



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE
CHIMBOTE**

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

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

TÍTULO

**Caracterización del financiamiento, la capacitación y la
rentabilidad de las micro y pequeñas empresas del sector
textilería, rubro compra y venta de telas, del distrito de
Callería, 2016.**

**TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE
CONTADOR PÚBLICO**

AUTORA:

Bach. Gonzales Taricuarima Yumi

ASESOR:

Mg. CPCC. Arévalo Pérez, Romel

PUCALLPA - PERÚ

2016

JURADO EVALUADOR DE TESIS

.....
Mg. CPCC. SILVIA VIRGINIA MONTOYA TORRES
PRESIDENTE

.....
Mg. CPCC. AQUILES WENINGER PEÑA GORDILLO
SECRETARIO

.....
Mg. CPCC. PERCY LORENZO DÍAZ ODICIO
MIEMBRO

.....
Mg. CPCC. ROMEL ARÉVALO PÉREZ
ASESOR

AGRADECIMIENTO

Gracias dios por la fuerza y el valor que me diste cada día. Gracias a mi familia por ser fuente de inspiración para realizar mis objetivos. Este logro es en gran parte a ustedes, he culminado con éxito este trabajo que al principio parecía una tarea muy difícil y que gracias al apoyo incondicional brindado en los buenos y malos momentos de este proceso, se logró completar.

Agradezco también a la universidad por haberme permitido ser parte de ella dándome la oportunidad de crecer profesionalmente.

Mi eterno agradecimiento a los profesores que me brindaron la oportunidad de recurrir a su capacidad y su conocimiento.

Para finalizar agradezco a mis compañeros de clase y de trabajo quienes fueron como una familia, por mostrarme su compañerismo, amistad y apoyo moral que hicieron incrementar mis ganas de seguir adelante.

La Autora.

DEDICATORIA

A mi familia en especial a mi padre José
Demetrio que desde el cielo me cuida y sé
que está feliz por el logro obtenido.

RESUMEN

El propósito fue describir las principales características del financiamiento, la capacitación y la rentabilidad de las Micro y Pequeñas Empresas del sector servicio, rubro compra y venta de telas del distrito de Callería, 2016. El diseño fue no experimental transversal descriptivo, la muestra se constituyó con 09 Micro y Pequeñas Empresas. para recoger la información se utilizó un cuestionario estructurado, de los resultados se concluye que los gerentes y/o representantes corresponden a la etapa de vida adulta, el sexo con mayor índice corresponde al masculino, el grado de instrucción evidencia que el 44% no cuenta con estudios superiores un 45% tienen estudios superiores incompletos, y el 11% estudios universitarios. Las características de las Micro y Pequeñas Empresas el 67% tiene entre 01 y 10 años, el 33% entre 11 y 20 años en el rubro, el 100% de estas son formales además tienen trabajadores permanentes; más de la mitad de los evaluados tienen un trabajador eventual; el propósito de estas empresas es obtener ganancias. El financiamiento fue obtenido en 33% por entidades bancarias y el 67% autofinanciado; al 33% les entregaron los montos solicitados y sus créditos son a largo plazo. El 55% de los gerentes manifestaron haber recibido alguna capacitación en los dos últimos años; el 78%, considera que la capacitación es favorable para sus empresas. La rentabilidad mejoró en los dos últimos años. Las empresas utilizan registros contables y el 72% mostraron que mejoró la infraestructura de sus establecimientos con la renta que obtuvieron.

Palabras clave: Financiamiento, capacitación, rentabilidad.

ABSTRACT

The purpose of this study was to describe the main characteristics of financing, training and profitability of the training and profitability of micro and small companies of the textile sector purchase and sale of fabrics of the and district of Callería, 2016. The design was not experimental cross sectional descriptive, the sample was constituted with 09 training and profitability of micro and small companies. to collect the information a structured questionnaire, was used, from the results are used it is concluded that the managers and / or representatives correspond to the stage of adult life, sex with highest index corresponds to male, the degree of education evidence that 44% do not have with higher education 45% had incomplete higher education and 11% university studies. The characteristics of training and profitability of micro and small companies 67% have between 01 and 10 years, 33% between 11 and 20 years in the fiel, 100% of these are formal ones also have permanent workers; more than half of those evaluate have an eventual worker; the purpose of these companies is to make a profit.the Financing was obtained in 33% by banks and 67% self-financed; 33% were given the amounts requested and their credits are long term. 55% of the managers said they had received some training in the last two years; 78% consider that the training is training is favorable for their companies. The Profitability improved in the last years. Companies use accounting records and ell 72% that they improved infrastructure.

Keywords: Financing, training, profitability.

CONTENIDO

AGRADECIMIENTO	iii
DEDICATORIA	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT.....	vi
CONTENIDO	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xi
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Enunciado del problema.....	29
1.2. Objetivos.....	29
1.2.1. Objetivo general.....	29
1.2.2. Objetivos específicos:	29
II. REVISIÓN DE LITERATURA	30
2.1. Antecedentes.....	30
2.1.1. Internacionales	30
2.1.2. Nacionales	35
2.1.3. Locales.....	42
2.2. Bases teóricas.....	44
2.2.1. Teorías del financiamiento	44
2.2.2. Teorías de la capacitación.....	52
2.2.3. Teorías de la rentabilidad	58
2.3. Marco Conceptual.....	62
2.3.1. Definiciones de las Micro y Pequeñas Empresas	62
2.3.2. Definiciones del financiamiento	65
2.3.3. Definiciones de la capacitación.	66
2.3.4. Definiciones de la rentabilidad.	68

III.	METODOLOGÍA.....	71
3.1.	Diseño de la Investigación.....	71
3.2.	Población y muestra	71
3.2.1.	Población.....	71
3.2.2.	Muestra.....	71
3.3.	Definición y operacionalización de las variables.....	72
3.4.	Técnicas e instrumentos.....	76
3.4.1.	Técnicas.....	76
3.4.2.	Instrumentos	76
3.5.	Plan de análisis.....	76
3.6.	Principios éticos	77
3.7.	Matriz de consistencia	79
IV.	RESULTADOS Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	80
4.1.	Resultados.....	80
4.1.1.	Características de los gerentes y/o representantes legales.....	80
4.1.2.	Características de las micro y pequeñas empresas.....	86
4.1.3.	Características del financiamiento de las micro y pequeñas empresas.....	91
4.1.4.	Características de la capacitación de las micro y pequeñas empresas.....	95
4.1.5.	Características de la rentabilidad de las micro y pequeñas empresas.....	102
4.2.	Análisis de resultados.....	108
V.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	110
5.1.	Conclusiones.....	110
5.2.	Recomendaciones.....	112
VI.	ASPECTOS COMPLEMENTARIOS.....	113
6.1.	Referencias bibliográficas	113
6.2.	Anexos.....	122

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01	Etapa de vida de los gerentes y/o representantes legales.	80
Tabla 02	Sexo de los gerentes y/o representantes legales.	81
Tabla 03	Grado de Instrucción de los gerentes y/o representantes legales.	82
Tabla 04	Estado Civil de los gerentes y/o representantes legales.	83
Tabla 05	Profesión de los gerentes y/o representantes.	84
Tabla 06	Ocupación de los gerentes y/o representantes legales.	85
Tabla 07	Tiempo en años que se encuentran en el sector .	86
Tabla 08	Formalidad de las Micro y Pequeñas Empresas	87
Tabla 09	Número de trabajadores permanentes.	88
Tabla 10	Número de trabajadores eventuales.	89
Tabla 11	Motivos de formación de las Micro y Pequeñas Empresas.	90
Tabla 12	Donde obtienen financiamiento.	91
Tabla 13	Tasa interés mensual.	92
Tabla 14	Los montos fueron solicitados.	93
Tabla 15	Tiempo del crédito solicitado.	94
Tabla 16	Recibió capacitación para otorgarle crédito.	95
Tabla 17	Capacitaciones en los últimos dos años.	96
Tabla 18	En qué tipo de cursos participó.	97
Tabla 19	El personal ha recibido capacitación.	98
Tabla 20	Considera que la capacitación es una inversión favorable.	99
Tabla 21	La capacitación del personal es relevante.	100
Tabla 22	Tema de capacitación de trabajadores.	101

Tabla 23	El financiamiento mejora la rentabilidad.	102
Tabla 24	La capacitación mejora la rentabilidad	103
Tabla 25	La rentabilidad mejoro en los 2 últimos años.	104
Tabla 26	La rentabilidad disminuyó en los 2 últimos años.	105
Tabla 27	Utilizan registros contables.	106
Tabla 28	Mejóro la infraestructura con la rentabilidad que obtuvieron.	107

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 01	Etapa de vida de los gerentes y/o representantes legales.	80
Gráfico 02	Sexo de los gerentes y/o representantes legales.	81
Gráfico 03	Grado de Instrucción de los gerentes y/o representantes legales.	82
Gráfico 04	Estado Civil de los gerentes y/o representantes legales.	83
Gráfico 05	Profesión de los gerentes y/o representantes.	84
Gráfico 06	Ocupación de los gerentes y/o representantes legales.	85
Gráfico 07	Tiempo en años que se encuentran en el sector .	86
Gráfico 08	Formalidad de las Micro y Pequeñas Empresas	87
Gráfico 09	Número de trabajadores permanentes.	88
Gráfico 10	Número de trabajadores eventuales.	89
Gráfico 11	Motivos de formación de las Micro y Pequeñas Empresas.	90
Gráfico 12	Donde obtienen financiamiento.	91
Gráfico 13	Tasa interés mensual.	92
Gráfico 14	Los montos fueron solicitados.	93
Gráfico 15	Tiempo del crédito solicitado.	94
Gráfico 16	Recibió capacitación para otorgarle crédito.	95
Gráfico 17	Capacitaciones en los últimos dos años.	96
Gráfico 18	En qué tipo de cursos participó.	97
Gráfico 19	El personal ha recibido capacitación.	98
Gráfico 20	Considera que la capacitación es una inversión favorable.	99
Gráfico 21	La capacitación del personal es relevante.	100
Gráfico 22	Tema de capacitación de trabajadores.	101
Gráfico 23	El financiamiento mejora la rentabilidad.	102

Gráfico 24	La capacitación mejora la rentabilidad	103
Gráfico 25	La rentabilidad mejoro en los 2 últimos años.	104
Gráfico 26	La rentabilidad disminuyó en los 2 últimos años.	105
Gráfico 27	Utilizan registros contables.	106
Gráfico 28	Mejóro la infraestructura con la rentabilidad que obtuvieron.	107

I. INTRODUCCIÓN

(Alberdi & Pérez, 2006), afirman que las Micro y Pequeñas Empresas son empresas pequeñas que cuentan con una reducida mano de obra (a veces familiar), unos recursos financieros y tecnológicos escasos, y una producción a pequeña escala. Se centran en actividades tanto industriales como de servicios, y constituyen una de las principales fuentes de empleo de las personas pobres en el Tercer Mundo.

(Alberdi & Pérez, 2006), estiman que 500 millones de personas en el mundo tienen en las microempresas su medio de vida. Las hay de muy diferentes tipos, desde las dedicadas al procesamiento de alimentos locales hasta las de transporte urbano, pasando por la producción de artesanía y de ladrillos, o las de comercio a pequeña escala.

En los países en desarrollo han proliferado, en buena medida como respuesta a la crisis económica y a la consiguiente escasez de oportunidades en el mercado de trabajo. La mayoría de ellas forman parte de la llamada economía informal, y, aunque son tecnológicamente atrasadas, poco eficientes y poco competitivas, sobreviven gracias a que aprovechan en su favor las condiciones de ilegalidad o semilegalidad en las que suelen moverse.

Es más (Alberdi & Pérez, 2006) concluyen que algunas Micro y Pequeñas Empresas pueden llegar a desempeñar un papel negativo de cara al fortalecimiento del tejido socio-productivo, también es cierto que las microempresas encierran un apreciable potencial para el desarrollo económico, si son capaces de incorporar tecnologías y métodos de gestión adecuados, en todo sus procesos, bienes y/o servicios que venden.

(Panorama Cajamarquino, 2009), manifiesta que las Micro y Pequeñas Empresas en el mundo son importantes por el N° de empresas, la cantidad de empleo que genera y su aporte al PBI. Por mencionar; en cuanto al N° de empresas: en Francia son el 98.8%, en Finlandia el 98.3%, en Suecia el 98.9%. En relación al empleo: en Francia son el 45.5%, en Finlandia el 40.9%, en Suecia el 47.0%, por último, en relación a su aporte al PBI: Francia aporta el 40.8%, Finlandia el 30.7%, Suecia el 38.4%.

Es más (Panorama Cajamarquino, 2009) dice que en América Latina la importancia de las empresas en algunos países son: en Colombia el 95.9%, en Perú el 98% y en Bolivia el 99.5%; en el empleo: en Colombia es el 66.4%, en Perú el 77% y en Bolivia el 80.5%. Pero en materia de política legal y asignación de presupuestos sus criterios y parámetros son diferentes, por ejemplo: Chile asigna unos 511 millones de dólares, Brasil US\$ 450 millones, EE.UU. US\$ 14,651 millones y nuestro país, 3.7 millones de dólares y si estos datos los traducimos en inversión por Micro y Pequeñas Empresas, podemos señalar que la inversión es de: US\$ 157 en Chile, en Brasil 110, en Ecuador 24 y en nuestro país 5.7 dólares. Si analizamos estas cifras concluiremos la importancia que representan las Micro y Pequeñas Empresas en el mundo y los recursos que destina el Gobierno a este sector es demasiado paupérrimo en comparación con otros países.

Agrega (Panorama Cajamarquino, 2009) que el problema histórico de las Micro y Pequeñas Empresas es la escasa competitividad, informalidad y ausencia de garantías; tal vez por la falta de visión de los gobiernos, que no se preocupan por fortalecer sus estructuras, es por ello que las Micro y Pequeñas

Empresas no tienen el menor incentivo para formalizarse (ya que no gastan en impuestos, ni en IGV, no pierden tiempo en abrir su negocio por demora del papeleo, etc.); y la ceguera de los gobiernos en apoyarlos es tal que sólo aparecen en campañas políticas prometiendo los cofres presupuestales que después no cumplen; se ha avanzado una brizna en la formalización, pero sin mercados y sin capacitación que futuro les espera. Otra debilidad que presentan las Micro y Pequeñas Empresas, es que son muy sensibles a desaparecer cuando existen crisis financieras. Los estudios muestran que 7 de cada 10 Micro y Pequeñas Empresas exportadoras mueren “sobreviven 3”, pero a raíz de ésta crisis es posible que el número de Micro y Pequeñas Empresas que desaparezcan se incremente; y si analizamos que de los 3.5 millones de microempresas que existen en el país sólo exportan 3 500, ni el 0.5% del total, entonces en cuánto se reduciría las microempresas con ésta crisis, es por ello que el Gobierno tiene que tomar cartas en el asunto diseñando nuevas políticas que favorezca a las Micro y Pequeñas Empresas, no sólo cuando sobrevienen crisis, sino que el apoyo tienen que ser sostenible en el tiempo para que les permita crecer constantemente; y sobre el drawback (porcentaje de devolución a los exportadores no tradicionales por los impuestos que pagaron por sus insumos) hicieron que se incremente del 5% al 8%, acaso los beneficiados son todos los micro-exportadores no tradicionales, si sabemos que las Micro y Pequeñas Empresas no pueden penetrar a mercados externos porque no cumplen con los requisitos mínimos.

Finalmente (Panorama Cajamarquino, 2009), sostienen que las Micro y Pequeñas Empresas representan cerca del 98% de las empresas del país, nutren al empleo en un 77%, y participa con una buena parte de la torta del PBI (42%),

es momento de trabajar con ellas y aplicar políticas que permitan fortalecer sus estructuras incrementado sus capacidades y su producción, para poder insertarse óptimamente en otros mercados, además se tiene que perforar las barreras que impiden la larga cola de la formalización reduciendo los papeleos y quitando la excesiva burocracia y que accedan a un financiamiento con un costo de crédito adecuado, hay que brindarles asistencia técnica (capacitarlos en procesos de gestión y producción), etc. sólo así tendremos Micro y Pequeñas Empresas más competitivas que contribuyan con el desarrollo del país.

(economyvenezolana.com, 2010), indica que el Instituto Nacional de Estadística Italiano-ISTAT (2010), manifiesta que Italia, es un país de pequeñas empresas. En los años 80, el país estaba sacudido por huelgas que paralizaban las grandes empresas. Sin embargo, la producción industrial se mantenía en aceptables niveles. La investigación que se generó demostraría, que gran parte de la producción de las grandes industrias y empresas, descansaba sobre la producción de pequeñas empresas y talleres diseminados en el entorno de esas industrias.

Agrega el ISTAT, en su informe que las microempresas italianas absorben el 47,2 % de los trabajadores y producen el 33,3% del valor agregado. Mientras las grandes empresas, con no menos de 250 trabajadores, absorben el 18,6 % de los trabajadores y cubren el 28,7 % del valor agregado. Sin embargo, ser pequeño no parece una ventaja del todo. La “renta muestra una tendencia neta a crecer al aumentar las dimensiones de la empresa”, dice el ISTAT. De 29,1 mil euros en las microempresas, pasa a 38,9 mil euros en las de 10 a 19 empleados, a

41 mil en las empresas entre 20 y 49 empleados, 52,6 mil euros en las empresas medianas y hasta 63,8 mil euros en las grandes empresas.

Es más el ISTAT, manifiesta en cuanto a salarios, las empresas pequeñas italianas pagan menos que las grandes. Si bien la industria y servicio muestran retribuciones parejas a nivel de 23.600 euros anuales, con valores mayores con respecto en la industria (26.700 euros) e inferiores en los servicios (22.000 euros) y mostrando los más bajos en la construcción (21.900 euros), en cuanto a las dimensiones de las empresas las diferencias son mayores. Los trabajadores de las microempresas perciben una retribución anual per-cápita de 17.300 euros, tan solo un 60,4% de la que perciben en promedio los trabajadores de las grandes empresas de más de 250 trabajadores (28.700 euros) .

El pago hora está también diferenciado. El salario, que fue de 19,8 euros por hora en el 2008, ahora es de 14,1 euros en las microempresas y 25 euros en las grandes empresas. Lo que señala que los trabajadores de las microempresas reciben por hora sólo el 56,4% de lo que perciben quienes trabajan en las empresas de al menos 250 trabajadores.

Concluye el ISTAT, que en Italia las empresas de grandes dimensiones son también aquellas que exportan más: las 94.000 empresas manufactureras que en el 2008 habían efectuado actividades directas de exportación de bienes, tienen una dimensión promedio de 30,3 trabajadores, contra el promedio de las no exportadoras que es 4,3 trabajadores. En todo caso, las empresas exportadoras, de la dimensión que sea, muestran una productividad del trabajo más elevada que aquellas que no exportan (economiavenezolana.com, 2010).

(abc.com, 2007), manifiesta que la economía alemana debe su perfil a los cerca de 3,4 millones de pequeñas y medianas empresas, a los trabajadores autónomos y a los profesionales liberales. Alrededor del 99,7% de las empresas pertenece al segmento de las pymes. Se consideran tales las empresas con una facturación anual inferior a 50 millones de euros y menos de 500 empleados. En torno al 70% de los trabajadores trabajan en empresas de este tipo. El 48,9% de las pymes opera en el sector terciario, el 31,4% en la industria y alrededor del 19,7% en el comercio. La mayor parte de las pymes son dirigidas por sus propietarios, es decir, la mayoría del capital está en manos de la dirección empresarial. Frecuentemente las empresas se heredan de generación en generación. El porcentaje de las empresas familiares ronda el 95%. Hoy día casi una de cada tres empresas es dirigida por una mujer.

Es más (abc.com, 2007), agrega que los paquetes coyunturales del Gobierno Federal alivia la situación de las pymes mediante reducciones fiscales y mejores desgravaciones. Otra medida es la concesión de créditos estatales. Los puntos más fuertes del sector son la agilidad con que pone en el mercado productos vendibles, su orientación internacional, su alto grado de especialización y la capacidad de cubrir con éxito los nichos de mercado. Por eso muchas pymes alemanas son líderes mundiales.

(Clementi, 2012), sostiene que Francia cuenta desde el año 2009 con un estatuto para el “auto-emprendedor” muy favorable al desarrollo de actividades de autoempleo o emprendedor individual. Con este estatuto jurídico, crear una microempresa es muy fácil. Incluso permite el desarrollo de una actividad

complementaria para cualquier persona que lo desea: estudiante, jubilado, asalariado, desempleado e incluso funcionario.

Para poder acceder a este régimen, la cifra de negocio de la microempresa no puede superar 81.500€ para las actividades de comercio y 32.600€ para las actividades de servicio (datos 2011).

Es más Clementi, afirma que durante el año 2009, 320,000 microempresarios se dieron de alta en Francia bajo este estatuto y 359,700 en el año 2010 (datos del “Instituto National de la Statistique et des Études Économiques, INSEE). Y desde la implantación del estatuto en el año 2009, 660,400 “autoemprendedores” seguían activos el 31 de enero 2011 (Clementi, 2012).

(Wang & Qing, 2014), manifiestan que China reforzará el apoyo a las pequeñas empresas y al sector agrícola al hacer que los bancos comerciales y el banco central les otorguen más créditos, dijo el miércoles el gabinete. Las Autoridades chinas han flexibilizado constantemente las políticas monetarias y fiscales este año para vigorizar a la segunda mayor economía del mundo, pese a que han evitado decirlo en público, prefiriendo referirse a cualquier cambio como un "ajuste". Tras una reunión semanal presidida por el primer ministro chino Li Keqiang, el Consejo de Estado dijo que muchas pequeñas empresas en el país todavía enfrentan dificultades financieras, lo que podría generar riesgos en la economía. Es más (Wang & Qing, 2014), afirman que el banco central aumentaría el tamaño de sus programas de "redescuento" y "refinanciamiento" para reforzar el suministro de fondos a las compañías más pequeñas y al sector agrícola. En el programa de "refinanciamiento", el banco central emite

préstamos directamente a los bancos comerciales, que en cambio ofrecen créditos a las empresas. El programa de "redescuento" requiere que el banco central inyecte fondos a los bancos comerciales al comprar sus deudas. Los bancos comerciales prestan luego el dinero a las compañías.

La escala total de suministros de crédito no es pequeña, pero las compañías, especialmente las más pequeñas, todavía enfrentan dificultades de financiamiento. Esto no sólo ejerce una fuerte carga sobre las firmas, también debilita el efecto de las políticas macroeconómicas y ocasiona riesgos financieros. Para aliviar los desafíos de financiamiento de las pequeñas empresas, el gabinete pidió a los bancos que redujeran el tiempo que toma la aprobación de créditos. Más opciones de financiamiento y servicios de seguro de crédito se desarrollarían para las pequeñas empresas, con instituciones financieras creadas para satisfacer sus necesidades.

(Escalera, 2011), afirma que en Estados Unidos y Canadá las pequeñas empresas constituyen el 97% de todos los negocios; emplean un 57% de la fuerza laboral y producen el 45% del producto interno bruto. Las PyMES de Estados Unidos representan un 99,7% de todos los empleadores en Estados Unidos. En los países como: Alemania, el 98% de todas las empresas industriales son PyMES con 500 trabajadores o menos, y producen casi el 33% del volumen de negocio industria; igualmente en Italia, Suecia, Japón, Indonesia y en Malasia las PyMES contribuyen en promedio con un 90% del total de empleos. Mientras que la Conferencia de Industrias Británicas señala que en los países industrializados, el 60 a 80 % del total de establecimientos corresponden a

las PyMES cifra que se incrementa cada día. Señala (Escalera, 2011) que, a nivel mundial, el 90% del total de las empresas son PyMES.

Por otro lado, La (Organización Internacional de Trabajo OIT, 2009), dice que en América Latina más del 90% de las empresas entran en la categoría de micro y/o pequeñas empresas, definidas como aquellas que dan empleo a un máximo de 20 personas. En un reciente estudio del Banco Interamericano de Desarrollo muestra la existencia de pequeños negocios poco productivos, este estudio demuestra que los países latinoamericanos suelen olvidar la división del trabajo, la capacitación y el financiamiento como elementos clave para el desarrollo de las Micro y Pequeñas Empresas, además las estadísticas muestran que el 80% del total de las Micro y Pequeñas Empresas en América Latina, son atendidas con servicios financieros, esencialmente crédito; alrededor de 90.000 (15%) recibe alguna forma de capacitación y otras 30.000 (5%) cuentan con algún tipo de asistencia técnica.

Por otro lado, (León, 2008), manifiesta que de acuerdo con el Banco Centroamericano de Integración Económica (BCIE), las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPyMEs) de Centroamérica se han convertido en la columna vertebral de las economías de los países de la región. Este sector contribuye con el 33% del Producto Interno Bruto (PIB) y representa el 97% del total de empresas de la región. Asimismo, las cifras estadísticas del organismo financiero, estiman que las MIPYMES absorben casi la mitad (44.55) de la Población Económicamente Activa (PEA) de la región aunque gran parte de este empleo es informal. Asimismo, su impacto social es tan importante que el 39% de las personas empleadas en el sector corresponden a los estratos pobres de la

sociedad, especialmente mujeres (50%). (León, 2008) también menciona que el Centro Para la Promoción de la Micro y Pequeña Empresa en Centroamérica (CENPROMIPE), la importancia de la MIPyME es tal, que el futuro económico y de bienestar social de la región depende en gran medida de la capacidad que tengan los gobiernos de apoyar el desarrollo de estos negocios, para que puedan competir en los mercados domésticos e internacionales y de esta manera generen ingresos para que irrigue los hogares de un gran número de familias en los países centroamericanos.

(Delgado Wiesner & Parra Escobar, 2008), sostienen que en Colombia, la microempresa se ha considerado como una alternativa de empleo y dentro de esta perspectiva se han diseñado políticas para el mejoramiento de su productividad y posicionamiento en los mercados. Así mismo (Delgado Wiesner & Parra Escobar, 2008) refieren que el Consejo Nacional de Política Económica y Social CONPES, formuló el primer plan de desarrollo de la microempresa 1984-88, como un esfuerzo para coordinar las iniciativas públicas y privadas y ampliar la cobertura y calidad de los programas de apoyo al desarrollo de la microempresa y así sucesivamente se formularon planes hasta el periodo 1994-1998 para el apoyo y promoción de las microempresas. Es de anotar que este enfoque de atención hace referencia a aquellas ubicadas en el sector urbano, y solamente de manera reciente, se empieza a definir y a abordar el alcance de la denominada microempresa rural. Estas políticas de atención se han dirigido, por una parte, hacia la colocación de recursos financieros en cabeza de las entidades privadas que atienden al sector, vale decir las micro financieras y de manera reciente la banca formal, y por otra, hacia aquellas entidades tanto públicas

como privadas que brindan capacitación y asesoría, asumiendo que ellas poseen el conocimiento de las características particulares del grupo objetivo y de su riesgo asociado, por tanto son las más idóneas para realizar esta actividad.

