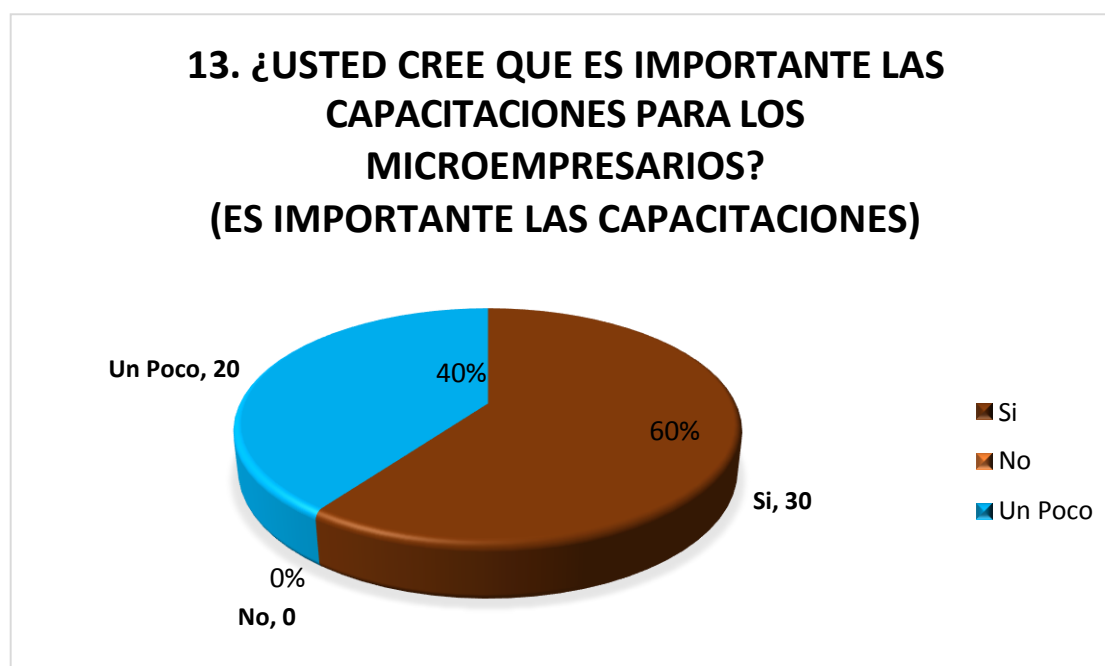


En el presente gráfico podemos apreciar que ante la interrogante ¿Usted sabe que es microempresa?, es decir si las personas administradoras de las microempresas conocen el concepto de microempresa, llegamos al resultado que el 64% conoce el concepto de microempresa, pero recalcando que el 20% conoce el concepto, el 44% conoce a medias, haciendo la gran mayoría y un 36% desconoce el concepto de microempresa.

TABLA N° 13

13. ¿Usted Cree que es Importante las Capacitaciones Para los Microempresarios? (Es Importante las Capacitaciones)		
capacitación a microempresarios	N° Personas	Porcentaje
Si	30	60%
No	0	0%
Un Poco	20	40%
Total : n =	50	100%

