



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES,
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS**

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“CARACTERIZACIÓN DEL FINANCIAMIENTO Y
CAPACITACIÓN EN LAS MYPE COMERCIALES RUBRO
PANIFICADORAS DEL DISTRITO 26 DE OCTUBRE
(PIURA), AÑO 2016”**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA:

LILIANA CURO HUMBO

ASESORA:

Mgtr.MERCEDES R. PALACIOS DE BRICEÑO

PIURA – PERÚ

2016



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES,
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS**

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“CARACTERIZACIÓN DEL FINANCIAMIENTO Y
CAPACITACIÓN EN LAS MYPE COMERCIALES RUBRO
PANIFICADORAS DEL DISTRITO 26 DE OCTUBRE
(PIURA), AÑO 2016”**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA:

LILIANA CURO HUMBO

ASESORA:

Mgtr.MERCEDES R. PALACIOS DE BRICEÑO

PIURA – PERÚ

2016

JURADO EVALUADOR DE TESIS

Lic. Adm. Víctor Hugo Vilela Vargas
PRESIDENTE

Mgtr. Adm. Víctor Helio Patiño Niño
Secretario

Lic. Adm. Maritza Zelideth Chumacero Ancajima
Miembro

AGRADECIMIENTO

A Dios, por mantenerse presente en cada momento de mi vida.

A los empresarios y trabajadores de las MYPE quienes me brindaron todas las facilidades e información valiosa para desarrollar el presente trabajo de investigación

DEDICATORIA

A mi hijo José Mariano y
hermanos quienes aumentan mi
deseo de continuar creciendo
más.

A mis padres

Hugo y Dilivina quienes
me dieron la vida y me
inculcaron a continuar
adelante, superando los
obstáculos que se
presentan.

A mi esposo Ghino por
confiar en mí y estar
siempre a mi lado.

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo describir las características que tiene el financiamiento y la capacitación en las MYPE comerciales rubro panificadoras del Distrito 26 de octubre (Piura) durante el Período 2016. En la presente investigación se pretende determinar las principales fuentes de financiamiento con las que trabajan las MYPE de este sector, los tipos de financiamiento que utilizan, los tipos o formas de capacitar a sus trabajadores, determinar los principales objetivos de la capacitación de este importante sector empresarial que contribuye de manera significativa a la economía del país. Esta investigación fue de tipo descriptiva, nivel cuantitativo modelo transversal para el recojo de la información las unidades de análisis constituidas por las MYPE del rubro panificadoras del Distrito 26 de octubre (Piura) fueron para la variable financiamiento propietarios (12); para la variable capacitación trabajadores (23) a quienes se les aplicó un cuestionario diferente de 24 y 22 preguntas cerradas de escala nominal y ordinal. Se aplicó la técnica de la encuesta de la que se obtuvieron los siguientes resultados: el 67% de los propietarios emplea como fuente de financiamiento a los bancos, cajas 25(%) y el financiamiento propio(8%) además que los tipos de financiamiento que prefieren estas MYPE son el financiamiento bancario (66 %), crédito comercial (17%). En cuanto a los tipos de capacitación utilizados se tiene que el 50 % de los propietarios utiliza la capacitación en el trabajo, 42% capacitación para el trabajo y solo un 8% la capacitación pre ingreso y que el 57% de los trabajadores de las MYPE no han sido capacitados y 43 % si lo ha sido. En cuanto a los objetivos de la capacitación más importantes se encuentran la productividad, calidad, salud y seguridad.

Palabras clave: Financiamiento, Capacitación, MYPE.

ABSTRACT

This research aims to describe the features that funding and training in commercial MYPE I category bakeries from 26 October district (Piura) during the 2016. In this research is to determine the main sources of funding with which MSEs working in this sector, types of financing used, types or ways to train their workers, determine the main objectives of the training of this important business sector that contributes significantly to the country's economy. This research was descriptive, cross-quantitative level model for the gathering of information analysis units consisting of MSBs for the category bakeries District October 26 (Piura) for financing were owners (12) Variable; for variable training workers (23) to whom I applied a different questionnaire of 24 and 22 closed questions of nominal scale and ordinal technique survey from which the following results were obtained was applied: 67% of the owners used as a source of funding for banks, 25 (%) and self-financing (8%) in addition to the types of financing that prefer these MSEs are bank financing (66%), commercial loans (17%). As for the types of training used must be 50% of owners use the job training, 42% job training and only 8% pre income training and that 57% of workers in MSEs they have not been trained and 43% if it has been. As for the most important objectives of the training are productivity, quality, health and safety.

Keywords: Financing, Training, MYPE.

CONTENIDO

JURADO EVALUADOR DE TESIS	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	vii
CONTENIDO	viii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE CUADROS	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	21
2.1 Antecedentes	21
2.2 Bases Teóricas.....	33
2.3 Sistema de Hipótesis	62
III. METODOLOGÍA	63
3.1 Diseño de la investigación	63
3.2 Población y muestra	64
3.3 Definición y operacionalización de las variables.....	65
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	72
3.5 Plan de Análisis.....	73
3.6 Matriz de consistencia.....	74
3.7 Principios Éticos.....	76
IV. RESULTADOS	77
4.1. Financiamiento	77
4.1.2 Capacitación	80
4.2 Análisis de Resultados	96
V. CONCLUSIONES	127
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	129
ANEXOS	142

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: En la actualidad cuenta con capital suficiente para mantener su negocio	77
Tabla 2: Con el capital que cuenta le es posible desarrollar alternativas de expansión para su MYPE	77
Tabla 3: Cuáles son las principales fuentes de financiamiento que emplea	78
Tabla 4: En el último año ha recibido algún tipo de financiamiento o crédito para su empresa	78
Tabla 5: Qué tipo de financiamiento utiliza más	79
Tabla 6: Cuántas veces ha recibido financiamiento.....	79
Tabla 7: A cuánto ascendió el crédito recibido.....	79
Tabla 8: El crédito recibido en que ha sido invertido	80
Tabla 9: A su criterio cuál cree usted que son los principales obstáculos para acceder al financiamiento	80
Tabla 10: Para usted es importante la capacitación	81
Tabla 11: Considera de vital importancia la necesidad de que se le capacite en su área de trabajo	81
Tabla 12: Ha recibido alguna capacitación fuera de la empresa.....	81
Tabla 13: Sobre qué tema le gustaría recibir capacitación	82
Tabla 14: Considera que la capacitación permite incrementar el conocimiento de los trabajadores	82
Tabla 15: Qué tipo de capacitación conoce	83
Tabla 16: Para usted cuál de los siguientes objetivos es el más importante	83

Tabla 17:Cuál de las siguientes alternativas considera usted que es uno de los principales obstáculos para que se capacite al personal y/ o dueños de las MYPE.....	84
Tabla 18: Considera usted Cierto que la necesidad de capacitación surge cuando hay diferencias entre lo que una persona debería saber para desempeñar una tarea y lo que realmente sabe.....	84
Tabla 19: Considera importante que se deba invertir en capacitar al personal debido a los cambios constantes que presenta la MYPE hoy en día.....	84
Tabla 20: Número de trabajadores.....	85
Tabla 21: Años laborando en la empresa.....	85
Tabla 22: Grado de instrucción.....	86
Tabla 23: Sexo	86
Tabla 24: Edad.....	86
Tabla 25: Para usted es importante la capacitación	87
Tabla 26: Recibió capacitación al momento de ingresar a la empresa	87
Tabla 27: Considera de vital importancia la necesidad que se le capacite en su área de trabajo	87
Tabla 28: Ha recibido alguna capacitación fuera de la empresa.....	88
Tabla 29: Sobre qué tema le gustaría recibir capacitación	88
Tabla 30 Considera que la capacitación permite incrementar el conocimiento de los trabajadores.....	89
Tabla 31: Sus conocimientos le permiten desenvolverse con total normalidad en su área de trabajo.....	89

Tabla 32: Sus conocimientos le brindan seguridad para desarrollar cualquier trabajo dentro de la MYPE en que labora.....	89
Tabla 33: Se encuentra usted en condiciones para resolver cualquier problema dentro de la empresa en que labora.....	90
Tabla 34: Cree usted que la capacitación mejora sus habilidades para hacer uso de nuevas tecnologías y aplicarlas en la MYPE que labora	90
Tabla 35: Considera que al recibir capacitación se busca fomentar la actitud positiva del colaborador	90
Tabla 36: Qué tipo de capacitación conoce	91
Tabla 37: Para usted cuál de los siguientes objetivos es el más importante	91
Tabla 38:Cuál de las siguientes alternativas considera usted que es uno de los principales obstáculos para que se capacite al personal y/o dueños de las MYPE.....	92
Tabla 39: Considera usted cierto que la necesidad de capacitación surge cuando hay diferencias entre lo que una persona debería saber para desempeñar una tarea y lo que realmente sabe.....	92
Tabla 40: Considera usted a la capacitación como una alternativa de inversión rentable para la empresa y los trabajadores	93
Tabla 41: Considera importante que se deba invertir en capacitar al personal debido a los cambios constantes que presenta la MYPE hoy en día.....	93
Tabla 42: Número de trabajadores.....	94
Tabla 43: Años laborando en la empresa.....	94
Tabla 44: Grado de instrucción.....	95
Tabla 45: Sexo	95
Tabla 46: Edad	95

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1: Clasificación fuentes de financiamiento Perú.....	45
Cuadro 2: Matriz de consistencia.....	74

I.INTRODUCCIÓN

La carencia casi generalizada de una cultura empresarial, característica de estos empresarios, independientemente de la calidad de sus productos o servicios, les impide en la actualidad y de manera significativa, ser más competitivos en el ámbito, local, regional, nacional e internacional. En la actualidad, está formado por economías entrelazadas, de sistemas, de normas y convenios internacionales que regulan las actividades comerciales e incluso las políticas que tienden a uniformar tanto la calidad de las empresas, como sus productos, servicios y procesos productivos (Kaufman, 2001).

La mayoría de los países de América Latina se encuentran afectados por problemas sociales, como los de extrema pobreza, es en este contexto en el cual se desarrollan micro y pequeñas empresas, las cuales se encuentran en zonas urbanas, zonas rurales y en todos los sectores de la economía, sin embargo, solo un pequeño porcentaje de estas microempresas tienen acceso a servicios financieros institucionalizados. Las microempresas actualmente representan una parte importante de la fuerza laboral en muchos países y constituye en sí misma el centro de la actividad económica, existe una enorme variedad de microempresas, mientras que algunas pueden describirse como actividades de subsistencia, otras utilizan métodos de producción relativamente sofisticados, registran un rápido crecimiento y están relativamente relacionados con empresas grandes del sector formal de la economía de América Latina, (Sánchez, 2006).

La banca formal en Centroamérica opera con costos que van desde un 3% hasta un 16%, expresados como porcentaje de la cartera. El sector microfinanciero, salvo algunas organizaciones exitosas, opera con costos en la mayoría de los casos superiores a un 25%. Son pocas las organizaciones que son autosostenibles desde el punto de vista financiero, entendiendo como tal que protegen los fondos del efecto inflacionario, cubren sus costos operativos y generan un excedente para la expansión. El desarrollo del sector de las microfinanzas en Centroamérica es desigual. Se observa un cambio importante en cuanto al enfoque hacia el instrumento microcrédito en comparación con los años ochenta. En todos los países hay un enfoque donde la sostenibilidad financiera es un elemento clave para el desarrollo del sector. Sin embargo, en términos generales, la cobertura sigue siendo limitada. Gran parte de la población aún no tiene acceso a los servicios financieros. No obstante, la oferta crediticia, con la excepción de Costa Rica, tuvo un crecimiento importante en cuanto al número de oferentes; crecimiento que se explica por la ayuda recibida de la cooperación internacional (Villalobos, Sander, & Ruijter de Wildt, 2003).

De igual forma Zambrano, (2006) agrega que los microempresarios no pueden triunfar en los negocios aun siendo personas tan ingeniosas, creativas y con inmensa capacidad para solucionar problemas, no pueden triunfar en una MYPE por el desconocimiento de técnicas y procesos de gestión, falta de información del mercado, de la economía y sobre todo la falta de capacitación. Hay que destacar que a un micro empresario en sus comienzos cuando no se ven las ganancias y estas son el sustento de

una o más familias es muy difícil comenzar a pagarles a las entidades financieras y más aun con los altos costos del crédito.

Todas las empresas que se crean en una economía aportan en la generación de riqueza productiva. En general, la contribución de las MIPYME al producto bruto interno (PBI) es de alrededor del 30% en América Latina; mientras que en países de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) esta tasa asciende a 60% (OCDE y CEPAL, 2012). Mientras que en Perú las MYPE contribuyen con el 42% del producto bruto interno (PBI).

La globalización de la economía plantea el gran desafío de la competitividad, cambiando la estructura competitiva de nivel local a nivel mundial, presionando a las organizaciones a moverse más rápido en aras de mantenerse con los cambios del entorno, a ser más flexibles y apuntar a la mejora continua, estrategias como Benchmarking son utilizadas a fin de identificar puntos de referencia y realizar las comparaciones respectivas para evaluar la situación de la compañía, conocer y adaptar las prácticas líderes efectivas en todas las áreas de la organización y generar valor, lograr una ventaja competitiva. Los avances tecnológicos apuntan a la mejora de servicios, productos y procedimientos que involucra el aprendizaje continuo y el desarrollo y mantenimiento de una alta performance y un buen manejo de conocimientos y habilidades sociales. Esto ha incidido a su vez en el desarrollo de las comunicaciones

permitiendo que los clientes eleven sus niveles de demanda de productos de alta calidad y sus expectativas por el servicio afirma (Márquez, 2001).

Asimismo Maza, (2005) agrega que el sector de la micro y pequeña empresa juega un rol muy importante en el desarrollo nacional, el mismo que se manifiesta no solo en la generación de empleo, sino también en la articulación productiva, en la innovación tecnológica, en el proceso de descentralización y en el desarrollo regional. De la encuesta las instituciones financieras se centran en el apoyo del sector comercio, por su alta rotación de capital de trabajo. Manufactura es el segundo beneficiario de las instituciones financieras, también por la rotación del capital de trabajo, debido a que la mayoría de empresas industriales produce bienes de consumo final y que en general los crédito otorgados a las PYME del distrito de Piura, permitió incrementar el nivel de producción, más no el nivel de inversión, ni generar nuevos puestos de trabajo.

La distribución geográfica de las MYPE en Perú muestra que el 72,8% se ubican en las regiones de la Costa peruana, de las cuales, el 51,4 % se localiza en Lima y Callao. Las regiones de la Sierra concentran el 21,1% de las MYPE y sólo el 6,1% se ubican en las regiones de la Selva. Tomando en cuenta la actividad económica: el 84,3% de las MYPE desarrollan actividades en el sector terciario de la economía, (comercio 46,9% y servicios 37,4%) en el sector secundario participa el 13,1% (manufactura 10% y construcción 3,1%) y, en el sector primario intervienen el 2,1% donde el 1,8% pertenece al agropecuario, 0,5% minería y el 0,3% a la Pesca(Villarán, 2007).

En Perú, el tejido empresarial formal está conformado en un 99,5% por micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYME). Se trata de un segmento bastante dinámico en cuanto a sus tasas de creación y cierre; pero es igualmente heterogéneo en cuanto a sus características y desempeño. Esto hace que no sea adecuado pensar en las MIPYME como un conjunto uniforme de unidades productivas y menos pretender que las estrategias para incentivar su crecimiento sean igualmente efectivas cuando se implementan sin tener en cuenta sus particularidades Ministerio de la producción (PRODUCE, 2014).

Según un estudio realizado por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2014) señala que en la micro, pequeña y mediana empresa MIPYME se ocuparon el 60% de la Población Económicamente Activa (PEA) nacional (sin incluir autoempleo). Asimismo el 40% de la PEA del estrato microempresarial se encuentra en el sector agropecuario. La micro, pequeña y mediana empresa continúa siendo el sector empresarial más importante, mostrando gran dinamismo.

En el aspecto político Mathewrs, (2009) director ejecutivo de USAID MYPE Competitiva, dice que la apertura comercial y concretamente el Tratado de Libre Comercio (TLC) con Estados Unidos, puede ser una oportunidad muy buena para las empresas peruanas que estén preparadas y una amenaza, en algunos casos letal, para las que no lo estén, ya que dependerá de cuan preparadas están para competir, independientemente del sector al que pertenezcan o la región en qué se encuentren. Al

hablar sobre los importantes avances en materia de apertura comercial para el Perú de los últimos seis años (Tratados de Libre Comercio negociados o en proceso de negociación con Estados Unidos, Tailandia, Singapur, Canadá, Acuerdos de Complementación Económica, Chile, México) y propuestas de nuevos Tratados de libre comercios (CAN-Unión Europea, Corea del Sur, China, entre otros más). Asimismo también, la capacitación. Costeo, negociaciones, formulación de planes de negocios, investigación de mercados, entre otros, representan algunos de los conceptos y herramientas de gestión poco manejados por las MYPE peruanas, y que son vitales para competir en mercados abiertos.

En el aspecto económico la tasa de inflación para Perú el año 2014 fue del 3.2% con respecto al año 2013 que se mantuvo en 2.8%. La tasa de empresariedad a nivel nacional fue de 10.1 % mientras que la ciudad de Piura registro una tasa del 7%, Banco Central de Reserva (BCR, 2014). Igualmente salieron 89,778 empresas, de las cuales el 99,99% fueron MIPYMES (89,778 microempresas, 203 pequeñas empresas y 1 mediana empresa) y grandes empresas (13). En los estratos empresariales de menor tamaño se concentra el mayor número de empresas que salen del mercado. En ese sentido, el 2014, las MIPYME tuvieron una tasa de salida bruta de 5,7%, es decir de cada 100 MIPYME formales, salían 6 del mercado y según el rango de venta, la probabilidad de salida de una MIPYME cae al aumentar el estrato. En efecto, la tasa de mortalidad en el año 2014 fue de 13,3% en las empresas cuyo rango de ventas fue hasta 2 unidad impositiva tributaria (UIT) anual, mientras que para la empresas cuyo rango de venta estuvo entre 850 y 1,700 UIT al año, la tasa de salida bruta fue de 0,2%(SUNAT, 2014).

Las MYPE, son muy sensibles a desaparecer cuando existen crisis financieras, los estudios muestran que 7 de cada 10 MYPE exportadoras mueren “sobreviven 3”, pero a raíz de ésta crisis es posible que el número de MYPE que desaparezcan se incremente; y si se analiza que de los 3.5 millones de microempresas que existen en el país sólo exportan 3,500, ni el 0.5% del total. El problema es la escasa competitividad, informalidad y ausencia de garantías; se ha avanzado una brizna en la formalización, pero sin mercados y sin capacitación que futuro les espera, por ello el apoyo tiene que ser sostenible en el tiempo para que les permita crecer constantemente; al saber que las MYPE no pueden penetrar a mercados externos porque no cumplen con los requisitos mínimos (Ráfaga, 2009).

A finales del 2014, en Perú había un total de 1'592,232 MIPYME inscritas en el registro único de contribuyentes (RUC) de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT), las cuales representaron el 99,5% del total de empresas a nivel nacional mientras que en Piura 62,204 MIPYME son formales equivalentes al 3.9 % del estrato nacional, además 8 de cada 100 personas de la PEA ocupada son conductoras de una MIPYME formal (SUNAT, 2014). Por otro lado la política fiscal, si se produce una política expansiva afectará positivamente a las MYPE porque dispondrán de mayor capital para invertir en maquinaria o para renovarlas, ya que deberá pagar menos impuestos. Sin embargo, si se produce una política fiscal restrictiva, aumentarán los impuestos y descenderá la producción y el empleo aparte de una reducción en las inversiones.

En el aspecto legal la MYPE es informal simplemente porque no entiende/crea en las ventajas de formalizarse siendo este uno de los principales inconvenientes para acceder al financiamiento debido a la alta carga tributaria y las leyes poco favorables para las mismas explica en parte el poco interés de muchas MYPE informales de pasar a la formalidad. La MYPE peruana tiene limitaciones de acceso en la banca formal y de costo cuando puede acceder a una línea de financiamiento. Tasas de 35-40% asumidas por muchas MYPE en Perú hacen no competitivo su producto en el mercado internacional (Coquis, 2009).

Continuando con el nivel de informalidad en la micro y pequeña empresas (MYPE) este ha llegado al 96% de un total de 138 mil que se registra en la región Piura, según revelaron funcionarios de la Corporación Financiera de Desarrollo (COFIDE). Luis Terrones Morote, gerente de desarrollo de COFIDE, explicó que la formalización va más allá de una cuestión de patriotismo para cumplir con obligaciones tributarias, pues es realidad, se trata de una decisión económica con beneficios directos como acceso a capital para crecimiento del negocio (García, 2014). Sin embargo, es necesario mencionar que la informalidad no se da únicamente en ámbito tributario, sino también se presenta en el ámbito laboral. Si bien la empresa puede estar legalmente formada ante los registros públicos y tributar oportunamente, puede registrar en planilla a menos trabajadores de los que verdaderamente contrata o eludir las normas que regulan la relación laboral (Díaz, 2014).

La nueva Ley MYPE 30056 (Ley del impulso al desarrollo Productivo y Crecimiento Empresarial), aprobada según publicación Decreto Supremo N° 013- 2013, en el diario El Peruano (2013) tiene por objeto establecer el marco legal para la promoción de la competitividad, formalización y el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYME), estableciendo políticas de alcance general y la creación de instrumentos de apoyo y promoción; incentivando la inversión privada, la producción, el acceso a los mercados internos y externos y otras políticas que impulsen el emprendimiento y permitan la mejora de la organización empresarial junto con el crecimiento sostenido de estas unidades económicas. “La ley ataca varios de los problemas de las MYPE, como la informalidad, la falta de capital humano capacitado, los altos costos para innovar”, dice el viceministro de Industria y MYPE, Francisco Grippa.

Escalante, (2014) señala siete puntos importantes sobre los cambios en esta norma:

- a) Ya no se definirá el tipo de empresa por su número de trabajadores sino solo por el tamaño de sus ventas. De este modo una microempresa podrá contratar más personas que las diez a las que antes estaba limitada. Desde ahora una microempresa será la que tiene ventas anuales hasta por un máximo de 150 UIT (S/.555 mil) y una pequeña empresa la que vende entre 150 UIT (S/.555 mil) y 1.700 UIT (S/.6'290.000).
- b) Durante los tres primeros años, desde su inscripción en el REMYPE, las nuevas empresas no serán sancionadas al primer error si cometen una falta laboral o tributaria, sino que tendrán la posibilidad de enmendarlo sin tener que pagar multas. Esta

norma no se aplicará cuando en un lapso de 12 meses la empresa incurra en la misma infracción en dos o más oportunidades.

c) Si una microempresa supera el monto de ventas que manda la ley podrá tener plazo de un año para pasar ya como pequeña empresa al régimen laboral especial que le correspondería. De igual modo, si una pequeña empresa vende más de lo establecido tendrá hasta tres años para pasar al régimen general.

d) Las pequeñas, medianas y microempresas que capaciten a su personal podrán deducir este gasto del pago del Impuesto a la Renta por un monto máximo similar al 1% del costo de su planilla anual.

e) El REMYPE, creado mediante D.S. N° 008-2008-TR, que permanece hoy bajo la administración del Ministerio de Trabajo, pasará a la SUNAT.

f) Las empresas individuales de responsabilidad limitada podrán estar en el Nuevo Régimen Único Simplificado (Nuevo Rus) que antes solo estaba dirigido a las personas naturales. Con esto tendrán algunos beneficios tributarios.

g) En cuanto a las compras estatales, las instituciones tendrán a partir de la vigencia de la ley como máximo 15 días para pagarles a sus proveedores MYPE. El Estado tiene la obligación de comprarle a las MYPE al menos el 40% de lo que requiere.

Otra variable del ambiente interno es el dinero, sólo el mercado de las 1.7 millones Micro y Pequeña Empresa urbanas presentan necesidades de financiamiento por el orden de los US\$ 4,000 millones. Se estima que un millón de las Micro y Pequeña

Empresas urbanas son potenciales sujetos de crédito y sus necesidades de financiamiento son de alrededor de US\$ 2,500 millones. Las micro y pequeñas empresas han obtenido financiamiento formal por aproximadamente US\$ 250 millones. Es decir sólo se han atendido el 10% de los requerimientos financieros. La inflación al aumentar el precio de los bienes y servicios afectará negativamente a las MYPE ya que los beneficios que obtendrán serán menores, puesto que el consumo desciende y también la inversión (Cequea, Meza, Rengifo, & Rivas, 2006).

En cuanto al factor sociocultural la revista Nacional, (2002) opina que las empresas se crean para satisfacer las necesidades de sus clientes; por lo tanto, un cambio en dichas necesidades impactará las actividades de la empresa, obligándola a adaptarse al nuevo entorno. Las necesidades, gustos, hábitos y preferencias de los consumidores cambian debido a muchos factores. Entre éstos podemos destacar: las nuevas formas de vida aprendidas a través de los medios de comunicación, la migración o movimiento físico de las personas entre las zonas rurales y urbanas, los cambios en el nivel o grado de educación de la población, Los cambios en las actitudes, gustos, preferencias, hábitos, valores y creencias de las personas sobre lo que necesitan consumir; los cambios en la forma de vida en las grandes ciudades, en los poblados, en el campo; la cantidad de jóvenes, niños, ancianos, y de hombres y mujeres que conforman la población, etc. modifican los hábitos de compra y de consumo, la tasa de natalidad y las nuevas estructuras familiares.

Según recientes estudios realizados por (Carmona& Alconchel, 2008)sobre pequeñas, medianas empresas y profesionales autónomos, existe un amplio desconocimiento de los productos y alternativas de financiación existentes en el mercado por parte de los empresarios. Como consecuencia de este desconocimiento, los niveles de utilización de gran parte de los productos financieros son escasos, con lo que se desaprovechan oportunidades de contribución al crecimiento empresarial. Este desconocimiento alcanza tanto a productos y servicios del ámbito privado (bancos y cajas) como a ayudas e instrumentos financieros públicos (subvenciones).Los mismos autores agregan que una de las principales dificultades a la hora de emprender es la falta de recursos y apoyo financiero por parte de las entidades bancarias, que siguen concediendo mayor importancia a las garantías y avales que a la viabilidad del proyecto que le presenta el joven emprendedor, lo que limita en gran medida las posibilidades de creación y consolidación de muchos proyectos. Los emprendedores y empresarios continúan encontrándose grandes barreras en el acceso a la financiación, situación que está agravándose actualmente derivada de la crisis financiera internacional en la que estamos inmersos.

El financiamiento no gubernamental disponible para las empresas peruanas proviene de operaciones bancarias tradicionales, principalmente utilizando pagarés bancarios con plazos de 60, 90 o 120 días de vencimiento, que en algunos casos pueden ser prorrogados. Los pagarés son emitidos por el prestatario para cubrir el préstamo, que puede estar garantizado por bienes del activo fijo u otras garantías.Los préstamos de corto y largo plazo están disponibles en empresas financieras. La Superintendencia de

Banca y Seguro (SBS), en cumplimiento de la política general del gobierno dirigida a reducir la inflación, supervisa el nivel de créditos extendidos por los bancos. Los bancos y las instituciones financieras pueden establecer sus propias tasas de interés para las operaciones de préstamo y ahorros. Estas tasas no pueden exceder de la tasa máxima establecida por el Banco Central de Reserva (BCR). Debido a las condiciones de la economía del país, la tasa de interés para las operaciones en dólares estadounidenses excede las tasas establecidas en el mercado internacional (Aching, 2006).

