



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

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

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**EL FINANCIAMIENTO Y LA CAPACITACIÓN DE LAS MICRO Y
PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR COMERCIO - RUBRO
ARTESANIA, DE LA CUADRA 7 DE LA AVENIDA LA MARINA,
DISTRITO DE PUEBLO LIBRE, PROVINCIA DE LIMA,
DEPARTAMENTO DE LIMA, PERIODO 2017**

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

AUTOR:

JAVIER SANTIAGO FUENTES ZEGARRA

ASESOR:

Lic. Adm. ROBERTO CUIPAL VELAYSOSA

LIMA – PERÚ

2018



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

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

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**EL FINANCIAMIENTO Y LA CAPACITACIÓN DE LAS MICRO Y
PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR COMERCIO - RUBRO
ARTESANIA, DE LA CUADRA 7 DE LA AVENIDA LA MARINA,
DISTRITO DE PUEBLO LIBRE, PROVINCIA DE LIMA,
DEPARTAMENTO DE LIMA, PERIODO 2017**

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

AUTOR:

JAVIER SANTIAGO FUENTES ZEGARRA

ASESOR:

Lic. Adm. ROBERTO CUIPAL VELAYSOSA

LIMA – PERÚ

2018

JURADO EVALUADOR DE TESIS

Dra. Carmen Rosa Zenozain Cordero
Presidente

Mgtr. Juan Pablo Meza de los Santos
Miembro

Lic. Adm. Víctor Hugo Espinoza Otoyá
Miembro

Lic. Adm. Roberto Cuipal Velaysosa
Asesor

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente, por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía en todo el período de estudios. A mi esposa y mis hijas por su comprensión, cariño y apoyo incondicional para lograr mis objetivos. A mis profesores, por sus enseñanzas y en forma muy especial a mi profesor asesor quien me dio las orientaciones e indicaciones para culminar satisfactoriamente este trabajo. A mis compañeros de clase por su apoyo durante la realización de mis estudios.

DEDICATORIA

A la memoria de mi madre ANGÉLICA, quien en vida me enseñó los valores de la bondad, laboriosidad y la ética.

A mi padre SANTIAGO que me enseñó que para lograr los objetivos en la vida hay que ser disciplinado y perseverante.

A mi esposa AMIRA, a mis hijas FIORELLA y VALERIA que son el motor y la razón de seguir progresando en esta vida.

RESUMEN

La presente tesis, tiene como principal objetivo que la MYPE tenga conocimiento sobre la capacitación y financiamiento en la actividad comercial en el rubro artesanía en el distrito de Pueblo Libre, Lima, Perú, año 2017.

La investigación fue cuantitativa – descriptiva, desarrollándola a través de análisis, síntesis y cuadros estadísticos, la técnicas de la investigación se realizó mediante la encuesta y como instrumento de guía el cuestionario.

El recojo de la información estuvo dirigida a una muestra de 40 Mypes, que representa el 100% de la población enfocada en el rubro artesanía, ubicada en el Gran Mercado Artesanal “Tesoros del Inca”, ubicado en la cuadra 7 de la Avenida La Marina en el distrito de Pueblo Libre, a quien se le aplicó un cuestionario de 15 preguntas cerradas, aplicando la técnica de la encuesta. Los resultados indican que del 100% de la población, para la creación de sus MYPE, el financiamiento fue realizado con capital propio 47%, mientras que el 53% lo realizó con capital propio y préstamo en el sistema financiero. La mayoría 94%, gestiona préstamos financieros con fines comerciales – productivos y lo realizan a corto plazo el 81%.

Con respecto a los resultados a la capacitación, estos indican que el 79% de la totalidad de encuestados mencionan que han recibido algún tipo de capacitación con respecto al manejo de la actividad o rubro, mientras que el 21% nunca ha recibido capacitación alguna.

Las conclusiones son: Que la mayoría de la población encuestada crearon sus MYPE con capital propio y préstamos financieros, gestionando créditos para la implementación de las mismas a corto plazo. La mayoría han recibido capacitación y considera esta como una inversión.

Palabras claves: Financiamiento y Capacitación.

ABSTRAC

This thesis, has as its main objective that readers have knowledge of the training and financing of the MYPE on commercial activity in the heading crafts in the district of Pueblo Libre, Lima, Peru, 2017.

The research was quantitative - descriptive and develop through analysis, synthesis and statistical tables, the techniques of the investigation was conducted by the survey and as a tool for guiding the questionnaire.

The collection of the information was addressed to a sample of 40 Mypes under crafts of the district of free people, to whom a questionnaire was applied to 15 closed questions, applying the technique of the survey. The results indicate that 100 per cent of the population, for the creation of their MYPE, financing was made with own capital 47%, while 53% I do with own capital and loans in the financial system. Most 94%, manages financial loans for commercial purposes - productive and carry it out in the short term the 81%.

With regard to the results to the training, these indicate that 79 per cent of the total number of respondents mentioned that have received some type of training with respect to the management of the activity or heading, while 21% has never received any training. The conclusions are that the majority of the surveyed population created their MYPE with own capital and financial loans, managing appropriations for the implementation of the same in the short term. The majority has received training and considers this as an investment.

