



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE
CHIMBOTE**

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

**ESCUELA PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN**

**CARACTERIZACIÓN DEL FINANCIAMIENTO Y LA
CAPACITACIÓN DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS
EMPRESAS DEL SECTOR SERVICIO - RUBRO
RESTAURANTES, DEL DISTRITO DE MAZAMARI, 2017.**

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

AUTOR:

BACH. JOSUE RONAL FERRER POVES

ASESOR:

MGTR. ECON. MARCO ANTONIO CAMPOS GONZALES

SATIPO – PERÚ

2018



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE
CHIMBOTE**

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

**ESCUELA PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN**

**CARACTERIZACIÓN DEL FINANCIAMIENTO Y LA
CAPACITACIÓN DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS
EMPRESAS DEL SECTOR SERVICIO - RUBRO
RESTAURANTES, DEL DISTRITO DE MAZAMARI, 2017.**

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

AUTOR:

BACH. JOSUE RONAL FERRER POVES

ASESOR:

MGTR. ECON. MARCO ANTONIO CAMPOS GONZALES

SATIPO – PERÚ

2018

HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR

Mgtr. Sergio Oswaldo Ortiz García
Miembro

Mgtr. José Luis Mesa Salinas
Miembro

Dr. Geider Grandes García
Presidente

Mgtr. Marco Antonio Campos Gonzales
Asesor

DEDICATORIA

A mis padres que siempre creyeron en mí, y fueron la motivación constante en este largo trayecto de mi formación profesional

A mis profesores, quienes me con sus enseñanzas y consejos en las aulas universitarias me guiaron en este trayecto intelectual.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general describir las características del financiamiento y la capacitación de las micro y pequeñas empresas del sector servicio - rubro restaurantes, del distrito de Mazamari, 2017. La investigación fue descriptiva. Para su realización se escogió una muestra dirigida de 10 Mypes a quienes se les aplicó un encuesta obteniendo los siguientes resultados:

Respecto de los propietarios y/o gerentes de las Mypes: 50% tienen entre 20 a 30 años, 70% son de sexo femenino, 40% son convivientes, 69% tiene estudios secundarios, 90% son los dueños. **Respecto de las características de las Mypes:** 50% tienen entre 1 a 2 años en el mercado, 80% tienen entre 1 a 5 trabajadores, 60% se conformó por una necesidad. **Respecto del financiamiento de las Mypes:** 70% de las Mypes solicitó préstamos, de estas un 57% recurrieron a las Cajas Municipales, el 43% fue por un monto entre S/25001 a S/5000, el 43% lo pago en un plazo de 12 meses, invirtiéndolo un 43% en la compra de equipos y activos fijos. **Respecto de la capacitación de las Mypes:** 80% de propietarios y/o gerentes de las Mypes, si se capacitó en al menos 2 cursos, siendo estos la manipulación de alimentos y atención al cliente, además el 100% de ellos considera la capacitación como una inversión. De los trabajadores de las Mypes, un 70% no recibió capacitación, siendo el motivo de un 71% la falta de tiempo. De los que si se capacitaron el 67% recibió solo 1 curso.

Palabras claves: Mypes, Financiamiento, Capacitación.

ABSTRACT

The main objective of this research work was to describe the characteristics of the financing and training of micro and small enterprises in the service sector - restaurant sector, of the district of Mazamari, 2017. The research was descriptive. For its realization a targeted sample of 10 Mypes was chosen to which a survey was applied, obtaining the following results: **Regarding the owners and / or managers of the Mypes:** 50% are between 20 and 30 years old, 70% are female , 40% are cohabitants, 69% have secondary studies, 90% are the owners. **Regarding the characteristics of the Mypes:** 50% have between 1 to 2 years in the market, 80% have between 1 to 5 workers, 60% have a need. **Regarding Mypes financing:** 70% of Mypes requested loans, of these 57% resorted to the Municipal Savings Banks, 43% was for an amount between S / 25001 to S / 5000, 43% paid it in a term of 12 months, investing it 43% in the purchase of equipment and fixed assets. **Regarding the training of Mypes:** 80% of owners and / or managers of Mypes, if trained in at least 2 courses, these being food handling and customer service, in addition 100% of them consider training as an investment Of the Mypes workers, 70% did not receive training, 71% of which was due to lack of time. Of those who did receive training, 67% received only 1 course.

Keywords: Mypes, financing, training.

CONTENIDO

	Pág
CARÁTULA.....	i
CONTRACARÁTULA.....	ii
HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT.....	vi
CONTENIDO.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. REVISIÓN DE LITERATURA.....	8
2.1 Antecedentes.....	8
2.1.1 Internacionales.....	8
2.1.2 Nacionales.....	12
2.2 Bases teóricas.....	15
2.2.1 Teorías de financiamiento.....	15
2.2.2 Teorías de capacitación.....	23
2.3 Marco conceptual.....	34
2.3.1 Definición de Micro y Pequeñas Empresas.....	34
2.3.2 Definiciones de financiamiento.....	35
2.3.3 Definiciones de capacitación.....	36
III METODOLOGÍA.....	38
3.1 Diseño de la investigación.....	38

3.2	Población y muestra.....	39
3.3	Definición y operacionalización de las variables e indicadores	39
3.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	42
3.5	Plan de análisis.....	42
3.6	Matriz de consistencia.....	42
3.7	Principios Éticos.....	46
IV.	RESULTADOS	47
4.1	Resultados	47
4.2	Análisis de los resultados	66
V.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	69
	ASPECTOS COMPLEMENTARIOS	72
	Referencias bibliográficas.....	72
	Anexos.....	78
	Anexo 1 Lista de Mypes encuestadas.....	78
	Anexo 2 Cuestionario.....	79

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

	Pág.
Tabla y Gráfico 01	47
Tabla y Gráfico 02	48
Tabla y Gráfico 03	49
Tabla y Gráfico 04	50
Tabla y Gráfico 05	51
Tabla y Gráfico 06	52
Tabla y Gráfico 07	53
Tabla y Gráfico 08	54
Tabla y Gráfico 09	55
Tabla y Gráfico 10	56
Tabla y Gráfico 11	57
Tabla y Gráfico 12	58
Tabla y Gráfico 13	59
Tabla y Gráfico 14	60
Tabla y Gráfico 15	61
Tabla y Gráfico 16	62
Tabla y Gráfico 17	63
Tabla y Gráfico 18	64
Tabla y Gráfico 19	65

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
Cuadro 01: Operacionalización de las variables e indicadores.....	40
Cuadro 02: Matriz de consistencia.....	43
Cuadro 03: Lista de Mypes.....	78

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, la mayoría de los países de América Latina se encuentran afectados por diversos problemas sociales, como lo es la pobreza extrema; es en ese contexto en el cual se desarrollan la mayoría de micro y pequeñas empresas, las cuales se encuentran en zonas urbanas, zonas rurales y en todos los sectores de la economía. Estas empresas representan un gran potencial para el crecimiento económico, desarrollo social y generación de empleo en la región (**Sanchez, s/f**), siendo el primer eslabón en la cadena del desarrollo, y una de las armas más eficientes en la lucha contra la pobreza.

Los pequeños negocios son considerados como la fuerza impulsora del crecimiento económico, la generación de empleo y la reducción de la pobreza en los países en desarrollo. Esto se debe a que a medida que va creciendo el empresario genera más empleo porque demandará más mano de obra (**Okpara y Wynn, 2007**).

En el Perú, el 96,5% de las empresas que existen pertenecen al sector de Micro y Pequeñas Empresas (Mypes) conformado por 5,7 millones de empresas, y la mayoría de estas son empresas familiares (65,3%). Esta cantidad, de acuerdo a la Sociedad de Comercio Exterior del Perú (ComexPerú), aumenta año tras año, mientras que el número de medianas y grandes empresas se ha reducido frente al 2016. Además estas empresas dan trabajo a por lo menos 8,13 millones de personas, cifra que aumentó

en comparación con el 2016, cuando llegó a 7,7 millones de empleos generados (**Villar, 2017**).

Sin embargo, las MYPES enfrentan una serie de obstáculos que limitan su supervivencia a largo plazo y desarrollo. Estudios previos indican que la tasa de mortalidad de los pequeños negocios es mayor en los países en desarrollo que en los países desarrollados (Arinaitwe, 2006, citado por **Avolio, Mesones & Roca, s/f**). Además, las pequeñas empresas deben desarrollar estrategias específicas de corto y largo plazo para salvaguardarse de la mortalidad, dado que iniciar una pequeña empresa involucra un nivel de riesgo, y sus probabilidades de perdurar más de cinco años son bajas (Sauser, 2005, citado por **Avolio, Mesones & Roca, s/f**).

Una de esas herramientas para el desarrollo y crecimiento es el financiamiento a través de las entidades financieras, puesto que les permite acceder a tasas de interés más bajas, así como a mejores condiciones y a asesoría especializada, la capacitación y rentabilidad juegan un papel muy importante para el crecimiento de las MYPE, debido a que el acceso al financiamiento del sistema financiero, permite tener una mayor capacidad de desarrollo, realizar nuevas y más eficientes operaciones y acceder a créditos en mejores condiciones (de tasa, plazo y otros) (**BCRP, 2009**).

Un país que nos da gran ejemplo de ello es La República Popular China, en donde se apoya a los microempresarios; porque los consideran una clase vital para las transformaciones sociales y económicas. Asimismo, en

Estados Unidos se apoya a los pequeños negocios que demuestran ser más innovadores, que representan el espíritu empresarial por excelencia **(Sauser, 2005)**.

En el país de Brasil, existen políticas de financiamiento que se ejecutan principalmente desde el Banco Nacional de Desarrollo Económico y Social (BNDES) mientras que el SEBRAE (Servicio Brasileño de Apoyo a las Micro y Pequeñas Empresas) se focaliza en la provisión de “soluciones” para facilitar el acceso al financiamiento para las empresas de menor tamaño. Estas soluciones incluyen la información sobre los programas y líneas de crédito existentes, consultorías para realizar diagnósticos financieros y el armado de los proyectos, etc. Además el SEBRAE participa en el Fondo de Garantías para las Micro y Pequeñas Empresas (FAMPE) e impulsa la creación de sociedades de garantías con el objetivo de ofrecer alternativas para la cobertura de los créditos de las empresas. **(Morais, 2008)**.

Por otro lado, en Colombia la Dirección de Pymes del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, promueve los instrumentos gubernamentales para facilitar el acceso al crédito. Las instituciones involucradas en la política de financiamiento a las pymes son el BANCOLDEX, banco de desarrollo mixto adscrito al Ministerio de Industria, que opera en el segundo piso con mecanismos de redescuento para el otorgamiento de crédito y leasing; la Banca de las Oportunidades, cuyo objetivo es atender a los segmentos de empresas más pequeñas,

ofreciendo servicios financieros a través de intermediarios y el Fondo Nacional de Garantías (**Zuleta, 2011**).

Sin embargo, en nuestro país solo un pequeño porcentaje de las microempresas tiene acceso a servicios financieros institucionalizados; cabe señalar que la posibilidad de lograr estos y otros tipos de apoyo, limita su crecimiento y no permite que desarrollen una gran parte de su potencial, siendo este un gran desafío para las microempresas (**Sánchez, s/f**).

Otro aspecto también muy importante para el éxito de las Mypes, tiene que ver con el mejoramiento del desempeño laboral. Hoy en día los clientes demandan continuamente una mayor calidad, costos más bajos y ciclos de tiempo más cortos. Por consiguiente, las empresas deben esforzarse por mejorar en forma constante su desempeño general. Los negocios han ayudado a este esfuerzo mediante la tecnología y el mejoramiento de los procesos, pero el componente estratégico más importante es la calidad de la fuerza de trabajo de una compañía. Para mantener una ventaja competitiva estratégica, su fuerza de trabajo debe desarrollarse continuamente (Elkeles, 2017; citado por **Mondy et al., 2010**) y esto solo se logra a través de la capacitación.

Mondy (2010) nos menciona que la capacitación no es tan sólo un aspecto agradable que se puede brindar a los empleados. Más bien, es un recurso estratégico, un recurso que las empresas deben aprovechar para dar energía a sus organizaciones en el siglo XXI.

Además, las organizaciones que tienen la reputación de ser líderes en el aprendizaje atraen a un mayor número de empleados mejor calificados (Ambrose, 2008; citado por **Mondy et al., 2010**). En casi todas las encuestas, la capacitación y el desarrollo se sitúan dentro de los tres primeros beneficios que los empleados desean de sus empleadores, por eso buscan empresas que les brinden las herramientas necesarias para avanzar en su profesión.

Los programas de capacitación tienen efectos positivos sobre la adopción de buenas prácticas de gestión empresarial, lo que impacta positivamente en el desempeño de las Mype (**BCRP, 2009**). Es triste señalar que al respecto, en nuestro país no existe un sistema nacional de capacitación dirigido a la mejora de la competitividad de la micro y pequeña empresa en el mediano plazo, como sí lo tienen otros países latinoamericanos - Chile, Brasil y México.

Las consecuencias de la falta de capacitación significan costos que se pueden manifestar en pérdidas efectivas de tiempo, dinero, recursos y productos, o en oportunidades de beneficio no aprovechadas (costos de oportunidad) (**Martines & Martinez, 2009**).