A pesar de los estudios existentes, se podría afirmar que persisten vacíos en el conocimiento acerca de la dinámica de las microempresas y el perfil de los microempresarios y más aún en la coyuntura económica de la última década, vacío que se puede generalizar sin temor a equivocaciones al que existe sobre las microempresas dedicadas a los servicios. Todo el énfasis se ha puesto en las microempresas de producción, olvidando el sector terciario que es el predominante dentro de las áreas urbanas y el mayor generador de empleo.

En el panorama económico actual, es decir teniendo en cuenta las circunstancias macroeconómicas y sectoriales la microempresa, entendida como aquella unidad de producción con un máximo de 10 trabajadores empleados y hasta 500 salarios mínimos de capital, se desempeñó hasta la década de los ochenta del siglo pasado en sectores tradicionales de la producción manufacturera (confecciones, calzado, marroquinería, cerrajería, carpintería, artes gráficas), del comercio (tienda de barrio, comercio callejero) y de servicios (servicios personales, apoyo a la producción y al comercio formal).

El (Servicio Nacional de Capacitación y Empleo - SENCE, 2011), manifiesta después de haber realizado un análisis la División de Estudios del Ministerio de Economía de Chile, concluye que un 90% del total de empleos asalariados creados durante el último año se generó en el segmento de las MIPYMEs, es decir, empresas con 200 trabajadores o menos. Una contribución significativa a la creación de empleo a nivel nacional es la que han realizado las

micro, pequeñas y medianas empresas en el último año, según concluye un análisis realizado por la División de Estudios del Ministerio de Economía.

Es más SENCE, manifiesta que el Ministerio de Economía realizó un estudio que buscó indagar en qué tipo de empresas se está generando la mayor cantidad de puestos de trabajo. Estas conclusiones fueron: De los 262.430 nuevos puestos de trabajo asalariado que se han creado en el último año (trimestre febrero-abril 2011 respecto a igual período de 2010), un 90% fue generado por las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMEs) o empresas con 200 trabajadores o menos). Un 10% en tanto fue explicado por las grandes empresas; en línea con lo anterior, la proporción de personas asalariadas que trabaja en una micro, pequeñas y medianas empresas ha subido como porcentaje del total de asalariados del país. En el trimestre febrero-abril de 2010 un 54,5% de los asalariados laboraba en una micro, pequeñas y medianas empresas, mientras que en igual período de este año (febrero- abril 2011), ese porcentaje subió a 56,4%.

La (Asociación Latinoamericana de Instituciones Financieras para el Desarrollo - ALIDE, 2010), manifiesta que Brasil es uno de los países de la región con más programas de desarrollo crediticio actualmente, gracias al interés de las instituciones financieras, tanto públicas y privadas, en apuntar al crecimiento microfinanciero del país y el potencial de servir a una población con mucha demanda para los servicios.

Agrega ALIDE, que actualmente el Banco del Caixa Económica Federal ha iniciado una campaña de microcrédito, respaldada por el gobierno federal, el cual está decidido en expandir el crédito entre los millones de habitantes de

escasos recursos del país. La institución Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE, o el Servicio Brasileño de Apoyo a las Micro y Pequeñas Empresas) y la Corporación Andina de Fomento (CAF) han anunciado una inversión para un fondo con el objetivo de promover el desarrollo de las micro finanzas en Brasil, ya que el sector microfinanciero todavía está en un proceso de desarrollo y las personas de más bajos recursos representan un gran potencial para los servicios financieros.

Los grandes bancos privados brasileños tienen en la mira a las pequeñas y medianas empresas (PYMEs) como un segmento a desarrollar en forma agresiva. Esto es debido a la recuperación económica del país y una mayor demanda por financiamiento de parte de las pequeñas y medianas empresas que representan casi el total de las empresas brasileñas y generan un considerable porcentaje del PIB nacional. El respaldo del BID al Banco SOFISA, entre otras instituciones líder en crédito a pequeñas y medianas empresas en Brasil, permitirá aumentar su apoyo a pequeñas y medianas empresas, en particular aquellas más pequeñas, pertenecientes a las regiones menos desarrolladas del nordeste y norte del país. Dado que las pequeñas y medianas empresas generan más de la mitad de empleos del país, influyen en el PIB, pero muchas veces su crecimiento se ve estancado por la falta de crédito.

Concluye la (Asociación Latinoamericana de Instituciones Financieras para el Desarrollo - ALIDE, 2010) que actualmente las agencias del gobierno federal y empresarial están adoptando modelos que han sido exitosos en el resto de América Latina, con un objetivo de convergencia nacional, para aumentar en

un porcentaje significativo las exportaciones de las pequeñas y medianas empresas.

Del mismo modo, El (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MINTRA, 2013), manifiesta que en el Perú el porcentaje de mujeres en el sector comercio al por menor asciende a 42% del total de trabajadores. La actividad absorbe gran cantidad de mano de obra femenina que se encuentra participando activamente en diversas ocupaciones tales como: cajeras, vendedoras, demostradoras; e inclusive en tareas tradicionalmente ejercidas por varones, tales como: griferos, administradores de tiendas.

Agregando, (Villarán de la Puente, 2007), manifiesta que en nuestro país, la situación actual del micro, pequeña y mediana empresa es la siguiente: representa el 99.5% de las empresas existentes, el 84% del empleo, el 64% del PBI (solo las Micro y Pequeñas Empresas) -sin medianas- y los independientes contribuyen con el 47%, y el 2% de las exportaciones. Son un total de 2.5 millones de pequeñas empresas que dan empleo a 7.6 millones de personas (en esta cifra no se incluye el autoempleo), distribuidos: 57% en el ámbito urbano y 43% en el ámbito rural (referidos a la PEA). El 74% de las Micro y Pequeñas Empresas (micro y pequeñas) son informales, aunque en la medida que crecen se va incrementando el grado de formalización (solo el 37% de las pequeñas son informales). Las pequeñas empresas son bastante descentralizadas, su PEA ocupada se distribuye así: 29.1% en la macro región norte, 23.6% en la macro región sur, 16.0% en la macro región centro, 7.0% en la macro región oriente, y solo 24.4% en Lima Metropolitana. Las actividades más importantes (en PEA ocupada) son: agricultura con 52.4%, servicios con 18.3%, comercio con

15.6%, industria con 8.9% y construcción con 4.1%. También, nuestros exportadores de la pequeña empresa tienen limitaciones para acceder al financiamiento, y aun cuando consiguen financiamiento este es caro, poco competitivo.

(Ministerio de Comercio Exterior y Turismo - MINCETUR, 2013), con datos del World Economic Forum, elaboró unas comparaciones entre países de cuán fácil es obtener un préstamo sólo con un buen plan de negocios y sin garantías el rango va de 1= imposible y 7= fácil. Taiwan 5.2, Chile 4.1, EE.UU 4, Venezuela 3.9, Colombia 3.2, Perú 2.5, Bolivia 1.9, Ecuador 1.8, Esta ubicación revela, por un lado, el escaso acceso al crédito para los micros y pequeñas empresas, y por otro, una desventaja con relación a países con los que competimos en el mercado internacional. Hay muchas Micro y Pequeñas Empresas en el Perú que accede a créditos con tasas que bordean el 40% de interés anual.

Por otro lado, según (Ucayali Interactiva , 2013), Datos Generales de la Región Ucayali, la región Ucayali está situada en la selva centro oriental del territorio peruano en la margen izquierda del río Ucayali, su capital es la ciudad de Pucallpa con una altitud de 154 m.s.n.m. Tiene un área o superficie de 102,411 km²; correspondiente al 7.97% del territorio nacional y está dividido en 4 provincias con 15 distritos. Su temperatura durante el año es variable con un Máximo de 32.9°C en Agosto, Mínima de 18.7°C en Julio, se encuentra situada entre las coordenadas siguientes: Latitud Sur 07° 20' 23" / 11° 27' 35" y Latitud Oeste 70° 29' 46" / 75° 58' 08" Limita al norte con el departamento de Loreto, al Sur Cusco y Madre de Dios, al este con la República Federal del

Brasil y al Oeste con los departamentos de Huánuco, Pasco y Junín. Tiene una población estimada de 444,619 habitantes, (según el último censo nacional realizado en el año 2007-INEI), caracterizada en su mayoría por inmigrantes de la costa, sierra y selva alta, que ocupan principalmente áreas adyacentes a la carretera Pucallpa - Lima.

También, (Gobierno Regional de Ucayali , 2011), en su Plan Operativo Institucional, manifiesta que en la Regional Ucayali la actividad de las Micro y Pequeñas Empresas e Industrial y Pesquera, está considerada como una de las actividades de mayor importancia socioeconómica de la Región Ucayali. La formalización y competitividad, extracción maderera, acuícola y la transformación de los recursos naturales, interrelacionados con la capacitación y la asistencia técnica, constituyen factores importantes para el desarrollo ordenado de la actividad productiva en el corto y mediano plazo. Pasando, al ámbito local, en el distrito de Callería-Pucallpa existe una gran variedad de Micro y Pequeñas Empresas distribuidas en distintos sectores como es el comercio, servicio; dentro de estos destaca el sector servicio–rubro venta de telas, que cubre la demanda local. Muchas de estas Micro y Pequeñas Empresas se encuentran en el distrito de Callería-Pucallpa, concentrándose la mayoría de ellos en el centro de la ciudad,

Líneas arriba se ha demostrado la importancia que tienen el financiamiento y la capacitación en el surgimiento de las Micro y Pequeñas Empresas, en cuanto a rentabilidad. Sin embargo, a nivel del ámbito de estudio se desconocen las principales características del financiamiento, la capacitación y la rentabilidad. Asimismo, se desconoce si tienen acceso o no al financiamiento, que tasa de interés pagan, se desconoce si acceden a programas de capacitación, tipos de

capacitación, si capacitan al personal, etc. Finalmente, tampoco se desconoce si dichas Micro y Pequeñas Empresas en los últimos años han sido rentables o no, si su rentabilidad ha subido o ha bajado.

1.1. Enunciado del problema

¿Cuál es la caracterización del financiamiento, la capacitación y la rentabilidad de las Micro y Pequeñas Empresas del sector textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería, 2016?

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo general

Describir las principales características del financiamiento, la capacitación y la rentabilidad de las Micro y Pequeñas Empresas del sector textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería, 2016.

1.2.2. Objetivos específicos:

Describir las principales características de los representantes legales de las Micro y Pequeñas Empresas del sector textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería, 2016.

- Describir las principales características de las Micro y Pequeñas Empresas del sector textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería, 2016
- Describir las principales características del financiamiento de las Micro y Pequeñas Empresas del sector textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería, 2016.
- Describir las principales características de la capacitación de las Micro y Pequeñas Empresas del sector textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería, 2016.

- Describir las principales características, de la rentabilidad de las Micro y Pequeñas Empresas del sector textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callera, 2016.

Este estudio se justifica ya que evidencia los resultados de la metodología propuesta y determina las principales características del financiamiento, la capacitación y la rentabilidad de las Micro y Pequeñas Empresas.

Finalmente, el presente trabajo de investigación servirá como antecedente para realizar otros estudios similares en otros sectores; ya sean productivas, comercio o de textilera del distrito de Callera-Pucallpa y de otros ámbitos geográficos de la región y del país.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Por su parte, (Dini & Humphey, 2001) establecen que, la liberación del comercio tiene un doble efecto sobre la pequeña y mediana empresa en los países en desarrollo. Por una parte, la penetración de las importaciones ha aumentado en sus mercados locales, y por otra, se crean nuevas oportunidades de exportación. Con una organización adecuada y contactos, incluso las empresas más pequeñas pueden tener acceso a los mercados de exportación (Dini & Humphey, 2001). Asimismo, dicen los autores citados que, hace veinte años a nadie se le hubiera ocurrido pensar que las Micro y Pequeñas Empresas podrían entrar en los mercados de exportación. Sin embargo, el éxito de la pequeña empresa italiana en su

participación en los mercados mundiales ha permitido modificar el espectro de posibilidades para las empresas de menor tamaño. La clase política y los investigadores en su esfuerzo por encontrar maneras de desarrollar la eficacia de la industria a pequeña escala, tomaron el ejemplo italiano como modelo de actuación política (Dini & Humphey, 2001).

Para Hagnaguer, Rivera y Valcárcel la globalización ha cambiado externamente el entorno para la empresa de pequeña escala en la mayoría de los países en desarrollo. Asimismo, los ajustes estructurales realizados para reducir el tamaño del sector público han aumentado el número de personas que buscan una manera de ganarse la vida en el sector informal. La falta de conocimientos tecnológicos, el escaso acceso al financiamiento y los conceptos inadecuados acerca de la comercialización son sólo algunos de los problemas que enfrenta el creciente número de Micro y Pequeñas Empresas en el sector informal (Hagnaguer , Rivera , & Valcarcel, 2001).

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

de gestión, o son las prácticas de gestión de los recursos humanos las que determinan la estrategia global (Acosta , 2007).

Por su parte, Ramos afirma que el BID (Banco Interamericano de Desarrollo), ha lanzado un programa para responder mejor a las necesidades de la población de bajos ingresos que constituye la base de la pirámide económica de América Latina y el Caribe. Este programa se concentra en seis áreas de trabajo prioritarias, dentro de las cuales se encuentra la capacitación y el financiamiento, entre otras (Ramos, 2006).

Para Gachpin, en México el 99.7% de empresas son micro, pequeñas y medianas, sin embargo, dichas empresas buscan generar una herramienta de otorgamiento de créditos financieros que mucha falta les hace para mejorar su rentabilidad y por ende también mejorar al país (Gachpin, 2002).

Por otra parte, Arnaiz expresa que en Estados Unidos de Norteamérica dos de cada tres empleos están siendo generados por la Micro y Pequeñas Empresas, absorbiendo el 56% de los puestos de trabajo. Este mismo autor señala que, en Japón la participación de las Micro y Pequeñas Empresas en el empleo es del 74%, la participación en la producción manufacturera es del 52% y en las exportaciones es 25% (Arnaiz, 2005).

Para García, Levitsky y Hojmark en América Latina y el Caribe, los sectores de las Micro y Pequeñas Empresas contribuyen sustancialmente a las economías nacionales, gracias a su capacidad

para promover empleo y reducir la pobreza. Sin embargo, para ello es fundamental que dichas empresas tengan disponibilidad y acceso a servicios financieros y a sistemas de educación y capacitación eficaces y de calidad, para que de esta manera puedan adquirir conocimientos, capacidades y tecnología que les permita participar en el entorno mundial en forma competitiva (García, Levitsky, & Hojmark, 2001).

Por otra parte, Angelli, Gatto y Yoguel sostienen que, la globalización, la liberalización, la integración subregional y la rápida consolidación de los nuevos desarrollos tecnológicos en el campo de la información han aumentado las presiones competitivas que deben enfrentar las empresas, especialmente las de menor tamaño (Angelli, Gato, & Yogel, 2001).

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

reestructuración de empresas y marcos de producción (Alburquerque, 2001).

Por su parte, Briones afirma que un aspecto fundamental al comenzar la labor de análisis en una organización es diagnosticar las relaciones, comportamientos y caracteres humanos existentes dentro la misma, verificando la manera en que ello afecta los procesos de generación de valor para la empresa.. Para Briones, en toda organización hay un proceso físico el cual puede ser medido y analizado sin mayores inconvenientes; pero también hay un proceso humano que termina afectando el proceso físico, lo que a su vez afecta el resultado final de la empresa. Por lo tanto, hay que tener en cuenta los efectos que genera ese proceso humano que termina influyendo en el proceso físico, lo que a su vez afecta el resultado final de las empresas (Briones, 2007).

También, Weller establece que dentro de una organización las políticas son una orientación administrativa para impedir que los trabajadores realicen labores que no desean hacer, lo que acarrearía que no se cumplan a cabalidad todas las funciones que se han asignado con anterioridad; políticas imaginativas para enfrentar estos retos, teniendo en cuenta la naturaleza concreta de cada país y región. A estos cambios estructurales y necesarios se debe agregar el efecto de la creciente globalización que impacta en varios sectores. Todo esto impone mayor competitividad, aumento de la eficiencia e introducción de nuevas tecnologías (Weller, 2001).

2.1.2. Nacionales

Asimismo, (Prado, 2010), concluye que el principal problema de la mayoría de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPEs) de textil confecciones de Gamarra, es el financiamiento desde el inicio del emprendimiento, así como necesidades de capital de trabajo por falta de liquidez, adquisición de activos fijos o expandir sus actividades; para conseguir un préstamo el empresario tiene que cumplir con las exigencias requeridas por la institución financiera, aquellos que no califican se ven obligados a recurrir a prestamistas informales con intereses sumamente altos. Finalmente, Prado, concluye que todo financiamiento debe ser evaluado técnicamente, buscar la mejor opción en tasa de interés, en el plazo de devolución, en rentabilidad, en factibilidad de negociación con el financista, saber en qué términos se consigue un financiamiento, cuando endeudarse, tomar la mejor decisión la cual permita obtener una rentabilidad favorable.

Por otro lado, (Trujillo, 2009), investigó sobre las Micro y Pequeñas Empresas y llegó a las siguientes conclusiones: Respecto a los empresarios: La edad de los representantes legales de las Micro y Pequeñas Empresas encuestadas que más predomina es la que fluctúa en el rango de 45 a 64 años con un 55%, el 65% de los representantes legales encuestados son de sexo masculino, el 40% tienen el grado de instrucción Técnica Superior y la universitaria. Agrega Trujillo, respecto al financiamiento: El 75% de las Micro y Pequeñas Empresas encuestadas solicitó y obtuvo un crédito para su negocio, el 55%

recibieron créditos financieros en el año 2008; en cambio en el año 2009 tuvo un ligero descenso a un 45% que recibieron crédito, el 100% accedieron a un crédito financiero indicaron que les fue oportuno para su negocio, el 65% que solicitaron el crédito está de acuerdo y consideran el monto suficiente, el 100% obtuvieron un crédito financiero a través del sistema no bancario, la que más destaca por la preferencia es la Caja Municipal de Arequipa con un 25%, la tasa de interés mensual que más predomina es la que oscila en el rango de 3 a 5%, el 55% invirtieron dicho crédito en capital de trabajo, el 45% dijeron que el microcrédito financiero sí contribuyó al mejoramiento de la rentabilidad de sus empresas, el 20% dijeron que la rentabilidad de sus empresas se incrementó en 5%, el 25% indicó una rentabilidad de 10%, 15% y 20%. Es más Trujillo, manifiesta respecto a la capacitación: El 60% de los empresarios encuestados dijeron que no recibieron capacitación previa antes del otorgamiento de dicho crédito y el 15% dijeron que sí recibieron capacitación, el 70% recibieron capacitación, lo hicieron en cursos de marketing empresarial 30%, manejo empresarial 15%, inversión del crédito financiero 5%, el 70% dijo que la capacitación si mejoró la competitividad de su negocio. Agrega Trujillo, respecto a las Micro y Pequeñas Empresas, los empresarios y los trabajadores: El 100% de los representantes legales de las Micro y Pequeñas Empresas encuestados dijeron tener más de 3 años en la actividad empresarial (rubro de confecciones ropa deportiva), el 70% tienen de 1 a 3

trabajadores, el 30% dijeron que tienen de 4 a 8 trabajadores, el 85% dijeron que sus trabajadores no recibieron ningún curso de capacitación, el 15% de los representantes legales de las Micro y Pequeñas Empresas encuestados dijeron que sus trabajadores recibieron los cursos de capacitación en el año 2009, el 60% consideran que la capacitación de su personal es relevante para su empresa, el 90% de los representantes legales considera que la capacitación si mejora la rentabilidad de su empresas. Concluye (Trujillo, 2009), respecto a la rentabilidad empresarial: El 50% de los representantes legales de las Micro y Pequeñas Empresas encuestadas dijeron que la rentabilidad de su empresa ha mejorado, el 75% de los representantes legales de las Micro y Pequeñas Empresas encuestadas dijeron que la rentabilidad de sus empresas no ha disminuido, el 75% de los representantes legales de las Micro y Pequeñas Empresas encuestadas opinan que la rentabilidad de su negocio ha mejorado por el financiamiento obtenido.

(Guerrero, 2011), en su estudio sobre micro empresas concluye que el 55% de los directivos tenían de 40 a 49 años, el 70% de los representantes de las Micro y Pequeñas Empresas son de sexo femenino, el 45% de las Micro y Pequeñas Empresas tenían nivel universitario completa, el 55% son licenciados en administración, el 52% dicen que es para maximizar ingresos, el 65% trabaja más de tres años en el negocio, el 88% tenía financiamiento ajeno, el 78% del personal de las Micro y Pequeñas Empresas recibió capacitación, el

63% recibe capacitación previa para administrar el microcrédito financiero, el 38% manifiesta que participaron en dos cursos de capacitación en este año, 72% solicitó crédito y lo recibió el 80%, el 50% recibió crédito no bancario de Edificar, el 65% menciona que obtuvo una vez el crédito solicitado, el 60% afirma que la atención de las entidades financieras incrementa la rentabilidad del negocio, el 64% afirma que mejoró la rentabilidad del negocio y el 84% menciona que mejoró la rentabilidad por el crédito recibido.

Por su parte, (Zambrano, 2008), en su informe de investigación; ¿Realmente el gobierno apoya a las Micro y Pequeñas Empresas?; se centró en obstáculos a acceder al financiamiento de las Micro y Pequeñas Empresas, 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 y Asociaciones de crédito. El primero se da en el corto plazo y con altas tasas de interés mientras el segundo consiste en la confianza entre los socios que puede fallar en contra de quien lo propuso. Hay que destacar que a un micro empresario en sus comienzos cuando casi 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 aún con los altos costos de

crédito. La formalización es otro punto muy importante y la vez muy complejo, el costo de la formalización de la empresa, siendo una pequeña o micro empresa que no cuenta con un gran capital y en muchos casos el costo puede llegar a ser igual o peor al que tiene este para iniciarse, a su vez tiene que someterse a una gran cantidad de papeleos (papeles requisitorios, licencia de funcionamiento, mediadas de seguridad), no contando sobre todo con el tiempo que demore este proceso en el cual hacen citas en diferentes días invirtiendo tiempo y dinero. La falta de información del mercado y economía; y la capacitación siendo personas tan ingeniosas, creativas y con inmensa capacidad para solucionar problemas, no podemos triunfar en una Micro y Pequeña Empresa 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 muchas personas con ganas de emprender un negocio y no puedan porque no cuentan con los conocimientos necesarios del negocio, muchas veces se lanzan como se dice a una piscina sin fondo, no saben muy bien o nada del negocio, lo inician, hacen malas administraciones de su dinero, disminuye su capital hasta que llegan a quebrar. En otros casos la persona que conoce del tipo de negocio pero no de finanzas ni de contabilidad se deja estafar con grandes pérdidas o en el peor de los casos de todo el capital, por lo general le pasa a las personas que trabajan con familiares que de alguna forma la confianza hace que se dejen estafar, por todo esto y muchas otras cosas, es que hace falta una capacitación.

Pero no como las que hace el gobierno, como se dice coloquialmente "por cumplir", sino una capacitación orientada al real desarrollo del micro pequeño empresario.

Por otro lado, (Vela, 2008), en su tesis; Caracterización de las Micro y Pequeñas Empresas (Micro y Pequeñas Empresas) en el Perú y desempeño de las microfinanzas; enfatizó la globalización de la economía, la cultura y todas las esferas del quehacer de la humanidad. Esta situación plantea grandes retos a los países y a las Micro y Pequeñas Empresas en cuanto a diversos temas como la generación de empleo, mejora de la competitividad, promoción de las exportaciones y sobre todo el crecimiento del país a tasas mayores al 7% anual. Esta tasa permitiría que en un periodo de 15 años podamos reducir sustantivamente el 52% de pobreza, el 20% de extrema pobreza o las altas tasas de analfabetismo que actualmente tenemos. Ello quiere decir que es posible promover el desarrollo humano en nuestro país, teniendo a las Micro y Pequeñas Empresas como un componente clave. El reto de las Instituciones Financieras especializadas en el financiamiento de las Micro y Pequeñas Empresas es la oferta organizada de las Micro y Pequeñas Empresas para atender la oportunidad de negocios de producir bienes y servicios que las empresas corporativas requieren y el reto del Estado de dar un marco jurídico viable y el apoyo necesario para la articulación productiva de las Micro y Pequeñas Empresas con la mediana y gran empresa, en un clima de estabilidad y confianza. Para asegurar el desarrollo de las

Micro y Pequeñas Empresas es indispensable la formalización de las Micro y Pequeñas Empresas que asegure su crecimiento de micro a pequeña empresa y de ésta hacia la mediana y gran empresa. Esto significa un cambio de legislación laboral y tributaria que aliente la formalización de las Micro y Pequeñas Empresas y destierre el atractivo de la informalidad, que sacrifica el beneficio del crecimiento virtuoso de las Micro y Pequeñas Empresas por falta de financiamiento. El reto del Perú y del nuevo gobierno está en identificar en cada región del Perú proyectos agro industriales de alto impacto económico y social, que asegure una articulación competitiva de los diferentes actores económicos, las Micro y Pequeñas Empresas, la mediana y gran empresa, las instituciones financieras, las instituciones de apoyo y el Estado, de manera que asegure una razonable rentabilidad de mercado en cada eslabón de la cadena de valor, con mecanismos de intervención del Estado y/o instituciones en el mercado, que asegure la ejecución de proyectos productivos de alto impacto social.

Por su parte, (Loyaga, 2013), concluye en su investigación sobre las micro empresas del sector comercio, rubro mueblería; los representantes legales son personas adultas ya que la edad promedio es de 47 años, el 87% son del sexo masculino, el 73% de los microempresarios encuestados tienen solo secundaria completa el 20% tiene superior no universitaria completa, el 80% son casados, el 100% tienen más de 3 años en la actividad en dicho sector y rubro, el

100% refieren ser formales, el 100% tiene como máximo 2 trabajadores permanentes, el 67% tiene 2 trabajadores eventuales, el 67% creó su Micro y Pequeñas Empresas para maximizar ganancias, el 87% recibe financiamiento de terceros, el 73% obtuvo financiamiento de entidades no bancarias, el 86% y 93% le otorgaron créditos a largo plazo en el 2010 y 2011 respectivamente, el 87% invirtió su crédito financiero obtenido en capital de trabajo, el 7% en mejoramiento y/o ampliación de local. Es más Loyaga, sostiene que el 73% de los gerentes y/o administradores de las Micro y Pequeñas Empresas en estudio, no recibieron ninguna capacitación previa al otorgamiento de los créditos, el 67% de los representantes no recibió ninguna capacitación en los dos últimos años, el 93% del personal de las Micro y Pequeñas Empresas encuestadas no recibieron ningún tipo de capacitación, el 87% de los encuestados refiere que la capacitación no es una inversión. Concluye Loyaga, que el 100% de los encuestados refieren que el financiamiento otorgado ha mejorado la rentabilidad de su empresa, el 87% de los encuestados refiere que la capacitación no mejora la rentabilidad de su empresa y el 13% refiere que si la mejora, el 60% de los encuestados refiere que la rentabilidad de su empresa no mejoró en los últimos dos años y el 40% refiere que la rentabilidad si ha mejorado en los últimos dos años.