Espinoza, (2007) resalta el gran paso que ha dado Perú en cuanto al surgimiento de nuevos negocios que siguen extendiéndose de manera vertiginosa por todos los departamentos del país, sin embargo esto no es suficiente puesto que muchas de estos negocios trabajan en condiciones muy desfavorables que no les permiten crecer ni avanzar. Los principales obstáculos que deben enfrentar son: la baja calidad de sus productos, la escasez de financiamiento, la presencia de fuertes competidores, la importancia de una adecuada capacitación, la informalidad, el poco uso de herramientas tecnológicas, así como el ambiente en el que se encuentran inmersos no contribuye a que sean tomadas en cuenta.

La capacitación es uno de los instrumentos más importantes con los que se cuenta en la transformación de una empresa, y tiene como su propósito fundamental, mejorar el rendimiento actual y futuro de la fuerza de trabajo, mediante la superación de los conocimientos básicos, el perfeccionamiento de las habilidades específicas y la

inducción y adecuación de las actitudes de las personas. Ahora bien, la capacitación y el desarrollo no se pueden aplicar con éxito, contando solamente con buenos deseos y nobles intenciones, sino que es necesario diseñar y poner en práctica programas específicos, mismos que deben apoyarse, en una clara determinación de necesidades, por lo que es urgente la tarea de determinar áreas críticas de capacitación en cada empresa (Rodríguez, 1999).

Por esto la capacitación en el trabajo no puede escapar al concepto de la educación continua, que pueda significar un verdadero proceso de aprendizaje y un cambio de actitudes del individuo, en beneficio de una mayor y mejor capacidad de conocimiento, ya que quien aprende es un agente que genera su propia información, para ratificar o rectificar sus acciones, sus hábitos y comprender en forma más real su ubicación en el contexto social en el que se encuentra inmerso. Por ello la capacitación del personal de cualquier empresa, es uno de los desafíos más importantes que enfrentan las PYME, pues existe la necesidad constante de que éstas se adapten al cambio, así mismo se supone que puede generar potencialmente mayor productividad. La globalización de la economía ha creado muchas oportunidades para las PYME, pero también ha creado un sin número de retos, especialmente para las empresas de este tipo que desean tener una presencia global, o que envían a sus trabajadores a asignaciones en el extranjero, para poder comunicarse y comerciar (Barragan, 2002).

En pleno siglo XXI, se encuentran MYPE que ofrecen capacitación al personal operativo y técnico a semejanza de lo que se hacía en la época medieval (el maestro que enseña al aprendiz), que no es lo más apropiado “ya que el contexto en el que funcionaban las organizaciones ha desaparecido, lo que exige un cambio en correspondencia con las tendencias actuales en conceptos tales como: la forma de pensar y actuar, en la potenciación del capital humano, en lograr que este sea coherente con las condiciones actuales y lo suficientemente flexible para asimilar el futuro, en las estrategias organizacionales de forma tal que contribuyan a que las organizaciones sean eficientes y eficaces, y capaces de enfrentarse a los nuevos retos del entorno” (Castellanos, 2010).

En la actualidad la situación de la capacitación en las MYPE, es preocupante, dado el poco el interés que muestran. La capacitación no se debe dar por cumplir con disposiciones legales, por estar de moda, por pretender obtener alguna certificación, o simplemente por dar capacitación y aparentar que se llevan a cabo programas de formación a los empleados, sin tener la certeza de que realmente sea efectiva dicha capacitación (MTPE, 2007).

Al empresario de la Micro y Pequeña Empresa le falta una adecuada orientación, tanto para los que recién quieren iniciarse en la actividad empresarial, como para los que ya están en este camino empresarial, pues requieren de información y conocimiento a través de la capacitación, para el mejor manejo de su negocio. Siendo así uno de los instrumentos y desafíos más importantes que enfrenta las MYPE teniendo como su

propósito superación de los conocimientos básicos, el perfeccionamiento de las habilidades específicas, la inducción y adecuación de las actitudes de las personas, pues existe la necesidad constante de que éstas se adapten al cambio, así mismo se supone que pueden generar potencialmente mayor productividad. Para ello es necesario poner en práctica programas específicos de acuerdo a la determinación de las áreas críticas de capacitación en cada empresa (Vizacarra, 2009).

En cuanto a la rivalidad entre competidores según Porter, (1998) esta suele presentarse en forma de competencia de precios, publicidad, introducción de nuevos servicios a los clientes. La rivalidad surge de la presión u oportunidad percibida por algunos competidores por mejorar sus posiciones de mercado, el grado con que la competencia está creando nuevos productos, bajando precios e incrementando su publicidad tiene un impacto significativo en la rentabilidad del mercado. Si la rivalidad dentro de ella es intensa, el potencial de rentabilidad es bajo. Esto se ve reflejado en las MYPE panificadoras del Distrito 26 de octubre quienes deben hacer frente a la fuerte competencia que ha traído consigo la presencia de los grandes supermercados y centros comerciales en los últimos años.

Así mismo, se encuentra la amenaza de productos sustitutos que se convierte en un desafío ya que puede provenir de un competidor conocido, o de otra empresa que brinda otro servicio que tiene la misma función en el caso de las panificadoras deben hacer frente no solo a las grandes empresas tales como Bimbo, Vamys, entre otras más,

sino que también debe enfrentar a los grandes centros comerciales y a la diversidad de productos que estos ofrecen (tales como galletas, pan integral, pan especial, etc.). A costos más accesibles incluyendo dentro de los mismos servicios, productos de calidad y exclusividad para el público que cada vez es más exigente transformándose nuevamente en una amenaza para ellos debido al desfase que podría reflejarse en las ventas ocasionando a las MYPE obtener poca rentabilidad (Porter, 1998).

Piura se caracteriza por tener una gran actividad comercial, movida principalmente por las MYPE; por lo tanto, son las que están generando más puestos de trabajo. Por ello las MYPE piuranas presentan entre sus fortalezas: capacidad de liderazgo y de asumir nuevos retos, deseo de salir adelante, son amantes del riesgo, muy emprendedoras. debilidades: el actuar en la informalidad, dejarse llevar por terceras personas que muchas veces no son las más idóneas, la desorganización; sin embargo, pese a las dificultades, muchos se esfuerzan y pueden salir adelante gracias a su gran creatividad y a su voluntad de querer hacer bien las cosas (Silupu, 2012).

Es por ello que el presente trabajo de investigación ha centrado su atención en las MYPE panificadoras del Distrito 26 de octubre (Piura) quienes deben hacer frente no solo a la informalidad en las que se encuentran algunas, sino que además de la falta de financiamiento y capacitación se les incrementa la fuerte competencia que ha traído consigo la presencia de los grandes supermercados y centros comerciales en la ciudad de Piura quienes cuentan con una sección en el área panificadora en donde ofrecen

productos de óptima calidad preparados con modernas herramientas haciendo uso de la tecnología, en ambientes apropiados y mejor trato de atención al cliente ya que cuentan con financiamiento e invierten mucho en capacitación al personal. Para esto es necesario realizar un estudio de investigación que permita determinar las principales características del financiamiento y capacitación de estas MYPE y que contribuya en la toma de decisiones futuras.

El presente trabajo de investigación se deriva de la línea de investigación denominada: caracterización de la capacitación, competitividad, rentabilidad, financiamiento en las MYPE, línea que ha sido asignada por la escuela de administración de la ULADECH Católica y pertenece al campo disciplinar promoción de la MYPE. Y según lo que se ha podido investigar con anterioridad se ha demostrado la importancia que tienen el financiamiento y la capacitación en el desarrollo y crecimiento de las MYPE sin embargo, a nivel del ámbito de estudio se desconocen realmente algo acerca del financiamiento la capacitación del personal o si estas MYPE acceden a no a financiamiento, si lo hacen, a qué fuentes de financiamiento recurren, qué tipo de financiamiento emplean, etc. De igual forma se desconoce si tienen acceso o no a programas de capacitación, tipos de capacitación, si capacitan al personal. Por todas estas razones, el Problema General en la investigación que se ha identificado es ¿Qué características tiene el financiamiento y capacitación en las MYPE comerciales rubro panificadoras del Distrito 26 de octubre (Piura)? Este problema permite señalar como objetivo general: Identificar las características que tiene el financiamiento y la

capacitación en las MYPE comerciales rubro panificadoras del Distrito 26 de octubre (Piura), año 2016.

También se presentan los siguientes objetivos específicos: (a) Determinar las fuentes del financiamiento en las MYPE comerciales rubro panificadoras del Distrito 26 de octubre (Piura), año 2016; (b) Identificar los tipos de financiamiento que utilizan las MYPE comerciales rubro panificadoras del Distrito 26 de octubre (Piura), año 2016; (c) Identificar los tipos de capacitación que utilizan las MYPE comerciales rubro panificadoras del Distrito 26 de octubre (Piura), año 2016; (d) Determinar los principales objetivos de la capacitación en las MYPE comerciales rubro panificadoras del Distrito 26 de octubre (Piura), año 2016.

La presente investigación se justifica de manera **teórica** debido a que constituye un soporte teórico para el estudiante o cualquier persona que esté interesada en obtener información de la presente investigación, a través de la literatura empleada, incentivando y promoviendo a los mismos a poner en práctica diferentes alternativas que permitan resolver el tema de la falta de financiamiento, capacitación y productividad existentes en las MYPE, la investigación realizada permite y constituye un elemento importante para la obtención del título universitario como licenciada en administración asimismo a la Universidad Católica Ángeles Chimbote (ULADECH) le permitirá mejorar los estándares de calidad al exigir dentro de sus normativas para la titulación de sus

egresados la elaboración y sustentación de trabajos de investigación mediante tesis. De manera **práctica** ya que la presente investigación ha sido realizada con la finalidad de describir las características del financiamiento y capacitación en las MYPE panificadoras del Distrito 26 de octubre por lo tanto se estará en la capacidad de diseñar estrategias pertinentes debido a que se cuenta con un diagnóstico preciso que servirá de base para futuras investigaciones además; cabe recalcar la importancia de las MYPE en la generación de empleo y contribución al PBI. De manera **metodológica** ya que la información se ha recogido utilizando como técnica de recolección de datos la encuesta a través de dos cuestionarios: uno dirigido para los propietarios, el segundo para los trabajadores y toda la información de las respuestas obtenidas han sido analizadas y procesadas utilizando como soporte el programa Excel de tal forma que se han obtenido conclusiones que conlleven a un beneficio en general sin alterar ni manipular los resultados.

La investigación realizada es de tipo descriptivo, nivel cuantitativo, diseño no experimental, modelo transversal, para el recojo de los datos se aplicó la técnica de la encuesta y los instrumentos empleados han sido dos cuestionarios con preguntas cerradas de escala nominal y ordinal dirigidos a propietarios y trabajadores. De igual forma la investigación queda delimitada desde la perspectiva temática: por las variables financiamiento y capacitación. Desde la perspectiva geográfica: Distrito 26 de octubre del Departamento de Piura comprendidas entre el cuadrante de: Avenida Chulucanas, Avenida Grau, Avenida Marcavelica y Avenida Juan Velasco Alvarado. Perspectiva Psicográfica: microempresas rubro panificadoras y delimitación temporal: año 2016.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1 Antecedentes

2.1.1 Variable: Financiamiento

Vargas, (2005) investigo sobre “El financiamiento como estrategia de desarrollo para las MYPE en Lima Metropolitana” tesis presentada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Perú) para optar el grado de Magister en Administración. Se empleó la investigación causal, modelo transversal en el que precisa el papel del financiamiento, sus instrumentos y mecanismos, de acuerdo a su realidad y necesidades. Asimismo estudió cómo mejorar la intervención de los diversos factores que se oponen al desarrollo de la eficiente formación y capacitación de los recursos humanos, como también la obsolescencia de los equipos e instalaciones, así como un adecuado mantenimiento, todos estos factores atentan contra una mayor eficiencia de la producción, dificultando el desarrollo de la mediana empresa en Lima Metropolitana. Entre las principales dificultades que las instituciones financieras deben superar, se tiene lo siguiente: necesidad de adecuar parte de su estructura administrativa, capacitación especializada del personal, balance de la relación costo/beneficio haciéndola más equitativa para ambas partes (empresas e instituciones financieras) y un compromiso de real cambio de las instituciones financieras. Dada la limitación al acceso de financiamiento, las medianas empresas tienden a financiarse con fondos propios, a través de la reinversión de utilidades y aportes de los socios, lo cual restringe su crecimiento.

Flores, (2004) en su investigación titulada “Metodología de gestión para las micro, pequeñas y medianas empresas en Lima metropolitana” tesis presentada en la Universidad Mayor de San Marcos para obtener el grado de Doctor en Ciencias Contables y Financieras. Investigación de tipo descriptivo en donde el autor habla acerca de las prioridades que tienen las PYME entre las que se encuentran las perspectivas de desarrollo, el uso de técnicas de producción y mercadeo, el acceso al crédito por las entidades financieras, el nivel de capacitación técnica del personal, su afiliación a gremios laborales, la innovación tecnológica adquirida, entre otros. Además agrega que las MYPE peruanas muestran una serie de carencias como las de capacitación y asistencia técnica, financiamiento, falta de una adecuada tecnología, carencia de apoyo en la comercialización y otros que grafican la incompetencia de la PYME tanto en el mercado interno como externo. De otro lado también agrega que una de las razones por la que las MYPE no son atractivas para el sector financiero especialmente el bancario es debido a la falta de respaldo patrimonial. Por otra parte, los intermediarios bancarios como las ONG, cajas municipales y cajas rurales aprecian que este sector empresarial tiene elevadas potencialidades para sus colocaciones y el apoyo crediticio de estas instituciones financieras es imprescindible para que las MYPE puedan palanquearse financieramente.

Tello, (2014) en su investigación titulada “Financiamiento del capital de trabajo para contribuir al crecimiento y desarrollo de la micro y pequeñas empresas comerciales en el Distrito de Pacasmayo” tesis presentada en la Universidad Nacional de Trujillo para obtener el grado de Contador Público. Siendo la investigación de tipo analítico-descriptivo y de síntesis, diseño correlacional simple en la que concluye en cuanto a la antigüedad de las empresas: el 57% tienen más de seis años en el mercado, el 23% tiene entre 2 a cuatro años y el 20 % menos de cuatro años. En cuanto al financiamiento: el 66,67% recibió financiamiento y solo un 33.33 no recibió financiamiento. En cuanto a las fuentes del financiamiento para su capital de trabajo el 32% lo hicieron de instituciones bancarias y el 68% de instituciones no bancarias como son cajas, ED PYMES, cooperativas cuyos créditos son más fáciles de obtenerse pero a un coste menor en referencia al sistema bancario, por lo que sugiere una buena opción de financiamiento adecuándola a una buena política de administración financiera; para contribuir al desarrollo potencial y total de las micro y pequeñas empresas.

Kong & Moreno, (2014) en su tesis titulada “Influencia de las fuentes de financiamiento en el desarrollo de las MYPE del Distrito de San José – Lambayeque en el Período 2010-2012” tesis presentada en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo (Perú) para obtener el grado de Licenciado en Administración de Empresas. Investigación de tipo correlacional, diseño ex post facto en donde los autores concluyen que: Mi Banco obtiene 28% de participación, seguido de los ahorros personales que representan el 23% como fuente de financiamiento en una MYPE. Por otro lado, otras

entidades bancarias tiene 17% y en menor proporción está la participación de entidades microfinancieras, tales como: Cajas Municipales 5%, Rurales 6%, EDPYMES 5%, Financieras 5% y entidades informales 11%. Gran parte de los emprendedores optan principalmente por un financiamiento para destinarlo a capital de trabajo (45%), seguido de la adquisición de activos fijos (26%) para ampliar sus negocios, y en menor proporción para cumplir con sus obligaciones a proveedores (8%), teniendo como finalidad el consolidar sus micro y pequeñas empresas. Pero, también se da el caso de MYPE que se desarrollan en el rubro de la industria y han derivado mayor parte de su financiamiento a la adquisición de materia prima (19%). Por otro lado existen MYPE que han necesitado financiarse con montos mayores a S/. 5,000.00 nuevos soles, y que han sido destinados en su mayoría a la adquisición de maquinaria y equipo, para expandirse y mejorar su infraestructura. Las MYPE han respondido favorablemente al financiamiento recibido por las diferentes fuentes de financiamiento, ya sea por un ahorro personal o por la participación de entidades financieras, pero pese a este progreso aún persiste una carencia de cultura crediticia, una falta de gestión empresarial, escasos recursos económicos y una falta de asesoramiento en temas comerciales; estos son aspectos que limitan a muchos emprendedores de poder invertir en nuevas tecnologías que les pueda generar una reducción en costos y un mejor margen de ingresos.

Medina & Flores, (2008) en la investigación realizada denominada "Incidencia del financiamiento y la capacitación en la rentabilidad de las MYPE del sector turismo de la localidad de Huancavelica año 2008" tesis presentada en la Universidad Nacional de Huancavelica (Perú). Se empleó la investigación de tipo causal, nivel cuantitativo donde

los autores concluyen que el 45% de las micro empresas del sector han recibido financiamiento por instituciones financieras de la localidad. El 50% recibieron alguna capacitación para el manejo o desarrollo de sus empresas antes de obtener el crédito financiero. El 66.67% de las MYPE indican que en el año 2008 han tenido una capacitación permanente que los ha ayudado a mejorar la rentabilidad de su empresa. El 100% de las MYPE que accedieron a créditos tienen la percepción de que las instituciones financieras tienen políticas de apoyo al micro empresario. El 44.45% recibió capacitación en constitución y formalización de empresas. El 33.33% de las MYPE financiadas invirtieron el crédito obtenido a mejoramiento de sus locales y el 66.67% en la compra de activos fijos.

Vásquez,(2008) realizó un estudio sobre: “Asociación del Financiamiento y la Capacitación con La Rentabilidad de Las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) Del Sector Turismo Del Distrito De Chimbote, Año 2007” tesis presentada en la Universidad Católica los Ángeles Chimbote(Perú). Investigación de tipo descriptivo donde concluye que la tendencia a solicitar y recibir créditos (financiamiento) es creciente en el sector turismo del Distrito de Chimbote. El 48% recibió financiamiento del sistema bancario y el 30% del sistema no bancario. Los créditos recibidos por las MYPE han sido invertidos en mayores proporciones en: Mejoramiento y ampliación de locales 64%, capital de trabajo 60% y en activos fijos 50%. Asimismo, el 60% de los representantes de las MYPE manifestaron que, la percepción que tienen sobre los créditos recibidos es que sí mejoraron la rentabilidad de sus empresas; frente al 40% que tienen la percepción de que

los créditos recibidos no mejoraron la rentabilidad de sus empresas. Solamente el 38% de los representantes recibieron capacitación antes del otorgamiento de los créditos (financiamiento) y el 62% dijeron que no recibieron capacitación. El 48% del personal de la MYPE por lo menos recibió alguna capacitación, destacando el rubro hoteles con 73.7%. El 68% de los representantes de las MYPE encuestados manifestaron que las capacitaciones recibidas por el personal de sus empresas son consideradas como una inversión, destacando las agencias de viaje con 100% y los hoteles con 94.7%.

Marín, (2012) en su investigación denominada “Financiamiento, Capacitación y Rentabilidad de las empresas comerciales _ MYPE rubro compra y venta de abarrotes del Distrito de Nuevo Chimbote, Periodo 2009 - 2010” tesis presentada en la Universidad Católica Los Ángeles Chimbote realizada en la ciudad de Chimbote (Perú). Siendo la investigación de tipo descriptiva, nivel cuantitativo y concluyo: en cuanto al perfil de las MYPE asegura que el 15 % de los encuestados de las MYPE contestó que la empresa tiene más de 1 año de antigüedad, 31 % contestó que la empresa tiene más de 3 años y 54 % que la empresa tiene más de 5 años. 100 % de los encuestados contestó que los empleados son menores de 7 Por empresa. Con relación al financiamiento recalca que el 100% de las MYPE encuestadas recibió financiamiento o crédito en alguna oportunidad. Si analizamos los datos, llegamos a la conclusión que los créditos otorgados en los últimos años son altos, a su vez manifestaron que el 80% obtuvieron el crédito del sistema no bancario (financieras, cajas municipales, etc.). El 62% de los encuestados manifiesta haber recibido algún tipo de financiamiento mientras que el 38%

dice que nunca ha recibido ningún crédito financiero. El 69 % de los encuestados respondió que el tipo de crédito recibido fue crédito comercial, 8 % contestó que el tipo de crédito recibido fue crédito hipotecario y 23 % contestó que no recibió ningún el tipo de crédito. El 31% de las MYPE que recibieron crédito lo invirtieron en compra de mercaderías, el 23% dijo que hizo mejoras en el establecimiento y el 23% invirtieron en activo fijo. Para terminar con un contundente 100% de los encuestados que no ha recibido capacitación.

Vásquez, (2011) en su investigación denominada “Caracterización del financiamiento, la capacitación y la rentabilidad de las MYPES del sector comercio – rubro distribuidoras de útiles de oficina del Distrito de Chimbote, periodo 2008-2009” tesis presentada en la Universidad Católica Los Ángeles Chimbote (Perú). Investigación de tipo descriptiva, nivel cuantitativo, modelo transversal agrega a su estudio que ninguna empresa puede decirse exenta de solicitar financiamiento pero surge un problema muy grave cuando los propietarios tienen que tomar la decisión de qué tipo de financiamiento les conviene a las empresas y por lo tanto deben dejar que un funcionario de la institución financiera sea quien decida por ellos; no siendo siempre la mejor opción, para los beneficiarios del crédito. La empresa moderna no puede continuar su vida económica ni su expansión dependiendo exclusivamente de sus propios recursos ya sean estos generados a través de sus ventas o solicitando más inversión de capital, es por eso que se ha visto en la necesidad de recurrir a solicitar recursos en las instituciones financieras. Y que no es fácil, solicitar financiamiento a los

bancos o con aquellos intermediarios financieros no bancarios existentes en nuestro país, aun y cuando ellos tal vez estén en la mejor disposición de otorgarlo es el funcionario de la institución.

Chunga & Flores, (2010) realizaron una investigación acerca de “las MYPE y las fuentes de financiación” caso empresa “Clauditex” de Piura trabajo de tesis presentado en el XXII Congreso de Contadores Públicos del Perú en la ciudad de Arequipa, investigación de tipodescriptivo, nivel cuantitativo en donde concluyeron que las micro y pequeñas empresas MYPE consideran muy difícil conseguir un financiamiento para su actividad comercial, debido a la exigencia y requisitos que solicitan las entidades bancarias o financieras para el otorgamiento de créditos. La problemática de las MYPE se centra en el financiamiento, debido a que las entidades financieras consideran un riesgo invertir en este tipo de empresa toda vez, que las mismas no brindan las garantías necesarias para asegurar la devolución de su capital. Las micro y pequeñas empresas han disminuido considerablemente sus ventas, por la poca demanda en el mercado interno, reducción del crédito por parte de las entidades financieras, asimismo porque se pagan precios elevados por la adquisición de la materia prima para la fabricación de los productos.

Pingo, (2003) en la investigación realizada sobre "Fuentes y formas de financiamiento de la micro y pequeña empresa en el ámbito de la ciudad de Piura" tesis

presentada en la Universidad Nacional de Piura (Perú). Investigación de tipodescriptiva, nivel cuantitativo, modelo transversal y concluyo que desde el punto de vista interno, la falta de información contable de calidad, y en la oportunidad deseada, ocasiona que no exista un soporte fundamental, para utilizar todas las formas de financiamiento más factible, su óptima aplicación y su esmerado control en la utilización, situación que no le permite al empresario tomar decisiones de manera eficaz. Y Desde el punto de vista externo los créditos en sus diversas formas se vienen otorgando no en función al tipo empresa ni a la capacidad que tenga la misma para pagarlo, estos créditos se otorgan siempre y cuando el socio, accionista o propietario cuente con garantías reales, solventes, requisito limitante y difícil de resolver por los micro y pequeños empresarios, convirtiéndose en el factor condicionante para el desarrollo de las potencialidades de este sector. Además que Los órganos rectores del sector de las PYME, el gobierno, las entidades financieras y los centros de capacitación superior, caso de la Universidades Públicas, no cuenta con programas para mejorar el nivel de calificación de los empresarios de las PYME y sus trabajadores, en cuanto al acceso al crédito.

2.1.2 Variable: Capacitación

Lima, (2011) realizó una investigación titulada “Plan de capacitación para el personal de planta de producción, de una panadería tradicional en la ciudad de Guatemala en el año 2011”, tesis presentada en la Universidad San Carlos de Guatemala (Guatemala) para obtener el título de Ingeniera Industrial. Siendo la presente investigación de tipo descriptiva, nivel cuantitativo, modelo transversal y concluyo que al aplicar el plan de capacitación como una herramienta importante dentro de la organización, se logrará con eficiencia y rentabilidad alcanzar los objetivos empresariales. Encaminado hacia un mayor logro, cambios e innovaciones que finalmente llevaran a actividades que aseguren el cumplimiento de las metas propuestas. Esto impulsará el desarrollo y el crecimiento personal y empresarial de la empresa. Además con la aplicación del plan de capacitación, se desarrollaran los conocimientos, actitudes y habilidades de los trabajadores, permitiendo un desarrollo exitoso en el sector que se desenvuelven ayudará a cumplir con las actividades y tareas que componen su puesto de trabajo, para que garanticen una participación efectiva dentro de la organización. Por ello los beneficios que el plan de capacitación brinda son tanto para el colaborador como para la empresa, por cuanto los colaboradores satisfacen sus propias necesidades y por otra parte, ayudan a las organizaciones alcanzar sus metas.

Rutty,(2007) en su investigación denominada “Evaluación de impacto en la capacitación de recursos humanos frente al financiamiento en las MYPE Argentinas”, tesis presentada en la Universidad de Buenos Aires (Argentina) para obtener el título de Doctora en Administración. Investigación de nivel cualitativa, diseño causal y concluyo que a partir del relevamiento realizado pudo observar que la evaluación de impacto es un tema de interés en la agenda de los capacitadores, tanto del sector público como del privado. Las razones que fundamentan este interés pueden referirse a las apreciaciones que los expertos vuelcan en la bibliografía especializada, en tanto que la privilegian como una estrategia central para poder obtener información acerca de la “ganancia” que la capacitación genera para la institución. Por ello la capacitación es entendida en la empresa como herramienta de gestión. Desde su inicio como empresa privada, se desarrolló una importante tarea de capacitación para nivelación de conocimientos, especialmente se capacitó en conocimientos de informática se desarrollaron en los últimos 5 años 500.000 horas de capacitación que fue planteada como una meta de logro de la empresa. La capacitación se planifica a partir de los resultados de la evaluación de desempeño. En líneas generales, la capacitación está orientada al puesto y ocasionalmente para el desarrollo, tanto con capacitación actitudinal como técnica. La duración habitual de las experiencias de capacitación alcanzan los dos días de duración, pero también se desarrollan experiencias de mayor duración. Se desarrolló un Programa Intensivo de Dirección de Empresas que duró 160 horas. En el sector privado, de las 35 empresas, 14 afirmaron trabajar con evaluación de impacto en sus actividades de capacitación de igual forma se aclara que todas las organizaciones entrevistadas desarrollan algún tipo de actividad de capacitación.

