



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES,
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**DIRECCIÓN EMPRESARIAL Y FINANCIAMIENTO EN
LA COOPERATIVA AGROECOLÓGICA DE CAFÉ DE
ORIGEN SELVA CENTRAL EN PICHANAQUI, 2020**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO
ACADÉMICO DE BACHILLER EN CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS**

AUTOR

**LONGA GAMBOA, JUAN CARLOS
ORCID: 0000-0003-3209-4390**

ASESORA

**ZENOZAIN CORDERO, CARMEN ROSA
ORCID: 0000-0001-6079-2319**

**CHIMBOTE_PERÚ
2021**

TÍTULO DE LA TESIS

**DIRECCIÓN EMPRESARIAL Y FINANCIAMIENTO EN LA
COOPERATIVA AGROECOLÓGICA DE CAFÉ DE
ORIGEN SELVA CENTRAL EN PICHANAQUI, 2020**

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Longa Gamboa, Juan Carlos

ORCID: 0000-0003-3209-4390

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

ASESORA

Zenzain Cordero, Carmen Rosa

ORCID: 0000-0001-6079-2319

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

JURADO

VICTOR HUGO VILELA VARGAS

ORCID: 0000-0003-2027-6920

CARMEN ROSA AZABACHE AQUINO

ORCID: 0000-0001-8071-8327

VICTOR HUGO ESPINOSA OTOYA

ORCID: 0000-0002-7260-5581

FIRMA DEL JURADO Y ASESOR

VICTOR HUGO VILELA VARGAS
Presidente

CARMEN ROSA AZABACHE AQUINO
Miembro

ZENOZAN CORDERO, CARMEN ROSA
Asesora

AGRADECIMIENTOS

Agradecer a Dios por darme vida y salud y darme la fuerza y la voluntad suficiente para poder realizar mis proyectos y metas trazadas en especial este proyecto de investigación desde luego es esencial para mi carrera profesional.

A mi familia por estar pendiente de mí y brindarme todo su apoyo para hacer realidad este proyecto y continuar haciéndolo incondicionalmente.

DEDICATORIA

La presente investigación va dedicada a mi familia por estar día a día apoyándome para hacer realidad mis sueños y este proyecto importante en mí carrera.

RESUMEN

En la actualidad las MYPE viven problemas con respecto a lo que es dirección empresarial y el financiamiento la cual afecta al crecimiento de las mismas a no cumplir con los objetivos que se plantea la empresa. La presente investigación tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre Dirección empresarial y el financiamiento en la empresa en la Cooperativa Agroecológica de café de Origen Selva Central en Pichanaqui 2020; el tipo de investigación fue correlacional, nivel cuantitativo, diseño no experimental; se trabajó con una muestra poblacional de 18 trabajadores, la cual se aplicó la técnica de la encuesta y un cuestionario tipo Escala de Likert de 20 preguntas; obteniéndose los siguientes resultados: respecto a la dirección empresarial el 44% percibe que casi siempre en la empresa utilizan las herramientas necesarias para crecer competitivamente; con respecto al financiamiento se observa que el 33% la empresa siempre obtiene resultados favorables; se contrastó la hipótesis a un nivel de significancia 0,001y un coeficiente $r=-0,720$ de Pearson. Concluyendo que existe una relación negativa con una intensidad alta, donde la dirección empresarial es esencial para que la empresa crezca competitivamente y el financiamiento sin duda es importante para financiar todo tipo de capacitaciones y adquirir los medios necesarios para que la empresa logre siempre el objetivo trazado y por ende sea más competitiva.

Palabras claves: Dirección empresarial y financiamiento

ABSTRACT

Currently the MYPE are experiencing problems with respect to what is business management and financing, which affects their growth if they do not meet the objectives set by the company. The present research had as general objective: To determine the relationship between business management and financing in the company in the Agro ecological Coffee Cooperative of Central Selva Origin in Pichanaqui 2020; the type of research was correlational, quantitative level, non-experimental design; We worked with a population sample of 18 workers, which applied the survey technique and a Likert scale questionnaire of 20 questions; obtaining the following results: regarding business management, 44% perceive that almost always in the company they use the necessary tools to grow competitively; Regarding financing, it is observed that 33% of the company always obtains favorable results; The hypothesis was tested at a significance level of 0.001 and a Pearson coefficient $r = -0.720$. Concluding that there is a negative relationship with a high intensity, where business management is essential for the company to grow competitively and financing is undoubtedly important to finance all kinds of training and acquire the necessary means so that the company always achieves the goal set. and therefore be more competitive.

Keywords: Business management and financing

CONTENIDO

TITULO DE LA TESIS	i
EQUIPO DE TRABAJO	ii
FIRMA DEL JURADO Y ASESOR	iii
AGRADECIMIENTOS	iv
RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	vii
CONTENIDO.....	viii
Índice de tablas y figuras	x
I. INTRODUCCION	1
II. REVISION DE LITERATURA	6
2.1 Antecedentes	6
2.1.1 Antecedentes Internacionales	6
2.1.2 Antecedentes Nacionales.....	9
2.1.2 Antecedentes Locales	12
2.2. Bases teóricas de la investigación.....	16
III. HIPÓTESIS.....	33
3.1.1 Hipótesis General	33
3.1.2 Hipótesis Específica	33
IV. MÉTODOLOGIA.....	34
4.1 Tipo de Investigación	34
4.2 Nivel de investigación.....	34
4.3 Diseño e investigación	34
4.4 Población y muestra	35
4.5 Definición y operacionalización de variables	35

4.6 Instrumentos de recolección de datos	38
4.7 Plan de análisis	38
4.8 Matriz de consistencia.....	39
3.9. Principios éticos	40
V. RESULTADOS	42
5.1 Resultados	42
5.1.1 Resultados descriptivos	42
5.1.2 Resultados inferenciales	62
5.2 Análisis de resultados.....	70
VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	76
6.1. Conclusión	76
6.2 Aspectos Complementarios	78
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	79
ANEXOS.....	84

Índice de tablas y figuras

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable 1	46
Tabla 2. Operacionalización de la variable 2	47
Tabla 3. Elementos necesarios	53
Tabla 4. Secuencia para realizar las actividades	54
Tabla 5. Función a una meta	55
Tabla 7. Principios legales	56
Tabla 8. Alcanzar los objetivos rasados.....	57
Tabla 9. Se trazan las metas en inicio de año.....	58
Tabla 10. Se recibe instrucciones de solo el jefe.....	59
Tabla 11. Se utiliza los medios necesarios	60
Tabla 12. En el trabajo se satisface cuerpo y alma	61
Tabla 13. Pieza clave para la empresa.....	62
Tabla 14. Elementos necesarios para crecer.....	63
Tabla 15 Resultados obtenidos son favorable	64
Tabla 16 Buen servicio a los clientes	65
Tabla 17 Plan de seguimiento.....	66
Tabla 18 Las actividades genera buena utilidad.....	67
Tabla 19 Herramienta necesarias para operar.....	68
Tabla 20 Recursos utilices para cumplir el objetivo.....	69
Tabla 21 Empleados realizan muy bien sus funciones	70
Tabla 22 Estructura adecuada para realizar funciones	71
Tabla 23 Correlación entre dirección empresarial y financiamiento.....	73
Tabla 24 Correlación entre recursos y dirección empresarial	75
Tabla 25 Correlación entre fuentes internas y dirección empresarial	77
Tabla 26 Correlación entre eficiente y dirección empresarial	78

Índice de figuras:

Figura 1 Elementos necesarios	52
Figura 2 Secuencia para realizar las actividades	53
Figura 3 Función a una meta.....	54

Figura 4 Principios legales	55
Figura 5 Alcanzar los objetivos rasados	56
Figura 6 Se trazan las metas en inicio de año.	57
Figura 7 Recibir órdenes de dos a más personas.....	58
Figura 8 Se recibe instrucciones solo del jefe	59
Figura 9 Se utiliza los medios necesarios.....	60
Figura 10 Trabajando se satisface el cuerpo y alma	61
Figura 11 Pieza clave para la empresa	62
Figura 12 Elementos esenciales para crecer.	63
Figura 13 Los resultados obtenidos son favorables	64
Figura 14 Buen servicio a los clientes.....	65
Figura 15 Plan de seguimiento.....	66
Figura 16 Ejecución de actividades genera buena utilidad... ..	67
Figura 17 Herramientas necesarias para operar.	68
Figura 18 Recursos útiles para cumplir objetivo.	69
Figura 19 Empleados realizan muy bien sus funciones	70
Figura 20 estructura adecuada para realizar funciones	71
Figura 21 Medida de dispersión de las Variables	74
Figura 22 Medida de dispersión.	76
Figura 23 Datos de correlación.	78
Figura 24 Medida de dispersión.....	80

I. INTRODUCCION

Las Micros y pequeñas empresas (MYPES) juegan un rol muy importante en todo el mundo, son el tejido empresarial fundamental por tener un buen porcentaje de personas empleadas. La participación de las Mypes es muy alta en brindar empleo quienes representan un 63% del total del empleo según un estudio de la organización internacional del trabajo Tello (2010).

En los países de América Latina los gobiernos tratan de generar cada día más empleo, pero en el transcurso de esta medida, se han encontrado con la problemática de las MYPES que tienen para financiar sus inversiones y poder realizar y crecer sus operaciones siendo esto una piedra en el camino para poder llevar a cabo la dirección correcta de una empresa.

Así mismo en el Perú las Micro y pequeñas empresas no cuentan con una buena dirección empresarial y esto hace que dicha empresa mantenga un nivel no muy competitivo, esto se debe por la dificultad de obtener un buen financiamiento, ya que de ello depende poder llevar cursos para capacitarse y poder obtener los conocimientos necesarios para una buena dirección.

A nivel mundial las Micro y pequeñas empresas suelen utilizar sus propios recursos para financiar su inversión, haciendo esto un poco limitado para crecer como empresas. “Tal vez el financiamiento no sea la única herramienta para que una empresa llegue al éxito, pero sin el en muchos de los casos hace que el negocio se vaya en descenso” (Rojas, 2017). Así mismo el tema de la capacitación para llevar una buena dirección empresarial ha sido un problema que se ha venido generando desde hace mucho tiempo, siendo esto un problema crítico para poder dirigir una empresa la cual tendrá consecuencias como no crecer empresarialmente y tengan bajo nivel de

competitividad, ante esta situación surgen ciertas interrogantes, tales como: ¿Quizá sea porque los cursos de capacitación son dictados en instituciones de educación superior, o también estos cursos de capacitación tienen un alto valor de inversión y no cuentan con ello.

Asimismo, en América latina, dirigir una empresa y la obtención del financiamiento sigue siendo un problema que aqueja a los gerentes o dueños de las micro empresas, sin duda la financiación es un factor importante para la operación de las empresas. El crecimiento para las micro y pequeñas empresas no es un camino fácil la cual no todas pueden llegar a la meta. (Franco & Hasse, 2010). La tasa de supervivencia en América latina no se tiene una información concreta, pero algunas investigaciones indican que la tasa de supervivencia es de 45 % a los tres años según la organización internacional del trabajo (OIT). Las capacitaciones para una buena dirección empresarial y el financiamiento son los principales obstáculos para el crecimiento en general de las Mypes.

En el Perú la dirección empresarial y el financiamiento son factores de suma importancia para el desarrollo de las micros y pequeñas empresas, actualmente estas Mypes son utilizadas como un método de subsistencia, pero la cual la mayoría no cuentan con una adecuada dirección empresarial y a su vez el financiamiento es propio, solicitar un crédito a instituciones bancarias es un problema, donde normalmente estas exigen una serie de requisitos como prendas hipotecarias o alguna garantía la cual hace que dicha empresa ponga en riesgo sus operaciones cuando están atadas a un crédito. Sin duda estos entes financieros son de fundamental apoyo para el crecimiento de las MYPES, pero la dificultad para adquirir un préstamo retrasa no solo a la empresa sino también el desarrollo y el crecimiento del mercado nacional, “por esta razón de no contar con el dinero necesario para poder realizar sus actividades hace que al final

tengan problemas de liquides” (Montoya, 2017). (Martínez, 2017) Aclara que “las principales causas que las MYPES no recurren a un crédito es porque existe una serie de dificultades para cumplir con los requisitos que se solicita, y sobre todo la alta tasa de interés que las entidades financieras brindan al público.”

Según Córdova, (2016) señala que en la región Junín 147 empresas exportan productos al extranjero de las cuales el 76% son Micro y pequeñas empresas siendo un mayor caso los de agropecuaria, asimismo Castro, (2015) Afirma que “la mayoría de los empleados de la Mypes no reciben ninguna capacitación concerniente a como dirigir una empresa, para el 90% la capacitación es una inversión y el 90% estiman que la capacitación es sobresaliente para sus empresas.” El financiamiento y la capacitación si mejoran el nivel de competitividad de las empresas.

En la selva central existe un sin número de Micro y pequeñas empresas dedicadas a muchos rubros como son, restaurants, hotelería, turismo, pero siendo el más competitivo la exportación de productos de agricultura, por ende, existen muchas micro y pequeñas empresas dedicadas al acopio de dichos productos. En Pichanaqui y en toda la selva central el cultivo de café es de gran importancia en la economía, por el empleo que genera todos los años. Es por ello que hasta la fecha las Micro y pequeñas empresas dedicadas al acopio y exportación van en aumento.

Según fuentes de diarios locales el problema principal que les aqueja es el tema de obtener un crédito en las instituciones financieras, al igual que en todo el Perú y América estas entidades requieren de muchos requisitos y las tasas de interés son muy elevadas, a la vez el otro problema fundamental es la falta de capacitación continua al gerente y a todos los empleados, pero el principal problema en la selva central es que muchas de las acopiadoras de café no son propietarios del local o almacén, en la mayoría de los caso estas son alquiladas, siendo este el principal requisito para las

entidades financieras.

Tal es el caso de la empresa Cooperativa agroecológica de café de origen selva central en Pichanaqui ubicado en la AV. Marginal cuenta con la misma problemática de financiamiento debido a los requisitos y las tasas de interés elevadas, de tan solo por no contar con un local propio existe la dificultad de adquirir al crédito, la otra problemática es que los empleados no cuentan con una capacitación continua sobre dirección empresarial, haciendo que esta se mantenga en un nivel de competitividad no muy agradable a pesar de contar con muchos años de haberse constituido, al sumarse estas dos problemáticas hace que esta empresa tenga un nivel de crecimiento empresarial muy lento cada año. Es por eso que esta investigación se va inspirada en la problemática de estas Micro y pequeñas empresas con el objetivo de mejorar el nivel de competitividad de las empresas y a la vez la economía en general. Teniendo en cuenta este contexto, es necesario plantearse como enunciado del problema: ¿Cuál es la relación entre dirección empresarial y el financiamiento en la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central Pichanaqui 2020?

Para ello se ha determinado un objetivo general: Determinar la relación de la Dirección Empresarial con el financiamiento en la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central (CAECOS) Pichanaqui 2020. Y los objetivos específicos:

Determinar la relación entre los recursos y la dirección empresarial en la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central Pichanaqui 2020.

Determinar la relación entre fuentes internas y la dirección empresarial en la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central Pichanaqui 2020.

Determinar la relación entre eficiente y la dirección empresarial en la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central Pichanaqui 2020.

Justificación

Debido al gran problema que vienen pasando las Micro y pequeñas empresas con el tema del financiamiento y la dirección Empresarial, la presente investigación tiene como finalidad crear estrategias de dirección y algunos planes de financiamiento.

Según (Castillos, 2009) afirma que “la justificación se basa en apoyar la valides que abarca el problema para encontrar una buena solución.”

Justificación Práctica

Esta justificación es práctica porque si comprobamos la hipótesis de la empresa cooperativa agroecología selva central crearemos planes y estrategias con la intención de mejorar el soporte y la calidad empresarial. (Bernal, 2006) Considera que “una investigación practica es cuando su desarrollo ayuda a solucionar un problema, o por lo menos, propone estrategias que cuando estas se aplican contribuirán a resolver el problema.” (p. 104)

Justificación Metodológica

Esta investigación es metodológica porque nos ayudara a fundar una herramienta para analizar las variables de financiamiento y la capacitación y así encontrar la relación que existe en ellas y de esta manera esta herramienta será usada como referencia en otras investigaciones que se realice.

Bernal, (2010) Afirma que “la justificación metodológica se da cuando el proyecto por realizar propone un nuevo método a una nueva estrategia para generar conocimiento valido y confiable”. (p.104).

II. REVISION DE LITERATURA

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes Internacionales

Zañartu, (2017) en su tesis titulado “*Caracterización del financiamiento de las pequeñas y medianas empresas en Chile*” de la Universidad Nacional de Chile – Chile para optar al grado de magister en finanzas; objetivo general: realizar y analizar una caracterización del financiamiento y revisar cuales son las variables que influyen en esta. El tipo de investigación que utilizó fue de tipo exploratoria porque esta investigación fue realizada para conocer el tema y luego permitir familiarizarnos con ella. Llegado a la conclusión: que, si la empresa cuenta con un gerente con estudios universitarios y a la vez es socio, existe una influencia positiva para la empresa esto se debe por incentivos monetarios que se obtiene. Así mismo a causa de que el acceso de financiamiento es menor, el costo de financiamiento es mayor que las empresas grandes por lo que estas Micro y pequeñas empresas se ven obligadas a ser más rentables para poder enfrentar al servicio de la deuda.

Gonzales., (2016) en su tesis titulado “*Estilo de dirección laboral del personal administrativo en la empresa Servitempol S.A.*” de la Universidad de Medellín – Colombia para optar el grado de Mg en Ciencias económicas y administrativas; objetivo general: Promover la iniciativa laboral del personal administrativo en la empresa Servitempol S.A, a través de una propuesta de mejoramiento del estilo de liderazgo directivo.

El tipo de investigación es exploratorio- descriptivo, con una población del número total del personal administrativo compuesto por 52 personas con el instrumento utilizado de la encuesta través de un cuestionario finalmente la tesis concluye que el proyecto

realizo ha contribuido de manera esencial para conocer la influencia que los directivos de la empresa de servicios Servitempol S.A, generan en los empleados administrativo, como son los aspectos que son importantes de mantener y reforzar para una buena implementación empresarial.