2.1.3. Locales

(Araujo, 2011), investigó las micro empresas de sector comercio, rubro abarrotes en Pucallpa, y concluye Respecto a los

empresarios y las Micro y Pequeñas Empresas: El 100% de los representantes legales de las Micro y Pequeñas Empresas encuestadas, su edad fluctúa entre 26 a 60 años; el 80% son del sexo masculino y el 35% tiene grado de instrucción secundaria completa. El 80% tiene más de tres años en el rubro empresarial y el 35% posee más de tres trabajadores permanentes. Finalmente, el 95% manifestaron que la formación de las Micro y Pequeñas Empresas fue por obtención de ganancias. Respecto al financiamiento: El 78% manifestaron que el financiamiento que obtuvieron fue mediante entidades bancarias. El 100% de los representantes legales encuestados que recibieron créditos en los años 2009 y 2010 lo invirtieron en capital de trabajo. Agrega Araujo, respecto a la capacitación: El 40% manifestó que recibió dos capacitaciones en los dos últimos años. El 60% declararon que la capacitación que tuvieron fue en manejo empresarial. El 100% de los representantes encuestados manifestó que su personal no ha recibido capacitación. El 90% declaro que si considera que la capacitación es una inversión. Y el 90% declaro que si considera que la capacitación fue relevante para sus empresas. Respecto a la rentabilidad: El 100% de los representantes legales encuestados manifestaron que el financiamiento si mejoró la rentabilidad de sus empresas y el 70% manifestó que la rentabilidad de sus empresas si ha mejorado en los dos últimos años.

(Sifuentes, 2010), en su estudio sobre micro empresas concluye:
Respecto a los empresarios y las Micro y Pequeñas Empresas: El 70%

de los empresarios su edad fluctúa entre los 26 a 60 años. El 80% son del sexo femenino. El 90% tiene grado de instrucción superior no universitario completa. El 40% tiene, dos años en el rubro. Y el 70% poseen dos trabajadores permanentes. Respecto al financiamiento: El 57% manifestaron que el financiamiento que obtuvieron fue de entidades bancarias. En los años 2009 - 2010, el 71% invirtieron sus créditos en capital de trabajo. Respecto a la capacitación: El 20% recibieron una capacitación. El 40% se capacitaron en manejo empresarial. El 50% manifestaron que su personal si recibió capacitación. El 80% declararon que sí consideran que la capacitación es una inversión. Y el 70% se capacitaron en prestación de servicios al cliente. Respecto a la competitividad: El 100% de los encuestados ha mejorado su proceso de compra y venta. El 100% de los encuestados mejoró sus servicios de atención al cliente. El 100% se han preocupado por mejorar la calidad de los productos que venden. Y el 90% manifestó que se ha mejorado sus productos de compra y venta. Respecto a la rentabilidad: El 100% de los representantes legales encuestados manifestaron que el financiamiento sí mejoró la rentabilidad de la empresa. Y el 100% manifestaron que la rentabilidad de sus empresas si mejoró en los dos últimos años.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Teorías del financiamiento

(Sarmiento, 2004), dice desde el punto de vista teórico, el comportamiento de las empresas en materia de financiamiento a

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

recursos de las 4 firmas o el consumo excesivo de los directivos (la tesis del despilfarro de recursos de la empresa que son suntuarios cuando existen flujos de caja libre o excedentes de tesorería). Paralelamente a la teoría de la agencia se desarrolló el fundamento sobre la asimetría de información. Los avances de la teoría de las asimetrías en el entorno del financiamiento de las firmas ofrece una tercera explicación complementaria diferente a las dos anteriores: los recursos de financiamiento son jerárquicos. Dentro del contexto de la asimetría de información, donde los dirigentes respetan el mandato de los accionistas, la mejor selección es el autofinanciamiento. Los que la empresa no se puede beneficiar de esta posibilidad para asegurar el crecimiento, la emisión de una deudas es preferible al aumento de capital. Agrega, Sarmiento, manifiesta es así como se presenta la teoría del financiamiento jerárquico o pecking order theory (POT) desarrollada por Myers y Majluf (1984). Esta es aparentemente en relación a las teorías tradicionales, muy innovadoras y más próximas a la realidad. Dicha teoría ha sido muy controvertida. ¿Pero es en si la POT la teoría más simple o la más acertada con la realidad? Algunos elementos pueden ayudar a responder tal cuestionamiento y es hallar una explicación a través de la teoría de juegos. J. Von Neumann y Oskar Morgenstern (1944), pusieron en contexto un análisis de comportamiento de los agentes económicos como un juego de suma cero. Esto ofrece un método de resolver por un juego de dos agentes generalizándose a

varios agentes J. Nash (1950) y en definitiva el equilibrio de Nash Como una solución de juegos donde cada uno de los jugadores maximiza su ganancia teniendo en cuenta la selección de los otros agentes (Sarmiento, 2004).

Por otro lado, (Alarcón, 2007), en su informe de investigación; *La teoría sobre estructura financiera en empresas mixtas hoteleras cubanas*, nos muestra las teorías de la estructura financiera:

La teoría tradicional de la estructura financiera

Teoría tradicional sobre la estructura financiera propone la existencia de una determinada combinación entre recursos propios y ajenos que define la estructura óptima EFO. Esta teoría puede considerarse intermedia entre la posición “RE” y “RN”. Durand en 1952 publicó un trabajo donde defendió la existencia de una determinada EFO en base a las imperfecciones del mercado. La teoría tradicional no tiene un basamento teórico riguroso, pero ha sido defendida por empresarios y financieros, sin olvidar que la EFO depende de varios factores, como son: el tamaño de la empresa, el sector de la actividad económica y la política financiera de la empresa; el grado de imperfección del mercado y la coyuntura económica en general (Alarcón, 2007).

Teoría de Modigliani y Miller M&M

Los planteamientos anteriores sirvieron de base a Modigliani y Miller para enunciar su teoría sobre la estructura de capital en 1958, los cuales suponen que el costo del capital medio ponderado y el

valor de la empresa son totalmente independientes de la composición de la estructura financiera de la empresa; por tanto se contraponen a los tradicionales. MM parten de varios supuestos y argumentan su teoría a través de tres proposiciones.

Proposición I:

Brealey y Myers (1993: 484), afirman al respecto: “El valor de la empresa se refleja en la columna izquierda de su balance a través de los activos reales; no por las proporciones de títulos de deuda y capital propio emitidos por la empresa”. Según esta proposición la política de endeudamiento de la empresa no tiene ningún efecto sobre los accionistas, por lo tanto el valor total de mercado y el costo de capital de la empresa son independientes de su estructura financiera.

Proposición II:

Brealey y Myers (1993: 489), plantean sobre ella: “La rentabilidad esperada de las acciones ordinarias de una empresa endeudada crece proporcionalmente al ratio de endeudamiento, expresada en valores de mercados”. Este crecimiento se da siempre que la deuda sea libre de riesgo. Pero, si el apalancamiento aumenta el riesgo de la deuda, los propietarios de ésta demandarán una mayor rentabilidad sobre la deuda. Lo anterior hace que la tasa de crecimiento de la rentabilidad esperada de las acciones disminuya.

Proposición III:

Fernández (2003: 19), plantea: “La tasa de retorno requerida en la evaluación de inversiones es independiente de la forma en que cada empresa esté financiada”. Esta proposición es un corolario de las dos anteriores. Es decir, cualquier empresa que trate de maximizar la riqueza de sus accionistas habrá de realizar solamente aquellas inversiones cuya tasa interna de rentabilidad sea al menos igual al costo de capital medio ponderado, independientemente del tipo de recurso utilizado en su financiación, citado por (Alarcón, 2007).

Así mismo, (Club planeta, s/a), en su artículo; *Fuentes de Financiamiento*, manifiestan que el financiamiento posee ciertas fuentes de obtención, como son:

- Los ahorros personales: Para la mayoría de los negocios, la principal fuente de capital, proviene de ahorros y otras formas de recursos personales. Frecuentemente, también se suelen utilizar las tarjetas de crédito para financiar las necesidades de los negocios.
- Los amigos y los parientes: Las fuentes privadas como los amigos y la familia, son otra opción de conseguir dinero. éste se presta sin intereses o a una tasa de interés baja, lo cual es muy benéfico para iniciar las operaciones.
- Bancos y uniones de crédito: Las fuentes más comunes de financiamiento son los bancos y las uniones de crédito. Tales instituciones proporcionarán el préstamo, solo si usted demuestra que su solicitud está bien justificada.

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

Por otro lado, (Club planeta, s/a), en su artículo; *Financiamiento a corto plazo*: divide al financiamiento a corto plazo:

- Crédito comercial: Es el uso que se le hace a las cuentas por pagar de la empresa, del pasivo a corto plazo acumulado, como los impuestos a pagar, las cuentas por cobrar y del financiamiento de inventario como fuentes de recursos.
- Crédito bancario: Es un tipo de financiamiento a corto plazo que las empresas obtienen por medio de los bancos con los cuales establecen relaciones funcionales.
- Línea de crédito: Significa dinero siempre disponible en el banco, pero durante un período convenido de antemano.
- Papeles comerciales: Esta fuente de financiamiento a corto plazo, consiste en los pagarés no garantizados de grandes e importantes empresas que adquieren los bancos, las compañías de seguros, los fondos de pensiones y algunas empresas industriales que desean invertir a corto plazo sus recursos temporales excedentes.
- Financiamiento por medio de la cuentas por cobrar: Consiste en vender las cuentas por cobrar de la empresa a un factor (agente de ventas o comprador de cuentas por cobrar) conforme a un

convenio negociado previamente, con el fin de conseguir recursos para invertirlos en ella.

- Financiamiento por medio de los inventarios: Para este tipo de financiamiento, se utiliza el inventario de la empresa como garantía de un préstamo, en este caso el acreedor tiene el derecho de tomar posesión de esta garantía, en caso de que la empresa deje de cumplir.

Agregando, (Club planeta, s/a), en su artículo; *Financiamiento a largo plazo*, está conformado por:

- Hipoteca: Es cuando una propiedad del deudor pasa a manos del prestamista (acreedor) a fin de garantizar el pago del préstamo.
- Acciones: Es la participación patrimonial o de capital de un accionista, dentro de la organización a la que pertenece.
- Bonos: Es un instrumento escrito certificado, en el cual el prestatario hace la promesa incondicional, de pagar una suma especificada y en una fecha determinada, junto con los intereses calculados a una tasa determinada y en fechas determinadas.
- Arrendamiento Financiero: Contrato que se negocia entre el propietario de los bienes (acreedor) y la empresa (arrendatario), a la cual se le permite el uso de esos bienes durante un período determinado y mediante el pago de una renta específica, las estipulaciones pueden variar según sea la situación y las necesidades de cada una de las partes.

Es por ello, (Pérez Echeverría & Campillo C., 2000), en su Artículo, *Financiamiento*, puntualizan que en nuestro país existe un gran número de instituciones de financiamiento de tipo comunitario, privado público e internacional. Estas instituciones otorgan créditos de diverso tipo, a diferentes plazos, a personas y organizaciones. Estas instituciones se clasifican como:

- Instituciones financieras privadas: bancos, sociedades financieras, asociaciones mutualistas de ahorro y crédito para la vivienda, cooperativas de ahorro y crédito que realizan intermediación financiera con el público.
- Instituciones financieras públicas: bancos del Estado, cajas rurales de instituciones estables. Estas instituciones se rigen por sus propias leyes, pero están sometidas a la legislación financiera de cada país y al control de la superintendencia de bancos.
- Entidades financieras: Este es el nombre que se le 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.

2.2.2. Teorías de la capacitación

(Sutton, 2001), En su Investigación, Capacitación del personal, cita a Peter Drucker (La Sociedad Post- Capitalista-1993) y dicen que en el trabajo de estudio teórico e investigación que realicé me permite describir observaciones obtenidas mediante el análisis de las teorías y

técnicas correspondientes a la disciplina administrativa y las observaciones de la práctica empresarial. Seguidamente enunciaré las mismas. Un elemento que se puede observar es la participación del cliente como parte integral de la evaluación. El nivel de exigencia de medición de resultados para los servicios internos, como lo es la capacitación, es sustancialmente menor de lo que lo es para los procesos productivos o centrales de la organización. "Estamos entrando en la sociedad del conocimiento. El recurso económico básico ya no es el capital, ni los recursos naturales, ni el trabajo, sino que es y seguirá siendo el conocimiento. En esta sociedad el trabajador del conocimiento tendrá un papel protagónico".

(Chacaltana, 2011), en su informe final de investigación, Capacitación laboral proporcionada por las empresas: El caso peruano; nos presenta las teorías sobre capacitación laboral. La capacitación proporcionada por el empleador es uno de los tópicos donde ha habido más desarrollo teórico en la economía laboral durante las últimas décadas. La teoría predominante es la teoría del capital humano, la cual tiene diversas variantes, pero también existen algunos desarrollos interesantes del análisis institucionalista. En lo que sigue revisaremos los principales postulados de cada una de estas teorías.

La teoría de las inversiones en capital humano

La teoría dominante en cuanto a inversiones en capacitación de la mano de obra es la teoría del capital humano planteada por Becker (1964). Esta teoría ha evolucionado en el tiempo, pues fue concebida

inicialmente para explicar aspectos del ciclo de vida de las personas, pero recientemente tiende a enfocarse en decisiones estratégicas entre empleadores y empleados al interior de las firmas (Leuven, 2001), citado por (Chacaltana, 2011), esta teoría concibe a la capacitación como una inversión para el empleador y los trabajadores: esta puede incrementar la productividad del trabajo esperada en la firma pero se tiene que incurrir en costos. Es decir, como en toda inversión las inversiones en capital humano producen tasas de retorno, los cuales tienen que ser comparados con sus costos. Estos costos pueden ser costos directos o costos de oportunidad. Los costos directos incluyen gastos en materiales educativos, tutoría, transporte, etc. Los costos de oportunidad incluyen una más baja productividad durante el periodo de entrenamiento, tiempo del capacitado y su supervisor durante el proceso de entrenamiento. Sigue, (Chacaltana, 2011), el problema principal analizado en esta teoría se refiere a los derechos de propiedad de los beneficios de la inversión en capacitación. El punto en realidad es bastante simple: si una empresa invierte en maquinaria esta puede ser vendida luego en cualquier momento de manera que parte de esta inversión puede ser recuperada. En el caso del capital humano, en cambio, el empresario no puede “revender” el capital humano para recuperar sus inversiones.

Más aun, parte de los beneficios de estas inversiones se quedan con el trabajador y en otros casos, pasan a otros empleadores futuros de esos trabajadores. Este fenómeno, apropiabilidad de los retornos,

configura que el problema central de estas inversiones no sólo sea su nivel –que tiene que ver con la eficiencia de la inversión – sino también con los derechos de propiedad, es decir, ¿quién debe invertir en capacitación de los trabajadores? Los modelos originales de Becker (1964). Continua, (Chacaltana, 2011), en las inversiones en capital humano hay dos períodos bien marcados: aquellas inversiones en educación básica (schooling models) y aquellas que se dan posterior a ellas (post schooling). La capacitación técnica o profesional forma parte de inversiones en educación “post escuela”. Mincer (1988), asumían condiciones de competencia perfecta para responder a estas preguntas; sin embargo, en tiempos recientes, la constatación de que los mercados son imperfectos, ha llevado a la creación de modelos basados en estas condiciones de competencia (Stevens, 1994).

La teoría estándar: capacitación en condiciones de competencia perfecta.

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

lo largo de la vida gracias a ganancias en experiencia. Este perfil es comparado con otro perfil, el cual tiene un periodo de capacitación, durante el cual los ingresos son negativos (se realiza la inversión). Itado por (Leuven, 2001)

Importancia de la Capacitación de Recursos Humanos.

(León E, 2011), en la actualidad 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 instituciones se preocupan por capacitar a sus recursos humanos, pues ésta procura actualizar sus conocimientos con las nuevas técnicas y métodos de trabajo que garantizan eficiencia. Para las empresas u organizaciones, la capacitación de recursos humanos debe ser de vital importancia porque contribuye al desarrollo personal y profesional de los individuos a la vez que redunda en beneficios para la empresa.

La importancia de la capacitación tiene incidencia en varios aspectos como:

a) Productividad: Las actividades de capacitación no solo deberían aplicarse a los empleados nuevos sino también a los trabajadores con experiencia. ya que capacitar a los empleados consiste en darles los conocimientos, actitudes y habilidades que requieren para lograr un desempeño óptimo. Las organizaciones en general deben dar las bases para que sus colaboradores tengan la preparación necesaria y especializada que les permitan enfrentarse en las mejores condiciones a sus tareas diarias.

- b) Calidad: Los programas de capacitación y desarrollo apropiadamente diseñados e implantados, también contribuyen a elevar la calidad de la producción de la fuerza de trabajo. Cuando los trabajadores están mejor informados acerca de los deberes y responsabilidades de sus trabajos, cuando tienen los conocimientos y habilidades labores necesarios, son menos propensos a cometer errores costosos en el trabajo.
- c) Planeación de los Recursos Humanos: Las necesidades futuras de personal dependerán en gran medida de la capacitación y desarrollo del empleado.
- d) Salud y seguridad: Una adecuada capacitación ayuda a prevenir accidentes industriales, mientras que en un ambiente laboral seguro puede conducir actividades más estables por parte del empleado.
- e) Dimensión psicológica: La capacitación genera un cambio de actitud, tanto para sus relaciones personales como laborales, además, mejora su grado de motivación, de seguridad en sí mismo, el nivel de autoestima, etc.
- f) Desarrollo personal: No todos los beneficios de capacitación se reflejan en la misma empresa. En el ámbito personal los empleados también se benefician de los programas de desarrollo administrativo, les dan a los participantes una gama más amplia de conocimientos, mayor sensación de competencia y un sentido de conciencia; un repertorio más grande de habilidades y otras consideraciones son indicativos del mayor desarrollo personal.
- g) Prevención de la obsolescencia: La capacitación continua es necesaria para mantener actualizados a los trabajadores de los avances en sus campos laborales respectivos, en este sentido la

obsolescencia puede controlarse mediante una atención constante al pronóstico de las necesidades de recursos humanos, el control de cambios tecnológicos y la adaptación de los individuos a las oportunidades, así como los riesgos del cambio tecnológico. Las capacidades individuales están siendo transformadas en capacidades de la organización. Los gerentes y profesionales de Recursos Humanos deberán desarrollar constantemente las capacidades necesarias para el éxito. Por lo tanto, es necesario redefinir las capacidades de la organización, que podríamos denominar "ADN de la competitividad", para dar sustento a integrar las capacidades individuales.

h) Supervivencia: La capacitación bien administrada, influye en la eficiencia de las organizaciones, porque se representa de manera directa en los subsistemas, (tecnología, administrativo, y el social-humano). La preocupación fundamental de cualquier empresario es el crecimiento y la consolidación de su negocio o, por lo menos su supervivencia.

2.2.3. Teorías de la rentabilidad

(Ferruz, 2000), en su informe de Investigación; La rentabilidad y el riesgo en las inversiones financieras, manifiesta, que la rentabilidad es el rendimiento de la inversión medido mediante las correspondientes ecuaciones de equivalencia financiera. Es por ello, que nos presenta dos teorías para el tratamiento de la rentabilidad. Teoría de la rentabilidad y del riesgo en el modelo de Markowitz Markowitz avanza con una nueva teoría, indicando que el inversor diversificará su inversión entre diferentes alternativas que ofrezcan el

máximo valor de rendimiento actualizado. Para fundamentar esta nueva línea de trabajo se basa en la ley de los grandes números indicando que el rendimiento real de una cartera será un valor aproximado a la rentabilidad media esperada. La observancia de esta teoría asume que la existencia de una hipotética cartera con rentabilidad máxima y con riesgo mínimo que, evidentemente sería la óptima para el decisor financiero racional.

Es por ello, que con esta teoría concluye que la cartera con máxima rentabilidad actualizada no tiene por qué ser la que tenga un nivel de riesgo mínimo. Por lo tanto, el inversor financiero puede incrementar su rentabilidad esperada asumiendo una diferencia extra de riesgo o, lo que es lo mismo, puede disminuir su riesgo cediendo una parte de su rentabilidad actualizada esperada.

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

El modelo de mercado de (Sharpe, 1963) surgió como un caso particular del modelo diagonal del mismo autor que, a su vez, fue el resultado de un proceso de simplificación que Sharpe realizó del modelo pionero de su maestro Markowitz. Sharpe consideró que el modelo de Markowitz implicaba un dificultoso proceso de cálculo ante la necesidad de conocer de forma adecuada todas las covarianzas existentes entre cada pareja de títulos. Para evitar esta complejidad, Sharpe propone relacionar la evolución de la rentabilidad de cada activo financiero con un determinado índice,

normalmente macroeconómico, únicamente. Este fue el denominado modelo diagonal, debido a que la matriz de varianzas y covarianzas sólo presenta valores distintos de cero en la diagonal principal, es decir, en los lugares correspondientes a las varianzas de las rentabilidades de cada título.

Como se ha indicado, el modelo de mercado es un caso particular del diagonal, dicha particularidad se refiere al índice de referencia que se toma, siendo tal el representativo de la rentabilidad periódica que ofrece el mercado de valores.

Tipos de rentabilidad

Según (Sánchez, 2002), en su lección Análisis Contable, titulada; Análisis de la rentabilidad de la empresa, concluye que existen dos tipos de rentabilidad:

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

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

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

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

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

Como concepto de resultado la expresión más utilizada es la de resultado neto, considerando como tal al resultado del ejercicio, Citado por (Sánchez, 2002).

2.3. Marco Conceptual

2.3.1. Definiciones de las Micro y Pequeñas Empresas

(Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MINTRA, 2013), manifiesta en la Ley N° 28015 Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa, decreta que la Micro y Pequeña Empresa es la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios. Cuando en esta Ley se hace mención a la sigla Micro y Pequeñas Empresas, se está refiriendo a las Micro y Pequeñas Empresas.

Características de las Micro y Pequeñas Empresas:

a) Número de trabajadores:

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

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

b) Ventas Anuales

Microempresa: hasta el monto máximo de 150 Unidades

Impositivas Tributarias (UIT).

Pequeña Empresa: hasta el monto máximo de 1700 Unidades

Impositivas Tributarias (UIT).

El Estado promueve un entorno favorable para la creación, formalización, desarrollo y competitividad de las Micro y Pequeñas Empresas y el apoyo a los nuevos emprendimientos, a través de los Gobiernos Nacional, Regionales y Locales; y establece un marco legal e incentiva la inversión privada, generando o promoviendo una oferta de servicios empresariales destinados a mejorar los niveles de organización, administración, tecnificación y articulación productiva y comercial de las Micro y Pequeñas Empresas, estableciendo políticas que permitan la organización y asociación empresarial para el crecimiento económico con empleo sostenible.

La (Asociación Interamericana del Derecho y la Contabilidad (AIDC), 2016) manifiesta que mediante la Ley N° 28015, publicada el 02 de julio del 2003, se promulgo la Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa, con ello se daría una regulación a un régimen laboral especial para aquellas unidades económicas, denominadas Micro y Pequeñas Empresas, constituidas por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial que tienen características propias como son determinada cantidad de trabajadores y ventas anuales.

Entre los beneficios sociales que se les reconocía a las microempresa acogidas por la Ley N° 28015, fueron el derecho a quince (15) días de descansos debidamente remunerados por cada año completo de servicios, es decir, no tenían derecho a gratificaciones ni

a una Compensación por Tiempo de Servicios ni utilidades. Aunque tenían derecho a una indemnización por despido arbitrario equivalente a quince (15) remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de ciento ochenta (180) remuneraciones diarias y las fracciones de año se abonan por dozavos.

Inicialmente, se había establecido que la Ley N° 28015 tendría una vigencia temporal de 5 años, es decir, las microempresas conservarían dicho régimen especial hasta el 02 de julio del 2008. Sin embargo, mediante el artículo 2 de la Ley N° 28851, publicada el 27 de julio del 2006, se extiende dicho plazo por un período de 10 años, que de conformidad con la Segunda Disposición Complementaria de la Ley N° 28851, dicho plazo ampliatorio se contabilizarían a partir de la fecha de vigencia de la Ley N° 28015, es decir, hasta julio del 2013.

Posteriormente, el Decreto Supremo N° 024-2009-PRODUCE, publicado el 10 de julio del 2009, que modifica el Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña empresa y del Acceso al Empleo Decente – Reglamento de la Ley Micro y Pequeñas Empresas , se estableció el carácter temporal del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeñas Empresas disponiéndose, en el artículo primero, que “los trabajadores de la microempresa sujetos al Régimen Laboral Especial creado por la Ley N° 28015 se mantienen

en dicho régimen hasta el 4 de julio del 2013, luego del cual ingresarán al Régimen Laboral General”.

Sin embargo mediante la Ley N° 30056, publicada el 02 de julio del 2013, se establece una prórroga por 3 años adicionales, además de establecer que los conductores y trabajadores pueden acordar por escrito y siguiendo la formalidad establecida-, durante dicha prórroga, acogerse al régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 1086, publicado el 28 de junio del 2008, que es un régimen laboral especial permanente (Congreso de la República del Perú, 2013).

2.3.2. Definiciones del financiamiento

Financiamiento (Varela V, 2008), manifiesta que el financiamiento es el mecanismo por medio del cual una persona o una empresa obtienen recursos para un proyecto específico que puede ser adquirir bienes y servicios, pagar proveedores, etc. por medio del financiamiento las empresas pueden mantener una economía estable, planear a futuro y expandirse.

Por otro lado, (Ricaldi Güere, 2013), en su Artículo, Financiamiento externo, refiere que el financiamiento son los recursos monetarios financieros necesarios para llevar a cabo una actividad económica, con la característica esencial que generalmente se trata de sumas tomadas a préstamo que complementan los recursos propios. Puede ser contratado dentro y fuera del país a través de créditos, empréstitos, de obligaciones derivadas de la suscripción o emisión de títulos de crédito o cualquier otro documento pagadero a plazo.

