



---

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE**

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

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION**

**“LA CAPACITACIÓN Y FINANCIAMIENTO DE  
LAS MYPES DEL SECTOR COMERCIO -  
RUBRO VENTA DE CALZADO DEL DISTRITO  
DE TRUJILLO – PERÚ, 2015”**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTOR:**

**ALQUIZAR ALVA, CRISTHIAN ALEXANDER  
ORCID: 0000-0002-3123-0058**

**ASESOR:**

**REBAZA ALFARO, CARLOS ENALDO  
ORCID: 0000-0002-5066-5794**

**TRUJILLO – PERÚ**

**2019**

## **AUTOR**

ALQUIZAR ALVA, CRISTHIAN ALEXANDER

ORCID: 0000-0002-3123-0058

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

## **ASESOR**

Mgtr. Rebaza Alfaro, Carlos Enaldo

ORCID: 0000-0002-5066-5794

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

## **JURADO**

Bocanegra Cruzado, Antonio Máximo

ORCID: 0000-0003-0829-1511

Dr. Rubio Cabrera, Medardo Hermogenes

ORCID: 0000-0002-3094-0218

Mg. Rivera Prieto, Hector Ascension

ORCID: 0000-0002-3924-3048

## HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR

---

Mgtr. Bocanegra Cruzado, Antonio Máximo

Presidente

---

Dr. Rubio Cabrera, Medardo Hermogenes

Miembro

---

Mgtr. Rivera Prieto, Hector Ascensión

Miembro

---

Mgtr. Rebaza Alfaro, Carlos Enaldo

Asesor

## AGRADECIMIENTO

A Dios por  
darme la vida  
A mis padres  
por siempre  
apoyarme y poder  
concluir la carrera  
profesional.

Al asesor Rebaza Alfaro, Carlos Enaldo  
por siempre acompañarnos  
en este periodo y  
asesorarnos en nuestra tesis

## **DEDICATORIA**

A mis padres por ser los que  
me acompañaron durante  
todos los años y me dieron  
las fuerzas  
para seguir y alcanzar mis objetivos.

A mi mamá por ser padre y madre  
para mí  
durante todo el proceso de  
aprendizaje; me ayudó a  
formarme y ser una persona  
profesional y con ganas de  
superación.

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar las principales características de la capacitación y financiamiento de las Mypes del sector comercio - rubro venta de calzado del Distrito de Trujillo- Perú, 2015. El diseño de la investigación fue no experimental- transversal-descriptivo. Con una población total de 611 y una muestra de 18 Mypes de calzado del Distrito Trujillo, el cuestionario consta de 27 preguntas. Obteniendo como resultados: respecto a los representantes de las Mypes: El 67.7% tiene edad de 31 – 50 años, mientras que el 61.1% son de género femenino, el 77.8% tienen secundaria, el 66,7% desempeñan un cargo como administrador, el 55.6% el tiempo de permanencia es de 0 a 3 años, el 61.1% trabajan en su empresa los familiares, respecto a la capacitación: el 61.1% se ha capacitado de 1 a 3 veces, el 55.6% consideran que la capacitación es un gasto, el 83.3% a capacitado a su personas con la técnica de la charla, el 66.7% proporciono beneficios por incrementos de ventas y respecto al financiamiento: el 100% financia su actividad productiva con financiamiento de terceros, también se ha obtenido micro crédito financiero por sistemas bancarios, el 88.9% contribuyo al incremento de la rentabilidad anual de su empresa.

**Palabras claves:** Capacitación; Financiamiento; Experimental

## **ABSTRACT**

The objective of this research was to determine the main characteristics of the training and financing of the Mypes of the commerce sector - footwear sale of the Trujillo District - Peru, 2015. The research design was non-experimental, transversal and descriptive. With a total population of 611 and a sample of 18 Mypes of footwear from the Trujillo District, the questionnaire consists of 27 questions. Obtaining as results regarding the representatives of the Mypes: 67.7% are 31-50 years old, while 61.1% are female, 77.8% are secondary, 66.7% serve as administrator, 55.6% are residence time is 0 to 3 years, 61.1% work in their family, regarding training: 61.1% have been trained 1 to 3 times, 55.6% consider training as an expense, 83.3 % have trained their people with the talk technique, 66.7% provided benefits from sales increases and with respect to financing: 100% finances its productive activity with third party financing, micro financial credit has also been obtained through banking systems, 88.9% contributed to the increase in the annual profitability of your company.

**Keywords:** Training; Financing; Experimental

## ÍNDICE

<b>1. Título de la tesis.....</b>	<b>I</b>
<b>2. Equipo de Trabajo.....</b>	<b>II</b>
<b>3. Hoja de firma del jurado y asesor -----.....</b>	<b>III</b>
<b>4. Agradecimiento.....</b>	<b>IV</b>
<b>5. Resumen y abstract.....</b>	<b>V</b>
<b>6. Contenido.....</b>	<b>VI</b>
<b>7. Índice de gráficos, tablas y cuadros. ....</b>	<b>VII</b>
<b>I. Introducción.....</b>	<b>1</b>
<b>II. Revisión de literatura.....</b>	<b>7</b>
<b>III. Hipótesis.....</b>	<b>34</b>
<b>IV. Metodología.....</b>	<b>35</b>
<b>4.1 Diseño de la investigación.....</b>	<b>35</b>
<b>4.2 Población y muestra.....</b>	<b>36</b>
<b>4.3. Definición y operacionalización de variables e indicadores.....</b>	<b>37</b>
<b>4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....</b>	<b>42</b>
<b>4.5 Plan de análisis.....</b>	<b>43</b>
<b>4.6 Matriz de consistencia.....</b>	<b>44</b>
<b>4.7 Principios éticos.....</b>	<b>45</b>
<b>V. Resultados.....</b>	<b>46</b>
<b>5.1 Resultados.....</b>	<b>46</b>
<b>5.2 Análisis de resultados.....</b>	<b>50</b>
<b>VI. Conclusiones.....</b>	<b>55</b>
<b>Referencias bibliográficas.....</b>	<b>58</b>
<b>Anexos.....</b>	<b>61</b>

## INDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Tabla 1: Respecto a las características de los representantes de los Mypes.....	46
Tabla 2: Respecto a la capacitación de los representantes de las Mypes.....	47
Tabla 3: Respecto al financiamiento de los micros y pequeñas empresas del rubro venta de calzado.....	50
Figura 1: Edad.....	68
Figura 2: Género.....	68
Figura 3: Grado de Instrucción.....	69
Figura 4: Cargo que desempeña.....	69
Figura 5: Tiempo en el cargo .....	70
Figura 6: Tiempo de permanecía de su empresa.....	70
Figura 7: Número de Trabajadores.....	71
Figura 8: Personas que trabajan en su empresa.....	71
Figura 9: Objetivo de creación.....	72
Figura 10: Conoce gestión de calidad.....	73
Figura 11: Técnicas de gestión de calidad.....	73
Figura 12: Dificultades para implementar en la gestión de calidad.....	74
Figura 13 Técnicas para el rendimiento del personal.....	74
Figura 14: Veces que a capacitado.....	75
Figura 15: Técnicas de la capacitación.....	75
Figura 16: Capacita a su personal.....	76
Figura 17: Porque no capacita a su personal.....	76
Figura 18: Técnicas para capacitar a su personal.....	77
Figura 19: Temas de capacitación de su personal.....	77
Figura 20: Beneficios de la capacitación.....	78
Figura 21 Mejora la capacitación a sus trabajadores.....	78
Figura 22: Evalúa sus resultados de su personal.....	79
Figura 23: Financia su actividad productiva.....	79
Figura 24: Instituciones financieras que ha obtenido microcrédito.....	80
Figura 25: Veces que solicito a crédito en el año 2014.....	80
Figura 26: En que fue invertido el crédito financiero.....	81
Figura 27: El crédito financiero contribuyo al incremento de la rentabilidad.....	81

## I. INTRODUCCIÓN

Las Mypes hoy en día representan una de las mayores fuentes potenciadoras del desarrollo y crecimiento económico del país, teniendo una gran representación en su contribución al PBI, además de consolidarse como una de las principales fuentes de trabajo y de ingresos.

Las Mypes en Latinoamérica son un segmento crucial de la economía en la región con alto índice de crecimiento en exportación, apoyándose en la economía digital para optimizar las ventas.

En Latinoamérica y el Caribe muestran que de 10 mypes, 8 ya generan ventas por comercio electrónico con ingreso promedio de 677,560 dólares al año. Cabe recalcar que el 83% de Mypes generan ingresos por *ecommerce*, representando el 26% del total de ingresos promedio. (El economista, 2018).

En cuanto a Mypes en Latinoamérica nos centramos en las que giran en torno a la industria del calzado donde los países con mayor participación son Brasil, México, Argentina. De los cuales se espera alentador crecimiento en los próximos años.

Encabezando la lista se encuentra Brasil que es el país pionero con su aportación del 32%, el cual espera en los próximos años crecer un 3% en su economía, seguido de México como segundo país con mayor aportación con un 29%, seguido muy de cerca por Argentina con 20% de participación.

El nivel de Brasil ha aumentado en los últimos años su producción de calzado un 10,6% en el tiempo de 2009 a 2013; este aumento fue del 4,1%. (ICEX, 2014).

Brasil sigue desempeñándose en un puesto destacable en la actualidad: está en el tercer superior productor de calzado, con 889 millones de pares provechosos en 2013 y el cuarto mayor usuario de calzado, con 787 millones de pares utilizados en 2012. (ICEX, 2014).

Brasil cuenta con más de 8.000 industrias y produciendo directamente con más de 350.000 sitios de ocupación; este sector es importante para los bienes brasileños.

Sus números de facturación señalan una colaboración del 1,2 en la producción de modificación del país. (ICEX, 2014).

Perú es el cuarto mayor fabricante de calzado de América del Sur con 50 millones de pares al año. El Perú representa para las empresas brasileñas de insumos y elementos de la industria de cuero calzado, ya que se reportaron en el 2012 negocio entre los dos países en este sector específico por más de 5.2 millones de dólares. (Gil, 2013).

En la actualidad son 60 empresas brasileñas, las que tienen realización en Perú a través de la presentación de productos químicos, cueros sintéticos, cueros vegetales, herrajes, materia prima, textiles y plantillas. (Gil, 2013).

Alicia M. (2009) menciona que, de acuerdo a la empresa, la industria de calzado en México en el 2008 alcanzó a los 220.000 puestos de forma directa e indirecta. Por otra parte, su colaboración en la industria fue en el Producto Bruto Nacional de 0,10%.

En cuanto a los importantes países de transacción, Estados Unidos se fijó otra vez en el primer lugar del calzado mexicano de enero a diciembre de 2014, con una intervención del

73,3% en el total y pedido por un precio de 402,6 millones de dólares semejante a 19,2 millones de pares. En conclusión, figura un aumento del 0,11% con ejercicio anterior establecido en pares de zapatos.

La diferencia del podio se perfecciona con Singapur, que, en el 2014, fue el segundo de la industria de calzado “Made In México” con una colaboración del 11,8% y cambio total de 79,2 millones de dólares en limitado de 3 millones de pares de zapatos mexicanos.

México compro desde el gigante asiático poco más de 54 millones de pares de zapatos por el valor de 387,2 millones de dólares.

Mientras tanto en Argentina la elaboración de calzado logro obtener el primer cuatrimestre del año los 31 millones de equivalentes, un 11,4% por debajo de los 35 millones de mismo tiempo del 2014. (Infobae, 2014).

En cantidad, la adquisición simulada de calzados se inscribió en el primer cuatrimestre del 2014 un resultado de 38,9 millones de pares, con una disminución del 17,2% en semejanza con equivalente de duración del 2013, sustenta un informe sectorial de IES Consultores. (Infobae, 2014).

Dado que el primer cuatrimestre del 2014, los precios sostenidos importaron 136 millones de dólares, un 41,4% mínimo a los 232 millones de dólares de semejante tiempo del año pasado. (infobae, 2014).

Las adquisiciones al externo en medida presentaron un declive del 37,6%, al reconocer 7,6 millones de pares delante a los 12,3 millones del primer cuatrimestre del 2014. (Infobae, 2014).

Por otra parte, las transacciones al interno en el primer cuatrimestre del 2014 manifestaron una pérdida del 21%, al reconocer adjudicación por 4 millones de dólares, entre tanto que en medida la declinación fue menor: 13,2%. (Infobae, 2014).

Además, Evelyn R. (Analista en Euromonitor International) menciona que en Latinoamérica en países como Argentina, Brasil y Venezuela las micro y pequeñas empresas han figurado más de 40 mil millones de dólares, destacando la inclinación por calzado deportivo. (Perú Retail 2011).

Actualmente las Mypes representan una de las más importantes potenciadoras del desarrollo económico del país, teniendo un alto índice de aportación al PBI consolidándose como una fuente crucial de empleo e ingresos.

Las Mypes en el Perú aportan el 24% del PBI nacional y el 85% de empleo generado en el país, según indica el ministro de producción Piero Ghezzi. (El economista, 2018).

De los productores de calzado en Perú el 96.7% son Mypes según informa la sociedad nacional de industrias. (andina, 2014).

Teniendo a Lima encabezando a la lista con el 42.2%, seguida por la ciudad de Trujillo con el 27.2%, Arequipa con 9.4%, Huancayo (Junín) con 3.5%. (andina, 2014).

Donde predominan los conglomerados o clúster del calzado conformado por micro y pequeñas empresas las cuales concentran la mayor parte de la producción nacional, estando la más grande ubicada en el Porvenir (Trujillo). (andina, 2014).

De acuerdo a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) de La Libertad, comunicó que permanece en 70% el índice de informalidad laboral en nuestra región, donde 7 de cada 10 trabajadores no se encuentran en planilla. Asimismo, según el

reporte de dicha entidad, el departamento de La Libertad representa el 5.9% de trabajadores informales en todo el territorio nacional desde el año 2016 (Espinoza, 2018).

La directora de Mi Empresa, Jury Calua Arroyo; hizo de conocimiento público que la participación que tienen las Mypes respecto a las ventas de la región La Libertad, alcanzó un total de S/. 33.627,023, la cual representa el 26% del monto nacional durante el año 2013 (Trujillo Informa, 2017).

La gran mayoría de estas empresas son familiares donde los trabajos no son pagados y, por ende, no se tiene cómo pagar seguros de salud ni pensiones para sus empleados.

La ausencia de formalización en el trabajo de los emprendedores de calzado en las Mypes, les origina serias vicisitudes, porque cuando un empleado no figura en planilla, no goza de seguridad social. Es decir, no tiene acceso a un seguro de salud ni puede generar algún régimen de pensiones.

Lamentablemente, la informalidad trae consigo vulneraciones y pone en gran riesgo la integridad física de los empleados y, en relación a ello, es de suma importancia resaltar que tanto los empleadores como los colaboradores posean conocimientos tanto de temas laborales como de compensación por tiempo de servicios (CTS), remuneraciones, jornada, horario de trabajo, y también descansos pagados.

Como se puede ver, la capacitación es un factor vital a la hora de la puesta en marcha del funcionamiento de las mypes de calzado; sin embargo, ésta no puede realizarse sin el dinero necesario para ello. Entonces, es de suma importancia que las empresas dispongan de buenas y excelentes condiciones para optar por el financiamiento adecuado, oportuno y certero que permita solventar la capacitación ya mencionada.

El financiamiento puede darse a través de diferentes entidades crediticias, tales como Micro financieras (CrediScotia, etc), Bancos (BCP, Scotiabank, Interbank, etc), Cajas de Ahorro y Crédito (Caja Trujillo, Caja Arequipa, etc.) y otro más.

Es por ello que se realizó la presente investigación, lo cual nos permitió determinar el siguiente enunciado del problema:

**¿Cuáles son las principales características de la capacitación y financiamiento de las Mypes del sector comercio - rubro venta de calzado del distrito de Trujillo -Perú, 2015?**

Para dar respuesta a esta interrogante se planteó como Objetivo General:

Determinar las principales características de la capacitación y del financiamiento de las Mypes del sector comercio - rubro venta de calzado del distrito de Trujillo -Perú, 2015.

Para lograr el objetivo general, se plantea los siguientes objetivos específicos.

1. Determinar las principales características de los representantes de los micro y pequeñas empresas del sector comercio – rubro venta de calzado del distrito de Trujillo – Perú, 2015.
2. Determinar las principales características de la capacitación de los micros y las pequeñas empresas del sector comercio - rubro venta de calzado del distrito de Trujillo -Perú, 2015.
3. Determinar las principales características del financiamiento de los micros y pequeña empresa del sector comercio- rubro venta de calzado del distrito de Trujillo- Perú ,2015.

Mediante la metodología de la presente investigación será de tipo Cuantitativa, nivel descriptivo, diseño no experimental – transversal. Se aplicará una encuesta a una población dedicada al sector comercio, de las Mypes del rubro venta de calzado del distrito de Trujillo-Perú, 2015.

El presente proyecto de investigación se justifica porque permitiría conocer las características de la capacitación y financiamiento de las Mypes del sector comercio- rubro venta de calzado del distrito de Trujillo- Perú, 2015. Así mismos será útil esta información para que los microempresarios y estudiantes interesados en el tema para que tomen buenas decisiones, Finalmente se justifica porque servirá como punto de información para el futuro y de otras investigaciones sobre la capacitación y financiamiento de las empresas del sector comercio- rubro venta de calzado del distrito de Trujillo- Perú.

## **II. REVISIÓN DE LITERATURA**

### **1.1. Antecedentes**

#### **➤ Nacionales**

Meza (2015) en su tesis titulada “Caracterización del financiamiento, capacitación y rentabilidad de las micro y pequeñas empresas del sector comercio- rubro producción y venta de calzado del distrito el porvenir- Trujillo,2013”, cuyo objetivo general está centrado en: Determinar y describir las características principales del financiamiento, capacitación y rentabilidad en las micro y pequeñas empresas del sector comercio-rubro producción y venta de calzado del Distrito El Porvenir de Trujillo, 2013 .

Para la cual utilizó el diseño experimental descriptivo para obtener información estadística de su investigación dando como resultado que el 100% de Mypes son adultos, el 60% son varones y el 40% mujeres además indica que el 47% tienen estudios superiores trancos, el 33% secundaria completa y el 20% tiene grado de instrucción superior completa, también indica que el 53% son casados y el 33% convivientes, el 100% son empresarios.

De los cuales el 60% tiene más de 3 años de actividad y el 40% entre 1 a 3 años. El 100% de ellas son formales. También indica que el 53% de las Mypes cuenta 5 trabajadores

permanentes, el 27% con 3 trabajadores, 13% con 2 trabajadores y 7% con 1 trabajador. Así mismo resalta que de las mypes estudiadas el 100% prescinde de trabajadores eventuales, ya que se crearon con el objetivo de generar auto empleo y rentabilidad.

Con relación al financiamiento indica que de las Mypes el 80% adquirió financiamiento de terceros para acrecentar la actividad de su rubro, el 20% se autofinancio. De los que adquirieron financiamiento de terceros el 50% lo obtuvo de entidades bancarias, el 33% de entidades no bancarias y el 17% de familiares o amigos. Siendo de las siguientes maneras el 50% del banco financiero, 33% de caja Trujillo y 17% de allegados.

Referido al a tasa de interés el 50% indica que fue 3.84% siendo la TEA de 57.17%, el 33% indica que le interés fue 1.2% siendo la TEA el 14.45% y el 17% pago el 10% de interés mensual.

Entorno a la capacitación de las Mypes en los últimos años el 73% indica que ha tenido dos cursos de capacitación, el 27% solo tuvo 1. Referente al personal capacitado el 73% afirma a ver recibida capacitación y el 27% afirma a ver no recibida capacitación. Se afirma que la capacitación es una inversión en las mypes con un 87%, entre tanto un 13% no considera la capacitación una inversión. Entre tanto verifico que el 73% capacitaron a sus trabajadores en prestación de mejor servicio al cliente y el 27% no recibió capacitación.

En su tesis concluye que el 60% de los representantes de las mypes estudiadas son varones, el 47% tienen instrucción superior universitaria incompleta, el 53% de los representantes son casados y el 100% son empresarios, el 60% se dedican a la producción y venta de calzado por más de tres años, el 100% de las Mypes son formales, el 53% tienen 5 trabajadores

permanentes y el 100% no tiene trabajadores eventuales, el 100% de las Mypes se formaron con la finalidad de auto emplearse.

Concluye que el 80% se financio mediante terceros específicamente en entidades bancarias y no bancarias, el 50% solicitaron crédito al banco financiero.

Se concluye en la capacitación que el 73% han tenidos dos cursos de capacitación, el 87% considera que la capacitación es una inversión para su empresa, un 73% se capacito en prestación de mejor servicio al cliente.