Paucara (2013) en su tesis titulada “*Estructura Orgánico Funcional y calidad de Desempeño del Talento Humano de la Asesoría Empresarial*” de la universidad Nacional de Ecuador en Ambato – Ecuador, tesis previa a la obtención del título de magister en gerencia Empresarial. El objetivo principal fue establecer r una estructura orgánica - funcional con el propósito de mejorar la calidad del desempeño del Talento Humano de la Asesoría empresarial “El Administrador” de la ciudad de Riobamba. El tipo de investigaciones que se utilizó fueron de carácter descriptivo, correlacional. Bibliográfico para la obtención de conocimientos y de aplicación, y de diseño no experimental ya que permitieron determinar cómo estuvo la situación real de las variables y al mismo tiempo fue de aplicación ya que se expone alternativas de mejoramiento enfocadas a la solución del problema. Teniendo como Población y Muestra a todo el personal y clientes fieles de la Asesoría Empresarial “El Administrador” ubicada en la ciudad de Riobamba. Ya que su población total está conformada por 13 empleados incluyendo el gerente y el número de sus clientes fieles ascendió a 60 clientes. Usando la técnica de la encuesta se aplicó a los empleados para determinar el conocimiento sobre sus funciones y la forma en que ejecutan sus tareas, lo cual incide directamente en la calidad del desempeño y por ende en el desarrollo de la empresa. El valor promedio obtenido mediante la evaluación revela que el desenvolvimiento de la empresa, así como la calidad del desempeño de sus colaboradores es bueno, Como podemos observar estos resultados guardan estrecha relación con la forma como está organizada la empresa. Finalmente, la investigación

concluye que la gerente no ha tomado en cuenta el establecimiento de ningún tipo de estructura formal, por lo que el personal carece de una base sobre la que ejecute las acciones y tareas asignadas. Los empleados realizan las actividades, siguiendo solamente un esquema de los requerimientos solicitados, sin que estas sean reguladas técnicamente. Debido al crecimiento en el que se está desarrollando la empresa y al no contar con un Organigrama elaborado, el personal y los clientes en ocasiones tienen dificultad para identificar los cargos existentes y quien tiene la potestad para afrontar diversas situaciones que pueden presentarse.

Costa (2014) en su tesis titulada *“El Liderazgo y dirección de empresas en el s. xxi”* en la Universidad Oberta de Catalunya en España, tesis para obtener el grado de licenciado en administración. El presente trabajo tiene como objetivo Comparar la relación entre el estilo de liderazgo y el clima laboral. El tipo de investigación utilizado fue descriptivo-correlacional de diseño no experimental, la investigación tubo como muestra conformada por un total de 35 trabajadores con una edad media de 42,57 años de tres empresas de la provincia de Girona. Usando como técnica la encuesta se obtuvo como resultados que, el estilo de liderazgo auténtico, medido a través de factores tales como la conciencia de sí mismo, la transparencia en las relaciones, el procesamiento balanceado y la moral internalizada se relacionan directamente de forma positiva con el clima laboral. En la empresa valora su líder con una puntuación directa de 43,20 puntos (6 sobre 10) mediante la sub escala de valoración de Jefes. Obtiene una puntuación similar en la ALQ: puntuación directa de 33,30 sobre 64 (5,2) y al mismo tiempo, el líder se autoevalúa con 39 puntos sobre 64 (6,09). En concordancia con la valoración del liderazgo, el clima laboral de la empresa obtiene una puntuación directa de 90,60 (percentil 70 sobre 100). Finalmente, la tesis concluye, en consonancia con distintos estudios realizados en diferentes países con instrumentos parecidos, que el

estilo de Liderazgo Auténtico mejora la satisfacción, el compromiso y el rendimiento de los trabajadores.

Gonzales (2014) en su tesis titulada *“La gestión financiera y el acceso a financiamiento de las pymes del sector comercio en la ciudad de Bogotá”*, en la Universidad Nacional de Colombia – Colombia, tesis para obtener el grado de Magíster en Contabilidad y Finanzas: El objetivo de la investigación fue Determinar la vinculación entre la gestión financiera y la obtención de financiamiento en las Pymes del sector comercio de Bogotá. El tipo de investigación utilizado fue el tipo de investigación corresponde a un enfoque cuantitativo, no experimental, longitudinal, exploratorio y correlacional. Su población estuvo conformada 1465 Pymes que reportaron información a la Superintendencia de Sociedades de 2008 a 2013; sus resultados fueron que, en cuanto a la rentabilidad, se observó que no es una variable altamente determinante en los niveles de endeudamiento de las Pymes del sector comercio de la ciudad de Bogotá, por lo cual en la medida en que los márgenes de rentabilidad sean buenos habrá mayor inclinación por recurrir a financiamiento interno antes que a recursos externos. Finalmente, esta investigación concluye que: se observó que una de las mayores dificultades que presentan estas empresas es la obtención de recursos a través de fuentes externas con el fin de solventar sus operaciones y emprender proyectos que favorezcan su desarrollo y crecimiento.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

López (2018) En su tesis titulado *“Caracterización del Financiamiento de micro y pequeñas empresas del sector comercio Perú: caso “comercial Mary SAC”*, de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote - Chimbote. Tesis para optar el título profesional de contador público, tuvo como objetivo general Describir las características del financiamiento de las micro y pequeñas empresas del sector

comercio del Perú y de la empresa Comercial “Mary SAC” de Nuevo Chimbote, 2016. El tipo de investigación que se utilizó fue descriptiva-bibliográfica-documental y de caso, utilizando el instrumento de la entrevista al gerente de dicha empresa, donde los resultados que se obtuvieron fue que: la mayoría de las micro y pequeñas empresas financian sus actividades económicas con el apoyo de terceros siendo estos créditos en su mayoría el de corto plazo. Finalmente, esta tesis concluye que el total de micro y pequeñas empresas del Perú incluyendo la estudiada, sus financiamientos lo obtuvieron de terceros la cual lo invirtieron en el capital de trabajo.

Abanto, (2018) *“Gestión de calidad en la capacitación de los recursos humanos en las micro y pequeñas empresas del sector servicios, rubro pollerías, distrito de Coshco”* de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote – Chimbote para optar el título de Licenciado en Administración; objetivo general: Determinar las principales características de la Gestión de calidad en la capacitación de los recursos humanos en las micro y pequeñas empresas del sector servicios, rubro pollerías, distrito de Coshco, el tipo de investigación fue de diseño no experimental – transversal la cual tuvo una población de 8 micro y pequeñas empresas, a quienes se les aplicó un cuestionario de 20 preguntas. Finalmente, las conclusiones son La mayoría de las micro y pequeñas empresas del sector servicios, rubro pollerías, distrito de Coshco, si aplican gestión de calidad, ya que utilizan el liderazgo como herramienta, así también capacitan a su personal en el tema de dirección, puesto que los microempresarios consideran que la capacitación es una inversión.

Portilla (2018) en su tesis denominada *“Propuesta de un diseño organizacional para mejorar la eficiencia del personal de la Empresa Inversiones Mishel S.A.C. de la ciudad de Trujillo-2014.”* Tesis para obtener el título de licenciado en administración en la Universidad Privada Antenor Orrego- Trujillo, la presente investigación tuvo

como objetivo general, Elaborar la propuesta de un diseño organizacional para mejorar la eficiencia del personal de la empresa Inversiones Mishel S.A.C.” el tipo de investigación utilizado fue descriptivo-correlacional, el tamaño de la muestra utilizado fue equivalente al marco muestral debido a que es el total de la población, ya que la empresa Inversiones Mishel S.A.C de la ciudad de Trujillo solo cuenta con 60 trabajadores. Los resultados se obtuvieron a través de la técnica de la encuesta y el análisis documental. Finalmente, la investigación concluye que se determinó que no se encuentra implementado un diseño organizacional que ayude a verificar la exactitud y confiabilidad de la información promoviendo la eficiencia operacional y provocar adherencia a las políticas prescritas por la administración. La implementación de un diseño organizacional establecido ayudara a que el personal tenga eficiencia en sus funciones asignadas y por ende cumplir con los objetivos y metas propuestas por la organización.

Bravo & Ramos en su tesis que lleva por título *“Dirección estratégica como factor determinante en la excelencia comercial de la empresa casa del médico del Perú Sac, Chiclayo-2017.* En la Universidad del Sr de Sipán Pimentel Chiclayo, tesis para optar el título profesional de licenciado en administración. La presente investigación tiene como objetivo proponer un Programa de dirección estratégica como factor determinante en la excelencia comercial de la empresa Casa del Médico del Perú SAC, Chiclayo-2017. El tipo de investigación utilizado fue nivel cuantitativo; de tipo propositivo, descriptivo, con un diseño no experimental trasversal, se utilizó el método deductivo e inductivo, para la recolección de datos se aplicó la técnica de la encuesta, como instrumento el cuestionario de 15 preguntas con una escala de Likert. Después de obtener los resultados se concluye que queda demostrando la importancia de la dirección estratégica como elemento clave del éxito empresarial de las Pymes de

servicios, así mismo los directivos de las empresas deben tener siempre en mente la esencia estratégica que oriente el rumbo de sus decisiones.

Suárez C. (2018) en su tesis titulado *“Impactos del financiamiento para las Mypes en el sector comercio en el Perú: caso negocios del valle Ser vice exprés s.a.c.”* en la Universidad de Piura –PIURA. Tesis para optar el grado de licenciado en Administración de Empresas. El presente trabajo de investigación tiene el objetivo de determinar la incidencia del financiamiento en las Mypes, así como las principales barreras con que los empresarios deben lidiar para acceder a un crédito como en el caso de negocio en desarrollo Negocios del Valle Express S.A.C. En la investigación se usó una metodología cualitativa con diseño no experimental, descriptivo, bibliográfico, documental, aplicando técnicas de revisión bibliográfica, y entrevista al gestor del negocio después de obtener los resultados finalmente la investigación concluye que las empresas se financian a través de Bancos y Cajas Rurales y entidades financieras varias formales con tasas entre el 19% y 33%, accediendo a líneas de crédito de corto plazo para atender necesidades de capital de trabajo, compra de activos fijos, pagos de planillas y otros gastos corrientes. De acuerdo a los relatos del gestor y jefe de finanzas se pudo determinar que hay una necesidad latente de acceso al financiamiento para poder continuar con las actividades que demanda el negocio. La carencia de liquidez en muchas ocasiones obliga a las empresas a adquirir préstamos caros para poder seguir operando pese a las condiciones crediticias que imponen las entidades financieras, las cuales se verán a lo largo del desarrollo de la investigación.

2.1.2 Antecedentes Locales

Campos, (2016) En su tesis titulada *“Caracterización de la formalización y el financiamiento de las MYPES del sector servicio, rubro agencias de turismo de la plaza de armas. La Merced, Junín, 2015”*. De la Universidad Católica los Ángeles de

Chimbote – Chanchamayo Junín Tesis para optar el título de licenciada en administración. Esta investigación tuvo como objetivo general establecer las principales características de la formalización y el financiamiento de las Mypes. El tipo de investigación que utilizó este autor fue descriptiva y no experimental, la cual tuvo como población 10 microempresas donde los resultados fueron que el “50% entre 31 a 40 años, 50 % es soltero, 60% son hombres, 50% tiene educación técnica y el 80% es dueño de la empresa.” En conclusión, las agencias de turismo de la provincia Chanchamayo no han recibido financiamiento y a la vez son informales.

Aguirre A, (2015) En su tesis titulado “*Impacto Económico financiero en los cafetaleros de la selva central del Perú por efecto de la influencia de las micro financieras*” De la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote – Chanchamayo Junín; para optar el grado académico de maestro en contabilidad y finanzas con mención en dirección financiera. Este trabajo de investigación tiene como objetivo general “Determinar el impacto económico financiero producido en los cafetaleros de la selva central del Perú por efectos de la influencia de las micro financieras.” Esta investigación tiene el diseño aplicativo y su nivel es explicativo no experimental, su población que se utilizó es de 50 pobladores del distrito de las provincias de Chanchamayo y Satípo, y por último la autora concluye que. Las micro financieras, formaron parte esencial del impacto económico financiero en cual fue positivo en los cafetaleros de la Selva Central del Perú; ya a través del financiamiento de créditos financieros que son otorgados a créditos preferenciales que estaban por debajo de los créditos otorgados por terceros informales contribuyendo así al fortalecimiento.

Quiña (2016) en su tesis titulada: “*Dirección estratégica y gestión financiera: micro empresa Gir Ingeniería y construcción contratistas generales Sac, Huancayo, Perú – 2016* en la Universidad Nacional Huancavelica_ HUANCAYO tesis para optar

el grado de licenciado en administración, como objetivo principal fue planteado en los siguientes términos: Determinar la relación de la dirección estratégica con la gestión financiera de la micro empresa GIR Ingeniería y Construcciones SAC, Huancayo, Perú - 2016. Su población estuvo constituida por los 140 trabajadores de la micro empresa GIR Ingeniería y Construcción Contratistas Generales SAC, Huancayo, Perú - 2016. Teniendo como muestra para la presente investigación se calculó a través de una formula estadística con un nivel de confianza del 95% y un error permisible máximo del 5%. La metodología que se utilizó fue el método científico y como específicos el inductivo, analítico, descriptivo- correlacional; para la recolección de datos, el proceso y la contratación de la hipótesis se han empleado técnicas de investigación documental, de fichaje y de investigación de campo y sus instrumentos fueron los libros las fichas y el cuestionario de encuesta sobre dirección estratégica y gestión financiera, la misma que tiene asociado un nivel de validez mediante la opinión de los expertos. Los resultados arribados muestran que se ha rechazado la hipótesis nula, por consiguiente, se ha aceptado la hipótesis alterna en el sentido de que la dirección estratégica se relaciona positivamente con la gestión financiera de la micro empresa GIR Ingeniería y Construcción Contratistas Generales SAC, Huancayo, Perú - 2016 con un 95% de confianza. Finalmente, como conclusión se ha verificado que la dirección estratégica se relaciona de forma positiva y significativa con la gestión financiera de la micro empresa GIR Ingeniería y Construcción Contratistas Generales SAC, Huancayo Perú, periodo 2016.

Carhuaypiña (2017) en su tesis titulada *“El Liderazgo y la Motivación de los Colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum Huancayo – 2017”* en la Universidad Peruana los Andes Huancayo Perú”. Tesis para optar El título profesional de Licenciada en Administración.

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación que existe entre el liderazgo y la motivación de los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum Huancayo-2017. La muestra se trabajó con el total de la población y para la presente investigación se calculó a través de una fórmula estadística con un nivel de confianza del 95% y un error permisible máximo del 5%. El tipo de investigación que se utilizó fue aplicado, nivel de investigación correlacional y diseño de la investigación fue descriptivo correlacional simple. La conclusión que se obtuvo de la investigación fue que la Institución Educativa Particular Editum Huancayo-2017 presenta motivación adversa para el personal. Ante todo, lo mencionado se concluye que existe una relación entre el liderazgo y la motivación de los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum-Huancayo 2017, a mayor percepción de liderazgo, entonces la motivación de los colaboradores aumenta.

Flores V. (2018) en su tesis titulado “Estrategias de Financiamiento para la Rentabilidad de las Empresas de Servicios en la Provincia de Huancayo” en la Universidad Peruana los Andes – Huancayo. Tesis para optar el título de: contador público. El objetivo general de la investigación fue: Determinar cómo las estrategias de financiamiento inciden en el incremento de la rentabilidad de las empresas de servicios de transporte de carga en la Provincia de Huancayo. La poblacional estuvo conformada en 92 entidades empresariales prestadoras de servicios de carga de ámbito Provincial de Huancayo. La muestra parte de la población fue, conformando por 42 entidades prestadoras de servicios de carga de la zona Provincial de Huancayo ubicada en el departamento de Junín. El tipo de investigación que se desarrolló en el actual trabajo es la aplicada, el trabajo investigativo se utilizó el nivel de investigación descriptivo-, el método es el científico, el esquema es transaccional correlacional. Las técnicas empleadas estuvieron conformadas por la técnica de la encuesta, utilizando la

herramienta del cuestionario para la, recopilación, tabulación; el instrumento utilizado fue la elaboración del cuestionario. Al finalizar se concluyó que se ha encontrado que las empresas, no tienen cultura financiera, carecen de capital y liquidez para cumplir con los pasivos, les falta activos inmovilizados, es por ello que se demostrara la relación directa de las dos variables de investigación, mediante el manejo de finanzas, buscando la mejor forma de conseguir financiamiento, con los fondos de los socios, arrendamiento financiero, préstamo bancario o las líneas de crédito.

2.2. Bases teóricas de la investigación

2.2.1 Micro y pequeña empresa:

2.2.1.1 Definición

Según Rodríguez (2010) nos dice que “Es aquella entidad que a través de la organización de sus recursos, materiales, técnicos, financieros y humanos brindan bienes o servicios a cambio de un valor para satisfacer las necesidades de la sociedad” (p. 90).

Asimismo, García & Taboada (2012) aclaran que 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 (p. 105).

Por otra parte, Gil Estallo, (2007) En uno de sus conceptos “Define a empresa como una unidad de beneficio, es decir que aquí el único sentido de la organización es conseguir un excedente económico” (p.131).

Después de analizar las definiciones de los autores se puede decir que la Mypes se inició como una alternativa en el mercado, donde se considera como una fuente

donde se genera ingresos y a su vez empleos para satisfacer necesidades.

De manera que coincido con la definición de Gil Estallo, (2007) la cual hare contraste en la investigación.

2.2.1.2 Origen

Según Melgar (2008) señala que la Mypes “surge como una empresa propiamente dicha, es decir aquellas en las cuales se pueden distinguir una organización y una estructura” (p.81).

Asimismo, Hoedeman, 2011 afirma que “Surge como un origen familiar característico por una gestión a lo que solo le preocupa su supervivencia sin prestar mucha atención a temas como el capital o la inversión que permita el crecimiento” (Hoedeman, 2011, p. 291).

(Motta, 2013) “Las microempresas tuvieron su partida desde el mundo del trabajo, ya que nacieron debido a la falta de empleo y a la necesidad de la población pobre de obtener ingresos. Por lo que, al analizar las estadísticas de empleo y buscando definir conceptos que explicaran los procesos de creación de puestos de trabajo por fuera de las actividades formales de la economía, es que surgió la denominación de sector informal de la economía.” (Motta, 2013, p.45)

Al comparar estas informaciones puedo decir que la Mypes nacen en base a una necesidad del pueblo y a su vez obtener un ingreso para satisfacer las necesidades.

La investigación coincide con (Motta, 2013) la cual utilizare para hacer el contraste.

2.2.1.3 Funciones

Para Berne (2009) afirma que la función es “generar bienes y servicios en condiciones de eficiencia económica esto es crear valor, utilidad o riqueza. Para ello se puede mencionar lo siguiente: Aprovechamiento, producción, comercial o de

marketing, financiera, recursos humanos investigación y desarrollo” (p.13).

2.2.1.4 Importancia

Vásquez (2013), afirma que “en la actualidad las micro y pequeñas empresas representan un sector de vital importancia dentro de la estructura productiva del Perú, de forma que las microempresas representan el 95,9% del total de establecimientos nacionales, porcentaje éste que se incrementa hasta el 97,9% si se añaden las pequeñas empresas”.

De igual forma Chávez (2010), Pese a la deficiencia en nuestra economía, la pequeña y mediana empresa han evidenciado un desarrollo inusitado a nivel mundial, organizando la denominada “producción flexible”, que no admite la rigidez de los modelos precedentes en un mundo de mercados segmentados, servicios especializados, innovación técnica constante y donde el espacio físico ha pasado a ser un componente subordinado. (Chávez 2010, p. 73)

Mientras tanto Tello (2012) La importancia de la MYPE se evidencia desde distintos ángulos. “En primer lugar, es una de las principales fuentes de empleo; es interesante pues como herramienta de promoción de empleo en la medida en que solo exige una inversión inicial y permite el acceso a estratos de bajos recursos. En segundo lugar, puede potencialmente constituirse en apoyo importante a la gran empresa resolviendo algunos cuellos de botella en la producción” (Tello 2012, p.204).