Finalmente, (Congreso de la República Peruana, 2010), ¿Qué es un financiamiento y cuáles son las ventajas y desventajas?; manifiestan que el financiamiento es el mecanismo que tiene por finalidad, obtener recursos con el menor costo posible y tiene como principal ventaja la obtención de recursos y el pago en años o meses posteriores a un costo de capital fijo.

2.3.3. Definiciones de la capacitación.

La capacitación es un proceso continuo de enseñanza-aprendizaje, mediante el cual se desarrolla las habilidades y destrezas de los servidores, que les permitan un mejor desempeño en sus labores habituales. Puede ser interna o externa, de acuerdo a un programa permanente, aprobado y que pueda brindar aportes a la institución.

Por otro lado, (Delfin, 2008), en su informe de investigación; Gestión de ambientes virtuales para la capacitación de empresarios de Pymes en el estado de Veracruz, define a la capacitación como un complemento en la educación académica de las personas y prepararlos para emprender trabajos de más responsabilidad. Así también otras teorías manifiestan que la capacitación es el conjunto de conocimientos sobre el puesto que se debe desempeñar de manera eficiente y eficaz.

Asimismo, (Chiavenato, 2007), en su informe de investigación, Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones; dice La capacitación se considera como un proceso a corto plazo, en que se utiliza un procedimiento planeado, sistemático y

organizado, que comprende un conjunto de acciones educativas y administrativas orientadas al cambio y mejoramiento de conocimientos, habilidades y actitudes del personal, a fin de propiciar mejores niveles de desempeño compatibles con las exigencias del puesto que desempeña, y por lo tanto posibilita su desarrollo personal, así como la eficacia, eficiencia y efectividad empresarial a la cual sirve.

Agregando, (Carrillo, 2013), en su artículo de investigación, Concepto de Capacitación; dice que la capacitación es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar a los recursos humanos al proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los trabajadores en sus actuales y futuros cargos y adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno.

Continua (Carrillo, 2013), 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, esta abarca desde pequeños cursos sobre terminología hasta cursos que le permitan al usuario entender el funcionamiento del sistema nuevo, ya sea teórico o a base de prácticas o mejor aún, combinando los dos. Es una estrategia empresarial importante que debe acompañar a los demás esfuerzos de cambio que las organizaciones lleven adelante.

2.3.4. Definiciones de la rentabilidad.

(Fernández, 2014), afirma que la rentabilidad es el beneficio renta expresado en términos relativos o porcentuales respecto a alguna otra magnitud económica como el capital total invertido o los fondos propios. Frente a los conceptos de renta o beneficio que se expresan en términos absolutos, esto es, en unidades monetarias, el de rentabilidad se expresa en términos porcentuales. Se puede diferenciar entre rentabilidad económica y rentabilidad financiera.

(Martínez, 2009), dice que rentabilidad es la relación entre ingresos y costos generados por el uso de los activos de la empresa en actividades productivas. La rentabilidad de una empresa puede ser evaluada en referencia a las ventas, a los activos, al capital o al valor accionario. La rentabilidad como un objetivo económico a corto plazo que las empresas deben alcanzar, relacionado con la obtención de un beneficio necesario para el buen desarrollo de la empresa.

Es más (Martínez, 2009), dice que la rentabilidad es una noción que se aplica a toda acción económica en la que se movilizan medios materiales, humanos y financieros con el fin de obtener ciertos resultados. En la literatura económica, aunque el término se utiliza de forma muy variada y son muchas las aproximaciones doctrinales que inciden en una u otra faceta de la misma, en sentido general se denomina rentabilidad a la medida del rendimiento que en un determinado periodo de tiempo producen los capitales utilizados en el mismo. En términos más concisos, la rentabilidad es uno de los objetivos que se traza toda empresa para conocer el rendimiento de lo

invertido al realizar una serie de actividades en un determinado período de tiempo. Se puede definir además, como el resultado de las decisiones que toma la administración de una empresa.

Agrega Martínez, que la importancia del análisis de la rentabilidad viene dada porque, aun partiendo de la multiplicidad de objetivos a que se enfrenta una empresa, basados unos en la rentabilidad o beneficio, otros en el crecimiento, la estabilidad e incluso en el servicio a la colectividad, en todo análisis empresarial el centro de la discusión tiende a situarse en la polaridad entre rentabilidad y seguridad o solvencia como variables fundamentales de toda actividad económica.

Concluye (Martínez, 2009), que la base del análisis económico-financiero se encuentra en la cuantificación del binomio rentabilidad-riesgo, que se presenta desde una triple funcionalidad: análisis de la rentabilidad, análisis de la solvencia, entendida como la capacidad de la empresa para satisfacer sus obligaciones financieras (devolución de principal y gastos financieros), consecuencia del endeudamiento, a su vencimiento, y análisis de la estructura financiera de la empresa con la finalidad de comprobar su adecuación para mantener un desarrollo estable de la misma.

También, (Zamora Torres, 2008), en su libro *Rentabilidad y ventaja comparativa: Un análisis de los sistemas de producción de guayaba en el estado de Michoacán*; manifiesta que el concepto de rentabilidad ha ido cambiando con el tiempo y ha sido usado de distintas formas, siendo éste uno de los indicadores más relevantes para medir el éxito de un sector, subsector o incluso un negocio, ya

que una rentabilidad sostenida con una política de dividendos, conlleva al fortalecimiento de las unidades económicas. Las utilidades reinvertidas adecuadamente significan expansión en capacidad instalada, actualización de la tecnología existente, nuevos esfuerzos en la búsqueda de mercados, o una mezcla de todos estos puntos.

Continua, (Zamora Torres, 2008), la rentabilidad es la relación que existe entre la utilidad y la inversión necesaria para lograrla, ya que mide tanto la efectividad de la gerencia de una empresa, demostrada por las utilidades obtenidas de las ventas realizadas y utilización de inversiones, su categoría y regularidad es la tendencia de las utilidades. Estas utilidades a su vez, son la conclusión de una administración competente, una planeación integral de costos y gastos y en general de la observancia de cualquier medida tendiente a la obtención de utilidades. Concluye Zamora, la rentabilidad también es entendida como una noción que se aplica a toda acción económica en la que se movilizan los medios, materiales, humanos y financieros con el fin de obtener los resultados esperados.

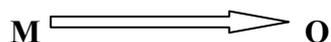
En la literatura económica, aunque el término de rentabilidad se utiliza de forma muy variada, y son muchas las aproximaciones doctrinales que inciden en una u otra faceta de la misma, en sentido general se denomina a la rentabilidad a la medida del rendimiento que en un determinado periodo produce los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

III. METODOLOGÍA

3.1. Diseño de la Investigación

El diseño que utilizado en la investigación fue no experimental transversal descriptivo.

Es no experimental porque se realizó sin manipular deliberadamente las variables, se observó el fenómeno tal cual se desarrolló en su contexto; descriptivo porque se recolectaron los datos en un solo momento y en un tiempo único, para describir las variables y analizar su incidencia en su contexto dado.



Dónde:

M = Muestra conformada por las Micro y Pequeñas Empresas encuestadas.

O = Observación de las variables: financiamiento y rentabilidad.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población.

La población estuvo conformada por 09 propietarios y/o representantes legales de las Micro y Pequeñas Empresas, del sector textilera rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería, 2016.

3.2.2. Muestra.

La muestra está representada por el 100% de la población representantes legales de las Micro y Pequeñas Empresas, del sector

textilería rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería, 2016..

Para los criterios de inclusión se consideró a todos los propietarios y/o representantes legales de las Micro y Pequeñas Empresas que quisieron participar de forma voluntaria con el estudio.

3.3. Definición y operacionalización de las variables

Variable Complementaria	Definición conceptual	Definición operacional: Indicadores	Escala de medición
Perfil de los propietarios y/o gerentes de las Micro y Pequeñas Empresas	Son algunas características de los propietarios y/o gerentes de las Micro y Pequeñas Empresas	Edad	Razón: Años
		Sexo	Nominal: Masculino Femenino
		Grado de instrucción	Nominal: Sin instrucción Primaria Secundaria Instituto Universidad

Variable	Definición conceptual	Definición operacional: Indicadores	Escala de medición
Perfil de las Micro y	Son algunas características de las	Giro del negocio de las Micro y Pequeñas Empresas	Nominal: Compra y venta de telas.

Pequeñas Empresas (variable complementaria)	Micro y Pequeñas Empresas.	Antigüedad de las Micro y Pequeñas Empresas	Razón Un año Dos años Tres años Más de tres años
		Número de trabajadores	Razón: 01 06 15 16 – 20 Más de 20
		Objetivo de las Micro y Pequeñas Empresas	Nominal: Maximizar ganancias Dar empleo a la familia Generar ingresos para la familia Otros: especificar

Variable	Definición conceptual	Definición operacional: Indicadores	Escala de medición
Financiamiento en las Micro y Pequeñas Empresas (variable principal)	Son algunas características relacionadas con el financiamiento de las Micro y Pequeñas Empresas.	Solicitó crédito	Nominal: Si No
		Recibió crédito	Nominal: Si No
		Monto del crédito solicitado	Cuantitativa: Especificar el monto
		Monto del crédito recibido	Cuantitativa: Especificar el monto

	Entidad a la que solicitó el crédito	Nominal: Bancaria No bancaria
	Entidad que le otorgó el crédito	Nominal: Bancaria No bancaria
	Tasa de interés cobrada por el	Cuantitativa: Especificar la tasa
	Crédito oportuno	Nominal: Si No
	Crédito inoportuno	Nominal: Si No
	Monto del crédito: Suficiente	Nominal: Si No
	Insuficiente	Si No
	Cree que el financiamiento mejora la rentabilidad de su empresa	Nominal: Si No

Variable	Definición conceptual	Definición operacional: Indicadores	Escala de medición
Capacitación en las Micro y Pequeñas Empresas (variable principal)	Son algunas características relacionadas a la capacitación del personal en las Micro y Pequeñas Empresas.	Recibió capacitación antes del otorgamiento del crédito	Nominal: Si No
		Número de veces que se ha capacitado el personal de gerencia en los dos últimos años	Ordinal: Uno Dos Tres Más de tres
		Los trabajadores de la empresa se capacitan	Nominal: Si No

		Número de veces que se han capacitado los trabajadores de la empresa en los dos últimos años.	Ordinal: Uno Dos Tres Más de tres
		Tipo de cursos en los cuales se capacita el personal de la empresa.	Nominal: Inversión del crédito Marketing empresarial Manejo empresarial Otros: especificar
		Considera la capacitación como una inversión.	Nominal. Si No
		Cree que la capacitación mejora la rentabilidad de su	Nominal: Si No
		Cree que la capacitación mejora la competitividad de la empresa	Nominal: Si No

Variable	Definición conceptual	Definición operacional: Indicadores	Escala de medición
Rentabilidad de las Micro y Pequeñas Empresas (principal)	Percepción que tienen los propietarios y/o gerentes de las Micro y Pequeñas Empresas de la rentabilidad de sus empresas en el periodo de estudio.	Cree o percibe que la rentabilidad de su empresa ha mejorado en los dos últimos años	Nominal: Si No
		Cree o percibe que la rentabilidad de su empresa ha mejorado por el financiamiento recibido	Nominal: Si No

		Cree o percibe que la rentabilidad de su empresa ha mejorado por la capacitación recibida por Ud. Y su personal	Nominal: Si No
		Cree o percibe que la rentabilidad de su empresa ha mejorado por el financiamiento y la capacitación recibidos	Nominal: Si No

3.4. Técnicas e instrumentos

3.4.1. Técnicas

Para el desarrollo de esta investigación se aplicó la técnica de la encuesta.

3.4.2. Instrumentos

Para el recojo de la información, se aplicó un cuestionario de preguntas cerradas

3.5. Plan de análisis

Para el análisis de los datos recolectados en la investigación se hizo uso del análisis descriptivo; para la tabulación de los datos se utilizó como soporte el programa Excel y para el procesamiento de los datos el Software SPSS versión 23 (Programa de estadística para ciencias sociales).

Para determinar la confiabilidad del instrumento se realizó la prueba de Alfa de Cronbach, obteniendo un alfa de 0.725 lo que nos indicó que la magnitud del coeficiente de confiabilidad es alta.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.725	10

3.6. Principios éticos

Consideraciones éticas. El principio de reserva, el respeto de la dignidad humana y el derecho a la intimidad fueron aspectos considerados para la ejecución de esta investigación.

Rigor científico: Confirmabilidad y credibilidad objetiva.

(Koepsell D & Ruíz M, 2016). Los principios fundamentales y universales de la ética de la investigación con seres humanos son: respeto por las personas, beneficencia y justicia. Los investigadores, las instituciones y de hecho, la sociedad están obligados a garantizar que estos principios se cumplan cada vez que se realiza una investigación con seres humanos, sin que ello se considere como un freno a la investigación sino como un valor científico que actúa en beneficio de la disciplina y la sociedad en general, pues sólo así es posible asegurar el progreso de la ciencia.

- Respeto por las personas. Se basa en reconocer la capacidad de las personas para tomar sus propias decisiones, es decir, su autonomía. A partir de su autonomía protegen su dignidad y su libertad.
- El respeto por las personas que participan en la investigación (mejor “participantes” que “sujetos”, puesto esta segunda denominación supone un desequilibrio) se expresa a través del proceso de consentimiento informado, que se detalla más adelante.
- Es importante tener una atención especial a los grupos vulnerables, como pobres, niños, marginados, prisioneros. Estos grupos pueden tomar

decisiones empujados por su situación precaria o sus dificultades para salvaguardar su propia dignidad o libertad.

- Beneficencia. La beneficencia hace que el investigador sea responsable del bienestar físico, mental y social del encuestado. De hecho, la principal responsabilidad del investigador es la protección del participante. Esta protección es más importante que la búsqueda de nuevo conocimiento o que el interés personal, profesional o científico de la investigación. Nuestras acciones deben ser motivadas por buenas intenciones o cuando menos la voluntad de no causar daño a los demás.
- Justicia. El principio de justicia prohíbe exponer a riesgos a un grupo para beneficiar a otro, pues hay que distribuir de forma equitativa riesgos y beneficios. Así, por ejemplo, cuando la investigación se sufraga con fondos públicos, los beneficios de conocimiento o tecnológicos que se deriven deben estar a disposición de toda la población y no sólo de los grupos privilegiados que puedan permitirse costear el acceso a esos beneficios. La justicia requiere de imparcialidad y de una distribución equitativa de los bienes. Toda persona debe recibir un trato digno.

3.7. Matriz de consistencia

Caracterización del financiamiento, la capacitación y la rentabilidad de las Micro y Pequeñas Empresas del sector textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería, 2016.

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA		
Caracterización del financiamiento, la capacitación y la rentabilidad de las Micro y Pequeñas Empresas del sector textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería, 2016.	FORMULACIÓN	GENERAL	Financiamiento	1. Bancos 2. Intereses	- Crédito. - Entidades financieras. - Tasa de interés. - Monto del Crédito. - Trabajadores permanentes.	TIPO Y NIVEL	POBLACIÓN	INSTRUMENTO
	¿Cuáles son las principales características del financiamiento, la capacitación y la rentabilidad de las Micro y Pequeñas Empresas del sector textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería, 2016?.	ESPECÍFICOS				Capacitación	1. Personal 2. Cursos de capacitación 3. Trabajadores	
			M ----->O	MUESTRA				
				Estará conformado por 09 micros empresarios del ámbito de estudio.				
		RENTABILIDAD	1. Financiamiento 2. Capacitación 3 .Año de mejor Rentabilidad	- Mejoró la rentabilidad. - Mejoró la rentabilidad de su empresa gracias a la capacitación. - Mejora la rentabilidad de su empresa gracias al financiamiento.	DISEÑO	TÉCNICA	ANÁLISIS DE DATOS	
		- No experimental - transversal - retrospectivo - descriptivo			Se aplicará la técnica de la encuesta. Para el recojo de la información se utilizará un cuestionario estructurado. Procedimiento de recolección de datos: Se coordinará con representantes y/o gerentes dispuestos a proporcionar información para esta investigación.	Se hará uso del análisis descriptivo; para la tabulación de los datos se utilizará como soporte el programa excel y para el procesamiento de los datos el software SPSS Versión 22 (Programa de estadística para ciencias sociales).		

IV. RESULTADOS Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. Resultados

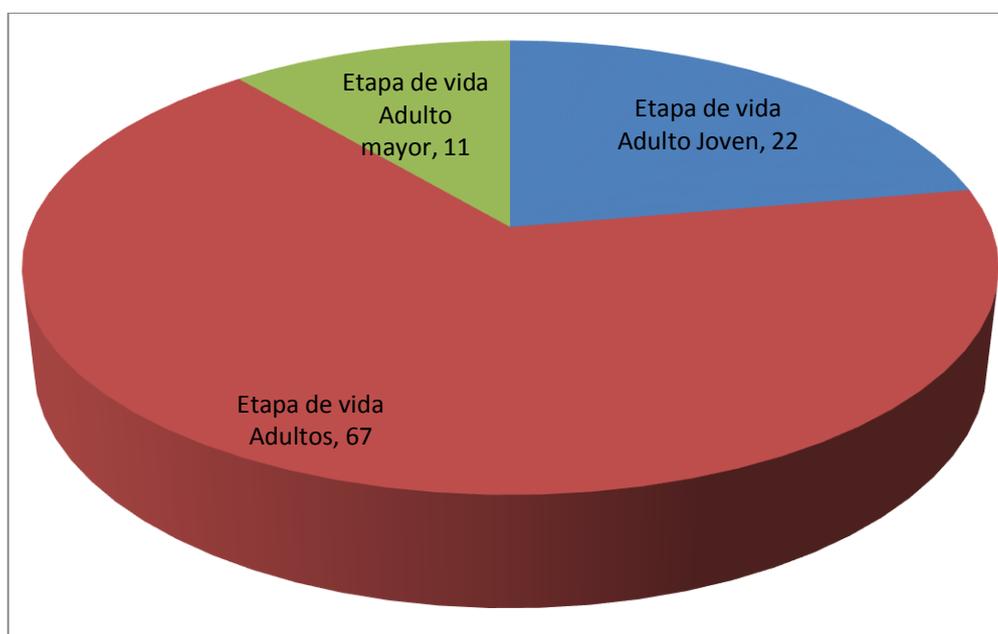
4.1.1. Características de los gerentes y/o representantes legales

Tabla 01: Etapa de vida de los gerentes y/o representantes de las Micro y Pequeñas Empresas del sector textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería, 2016.

Características de los representantes legales		N	%
Etapa de vida	Adulto Joven	2	22
	Adultos	6	67
	Adulto mayor	1	11

Fuente: Cuestionario aplicado a gerentes de las Micro y Pequeñas Empresas del sector Textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería

Gráfico 01: Etapa de vida de los gerentes y/o representantes legales de las Micro y Pequeñas Empresas del sector textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería, 2016



Fuente: Cuestionario aplicado a gerentes de las Micro y Pequeñas Empresas del sector Textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería

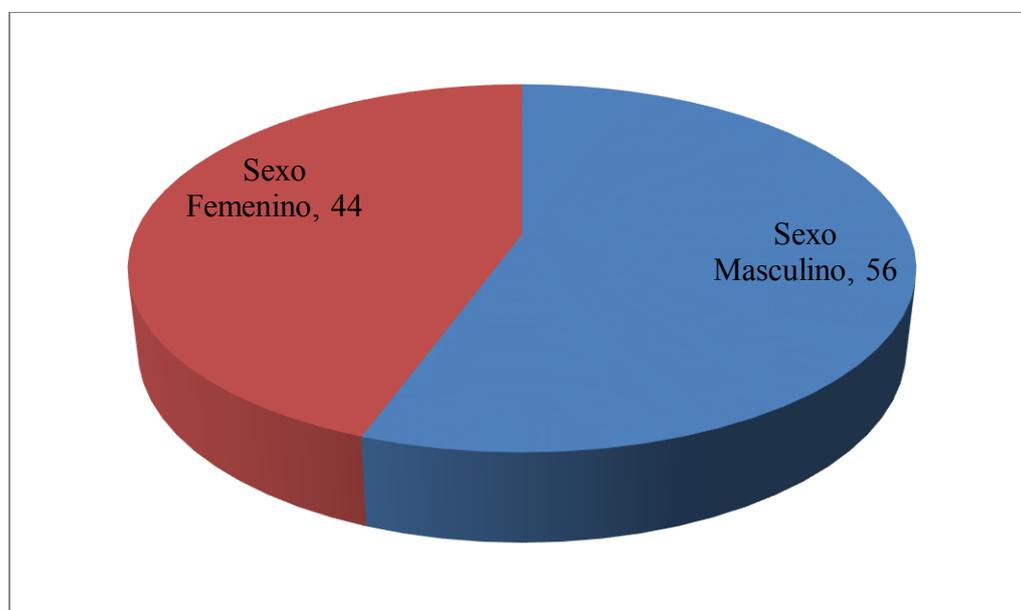
La etapa de vida con mayor predominio es la adulta con el 67%, seguida del 22% correspondiente a la etapa del adulto joven y finalmente 11% son adultos mayores.

Tabla 02: Sexo de los gerentes y/o representantes legales de las Micro y Pequeñas Empresas del sector textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería, 2016

Características de los representantes legales		N	%
Sexo	Masculino	5	56
	Femenino	4	44

Fuente: Cuestionario aplicado a gerentes de las Micro y Pequeñas Empresas del sector Textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería

Gráfico 02: Sexo de los gerentes y/o representantes legales de las Micro y Pequeñas Empresas del sector textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería, 2016



Fuente: Cuestionario aplicado a gerentes de las Micro y Pequeñas Empresas del sector Textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería

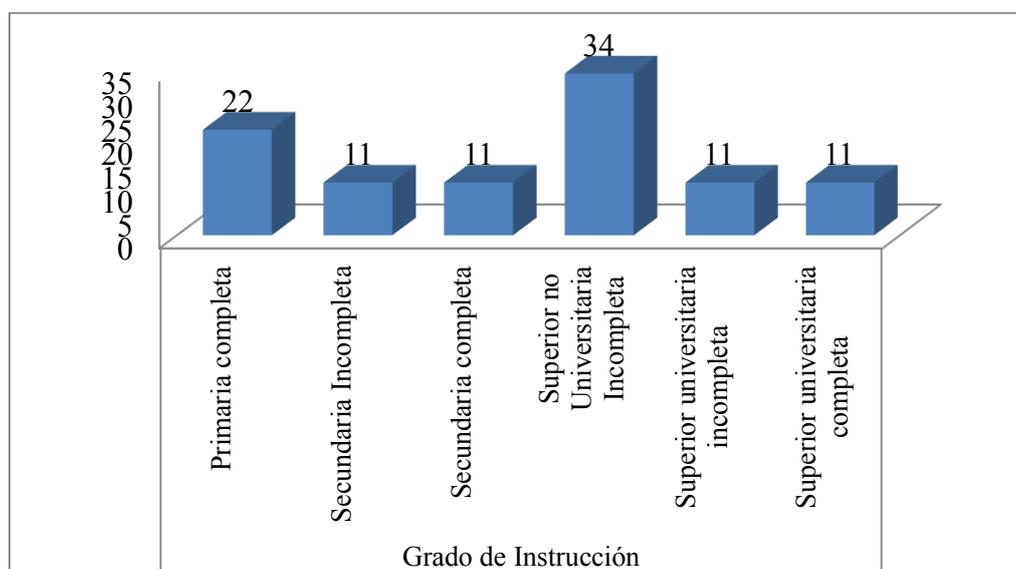
El sexo con mayor predominio es el masculino con 56%, en menor cantidad tenemos al sexo femenino con un 44%.

Tabla 03: Grado de Instrucción de los gerentes y/o representantes legales de las Micro y Pequeñas Empresas del sector textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería, 2016

Características de los representantes legales		N	%
Grado de Instrucción	Primaria completa	2	22
	Secundaria Incompleta	1	11
	Secundaria completa	1	11
	Superior no Universitaria Incompleta	3	34
	Superior universitaria incompleta	1	11
	Superior universitaria completa	1	11

Fuente: Cuestionario aplicado a gerentes de las Micro y Pequeñas Empresas del sector Textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería

Gráfico 03: Grado de Instrucción de los gerentes y/o representantes legales de las Micro y Pequeñas Empresas del sector textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería, 2016



Fuente: Cuestionario aplicado a gerentes de las Micro y Pequeñas Empresas del sector Textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería

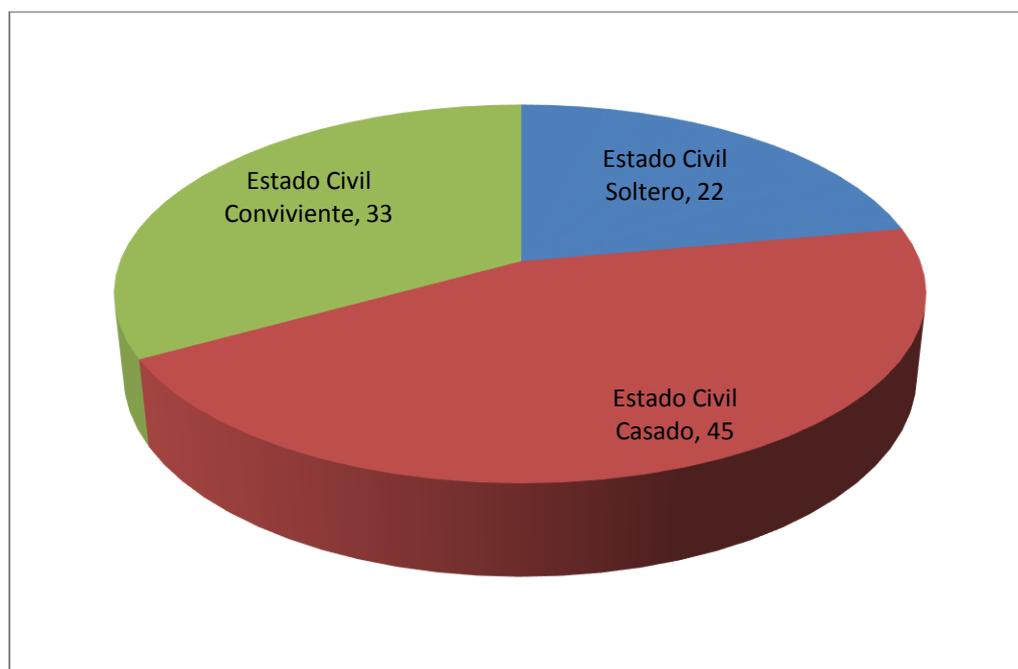
Respecto al grado de instrucción el 34% de los encuestados tienen estudio superior no universitario incompleto, también un 22% con primaria completa y con secundaria incompleta, secundaria completa, superior universitaria incompleta y superior universitaria completa respectivamente 11% cada uno.