Se conoce por investigaciones y estadísticas realizadas, que ocho de cada 10 Mype fracasan en sus primeros 5 años; siendo uno de los principales factores no contar con información actualizada y consistente y al instante, que les permita tomar las decisiones concretas y correctas para satisfacer la

demanda de un determinado mercado en condiciones competitivas, sea éste nacional o internacional. (**Ministerio de la Producción, 2012**). Esta alarmante estadística nos lleva a plantear la necesidad de realizar más estudios que contribuyan a superar esta deficiencia en las micro y pequeñas empresas, y así revertir estos índices.

En lo que respecta al sector servicio – rubro restaurantes del distrito de Mazamari, donde se llevará a cabo la investigación, no se han encontrado estadísticas oficiales o trabajos publicados sobre las características del financiamiento y la capacitación de las micro y pequeñas empresas de esa localidad. Por tal motivo, se desconoce si tienen acceso o no al financiamiento, el tipo de interés que pagan por los créditos recibidos, a qué instituciones financieras recurren para obtener financiamiento, si capacitan o no sus trabajadores, con qué periodo y que tipo de capacitación se desarrollan, entre otros aspectos. Por lo anteriormente expresado, el enunciado del problema de investigación es el siguiente: **¿Cuáles son las características del financiamiento y la capacitación de las micro y pequeñas empresas del sector servicio - rubro restaurantes, del distrito de Mazamari, 2017?** Para dar respuesta al enunciado, se ha establecido el siguiente objetivo general: Describir las características del financiamiento y la capacitación de las micro y pequeñas empresas del sector servicio - rubro restaurantes, del distrito de Mazamari, 2017. Así mismo se plantearon los siguientes objetivos específicos:

1. Describir las características de los propietarios y/o gerentes de las micro y pequeñas empresas del sector servicio - rubro restaurantes, del distrito de Mazamari, 2017.

2. Describir las características de las micro y pequeñas empresas del sector servicio - rubro restaurantes, del distrito de Mazamari, 2017.
3. Describir las características del financiamiento de las micro y pequeñas empresas del sector servicio - rubro restaurantes, del distrito de Mazamari, 2017.
4. Describir las características de la capacitación de las micro y pequeñas empresas del sector servicio - rubro restaurantes, del distrito de Mazamari, 2017.

La presente se justifica por las siguientes razones:

La investigación se justifica porque nos permitirá conocer a nivel descriptivo las características del financiamiento y la capacitación de las micro y pequeñas empresas del sector servicio - rubro restaurantes, del distrito de Mazamari, 2017.

Además, la investigación nos servirá de base para realizar otros estudios similares que acrecienten el conocimiento de las variables estudiadas, contribuyendo así como una herramienta de consulta, tanto para usos académicos como prácticos.

Finalmente, la investigación se justifica porque me servirá como medio para obtener el título profesional de administrador; lo que a su vez permitirá que la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, mejore sus estándares de calidad establecidas por la Nueva Ley Universitaria, al

permitir y exigir la titulación de sus egresados sea a través de la elaboración y sustentación de trabajos de investigación (tesis).

II. REVISION DE LITERATURA

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes internacionales

Bustos (2013) en su trabajo de investigación denominado: “Fuentes de financiamiento y capacitación en el distrito federal para el desarrollo de micros, pequeñas y medianas empresas”, realizado en D.F. - México. Cuyo objetivo general fue: Conocer el entorno económico nacional y regional en el que se desenvuelven las MiPyMES, los inconvenientes que se presentan en su formación como entidad pública y las pautas que se toman en cuenta tanto en el sector público como el privado para proveer financiamiento. Llegó a los siguientes resultados: Un gran número de personas que han decidido establecer una fuente de ingresos familiar al inaugurar su propio negocio pequeño no refiere estudios universitarios. Además, existe un elevado nivel de desorganización institucional que a lo anterior se le añade, principalmente entre los microempresarios. En cuanto a las alternativas de financiamiento, existe un predominio hacia el sector proveedores como fuente de financiamiento, seguido por la Banca Comercial y la Banca de Desarrollo. El sector bancario comercial suele establecer una serie de requerimientos que obligan al microempresario cumplir para tener la posibilidad de acceder a un

financiamiento; también las empresas no suelen utilizar esta vía debido a las altas tasas de interés fijadas.

Amadeo (2013) en un trabajo de investigación denominado: “Determinación del comportamiento de las actividades de financiamiento de las MYPE”, realizado en la ciudad de Lanús, Buenos Aires - Argentina. Cuyo objetivo general fue: Determinar el comportamiento de las actividades de financiamiento de las MYPE. Cuya metodología de investigación fue: No experimental, cuantitativa y descriptiva. Llegó a los siguientes resultados: Respecto a las Expectativas en la Evolución del Acceso al Crédito para los próximos meses. En este punto se observó que ningún microempresario pretende o ve conveniente incrementar sus niveles de deuda, dado que concluyen que esto no será conveniente por el horizonte que ven en el mercado. Esta respuesta se da en un contexto de inestabilidad económica, que impide que se impulsen las ventas. Respecto a los Destinos del Endeudamiento que los empresarios encuestados utilizan. En este apartado se verificó que la distribución es la siguiente: - Del total de los encuestados, el 45% de ellos utiliza el endeudamiento para cancelar cualquier tipo de deudas; - Del total de los encuestados, el 40% de ellos utiliza el endeudamiento para la adquisición de bienes de capital; Del total de los encuestados, el 15% de ellos utiliza el endeudamiento para dar crédito a clientes. Respecto a los Créditos Bancarios. En este punto, se observó que todos los empresarios se financian a través de Crédito Bancario.

Ferraro, Goldstein, Zuleta & Garrido (2011) en su trabajo de investigación denominado: “El financiamiento a las Mypes en América Latina”, realizado en la ciudad de Santiago – Chile. Cuyo objetivo general fue: Identificar las principales tendencias de las políticas de financiamiento a las MYPE impulsadas en países de América Latina. Llegaron a los siguientes resultados: En Argentina, solo el 20% de las MYPE obtuvieron crédito del sistema financiero privado, manteniéndose con poca variación relativa en los últimos cuatro años. En Brasil, el 13% de las MYPE accedieron a financiamiento de los bancos privados; por otro lado, el 20% obtuvieron crédito de los bancos públicos. En Bolivia, solo el 14% de las MYPE accedió a un crédito privado. En México, sólo el 19% de las MYPE tuvieron acceso a financiamiento privado. En El Salvador el 35,1% obtuvieron crédito en los últimos 5 años, presentando bajo grado de utilización de recursos bancarios por parte de las empresas de menor tamaño. Las razones predominantes que explican la baja solicitud de créditos bancarios son la insuficiencia de garantías y las altas tasas de interés cobradas, aunque también inciden en este comportamiento, la disponibilidad de recursos propios y las dificultades asociadas a los trámites burocráticos.

Flores y Flores (2011) en su trabajo de investigación denominada: “La importancia de la capacitación en la micro y pequeñas empresas artesanales del Valle del Mezquital estado de Hidalgo” realizado en

México, cuyo objetivo general fue mostrar la importancia de la capacitación y la innovación tecnológica de las microempresas artesanales del valle del Mezquital del Estado de Hidalgo. Llegando a los siguientes resultados: Al ofrecer capacitación, asesoría y asistencia técnica en diseño, procesos productivos y comercialización de productos artesanales a las comunidades y/o grupos de artesanos organizados, mejoraran la calidad de los productos que tradicionalmente se elaboran y generar nuevos productos artesanales, con innovaciones en diseño y producción. Así mismo, concluyen haciendo mención que al ofrecer capacitación, asesoría y asistencia técnica en diseño, procesos productivos y comercialización de productos, se mejorará la calidad y se lograra que las Mypes sea más competitivas a nivel mundial.

A través de cursos y seminarios en los que se manejan una serie de temas como: administración de proyectos tecnológicos, propiedad intelectual, conocimiento, gestión de la tecnología, análisis y redacción de patentes, creación de valor, formación de emprendedores, estrategias de obtención de capital de riesgo para el desarrollo de empresas tecnológicas, estímulos fiscales para el desarrollo tecnológico, evaluación de riesgos para proyectos tecnológicos, figuras de protección intelectual, fuentes de financiamiento para el apoyo al desarrollo tecnológico, generación de nuevos productos, inteligencia competitiva, modelos de innovación, planeación estratégica empresarial, financiera, operativa y tecnológica

de una empresa, plan de negocios, posicionamiento competitivo, prácticas de creación de valor, transferencia de tecnología; se logrará un instrumento para inducir la cultura empresarial para la competitividad.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Cruz (2016) en su trabajo de investigación denominado “Caracterización del financiamiento y capacitación de las MYPES del Sector Servicio; rubro restaurantes de la Av. Rosa Toro (Cuadras 3-9), en el distrito de San Luis, Provincia y Departamento de Lima, periodo 2014-2015”. Llegó a los siguientes resultados: Sobre el perfil del empresario: 57.14% tienen más de 41 años, el 57.14% es casado, el 61.90% es de género masculino, el 57.14% tienen educación universitaria y el 61.90% eran administradores. Sobre las características de las MYPES: el 42.86% tienen entre 6 a 10 años de permanencia en el mercado, 80.95% tienen entre 6 a 10 trabajadores y 100% tienen RUC. Sobre el financiamiento: el 100% ha recibido financiamiento, 47.62% ha sido de Bancos, 71.43% utilizó para compra de activos, 57.14% mejoramiento del local y 61.90% en capacitación, la mayoría recibió por montos entre S/. 2501 a más de S/. 10000 nuevos soles, 100% lo ha pagado en corto plazo y el 71.43% no ha tenido inconvenientes al solicitar el crédito. Sobre la capacitación: el 85.71% ha capacitado a su personal, 100% en temas de atención al cliente y BPM, el 100% ha mejorado sus capacidades

después de la capacitación y la considera como una inversión. Por lo cual se concluye que las MYPES en estudio han recibido financiamiento y capacitación.

Villacorta (2016) en su trabajo de investigación denominado: “Caracterización del financiamiento y la capacitación en la rentabilidad de las micro y pequeñas empresas del sector servicio, rubro restaurante, del distrito de Manantay, año 2015”. Llegó a los siguientes resultados: Sobre el perfil del empresario: el 50% está en el rango de 18 a 28 años, el 57.69% del género “femenino”, representando la mayoría, tanto “casado” como “conviviente” tiene un resultado igualado de 30.77%, la mayoría de encuestados destaca por su formación técnica con 30.77% y un 53.85% son dueños de la empresa. Sobre las características de las Mypes: el 46% registra una experiencia en el rubro de 3 a 4 años, un 50.0%, de las Mypes que representan la mayoría, indican que tiene de 3 a 4 colaboradores directos. Respecto al financiamiento: los emprendedores, en un 65% prefieren acudir a financiamiento de terceros, porque no cuenta con capital propio para sus operaciones y de ellos un 82% prefiere no acudir a la banca tradicional, a la cual consideran rígida para brindar un crédito. Lo preocupante es que un 53% acude al mercado negro de dinero: prestamistas usureros, generando con ello una serie de riesgos que pone en peligro la existencia de la empresa y la propia vida del emprendedor. Un 37,5% prefiere acudir a Cajas Municipales, porque consideran son más flexibles. Respecto a la capacitación: 42% de los

microempresarios indicaron que no tuvieron alguna, pero muestran interés por capacitarse por su cuenta (57.62%) y aprender de negocios y dirección, al llevar cursos como gestión empresarial y ventas. Sin embargo, no capacitaron a su personal (57.7%) pero un 15.4% refiere tiene un plan por ejecutar, porque refieren (76.9%) es necesaria.

Tello (2014) en su trabajo de investigación denominado: “Financiamiento del capital de trabajo para contribuir al crecimiento y desarrollo de la micro y pequeña empresas comerciales en el distrito de Pacasmayo”, realizado en la ciudad de Pacasmayo – Perú. Cuyo objetivo general fue: Determinar y describir el financiamiento del capital de trabajo para contribuir al crecimiento y desarrollo de la micro y pequeña empresas comerciales en el distrito de Pacasmayo. Cuyo diseño de investigación fue cualitativo-descriptivo y para el recojo de la información utilizó el método de revisión bibliográfica-documental. Llegó a las siguientes conclusiones: a) Una de las principales problemas que enfrentan las micro y pequeñas empresas del distrito de Pacasmayo es el limitado financiamiento por parte de los bancos, el mismo que restringe su crecimiento y desarrollo; siendo las entidades No bancarias como las Cajas Municipales, Cajas Rurales, Cooperativas de Ahorro y Crédito y Financieras, las que otorgan con una mayor política de financiamiento. b) Se puede inferir que empresas que financiaban su capital propio con capital ajeno generaron mayor rentabilidad. En general los empresarios encuestados, manifiestan que están conformes con la rentabilidad, por

estar por encima de los valores esperados.

Mijahuanga (2015) en su trabajo de investigación denominado: “Caracterización del financiamiento y la capacitación de las MYPE rubro restaurantes de Sullana, año 2013”, realizado en Perú, cuyo objetivo general fue determinar las características del financiamiento y capacitación de las MYPE rubro restaurantes, ciudad Sullana, año 2013. Llegó a los siguientes resultados: Respecto a las características de la Mype: el tiempo de funcionamiento de las MYPE el 60% de 1 a 4 años de funcionamiento, el 86.67 % tiene entre 1 a 5 trabajadores. Respecto al financiamiento: se obtuvo que el 80% de los empresarios encuestados solicitaron financiamiento y el 66.67 % obtuvo la cantidad solicitada, también se observó que el 73.33 % recibieron crédito del sistema bancario; han mejorado la rentabilidad de su empresa con el financiamiento y capacitación. Respecto a la capacitación: El 100 % indica que el desempeño de los trabajadores es bueno después de la capacitación, el 80 % de las MYPE encuestadas considera la capacitación como inversión. Por otro lado el 66.67 % de los trabajadores recibió capacitación y el 100 % de los trabajadores encuestados aplica en la empresa los conocimientos recibidos.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Teorías del financiamiento:

Teorías de la estructura financiera:

Para **Alarcón (2007)** las teorías de la estructura financiera, son:

La teoría tradicional de la estructura financiera

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

Teoría de la jerarquía financiera (Pecking Order)

Una propuesta alternativa a la teoría del equilibrio estático, la formularon Myers & Majluf (1984) citado por **Hennings (2014)**, esta teoría manifiesta que las empresas optan por la financiación externa, solo si la autofinanciación es insuficiente. En esta teoría, el atractivo por los ahorros impositivos por intereses del endeudamiento, así como el riesgo de la insolvencia financiera, son consideraciones secundarias.