Se define que las Mypes son de vital importancia por generar el empleo y cubrir necesidades, de esta manera dando movimiento a la economía nacional e internacional.

2.2.1 Dirección empresarial

Según Pinzon & Moreno (2020) dirección empresarial es la ciencia que trata de la, organización y coordinación de las organizaciones con la finalidad de satisfacer sus

propias necesidades de dichas empresas. (p.36)

Medina & Ferrer (2014) La dirección empresarial es la fuente de éxito de toda empresa para alcanzar sus metas y propósitos, adaptándose al medio y transformando los obstáculos en oportunidades. (p.137)

Por otra parte, Gil & Giner (2007) “Afirmar que eficiencia, diferenciación y tiempo configuran el concepto general de dirección empresarial”. p.287

En otras palabras, la dirección empresarial es un proceso que se realiza constantemente, en la que consiste en hacer gestiones de los muchos recursos productivos de la empresa, con la finalidad de alcanzar los objetivos planteados eficazmente.

2.2.1.1 Dirección y sus antecedentes:

Según Menguzzato (2011) Para empezar a hablar del proceso de dirección de empresas es importante conocer cómo surge la administración de esta manera, conoceremos algunos conceptos de autores muy conocidos como son:

Taylor (1856-1915) fundador de la administración científica, “disciplina, y entusiasmo al trabajo y al ahorro”. Para Taylor todo era muy exacto, se debía trabajar tal como es, para llevar a la cima de la productividad de la empresa, tratando que los gastos sean lo más mínimo.

Por otro lado, Fayol nos dice que para tener una buena administración en las empresas es imprescindible combinar los recursos y la tecnología con el talento humano, y que sea permanente y así alcanzar los objetivos y metas trazadas.

Una vez formado el equipo social, se tendrá que hacer funcionar, siendo esta la misión de la dirección, donde cada líder debe de obtener los mejores resultados posibles en la empresa.

2.2.1.2 Sistemas de dirección empresarial: tenemos las siguientes etapas.

- Dirección por control:

Gil & Giner (2013) afirman que es un sistema de dirección que sirve para entornos permanentes. Este sistema fija su atención en el corto plazo y en los aspectos internos de la su actividad eficaz.

Por otra parte, Gracia (2007) dice que este sistema de dirección por control, los resultados de la empresa van a depender de una adecuada asignación de recursos. Por ello, el control presupuestario es un método básico en este tipo de dirección.

Entonces esto nos quiere decir que este sistema es esencial practicarlo en las empresas ya que si hacemos buen uso de la dirección por control estaremos seguros que los resultados van a ser favorables para las organizaciones.

• Dirección por extrapolación:

Según Peña A. y Peña C. (2014) La dirección por extrapolación es un sistema que se conoce también como planificación clásica.

Así mismo Delgado y Colembet (2010) nos dice que en este sistema se pueden determinar objetivos a largo plazo y establecer la planificación de la ruta a seguir para alcanzar los objetivos que se plantean para cada actividad.

Se puede entender que en este sistema a diferencia de lo anterior se estima que el ambiente es estable, por lo que es probable predecir el futuro desde el inicio de la extrapolación de las situaciones pasadas.

• Dirección por anticipación:

Para Peña A. y Peña C. (2014) “La dirección por anticipación nace a medida que el ambiente o entorno se hace más inestable. Es decir que desde este momento adquiere todo su significado y validez el concepto de planeación y la dirección estratégica de la

organización.” (p.123)

En cambio, Delgado y Colembet (2010) afirma que “en este sistema de dirección por anticipación se considera que el entorno es dinámico, pero no alborotado, de esta manera la dirección puede anticiparse al cambio del entorno y responder a cualquier tipo las amenazas y oportunidades gracias a las fortalezas y debilidades internas” (p.86).

Como su nombre lo dice anticipación este sistema de dirección implica estar preparado para cualquier acontecimiento y rápidamente darle solución sea cual sea, la cual el líder deberá tener muy en cuenta este sistema.

- Dirección a través de respuestas manejables y rápidas:

Delgado y Colembet (2010) afirman “que este sistema sabe reconocer la presencia de entornos muy turbulentos y que se dan con frecuencia, no permite a la dirección empresarial ni tan solo una actitud de anticipación”. (p.74)

Así mismo Peña A. Peña C. (2014) aclara que “en este sistema ahí la necesidad de que el líder debe tener una actitud que otorgue detectar pronto los cambios del entorno y dar respuestas rápidas y flexibles a los desafíos planteados en cada momento” (p.103).

Sin duda este sistema se debe practicar en todas las organizaciones ya que es necesario estar alerta a cualquier tipo de cambios que se de en la empresa detectándolo rápidamente para luego buscar una muy buena solución.

2.2.1.3 Las competencias claves en dirección de empresas:

Artacho (2018) nos dice que “para llevar a éxito a una empresa tenemos que

tener en cuenta las cualidades que tiene que tener el gerente o el directivo que lo dirige siendo las siguientes”: (p.86)

➤ Liderazgo:

Según Pérez (2011) “es la habilidad que tiene el directivo para influir en los trabajadores haciendo que el equipo trabaje con entusiasmo, en el logro de objetivos y metas trazadas en la empresa. A la vez nos dice que un líder deberá ser honesto, generoso, humilde y que se preocupe por su equipo”. (p.42)

Así mismo Palomo (2010) nos dice que “El liderazgo no es una simple actividad cualquiera, es una gran responsabilidad dentro de la empresa, la dirección y liderazgo son muy diferentes, es decir, no siempre un directivo es un líder y no siempre un líder puede ser directivo” (92).

En otras palabras, liderazgo es una capacidad y responsabilidad muy grande que cualquiera no posee ya que en sus manos depende que la empresa llegue a la cima a través de las técnicas de planeación, organización, dirección y control.

➤ Motivación:

Para Martínez (2013) “Se puede definir qué motivación que es el énfasis que se descubre en una persona, e impulsándolo para poner en marcha alguna acción, la motivación nos sirve para dirigir y mantener activa nuestra conducta y la de los demás, todo líder deberá de contar con esta cualidad importante”. (p.73)

De igual manera Palomo (2010) “aclara que la motivación es el proceso a través del cual se logra que el personal este satisfecho y que desde luego eleva su conducta para logro de los objetivos deseados que se plantea” (81).

Analizando los dos conceptos se puede definir qué motivación es lo que hace al

personal estar activo y con ganas de realizar sus actividades porque este se sentirá satisfecho y dará todo para cumplir con la meta.

➤ Comunicación:

Martínez (2013). Afirma que en un “directivo es muy importante tener la capacidad de comunicarse, porque al hablar tendrá que hacerse entender a su auditorio y de esta manera el oyente entenderá con exactitud y no tenga dudas sobre lo que se transmite, a la vez un buen directivo también deberá saber escuchar muy bien lo que su equipo quiera transmitir” (Martínez 2013, p.122).

Por otra parte, Palomo (2010) afirma que la “comunicación es importante e innegable, dentro de la vida social, en otras palabras, la comunicación es esencial dentro de nuestro entorno diariamente, porque gracias a ella nos entendemos entre personas, trabajar en equipo y lograr objetivos, que de lo contrario no podríamos cumplirlas” (Palomo 2010, p48).

Lo que nuestros autores nos quieren transmitir es que la comunicación es esencial en la vida, en la empresa, en la casa etc. sin la comunicación nuestra vida social sería un completo desorden y más aún en la empresa.

_Dirección

Según Luna (2015) nos define qué dirección es la fase del proceso administrativo donde influye el administrador en la operación de los planes, obteniendo una respuesta efectiva de sus empleados por medio de la comunicación, la supervisión y la motivación.

Así mismo Castillo (2006) Aclara que “dirección impulsa la conducción del personal a través de la motivación, la remuneración, el ambiente laboral y la gestión

participativa”.

Después de conocer algunos conceptos se puede entender que dirección es un proceso en la administración, donde hace que impulsemos al personal y a la empresa en general a cumplir con los objetivos trazados a través de las técnicas y herramientas utilizadas.

Luna (2015) también afirma que dirección se basa en:

- ✓ De la coordinación de intereses: Para que la dirección sea competente como eficaz se tiene que centrar en alcanzar los objetivos generales que se traza la empresa.
- ✓ Impersonalidad de mando: Es la autoridad que emerge como una necesidad de la empresa para adquirir resultados positivos.
- ✓ De la supervisión directa: Es aquella que se brinda a los subordinados, como vigilancia en ver como realizan los movimientos para el desarrollo de la planeación en la empresa. Es decir, delegar funciones y supervisar todo el desarrollo en dicha empresa.
- ✓ De la vía jerárquica: Es la comunicación que se tiene según los niveles del organigrama de las empresas con la finalidad de que no se omita algún comunicado que se le dé al personal a través de supervisores a gerentes.

_Funciones de la dirección:

Diez & Castro & Montoro (2014) según su experiencia nos dice que las funciones más relevantes en el proceso de dirección son cuatro, planificación, organización, dirección y control.

De igual forma Castillo (2006) afirma que para poder alcanzar los objetivos trazados los directivos de la empresa deberán realizar las siguientes funciones:

Planificación. - Consiste en hacer una prevención de todo lo que se va realizar en la empresa.

Organización. -es diseñar una estructura de empresa donde se haga un reparto de funciones y responsabilidades.

Ejecución. - consiste realizar a la acción todo lo ha sido planificado sin antes, haber realizado las tareas necesarias para alcanzar los objetivos trazados.

Coordinación. -coordinar todo lo actuado de manera que todas las áreas trabajen de forma sincronizada con un solo fin u objetivo común.

Control. - se trata de supervisar todas las actividades de los distintos departamentos. Con el fin de verificar que todo lo realizado coincida con lo planificado previamente, de tal forma que se pueda detectar y corregir las desviaciones posibles que se pueda encontrar.

Según los autores se puede decir que dirección es un proceso administrativo, pero a la vez es el más relevante, ya que gracias a las funciones de dirección será posible hacer una muy buena planeación, organización y control en las empresas.

Principios de dirección

Según (Luna, 2015) señala que los principios de dirección son los siguientes:

- La dirección será eficaz en tanto se guie a lograr los objetivos generales de la empresa.
- Impersonalidad de mando. Esto se refiere a que la autoridad y su ejercicio nace como una necesidad de la empresa para obtener algunos resultados; por esto, tanto los empleados como los jefes tendrán que estar conscientes de que la autoridad que

ocupan de los dirigentes nace como una exigencia para alcanzar los objetivos, y no de su voluntad propia.

- De la supervisión directa. Se refiere a la ayuda y comunicación que debe brindar el jefe a sus empleados durante la ejecución de las estrategias, de tal forma que estos se realicen con facilidad.

- De la vía jerárquica. Se trata de respetar los conductos de comunicación determinados por la organización formal, de tal forma cuando se emita una orden esta se transmita por medio de los niveles jerárquicos que corresponda, a fin de evitar pleitos fugases de responsabilidad de los supervisores inmediatos.

Por otra parte, Menguzzato (2011) nos dice que los principios de dirección destacan en, orientación al cliente, el liderazgo de la alta dirección, la implicación y compromiso de los empleados, la mejora y el aprendizaje continuos y la gestión por procesos. (p.63)

Está claro que para una buena dirección es necesario tener en cuenta los principios que mencionan los autores que son esenciales en las funciones y comportamientos del líder de la empresa, solo así el camino al éxito será corto y sin obstáculos.

Dirección y sus niveles directivos:

Según Risco (2013) nos dice que existen tres niveles de dirección.

- Alta dirección: Gerente general y directivos, que realizan los planes a largo plazo de la empresa.

- Dirección intermedia: Ejecutivos (subordinados, supervisores) que se encargan de asuntos específicos para realizar los planes generales.

- Dirección operativa: Supervisores y trabajadores de producción, destinan los trabajadores a las diferentes tareas y controlan, evalúan los resultados día a día.

Por otra parte, Del Ebrio, & Fernández, & Junquera (2008) afirman que “no todas las empresas manejan de la misma forma la dirección por lo que hay otras maneras como es la centralización o descentralización en la toma de decisiones” (p.55)

Modelo autoritario: Se lleva con dirección centralizada (administradores, gerentes, supervisores) que comunican a los demás lo que se tiene que hacer.

Este modelo lo realizan los directivos que dan órdenes para sus subordinados, esto puede ser positivo para situaciones de emergencia o cambios en el entorno.

Modelo participativo: Se crea una descentralización de la autoridad y la responsabilidad se difunde a los distintos niveles. En este modelo pueden también participar los subordinados y hasta los más altos mandos, en el cual el rol de los directivos es coordinar y motivar al personal para que desempeñen favorablemente sus actividades y a su vez explorar el talento humano.

Por lo general, no existe ninguna organización que esté completamente centralizada o descentralizada, sino que se dan en situaciones intermedias.

- Proceso: Un proceso es una secuencia de fases preparado con algún tipo de lógica con la finalidad de lograr algún resultado específico en la empresa. García A. (1997 p.27)

- ✓ Secuencia. - Se llama secuencia a un determinado conjunto de elementos que se ubican en una determinada serie, ya sea, uno tras otros o unos delante de otros. Henri Leclercq (2004)

- ✓ Lógica: Lógica es una ciencia que estudia la organización del pensamiento humano para establecer leyes y normas legales para obtener posiciones de juicios

verdaderos. Immanuel Kant, (2001)

- Organización: “La organización es un proceso administrativo que tiene como objetivo establecer una unidad de mando que determine que cada personal deberá saber a quién reportarse y quienes son responsables ante él”. Mercado (2002, p.91)

- ✓ Objetivo. - Los objetivos determinan metas o comportamientos precisos, es lo que impulsa a las personas a tomar una decisión a perseguir las aspiraciones que tenga. Calvo (2005, p.51)

- ✓ Unidad de mando. - Cada trabajador deberá recibir órdenes sobre una actividad solo de una persona. Esto quiere decir que los trabajadores deberán recibir instrucciones solamente de un superior. Robbins (2005, p. 237)

2.2.2 El financiamiento

También se conoce financiación es el mecanismo por el cual se brinda un crédito a una persona, empresa u alguna organización con el fin de llevar a cabo un trabajo o proyecto, cubrir gastos, adquirir algún bien o servicio o también cumplir con el acuerdo con los proveedores.

Casanovas & Bertrán (2013) El financiamiento es una herramienta fundamental para el crecimiento de la economía, porque permite que las empresas puedan obtener los recursos necesarios para realizar sus actividades laborales. La manera más común de obtener una financiación es mediante préstamos a entidades financieras o a terceros. A través de la financiación, se les brinda a las empresas la oportunidad, de mantener una economía firme y eficiente, a la vez también de continuar sus actividades comerciales; esto traerá como resultado, otorgar un mejor aporte al sector económico al cual participan. (Calva, 2007)

2.2.2.1 Evolución de finanzas

Fernández & Rodríguez (2007) Las finanzas, son consideradas a lo largo de mucho tiempo como parte de la economía, en la antigüedad solamente se relacionaron con documentos y procedimientos del mercado. Los registros y los datos contables no eran como hoy en día con el tiempo las nuevas innovaciones tecnológicas e industrias estimulo la necesidad de fondos, esto hizo que se realizara estudios para elevar liquides y el financiamiento. Cada década que pasaba el financiamiento a ido evolucionando en la década de los 80 se han obtenido grandes avances intelectuales en las empresas. En varios países los mercados que tienen el capital de corto plazo se han incluido con el reto del mundo de una forma más potente que el capital productivo y por eso los desniveles que originan los movimientos de capitales en el ámbito mundial incurren en los países receptores directamente. (Herrera, 2005, pág. 205).

2.2.2.2 Tipo de finanzas

Finanzas personales:

Según Ortiza (2018) Estas finanzas son las que aprendemos durante la vida, es lo que desde niño los padres inculcan a los hijos, en la manera de administrar nuestros ingresos o ganancias, también involucra el presupuesto que hacemos con el sueldo y de qué manera lo administramos.

Finanzas familiares: según Panasiuk (2017) Estas se refieren a los gastos en total que mantienes un grupo de familia, esto Conlleva al grupo familiar a escoger una decisión cualquiera que les parezca más conveniente a la familia.

Finanzas corporativas: para Aguilar (2012) (Estas finanzas son cuando las empresas empiezan a crear valores de uso financiero, manteniendo su inversión y generando ganancias.)

Finanzas públicas: Marcelo (2013) Estas finanzas son las que el gobierno

cumple el rol en la economía, administrando cuidadosamente la forma en cómo se administran los ingresos y egresos, esto ayudara que la economía del país este establecida.

Finanzas internacionales: Córdoba (2015) afirma Estas finanzas se basan a relaciones de una economía más amplia, es decir internacionalmente como son las operaciones bancarias, manejando las tasas de interés de manera internacional.

2.2.2.3 Importancia del financiamiento en las empresas:

Lima (2012) “Un negocio o una empresa sin recursos de financiamiento se moverán con dificultad bajo la carga de su propia deuda. El financiamiento es el combustible o alimento sobre el cual camina el negocio. Una empresa puede elegir diferentes maneras para conseguir financiamiento” (p.78).

Barajas & Hunt (2013) El financiamiento que haya escogido dependerá del deseo de la empresa de estar endeudada, tendrán que tener en cuenta si están en la capacidad de solventar y a su vez la cantidad de dinero que un negocio necesitará para lanzar y mantenerse por sí mismo a través de diferentes eventos. (Barajas & Hunt 2013, p.154)

2.2.2.4 Fuentes de financiación

Reyes & José (2017) “Son aquellas vías que conduce a la empresa para obtener los recursos necesarios para realizar su actividad. El principal objetivo de la empresa es la supervivencia y para ello deberá proveerse de recursos financieros, estas fuentes de financiación serán los medios utilizados para conseguir los fondos necesarios” (p.63).

Pérez (2016) afirma que “para que la empresa pueda conservar una estructura económica, deberán contar con unos recursos financieros. La cual una de las

finalidades de las fuentes de financiamiento será conseguir los recursos necesarios para lograr las inversiones que sean muy rentables para la empresa” (p.75)

Fuentes de financiación en el balance:

En el balance de una empresa se recogen las diferentes fuentes de financiación. La cual se puede encontrar dos grandes grupos, el patrimonio neto y el pasivo Pérez (2016) p.25

Patrimonio neto: Son las aportaciones del capital los recursos propios de la empresa, lo que aporta los socios y las reservas y la utilidad no repartidas.

Pasivo: Son los que la empresa adquiere, como son los préstamos bancarios y las deudas con los proveedores.

Recursos: Recursos son los distintos medios o materia prima que se utiliza para conseguir un fin o Satisfacer alguna necesidad. También se puede entender como un conjunto de elementos disponibles para resolver una necesidad o llevar a cabo la marcha de una empresa. Ronni V.& Sabine Müller (1996)

Asimismo, Puchol (2012) indica que cuando se dispone los medios de todo tipo necesarios se crea el cambio para convertirse en líderes contestables y permanentes para llevar una buena dirección de empresas

Distintos medios. - son medios necesarios que sirven para alcanzar un fin y un accionar favorable para obtener lo que se busca. Yañes M. (2005)

Necesidad. - “Necesidad se refiere a la satisfacción del cuerpo y mente de cada ser vivo y del ecosistema que forma parte y que le provee los recursos para autorregularse y así conservar su integridad e identidad como organismo”. Sánchez M. (2004) p.41)

Elemento. - Se conoce como elemento a la parte de algo, a las piezas que forman una estructura y a los componentes de una agrupación humana.