Tabla 04: Estado Civil de los gerentes y/o representantes legales de las Micro y Pequeñas Empresas del sector textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callera, 2016

Características de los representantes legales		N	%
Estado	Soltero	2	22
Civil	Casado	4	45
	Conviviente	3	33

Fuente: Cuestionario aplicado a gerentes de las Micro y Pequeñas Empresas del sector Textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callera

Gráfico 04: Estado Civil de los gerentes y/o representantes legales de las Micro y Pequeñas Empresas del sector textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callera, 2016



Fuente: Cuestionario aplicado a gerentes de las Micro y Pequeñas Empresas del sector Textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callera

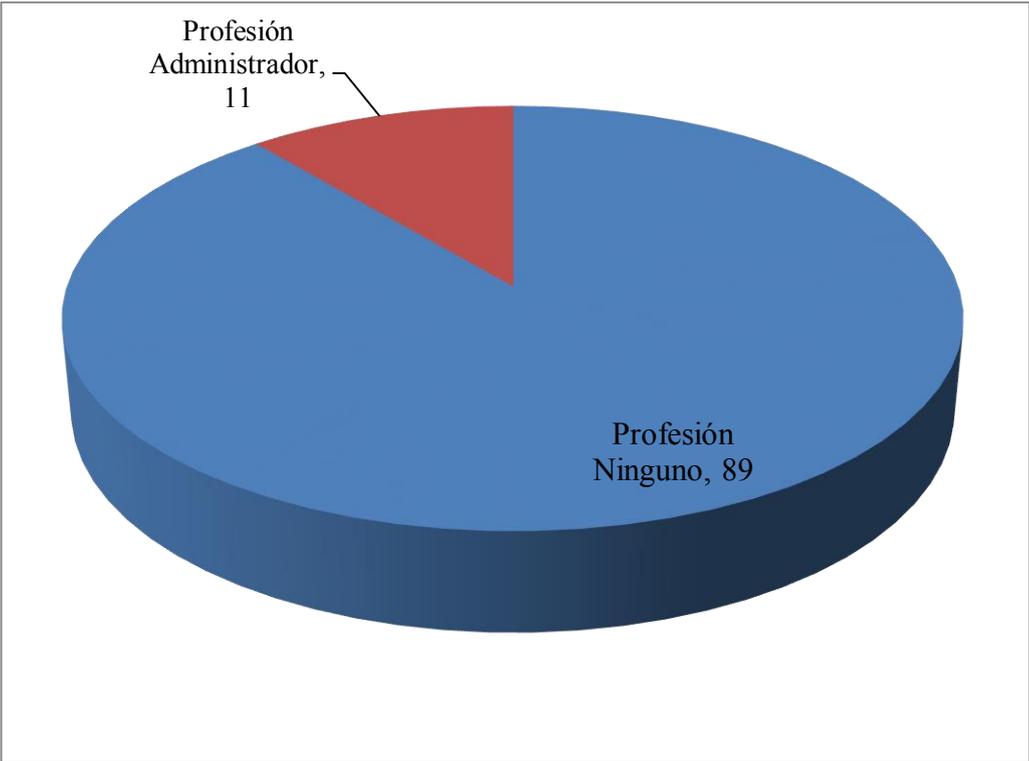
El estado civil de los encuestados corresponde al 45% de casados, 33% convivientes y 22% solteros.

Tabla 05: Profesión de los gerentes y/o representantes legales de las Micro y Pequeñas Empresas del sector textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callera, 2016.

Características de los representantes legales		N	%
Profesión	Ninguno	8	89
	Administrador	1	11

Fuente: Cuestionario aplicado a gerentes de las Micro y Pequeñas Empresas del sector Textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callera

Gráfico 05: Profesión de los gerentes y/o representantes legales de las Micro y Pequeñas Empresas del sector textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callera, 2016.



Fuente: Cuestionario aplicado a gerentes de las Micro y Pequeñas Empresas del sector Textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callera

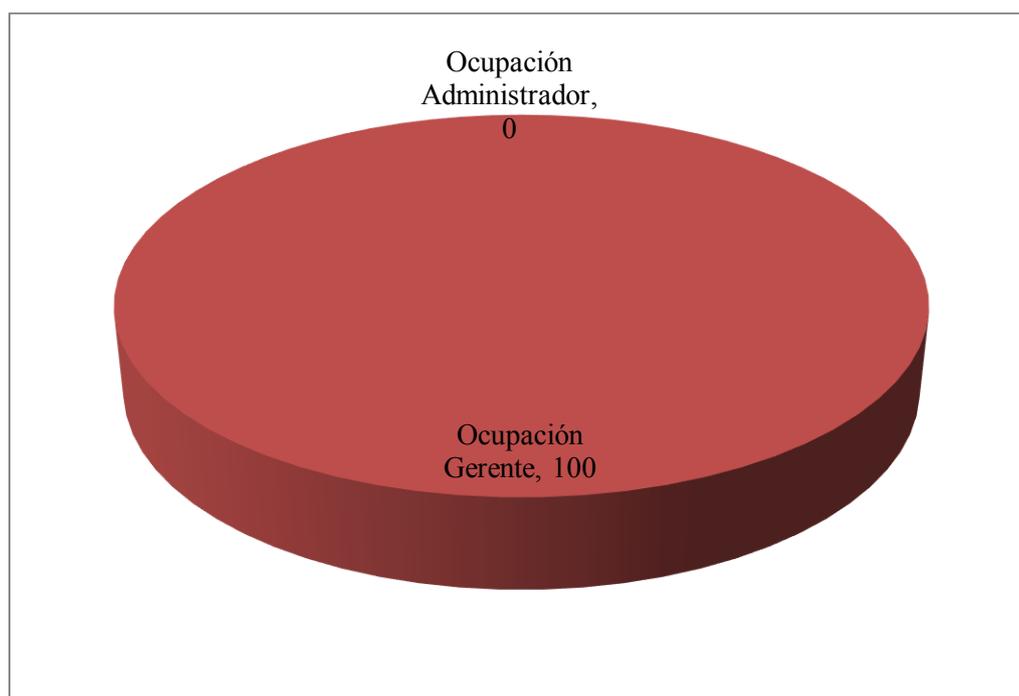
En lo que pertenece a la profesión tenemos un 89% que refiere no tener ninguna profesión y finalmente el 11% administrador.

Tabla 06: Ocupación de los gerentes y/o representantes legales de las Micro y Pequeñas Empresas del sector textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callera, 2016.

Características de los representantes legales	N	%
Ocupación Administrador	0	0
Gerente	9	100

Fuente: Cuestionario aplicado a gerentes de las Micro y Pequeñas Empresas del sector Textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callera

Tabla 06: Ocupación de los gerentes y/o representantes legales de las Micro y Pequeñas Empresas del sector textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callera, 2016.



Fuente: Cuestionario aplicado a gerentes de las Micro y Pequeñas Empresas del sector Textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callera

Referente a la ocupación se encontró que el 100% de los encuestados refieren ser gerentes de su pequeña empresa.

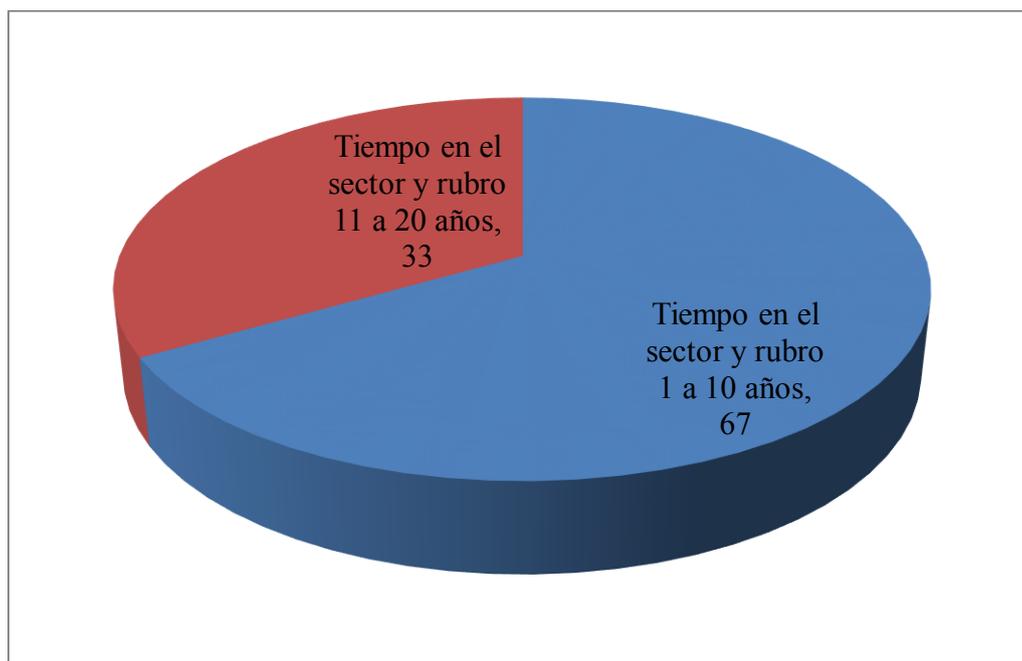
4.1.2. Características de las micro y pequeñas empresas.

Tabla 07: Tiempo en años que se encuentran en el sector de las Micro y Pequeñas Empresas del sector textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería, 2016.

Características de las Micro y Pequeñas Empresas		N	%
Tiempo en el sector y rubro	1 a 10 años	6	67
	11 a 20 años	3	33

Fuente: Cuestionario aplicado a gerentes de las Micro y Pequeñas Empresas del sector Textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería

Gráfico 07: Tiempo en años que se encuentran en el sector de las Micro y Pequeñas Empresas del sector textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería, 2016.



Fuente: Cuestionario aplicado a gerentes de las Micro y Pequeñas Empresas del sector Textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería

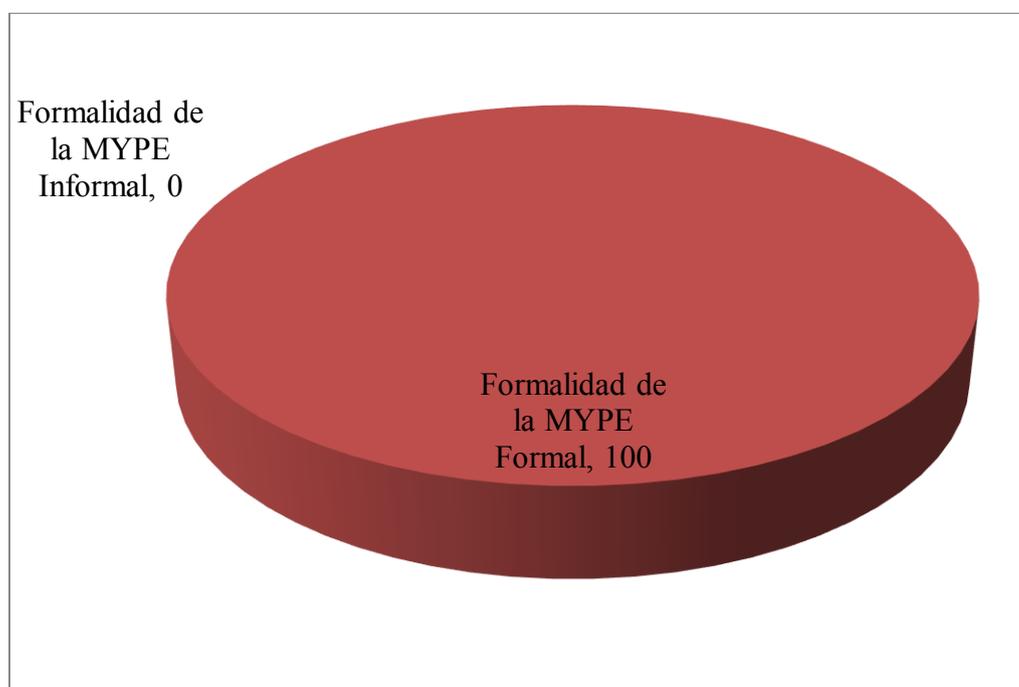
En cuanto al tiempo en años que se encuentra en el sector, el 67% tiene un rango de 1 a 10 años y el 33% está entre 11 y 20 años.

Tabla 08: Formalidad de las Micro y Pequeñas Empresas del sector textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería, 2016.

Características de las Micro y Pequeñas Empresas	N	%
Formalidad de la Micro y Pequeñas Empresas	0	0
Formal	9	100

Fuente: Cuestionario aplicado a gerentes de las Micro y Pequeñas Empresas del sector Textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería.

Gráfico 08: Formalidad de las Micro y Pequeñas Empresas del sector textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería, 2016.



Fuente: Cuestionario aplicado a gerentes de las Micro y Pequeñas Empresas del sector Textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería.

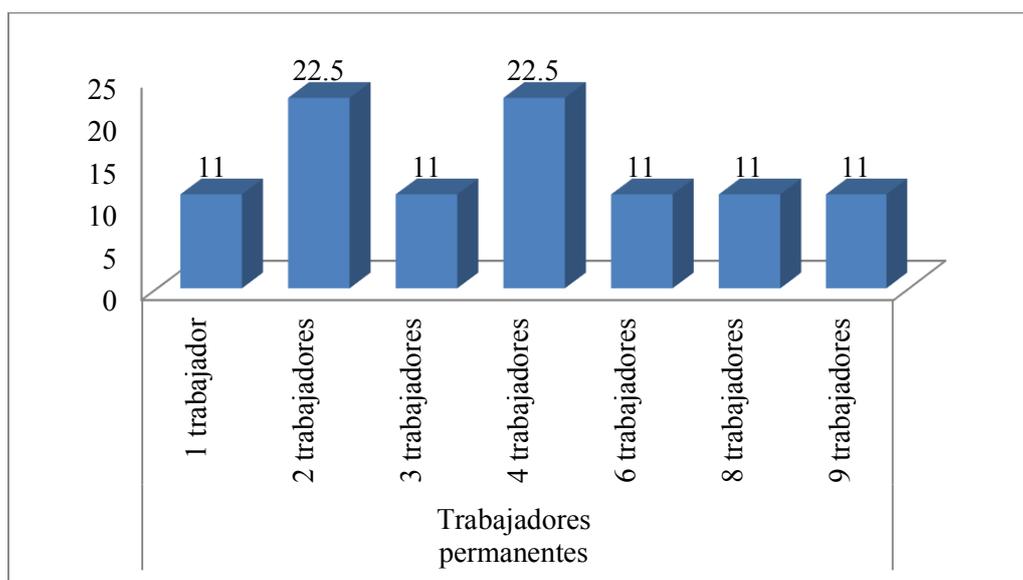
En lo concerniente a la formalidad de la MYPE se observa que el 100% de estas son formales.

Tabla 09: Número de trabajadores permanentes de las Micro y Pequeñas Empresas del sector textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería, 2016.

Características de las Micro y Pequeñas Empresas		N	%
Número de trabajadores permanentes	1 trabajador	1	11
	2 trabajadores	2	22.5
	3 trabajadores	1	11
	4 trabajadores	2	22.5
	6 trabajadores	1	11
	8 trabajadores	1	11
	9 trabajadores	1	11

Fuente: Cuestionario aplicado a gerentes de las Micro y Pequeñas Empresas del sector Textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería.

Gráfico 09: Número de trabajadores permanentes de las Micro y Pequeñas Empresas del sector textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería, 2016.



Fuente: Cuestionario aplicado a gerentes de las Micro y Pequeñas Empresas del sector Textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería.

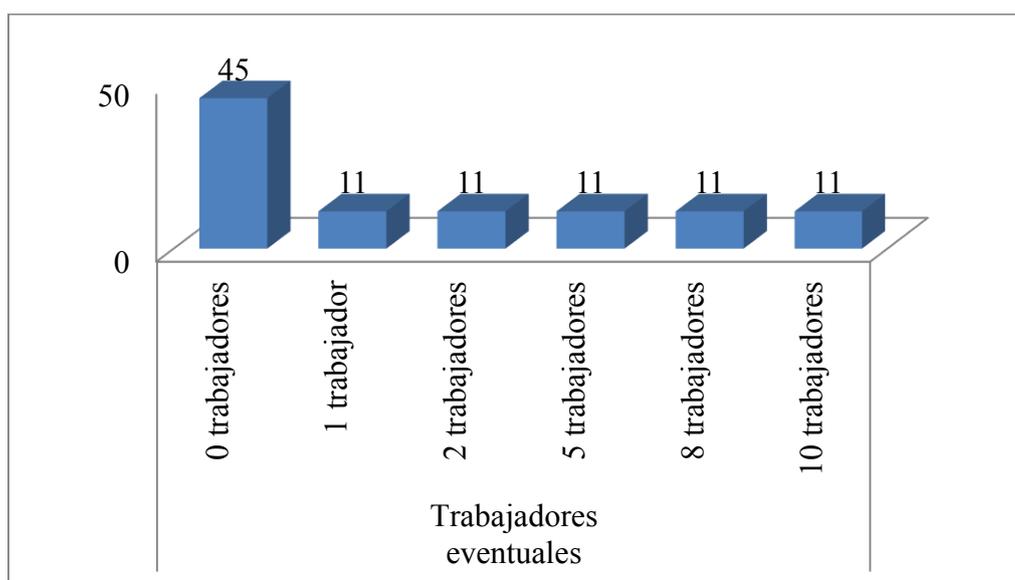
Respecto al número de trabajadores permanentes se aprecia que el 22.5% de las micro empresas tienen 2 trabajadores, el mismo porcentaje le corresponde a las micro empresas con 4 trabajadores y finalmente el 11% para 1, 3, 6, 8 y 9 trabajadores permanentes respectivamente.

Tabla 10: Número de trabajadores eventuales de las Micro y Pequeñas Empresas del sector textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería, 2016.

Características de las Micro y Pequeñas Empresas	N	%
Número de trabajadores eventuales	0 trabajadores	45
	1 trabajador	11
	2 trabajadores	11
	5 trabajadores	11
	8 trabajadores	11
	10 trabajadores	11

Fuente: Cuestionario aplicado a gerentes de las Micro y Pequeñas Empresas del sector Textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería.

Gráfico 10: Número de trabajadores eventuales de las Micro y Pequeñas Empresas del sector textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería, 2016.



Fuente: Cuestionario aplicado a gerentes de las Micro y Pequeñas Empresas del sector Textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería.

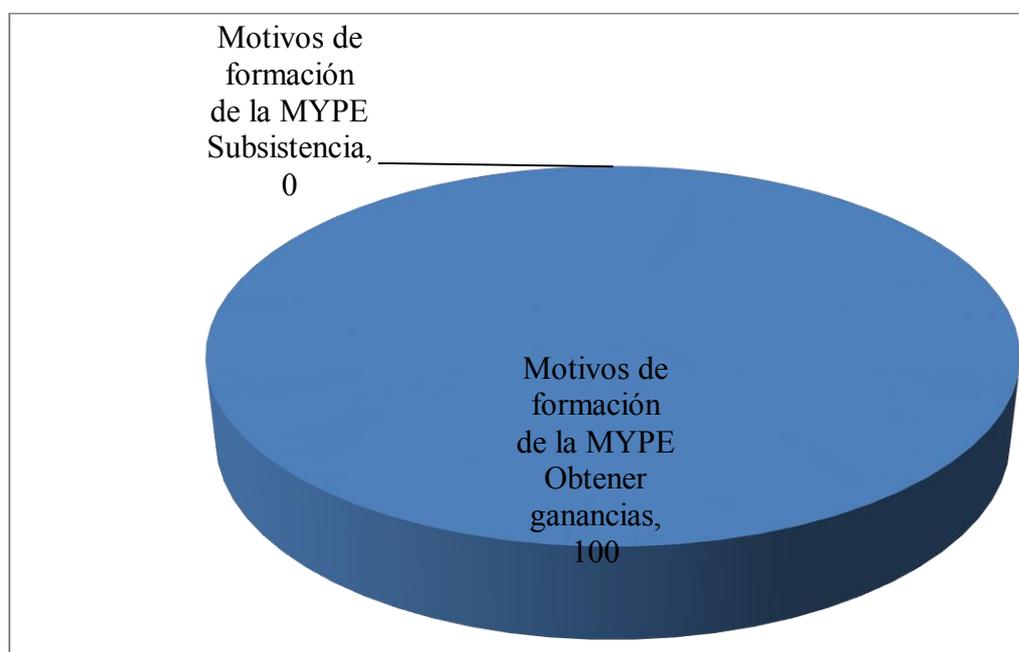
En cuanto al número de trabajadores eventuales se aprecia que el 45% de los encuestados refieren no requerir trabajadores eventuales, el 55% restante manifestó tener 1, 2, 5, 8, 10 trabajadores eventuales cada uno con 11% respectivamente.

Tabla 11: Motivos de formación de las Micro y Pequeñas Empresas del sector textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callera, 2016.

Características de las Micro y Pequeñas Empresas		N	%
Motivos de formación de la Micro y Pequeñas Empresas	Obtener ganancias	9	100
	Subsistencia	0	0

Fuente: Cuestionario aplicado a gerentes de las Micro y Pequeñas Empresas del sector Textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callera.

Gráfico 11: Motivos de formación de las Micro y Pequeñas Empresas del sector textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callera, 2016.



Fuente: Cuestionario aplicado a gerentes de las Micro y Pequeñas Empresas del sector Textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callera.

En referencia a los motivos de formación de la MYPE el 100% de los encuestados manifestó que la razón fue la de obtener ganancias.

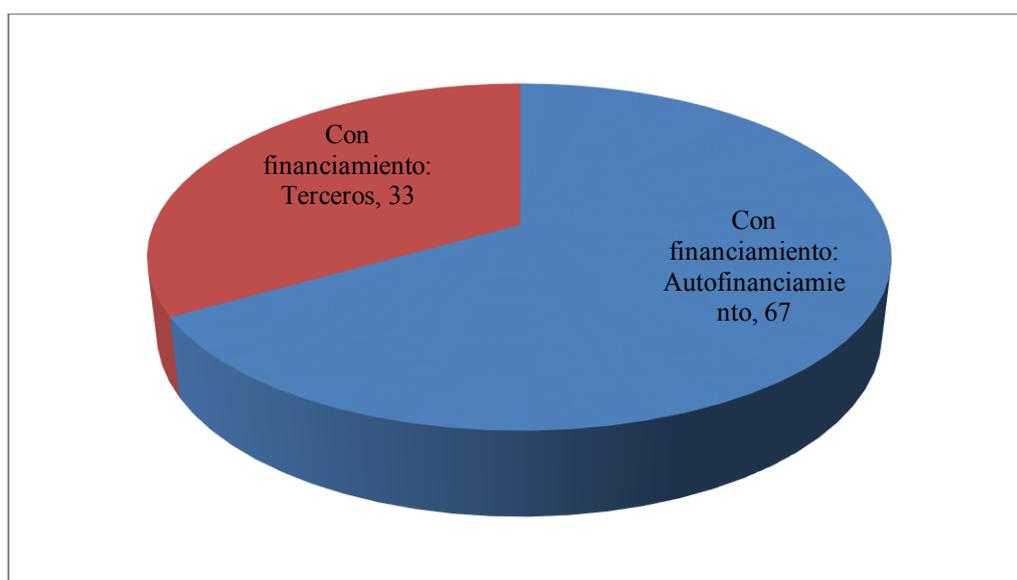
4.1.3. Características del financiamiento de las micro y pequeñas empresas.

Tabla 12: Donde obtienen financiamiento las Micro y Pequeñas Empresas del sector textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Calleria, 2016.

Financiamiento de las Micro y Pequeñas Empresas		N	%
Entidades financieras otorga facilidades para el crédito	Autofinanciado	6	67
	Entidades Bancarias	3	33

Fuente: Cuestionario aplicado a gerentes de las Micro y Pequeñas Empresas del sector Textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Calleria.

Gráfico 12: Donde obtienen financiamiento las de las Micro y Pequeñas Empresas del sector textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Calleria, 2016.



Fuente: Cuestionario aplicado a gerentes de las Micro y Pequeñas Empresas del sector Textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Calleria

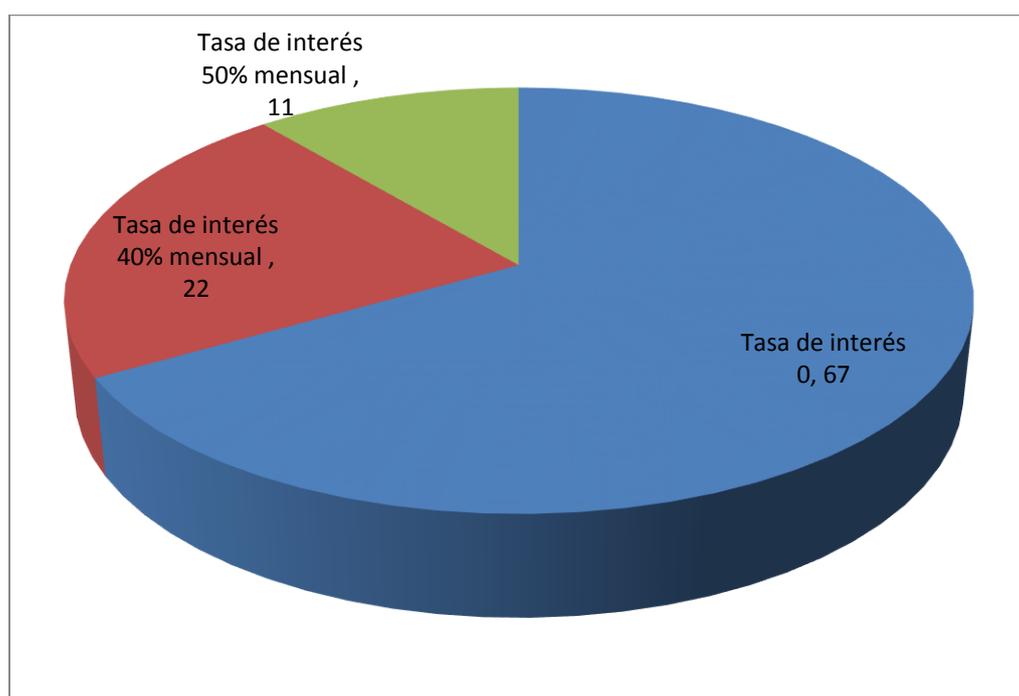
Referente a la obtención de financiamiento el 33% de los gerentes encuestados refieren que lo obtienen de entidades bancarias, mientras que el 67% manifestó haber autofinanciado su empresa.

Tabla 13: Tasa interés mensual de las Micro y Pequeñas Empresas del sector textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería, 2016.

Financiamiento de las Micro y Pequeñas Empresas	N	%
Que tasa interés mensual paga	0	67
40%	2	22
50%	1	11

Fuente: Cuestionario aplicado a gerentes de las Micro y Pequeñas Empresas del sector Textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería.