Key words: Financing and Training.

CONTENIDO

1. Título de la tesis.....	i
2. Jurado Evaluador y Asesor.....	ii
3. Agradecimiento.....	iii
4. Dedicatoria.....	iv
5. Resumen.....	v
6. Abstract.....	vi
7. Contenido.....	vii
8. Índice de tablas y Figuras.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	01
II. REVISIÓN DE LITERATURA.....	04
2.1 Antecedentes.....	04
2.2 Bases Teóricas.....	15
2.2.1. Financiamiento.....	15
2.2.2. Capacitación.....	34
2.3 Marco Conceptual.....	64
III. METODOLOGÍA.....	69
3.1 Diseño de la investigación.....	69
3.2 Población y muestra.....	69
3.3 Definición y Operacionalización de variables.....	70
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	73
3.5 Plan de análisis.....	73
3.6 Matriz de Consistencia.....	74
3.7 Principios éticos.....	75
IV. RESULTADOS.....	76
4.1 Resultados.....	76
4.2 Análisis de los resultados.....	81
V. CONCLUSIONES.....	84
Referencias bibliográficas.....	85
Anexos.....	88

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

TABLAS.

Tabla N° 1 Características generales de los representantes de las MYPE del sector comercio – rubro artesanías, ubicado en la Av. La Marina cuadra 7 en el distrito de Pueblo Libre, provincia de Lima, departamento de Lima, periodo 2017 pág.76

Tabla N° 2 Características generales de las MYPE del sector comercio – rubro artesanías, ubicado en la Av. La Marina cuadra 7 en el distrito de Pueblo Libre, provincia de Lima, departamento de Lima, periodo 2017..... pág.77

Tabla N° 3 Características del financiamiento de las MYPE del sector comercio – rubro artesanías, ubicado en la Av. La Marina cuadra 7 en el distrito de Pueblo Libre, provincia de Lima, departamento de Lima, periodo 2017..... pág.78

Tabla N° 4 Características de la capacitación de las MYPE del sector comercio – rubro artesanías, ubicado en la Av. La Marina cuadra 7 en el distrito de Pueblo Libre, provincia de Lima, departamento de Lima, periodo 2017..... pág.80

FIGURAS.

Acerca del Gerentes y/o Representantes legales:

Figura N° 1. (Tabla 1) Edad de los representantes legales..... 94

Figura N° 2. (Tabla 1) Genero de los representantes legales..... 94

Figura N° 3. (Tabla 1) Grado de instrucción de los representantes..... 95

Acerca de las MYPES:

Figura N° 4. (Tabla 2) Tiempo en el mercado..... 95

Figura N° 5. (Tabla 2) Número de trabajadores..... 96

Figura N° 6. (Tabla 2) Finalidad económica de la MYPE..... 96

Acerca del Financiamiento:

Figura N° 7. (Tabla 3) Tipos de financiamiento..... 97

Figura N° 8.	(Tabla 3) Solicitud de préstamo financiero.....	97
Figura N° 9.	(Tabla 3) Monto de préstamo otorgado.....	98
Figura N° 10.	(Tabla 3) Plazo para la cancelación de préstamo.....	98
Figura N° 11.	(Tabla 3) Sistema financiero que otorga mayores facilidades....	99

Acerca de la Capacitación:

Figura N° 12.	(Tabla 4) Capacitación recibida.....	99
Figura N° 13.	(Tabla 4) Tipo de capacitación recibida.....	100
Figura N° 14.	(Tabla 4) La capacitación es una inversión.....	100
Figura N° 15	(Tabla 4) La capacitación es relevante.....	101

I. INTRODUCCION

La micro y pequeñas empresas (MYPE), desempeñan un papel fundamental en la economía peruana constituyen el principal motor de desarrollo del Perú, su importancia se basa en que proporcionan abundantes puestos de trabajo, reducen la pobreza por medio de actividades de generación de ingresos, incentivan el espíritu empresarial y el carácter emprendedor de la población, son la principal fuente de desarrollo del sector privado, mejoran la distribución del ingreso, contribuyen al ingreso nacional y al crecimiento económico.

En la actualidad las MYPEs representan un sector de vital importancia dentro de la estructura productiva del Perú, de forma que las microempresas representan el 95,9% del total de establecimientos nacionales. Según datos del Ministerio de Trabajo, las MYPEs brindan empleo a más de 80% de la población económicamente activa (PEA) y generan cerca de 45 % del producto bruto interno (PBI).

En el Perú, existe un mercado de oferta y demanda crediticia significativamente cortoplacista a costes elevados. Su coste es mayor que en una operación financiera a mediano o largo plazo. Un financiamiento de corto plazo está referido a capital de trabajo, y este financiamiento el que requieren las MYPE que por su coste mayor quedan impedidas de obtener otros financiamientos a mediano y largo plazo, que le permitirían la renovación de sus activos y poder continuar con sus actividades.