Fuentes internas: “Las fuentes internas de financiamientos son generadas dentro de la misma empresa, como resultado de sus operaciones y promoción”. Van Horne, J. & Wachowicz J. (2002 p. 442)

Resultado. - El termino resultado se refiere al efecto que resulta de una operación es decir a la obtención de una acción.

Operaciones. - “Las Operaciones en una empresa son todas aquellas actividades que tienen relación con las áreas de la misma que generan el producto o servicio que se ofrece a los clientes”. Los Santos I. (2010 p. 15)

Promoción. - La Promoción en el ámbito empresarial, se dice que la usan para dar a conocer sus productos, de tal forma informen cuando un agente de comunicación promociona algo. Bigne E. (2003)

Eficiente: Se puede definir en el ámbito empresarial cuando se produce la mayor cantidad con el nivel de recursos del que se dispone y se materializa a través de productividad, rendimiento, capacidad y capacidad. Álvarez. J (2019)

Cantidad. - “La cantidad es la porción de una magnitud o un cierto número de unidades”. Dueña (2014).

Productividad. - Se refiere a la “relación entre la cantidad de productos obtenida mediante un sistema productivo y los recursos empleados en su producción”. Fernández (2011).

Capacidad. - Se refiere a la cualidad o a la fuerza de ser capaz para hacer algo determinado, dicha cualidad puede recaer en una persona, o empresa. Gonzales (2011)

III. HIPÓTESIS

3.1.1 Hipótesis General

La Dirección Empresarial se relaciona significativamente con el financiamiento en la Cooperativa agroecológica de Origen Selva Central – Pichanaqui 2020

3.1.2 Hipótesis Específica

Los recursos se relacionan significativamente con la dirección empresarial en la Cooperativa Agroecológica de Origen Selva Central – Pichanaqui 2020.

Las fuentes internas se relacionan significativamente con la dirección empresarial en la Cooperativa Agroecológica de Origen Selva Central – Pichanaqui 2020.

Lo eficiente se relaciona significativamente con la dirección empresarial en la Cooperativa Agroecológica de Origen Selva Central – Pichanaqui 2020.

IV. MÉTODOLÓGIA

4.1 Tipo de Investigación

El tipo de investigación que se aplicó en este proyecto de fue correlacional, porque para la obtención de datos y representar los resultados se utilizará procedimientos estadísticos como es el programa SPSS a la vez instrumentos de medición. Siampieri, (2019) afirma que las investigaciones cuantitativas es la investigación que se trabaja en campo la cual trata de la recolección de datos directamente de los investigados, de la realidad de los hechos sin manipular alguna variable, es decir la información que obtenemos no tendremos porque agregar o quitar.

4.2 Nivel de investigación

Puesto a que solo hemos descrito las variables en estudio, el nivel de investigación utilizado fue cuantitativa. “La investigación cuantitativa es de carácter descriptivo y los investigadores la usan para entender los efectos de diferentes insumos promocionales”. Siampieri (2019) p. 27.

4.3 Diseño e investigación

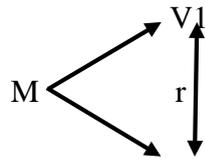
El diseño de investigación que se utilizará en este proyecto será no experimental de corte transversal.

No experimental:

Es no experimental porque se realizó sin quitar o agregar deliberadamente las variables, se observó el fenómeno tal como se mostró dentro de su contexto.

Corte transversal:

Porque se recolectaron los datos en un solo momento y en un tiempo único, el propósito fue describir las variables y analizar su incidencia en su contexto dado.



M _Muestra
V1 _Variable 1
V2 _Variable 2
R _Relación

4.4 Población y muestra

Población. - Es el conjunto total de los elementos a investigar Bernal C. (2006)

En el proyecto de investigación rubro comercio, la población estuvo conformada por 18 trabajadores de la micro empresa cooperativa agroecológica de café de origen selva central en Pichanaqui 2020.

Muestra. - Es una parte representativa de la población la cual se va ser el estudio Bernal C. (2006) p. 73

En esta investigación la muestra fue de tipo no probabilística censal porque se aplicó a todos en general la cual se determinó a través de los criterios de inclusión y exclusión. Según Siampieri (2019) afirma que “muestra es un sub grupo del universo de interés, que se define matemáticamente con precisión y que esta tendrá que ser representativo a la población”. (p. 110)

4.5 Definición y operacionalización de variables

Variable 1: Dirección Empresarial

La dirección empresarial es el proceso que se realiza continuamente en la organización, donde la manera de dirigir una empresa tendrá mucho que ver con su organización, la planificación y continuando el curso de hechos de control. Gil & Giner (2007 p.287)

Variable 2: El financiamiento

Financiamiento es la obtención de recursos de fuente interna o externa a corto, mediano o largo plazo requiere para su operación normal y eficiente una empresa pública, privada, social o mixta. Lira P. (2009)

**DIRECCION EMPRESARIAL Y FINANCIAMIENTO EN LA COOPERATIVA AGROECOLOGICA
DE CAFÉ DE ORIGEN SELVA CENTRAL – PICHANAQUI**

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones		Indicadores	
VARIABLE 1: Dirección Empresaria 1	La dirección empresarial es el Proceso que se realiza continuamente en la organización, donde manera de dirigir una empresa tendrá mucho que ver con su organización, la planificación y continuando el curso de hechos de control. Gil & Giner (2007 p.287)	La variable 1 de dirección empresarial, será Medida por medio de un cuestionario que posee diferentes ítems, teniendo en cuenta los indicadores para su óptima ejecución.	Proceso	Un proceso es una secuencia de pasos preparado con algún tipo de lógica que se centra en lograr algún resultado específico. García A.(1997 p.27)	Secuencia	Se denomina secuencia a un concreto conjunto de elementos que se disponen en una determinada sucesión, esto es, uno detrás de otros o unos delante de otros. Henri Leclercq (2004)
					Lógica	Lógica es una ciencia formal que estudia la estructura del pensamiento humano para determinar leyes y principios legales para obtener criterios de verdad. Immanuel Kant,(2001)
			Organización	La organización es un proceso administrativo que tiene como objetivo establecer una unidad de mando que determine que cada individuo debe saber a quién reportarse y quienes son Responsables ante él. Mercado (2002, p.91)	Objetivo	Los objetivos determinan unas metas o comportamientos concretos, donde la importación acerca paulatinamente el logro de un fin establecido. Calvo (2005, p.51)
					Unidad de mando	Cada trabajador deberá recibir órdenes sobre una actividad solo de una persona. Esto quiere decir que los trabajadores deberán recibir instrucciones solamente de un superior. Robbins (2005, p. 237)

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones		Indicadores	
VARIABLE 2: FINANCIAMIENTO	financiamiento es la obtención de recursos de fuente internas o externas a corto, mediano o largo plazo requiere para su operación normal y eficiente una empresa pública, privada, social o mixta. Lira P. (2009)	La variable 1 "El Financiamiento", fue medida por medio de un cuestionario que posee diferentes ítems, teniendo en cuenta los indicadores para su óptima ejecución.	Recursos	Recursos son los distintos medios o ayuda que se utiliza para conseguir un fin o Satisfacer una necesidad. También se puede entender como un conjunto de elementos disponibles para resolver una necesidad o llevar a cabo una empresa. Ronni V.& Sabine Müller (1996)	Distintos Medios	Los distintos medios son algo que sirven para alcanzar un fin y un accionar propicio y útil para obtener una cosa que se busca. Yañes M. (2005)
					Necesidad	Necesidad se refiere a la satisfacción del cuerpo y mente de cada ser vivo y del ecosistema que forma parte y que le provee los recursos para autorregularse y así conservar su integridad e identidad como organismo. Sánchez M. (2004p.41)
					Elemento	Se conoce como elemento a la parte integrante de algo a las piezas que forman una estructura y a los componentes de una agrupación humana.
			Fuentes internas	Una las fuentes internas de financiamientos son generadas dentro de la misma empresa, como resultado de sus operaciones y promoción. Van Horne, J. & Wachowicz J. (2002 p. 442)	Resultado	El termino resultado refiere siempre a lo mismo, independientemente del tipo de ámbito e implica la obtención del resultado
					Operaciones	Las Operaciones en una empresa son todas aquellas actividades que tienen relación con las áreas de la misma que generan el producto o servicio que se ofrece a los clientes. Los Santos I. (2010 p. 15)
					Promoción	La Promoción es una utilidad que las empresas emplean para dar a conocer sus productos, a manera de información cuando un agente de comunicación promociona algo. Bigne E. (2003)
			Eficiente	Se puede definir como producir la mayor cantidad con el nivel de recursos del que se dispone y se materializa a través de productividad, rendimiento, capacidad instalada etc. Álvarez J (2019)	Cantidad	La cantidad es la porción de una magnitud o un cierto número de unidades. Dueña (2014).
					Productividad	Se refiere a la relación entre la cantidad de productos obtenida mediante un sistema productivo y los recursos empleados en su producción. Fernández (2011).
					capacidad	Se refiere a la cualidad de ser capaz para algo determinado, dicha cualidad puede recaer en una persona, entidad o institución. Gonzales (2011) p.92

4.6 Instrumentos de recolección de datos:

Instrumentos. - Según Arias (2006) afirma que instrumento es el medio o la manera de recolectar información. El instrumento que se utilizó en esta investigación fue: Cuestionario, Fichas de Investigación y de campo y guías de Observación

Técnica. - Es una herramienta o procedimiento que se utiliza para la obtención de información Grande (2017)

La técnica que fue aplicada en la investigación fue de la encuesta, esta técnica consiste en recolectar información del universo a través de del instrumento de un cuestionario que será estructurado a base de las variables y los indicadores del estudio.

4.7 Plan de análisis

Según (Ruiz, 2001) afirma que el “plan de análisis es el aspecto más esencial y concluyente para terminar un buen proyecto de investigación, ya que estima pasos finales en la planeación, el desarrollo y las conclusiones del proyecto de investigación.

En el plan de análisis de esta investigación se aplicó la estadística descriptiva para analizar las frecuencias y los porcentajes de los resultados de la aplicación del cuestionario para ello se utilizó la herramienta del Excel o el programa SPSS.

4.8 Matriz de consistencia:

Dirección empresarial y financiamiento en la cooperativa agroecológica de café de origen selva central

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES e INDICADORES	METODOLOGIA
¿Cuál es la relación entre dirección empresarial y el financiamiento en la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central Pichanaqui 2020?	Determinar la relación de la Dirección Empresarial con el financiamiento en la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central Pichanaqui 2020.	La Dirección Empresarial se relaciona significativamente con el financiamiento en la Cooperativa agroecológica de Origen Selva Central – Pichanaqui 2020	Para demostrar y comprobar la hipótesis anteriormente formulada, la operacional izamos, determinando las variables e indicadores que a continuación se mencionan:	<p>Tipos de Investigación Por el tipo de investigación, el presente estudio reúne las condiciones metodológicas de una investigación correlacional.</p> <p>Nivel de Investigación Durante el proceso de investigación para demostrar y comprobar la hipótesis se seguirá el nivel de investigación cuantitativa.</p> <p>Diseño de la Investigación: No Experimental de corte transversal.</p> <p>Población y Muestra: Se ha tomado como universo 18 trabajadores. La muestra no probabilística censal porque se aplicó a todos en general 18 trabajadores directamente involucrados en el acopio del café en la cooperativa agroecológica de café de origen de selva central.</p> <p>Instrumentos.- El instrumento que se utilizó fue: Cuestionario, Fichas de Investigación y de campo y guías de Observación,</p>
			VARIABLES	
<p>¿Cuál es la relación entre recursos y la dirección empresarial en la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central Pichanaqui 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre fuentes internas y la Dirección Empresarial en la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central (CAECOS) Pichanaqui 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre eficiente y la dirección empresarial en la Cooperativa agroecológica de café de origen selva central (CAECOS) Pichanaqui 2020?</p>	<p>Determinar la relación entre los recursos y la dirección empresarial en la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central Pichanaqui 2020.</p> <p>Determinar la relación entre fuentes internas y la dirección empresarial en la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central Pichanaqui 2020.</p> <p>Determinar la relación entre eficiente y la dirección empresarial en la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central Pichanaqui 2020.</p>	<p>Los recursos se relacionan significativamente con la dirección empresarial en la Cooperativa Agroecológica de Origen Selva Central – Pichanaqui 2020.</p> <p>Las fuentes internas se relacionan significativamente con la dirección empresarial en la Cooperativa Agroecológica de Origen Selva Central – Pichanaqui 2020.</p> <p>Lo eficiente se relaciona significativamente con la dirección empresarial en la Cooperativa Agroecológica de Origen Selva Central – Pichanaqui 2020.</p>	<p>Variable 1=Dirección empresarial</p> <p>Indicadores:</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Secuencia (2) Lógica (3) Objetivo (4) Unidad de mando <p>Variable 2=financiamiento</p> <p>Indicadores:</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Distintos medios (2) Necesidad (3) Elemento (4) Resultados (5) operación (6) Promoción (7) Cantidad (8) Productividad (9) Capacidad 	

3.9. Principios éticos

En el marco del código de ética, esta investigación se llevó a cabo según los códigos de ética de la ULADECH con Resolución N° 0973-2019-CU ULADECH siendo estos principios los más resaltantes para llevar a cabo una buena investigación.

- **Respeto por las personas.**

Se basa en distinguir la facultad de las personas para tomar sus propias decisiones. En esta investigación el respeto por los sujetos que cooperaron se expresó mediante el proceso de autorización informado.

- **Justicia.**

Este principio impide exponer a riesgos a un grupo de personas para favorecer a otro, pues hay que dividir de forma igualitaria riesgos y beneficios. Así, por ejemplo, cuando la investigación se costea con fondos públicos, los provechos de conocimiento o de ciencia que se originen deben estar a disposición de todo el público mas no solo para unos cuantos privilegiados que puedan permitirse satisfacerse al acceso de esos beneficios. Es por eso que en esta investigación se respetó las opiniones, evitando daños y perjuicios.

- **Beneficencia no maléfica:**

En la investigación, se asegura el bienestar de los participantes, por lo que no, se causa daños, se reduce posibles efectos adversos y se logras más beneficios. Así como no utilizar la información para dañar a las personas ni a la empresa, no robar información y no ofender a las personas que se realiza la encuesta.

- **Cuidado del medio ambiente y la biodiversidad:**

Las investigaciones que involucran el medio ambiente, animales plantas entre otros, se deberá tomar medidas para evitar daños por encima de todo. Para ello, se deberá tomar medidas para evitar daños y planificar acciones para y maximizar los

beneficios. Esta investigación se realizó dentro de la Cooperativa por lo que no hubo algún tipo de daño.

- **Libre participación y derecho a estar informado:**

Las personas que son parte de las actividades de investigación tendrán el derecho a ser informados sobre cuál es el fin y el propósito de la investigación en la que participan; asimismo tienen la libertad de participar, por voluntad propia. Por lo que en esta investigación antes de realizar la encuesta se le informo que es lo que se debía hacer y desde luego a su libre participación.

- **Integridad científica:**

En toda investigación se debe evitar el engaño en todas las formas, es por eso que en esta investigación se les informo con total sinceridad garantizando la veracidad. También los participantes decidieron sobre su identidad si bien sea reservada o revelada.

V. RESULTADOS

5.1 Resultados

Los resultados que se presentan a continuación es la recopilación de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa, donde los datos fueron procesados y presentados en tablas y gráficos, tales como se detalla:

5.1.1 Resultados descriptivos

Variable 1: DIRECCION EMPRESARIAL

Tabla 3

Elementos necesarios que utiliza la cooperativa para obtener lo que busca.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Siempre	3	17%	17%
Casi siempre	3	17%	33%
Algunas veces	7	39%	72%
Muy pocas veces	5	28%	100%
Nunca	0	0%	100%
TOTAL	18	100%	

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa cooperativa Caecos Pichanaqui 2020.

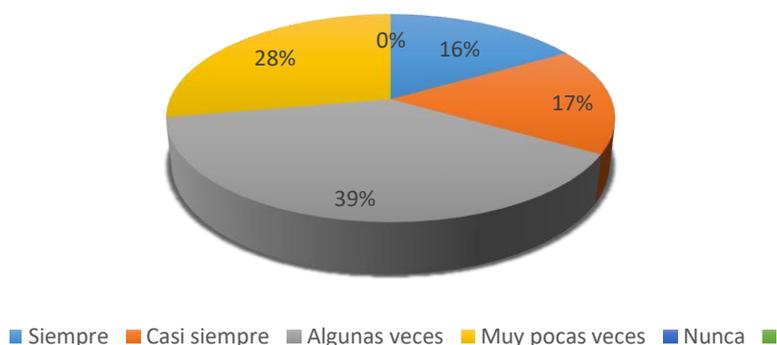


FIGURA 1. Elementos necesarios que utiliza la cooperativa para obtener lo que

busca.

INTERPRETACIÓN: Según la tabla 3 y la figura 1 referente a la pregunta considera usted que la cooperativa Caecos utiliza los elementos necesarios para obtener lo que busca, muestra que el 39% de los trabajadores respondieron que, algunas veces la cooperativa utiliza los elementos necesarios, por otra parte se muestra que el 28% de los trabajadores manifestaron que muy pocas veces se utiliza los elementos necesarios, asimismo se muestra que, el 17% casi siempre la Cooperativa utiliza los elementos necesarios para obtener lo que busca, y el 16% por ciento respondieron que siempre la Cooperativa utiliza los elementos necesarios para obtener lo que busca. Sin duda los elementos utilizados en las organizaciones deberán de ser las correctas y esenciales para cumplir las metas trazadas.

Tabla 4

Secuencia que se sigue para realizar las actividades en la cooperativa.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Siempre	3	17%	17%
Casi siempre	4	22%	39%
Algunas veces	6	33%	72%
Muy pocas veces	4	22%	94%
Nunca	1	6%	100%
TOTAL	18	100%	

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa cooperativa Caecos Pichanaqui 2020.



FIGURA 2. Secuencia que se sigue para realizar las actividades en la cooperativa.

INTERPRETACIÓN: Según la tabla 4 y la figura 2 referente a la pregunta Considera usted que en su centro de labor siguen una secuencia para realizar sus actividades, muestra que el 33% de los trabajadores manifestaron que algunas veces se sigue una secuencia, por otra parte se muestra que el 22% de los trabajadores casi siempre se sigue una secuencia, de igual forma, el 22% de los trabajadores respondieron que muy pocas veces la Cooperativa sigue una secuencia para realizar sus actividades, por otra parte el 17% respondieron que siempre siguen una secuencia, y el 6% contestaron que nunca siguen una secuencia para realizar sus operaciones. Tener una secuencia o pasos para realización de las actividades ayudara al personal a ordenarse y por ende a cumplir los objetivos planteados en la organización.