Gráfico 13: Tasa interés mensual de las Micro y Pequeñas Empresas del sector textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería, 2016.



Fuente: Cuestionario aplicado a gerentes de las Micro y Pequeñas Empresas del sector Textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería.

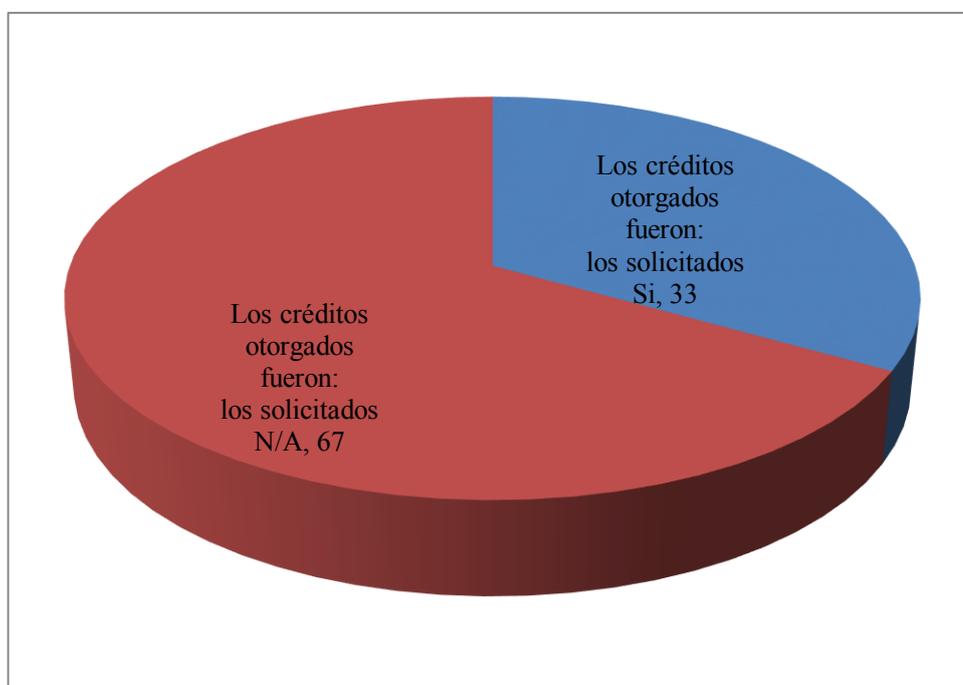
En cuanto a la tasa de interés que pagan estas empresas el 22% paga una tasa del 40%, mientras que el 11% paga una tasa del 50%.

Tabla 14: Los montos fueron solicitados por las Micro y Pequeñas Empresas del sector textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callera, 2016.

Financiamiento de las Micro y Pequeñas Empresas		N	%
Los créditos otorgados fueron	Si	3	33
los solicitados	N/A	6	67

Fuente: Cuestionario aplicado a gerentes de las Micro y Pequeñas Empresas del sector Textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callera.

Gráfico 14: Los montos fueron solicitados por las Micro y Pequeñas Empresas del sector textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callera, 2016.



Fuente: Cuestionario aplicado a gerentes de las Micro y Pequeñas Empresas del sector Textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callera.

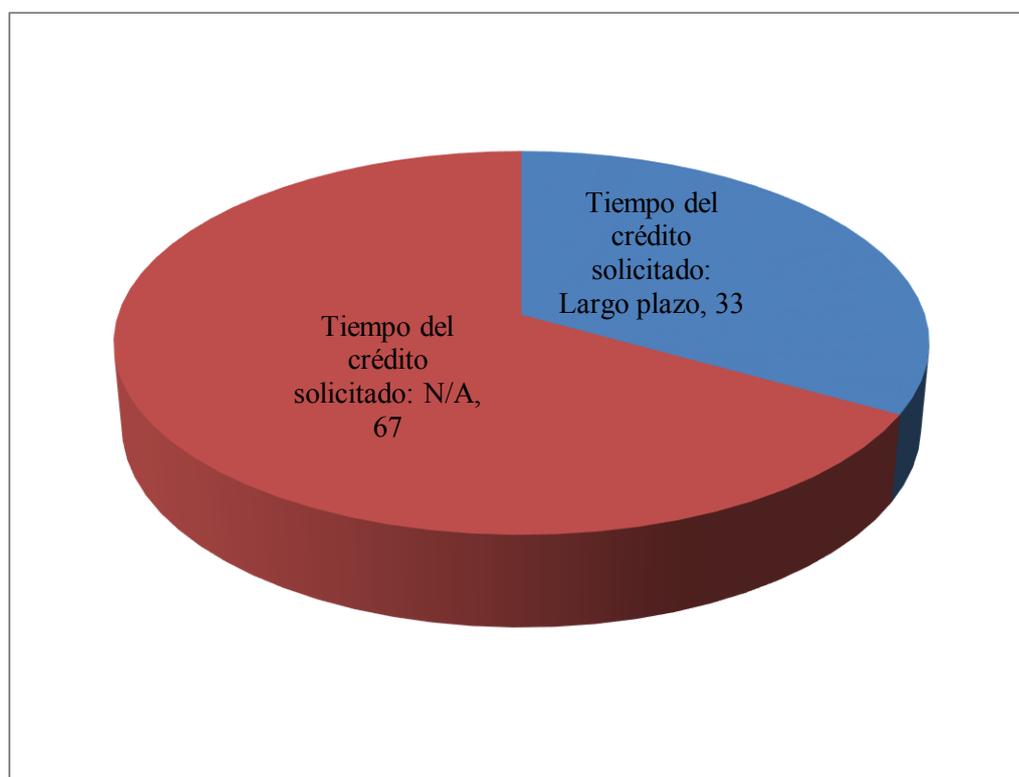
En referencia a los montos solicitados el 33% manifiestan que si les entregaron los montos solicitados, mientras que el 67% informó que no realizo préstamo alguno.

Tabla 15: Tiempo del crédito solicitado de las Micro y Pequeñas Empresas del sector textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería, 2016.

Financiamiento de las Micro y Pequeñas Empresas		N	%
Tiempo del crédito	Largo plazo	3	33
solicitado	N/A	6	67

Fuente: Cuestionario aplicado a gerentes de las Micro y Pequeñas Empresas del sector Textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería.

Gráfico 15: Tiempo del crédito solicitado de las Micro y Pequeñas Empresas del sector textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería, 2016.



Fuente: Cuestionario aplicado a gerentes de las Micro y Pequeñas Empresas del sector Textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería.

- El 33% manifestó que el tiempo de crédito solicitado fue a largo plazo.

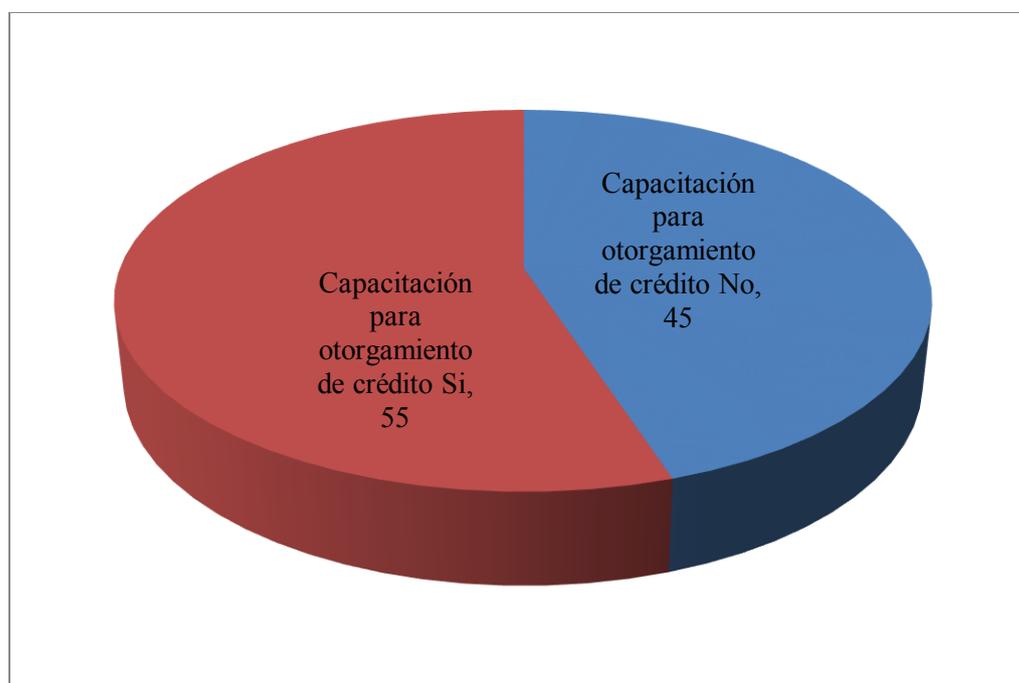
4.1.4. Características de la capacitación de las micro y pequeñas empresas.

Tabla 16: Recibió capacitación para otorgarle crédito en las Micro y Pequeñas Empresas del sector textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería, 2016.

Características de la capacitación		N	%
Capacitación para	No	4	45
otorgamiento de crédito	Si	5	55

Fuente: Cuestionario aplicado a gerentes de las Micro y Pequeñas Empresas del sector Textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería

Gráfico 16: Recibió capacitación para otorgarle crédito en las Micro y Pequeñas Empresas del sector textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería, 2016.



Fuente: Cuestionario aplicado a gerentes de las Micro y Pequeñas Empresas del sector Textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería.

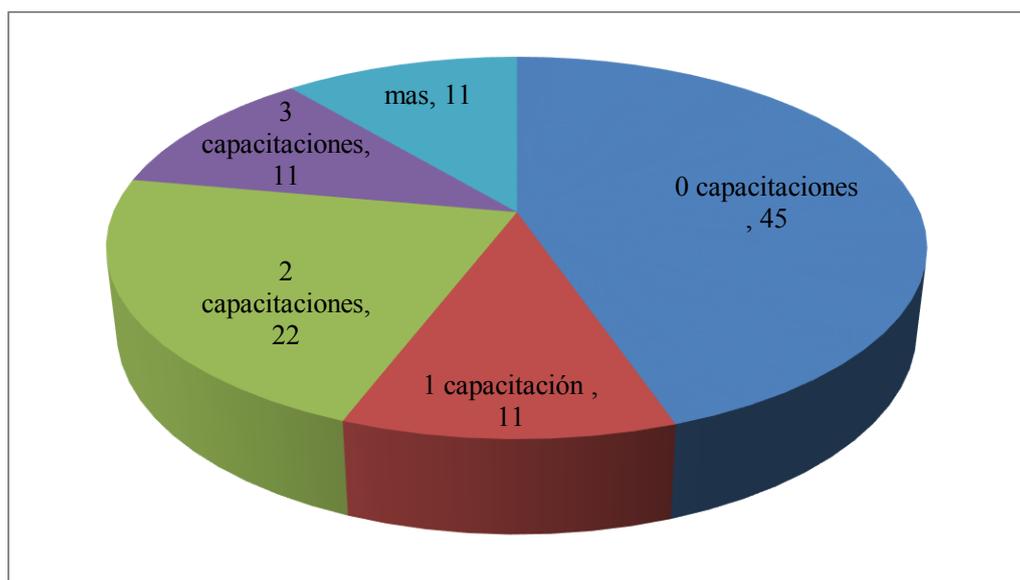
El 55% de los encuestados manifestaron haber recibido capacitación para otorgarles el crédito y el 45% no recibió capacitación alguna.

Tabla 17: Capacitaciones en los últimos dos años de las Micro y Pequeñas Empresas del sector textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería, 2016.

Características de la capacitación		N	%
Capacitación en los últimos dos años	0	4	45
	1	1	11
	2	2	22
	3	1	11
	4	0	11
	mas	1	45

Fuente: Cuestionario aplicado a gerentes de las Micro y Pequeñas Empresas del sector Textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería.

Gráfico 17: Capacitaciones en los últimos dos años de las Micro y Pequeñas Empresas del sector textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería, 2016.



Fuente: Cuestionario aplicado a gerentes de las Micro y Pequeñas Empresas del sector Textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería.

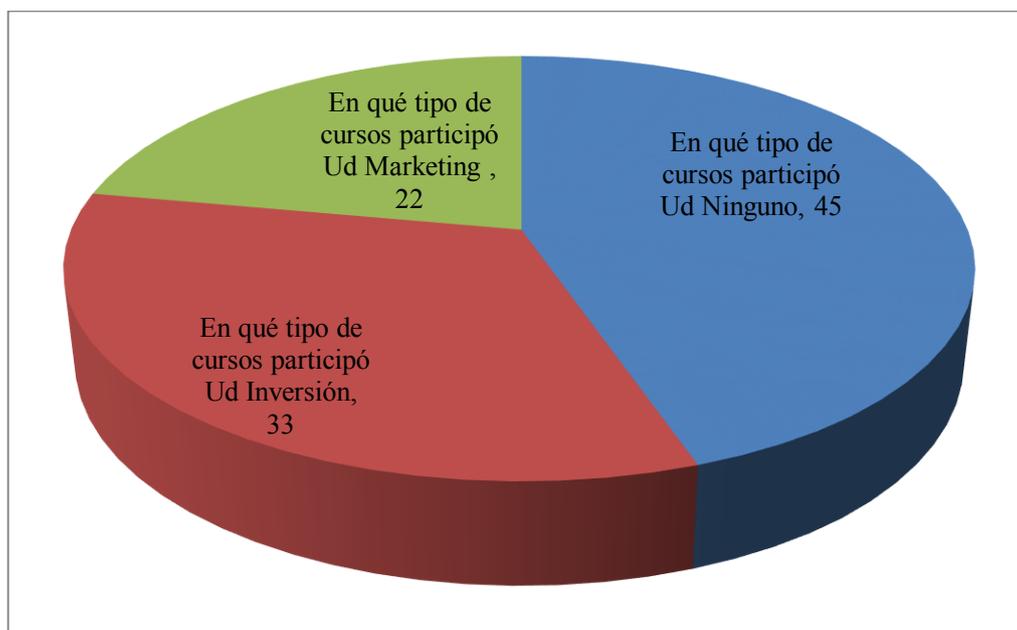
Referente a las capacitaciones recibidas en los dos últimos años el 45% manifestó no haber recibido capacitación alguna, el 22% declaró haber tenido 2 capacitaciones 11% manifestó haber tenido 3 capacitaciones y 11% manifiestan haber recibido más de 3 capacitaciones en estos últimos 2 años

Tabla 18: En qué tipo de cursos participó en las Micro y Pequeñas Empresas del sector textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callera, 2016.

Características de la capacitación		N	%
En qué tipo de cursos participó Ud.	Ninguno	4	45
	Inversión: crédito financiero	3	33
	Marketing Empresarial	2	22

Fuente: Cuestionario aplicado a gerentes de las Micro y Pequeñas Empresas del sector Textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callera.

Gráfico 18: En qué tipo de cursos participó en las Micro y Pequeñas Empresas del sector textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callera, 2016.



Fuente: Cuestionario aplicado a gerentes de las Micro y Pequeñas Empresas del sector Textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callera.

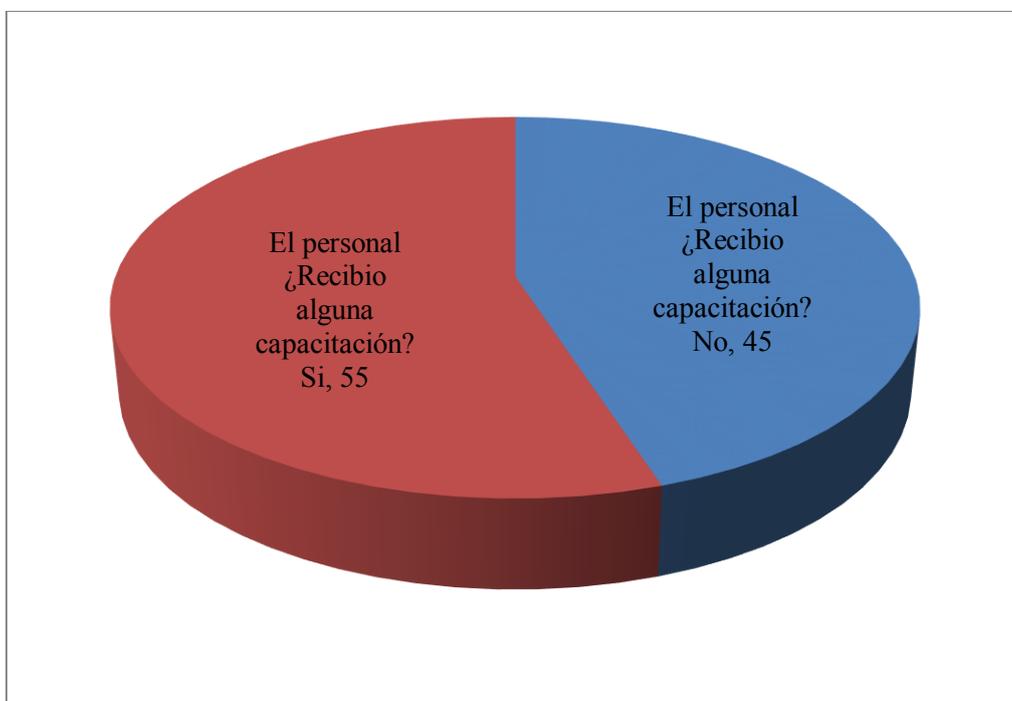
En lo que respecta a la capacitación que recibió el 45% manifestó no haber recibido capacitación alguna, el 33% de los participantes manifestó que el tema de capacitación fue inversión: crédito financiero y el 22% se capacitó en marketing empresarial.

Tabla 19: El personal ha recibido capacitación en las Micro y Pequeñas Empresas del sector textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería, 2016.

Características de la capacitación		N	%
El personal ¿Recibió alguna capacitación?	No	4	45
	Si	5	55

Fuente: Cuestionario aplicado a gerentes de las Micro y Pequeñas Empresas del sector Textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería.

Gráfico 19: El personal ha recibido capacitación en las Micro y Pequeñas Empresas del sector textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería, 2016.



Fuente: Cuestionario aplicado a gerentes de las Micro y Pequeñas Empresas del sector Textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería.

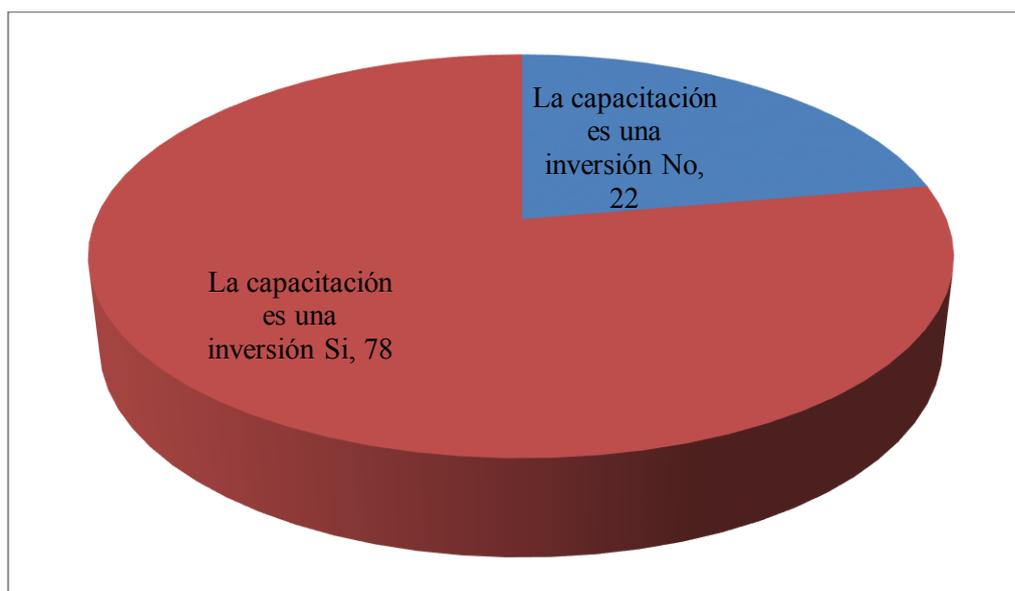
En cuanto a que el personal a su cargo recibió alguna capacitación mencionaron que si el 55% y el 45% refirió que el personal a su cargo no recibió ninguna capacitación.

Tabla 20: La capacitación es una inversión favorable en las Micro y Pequeñas Empresas del sector textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería, 2016.

Características de la capacitación		N	%
La capacitación es una inversión	No	2	22
	Si	7	78

Fuente: Cuestionario aplicado a gerentes de las Micro y Pequeñas Empresas del sector Textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería.

Gráfico 20: La capacitación es una inversión favorable en las Micro y Pequeñas Empresas del sector textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería, 2016.



Fuente: Cuestionario aplicado a gerentes de las Micro y Pequeñas Empresas del sector Textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería.

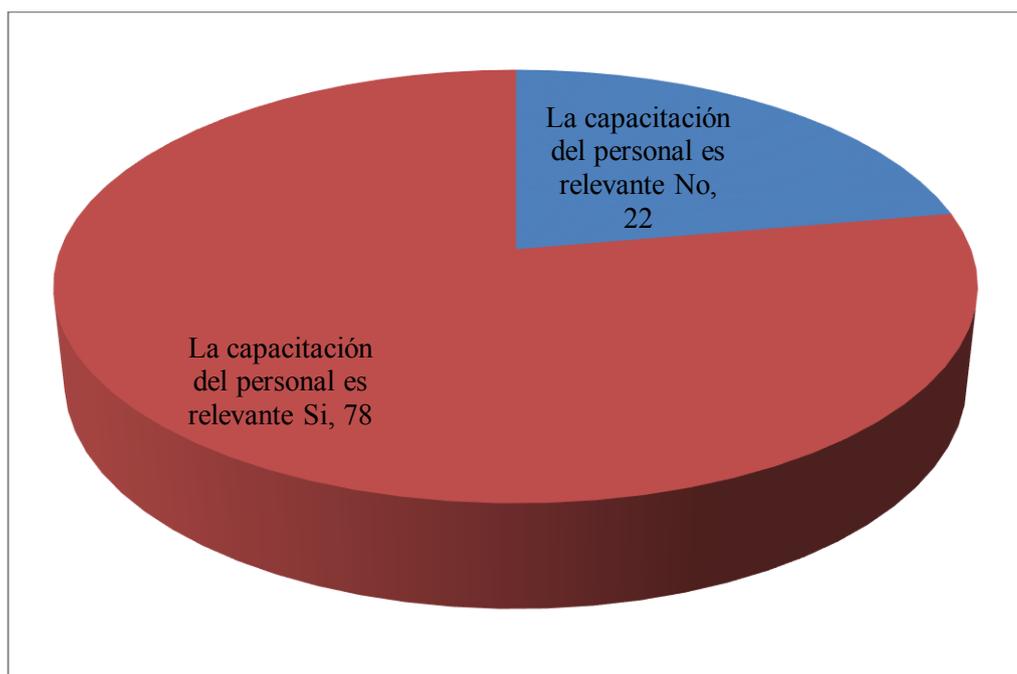
Los gerentes en un 78% manifestaron que la capacitación es una inversión favorable para sus empresas, así mismo coincidieron al mencionar que la capacitación del personal es relevante para su empresa y el 22% consideran que no es necesario invertir en capacitación, además consideran que la capacitación sea relevante.

Tabla 21: La capacitación del personal es relevante en las Micro y Pequeñas Empresas del sector textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería, 2016.

Características de la capacitación		N	%
La capacitación del personal es relevante	No	2	22
	Si	7	78

Fuente: Cuestionario aplicado a gerentes de las Micro y Pequeñas Empresas del sector Textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería.

Gráfico 21: La capacitación del personal es relevante en las Micro y Pequeñas Empresas del sector textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería, 2016.



Fuente: Cuestionario aplicado a gerentes de las Micro y Pequeñas Empresas del sector Textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería.

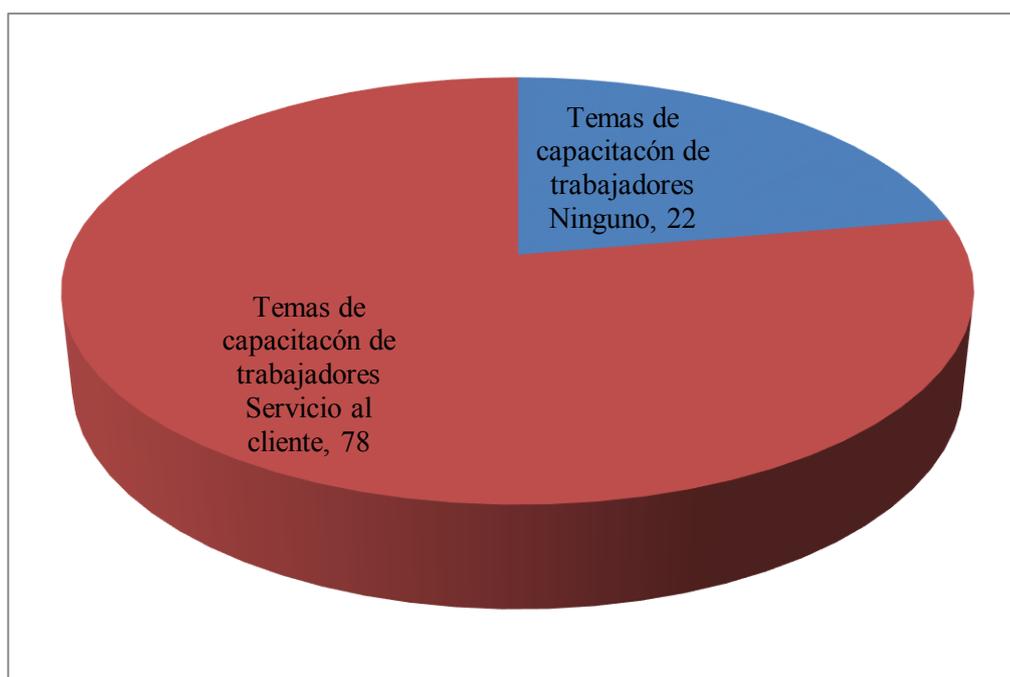
El 78% de los gerentes consideran que la capacitación del personal si es relevante para la empresa, mientras que el 22% no lo considera importante.

Tabla 22: Temas de capacitación de trabajadores en las Micro y Pequeñas Empresas del sector textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería, 2016.

Características de la capacitación		N	%
Temas de capacitación de trabajadores	Ninguno	2	22
	Prestación de mejor servicio al cliente	7	78

Fuente: Cuestionario aplicado a gerentes de las Micro y Pequeñas Empresas del sector Textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería.