Es así que el problema del financiamiento es principalmente el referente al crédito, este constituye uno de los mayores obstáculos al que se enfrenta un microempresario cuando requiere medios para financiar su actividad; más aún si tenemos en cuenta que en la actualidad todas las fuentes de financiamiento tan sólo llegan a cubrir el 4% de las necesidades del sector. Es evidente que para el desarrollo de cualquier unidad productiva el capital resulta indispensable y sin el mismo, todo intento de crecimiento es imposible.

Ante los cambios en el entorno laboral y empresarial, la capacitación es la respuesta a la necesidad que tienen las empresas de contar con un personal calificado, productivo y con un mejor sentimiento de autorrealización.

En el Perú, las MYPEs los empresarios de la Micro y Pequeña Empresa carecen de una adecuada capacitación y orientación, tanto para los que recién quieren iniciarse en la actividad empresarial, como para los que ya se encuentran en la actividad empresarial, que tendrían efectos positivos en el manejo eficiente de sus negocios.

En el distrito de Pueblo Libre se ha detectado que las micro y pequeñas empresas dedicado a la actividad comercial en el rubro artesanía tienen la necesidad de mejorar las fuentes de financiamiento y su desconocimiento de lo que significa la capacitación para el desarrollo y crecimiento de sus negocios.

En tal sentido se realiza la presente investigación lo cual nos permite determinar el siguiente enunciado.

¿Cuáles son las principales características del financiamiento y la capacitación de las Micro y Pequeñas Empresas del sector comercio – rubro artesanías del distrito de Pueblo Libre, provincia de Lima, departamento de Lima, periodo 2017?

Para dar respuesta se ha planteado el siguiente objetivo general: Determinar las principales características del financiamiento y la capacitación de las Micro y Pequeñas Empresa del sector comercio – rubro artesanía del distrito de Pueblo Libre, provincia de Lima, departamento de Lima, periodo 2017 y para conseguir el objetivo general se han planteado los siguientes objetivos específicos:

- Determinar las principales características de los representantes legales de las Micro y Pequeñas Empresas del sector comercio–rubro artesanías del distrito de Pueblo Libre, provincia de Lima, departamento de Lima, periodo 2017.
- Determinar las características de la Micro y Pequeña Empresa del sector comercio–rubro artesanías del distrito de Pueblo Libre, provincia de Lima, departamento de Lima, periodo 2017.

- Determinar las principales características del financiamiento de las Micro y Pequeñas Empresas del sector comercio–rubro artesanías del distrito de Pueblo Libre, provincia de Lima, departamento de Lima, periodo 2017.
- Determinar las principales características de la capacitación de las Micro y Pequeñas Empresas del sector comercio–rubro artesanías del distrito de Pueblo Libre, provincia de Lima, departamento de Lima, periodo 2017.

Esta investigación se justifica porque permitió conocer las principales características de los representantes legales de las Micro y Pequeñas empresas; de la capacitación y financiamiento de las Micro y Pequeñas Empresas del sector comercio–rubro artesanías del distrito de Pueblo Libre, provincia de Lima, departamento de Lima, periodo 2017.

También se justifica porque permitió que los empresarios tomen decisiones confiables y oportunas de las variables del financiamiento y la capacitación.

Finalmente la investigación también se justifica porque servirá de base para realizar otros estudios similares en diferentes sectores del comercio en el distrito de Pueblo Libre y de otros ámbitos geográficos del país.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 Antecedentes.

Para la realización del siguiente trabajo de investigación se consultó a las siguientes fuentes:

Gonzales (2017), en su investigación *“Caracterización del financiamiento, de la capacitación y rentabilidad de las micro y pequeñas empresas del sector comercio, rubro artesanías shipibo-conibo del distrito de Yarinacocha, 2017”*. Tesis para optar el título Profesional de Contador Público – Facultad de Ciencias Contables, Financieras y Administrativas – Universidad Católica Los Angeles de Chimbote. Perú (2017).

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general, describir las principales características del financiamiento, de la capacitación y la rentabilidad de las micro y pequeñas empresas del sector comercio, rubro artesanías shipibo conibo del distrito de Yarinacocha, 2017. La investigación fue descriptiva, para llevarla a cabo se trabajó con una muestra poblacional de 21 microempresas, a quienes se les aplicó un cuestionario de 24 preguntas, utilizando la técnica de la encuesta, obteniéndose los siguientes resultados: Respecto al Representante de las Mypes: El 23,8% de 22-30, 33,3% de 31-45, 42,9% de 46 a más años es la Edad del representante, el 66,7% es Masculino, 33,3% es Femenino, el Sexo del representante, el 19,0% Soltero, 38,1% Casado, 9,5% Divorciado, 33,3% Viudo, es el Estado Civil del representante, el 4,8% Secundaria, 42,9% Técnico, 42,9% Universitario, 9,5% Ninguno es el Grado de Instrucción del representante legal de la empresa, de las micro y pequeñas empresas. Respecto a las Mypes: El 28,6% 1-4 años, 52,4% 5-10, 19,0% 11 a más años es el Tiempo de antigüedad de la empresa, el 42,9% Máxima Ganancias, 9,5% Dar empleo, 38,1% Generar empleo, 9,5% Otros es el Objetivos de su empresa, el 23,8% 30-50 empleados, 28,6% 51-100 empleados, 47,6% 101 a más empleados es el Número de trabajadores que laboran en la empresa, el 28,6% Estable, 71,4% Eventual es la Situación del personal de la empresa, de las micro y pequeñas empresas. Respecto al Financiamiento: el 28,6% Propio, 47,6% Terceros, 23,8% Otros es el Financiamiento de la empresa, el 19,0% Bancarias, 33,3% No Bancarias, 47,6% Prestamistas de Entidades financieras le otorga mayores facilidades para la obtención del crédito, el 57,1% Corto Plazo, 42,9% Largo Plazo es la Situación del crédito obtenido por las Entidades