Desde el punto de vista de la empresa, los fondos autogenerados representan una mejor fuente de financiación que la deuda, y ésta a su vez es una mejor opción que la emisión de acciones.

Fuentes de financiamiento

Según **Briceño (2009)**, el financiamiento posee ciertas fuentes de obtención, como son:

- **Los ahorros personales:** Para la mayoría de los negocios, la principal fuente de capital proviene de ahorros y otras formas de recursos personales. Frecuentemente, también se suelen utilizar las tarjetas de crédito para financiar las necesidades de los negocios (**Briceño, 2009**).
- **Los amigos y los parientes:** Las fuentes privadas como los amigos y la familia, son otra opción de conseguir dinero. Éste se presta sin intereses o a una tasa de interés baja, lo cual es muy benéfico para iniciar las operaciones (**Briceño, 2009**).
- **Bancos y uniones de crédito:** Las fuentes más comunes de financiamiento son los bancos y las uniones de crédito. Tales instituciones proporcionarán el préstamo, solo si se demuestra que su solicitud está bien justificada (**Briceño, 2009**).
- **Las empresas de capital de inversión:** Estas empresas prestan ayuda a las compañías que se encuentran en

expansión y/o crecimiento, a cambio de acciones o interés parcial en el negocio **(Briceño, 2009)**.

Asimismo, según **Briceño (2009)**, el financiamiento se divide en financiamiento a corto plazo y financiamiento a largo plazo **(Briceño, 2009)**.

Tipos de financiamiento

- **El Financiamiento a corto plazo**

Es el financiamiento que se paga en un año o menos. Generalmente este tipo de financiación se utiliza para satisfacer las necesidades producidas por cambios estacionales o por fluctuaciones temporales en la posición financiera de la empresa, lo mismo se hace para los gastos permanentes de la misma. Un ejemplo claro es cuando se emplea para proporcionar capital de trabajo extra o para conseguir financiación provisional para un proyecto a largo plazo **(Briceño, 2009)**.

Dentro del sistema de financiamiento a corto plazo se encuentran:

- **Crédito comercial:** Es el ofrecimiento de crédito por parte de un proveedor de productos y servicios, a su cliente, permitiéndole pagar por ellos más adelante, es decir, en el futuro. Ambos pactan una fecha de pago que obviamente el cliente deberá respetar y cumplir porque de lo contrario puede caberle alguna acción legal en su contra por no

respetar conforme el plazo estipulado **(Briceño, 2009)**.

- **Crédito bancario:** Es un tipo de financiamiento a corto plazo que las empresas obtienen por medio de los bancos con los cuales establecen relaciones funcionales. Su importancia radica en que hoy en día, es una de las maneras más utilizadas por parte de las empresas para obtener un financiamiento **(Briceño, 2009)**.
- **Pagaré:** Es un instrumento negociable, es una "promesa" incondicional por escrito, dirigida de una persona a otra, firmada por el formulante del pagaré, en donde se compromete a pagar a su presentación, en una fecha fija o tiempo futuro determinable, cierta cantidad de dinero junto con los intereses a una tasa especificada a la orden y al portador **(Briceño, 2009)**.
- **Línea de crédito:** Significa dinero siempre disponible en el banco, pero durante un período convenido de antemano. La línea de crédito es importante, porque el banco está de acuerdo en prestarle a la empresa hasta una cantidad máxima, y dentro un período determinado, en el momento que lo solicite. Aunque generalmente no constituye una obligación legal entre las dos partes, la línea de crédito es casi siempre respetada por el banco y evita la negociación de un nuevo préstamo cada vez que la empresa necesita

disponer de recursos **(Briceño, 2009)**.

- **Financiamiento por medio de las cuentas por cobrar:**

Consiste en vender las cuentas por cobrar de la empresa a un factor (agente de ventas o comprador de cuentas por cobrar) conforme a un convenio negociado previamente, con el fin de conseguir recursos para invertirlos en ella **(Briceño, 2009)**.

- **Financiamiento por medio de los inventarios:**

Para este tipo de financiamiento, se utiliza el inventario de la empresa como garantía de un préstamo, en este caso el acreedor tiene el derecho de tomar posesión de esta garantía, en caso de que la empresa deje de cumplir **(Briceño, 2009)**.

- **El Financiamiento a largo plazo**

El financiamiento que se paga a más de un año. Los préstamos a largo plazo usualmente son pagados de las ganancias. El proceso que debe seguirse en las decisiones de crédito para este tipo de financiamiento, implica basarse en el análisis y evaluación de las condiciones económicas de los diferentes mercados, lo que permitirá definir la viabilidad económica y financiera de los proyectos. El destino de los financiamientos a largo plazo debe corresponder a inversiones que tengan ese mismo carácter **(Briceño, 2009)**.

Dentro del sistema de financiamiento a largo plazo se encuentran:

- **Hipoteca:** Es cuando una propiedad del deudor pasa a manos del prestamista (acreedor) a fin de garantizar el pago del préstamo **(Briceño, 2009)**.
- **Acciones:** Es la participación patrimonial o de capital de un accionista, dentro de la organización a la que pertenece **(Briceño, 2009)**.
- **Bonos:** Es un instrumento escrito certificado, en el cual el prestatario hace la promesa incondicional, de pagar una suma especificada y en una fecha determinada, junto con los intereses calculados a una tasa determinada y en fechas determinadas **(Briceño, 2009)**.
- **Arrendamiento financiero:** Contrato que se negocia entre el propietario de los bienes (acreedor) y la empresa (arrendatario), a la cual se le permite el uso de esos bienes durante un período determinado y mediante el pago de una renta específica, las estipulaciones pueden variar según sea la situación y las necesidades de cada una de las partes **(Briceño, 2009)**.

Tipos de Instituciones Financieras

En los diferentes países, existe un gran número de instituciones de

financiamiento de tipo comunitario, privado, público e internacional. Estas instituciones, otorgan créditos de diverso tipo a diferentes plazos, tanto a personas, como a organizaciones (**Pérez & Campillo, 2011**). Las instituciones financieras, se clasifican como:

Instituciones financieras privadas:

Bancos, sociedades financieras, asociaciones mutualistas de ahorro y crédito para la vivienda, cooperativas de ahorro y crédito que realizan intermediación financiera con el público (**Pérez & Campillo, 2011**).

Instituciones financieras públicas:

Bancos del Estado, cajas rurales de instituciones estables. Estas instituciones se rigen por sus propias leyes, pero están sometidas a la legislación financiera de cada país y al control de la superintendencia de bancos (**Pérez & Campillo, 2011**).

Entidades financieras:

Este es el nombre que se le da a las organizaciones que mantienen líneas de crédito para proyectos de desarrollo y pequeños proyectos productivos a favor de las poblaciones pobres. Incluyen los organismos internacionales, los gobiernos y las ONG internacionales o nacionales (**Pérez & Campillo, 2011**).

A continuación se presenta las instituciones financieras reguladas y no por la Superintendencia de Banca, Seguros y AFPs (SBS):

Reguladas por la SBS:

- Bancos: Banca múltiple, Banco de la Nación, Banco Agropecuario.
- Entidades no bancarias: CRAC, CMAC, Caja Metropolitana, EDPYME, Cooperativas de Ahorro y Crédito autorizadas a captar depósitos del público y Empresas Financieras.

No regulada por la SBS:

- Privado: ONG, Casa Comercial, Agroindustria, empresa comercializadora, entre otras.
- Prestamistas: Transportistas, mayoristas, proveedores, otros comerciantes, habilitador informal, tienda o bodega familiar, amigo o vecino préstamo individual, entre otros.
- Junta o pandero.

2.2.2 Teorías de la capacitación:

Chacaltana (2005) establece que, existen tres importantes teorías en materia de capacitación laboral: (a) Teoría de las inversiones en capital humano. (b) Teoría estándar. Y (c) teoría de la capacitación bajo competencia imperfecta. En lo que sigue revisaremos los principales postulados de cada una de estas teorías.

La teoría de las inversiones en capital humano

La teoría dominante en cuanto a inversiones en capacitación de la mano de obra es la teoría del capital humano planteada por Becker

(1964) citada en **Chacaltana (2005)**. En esta teoría la capacitación es considerada como una inversión para el empleador y los trabajadores, dado que la capacitación puede incrementar la productividad del trabajo esperada en la empresa, para ello se tiene que incurrir en costos. Es decir, como en toda inversión los desembolsos en capacitación producen tasas de retorno, los cuales tienen que ser comparados con sus costos. Estos costos pueden ser costos directos o costos de oportunidad. Los costos directos incluyen gastos en materiales educativos, tutoría, transporte, etc. Los costos de oportunidad incluyen una más baja productividad durante el periodo de entrenamiento, tiempo del capacitado y su supervisor durante el proceso de entrenamiento.

Teoría estándar: capacitación en condiciones de competencia perfecta

El modelo básico asume que los mercados de trabajo y de bienes finales son competitivos. La idea general del modelo es la comparación de los beneficios con los costos de la capacitación. El modelo grafica los ingresos y costos asociados a inversiones en capital humano, a lo largo de la vida, específicamente a partir de cierta edad mínima como los 18 años. Existe un perfil de ingresos, sin capacitación, que se inicia en un nivel bajo pero que va creciendo a lo largo de la vida gracias a la experiencia laboral ganada. Este perfil es

comparado con otro perfil, el cual tiene un periodo de capacitación, durante el cual los ingresos son negativos (se realiza la inversión).

Teoría de la capacitación bajo competencia imperfecta

Stevens (1994) propone el concepto de “capacitación transferible”. Según el autor el término “transferible” intenta identificar a aquella capacitación que es de utilidad para al menos una firma más, en adición a la que proporciona la capacitación. Desde su punto de vista, las habilidades para las que existe un mercado externo más amplio, son “más transferibles” que aquellas de utilidad para sólo unos cuantos empleadores. La capacitación específica sería aquella para la que no hay mercado externo, y la capacitación general sería el caso extremo en el que el mercado externo es muy amplio. El tamaño del mercado externo para las habilidades proporcionadas por la empresa es importante porque afecta el grado de competencia entre empleadores. Es esta competencia imperfecta la que da origen a una externalidad de los beneficios de la capacitación es que hay la posibilidad de que después de haberse capacitado el trabajador se traslade a otra empresa que le pague menos que su productividad marginal (pero más que lo que gana actualmente), esa otra empresa obtendrá parte del retorno esperado a la capacitación.

Métodos de capacitación:

Cuando una persona está trabajando en un jardín, algunas herramientas son más útiles que otras para desarrollar ciertas tareas. Cuando se consideran diversos métodos de capacitación se aplica la misma lógica. En algunos casos, no es posible aprender al mismo tiempo que se realiza un trabajo. Aunque una cantidad creciente de capacitación tiene lugar en el puesto de trabajo en el momento en el que el empleado necesita la capacitación, muchos programas tienen lugar lejos del ambiente del trabajo. A continuación, **Chiavenato (2007)** exponen los métodos de capacitación y desarrollo.

- **Cursos impartidos por instructores**

El método de cursos impartidos por instructores continúa siendo eficaz para muchos tipos de capacitación. Una ventaja de la capacitación y el desarrollo impartidos por instructores es que se puede transmitir una gran cantidad de información en un periodo relativamente corto. La eficacia de este tipo de programas mejora cuando los grupos son lo suficientemente pequeños para permitir las discusiones, y cuando el instructor es capaz de captar la imaginación de la clase y usar los recursos multimedia de una manera apropiada. Además, la personalidad o el carisma del instructor podrán emocionar a los estudiantes que quieren aprender.

- **Estudio de caso**

Un estudio de caso es un método de capacitación y desarrollo en el cual los aprendices estudian la información contenida en un caso expuesto y toman decisiones con base en el mismo.

Con frecuencia, el método de estudio de caso se desarrolla en un salón de clases con un profesor que se desempeña como facilitador.

- **Modelado de comportamiento**

El modelado de comportamiento es un método de capacitación y desarrollo que permite a una persona aprender mediante la imitación de comportamientos de otros para mostrar a los administradores cómo manejar diversas situaciones.

- **Representación de funciones o de roles**

La representación de funciones o de roles es un método de capacitación y desarrollo en el cual se pide a los participantes que respondan a los problemas específicos que pudieran encontrar en sus puestos de trabajo mediante la representación de situaciones del mundo real. En vez de escuchar a un instructor hablar acerca de cómo manejar un problema o cómo discutirlo, aprenden haciendo las cosas.