Chávez (2014) en su tesis titulada: “Caracterización de la capacitación y la competitividad en la Mypes del sector industria calzado del distrito de Chimbote, Periodo 2010-2011”, tuvo como objetivo general: Describir las principales características de las capacitaciones y la competitividad en la Mypes del sector industria, rubro calzado del distrito de Chimbote, periodo 2010-2011.

Se utilizó el diseño descriptivo para obtener información de la investigación dando como resultado que el 100% no se capacitó en ningún tema, el 67% se considera la capacitación como un gasto y el 33% lo considera como una inversión. Por otro lado, el 67% renovaría sus equipos/maquinarias y el 33% no los renovaría, el 67% considera que la formalización no ayuda a crecer su negocio, pero el 33% considera que sí le ayudaría a crecer su negocio.

Respecto al financiamiento se dice que el 50% se financió con terceras personas, el 33% se autofinanció y el 17% con entidades financieras. El 83% considera que las entidades financieras no brindan el apoyo necesario y el 17% considera que sí brinda apoyo, el 100% de su producción está dirigido al mercado local.

Se concluye por parte de la capacitación que el 100% consideran que no es necesario capacitar para dirigir estas micro y pequeñas empresas, puesto que los representantes de las Mypes no participaron en ningún tipo de cursos de gestión empresarial, sin embargo, consideran que la capacitación es un gasto y no capacitaron a sus trabajadores.

Concluye que optan por otras fuentes de financiamiento como terceras personas, en vez de instituciones financieras no brindan el apoyo financiero que necesitan.

Méndez (2015) en su tesis titulada: “Caracterización del Financiamiento, la Capacitación y la Rentabilidad del mas Mypes del sector comercio, rubro venta minorista del producto calzado del distrito El Porvenir, año 2014”, cuyo objetivo general fue: Determinar y describir las principales características del financiamiento, la capacitación y la rentabilidad de las Mypes del rubro Venta Minorista del producto calado del Distrito El Porvenir, año 2014.

De igual manera la investigación se hizo de manera descriptiva para recolectar la información se dio como resultado que el 83% de los representantes de las micro y pequeñas empresas son de sexo masculino, dado esto que el 47% tienen superior completa.

Un 80% se financia con fuentes externas para dar inicio a su negocio y un 20% se autofinancio. El 75% recurren a las entidades no bancarias, el 17% hacen trato con prestamistas, el 8% si requiere a entidades bancarias.

El 42% obtuvo su crédito en Caja Trujillo, el 33% en Crediscotia, el 17% mediante prestamistas, el 8% consiguió del banco de crédito. Un 42% fue invertido como capital de trabajo, seguido un 33% para mejoramiento y/o ampliación del local, un 17% como activos fijos y un 8% para pagos de proveedores, etc.

Respecto a la capacitación en los últimos años un 47% se han capacitado una vez, el 33% no se capacito y un 20% se capacito dos veces. Un 53% si recibieron capacitación por parte de la cámara de comercio, un 47% no recibieron ningún tipo de capacitación.

Se concluye que los representantes de las Mypes son hombres, su grado de instrucción secundaria es completa, se financian con terceros recurriendo a la entidad no bancaria, una gran parte eligió la Caja Trujillo para recibir un crédito. La mayoría de los representantes de las Mypes solo poseen conocimientos básicos y no dan relevancia a la formación o capacitación en otros temas.

Pinedo (2011) en su tesis titulada: “Caracterización del financiamiento, la capacitación, la competitividad y la rentabilidad de las micro y pequeñas del sector comercio – rubro renovadoras de calzado del Distrito de Callería- Provincia de Coronel Portillo, periodo 2009-2010”, tuvo como objetivo general: Detallar las principales características del financiamiento, la capacitación, la competitividad y la rentabilidad de las Mypes del sector comercio, rubro renovadoras de calzado del Distrito de Callería, periodo 2009-2010.

Para la recolección de datos se utilizó el nivel de investigación descriptivo se dio como resultados que el 88% son de sexo masculino y el 50% tienen un grado de instrucción secundaria completa, un 54% tienen un grado de instrucción de educación universitaria, el 33% poseen superior universitaria y el 49% superior universitaria.

Respecto al financiamiento el 62% manifestaron que su financiamiento fue propio, 38% manifestaron que fue de terceros, el 100% obtuvieron mediante usureros, el 67% no precisaron que entidades son las otorgan mayores facilidades para obtención del crédito, el

33% mostró que los usureros otorgan facilidades para la obtención del crédito, un 33% fue invertido en capital de trabajo y un 67% no precisa.

Respecto a la capacitación el 75% no recibieron capacitación al otorgamiento al crédito, el 13% si recibió capacitación, el 88% de los representantes de las Mypes manifestaron que su personal no ha recibido capacitación, así mismo dice que el 88% si se consideran que la capacitación es importante para sus empresas.

Se concluye que el 100% de los representantes tienen más de tres años en el rubro empresarial, el 75% no posee trabajadores eventuales, el 62% manifestó que el tipo de financiamiento fue propio y el 33% lo invirtió en capital de trabajo.

El 75% de no recibieron capacitación, el 88% declararon que la capacitación es una inversión y el 88% si se considera que la capacitación es relevante para sus empresas

Botton (2014) en su tesis titulada: “Caracterización y Formalización de las Mypes del sector comercio rubro venta de calzado Distrito El Porvenir – Trujillo, 2014”, tuvo como objetivo general: Identificar y Describir las características de la formalización de las Mypes del sector comercio- rubro venta de zapatos en el Distrito El Porvenir durante el año 2014.

Para la recolección de datos se trabajó con la metodología no experimental, descriptiva se dio como resultados respecto a las características de las Mypes observamos la antigüedad de las Mypes es mayor de 5 años y el 35% de los empresarios encuestados tienen una administración independiente, dirigidas y operadas por sus propios dueños, cuanto a la formalización de las Mypes el 40% son informales, el 35% son formales y el 25% en trámite de formalización.

Se concluyen que las Mypes del Distrito El Porvenir el 60% laboran sin contrato por ser mayormente empresas familiares y funcionan con poco capital, el 50% son propietarios y el personal que trabaja en ellas, el 65% son generalmente familiares.

➤ **Internacionales:**

En la tesis de Villacres (2017) titulada: “*Gestión del emprendimiento y su impacto en la competitividad de las Mipymes manufactureras de la provincia de Bolívar en el Ecuador*”. Su problemática nos dice: ¿De qué manera la gestión del emprendimiento influye favorablemente en la competitividad de las mipymes manufactureras de la provincia de Bolívar en el Ecuador? Se planteó como objetivo general: Explicar cómo la gestión del emprendimiento influye favorablemente en la competitividad de las mipymes de la provincia Bolívar del Ecuador. Y como los objetivos específicos también influyen en: a) Establecer cómo la planificación estratégica influye favorablemente en la rentabilidad de las mipymes de la provincia Bolívar del Ecuador. b) Determinar de qué forma la capacitación del personal incrementa significativamente la productividad de las mipymes de la provincia Bolívar del Ecuador. c) Relacionar si el sistema de mercadeo y ventas contribuye en el logro de una superior cuota de mercado de las mipymes de la provincia Bolívar del Ecuador.

Dicha tesis utilizó una Metodología de Tipo de investigación cuantitativa, diseño no experimental, transversal descriptiva, obteniendo los siguientes resultados: Los Gerentes de la mipymes en relación a que si la Gestión de la empresa ha sido acertada manifiestan en el 82% totalmente, el 9% parcialmente y un 9% nada acertada. Las capacitaciones del personal en el último año manifiestan que estos son excelentes en un 55%, buenos en un 36% y regulares en un 9%. De acuerdo a los encuestados señalan que en un 64% que la capacitación del personal ha mejorado totalmente la productividad de su empresa, mientras que un 16%

considera que parcialmente y en un 20% nada. Respecto a la organización legal, los Gerentes de las mipymes de la provincia Bolívar manifiestan que, la propiedad individual es la que prevalece en la forma de organización con el 71%, seguido por la Asociación con el 27% y el 2% por Cooperativas.

Dentro de las mipymes el 49% conoce y aplica la planificación estratégica, un 35% ha oído hablar y el 16% de los gerentes nunca han oído sobre este tema, un 54% responden que totalmente de acuerdo que la Gestión le ha permitido mejorar la competitividad de su empresa, un 24% parcialmente y un 22% nada. Los Gerentes de las mipymes de la provincia Bolívar cumplen en un 100% con la política salarial emitida por el gobierno. Por último, se concluye: las mipymes a nivel mundial y en Latinoamérica representan un sector importantísimo dentro de la estructura económica del Ecuador, ya que generan producción, empleo e inversión en sectores como el comercio, producción y servicios. Sin embargo, su competitividad está muy lejos de las grandes empresas y su mercado es fundamentalmente local. De la investigación realizada se desprende que la Gestión de los Gerentes de las mipymes ha sido acertada, lo que le ha permitido mejorar y mantener la competitividad dentro del mercado. Por otra parte, se pudo establecer que la capacitación del personal en las mipymes en el último año ha sido calificada como excelente, lo que le ha permitido incrementar la productividad de la empresa y mejorar los rendimientos. Adicionalmente se pudo determinar que las mipymes realizan Planificación Estratégica es decir parten de la definición de Misión, Visión, objetivos y se plantean estrategias que les ha permitido obtener una rentabilidad aceptable.

En la tesis de Barba (2014), titulada “Las fuentes de financiamiento y su incidencia en la productividad del sector calzado del centro comercial de calzado Juan Cajas en la ciudad

de Ambato”, nos dice que, en una economía competitiva y globalizada, es necesario determinar la competencia, su posición en el mercado, la manera como se desarrolla sus actividades y sus estrategias de financiamiento. En Ecuador, muchas de las microempresas han incrementado sus niveles de productividad, volviéndose cada vez más competitivas, para enfrentar el mercado cambiante actual, gracias a los proyectos que ha impulsado el gobierno para fomentar la producción nacional a través de créditos accesibles para los productores. Frente a los grandes avances tecnológicos, industriales y sistemas económicos, es primordial que los productores conozcan sobre las formas de financiamiento con las que cuenta Ecuador para el desarrollo de sus actividades económicas.

Actualmente el gobierno pone énfasis a la producción y comercialización de ciertos productos como por ejemplo el calzado que posee mayor captación de demanda por ser un producto irremplazable y necesario que aprovecha las ventajas competitivas y comparativas.

Después de varios años difíciles, en los que los bancos restringieron los créditos a microempresarios y favoreciendo a las grandes empresas, la situación del sistema financiero vuelve a ser positiva. Nos dice que *“en la economía ecuatoriana, de acuerdo a estimaciones realizadas por el Banco Central del Ecuador y el Ministerio Coordinador de la Política Económica, se espera para este año un crecimiento real entre 4,5% y 5.1%”*. A razón de las nuevas políticas aplicadas por el gobierno actual para la inversión interna y políticas programadas para impulsar la matriz productiva.

En la actualidad, Ecuador ha hecho que muchos inversionistas y empresarios del siglo XXI, hagan intercambios comerciales y culturales, por encontrar infraestructura y tecnología de vanguardia, como menciona (Federación Nacional de Cámaras de la Pequeña Industria del Ecuador, 2013) *“Hoy la economía del Ecuador está en proceso de modernización, durante*

*los últimos años, una serie de reformas legales, estructurales y administrativas, porque la producción del Ecuador no incluye solamente petróleo, camarón,, café y cacao, sino también una serie de nuevos productos, lo cuales tienen una gran aceptación en mercados internacionales”*. Para el desarrollo sustentable de la pequeña y micro producción implica la existencia de buenos negocios que vayan asociados a la incorporación de tecnología apropiada y de buenos sistemas productivos, no es suficiente proveer el crédito necesario para financiar el capital de trabajo de una pequeña empresa, además los servicios no financieros de apoyo a la gestión emprendedora incluyen los de administración financiera, informática y contable, de comercialización y acceso a mercados, de desarrollo tecnológico y sistemas productivos.

Como objetivo general nos dice: Analizar cómo las fuentes de financiamiento inciden en la productividad del sector calzado del Centro Comercial de Calzado Juan Cajas. Los objetivos específicos son: a) Establecer las fuentes de financiamiento utilizadas por los productores del Centro Comercial del calzado Juan Cajas, b) Determinar la productividad alcanzada por los productores del Centro Comercial de Calzado Juan Cajas, c) Creación de un modelo básico de Planificación Financiera a corto plazo para los productores de calzado.

Las conclusiones que nos muestra son: a) Se ha constatado la existencia de préstamos financieros mayores a uno, como consecuencia de la inexistencia de un control financiero que ha venido afectando en gran medida al desarrollo de las microempresas, lo que ocasiona que posean recursos para preveer ciertos riesgos o hecho futuros; Además se ha encontrado la falta de evaluación de la rentabilidad de la microempresa que ha venido manteniendo y la que podrá obtener en periodos posteriores, lo cual sería beneficio para la microempresa. b) Los fabricantes, al no poseer un determinado ingreso para las compras de materia prima para

la siguiente producción, adquieren deudas con sus proveedores o compran lo que les alcance con el efectivo que tengan; c) No se cuenta con una planificación financiera que le permite conocer cuál es la mejor manera en la que la microempresas, pueda utilizar sus recursos financieros y no seguir con los problemas de desarrollo de la microempresa, d) Los productores recalcan que no implementan una planificación productiva en base de la demanda, es decir fabrican al azar lo que ocasiona existencia de inventario terminado y el remate del producto al precio del costo de fabricación o a veces a menor precio.

## **1.2.Bases teóricas**

### **1.2.1. Las micro y pequeñas empresas**

Son entidades constituidas por un individuo natural o jurídico que está contemplada por una legislación vigente que realiza bienes y servicios. (Formichella M, 2004)

Se ha probado la importancia de las pymes en la economía, aparecen por su capacidad de crear puesto de trabajo, y su talento de crear productos nuevos para satisfacer necesidades específicas y no colectivas. Además, este tipo de empresas en su mayoría cuenta con personal con mayor iniciativa y motivación impulsado por la importancia de la estructura empresarial. (Formichella M, 2004).

Asimismo, las Micro y pequeñas empresas aparecen de la necesidad de crear su propia o particular fuente de ingreso, para aquellos quienes no pudieron acceder a un empleo, o fueron despedidos o sencillamente porque buscan alguna que otra fuente de ingreso temporal (no permanente) para sobrevivir o crear un negocio, utilizando para ello sus conocimientos y/o experiencia en algún arte, profesión u oficio.

Los colaboradores se encuentran comprometidos debido a que su aporte simboliza gran importancia en las pymes a comparación con una gran empresa. El grado de compromiso es superior. En consecuencia, se deduce que entre mayor actitud emprendedora posean los colaboradores será más propicio la creación de pequeñas y medianas empresas. De esta manera emergerán mayor cantidad de empresas con estas peculiaridades por lo que contribuirá de forma positiva al crecimiento de la región. (Formichella M, 2004).

Según la Ley N° 28015 (2003) 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 objetivo desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios.

Según Herrera (2011), entre los criterios cuantitativos por los que se definen las pequeñas y microempresas (MYPEs), los más usados son: número de trabajadores; capitalización; activo neto y bruto; inversión de capital, comprendida la inversión en maquinaria y equipo; valor agregado; ingreso bruto y neto; ingreso procedente de las exportaciones, y los sueldos y salarios pagados. Entre los criterios cualitativos, los que se aplican con más frecuencia, se refieren a la propiedad y la gestión independientes o a una combinación de propiedad y gestión; a un tipo de gestión personalizado; a la capacidad técnica, y a la integridad moral del propietario y de su familia.

### **Características de las Mypes**

Según la ley 30056 (2013) que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y crecimiento empresarial.

### **Características de las Mypes según la ley 30056.**

Las entidades de la micro empresa tienen como ventas anuales hasta 150 Unidades Impositivas Tributarias que es en valor hasta 6300,00.00 soles y las pequeñas empresas tienen como venta anual superiores a 150 UIT y hasta el monto máximo de 1700 unidades Impositivas Tributarias con valor máximo de 7,1400,000.00.

### **Beneficios de la Ley de Formalización Laboral N° 30056 para los empleados**

#### **Micro empresa**

- a) Derecho a la remuneración mínima legal
- b) Jornada laboral de 8 horas
- c) Remuneración por horas extras o sobretiempo
- d) Descanso semanal y feriados
- e) Vacaciones de 15 días
- f) Seguro de salud para titular y derechohabientes
- g) Aportar a una AFP u ONP es opcional
- h) Puede suscribirse al SPS (sistemas de pensiones sociales) donde el 50% del pago es asumido por el estado

#### **Pequeña empresa**

- a) Registro en Es Salud, donde el empleador aporta a Es salud el 9% de la remuneración del trabajador.
- b) Afiliados al (SNP/ONP) Sistema Nacional de Pensiones o a la (AFP).
- c) Jornadas laborales de 8 horas diarias o 48 semanales
- d) 24 horas seguidas de descanso a la semana

- e) Si fuese despedido de forma arbitraria se le dará una indemnización de 20 remuneraciones diarias por año de servicio, con un máximo de 120.
- f) Compensación de tiempo de trabajo igual a ½ sueldo por año.
- g) 15 días de vacaciones por año trabajado
- h) Remuneración mínima vital
- i) Gratificaciones equivalentes a ½ sueldo en julio y diciembre, en caso del trabajador hubiese laborado el semestre completo (enero-julio, julio-diciembre), de no ser así recibirá el proporcional de los meses completos laborados en función de medio sueldo
- j) Puede formar un sindicato
- k) Disfrutar de feriados establecidos por el régimen laboral común
- l) Seguro complementario de Trabajo si son actividades riesgosas

### **Trascendencia de la Mypes**

En el Perú las Mypes aportan 24% de Producto Bruto Interno (PBI), el 85% del empleo en Perú. Según resultados estadísticos de la encuesta nacional de hogares (Enaho) del 2017, que fue elaborada por el INEI indica que las Mypes simbolizan el 95.8% de las empresas en Perú, por otro lado, las pequeñas empresas el 0.1%. De las cuales el 90.7% están en áreas urbanas y el 32.4% en Lima Metropolitana.

### **Modelos de Mypes**

Universia (2011) menciona que existen 3 tipos diferentes de Mypes:

- Emprendimiento reciente o nuevo: son aquellas decisiones empresariales desde un enfoque de oportunidad, como una alternativa de generar rentabilidad y excelente autorrealización. Los emprendedores proponen cambio, creatividad y

situación económica superior para así mejorar su negocio y ser competitivas a las empresas.

- Mypes de subsistencia: Entidades económicas que no generan utilidades, se ubican actividades que no necesita la modificación de materiales o lo realizan con tecnología primitivas.
- Mypes de acumulación: Generan utilidades a fin de mantener el capital original para invertir en el desarrollo de la empresa, poseen gran cantidad de activos lo cual se observa en un mayor volumen de generación de trabajo.

### **1.2.2. Capacitación**

Chiavenato (2007) indica que la “Capacitación es el procedimiento instructivo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y estructurada, por medio del cual las personas logran conocimientos, perfeccionan habilidades y competencias en cargo de objetivos definitivos”.

Según Cota & Rivera (2016), se considera a la capacitación como una herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados, por excelencia, nos puede ayudar a tener sistematizadamente un proceso en el que nos podría facilitar el cambio necesario para que el personal de la empresa tenga mejor visión de las ventajas y beneficios del mismo. El contar con una capacitación eficiente permite a la empresa tener innovación, el desarrollo de estrategias competitivas, corporativas y funcionales, apoyado en el uso de tecnologías de información, con un sentido ético y de responsabilidad social. La capacitación no debe visualizarse como una obligación, que tiene la empresa con sus empleados, porque lo manda la ley. Es una inversión que trae beneficios a la empresa y a la persona que asiste a las capacitaciones. Los resultados que se dan, es contribuir al desarrollo personal y profesional

de los individuos. La capacitación al ser una actividad planeada favorece a preparar y formar al recurso humano que requiere y labora actualmente en una organización.

Asimismo, según Bermúdez (2015), nos dice que la capacitación está orientada a la preparación técnica del recurso humano de las organizaciones para que este se desempeñe eficientemente en las funciones a él asignadas, produzca resultados de calidad, dé excelentes servicios a sus clientes, prevenga y solucione anticipadamente problemas potenciales dentro de la organización.

Además, en su libro menciona que según en nacional industrial Conference Board de Estados Unidos, la capacitación tiene la finalidad de ser una ayuda para los empleados en todo nivel para alcance de objetivos de la empresa, debido a que se le brinda la posibilidad de conseguir el conocimiento, práctica y conducta necesaria para la organización.