Tabla 5

Las actividades realizadas se hacen en función a la meta trazada.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Siempre	4	22%	22%
Casi siempre	7	39%	61%
Algunas veces	5	28%	89%
Muy pocas veces	2	11%	100%
Nunca	0	0%	100%
TOTAL	18	100%	

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa cooperativa Caecos Pichanaqui 2020.

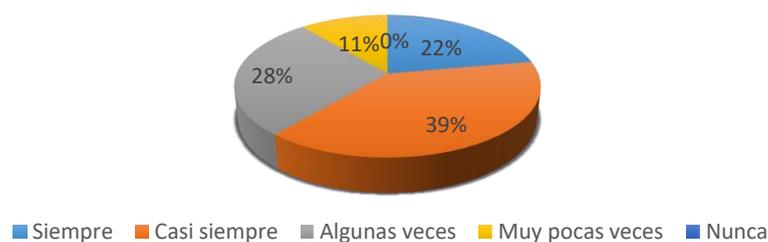


FIGURA 3. Las actividades realizadas se hacen en función a la meta trazada.

INTERPRETACIÓN: Según la tabla 5 y la figura 3 referente a la pregunta,

considera usted que en la cooperativa Caecos las actividades realizadas se hacen en función a la meta trazada, muestra que el 39% de los trabajadores casi siempre las actividades realizadas se hacen en función a la meta, por otra parte se muestra que el 28% de los trabajadores respondieron que algunas veces las actividades realizadas se hacen en función a la meta, asimismo se muestra que, el 22% de los trabajadores manifestaron que siempre las actividades que se realiza en la cooperativa se hace en función a una meta planteada, y el 11% respondieron que pocas veces las actividades que se realiza en la cooperativa se hace en función a una meta que se traza. Si fijamos una meta u objetivo las actividades que se realiza se ejecutaran en función a ella para así obtener resultados favorables.

Tabla 6

Los Principios legales esenciales en la organización.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Siempre	7	39%	39%
Casi siempre	6	33%	72%
Algunas veces	5	28%	100%
Muy pocas veces	0	0%	100%
Nunca	0	0%	100%
TOTAL	18	100%	

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa cooperativa Caecos Pichanaqui 2020.

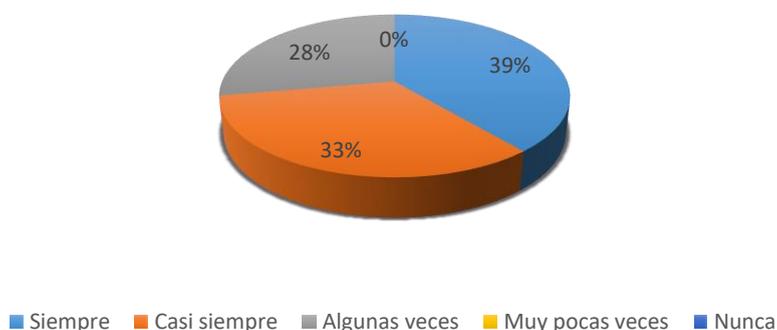


FIGURA 4. Los Principios legales esenciales en la organización.

INTERPRETACIÓN: Según la tabla 6 y la figura 4 referente a la pregunta

considera usted que los principios legales es importante practicar en su organización, muestra que el 39 % de los trabajadores manifestaron que siempre es importante practicar los principios, por otra parte se muestra que el 33% de los trabajadores dijeron que casi siempre es importante practicar principios, y, el 28% de los trabajadores manifestaron que algunas veces es muy importante practicar principios en la cooperativa. Los principios y valores practicados en una empresa hacen que esta se haga exitosa y muy competitiva.

Tabla 7

Alcanzar el objetivo trazado en la organización

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Siempre	5	28%	28%
Casi siempre	5	28%	56%
Algunas veces	5	28%	83%
Muy pocas veces	3	17%	100%
Nunca	0	0%	100%
TOTAL	18	100%	

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa cooperativa Caecos Pichanaqui 2020.

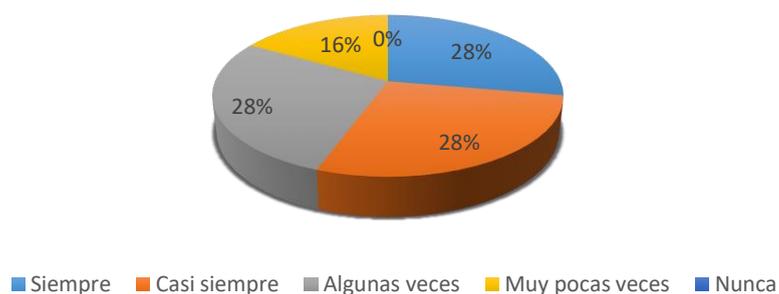


FIGURA 5. Alcanzar el objetivo trazado en la organización

Interpretación: Según la tabla 7 y la figura 5 referente a la pregunta Cree usted que su organización alcanza siempre el objetivo trazado, muestra que el 28 % de los trabajadores respondieron que siempre se alcanza el objetivo trazado, así mismo se

muestra que el 28 % respondieron que casi siempre se alcanza el objetivo, de igual forma el 28 % manifestaron que algunas veces se alcanza el objetivo que se plantea en la empresa, y el 17 % de los trabajadores dijeron que pocas veces la cooperativa alcanza el objetivo que se plantea. Alcanzar los objetivos trazados siempre es una gran tarea, pero si se trabaja en equipo es muy probable que podamos lograr lo que nos planteemos y de esta manera estaremos satisfechos de seguir en un buen camino.

Tabla 8

Enfoque al inicio del año de cumplir con la meta.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Siempre	3	17%	17%
Casi siempre	6	33%	50%
Algunas veces	5	28%	78%
Muy pocas veces	2	11%	89%
Nunca	2	11%	100%
TOTAL	18	100%	

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa cooperativa Caecos Pichanaqui 2020.

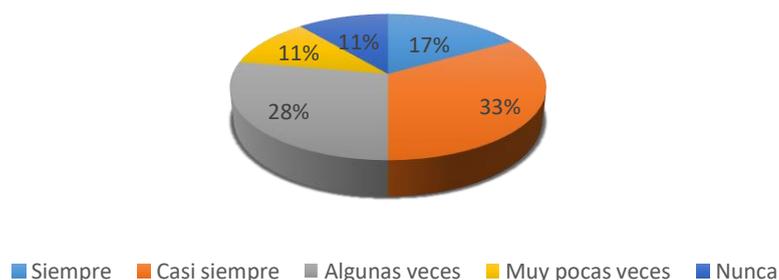


FIGURA 6. Enfoque al inicio del año de cumplir con la meta.

INTERPRETACIÓN: Según la tabla 8 y la figura 6 referente a la pregunta Al inicio de cada año de labor siempre se trazan una meta a cual pretenden llegar., muestra que el 33% de los trabajadores casi siempre se trazan una meta, por otra parte se muestra que el 28% de los trabajadores respondieron algunas veces se traza una meta al inicio de cada año, asimismo se muestra que, el 17% de los trabajadores

manifestaron que siempre se trazan una meta al inicio del año, de igual forma el 17% por ciento respondieron que muy pocas veces se trazan una meta al cual pretenden llegar, y de la misma manera el 11% respondieron que nunca se trazan una meta al inicio de cada año. Trazarse una meta al inicio de cada operación o actividad es muy importante porque de esta manera le pondremos más ganas a lo que estamos haciendo para tratar de cumplir con lo que se planteó.

Tabla 9

Necesidad de recibir órdenes de dos o más personas para realizar las actividades

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Siempre	0	0%	0%
Casi siempre	4	22%	22%
Algunas veces	6	33%	56%
Muy pocas veces	5	28%	83%
Nunca	3	17%	100%
TOTAL	18	100%	

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa cooperativa Caecos Pichanaqui 2020.

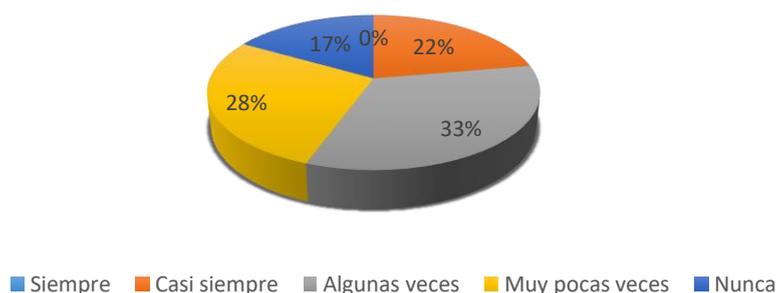


FIGURA 7. Necesidad de recibir órdenes de dos o más personas para realizar las actividades

INTERPRETACIÓN: Según la tabla 9 y la figura 7 referente a la pregunta Considera usted que es necesario recibir órdenes de dos o más personas para realizar su labor, muestra que el 33% de los trabajadores consideran que algunas veces se debe

recibir órdenes de dos o más personas, por otra parte se muestra que el 28% respondieron que muy pocas veces se debe recibir órdenes de dos o más personas, asimismo se muestra que, el 22% de los trabajadores respondieron que casi siempre se debe recibir órdenes de más de dos, y el 17% por manifestaron que nunca es necesario de recibir órdenes de dos o más personas para realizar sus actividades. Recibir órdenes de dos o más personas en la empresa pueden tener consecuencias negativas y positivas, pero solo está en cómo sacarle provecho.

Variable 2. FINANCIAMIENTO

Tabla 10

Recibir instrucciones de solo el jefe.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Siempre	5	28%	28%
Casi siempre	7	39%	67%
Algunas veces	5	28%	94%
Muy pocas veces	1	6%	100%
Nunca	0	0%	100%
TOTAL	18	100%	

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa cooperativa Caecos Pichanaqui 2020.

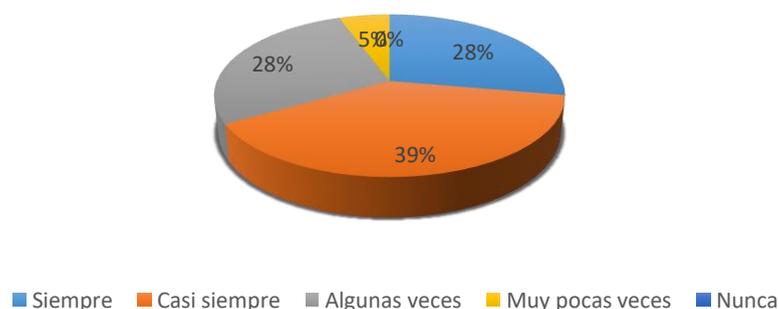


FIGURA 8. Recibir instrucciones de solo el jefe.

INTERPRETACIÓN: Según la tabla 10 y la figura 8 referente a la pregunta, en

su organización los trabajadores reciben instrucciones de solo el jefe., muestra que el 39% de los trabajadores reciben órdenes de solo el jefe, por otra parte se muestra que el 28% de los trabajadores respondieron que siempre reciben órdenes de solo el jefe, asimismo se muestra que, el 28% de los trabajadores manifestaron que algunas veces reciben órdenes de solo el jefe, y el 6% manifestaron que nunca reciben órdenes de solo un jefe. Recibir órdenes de dos o más personas en la empresa pueden tener consecuencias negativas y positivas, pero solo está en cómo sacarle provecho.

Tabla 11

Medios necesarios para obtener lo que busca en la empresa.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Siempre	7	39%	39%
Casi siempre	8	44%	83%
Algunas veces	3	17%	100%
Muy pocas veces	0	0%	100%
Nunca	0	0%	100%
TOTAL	18	100%	

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa cooperativa Caecos Pichanaqui .2020.

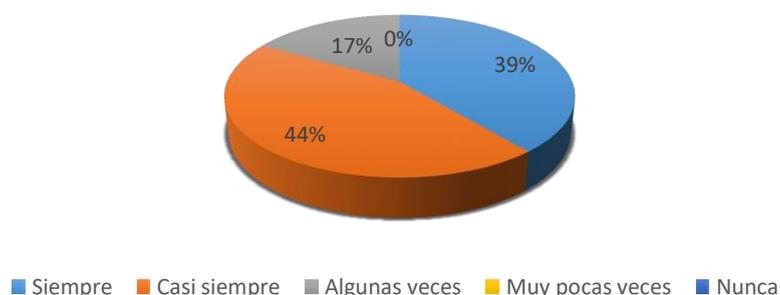


FIGURA 9. Medios necesarios para obtener lo que busca la empresa.

INTERPRETACIÓN: Según la tabla 11y la figura 9 referente a la pregunta considera usted que la cooperativa Caecos utiliza los medios necesarios para obtener lo que busca, muestra que el 44% de los trabajadores manifestaron que casi siempre la

cooperativa Caecos utiliza los medios necesarios para obtener lo que busca, por otra parte se muestra que el 39% de los trabajadores siempre utilizan los medios necesarios, y el 17% respondieron que algunas veces se utiliza los medios necesarios para obtener lo que se busca en la empresa. Entre los diferentes medios, debemos de elegir los más adecuados al tipo de negocio que se dedica la empresa y así tener en cuenta los aspectos que limitan su crecimiento.

Tabla 12

Satisfacción de necesidad laborando en la empresa.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Siempre	1	6%	6%
Casi siempre	7	39%	44%
Algunas veces	6	33%	78%
Muy pocas veces	4	22%	100%
Nunca	0	0%	100%
TOTAL	18	100%	

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa cooperativa Caecos Pichanaqui 2020.

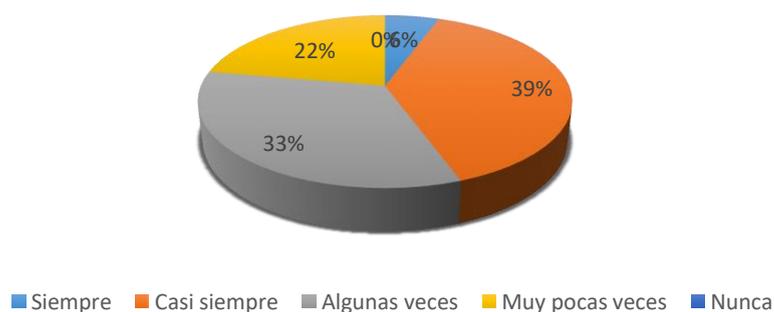


FIGURA 10. Satisfacción de necesidad laborando en la empresa.

INTERPRETACIÓN: Según la tabla 12 y la figura 10 referente a la pregunta considera que laborando en la cooperativa Caecos satisface la necesidad de cuerpo y mente, muestra que el 39% de los trabajadores casi siempre satisface su necesidad de cuerpo y mente laborando en dicha empresa, por otra parte se muestra que el 33% de

los trabajadores algunas veces satisfacen su cuerpo y mente, asimismo se muestra que, el 22% muy pocas veces los trabajadores satisfacen sus necesidades de cuerpo y mente, y el 6% manifestaron siempre satisfacen la necesidad de cuerpo y mente laborando en la cooperativa. Al estar satisfecho laborando en alguna empresa, hará que el cuerpo y mente interactúen muy bien en algo positivo ya que de lo contrario ambos pueden afectar a la salud de una persona, y perjudicar laboralmente y a la empresa en general.

Tabla 13

Personal activo es pieza fundamental para la estructura de una empresa.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Siempre	4	22%	22%
Casi siempre	9	50%	72%
Algunas veces	3	17%	89%
Muy pocas veces	2	11%	100%
Nunca	0	0%	100%
TOTAL	18	100%	

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa cooperativa Caecos Pichanaqui 2020.

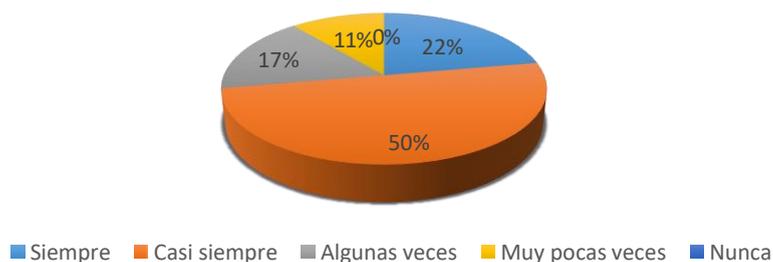


FIGURA 11. Personal activo es pieza fundamental para la estructura de una empresa.

INTERPRETACIÓN: Según la tabla 13 y la figura 11 referente a la pregunta cree usted que es una pieza fundamental para formar parte de la estructura en la cooperativa Caecos, muestra que el 50%, de los empleados consideran que casi siempre son pieza clave en la cooperativa, por otra parte se muestra que el 22% siempre son pieza clave en la cooperativa, por otra parte se muestra que el 22% siempre son pieza clave para la estructura en la empresa, el 17% de los trabajadores

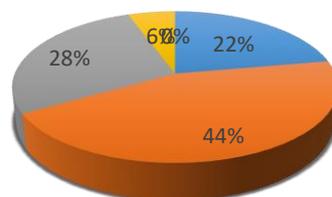
respondieron que algunas veces se consideran importantes para la estructura de la empresa, y el 11% manifestaron que muy pocas veces se consideran pieza clave para la organización. Los trabajadores son sin duda pieza fundamental para las organizaciones, ya que del equipo en general depende el éxito de la empresa.

Tabla 14

Los elementos utilizados esenciales para la competitividad en la cooperativa.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Siempre	4	22%	22%
Casi siempre	8	44%	67%
Algunas veces	5	28%	94%
Muy pocas veces	1	6%	100%
Nunca	0	0%	100%
TOTAL	18	100%	

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa cooperativa Caecos Pichanaqui 2020.



■ Siempre ■ Casi siempre ■ Algunas veces ■ Muy pocas veces ■ Nunca

FIGURA 12. Los elementos utilizados esenciales para la competitividad en la cooperativa.

INTERPRETACION:

Según la tabla 14 y la figura 12 con respecto a la pregunta cree usted que los elementos utilizados en la cooperativa son esenciales para crecer competitivamente, muestra que el 44% de los trabajadores creen que los elementos que se utiliza en la cooperativa son esenciales para su competitividad, por otra parte se muestra que el

28% de los trabajadores respondieron que algunas veces los elementos utilizados son esenciales en la empresa, asimismo se muestra que, el 22% de los trabajadores manifestaron que siempre los elementos que se utiliza en la empresa son importantes para su crecimiento en la competencia, y el 6% manifestaron que muy pocas veces los elementos utilizados en la cooperativa son esenciales en la empresa. Los elementos humanos y materiales son muy importantes en las empresas solo está en saber cómo utilizarlos y darles función de la mejor manera logrando así una buena estabilidad organizacional.

Tabla 15

Resultados obtenidos en la empresa.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Siempre	6	33%	33%
Casi siempre	6	33%	67%
Algunas veces	5	28%	94%
Muy pocas veces	1	6%	100%
Nunca	0	0%	100%
TOTAL	18	100%	

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa cooperativa Caecos Pichanaqui 2020

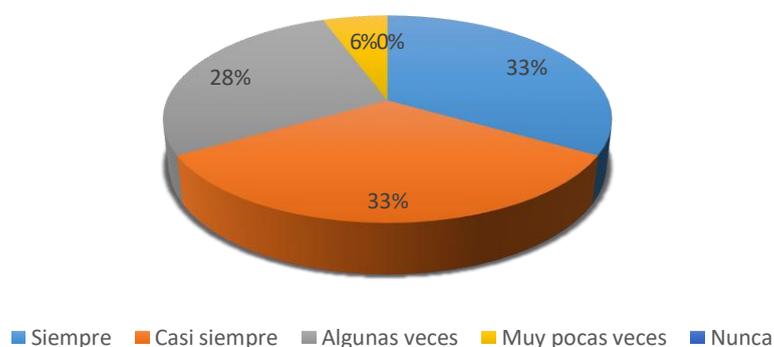


FIGURA 13. Resultados obtenidos en la empresa.