financieras, el 19,0% 1 Vez, 33,3% 2 Veces, 47,6% 3 Veces son las Veces que solicito crédito por las Entidades financieras, el 38,1% Capital de Trabajo, 33,3% Mejoramiento local, 9,5% Activo Fijo, 4,8% Programa capacitación, 14,3% Otros es la Inversión del crédito por las Entidades financieras, de las micro y pequeñas empresas. Respecto a la Capacitación: El 28,6% SI, 71,4% NO, recibió Ud. capacitación para el otorgamiento del crédito financiero, el 38,1% Manejo Empresarial, 14,3% Adm. Recursos Humanos, 28,6% Marketing Empresarial, 19,0% Otros es el tipo de cursos que participó Ud. En la empresa, el 38,1% 2016, 61,9% 2017 es el Año que recibió Ud. capacitación, de las micro y pequeñas empresas, el 38,1% SI, 61,9% NO considera Ud. que la capacitación como empresario es una inversión, el 33,3% SI, 66,7% NO considera Ud. que la capacitación de su personal es relevante para su empresa, de las micro y pequeñas empresas.

El investigador llega a las siguientes conclusiones:

Respecto al Representante de las Mypes:

- El 23,8% de 22-30, 33,3% de 31-45, 42,9% de 46 a más años es la Edad del representante legal de la empresa, de las micro y pequeñas empresas del sector comercio, rubro artesanías shipibo-conibo del distrito de Yarinacocha.
- El 66,7% es Masculino, 33,3% es Femenino, el Sexo del representante legal de la empresa, de las micro y pequeñas empresas del sector comercio, rubro artesanías shipibo-conibo del distrito de Yarinacocha.
- El 19,0% Soltero, 38,1% Casado, 9,5% Divorciado, 33,3% Viudo, es el Estado Civil del representante legal de la empresa, de las micro y pequeñas empresas del sector comercio, rubro artesanías shipibo-conibo del distrito de Yarinacocha.
- El 4,8% Secundaria, 42,9% Técnico, 42,9% Universitario, 9,5% Ninguno es el Grado de Instrucción del representante legal de la empresa, de las micro y pequeñas empresas del sector comercio, rubro artesanías shipibo-conibo del distrito de Yarinacocha.

Respecto a las Mypes:

- El 28,6% 1-4 años, 52,4% 5-10, 19,0% 11 a más años es el Tiempo de

antigüedad de la empresa, de las micro y pequeñas empresas del sector comercio, rubro artesanías shipibo-conibo del distrito de Yarinacocha.

- El 42,9% Máxima Ganancias, 9,5% Dar empleo, 38,1% Generar empleo, 9,5% Otros es el Objetivos de su empresa, de las micro y pequeñas empresas del sector comercio, rubro artesanías shipibo-conibo del distrito de Yarinacocha.
- El 23,8% 30-50 empleados, 28,6% 51-100 empleados, 47,6% 101 a más empleados es el Número de trabajadores que laboran en la empresa, de las micro y pequeñas empresas del sector comercio, rubro artesanías shipibo-conibo del distrito de Yarinacocha.
- El 28,6% Estable, 71,4% Eventual es la Situación del personal que labora en la empresa, de las micro y pequeñas empresas del sector comercio, rubro artesanías shipibo-conibo del distrito de Yarinacocha.

Respecto al Financiamiento:

- El 28,6% Propio, 47,6% Terceros, 23,8% Otros es el Financiamiento de la empresa, de las micro y pequeñas empresas del sector comercio, rubro artesanías shipiboconibo del distrito de Yarinacocha.
- El 19,0% Bancarias, 33,3% No Bancarias, 47,6% Prestamistas de Entidades financieras le otorga mayores facilidades para la obtención del crédito, de las micro y pequeñas empresas del sector comercio, rubro artesanías shipibo-conibo del distrito de Yarinacocha.
- El 57,1% Corto Plazo, 42,9% Largo Plazo es la Situación del crédito obtenido por las Entidades financieras, de las micro y pequeñas empresas del sector comercio, rubro artesanías shipibo-conibo del distrito de Yarinacocha.
- El 19,0% 1 Vez, 33,3% 2 Veces, 47,6% 3 Veces son las Veces que solicito crédito por las Entidades financieras, de las micro y pequeñas empresas del sector comercio, rubro artesanías shipibo-conibo del distrito de Yarinacocha.
- El 38,1% Capital de Trabajo, 33,3% Mejoramiento local, 9,5% Activo Fijo, 4,8% Programa capacitación, 14,3% Otros es la Inversión del crédito por las Entidades financieras, de las micro y pequeñas empresas del sector comercio, rubro artesanías shipibo-conibo del distrito de Yarinacocha.