FIGURA N° 13

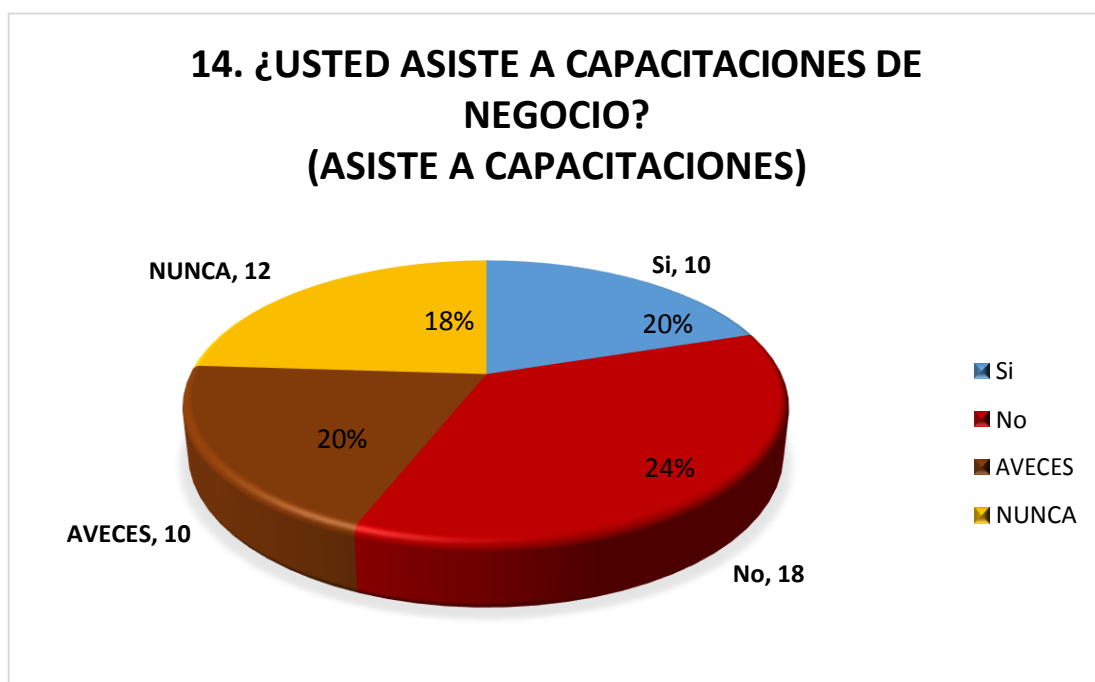


En el presente gráfico podemos apreciar que ante la interrogante ¿Usted cree que es importante las capacitaciones para los microempresarios?, es decir si las personas administradoras de las microempresas necesitan ser capacitados, llegamos al resultado que el 60% si cree que es importante las capacitaciones y un 40% que cree a medias.

TABLA N° 14

14. ¿Usted Asiste a Capacitaciones de Negocio? (Asiste a capacitaciones)		
Asiste a Capacitaciones	N° Personas	Porcentaje
Si	10	20%
No	18	36%
AVECES	10	20%
NUNCA	12	24%
Total : n =	50	100%

FIGURA N° 14



En el presente gráfico podemos apreciar que ante la interrogante ¿Usted asiste a capacitaciones de negocio?, es decir si las personas administradoras de las microempresas asiste a las capacitaciones, llegamos al resultado que el 60% no asiste a capacitaciones de negocio, un 20% si asiste a capacitaciones y un 20% que asiste esporádicamente.

TABLA N° 15

15 ¿Cada Cuánto Tiempo Cree que se Debe Hacer las Capacitaciones a los Microempresarios? (Capacitación a Microempresarios)		
Capacitación a Microempresarios	N° Personas	Porcentaje
Cada 2 meses	6	12%
Cada 4 meses	15	30%
Cada 6 meses	20	40%
Anualmente	9	18%
Total : n =	50	100%

FIGURA N° 15



En el presente gráfico podemos apreciar que ante la interrogante ¿Cada cuánto tiempo cree que debe hacer las capacitaciones a los microempresarios?, es decir cada cuanto tiempo deben asistir a las capacitaciones las personas administradoras de las microempresas, llegamos al resultado que el 40% correspondiente a la mayoría de encuestados está seguro que se debe hacer dentro de 6 meses, un 30% dentro de 2 meses y el 30 % que está dentro de los 2 meses y anualmente.

IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Rengifo S. Jefferson (2011), En su Tesis, referida a los resultados respecto a la capacitación y la rentabilidad de los microempresarios y las Mypes, en la que son múltiples resultados como por ejemplo, Los empresarios encuestados manifestaron que: el 50% tiene secundaria completa, el 86% no recibió capacitación antes del otorgamiento de préstamos, el 57% comenta que la capacitación mejoró la rentabilidad de las empresas.