INTERPRETACIÓN: Según la tabla 15 y la figura 13 referente a la pregunta considera usted que los resultados que obtiene la cooperativa Caecos es siempre favorable para la misma, muestra que el 33% de los trabajadores respondieron que

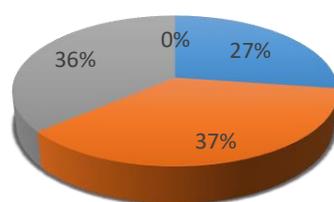
siempre se obtiene los resultados favorables en la empresa, asimismo se muestra que el 33% casi siempre la empresa obtiene resultados favorables, por otra parte el 28% de los trabajadores respondieron que la empresa algunas veces obtiene resultados favorables, y el 6% manifestaron que muy pocas veces se obtiene resultados favorables en la cooperativa. Los resultados obtenidos en la empresa tendrán que ser siempre favorables porque de lo contrario la empresa estará yendo en descenso siendo un riesgo de que vaya a la quiebra.

Tabla 16

Buen servicio que brinda la empresa para con sus clientes.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Siempre	6	27%	27%
Casi siempre	8	36%	64%
Algunas veces	8	36%	100%
Muy pocas veces	0	0%	100%
Nunca	0	0%	100%
TOTAL	22	100%	

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa cooperativa Caecos Pichanaqui 2020.



■ Siempre ■ Casi siempre ■ Algunas veces ■ Muy pocas veces ■ Nunca

FIGURA 14. Buen servicio que brinda la empresa para con sus clientes.

INTERPRETACIÓN: Según la tabla 16 y la figura 14 referente a la pregunta considera usted que la cooperativa Caecos brinda un buen servicio a sus socios o clientes, muestra que el 36% de los trabajadores respondieron que casi siempre se

brinda un buen servicio a los clientes, asimismo se muestra que el 36% algunas veces se brinda un buen servicio, por otra parte, el 27% de los empleados manifestaron que siempre la empresa Caecos brinda un buen servicio a sus clientes. Estar capacitados para brindar un buen servicio a os clientes es lo primordial que se debe practicar, ya que un cliente satisfecho hará que muchos más clientes se sumen a consumir u ofrecer su producto.

Tabla 17

Plan de seguimiento para realizar las actividades.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Siempre	4	22%	22%
Casi siempre	4	22%	44%
Algunas veces	6	33%	78%
Muy pocas veces	4	22%	100%
Nunca	0	0%	100%
TOTAL	18	100%	

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa cooperativa Caecos Pichanaqui 2020

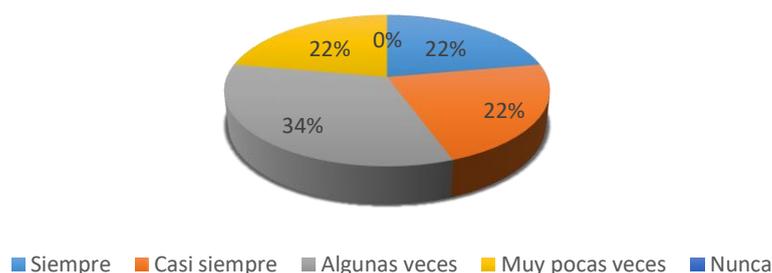


FIGURA 15. Plan de seguimiento para realizar las actividades

INTERPRETACIÓN: Según la tabla 17 y la figura 15 referente a la pregunta la cooperativa Caecos cuenta con un plan de seguimiento para realizar sus actividades, muestra que el 33% de los empleados manifestaron que algunas veces se cuenta con un plan de seguimiento para realizar las operaciones, por otra parte se

muestra que el 22% de los trabajadores respondieron que siempre se sigue un plan de seguimiento, asimismo se muestra que, el 22% manifestaron que casi siempre se traza un plan de seguimiento en la empresa, asimismo el 22% respondieron que en la empresa muy pocas veces se sigue un plan para realizar dichas actividades. Tener un plan de seguimiento o secuencia para realizar las actividades es clave para los empleados porque se guiarán al camino correcto y desde luego cumplir con la meta de dicha actividad.

Tabla 18

Actividades en la cooperativa Caecos generan muy buena utilidad.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Siempre	1	6%	6%
Casi siempre	2	11%	17%
Algunas veces	6	33%	50%
Muy pocas veces	7	39%	89%
Nunca	2	11%	100%
TOTAL	18	100%	

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa cooperativa Caecos Pichanaqui 2020

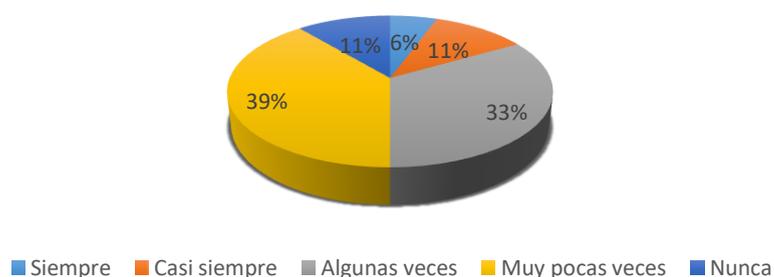


FIGURA 16 Actividades en la cooperativa Caecos generan muy buena utilidad.

INTERPRETACIÓN: Según la tabla 18 y la figura 16 referente a la pregunta considera usted que la ejecución de actividades en la cooperativa Caecos generan muy buena utilidad., muestra que el 39% de los trabajadores manifestaron que muy pocas

veces las actividades realizadas generan buena utilidad, por otra parte se muestra que el 33% de los empleados respondieron que algunas veces las actividades que se realiza generan buena utilidad en la empresa, asimismo se muestra que, el 11% casi siempre se genera buena utilidad, asimismo el 11 % de los trabajadores respondieron que nunca las actividades que se realiza genera una utilidad favorable, y el 6% de los empleados manifestaron que siempre se genera buena utilidad las actividades que se realiza en dicha empresa.

Tabla 19

Herramientas necesarias para operar en la empresa.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Siempre	4	22%	22%
Casi siempre	9	50%	72%
Algunas veces	3	17%	89%
Muy pocas veces	2	11%	100%
Nunca	0	0%	100%
TOTAL	18	100%	

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa cooperativa Caecos Pichanaqui 2020

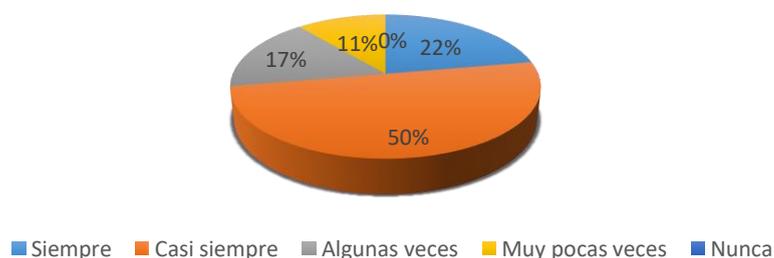


FIGURA 17. Herramientas necesarias para operar en la empresa.

INTERPRETACIÓN: Según la tabla 19 y la figura 17 referente a la pregunta Considera usted que la cooperativa Caecos cuenta con las herramientas necesarias para su operación, muestra que el 50% de los trabajadores manifestaron que casi siempre la cooperativa cuenta con las herramientas, por otra parte se muestra que el

22% de los empleados respondieron que siempre se cuenta con las herramientas necesarias, asimismo se muestra que, el 17% de los trabajadores manifestaron que algunas veces la cooperativa utiliza las herramientas necesarias, y el 11% de los empleados manifestaron que muy pocas veces se cuenta con las herramientas necesarias para realizar las actividades. Tener las herramientas eficaces ayudará mucho al empleado a realizar mejor sus actividades y el ambiente laboral será más ameno.

Tabla 20

Recursos humanos y materiales necesarios para lograr el objetivo.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Siempre	3	17%	17%
Casi siempre	7	39%	56%
Algunas veces	4	22%	78%
Muy pocas veces	3	17%	94%
Nunca	1	6%	100%
TOTAL	18	100%	

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa cooperativa Caecos Pichanaqui 2020

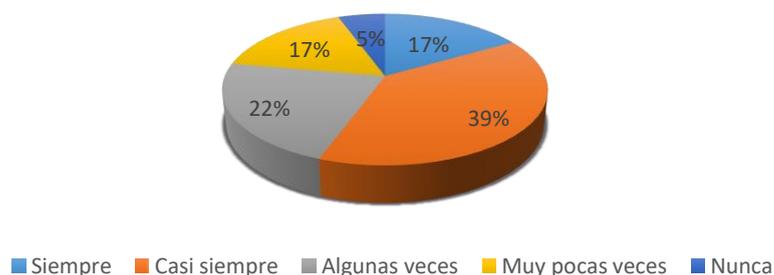


FIGURA 18. Recursos humanos y materiales necesarios para lograr el objetivo.

INTERPRETACIÓN: Según la tabla 20 y la figura 18 referente a la pregunta la cooperativa Caecos utiliza los recursos humanos y materiales necesarios para lograr su objetivo, muestra que el 39% de los trabajadores manifestaron que casi siempre la cooperativa utiliza los recursos eficaces para llegar al objetivo, por otra

parte se muestra que el 22% de los empleados respondieron que muy pocas veces se utiliza los mejores recursos en la empresa, asimismo se muestra que, el 17% de los trabajadores manifestaron que siempre la cooperativa utiliza los recursos necesarios para cumplir con el objetivo, y el 17% de los empleados manifestaron que muy pocas veces se cuenta con los recursos humanos y materiales esenciales para cumplir con los objetivos en la empresa.

Tabla 21

Realizar perfectamente sus funciones en la empresa.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Siempre	3	17%	17%
Casi siempre	5	28%	44%
Algunas veces	2	11%	56%
Muy pocas veces	5	28%	83%
Nunca	3	17%	100%
TOTAL	18	100%	

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa cooperativa Caecos Pichanaqui 2020

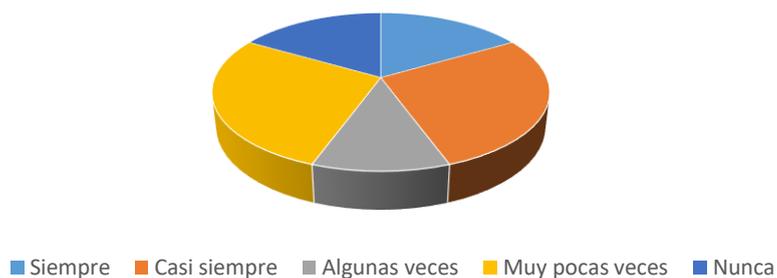


FIGURA 19. Realizar perfectamente sus funciones en la empresa.

INTERPRETACIÓN: Según la tabla 21 y la figura 19 referente a la pregunta Considera usted que todos los empleados realizan perfectamente sus funciones, muestra que el 28% de los trabajadores manifestaron que casi siempre los empleados realizan muy bien sus funciones, por otra parte se muestra que el 20% de los empleados respondieron que muy pocas veces se realizan perfectamente las funciones,

asimismo se muestra que, el 17% de los trabajadores manifestaron que siempre los empleados realizan perfectamente las funciones, de igual forma se muestra que 17% de los empleados manifestaron que muy nunca los empleados realizan bien sus funciones y el 11% respondieron que algunas veces los trabajadores cumplen con sus funciones perfectamente en la empresa. El empleado tendrá que estar capacitado para que toda su actividad lo realice de la mejor manera, para así no tener ningún inconveniente a futuro.

Tabla 22

Estructura adecuada para realizar sus funciones en la empresa.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Siempre	6	33%	33%
Casi siempre	6	33%	67%
Algunas veces	5	28%	94%
Muy pocas veces	1	6%	100%
Nunca	0	0%	100%
TOTAL	18	100%	

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa cooperativa Caecos Pichanaqui 2020

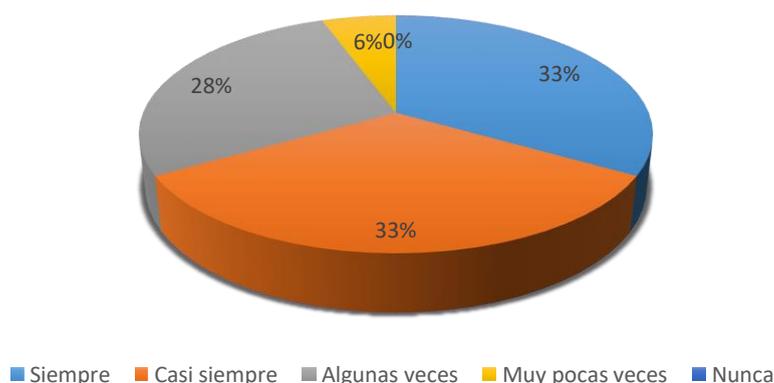


FIGURA 20. Estructura adecuada para realizar sus funciones en la empresa.

INTERPRETACIÓN: Según la tabla 22 y la figura 20 referente a la pregunta la cooperativa cuenta con una estructura adecuada para realizar sus funciones, muestra que el 33% de los trabajadores manifestaron que siempre la empresa cuenta con una

estructura adecuada, asimismo se muestra que el 33% de los empleados respondieron que casi siempre la empresa cuenta con una buena estructura para realiza las funciones ,por otra parte se muestra que, el 28% de los trabajadores manifestaron que algunas veces la empresa cuenta con una estructura adecuada, y el 6% respondieron que muy pocas veces la empresa cuenta con una buena estructura en la realización de sus actividades. Tener una estructura adecuada en la empresa es el esfuerzo de todos en conjunto y mantenerla es una gran tarea de todos.

5.1.2 Resultados inferenciales

Asimismo, los resultados que se exponen a continuación fueron procesados por la estadística del coeficiente de correlación de Pearson, respecto a la aplicación del instrumento, los cuales se presentan por variables y dimensiones.

Valor del coeficiente	Magnitud
De 0.00 a +/- 0.20	Baja
+/- 0.20 a +/- 0.40	Moderada
+/- 0.40 a +/- 0.60	Sustancial
+/- 0.60 a +/- 0.80	Alta
+/- 0.80 a +/- 1.00	Muy alta

FIGURA 21. Valor de coeficiente de correlación de Pearson

Se citó las hipótesis con la finalidad de ponerlas a prueba y decidir su aceptación respecto a lo propuesto.

Hipótesis General

Ha: La Dirección Empresarial se relaciona significativamente con el financiamiento en la Cooperativa agroecológica de Origen Selva Central – Pichanaqui 2020.

H₀: La Dirección Empresarial no se relaciona con el financiamiento en la Cooperativa agroecológica de Origen Selva Central – Pichanaqui 2020.

Tabla 23

Correlación entre las variables V₁ Dirección empresarial y V₂ Financiamiento

		Dirección empresarial Financiamiento	
DIRECCION_EMPRESARIAL	Correlación de Pearson	1	-,720**
	Sig. (bilateral)		0.001
	N	18	18
FINANCIAMIENTO	Correlación de Pearson	-,720**	1
	Sig. (bilateral)	0.001	
	N	18	18

Fuente: Datos medición Pearson, correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: En la tabla 23 se observó que el valor de significancia es $P=0,001$ en la relación entre la dirección empresarial y el financiamiento, determinando que su inferioridad al grado significancia limite propuesto es de 0.05, afirmando así que existe una correlación significativa entre ambas variables.

Prueba de hipótesis general

Se determinó a través del grado de significancia el porcentaje de error del -0.72, 0%. En tal sentido se midió que la probabilidad de error se encuentra por debajo del 5% (0.05) afirmando así que existe una relación directa entre las variables por lo tanto resolvemos rechazar la H_0 aceptar la H_a planteada por el investigador.

Planteamiento del objetivo General

Determinar la relación de la Dirección Empresarial con el financiamiento en la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central (Caecos) Pichanaqui 2020.

Respuesta al objetivo General

En relación al objetivo que planteaba determinar la relación entre Dirección Empresarial y Financiamiento, se puede determinar que existe la relación a un grado

de significancia del 0.05 (5%) interpretados en base los datos de la tabla de correlación de Pearson.

Con el coeficiente Pearson hallado de $r = -0.720$ el cual cuantificó la alta correlación negativa entre las variables Dirección Empresarial y Financiamiento. Se concluye que ambas variables se correlacionan negativamente de manera fuerte representadas por un porcentaje del -72,0%.

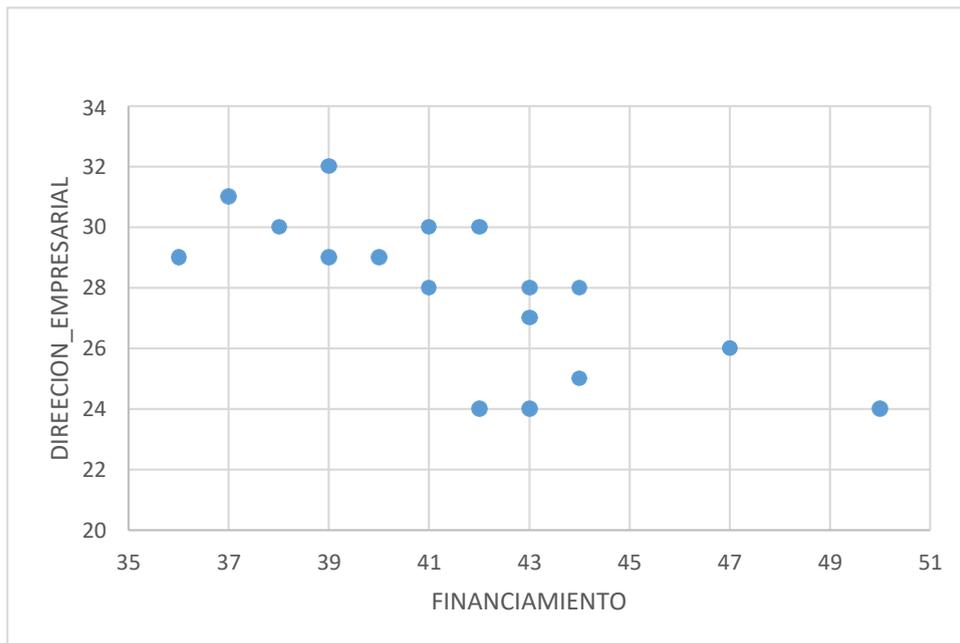


FIGURA 21: medida de dispersión de variables V1 y V2

En la figura 21 de dispersión se observó la tendencia de las respuestas de la muestra el cual se agrupa en la visible línea afirmando que dirección empresarial si existe una correlación o que esta es muy fuerte.

Hipótesis específica 01

H₁: Los recursos se relacionan significativamente con la dirección empresarial en la Cooperativa Agroecológica de Origen Selva Central – Pichanaqui 2020.