Pintado, (2012) en su investigación titulada “Influencia de la capacitación en la atención al cliente de los colaboradores de las MYPE comerciales – rubro panadería en el Distrito de castilla - Piura,durante el año 2012”, tesis presentada en la Universidad Católica los Ángeles Chimbote. Investigación causal, modelo transversal y concluyo que es muy importante analizar cómo percibe el cliente la calidad y los medios que existen para satisfacerla. Además debe de conocer las herramientas que facilitarán la relación cara a cara con el cliente y saber diseñar una capacitación adecuada a cada necesidad por ello la capacitación debe ser dictada por personal capaz ofreciendo al empleado diferentes tipos de aprendizajes para que pueda desarrollar sus conocimientos, técnicas y habilidades dentro de la organización, evaluando correctamente el proceso de atención.

Gonzales,(2009) en su investigación sobre la “Influencia de la capacitación frente a los diferentes barreras para la creación de una MYPE sector comercio en la ciudad de Piura en el año 2009”, tesis presentada en la Universidad Cesar Vallejo (Perú). Investigación causal, transversal concluye que la capacitación es una herramienta que permite a las empresas un crecimiento constante a través de su gente. Ya que conduce a una rentabilidad más alta y a actitudes más positivas, además ayuda al personal a identificarse con los objetivos de la organización. Al implementar este sistema de capacitación, incrementa la productividad y calidad del trabajo dentro de la empresa y así los empleados van a tener la capacidad suficiente para solucionar cualquier problema que se le presente y tomar decisiones.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Teoría del financiamiento

El acto de financiación consiste en la obtención de fondos o capital para crear y desarrollar un proyecto empresarial. Toda empresa se crea y desarrolla con la finalidad de hacer frente a una demanda de bienes y servicios, para satisfacer esa demanda es preciso realizar inversiones en personas, en bienes de equipo, inmuebles, mercancías, etc. y tales inversiones sólo se pueden llevar a cabo si se dispone de la suficiente financiación, es decir, de los recursos necesarios. Los recursos financieros, que son la suma del capital propio y de la capacidad de endeudamiento de la empresa, proveen a la misma de los fondos necesarios para que desarrolle su actividad y genere rentabilidad (Carmona& Alconchel, 2008).

Los préstamos de corto y largo plazo están disponibles en empresas financieras. La Superintendencia de Banca y Seguros (SBS), en cumplimiento de la política general del gobierno dirigida a reducir la inflación, supervisa el nivel de créditos extendidos por los bancos. Los bancos y las instituciones financieras pueden establecer sus propias tasas de interés para las operaciones de préstamo y ahorros. Estas tasas no pueden exceder de la tasa máxima establecida por el BCR. Debido a las condiciones de la economía del país, la tasa de interés para las operaciones en dólares estadounidenses excede las tasas establecidas en el mercado internacional (Aching, 2006).

En Perú, existe un mercado de oferta y demanda crediticia significativamente cortoplacista a costes elevados. Su coste es mayor que en una operación financiera a mediano o largo plazo. Un financiamiento de corto plazo está referido a capital de trabajo, y este financiamiento el que requieren las MYPE que por su coste mayor quedan impedidas de obtener otros financiamientos a mediano y largo plazo, que le permitirían la renovación de sus activos. A diferencia de ello, son las Medianas y Grandes Empresas las que tienen acceso al crédito por sumas importantes, a mediano y largo plazo, favoreciéndose así de un coste financiero menor (Coquis, 2009).

El Financiamiento consiste en la obtención de fondos o capital para crear y desarrollar un proyecto empresarial según Carmona & Alconchel, (2008). también viene a ser el conjunto de recursos monetarios financieros para llevar a cabo una actividad económica, con la característica de que generalmente se trata de sumas tomadas a préstamo que complementan los recursos propios. El financiamiento se contrata dentro o fuera del país a través de créditos, empréstitos y otras obligaciones derivadas de la suscripción o emisión de títulos de crédito o cualquier otro documento pagadero a plazo (Gitman, 2007).

Para Lerma, y otros, (2007) El financiamiento consiste en proporcionar los recursos financieros necesarios para la puesta en marcha, desarrollo y gestión de todo proyecto o actividad económica. Siendo los recursos económicos obtenidos por esta vía, recuperados durante el plazo y retribuidos a un tipo de interés fijo o variable previamente establecido. Toda empresa, sea pública o privada, para poder realizar sus

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

2.2.1.1 Tipos de financiamiento

Existen muchas formas de clasificar el financiamiento. Atendiendo a su origen, podemos distinguir entre:

a) El financiamiento bancario.

Para López, (2014)Es el más conocido y extendido.En él se distingue entre la financiación a corto plazo (menos de un año) y el financiamiento a largo plazo (más de un año).Su importancia radica en que hoy en día, es una de las maneras más utilizadas por parte de las empresas para obtener un financiamiento. Los productos en que suele presentarse son:

El crédito. Se trata de un financiamiento a corto plazo mediante el que los profesionales y empresas pueden disponer de una cantidad determinada de dinero. El crédito se formaliza en una póliza que fija el máximo de dinero que puede utilizarse y un plazo temporal para la devolución. Básicamente se abonan intereses sólo por la parte de capital usado, aunque muchos bancos suele aplicar comisiones por la parte de capital no consumida. Naturalmente los bancos, para la concesión de este tipo de financiamiento realizan un estudio muy completo sobre la situación y capacidad financiera del

solicitante. El crédito es un préstamo que realiza una institución, por lo que necesita que se cubra una cantidad de requisitos llamada cinco “C” del crédito y Gitman, (2007) sostiene que: “cinco dimensiones clave que son: carácter, capacidad, capital, colateral y condiciones” como carácter se determina el historial crediticio de la persona que solicita el préstamo, la capacidad es el resultado de un análisis de los estados financieros, para determinar si la persona tiene la capacidad de reembolsar el dinero; capital se compara el capital prestado en relación del capital propio; en cuanto al colateral es el monto de los activos para garantizar que se puede recuperar el dinero prestado; condiciones esto es los lineamientos o condiciones con las que prestan el dinero. Para Brealey, (2007) “la línea de crédito es un acuerdo de un banco con una empresa según el cual ésta puede endeudarse con él hasta un límite establecido”.

- **El préstamo.**- Es financiación a largo plazo, con una duración temporal estipulada desde el principio de su formalización. El capital que se presta puede superar los importes que se conceden en los préstamos. La devolución del préstamo y los intereses se hace desde el inicio, su vencimiento podrá ser mensual, trimestral, semestral o anual.

- **La Hipoteca.**- Es cuando una propiedad del deudor pasa a manos del prestamista (acreedor) a fin de garantizar el pago del préstamo. Una hipoteca no es una obligación a pagar por que el deudor es el que otorga la hipoteca y el acreedor es el que la recibe, en caso de que el prestamista o acreedor no cancele dicha hipoteca, ésta le será arrebatada y pasará a manos del prestatario o deudor. La finalidad de las hipotecas para el prestamista es obtener algún activo fijo, mientras que para el

prestatario es el tener seguridad de pago por medio de dicha hipoteca, así como el obtener ganancia de la misma por medio de los intereses generados. Ventajas de la hipoteca Para el deudor o prestatario, esto es rentable debido a la posibilidad de obtener ganancia por medio de los intereses generados de dicha operación. Da seguridad al prestatario de no obtener pérdida, al otorgar el préstamo. El prestamista tiene la posibilidad de adquirir un bien. Desventajas. Al prestamista le genera una obligación ante terceros. El riesgo de que surja cierta intervención legal, debido a falta de pago (López, 2014).

b) el crédito comercial.

En este financiamiento son las empresas las que ofrecen prórrogas en los pagos a otras empresas o a sus clientes individuales. En ocasiones las empresas que mantienen el aplazamiento comercial cargan a sus precios recargos, ya sean intereses, o imposibilidades de conseguir descuentos. En otras ocasiones no se cargan esos intereses. El beneficiario del crédito comercial juega con la ventaja de estar financiando activos a costa de la empresa que otorga el financiamiento. Por otra parte quien lo concede está rebajando la situación de su tesorería con la finalidad de poder plantear estrategias comerciales más agresivas. De otro lado Rodríguez, (2008) agrega que el crédito comercial es un tipo de deuda a corto plazo y de naturaleza informal, cuyos términos no están generalmente fijados de forma legal. Así, el crédito comercial se puede conceder a través de fórmulas como el aplazamiento del pago de una transacción sobre bienes o servicios que sean objeto de negocio típico de la empresa, en la que el comprador actúa como prestatario y el vendedor como prestamista. En ocasiones, tiene lugar a través del

pago a cuenta de una compra futura, en cuyo caso se invierte la posición de los participantes en la operación. De esta manera, el vendedor se convierte en deudor mientras que el comprador asume el papel de acreedor.

c) otros títulos de financiamiento.

Nos hemos referido a ellos indirectamente en este post Origen y concepto del título de crédito. Ahora veremos algunas de sus clases.

- El pagaré.

Es un título de crédito por el que se plasma por escrito un compromiso de pago, de modo que se reconoce una obligación, por parte de su emisor. Puede concretar su pago a una fecha concreta o en un plazo de tiempo determinado. Producen una alta circulación de efectivo y es posible su transmisibilidad por medio de endoso, con las formalidades que implica

- La letra de cambio

La letra de cambio es un título de crédito de origen medieval. Contempla una orden de pago a su vencimiento, a diferencia del pagaré que suscribe el deudor de la obligación, la letra la gira el acreedor. Es posible su transmisión.

d) el financiamiento público.

Es el que emite el Estado, los gobiernos regionales, las Diputaciones y los Ayuntamientos para financiarse, aquí encontramos: básicamente se compone de los bonos y las letras del tesoro, que suelen ser a interés a fijo. Mediante ellos la administración pública se compromete al pago de una cantidad fija, equivalente a la cuantía del bono, en un plazo determinado de tiempo y a unos intereses conocidos. Estos títulos están respaldados por la garantía de la administración emisora lo que los hace muy atractivos y seguros. Una de sus grandes ventajas es que son transmisibles y la garantía con la que están respaldados favorece esta posibilidad.

d)el financiamiento mercantil

- El renting

Consiste en un contrato por el que una parte cede a la otra la utilización de un bien concreto (maquinaria, vehículos) A cambio de esa utilización se pagan unas cantidades por el arrendamiento financiero, generalmente con carácter mensual. Cuando vence el plazo de uso el arrendatario tiene la opción de comprar el bien de que se trate, posibilidad ya concertada en el contrato, a un precio que se fijó en su día.

Financiamiento por Inversión de Capital

Para Yuliesky, (2007)La fuente más común del capital de inversión proviene de inversionistas de capital de riesgo. Estos son personas o instituciones que toman riesgo de manera profesional, y pueden ser grupos de individuos adinerados, fuentes asistidas por el gobierno, o instituciones financieras de envergadura, que buscan empresas en sus

etapas iniciales para invertir su dinero. Las principales desventajas del financiamiento mediante la inversión de capital de riesgo es la pérdida parcial de la capacidad para tomar decisiones y de ganancias potenciales.

Financiamiento mediante endeudamiento

Hay muchas fuentes de financiamiento que generan deudas: bancos, ahorros y préstamos, compañías comerciales de financiamiento. Tradicionalmente, los bancos han sido la fuente de financiamiento más grande, dispuestos a prestar su dinero mediante diferentes sistemas, que a continuación se mencionan. Existen distintos productos y mercados disponibles para que una empresa pueda obtener financiamiento tales como: Capital de riesgo, capital semilla, créditos comerciales, factoring, leasing, sistemas de garantías, etc.

2.2.1.2 Fuentes de financiamiento para una empresa

Las principales fuentes de financiamiento se presentan a continuación:

- **Ahorros personales:** Una forma de obtener financiamiento que no nos obliga a tener que pagar intereses ni a devolver el dinero, es recurrir a nuestros ahorros personales o a cualquier otra fuente personal que podamos tener, por ejemplo, al usar tarjetas de crédito o al vender algún activo personal. Los ahorros personales son, la primera fuente de financiamiento con capital que se usa cuando se inicia un nuevo negocio. Con pocas excepciones el empresario debe aportar una base de capital, por lo que un nuevo negocio necesita de un capital que le permita

cierto margen de error. En los primeros años un negocio no puede darse el lujo de desembolsar grandes cantidades para pagos fijos de la deuda. También es poco probable que un banquero, o cualquier persona en este caso, preste dinero para un nuevo negocio si el empresario no arriesga capital propio(Longenecker, Moore, Petty& Palich, 2007).

- **Familiares o amigos:** Otra forma sencilla de obtener financiamiento, sobre todo cuando el dinero que necesitamos es poco, es solicitarlo a familiares o amigos, los cuales es muy probable que nos presten el dinero si son conscientes de nuestra capacidad y responsabilidad(Salazar, 2015).
- **Bancos:** Una forma común de obtener financiamiento aunque más difícil de acceder son los bancos, los cuales podrían solicitarnos algunos requisitos tales como determinada experiencia en el mercado y, en caso de tratarse de un monto elevado, garantías que podrían estar conformadas por activos de la empresa o bienes personales.En Perú, los bancos son las instituciones reguladas que ofrecen servicios financieros múltiples, además de ofrecer servicios de depósitos, estas instituciones a partir de los años 80 empezaron a prestar a la pequeña y microempresa, actualmente algunos de los más importantes bancos participan en ese sector(Conger, Inga& Webb, 2009). Los bancos son la fuente más común de financiamiento, y en la actualidad han desarrollado diversos productos dirigidos a la MYPE cuyo acceso no resulta difícil(ProInversión, 2007).
- **Entidades financieras no bancarias:** Algunas de ellas especializadas en pequeñas y medianas empresa, por lo que los requisitos suelen ser menores que los que pide un banco, pero con la desventaja de que el préstamo que otorgan

suele ser menor, suele tener un menor plazo, y suele tener un mayor costo o tasa de interés. Para Perez & Campillo, (2012) es el nombre que se les da a las organizaciones que mantiene líneas de crédito para proyectos de desarrollo y pequeños proyectos productivos a favor de las poblaciones pobres. Incluyen los organismos internacionales, los gobiernos y las ONG internacionales o nacionales. Estas entidades se rigen por las políticas de cooperación técnica y económica internacional y han logrado indudables niveles de calificación y experiencia que las habilitan en la prestación del crédito. Sin embargo, la mayoría no son funcionales en el marco de condiciones reales de mercado, Es decir si tuvieran que cobrar el crédito a la tasa de interés que les permita pagar sus gastos para obtener una utilidad.

- **Empresas de leasing:** Bancos o entidades financieras que brinden el producto de leasing, el cual consiste en un contrato mediante el cual solicitamos a un banco o entidad financiera que adquiera la propiedad de un bien (por ejemplo, una maquinaria o equipo) para que posteriormente nos lo arrienden y, una vez culminado un plazo establecido, tengamos la opción de comprarlo.
- **Empresas de factoring:** Bancos o entidades financieras que brinden el producto del factoring, el cual consiste en un contrato mediante el cual le cedemos a un banco o entidad financiera los derechos de nuestras cuentas por cobrar, a cambio de que nos las abonen por anticipado (deduciendo los intereses y comisiones que el banco o entidad financiera nos pueda cobrar). Algunas de ellas se dedican a cobrar la facturación producida entre el cliente y la empresa (factoraje o "factoring), asumiendo el riesgo de las facturas impagas, ofrecen liquidez a

cambio de facturas conformadas pero, por supuesto, que a un elevado costo(Perez & Campillo, 2012). También han surgido otras empresas como: Las **empresas de seguros** (buscan rentabilidad y exigen garantías de alta liquidez).Los **agentes hipotecarios** (financian construcción de inmuebles contra hipotecas) y las **sociedades de capital de riesgo** (buscan colocar capital en proyectos con buenas perspectivas). Utilizan variadas formas de asociación.

- **Proveedores:** Para López, (2008) los proveedores son empresas que garantizan el suministro de materias primas y/o servicios de transporte a una empresa fabricante. Así mismo, se refiere a las personas que surten a otras empresas con existencias necesarias para el desarrollo de la actividad. Por lo que un proveedor puede ser una persona o una empresa que abastece a otras empresas con existencias (artículos), los cuales serán transformados para venderlos posteriormente o directamente se compran para su venta. A través de la obtención de un crédito comercial, por ejemplo, al conseguir que un proveedor nos provea de mercadería, materias primas o algún activo, y nos permita pagarlo en cuotas mensuales en lugar de tener que realizar un único pago en efectivo.

- **Emisión de acciones:** las cuales consisten en títulos que le otorgan a quien las posea, el derecho de participar en la distribución de las utilidades de la empresa y en la distribución del capital social en caso se liquide ésta.

- **Emisión de bonos:** los cuales consisten en títulos de deuda que la empresa emite comprometiéndose a pagar interesesperiódicos y a devolver el valor de la deuda al vencimiento de un plazo determinado, a quien los adquiera.

- **Entidades financieras no bancarias:** Algunas de ellas especializadas en pequeñas y medianas empresa, por lo que los requisitos suelen ser menores que los que pide un banco, pero con la desventaja de que el préstamo que otorgan suele ser menor, suele tener un menor plazo, y suele tener un mayor costo o tasa de interés.
- **Canjes o trueque con otras empresas:** Consiste en intercambiar un producto o servicio por otro, por ejemplo, pagar anuncios o publicidad con nuestros productos, o brindarles nuestros servicios a los trabajadores de una empresa, a cambio de que nos provea de insumos o mercaderías.
- **Socios:** Otra forma de financiar nuestra empresa consiste en buscar un socio, es decir, una persona interesada en nuestra empresa, que además de querer invertir en ella, esté dispuesta a compartir el riesgo del negocio y a trabajar junto con nosotros en su crecimiento (Salazar, 2015).
- **Inversionista:** Finalmente, podríamos buscar “entidades de capital de riesgo” o “inversionistas ángeles” (que a diferencia de las entidades de capital de riesgo, utilizan fondos propios y no de terceros), o simplemente cualquier persona, empresa o entidad que desee invertir dinero en nuestra empresa a cambio de un porcentaje de las utilidades (Salazar, 2015).

2.2.1.3. Clasificación de las fuentes de financiamiento en Perú

En Perú las MYPE cuentan con distintas fuentes de financiamiento, tanto reguladas como no reguladas entre las que se encuentran aquellas:

Cuadro 1

Clasificación fuentes de financiamiento Perú

Reguladas por la SBS	Bancos Entidades no bancarias	Banca múltiple, Banco de la Nación, Banco Agropecuario CRAC, CMAC, Caja Metropolitana, EDPYME, Cooperativas de Ahorro y Crédito autorizadas a captar depósitos del público y Empresas Financieras.
No Reguladas por la SBS	Privado Público Prestamistas	ONG. Casa Comercial, Camal, Agroindustria, Empresa Comercializadora, entre otras. Antes era el Banco de Materiales (BANMAT). Transportistas, mayoristas, proveedores, otros comerciantes, habilitador informal, tienda o familiar, amigo o vecino, bodega préstamo individual, entre otros.

Fuente: Banco Central de Reserva del Perú (2009)

2.2.1.5 Importancia de acceso al crédito

El acceso al financiamiento del sistema financiero permite a las MYPE tener una mayor capacidad de desarrollo, realizar nuevas y más eficientes operaciones, ampliar el tamaño de sus operaciones y acceder a créditos en mejores condiciones (de tasa y plazo, entre otras). En el Estudio Global Entrepreneurship Monitor (2008) realizado por London Business School, Perú ocupa el primer lugar en nivel actividad empresarial en fase inicial Siendo este un indicador del gran potencial de las MYPE. El financiamiento informal está acompañado de altas tasas de interés, así como de duras condiciones

crediticias, las cuales limitan el crecimiento y la capacidad de desarrollo de las MYPE. El financiamiento de las entidades financieras permite acceder a tasas de interés más bajas, así como a mejores condiciones y a asesoría especializada (BCR, 2009).

2.2.1.6. Obstáculos del financiamiento

Entre los obstáculos a acceder al financiamiento de las MYPE desde el punto de vista de la demanda se encuentra el alto costo del crédito, la falta de confianza de las entidades financieras respecto a los proyectos, el exceso de burocracia de los intermediarios financieros; y la petición de excesivas garantías y plazos muy cortos y la falta de información para llegar a este; dadas estas dificultades nuestros micro y pequeños empresarios tienen que recurrir a Prestamistas (usureros) y Asociaciones de crédito (juntas). El primero se da en el corto plazo y con altas tasas de interés que se encuentran en un rango del 25 y 31.07 % anual a diferencia de la gran empresa que obtiene el crédito al 5.9%, mientras el segundo consiste en la confianza entre los socios que puede fallar en contra de quien lo propuso (Zambrano, 2006).

Para Mathews, (2009) las MYPE peruanas afrontan los siguientes obstáculos: altas tasas de interés que se encuentran en un rango del 25 y 31.07 % anual a diferencia de la gran empresa que obtiene el crédito al 5.9%, el exceso de burocracia de los intermediarios financieros, la petición de excesivas garantías, los plazos muy cortos y la falta de información para llegar a este; dadas estas dificultades nuestros micro y pequeños empresarios tienen que recurrir a Prestamistas (usureros) y Asociaciones de crédito.

2.2.2 Teoría de la capacitación

La capacitación es una herramienta fundamental para la Administración de Recursos Humanos, es un proceso planificado, sistemático y organizado que busca modificar, mejorar y ampliar los conocimientos, habilidades y actitudes del personal nuevo o actual, como consecuencia de su natural proceso de cambio, crecimiento y adaptación a nuevas circunstancias internas y externas. Mejora los niveles de desempeño y es considerada como un factor de competitividad en el mercado actual(Helbert, 2006).

La capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. La capacitación entraña la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, así como desarrollo de habilidades y competencias. Una tarea cualquiera, sea compleja o simple, involucra estos tres aspectos(Chiavenato, 2007).

Para Siliceo, (2004) “La capacitación consiste en una actividad planeada basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador”. de otro lado Jara,(2002) considera que la capacitación es una inversión rentable para las empresas, para los trabajadores y, en consecuencia, también lo es para la sociedad.

Según Frigo, (2014) capacitación, o desarrollo de personal, es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal. Concretamente para Carrión, (2005) la capacitación: busca perfeccionar al colaborador en su puesto de trabajo, en función de las necesidades de la empresa, es un proceso estructurado con metas bien definidas. Capacitación es toda actividad formal, que se realice para dotar a un funcionario, participante de un evento de nuevos conocimientos o herramientas necesarias para mejorar sus competencias laborales.

La función de capacitación es una técnica de formación, que se le brinda a una persona o individuo para que desarrolle sus conocimientos, habilidades y actitudes, de manera más eficaz a fin de mejorar su rendimiento presente o futuro. Un programa de capacitación implica brindar conocimientos, que luego permitan al empresario en la medida necesaria desarrollar su labor y sea capaz de resolver los problemas que se le presenten durante su desempeño, de manera sistemática y organizada en función de objetivos definidos (Vizacarra, 2009).

Según Chiavenato, (1993) la capacitación es un proceso educativo por medio del cual las personas adquieren conocimientos, habilidades y actitudes para el desempeño de sus cargos. Es un proceso educacional porque su fin es la formación y preparación de las personas. Esta orientación eminentemente hacia el desempeño del cargo ya sea actual o futura en la empresa. Concretamente, la capacitación: busca

perfeccionar al colaborador en su puesto de trabajo, en función de las necesidades de la empresa, en un proceso estructurado con metas bien definidas.

2.2.2.1 Objetivos de la capacitación

El objetivo de la capacitación es lograr la adaptación de personal para el ejercicio de determinada función o ejecución de una tarea específica, en una organización Castro, (2010) opina que la capacitación debe alcanzar los siguientes objetivos:

- **Productividad:** las actividades de capacitación de desarrollo no solo deberían aplicarse a los empleados nuevos sino también a los trabajadores con experiencia. Se podría definir como el aumento o disminución de los rendimientos en función del trabajo necesario para el producto final.
- **Calidad:** cuando los trabajadores están mejor informados acerca de los deberes y responsabilidades de sus trabajos y cuando tienen los conocimientos y habilidades laborales necesarios son menos propensas a cometer errores costosos en el trabajo.
- **Planeación de los Recursos Humanos:** la capacitación del empleado puede ayudar a la compañía y a sus necesidades futuras de personal.
- **Prestaciones indirectas:** muchos trabajadores, especialmente los gerentes consideran que las oportunidades educativas son parte del paquete total de remuneraciones del empleado. Esperan que la compañía pague los programas que aumenten los conocimientos y habilidades necesarias.

- **Salud y Seguridad:** la salud mental y la seguridad física de un empleado suelen estar directamente relacionados con los esfuerzos de capacitación de una organización.
- **Prevención de la Obsolescencia:** los esfuerzos continuos de capacitación del empleado son necesarios para mantener actualizados a los trabajadores de los avances actuales en sus campos laborales respectivos.

La Obsolescencia del empleado puede definirse como la discrepancia existente entre la destreza de un trabajador y la exigencia de su trabajo.

La Obsolescencia puede controlarse mediante una atención constante al pronóstico de las necesidades recursos humanos, el control de cambios tecnológicos y la adaptación de los individuos a las oportunidades así como los peligros del cambio tecnológico.

- **Desarrollo Personal:** en el ámbito personal los empleados también se benefician de los programas de desarrollo administrativos, les dan a los participantes una gama más amplia de conocimientos, una mayor sensación de competencia y un sentido de conciencia, un repertorio más grande de habilidades y otras consideraciones, son indicativas del mayor desarrollo personal.

Definiciones

- **Productividad:** Para Vanegas, (2001) es el mejoramiento efectivo de las capacidades productivas de una organización. En cambio Gutiérrez, (2005) afirma que la productividad tiene que ver con los resultados que se obtiene en un

proceso o un sistema, por lo que incrementar la productividad es lograr mejores resultados considerando los recursos empleados para generarlos. Productividad es ver hacia dentro y analizar la forma en que está funcionando el actual sistema. En general la productividad se mide por el cociente formado por los resultados logrados y los recursos empleados. Los recursos logrados pueden medirse en unidades producidas, en piezas vendidas o en utilidades, mientras que los recursos empleados pueden cuantificarse por número de trabajadores, tiempo total empleado, horas máquina, entre otros. En otras palabras, la medición de la productividad resulta de valorar adecuadamente, los recursos empleados para producir o generar ciertos resultados. La productividad vista así tiene dos componentes: eficiencia (del total de recursos, cuántos fueron utilizados y cuantos desperdiciados) y eficacia (de los resultados alcanzados cuantos cumplen los objetivos o requisitos de calidad). Así, buscar eficiencia es tratar de que no haya desperdicio de recursos, mientras que la eficacia implica utilizar los recursos para el logro de los objetivos trazados (hacer lo planeado). Para Koontz, (2004) Productividad es la razón aritmética de producto a insumo, dentro de un período específico con la debida consideración de la calidad. Esto puede expresarse de la siguiente manera:

Productividad= productos/ insumos (en un período específico y considerando la calidad

- **Calidad:** consiste en las actividades de mejora continua que involucra a cada uno de los integrantes de la organización. La calidad entonces, se proyecta vigorosa y revolucionariamente como un nuevo sistema de gestión empresarial y factor de

primer orden para la competitividad de las empresas (Goetsch & Davis , 2003). De igual forma Sosa, (2006) afirma que calidad es producir bienes y servicios cada vez mejores por ello trabajando con calidad se logran los objetivos y las metas de la organización.