Relacionando la opinión del autor con mis resultados, estamos coincidiendo en cuanto al 50% de los microempresarios tienen secundaria completa y el 86 % no recibió capacitación antes del otorgamiento del préstamo.

El préstamo es un medio para invertir ya que dispones con dinero para comprar más mercadería y ofrecer al público variedades, donde se va a obtener más lucro y empezara a crecer la empresa.

Ante el resultado del autor sobre, si los empresarios asisten a capacitaciones el 86% no recibió capacitación antes del otorgamiento de préstamos, el 57% comenta que la capacitación mejoró la rentabilidad de las empresas. Estamos coincidiendo en cuanto a la mayoría de los microempresarios no están siendo capacitados ya que en mi resultado, el barrio “los libertadores” de la ciudad de Huaraz el 60% no asiste o no son capacitados.

En estos tiempos es muy importante la capacitación para poder crecer como empresa, para tener nuevos conocimientos, para actualizarse, conducir bien a la empresa, etc., .pero al tener estos resultados vemos que

no se realizan muchas capacitaciones o también hay empresarios que no asisten.

López S. Mishell (2010), en su Tesis: “Elaboración de un plan de capacitación dirigido a microempresarios y comerciantes informales para la reestructuración del emprendimiento y desarrollo micro empresarial”, Este estudio examina la realidad del comercio informal y la microempresa como un emprendimiento en potencia para la realización de un plan de capacitaciones que ayude al desarrollo microempresarial.

De acuerdo con la tabla N° 15 nos damos cuenta que concuerda con la opinión de la autora del estudio mencionado. Donde podemos ver que la mayoría de los microempresarios encuestados pidieron ser capacitados entre los 4 y 6 meses.

Se debe de empezar ya a implementar el sistema de capacitación para los microempresarios para poder crecer rápidamente y empezar a tener resultados ejemplo tener sucursales.

Aide G. & Valeria R. (2010), precisa la “herramienta descriptiva para la toma de decisiones de una farmacia”. El creciente desarrollo de las tecnologías de información ha traído múltiples cambios en la manera de trabajar y agrupar la información, trayendo consigo diversos retos como el acomodo y obtención de información relevante y oportuna para la toma de decisiones en las organizaciones. Existen distintos métodos que van desde registrar datos a mano o utilizar herramientas de cómputo.

De acuerdo con mis resultados en la tabla N° 04 nos muestra que un 77% registra su capital, en la tabla N° 05 nos muestra que un 68% registra sus ganancias, en la tabla N° 06 nos muestra que un 36% registran sus gastos.

En mi opinión tenemos que aplicar los métodos apropiados para contabilizar y saber si se está ganado o se está perdiendo.

V. CONCLUSIONES

1. Ante la pregunta En qué Medida la Implementación de un Sistema de Capacitación Contribuye a Mejorar el Crecimiento de las Pequeñas Microempresas del Barrio Los Libertadores de la Ciudad de Huaraz 2015, se descubrió que al aplicar el sistema de capacitación los microempresarios han crecido mucho tanto en lo económico como en el conocimiento.
2. En la actualidad se evidencia que no hay mucho empleo, por eso las personas han encontrado una manera de sobrevivir de las necesidades por lo que han creado sus microempresas como abarrotes, librerías, venta de empanadas, costureras, etc. Es por eso que la economía ha mostrado un mayor índice de crecimiento. Esto motiva y genera más innovación en las microempresas.
3. Las personas encargadas de sus microempresas han dado un giro inesperado tanto en la venta como en la prestación de servicios donde han sido tenidos en cuenta y valorados por su inteligencia y competitividad. Ellos se esfuerzan mucho para salir adelante y siempre actúan con optimismo, voluntad y mucha perseverancia.