- **Juegos de negocios**

Los juegos de negocios son un método de capacitación y desarrollo que permite a los participantes asumir papeles como el

del presidente, contralor o vicepresidente de marketing de dos o más organizaciones hipotéticas y competir entre sí mediante la manipulación de factores selectos en una situación particular de negocios. Los participantes pueden tomar decisiones que afectan los niveles de precio, los volúmenes de producción y los niveles de inventarios. Por lo regular, un programa de cómputo manipula sus decisiones, y los resultados simulan a aquellos que se encontrarían en una situación real de negocios. Los participantes son capaces de observar la manera en la que sus decisiones afectan a otros grupos y viceversa.

- **Prácticas en el manejo de documentos**

Las prácticas en el manejo de documentos son un método de capacitación y desarrollo en el cual se pide a los participantes establecer prioridades para luego manejar varios documentos e negocios, mensajes de correo electrónico, memorandos, reportes y mensajes telefónicos que comúnmente pasarían por el escritorio de un administrador. En este método, el aprendiz asigna una prioridad a cada situación en particular antes de tomar cualquier decisión. Esta forma de capacitación ha probado su eficacia para asistir en la predicción del éxito en el desempeño en los puestos administrativos.

- **Capacitación en el puesto de trabajo**

Los siguientes cuatro métodos de capacitación y desarrollo implican un aprendizaje mediante la realización real de las tareas

relacionadas con el puesto de trabajo. La capacitación en el puesto de trabajo es un método informal de capacitación y desarrollo que permite a un empleado aprender las tareas de un puesto de trabajo mediante la ejecución real de las mismas. La clave para esta capacitación es transferir los conocimientos de un trabajador diestro y experimentado a un nuevo empleado, manteniendo a la vez la productividad de ambos sujetos.

- **Rotación de puestos**

La rotación de puestos (algunas veces denominada capacitación cruzada) es un método de capacitación y desarrollo en el cual los empleados se desplazan de un puesto de trabajo a otro para ampliar su experiencia. Las tareas de los niveles más altos requieren con frecuencia de esta amplitud de conocimientos. Los programas de capacitación rotacional ayudan a los empleados a entender una variedad de puestos de trabajo y sus interrelaciones, mejorando con ello la productividad.

- **Trabajo como becario**

Los programas como becario son un método de reclutamiento que implica por lo regular a estudiantes de educación superior, quienes dividen su tiempo entre la asistencia a clases y el trabajo en una organización. Los periodos como becario son un método de capacitación y desarrollo que permite a los participantes integrar la

teoría aprendida en el salón de clases con las prácticas de negocios.

- **Capacitación de aprendices**

La capacitación de aprendices es un método de capacitación que combina la instrucción en el salón de clases con la capacitación en el puesto de trabajo. Tal capacitación es común en los puestos de oficios, como los de plomero, peluquero, carpintero, maquinista e impresor. Mientras se está en el entrenamiento, el empleado gana menos que el maestro del oficio, quien es el instructor. La capacitación de aprendices dura de dos a cinco años, y la duración promedio es de cuatro años.

Medios para hacer una detección de las necesidades de capacitación:

Chiavenato (2007), señala que los medios principales empleados para hacer la detección de las necesidades de capacitación son:

- **Evaluación del desempeño:** ésta permite identificar a aquellos empleados que realizan sus tareas por debajo de un nivel satisfactorio, así como averiguar cuáles son las áreas de la empresa que requieren de la atención inmediata de los responsables de la capacitación.
- **Observación:** constatar dónde hay evidencia de un trabajo ineficiente, como equipos rotos, atraso en relación con el

cronograma, desperdicio de materia prima, elevado número de problemas disciplinarios, alto índice de ausentismo, rotación de personal elevada, etcétera.

- **Cuestionarios:** investigaciones por medio de cuestionarios y listas de control que contengan la evidencia de las necesidades de capacitación.
- **Solicitud de supervisores y gerentes:** cuando las necesidades de capacitación corresponden a un nivel más alto, los propios gerentes y supervisores suelen solicitar, a lo cual son propensos, capacitación para su personal.
- **Entrevistas con supervisores y gerentes:** los contactos directos con supervisores y gerentes, con respecto a problemas que se pueden resolver por medio de la capacitación, surgen por medio de entrevistas con los responsables de las diversas áreas.
- **Reuniones interdepartamentales:** discusiones entre los responsables de los distintos departamentos acerca de asuntos que conciernen a los objetivos de la organización, problemas de operaciones, planes para determinados objetivos y otros asuntos administrativos.
- **Examen de empleados:** entre otros se encuentran los resultados de los exámenes de selección de empleados que desempeñan determinadas funciones o tareas.

- **Reorganización del trabajo:** siempre que las rutinas de trabajo sufran una modificación total o parcial será necesario brindar a los empleados una capacitación previa sobre los nuevos métodos y procesos de trabajo.
- **Entrevista de salida:** cuando el empleado abandona la empresa es el momento más adecuado para conocer su opinión sincera sobre la organización y las razones que motivaron su salida. Es posible que varias deficiencias de la organización, que se podrían corregir, salten a la vista.
- **Análisis de puestos y especificación de puestos:** proporciona un panorama de las tareas y habilidades que debe poseer el ocupante.
- **Informes periódicos** de la empresa o de producción, que muestren las posibles deficiencias que podrían merecer capacitación.

La tecnología en la capacitación

La tecnología para la capacitación está relacionada con los recursos didácticos, pedagógicos y educativos utilizados para ella. La tecnología informática (TI) influye enormemente en los métodos de capacitación y disminuye los costos de operación. Las nuevas técnicas de capacitación se imponen a las tradicionales, como:

- **Recursos audiovisuales:** las imágenes visuales y la información en audio son herramientas de comunicación muy poderosas. El

videocasete graba y registra clases, mensajes y presentaciones audiovisuales que pueden ser repetidas ante muchos educandos, reunidos o por separado. El CD-ROM y el DVD permiten grabar programas de capacitación y se pueden distribuir y presentar en varios locales distintos, en un momento u ocasión cualquiera.

- **Teleconferencia:** consiste en utilizar equipo de audio y video de modo que permita que las personas participen en reuniones, a pesar de que se encuentren distantes unas de otras o del lugar del evento.
- **Comunicaciones electrónicas:** los avances de la TI permiten la comunicación interactiva entre personas físicamente distantes. Con el correo de voz, el emisor actúa como fuente y envía un mensaje a las demás personas que están dentro de la red de la organización.
- **Correo electrónico:** el correo electrónico o e-mail es una forma de comunicación electrónica que permite a las personas comunicarse con otras por medio de mensajes electrónicos enviados a través de redes de computadoras, por internet o intranet.
- **Tecnología multimedia:** es la comunicación electrónica que integra voz, video y texto, los cuales son codificados digitalmente y transportados por redes de fibras ópticas.

2.3 Marco conceptual

2.3.1 Definición de Micro y Pequeña Empresa

La micro y pequeña empresa es la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios. Cuando en esta Ley se hace mención a la sigla MYPE, se está refiriendo a las Micro y Pequeñas empresas. **(Ramos, 2014).**

Características de las MYPE

El Estado dentro de sus facultades legislativas delegadas por el congreso ha dado una nueva Ley MYME N° 30056, aprobada por Decreto Legislativo N° 1086, publicada el 10 de junio del 2008. En ella los requisitos para calificar a la micro y pequeña empresa siguen siendo los mismos que contempla la Ley N° 28015, habiendo variado solo en la eliminación del número de trabajadores como requisito para la segmentación de las empresas, quedando solo los niveles de ventas anuales, como único aspecto diferenciador, así tenemos:

Microempresa: Se define a aquella con niveles de ventas anuales en un monto máximo de 150 UIT.

Pequeña Empresa: Se define a aquella con total de ventas al año que oscila entre 150 hasta 1,700 UIT. **(SUNAT, 2014).**

2.3.2. Definiciones de financiamiento

El financiamiento es el conjunto de recursos monetarios financieros para llevar a cabo una actividad económica, con la característica de que generalmente se trata de sumas tomadas a préstamo que complementan los recursos propios o capital inicial. Por lo general, se toman estos recursos en financiamiento con el propósito de completar el capital semilla e iniciar la unidad productiva. Los recursos de financiamiento se obtienen siempre a crédito y son siempre reembolsables **(Reyna, 2008)**.

El financiamiento viene siendo el conjunto de recursos monetarios financieros utilizados para llevar a cabo una actividad económica, con la característica de que generalmente se trata de sumas tomadas a préstamo que complementan los recursos propios. Es por ello que el financiamiento se contrata dentro o fuera del país a través de créditos, empréstitos y otras obligaciones derivadas de la suscripción o emisión de títulos de crédito o cualquier otro documento pagadero a plazo **(Rojas, 2011)**.

Se describe con el término de financiamiento al conjunto de recursos monetarios y de crédito que se destinarán a una empresa, actividad, organización o individuo para que los mismos lleven a cabo una determinada actividad o concreten algún proyecto, siendo uno de los más habituales la apertura de un nuevo negocio **(Soto, 2015)**.

2.3.3. Definiciones de capacitación

También se puede definir a la capacitación como el proceso de aprendizaje al que se somete una persona a fin de obtener y desarrollar la concepción de ideas abstractas mediante la ampliación de procesos mentales y de la teoría para tomar decisiones no programadas. Así también La capacitación y la comunicación son los principales instrumentos para el cambio hacia la cultura de la competitividad en las organizaciones. La capacitación debe estar vinculada a la dirección y operación estratégicas y tecnológicas de la organización. Para que los esfuerzos se conviertan en inversión en vez de gasto, la capacitación debe partir de una cuidadosa y efectiva detección de necesidades. Es trascendental la evaluación de resultados considerando el índice de costo-beneficio. **(Moreno, 2014).**

La capacitación va dirigida al perfeccionamiento técnico del trabajador para que éste se desempeñe eficientemente en las funciones a él asignadas, producir resultados de calidad, dar excelentes servicios a sus clientes, prevenir y solucionar anticipadamente problemas potenciales dentro de la organización. **(Moreno, 2014).**

Lopez (s/f) define la capacitación como un conjunto de procesos, los cuales se detallan a continuación:

- La capacitación es el proceso de desarrollar y cualidades en los recursos humanos, preparándolos para que sean más productivos y

contribuyan mejor al logro de los objetivos de la organización. El propósito de la capacitación es influir en los comportamientos de los individuos para aumentar su productividad en su trabajo.

- La capacitación es el proceso de enseñar a los nuevos empleados las habilidades básicas que necesitan para desempeñar su trabajo.
- La capacitación es el proceso de modificar, sistemáticamente, el comportamiento de los empleados con el propósito de que alcancen los objetivos de la organización. La capacitación se relaciona con las habilidades y las capacidades que exige actualmente el puesto. Su orientación pretende ayudar a los empleados a utilizar sus principales habilidades y capacidades para poder alcanzar el éxito.
- La capacitación es la experiencia aprendida que produce un cambio permanente en un individuo y que mejora su capacidad para desempeñar un trabajo. La capacitación implica un cambio de habilidades, de conocimientos, de actitudes o de Comportamiento. Esto significa cambiar aquello que los empleados conocen, su forma de trabajar, sus actitudes ante su trabajo o sus interacciones con los colegas o el supervisor.
- La capacitación es el proceso educativo de corto plazo, que se aplica de manera sistemática y organizada, que permite a las personas aprender conocimientos, actitudes y competencias en

función de objetivos definidos previamente.

Mondy (2010), define la capacitación como las actividades diseñadas para brindar a los aprendices los conocimientos y las habilidades necesarios para desempeñar sus trabajos actuales. Enseñar a un trabajador cómo operar un torno o indicar a un supervisor cómo programar la producción diaria son ejemplos de capacitación.

Para **Chiavenato (2007)**, la capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos.

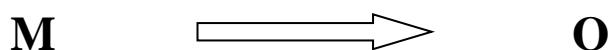
II. METODOLOGIA

3.1. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación fue no experimental - transversal - descriptivo - cuantitativo.

- No experimental porque se realizó sin manipular deliberadamente las variables en estudio, observando el fenómeno tal como se mostró dentro de su contexto.
- Transversal porque se realizó en un determinado tiempo.
- Descriptivo, porque el propósito de la investigación es describir las características de las variables de estudio.

- Cuantitativo, porque en la recolección de datos y la presentación de resultados se utilizó procedimientos estadísticos e instrumento de medición.



Dónde:

M = Muestra conformada por las MYPE encuestadas.

O = Observación de las variables: Financiamiento y capacitación.

3.2 Población y muestra

Población

La población está constituida por 10 micro y pequeñas empresas dedicadas al sector servicios – rubro restaurantes del distrito de Mazamari.

Muestra

Dado de que la población en estudio es pequeña, para el recojo de la información se tomó a la totalidad de la población; por lo tanto, se trató de una muestra poblacional de 10 MYPE.