- **Planeación de los recursos Humanos:** Es una técnica para determinar en forma sistemática la provisión y demanda de empleados que tendrá una organización. Al determinar el número y el tipo de empleados que serían necesarios, el departamento de personal puede planear sus labores de reclutamiento, selección, capacitación y otras más. Esta permite al departamento de personal suministrar a la organización el personal adecuado en el momento adecuado. Por ello se convierte en una actividad altamente prioritaria (Werther & Devis, 2008).
- **Prestaciones indirectas:** son beneficios adicionales al salario que reciben los trabajadores por el solo hecho de desempeñar un puesto. Las prestaciones pueden ser mínimas, conforme a las dispuestas por la ley federal del trabajo o superiores. Ello dependerá de las políticas que las empresas establezcan para tal efecto, según sus posibilidades económicas y financieras, el sector o mercado en el que compiten y de acuerdo al nivel de puestos al cual vayan orientadas, siempre y cuando mantengan la generalidad, cumplan con los requisitos que establecen las leyes fiscales para su manejo y otorgamiento (Martinez, 2005).
- **Salud y seguridad:** La capacitación adecuada puede ayudar a prevenir accidentes industriales, mientras que en un ambiente laboral seguro puede conducir actividades más estables por parte del empleado (Mora, 2016).

- **Desarrollo de personales** una experiencia de interacción individual y grupal, a través de la cual los sujetos que participan en ella desarrollan y optimizan habilidades y destrezas para la comunicación abierta y directa, las relaciones interpersonales y la toma de decisiones. Esto permite que el individuo conozca más, no sólo de sí mismo, sino también de sus compañeros de grupo con el objeto de crecer y ser más humano. La idea de realizar esta actividad es lograr que la persona sea un ser más completo e íntegro. Al alcanzar esta estabilidad emocional, entonces el individuo podrá disfrutar de un mayor bienestar personal y laboral; podrá mejorar su potencial, excelencia, responsabilidad, autoestima y creatividad en su ambiente de trabajo (Challa, 2010).

2.2.2.2 Beneficios de la capacitación

Según Werther & Devis, (2008) entre los principales beneficios se encuentran los siguientes:

Para el individuo

- Lo ayuda en la toma de decisiones y solución de problemas.
- Alimenta la confianza, la posición asertiva y el desarrollo.
- Contribuye positivamente en el manejo de conflictos e intereses
- Forja líderes y mejora las aptitudes comunicativas.
- Desarrolla un sentido de progreso.
- Permite el logro de metas individuales

Para las organizaciones:

- Mantiene la competitividad de la organización incrementando la rentabilidad
- Mejora el conocimiento del puesto y de la organización a todos los niveles
- Eleva la moral a la vez que promueve el desarrollo del personal
- Promueve la identificación con los objetivos de la organización
- Incrementa la productividad y la calidad en el trabajo por lo que ayuda a mantener bajos los costos
- Promueve la comunicación en toda la organización

Beneficios en las relaciones humanas

- Mejora la comunicación entre grupos y entre individuos
- Ayuda a la orientación de nuevos empleados
- Hace viable las políticas de la organización
- Alienta la cohesión de los grupos.

2.2.2.3 Fases de la capacitación

Según Chiavenato, (2007) menciona tres fases de contenidos, incluidos en la capacitación que son los siguientes:

2.2.2.3.1. Transmisión de informaciones y conocimientos que contempla información sobre el trabajo, la empresa, sus productos o servicios, sus reglas y reglamentos internos,

su estructura organizacional, etc. Es la capacitación que se brinda generalmente al personal de ingresos.

2.2.2.3.2. Desarrollo de habilidades y destrezas relacionadas con el cargo actual o futuro, generalmente asociados a actividades motoras y manualmente que exigen capacitación y práctica constante.

2.2.2.3.3 Desarrollo de actitudes se pretende transformar las actitudes negativas o inadecuadas en positivas o favorables.

2.2.2.4. Clases o tipos de capacitación

Chiavenato, (2007) agrega que la capacitación en una empresa no solo deberá de realizarse de manera jerárquica ya que deben de realizarla tanto altos mandos como a los de subordinados es por ello que las capacitaciones se dividen en: **2.2.2.4.1.Capacitación para el trabajo** Va dirigida al trabajador que va a desempeñar una nueva actividad, ya sea por ser de reciente ingreso o por haber sido promovido o reubicado dentro de la misma empresa.

2.2.2.4.2. Capacitación de pre ingreso.Se hace con fines de selección y busca brindar al nuevo personal los conocimientos, habilidades o destrezas que necesita para el desempeño de su puesto.

2.2.2.4.3. Capacitación promocional.Busca otorgar al trabajador la oportunidad de alcanzar puestos de mayor nivel jerárquico.

2.2.2.4.4. Capacitación en el trabajo. Es una serie de acciones encaminadas a desarrollar actividades y mejorar actitudes en los trabajadores. Se busca lograr la realización individual, al mismo tiempo que los objetivos de la empresa.

2.2.2.5. Importancia de la capacitación para las organizaciones

La capacitación de los recursos humanos es la respuesta a la necesidad que tienen las empresas o instituciones de contar con un personal calificado y productivo. La obsolescencia, también es una de las razones por la cual, las empresas se preocupan por capacitar a sus colaboradores, pues esta procura actualizar sus conocimientos con las nuevas técnicas y métodos de trabajo que garantizan eficiencia. Para las empresas u organizaciones, la capacitación debe ser de vital importancia porque contribuye al desarrollo personal y profesional de los individuos a la vez que redundando en beneficios para la empresa (Vizacarra, 2009).

En la actualidad la capacitación en las organizaciones es de vital importancia porque contribuye al desarrollo de los colaboradores tanto personal como profesional. Por ello las empresas deben encontrar mecanismos que den a sus colaboradores los conocimientos, habilidades y actitudes que se requiere para lograr un desempeño óptimo. En capacitación se diseñan programas para transmitir la información relacionada a las actividades de cada organización. Mediante el contenido de éstos, los colaboradores tienen la oportunidad de aprender cosas nuevas, actualizar sus conocimientos, relacionarse con otras personas, en otras palabras, satisfacen sus propias necesidades, mediante técnicas y métodos nuevos que ayudan a aumentar sus competencias, para desempeñarse con éxito en su puesto, permitiendo a su vez a las organizaciones alcanzar sus metas. En muchas organizaciones consideran a la capacitación como un gasto innecesario, sin darse cuenta que se puede ofrecer

resultados positivos y un aumento en la productividad y calidad en el trabajo; es decir, es una inversión que trae beneficios al colaborador y a la organización(Barrios, 2012).

2.2.2.6. Capacitación en las MYPE

De acuerdo a la vida actual del mundo empresarial el termino capacitación está cambiando la forma de trabajo de las empresas, ayudan a mejorar los procesos por lo tanto; las organizaciones o empresas que la implantan logran ventajas competitivas al adoptarla en sus funciones. La capacitación se refiere a los métodos que se usan para proporcionar a las personas, dentro de la empresa, las habilidades que necesitan para realizar su trabajo. Este es un proceso que lleva a la mejora continua y con esto a implantar nuevas formas de trabajo, la gran, mediana, pequeña o micro empresa que lo adopte generará un valor agregado. Al empresario de la Micro y Pequeña Empresa le falta una adecuada orientación, tanto para los que recién quieren iniciarse en la actividad empresarial, como para los que ya están en este camino empresarial, pues requieren de información y conocimiento a través de la capacitación, para el mejor manejo de su negocio. Los Empresarios de la Micro y pequeña empresa, requieren tener una visión integral de cómo gestionar una empresa y una actitud emprendedora que es básica, para salir adelante(Naranjo, 2013).

La capacitación genera un valor agregado en la gran, mediana, pequeña y micro empresa que lo implante. Asimismo, al empresario de la micro y pequeña empresa le falta una adecuada orientación, tanto para los que recién quieren iniciarse en la actividad empresarial, como para los que ya están en este camino empresarial, pues requieren de

información y conocimiento a través de la capacitación, para el manejo de su negocio (Vizacarra, 2009).

La revista académica de economía realizó un estudio acerca de “La capacitación de las pequeñas y medianas empresas (PYME) de México” en donde sus autores Serna & Delgado, (2007) concluyen que en promedio se establecen anualmente 200 mil empresas, de las cuales aproximadamente el 10% tienen o cuentan con posibilidades de desarrollarse en la economía formal, el 25% cuentan con escasas posibilidades de desarrollo y generan recursos de sobre vivencia, y el 65% restante desaparecen antes de cumplir dos años de vida, por otra parte, de éste 100% de empresas que desaparecen antes de cumplir los dos años de vida, el 34% es ocasionado por diversas razones, pero lo más significativo es que el 66% restante desaparecen por falta de una capacitación adecuada y oportuna. Además agregan que muchos gerentes de PYME consideran que los recursos que se dirigen a la actualización de sus ejecutivos y capacitación de sus empleados son un gasto y se muestran reacios a gastar en dichos programas, escudándose en el argumento de que una vez capacitados los empleados emigran a otras empresas, esta débil razón puede ser enfrentada con el problema que representa tener a esos mismos empleados sin capacitación trabajando en su empresa.

2.2.2.7 Plan de capacitación

Según González, (2007) el plan de capacitación es aquel que se elabora incluyendo los temas en los que los empleados necesitan instrucción para mejorar su desempeño.

Etapas del proceso de capacitación

- **Análisis de las necesidades:** consiste en identificar las habilidades, conocimientos y actitudes específicas para el desempeño del trabajo con la finalidad de mejorar el rendimiento y la productividad; asimismo se debe evaluar a los participantes para asegurar que el programa se ajuste a sus niveles específicos de educación, experiencia y competencias así como a sus actitudes y motivaciones personales para establecer los objetivos de un programa formal de capacitación.
- **Diseño de la instrucción:** permite reunir objetivos, métodos, recursos, descripción y secuencia del contenido, ejemplos ejercicios y actividades de la instrucción para organizarlos en un programa asegurándose de que todos los materiales como guías del instructor y cuadernos del trabajo de los participantes se complementen entre sí, estén escritos con claridad y se combinen en una capacitación unificada que se oriente directamente a los objetivos de aprendizajes que se establecieron y por ultimo elaborar un programa formal de capacitación.
- **Validación:** consiste en presentar y validar previamente la capacitación basando las revisiones finales en resultados piloto para garantizar la eficacia del programa.

- **Aplicación:** cuando sea aplicable, impulsar el éxito con un taller para capacitar al instructor que se centre en el conocimiento y las habilidades para la presentación, además del contenido mismo de la capacitación.
- **Evaluación y seguimiento:** comprende evaluar el éxito del programa usando el aprendizaje y los recursos tanto para la retroalimentación como las pruebas previas y posteriores para medir lo que se aprendió en el proceso y una vez terminada capacitación anotar las reacciones que tienen los supervisores ante el desempeño de las personas que se entrenan y por ultimo ver los resultados que permitan determinar el grado de mejoría en el desempeño laboral.

Determinación de necesidades de capacitación

La necesidad de capacitación surge cuando hay diferencia entre lo que una persona debería saber para desempeñar una tarea, y lo que sabe realmente. Estas diferencias suelen ser descubiertas al hacer evaluaciones de desempeño, o descripciones de perfil de puesto. Dados los cambios continuos en la actividad de las organizaciones, prácticamente ya no existen puestos de trabajo estáticos. Cada persona debe estar preparada para ocupar las funciones que requiera la empresa. El cambio influye sobre lo que cada persona debe saber, y también sobre la forma de llevar a cabo las tareas. Aunque las explicaciones y demostraciones son importantes en la capacitación los colaboradores tienden a retener más aquella materia que hayan puesto en práctica. (Frigo, 2014).

Billikopf Encina, (2003) considera que el tiempo requerido para la capacitación puede reducirse drásticamente con una cuidadosa selección del personal. Pero aun en este caso, los supervisores agrícolas pueden tener que actuar como entrenadores. La mayoría de los trabajadores prefieren un trabajo que les permita ampliar sus conocimientos y experiencia. La necesidad de capacitación puede manifestarse en: a) datos de selección de personal; b) evaluaciones de desempeño; c) capacidad, conocimientos y experiencia de los trabajadores; d) introducción de nuevos métodos de trabajo, maquinaria o equipos; e) planificación para vacantes o ascensos en un futuro y f) leyes y reglamentos que requieran entrenamiento. El mismo autor, dice que al establecer un programa de capacitación, el primer paso consiste en coordinar las necesidades (introducción de un nuevo equipo o maquinaria agrícola) con objetivos de aprendizaje específicos (al finalizar su capacitación, los trabajadores entrenados sabrán mantener y manejar el equipo sin peligro). Es necesario determinar las diferencias entre los conocimientos de los trabajadores y los objetivos propuestos para evitar la repetición de datos conocidos o la suposición de conocimientos inexistentes.

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

Medios para la determinación de necesidades de capacitación

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

- **Evaluación de desempeño:** Mediante la evaluación de desempeño es posible descubrir no sólo a los empleados que vienen efectuando sus tareas por debajo de un nivel satisfactorio, sino también averiguar qué sectores de la empresa reclaman una atención inmediata de los responsables del entrenamiento.
- **Observación:** Verificar donde haya evidencia de trabajo ineficiente, como excesivo daño de equipo, atraso con relación al cronograma, pérdida excesiva de materia prima, número acentuado de problemas disciplinarios, alto índice de ausentismo, etc.
- **Cuestionarios:** se deben realizar investigaciones mediante cuestionarios y listas de verificación (checklist) que pongan en evidencia las necesidades de entrenamiento.
- **Entrevistas con supervisores y gerentes:** Esto permite que a través de supervisores y gerentes, con respecto a posibles problemas solucionables mediante entrenamiento se suelen encontrar en las entrevistas con los responsables de diversos sectores.

2.3 Sistema de Hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hernández, Fernández & Baptista, (2010) sostienen que las investigaciones de tipo descriptiva miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar, por ello la presente investigación no necesita establecer hipótesis, dado que se trata solo de mencionar las características de cada situación problemática en este caso las referentes al financiamiento y la capacitación.

III. METODOLOGÍA

3.1 Diseño de la investigación

3.1.1 Tipo: la presente investigación es de tipo descriptivo ya que pretende describir las propiedades y características propias del financiamiento y capacitación de las MYPE rubro panificadoras del distrito veintiséis de octubre (Piura) año 2016. Y según Hernández, Fernández, & Baptista(2010). Las investigaciones de tipo descriptivo enumeran, clasifican y señalan las propiedades, características y rasgos importantes de las variables a investigar.

3.1.2 Nivel: el nivel de la investigación es cuantitativo ya que al momento de la recolección y presentación de los datos estos han sido examinados de manera científica, en forma numérica empleando la estadística. Para ello se han recogido y analizado los datos sobre las variables del financiamiento y la capacitación a la vez que se han estudiado las características, propiedades y fenómenos de la situación problemática de manera objetiva de tal forma que los resultados obtenidos se han podido generalizar. Es decir que los datos obtenidos se han cuantificado

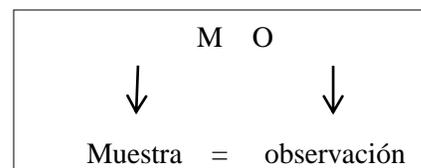
3.1.3 Diseño: Se ha utilizado el diseño no experimental en donde las variables del financiamiento y capacitación no han sido manipuladas de ninguna forma por lo que se observará el fenómeno tal como se encuentra dentro de su contexto y ambiente en el que se desarrolla.

El Modelo será transversal debido a que la información ha sido recolectada en un determinado momento (Hernández , Fernández & Baptista, (2010). Por lo que se

busca determinar y conocer las causas, factores o variables que generan situaciones problemáticas dentro de un determinado contexto social. Dónde:

M = Muestra conformada por las MYPE encuestadas.

O = Observación de las variables: Financiamiento y Capacitación.



3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

En la presente investigación la población se encuentra conformada por 24 MYPE comerciales rubro panificadoras, distribuidas en el Distrito 26 de octubre del departamento de Piura (fuente Municipalidad distrital 26 de octubre). Comprendidas en el siguiente cuadrante: Avenida Chulucanas, Avenida Grau, Avenida Circunvalación y Avenida Juan Velasco Alvarado

3.2.2. Muestra

Debido al rechazo de parte de los propietarios de las MYPE (12) que no quisieron brindar información para la realización de la presente investigación se ha tenido que hacer uso de una **población muestral** compuesta por menos de 50 integrantes, debido a esto no es necesario establecer ninguna fórmula ya que se ha trabajado con toda la población dispuesta a brindar información los mismos que han sido determinadas de manera o tipo de muestreo aleatorio simple por conveniencia. Se ha trabajado con dueños y trabajadores de 12 MYPE conformada de la siguiente manera:

Población 1: Propietarios de las MYPE en estudio compuesta por 12 integrantes

Población 2: Integrada por 23 trabajadores de las MYPE en estudio.

3.3 Definición y operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
FINANCIAMIENTO	Obtención de fondos o capital para crear y desarrollar un proyecto empresarial (Carmona & Alconchel, 2008)	Las dimensiones Capital, desarrollar, proyecto, fuentes del financiamiento, tipos de financiamiento, requerimientos, inversión, obstáculos se medirán por medio de sus indicadores con un instrumento (cuestionario) de preguntas cerradas	Capital	1. En la actualidad ¿cuenta con capital suficiente para mantener su negocio?	Nominal
			Desarrollar	2. ¿Con el capital que cuenta le es posible desarrollar alternativas de expansión para su MYPE?	Nominal
			Fuentes de financiamiento	3. ¿Cuáles son las principales fuentes de financiamiento que emplea? a) Bancos b) Cajas c) EDPYMES d) Prestamistas o usureros e) Familiares f) Amigos g) propio	Ordinal
			Tipos de financiamiento	4. ¿En el último año ha recibido algún tipo de financiamiento o crédito para su empresa?	Nominal

				<p>5. ¿Qué tipo de financiamiento fue?</p> <p>a) Financiamiento bancario b) Crédito comercial c) Financiamiento público d)Financiamiento mercantil e) no recibió</p>	Ordinal
			Requerimientos	<p>6. ¿Cuántas veces ha recibido financiamiento?</p> <p>a) Una b) dos a tres c) más de tres d) no recibió</p> <p>7. ¿A cuánto ascendió el crédito recibido?</p> <p>a) 100 a 500 soles b) 1000 soles c) más de 1000 soles d) no recibió</p>	Ordinal
			Inversión	<p>8. ¿El crédito recibido en que ha sido invertido?</p> <p>a) Remodelación del local b) Compra de insumos, materias primas. c) Compra de herramientas, equipos y maquinaria. d) Capacitación al personal</p>	Ordinal

				e) No se obtuvo dinero para invertir	
			Obstáculos del financiamiento	<p>9. A su criterio ¿cuál cree usted que son los principales obstáculos para acceder al financiamiento?</p> <p>a) Exigencia de muchos requisitos b) Tasas de interés muy altas c) Falta de información d) Periodos de pago muy cortos e) Informalidad de las MYPE f) Ninguna de las anteriores</p>	Ordinal
Capacitación	La capacitación consiste en una actividad planeada basada en necesidades reales de una empresa u organización y	Las dimensiones, necesidades, conocimientos, habilidades, actitud, tipos, objetivos, diferencias, inversión se medirán por medio de sus indicadores con	Necesidades	<p>10. Para Ud. ¿Es importante la capacitación?</p> <p>11. ¿Considera de vital importancia la necesidad de que se le capacite en su área de trabajo?</p> <p>12. ¿Recibió capacitación al momento de ingresar a la empresa?</p> <p>13. ¿ha recibido alguna capacitación fuera de la empresa?</p>	<p>Nominal</p> <p>Nominal</p> <p>Nominal</p> <p>Nominal</p>

	orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador (Siliceo, 2004)	un instrumento (cuestionario) de preguntas cerradas		14. ¿Sobre qué tema le gustaría recibir capacitación? a) Manejo de recursos financieros b) Gestión administrativa c) Formalización d) Mejora del servicio al cliente e) Elaboración de productos g) Calidad f) Tecnología y servicios	Ordinal
	La capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades en función de objetivos definidos (Chiavenato, 2007).		Conocimientos	15. ¿Considera que la capacitación permite incrementar el conocimiento de los trabajadores? 16. ¿Sus conocimientos le permiten desenvolverse con total normalidad en su área de trabajo? 17. ¿Sus conocimientos le brindan seguridad para desarrollar cualquier trabajo dentro de la MYPE en que labora?	Nominal Nominal Nominal
			Requerimientos para desarrollar	18. ¿Se encuentra en condiciones de resolver	

			habilidades	<p>cualquier problema dentro de la empresa en que labora?</p> <p>19. ¿Cree usted que la capacitación mejora sus habilidades para hacer uso de nuevas tecnologías y aplicarlas en la MYPE que labora?</p>	<p>Nominal</p> <p>Nominal</p>
			Actitud	<p>20. ¿Considera que al recibir capacitación se busca fomentar la actitud positiva del colaborador</p>	<p>Nominal</p>
	Tipos		<p>21. ¿Qué tipo de capacitación conoce?</p> <p>a)capacitación para el trabajo b)capacitación de preingreso c)capacitación en el trabajo d)ninguna</p>	<p>Ordinal</p>	
	Objetivos		<p>22. Para usted ¿Cuál de los siguientes objetivos es el más importante?</p> <p>a) Productividad b) Calidad</p>		

				<ul style="list-style-type: none"> c) Planeación de los recursos Humanos. d) Prestaciones Indirectas e) Salud y seguridad: f) Prevención de la Obsolescencia g) Desarrollo de personal 	Ordinal
			Obstáculos	<p>23. De las siguientes alternativas cual es el principal obstáculo para capacitar al personal y dueños de las MYPE?</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Falta de recursos económicos b) Temor a que una vez capacitado abandone el lugar de trabajo c) Falta de tiempo d) desconocimiento de la importancia sobre capacitación 	Ordinal

	<p>La necesidad de capacitación surge cuando hay diferencia entre lo que una persona debería saber para desempeñar una tarea, y lo que sabe realmente (Frigo, 2014)</p>		<p>Diferencia</p>	<p>24. Considera Ud. Cierto. ¿Que la necesidad de capacitación surge cuando hay diferencias entre lo que una persona debería saber para desempeñar una tarea y lo que realmente sabe?</p>	<p>Nominal</p>
	<p>Es una inversión rentable para las empresas, para los trabajadores y, en consecuencia, lo es también para la sociedad.(Jara, 2004)</p>		<p>Inversión</p>	<p>25. ¿Considera usted a la capacitación como una alternativa de inversión rentable para la empresa y los trabajadores?</p> <p>26 ¿Considera importante que se deba invertir en capacitar al personal debido a los cambios constantes que presenta la MYPE hoy en día?</p>	<p>Nominal</p> <p>Nominal</p>

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el desarrollo de la presente investigación se ha empleado la técnica de la encuesta, que busca recaudar información valiosa por medio de un cuestionario prediseñado, el mismo que no modificará el entorno ni controlará el proceso que está en observación. Los datos han sido obtenidos a partir de la realización de un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa de dueños y trabajadores de MYPE panificadoras del distrito 26 de octubre, con el fin de conocer estados de opinión, características o hechos específicos.

Los cuestionarios se han obtenido a partir de la operacionalización de las variables, dichos cuestionarios han sido validados por el juicio de expertos quienes se caracterizan por ser Licenciados en Administración, colegiados y con el grado de Maestría. Luego de haber validado dichos instrumentos fueron entregados a las fuentes de información (propietarios y trabajadores). Así el primer cuestionario dirigido a los propietarios de las MYPE en estudio consta de 26 preguntas divididas en 2 secciones: la primera sección 7 preguntas referentes a datos generales de la empresa y de los mismos propietarios y la otra sección 19 preguntas referentes al financiamiento y capacitación dichas preguntas son de escala nominal y ordinal. El segundo cuestionario dirigido a los trabajadores de las mismas MYPE consta de 24 preguntas igualmente divididas en 2 secciones: la primera sección 7 preguntas referentes a datos generales de la empresa y de los mismos trabajadores y la otra

sección 17 preguntas referentes al financiamiento y capacitación dichas preguntas son de escala nominal y ordinal

3.5 Plan de análisis

Con los datos ya recogidos estos han sido tabulados ordenándolos de acuerdo cada variable y sus dimensiones. Se empleó la estadística descriptiva, calculando las frecuencias y porcentajes, haciendo uso del programa Excel. Luego se ha procedido a la realización del análisis y la interpretación de los datos recopilados por medio del instrumento de recojo de datos (cuestionario) que será validado con el método juicio del experto

3.6 Matriz de consistencia

Cuadro N 2

Matriz de consistencia

Enunciados	Problema	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES	Metodología
General	¿Qué características tiene el financiamiento y capacitación en las MYPE comerciales rubro panificadoras del Distrito 26 de octubre (Piura)?	Identificar las características que tiene el financiamiento y la capacitación en las MYPE comerciales rubro panificadoras del Distrito 26 de octubre (Piura), año 2016.	Hernández, Fernández & Baptista, (2010) sostienen que las investigaciones de tipo descriptiva miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del		<p>Tipo De Investigación: descriptiva</p> <p>Nivel De Investigación: cuantitativo</p> <p>DISEÑO: No experimental, modelo transversal</p>
Específicos		<p>(a) Determinar las fuentes del financiamiento en las MYPE comerciales rubro panificadoras del Distrito 26 de octubre (Piura), año 2016</p> <p>(b) Identificar los tipos de financiamiento que utilizan las MYPE comerciales rubro panificadoras del Distrito 26 de octubre (Piura), año</p>	fenómeno o fenómenos a investigar, por lo tanto no es necesario establecer hipótesis, dado que se trata solo de mencionar las características de cada situación problemática.	Financiamiento Capacitación MYPE	<p>POBLACIÓN</p> <p>24 MYPE panificadoras conformada por:</p> <p>Población 1: Propietarios</p> <p>Población 2: trabajadores</p> <p>Muestra: 12 MYPE rubro panificadoras del Distrito 26 de octubre Piura (propietarios y trabajadores)</p>

		2016			
		(c) Identificar los tipos de capacitación que utilizan las MYPE comerciales rubro panificadoras del Distrito 26 de octubre (Piura), año 2016			
		(d) Determinar los principales objetivos de la capacitación en las MYPE comerciales rubro panificadoras del Distrito 26 de octubre (Piura), año 2016			

Fuente Elaboración propia

3.7 Principios Éticos

En la presente investigación se ha trabajado con total veracidad los resultados obtenidos de las unidades de análisis (propietarios y trabajadores) de las MYPE panificadoras del Distrito 26 de octubre (Piura) sobre todas las cosas, en cualquier espacio, circunstancia o situación de tal forma que se acudió al mayor número posible de fuentes, para un mejor conocimiento de los hechos. Respetando la propiedad intelectual, la privacidad, protegiéndose la identidad de los individuos que participan en el presente estudio. Además, todas las conclusiones prejuiciosas, manipuladas y alienantes han sido rechazadas de manera contundente. Dicho esto la investigación se realizó con independencia de criterio, honestidad intelectual, imparcialidad, pluralismo y responsabilidad social.