RECOMENDACIONES

Las recomendaciones está basada en buscar una mejora continua en lo propuesto e implementado con la finalidad de mejorar el crecimiento de los microempresarios.

1. La recomendación, las capacitaciones deben hacerse constantemente ya que responde a diversas necesidades ejemplo seguir actualizándose, tener nuevos conocimientos y crecer como empresa.
2. En estos tiempos es muy importante tener un negocio ya que a veces no hay empleo. Recomendarle a los microempresarios que la contabilidad es muy importante y necesaria para todo porque con ella sabemos nuestra situación económica ¿Cómo está? ¿Cuánto obtuvo? ¿Por qué se obtuvo?
3. Ya que los microempresarios han empezado crecer como empresa, solamente recomendarle que siempre sigan adelante, que no se rindan ante los obstáculos que aparecerán en el camino.

DEDICATORIA

La presente tesis está dedicada a Dios, ya que gracias a él he logrado concluir mi carrera.

A mis padres porque ellos siempre estuvieron brindándome su apoyo y sus consejos para hacer de mí una mejor persona.

AGRADECIMIENTO

Hija, eres mi gran motivación, me impulsas a cada día superarme en la carrera donde te ofreceré siempre lo mejor. No es fácil eso lo sé, pero tal vez si no te tuviera no habría logrado tantas grandes cosas, tal vez mi vida sería un desastre sin ti.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Bazán J. La demanda de crédito en las mypes industriales de la provincia de Leoncio Prado.
- Bazán J. Perú: 2006. La demanda de crédito en las mypes industriales de la provincia de Leoncio Prado. [monografías en internet]. Tingo Maria.
- Bernilla M. 2006. Manual práctica para formar MYPEs. Editorial Edigraber. Lima.
- Capacitación y desarrollo del Personal.
- Chacaltana J. 2005. Capacitación laboral proporcionada por las empresas: El caso peruano.
- Cuesta P. Estrategias del crecimiento de las empresas de distribución comercial.
- Diccionario de economía política. Rentabilidad.
- Ferruz L. España: 2000. La rentabilidad y el riesgo.
- file:///C:/Users/Administrador/Downloads/4126-15740-1-PB.pdf
- Flores A. Lima. 2006. Metodología de gestión para la micro, pequeñas y medianas empresas en Lima Metropolitana. Tesis doctoral. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Gilberto J. (2009). Análisis y propuestas para la formalización de las micro y pequeñas empresas.
- Juan G. Aparicio, Eloy M. Oliver, Félix B. García (2005) Administración, gestión y comercialización de la pequeña empresa, Perú: Editorial Pirámide.
- La capacitación y adiestramiento en México:
- León de Cermeño J. y Schereiner M. Financiamiento para las micro y pequeña empresas: Algunas línea de acción. 1998.
- Lourffat E. Administración: fundamentos de proceso administrativo.
- Miguel D. Llanes (Dic. 2012) Análisis Contable con un Enfoque Empresarial, Perú: Editorial de la Universidad Pablo de Olavide.
- Pedro R. Domínguez (2004) Introducción a la Gestión Empresarial, Madrid: Editorial del Instituto Europeo de Gestión Empresarial.

- Reyna R. “Incidencia del Financiamiento y la Capacitación en la Rentabilidad de las Micro y Pequeñas Empresas del Sector Comercio -estaciones de servicios de combustibles del Distrito de Nuevo Chimbote, periodo 2006-2007”
- Sánchez J. 2002. Análisis de la rentabilidad de la empresa.
- Santos J. (2001). Las MYPEs en los países emergentes y su incidencia en el desarrollo empresarial nacional.
- Sarmiento R. La estructura de financiamiento de las empresas: una evidencia teórica y econométrica para Colombia (1997 - 2004).
- SUNAT. Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña, Ley MYPE. DECRETO SUPREMO No 007-2008-TR.
- Sutton C. Argentina: 2001. Capacitación del personal.
- Vargas M. Lima, 2005. El financiamiento como estrategia de desarrollo para las medianas empresas en Lima Metropolitana. Tesis UNMSM. UPGFCA.
- Wikipedia. Rentabilidad.
- Zapata L. 2004. Los determinantes de la generación y la transferencia del conocimiento en pequeñas y medianas empresas del sector de las tecnologías de la información de Barcelona. Tesis Doctoral Departamento de Economía de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales; Universidad Autónoma de Barcelona.