Respecto a la Capacitación:

- El 28,6% SI, 71,4% NO, recibió Ud. capacitación para el otorgamiento del crédito financiero, de las micro y pequeñas empresas del sector comercio, rubro artesanías shipibo-conibo del distrito de Yarinacocha.
- El 38,1% Manejo Empresarial, 14,3% Adm. Recursos Humanos, 28,6% Marketing Empresarial, 19,0% Otros es el tipo de cursos que participó Ud. En la empresa, de las micro y pequeñas empresas del sector comercio, rubro artesanías shipibo-conibo del distrito de Yarinacocha.
- El 38,1% 2016, 61,9% 2017 es el Año que recibió Ud. capacitación, de las micro y pequeñas empresas del sector comercio, rubro artesanías shipibo-conibo del distrito de Yarinacocha.
- El 38,1% SI, 61,9% NO considera Ud. que la capacitación como empresario es una inversión, de las micro y pequeñas empresas del sector comercio, rubro artesanías shipibo-conibo del distrito de Yarinacocha.
- El 33,3% SI, 66,7% NO considera Ud. que la capacitación de su personal es relevante para su empresa, de las micro y pequeñas empresas del sector comercio, rubro artesanías shipibo-conibo del distrito de Yarinacocha.

Gutiérrez (2013), realiza su Investigación sobre “*Caracterización del financiamiento, capacitación y rentabilidad de las MYPE del sector comercial – rubro exportación de cerámica artesanal, en la provincia de Chulucanas – Piura periodo 2013*” Tesis para optar el Título Profesional de Contador Público - Facultad de Ciencias Contables, Financieras y Administrativas – Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Perú (2013).

Obteniendo como resultado: El 50% de MYPE tienen más de tres años de constitución, el 57% de MYPE prefieren trabajar con personal femenino, el 50% de MYPE tienen como dueños a personas que no han terminado su educación, el 64% de las MYPE son empresas informales, el 29% de las MYPE encuestadas no recibieron capacitación el 71% si reciben capacitación, el 57% de los encuestados opinaron que la capacitación mejoró la rentabilidad de la empresa.

Conclusiones:

- Respecto a los empresarios
 - La investigación dio como resultados que el 100% de los representantes legales de las MYPE son adultos siendo el 50% entre 46 y 64 años.
 - Que el 80% son de sexo masculino.
 - Que el 80% no tienen educación superior.
 - Que el 20% estudió una carrera técnica
- Respecto a las características de las MYPE
 - Que el 100% de las MYPE tienen una antigüedad mayor a tres años. \
 - Que el tipo de negocio es comercial. Que el 70% tienen entre 1 a 5 trabajadores.
- Respecto al financiamiento
 - Que el 70% de los encuestados obtuvieron financiamiento en usureros.
 - Que el 40% de los encuestados obtuvieron financiamiento entre S/. 1,000 y S/. 2,000.
 - Que el 40% de los empresarios obtuvieron un crédito por año.
 - Que el 60% de los empresarios invirtieron en capital de trabajo
- Respecto a la capacitación
 - Que el 40% de los propietarios de las MYPE capacitan a su personal.
 - Que el 30% de la MYPE capacitan a su personal 1 vez al año,
 - Que el 10% lo hacen 2 veces por año,
 - Que el 60% no capacita al personal.
 - Que el 40% de los empresarios capacitaron en el 2013.
 - Que el 50% de los trabajadores fueron capacitados en Técnicas de quemado de la pieza.
 - Que el 10% en Atención al cliente y el 40% en productos especiales.
 - Que el 100% de los encuestados consideran la capacitación como una inversión.
- Respecto a la Rentabilidad
 - Que la rentabilidad de su MYPE mejoró notablemente en los dos últimos dos años.
 - Que el 90% de los encuestados aseguraron que la rentabilidad les permite competir de mejor manera en el mercado.

Bran, (2014), En su investigación sobre *“Caracterización de capacitación y rentabilidad de las MYPE, rubro cerámica en Chulucanas (Morropón) Piura, año*

2013” – Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración - Facultad de Ciencias Contables, Financieras y Administrativas - Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Perú (2014).

Obteniéndose los resultados siguientes: el 65.33% de las MYPE encuestadas no han recibido capacitación mientras que el 34.67% si han recibido, en cuanto a rentabilidad encontramos que ésta ha aumentado para un 33.34% de las MYPE, mientras que el 66.66% no ha incrementado su rentabilidad en los últimos años. El 50% percibe un porcentaje de rentabilidad que oscila entre 20% a 30%; el 16.67%, entre 31% a 40% y el 33.33%, entre 41% a 50%. Por lo tanto podemos concluir que se hace necesario que los trabajadores de las MYPE reciban mayor capacitación para mejorar su porcentaje de rentabilidad, considerando que para la mayoría de las MYPE encuestadas no se ha incrementado en los últimos años.