3.3 Definición y operacionalización de variables e indicadores

Cuadro 01: Operacionalización de variables e indicadores

Variable	Definición conceptual	Definición operacional: Indicadores	Escala de medición
Características de los propietarios y/o gerentes de las Mypes	Son algunas características de los propietarios y/o gerentes de las Mypes	Edad	Razón: <ul style="list-style-type: none"> • Años
		Sexo	Nominal: <ul style="list-style-type: none"> • Masculino • Femenino
		Estado civil	Nominal: <ul style="list-style-type: none"> • Soltero • Casado • Conviviente • Viudo • Divorciado
		Grado de instrucción	Nominal: <ul style="list-style-type: none"> • Primaria • Secundaria • Técnico • Universitario
		Cargo	Nominal: <ul style="list-style-type: none"> • Dueño • Administrador
Características de las Mypes	Son algunas características de las Mypes	Años en el mercado	Razón: <ul style="list-style-type: none"> • 1 a 2 • 3 a 4 • 5 a más
		Número de trabajadores	Razón: <ul style="list-style-type: none"> • 1 a 5 • 6 a 10 • 11 a más
		Motivo	Nominal: <ul style="list-style-type: none"> • Oportunidad • Necesidad
Financiamiento	Son algunas características relacionadas al financiamiento	Solicitó Préstamo	Nominal: <ul style="list-style-type: none"> • Si • No
		Fuente de financiamiento	Nominal: <ul style="list-style-type: none"> • Banco • Edpyme • Financiera • Cajas Municipales • Prestamistas • Familiares

		Monto del préstamo	Razón: <ul style="list-style-type: none"> • 0 a 2500 • 2501 a 5000 • 5001 a 7500 • 7501 a 10000 • 10001 a más
		Tiempo de pago	Razón: <ul style="list-style-type: none"> • 6 meses • 12 meses • 18 meses • 24 meses • Más de 24 meses
		En que fue invertido	Nominal: <ul style="list-style-type: none"> • Capital de trabajo • Mejoramiento y/o ampliación de local • Equipos y activos fijos • Programa de capacitación • Pago de proveedores
Capacitación	Son algunas características relacionadas a la capacitación	Cuantas veces se capacitó	Razón: <ul style="list-style-type: none"> • 1 vez • 2 veces • 3 veces • 4 veces a más • Ninguna vez
		En qué temas se capacitó	Nominal: <ul style="list-style-type: none"> • Manipulación de alimentos • Gestión empresarial • Administración de RR.HH. • Atención al cliente • Marketing y publicidad
		Su personal recibió capacitación	Nominal: <ul style="list-style-type: none"> • Si • No
		Cantidad de cursos que llevó su personal	Razón: <ul style="list-style-type: none"> • 1 • 2 • 3 • 4 a más

		Dificultades para capacitar al personal	Nominal: <ul style="list-style-type: none"> • Falta de recursos económicos • Tiempo • Información
		La capacitación es un gasto o una inversión	Nominal: <ul style="list-style-type: none"> • Inversión • Gasto

Fuente: Elaboración propia

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnicas

Para el recojo de la información se utilizó la técnica de la encuesta.

Instrumentos

El instrumento que se utilizó para conseguir los datos de la investigación, fue un cuestionario de preguntas.

3.5 Plan de análisis.

Para el análisis de los datos recolectados en la investigación se hizo uso del análisis descriptivo; para la tabulación de los datos, elaboración de cuadro y grafico se utilizó el programa Microsoft Excel.

3.6 Matriz de consistencia.

Cuadro 02: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES	INDICADORES	INSTRUMENTOS	MÉTODOS
¿Cuáles son las características del financiamiento y la capacitación de las micro y pequeñas empresas del sector servicio - rubro restaurantes, del distrito de Mazamari, 2017?	<p>OBJETIVO GENERAL Describir las características del financiamiento y la capacitación de las micro y pequeñas empresas del sector servicio - rubro restaurantes, del distrito de Mazamari, 2017.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>1. Describir las características de los propietarios y/o gerentes de las micro y pequeñas empresas del sector servicio - rubro restaurantes, del distrito de Mazamari, 2017.</p> <p>2. Describir las</p>	Financiamiento	<p>Solicitó préstamo</p> <p>Fuente de financiamiento</p> <p>Monto del préstamo</p> <p>Tiempo de pago</p> <p>En que fue invertido</p>	<p>Instrumento: Cuestionario</p>	<p>TIPOS DE INVESTIGACION</p> <p>Cuantitativo, porque en la recolección de datos y la presentación de resultados se utilizarán procedimientos estadísticos e instrumentos de medición.</p> <p>NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN DE LA TESIS</p> <p>Descriptivo debido a que el trabajo solo se va a describir la caracterización de las variables en estudio.</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACION</p> <p>El diseño que utilizará en esta investigación es no experimental – transversal – descriptivo - cuantitativo.</p> <p>No experimental</p>

	<p>características de las micro y pequeñas empresas del sector servicio - rubro restaurantes, del distrito de Mazamari, 2017.</p> <p>3. Describir las características del financiamiento de las micro y pequeñas empresas del sector servicio - rubro restaurantes, del distrito de Mazamari, 2017.</p> <p>4. Describir las características de la capacitación de las micro y pequeñas empresas del sector servicio -</p>	<p>Capacitación</p>	<p>Cuántas veces se capacitó</p> <p>En qué temas se capacitó</p> <p>Su personal recibió capacitación</p> <p>Cantidad de cursos que llevó su personal</p> <p>Dificultades para capacitar al personal</p> <p>La capacitación es gasto o inversión</p>	<p>Técnica : Encuesta</p>	<p>La investigación será no experimental porque se realizará sin manipular deliberadamente las variables, observándolas tal como se muestren dentro de su contexto.</p> <p>Transversal</p> <p>La investigación será transversal porque se realizará en un determinado tiempo.</p> <p>Descriptivo</p> <p>La investigación es descriptiva porque se limitará a describir las variables en estudio tal como se observan en la realidad en el momento en que se recogerá la información.</p> <p>Cuantitativo</p> <p>La investigación será cuantitativa porque en la recolección de datos y la presentación de resultados se utilizó</p>
--	---	---------------------	---	-------------------------------	--

	rubro restaurantes, del distrito de Mazamari, 2017.				<p>procedimientos estadísticos e instrumento de medición.</p> <p>M \Rightarrow O</p> <p>Donde:</p> <p>M = muestra conformada por las Mypes encuestadas.</p> <p>O = Observación de las variables Financiamiento, y Capacitación</p>
--	--	--	--	--	---

Fuente: *Elaboración propia*

3.7 Principios éticos

Respeto por las personas: Este principio requiere que los sujetos de investigación sean tratados como seres autónomos, permitiéndoles decidir por sí mismos; siendo aplicado a través de la obtención de consentimiento informado (CI). El CI se obtiene de aquellos sujetos de investigación que son capaces de tomar decisiones sobre sí mismos, asegurando así, la comprensión de la información proporcionada. Además, se debe brindar protección adicional a los individuos incapaces de decidir por sí mismos.

Beneficencia. Este principio se refiere a la obligación de no hacer daño (no maleficencia), minimización del daño y maximización de beneficios. Para ello requiere que exista un análisis de los riesgos y los beneficios de los sujetos, asegurándose que exista una tasa riesgo/beneficio favorable hacia el sujeto de investigación.

Justicia. Este principio se refiere a la justicia en la distribución de los sujetos de investigación, de tal manera que el diseño del estudio de investigación permita que las cargas y los beneficios estén compartidos en forma equitativa entre los grupos de sujetos de investigación. Es decir, los sujetos no deben ser elegidos en razón que están fácilmente disponibles o porque su situación los hace más fácilmente reclutables, como sería el caso de sujetos institucionalizados o individuos de menor jerarquía.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados

Respecto de los propietarios y/o gerentes de las Mypes

Tabla N° 01

Edad del propietario y/o gerente de la empresa

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
20 - 30 años	5	50%
31 - 40 años	2	20%
41 - 50 años	2	20%
51 años a mas	1	10%
Total	10	100%

Fuente: Elaboración propia



Gráfico N° 01

Edad del propietario y/o gerente de la empresa

Interpretación:

Del 100% de propietarios y/o gerentes de las Mypes. El 50% tienen entre 20 a 30 años, el 20% tiene 31 a 40 años, el 20% tiene 41 a 50 años y un 10% tiene más de 51 años.

Tabla N° 02

Sexo del propietario y/o gerente de la empresa

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Masculino	3	30%
Femenino	7	70%
Total	10	100%

Fuente: Elaboración propia

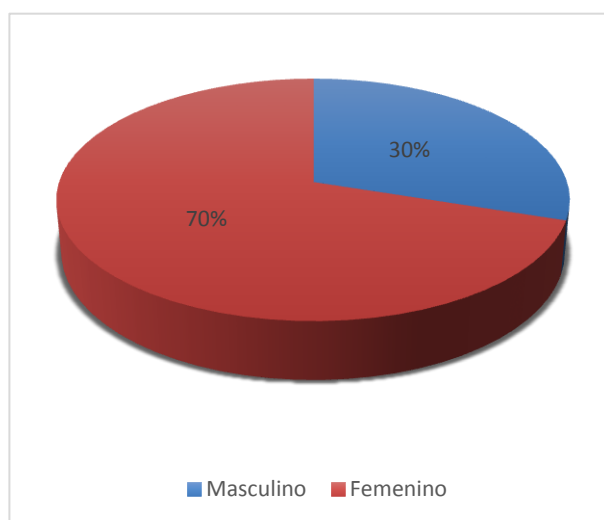


Gráfico N° 02

Sexo del propietario y/o gerente de la empresa

Interpretación:

Del 100% de propietarios y/o gerentes de las MYPES. El 70% es de sexo femenino y un 30% de sexo masculino.

Tabla N° 03

Estado civil del propietario y/o gerente de la empresa

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Soltero	3	30%
Casado	2	20%
Conviviente	4	40%
Viudo	4	0%
Divorciado	1	10%
TOTAL	10	100%

Fuente: Elaboración propia

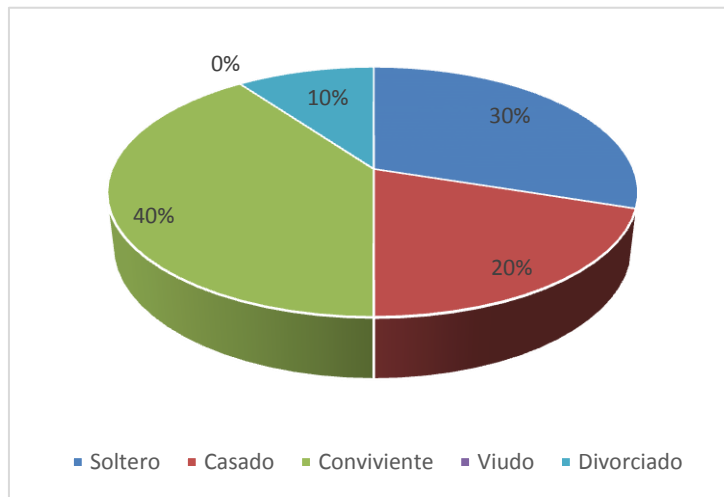


Gráfico N° 03

Estado civil del propietario y/o gerente de la empresa

Interpretación:

Del 100% de propietarios y/o gerentes de las Mypes, el 40% es conviviente, el 30% es soltero, el 20% es casado y el 10% es divorciado.

Tabla N° 04

Grado de instrucción del propietario y/o gerente de la empresa

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Primaria	1	10%
Secundaria	6	60%
Técnica	2	20%
Universitario	1	10%
TOTAL	10	100%

Fuente: Elaboración propia

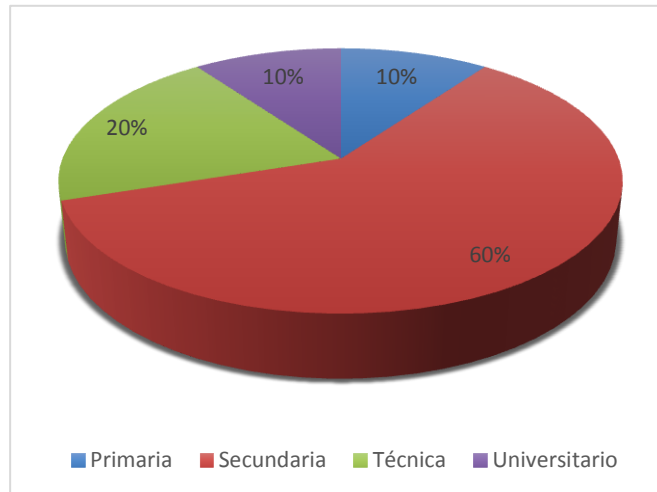


Gráfico N° 04

Grado de instrucción del propietario y/o gerente de la empresa

Interpretación:

Del 100% de propietarios y/o gerentes de las Mypes. El 10% tiene estudios de primaria, el 60% secundaria, el 20% estudios técnicos y el 10% estudios universitarios.

Tabla N° 05

Cargo del propietario y/o gerente de la empresa

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Dueño	9	90%
Administrador	1	10%
TOTAL	10	100%

Fuente: Elaboración propia

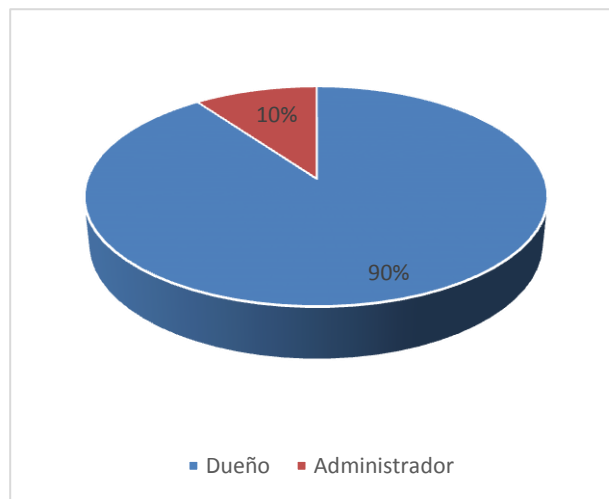


Gráfico N° 05

Cargo del propietario y/o gerente de la empresa

Interpretación:

Del 100% de propietarios y/o gerentes de las MYPES. El 90% es dueño de la empresa y el 10% es administrador.