Según Chiavenato, los Beneficios de la capacitación para las empresas son:

- Incrementa la rentabilidad de la empresa
- Crece la moral de la persona
- Perfecciona el entendimiento de diferentes puestos y desempeño
- Establece una excelente imagen de la empresa
- Permite que los colaboradores se sientan identificados con la empresa
- Se desarrolla una mejor relación de jefe- subordinados
- Permite el entendimiento de las políticas de la empresa
- Facilita la información sobre necesidades futuras de los colaboradores a todo nivel
- Apoya a resolver problemas
- Provee la promoción de los trabajadores

- Aciende la calidad de trabajo y la productividad
- Fomenta la comunicación en la organización

Beneficios de la capacitación para los trabajadores:

- Resuelve a solucionar problemas y tomar decisiones
- Beneficia el desarrollo personal y confianza
- Crea a la formación de nuevos lideres
- Aumenta el manejo de conflictos y capacidad de comunicación
- Incrementa en nivel de satisfacción con el puesto
- Permite lograr metas individuales
- Impulsa un sentido como persona y desarrolla un sentido de progreso en el trabajo
- Reduce miedos de ignorancia o incompetencia
- Mejora el desempeño del trabajador

Beneficios en las relaciones humanas, internas y externas:

- Aumenta la comunicación entre grupos
- Facilita la información sobre las resoluciones oficiales
- Incita la unión de los grupos
- Fomenta la disposición de nuevos empleados
- Se hace factible los planes de la organización
- Otorga un buen clima para la enseñanza
- Transforma a la empresa en un ambiente de mejor calidad para trabajar

Según Chiavenato los Tipos de Capacitación son:

Por su Formalidad:

- Capacitación Formal: Se han planificado de acuerdo a la necesidad de capacitación específica que se pueden alargar dese varios meses hasta un día.
- Capacitación Informal: Es un conjunto de aprendizaje que se dan en la actividad de la empresa.

Por su naturaleza:

- Capacitación Vestibular: Es un procedimiento para practicar en el trabajo mismo
- Capacitación de Orientación: Es para relacionarse con los nuevos trabajadores de la institución
- Capacitación en el Trabajo: Pruebas en el trabajo
- Entrenamiento de Aprendices: Es una etapa prudente de enseñanza de un cargo
- Entrenamiento Técnico: Es un modelo único de planificación técnica del trabajo
- Capacitación de supervisores: Se organiza a los trabajadores para el desarrollo de cargos gerenciales
- Otro tipo: Situación poco conocido no incluida anteriormente

Por su nivel ocupacional:

- Capacitación de trabajadores
- Capacitación de personal calificado
- Capacitación de inspectores
- Capacitación de jefes de línea
- Capacitación de administrador

## **Capacitación en el Trabajo**

El colaborador que va a desarrollar una nueva actividad, por haber ingresado recientemente o por haber sido trasladado dentro de la misma empresa.

Se divide a su vez en:

1. Capacitación de inducción: Apoyan al trabajador a formar su puesto, a su grupo, a su jefe y a la empresa general.
2. Capacitación de promocional: Otorga al personal la conformidad de lograr puestos de mayor nivel jerárquicamente.
3. Capacitación en el trabajo: Busca perfeccionar actitudes de los trabajadores a largo plazo. La capacitación contiene alineación completa del individuo, la total expresión de su persona.
4. Capacitación de pre ingreso: Se hace con el fin de seleccionar y averiguar al nuevo individuo las preparaciones, habilidades o experiencias que adquieren para el desarrollo de su cargo.

### **1.2.3. Financiamiento**

Boscan y Sandrea (2006) expresa que una de las opciones para fomentar estrategias con miras al cambio, es haciendo uso del financiamiento para expandirse y aumentar la producción o alguna otra inversión que crea oportunidad para que produzca en el mercado.

De tal manera las empresas con relación al financiamiento están conectadas con el proceso de obtención de capital que necesita para desarrollarse y así expandirse prósperamente y ser de las más importantes, la forma de adquirir y lograr es lo que se le llama financiamiento.

Una de los problemas principales que enfrentan las pymes en Venezuela es adquirir el financiamiento, por lo tanto, afecta a su crecimiento y desarrollo. El sistema financiero nacional cumple un rol importante, este se encarga de solucionar estas demandas.

Se dice que financiamiento es clave y elemental con el fin de generar progreso y desarrollo de los métodos de producción, crecimiento y emprendimiento en el flamante propósito de las Mypes de Trujillo.

### **Tipos de Principios de Financiamiento**

Se describen los siguientes:

- **Intrínseco:** Que son creadas de los mismos procedimientos propios de la empresa, donde puedes encontrar: depreciaciones, amortizaciones, incrementos de pasivos y venta activos.

### **Fuentes de Financiamiento Internas**

Aching (2006), entre estas se descubren:

- **Participaciones de los accionistas:**

Son aportes que depositan los socios o accionistas al instante de formar legalmente una empresa o con nuevas aportaciones con un fin de incrementarlo, cuando la institución ya se encuentra formada, (Aching, 2006). Gitman (2007) lo clasifica en: capital social preferente y capital social común.

Los accionistas fundadores una vez dado su aporte común que es el capital social, cualquiera de ellos puede intervenir en la institución, dentro del aporte tiene la ventaja de intervenir en las decisiones de la empresa de forma directa, mediante voz y asambleas

generales de accionistas, por el mismo o por representantes individuales o agrupados. El capital puede ser aportado al inicio o posterior que la institución es creada así por medio de los beneficios retenidas. (Aching, 2006)

➤ **Beneficios Reinvertidas**

Es un inicio de Financiamiento muy usado, en nuevas empresas, indica Aching (2006) al comenzar los años muchos accionistas deciden en repartir los beneficios de forma de dividendos, sino reinvertidas en la institución por medio de programación establecida de adquisiciones, obtenciones planificadas de mobiliario y equipo, según necesidades ya requeridas.

➤ **Existencias de Capital**

Son utilidades que se manifiestan dentro del flujo operacional de la institución; las primeras pueden ser por retiro a través del pago del rendimiento de la empresa y las siguientes continuarán siendo la representación imborrable en el capital contable siempre y cuando la asamblea de accionistas deniegue la reducción en el capital social.

Las utilidades reinvertidas establecen un comienzo de recursos económicos más importante con que cuenta la institución con una estructura de capital sólida; con una relación a su nivel de ventas y aportes de capital.

➤ **Depreciaciones y Amortizaciones**

Las empresas a tener un activo fijo tienen que abrir adquirir un fondo de amortización representado por un libro de control que ayuda a la productividad y marcha de las Mypes en el transcurso de su duración estimada. Levy (2008) dice que la desvalorización es replantear

el importe del bien, dirigiéndose y determinando la desorientación mediante el gasto en efectivo del costo real asignado en varios periodos. Aumentó de Pasivos Acumulados

Son formados en su totalidad por actividades que realiza la empresa, como, por ejemplo: deben registrarse mensualmente los subsidios fuera del pago de los mismos, como provisiones por contingencia para accidentes, las pensiones, entre otros, según Aching (2006).

Levy (2008) relaciona las obligaciones por servicios adquiridos sumando a ello los pagos incompletos, por ejemplo, salarios que constituyen pasivos manipulables por la empresa hasta cierto límite, impuestos que son pagados al gobierno, por ejemplo, retrasando su pago, obtienen un crédito sin interés de parte de los trabajadores a quienes se les paga con continuación a la realización de su trabajo.

#### ➤ Venta de Activos

La venta de bienes no manipulables al encontrarse antiguos o acabados como artículos de oficina, computo. Exclusivamente en el momento que una institución opta por la producción de muebles, según Gitman (2007). Está incluido en los tipos de financiamiento a la venta de patrimonio entre ellos, maquinaria en desuso, edificios, terrenos a fin de solventar obligaciones financieras dice Aching (2006).

### **Origen de financiamiento externo**

Son cuando los recursos propios no resultan eficaces, indican, cuando las aportaciones de los dueños más las operaciones de la empresa hacen cara a los gastos exigidos para el recorrido normal de la institución, por lo que están obligados a recurrir a terceros como por ejemplo a entidades bancarias según Levy (2008).

De acuerdo con Aching (2006) dice que este origen es autorizado por abastecedores y solvencias financieras. Abastecidos por distribuidores a manera como financiamiento externo frecuente, compuesta por la transacción de bienes por actividades de reducido a amplio plazo. El costo requerido del crédito dependerá del servicio y del bien, Aching (2006) Siempre es considerable revisar minuciosamente su utilización, para automatizar el importe por motivos de abono por apresurado desembolso y condiciones de pago.

Se cree que el principio del financiamiento externo en destino del periodo expresa Gitan (2007), en insuficiente y extenso plazo, se localizan en plena Fundaciones del sistema financiero nacional.

➤ Origen de Financiamiento Externo a Escaso plazo

Son compromisos u responsabilidades que se esperan que finalicen en menos de un año, son indispensables para sostener los activos que circulen en la empresa, son el efectivo, cuentas por cobrar e inventario, dice Morán (2009) lo acceden las deudas originalmente programadas.

**Financiamiento por medio de cuentas por cobrar**

Esto contribuye al financiamiento de menos costo, reduce la inseguridad de incumplimiento y contribuye beneficios en el costo de la empresa, economiza sus propias operaciones de crédito, según aporta Clery (2009). Por otro punto, Higuerey (2004) indica ofrecer una deuda a crédito a un delegado externo, acorde a un trato de administración el marco de un procedimiento en el cual nos indican el gasto por recaudación.

**Financiamiento por medio de inventarios**

Aporta Weston y Coperland (1995), (citados por Gil., 2013), esto se da durante la utilización del inventario de la institución como precaución de un préstamo, en el cual el prestamista otorga el derecho de posicionamiento de esta garantía en caso de irresponsabilidad del prestatario.

#### Principio de Financiamiento Exterior a extenso periodo

Los orígenes de subvención a extenso periodo incorporan los compromisos de extenso periodo. Conformé Dominguez (2007), una obligación a extensa duración es una alianza responsable con el fin de suministrar fondo por más de un año, en ciertas ocasiones es una medida de mejora para dar fruto y aumentar las ganancias en la compañía, estas comúnmente son pagadas por las ganancias originadas que genera la inversión realizada con los fondos solicitados.

#### Bonos

Briceño (2004) dice que el prestamista se compromete a pagar una parte establecida posteriormente, aumentando la tarifa y plazo definido, El escritor dice que los fondos a largo plazo y la transmisión de la participación del patrimonio u conseguir un crédito emite bajo la forma de bonos.

Levy (2008) el manifestar bienes se toma en la facultad para así obtener bienes prestados que la norma dispone a la comunidad en secretos.

### **1.3.Marco conceptual**

#### **Capacitación y desarrollo empresarial**

Se ha examinado lenguaje específico con el objetivo de mantener la premisa de que la capacitación permite el desarrollo de la empresa. Acerca del vínculo de la capacitación y la competitividad y viceversa, etc. las más importantes se indican a continuación:

Existe un nexo empíricamente significativo entre mejora de la formación y aumento de la productividad. El esfuerzo físico competente y conformada es un elemento de importancia para adquirir decisiones de cambio empresarial y de adquisición (OIT,2005).

Por otro lado, Se aprecia una adaptabilidad rendimiento de la empresa y pago en formación de 0.09. Representa que aumenta de 10% en el desembolso de las instituciones canalizara a un incremento de la producción el 1% (chacaltana y García Flexibilixacion, 2001).

Cuando el lado de la oferta se encuentra bien organizado y con un buen nivel técnico en tema relevantes para la demanda de las empresas, su demanda por capacitación tenderá a crecer, porque encontrarán que la oferta contribuye efectivamente a elevar su productividad. Por el contrario, si los demandantes conocen que la oferta de servicios de capacitación es de baja calidad y pertinencia, es altamente probable que la demanda efectiva se contraiga (OIT, 2005).

Lo que marca una diferencia consistencia y una ventaja competitiva de un país o región es la actitud y capacidad de aprender. Es decir, no se trata de disponer de un activo, sino de dar los pasos necesarios para mantenerlo, incrementarlo, potenciarlo y desarrollo de manera original (OIT,2005).

Las empresas que capacitan a su personal más de 25% de valor agregado que aquellas que no lo hacen (Chacaltana y García “Flexibilización, 2001).

## **Financiamiento**

Según Modigliani y Miller (1958) ellos son únicos que aseveran la falta de efecto por parte del financiamiento sobre el coste de la firma, posteriormente otros autores manifiestan en teoría el caso contrario. La explicación inicial está basada en teorías tradicionales que son del principio de los años 60, en los cuales se aseveran la presencia de una distribución eficaz de capital, que obtiene de un arbitraje que confronta a economías impositivas que están ligadas a la deducción de gastos financieros y a las inseguridades de quiebra: viendo de esta perspectiva fue como siguieron los teóricos al manifestar la presencia de una armonía entre costos y las ventajas de endeudarse.

La segunda definición está basada por el estereotipado convenido, donde la teoría de los costos de delegación plantea los medios específicos para disminuir los costos de compra de fondos. Estos se encargan de disminuir el conflicto de interés es susceptibles de aparecer entre los diferentes actores de la firma a saber: el directivo, el accionario y el acreedor.

Por otra parte, Weston y Corpeland (1995) en su estudio “finanzas en administración” definen la estructura del financiamiento como la forma en la cual se financian los activos de una empresa. De esta forma se refiere que la estructura financiera está constituida por los activos, pasivos (las deudas a corto y largo plazo) y patrimonio (el capital de los socios de la empresa) de la empresa.

## **Mype**

La Micro y Pequeña Empresa es, siguiendo su definición legal, una organización empresarial constituida por una persona natural o jurídica, que tiene por objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios. Puede ser conducida por su propietario como una persona individual o constituirse como una persona jurídica, adoptando la forma societaria que voluntariamente desee (Castillo, Bueno & Benites, 2008).

### **III. HIPÒTESIS**

En esta investigación no se emplea hipótesis porque es descriptiva, porque no se pronostica un hecho o dato, según (Fernandez, Baptista y Hernandez, 2014).

## **IV. METODOLOGÍA**

### **4.1. Diseño de la investigación:**

Para la elaboración del presente trabajo de investigación se utilizó el diseño

No experimental – transversal – descriptivo.

Fue no experimental porque se realizó sin manipular deliberadamente las variables, es decir, se observó la capacitación y financiamiento de las Mypes del sector comercio – rubro venta de calzado del distrito de Trujillo – Perú, 2015”. Tal como se encuentra dentro de su contexto, conforme a la realidad, sin sufrir modificaciones.

Fue transversal porque el estudio “la capacitación y financiamiento de las Mypes del sector comercio – rubro venta de calzado del distrito de Trujillo – Perú, 2015”. Se realizará en un espacio tiempo determinado, donde se tendrá un inicio y un fin especialmente en el año 2015.

Fue descriptivo porque solo se describió las características más relevantes de la capacitación y financiamiento de las Mypes del sector comercio – rubro venta de calzado del distrito de Trujillo – Perú, 2015”.

De acuerdo al tiempo de recolección de información es transversal, porque se recolectará la información en un solo momento en un tiempo único. Y descriptivo propósito fue describir las variables y analizar su incidencia en su contexto dado.

## 4.2. Población y Muestra

Población:

La Población está constituida por 611 Micro empresas del sector Comercio rubro de calzado, en el distrito de Trujillo- Perú, 2015.

Muestra:

Se obtuvo aplicando la siguiente formular:

$$N = \frac{N * Z^2 * p * q}{D^2 * (N-1) + Z^2 * p * q}$$

Donde:

N=Total de la población

Z=Nivel de confianza

p=Proporción esperada de éxito = 95% de aceptación. Se aplicó una encuesta piloto para determinar el valor de p, obteniéndose un total de 16 respuestas de aceptación, que equivale al 95 % de aceptación. Es decir p= 0.95.

q= Probabilidad de fracaso 5% es decir q= 0.05

D= Precisión

Entonces:

$$N = \frac{611 * 1.96^2 * 0.05 * 0.95}{0.1^2 * (611-1) + 1.96^2 * 0.05 * 0.95} = 18$$

Se trabajó con **18** micro y pequeñas empresas que representan el 100% de la población en total.

## 4.3. Definición y Operacionalización de variables e indicadores

<b>Variables</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Medición</b>
Capacitación	Conocimientos, capacitaciones habilidad técnicas científicas y/o gerenciales que requiere el personal para cumplir con el cargo que desempeña	¿Conoce el término Gestión de Calidad?	a) Sí b) No c) Tiene poco conocimiento	Ordinal
		¿Qué técnicas modernas de la gestión de calidad conoce?	a) Benchmarking b) Marketing c) Empowerment d) Las 5 c e) Outsourcing f) Otros	Ordinal
		¿Qué dificultades tiene el personal para la implementación de gestión de calidad?	a) Poca iniciativa b) Aprendizaje lento c) No se adapta a los cambios d) Desconocimiento del puesto e) Otros	Ordinal
		¿Qué técnicas para medir el	a) La observación	Ordinal

		rendimiento del personal conoce?	<ul style="list-style-type: none"> <li>b) La evaluación</li> <li>c) Escala de puntuaciones</li> <li>d) Evaluación de 360°</li> <li>e) Otros</li> </ul>	
		¿Cuántas veces se ha capacitado?	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) 01 a 3 veces</li> <li>b) 04 a más</li> <li>c) Nunca</li> </ul>	Ordinal
		¿Cómo considera a la técnica de capacitación?	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Inversión</li> <li>b) Gasto</li> </ul>	Ordinal
		¿Capacita usted a su personal?	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Sí</li> <li>b) No</li> <li>c) A veces</li> </ul>	Ordinal
		¿Por qué razón no capacita a su personal?	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Desconocimiento</li> <li>b) Desinterés</li> <li>c) Falta de dinero</li> <li>d) Mala organización</li> <li>e) Otros</li> </ul>	Ordinal
		¿Qué técnicas realiza para capacitar a su personal?	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Charlas</li> <li>b) Cursos</li> <li>c) Seminarios</li> </ul>	Ordinal

			<ul style="list-style-type: none"> <li>d) Conferencias</li> <li>e) Simulaciones</li> <li>f) Otros</li> <li>g) Ninguna</li> </ul>	
		¿En qué temas ha capacitado a su personal?	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Publicidad</li> <li>b) Ventas</li> <li>c) Atención al cliente</li> <li>d) Trabajo en equipo</li> <li>e) Otros</li> <li>f) No capacita a su personal</li> </ul>	Ordinal
		¿Qué tipo de beneficios le proporcionó la capacitación?	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Incremento en las Ventas</li> <li>b) Fidelización del cliente</li> <li>c) Mejor organización</li> <li>d) Aumento de clientes</li> <li>e) Otros</li> <li>f) Ninguno, porque no capacita a su personal</li> </ul>	Ordinal
		¿Considera usted que la capacitación mejora el rendimiento de sus trabajadores?	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Sí</li> <li>b) No</li> <li>c) No, porque no capacita a su personal</li> </ul>	Ordinal

		¿Realiza una evaluación de resultados después de capacitar a su personal?	a) Sí b) No c) A veces d) No, porque no capacita a su personal	Ordinal
--	--	---	---	---------

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Medición
o	Conjunto de recursos que se destinan para llevar a cabo determinadas actividades o se concrete algún proyecto , habitualmente la creación de un nuevo negocio	¿Cómo financia su actividad productiva?	a) Con financiamiento propio b) Con financiamiento de terceros	Ordinal
		¿De qué instituciones financieras ha obtenido el microcrédito financiero?	a) Sistema Bancario tasa de interés.... b) sistema no bancario tasa de interés.... c) De usureros	Ordinal
		En promedio ¿Cuántas veces solicitó un microcrédito financiero en el año 2014?	.....	Ordinal
		¿En qué fue invertido el crédito financiero que Ud. obtuvo?	1) capital de trabajo 2) Mejoramiento del local 3) Activos fijos 4) Programa de capacitación 5) Otros	Ordinal
		¿El microcrédito financiero que obtuvo contribuyó al incremento de la rentabilidad anual de su empresa?	a) Sí b) No	Ordinal

#### **4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Técnicas:

La técnica que se utilizó para recolectar información fue la encuesta, para registrar la información se utilizó un cuestionario estructurado por 27 preguntas relacionadas: referente a los representantes de las micros y pequeñas empresas (9), referente a la capacitación de las micro y pequeñas empresas (13), referente al financiamiento de las micro y pequeñas empresas (5).

En el presente trabajo de investigación se aplicó una encuesta (técnica).

Instrumento:

Para el recojo de información de la investigación se aplicó en cuestionario (instrumento) estructurado por preguntas relacionadas a los aspectos generales de la empresa y al empresario y a las variables en estudio: Capacitación y Financiamiento.