IV. RESULTADOS

4.1 DE LOS DUEÑOS

4.1. Financiamiento

Tabla 1

En la actualidad cuenta con capital suficiente para mantener su negocio

ITEM	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	10	83
NO	2	17
TOTAL	12	100

Fuente Resultados encuesta
Elaboración Propia

Tabla 2

Con el capital que cuenta le es posible desarrollar alternativas de expansión para su MYPE

ITEM	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	5	42
NO	7	58
TOTAL	12	100

Fuente Resultados encuesta
Elaboración Propia

Tabla 3

Cuáles son las principales fuentes de financiamiento que emplea

ITEM	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bancos	8	67
Cajas	3	25
Edpymes	0	0
Prestamistas o usureros	0	0
Familiares	0	0
Amigos	0	0
Propio	1	8
TOTAL	12	100

Fuente Resultados encuesta

Elaboración Propia

Tabla 4

En el último año ha recibido algún tipo de financiamiento o crédito para su empresa

ITEM	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	10	83
NO	2	17
TOTAL	12	100

Fuente Resultados encuesta

Elaboración Propia

Tabla 5

Qué tipo de financiamiento utiliza más

ITEM	Frecuencia	Porcentaje (%)
Financiamiento bancario	8	66
Crédito comercial	2	17
Financiamiento público	0	0
Financiamiento mercantil	0	0
No recibió	2	17
TOTAL	12	100

Fuente Resultados encuesta

Elaboración Propia

Tabla 6

Cuántas veces ha recibido financiamiento

ITEM	Frecuencia	Porcentaje (%)
Una	3	25
Dos a tres	6	50
Más de Tres	1	8
No recibió	2	17
TOTAL	12	100

Fuente Resultados encuesta

Elaboración Propia

Tabla 7

A cuánto ascendió el crédito recibido

ITEM	Frecuencia	Porcentaje (%)
100 a 500 soles	0	0
1000 soles	0	0
Más de 1000 soles	10	83
No recibió	2	17
TOTAL	12	100

Fuente Resultados encuesta

Elaboración Propia

Tabla 8

El crédito recibido en que ha sido invertido

ITEM	Frecuencia	Porcentaje (%)
Remodelación del local	3	25
Compra de Insumos, materias primas	6	50
Compra de herramientas , equipos y maquinaria	1	8
Capacitación al personal	0	0
No se obtuvo dinero para invertir	2	17
TOTAL	12	100

Fuente Resultados encuesta

Elaboración Propia

Tabla 9

A su criterio cuál cree usted que son los principales obstáculos para acceder al financiamiento

ITEM	Frecuencia	Porcentaje (%)
Exigencia de muchos requisitos	4	33
Tasas de interés muy altas	4	33
Falta de información	2	17
Periodo de pagos muy cortos	0	0
informalidad de las MYPE	0	0
Ninguna de las anteriores	2	17
TOTAL	12	100

Fuente Resultados encuesta

Elaboración Propia

4.1.2 Capacitación

Tabla 10

Para usted es importante la capacitación

ITEM	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	12	100
NO	0	0
TOTAL	12	100

Fuente Resultados encuesta

Elaboración Propia

Tabla 11

Considera de vital importancia la necesidad de que se le capacite en su área de trabajo

ITEM	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	11	92
NO	1	8
TOTAL	12	100

Fuente Resultados encuesta

Elaboración Propia

Tabla 12

Ha recibido alguna capacitación fuera de la empresa

ITEM	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	11	92
NO	1	8
TOTAL	12	100

Fuente Resultados encuesta

Elaboración Propia

Tabla 13

Sobre qué tema le gustaría recibir capacitación

ITEM	Frecuencia	Porcentaje (%)
Manejo de recursos financieros	0	0
Gestión administrativa	2	17
Formalización	0	0
Mejora del servicio al cliente	0	0
Elaboración de productos	8	67
Tecnología y servicios	1	8
Calidad	1	8
TOTAL	12	100

Fuente Resultados encuesta
Elaboración Propia

Tabla 14

Considera que la capacitación permite incrementar el conocimiento de los trabajadores

ITEM	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	12	100
NO	0	0
TOTAL	12	100

Fuente Resultados encuesta
Elaboración Propia

Tabla 15

Qué tipo de capacitación conoce

ITEM	Frecuencia	Porcentaje (%)
Capacitación para el trabajo	5	42
Capacitación pre ingreso	1	8
Capacitación en el trabajo	6	50
Ninguna	0	0
TOTAL	12	100

Fuente Resultados encuesta

Elaboración Propia

Tabla 16

Para usted cuál de los siguientes objetivos es el más importante

ITEM	Frecuencia	Porcentaje (%)
Productividad	5	42
Calidad	6	50
Planeación de los recursos humanos	0	0
Prestaciones indirectas	0	0
Salud y seguridad	1	8
Prevención de la obsolescencia	0	0
Desarrollo del personal	0	0
TOTAL	12	100

Fuente Resultados encuesta

Elaboración Propia

Tabla 17

Cuál de las siguientes alternativas considera usted que es uno de los principales obstáculos para que se capacite al personal y/ o dueños de las MYPE

ITEM	Frecuencia	Porcentaje (%)
Falta de recursos económicos	3	25
Temor a que una vez capacitado abandone el lugar de trabajo	2	17
Falta de tiempo	7	58
Desconocimiento de la importancia sobre capacitación	0	0
TOTAL	12	100

Fuente Resultados encuesta

Elaboración Propia

Tabla 18

Considera usted Cierto que la necesidad de capacitación surge cuando hay diferencias entre lo que una persona debería saber para desempeñar una tarea y lo que realmente sabe

ITEM	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	7	58
NO	5	42
TOTAL	12	100

Fuente Resultados encuesta

Elaboración Propia

Tabla 19

Considera importante que se deba invertir en capacitar al personal debido a los cambios constantes que presenta la MYPE hoy en día

ITEM	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	12	100
NO	0	0
TOTAL	12	100

Fuente Resultados encuesta

Elaboración Propia

4.1.3 Datos generales de la empresa y de los propietarios

Tabla 20

Número de trabajadores

ITEM	Frecuencia	Porcentaje (%)
1 a 5	11	92
6 a a10	1	8
11 a 20	0	0
Más de 20	0	0
TOTAL	12	100

Fuente Resultados encuesta
Elaboración Propia

Tabla 21

Años laborando en la empresa

ITEM	Frecuencia	Porcentaje (%)
1 a 5 años	1	8
5 a 10 años	2	17
Más de 10 años	9	75
TOTAL	12	100

Fuente Resultados encuesta
Elaboración Propia

Tabla 22

Grado de instrucción

ITEM	Frecuencia	Porcentaje (%)
Ninguno	0	0
primaria	1	8
Secundaria	2	17
Superior técnica	5	42
Superior Universitaria	4	33
TOTAL	12	100

Fuente Resultados encuesta

Elaboración Propia

Tabla 23

Sexo

ITEM	Frecuencia	Porcentaje (%)
masculino	8	67
femenino	4	33
TOTAL	12	100

Fuente Resultados encuesta

Elaboración Propia

Tabla 24

Edad

ITEM	Frecuencia	Porcentaje (%)
25 a 35	1	8
36 a 45	3	25
46 a 55	2	17
Más de 55	6	50
TOTAL	12	100

Fuente Resultados encuesta

Elaboración Propia

4.2 De los trabajadores

4.2.1 Capacitación

Tabla 25

Para usted es importante la capacitación

ITEM	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	21	91
NO	2	9
TOTAL	23	100

Fuente Resultados encuesta
Elaboración Propia

Tabla 26

Recibió capacitación al momento de ingresar a la empresa

ITEM	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	10	43
NO	13	57
TOTAL	23	100

Fuente Resultados encuesta
Elaboración Propia

Tabla 27

Considera de vital Importancia la necesidad que se le capacite en su área de trabajo

ITEM	Frecuencia	Porcentaje (%)
1 SI	22	96
2 NO	1	4
TOTAL	23	100

Fuente Resultados encuesta
Elaboración Propia

Tabla 28

Ha recibido alguna capacitación fuera de la empresa

ITEM	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	12	52
NO	11	48
TOTAL	23	100

Fuente Resultados encuesta

Elaboración Propia

Tabla 29

Sobre qué tema le gustaría recibir capacitación

ITEM	Frecuencia	Porcentaje (%)
Manejo de recursos financieros	3	13
Gestión administrativa	0	0
Formalización	0	0
Mejora del servicio al cliente	5	21
Elaboración de productos	13	57
Tecnología y servicios	0	0
Calidad	2	9
TOTAL	23	100

Fuente Resultados encuesta

Elaboración Propia

Tabla 30

Considera que la capacitación permite incrementar el conocimiento de los trabajadores

ITEM	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	23	100
NO	0	0
TOTAL	23	100

Fuente Resultados encuesta
Elaboración Propia

Tabla 31

Sus conocimientos le permiten desenvolverse con total normalidad en su área de trabajo

ITEM	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	23	100
NO	0	0
TOTAL	23	100

Fuente Resultados encuesta
Elaboración Propia

Tabla 32

Sus conocimientos le brindan seguridad para desarrollar cualquier trabajo dentro de la MYPE en que labora

ITEM	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	22	96
NO	1	4
TOTAL	23	100

Fuente Resultados encuesta
Elaboración Propia

Tabla 33

Se encuentra usted en condiciones para resolver cualquier problema dentro de la empresa en que labora

ITEM	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	20	87
NO	3	13
TOTAL	23	100

Fuente Resultados encuesta

Elaboración Propia

Tabla 34

Cree usted que la capacitación mejora sus habilidades para hacer uso de nuevas tecnologías y aplicarlas en la MYPE que labora

ITEM	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	22	96
NO	1	4
TOTAL	23	100

Fuente Resultados encuesta

Elaboración Propia

Tabla 35

Considera que al recibir capacitación se busca fomentar la actitud positiva del colaborador

ITEM	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	22	96
NO	1	4
TOTAL	23	100

Fuente Resultados encuesta

Elaboración Propia

Tabla 36

Qué tipo de capacitación conoce

ITEM	Frecuencia	Porcentaje (%)
Capacitación para el trabajo	6	26
Capacitación pre ingreso	0	0
Capacitación en el trabajo	11	48
Ninguna	6	26
TOTAL	23	100

Fuente Resultados encuesta

Elaboración Propia

Tabla 37

Para usted cuál de los siguientes objetivos es el más importante

ITEM	Frecuencia	Porcentaje (%)
Productividad	7	30
Calidad	11	48
Planeación de los recursos humanos	0	0
Prestaciones indirectas	0	0
Salud y seguridad	5	22
Prevención de la obsolescencia	0	0
Desarrollo del personal	0	0
TOTAL	23	100

Fuente Resultados encuesta

Elaboración Propia

Tabla 38

Cuál de las siguientes alternativas considera usted que es uno de los principales obstáculos para que se capacite al personal y/o dueños de las MYPE

ITEM	Frecuencia	Porcentaje (%)
Falta de recursos económicos	8	35
Temor a que una vez capacitado abandone el lugar de trabajo	0	0
Falta de tiempo	15	65
Desconocimiento de la importancia sobre capacitación	0	0
TOTAL	23	100

Fuente Resultados encuesta
Elaboración Propia

Tabla 39

Considera usted cierto que la necesidad de capacitación surge cuando hay diferencias entre lo que una persona debería saber para desempeñar una tarea y lo que realmente sabe
Necesidad de capacitación surge de diferencias

ITEM	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	13	57
NO	10	43
TOTAL	23	100

Fuente Resultados encuesta
Elaboración Propia

Tabla 40

Considera usted a la capacitación como una alternativa de inversión rentable para la empresa y los trabajadores

ITEM	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	23	100
NO	0	0
TOTAL	23	100

Fuente Resultados encuesta

Elaboración Propia

Tabla 41

Considera importante que se deba invertir en capacitar al personal debido a los cambios constantes que presenta la MYPE hoy en día

ITEM	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	23	100
NO	0	0
TOTAL	23	100

Fuente Resultados encuesta

Elaboración Propia

4.2.2 Datos generales de la empresa y los trabajadores

Tabla 42

Número de trabajadores

ITEM	Frecuencia	Porcentaje (%)
1 a 5	17	74
6 a a10	6	26
11 a 20	0	0
Más de 20	0	0
TOTAL	23	100

Fuente Resultados encuesta

Elaboración Propia

Tabla 43

Años laborando en la empresa

ITEM	Frecuencia	Porcentaje (%)
1 a 5 años	15	65
5 a 10 años	5	22
Más de 10 años	3	13
TOTAL	23	100

Fuente Resultados encuesta

Elaboración Propia

Tabla 44

Grado de instrucción

ITEM	Frecuencia	Porcentaje (%)
Ninguno	0	0
primaria	3	13
Secundaria	11	48
Superior técnica	5	22
Superior Universitaria	4	17
TOTAL	23	100

Fuente Resultados encuesta
Elaboración Propia

Tabla 45

Sexo

ITEM	Frecuencia	Porcentaje (%)
masculino	18	78
femenino	5	22
TOTAL	23	100

Fuente Resultados encuesta
Elaboración Propia

Tabla 46

Edad

ITEM	Frecuencia	Porcentaje (%)
20 a 35	16	70
36 a 45	3	13
46 a 55	3	13
Más de 55	1	4
TOTAL	23	100

Fuente Resultados encuesta
Elaboración Propia

4.2 Análisis de Resultados

4.2.1 Resultados variable Financiamiento (De los dueños)

En la Tabla 1 denominada: “En la actualidad cuenta con capital suficiente para mantener su negocio” se puede apreciar que el 83 % de los propietarios cuenta con capital suficiente para mantener su negocio mientras que el otro 17% no cuenta con ello, por lo que se puede determinar que del total de los encuestados el 83% de los propietarios de las MYPE investigadas, si cuentan con el capital suficiente para poder mantener su negocio en el tiempo. Así, Carmona & Alconchel, (2008) indican que toda empresa se crea y desarrolla con la finalidad de hacer frente a una demanda de bienes y servicios, para satisfacer esa demanda es preciso realizar inversiones y tales inversiones sólo se pueden llevar a cabo si se dispone de la suficiente financiación, es decir, de los recursos necesarios uno de ellos el capital. Por lo que en este caso los propietarios por el momento cuentan con este capital que les permite mantenerse en el tiempo esto ha quedado demostrado ya que las empresas en su mayoría tienen más de 10 años en este tipo de negocio ver tabla N 20 . De igual forma estos resultados contribuyen a la investigación realizada.

En la Tabla 2 denominada: “Con el capital que cuenta le es posible desarrollar alternativas de expansión para su MYPE” se observa que el 58 % de los propietarios no puede desarrollar alternativas de expansión o crecimiento en la MYPE panificadora, mientras que el otro 42% opina que si lo hace. De esto hacen mención Carmona & Alconchel, (2008) quienes afirman que los recursos financieros, que son la suma del capital propio y de la capacidad de endeudamiento de la empresa, proveen a la misma de los fondos necesarios para que desarrolle su actividad y genere rentabilidad en este caso el poder contar con el capital suficiente les permitiría a las MYPE panificadoras del Distrito 26 de octubre del departamento de Piura poder desarrollarse e ir creciendo paulatinamente en el tiempo hasta llegar a consolidarse dentro del mercado al que pertenecen. Si bien es cierto cuentan con capital para mantener su negocio este no es suficiente para realizar inversiones ni mucho menos expandirse o realizar mejoras dentro de su MYPE.

De igual forma tanto la pregunta realizada en la Tabla 1 y la Tabla 2 guardan relación debido a que la mayor parte de los propietarios hacen uso de los recursos financieros ya sea a través del financiamiento bancario o crédito comercial que contribuye a una mejor optimización de los recursos utilizados por dichos propietarios.

En la Tabla 3 denominada: “Cuáles son las principales fuentes de financiamiento que emplea” se observa que los propietarios entrevistados respondieron que el 67 % de ellos trabaja con financiamiento a través de los bancos, otro 25 % recurre a las cajas para obtener dinero y un 8 % acude al financieamiento propio y ninguno trabaja con dinero de EDPYMES, prestamistas, familiares o amigos. Por lo que se puede determinar que la principal fuente de financiamiento con las que trabajan estas MYPE son los bancos seguidos de las cajas y el financiamiento propio. Para ello se recurre a Kong & Moreno, (2014) quienes señalan como fuente de financiamiento en una MYPE a Mi Banco quien obtiene 28% de participación, seguido de los ahorros personales que representan el 23% Por otro lado, otras entidades bancarias tiene 17% , Cajas Municipales 5%, Rurales 6%, EDPYMES 5%, Financieras 5% y entidades informales 11%. Este antecedente guarda relación con los resultados obtenidos en la investigación .Por otro lado Tello, (2014) señala que el 68% utiliza como fuente de financiamiento a las entidades no bancarias como son cajas, EDPYMES, cooperativas y el 32% a entidades bancarias (bancos) contrasta con lo obtenido en la investigación. De igual forma (Salazar, 2015) presenta a los bancos, cajas, familiares, propio entre otros como fuente de financiamiento. De igual forma se toma la información brindada por el (BCR, 2009) en el que se encuentran las fuentes de financiamiento que existen en Perú. Vásquez, (2011) agrega que la empresa moderna se ha visto en la necesidad de recurrir a las instituciones financieras. La información (antecedentes y resultados) presentados líneas arriba está relacionado con **el objetivo específico (a)** de la presente investigación.

En la Tabla 4 denominada: “En el último año ha recibido algún tipo de financiamiento o crédito para su empresa” se observa que el 83% los propietarios de las MYPE panificadoras del Distrito 26 de octubre (Piura) si han recibido financiamiento mientras que un 17% no ha recibido financiamiento el último año y no lo consideran necesario debido a que trabajan con dinero propio o en algunos casos no tuvieron acceso al mismo por falta de garantías. A lo que Tello, (2014) agrega que el 66,67% recibió financiamiento y solo un 33.33 no recibió financiamiento. Marín, (2012) agrega que el 62% de los encuestados manifiesta haber recibido algún tipo de financiamiento mientras que el 38% dice que nunca ha recibido ningún crédito financiero. Ambos antecedentes tienen resultados cercanos a los obtenidos en la investigación lo que confirma el uso del financiamiento como herramienta de crecimiento empresarial. De igual manera (Reto, 2009) corrobora al concluir que no es fácil, solicitar financiamiento a los bancos o con aquellos intermediarios financieros no bancarios existentes en nuestro país. Vásquez, (2011) agrega que la empresa moderna no puede continuar su vida económica ni su expansión dependiendo exclusivamente de sus propios recursos ya sean estos generados a través de sus ventas o solicitando más inversión de capital, es por eso que se ha visto en la necesidad de recurrir a solicitar recursos en las instituciones financieras. El 100% de las MYPE que accedieron a créditos tienen la percepción de que las instituciones financieras tienen políticas de apoyo al micro empresario. El poder contar con liquidez permite que este pueda ser invertido en la empresa de la manera más apropiada.

En la Tabla 5 denominada: “Qué tipo de financiamiento utiliza más” se observa que los propietarios de las MYPE panificadoras de acuerdo a sus condiciones optan por el tipo de financiamiento más apropiado para ellos mostrando los siguientes resultados: el financiamiento bancario obtuvo un 66% seguido del crédito comercial 17% de igual forma otro 17% opino que no recibió ningún tipo de financiamiento ya que no lo necesitaba asimismo nadie utiliza el financiamiento público ni el financiamiento mercantil. A lo que Vásquez, (2008) concluye que: La tendencia a solicitar y recibir créditos (financiamiento) es creciente. El 48% recibió financiamiento del sistema bancario y el 30% del sistema no bancario acercándose a los resultados de la presente investigación. Medina & Flores, (2008) concluyen que el 45% de las micro empresas del sector han recibido financiamiento por instituciones financieras de la localidad. El 80% obtuvieron el crédito del sistema no bancario (financieras, cajas municipales, etc.) contrastando con lo obtenido en la investigación en donde la mayor parte accede al financiamiento bancario, seguido luego del sistema no bancario. El 100% de las MYPE que accedieron a créditos tienen la percepción de que las instituciones financieras tienen políticas de apoyo al micro empresario. Para Vásquez, (2011) las MYPE se han visto en la necesidad de recurrir a solicitar recursos en las instituciones financieras. La información presentada líneas arriba guarda relación con el **objetivo específico (b)** de la investigación.

Continuando con la Tabla 6 denominada: “Cuántas veces ha recibido financiamiento” se obtuvo como resultado que el 50% de los propietarios de las MYPE panificadoras del Distrito 26 de octubre obtuvo financiamiento más de dos veces seguido de otro 25% quien obtuvo financiamiento una vez continuando con un 17% que no obtuvo ningún financiamiento ya que no lo necesitaba o no pudo obtenerlo debido a ciertas restricciones en cuanto al acceso de los mismos y por último un 8% contestó que ha recibido dicho financiamiento más de tres veces. Ante esto se toma como referencia a Tello, (2014) quien agrega que el 66,67% recibió financiamiento y solo un 33,33 no recibió financiamiento. De igual forma Marín, (2012) recalca que el 100% de las MYPE encuestadas recibió financiamiento o crédito en alguna oportunidad. Esto permite señalar que la necesidad de requerir y solicitar financiamiento es alta debido a que estas MYPE se desenvuelven en un ambiente de constante movimiento. Además estos resultados contribuyen a encontrar respuesta a lo que se busca en la presente investigación.

En la Tabla 7 denominada: “A cuánto ascendió el crédito recibido” se obtuvo los siguientes resultados: el 83% de los propietarios respondieron que el monto recibido ascendió a más de 1000 soles, otro 17% opino que no recibió nada debido a que no necesitó del mismo y finalmente ninguno de los propietarios recibió dinero por montos inferiores a los 1000 soles por lo que se puede determinar que la mayor parte de los propietarios han empleado montos superiores a los mil soles. Así Kong & Moreno, (2014) concluyen que existen MYPE que han necesitado financiarse con montos mayores a S/. 5,000.00 nuevos soles, y que han sido destinados en su mayoría a la adquisición de maquinaria y equipo, para expandirse y mejorar su infraestructura. Resultados muy parecidos a los obtenidos en la presente investigación.

En el caso de ambas tablas se toma la información de Marín, (2012) quien concluye que el 100% de las MYPE encuestadas recibió financiamiento o crédito en alguna oportunidad. Si analizamos los datos, llegamos a la conclusión que los créditos otorgados en los últimos años son altos, los mismos que son otorgados por las distintas entidades existentes en Perú. Asimismo la información de Tello, (2014) y la de Kong & Moreno, (2014) explicadas líneas arriba.

En la Tabla 8 denominada: “El crédito recibido en que ha sido invertido” se puede observar que el 50% de los propietarios invierte el dinero obtenido por el financiamiento en la compra de insumos y materias primas, otro 25% en la remodelación del local, de igual forma un 17% no obtuvieron dinero para invertir, por último un 8% lo utilizo para comprar maquinaria y equipo, ninguno de los propietarios encuestados lo empleo para capacitar a su personal. Para ello se toma la información de Marín, (2012) donde el 31% de las MYPE que recibieron crédito lo invirtieron en compra de mercaderías, el 23% dijo que hizo mejoras en el establecimiento y el 23% invirtieron en activo fijo. Para Vásquez, (2008) Los créditos recibidos por las MYPE han sido invertidos en mayores proporciones en: Mejoramiento y ampliación de locales 64%, capital de trabajo 60% y en activos fijos 50%. Mientras que Medina & Flores, (2008) afirman que El 33.33% de las MYPE financiadas invirtieron el crédito obtenido a mejoramiento de sus locales y el 66.67% en la compra de activos fijos. Acercándose a los resultados obtenidos en la presente investigación de igual forma se ha podido comprobar que el dinero obtenido fue invertido en diferentes actividades para las MYPE pero ninguno lo empleo para capacitar a su personal por considerarlo un gasto corroborando lo recogido por (Serna & Delgado, 2007) quienes agregan que muchos gerentes de PYME consideran que los recursos que se dirigen a la actualización de sus ejecutivos y capacitación de sus empleados son un gasto y se muestran reacios a gastar en ello.

En la Tabla 9 denominada: “A su criterio cuál cree usted que son los principales obstáculos para acceder al financiamiento” se observa que los propietarios de las MYPE panificadoras se han encontrado con diversos obstáculos para acceder al financiamiento. A continuación se muestran los siguientes resultados: la exigencia de muchos requisitos obtuvo un 33% de igual forma las tasas de interés muy altas obtuvieron un 33% seguido de la falta de información con el 17% de igual forma otro 17% opino que no encuentra ningún obstáculo para acceder al financiamiento y por ultimo nadie considero a los periodos de pago muy cortos como un obstáculo. Para esto se hace referencia a Espinoza, (2007) quien señala que uno de los obstáculos es la informalidad, el poco uso de herramientas tecnológicas, así como el ambiente en el que se encuentran inmersos de igual manera Mathewrs, (2009) señala que las MYPE peruanas afrontan muchos obstáculos para acceder al financiamiento, entre los que se encuentran: las altas tasas de interés, la petición de excesivas garantías, los plazos muy cortos y la falta de información para llegar a este. Para Zambrano, (2006) se encuentra el alto costo del crédito, la falta de confianza de las entidades financieras respecto a los proyectos, el exceso de burocracia de los intermediarios financieros; y la petición de excesivas garantías y plazos muy cortos y la falta de información para llegar a este. Por lo que se puede determinar que los resultados obtenidos en la investigación están contemplados dentro de las fuentes citadas líneas arriba.

A continuación se muestra la Tabla 10 denominada: “Para usted es importante la capacitación” en donde se obtuvieron los siguientes resultados: el 100% de los propietarios de las MYPE panificadoras considera a la capacitación como importante y ninguno opino lo contrario. A lo que Gonzales, (2009)concluye que la capacitación es una herramienta que permite a las empresas un crecimiento constante a través de su gente. Ya que conduce a una rentabilidad más alta y a actitudes más positivas. También se toma lo de Naranjo, (2013) quien señala que la capacitación está cambiando la forma de trabajo de las empresas, ayudando a mejorar los procesos por lo tanto; las organizaciones o empresas que la implantan logran ventajas competitivas al adoptarla en sus funciones. Por lo que se determina que la capacitación es de suma importancia para el crecimiento personal y empresarial.

La Tabla 11 denominada: “Considera de vital importancia la necesidad de que se le capacite en su área de trabajo” señala que el 92% de los propietarios de las MYPE panificadoras considera de vital importancia la necesidad de capacitarse en cada una de las áreas en las que se desempeña mientras que un 8% piensa que no es necesaria la capacitación en cada área específica sino que la capacitación se puede dar de manera general. Por lo que Gonzales, (2009)agrega que al implementar este sistema de capacitación, incrementa la productividad y calidad del trabajo dentro de la empresa y así los empleados van a tener la capacidad suficiente para solucionar cualquier problema que se le presente y tomar decisiones.