Respecto de las características de las Mypes:

Tabla N° 06

Años en el mercado

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1-2 años	5	50%
3-4 años	2	20%
5 a mas	3	30%
TOTAL	10	100%

Fuente: Elaboración propia

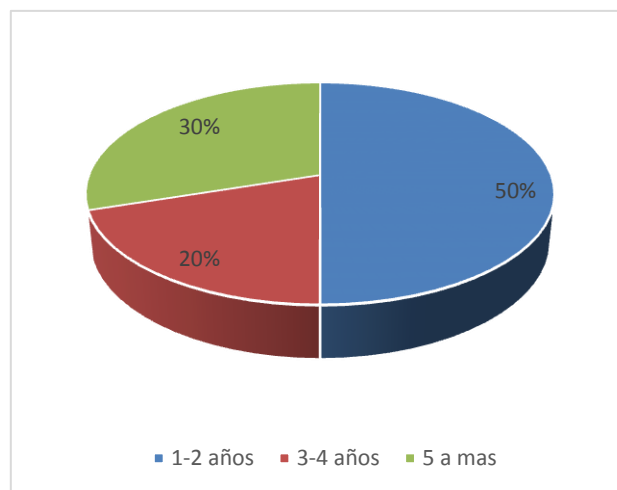


Gráfico N° 06

Años en el mercado

Interpretación:

Del 100% de las Mypes, el 50% tiene entre 1 a 2 años en el mercado, el 20% entre 3 a 4 años en el mercado y el 30% tiene de 5 años a más.

Tabla N° 07

Número de trabajadores de la empresa

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1-5 trabajadores	8	80%
6-10 trabajadores	2	20%
11 trabajadores a más	0	0%
TOTAL	10	100%

Fuente: Elaboración propia

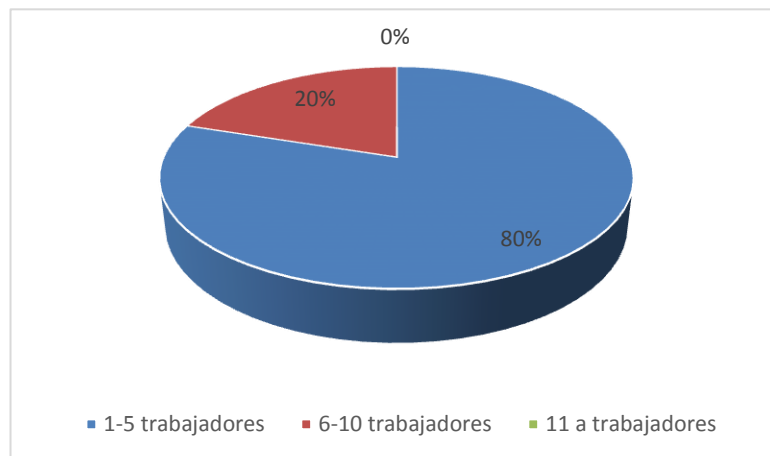


Gráfico N° 07

Número de trabajadores de la empresa

Interpretación:

Del 100% de Mypes, el 80% tiene entre 1 a 5 trabajadores, el 20% entre 6 a 10 trabajadores, y ninguno de 11 a más trabajadores.

Tabla N° 08

Motivo para conformar la empresa

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Oportunidad	4	40%
Necesidad	6	60%
TOTAL	10	100%

Fuente: Elaboración propia

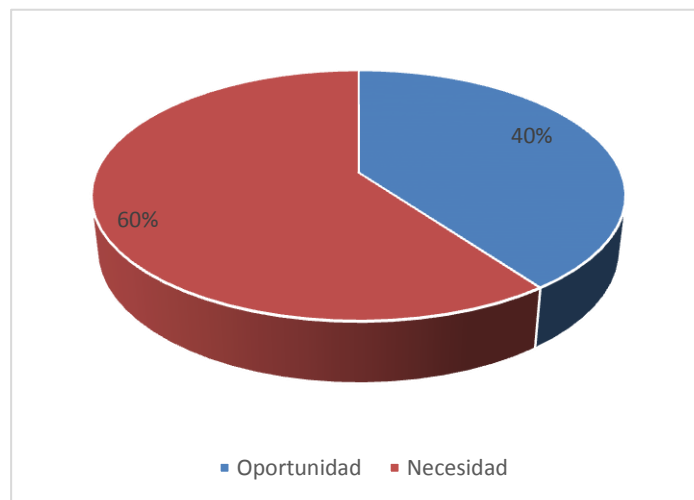


Gráfico N° 08

Motivo para conformar la empresa

Interpretación:

Del 100% de las Mypes, el 60% se conformó por una necesidad y el 40% por una oportunidad de negocio.

Respecto del financiamiento de las Mypes:

Tabla N° 09

¿Solicito algún préstamo para la empresa?

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	7	70%
No	3	30%
TOTAL	10	100%

Fuente: Elaboración propia

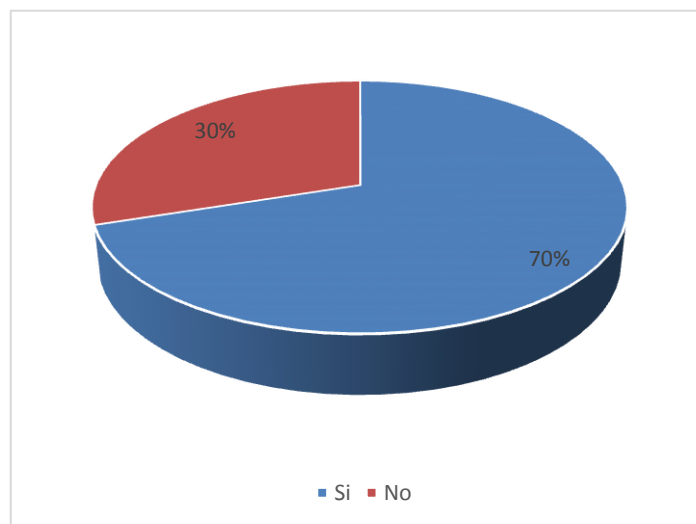


Gráfico N° 09

¿Solicitó algún préstamo para la empresa?

Interpretación:

Respecto al financiamiento, del 100% de Mypes, el 70% si solicitó préstamos, mientras que el 30% no solicitó préstamos.

Tabla N° 10

¿Cuál es su principal fuente de financiamiento?

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Bancario	2	29%
Edpyme	0	0%
Financieras	1	14%
Cajas Municipales	4	57%
Prestamistas	0	0%
Familiares	0	0%
TOTAL	7	100%

Fuente: Elaboración propia

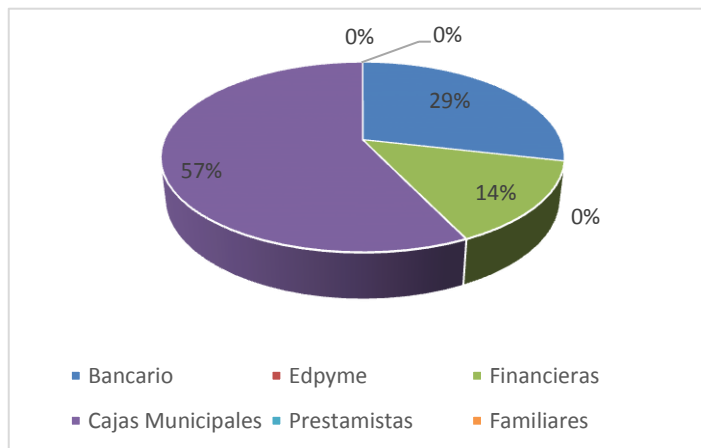


Gráfico N° 10

¿Cuál es su principal fuente de financiamiento?

Interpretación:

Respecto al financiamiento de las 7 Mypes que representan el 100% de Mypes que solicitaron préstamo, el 57% tuvo como principal fuente de financiamiento a las Cajas Municipales, el 29% el bancario, y el restante 14% recurrió a las financieras.

Tabla N° 11

¿Cuál fue el monto del préstamo?

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
0-2500	1	14%
2501-5000	3	43%
5001-7500	0	0%
7501-10000	2	29%
10001 a mas	1	14%
TOTAL	7	100%

Fuente: Elaboración propia

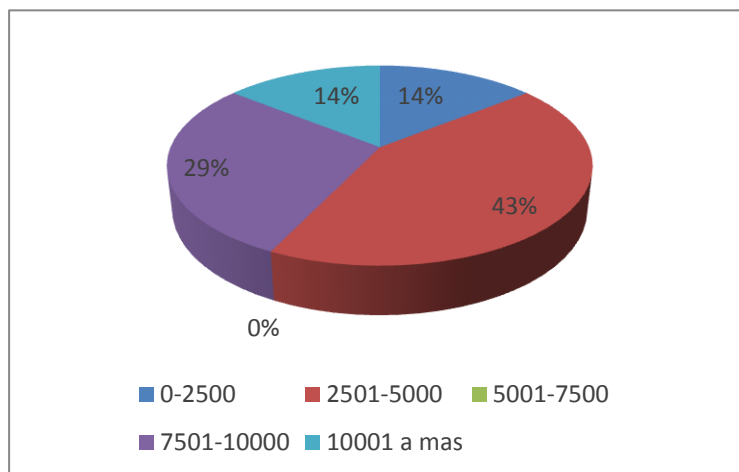


Gráfico N° 11

¿Cuál fue el monto del préstamo?

Interpretación:

De las 7 Mypes que representan el 100% de Mypes que solicitaron préstamo, respecto al monto solicitado, el 14% fue de entre S/0 a S/2500, el 43% fue entre S/25001 a S/5000, el 29% fue entre S/7501 a S/10000, y el 14% fue de S/10001 a más.

Tabla N° 12

¿En cuánto tiempo pagó el préstamo?

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
6 meses	1	14%
12 meses	3	43%
18 meses	1	14%
24 meses	0	0%
Más de 24 meses	2	29%
TOTAL	7	100%

Fuente: Elaboración propia

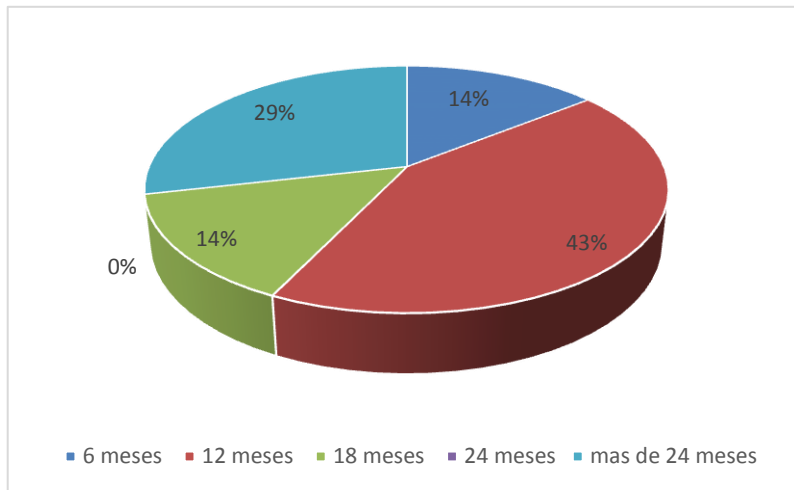


Gráfico N° 12

¿En cuánto tiempo pagó el préstamo?

Interpretación:

Respecto al financiamiento, de las 7 Mypes que representan el 100% de Mypes que solicitaron préstamo, el 14% pagó su préstamo en 6 meses, el 43% en 12 meses, el 14% en 18 meses y el 29% en más de 24 meses.

Tabla N° 13

¿En que fue invertido el crédito financiero solicitado?

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Capital de trabajo	2	29%
Mejoramiento y/o ampliación de local	2	29%
Equipos y activos fijos	3	43%
Programa de capacitación	0	0%
Pago a proveedores	0	0%
TOTAL	7	100%

Fuente: Elaboración propia

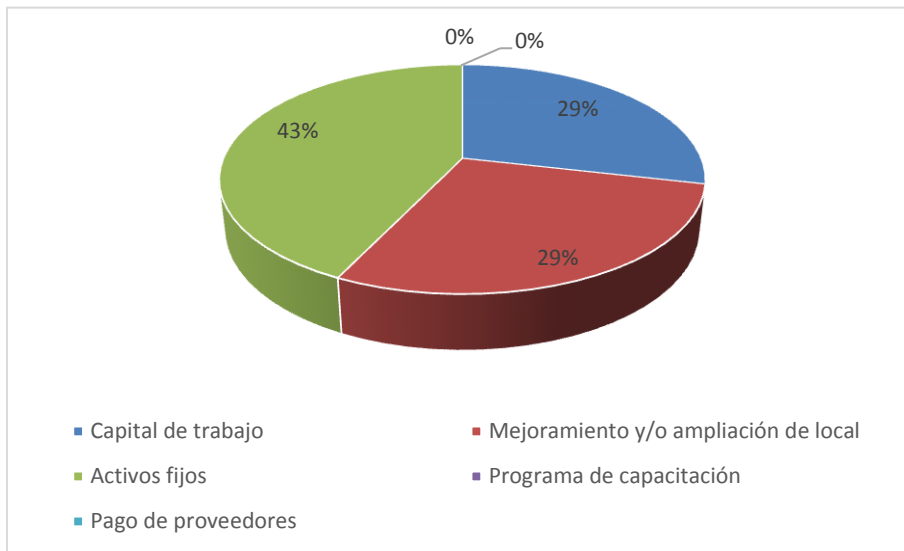


Gráfico N° 13

¿En que fue invertido el crédito financiero solicitado?