Las conclusiones de acuerdo a los objetivos de investigación se puede determinar que:

- Se ha detectado que en su totalidad no se cuenta con un plan de capacitación, para todos los integrantes de las MYPE rubro cerámica del distrito de Chulucanas (Morropón) Piura; entonces se hace necesario adquirir mayores y/o nuevos conocimientos y habilidades para operar con eficiencia.
- En su mayoría se ha identificado las capacidades del trabajador involucrado con el procedimiento de elaboración para poder aprovechar sus cualidades en el activo que realiza.
- Los medios de capacitación que utilizan las MYPE del rubro cerámica en el distrito de Chulucanas (Morropón) Piura se brinda a través de la realización efectiva de trabajo; y talleres de capacitación, que brindan los representantes de las asociaciones haciendo efecto multiplicador con los demás integrantes de talleres brindados pro Produce o CITE Chulucanas.
- Las MYPE en su mayoría no cuentan con capacidad de endeudamiento lo cual se refleja en el bajo financiamiento otorgado, lo cual genera que la rentabilidad del rubro cerámica en el distrito de Chulucanas (Morropón) Piura; sea baja considerando su escaso porcentaje de crecimiento.

Juarez (2018), en su investigación *“Caracterización de la Capacitación y la Rentabilidad en las Mypes del sector comercio, rubro artesanía del distrito de Tumbes,*

2017)”. Tesis para optar el título de profesional de Licenciado en Administración - Facultad de Ciencias Contables, Financieras y Administrativas – Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Perú (2018).

Tuvo como objetivo general, describir la Caracterización de la Capacitación y la Rentabilidad en las Mypes del sector comercio rubro artesanía de Tumbes, 2017. La investigación fue descriptiva, para llevarla a cabo se escogió una muestra poblacional de 24 trabajadores de las microempresas para la variable capacitación y 12 propietarios para la variable rentabilidad, a quienes se les aplicó un cuestionario de un total de 42 preguntas de los diferentes objetivos específicos, utilizando la técnica de la encuesta, obteniendo los siguientes resultados: El 100% de los encuestados están de acuerdo en tomar o recibir capacitaciones para obtener más conocimientos. Además el 100% de los encuestados están de acuerdo con la creación de un programa de efectivo de adiestramiento ó instrucción para subir el nivel en la fabricación de sus productos. El 75% de los encuestados manifiestan que no son competencia en el precio de sus productos en el mercado. Y el 50% de los encuestados toma decisiones programadas para prevenir situaciones de pérdidas económicas.

El investigador llega a las siguientes conclusiones:

- Al identificar las características del talento humano del personal encuestado de la empresa, los trabajadores consideran que es necesario tomar cursos de capacitación para desempeñar mejor su trabajo, además consideran que se sienten motivados y les gusta el trabajo que desarrollan, no se imparten cursos de capacitación externamente, los trabajadores saben identificar los problemas y darles solución, poseyendo conocimientos para realizar sus funciones con seguridad.
- Al identificar la caracterización del Adiestramiento del personal encuestado de la empresa, los trabajadores consideran necesaria la creación de programas de efectivo de adiestramiento y capacitación que se encargue de la formación de los trabajadores, además, es importante para los puestos de trabajo la instrucción orientada al desarrollo del desempeño del empleado, también aprecian que el cambio de aptitud de los trabajadores sea satisfactorio para aumentar su motivación de trabajo, incluso aprecian que el adiestramiento pueda cumplir con algunos cambios materiales y trabajo en equipo dentro de la fabricación de sus productos.

Ponte (2015), en su investigación “Caracterización del financiamiento, la capacitación y la rentabilidad de las MYPE del sector comercio de Sihuas, periodo 2013” - Tesis para optar el Título Profesional de Contador Público - Facultad de Ciencias Contables, Financieras y Administrativas - Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Perú (2015).

Resultados: Referente a la MYPE y representante Legal, el 60% tienen más de 5 años de antigüedad, el 60% son de sexo masculino. Respecto al Financiamiento: El 80% de las MYPE recibieron de entidades financieras.

Respecto a la Capacitación: El 100% de los gerentes y/o administradores de las MYPE, si recibieron capacitación previa al otorgamiento de los créditos, Respecto a la Rentabilidad: El 100% de las MYPE encuestadas manifiestan que ha mejorado la rentabilidad de su microempresa. Concluyendo: La mayoría de los representantes de las MYPE, el 60% son de sexo masculino, de las MYPE encuestadas obtienen financiamiento de entidades financieras.