#### **4.5. Plan de análisis**

Los datos recolectados en la presente investigación se utilizaron el análisis descriptivo de las variables en estudio; se van utilizar también tablas de distribución de frecuencias absolutas y relativas porcentuales y figuras estadísticas. Así mismo se van utilizar los siguientes programas:

Microsoft Word: Es un procesador de textos office 2013, en la enésima versión de la popular suite de ofimática de Microsoft, con este software se hizo posible la redacción digital y posteriores modificaciones.

Acrobat Reader DC: Es un software gratuito que permite leer archivos digitales de extensión PDF, como fue el caso de los antecedentes que se descargaron desde la biblioteca virtual.

Microsoft Excel 2013: Es un programa desarrollado y distribuido por Microsoft, el mismo que fue utilizado para llevar a cabo la tabulación y la elaboración y diseño de las figuras correspondientes a los resultados obtenidos en las encuestas.

#### **4.6. Matriz de consistencia**

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	MÉTODOLÓGIA Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	INSTRUMENTO Y PROCEDIMIENTOS
<p><b>¿Cuáles son las principales características de la capacitación y financiamiento de las Mypes del sector comercio rubro venta de calzado del Distrito de Trujillo –Perú, 2015?</b></p>	<p><b>GENERAL:</b> Determinar las principales características de la capacitación y del financiamiento de las Mypes del sector comercio - rubro venta de calzado del distrito de Trujillo -Perú, 2015.</p> <p><b>ESPECÍFICOS:</b> Determinar las principales características de la capacitación de las MYPES del sector comercio- rubro venta de calzado del Distrito de Trujillo- Perú ,2015. Determinar las principales características del financiamiento de las MYPES del sector comercio- rubro venta de calzado del distrito de Trujillo -Perú, 2015.</p>	<p>Capacitación Financiamiento</p>	<p><b>POBLACION:</b> La Población está constituida por 611 Micro Empresas del sector Comercio rubro de calzado, en el distrito de Trujillo-Perú 2015.</p> <p><b>MUESTRA:</b>  Se trabajó con 18 micros y pequeñas empresas que representan el 100% de la población en total.</p>	<p><b>TIPO:</b> El trabajo de investigación fue cuantitativa, porque el momento de la Recolección de datos y la presentación de los resultados se hará a través de operaciones estadísticas e instrumentos de medición.</p> <p><b>NIVEL:</b> El nivel de investigación será descriptivo.</p> <p><b>DISEÑO:</b>  El nivel de investigación será descriptivo.</p> <p><b>TRANSVERSAL:</b> Porque se recolectará la información en un solo momento en un tiempo único.</p>	<p><b>TECNICA:</b> Encuesta</p> <p><b>INSTRUMENTO:</b> Cuestionario</p>

#### **4.7. Principios éticos**

En el presente estudio de investigación: “Capacitación de las Mypes del sector comercio rubro venta de calzado del distrito de Trujillo- Perú ,2015”, se utilizó los siguientes principios éticos como la confiabilidad, responsabilidad, lealtad, respeto a las personas.

Confidencialidad: solo serán publicadas la información que los representantes o gerentes de las micro y pequeñas empresas desearán que sean publicadas.

Lealtad: será recopilada la información para esta investigación solo para fines académicos sin perjudicar a ningún autor o informaciones que brinden los representantes.

Respeto a las personas: Se respetará las religiones, costumbres y opiniones que participen en esta investigación para el bien común.

Consentimiento informado y expreso: Los encuestados están informados que sus informaciones solo serán para fines específicos en el informe.

## V. RESULTADOS

### 5.1. Resultados

Respecto a las características de los representantes de los Mypes

Tabla 1

Pregunta	n	Porcentaje (%)
<b>Edad</b>		
18-30	2	11.1%
31-50	12	66.7%
50 a más	4	22.2%
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100.0%</b>
<b>Género</b>		
Masculino	7	38.9%
Femenino	11	61.1%
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100.0%</b>
<b>Grado de instrucción</b>		
Sin instrucción	1	5.6%
Primaria	1	5.6%
Secundaria	14	77.8%
Superior no universitaria	2	11.1%
Superior universitaria	0	0.0%
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100.0%</b>
<b>Cargo que desempeña</b>		
Dueño	6	33.3%
Administrador	12	66.7%
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100.0%</b>
<b>Tiempo en el cargo</b>		
0 a 3 años	6	33.3%
4 a 6 años	10	55.6%
7 a más años	2	11.1%
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100.0%</b>
<b>Tiempo de permanencia de su empresa</b>		
0 a 3 años	10	55.6%
4 a 6 años	5	27.8%
7 a más años	3	16.7%
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100.0%</b>
<b>Número de Trabajadores</b>		
1 a 5 trabajadores	12	66.7%
6 a 10 trabajadores	4	22.2%
11 a más trabajadores.	2	11.1%
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100.0%</b>
<b>Personas que trabajan en su empresa</b>		

<b>Familiares</b>	11	61.1%
<b>Personas no familiares.</b>	7	38.9%
<b>Total</b>	18	100.0%
<b>Objetivo de creación</b>		
<b>Generar ganancia</b>	14	77.8%
<b>Subsistencia</b>	4	22.2%
<b>Total</b>	18	100.0%

FUENTE: (Elaboración Propia, 2015)

### Respecto a la capacitación de los representantes de las Mypes

Tabla 2

<b>Pregunta</b>	<b>n</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
<b>Conoce gestión de calidad</b>		
Sí	5	27.8%
No	13	72.2%
Tiene poco conocimiento	0	0.0%
<b>Total</b>	18	100.0%
<b>Técnicas de gestión de calidad</b>		
Benchmarking	0	0.0%
Marketing	3	60.0%
Empowerment	1	20.0%
Las 5 c	0	0.0%
Outsourcing	1	20.0%
Otros	0	0.0%
<b>Total</b>	5	100.0%
<b>Dificultades para implementar en la gestión de calidad</b>		
Poca iniciativa	2	40.0%
Aprendizaje lento	2	40.0%
No se adapta a los cambios	0	0.0%
Desconocimiento del puesto	1	20.0%
Otros	0	0.0%
<b>Total</b>	5	100.0%
<b>Técnicas para el rendimiento del personal</b>		
La observación	10	55.6%
La evaluación	7	38.9%
Escala de puntuaciones	0	0.0%
Evaluación de 360°	0	0.0%
Otros	1	5.6%
<b>Total</b>	18	100.0%
<b>Veces que ha capacitado</b>		

<b>01 vez a 03 veces</b>	11	61.1%
<b>04 veces a más</b>	4	22.2%
<b>Nunca</b>	3	16.7%
<b>Total</b>	18	100.0%
<b>Técnicas de las capacitación</b>		
<b>Inversión</b>	8	44.4%
<b>Gasto</b>	10	55.6%
<b>Total</b>	18	100.0%
<b>Capacita a su personal</b>		
<b>Si</b>	4	22.2%
<b>No</b>	3	16.7%
<b>A veces</b>	11	61.1%
<b>Total</b>	18	100.0%
<b>Porque no capacita a su personal</b>		
<b>Desconocimiento</b>	0	0.0%
<b>Desinterés</b>	0	0.0%
<b>Falta de dinero</b>	2	66.7%
<b>Mala organización</b>	0	0.0%
<b>Otros</b>	1	33.3%
<b>Total</b>	3	100.0%
<b>Técnicas para capacitar a su personal</b>		
<b>Charlas</b>	15	83.3%
<b>Cursos</b>	2	11.1%
<b>Seminarios</b>	0	0.0%
<b>Conferencias</b>	0	0.0%
<b>Simulaciones</b>	0	0.0%
<b>Otros</b>	1	5.6%
<b>Ninguna</b>	0	0.0%
<b>Total</b>	18	100.0%
<b>Temas de capacitación de su personal</b>		
<b>Publicidad</b>	0	0.0%
<b>Ventas</b>	15	83.3%
<b>Atención al cliente</b>	3	16.7%
<b>Trabajo en equipo</b>	0	0.0%
<b>Otros</b>	0	0.0%
<b>No capacita a su personal</b>	0	0.0%
<b>Total</b>	18	100.0%
<b>Beneficios de la capacitación</b>		
<b>Incremento en las Ventas</b>	12	66.7%
<b>Fidelización del cliente</b>	0	0.0%
<b>Mejor organización</b>	0	0.0%
<b>Aumento de clientes</b>	6	33.3%
<b>Otros</b>	0	0.0%
<b>Ninguno, porque no capacita a su personal</b>	0	0.0%
<b>Total</b>	18	100.0%

<b>Mejora la capacitación a sus trabajadores</b>		
<b>Sí</b>	9	50.0%
<b>No</b>	3	16.7%
<b>A veces</b>	6	33.3%
<b>No, porque no capacita a su personal</b>	0	0.0%
<b>Total</b>	18	100.0%
<b>Evalúa sus resultados de su personal</b>		
<b>Sí</b>	2	11.1%
<b>No</b>	11	61.1%
<b>A veces</b>	5	27.8%
<b>No, porque no capacita a su personal</b>	0	0.0%
<b>Total</b>	18	100.0%

**FUENTE:** (Elaboración Propia, 2015)

**Respecto al financiamiento de los micros y pequeñas empresas del rubro venta de calzado**

**Tabla 3**

Pregunta	n	Porcentaje (%)
<b>Financia su actividad productiva</b>		
Con financiamiento propio (autofinanciamiento)	0	0.0%
Con financiamiento de terceros	18	100.0%
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100.0%</b>
<b>Instituciones financieras que ha obtenido microcrédito</b>		
Sistema Bancario	18	100.0%
Sistema no Bancario	0	0.0%
Usureros	0	0.0%
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100.0%</b>
<b>Veces que solicito a crédito en el año 2014</b>		
1 vez	13	72.2%
2 veces	4	22.2%
3 veces	1	5.6%
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100.0%</b>
<b>En que fue invertido el crédito financiero</b>		
Capital de trabajo	13	72.2%
Mejoramiento y/o ampliación del local	2	11.1%
Activos fijos	1	5.6%
Programa de capacitación	2	11.1%
Otros	0	0.0%
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100.0%</b>
<b>El crédito financiero contribuyo al incremento de la rentabilidad</b>		
Sí	16	88.9%
No	2	11.1%
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100.0%</b>

FUENTE: (Elaboración Propia, 2015)

## 5.2. Análisis de Resultados

### RESPECTO A LOS REPRESENTANTES DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS

Tabla 1

- EL 100% de los representantes encuestados del Rubro Venta de Calzado del Distrito de Trujillo- Perú, 2015, nos comentó que el 67.7% tiene edad de 31 – 50 años mientras tanto que el 22.2% son de 50 a más y el 11.1% son de 18 – 30. Mi opinión respecto a ello es que la mayoría de representantes de las mypes superan los 31 años de edad.
- El 61.1% de los representantes encuestados del Rubro Venta de Calzado del Distrito de Trujillo- Perú, 2015 indican que son de género femenino y el 38.9% son de género masculino, según Meza (2015) contrasta que el 60% son de varones, Méndez (2015) indica que el 83% son de sexo masculino, Pinedo (2011) el 88% de los representantes son de sexo masculino, lo que representa un decremento aproximadamente del 10%.

Mi opinión es que la mayoría de personas dedicadas a la venta de calzado son de sexo femenino puesto que deben atraer a los clientes.

- El 77.8% de los representantes encuestados nos dicen que tiene secundaria mientras que el 11.1% tienen superiora no universitaria y el 5.6% tienen grado sin instrucción, mientras que el otro 5.6% tienen primaria, Meza (2015) dice que el 47% tiene estudios superiores trunca y el 33% secundaria completa, Pinedo (2011) el 50% tiene un grado de instrucción secundaria completa, lo que representa un incremento aproximado del 20%. Mi opinión respecto a ellos es que se debe tener como mínimo un grado de instrucción de nivel promedio secundario a superior universitaria, para ofrecer un servicio de calidad.
- El 66.7% de los representantes nos indican que desempeñan un cargo como Administrador y el 33.3% desempeña un cargo como Dueño. Mi opinión es que los dueños se encuentran ocupados en otras tareas del negocio, de forma tal que la mayoría lo encarga a un Administrador.
- El 55.6% de los representantes señalan que el tiempo de permanencia de la empresa en el rubro venta de calzado es de 0 a 3 años, mientras que el 27.8% tienen un tiempo de 4 a 6 años y el 16.7% tiene un tiempo de 7 a más años, Meza (2015) indica que el 60% tiene más de 3 años de actividad, lo que representa un decremento del 30%; y el 40% entre 1 a 3 años, lo cual representa un incremento del 10%. Mi opinión es que esto significa que el promedio de permanencia en la empresa es de 3 años.
- El 66.7% tienen un número de trabajadores de 1 a 5, el 22.2% de 6 a 10 trabajadores y el 11.1% tiene de 11 a más trabajadores. Mi opinión es que no se necesita un número elevado de trabajadores para poner la mype en operación.
- El 61.1% de las personas que trabajan en su empresa son familiares y el 38.9% son personas no familiares. Mi opinión es que se pone a trabajar a los miembros de la familia dado que mayor el nivel de confianza que se tiene en ellos.
- El 77.8% tiene un objetivo de creación que es generar ganancias mientras que el 22.2% solo tiene un objetivo de creación que es subsistir. Mi opinión es que la creación de la mype se da con la finalidad de generar utilidades y/o ganancias extras para los dueños de la empresa.

## RESPECTO A LA CAPACITACIÓN DE LAS MYPES

**Tabla 2**

- El 72.2% de los representantes de las Mypes de rubro venta de calzado indican que no tiene conocimiento de gestión de calidad y el 27.8% si tienen conocimiento. Mi opinión es que la mayoría de los representantes no les interesa la calidad, y allí radica una ausencia muy importante.
- El 60% de los representantes de las Mypes dijeron que conocen la técnica de Marketing, mientras que el 20% Empowerment y el otro 20% Outsourcing. Mi opinión es que el Outsourcing debería ser más utilizado como técnica de Marketing, pues tiene muchas ventajas.
- El 40% de los representantes de las Mypes indican que tiene como dificultad la implementación de gestión de calidad que es la poca iniciativa, el otro 40% tiene dificultad con un aprendizaje lento y el 20% un desconocimiento del puesto. Mi opinión es que tanto la gestión de calidad y el aprendizaje lento son 2 factores que dificultan la implementación de las mypes.
- El 55.6% de los representantes indicaron que las técnicas que conocen para medir al personal es por medio de la observación, mientras que el 38,9% tiene la técnica de la evaluación y el 5.6% otros que es por cantidad de ventas. Mi opinión es que la observación es la técnica preferida para medir al personal.
- El 61.1% de los representantes dice que se ha capacitado de 1 a 3 veces, mientras que el 22.2% se ha capacitado de 4 a más veces y el 16.7% nunca se ha capacitado, Méndez (2015) indica que el 47% se han capacitado una vez. Mi opinión es que la gran mayoría de los representantes se han capacitado más de 1 vez.
- El 55.6% de los representantes consideran que la capacitación es un gasto y el 44.4% lo considera una inversión, difiere con Meza (2015) indica que el 87% es una inversión, coincide con Chávez (2014) que menciona que el 67% considera a la capacitación como un gasto, Pinedo (2011) declararon que la capacitación es una inversión con un 88%. Mi opinión es que, lamentablemente, se considera a la capacitación como un gasto y no como una inversión.
- El 61.1% de los representantes capacita a veces a su personal, el 16.7% no capacita a su personal y el 22.2% si capacita a su personal. Mi opinión es que

la mayoría aún no tiene esa conciencia real de capacitación que se necesita en las mypes.

- El 66.7% de los representantes no capacita a su personal por falta de dinero y el 33.3% otros que es por falta de tiempo. Mi opinión es que el dinero, como mayormente sucede, es el principal impedimento u obstáculo en proveer capacitación.
- El 83.3% de los representantes que realiza a su personal son con la técnica de charlas, el 11.1% por cursos y el 5.6% otros que son plataformas digitales. Mi opinión es que las charlas con la herramienta preferida a las hora de capacitar.
- El 83.3% de los representantes ha capacitado a su personal por el tema de ventas y el 16.7% Atención al cliente. Mi opinión es que las ventas siguen siendo el objetivo preferido por los dueños de las mypes.
- El 66.7% de los representantes le proporcionó beneficios la capacitación por incrementos en las ventas y el 33.3% por aumento de clientes. Mi opinión es que se dieron cuenta que la capacitación influyó directamente en el aumento del número de ventas.
- El 50% de los representantes opina que, si la capacitación mejora el rendimiento de sus trabajadores, el 33.3% a veces y el 16.7% no considera que la capacitación mejora el rendimiento de sus trabajadores. Mi opinión es que también se dieron cuenta de que la capacitación efectivamente mejora el rendimiento de los trabajadores.
- El 61.1% de los representantes no realiza una evaluación de resultados después de capacitar a su personal, el 27.8% a veces y el 11.1% si hace una evaluación de resultados. Mi opinión es que los representantes creen que la capacitación sola fue necesaria para proveer aprendizaje; mas no hacer una evaluación posteriormente.

## RESPECTO AL FINANCIAMIENTO DE LAS MYPES

**Tabla 3**

- El 100% financia su actividad productiva con financiamiento de terceros. Mi opinión es que el financiamiento proviene en su totalidad de agentes externos.
- El 100% de las instituciones financieras han obtenido micro crédito financiero por sistemas bancarios, (4) personas en Scotiabank con un 28%, (3) personas por BCP con un 32%, (9) personas por Caja Trujillo con un 21%, (1) persona del león XIII con un 36% y (1) persona de Caja Sullana con un 34%, Meza (2015) indica que el 50% que lo obtuvieron de sistemas bancarios. Mi opinión es que la Caja Trujillo es la preferida al momento de solicitar los préstamos.
- El 72.2% de los representantes solicito una vez al microcrédito financiero en el año 2014, mientras que el 22.2% 2 veces y el 5.6% 3 veces. Mi opinión es que la mayoría solo solicitó una sola vez el crédito al año, pues planificaron de la forma correcta.
- El 72.2% de los representantes fue invertido en el capital de trabajo, el 11.1% en mejoramiento del local, el 11.1% Programas de capacitación y el 5.6% en activos fijos, Chávez (2014) indica que el 67% renovaría sus equipos y maquinarias. Mi opinión es que el casi total del capital se invirtió como capital de trabajo, necesario para hacer funcionar la mype.
- El 88.9% de los representantes si contribuyó al incremento de la rentabilidad anual de su empresa y el 11.1% no contribuyó. Mi opinión es que la gran mayoría confirma que el financiamiento efectivamente contribuyó al incremento de la rentabilidad anual de la empresa.

## **VI. CONCLUSIONES**

### **Respecto a los representantes de las Mypes**

Las Mypes encuestadas del Rubro Venta de Calzado del Distrito de Trujillo – Perú , 2015, podemos ver como desenlace que la mayoría que es el 67.7% tiene edad de 31 – 50 años, Mientras que el 61.1% de los representantes encuestados del Rubro Venta de Calzado del Distrito de Trujillo- Perú, 2015 indican que son de género femenino, El 77.8% de los representantes encuestados nos dicen que tiene secundaria, El 66.7% de los representantes nos indican que desempeñan un cargo como Administrador, El 55.6% de los representantes señalan que el tiempo de permanencia de la empresa en el rubro venta de calzado es de 0 3 años y el 66.7% tienen un número de trabajadores de 1 a 5, El 61.1% de las personas que trabajan en su empresa son familiares, indicando que el 77.8% tiene un objetivo de creación que es generar ganancias.

### **Respecto a la capacitación de las Mypes**

El 72.2% de los representantes de las Mypes de rubro venta de calzado indican que no tiene conocimiento de gestión de calidad, mientras que la mayoría que es el 60% de los representantes de las Mypes dijeron que conocen la técnica de Marketing, El 40% de los representantes de las Mypes indican que tiene como dificultad la implementación de gestión de calidad que es la poca iniciativa, La mayoría (55.6%) de los representantes indicaron que las técnicas que conocen para medir al personal el por medio de la observación, el 61.1% de los representantes dice que se ha capacitado de 1 a 3 veces, el 55.6% de los representantes consideran que la capacitación es un gasto, el 61.1% de los representantes capacita a veces a su personal, el 66.7% de los representantes no capacita a su personal por falta de dinero, el 83.3% de los representantes que realiza a su personal son con la técnica de charlas, el 83.3% de los representantes a capacitado a su personal por el tema de ventas, el 66.7% de los representantes le proporcionó beneficios la capacitación por incrementos en las ventas, la mitad (50%) de los representantes opina que, si la capacitación mejora el rendimiento de sus trabajadores, la mayoría (61.1%) de los representantes no realiza una evaluación de resultados después de capacitar a su personal.