Interpretación:

Respecto al financiamiento, de las 7 Mypes que representan el 100% de Mypes que solicitaron préstamo, el 29% o invirtió en capital de trabajo, otro 29% en mejoramiento y ampliación de local, y el 43% en equipos y activos fijos.

Respecto de la capacitación de las Mypes:

Tabla N° 14

¿Cuántas veces se capacitó el año pasado?

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1 vez	0	0%
2 veces	8	80%
3 veces	0	0%
4 veces	2	20%
Ninguna vez	0	0%
TOTAL	10	100%

Fuente: Elaboración propia

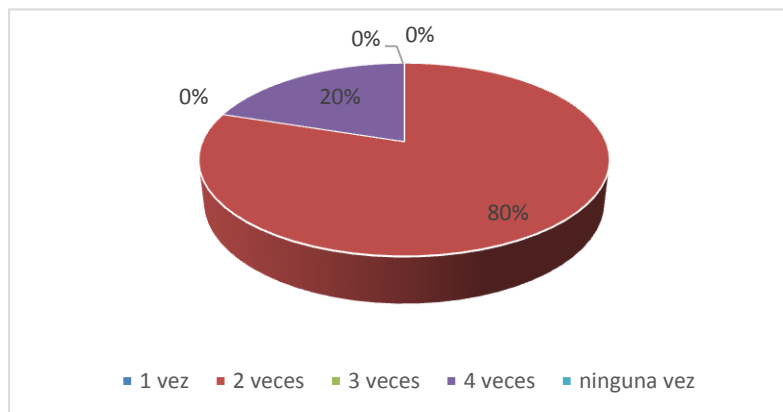


Gráfico N° 14

¿Cuántas veces se capacitó el año pasado?

Interpretación:

Respecto a la capacitación, del 100% de propietarios y/o gerentes de las Mypes, el 80% se capacitó 2 veces y el 20% se capacitó 4 veces.

Tabla N° 15

¿En qué temas se capacitó?

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Manipulación de alimentos	4	40%
Gestión empresarial	1	10%
Administración de RR.HH.	1	10%
Atención al cliente	4	40%
Marketing y publicidad	0	0%
TOTAL	10	100%

Fuente: Elaboración propia



Gráfico N° 15

¿En qué temas se capacitó?

Interpretación:

Respecto a la capacitación, del 100% de propietarios y/o gerentes de las Mypes que recibieron capacitación, un 40% se capacitó en manipulación de alimentos, el otro 40% en atención al cliente, mientras que un 10% en gestión empresarial y el otro 10% en administración de RR.HH.

Tabla N° 16

¿Su personal recibió capacitación?

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	3	30%
No	7	70%
TOTAL	10	100%

Fuente: Elaboración propia

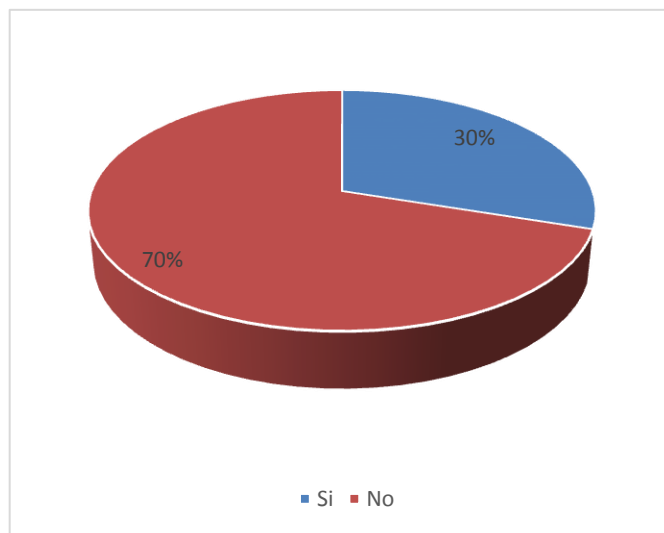


Gráfico N° 16

¿Su personal recibió capacitación?

Interpretación:

Respecto a la capacitación, del 100% de trabajadores de las Mypes solo el 30% recibió capacitación, mientras que el 70% no recibió capacitación.

Tabla N° 17

Si respondió afirmativamente, indique la cantidad de cursos

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1 curso	2	67%
2 cursos	1	33%
3 cursos	0	0%
4 cursos a mas	0	0%
TOTAL	3	100%

Fuente: Elaboración propia

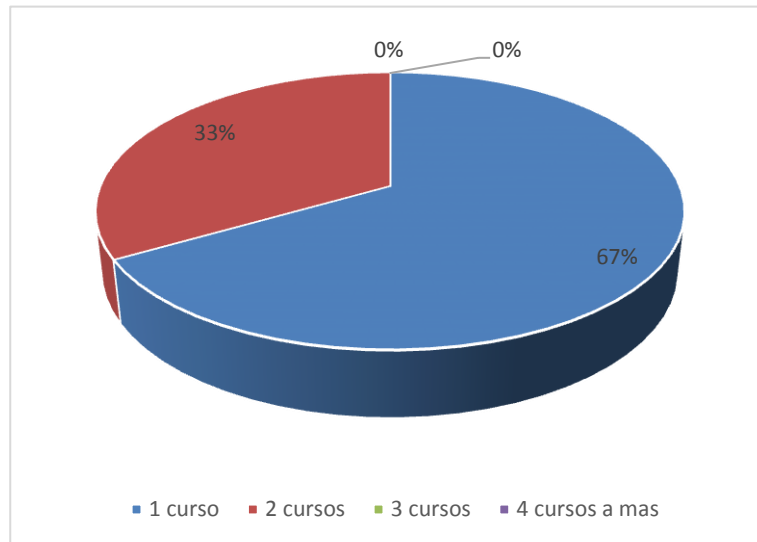


Gráfico N° 17

Si respondió afirmativamente, indique la cantidad de cursos

Interpretación:

Respecto a la capacitación, del 100% de trabajadores que recibieron capacitación, el 67% recibió 1 curso, y el 33% recibió 2 cursos.

Tabla N° 18

Si respondió negativamente, indique que dificultades tuvo

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Falta de recursos económicos	0	0%
Falta de tiempo	5	71%
Falta de información	2	29%
TOTAL	7	100%

Fuente: Elaboración propia

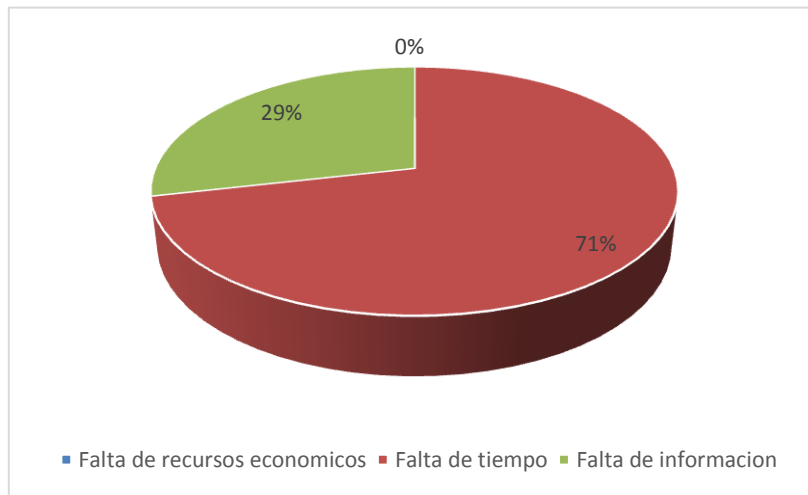


Gráfico N° 18

Si respondió negativamente, indique que dificultades tuvo

Interpretación:

Respecto a la capacitación, del 100% de trabajadores de las Mypes que no recibieron capacitación, el 71% fue por falta de tiempo y el 29% por falta de información.

Tabla N° 19

¿Considera que la capacitación es una inversión o un gasto?

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Inversión	10	100%
Gasto	0	0%
TOTAL	10	100%

Fuente: Elaboración propia

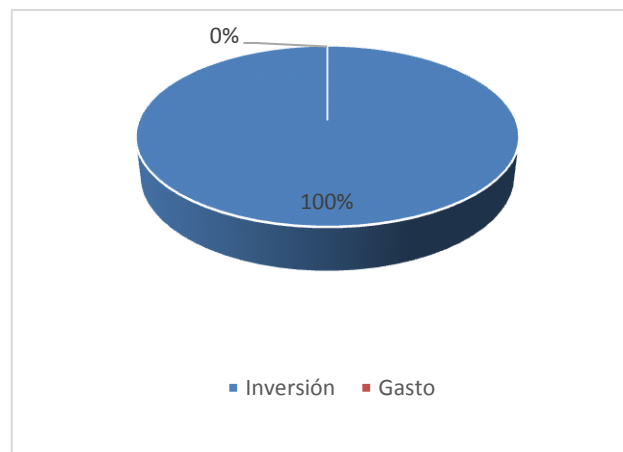


Gráfico N° 19

¿Considera que la capacitación es una inversión o un gasto?

Interpretación:

Respecto a la capacitación, del 100% de propietarios y/o representantes legales de las Mypes el 100% considera la capacitación como una inversión.

4.2 Análisis de resultados

Respecto de los propietarios y/o gerentes de las Mypes:

- El 50% de los propietarios y/o gerentes tienen entre 20 a 30 años. Esto refleja negocios dirigidos por jóvenes mayoritariamente, resultado muy similar a los de Villacorta (2016), quien concluyó que el 50% eran menores de 28 años.
- El 70% de los propietarios y/o gerentes es de sexo femenino y un 30% de sexo masculino, un resultado que muestra un dominio de las mujeres en este rubro de negocio y es cercano a los resultados obtenidos por Villacorta (2016), donde el 59.3% es de sexo femenino.
- El 40% de los propietarios y/o gerentes de las Mypes son convivientes, el 30% son solteros, el 20% casados y el 10% es divorciado.
- El 69% de los propietarios y/o gerentes de las Mypes, tiene estudios secundarios, el 20% estudios técnicos y estudios técnicos y de primaria con 10% cada uno. Esto refleja las dificultades que se tiene de continuar estudios superiores.
- El 90% de encuestados en las Mypes son los dueños de la empresa y solo el escaso 10% son los administradores. Lo que refleja la preferencia de los empresarios por dirigir sus propios negocios.

Respecto de las características de las Mypes:

- El 50% de las Mypes tienen entre 1 a 2 años en el mercado, el 20% entre 3 a 4 años en el mercado y el 30% tiene de 5 años a más, esto muestra que la

mitad de los restaurantes todavía no están establecidos y esto los pone en situación de mucha incertidumbre.

- El 80% de Mypes tiene entre 1 a 5 trabajadores, el 20% entre 6 a 10 trabajadores, y ninguno de 11 a más trabajadores. Este resultado coincide con Mijahuanga (2015), que obtuvo un 80% de Mypes con 1 a 5 trabajadores.
- El 60% de las Mypes se conformó por una necesidad y el 40% por una oportunidad de negocio. Este resultado contrasta o se opone al obtenido por Cruz (2016), que obtuvo un 100% de Mypes que se conformaron por una oportunidad de negocio.

Respecto del financiamiento de las Mypes:

- El 70% de las Mypes solicitó préstamos, mientras que el 30% no solicitó préstamos, resultado que se asemeja al obtenido por Villacorta (2016), con un 65% de Mypes que manifestaron se financian a través de préstamos de terceros.
- De las 7 Mypes que solicitaron préstamo, un 57% recurrieron a las Cajas Municipales, mientras que el 29% recurrió a los bancos y el 14% recurrió a las financieras. Esto muestra la preferencia y el posicionamiento que tienen las Cajas Municipales en esa zona.
- De las 7 Mypes que solicitaron préstamo, el 43% fue entre S/25001 a S/5000, siendo Villacorta (2016) quien se acerca al resultado con un 39% de préstamos entre S/4000 y S/5000
- De las 7 Mypes que solicitaron préstamo, el 43% lo pago en 12 meses,

resultado que se asemeja al 42.3% obtenido por Villacorta (2016) en préstamos a corto plazo.

- De las 7 Mypes que solicitaron préstamo, el rubro mayoritario en el que invirtieron el préstamo fue en equipos y activos fijos con un 43%. Este resultado contrasta con el obtenido por Villacorta (2016) y Mijahuanga (2015), quienes obtiene más del 60% de inversión en capital de trabajo y pago a proveedores.

Respecto de la capacitación de las Mypes:

- En cuanto a las veces que se capacitaron los propietarios y/o gerentes de las Mypes durante el año pasado, un 80% si se capacitó en al menos 2 curso, esto se acerca a lo obtenido por Mijahuanga (2015) que obtuvo un 66.67% que se capacitaron.
- Los temas en los que mayoritariamente de capacitaron los propietarios y/o gerentes de las Mypes fueron en Manipulación de alimentos y atención al cliente, con un 40% respectivamente, resultado que se acercan a lo obtenido por Cruz (2016), y que son cursos en su mayoría brindado por las Municipalidad del distrito.
- Respecto a los trabajadores de las Mypes, un 70% no recibió capacitación. Este resultado se asemeja al obtenido por Villacorta (2016) con un 58%, y contrasta abismalmente a los obtenidos por Cruz (2016) con un 86%, que afirmaron que si se capacitaron.
- Respecto de los trabajadores que recibieron capacitación, el 67% recibió solo

1 curso, mientras que el 33% recibió solo 2 capacitaciones.