Cclusiones

A fin de dar cumplimiento a los objetivos de la investigación sobre las principales características del Financiamiento, Capacitación y la Rentabilidad de las MYPE sector comercio de Sihuas, periodo 2013, se ha llegado a las siguientes conclusiones:

- Respecto a las características de las MYPE
 1. Las principales características de las MYPE del ámbito de estudio son: El 60% se dedican al negocio por hace más de 5 años respectivamente.
 2. El 70% de las MYPE encuestadas tienen de 1 a 5 trabajadores, el 30% tienen de 6 a 10 trabajadores.
 3. De las MYPE encuestadas el 80% se formaron con la finalidad de obtener ganancia y el 20% se formó con la finalidad de dar empleo a la familia.
- Respecto a los Empresarios
 1. Del 100% de los representantes legales de las MYPE encuestada: el 20% oscilan entre 25 a 45 años de edad, y el 80% entre 45 a 60 años.
 2. El 60% son de sexo masculino, y el 40% son femenino.
 3. El 60% tiene estudios universitarios, el 40% secundaria completa.
- Respecto a la Financiamiento

1. El 100% de los empresarios encuestados recibieron créditos. De ese total, el 60% recibieron montos de créditos entre 15,000 a 35,000 nuevos soles y el 20% recibieron montos de créditos por más de 35,000 nuevos soles.
2. El 100% de las MYPE encuestadas recibieron crédito del sistema bancario, siendo el 75% del Banco Continental BBVA; y la caja Trujillo el 25%, donde el Banco Continental BBVA (sistema bancario) cobró una tasa de interés anual por los créditos que otorgó de 28% y 18.50% la caja Trujillo.
3. El 37,50% de los microempresarios encuestados dijeron que invirtieron los créditos recibidos en activos fijos y el 50% en capital de trabajo.
4. El 100% de los microempresarios encuestados dijeron que los créditos que obtuvieron sí mejoró la rentabilidad de sus empresas.

- Respecto a la Capacitación

1. El 100% de los gerentes y/o administradores de las MYPE en estudio, si recibieron capacitación previa al otorgamiento de los créditos.
2. El 50% de los microempresarios, manifestaron que se capacitaron dos veces, el 10% se capacitó tres veces y una vez el 40%.
3. Los 70% del micro-empresario encuestados han recibido capacitación en Inversión del financiamiento– Administración de los recursos humanos el 10%, y el 20% en marketing empresarial, respectivamente.
4. El 100% de los representantes de las MYPE, el 80% de su personal fue capacitado en servicios y atención al cliente, y el 20% en eficiencia en el trabajo.
5. Al respecto si la capacitación mejora la rentabilidad de la empresa el 100% dijeron que sí, y mejoro la rentabilidad del negocio y ha incrementado a causa de la capacitación de los trabajadores.

- Respecto a la Rentabilidad

1. El 100% de las MYPE manifiestan que ha mejorado la rentabilidad de su microempresa.
2. El 100% de los microempresarios encuestados manifestaron que la capacitación sí mejoró la rentabilidad de sus empresas.

Valdarrago (2014), Tesis: “*Caracterización del financiamiento y a capacitación de las MYPE del sector comercio, compra - venta de artesanía en el distrito de Chanchamayo, 2013*”. Facultad de Ciencias Contables, Financieras y Administrativas - Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Perú (2014) – Tesis para optar el Título Profesional de Contador Público - Facultad de Ciencias Contables, Financieras y Administrativas - Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Perú (2014).

Resultados: Referente a la MYPE y representante Legal, el 60% tienen más de 5 años de antigüedad, el 60% son de sexo masculino. Respecto al Financiamiento: El 80% de las MYPE recibieron de entidades financieras. Respecto a la Capacitación: El 100% de los gerentes y/o administradores de las MYPE, si recibieron capacitación previa al otorgamiento de los créditos, Respecto a la Rentabilidad: El 100% de las MYPE encuestadas manifiestan que ha mejorado la rentabilidad de su microempresa. Concluyendo: La mayoría de los representantes de las MYPE, el 60% son de sexo masculino, de las MYPE encuestadas obtienen financiamiento de entidades financieras.

Conclusiones.

A fin de dar cumplimiento a los objetivos de la investigación sobre las principales características del Financiamiento, Capacitación y la Rentabilidad de las MYPE sector comercio de Sihuas, periodo 2013, se ha llegado a las siguientes conclusiones:

- Respecto a las características de las MYPE
 1. Las principales características de las MYPE del ámbito de estudio son: El 60% se dedican al negocio por hace más de 5 años respectivamente.
 2. El 70% de las MYPE encuestas tienen de 1 a 5 trabajadores, el 30% tienen de 6 a 10 trabajadores.
 3. De las MYPE encuestadas el 80% se formaron con la finalidad de obtener ganancia y el 20% se formó con la finalidad de dar empleo a la familia.

- Respecto a los Empresarios
 1. Del 100% de los representantes legales de las MYPE encuestada: el 20% oscilan

entre 25 a 45 años de edad, y el 80% entre 45 a 60 años.

2. El 60% son de sexo masculino, y el 40% son femenino.

3. El 60% tiene estudios universitarios, el 40% secundaria completa.

- Respecto a la Financiamiento

1. El 100% de los empresarios encuestados recibieron créditos. De ese total, el 60% recibieron montos de créditos entre 15,000 a 35,000 nuevos soles y el 20% recibieron montos de créditos por más de 35,000 nuevos soles.

2. El 100% de las MYPE encuestadas recibieron crédito del sistema bancario, siendo el 75% del Banco Continental BBVA; y la caja Trujillo el 25%, donde el Banco Continental BBVA (sistema bancario) cobró una tasa de interés anual por los créditos que otorgó de 28% y 18.50% la caja Trujillo.

3. El 37,50% de los microempresarios encuestados dijeron que invirtieron los créditos recibidos en activos fijos y el 50% en capital de trabajo.