Mi aporte para la capacitación es que cada representantes de la Mypes de calzado asista a capacitaciones para poder adquirir un crédito bueno en cualquier entidad financiera, aparte capacitar a su personal frecuentemente así le demuestra a tu personal lo mucho que le importas para su empresa le genera confianza y seguridad mi valor agregado es poder dar una orientaciones tanto internas , como externas a mis trabajadores y visitar a otras empresas para así poder analizar cómo trabajan las empresas hoy en día.

### **Respecto al financiamiento de las Mypes**

El 100% financia su actividad productiva con financiamiento de terceros, El 100% de las instituciones financieras han obtenido micro crédito financiero por sistemas bancarios, (4) personas en Scotiabank con un 28%, (3) personas por BCP con un 32%, (9) personas por Caja Trujillo con un 21%, (1) persona del león XIII con un 36% y (1) persona de Caja Sullana con un 34%, el 72.2% de los representantes solicito una vez al microcrédito financiero en el año 2014, el 72.2% de los representantes fue invertido en el capital de trabajo, el 88.9% de los representantes si contribuyó al incremento de la rentabilidad anual de su empresa.

Mi aporte es aumentar el capital de trabajo para así obtener activo fijo disponible, de tal manera que no recurra a las entidades financieras, sino que los accionistas puedan intervenir invirtiendo o que la empresa pueda autofinanciarse, ya que por medio de crédito solo aumenta pasivo corriente y crea endeudamiento. Por otro lado, daría capacitación a mi personal en lo que es en ventas para no solo vender un producto sino calidad y atención personalizada al cliente.

## RECOMENDACIONES

- Según los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, se recomienda orientar a los representantes a ver a la capacitación no como un gasto si no como una inversión a largo plazo para que sus trabajadores puedan poner en marcha sus objetivos y poder competir con otras empresas; el trabajador siempre tiene que estar motivado en todo momento y capacitado máximo de 1 a 2 días.
- Es importante la realización de campañas para integrar a las Mypes y compartir los diferentes estilos de trabajo y características propias de cada Mypes. Esto ayudaría a fortalecer y enriquecer a la Mediana y Pequeña empresa.
- Formalizar las Mypes para que accedan a un financiamiento con mayor ventaja: créditos más accesibles y menores tasas de interés.
- La inducción debe ponerse como capacitación primordial para ayudar a los colaboradores de las Mypes a realizar mejor su trabajo
- Se recomienda que las Mypes generen un plan de acción y en base a ello adquirir un financiamiento adecuado
- Que los dueños de las Mypes culminen estudios superiores para que puedan ayudar a la capacitación del personal nuevo y existente en las micro y medianas empresas.
- Por último, recomiendo hacer campañas para integrar las Mypes y compartir experiencias entre ellas, logrando así perpetuar a las recién creadas, y promoviendo futuras inversiones en el rubro; y por qué no orientar a las pequeñas a crecer.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

Aching, C. (2006). *Matemáticas financieras para la toma de decisiones empresariales*. México. Editorial McGraw-Hill.

Alicia M (2009). *México repite como el noveno producto de calzado a nivel mundial*. Recuperado de :<https://mx.fashionnetwork.com/news/Mexico-repite-como-el-noveno-productor-de-calzado-a-nivel-mundial-en-2009,1077591.html#.XW82-ShKjIU>

andina (2014). *El 96.7% de productores de calzado en Perú son microempresas*. Recuperado de:<https://andina.pe/agencia/noticia-el-967-productores-calzado-peru-son-microempresas-381243.aspx>

Bermúdez, Luis (2015). *CAPACITACIÓN: UNA HERRAMIENTA DE FORTALECIMIENTO DE LAS PYMES*. *InterSedes: Revista de las Sedes Regionales*, vol. XVI, núm. 33, 2015, pp. 1-25. Universidad de Costa Rica. Liberia Guanacaste, Costa Rica

Boscán, M. y Sandrea, M. (2006). *Estrategias de financiamiento para el desarrollo del sector confección zuliano*. *Revista de estudios interdisciplinarios en ciencias sociales*. Volumen 11, número 3, (Pp. 402-417).

Botton (2014). *“Caracterización y Formalización de las Mypes del sector comercio rubro venta de calzado Distrito El Porvenir – Trujillo, 2014”*. Recuperado de: [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/ULAD\\_b9cd0851127bb92343ca0e2c086404c7/Detail](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/ULAD_b9cd0851127bb92343ca0e2c086404c7/Detail)

Briceño, A. (2004). *Formas y fuentes de financiamiento a corto y largo plazo*. Documento en línea. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos15/financiamiento/financiamiento.shtml>.

Castillo, J.; Bueno, A. y Benites, J. *Manual de la Micro y Pequeña Empresa – MYPE*, Caballero Bustamante, Lima, 2008.

Chávez (2014). *“Caracterización de la capacitación y la competitividad en la Mypes del sector industria calzado del distrito de Chimbote, Periodo 2010-2011”*. Recuperado de: [file:///C:/Users/USUARIO/Desktop/cris/Uladech\\_Biblioteca\\_virtual.pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Desktop/cris/Uladech_Biblioteca_virtual.pdf)

Chiavenato Idalberto (2007), *Administración de recursos humanos*. Octava edición, editorial Mc-Gran-Hill Internacional.

Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*, séptima edición. México: McGraw-Hill Interamericana.

Clery, A. (2009). *Casos de toma de decisiones financieras*. Documento en línea. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos67/casos-toma-decisiones/casostoma-decisiones2.shtml>.

Cota, Jesús & Rivera, José (2016), *La capacitación como herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados*. Instituto Tecnológico de Sonora, de Ciudad Obregón, Sonora, México. Recibido el: 22-07-2016; Aprobado el: 01-09-2016. Disponible en: <http://www.cyta.com.ar/ta1602/v16n2a3.htm>

Domínguez, E. (2007). *Fuentes de financiamiento empresarial*. Documento en línea. Disponible en: <http://monografias.umcc.cu/monos/2007/indeco/m07186.pdf>.

*El Economista*. 2018. *Las PYMES en América Latina muestran crecimiento y optimismo para exportar*: <https://www.economistaamerica.pe/rankings-eAm-peru/noticias/8158956/02/17/Las-PYMES-en-America-Latina-muestran-crecimiento-y-optimismo-para-exportar.html>

*El Mercado de calzado en Brasil*. Recuperado de : <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/mercado%20calz%20brasi14%202.pdf>

Espinoza K. (28/03/2018). *Peru 21*. Obtenido de <https://peru21.pe/peru/libertad-mantiene-alto-nivel-informalidad-laboral-401367>

Formichella, M. (2004). *"El concepto de emprendimiento y su relación con la educación, el empleo y el desarrollo local"*. Obtenido de <http://municipios.unq.edu.ar/modules/mislibros/archivos/MonografiaVersionFinal.pdf>

Fernandez, C., Baptista, P., & Hernandez, R. (2014). *Metodología de la Investigación 6° Edición*. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Galván, B. (10 de 04 de 2011). *Capacitación*. Recuperado el 20 de 11 de 2015, de <http://barbaragalvangnz.blogspot.com/2011/04/tipos-de-capacitacion.html>

*Gestión* (2007). *Perú produce más de 50 millones de pares de calzado de cuero al año eso atrae a Brasil*. Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/peru-produce-50-millones-pares-calzado-cuero-ano-atrae-brasil-136833-noticia/>

GIL, M. 2013. *Cómo Crear y Hacer Funcionar una Empresa*. Escuela Superior de Gestión. Comercial y Marketing. ESIC Editorial. Madrid, España.

Gitman, L. (2007). *Principios de administración financiera*. México. Editorial Prentice Hall.

HERRERA, Beatriz (2011). *ANÁLISIS ESTRUCTURAL DE LAS MYPEs y PYMEs*. *Revista de la Facultad de Ciencias Contables*. Vol. 18 N.º 35 pp. 69-89 (2011) UNMSM, Lima, Perú. ISSN: 1560-9103 (versión impresa) / ISSN: 1609-8196 (versión electrónica)

Higuerey, A. (2004). *Decisiones financieras a corto plazo*. Documento en línea. Disponible en: [http://webdelprofesor.ula.ve/nucleotrujillo/anahigo/guias\\_finanzas1\\_pdf/tema7.pdf](http://webdelprofesor.ula.ve/nucleotrujillo/anahigo/guias_finanzas1_pdf/tema7.pdf).

ICEX. 2014. *El mercado del calzado en Brasil [En línea] 06 de enero de 2014 [Citado el: 14 de julio del 2014]* <https://www.ctcr.es/es/estudios-icex?download=601:el-mercado-del-calzado-en-br&start=40>

Infobae (2012). *La producción de calzado en Argentina cayó 11,4% en el último año*. Recuperado de: <https://www.infobae.com/economia/2012/06/24/la-produccion-de-calzado-en-argentina-cayo-114-en-el-ultimo-ano/>

Ley N° 28015. (7 de Julio de 2003). "*Ley promoción y formalización de la micro y pequeña empresa*". Obtenido de: <http://www.sunat.gob.pe/orientacion/Mypess/normas/ley-28015.pdf>

Ley N° 30056 . (2 de Julio de 2013). *El peruano*. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-modifica-diversas-leyes-para-facilitar-la-inversion-ley-n-30056-956689-1/>

Levy, L. (2008). *Planeación estratégica de las fuentes de financiamiento*. México. Ediciones fiscales.

Méndez (2015). "*Caracterización del Financiamiento, la Capacitación y la Rentabilidad del mas Mypes del sector comercio, rubro venta minorista del producto calzado del distrito El Porvenir, año 2014*". Recuperado de: [file:///C:/Users/USUARIO/Desktop/cris/Uladech\\_Biblioteca\\_virtual%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Desktop/cris/Uladech_Biblioteca_virtual%20(3).pdf)

Meza (2015). "*Caracterización del financiamiento, capacitación y rentabilidad de las micro y pequeñas empresas del sector comercio- rubro producción y venta de calzado del distrito el porvenir- Trujillo,2013*". Recuperado de: [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Uladech\\_Biblioteca\\_virtual.pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Uladech_Biblioteca_virtual.pdf)

Morán L. (2009). *Fuentes de financiamiento a corto plazo*. Documento en línea. Disponible en: <http://es.slideshare.net/Lilianamoranrivera/fuentes-de-financiamiento-a-corto-plazo->

Modigliani & Miller. (1958). *Teoría del financiamiento*. Obtenido de <https://www.ucema.edu.ar/conferencias/>

Perú Retail (2011). *Se proyecta un crecimiento del Mercado de calzado en Latinoamérica*. Recuperado de: <https://www.peru-retail.com/latinoamerica-mercado/>

Pinedo (2011). "*Caracterización del financiamiento, la capacitación, la competitividad y la rentabilidad de las micro y pequeñas del sector comercio – rubro renovadoras de calzado del Distrito de Callería- Provincia de Coronel Portillo, periodo 2009-2010*". Recuperado de: [file:///C:/Users/USUARIO/Desktop/cris/Uladech\\_Biblioteca\\_virtual%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Desktop/cris/Uladech_Biblioteca_virtual%20(1).pdf)

Rojas, Y. (2010). *Fuentes y formas de financiamiento empresarial*. Documento en línea. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos82/fuentes-formas-financiamientoempresarial/fuentes-formas-financiamiento-empresarial2.shtml>

Trujillo Informa. (7 de Junio de 2017). *Trujillo Informa.com*. Obtenido de <https://trujilloinforma.com/la-libertad/Mypess-representan-el-26-de-las-ventas-al-estado-en-la-libertad/>

Universia. (24 de Junio de 2011). *Universia*. Obtenido de <http://noticias.universia.edu.pe/en-portada/noticia/2011/06/24/840157/peru-tierra-Mypes.html>

## ANEXOS

### ANEXO 1

#### Cronograma de actividades

Actividades	Tiempo de duración del curso del 18 de Agosto del 2019 al 1 de octubre del 2019							
	Semanas							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Elaboración del proyecto de investigación	■							
Información preliminar del informe de tesis y la introducción		■						
Revisión de literatura			■					
Metodología, resultados y conclusiones de la investigación				■				
Revisión final del informe					■			
Presentación y evaluación del informe final de tesis						■		
Pre banca de sustentación							■	
Sustentación								■

**ANEXO 2****PRESUPUESTOS**

CONCEPTO	COSTO
Recolección de datos	S/. 80
Pasaje	S/.35
Impresiones	S/.100
Útiles de escritorio	S/. 50
Curso de Titulación	S/. 2100
TOTAL	S/.2365.00

## **ANEXO 3**

### **Cuestionario**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE**

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

### **CUESTIONARIO**

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información de las micro y pequeñas empresas para desarrollar el trabajo de investigación titulado: “LA CAPACITACIÓN Y FINANCIAMIENTO DE LAS MYPES DEL SECTOR COMERCIO - RUBRO VENTA DE CALZADO DEL DISTRITO DE TRUJILLO – PERÚ, 2015” para obtener el título de Licenciado en Administración. Se le agradece anticipadamente la información que usted proporcione.

#### **I. REFERENTE A LOS REPRESENTANTES DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS:**

##### **1. Edad**

- a) 18 – 30 años
- b) 31 – 50 años
- c) 51 a más años

##### **2. Género**

- a) Masculino
- b) Femenino

**3. Grado de instrucción**

- a) Sin instrucción
- b) Primaria
- c) Secundaria
- d) Superior no universitaria
- e) Superior universitaria

**4. Cargo que desempeña**

- a) Dueño
- b) Administrador

**5. Tiempo que desempeña en el cargo**

- a) 0 a 3 años
- b) 4 a 6 años
- c) 7 a más años

**6. Tiempo de permanencia de la empresa en el rubro**

- a) 0 a 3 años
- b) 4 a 6 años
- c) 7 a más años

**7. Número de Trabajadores**

- a) 1 a 5 trabajadores
- b) 6 a 10 trabajadores
- c) 11 a más trabajadores.

**8. Las personas que trabajan en su empresa son:**

- a) Familiares
- b) Personas no familiares.

**9. Objetivo de creación**

- a) Generar ganancia
- b) Subsistencia

**II. RESPECTO A LA CAPACITACIÓN DE LAS MYPES:**

**10. ¿Conoce el término Gestión de Calidad?**

- a) Sí
- b) No
- c) Tiene poco conocimiento

**11. ¿Qué técnicas modernas de la gestión de calidad conoce?:**

- a) Benchmarking
- b) Marketing
- c) Empowerment
- d) Las 5 c
- e) Outsourcing
- f) Otros: .....

**12. ¿Qué dificultades tiene el personal para la implementación de gestión de calidad?:**

- a) Poca iniciativa
- b) Aprendizaje lento
- c) No se adapta a los cambios
- d) Desconocimiento del puesto
- e) Otros: .....

**13. ¿Qué técnicas para medir el rendimiento del personal conoce?:**

- a) La observación
- b) La evaluación
- c) Escala de puntuaciones
- d) Evaluación de 360°
- e) Otros: .....

**14. ¿Cuántas veces se ha capacitado?**

- a) 01 vez a 03 veces
- b) 04 veces a más
- c) Nunca

**15. ¿Cómo considera a la técnica de capacitación?**

- a) Inversión
- b) Gasto

**16. ¿Capacita usted a su personal?**

- a) Si
- b) No
- c) A veces

**17. ¿Por qué razón no capacita a su personal?**

- a) Desconocimiento
- b) Desinterés

- c) Falta de dinero
- d) Mala organización
- e) Otros: .....

**18. ¿Qué técnicas realiza para capacitar a su personal?**

- a) Charlas
- b) Cursos
- c) Seminarios
- d) Conferencias
- e) Simulaciones
- f) Otros: .....
- g) Ninguna

**19. ¿En qué temas ha capacitado a su personal?**

- a) Publicidad
- b) Ventas
- c) Atención al cliente
- d) Trabajo en equipo
- e) Otros: .....
- f) No capacita a su personal

**20. ¿Qué tipo de beneficios le proporcionó la capacitación?**

- a) Incremento en las Ventas
- b) Fidelización del cliente
- c) Mejor organización
- d) Aumento de clientes
- e) Otros: .....
- f) Ninguno, porque no capacita a su personal.

**21. ¿Considera usted que la capacitación mejora el rendimiento de sus trabajadores?**

- a) Sí
- b) No
- c) A veces
- d) No, porque no capacita a su personal.

**22. ¿Realiza una evaluación de resultados después de capacitar a su personal?**

- a) Sí
- b) No
- c) A veces
- d) No, porque no capacita a su personal.

**III. RESPECTO AL FINANCIAMIENTO DE LAS MYPES:**

**23. ¿Cómo financia su actividad productiva?:**

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

Con financiamiento de terceros: Sí.....No.....

**24. ¿De qué instituciones financieras ha obtenido el microcrédito financiero?**

a) Sistema Bancario

Indicar institución.....

¿Qué tasa de interés pagó?.....

b) Sistema no Bancario

Indicar institución.....

¿Qué tasa de interés pagó?.....

d). De usureros

Sí..... No.....

**25. En promedio ¿Cuántas veces solicitó un microcrédito financiero en el año 2014?**

.....

**26. ¿En qué fue invertido el crédito financiero que Ud. obtuvo?**

1. Capital de trabajo.....

2. Mejoramiento y/o ampliación del local.....

3. Activos fijos.....

4. Programa de capacitación.....

5. Otros.....

**27. ¿El microcrédito financiero que obtuvo contribuyó al incremento de la rentabilidad anual de su empresa?**

Sí..... No.....