Gráfico 22: Temas de capacitación de trabajadores en las Micro y Pequeñas Empresas del sector textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería, 2016.



Fuente: Cuestionario aplicado a gerentes de las Micro y Pequeñas Empresas del sector Textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería.

El tema de la capacitación del empleado está centrado a la prestación de servicio al cliente con un 78% y el 22% de empleados no se capacito.

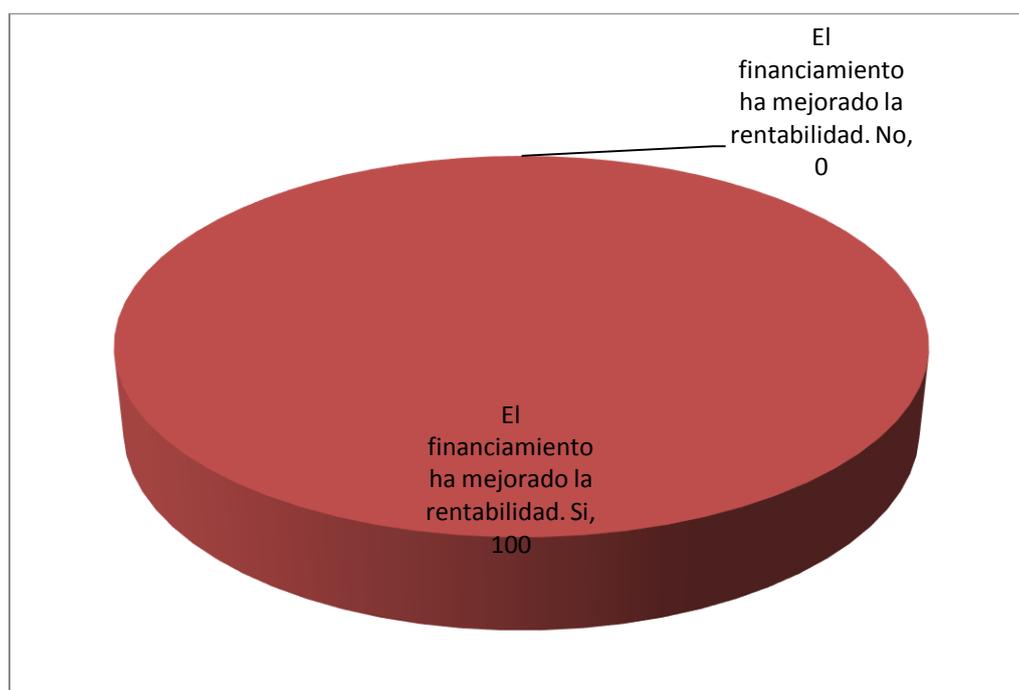
4.1.5. Características de la rentabilidad de las micro y pequeñas empresas.

Tabla 23: El financiamiento mejora la rentabilidad de las Micro y Pequeñas Empresas del sector textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería, 2016.

Características de la rentabilidad		N	%
El financiamiento ha mejorado la rentabilidad.	No	0	0
	Si	9	100

Fuente: Cuestionario aplicado a gerentes de las Micro y Pequeñas Empresas del sector Textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería

Gráfico 23: El financiamiento mejora la rentabilidad de las Micro y Pequeñas Empresas del sector textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería, 2016.



Fuente: Cuestionario aplicado a gerentes de las Micro y Pequeñas Empresas del sector Textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería.

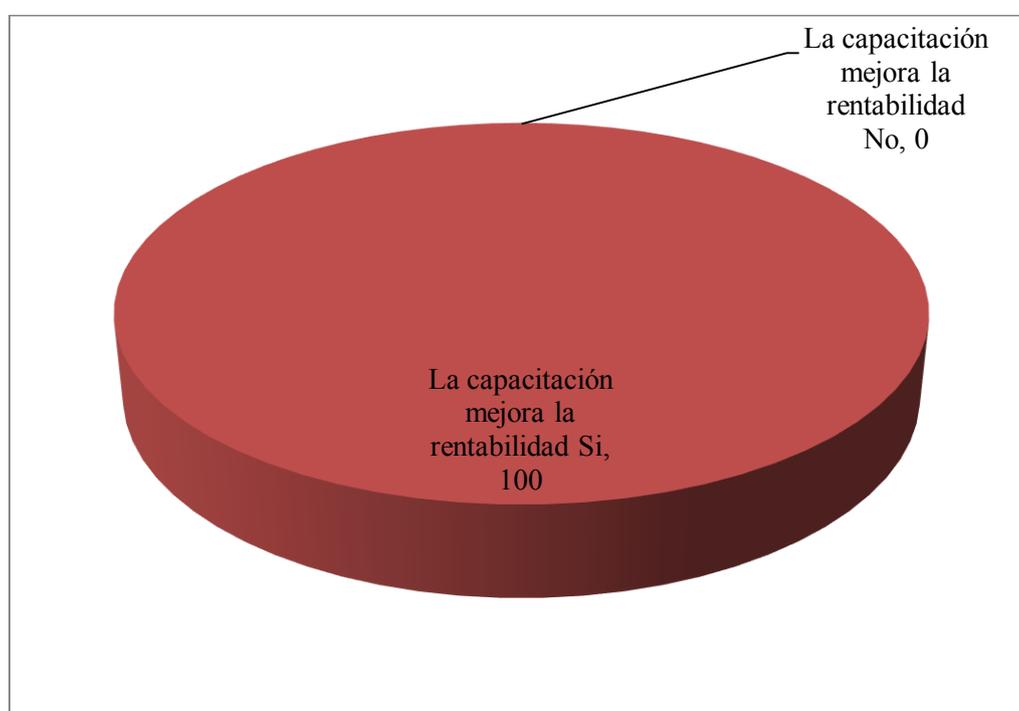
El 100% de los encuestados refieren que el financiamiento mejora la rentabilidad de sus empresas.

Tabla 24: La capacitación mejora la rentabilidad de las Micro y Pequeñas Empresas del sector textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería, 2016.

Características de la rentabilidad		N	%
La capacitación mejora la rentabilidad	No	0	0
	Si	9	100

Fuente: Cuestionario aplicado a gerentes de las Micro y Pequeñas Empresas del sector Textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería.

Gráfico 24: La capacitación mejora la rentabilidad de las Micro y Pequeñas Empresas del sector textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería, 2016.



Fuente: Cuestionario aplicado a gerentes de las Micro y Pequeñas Empresas del sector Textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería.

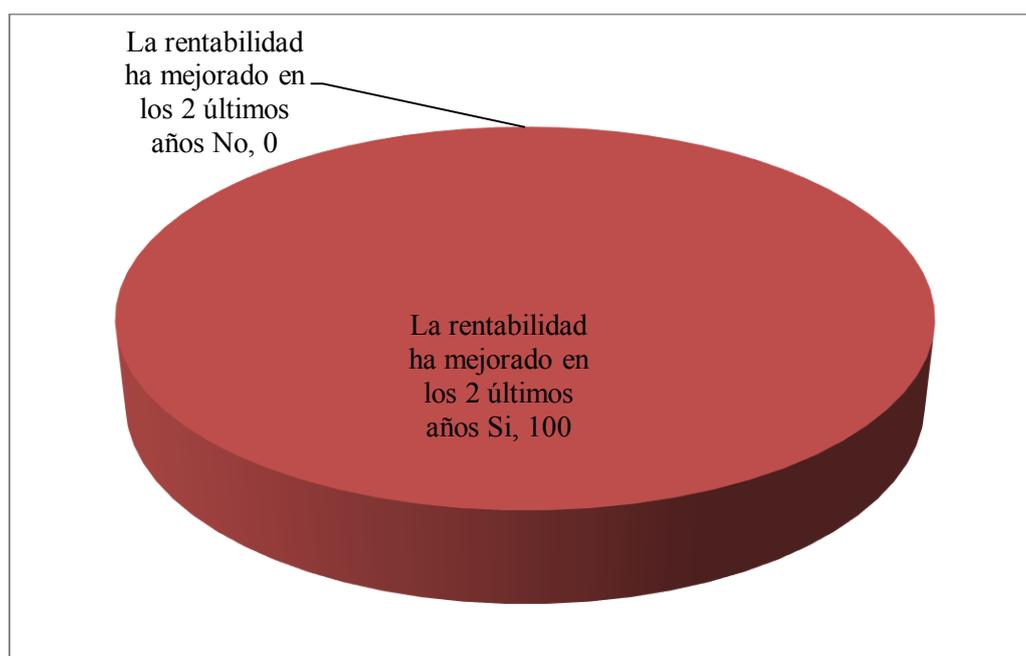
También se aprecia que el 100% de los participantes manifiestan que la capacitación mejora la rentabilidad de sus pequeñas empresas.

Tabla 25: La rentabilidad mejoro en los 2 últimos años en las Micro y Pequeñas Empresas del sector textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Calleria, 2016.

Características de la rentabilidad		N	%
La rentabilidad ha mejorado en los 2 últimos años	No	0	0
	Si	9	100

Fuente: Cuestionario aplicado a gerentes de las Micro y Pequeñas Empresas del sector Textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Calleria

Gráfico 25: La rentabilidad mejoro en los 2 últimos años en las Micro y Pequeñas Empresas del sector textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Calleria, 2016.



Fuente: Cuestionario aplicado a gerentes de las Micro y Pequeñas Empresas del sector Textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Calleria.

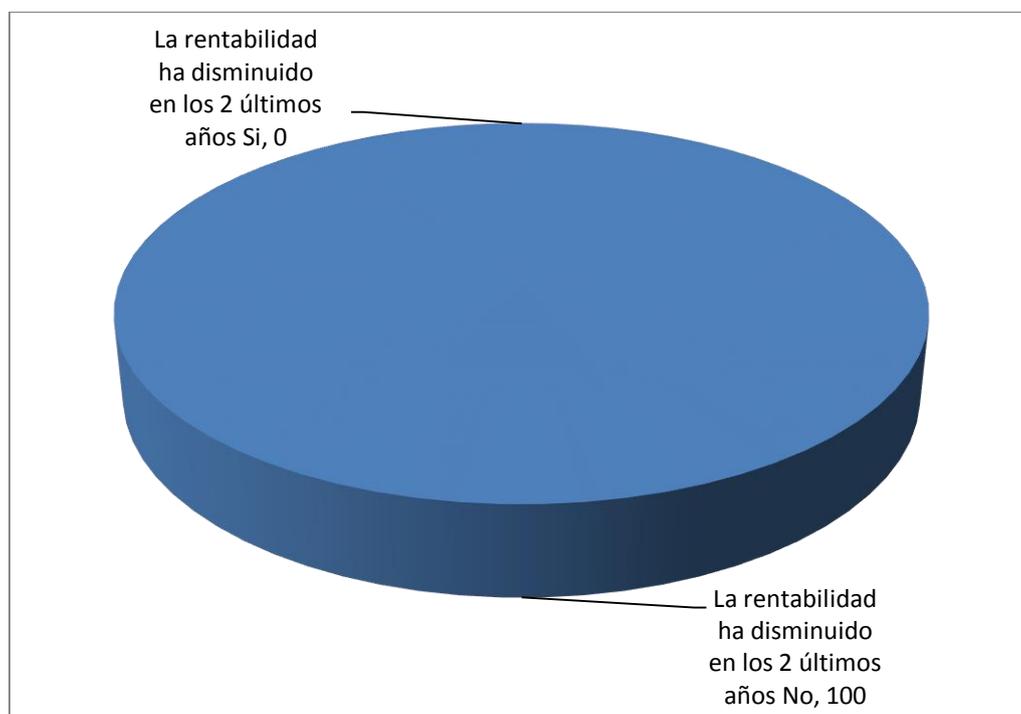
El 100% manifiesta que la rentabilidad si mejoro en los dos últimos años.

Tabla 26: La rentabilidad disminuyó en los 2 últimos años en las Micro y Pequeñas Empresas del sector textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería, 2016.

Características de la rentabilidad		N	%
La rentabilidad ha disminuido en los 2 últimos años	No	9	100
	Si	0	0

Fuente: Cuestionario aplicado a gerentes de las Micro y Pequeñas Empresas del sector Textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería.

Gráfico 26: La rentabilidad disminuyó en los 2 últimos años en las Micro y Pequeñas Empresas del sector textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería, 2016.



Fuente: Cuestionario aplicado a gerentes de las Micro y Pequeñas Empresas del sector Textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería

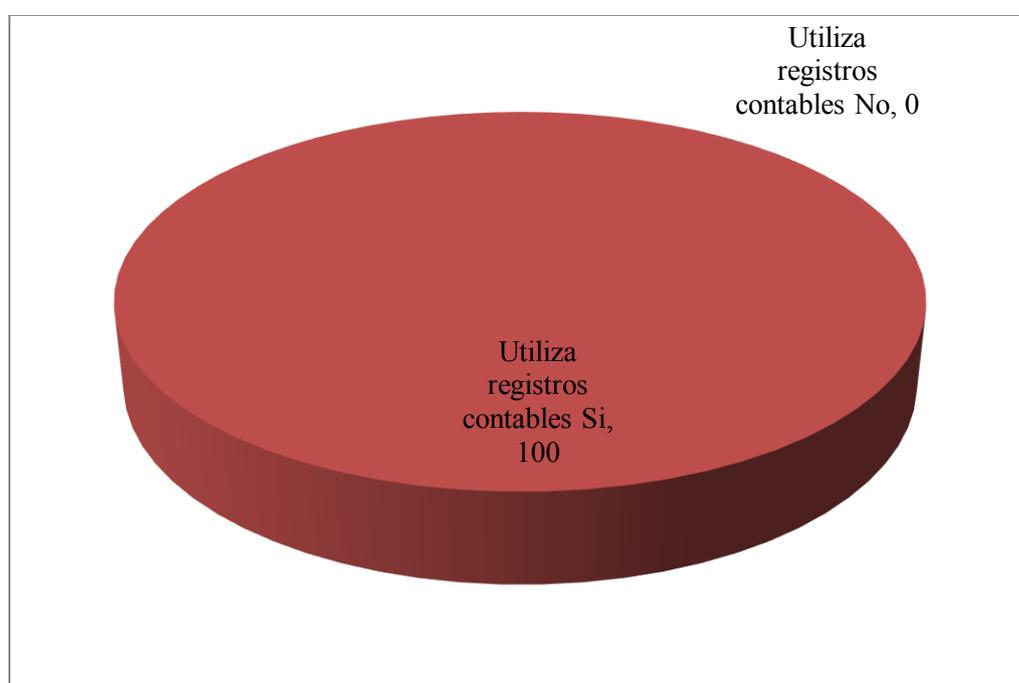
El 100% de los evaluados refieren que la rentabilidad no disminuyo en los dos últimos años..

Tabla 27: Utilizan registros contables las Micro y Pequeñas Empresas del sector textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callera, 2016.

Características de la rentabilidad		N	%
Utiliza registros contables	No	0	0
	Si	9	100

Fuente: Cuestionario aplicado a gerentes de las Micro y Pequeñas Empresas del sector Textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callera.

Gráfico 27: Utilizan registros contables las Micro y Pequeñas Empresas del sector textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callera, 2016.



Fuente: Cuestionario aplicado a gerentes de las Micro y Pequeñas Empresas del sector Textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callera

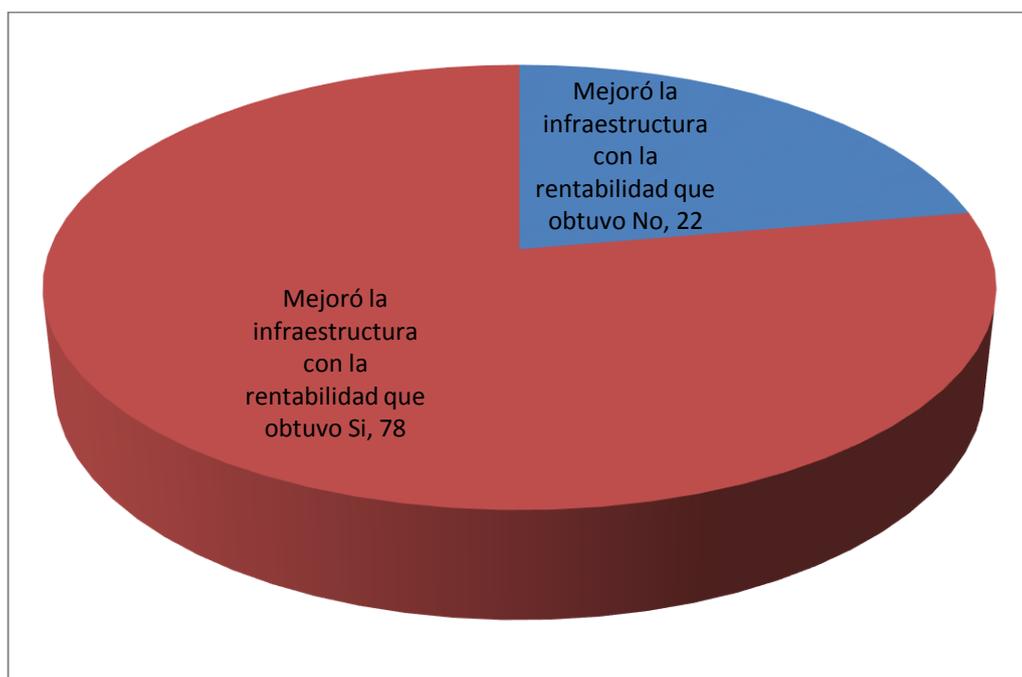
Referente a los registros contables el 100% de los sujetos de estudio manifestaron que si los utilizan.

Tabla 28: Mejoró la infraestructura con la rentabilidad que obtuvieron las Micro y Pequeñas Empresas del sector textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería, 2016.

Características de la rentabilidad		N	%
Mejoró la infraestructura con la rentabilidad que obtuvo	No	2	22
	Si	7	78

Fuente: Cuestionario aplicado a gerentes de las Micro y Pequeñas Empresas del sector Textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería.

Gráfico 28: Mejoró la infraestructura con la rentabilidad que obtuvieron las Micro y Pequeñas Empresas del sector textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería, 2016.



Fuente: Cuestionario aplicado a gerentes de las Micro y Pequeñas Empresas del sector Textilera – rubro compra y venta de telas, del distrito de Callería

El 78% de los gerentes y/o representantes legales manifestó que mejoró la infraestructura de sus establecimientos con la rentabilidad que obtuvo, mientras que el 22% no mejoró la infraestructura.

4.2. Análisis de resultados

Las características de los gerentes y/o representantes legales de las Micro y Pequeñas Empresas muestra que la etapa de vida con mayor predominio es la adulta, seguida de la etapa adulto joven y finalmente 11% son adultos mayores. El sexo con mayor predominio es el masculino con seguido del sexo femenino. Respecto al grado de instrucción el 34% de los encuestados tienen estudio superior no universitario incompleto, también un 22% con primaria completa y con secundaria incompleta, secundaria completa, superior universitaria incompleta y superior universitaria completa respectivamente 11% cada uno. El estado civil de los encuestados en su mayoría son casados, seguido de convivientes y 22% son solteros. En lo referente a lo socio cultural casi dos tercios de los encuestados refiere no tener ninguna profesión y finalmente el 11% administrador. Referente a la ocupación se encontró que todos los encuestados manifiestan ser gerentes de su pequeña empresa.

Respecto a las características de las Micro y Pequeñas Empresas del rubro compra y venta de telas se obtuvo que el 67% tiene un rango de 1 a 10 años y el 33% está entre 11 y 20 años en el rubro compra y venta de telas. En lo relativo a la formalidad de la Micro y Pequeñas Empresas se observa que todas estas son formales. Respecto al número de trabajadores permanentes se aprecia que el 56% de las micro empresas tienen de 2 a 4 trabajadores, y finalmente el 11% con 1, 6, 8 y 9 trabajadores permanentes respectivamente. En cuanto al número de trabajadores eventuales se encontró que el 45% de los encuestados no requieren trabajadores eventuales, el 55% restante manifestó tener 1, 2, 5, 8, 10 trabajadores eventuales cada uno con 11% respectivamente.

En relación a los motivos de formación de la Micro y Pequeñas Empresas todos los encuestados manifestaron que la razón fue la de obtener ganancias.

En cuanto a las características del financiamiento de las Micro y Pequeñas Empresas del rubro compra y venta de telas se aprecia que la obtención de financiamiento el 33% de los gerentes encuestados refieren que lo obtienen de entidades bancarias, mientras que el 67% manifestó haber autofinanciado su empresa. En cuanto a la tasa de interés que pagan estas empresas el 22% paga una tasa del 40%, mientras que el 11% paga una tasa del 50%. En referencia a los montos solicitados el 33% manifiestan que si les entregaron los montos solicitados, además los encuestados recibieron entre 20000 a 40000 soles y que el tiempo de crédito solicitado fue a largo plazo.

Las características de la capacitación de las Micro y Pequeñas Empresas del rubro compra y venta de telas demostraron que el 55% de los encuestados recibieron capacitación para otorgarles el crédito y el 45% no recibió capacitación alguna. Referente a las capacitaciones recibidas en los dos últimos años el 45% manifestó no haber recibido capacitación alguna, el 22% declaró haber tenido 2 capacitaciones 11% manifestó haber tenido 3 capacitaciones y 11% manifiestan haber recibido más de 3 capacitaciones en estos últimos 2 años lo cual es de mucho beneficio para las micro empresas. En lo que respecta a la capacitación que recibió el gerente y/o representante el 45% manifestó no haber recibido capacitación alguna, el 33% de los participantes manifestó que el tema de capacitación fue inversión: crédito financiero y el 22% se capacito en marketing empresarial. En cuanto a que el personal a su cargo recibió alguna capacitación mencionaron que si el 55% y el 45% refirió que el personal a su cargo no recibió ninguna capacitación. Además los gerentes

manifestaron que la capacitación es una inversión favorable para sus empresas, así mismo coincidieron al mencionar que la capacitación del personal es relevante para su empresa y el 22% consideran que no es necesario invertir en capacitación, además consideran que la capacitación sea relevante, el tema de la capacitación del empleado está centrado a la prestación de servicio al cliente con un 78% y el 22% de empleados no se capacito.

Respecto a las características de la rentabilidad de las Micro y Pequeñas Empresas del rubro compra y venta de telas del distrito de Callería todos los encuestados refieren que el financiamiento mejora la rentabilidad de sus empresas, así mismo los participantes manifiestan que la capacitación mejora la rentabilidad de sus pequeñas empresas y que la rentabilidad si mejoro en los dos últimos años. Los evaluados refieren que la rentabilidad no disminuyo en los dos últimos años, referente a los registros contables el todos los sujetos de estudio manifestaron que si los utilizan y el 78% de los gerentes y/o representantes legales manifestó que mejoró la infraestructura de sus establecimientos con la rentabilidad que obtuvo, mientras que el 22% no mejoró la infraestructura.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

1. Respecto a las características de los gerentes y/o representantes legales son la etapa de vida con mayor predominio es la adulta seguida de la etapa del adulto joven, el sexo con mayor índice corresponde al masculino, el grado de instrucción reveló que solo el 11% presento estudios superiores, es importante recalcar que todos los evaluados son gerentes en sus empresas.

2. Las características de las micro y pequeñas empresas del rubro textilera compa y venta de telas evidenciaron que tienen un tiempo de vida de entre 1 y 20 años, todas las empresas evaluadas son formales; un tercio de las micro empresas tienen entre 1 y 2 trabajadores, otro tercio presentan 3 o 4 trabajadores otro tercio con más de 5 trabajadores permanentes; más de la mitad de los evaluados tienen un trabajador eventual; el propósito de estas empresas es obtener ganancias.
3. En lo que respecta al financiamiento un tercio de los evaluados lo obtuvo de entidades bancarias y dos tercios es autofinanciado, la tasa de interés que pagan las empresas de este rubro están entre 40 y 50% mensual y sus créditos son a largo plazo.
4. Referente a la capacitación la mitad de los gerentes valorados manifestaron haber recibido capacitación para otorgarles el crédito, en los dos últimos años poco más de la mitad manifestó haber recibido entre 1 y 4 capacitaciones; un tercio de los evaluados se capacito en inversión del crédito financiero y dos tercios se capacitaron en el tema Marketing Empresarial; poco más de la mitad del personal a su cargo recibió alguna capacitación; la mayoría de los evaluados coincidieron que la capacitación del personal es relevante para su empresa, los empleados básicamente se capacitaron en la prestación del servicio al cliente.
5. En cuanto a la rentabilidad todos refieren que el financiamiento mejora la rentabilidad al igual que la capacitación; así mismo manifiestan que la rentabilidad mejoró en los dos últimos años. Los registros contables son utilizados en todas las empresa evaluadas y la mayoría mejoró la infraestructura de sus establecimientos con la renta que obtuvieron.

5.2. Recomendaciones

1. Se recomienda a los que dirigen las micro y pequeñas empresas estén dispuestos a la capacitación permanente y la búsqueda de asesoría financiera para mejorar la rentabilidad.
2. Referente a la micro empresa, el empresario debe empoderarse de las actividades en su rubro, conocer el estado de situación de su empresa y no dejarlo todo en manos de sus empleados; así mismo el empresario debe estar actualizado tanto en tecnología, marketing y en los productos novedosos para mantener o mejorar su ingreso.
3. Respecto al financiamiento el empresario debe siempre tener un fondo de respaldo que le permita afrontar las adversidades que se puedan presentar durante el desarrollo de su actividad comercial.
4. La capacitación es considerado un valor agregado en una empresa por lo que se recomienda que esta actividad sea permanente, además se debe considerar aspectos de sensibilización, motivación, compromiso y competitividad laboral-empresarial.
5. La rentabilidad es el ideal de todo empresario por lo que se recomienda hacer buen uso de sus utilidades y reinvertir en su empresa. Además el estado debe generar mecanismos para motivar a los empresarios que cumplieron con sus obligaciones y pagos de impuestos, reconociéndolos y brindándoles algunas exoneraciones para que puedan seguir adelante con su labor y engrandecer a la región.