En la Tabla 12 denominada: “Ha recibido alguna capacitación fuera de la empresa” se tiene que el 92% de los propietarios de las MYPE panificadoras del Distrito 26 de octubre (Piura) ha recibido capacitación mientras que un 8% de los encuestados respondió que no ha recibido capacitación. Lo que permite determinar que la mayor parte de estos Microempresarios a través de la capacitación recibida han adquirido nuevos conocimientos que les sirve de herramienta para ir mejorando al ser puestos en práctica. Tomamos lo de Pintado, (2012) quien precisa que el saber diseñar una capacitación adecuada a cada necesidad mejora los procesos; ofreciendo al empleado diferentes tipos de aprendizajes para que pueda desarrollar sus conocimientos, técnicas y habilidades dentro de la organización. Esto permite que la capacitación contribuya a una mejora continua tanto para el propietario como para su empresa guardando estrecha relación con lo que se plantea en la investigación.

En la Tabla 13 denominada: “Sobre qué tema le gustaría recibir capacitación” se muestra los resultados obtenidos de la siguiente forma: el 67 % prefiere capacitarse en la elaboración de productos seguido de la gestión administrativa 17%, la otra parte 8% prefiere calidad al igual que tecnología y servicios quien también cuenta con el 8% ninguno de los propietarios opto por manejo de recursos financieros, formalización o atención al cliente a pesar de ser empresas que dependen mucho de los clientes quienes son los que consumen sus productos.

En la Tabla 14 denominada: “Considera que la capacitación permite incrementar el conocimiento de los trabajadores” se observa que el 100% considera que la capacitación permite incrementar los conocimientos del trabajador, ninguno de los propietarios de las MYPE panificadoras opino lo contrario. Para ello se toma como referencia lo de Gonzales, (2009) quien afirma que al contar con una capacitación se incrementa los conocimientos, actitudes y habilidades de los trabajadores, permitiendo un desarrollo exitoso en el sector en el que se desenvuelvan ayudando a cumplir con las actividades y tareas que componen su puesto de trabajo, para que garanticen una participación efectiva dentro de la organización. (Herbert, 2006) agrega que la capacitación busca modificar, mejorar y ampliar los conocimientos, habilidades y actitudes del personal nuevo o actual, como consecuencia de su natural proceso de cambio, crecimiento y adaptación a nuevas circunstancias internas y externas. Que en este caso se beneficia a las MYPE panificadoras del Distrito 26 de octubre (Piura) debido a que al recibir una correcta capacitación los nuevos conocimientos adquiridos podrán ser puestos al servicio de las mismas.

De acuerdo a la información recolectada en la Tabla 15 denominada: “Qué tipo de capacitación conoce” donde se observa que el 50% conoce sobre la capacitación en el trabajo, otro 30% conoce sobre la capacitación para el trabajo, un 10% la capacitación pre ingreso y el otro 10% dijo que no conoce a ninguna. Y la Tabla 36 denominada: “Qué tipo de capacitación conoce”(trabajadores) donde también se observa que el 48% conoce sobre la capacitación en el trabajo, otro 26% conoce sobre la capacitación para el trabajo, de igual forma el 26% respondió que no conoce a ningún tipo de capacitación y por último en cuanto a los trabajadores nadie conoce acerca de la capacitación de pre ingreso lo que nos permite identificar que los tipos de capacitación que utilizan o con las que trabajan estas MYPE panificadoras son: capacitación en el trabajo, capacitación para el trabajo y capacitación de pre ingreso lo que permite un mayor avance, además de considerar de suma importancia el conocimiento sobre estos tipos de capacitación que contribuyen a lograr mejoras en su organización y a nivel individual. Para ello se toma como referencia a Chiavenato, (2007) quien habla sobre los tipos de capacitación mencionados líneas arriba. Esta información y los resultados obtenidos **guardan estrecha relación con el objetivo específico (c)** de la presente investigación.

Se toma como base los resultados obtenidos en las Tabla 16 denominada: “Para usted cuál de los siguientes objetivos es el más importante” de la encuesta aplicada a los propietarios en donde el 50% tiene como objetivo de la capacitación más importante a la calidad, le sigue productividad con el 42% finalmente salud y seguridad con un 8% y la Tabla 37 denominada: “Para usted cuál de los siguientes objetivos es el más importante” de la encuesta aplicada a los trabajadores que muestran los siguientes resultados: calidad obtuvo el 48% le sigue productividad con 30%, salud y seguridad con el 22 % ninguno de los encuestados considero a la planeación de los recursos humanos, prestaciones indirectas, prevención de la obsolescencia y desarrollo del personal como un objetivo importante de la capacitación a pesar de considerar la importancia de capacitarse. En donde podemos determinar que los principales objetivos de la capacitación son calidad, productividad salud y seguridad. Lo anteriormente dicho se apoya en el trabajo de Castro, (2010) quien hace mención a estos objetivos. Y de igual forma lo de Goetsch & Davis , (2003) quienes agregan que la calidad, consiste en las actividades de mejora continua que involucra a cada uno de los integrantes de la organización. La calidad entonces, se proyecta vigorosa y revolucionariamente como un nuevo sistema de gestión empresarial y factor de primer orden para la competitividad de las empresas. Toda esta información y resultados obtenidos guardan estrecha relación con **el objetivo específico (d)** de la presente investigación.

En la Tabla 17 denominada: “Cuál de las siguientes alternativas considera usted que es uno de los principales obstáculos para que se capacite personal y/o dueños de las MYPE” se obtuvieron los siguientes resultados: el 58% de los propietarios de las MYPE panificadoras del Distrito 26 de octubre considera cierto que la falta de tiempo impide que se capaciten mientras que el 25 % considera la falta de recursos económicos, y por último el 17 % de los propietarios considera al temor de que una vez capacitado abandone el lugar de trabajo restante respondió que no. Para ello se toma como referencia a Serna & Delgado, (2007) quienes agregan que el hecho de invertir en la capacitación de sus empleados son un gasto y se muestran reacios a gastar en dichos programas, escudándose en el argumento de que una vez capacitados los empleados emigran a otras empresas. De igual forma al ser empresas dedicadas a la elaboración, producción y comercialización de pan y sus derivados los horarios en los que trabajan son diferentes debido a esto muchas de las veces los horarios en los que laboran se cruzan con el horario de las capacitaciones por lo que agregan que así le es muy difícil asistir o recibir capacitación.

En la Tabla 18 denominada: “Considera usted cierto que la necesidad de capacitación surge cuando hay diferencias entre lo que una persona debería saber para desempeñar una tarea y lo que realmente sabe” se obtuvieron los siguientes resultados: el 58% de los propietarios de las MYPE panificadoras del Distrito 26 de octubre considera cierto que la necesidad de capacitación surge debido a la diferencia mientras que el 42 % restante respondió que no. Para ello se toma como referencia a Frigo, (2014) en el que detalla que la necesidad de capacitación surge cuando hay diferencia entre lo que una persona debería saber para desempeñar una tarea, y lo que sabe realmente esto se ve reflejado en la actualidad debido a los cambios constantes a las que están sujeta las empresas por esto la persona debe estar preparada para ocupar las funciones que requiera la empresa.

En la Tabla 19 denominada: “Considera importante que se deba de invertir en capacitar al personal debido a cambios constantes presentados en la MYPE” se puede observar que el 100% de los propietarios considera la importancia de invertir en capacitarse debido a los cambios constantes que se presentan en las MYPE. Para ello se toma como referencia a Vizacarra, (2009) quien comenta que la capacitación genera un valor agregado en la gran, mediana, pequeña y micro empresa que lo implante de igual forma Naranjo, (2013) agrega que la capacitación está cambiando la forma de trabajo de las empresas. De igual forma Frigo, (2014) habla sobre lo antes mencionado líneas arriba. El estar capacitado les permite poder hacer frente a un sin número de cambios constantes que se originen dentro o fuera de la organización.

Para la Tabla 20 denominada: “Número de trabajadores” del total de las respuestas obtenidas se llega a lo siguiente: el 92% de las MYPE investigadas cuentan entre 1 a 5 trabajadores, mientras que el otro 8% restante tiene a partir de 6 trabajadores ninguna de estas MYPE cuenta con más de 10 trabajadores por lo que se toma como referencia a Marín, (2012) que concluye que el 100 % de los encuestados contestó que los empleados son menores de 7 por empresa. Esto se da debido a que son empresas que se mueven en ambientes reducidos por lo cual no es necesario contar con más trabajadores.

En cuanto a la Tabla 21 Años de trabajo en Panificadora se obtuvo lo siguiente: el 75% de los propietarios de las MYPE tiene más de 10 años en este negocio, otro 17% se encuentra entre los 6 y 10 años para finalmente terminar con un 8% que tiene menos de 5 años dedicados a este negocio. A lo que Marín, (2012) concluye que el 15 % de los encuestados de las MYPE contestó que la empresa tiene más de 1 año de antigüedad, 31 % contestó que la empresa tiene más de 3 años y 54 % que la empresa tiene más de 5 años. Así Tello, (2014) concluye en cuanto a la antigüedad de las empresas: el 57% tienen más de seis años en el mercado, el 23% tiene entre 2 a cuatro años y el 20 % menos de cuatro años. Resultados muy parecidos a los obtenidos en la presente investigación.

En la Tabla 22 denominada:“Grado de instrucción” se encuentra lo siguiente: el 42% de los propietarios tiene estudios técnico, seguido del 33% que tiene estudio superior, 17% tiene secundaria y solo un 8% tiene o ha concluido estudios de nivel primario por lo que se puede determinar que la mayor parte de los propietarios de las MYPE investigadas tienen estudios superiores lo que contribuye a que estén mejor preparados para afrontar los problemas que se le presenten en el quehacer diario.

En la Tabla 23 denominada:“Sexo”se puede observar que el 67% de las personas que dirigen a estas MYPE son del sexo masculino, mientras que el otro 33% son del sexo femenino. Por lo que se puede determinar que la mayor parte de las personas que dirigen a estas MYPE investigadas son hombres.

En la Tabla 24 denominada:“Edad” se puede observar en primer lugar que el 50 % de las personas que dirigen a estas MYPE tienen más de 55 años, otro 25% tienen entre 36 y 45 años le sigue otro 17% cuyas edades oscilan entre los 46 a 55 años y por ultimo un 8 % solo tiene entre 25 y 35 años. Por lo que se puede determinar que las MYPE panificadoras del Distrito 26 de octubre (Piura) son administradas por personas mayores de 55 años quienes han dedicado la mayor parte de su vida a estos negocios.

A continuación se muestra la Tabla 25 denominada: “Para usted es importante la capacitación” en donde se obtuvieron los siguientes resultados: el 91% de los trabajadores de las MYPE panificadoras considera a la capacitación como importante seguido del 9% que respondió lo contrario. A lo que Gonzales, (2009) concluye que la capacitación es una herramienta que permite a las empresas un crecimiento constante a través de su gente. Ya que conduce a una rentabilidad más alta y a actitudes más positivas. También se toma lo de Naranjo, (2013) quien señala que la capacitación está cambiando la forma de trabajo de las empresas, ayudando a mejorar los procesos por lo tanto; las organizaciones o empresas que la implantan logran ventajas competitivas al adoptarla en sus funciones. Por lo que se determina que la capacitación es de suma importancia para el crecimiento personal y empresarial.

En la tabla 26 denominada: “Recibió capacitación al momento de ingresar a la empresa” se ha obtenido que el 57% de los trabajadores no ha recibido capacitación al momento de laborar a la empresa, seguido del 43% que asegura haber recibido capacitación por parte de los propietarios de las MYPE panificadoras del distrito 26 de octubre. Por ello se toma como referencia a Lima, (2011) quien agrega que una adecuada capacitación impulsará el desarrollo, crecimiento personal y empresarial de la empresa. Así Vásquez, (2008) agrega que el 48% del personal de la MYPE por lo menos recibió alguna capacitación, destacando el rubro hoteles con 73.7%. Resultados muy cercanos a los obtenidos en la presente investigación.

En la tabla 27 denominada: “Considera de vital importancia la necesidad que se le capacite en su área de trabajo” donde se obtiene los siguientes resultados: el 96% de los trabajadores de las MYPE panificadoras considera de vital importancia la necesidad de capacitarse en cada una de las áreas en las que se desempeña mientras que un 4% piensa que no es necesaria la capacitación en cada área específica sino que la capacitación se puede dar de manera general. Por lo que Gonzales, (2009) agrega que al implementar este sistema de capacitación, incrementa la productividad y calidad del trabajo dentro de la empresa y así los empleados van a tener la capacidad suficiente para solucionar cualquier problema que se le presente y tomar decisiones.

En la tabla 28 denominada: “Ha recibido alguna capacitación fuera de la empresa” se tiene que el 52% de los trabajadores de las MYPE panificadoras del Distrito 26 de octubre (Piura) ha recibido capacitación fuera de la empresa mientras que un 48% de los encuestados respondió que no ha recibido capacitación. Tomamos lo de Pintado, (2012) quien precisa que el saber diseñar una capacitación adecuada a cada necesidad mejora los procesos; empleando diferentes tipos de aprendizaje para desarrollar sus conocimientos, técnicas y habilidades dentro de la organización. De igual forma se toma como referencia a Lima, (2011) quien agrega que una adecuada capacitación impulsará el desarrollo, crecimiento personal y empresarial de la empresa. Lo que permite determinar que la mayor parte de estos trabajadores a través

de la capacitación recibida han adquirido nuevos conocimientos que les sirve de herramienta para ir mejorando al ser puestos en práctica en la MYPE que labora.

En la tabla 29 denominada: “Sobre qué tema le gustaría recibir capacitación” se muestran los resultados obtenidos de la siguiente forma: el 57 % prefiere capacitarse en la elaboración de productos seguido de la mejora de servicio al cliente 21%, manejo de recursos financieros 13 % y por último calidad 9 % ninguno de los trabajadores optó por manejo de recursos financieros, formalización o gestión administrativa sino que desean especializarse en las áreas en las que se desenvuelven para desarrollar su trabajo de una manera óptima. Asimismo los trabajadores manifestaron que es necesario que no solo el propietario, ni otras instituciones sean quienes brinden capacitación sino también que las universidades desarrollen eventos de capacitación al cual ellos puedan asistir.

En la tabla 30 denominada: “Considera que la capacitación permite incrementar el conocimiento de los trabajadores”se observa que el 100% de los trabajadores encuestados considera que la capacitación permite incrementar los conocimientos del trabajador, ninguno de los trabajadores de las MYPE panificadoras opino lo contrario. Para ello se toma como referencia lo de Gonzales, (2009) quien afirma que al contar con una capacitación se incrementa los conocimientos, actitudes y habilidades de los trabajadores, permitiendo un desarrollo exitoso en el sector en el que se desenvuelvan ayudando a cumplir con las actividades y tareas que componen su puesto de trabajo, para que garanticen una participación efectiva dentro de la organización. Por lo que Herbert, (2006) agrega que la capacitación busca modificar, mejorar y ampliar los conocimientos, habilidades y actitudes del personal nuevo o actual, como consecuencia de su natural proceso de cambio, crecimiento y adaptación a nuevas circunstancias internas y externas. Que en este caso se beneficia a las MYPE panificadoras del Distrito 26 de octubre (Piura) debido a que al recibir una correcta capacitación los nuevos conocimientos adquiridos podrán ser puestos al servicio de las mismas.

La tabla 31 denominada:“Sus conocimientos le permiten desenvolverse con total normalidad en su área de trabajo” se observa que el 100% de los trabajadores considera que los conocimientos que poseen les permite desarrollarse con normalidad en su área de trabajo.

La tabla 32 denominada: “Sus conocimientos le brindan seguridad para desarrollar cualquier trabajo dentro de la MYPE en que labora” se observa que el 96% de los trabajadores de las MYPE panificadoras consideran que sus conocimientos si le brindan la seguridad necesaria para desarrollar cualquier trabajo al que sean enviados dentro de la MYPE en que laboran mientras que el 4% restante considera que no pueden desarrollar cualquier trabajo dentro de la empresa.

La tabla 33 denominada: “Se encuentra usted en condiciones para resolver cualquier problema dentro de la empresa en que labora” en la que se puede observar que el 87% de los trabajadores de las MYPE panificadoras consideran que si se encuentran en condiciones de poder resolver cualquier problema dentro de la MYPE en que labora mientras que el 13% restante considera que no pueden resolver cualquier problema que se presente dentro de la empresa por lo que recurren al encargado para que sea el quien solucione el problema presentado.

Las tablas 31, 32 y 33 están enlazadas con la tabla 30 por lo que se toma como referencia los trabajos de Herbert, (2006) y Gonzales, (2009) descritos líneas arriba.

La tabla 34 denominada: “Cree usted que la capacitación mejora sus habilidades para uso de nuevas tecnologías y aplicarlas en las MYPE que labora” se puede observar que el 96% de los trabajadores de las MYPE panificadoras consideran que la capacitación si mejora sus habilidades permitiendo hacer uso de nuevas tecnologías y aplicarlas dentro de la MYPE en que labora mientras que el 4% restante considera que la capacitación no mejora dichas habilidades. Para Silíceo, (2004). La capacitación consiste en una actividad planeada basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador. Estos resultados guardan estrecha relación y sirven de base en la presente investigación.

La tabla 35 denominada: “Considera que al recibir capacitación se busca fomentar la actitud positiva del colaborador” se puede observar que el 96% de los trabajadores de las MYPE panificadoras consideran que la capacitación si fomenta la actitud positiva trabajador dentro de la MYPE en que labora mientras que el 4% restante considera que la capacitación no fomenta dicha actitud. Para Silíceo, (2004) La capacitación consiste en una actividad planeada basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador. También se hace referencia a Gonzales, (2009) quien concluye que la capacitación es una herramienta que permite a las

empresas un crecimiento constante a través de su gente, Ya que conduce a actitudes más positivas. Resultados que contribuye a la investigación realizada.

La tabla 36 denominada: “Qué tipo de capacitación conoce” donde también se observa que el 48% conoce sobre la capacitación en el trabajo, otro 26% conoce sobre la capacitación para el trabajo, de igual forma el 26 % respondió que no conoce a ningún tipo de capacitación y por último en cuanto a los trabajadores nadie conoce acerca de la capacitación de pre ingreso lo que nos permite identificar que los tipos de capacitación que utilizan o con las que trabajan estas MYPE panificadoras son: capacitación en el trabajo, capacitación para el trabajo y capacitación de pre ingreso lo que permite un mayor avance, además de considerar de suma importancia el conocimiento sobre estos tipos de capacitación. Para ello se toma como referencia a Chiavenato, (2007) quien habla sobre los tipos de capacitación mencionados líneas arriba. Esta información y los resultados obtenidos también guardan estrecha relación con **el objetivo específico (c)** de la presente investigación.

La Tabla 37 denominada: “Para usted cuál de los siguientes objetivos es el más importante” de la encuesta aplicada a los trabajadores muestran los siguientes resultados: calidad obtuvo el 48% le sigue productividad con 30%, salud y seguridad con el 22 % ninguno de los encuestados considero a la planeación de los recursos humanos, prestaciones indirectas, prevención de la obsolescencia y desarrollo del personal como un objetivo importante de la capacitación a pesar de considerar la importancia de capacitarse. En donde podemos determinar que los principales objetivos de la capacitación son calidad, productividad salud y seguridad. Lo anteriormente dicho se apoya en el trabajo de Castro, (2010) quien hace mención a estos objetivos. Y de igual forma lo de Goetsch & Davis , (2003) quienes agregan que la calidad, consiste en las actividades de mejora continua que involucra a cada uno de los integrantes de la organización. La calidad entonces, se proyecta vigorosa y revolucionariamente como un nuevo sistema de gestión empresarial y factor de primer orden para la competitividad de las empresas. Toda esta información y resultados obtenidos guardan estrecha relación con **el objetivo específico (d)** de la presente investigación.

En la tabla 38 denominada: “Cuál de las siguientes alternativas considera usted que es uno de los principales obstáculos para que se capacite al personal y/o dueños de la MYPE” se obtuvieron los siguientes resultados: el 65% de los trabajadores de las MYPE panificadoras del Distrito 26 de octubre considera cierto que la falta de tiempo impide que se capaciten mientras que el 35 % considera la falta de recursos económicos, ninguno de los trabajadores considera al temor de que una vez capacitado abandone el lugar de trabajo como un impedimento para capacitarse. Para ello se toma como referencia a Serna & Delgado, (2007) quienes agregan que el hecho de invertir en la capacitación de sus empleados son un gasto y se muestran reacios a gastar en dichos programas, escudándose en el argumento de que una vez capacitados los empleados emigran a otras empresas. De igual forma al ser empresas dedicadas a la elaboración, producción y comercialización de pan y sus derivados los horarios en los que trabajan son diferentes debido a esto muchas de las veces los horarios en los que laboran se cruzan con el horario de las capacitaciones por lo que agregan que así le es muy difícil asistir o recibir capacitación.

En la tabla 39 denominada: “Considera usted cierto que la necesidad de capacitación surge cuando hay diferencias entre lo que una persona debería saber para desempeñar una tarea y lo que realmente sabe” se obtuvieron los siguientes resultados: el 57% de los trabajadores de las MYPE panificadoras del Distrito 26 de octubre considera cierto que la necesidad de capacitación surge debido a la diferencia mientras que el 43 % restante respondió que no. Para ello se toma como referencia a Frigo, (2014) en el que detalla que la necesidad de capacitación surge cuando hay diferencia entre lo que una persona debería saber para desempeñar una tarea, y lo que sabe realmente esto se ve reflejado en la actualidad debido a los cambios constantes a las que están sujeta las empresas por esto la persona debe estar preparada para ocupar las funciones que requiera la empresa.

En la tabla 40 denominada: “Considera usted a la capacitación como una alternativa de inversión rentable para la empresa y los trabajadores” de la que se puede observar lo siguiente: el 100% de los trabajadores respondió que la capacitación si es considerada como una alternativa de inversión rentable. Por lo que se hace referencia a Gonzales, (2009) quien concluye que la capacitación es una herramienta que permite a las empresas un crecimiento constante a través de su gente, Ya que conduce a una rentabilidad más alta y a actitudes más positivas. De igual forma Frigo, (2014) habla sobre lo antes mencionado, por ello el estar capacitado les

permite a las mismas poder hacer frente a un sinnúmero de cambios constantes que se originen dentro o fuera de la organización.

En la tabla 41 denominada: “Considera importante que se deba invertir en capacitar al personal debido a los cambios constantes que presenta la MYPE hoy en día” se puede observar que el 100% de los trabajadores considera la importancia de invertir en capacitarse debido a los cambios constantes que se presentan en las MYPE. Para ello se toma como referencia a Vizacarra, (2009) quien comenta que la capacitación genera un valor agregado en la gran, mediana, pequeña y micro empresa que lo implante de igual forma Frigo, (2014) también hace mención lo antes mencionado líneas arriba. De igual forma Lima, (2011) señala que al aplicar el plan de capacitación como una herramienta importante dentro de la organización, se logrará con eficiencia y rentabilidad alcanzar los objetivos empresariales. Encaminado hacia un mayor logro, cambios e innovaciones que finalmente llevarán a actividades que aseguren el cumplimiento de las metas propuestas

Para la tabla 42 denominada: “Número de trabajadores” del total de las respuestas obtenidas se llega a lo siguiente: el 76% de las MYPE investigadas cuentan entre 1 a 5 trabajadores, mientras que el otro 24% restante tiene a partir de 6 trabajadores ninguna de estas MYPE cuenta con más de 10 trabajadores por lo que se toma como referencia a Marín, (2012) que concluye que el 100 % de los encuestados contestó que los empleados son menores de 7 Por empresa. Esto se da debido a que

son empresas que se mueven en ambientes reducidos por lo cual no es necesario contar con más trabajadores.

En cuanto a la tabla 43 denominada: “Años laborando en la empresa” se obtuvo lo siguiente: el 65% de los trabajadores de las MYPE tiene entre 1 a 5 años laborando en este negocio, otro 22% se encuentra entre los 6 y 10 años para finalmente terminar con un 13% que tienen más de 10 años laborando en el negocio. A lo que Marín, (2012) concluye que el 15 % de los encuestados de las MYPE contestó que la empresa tiene más de 1 año de antigüedad, 31 % contestó que la empresa tiene más de 3 años y 54 % que la empresa tiene más de 5 años. Así Tello, (2014) concluye en cuanto a la antigüedad de las empresas: el 57% tienen más de seis años en el mercado, el 23% tiene entre 2 a cuatro años y el 20 % menos de cuatro años. Resultados muy parecidos a los obtenidos en la presente investigación.

En la tabla 44 denominada: “Grado de instrucción” se encuentra lo siguiente: el 48% de los trabajadores tiene secundaria, seguido del 22% tiene estudios técnico, 17% tiene estudio superior y solo un 13% tiene o ha concluido estudios de nivel primario por lo que se puede determinar que la mayor parte de los trabajadores de las MYPE investigadas no han continuado con estudios superiores por lo tanto no se

encuentran en la capacidad en algunos casos de afrontar los problemas que se le presenten en el quehacer diario.

En la tabla 45 denominada:“Sexo”se puede observar que el 78% de las personas que trabajan en estas MYPE son del sexo masculino, mientras que el otro 22% son del sexo femenino. Por lo que se puede determinar que la mayor parte de las personas que trabajan en las MYPE investigadas son hombres.

En la tabla 46 denominada:“Edad” se puede observar en primer lugar que el 70 % de las personas que trabajan en las MYPE panificadoras del Distrito 26 de octubre son personas jóvenes cuyas edades se encuentran entre los 20 y 35 años, otro 13% tienen entre 36 y 45 años de igual otro 13% cuyas edades oscilan entre los 46 a 55 años y por ultimo un 4 % tiene más de 55 años.

V. CONCLUSIONES

Las fuentes del financiamiento que más emplean las MYPE investigadas son: los bancos, las Cajas y el financiamiento propio, por lo que se puede generalizar que los propietarios de las MYPE investigadas acuden al apoyo del financiamiento externo dado por los organismos mencionados. Las fuentes del financiamiento se han convertido en una herramienta que permite obtener el recurso necesario de toda empresa “financiamiento” el cual al saberse invertir eficazmente permite obtener un alto rendimiento y máximo aprovechamiento trayendo consigo un crecimiento constante en el tiempo.

Con respecto a los tipos de financiamiento que utilizan las MYPE investigadas se encontró que en primer lugar se encuentra el financiamiento bancario seguido del crédito comercial por lo que se puede generalizar que los propietarios de las MYPE investigadas utilizan el tipo de financiamiento acorde a sus posibilidades, requerimientos y necesidades. El financiamiento bancario les permite obtener una imagen generadora de confianza ante las demás empresas, ser incluidos dentro del sector crediticio y convertirse en agentes de cambio; el crédito comercial les permite financiarse de manera rápida, segura, sin tanto requisitos y tiempo invertido.

Asimismo contribuye a que puedan trabajar de manera apropiada, incrementar sus ventas y realizar mejoras en el negocio.