## ANEXO 4

### FIGURAS

#### RESPECTO A LOS REPRESENTANTES DE LAS MYPES

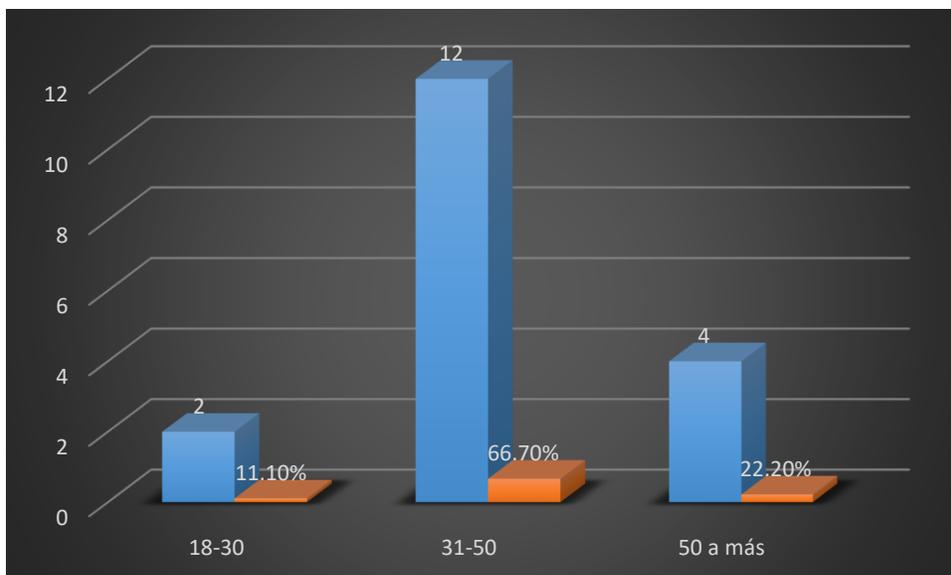


Figura 1: Edad

Fuente: Tabla 1

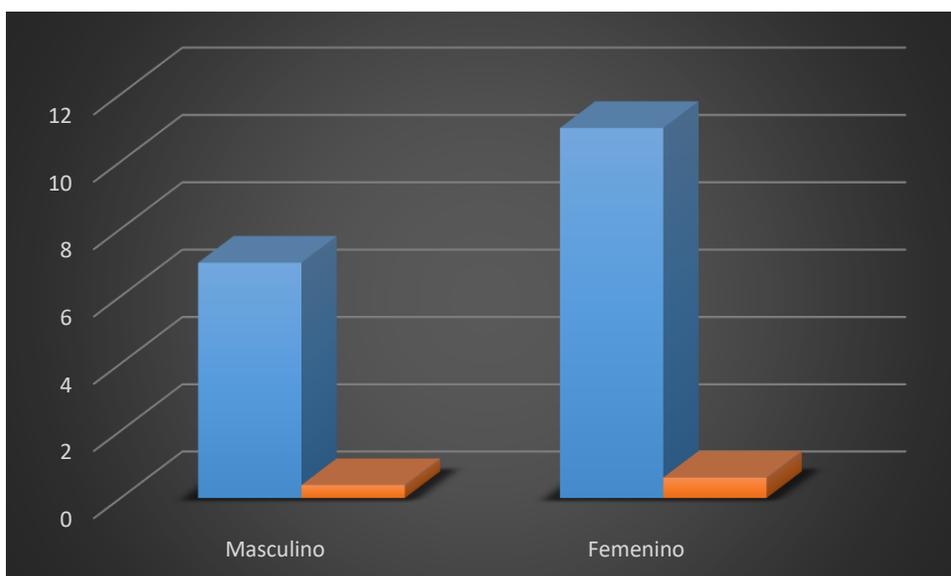


Figura 2: Género

Fuente: Tabla 1

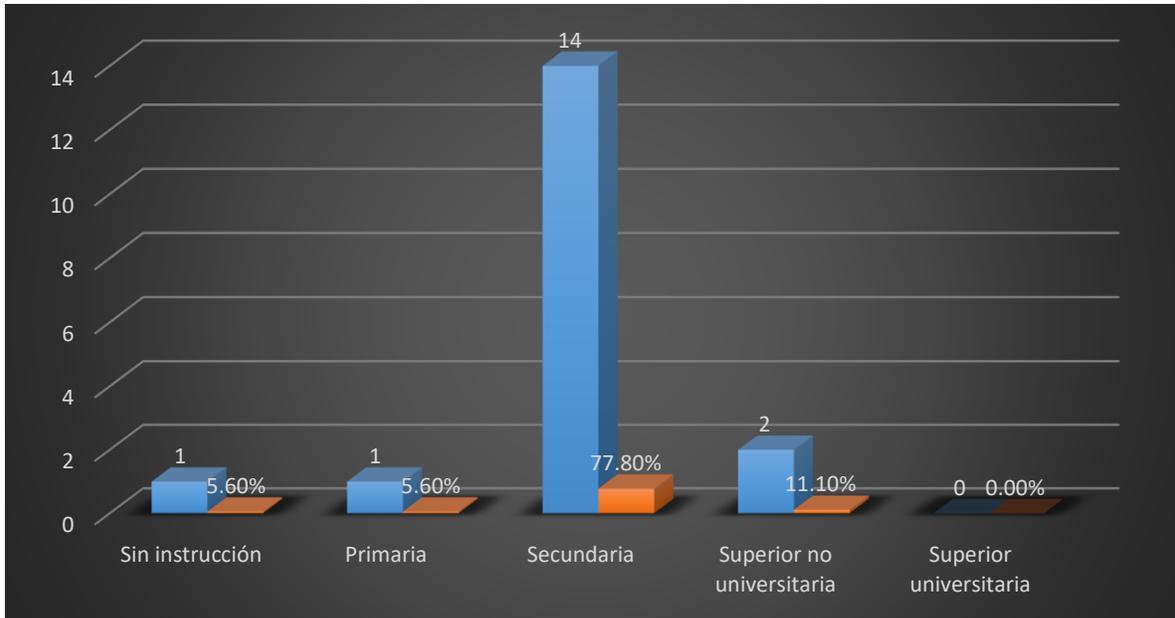


Figura 3: Grado de Instrucción

Fuente: Tabla 1

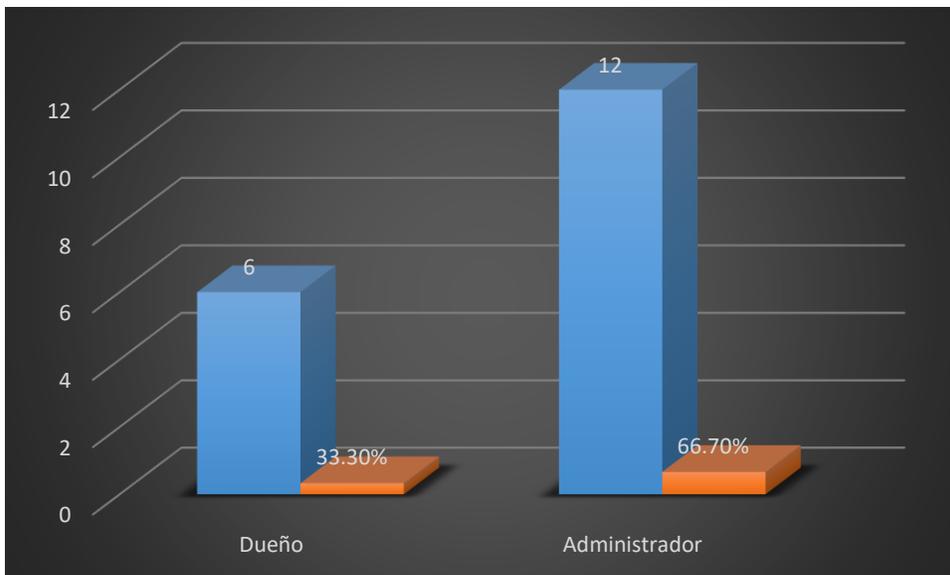


Figura 4: Cargo que desempeña

Fuente: Tabla 1

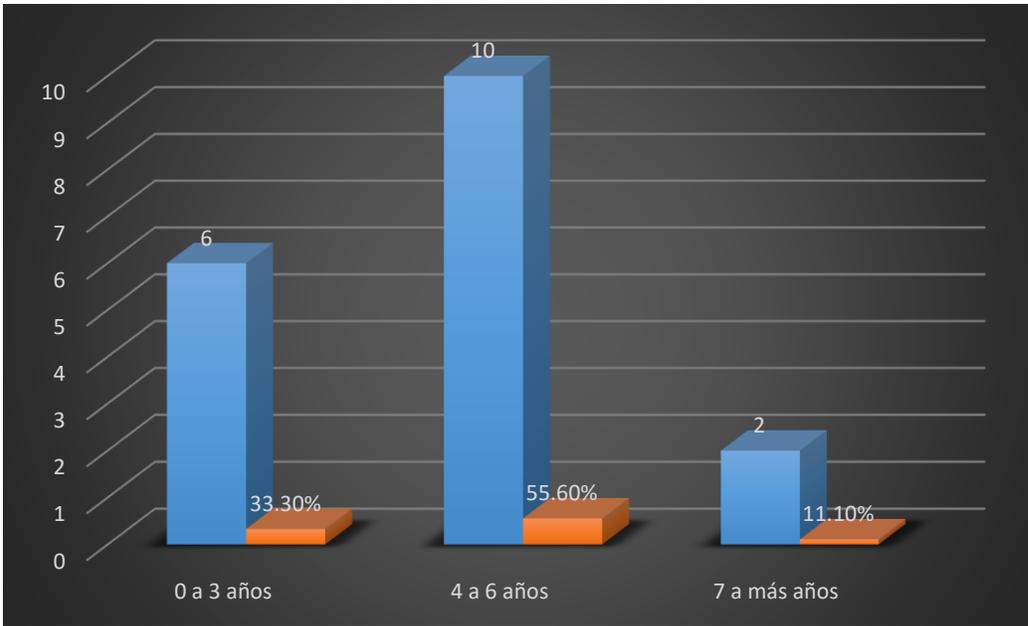


Figura 5: tiempo en el cargo  
Fuente: Tabla 1

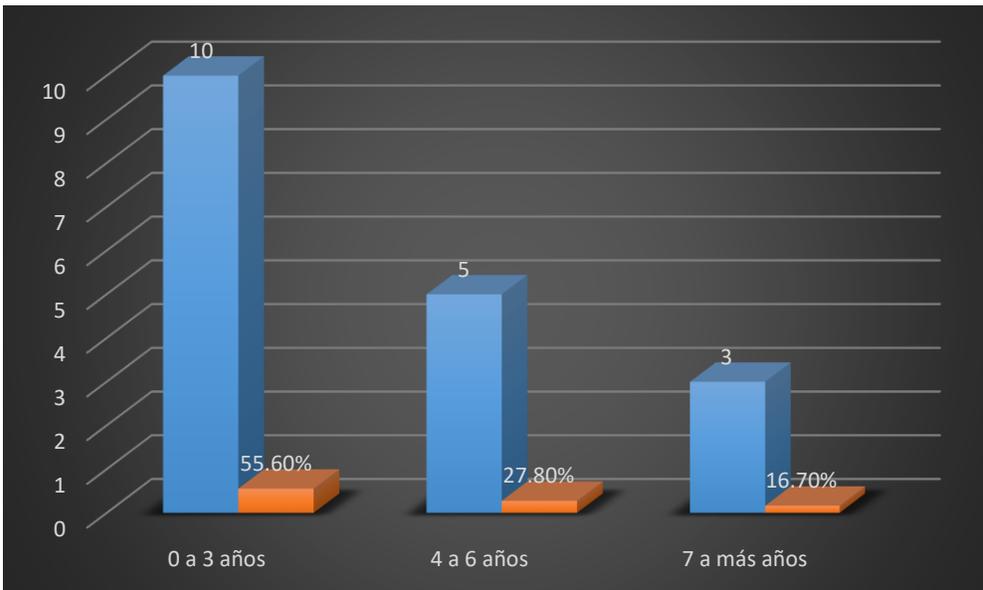


Figura 6: tiempo de permanecía de su empresa  
Fuente: Tabla 1

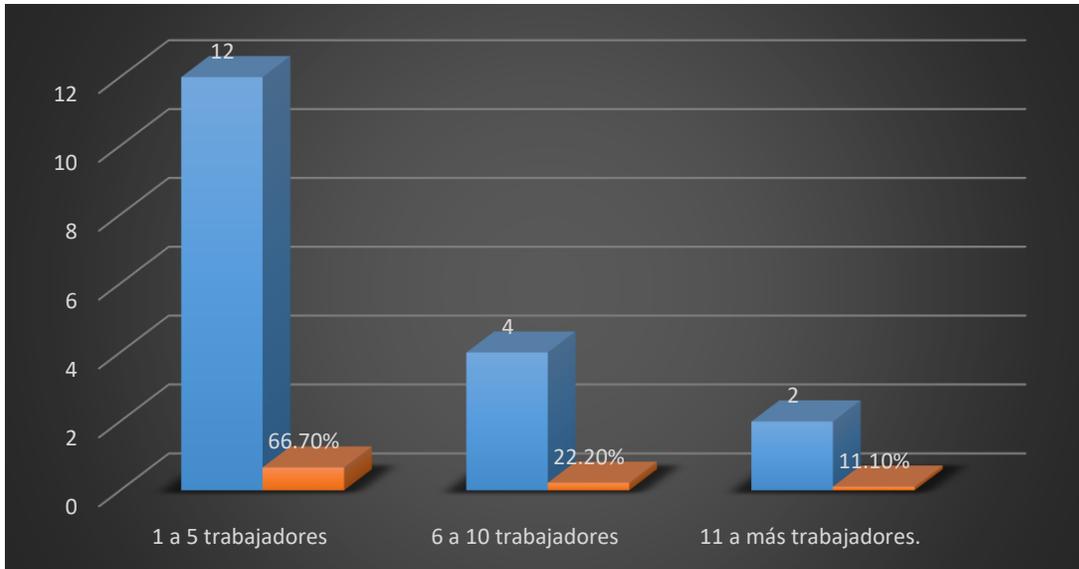


Figura 7: Número de Trabajadores

Fuente: Tabla 1

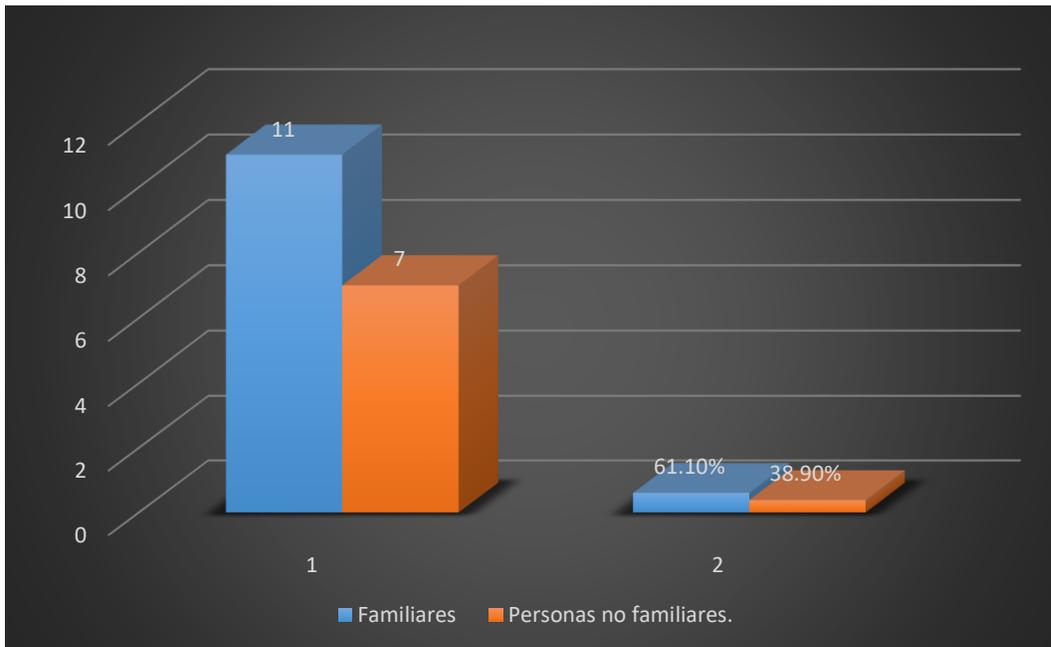


Figura 8: Las personas que trabajan en su empresa

Fuente: Tabla 1

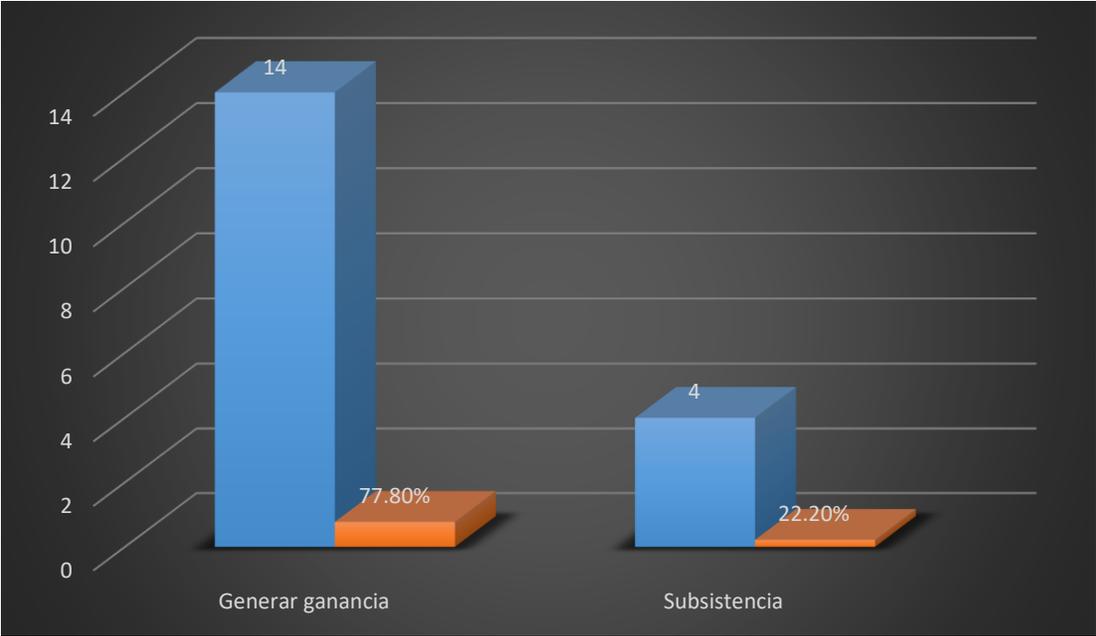


Figura 9: Objetivo de creación  
Fuente: Tabla 1

## RESPECTO A LA CAPACITACIÓN DE LAS MYPES

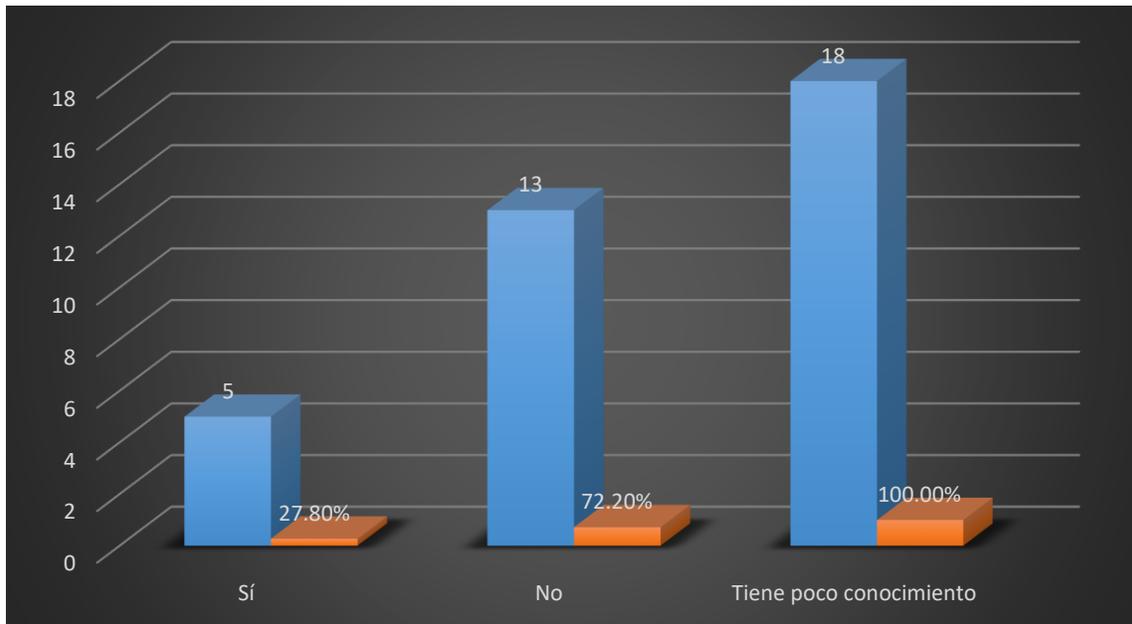


Figura 10: Conoce gestión de calidad

Fuente: Tabla 2

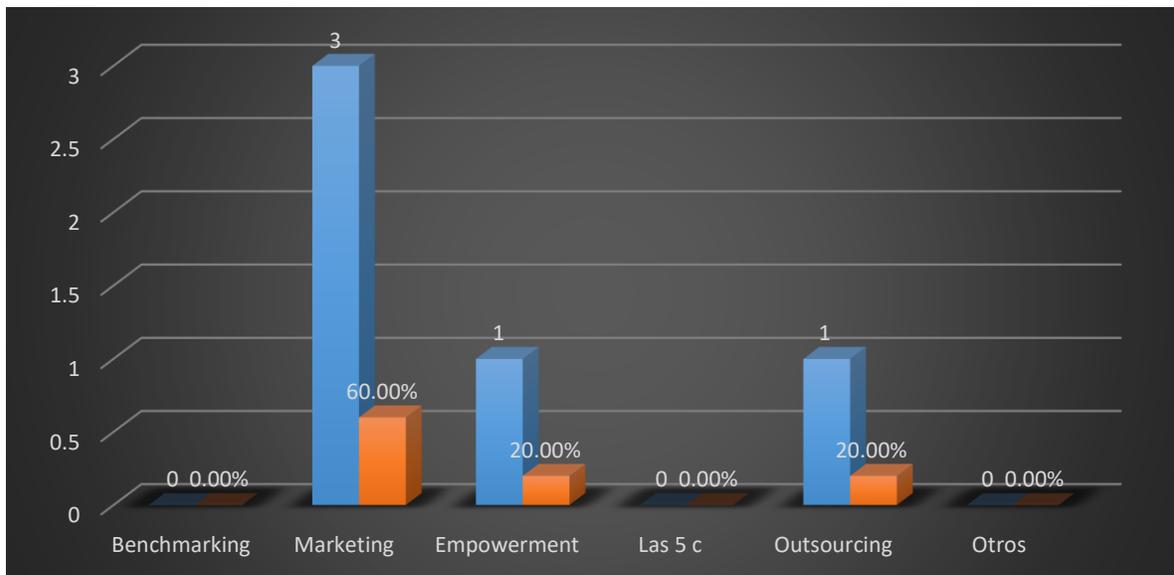


Figura 11: técnicas de gestión de calidad

Fuente: Tabla 2

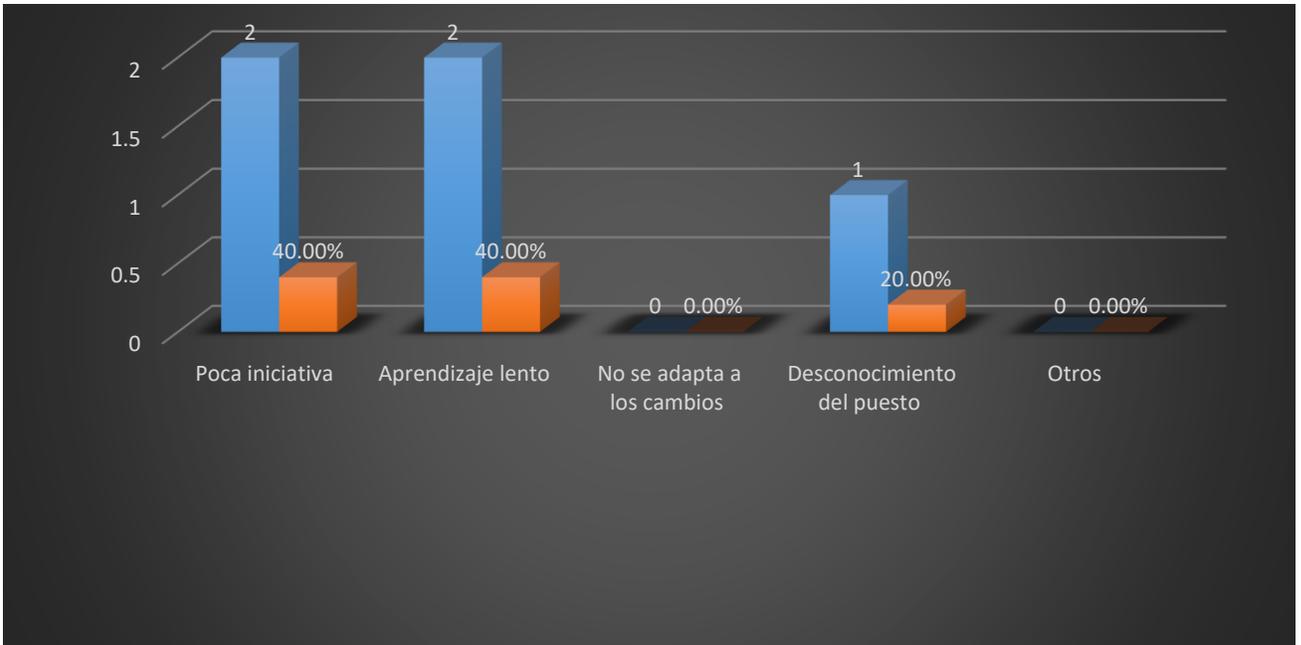


Figura 12: Dificultades para implementar en la gestión de calidad  
Fuente: Tabla 2