H₀: Los recursos no se relacionan significativamente con la dirección empresarial en la Cooperativa Agroecológica de Origen Selva Central – Pichanaqui 2020.

Tabla 24

Correlación entre la dimensión Recursos y la variable dirección empresarial.

		Dirección empresarial	Recursos
DIRECCIÓN_EMPRESARIAL	Correlación de Pearson	1	-0.432
	Sig. (bilateral)		0.074
	N	18	18
Recursos	Correlación de Pearson	-0.432	1
	Sig. (bilateral)	0.074	
	N	18	18

Fuente: Datos medición Pearson, correlación significativa 0,01 (bilateral)

Interpretación: En la tabla 24 se observó que el valor de significancia es $P=0,074$ en la relación entre recursos y la dirección empresarial, afirmando que no existe una correlación significativa entre recursos y Dirección empresarial.

Prueba de hipótesis específica 1

Se determinó a través del grado de significancia el porcentaje de error del 0,5%. En tal sentido al determinar que existe una alta probabilidad de error 0,074 se afirma que no existe correlación entre la dimensión recursos y la V1 Dirección empresarial por lo tanto resolvemos aceptar la H_0 y rechazar la H_1 planteada por el investigador.

Planteamiento del objetivo Especifico 01:

Determinar la relación entre los recursos y la dirección empresarial en la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central Pichanaqui 2020.

Respuesta al objetivo Especifico 01:

Al determinarse que existe una alta probabilidad de error 0.879 se afirma que no existe correlación al objetivo específico que planteaba determinar la relación de recurso y dirección empresarial, se puede determinar que no existe relación a un grado de significancia del 0.05 (5%) interpretados en la base de datos de la tabla de correlación de Pearson.

Con el coeficiente hallado de $r = -0,432$ el cual cuantifico una correlación negativa moderada entre recurso y dirección empresarial, finalmente se concluye que ambas se relacionan de manera media baja representada por un porcentaje del $-43,2\%$.

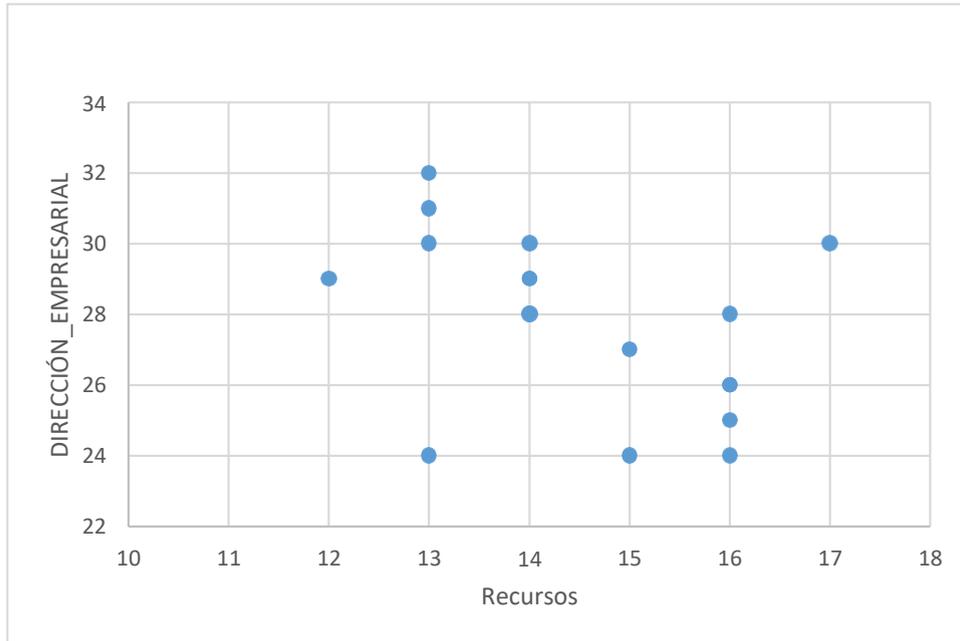


FIGURA 22. Medida de dispersión de Dirección empresarial y recurso

En la figura 22 de dispersión se observó la tendencia de las respuestas de la muestra el cual se agrupa en una visible línea afirmando que los recursos y Dirección empresarial se relacionan de una manera significativa.

Hipótesis específica 02:

Ha: Las fuentes internas se relacionan significativamente con la dirección empresarial en la Cooperativa Agroecológica de Origen Selva Central – Pichanaqui.

H0: Las fuentes internas no se relacionan con la dirección empresarial en la Cooperativa Agroecológica de Origen Selva Central – Pichanaqui.

Tabla 25

Correlación entre la dimensión Fuentes internas y la variable Dirección empresarial

		Dirección empresarial	Fuentes Internas
DIRECCIÓN_EMPRESARIAL	Correlación de Pearson	1	-,489*

	Sig. (bilateral)		0.039
	N	18	18
Fuentes Internas	Correlación de Pearson	-,489*	1
	Sig. (bilateral)	0.039	
	N	18	18

Fuente: Datos medición Pearson, correlación significativa 0,05 (bilateral).

Interpretación: En la tabla 25 se observó que el valor de significancia es $P= 0,039$ en la relación entre fuentes internas y Dirección empresarial afirmando que existe una correlación significativa entre la dimensión y la V1 Dirección empresarial.

Prueba de hipótesis específica 2

Se determinó a través del grado de significancia el porcentaje de error del 3.9%. En tal sentido se midió que la probabilidad de error se encuentra inferior del 5% (0.05) afirmando así que existe una relación directa entre fuentes internas y la variable dirección empresarial por lo tanto resolvemos rechazar la H_0 y aceptar la H_a planteada por el investigador.

Planteamiento del objetivo Especifico 02:

Determinar la relación entre fuentes internas y la dirección empresarial en la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central Pichanaqui 2020

Respuesta al objetivo Especifico 02:

Se determinó la existencia de un margen de error de 3,9% se afirma que existe una correlación entre fuentes internas y Dirección empresarial.

Con el coeficiente hallado de $r=-0.489$ el cual cuantifico la moderada correlación negativa entre la variable Dirección empresarial y la dimensión Fuentes internas. Se concluye que ambas se relacionan de manera media representada por un porcentaje de -48,9%.

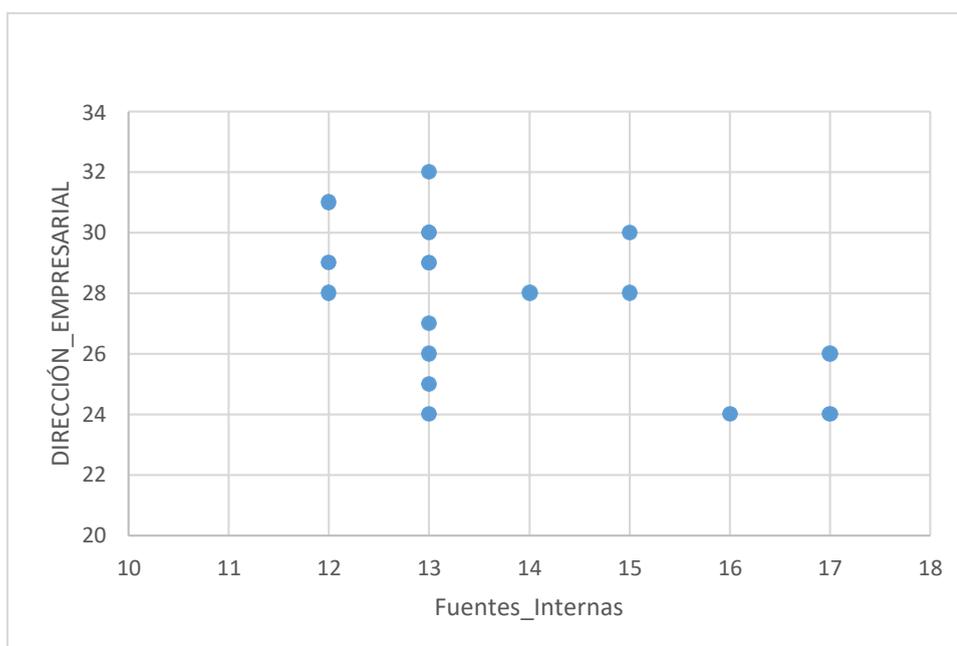


FIGURA 23: En la figura 23 de dispersión se observó la tendencia de las respuestas de la muestra la cual afirma que la V1 Dirección empresarial se relaciona significativamente con la dimensión fuentes internas de una manera media.

Hipótesis específica 03:

Ha: Lo eficiente se relaciona significativamente con la dirección empresarial en la Cooperativa Agroecológica de Origen Selva Central – Pichanaqui 2020.

Ho: Lo eficiente se relaciona significativamente con la dirección empresarial en la Cooperativa Agroecológica de Origen Selva Central – Pichanaqui 2020.

Tabla 26

Correlación entre la dimensión eficiente y la variable Dirección empresarial

		Dirección empresarial	Eficiente
DIRECCIÓN EMPRESARIAL	Correlación de Pearson	1	-,609**
	Sig. (bilateral)		0.007
	N	18	18
Eficiente	Correlación de Pearson	-,609**	1
	Sig. (bilateral)	0.007	
	N	18	18

Fuente: Datos medición Pearson, correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: en la tabla 26 se observó que el nivel de significancia es de $P=0.007$ en relación entre Eficiente y Dirección empresarial afirma que existe relación entre la Variable Dirección empresarial y eficiente.

Prueba de hipótesis específica 03

Se determinó a través del grado de significancia el porcentaje de error del 0,7% en tal sentido se midió que la probabilidad de error se encuentra por encima del 5% afirmando que existe una relación directa entre las variables por tanto resolvemos rechazar la H_0 y aceptar la H_a planteada por el investigador.

Planteamiento del objetivo Específico 03

Determinar la relación entre eficiente y la dirección empresarial en la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central Pichanaqui 2020.

Respuesta al objetivo Especifico 03:

Al determinarse que existe una alta probabilidad de error 0.007 se afirma que existe una correlación significativa.

Por último, se analizó el coeficiente de $r = -0.609$ el cual cuantifico la alta correlación negativa entre la variable Dirección empresarial y la dimensión Eficiente. Se concluye que ambas se correlacionan negativamente de manera fuerte presentada por un porcentaje del -60,90%.

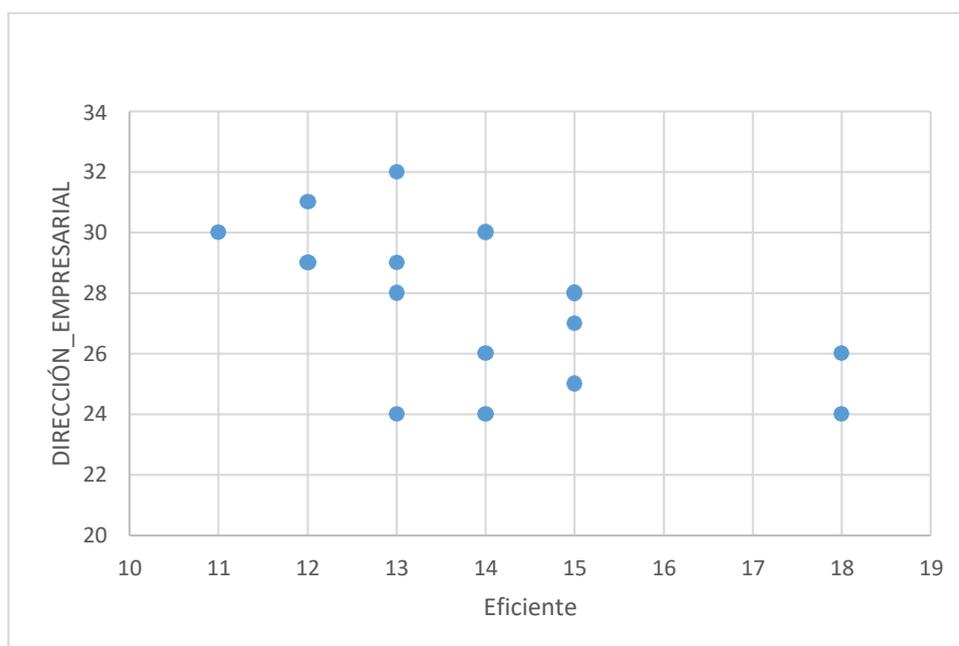


FIGURA 24: medida de dispersión de eficiente y Dirección empresarial.

En la figura 24 de dispersión se observó la tendencia de las respuestas de la muestra la cual afirma que eficiente y Dirección empresarial no se relaciona.

5.2 Análisis de resultados

La presente investigación tuvo como objetivo general: determinar la relación que hay entre Dirección empresarial y el Financiamiento en la Cooperativa agroecológica de café de origen selva central en Pichanaqui 2020. Y como objetivos específicos se planteó los siguientes:

Determinar la relación entre los recursos y la dirección empresarial en la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central Pichanaqui 2020;
 Determinar la relación entre fuentes internas y la dirección empresarial en la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central Pichanaqui 2020;
 Determinar la relación entre eficiente y la dirección empresarial en la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central Pichanaqui 2020.

Respecto al objetivo General: partiendo en los resultados obtenidos en el objetivo general, se observó que ambas variables se relacionan significativamente de

manera con una intensidad fuerte alta.

Respecto al objetivo específico n° 1: de relación entre recursos y dirección empresarial, la cual coincide con Ronni. & Müller (2012) donde señala que recursos es un conjunto de elementos disponibles para resolver una necesidad o llevar a cabo la marcha de una empresa a mejor uso y adquisición de los recursos mejor será el interés por llevar una buena dirección empresarial. Reafirmando García (2010) quien señala que, los resultados de la empresa van a depender de una adecuada asignación de recursos. Ello es acorde con el estudio que se halla, que es importante canalizar los recursos y hacer buen uso de ellos para la productividad que a su vez ayudara para una buena dirección empresarial.

El 44% de los trabajadores manifestaron que casi siempre se utiliza los medios necesarios para obtener lo que se busca en la empresa, la cual coincide con Yañes (2015) quien señala que los medios necesarios sirven para alcanzar un fin y un accionar favorable para obtener lo que se busca. La cual se demuestra que los medios necesarios son esencial para el crecimiento de una empresa pero que muchas carecen de esto. Quien reafirma Puchol (2012) la cual indica que cuando se dispone los medios de todo tipo necesarios se crea el cambio para convertirse en lideres contestables y permanentes para llevar una buena dirección en las empresas.

El 39% de los trabajadores casi siempre satisface su necesidad de cuerpo y mente laborando en dicha empresa, con lo que discrepa con Sánchez M. (2010) p.41) quien considera que la necesidad se refiere a la satisfacción del cuerpo y mente de cada ser vivo y del ecosistema que forma parte y que le provee los recursos para autorregularse y así conservar su integridad e identidad como organismo por tanto cuando haces lo que te gusta en la empresa satisfaces la necesidad de cuerpo y mente”.

Esto demuestra que teniendo los recursos necesarios hace que los trabajadores se sientan satisfechos en sus labores, así será más fácil de llevar una buena dirección empresarial.

Respecto al objetivo específico N°2, de la relación entre fuentes internas y dirección empresarial, el 33% de los trabajadores respondieron que siempre se obtiene los resultados favorables en la empresa, asimismo se muestra que el 33% casi siempre la empresa obtiene resultados favorables, por otra parte, el 28% de los trabajadores respondieron que la empresa algunas veces obtiene resultados favorables, y el 6% manifestaron que muy pocas veces se obtiene resultados favorables. Coincidiendo con Bravo & Ramos en su tesis que lleva por título *“Dirección estratégica como factor determinante en la excelencia comercial de la empresa casa del médico del Perú Sac, chiclayo-2017*, donde indica que queda demostrando la importancia de la dirección empresarial como elemento clave del éxito empresarial de las Mypes y así obtener resultados favorables. Esto es consecuente con el estudio que se halla, en que refiere que siempre es importante encaminar con las fuentes internas para una buena productividad de esta manera se demuestra que la empresa maneja una buena dirección.

El 36% de los trabajadores respondieron que casi siempre se brinda un buen servicio a los clientes, asimismo se muestra que el 36% algunas veces se brinda un buen servicio, por otra parte el 27% de los empleados manifestaron que siempre la empresa Caecos brinda un buen servicio a sus clientes, la cual coincide con Costa (2014) en su tesis denominada *“El Liderazgo y dirección de empresas en el s. xxi”* en la Universidad Oberta de Catalunya en España, donde señala que según distintos estudios realizados en diferentes países con instrumentos parecidos, que el estilo de Liderazgo, la capacitación y la buena dirección empresarial mejora la satisfacción , el

compromiso y el rendimiento de los trabajadores y por ende harán que estos en conjunto brinden un buen servicio al cliente. Con lo que discrepa Gonzales (2014) en su tesis titulada *“La gestión financiera y el acceso a financiamiento de las pymes del sector comercio en la ciudad de Bogotá”*, en la Universidad Nacional de Colombia donde concluye que: se observó que una de las mayores dificultades que presentan estas empresas es la obtención de recursos a través de fuentes externas con el fin de solventar sus operaciones y emprender proyectos que favorezcan su desarrollo y crecimiento. Esto demuestra que a tener una buena dirección de empresas el trabajador estará capacitado para realizar muy bien sus funciones en el cargo que se le encomiende.

Respecto al objetivo específico N°3, de la relación entre eficiente y dirección empresarial, 50% de los trabajadores manifestaron que casi siempre la cooperativa cuenta con las herramientas, por otra parte se muestra que el 22% de los empleados respondieron que siempre se cuenta con las herramientas necesarias, asimismo se muestra que, el 17% de los trabajadores manifestaron que algunas veces la cooperativa utiliza los instrumentos necesarios, y el 11% de los empleados manifestaron que muy pocas veces se cuenta con las herramientas necesarias para realizar las actividades, con lo que coincide con Paucara (2013) en su tesis titulada *“Estructura Orgánico Funcional y calidad de Desempeño del Talento Humano de la Asesoría Empresarial”* de la universidad Nacional de Ecuador en Ambato – Ecuador, donde señala que se ha encontrado que las empresas, no cuentan con las herramientas necesarias como son, cultura financiera, capital y liquidez para cumplir con las actividades, les falta activos inmovilizados para que sus operaciones sea eficiente. Reafirmando Flores V. (2018) en su tesis titulado *“Estrategias de Financiamiento para la Rentabilidad de las Empresas de Servicios en la Provincia de Huancayo”* en la

Universidad Peruana los Andes – Huancayo. La cual en su investigación concluye que la gerente no ha tomado en cuenta el establecimiento de ningún tipo de estructura formal, por lo que el personal carece de una base de herramientas para que ejecute las acciones y tareas asignadas. Los empleados realizan las actividades, siguiendo solamente un esquema de los requerimientos solicitados, sin que estas sean reguladas técnicamente. Con esto se demuestra que cuando la empresa no cuenta con las herramientas necesarias sus actividades no siempre serán eficaces.