Los tipos de capacitación utilizados por las MYPE investigadas de acuerdo a los propietarios y sus trabajadores son: la capacitación en el trabajo seguida de la capacitación para el trabajo debido a esto se puede determinar que tanto los propietarios como trabajadores de las MYPE investigadas utilizan el tipo de capacitación más apropiado para poder desenvolverse y mejorar continuamente. Estas capacitaciones le van a permitir desarrollarse de manera correcta, oportuna y apropiada en cada uno de los procesos que sean requeridos lo que va a traer consigo beneficios tanto a nivel personal como a nivel empresarial debido al incremento de los conocimientos, habilidades, y actitudes de los actores participantes en la empresa.

Las MYPE investigadas buscan conseguir como objetivos de capacitación: calidad, productividad, salud y seguridad. Los mismos que le van a permitir ofrecer servicios y productos en óptimas condiciones, con altos estándares de calidad y estrictos controles de seguridad lo cual le permite a la vez realizar mejor manejo de los recursos necesarios ya que se obtiene la optimización de los mismos en menor tiempo, produciendo más en menor tiempo, de mejor calidad a precios más accesibles

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aching Guzmán, C. (2006). *Matemáticas financieras para la toma de decisiones empresariales*. Recuperado el 10 de marzo de 2016, de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2006b/cag3/index.htm>
- Banca, f. (s.f.). *www.banca facil*. Recuperado el 6 de agosto de 2012
- Barragan, J. (2002). *Administración de las pequeñas y medianas empresas, retos y problemas ante la nueva economía global*. México: Trillas, UANL.
- Barrios, Y. (31 de julio de 2012). <http://www.pymempresario.com/>. Recuperado el 15 de mayo de 2016, de La importancia de la capacitación: disponible desde <http://www.pymempresario.com/2012/07/la-importancia-de-la-capacitacion/>
- Billikopf Encina, G. (2003). Capacitación del personal. En G. Billikopf Encina, *Administración Laboral Agrícola* (Internacional ed., págs. 57-58). University California.
- Brealey, R. (2007). *Fundamentos de finanzas corporativas*. España: Mc Graw Hill Interamericana.
- Carmona, R., & Alconchel, G. (2008). *Productos Financieros y Alternativas de Financiación*. Madrid: Confederación Española de Asociaciones Jóvenes AJE Confederación.

Carrión Gordon, H. (Febrero de 2005). *www.academia.edu*. Recuperado el 19 de marzo de 2016, de DNC: Detección de Necesidades de capacitación aplicada a la TIC: disponible desde http://www.academia.edu/5187812/DNC_Detecci%C3%B3n_de_Necesidades_de_Capacitaci%C3%B3n_Aplicada_a_las_TIC_Contenido

Castellanos Machado, C. A. (15 de julio de 2010). *gestipolis.com*. Recuperado el 20 de mayo de 2016, de Formación y desarrollo del capital humano en las empresas.: <http://www.gestipolis.com/formacion-y-desarrollo-del-capital-humano-en-las-empresas/>

Castro, G. (2010). *Capacitación*. Recuperado el 20 de marzo de 2016, de monografias.com: <http://html.rincondelvago.com/capacitacion.html>

Cequea, M., Meza, B., Rengifo, v., & Rivas, Y. (2006). *Finanzas y Comercio*. Universidad Nacional Experimental Politécnica José Antonio de Sucre, Departamento de Ingeniería Industrial, Guayana.

Challa, B. (17 de Febrero de 2010). *Gestión del Talento Humano*. Recuperado el 15 de marzo de 2016, de <http://gestiontalentohumano-unesr.blogspot.pe/2010/02/desarrollo-personal-segun-brito-challa.html>

Chiavenato, I. (2007). *Administración del Personal: El Capital Humano en las Organizaciones* (octava ed.). México: Mc Graw Hill.

Chunga Silva, J. V., & Flores Flores, J. C. (Octubre de 2010). Las MYPE y las fuentes de Financiación. *Caso: Empresa Clauditex de Piura Perú*. Arequipa,

Perú. Obtenido de
http://www.ccpaqp.org.pe/publicidad/congreso_contadores_2010/files/exposiciones___/area9-mypes/trabajo_tecnico_indiv-julio_florez_y_victor_chunga.pdf

Conger, L., Inga, P., & Webb, R. (2009). *El árbol de la mostaza. Historia de las finanzas en el Perú*. Lima: Supergráfica S.R.L.

Coquis, F.-D. E. (2009). *fogapi.com.pe*. Recuperado el 28 de marzo de 2016, de Consideraciones sobre las MYPE (PYME en España):
<http://www.fogapi.com.pe/fogapizips/consideraciones%20mype.pdf>

Crece, N. (2016). *crece negocios.com*. Recuperado el 10 de marzo de 2016, de
<http://www.crecenegocios.com/fuentes-de-financiamiento-para-una-empresa/>

DEFINICIÓN ABC. (2007). <http://www.definicionabc.com/>. Recuperado el 26 de febrero de 2016, de
<http://www.definicionabc.com/economia/financiamiento.php>

Escalante, J. (24 de Enero de 2014). Siete puntos claves en los cambios de la ley de MYPE. *El Comercio*, pág. Economía.

Espinoza, A. (2007). *Sistema Nacional de Capacitación para la MYPE Peruana*. Recuperado el 10 de marzo de 2016, de <http://www.esan.edu.pe/paginas/publicaciones/libros/gerenciadesarrollo/capacitacion-mype/>.

- Eyzaguirre Albirena, L. (27 de abril de 2004). El Consejo Regional de las MYPE en Piura. *Diario El Tiempo*.
- Flores Konja, A. A. (2004). *Metodología de Gestión para la Micro, Pequeñas y Medianas Empresas en Lima Metropolitana*. Tesis para obtener título profesional de Doctor en Ciencias Contables y Financieras, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Unidad de Postgrado Facultad de Ciencias Contables, Lima. Obtenido de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/tesis/empre/flores_ka/flores_ka.htm,
- Frigo, E. (2014). *Foro de Profesionales Latinoamericanos de Seguridad*. Recuperado el febrero de 2016, de <http://www.forodeseguridad.com/artic/rrhh/7011.htm>
- García, F. (22 de mayo de 2014). Mypes informales rebasan el 96% en Piura, según señala Cofide. *Diario La República*.
- Gitman, L. J. (2007). *Principios de Administración Financiera* (Septima ed.). México: Pearson educación.
- Goetsch L, D., & Davis B, S. (2003). *Introduction to Total Quality Management for Production, Processing, and Services* (Cuarta ed.). New Jersey: Upper Saddle River Pearson Education.
- Gonzales Reto, D. (2009). *Influencia de la capacitación frente a los diferentes barreras para la creación de una MYPE sector comercio en la ciudad de Piura en el año 2009*. Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Piura.

- González, M. (2007). *Administración de Recursos Humanos: Diversidad - Caos*. Distrito Federal, México: Patria Cultural.
- Gutiérrez Pulido, H. (2005). *Calidad Total y Productividad*. (S. d. Interamericana Editores, Ed.) México: Mc Graw Hill.
- Helbert. (25 de noviembre de 2006). Obtenido de http://www.wikilearning.com/apuntes/capacitacion_y_desarrollo_del_persona1-sobre_este_documento/19921-1
- Hernandez H, A. (2002). *Matemáticas Financieras: Teoría y Práctica*. México: Ediciones Contables, Administrativas y Fiscales, S.A. de C.V. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=I9GtihVxDzIC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación* (Quinta ed.). México, México: Mc Graw Hill.
- Jara Gómez, O. (2002). *Evaluación del Sistema de Capacitación en Chile* (Primera ed.). Santiago de Chile, Chile: Universitaria, S.A.
- Kaufman, H. (2001). *Historia de la economía en el mundo Occidental*. (H. E. Barnes, Recopilador) México, México: UTEHA.
- Kong Ramos, J. A., & Moreno Quilcate, J. M. (2014). *“Influencia de las fuentes de financiamiento en el desarrollo de las MYPE del Distrito de San José – Lambayeque en el Período 2010-2012”*. Tesis para optar el título de

Licenciado en Administración de Empresas, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Chiclayo.

Koontz, H. (2004). *Administración una Perspectiva Global*. México: Mc Graw Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Lerma, A., Martín, A., Castro, A., Flores, E., Martínez, H., & Mercado, C. (2007). *Liderazgo emprendedor. Cómo ser un emprendedor de éxito y no morir en el intento*. México : Cengage Learning Editores, S.A.

Lima Herrera, J. V. (Octubre de 2011). "*PLAN DE CAPACITACIÓN PARA EL PERSONAL DE PLANTA DE PRODUCCIÓN, DE UNA PANADERÍA INDUSTRIAL*". Tesis para conferirse el Título de Ingeniera Industrial, Universidad de San Carlos De Guatemala, Facultad de Ingeniería. Obtenido de http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/08/08_2413_IN.pdf

Longenecker, J., Moore, C., Petty, W., & Palich, L. (2007). *Administración de pequeñas empresas. Enfoque emprendedor* (13 ed.). (http://books.google.com.pe/books?id=O2x9k6Lkv04C&pg=PA265&lpg=PA265&dq=ahorros+personales+como+fuentes+de+financiamiento&source=bl&ots=IDAf4kyrfR&sig=6-nicuV3LT-iiKQVYBoU_6V6MpU&hl=es&sa=X&ei=96yIUZaVHNGs4AO7oIDwCA&ved=0CHMQ6AEwCA#v=onepage&q=ahorros%20pe, Ed.) Santa Fé, Colombia: CENGAGE.

- López Bautista, J. L. (26 de marzo de 2014). *gestiopolis.com*. Recuperado el 10 de mayo de 2016, de Fuentes de financiamiento para las empresas.: <http://www.gestiopolis.com/fuentes-de-financiamiento-para-las-empresas/>
- Marín Campos, M. A. (2012). *Financiamiento, Capacitación y Rentabilidad de las empresas comerciales MYPE rubro compra y venta de abarrotes del Distrito de Nuevo Chimbote 2009-2010*. Tesis de pregrado, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias Contables, Chimbote.
- Márquez Pérez, M. (11 de Noviembre de 2001). *www.gestiopolis.com*. Recuperado el 23 de febrero de 2016, de Competitividad en las Organizaciones: <http://www.gestiopolis.com/competitividad-organizaciones/>
- Martinez Mier, G. A. (2005). *Recursos Humanos III*. <http://repositorial.cuaed.unam.mx:8080/jspui/bitstream/123456789/692/1/1455.pdf>, Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Contaduría y Administración, México.
- Mathewrs, J. (2009). USAID Competitividad. *Competitividad el significado de la competitividad y oportunidades de internacionalización para las MYPE, I, Primera*, 142. (K. weinberg, & E. Lastra, Edits.) Nathans Associates.
- Maza Vílcherrez, R. A. (2005). *Destino y efecto del financiamiento a las pequeñas y microempresas del Distrito de Piura*. Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Piura, Piura. Obtenido de Biblioteca Universidad Nacional de Piura

Medina Hernandez, L. A., & Flores Palomino, M. (2008). *Incidencia del Financiamiento y la Capacitación en la Rentabilidad de las MYPE del Sector Turismo de la Localidad de Huancavelica Año 2008*. Tesis, Universidad Nacional de Huancavelica, Área de Investigación de la Facultad de contabilidad, Huancavelica.

Mora Mendoza, M. T. (29 de enero de 2016). *prezy.com*. Recuperado el 15 de marzo de 2016, de Capacitación de Personal y Desarrollo de Recursos Humanos: disponible desde https://prezi.com/fldesddyx_0i/capacitacion-de-personal-y-desarrollo-de-recursos-humanos/

Nacional, F. (2002). Otros Factores Externos SME Toolkit Herramientas PYME. *Revista Nacional Financiera*. Recuperado el 14 de marzo de 2016, de disponible desde <http://mexico.smetoolkit.org/mexico/es/content/es/3532/Otros-factores-externos>

Naranjo, E. (10 de mayo de 2013). *Tics Empresariales*. Recuperado el 26 de febrero de 2016, de Capacitación en las MYPE: <http://stefannaranjoticsempresariales.blogspot.pe/2013/05/nucleo-problemico-n-2-introduccion-hoy.html>

Perez, L., & Campillo, F. (2012). *infomipyme.com*. Recuperado el 18 de mayo de 2016, de Financiamiento: <http://infomipyme.tmp.vis-hosting.com/Docs/GT/Offline/financiamiento/financiamiento.htm>

Pingo Cruz, Y. C. (2003). *Fuentes y formas de financiamiento de la micro y pequeña empresa en el ámbito de la ciudad de Piura*. Tesis para obtener el título de licenciado en ciencias contables, Universidad Nacional de Piura, Facultad de Ciencias Contables, Piura. Obtenido de la Biblioteca de La Universidad Nacional de Piura

Pintado Almaster, Y. J. (2012). *Influencia de la Capacitación en la atención al cliente de los colaboradores de las MYPE comerciales - rubro Panadería en el distrito de Castilla - Piura*. Proyecto de Tesis, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias Contables, Financieras Y Administrativas, Piura.

Porter, M. (1998). *Competitive Strategy: Techniques for Analyzing Industries and competitors*. Buenos Aires: McGraw Hill.

PRODUCE. (2014). *Ministerio de la Producción*. Obtenido de <http://www.produce.gob.pe/>:
<http://www.produce.gob.pe/remype/data/mype2014.pdf>

ProInversión. (2007). *MYPEqueña empresa crece. Guía para el desarrollo de la micro y pequeña empresa*. Lima: Agencia de Promoción de la Inversión Privada con el apoyo de ESAN.

Ráfaga, E. (09 de diciembre de 2009). Las MYPE micro y pequeñas Empresas. *Diario de integración Regional Panorama Cajamarquino*.

- Reyna, N. V. (Lunes 16 de Noviembre de 2009.). *Mundo MyPE*. Recuperado el 05 de 2012, de Importancia de la capacitación para las MyPE: <http://mundomype.com/>
- Reza, J. (2006). *Nuevo Diagnóstico de Necesidades de capacitación y Aprendizaje en las organizaciones* (Primera ed.). Distrito Federal, México: Panorama Editorial.
- Rodriguez R, O. M. (septiembre de 2008). El Crédito Comercial. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 14(3).
- Rodríguez Valencia, J. (1999). *Introducción a la administración con enfoque de sistemas*. México, México: ECAFSA.
- Rutty García, M. G. (2007). *Evaluación de Impacto en la Capacitación de Recursos Humanos Frente al Financiamiento de las MYPE Argentinas*. Tesis Doctoral en Administración, Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Económicas, Buenos Aires. Obtenido de http://www.econ.uba.ar/www/servicios/biblioteca/bibliotecadigital/bd/tesis_doc/rutty.pdf
- Salazar Bautista, L. F. (26 de Agosto de 2015). *fuentes y formas de financiamiento*. Recuperado el 14 de marzo de 2016, de disponible desde <https://prezi.com/xkm4ncwaqblf/fuentes-de-financiamiento-para-una-empresa/>

- Sampieri, H., Collado, F., & Lucio, B. (2010). *Metodología de la investigación* (Quinta ed.). México, México: Mc Graw Hill.
- Sánchez Barraza, B. (2006). *Las MYPE en Perú. Su Importancia y Propuesta Tributaria*. <http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/quipukamayoc/2006/primer/a13.pdf>, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ciencias Contables.
- Serna Hinojosa, J. A., & Delgado Rivas, J. G. (2007). *La capacitación en las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES) de México Observatorio de la Economía Latinoamericana N° 82*. (L. c. México, Ed.) Recuperado el 5 de Abril de 2016, de [eudmet.net](http://www.eudmet.net): <http://www.eumed.net/coursecon/ecolat/mx/2007/shdr.htm>
- Siliceo Aguilar, A. (2004). *Capacitación y Desarrollo de Personal* (Cuarta ed.). México: Limusa S.A.
- Silupu, B. (5 de diciembre de 2012). Las MYPE están haciendo crecer a Piura. (E. Belletich, Ed.) *Diario La Hora: la entrevista*.
- Sosa Pulido, J. (2006). *Administración por Calidad. Un modelo de Calidad para las Empresas*. México: Limusa Noriega Editores.
- SUNAT. (diciembre de 2014). www.sunat.gob.pe. Recuperado el 28 de febrero de 2016, de www.sunat.gob.pe
- Tello Córdova, L. N. (2014). *Financiamiento del capital de trabajo para contribuir al crecimiento y desarrollo de la micro y pequeñas empresas comerciales en*

el Distrito de Pacasmayo. Tesis para optar el título de Contador Público, Universidad Nacional de Trujillo, Facultad de Ciencias Económicas, Escuela Académica Profesional de Contabilidad y Finanzas.

Vanegas, M. (2001). *Productividad Total* (Primera ed.). México, México: Ediciones Castillo, S.A. de C.V.

Vargas Pacheco, M. A. (2005). *El Financiamiento como estrategia de desarrollo para las MYPE en Lima Metropolitana*. Tesis para optar el Grado de Magister en Administración, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Unidad de postgrado Facultad de Ciencias Administrativas, Lima.

Vásquez Pacheco, F. (2008). *Asociación Del Financiamiento Y La Capacitación Con La Rentabilidad De Las Micro Y Pequeñas Empresas (MYPE) Del Sector Turismo Del Distrito De Chimbote, Año 2007*". Tesis de Magister, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, facultad de Ciencias Contables financieras y Administrativas, Chimbote.

Vásquez Pacheco, F. (2011). *Caracterización del Financiamiento, la Capacitación y la Rentabilidad de las MYPES del sector comercio – rubro distribuidoras de útiles de oficina del Distrito de Chimbote, periodo 2008-2009*. Tesis de Postgrado, Universidad Católica los Ángeles Chimbote, Facultad de Ciencias Contables , Financieras y Administrativas, Chimbote.

- Villalobos, I., Sander, A., & de Ruijter de Wildt, M. (2003). *Financiamiento del Desarrollo. Microfinanzas en Centro América: Los Avances y Desafíos*. Naciones Unidas, Nueva York, Holanda.
- Villarán, F. (2007). *El Mundo de la Pequeña Empresa*. Copeme-Confiep-Mincetur., Lima - Perú.
- Vizacarra Reyna, N. (16 de noviembre de 2009). *mundomype.com*. Recuperado el 26 de febrero de 2016, de Importancia de la capacitación: <http://www.mundomype.com/pages/articulo.php?id=167>
- Vizcarra, N. (2006). *Influencia del Financiamiento y Capacitación dentro del Desarrollo de las MYPE*. Tesis, Guatemala.
- Werther, W. B., & Devis, K. (2008). *Administración de Recursos Humanos: El Capital Humano de las Empresas* (sexta ed.). México: Mc Graw Hill.
- Yuliesky Cristo, D. (2007). *monografias.com S.A*. Recuperado el 12 de agosto de 2012, de consideraciones para las decisiones de financiamiento: <http://www.monografias.com/trabajos43/financiamiento/financiamiento2.shtml>
- Zambrano, S. S. (2006). *monografias.com*. Recuperado el 26 de enero de 2012, de ¿Realmente el Gobierno Apoya A las MYPE?: <http://www.monografias.com/trabajos39/apoyo-a-pymes/apoyo-a-pymes.shtml>

ANEXOS

Cuestionario N° 1 (Propietarios)



Buenos días soy estudiante de la ULADECH estoy realizando una investigación con la finalidad de identificar las características del financiamiento y capacitación del personal de las MYPE del distrito 26 de octubre. Por lo que espero contar con su valioso aporte al responder las preguntas planteadas con una (x) .Toda la información brindada será exclusivamente para fines académicos. Gracias por su colaboración.

I. DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

N° _____

1. Nombre _____

2. Dirección _____

II. DATOS GENERALES DE LOS PROPIETARIOS DE LAS MYPE

2.1. Edad a) 25 a 35 b) 36 a 45 c) 46 a 55 d) Más de 55

2.2. Sexo: a) masculino b) femenino

2.3. Grado de instrucción

- a) ninguno
- b) primaria
- c) secundaria
- d) superior técnica
- e) superior universitaria

2.4. Años laborando en la empresa

- a) 1 a 5 años
- b) 5 a 10 años
- c) Más de 10 años

2.5. Número de trabajadores

- a) 1 a 5
- b) 6 a 10
- c) 11 a 20
- d) Más de 20

Financiamiento

1. En la actualidad ¿cuenta con capital suficiente para mantener su negocio?

- a) Si
- b) No

2. Con el capital que cuenta le es posible desarrollar alternativas de expansión para su MYPE?

- a) Si
- b) No

3. ¿Cuáles son las principales fuentes de financiamiento que emplea?

- a) Bancos
- b) Cajas
- c) Edpymes
- d) Prestamistas o usureros
- e) Familiares
- f) Amigos
- g) propio

4. ¿En el último año ha recibido algún tipo de financiamiento o crédito para su empresa?

- a) Si
- b) No

5. ¿Qué tipo de financiamiento utiliza más?

- a) financiamiento bancario
- b) crédito comercial
- c) financiamiento Público
- d) financiamiento mercantil
- e) no recibió

6. ¿cuántas veces ha recibido financiamiento?

- a) Una
- b) dos a tres
- c) más de tres
- d) no recibió

7. ¿A cuánto ascendió el crédito recibido?

- a) 100 a 500 soles
- b) 1000 soles
- c) más de 1000 soles
- d) no recibió

8. ¿el crédito recibido en que ha sido invertido?

- a) Remodelación del local
- d) Capacitación al personal

b) Compra de insumos, materias primas e) No se obtuvo dinero para invertir

c) Compra de herramientas, equipos y maquinaria.

9. A su criterio ¿cuál cree usted que son los principales obstáculos para acceder al financiamiento?

- a) Exigencia de muchos requisitos d) Periodos de pago muy cortos
b) Tasas de interés muy altas e) Informalidad de las MYPE
c) Falta de información f) Ninguna de las anteriores

CAPACITACIÓN

10. Para Ud. ¿es importante la capacitación?

- a) Si b) No

11. ¿Considera de vital importancia la necesidad que se le capacite en su área de trabajo?

- a) Si b) No

12. ¿Ha recibido alguna capacitación fuera de la empresa?

- a) Si b) No

13. ¿Sobre qué tema le gustaría recibir capacitación?

- a) Manejo de recursos financieros d) Mejora del servicio al cliente g) Calidad
b) Gestión administrativa e) Elaboración de productos
c) Formalización f) Tecnología y servicios

14. ¿Considera que la capacitación permite incrementar el conocimiento de los trabajadores?

- a) Si b) No

15. ¿Qué tipo de capacitación conoce?

- a) Capacitación para el trabajo c) Capacitación en el trabajo
b) Capacitación pre ingreso d) Ninguna

16. Para usted ¿Cuál de los siguientes objetivos es el más importante?

- a) Productividad d) Prestaciones Indirectas
b) Calidad e) Salud y seguridad
c) Planeación de los recursos Humanos. f) Prevención de la Obsolescencia
g) Desarrollo de personal

17. ¿Cuál de las siguientes alternativas considera usted que es uno de los principales obstáculos para que se capacite al personal y/o dueños de las MYPE?

- a) Falta de recursos económicos
b) Temor a que una vez capacitado abandone el lugar de trabajo.
c) Falta de tiempo
d) Desconocimiento de la importancia sobre capacitación.

2.4. Años laborando en la empresa

- a) 1 a 5 años
- b) 5 a 10 años
- c) Más de 10 años

2.5. Número de trabajadores

- a) 1 a 5
- b) 6 a 10
- c) 11 a 20
- d) Más de 20

CAPACITACIÓN

1. Para Ud. ¿es importante la capacitación?

- a) Si
- b) No

2. ¿Recibió capacitación al momento de ingresar a la empresa?

- a) Si
- b) No

3. ¿Considera de vital importancia la necesidad que se le capacite en su área de trabajo?

- a) Si
- b) No

4. ¿Ha recibido alguna capacitación fuera de la empresa?

- a) Si
- b) No

5. ¿Sobre qué tema le gustaría recibir capacitación?

- a) Manejo de recursos financieros
- b) Gestión administrativa
- c) Formalización
- d) Mejora del servicio al cliente
- e) Elaboración de productos
- f) Tecnología y servicios
- g) Calidad

6. ¿Considera que la capacitación permite incrementar el conocimiento de los trabajadores?

- a) Si
- b) No

7. ¿Sus conocimientos le permiten desenvolverse con total normalidad en su área de trabajo?

- a) Si
- b) No

8. ¿Sus conocimientos le brindan seguridad para desarrollar cualquier trabajo dentro de la MYPE en que labora?

- a) Si
- b) No

Muchas gracias por su colaboración

Nombre encuestado: _____ Piura abril 2016.



Constancia de validación

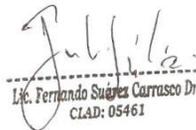
Yo, Fernando Suárez Carrasco Identificado(a) con DNI 02616783

MAGISTER en Administración

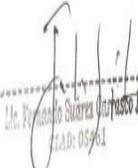
Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el (os) instrumento (s) de recolección de datos: Cuestionario elaborado por: Liliana Caro Humbo, a los efectos de su aplicación a los elementos de la población (muestra) seleccionada para el trabajo de investigación: Caracterización del financiamiento y capacitación en las MYPE comerciales rubro panificadoras del distrito 26 de octubre (Piura) año 2016. Que se encuentra realizando.

Luego de hacer la revisión correspondiente se recomienda al (la) estudiante tener en cuenta las observaciones hechas al instrumento con la finalidad de optimizar sus resultados.

Piura, 26 Abril 2016.


Lic. Fernando Suárez Carrasco Dr.
CLAD: 05461

Ítems relacionados con variables: Financiamiento y capacitación	¿Es pertinente con el concepto?		¿Necesita mejorar la redacción?		¿Es tendencioso y aquiescente?		¿Se necesitan más ítems para medir el concepto?
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1. En la actualidad ¿cuenta con capital suficiente para mantener su negocio?	X			X		X	SI () NO (X)
2. Con el capital que cuenta le es posible desarrollar alternativas de expansión para su MYPE?	X			X		X	SI () NO (X)
3. ¿Cuáles son las principales fuentes de financiamiento que emplea?	X			X		X	SI () NO (X)
4. ¿En el último año ha recibido algún tipo de financiamiento o crédito para su empresa?	X			X		X	SI () NO (X)
5. ¿Qué tipo de financiamiento fue?	X			X		X	SI () NO (X)


 M. Fernando Salazar Guerrero Sr.
 C.I.D. 05961

6. ¿cuántas veces ha recibido financiamiento?	X			X		X	SI () NO (X)
7. ¿A cuánto ascendió el crédito recibido?	X			X		X	SI () NO (X)
8. ¿el crédito recibido en que ha sido invertido?	X			X		X	SI () NO (X)
9. A su criterio ¿cuál cree usted que son los principales obstáculos para acceder al financiamiento?	X			X		X	SI () NO (X)
10. Para Ud. ¿es importante la capacitación?	X			X		X	SI () NO (X)
11. ¿Recibió capacitación al momento de ingresar a la empresa?	X			X		X	SI () NO (X)
12. ¿Considera de vital importancia la necesidad que se le capacite en su área de trabajo?	X			X		X	SI () NO (X)
13. ¿Ha recibido alguna capacitación fuera de la empresa?	X			X		X	SI () NO (X)
14. ¿Sobre qué tema le gustaría recibir capacitación?	X			X		X	SI () NO (X)


 M. Fernando Suárez Carrasco Dr.
 C.I.A.D.: 06961

23. ¿Cuál de las siguientes alternativas considera usted que es uno de los principales obstáculos para que se capacite al personal y/o dueños de las MYPE?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	SI () NO (<input checked="" type="checkbox"/>)
24. Considera Ud. Cierto. ¿Que la necesidad de capacitación surge cuando hay diferencias entre lo que una persona debería saber para desempeñar una tarea y lo que realmente sabe?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	SI () NO (<input checked="" type="checkbox"/>)
25. ¿Considera usted a la capacitación como una alternativa de inversión rentable para la empresa y los trabajadores?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	SI () NO (<input checked="" type="checkbox"/>)
26. ¿Considera importante que se deba de invertir en capacitar al personal debido a los cambios constantes que presenta la MYPE hoy en día?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	SI () NO (<input checked="" type="checkbox"/>)


 Lic. Fernando Suarez Carrasco D.
 CIAD: 05961

Muchas gracias por su colaboración.