- Respecto a los trabajadores de las Mypes que no recibieron capacitación, un mayoritario 71% fue por falta de tiempo, reflejando un descuido de los propietarios por la mejora de las aptitudes de su personal.
- Un 100% de propietarios y/o gerentes de las Mypes el 100% considera la capacitación como una inversión, resultado que coincide con el obtenido por Cruz (2016).

CONCLUSIONES

Respecto a los propietarios y/o gerentes de las Mypes

La mitad de los empresarios tienen entre 20 a 30 años y la mayoría del total es de sexo femenino y tienen solo estudios secundarios. De ellos los 2/5 son convivientes y casi el total son dueños de las Mypes.

Respecto a las características de las Mypes:

La mitad de las Mypes son relativamente nuevas, y tienen entre 1 a 2 años en el mercado. Además, la mayoría de las Mypes tiene entre 1 a 5 trabajadores y se conformaron por una necesidad.

Respecto al financiamiento de las Mypes:

La mayoría de las Mypes solicitó préstamos, siendo las Cajas Municipales las entidades a las que recurrieron en su mayoría. Además el monto que solicitaron mayoritariamente fue entre los 2501 a los 5000 y para un plazo de

12 meses, invirtiéndolo en su mayoría en la adquisición de equipos y activos fijos.

Respecto a la capacitación de las Mypes:

La mayoría de los empresarios de las Mypes, se capacitó al menos 2 veces durante el año pasado, siendo mayoritariamente en los temas de manipulación de alimentos y atención al cliente. Además, el total de los empresarios encuestados considera que la capacitación es una inversión, no siendo reflejado en sus trabajadores, puesto que la mayoría no ha recibido capacitación, siendo el principal motivo la falta de tiempo. De la minoría que se capacitó, más de la mitad se capacitó en 1 solo curso.

RECOMENDACIONES

- Las Mypes deben ampliar la utilización del financiamiento obtenido para la capacitación, lo cual permitirá el desarrollo del capital humano, afectando así positivamente en la mejora de la atención al cliente y su fidelización.
- Se debe promover en las Mypes, el financiamiento de proyectos a largo plazo, que permitan el desarrollo de planes estratégicos de posicionamiento en el mercado, en vez de actividades reactivas y cortoplacistas.
- Se debe instar a los propietarios y/o gerentes que se capaciten también en temas relacionados a la Gestión Empresarial, Recursos Humanos y Marketing.

- Los propietarios y/o gerentes pueden recurrir al uso de medios tecnológicos y virtuales para una capacitación constante, tanto de ellos como del personal, siendo este un medio más económico y de mejor adaptabilidad a los diferentes horarios que manejan.
- La Universidad debe desarrollar y promover programas de capacitación que permita a los propietarios y/o gerentes, así como a los trabajadores, una profesionalización en el servicio que se brinda al público, incrementando así su competitividad.

ASPECTOS COMPLEMENTARIOS

Referencias bibliográficas

Alarcón, A. (2007). *La teoría sobre estructura financiera en empresas mixtas hoteleras cubanas*. Cuba. Recuperado de: <http://www.eumed.net/coursecon/ecolat/cu/2007/aaa-finhot.htm>

Amadeo, A. (2013). *Determinación del comportamiento de las actividades de financiamiento de las Mypes*. Recuperado de: http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/36051/Documento_completo_.pdf?sequence=3

Avolio, B, Mesones, A. & Roca, E. (s/f). *Factores que limitan el crecimiento de las Micro y Pequeñas Empresas en el Perú (MYPES)*. CENTRUM católica.

BCRP. (2009). *Importancia de facilitar el acceso al Crédito a la micro y pequeña empresa*. Perú. Recuperado de: <http://www.bcrp.gob.pe/docs/Proyeccion-Institucional/Concurso-Escolar/2009/Concurso-Escolar-2009-Material-3.pdf>

Briceño, A. (2009). *Formas y fuentes de financiamiento a corto y largo plazo*. Recuperado de: <http://www.monografias.com/trabajos15/financiamiento/financiamiento.shtm>

Bustos, J. (2013). *“Fuentes de financiamiento y capacitación en el distrito federal para el desarrollo de micros, pequeñas y medianas empresas”*. Tesis para optar el grado de Economista, Universidad Nacional Autónoma de México, DF, México. Recuperado de: <http://132.248.9.195/ptd2013/febrero/408003052/408003052.pdf>

Chacaltana, J. (2005). *Capacitación laboral proporcionada por las empresas: El caso peruano*. Recuperado de: <http://eureka.cies.org.pe/sites/default/files/investigaciones/por-que-las-empresas-no-inviertenmas-en-capacitacion-en-el-peru.pdf>

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. México: McGraw-Hill Interamericana editores.

Cruz, V. (2016). *Caracterización del financiamiento y la capacitación de las Mypes del sector servicio. Rubro restaurantes de las Av. Rosa Toro (Cuadra 3-9) en el distrito del San Luis, provincia y departamento de Lima. Periodo 2014-2015*. Tesis para optar el título profesional de licenciado en administración, Escuela Profesional de Administración, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Lima, Perú.

Ferraro, C.; Goldstein, E.; Zuleta, A. & Garrido, C. (2011). *El financiamiento a las pymes en América Latina, Santiago de Chile, publicado por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID)*. Recuperado de: <http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getDocument.aspx?DOCNUM=37214639>

Flores J. Y Flores J. (2011). *La importancia de la capacitación en las micro y pequeñas empresas artesanales del Valle del Mezquital estado de Hidalgo*. Recuperado de: http://www.academia.edu/3776464/La_importancia_de_la_capacitaci%C3%B3n_en_las_micros_y_peque%C3%B1as_empresas_artesanales_del_Valle_del_Mezquital_Estado_de_Hidalgo.

Lopez, J. (s.f). *Definiciones de la capacitación*. Recuperado de http://www.academia.edu/6572572/CAPITULO_12_CAPACITACION

Martínez, E y Martínez F. (2009). *Capacitación por Competencia. Principios y Métodos*. Recuperado de: http://www.sence.cl/sence/wpcontent/uploads/2011/04/DocumentoEstudio_CapacitacionporCompetencias.pdf

Mijahuanga, D. (2015). *Caracterización del financiamiento y la capacitación de las Mypes rubro restaurantes de Sullana, año 2013*. Tesis para optar el título profesional de licenciada en administración, Escuela Profesional de Administración, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Piura, Perú.

Mondy, R. (2010). *Administración de recursos humanos*. México: Person educación.

Morais, J. (2008), *Programas especiais de crédito para micro, pequenas e médias empresas: BNDES, PROGER E Fundos Constitucionais de financiamento, en De Negri, J. A.(Comp.) Políticas de Incentivo à Inovação Tecnológica*, Brasilia.

Moreno, R. (2014). *La capacitación*. Recuperado de: <http://www.uar.edu.mx/ensayo/2100-capacitaci%C3%B3n-y-desarrollo-del-personal.html>

Okpara, J. & Wynn, P. (2007). *SAM Advanced Management Journal*. Recuperado de: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=25810284&lang=es&site=ehost-live>

Pérez, L. & Campillo, F. (2011). *Financiamiento*. Recuperado de: <http://infomipyme.tmp.vishosting.com/Docs/GT/Offline/financiamiento/financiamiento.htm>

Ramos, M. (2014). *Nuevo manual teórico práctico de las MYPEs micro y pequeñas empresas: Texto único ordenado de la ley de impulso al desarrollo productivo y al crecimiento empresarial*. Lima, Perú.

Reyna, R. (2008). *“Incidencia del financiamiento y la capacitación y la rentabilidad en la micro y pequeñas empresas del sector comercio estaciones de servicios y su implicancia en el desarrollo socioeconómico del distrito de Nuevo Chimbote en el período 2005-2006*. Disponible en: Tesis de maestría en contabilidad Universidad los Angeles de Chimbote; Chimbote,2008. erp.uladech.edu.pe/archivos/03/03012/.../16285520140702071545.pdf.
www.calameo.com/books/0018735646bea24616575

Rojas, Y. (2011). *Fuentes y formas de financiamiento empresarial*. Recuperado de: <http://www.monografias.com/trabajos82/fuentes-formas-financiamiento-empresarial/fuentes-formas-financiamiento-empresarial.shtml#ixzz45wxAnCIn>.

Sánchez, B. (s/f). *Las Mypes en Perú. Su importancia y propuesta tributaria*. Recuperado de: <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/quipu/article/viewFile/5433/4665>

Sausser, W. (2005). *Starting your own business? Prepare for success*. SAM Management in Practice.

Soto, C. (2015). *Las fuentes de financiamiento, los ingresos y gastos públicos en el Perú*. Recuperado de http://aempresarial.com/servicios/revista/61_47_vicieibilozljenlduruojcrespnnrdjagreetmahllqybutt.pdf

Stevens, M. (1994). *A Theoretical Model of On-the-Job Training with Imperfect Competition*. Oxford Economic Papers,

SUNAT. (2014). *Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña, Ley MYPE. DECRETO SUPREMO No 007-2008-TR*. Recuperado de <http://www.sunat.gob.pe/orientacion/mypes/normas/dl-1086.pdf>

Tello, L. (2014). *Financiamiento del Capital de Trabajo para Contribuir al Crecimiento y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresas Comerciales. Distrito de Pacasmayo*. Pacasmayo, Perú. Recuperado de: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/760>

Villacorta, I. (2016). *Caracterización del financiamiento y la capacitación en la rentabilidad de las micro y pequeñas empresas del sector servicio, rubro restaurante, del distrito de Manantay, año 2015*. Tesis para optar el título profesional de licenciado en administración, Escuela Profesional de Administración, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Pucallpa, Perú.

Villar, P. (2017). *ComexPerú: Mypes siguen aumentando pero formalización no avanza.* Recuperado de <https://elcomercio.pe/economia/negocios/informalidad-micro-pequenos-negocios-peru-noticia-noticia-448518>

Zuleta, L. (2011). *Política pública e instrumentos de financiamiento a las PyMEs en Colombia*, CEPAL.

Anexos

Anexo 1: Lista de Mypes encuestadas

Cuadro 03: Lista de Mypes encuestadas

N°	NOMBRE DE LA MYPE	REPRESENTANTE LEGAL	DIRECCION
1	RESTAURANTE JUGUERIA MARY	María López Lizana	Av. La Cultura 345
2	RESTAURANTE TURÍSTICO LA CHOZA	Jaks Poma Santos	Av. Del Pangoa 265
3	RESTAURANTE DANIELITO	Soledad Margot Cerrón Gave	Av, Del Pangoa 357
4	RESTAURANTE LAS ALBRISIAS	Caleb Benjamín Sánchez Morvelí	Av. Del Pangoa 453
5	RESTAURANTE JUGUERIA LA MIEL	Blanca Inga Veliz	Av. Del Pangoa 490
6	RESTAURANTE POLLERIA LA LEÑA AZUL	Inés Pilar Huamaní Huaccho	Av. Del Pangoa 490
7	RESTAURANTE SABOR WANKA	Magdalena García Pardo	Av. Del Pangoa 757
8	RESTAURANTE POLLERIA ASI ES MI TIERRA	Mario Quispe Solís	Av. Las Malvinas 641
9	RESTAURANTE RINCONCITO CHINCHANO	Karina Farfán Cancho	Pasaje Miguel Sandoval s/n
10	RESTAURANTE JUGUERIA YULI	Juliana García Pardo	Esquina Av. José Carlos Mariátegui con Pasaje Sandoval

Anexo 2: Cuestionario



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, FINANCIERAS Y
ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información de las micro y pequeñas empresas para desarrollar el trabajo de investigación denominado **“Caracterización del financiamiento y la capacitación de las micro y pequeñas empresas del sector servicio - rubro restaurantes, del distrito de Mazamari, 2017”**. La información que usted proporcionará será utilizada sólo con fines académicos y de investigación; por ello, se le agradece por su valiosa colaboración.

Encuestador (a):

Fecha:

**I. DATOS GENERALES DEL PROPIETARIO Y/O GERENTE DE LA
MYPE:**

1.1 Edad:

1.2 Sexo:

Masculino ()

Femenino ()

1.3 Grado de instrucción:

a) Primaria () b) Secundaria () c) Técnica () d) Universitaria ()

d) 5001 – 10000 ()

e) 10001 a más ()

3.4 ¿En cuánto tiempo pagó su préstamo?

a) 6 meses ()

b) 12 meses ()

c) 18 meses ()

d) 24 meses ()

e) Más de 24 meses ()

3.5. En qué fue invertido mayoritariamente el crédito financiero solicitado:

a) Capital de trabajo ()

b) Mejoramiento y/o ampliación del local ()

c) Equipos y activos fijos ()

d) Programa de capacitación ()

e) Pago a proveedores ()

IV. DE LA CAPACITACIÓN A LA MYPE:

4.1 Cuántas veces se capacitó el año pasado:

Uno (....) Dos (....) Tres (....) Cuatro (....) Ninguna (....)

4.2 Si tuvo capacitación: ¿En qué tipo de cursos participó Ud.?

a) Manipulación de alimentos ()

b) Gestión empresarial ()

c) Administración de RR. HH. ()

d) Atención al cliente ()

e) Marketing y Publicidad ()

4.3 El personal de su empresa ¿Ha recibido algún tipo de capacitación en éstos 2 últimos años?

Si (...)

No (...)

4.4 Si la respuesta es sí indique la cantidad de cursos:

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

4.5 Si respondió negativamente, indique que dificultades tuvo

a) Falta de recursos económicos ()

b) Falta de tiempo ()

c) Falta de información ()

4.6 Considera Ud. que la capacitación como empresario es una inversión o un gasto:

Inversión (...)

Gasto (...)