El 28% de los trabajadores manifestaron que casi siempre los empleados realizan muy bien sus funciones, por otra parte se muestra que el 20% de los empleados respondieron que muy pocas veces se realizan perfectamente las funciones, asimismo se muestra que, el 17% de los trabajadores manifestaron que siempre los empleados realizan perfectamente las funciones, de igual forma se muestra que 17% de los empleados manifestaron que muy nunca los empleados realizan bien sus funciones y el 11% respondieron que algunas veces los trabajadores cumplen con sus funciones perfectamente en la empresa. Coincidiendo con Portilla (2018) en su tesis denominada *“Propuesta de un diseño organizacional para mejorar la eficiencia del personal de la Empresa Inversiones Mishel S.A.C. de la ciudad de Trujillo-2014.”* La cual señala que la implementación de un diseño organizacional establecido ayudara a que el personal tenga eficiencia en sus funciones asignadas y por ende cumplir con los objetivos y metas propuestas por la organización. Reafirmando Flores V. (2018) en su tesis titulado *“Estrategias de Financiamiento para la Rentabilidad de las Empresas de Servicios en la Provincia de Huancayo”* en la Universidad Peruana los Andes – Huancayo, donde concluye que la gerencia no ha tomado en cuenta el establecimiento de ningún tipo de estructura formal, por lo que el personal carece de una base sobre la que ejecute las acciones y tareas asignadas.

Los empleados realizan las actividades, siguiendo solamente un esquema de los requerimientos solicitados, sin que estas sean reguladas técnicamente. Con esto se demuestra que la importancia de una muy buena dirección empresarial y una secuencia organizacional hará que el empleado realice sus funciones eficazmente.

VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusión

Finalizada la investigación se llegó a las siguientes conclusiones:

Primero: Con respecto al objetivo general, se llega a concluir que según resultado de coeficiente Pearson hallado de $r = -0.720$ el cual cuantificó la alta correlación negativa entre las variables Dirección Empresarial y Financiamiento. La cual se concluye que ambas variables se correlacionan negativamente de manera fuerte en la Cooperativa agroecológica de café de origen selva central Pichanaqui, por lo que la dirección empresarial es un instrumento clave que tiene como fin llevar a cabo una buena marcha en la empresa y así se pueda usar adecuadamente el financiamiento en la organización. Así mismo el financiamiento es un eje esencial para la empresa ya que si hay un buen financiamiento la empresa tendrá la capacidad de llevar una buena dirección por que la empresa invertirá en capacitaciones al gerente y subordinados.

Segundo: respecto al objetivo específico 1, se llegó a la conclusión que según el coeficiente hallado de $r = -0,432$ el cual cuantifico una correlación negativa moderada entre recurso y dirección empresarial, finalmente se concluye que ambas se relacionan de manera media baja en la Cooperativa agroecológica de café de origen selva central, por tanto, se concluye que contar con los recursos adecuados para el líder le ayudara tener una buena dirección empresarial, pero que no dependerá de solo unos buenos recursos para que dicha dirección sea eficaz, sino de las estrategias para usar dichos recursos.

Tercero: respecto al objetivo específico 2 se concluye que según el resultado del coeficiente hallado de $r = -0.489$ el cual cuantifico la moderada correlación negativa entre la variable Dirección empresarial y la dimensión Fuentes internas. Donde se concluye que ambas se relacionan de manera media en la Cooperativa agroecológica

de café de origen selva central en Pichanaqui, con el que podemos concluir que las fuentes internas ayuda en parte en la buena dirección empresarial haciendo que ambas trabajen en conjunto para cumplir con los objetivos trazados, pero que a su vez depende mucho de una buena dirección hacer trabajar o darle uso a las fuentes internas para que la empresa crezca competitivamente.

Cuarto: con respecto al objetivo específico 3 se concluye que según, se analizó el coeficiente de $r = -0.609$ el cual cuantifico la alta correlación negativa entre la variable Dirección empresarial y la dimensión Eficiente. Se concluye que ambas se correlacionan negativamente de manera fuerte presentada en la Cooperativa agroecológica de café de origen selva central en Pichanaqui, en donde ambas se relacionan significativa ya que, si la empresa cuenta una buena dirección, sin duda los empleados trabajaran eficientemente, este hará que los empleados trabajen y hagan uso de todos los recursos de forma eficiente para que la empresa crezca competitivamente de esta manera se cumplirá con los objetivos planteados.

6.2 Aspectos Complementarios

Hoy en día la dirección empresarial es muy importante, por lo que recomiendo que se debe utilizar estrategias de dirección donde los empleados siempre estén motivados y se comprometan al logro de los objetivos planteados en la cooperativa, de esta manera permita que los colaboradores desarrollen sus actividades eficientemente.

En la actualidad es importante que las empresas cuenten con una buena dirección, en el caso de la cooperativa agroecológica de café de origen selva central se recomienda que se debería hacer un diagnóstico para luego plantear estrategias de supervisión y liderazgo, la cual esto permitirá que los empleados sientan y perciban que la cooperativa se está llevando una buena dirección.

También se recomienda al líder de la cooperativa continuar aplicando estrategias de integración, esto permitirá facilitar que los empleados se adapten en cada puesto, así mismo se recomienda que se fomente el compromiso entre los empleados para el cumplimiento de las metas que traza la empresa.

El financiamiento es clave para la empresa, se recomienda invertir en cursos de capacitaciones tanto al líder como los empleados, al ser capacitados constantemente hará que todos realicen sus actividades de forma correcta haciendo que la empresa crezca competitivamente.

Se recomienda invertir en capacitaciones continuas para los empleados de esta manera, se mantendrán capacitados y a su vez motivados para realizar sus actividades

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Abanto. (2018). *Gestión de calidad en la capacitación de los recursos humanos en las micro y pequeñas empresas del sector servicios, rubro pollerías de Coishco, 2017*. Chimbote.
- Aguilar (2012) *Finanzas Corporativas en la Práctica*: Delta Publicaciones
- Aguirre. A. (2015). *Impacto económico financiero en los cafetaleros*. Chanchamayo. Argentina: Editorial Brujas.
- Artacho (2018) *Gestión de departamentos de servicio de alimentos y bebidas*: España. IC Editorial
- Barajas & Hunt (2013) *Las finanzas como instrumento de gestión de las pymes: Un manual divulgativo para los propietarios, gerentes y gestores de pymes*: España, libros de cabecera.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la Investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Bogotá: Delfín Ltda.
- Bernal. (2006). *Metodología de la investigación: para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. México: Pearson Educación.
- Berne, & G. (2000). *Fundamentos de la economía de la empresa: perspectiva funcional*. Barcelona: Grupo Planeta.
- Calva. (2007). *Financiamiento del crecimiento económico*. UNAM.
- Campos, Y. B. (2016). *Caracterización y formalización de las Mypes del sector servicio, rubro de turismo de agencias del distrito de la Merced- Chanchamayo*. Chanchamayo.
- Casanovas & Bertrán (2013) *La financiación de la empresa*: Profit Editorial. España
- Castillo. (2004). *Guía para la formulación de proyectos de investigación*. Coop-

editorial.

Castillo. (2006). *administración de personal: un enfoque hacia la calidad*. Eco Ediciones.

Castro, V. A. (2009). *Capacitación y gestión empresarial de las Micro y pequeñas empresas*. Huancayo.

Combariza. (2018). *Propuesta de diseño para el proceso de dirección estratégica para la empresa Gesto Agro SAS*. Colombia.

Córdoba (2015) *Finanzas internacionales*: Ecoe Ediciones. Colombia

Córdova. (2016). *Importancia del financiamiento y la capacitación en las Mypes, caso Lubricantes y servicios MATEO EIRL*. Chilca-Huancayo.

Cuno & García. (1993). *Estrategia empresarial: Como implementar las estrategias en la empresa*. Ediciones Díaz de Santos.

Del Ebrío, & et al. (2008). *Iniciación a los negocios. Aspectos directivos*, España: Editorial Paraninfo.

Delgado y Colembet (2010) *Relaciones industriales: reflexiones teóricas y prácticas*. Universidad de Carabobo.

Diez & Castro & Montoro (2014) *Economía de la empresa*: Ediciones Paraninfo, S.A., España.

Fernández & Rodríguez (2007). *La práctica de las finanzas de la empresa*: Delta Publicaciones

Gil & Giner (2013). *Cómo crear y hacer funcionar una empresa*, ESIC Editorial, Madrid-España.

Gil & Giner (2017). *Como crear y hacer funcionar una empresa*, E sic Editorial Calvo (2005). *Monitor socio cultural: Formación ocupacional*, Mad Eduforma.

Gil Estallo, &. (2007). *como crear y hacer funcionar una empresa: conceptos e*

- instrumentos*. Madrid: ESIC Editorial.
- Gómez. (2006). *introducción a la metodología de la investigación científica*.
- Gonzales. (2016). *Estilo de dirección laboral del personal administrativo en la empresa Servitempol S.A*. Colombia.
- Gracia (2007) *Guía práctica de economía de la empresa II*: Edicions Universitat Barcelona, España.
- Gutiérrez, J. (2017). Programa presupuestal, calidad y eficiencia de gestión de los recursos públicos, de la Dirección de Salud Apurímac II. (*Tesis de Doctorado*). Universidad César Vallejo, Lima.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2019). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Herrera, B. (2005). *Globalización: El proceso Real y financiero*. Colombia: Univ. Lima (2012) *El Financiamiento Otorgado Al Sector Privado*: Editorial Académica Española. España
- López. (2018). *Caracterización del Financiamiento de micro y pequeñas empresas del sector comercio Perú: caso “comercial Mary SAC, Chimbote*. Chimbote.
- Luna (2015) *Proceso administrativo*: Grupo Editorial Patria, México
- Luna. (2015). *Cuerpo Técnico. Escala Diplomados de Salud Pública. Opción Enfermería de la Administración Regional de Murcia. Temario Especifico Volumen I.e-book*. México: Grupo editorial patria.
- Martínez (2013) *Motivación: la gestión empresarial*: Madrid. Ediciones Díaz de Santos
- Martínez. (2017). *El financiamiento como factor determinante de rentabilidad de las Micro y pequeñas empresas del Perú*. Chimbote.

- Menguzzato (2011) *La dirección de empresas ante los retos del siglo XXI*: Universitat de Valencia. España
- Montoya, S. (2017). *Limitaciones que tienen las Micro y pequeñas empresas de Lima norte para acceder a un crédito financiero*. Lima. Nacional de Colombia, 2005.
- OCDE. (2016). *Panorama de las Administraciones Públicas: América Latina y el Caribe*. Paris: OCDE.
- Ortiz (2018) *Finanzas personales: planificación, control y gestión*: Ministerio de Educación
- Palomo (2010) *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*: ESIC Editorial. España
- Pareja. (2014). *Temas de empresa volumen 1*. Madrid: Editorial Edinumen. Rojas.
- (2017). *Situación del financiamiento de la pymes y empresas nuevas en América Latina*. Chile.
- Peña A. & Peña A. (2014) *Líder moderno en el sector público Introducción a una visión integral para el apoyo en la administración y dirección de organizaciones del sector público*: Chile. Cristian.
- Pérez (2011) *Estilos de liderazgo y su eficacia en la administración pública mexicana*: México. Editor José Luis Ayoub Pérez
- Pérez (2016) *Fuentes de financiación España*. ESIC Editorial
- Pinzón & Moreno (2020) *Dirección empresarial: ¿Cómo navegar en tiempos de crisis?* Universidad de La Sabana, Colombia.
- Puchol (2012) *Dirección y gestión de recursos humanos*: Ediciones Díaz de Santos. México
- Reyes & José (2017) *Plan de inversiones y plan de financiación (Empresa e iniciativa emprendedora)*:

- Risco (2013) *Economía De La Empresa: Prueba De Acceso a La Universidad Para Mayores De 25 Años*: Palibrio
- Robbins (2005). *Administración*, Pearson Educación
- Rodríguez (2010) *Administración de pequeñas y medianas empresas*: Cengage Learning Editores
- Ruiz. (2001). *Investigación clínica: Epidemiología clínica aplicada*. Colombia: Pontificia Universidad Javeriana.
- Schiffman. (2005). *Comportamiento del consumidor*. Pearson Educación
- Shach, & Rivera, (2017). *Seis años de la Gestión Pública para Resultados en el Perú*. Huancayo: Universidad Continental Fondo Editorial.
- Siampieri, R. H. (2006). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill/Interamericana.
- Zañartu, (2017). *Caracterización del financiamiento de las pequeñas y medianas empresas en Chile*. Santiago de Chile.

Anexo 2: Presupuesto

Presupuesto Desembolsable (Estudiante)			
Categoría	Base	%Numero	Total (S/.)
• Suministros (*)			
• Impresiones			
• Fotocopias			
• Empastado			
• Papel Bond A-4 (500 Hojas)			
• Lapiceros			
• Servicios			
• Uso de Turniting	5000	2	100.00
Sub total			
Gastos de viaje			
• Pasajes para recolectar información			
Sub total			
Total de presupuesto Desembolsable			
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% O Numero	Total (S/.)
Servicio			
• Uso de internet (laboratorio) de aprendizaje Digital – LAD)	30.00	4	120.00
• Búsqueda de información en base de datos	35.00	2	70.00
• Soporte informático (Modulo de investigación del ERP University – MOIC)	40.00	4	160.00
• Publicación de articulo e repositorio institucional	50.00	1	50.00
Sub total			400.00
Recurso humano			
• Asesoría personalizada (6 horas por semana)	63.00	4	252.00
Sub total			252.00
Total de presupuesto no desembolsable			652.00
Total (S/.)			

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS CUESTIONARIO SOBRE LA GESTIÓN POR RESULTADOS

ESTIMADO COLABORADOR:

La presente encuesta pretende recoger tu opinión sobre la Dirección Empresarial y el financiamiento en la Cooperativa Agroecológica de café de origen Selva central. Por favor, contesta sinceramente a las siguientes preguntas y aseveraciones porque tus respuestas no tendrán un efecto ni positivo ni negativo en tu situación laboral.

Fecha: ____ / ____ / ____

Sexo: Femenino () Masculino ()

Ocupación: Auxiliar Administrativo () Técnico Administrativo () Profesional Especialista () Funcionario ()

Grado de estudio: Secundaria () Superior Técnica () Superior Universitaria () Post. Grado ()

Instrucciones: De acuerdo a las escalas marque con una “X” solo el número que mejor describa su experiencia en cada una de las preguntas. El significado de cada número es el siguiente.

5 = Siempre 4 = Casi siempre 3 = Algunas veces 2 = Muy pocas veces 1 = Nunca

Nº	ITEMS	VALORACIÓN				
D1: Proceso						
1	¿Considera usted que la cooperativa Caecos utiliza los Elementos necesarios para obtener lo que busca?					
2	¿Considera usted que en su centro de labor siguen una Secuencia para realizar las actividades?					
3	¿Considera usted que en el la cooperativa las actividades realizadas se hace en función a la meta trazada?					
4	¿Considera usted que los principios legales son importantes Practicar en su organización?					
D2: Organización						
5	¿Considera usted que su organización alcanza siempre el Objetivo trazado?					
6	¿Al inicio de cada año de labor siempre se traza una meta a Cual pretenden llegar?					
7	¿Considera usted que es necesario recibir órdenes de dos a Más personas para realizar su labor?					

8	¿En su organización los trabajadores reciben instrucciones de solo del jefe?.					
---	---	--	--	--	--	--

D1: Recurso						
1	¿Considera usted que la cooperativa Caecos utiliza los Medios necesarios para obtener lo que busca?					
2	¿Considera usted que laborando en la cooperativa Caecos satisface la necesidad su cuerpo y alma?					
3	¿Considera que usted es una pieza fundamental para formar parte de la estructura en la cooperativa Caecos?					
4	¿Los elementos utilizados en la cooperativa son esenciales para crecer competitivamente?					
D2: Fuentes internas						
5	¿Considera usted que los resultados que obtiene la cooperativa Caecos es siempre favorable para la misma?					
6	¿Considera usted que la cooperativa Caecos brinda un buen servicio a sus socios o clientes?					
7	¿La cooperativa Caecos cuenta con un plan de seguimientos para realizar sus actividades?					
8	¿Considera usted que la ejecución de las actividades en la Cooperativa Caecos generan muy buena utilidad?					
D3: Eficiente						
9	¿Considera usted que la cooperativa Caecos cuenta con las Herramientas necesarias para su operación?					
10	¿La cooperativa Caecos utiliza los recursos o materiales necesarios para lograr su objetivo?					
11	¿Considera usted que todos los empleados realizan perfectamente sus funciones?					
12	¿La cooperativa Caecos cuenta con una estructura adecuada para realizar sus funciones?					

ANEXO 05:

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente información es conducida Juan Carlos Longa Gamboa, alumno de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote El objetivo de este estudio es determinar la relación que existe entre dirección empresarial y financiamiento en la Cooperativa Agroecológica de café de origen selva central en Pichanaqui, 2020.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder algunas preguntas de un cuestionado. Esto tomará aproximadamente 5 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La Información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Si tienes alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la participación del mismo le parece incómoda, tiene usted el derecho de hacerlo saber al investigador.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación. He sido informado (a) de todo lo necesario.

Nombre completo del participante

DNI N°

CARGO

**SOLICITO: Permiso para realizar
trabajo de investigación**

SEÑOR: ROBERT MARK OROSCO MEDINA

**GERENTE GENERAL DE LA COOPERATIVA AGROECOLÓGICA DE CAFÉ
DE ORIGEN SELVA CENTRAL**

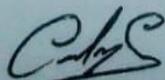
Yo **LONGA GAMBOA JUAN
CARLOS** identificado con DNI
44569150 con domicilio en Av.
Las palmeras Mz. R It. 03 del
distrito de Pichanaqui. Ante Ud.
Respetuosamente me presento
y expongo:

Que cursando el V ciclo de la carrera profesional de **Administración** en la
Universidad Católica los Ángeles de Chimbote (ULADECH). Solicito a Ud.
Permiso para realizar mi trabajo de investigación en su institución sobre
"DIRECCION EMPRESARIAL Y FINANCIAMIENTO DE LAS MYPES" para
optar el grado académico de **BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted acceder a mi solicitud.

Pichanaqui 20 de abril del 2020



LONGA GAMBOA JUAN CARLOS

DNI: 44569150



COOPERATIVA AGROECOLOGICA DE CAFÉ DE ORIGEN SELVA CENTRAL

CARTA DE AUTORIZACION

Mediante la presente carta, la empresa COOPERATIVA AGROECOLOGICA DE CAFÉ DE ORIGEN SELVA CENTRAL (C.A.E.C.O.S), con RUC: 20487224660, Rubro COMERCIO dedicada al acopio y exportación del grano de café, ubicada en Av. Marginal Nro.841 Pichanaqui – Chanchamayo – Junín. Autorizamos a JUAN CARLOS LONGA GAMBOA, estudiante del de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote identificado con DNI: 44569150 para que se pueda desplazar a nuestro centro de labores y obtenga la información necesaria para realizar su proyecto de investigación.


COOPERATIVA AGROECOLOGICA DE CAFE
DE ORIGEN SELVA CENTRAL
EDDY RIVAS CARDENAS
DNI N° 47207920
GERENTE

Pichanaqui 28 de abril del 2020

SITIO WEB:

www.coffee.com

CORREO ELECTRONICO:

Caecos-sc@hotmail.com

informe final

INFORME DE ORIGINALIDAD

0%

INDICE DE SIMILITUD

0%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 4%

Excluir bibliografía

Activo