ANEXOS

ANEXO 1

PROPUESTA:

Plan de Capacitación

Capacitaciones a corto plazo dirigidas a propietarios y/o administradores de las Microempresas del Barrio Los Libertadores de la ciudad de Huaraz.

N°	TITULO DE CAPACITACIÓN	MODALIDAD	PERIODO	DURACIÓN
1	Administración y Gerencia	Seminario Taller	Marzo/16	15 Horas
2	Calidad y excelencia en el servicio al cliente	Seminario Taller	Mayo/16	15 Horas
3	Capacitación en Ventas	Curso Intensivo	Julio/16	40 Horas
4	Finanzas y Contabilidad	Curso Intensivo	Setiembre/16	40 Horas
5	Administración de bodegas e inventarios	Seminario Taller	Noviembre/16	15 Horas

Título de la Capacitación: Administración y Gerencia

Período: Marzo /16

Duración: 15 horas

Objetivo: Que los participantes conozcan lo importante que es una excelente Administración y Gerencia de los negocios, tomando en cuenta los contenidos de esta capacitación.

Contenido

- a. Proceso Administrativo
- b. Administración efectiva del tiempo.

- c. Administración y Gerencia por valores
- d. Inteligencia emocional para una Administración y Gerencia efectiva
- e. “Kaizen: Mejora Continua”

Título de la Capacitación: Calidad y excelencia en el servicio al cliente

Periodo: Mayo/16

Duración: 15 horas

Objetivo: Que los participantes conozcan lo importante que son los clientes el negocio y la forma en que deben ser tratados para lograr su lealtad.

Contenido:

- a. Calidad y excelencia en el servicio al cliente.
- b. Técnicas de atención al cliente

Título: Capacitación en ventas

Periodo: Julio/16

Duración: 40 horas

Objetivo: Que los participantes conozcan las estrategias de venta que les permitirán incrementar sus ventas y obtener una mayor rentabilidad del negocio.

Contenido:

- a. Costos
- b. Productos.
- c. Presentación del producto
- d. Ciclo de venta del producto

Título de la Capacitación: Finanzas y contabilidad

Periodo: Setiembre/16

Duración: 40 horas

Objetivo:

1. Mostrar a los participantes un panorama general del papel que juega la contabilidad y las finanzas en las organizaciones.
2. Que el participante obtenga una percepción clara de cuál ha sido la evolución de la contabilidad hasta llegar a ser la disciplina que hoy conocemos, así como las perspectivas que ofrece su desarrollo futuro.

Contenido:

- a. La contabilidad y sus tendencias financieras.
- b. Los sistemas de registro contables
- c. Características de la información contable
- d. Tipo de decisiones en un negocio
- e. Estados financieros

Título de la Capacitación: Administración de bodegas e inventarios.

Periodo: Noviembre/16

Duración: 20 horas

Objetivo: Que los participantes conozcan lo importante que es para un negocio, una buena administración de bodegas e inventarios.

Contenido:

- a. Conceptos
- b. Sistemas de registro de inventario
- c. Valuación de inventario
- d. Almacenamiento

ANEXO 2

CUESTIONARIO



UNIVERSIDAD PRIVADA “SAN PEDRO”

FACULTAD: CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS

ESCUELA: CONTABILIDAD

**ENCUESTA A LAS MICROEMPRESAS DEL BARRIO LOS
LIBERTADORES DE LA CIUDAD DE HUARAZ.**

APELLIDOS Y

NOMBRE:.....
.....