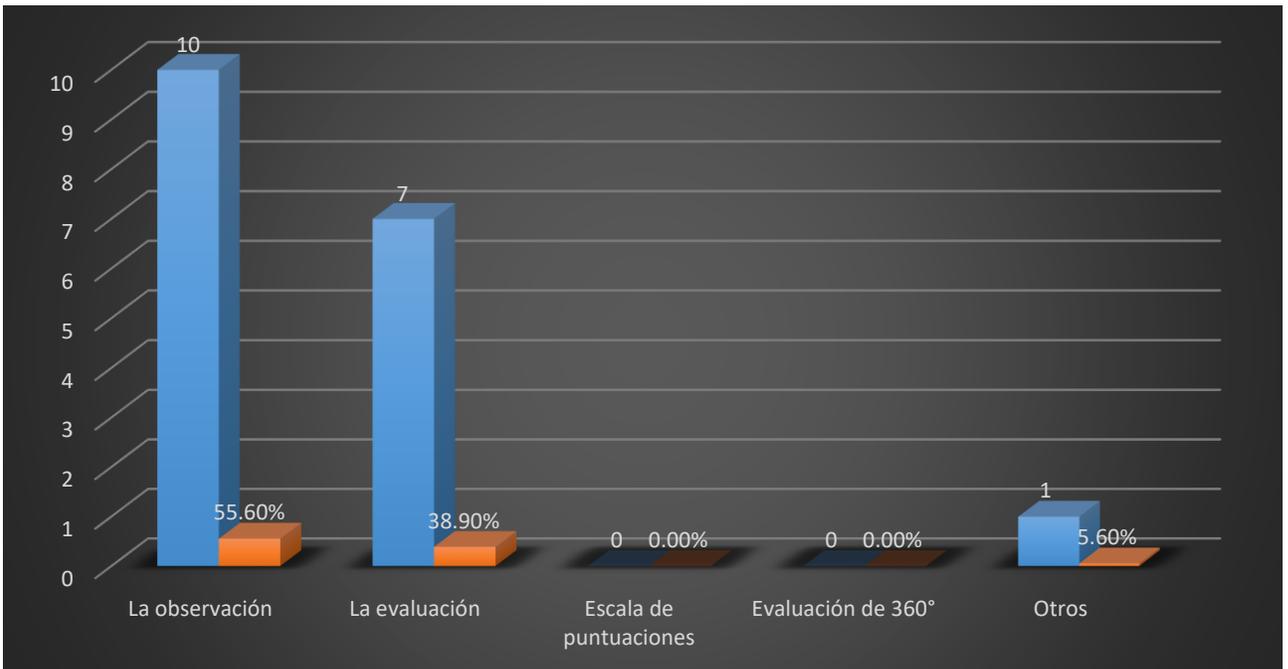


Figura 13: Técnicas para el rendimiento del personal  
Fuente: Tabla 2

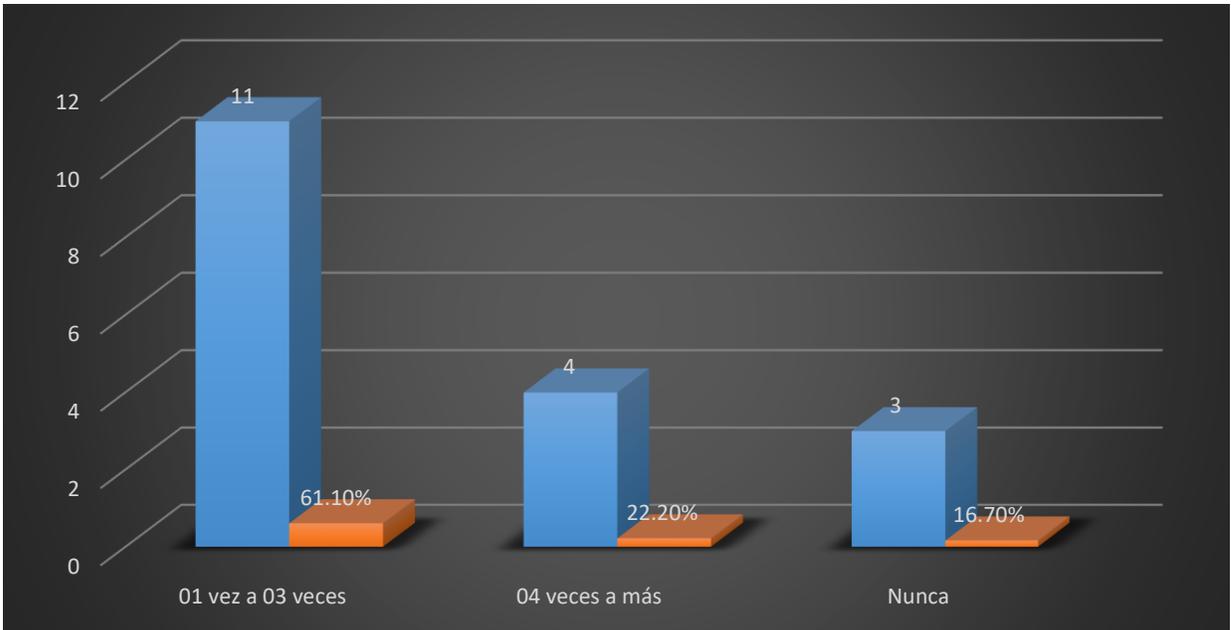


Figura 14: Veces que ha capacitado  
Fuente: Tabla 2

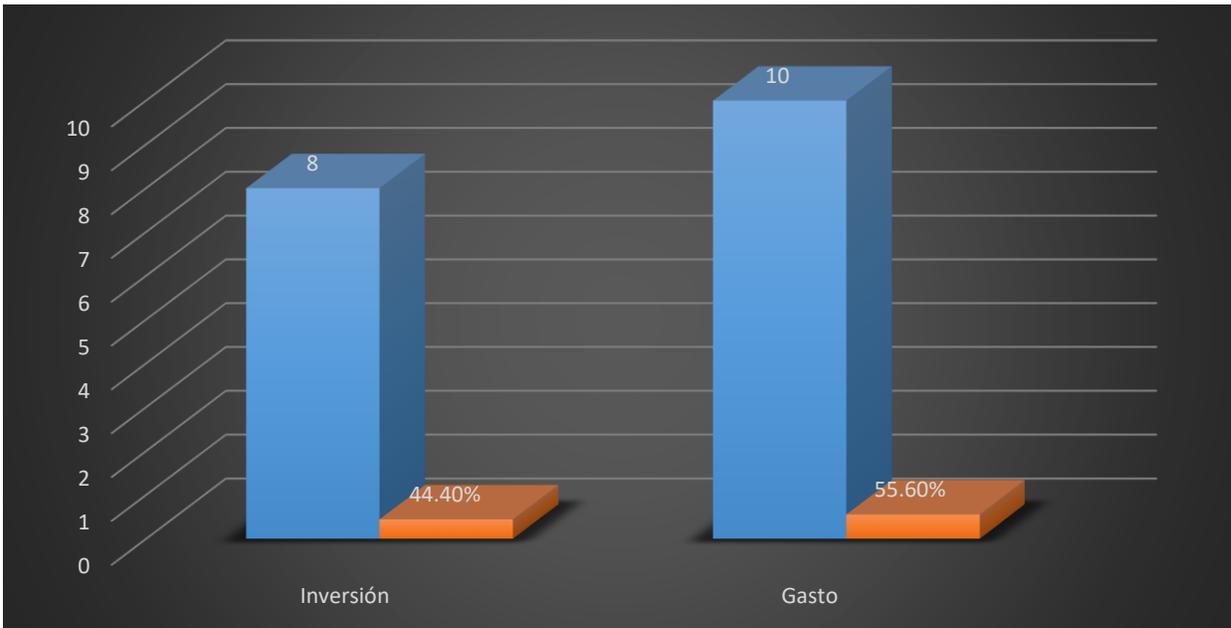


Figura 15: Técnicas de las capacitación  
Fuente: Tabla 2

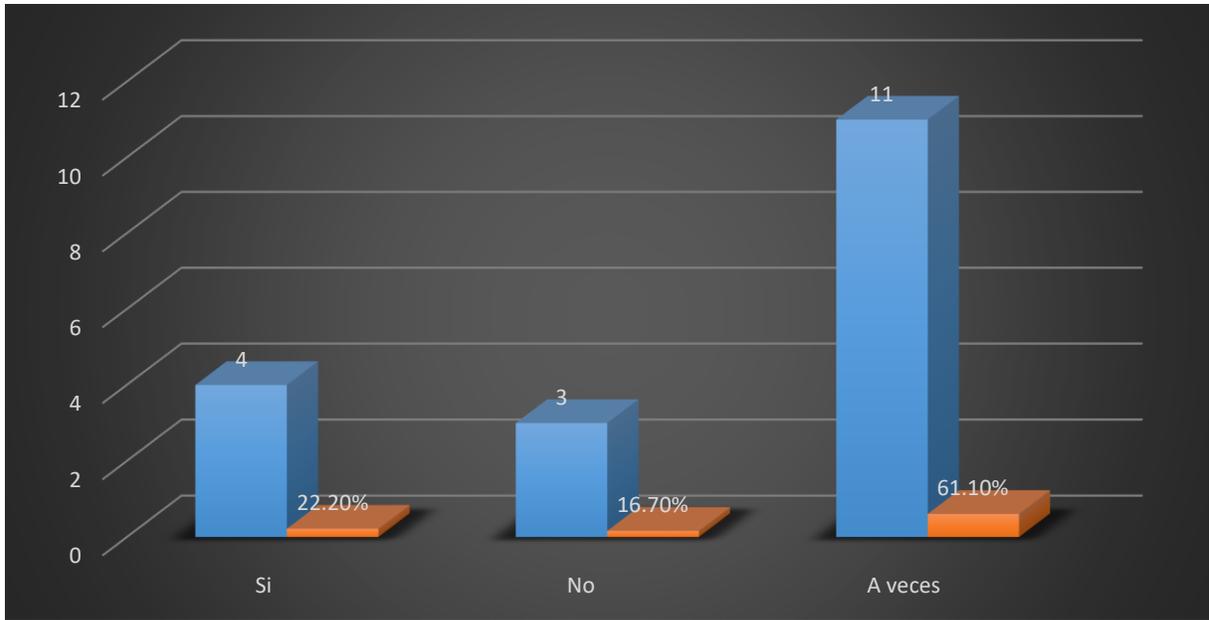


Figura 16: Capacita a su personal  
Fuente: Tabla 2

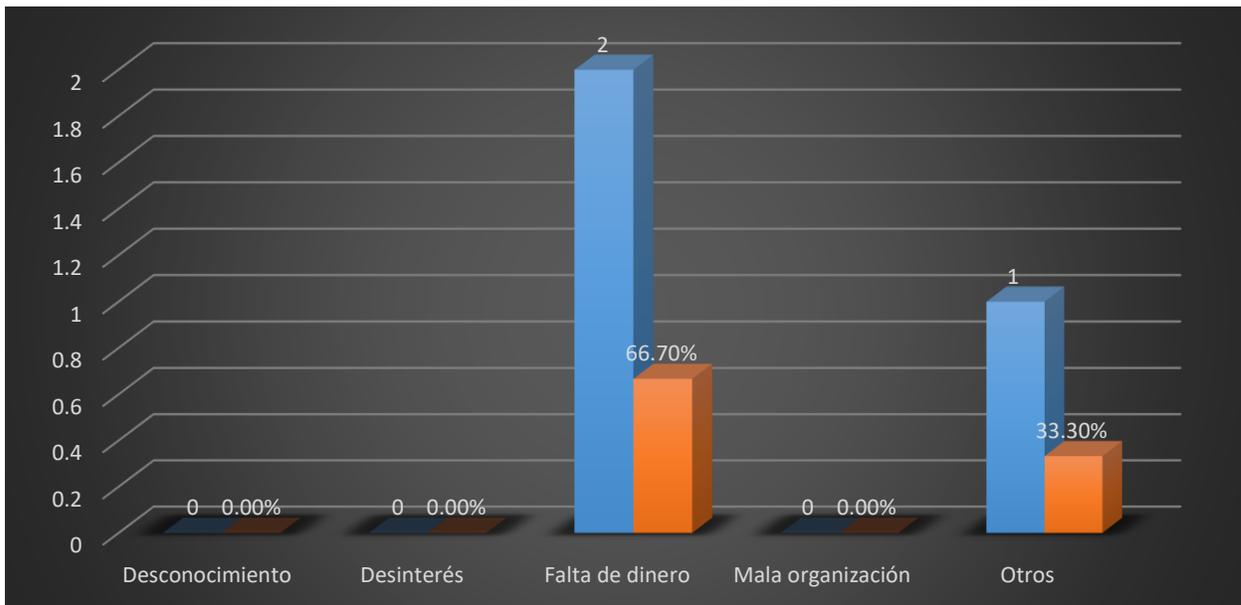


Figura 17: Porque no capacita a su personal  
Fuente: Tabla 2

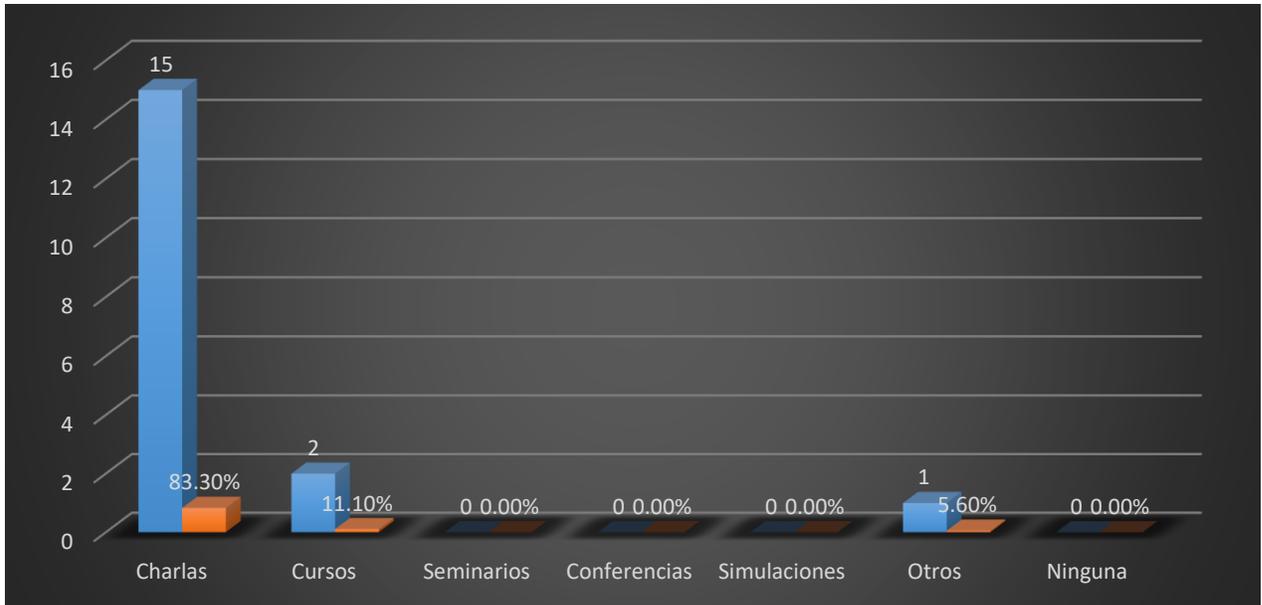


Figura 18: Técnicas para capacitar a su personal  
 Fuente: Tabla 2

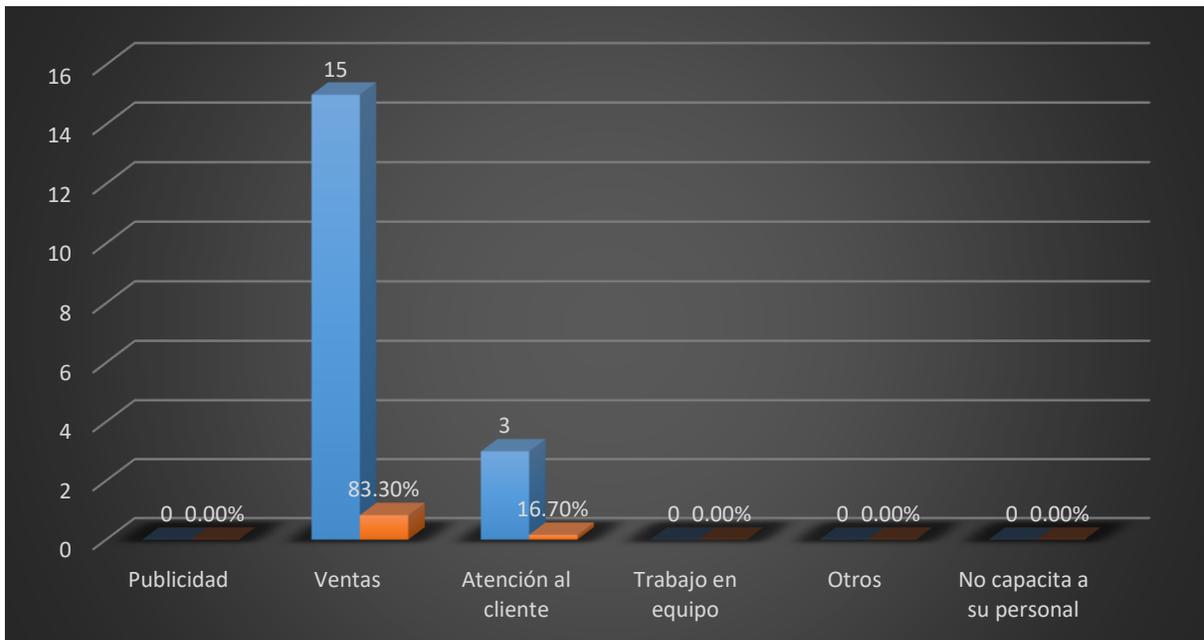


Figura 19: Temas de capacitación de su personal  
 Fuente: Tabla 2

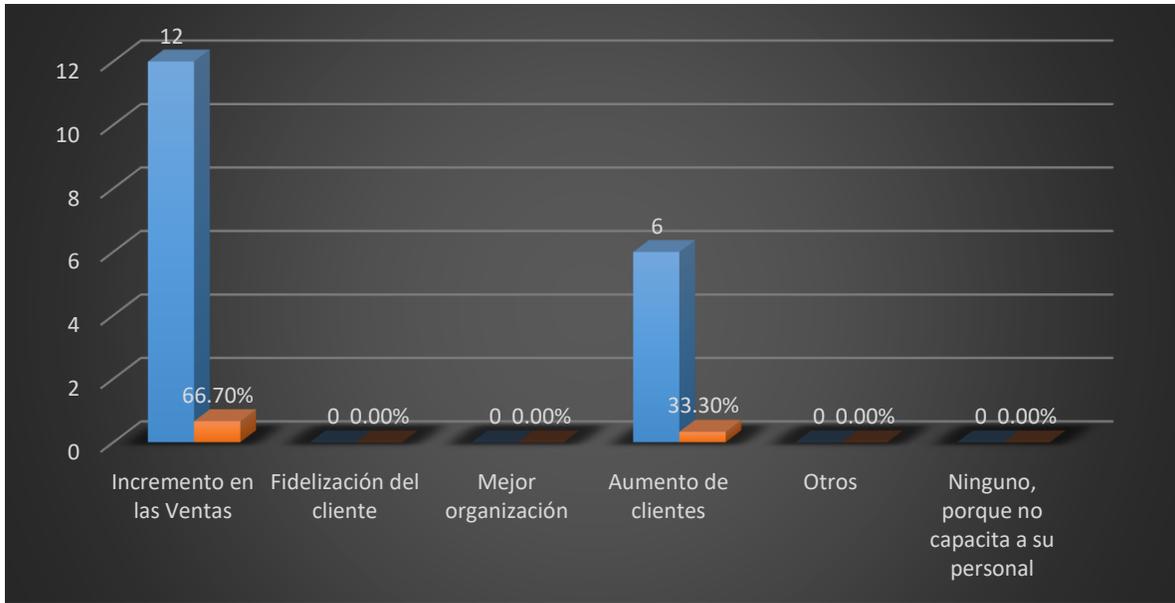


Figura 20: Beneficios de la capacitación  
Fuente: Tabla 2