VI. ASPECTOS COMPLEMENTARIOS

6.1. Referencias bibliográficas

- abc.com. (23 de Febrero de 2007). *Importancia de pymes en economía Alemana*. Recuperado el 14 de Julio de 2014, de www.abc.com.py/:
<http://www.abc.com.py/edicion-impres/politica/importancia-de-pymes-en-economia-alemana-964557.html>
- Acosta , T. (2007). *Recursos y relaciones humanas en la empresa* (Primera ed.). (T. Acosta, Ed.) Madrid: ESIC.
- Alarcón, A. (2007). Recuperado el 13 de Agosto de 2016, de Teoría sobre la estructura financiera:
<http://www.eumed.net/coursecon/ecolat/cu/2007/aaa- finhot.htm>.
- Alberdi, & Pérez. (2006). *Microempresas-Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo*. España: Universidad del País Vasco.
- Alburquerque, F. (2001). *Servicios profesionales y desarrollo económico local. Reseña comparativa en la micro y pequeña empresa latinoamericana* (Segunda ed.). (F. Alburquerque, Ed.) Buenos Aires: S/e.
- Angelli, P., Gato, F., & Yogel, G. (2001). *El mercado de consultoría y formación para las PYMES en Argentina. En la micro y pequeña empresa latinoamericana* (Tercera ed.). (P. Angelli, F. Gato, & G. Yogel, Edits.) Buenos Aires: S/e.
- Araujo, C. (2011). *Caracterización del financiamiento, la capacitación y la rentabilidad de las Micro y Pequeñas Empresas del sector comercio - rubro abarrotes, del distrito de Callería*. Pucallpa: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

- Arnaiz, M. (2005). *Las PYMES en América Latina* (Documento de trabajo No.13 ed.). (M. Arnaiz, Ed.) Buenos Aires: Instituto Torcuato Di Tella- Programa de Naciones Unidas para el desarrollo.
- Asociación Interamericana del Derecho y la Contabilidad (AIDC). (15 de Agosto de 2016). El fin de la Microempresa acogida al régimen temporal. (A. I. (AIDC), Ed.) Informativo Vera Paredes, 18-19.
- Asociación Latinoamericana de Instituciones Financieras para el Desarrollo - ALIDE. (10 de Setiembre de 2010). *Agroamigo y Crediamigo: Un enfoque brasileño para las microfinanzas*. Recuperado el 31 de Enero de 2014, de www.portalmicrofinanzas.org: http://www.portalmicrofinanzas.org/p/site/s/template.rc/Brasil_perfil/
- Bernilla, M. (2006). *Manual práctica para formar Micro y Pequeñas Empresas* (Primera ed.). (M. Bernilla, Ed.) Lima: Edigraber.
- Briones, C. (2007). *Recursos y relaciones humanas en la empresa* (Segunda ed.). (C. Briones, Ed.) San Salvador: S/e.
- Carrillo, L. (2013). *Concepto de Capacitación*. Recuperado el 31 de Enero de 2014, de nolycarrillo.jimdo.com: <http://nolycarrillo.jimdo.com/unidad-1/concepto-de-capacitaci%C3%B3n/>
- Chacaltana, J. (2011). *Capacitación laboral proporcionada por las empresas: El caso peruano*. Recuperado el 16 de Agosto de 2016, de www.consorcio.org: <http://www.consorcio.org/CIES/html/pdfs/pm0324.pdf>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. Bogotá Colombia: Editorial Mc Graw Hill.

- Clementi, F. (31 de Enero de 2012). *El estatuto francés del “auto-entrepreneur”*. Recuperado el 14 de Julio de 2014, de <http://blog.francoiseclémenti.com/>:
<http://blog.francoiseclémenti.com/2012/el-estatuto-frances-del-%E2%80%9Cauto-entrepreneur%E2%80%9D/>
- Club planeta. (s/a). Recuperado el 13 de Agosto de 2016, de Fuentes de financiamiento:
http://www.trabajo.com.mx/fuentes_de_financiamiento.htm
- Congreso de la República del Perú. (2013). *LEY QUE MODIFICA DIVERSAS LEYES PARA FACILITAR LA INVERSIÓN, IMPULSAR EL DESARROLLO PRODUCTIVO Y EL CRECIMIENTO EMPRESARIAL- LEY 30056*. Lima: Congreso de la República del Perú.
- Congreso de la República Peruana. (2010). *Ley que facilita desarrollo económico de las Micro y Pequeñas Empresas al diferir el pago de IGV a la cancelación de su factura*. Lima: Ediciones Congreso del Perú.
- Delfin, F. L. (2008). *Gestión de ambientes virtuales para la capacitación de empresarios de Pymes en el estado de Veracruz*. Doctorado en Gestión y Control. Veracruz México: Universidad de Veracruz.
- Delgado Wiesner, C., & Parra Escobar, E. (2008). *Caracterización de la microempresa de punta en Colombia*. Bogotá : Universidad Externado de Colombia.
- Dini , M., & Humphey, C. (2001). *Promoción de redes de pequeñas empresas en América Latina* (Primera ed.). (M. Dini, & C. Humphey, Edits.) S/c: Latinoamericana.

economiavenezolana.com. (29 de Octubre de 2010). *Economía italiana se apoya en la pequeña empresa, pero no los salarios*. Recuperado el 14 de Julio de 2014, de economiavenezolana.com: <http://www.eastwebside.com/economia-italiana-se-apoya-en-la-pequena-empresa-pero-no-los-salarios.html>

Escalera, M. (2011). *El impacto de las características organizacionales e individuales de los dueños o administradores de las pequeñas y medianas empresas en la toma de decisiones financieras que influyen en la maximización del valor de la empresa*. Potosí México): Universidad Autónoma de San Luís.

Fernández, J. (2014). *Diccionario Económico*. Recuperado el 31 de Enero de 2014, de www.expansion.com: <http://www.expansion.com/diccionario-economico/rentabilidad.html>

Ferruz, L. (2000). *La rentabilidad y el riesgo en las inversiones financieras*. Zaragoza-España: Universidad de Zaragoza.

Gachpin, F. (2002). *Las micro, pequeñas y medianas empresas y la administración financiera* (Segunda ed.). (F. Gachpin, Ed.) México: S/e.

García, A., Levitsky, J., & Hojmark, L. (2001). *La micro y pequeña empresa en latinoamérica. La experiencia de los servicios de desarrollo empresarial* (Primera ed.). (A. García, J. Levitsky, & L. Hojmark, Edits.) Santiago: S/e.

Gilberto, J. (2009). Recuperado el 16 de Agosto de 2016, de Análisis y propuestas para la formalización de las Micro y Pequeñas Empresas: <http://www.monografias.com/trabajos41/formalizacion-pymes/formalizacion-pymes2.shtm>

- Gobierno Regional de Ucayali . (2011). *Plan Operativo Institucional*. Pucallpa: Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial.
- Guerrero, L. R. (2011). *El financiamiento y la capacitación en la rentabilidad de las Micro y Pequeñas Empresas del sector servicio - rubro librerías de la provincia de Huaraz*. Huaraz: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
- Hagnauer , J., Rivera , C., & Valcarcel, J. (2001). *El enfoque de los centros de desarrollo empresarial de Swiss Contact en Perú. En la micro y pequeña empresa latinoamericana* (Primera ed.). (J. Hagnauer, C. Rivera, & J. Valcarcel, Edits.) Lima: S/e.
- León E, R. Y. (2011). *Importancia de la capacitación Empresarial*. El Salvador: S/e.
- León, C. (2008). *Diseño Metodológico para la estimación de: Los aportes de las Micro y Pequeñas Empresas a la economía nacional*. Panamá: S/e.
- Leuven, E. (2001). Recuperado el 13 de Agosto de 2016, de The Economics of Training: A Survey of the Literature: <http://www1.fee.uva.nl/scholar/mdw/leuven/reviewart.pdf>
- Loyaga, W. (2013). *Caracterización del financiamiento, la capacitación y la rentabilidad de las Micro y Pequeñas Empresas del sector comercio - rubro mueblerías del distrito de Chimbote - provincia de santa, periodo 2010 – 2011*. Chimbote: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
- Martínez, N. (2009). *Factores de rentabilidad en las decisiones financieras*. San Carlos Venezuela: Universidad Nacional Experimental Simon Rodríguez.

- Ministerio de Comercio Exterior y Turismo - MINCETUR. (2013). *Colección Promoviendo Exportación - Guía N° 6 Competitividad*. Lima - Perú: Digired.net.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MINTRA. (15 de Octubre de 2013). *Boletín de Estadísticas Ocupaciones: Comercio al por menor*. Recuperado el 05 de Julio de 2014, de www.mintra.gob.pe: http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/beo/BEO2005-III_7.pdf
- Organización Internacional de Trabajo OIT. (2009). *Políticas para las Mipymes Frente a la Crisis – Conclusiones de un estudio comparativo de América Latina y Europa*. Santiago de Chile: Organización Internacional de Trabajo OIT.
- Panorama Cajamarquino. (9 de Diciembre de 2009). *Panorama Cajamarquino*. Recuperado el 2014 de Julio de 2014, de Panorama Cajamarquino: http://www.panoramacajamarquino.com/noticia/las-Micro_y_Pequeñas_Empresas-micro-y-pequeñas-empresas/
- Pérez Echeverría, L., & Campillo C., F. (2000). *Contabilidad y finanzas : módulo 6*. Lima Perú: S/e.
- Prado, A. (2010). *El financiamiento como estrategia de optimización de gestión en las MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS textil-confecciones de Gamarra*. Lima - Perú: Universidad San Martín de Porres.
- Ramos, E. (2006). *Creación de oportunidades económicas para Micro y Pequeñas Empresas en América Latina y el Caribe. Nuevas tendencias en el acceso a recursos* (Primera ed.). (E. Ramos, Ed.) Lima: S/e.

- Ricaldi Güere, J. C. (2013). *Financiamiento externo*. Recuperado el 16 de Marzo de 2015, de [www.slideshare.net:](http://www.slideshare.net/cristhian300/financiamiento-externo)
<http://www.slideshare.net/cristhian300/financiamiento-externo>
- Sánchez, J. P. (2002). *Análisis de la rentabilidad de la empresa. (Lección Análisis Contable)*. Recuperado el 5 de Agosto de 2014, de [ciberconta.unizar.es:](http://ciberconta.unizar.es)
<http://ciberconta.unizar.es/leccion/anarenta/analisisR.pdf>
- Santos, J. (3 de Diciembre de 2001). *www.congreso.gob.pe*. Recuperado el 7 de Agosto de 2016, de [www.congreso.gob.pe:](http://www.congreso.gob.pe)
<http://www.congreso.gob.pe/congresista/2001/sjaimes/documentos/audiencias/conasan/PEQUENAEMPRESA-2.pdf>
- Sarmiento, R. (2004). *La estructura de financiamiento de las empresas: una evidencia teórica y econométrica para Colombia*. Bogotá - Colombia: Universidad Javeriana - Bogotá.
- Servicio Nacional de Capacitación y Empleo - SENCE. (15 de Marzo de 2011). *Microempresas y Pymes lideran la creación de empleo en el último año*. Recuperado el 05 de Julio de 2014, de [www.propymechile.com:](http://www.propymechile.com)
<http://www.propymechile.com/noticias/1451-microempresas-y-pymes.html>.
- Sharpe, W. F. (Enero de 1963). A Simplified Model for Portfolio Analysis. *Management Science*, IX, 277-293.
- Sifuentes, A. A. (2010). *Caracterización del financiamiento, la capacitación, la competitividad y rentabilidad de las Micro y Pequeñas Empresas del sector comercio - rubro boticas, del distrito de Manantay, periodo 2009 y 2010*. Pucallpa -Perú: ULADECH.

- Sutton, C. (2001). *Capacitación del personal*. Buenos Aires-Argentina: Universidad de Belgrano.
- Trujillo, M. (2009). *Caracterización del financiamiento, la capacitación y la rentabilidad de las Micro y Pequeñas Empresas del sector industrial-rubro confecciones de ropa deportiva del distrito de Cercado de la provincia de Arequipa, periodo 2008-2009*. Arequipa: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
- Ucayali Interactiva . (4 de Julio de 2013). *Datos Generales de la Región Ucayali*. Recuperado el 13 de Abril de 2014, de [ww.ways-solutions.com](http://www.ways-solutions.com): <http://www.ways-solutions.com/cducayali/region.htm>
- Varela V, R. (2008). *Innovación empresarial. Arte y ciencia en la creación de empresas*. Bogotá, Ecuador: Pearson. Prentice Hall.
- Vela, L. (2008). *Caracterización de las Micro y Pequeñas Empresas (Micro y Pequeñas Empresas) en el Perú y desempeño de las microfinanzas*. Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Villarán de la Puente, F. (2007). *El mundo de la pequeña empresa*. Lima: S/e.
- Wang, A., & Qing, K. (23 de Julio de 2014). *China reforzará el apoyo a las pequeñas empresas y al sector agrícola*. Recuperado el 17 de Setiembre de 2016, de economia.terra.com.pe: <https://economia.terra.com.pe/china-promete-mas-ayuda-financiera-para-pequenas-empresas,274eaefe93467410VgnCLD200000b1bf46d0RCRD.html>
- Weller, J. (2001). *Políticas y recursos humanos* (Primera ed.). (J. Weller, Ed.) Santiago de Chile: CEPAL.
- Zambrano, S. (2008). *¿Realmente el gobierno apoya a las Micro y Pequeñas Empresas?* Lima: Universidad San Martín de Porres.

Zamora Torres, A. (2008). *Rentabilidad y Ventaja Comparativa: Un Análisis de los Sistemas de Producción de Guayaba en el Estado de Michoacán*. Michoacan México: Instituto de Investigaciones Económicas y Empresariales Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo.

6.2. Anexos



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN-COORDINACIÓN DE
INVESTIGACIÓN-CONTABILIDAD

Cuestionario aplicado a los dueños, gerentes o representantes legales de las MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS del ámbito de estudio.

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información de las Micro y Pequeñas Empresas para desarrollar el trabajo de investigación denominado **Incidencia del financiamiento la capacitación y la rentabilidad de las Micro y Pequeñas Empresas del rubro textilera del distrito de Callería, 2016.** La información que usted proporcionará será utilizada sólo con fines académicos y de investigación; por ello, se le agradece por su valiosa colaboración.

.Encuestador (a):..... Fecha:/...../.....

I. DATOS GENERALES DEL REPRESENTANTE LEGAL DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS:

1.1 Edad del representante legal de la empresa:

1.2 Sexo: Masculino (...) Femenino (...).

1.3 Grado de instrucción:

Ninguno (...) Primaria Incompleta (...) Primaria completa (...) Secundaria Incompleta (...) Secundaria completa (...) Superior no Universitaria Incompleta (...) Superior no Universitaria Completa (...) Superior universitaria incompleta (...) Superior universitaria completa (...).

1.4 Estado Civil: Soltero (...) Casado (...) Conviviente (...) Divorciado (...) Otros (...)

1.5 Profesión.....

Ocupación.....

II PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS:

2.1 Tempo en años que se encuentra en el sector y rubro.....

2.2 Formalidad de la Micro y Pequeñas Empresas: Micro y Pequeñas Empresas Formal: (...) Micro y Pequeñas Empresas Informal: (...)

2.3 Número de trabajadores permanentes.....

2.4. Número de trabajadores eventuales.....

2.5 Motivos de formación de la Micro y Pequeñas Empresas: Obtener ganancias. (...)
Subsistencia (sobre vivencia): (...)

III. DEL FINANCIAMIENTO DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS:

3.1 Cómo financia su actividad productiva:

Con financiamiento propio (autofinanciamiento): Si (...) No (...)

Con financiamiento de terceros: Si (...) No (...)

3.2 Si el financiamiento es de terceros: A qué entidades recurre para obtener financiamiento:

Entidades bancarias (especificar el nombre de la entidad bancaria)

Que tasa interés mensual paga.....

Entidades no bancarias (especificar el nombre de la entidad bancaria):.....

Que tasa interés mensual paga.....

Prestamistas o usureros (...).Que tasa de interés mensual paga.....

3.3. Qué entidades financieras le otorga mayores facilidades para la obtención del crédito.

Las entidades bancarias (...) Las entidades no bancarias. (...) los prestamistas
usureros (...)

3.4. Qué tasa de interés mensual pagó:

3.5. Los créditos otorgados fueron en los montos solicitados: Si (...) No (...)

3.6. Monto Promedio de crédito otorgado:

3.7. Tiempo del crédito solicitado:

El crédito fue de corto plazo: Si (...) No (...)

El crédito fue de largo plazo.: Si (...) No (...)

3.8. En qué fue invertido el crédito financiero solicitado:

Capital de trabajo (%)..... Mejoramiento y/o ampliación del local (%)..... Activos
fijos (%)..... Programa de capacitación (%)..... Otros - Especificar:
(%)

IV DE LA CAPACITACIÓN A LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS:

4.1 Recibió Ud. capacitación para el otorgamiento del crédito financiero:

Si (...) No (...)

4.2 Cuántos cursos de capacitación ha tenido Ud. en los últimos dos años:

Uno (...) Dos (...) Tres (...) Cuatro (...) Más de 4 (...)

4.3 Si tuvo capacitación: En qué tipo de cursos participó Ud:

Inversión del crédito financiero (...) Manejo empresarial (...) Administración de recursos
humanos (...) Marketing Empresarial (...) Otro: especificar.....

4.4 El personal de su empresa ¿Ha recibido algún tipo de capacitación?

Si (...) No (...)

4.5. Si la respuesta es sí indique la cantidad de cursos:

1 curso (...) 2 cursos (...) 3 cursos (...) Más de 3 cursos
(...)

4.6 En que años recibió más capacitación:

2015(...) 2016 (...)

Base de datos SPSS – 23

ID	Edad	Sexo	Grado_Instruc	Estado_Civil	Profesión	Ocupación
1	40	2	4	2	1	2
2	45	1	3	3	1	2
3	42	1	8	3	1	2
4	58	2	6	2	1	2
5	45	1	9	2	2	2
6	45	1	6	2	1	2
7	35	2	6	1	1	2
8	60	2	3	3	1	2
9	30	1	5	1	1	2
		13	50	19	10	18

Princ_caract .21	Princ_caract .2.2	Princ_caract .2.3	Princ_caract .2.4	Princ_caract.2.5	Financ.3.1	Financ.terc .3.2
3	2	3	2	1	1	0
17	2	1	1	1	2	1
9	2	2	5	1	2	1
7	2	2	10	1	2	1
18	2	6	8	1	1	0
5	2	4	0	1	1	0
9	2	9	0	1	1	0
11	2	8	0	1	1	0
1	2	4	0	1	1	0
80	18	39	26	9	12	3

Financ.3.3	Financ.terc. 3.4	Financ.3.5	Financ.3.6	Financ.3.7	Financ.3.8. 1	Financ.3.8. 2
0	0	2	0	2	100	0
1	40	1	30000	1	80	20
1	50	1	40000	1	100	0
1	40	1	20000	1	90	10
0	0	2	0	2	100	0
0	0	2	0	2	60	40
0	0	0	0	2	80	20
0	0	0	0	2	90	10
0	0	0	0	0	80	20
3	130	9	90000	13	780	120

Financ.3.8.3	Financ.3.8.4	Financ.3.8.5	Capacit.4.1	Capacit.4. 2	Capacit.4. 3	Capacit.4. 4
0	0	0	1	2	1	1
0	0	0	1	1	1	0
0	0	0	0	0	0	1

0	0	0	1	2	1	1
0	0	0	1	5	4	1
0	0	0	1	3	4	1
0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	5	13	11	5

Capacit.4.5	Capacit.4.6	Capacit.4.7	Capacit.4.8	Capacit.4.9	Perc.5.1	Perc.5.2
2	1	1	1	4	1	1
0	0	0	0	0	1	1
1	1	1	1	4	1	1
2	1	1	1	4	1	1
4	1	1	1	4	1	1
2	2	1	1	4	1	1
0	0	1	1	4	1	1
0	0	0	0	0	1	1
0	0	1	1	4	1	1
11	6	7	7	28	9	9

Perc.5.3	Perc.5.4	Perc.5.5	Perc.5.6	Etapa_vida	tiempo_sector
1	0	1	1	2	1
1	0	1	1	2	2
1	0	1	1	2	1
1	0	1	1	2	1
1	0	1	1	2	2
1	0	1	1	2	1
1	0	1	0	1	1
1	0	1	0	3	2
1	0	1	1	1	1
9	0	9	7	17	12

Cuadros SPSS.

Edad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	30	1	11.1	11.1	11.1
	35	1	11.1	11.1	22.2
	40	1	11.1	11.1	33.3
	42	1	11.1	11.1	44.4
	45	3	33.3	33.3	77.8
	58	1	11.1	11.1	88.9
	60	1	11.1	11.1	100.0
	Total	9	100.0	100.0	

Sexo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	5	55.6	55.6	55.6
	Femenino	4	44.4	44.4	100.0
	Total	9	100.0	100.0	

Grado de Instrucción

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Primaria completa	2	22.2	22.2	22.2
	Secundaria Incompleta	1	11.1	11.1	33.3
	Secundaria completa	1	11.1	11.1	44.4
	Superior no Universitaria Incompleta	3	33.3	33.3	77.8
	Superior universitaria incompleta	1	11.1	11.1	88.9
	Superior universitaria completa	1	11.1	11.1	100.0
	Total	9	100.0	100.0	

Estado Civil

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Soltero	2	22.2	22.2	22.2
	Casado	4	44.4	44.4	66.7
	Conviviente	3	33.3	33.3	100.0
	Total	9	100.0	100.0	

Profesión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ninguno	8	88.9	88.9	88.9
	Administrador	1	11.1	11.1	100.0
	Total	9	100.0	100.0	

Ocupación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Gerente	9	100.0	100.0	100.0

Tiempo en años que se encuentra en el sector y rubro

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1	1	11.1	11.1	11.1
3	1	11.1	11.1	22.2
5	1	11.1	11.1	33.3
7	1	11.1	11.1	44.4
9	2	22.2	22.2	66.7
11	1	11.1	11.1	77.8
17	1	11.1	11.1	88.9
18	1	11.1	11.1	100.0
Total	9	100.0	100.0	

Formalidad de la Mype

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Formal	9	100.0	100.0	100.0

Número de trabajadores permanentes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1	1	11.1	11.1	11.1
2	2	22.2	22.2	33.3
3	1	11.1	11.1	44.4
4	2	22.2	22.2	66.7
6	1	11.1	11.1	77.8
8	1	11.1	11.1	88.9
9	1	11.1	11.1	100.0
Total	9	100.0	100.0	

Número de trabajadores eventuales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 0	4	44.4	44.4	44.4
1	1	11.1	11.1	55.6
2	1	11.1	11.1	66.7
5	1	11.1	11.1	77.8
8	1	11.1	11.1	88.9
10	1	11.1	11.1	100.0
Total	9	100.0	100.0	

Motivos de formación de la Mype

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Obtener ganancias	9	100.0	100.0	100.0

Con financiamiento propio

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Autofinanciamiento	6	66.7	66.7	66.7
Financiamiento de terceros	3	33.3	33.3	100.0
Total	9	100.0	100.0	

Si el financiamiento es de terceros: A qué entidades recurre para obtener financiamiento

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido N/A	6	66.7	66.7	66.7
Entidades Bancarias	3	33.3	33.3	100.0
Total	9	100.0	100.0	

Qué entidades financieras le otorga mayores facilidades para la obtención del crédito

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido N/A	6	66.7	66.7	66.7
Entidades Bancarias	3	33.3	33.3	100.0
Total	9	100.0	100.0	

Que tasa interés mensual paga

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 0	6	66.7	66.7	66.7
40	2	22.2	22.2	88.9
50	1	11.1	11.1	100.0
Total	9	100.0	100.0	

Los créditos otorgados fueron en los montos solicitados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido No	3	33.3	33.3	33.3
Si	3	33.3	33.3	66.7
N/A	3	33.3	33.3	100.0
Total	9	100.0	100.0	

Monto Promedio de crédito otorgado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 0	6	66.7	66.7	66.7
20000	1	11.1	11.1	77.8
30000	1	11.1	11.1	88.9
40000	1	11.1	11.1	100.0
Total	9	100.0	100.0	

Tiempo del crédito solicitado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Corto plazo	1	11.1	11.1	11.1
	Largo plazo	3	33.3	33.3	44.4
	N/A	5	55.6	55.6	100.0
	Total	9	100.0	100.0	

Capital de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	60	1	11.1	11.1	11.1
	80	3	33.3	33.3	44.4
	90	2	22.2	22.2	66.7
	100	3	33.3	33.3	100.0
	Total	9	100.0	100.0	

Mejoramiento y/o ampliación del local

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	3	33.3	33.3	33.3
	10	2	22.2	22.2	55.6
	20	3	33.3	33.3	88.9
	40	1	11.1	11.1	100.0
	Total	9	100.0	100.0	

Activos fijos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	9	100.0	100.0	100.0

Programa de capacitación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	9	100.0	100.0	100.0

Otros

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	9	100.0	100.0	100.0

Recibió Ud. capacitación para el otorgamiento del crédito financiero

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	4	44.4	44.4	44.4
	Si	5	55.6	55.6	100.0
	Total	9	100.0	100.0	

Cuántos cursos de capacitación ha tenido Ud. en los últimos dos años

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 0	4	44.4	44.4	44.4
1	1	11.1	11.1	55.6
2	2	22.2	22.2	77.8
3	1	11.1	11.1	88.9
mas	1	11.1	11.1	100.0
Total	9	100.0	100.0	

Si tuvo capacitación: En qué tipo de cursos participó Ud

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Niguno	4	44.4	44.4	44.4
Inversión del crédito financiero	3	33.3	33.3	77.8
Marketing Empresarial	2	22.2	22.2	100.0
Total	9	100.0	100.0	

El personal de su empresa ¿Ha recibido algún tipo de capacitación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido No	4	44.4	44.4	44.4
Si	5	55.6	55.6	100.0
Total	9	100.0	100.0	

Si la respuesta es sí indique la cantidad de cursos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 0 cursos	4	44.4	44.4	44.4
1 Curso	1	11.1	11.1	55.6
2 Cursos	3	33.3	33.3	88.9
mas cursos	1	11.1	11.1	100.0
Total	9	100.0	100.0	

En que años recibió más capacitación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 0	4	44.4	44.4	44.4
2015	4	44.4	44.4	88.9
2016	1	11.1	11.1	100.0
Total	9	100.0	100.0	

Considera Ud. que la capacitación de su personal es relevante para su empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido No	2	22.2	22.2	22.2
Si	7	77.8	77.8	100.0
Total	9	100.0	100.0	

En qué temas se capacitaron sus trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Ninguno	2	22.2	22.2	22.2
Prestación de mejor servicio al cliente	7	77.8	77.8	100.0
Total	9	100.0	100.0	

Cree que el financiamiento ha mejorado la rentabilidad de su empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Si	9	100.0	100.0	100.0

Cree que la capacitación mejora la rentabilidad de su empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Si	9	100.0	100.0	100.0

Cree Ud. que la rentabilidad de su empresa ha mejorado en los 2 últimos años

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Si	9	100.0	100.0	100.0

Cree Ud. que la rentabilidad de su empresa ha disminuido en los 2 últimos años

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido No	9	100.0	100.0	100.0

Utiliza registros contables

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Si	9	100.0	100.0	100.0

Ha mejorado la infraestructura de su empresa con la rentabilidad que obtuvo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido No	2	22.2	22.2	22.2
Si	7	77.8	77.8	100.0
Total	9	100.0	100.0	