Constancia de validación

Yo, MANUEL GERARDO MERINO HINOZOSA Identificado(a) con DNI 02659237

MAGISTER en Ciencias Políticas

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el (os) instrumento (s) de recolección de datos: Cuestionario, elaborado por: Liliana Cono Huñco, a los efectos de su aplicación a los elementos de la población (muestra) seleccionada para el trabajo de investigación: Caracterización del financiamiento y capacitación en las MYPE comerciales rubro panificadoras del distrito 26 de octubre (Piura) año 2016. Que se encuentra realizando.

Luego de hacer la revisión correspondiente se recomienda al (la) estudiante tener en cuenta las observaciones hechas al instrumento con la finalidad de optimizar sus resultados.

Piura, 26 de Abril 2016.


Lic. Adm. Manuel G. Merino Hinozosa
- CLAP 172 - 1 -

Ítems relacionados con variables: Financiamiento y capacitación	¿Es pertinente con el concepto?		¿Necesita mejorar la redacción?		¿Es tendencioso y aquiescente?		¿Se necesitan más ítems para medir el concepto?
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1. En la actualidad ¿cuenta con capital suficiente para mantener su negocio?	X			X		X	SI () NO (X)
2. Con el capital que cuenta le es posible desarrollar alternativas de expansión para su MYPE?	X			X		X	SI () NO (X)
3. ¿Cuáles son las principales fuentes de financiamiento que emplea?	X			X		X	SI () NO (X)
4. ¿En el último año ha recibido algún tipo de financiamiento o crédito para su empresa?	X			X		X	SI () NO (X)
5. ¿Qué tipo de financiamiento fue?	X			X		X	SI () NO (X)

Manuel G. Meina
Lic. Adm. Manuel G. Meina Hinostroza

Lic. Adm. Manuel G. Meina Hinostroza
- CLAP 172 - I -

6. ¿cuántas veces ha recibido financiamiento?	X			X		X	SI () NO (X)
7. ¿A cuánto ascendió el crédito recibido?	X			X		X	SI () NO (X)
8. ¿el crédito recibido en que ha sido invertido?	X			X		X	SI () NO (X)
9. A su criterio ¿cuál cree usted que son los principales obstáculos para acceder al financiamiento?	X			X		X	SI () NO (X)
10. Para Ud. ¿es importante la capacitación?	X			X		X	SI () NO (X)
11. ¿Recibió capacitación al momento de ingresar a la empresa?	X			X		X	SI () NO (X)
12. ¿Considera de vital importancia la necesidad que se le capacite en su área de trabajo?	X			X		X	SI () NO (X)
13. ¿Ha recibido alguna capacitación fuera de la empresa?	X			X		X	SI () NO (X)
14. ¿Sobre qué tema le gustaría recibir capacitación?	X			X		X	SI () NO (X)


 Lic. Adm. Manuel G. Merino Minostroza
 CLAP 172 - I

15. ¿Considera que la capacitación permite incrementar el conocimiento de los trabajadores?	X			X		X	SI () NO (X)
16. ¿Sus conocimientos le permiten desenvolverse con total normalidad en su área de trabajo?	X			X		X	SI () NO (X)
17. ¿Sus conocimientos le brindan seguridad para desarrollar cualquier trabajo dentro de la MYPE en que labora?	X			X		X	SI () NO (X)
18. ¿se encuentra usted en condiciones para resolver cualquier problema dentro de la empresa en que labora?	X			X		X	SI () NO (X)
19. ¿Cree usted que la capacitación mejora sus habilidades para hacer uso de nuevas tecnologías y aplicarlas en la MYPE que labora?	X			X		X	SI () NO (X)
20. ¿Considera que al recibir capacitación se busca fomentar la actitud positiva del colaborador?	X			X		X	SI () NO (X)
21. ¿Qué tipo de capacitación conoce?	X			X		X	SI () NO (X)
22. Para usted ¿Cuál de los siguientes objetivos es el más importante?	X			X		X	SI () NO (X)


 Lic. Adm. Manuel G. Meino Hinojosa
 - CLAP 172 - 1 -

23. ¿Cuál de las siguientes alternativas considera usted que es uno de los principales obstáculos para que se capacite al personal y/o dueños de las MYPE?	X			X		X	SI () NO (X)
24. Considera Ud. Cierto. ¿Que la necesidad de capacitación surge cuando hay diferencias entre lo que una persona debería saber para desempeñar una tarea y lo que realmente sabe?	X			X		X	SI () NO (X)
25. ¿Considera usted a la capacitación como una alternativa de inversión rentable para la empresa y los trabajadores?	X			X		X	SI () NO (X)
26. ¿Considera importante que se deba de invertir en capacitar al personal debido a los cambios constantes que presenta la MYPE hoy en día?	X			X		X	SI () NO (X)

Muchas gracias por su colaboración.



Lic. Adm. Manuel G. Merino Hinojosa
C.A.P. 172.1



Constancia de validación

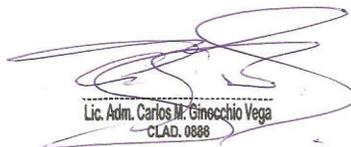
Yo, Carlos M. Ginocchio Vega Identificado(a) con DNI 02867439

MAGISTER en ADM. y Dirección de Empresas

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el (os) instrumento (s) de recolección de datos: CUESTIONARIO, elaborado por: LILIANA COCO HUMBO, a los efectos de su aplicación a los elementos de la población (muestra) seleccionada para el trabajo de investigación: Caracterización del financiamiento y capacitación en las MYPE comerciales rubro panificadoras del distrito 26 de octubre (Piura) año 2016. Que se encuentra realizando.

Luego de hacer la revisión correspondiente se recomienda al (la) estudiante tener en cuenta las observaciones hechas al instrumento con la finalidad de optimizar sus resultados.

Piura, 27 DE ABRIL 2016.


Lic. Adm. Carlos M. Ginocchio Vega
CLAD. 0888

Items relacionados con variables: Financiamiento y capacitación	¿Es pertinente con el concepto?		¿Necesita mejorar la redacción?		¿Es tendencioso y aquiescente?		¿Se necesitan más ítems para medir el concepto?
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1. En la actualidad ¿cuenta con capital suficiente para mantener su negocio?	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		SI () NO (✓)
2. Con el capital que cuenta le es posible desarrollar alternativas de expansión para su MYPE?	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		SI () NO (✓)
3. ¿Cuáles son las principales fuentes de financiamiento que emplea?	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		SI () NO (✓)
4. ¿En el último año ha recibido algún tipo de financiamiento o crédito para su empresa?	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		SI () NO (✓)
5. ¿Qué tipo de financiamiento fue?	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		SI () NO (✓)

6. ¿cuántas veces ha recibido financiamiento?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SI () NO (X)
7. ¿A cuánto ascendió el crédito recibido?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SI () NO (X)
8. ¿el crédito recibido en que ha sido invertido?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SI () NO (X)
9. A su criterio ¿cuál cree usted que son los principales obstáculos para acceder al financiamiento?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SI () NO (X)
10. Para Ud. ¿es importante la capacitación?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SI () NO (X)
11. ¿Recibió capacitación al momento de ingresar a la empresa?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SI () NO (X)
12. ¿Considera de vital importancia la necesidad que se le capacite en su área de trabajo?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SI () NO (X)
13. ¿Ha recibido alguna capacitación fuera de la empresa?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SI () NO (X)
14. ¿Sobre qué tema le gustaría recibir capacitación?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SI () NO (X)

15. ¿Considera que la capacitación permite incrementar el conocimiento de los trabajadores?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	SI () NO (✓)
16. ¿Sus conocimientos le permiten desenvolverse con total normalidad en su área de trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	SI () NO (✓)
17. ¿Sus conocimientos le brindan seguridad para desarrollar cualquier trabajo dentro de la MYPE en que labora?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	SI () NO (✓)
18. ¿se encuentra usted en condiciones para resolver cualquier problema dentro de la empresa en que labora?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	SI () NO (✓)
19. ¿Cree usted que la capacitación mejora sus habilidades para hacer uso de nuevas tecnologías y aplicarlas en la MYPE que labora?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	SI () NO (✓)
20. ¿Considera que al recibir capacitación se busca fomentar la actitud positiva del colaborador?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	SI () NO (✓)
21. ¿Qué tipo de capacitación conoce?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	SI () NO (✓)
22. Para usted ¿Cuál de los siguientes objetivos es el más importante?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	SI () NO (✓)

23. ¿Cuál de las siguientes alternativas considera usted que es uno de los principales obstáculos para que se capacite al personal y/o dueños de las MYPE?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	SI () NO (X)
24. Considera Ud. Cierto. ¿Que la necesidad de capacitación surge cuando hay diferencias entre lo que una persona debería saber para desempeñar una tarea y lo que realmente sabe?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	SI () NO (X)
25. ¿Considera usted a la capacitación como una alternativa de inversión rentable para la empresa y los trabajadores?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	SI () NO (X)
26. ¿Considera importante que se deba de invertir en capacitar al personal debido a los cambios constantes que presenta la MYPE hoy en día?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	SI () NO (X)



Lic. Adm. Carlos M. Ghroochio Vega
CIAD. 0888

Muchas gracias por su colaboración.

RESUMEN DE VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO

orden	Financiamiento	Profesional 1. Mgr. Fernando Suarez Carrasco.				Profesional 1. Mgr. Mame Merino Hinostraza.				Profesional 1. Mgr. Carlos Ginocchio Vega				Resumen de validación																		
		Es pertinente con el concepto		Necesita mejorar la redacción		Es tendencioso aquiescente		Se necesita más ítems para medir el concepto		Es pertinente con el concepto		Necesita mejorar la redacción		Es tendencioso aquiescente		Se necesita más ítems para medir el concepto		Es pertinente con el concepto		Necesita mejorar la redacción		Es tendencioso aquiescente		Se necesita más ítems para medir el concepto								
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
1	En la actualidad ¿cuenta con capital suficiente para mantener su negocio?	1		1		1		1	1			1		1		1	1			1		1		1	3	0	0	3	0	3	0	3
2	¿Con el capital que cuenta le es posible desarrollar alternativas de expansión para su MYPE ?	1		1		1		1	1			1		1		1	1			1		1		1	3	0	0	3	0	3	0	3
3	¿Cuáles son las principales fuentes de financiamiento que emplea?	1		1		1		1	1			1		1		1	1			1		1		1	3	0	0	3	0	3	0	3
4	¿En el último año ha recibido algún tipo de financiamiento o crédito para su empresa?	1		1		1		1	1			1		1		1	1			1		1		1	3	0	0	3	0	3	0	3
5	¿Qué tipo de financiamiento fue?	1		1		1		1	1			1		1		1	1			1		1		1	3	0	0	3	0	3	0	3
6	¿Cuántas veces ha recibido financiamiento?	1		1		1		1	1			1		1		1	1			1		1		1	3	0	0	3	0	3	0	3
7	¿A cuánto ascendió el crédito recibido?	1		1		1		1	1			1		1		1	1			1		1		1	3	0	0	3	0	3	0	3
8	¿El crédito recibido en que ha sido invertido?	1		1		1		1	1			1		1		1	1			1		1		1	3	0	0	3	0	3	0	3
9	A su criterio ¿cuál cree usted que son los principales obstáculos para acceder al financiamiento?	1		1		1		1	1			1		1		1	1			1		1		1	3	0	0	3	0	3	0	3
	Capacitación																															
10	Para Ud. ¿Es importante la capacitación?	1		1		1		1	1			1		1		1	1			1		1		1	3	0	0	3	0	3	0	3
11	¿Considera de vital importancia la necesidad de que se le capacite en su área de trabajo?	1		1		1		1	1			1		1		1	1			1		1		1	3	0	0	3	0	3	0	3
12	¿Recibió capacitación al momento de ingresar a la empresa?	1		1		1		1	1			1		1		1	1			1		1		1	3	0	0	3	0	3	0	3
13	¿ha recibido alguna capacitación fuera de la empresa?	1		1		1		1	1			1		1		1	1			1		1		1	3	0	0	3	0	3	0	3

14	¿Sobre qué tema le gustaría recibir capacitación?	1			1		1		1		1		1		1		1		1	3	0	0	3	0	3	0	3
15	¿Considera que la capacitación permite incrementar el conocimiento de los trabajadores?	1			1		1		1		1		1		1		1		1	3	0	0	3	0	3	0	3
16	¿Sus conocimientos le permiten desenvolverse con total normalidad en su área de trabajo?	1			1		1		1		1		1		1		1		1	3	0	0	3	0	3	0	3
17	Sus conocimientos le brindan seguridad para desarrollar cualquier trabajo dentro de la MYPE en que labora?	1			1		1		1		1		1		1		1		1	3	0	0	3	0	3	0	3
18	¿Se encuentra en condiciones de resolver cualquier problema dentro de la empresa en que labora?	1			1		1		1		1		1		1		1		1	3	0	0	3	0	3	0	3
19	¿Cree usted que la capacitación mejora sus habilidades para hacer uso de nuevas tecnologías y aplicarlas en la MYPE que labora?	1			1		1		1		1		1		1		1		1	3	0	0	3	0	3	0	3
20	¿Considera que al recibir capacitación se busca fomentar la actitud positiva del colaborador?	1			1		1		1		1		1		1		1		1	3	0	0	3	0	3	0	3
21	¿Qué tipo de capacitación conoce?	1			1		1		1		1		1		1		1		1	3	0	0	3	0	3	0	3
22	Para usted ¿Cuál de los siguientes objetivos es el más importante?	1			1		1		1		1		1		1		1		1	3	0	0	3	0	3	0	3
23	De las siguientes alternativas ¿cual es el principal obstáculo para capacitar al personal y dueños de las MYPE?	1			1		1		1		1		1		1		1		1	3	0	0	3	0	3	0	3
24	Considera Ud. Cierto. ¿Que la necesidad de capacitación surge cuando hay diferencias entre lo que una persona debería saber para desempeñar una tarea y lo que realmente sabe?	1			1		1		1		1		1		1		1		1	3	0	0	3	0	3	0	3
25	¿Considera usted a la capacitación como una alternativa de inversión rentable para la empresa y los trabajadores?	1			1		1		1		1		1		1		1		1	3	0	0	3	0	3	0	3
26	¿Considera importante que se deba invertir en capacitar al personal debido a los cambios constantes que presenta la MYPE hoy en día?	1			1		1		1		1		1		1		1		1	3	0	0	3	0	3	0	3

RESUMEN DE VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO POR PROFESIONALES

orden	Financiamiento	Profesional 1. Mgr. Fernando Suarez Carrasco.				Profesional 1. Mgr. Manuel Merino Hinostraza.				Profesional 1. Mgr. Carlos Ginocchio Vega				Resumen de validación								Recomendación						
		Es pertinente con el concepto		Necesita mejorar la redacción		Es tendencioso aquiescente		Se necesita más ítems para medir el concepto		Es pertinente con el concepto		Necesita mejorar la redacción		Es tendencioso aquiescente		Se necesita más ítems para medir el concepto		Es pertinente con el concepto		Necesita mejorar la redacción			Es tendencioso o aquiescente		Se necesita más ítems para medir el concepto			
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	En la actualidad ¿cuenta con capital suficiente para mantener su negocio?	1		1		1		1		1		1		1		1		3	0	0	3	0	3	0	3	0	3	Validez fuerte
2	¿Con el capital que cuenta le es posible desarrollar alternativas de expansión para su MYPE?	1		1		1		1		1		1		1		1		3	0	0	3	0	3	0	3	0	3	Validez fuerte
3	¿Cuáles son las principales fuentes de financiamiento que emplea?	1		1		1		1		1		1		1		1		3	0	0	3	0	3	0	3	0	3	Validez fuerte
4	¿En el último año ha recibido algún tipo de financiamiento o crédito para su empresa?	1		1		1		1		1		1		1		1		3	0	0	3	0	3	0	3	0	3	Validez fuerte
5	¿Qué tipo de financiamiento fue?	1		1		1		1		1		1		1		1		3	0	0	3	0	3	0	3	0	3	Validez fuerte
6	¿Cuántas veces ha recibido financiamiento?	1		1		1		1		1		1		1		1		3	0	0	3	0	3	0	3	0	3	Validez fuerte
7	¿A cuánto ascendió el crédito recibido?	1		1		1		1		1		1		1		1		3	0	0	3	0	3	0	3	0	3	Validez fuerte
8	¿El crédito recibido en que ha sido invertido?	1		1		1		1		1		1		1		1		3	0	0	3	0	3	0	3	0	3	Validez fuerte
9	A su criterio ¿cuál cree usted que son los principales obstáculos para acceder al financiamiento?	1		1		1		1		1		1		1		1		3	0	0	3	0	3	0	3	0	3	Validez fuerte
	Capacitación																											Validez fuerte
10	Para Ud. ¿Es importante la capacitación?	1		1		1		1		1		1		1		1		3	0	0	3	0	3	0	3	0	3	Validez fuerte
11	¿Considera de vital importancia la necesidad de que se le capacite en su área de trabajo?	1		1		1		1		1		1		1		1		3	0	0	3	0	3	0	3	0	3	Validez fuerte
12	¿Recibió capacitación al momento de ingresar a la empresa?	1		1		1		1		1		1		1		1		3	0	0	3	0	3	0	3	0	3	Validez fuerte
13	¿ha recibido alguna capacitación fuera de la empresa?	1		1		1		1		1		1		1		1		3	0	0	3	0	3	0	3	0	3	Validez fuerte
14	¿Sobre qué tema le gustaría recibir capacitación?	1		1		1		1		1		1		1		1		3	0	0	3	0	3	0	3	0	3	Validez fuerte
15	¿Considera que la capacitación permite incrementar el conocimiento de los trabajadores?	1		1		1		1		1		1		1		1		3	0	0	3	0	3	0	3	0	3	Validez fuerte

16	¿Sus conocimientos le permiten desenvolverse con total normalidad en su área de trabajo?	1			1	1			1	1			1	1			1	3	0	0	3	0	3	0	3	Validez fuerte
17	Sus conocimientos le brindan seguridad para desarrollar cualquier trabajo dentro de la MYPE en que labora?	1			1	1			1	1			1	1			1	3	0	0	3	0	3	0	3	Validez fuerte
18	¿Se encuentra en condiciones de resolver cualquier problema dentro de la empresa en que labora?	1			1	1			1	1			1	1			1	3	0	0	3	0	3	0	3	Validez fuerte
19	¿Cree usted que la capacitación mejora sus habilidades para hacer uso de nuevas tecnologías y aplicarlas en la MYPE que labora?	1			1	1			1	1			1	1			1	3	0	0	3	0	3	0	3	Validez fuerte
20	¿Considera que al recibir capacitación se busca fomentar la actitud positiva del colaborador?	1			1	1			1	1			1	1			1	3	0	0	3	0	3	0	3	Validez fuerte
21	¿Qué tipo de capacitación conoce?	1			1	1			1	1			1	1			1	3	0	0	3	0	3	0	3	Validez fuerte
22	Para usted ¿Cuál de los siguientes objetivos es el más importante?	1			1	1			1	1			1	1			1	3	0	0	3	0	3	0	3	Validez fuerte
23	De las siguientes alternativas ¿cual es el principal obstáculo para capacitar al personal y dueños de las MYPE?	1			1	1			1	1			1	1			1	3	0	0	3	0	3	0	3	Validez fuerte
24	Considera Ud. Certo. ¿Que la necesidad de capacitación surge cuando hay diferencias entre lo que una persona debería saber para desempeñar una tarea y lo que realmente sabe?	1			1	1			1	1			1	1			1	3	0	0	3	0	3	0	3	Validez fuerte
25	¿Considera usted a la capacitación como una alternativa de inversión rentable para la empresa y los trabajadores?	1			1	1			1	1			1	1			1	3	0	0	3	0	3	0	3	Validez fuerte
26	¿Considera importante que se deba invertir en capacitar al personal debido a los cambios constantes que presenta la MYPE hoy en día?	1			1	1			1	1			1	1			1	3	0	0	3	0	3	0	3	Validez fuerte

RESUMEN										TOTAL		TIPO DE VALIDEZ	
Es pertinente con el concepto		Necesita mejorar la redacción		Es tendencioso aquiescente		Se necesita más ítems para medir el concepto		SI	NO	SI	NO		
SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Validez Fuerte	
1	0	0	1	0	1	0	1	1	3	0	3		
1	0	1	0	0	1	0	1	2	2	2	2		Validez aceptable
1	0	1	0	1	0	0	1	3	1	3	1		Débil Validez
1	0	1	0	1	0	1	0	4	0	4	0	Eliminar	

Lista de empresas participantes Distrito 26 de octubre

N°	Nombre	Dirección
1	La universal	Mz E-2 lote 1 Nueva Esperanza
2	Panificadora DC	Ignacio Escudero 147 Santa Rosa
3	Cotos	Av. Santa Rosa 319 Santa Rosa
4	Cotos	Av. Santa Rosa 200 Santa Rosa
5	San Antonio	Los Heraldos Mz. H lote 8 Santa Rosa
6	César Vallejo	Los Heraldos Mz. G lote 6 con Av. Grau
7	Andrea	Av. circunvalación Mz. E-1 lote 15 Nueva Esperanza
8	Roxana del Pilar	Calle Bolivia Mz. D lote 9 Santa Julia
9	Señor del Cautivo	Mz. J-10 lote 35 Nueva Esperanza
10	Jenny	Av. Bellavista con Santa Rosa
11	Marossi	Av. Circunvalación 3384
12	Timana	Av. AmotapeMz. H-2 lote 1

Libro códigos propietarios

Preg. Enc.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
La Universal	1	1	1	1	1	2	3	2	1	1	1	1	5	1	1	2	1	1	1	1	3	4	2	2
DC	1	2	1	1	1	3	3	2	2	1	1	1	5	1	1	2	3	1	1	1	3	4	2	2
Cotos	2	2	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	6	1	3	2	3	2	1	1	3	5	1	1
Cotos	2	2	1	1	1	2	3	2	6	1	1	1	7	1	1	2	2	1	1	1	3	5	1	4
San Antonio	1	2	1	1	1	2	3	2	2	1	1	1	5	1	1	1	3	2	1	1	3	3	1	4
Cesar Vallejo	1	2	1	1	1	2	3	1	3	1	1	1	2	1	3	2	3	1	1	1	3	5	1	2
Andrea	1	1	1	1	1	1	3	1	6	1	2	2	5	1	1	5	3	1	1	1	1	4	1	4
Roxana del Pilar	1	2	2	2	5	4	4	5	2	1	1	1	5	1	3	1	1	2	1	1	3	3	1	4
Señor del Cautivo	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	3	2	2	4
Jenny	1	2	7	2	5	4	4	5	1	1	1	1	5	1	3	1	3	1	1	1	3	4	1	4
Marosi	1	1	2	1	2	2	3	3	1	1	1	1	5	1	3	2	2	2	1	2	2	5	1	3
Timana	1	1	2	1	2	1	3	2	3	1	1	1	5	1	3	1	3	2	1	1	2	4	2	3
Total	1=10 2= 2	1=5 2=7	1=8 2=3 3=0 4=0 5=0 6=0 7=1	1=10 2= 2	1=8 2=2 3=0 4=0 5=2	1=3 2=6 3=1 4=2	1= 0 2= 0 3=10 4= 2	1=3 2=6 3=1 4=0 5=2	1=4 2=4 3=2 4=0 5=0 6=2	1=12 2= 0	1=11 2= 1	1=11 2= 1	1=0 2=2 3=0 4=0 5=8 6=1 7=1	1=12 2= 0	1=5 2=1 3=6 4=0	1=5 2=6 3=0 4=0	1=3 2=2 3=7 4=0	1=7 2=5	1=12 2= 0	1=11 2= 1 3=0 4=0	1=1 2=2 3=9 4=5 5=4	1=0 2=1 3=2	1=8 2=4 3=2	1=1 2=3 3=2 4=6
	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12

Libro Códigos Trabajadores

Preg. Enc.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	4	1	3
2	1	2	1	2	5	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	3	4	1	2
3	2	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	4	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1
4	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1
5	1	2	1	1	5	1	1	1	1	1	1	3	2	3	1	1	1	1	1	3	1	1
6	1	2	1	1	5	1	1	1	1	1	1	3	2	3	1	1	1	1	1	2	1	1
7	1	2	1	2	7	1	1	1	1	1	1	3	2	3	2	1	1	1	1	5	1	1
8	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1
9	1	2	1	2	5	1	1	1	1	1	1	4	2	1	2	1	1	1	1	3	1	1
10	2	2	2	2	5	1	1	1	2	2	1	4	2	1	2	1	1	1	1	5	1	1
11	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	5	3	1	1	1	1	2	4	2	2
12	1	2	1	1	5	1	1	1	1	1	1	3	2	3	1	1	1	1	2	3	1	1
13	1	1	1	2	4	1	1	2	2	1	1	4	5	1	2	1	1	1	1	3	1	3
14	1	2	1	1	7	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	1	2
15	1	2	1	1	4	1	1	1	2	1	1	4	2	3	2	1	1	1	1	3	2	1
16	1	1	1	2	4	1	1	1	1	1	2	4	5	1	2	1	1	1	1	3	2	1
17	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	3	2	1	2	1	1	2	3	2	1	4
18	1	2	1	1	5	1	1	1	1	1	1	3	2	3	1	1	1	2	1	5	1	1
19	1	1	1	2	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	3	1	1
20	1	2	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	2	2	3	1	1
21	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	3	5	3	2	1	1	2	2	3	2	1
22	1	1	1	2	4	1	1	1	1	1	1	3	5	3	1	1	1	2	1	4	2	1
23	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	2	4	1	3
Total	1=21 2=2	1=10 2=13	1=22 2=1	1=12 2= 11	1=3 2=0 3=0 4=5 5=13 6=0 7=2	1=23 2=0	1=23 2=0	1=22 2= 1	1=20 2=3	1=22 2= 1	1=22 2= 1	1= 6 2= 0 3=11 4=6	1=7 2=11 3=0 4=0 5=5 6=0 7=0	1=8 2= 0 3=15 4=0	1=13 2=10	1=23 2=0	1=23 2=0	1=17 2= 6 3=0 4=0	1=15 2= 5 3=3 4=0	1=0 2= 3 3=11 4=5 5=4	1=18 2=5	1=16 2=3 3=3 4=1
	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23