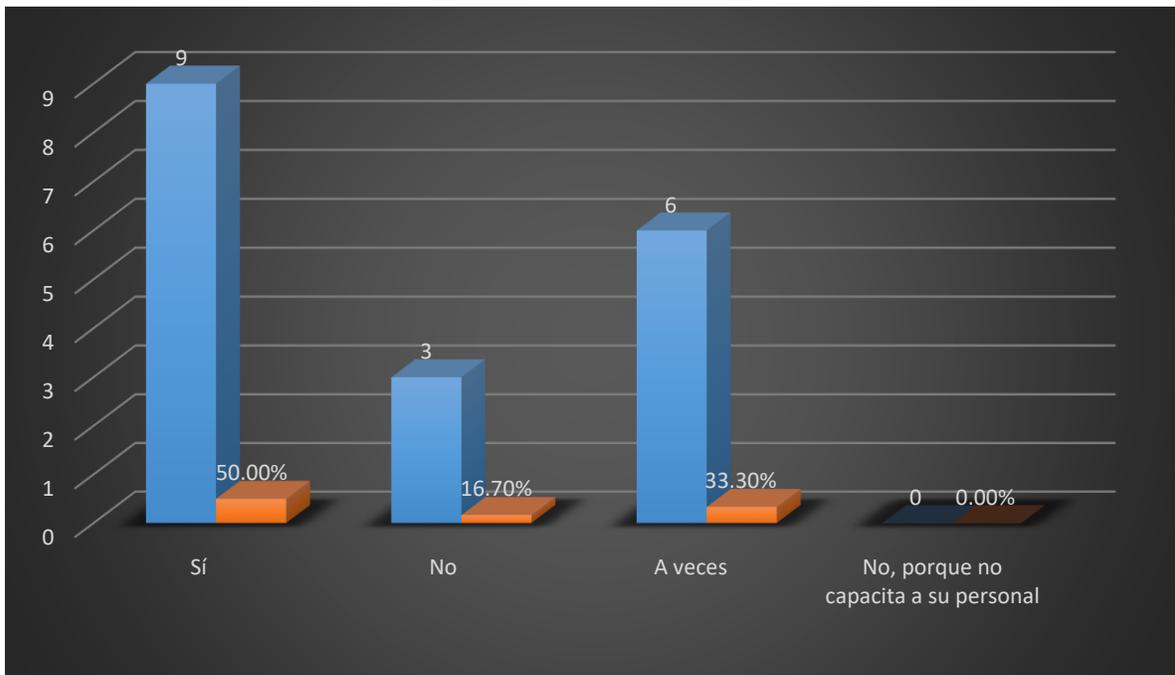


Figura 21: Mejora la capacitación a sus trabajadores  
Fuente: Tabla 2

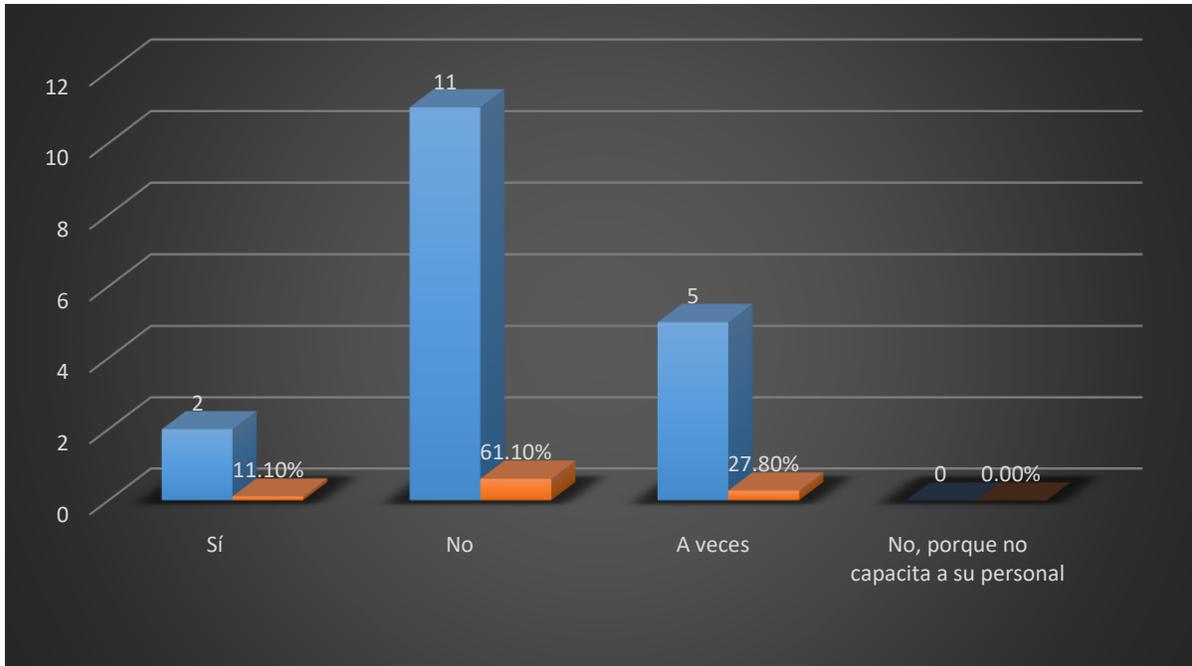


Figura 22: Evalúa sus resultados de su personal  
Fuente: Tabla 2

### RESPECTO AL FINANCIAMIENTO DE LAS MYPES

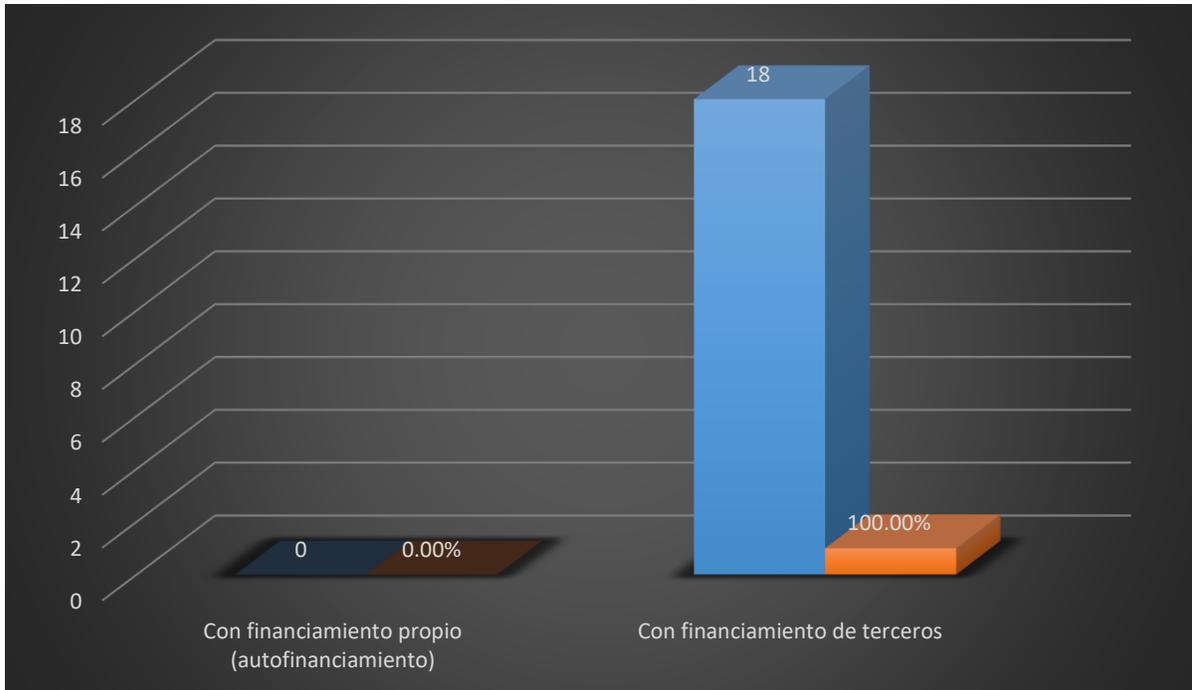


Figura 23: Financia su actividad productiva  
Fuente: Tabla 3

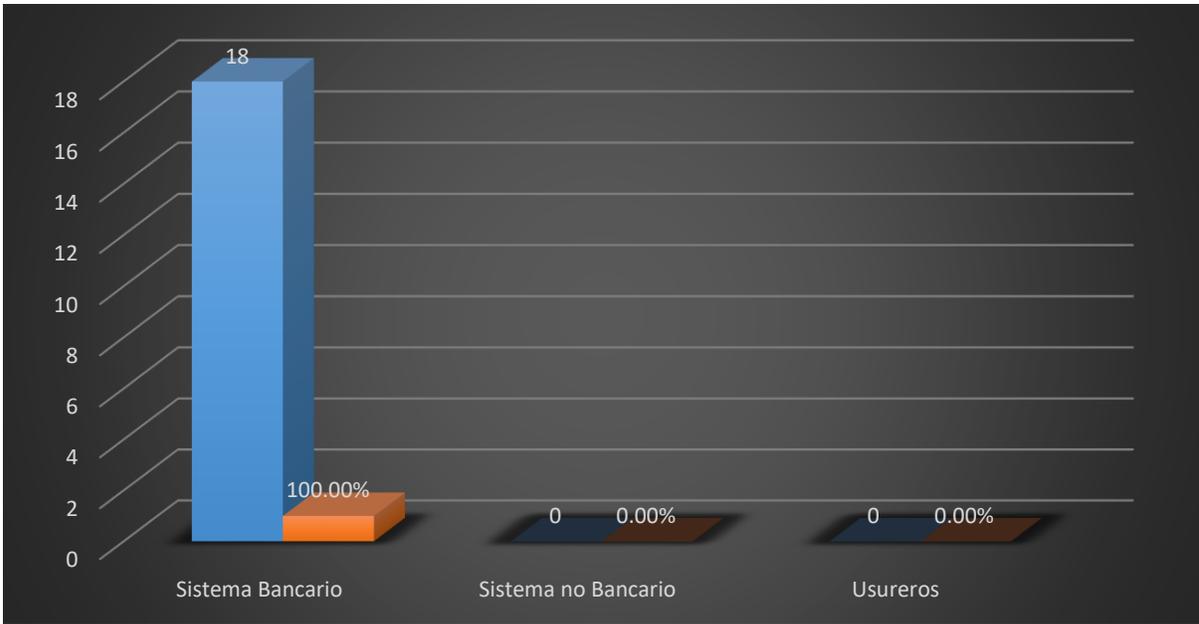


Figura 24: Instituciones financieras que ha obtenido microcrédito  
 Fuente: Tabla 3

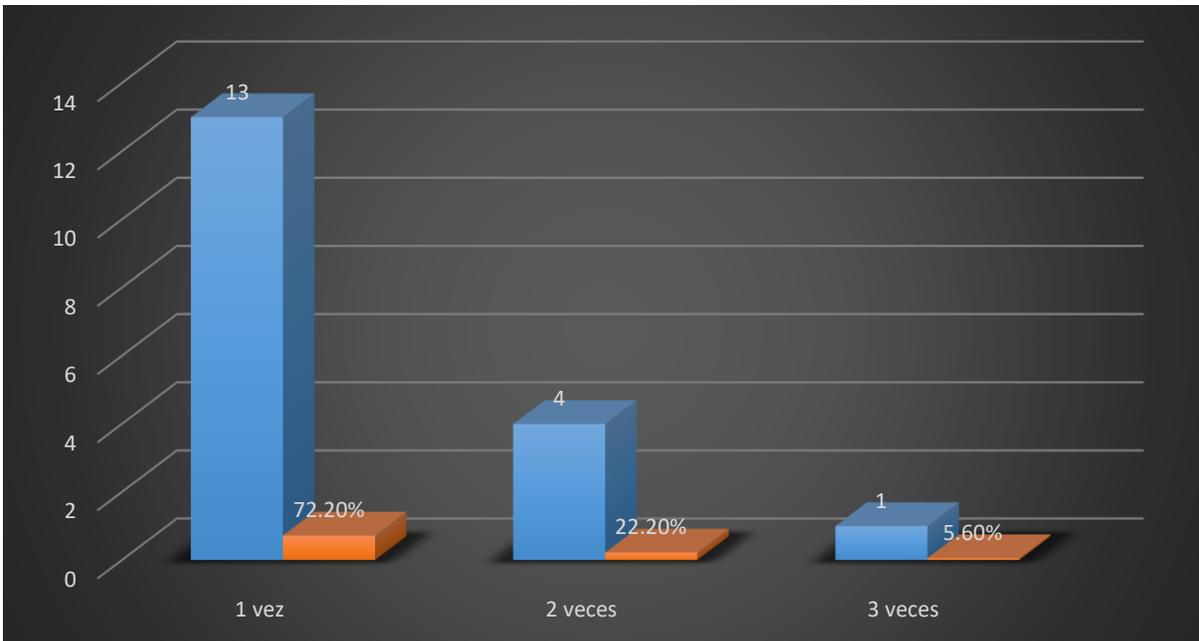


Figura 25: Veces que solicito a crédito en el año 2014  
 Fuente: Tabla 3

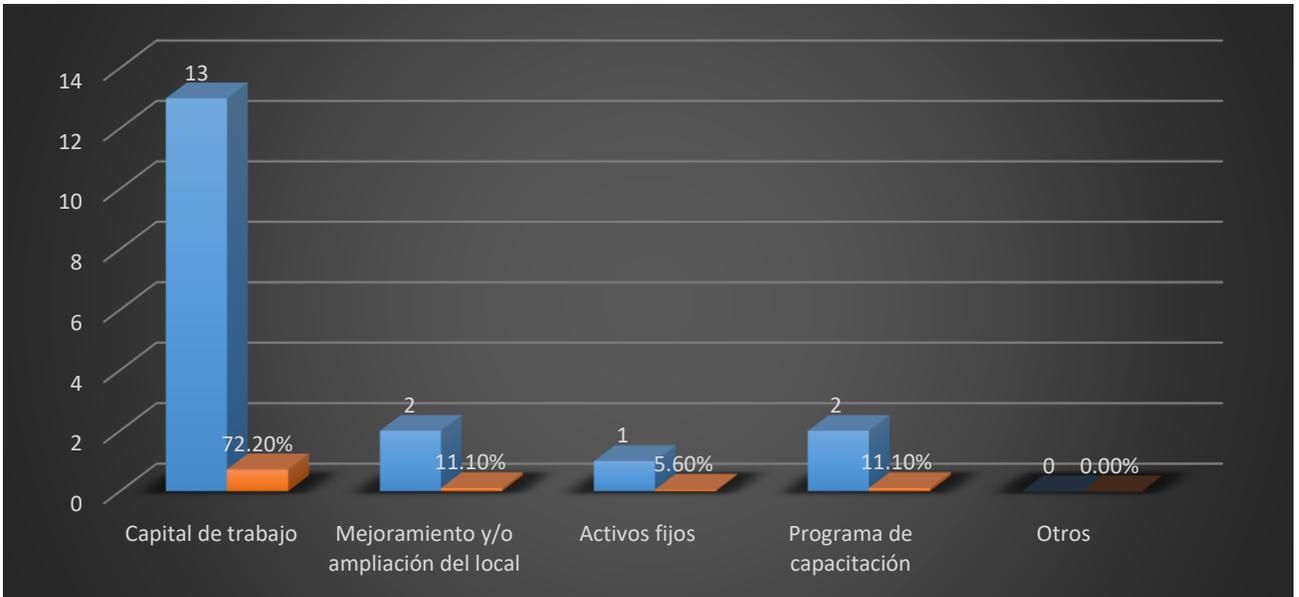


Figura 26: En que fue invertido el crédito financiero

Fuente: Tabla 3

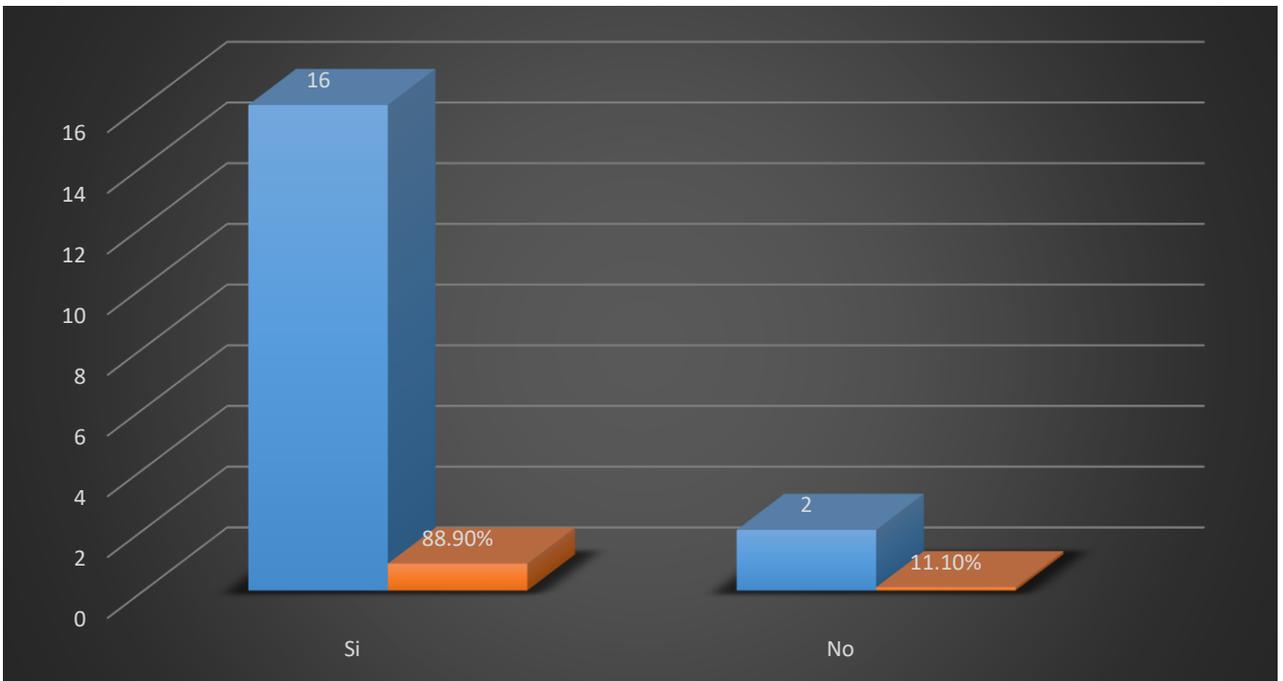


Figura 27: El crédito financiero contribuyó al incremento de la rentabilidad

Fuente: Tabla 3