Estimado Microempresario por favor responda con la verdad las siguientes preguntas. Desde ya agradecemos su gentil colaboración.

INSTRUCCIÓN: lee detenidamente las preguntas que a continuación se presenta y responda marcando la respuesta correcta con una “x”.

- 1. ¿USTED ESTUDIÓ?**
 - a) PRIMARIA**
 - b) SEGUNDARIA**
 - c) SUPERIOR**
 - d) NINGUNO**

- 2. ¿SU LOCAL ES...?**
 - a) PROPIO**
 - b) ALQUILADO**

- 3. ¿USTED OFRECE?**
- a) **VENTA**
 - b) **PRESTA SERVICIOS**
- 4. ¿USTED REGISTRA SU CAPITAL?**
- a) **SI**
 - b) **NO**
 - c) **A VECES**
 - d) **NUNCA**
- 5. ¿USTED REGISTRA SUS GANANCIAS?**
- a) **SI**
 - b) **NO**
 - c) **A VECES**
 - d) **NUNCA**
- 6. ¿USTED REGISTRA SUS GASTOS?**
- a) **SI**
 - b) **NO**
 - c) **A VECES**
 - d) **NUNCA**
- 7. ¿USTED PRESENTA BOLETAS DE VENTAS?**
- a) **SI**
 - b) **NO**
- 8. ¿USTED SABE QUÉ ES CONTABILIDAD?**
- a) **SI**
 - b) **NO**
 - c) **UN POCO**
- 9. ¿USTED TIENE OTRO TRABAJO?**
- a) **SI**
 - b) **NO**

10. ¿USTED TIENE LOCALES?

- a) 1 a 2
- b) 2 a 4
- c) MAS

11. ¿USTED SABE QUE ES RENTABILIDAD?

- a) SI
- b) NO
- c) UN POCO

12. ¿USTED SABE QUÉ ES MICROEMPRESA?

- a) SI
- b) NO
- c) UN POCO

13. ¿USTED CREE QUE ES IMPORTANTE LAS CAPACITACIONES PARA LAS PEQUEÑAS MICROEMPRESAS?

- a) SI
- b) NO
- c) UN POCO

14. ¿USTED ASISTE A CAPACITACIONES DE NEGOCIO?

- a) SI
- b) NO
- c) A VECES
- d) NUNCA

**15. ¿CADA CUANTO TIEMPO CREE QUE SE DEBE HACER LAS
CAPACITACIONES A LOS MICROEMPRESARIOS?**

- a) CADA 2 MESES**
- b) CADA 4 MESES**
- c) CADA 6 MESES**
- d) ANUALMENTE**

GRACIAS

ANEXO 3

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE CAPACITACIÓN PARA LAS PEQUEÑAS MICROEMPRESAS DEL BARRIO LOS LIBERTADORES DE LA CIUDAD DE HUARAZ 2015.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS
<p>¿En qué Medida la Implementación de un Sistema de Capacitación Contribuye a Mejorar el Crecimiento de las Pequeñas Microempresas del Barrio Los Libertadores de la Ciudad de Huaraz 2015?</p>	<p><u>OBJETIVOS GENERAL:</u> Demostrar que la implementación de un sistema de capacitación mejorara el crecimiento de las pequeñas microempresas del barrio Los Libertadores de la ciudad de Huaraz 2015.</p> <p><u>OBJETIVO ESPECIFICO:</u> Diagnosticar la situación de las pequeñas microempresas del barrio Los Libertadores de la ciudad de Huaraz 2015. Analizar los movimientos de mercadería de los microempresarios. Diseñar una propuesta de capacitación que permita mejorar el crecimiento de las pequeñas microempresas del barrio Los Libertadores.</p>	<p>La implementación de un sistema de capacitación contribuirá a mejorar el crecimiento de la pequeñas microempresas en el barrio los libertadores de la ciudad de Huaraz 2015.</p>