4. El 100% de los microempresarios encuestados dijeron que los créditos que obtuvieron sí mejoró la rentabilidad de sus empresas.

- Respecto a la Capacitación

1. El 100% de los gerentes y/o administradores de las MYPE en estudio, si recibieron capacitación previa al otorgamiento de los créditos.

2. El 50% de los microempresarios, manifestaron que se capacitaron dos veces, el 10% se capacitó tres veces y una vez el 40%.

3. Los 70% del micro-empresario encuestados han recibido capacitación en Inversión del financiamiento– Administración de los recursos humanos el 10%, y el 20% en marketing empresarial, respectivamente.

4. El 100% de los representantes de las MYPE, el 80% de su personal fue capacitado en servicios y atención al cliente, y el 20% en eficiencia en el trabajo.

5. Al respecto si la capacitación mejora la rentabilidad de la empresa el 100% dijeron que sí, y mejoro la rentabilidad del negocio y ha incrementado a causa de la capacitación de los trabajadores.

- Respecto a la Rentabilidad

1. El 100% de las MYPE manifiestan que ha mejorado la rentabilidad de su microempresa.
2. El 100% de los microempresarios encuestados manifestaron que la capacitación sí mejoró la rentabilidad de sus empresas.

2.2 Bases Teóricas de la investigación.

2.2.1 FINANCIAMIENTO.

Espinoza (2008) en su libro **CREACIÓN Y GESTIÓN DE PYMES**, nos menciona lo siguiente sobre financiamiento:

Financiamiento de las Pymes.

El vocablo financiamiento significa conseguir dinero. Si necesito 5 mil dólares para invertir en activo fijo debo hacer el financiamiento, es decir, debo conseguir los 5 mil dólares. El financiamiento de las PYMES significa, entonces, el conseguir o proveer permanentemente de dinero para cubrir las necesidades financieras para Activo Fijo, así como para el Capital de trabajo de la empresa.

El segundo gran problema de las PYMES

Es necesario reiterar el hecho de que, después del mercado, uno de los grandes problemas que afronta el sector empresarial de las pequeñas y microempresas en el Perú es el asunto del financiamiento. Problema debido a la existencia de un conjunto de factores estructurales y coyunturales propios de la cultura financiera en el país, las PYMES están imposibilitadas de acceder al mercado de capitales para hacer frente a sus permanentes necesidades financieras para activos fijos como capital de trabajo y, por consiguiente, están imposibilitadas para poder desarrollarse conquistando mercados nacionales e internacionales.

El problema no reside solamente en que el pequeño y microempresario siempre carece de suficientes recursos financieros. En realidad, el empresario no se caracteriza precisamente porque tiene abundante dinero

para invertir, por el contrario, el empresario es aquel que crea riqueza de la nada, aquel que establece un mercado con poco capital, el gran problema que tienen los pequeños y micro empresarios que son reacios a ser uso del sistema financiero por falta de conocimiento en el manejo de los plazos e interés, a su vez por parte los financistas tampoco dan mucha información, promoción y difusión en las facilidades para el otorgamiento de préstamos con sus procedimientos y requisitos.

El autor menciona que las microfinanzas; Es la relación directa de los prestamistas, capitalistas que puede provenir del sistema financiero, instituciones no bancarias, cajas municipales de créditos etc. Y los demandantes de capital. Este interactuar y concretización de actividades económicas se denomina microfinanzas.

El dinero o capital actualmente para la Mypes es de suma importancia porque ayuda a crecer, desarrollar y expandir mercados, tanto nacional como internacional, es por ello que muchos bancos y cajas tienen áreas que ve exclusivamente el financiamiento para el sector de las Pymes con tasas preferenciales.

Actualmente para que se pueda incrementar y desarrollar el sector Pymes y sea el motor de la dinamización de la economía peruana, requiere que las microfinanzas se magnifiquen en forma dinámica y sostenible.

Hay necesidad de crear conciencia en los empresarios de los beneficios que resulta el inyectar capital a sus negocios y como estos se ven fortalecidos para hacer frente a un mercado competitivo, el cómo sacar provecho a un capital prestado para que este se incremente a través de sus actividades de negocio.

Nuevamente redundamos en que nos falta una cultura financiera, que haga posible comprender lo ventajoso que es trabajar con capital de terceros y como este nos beneficia en el desarrollo de nuestras Pymes.

Existen dos tipos de necesidades de financiamiento dentro de las Microfinanzas:

- Financiamiento de capital para iniciar una Pyme.
- Financiamiento para dar solución a las actividades propiamente de la Pyme

Financiamiento de capital para iniciar una Pyme.

Existe un problema no resuelto en el Perú, que es la falta de cultura en el sistema financiero, el cual ayudaría a dar mayor fluidez de capital (dinero) para el inicio de nuevas Pymes.

Nuestros empresarios emprendedores, gran parte de ellos jóvenes, por falta de conocimiento del sistema financiero, no pueden iniciar y generar sus propios negocios y disminuir lo que significa el desempleo y subempleo, así como la reducción de la pobreza.

Por otra parte, hay personas adultas que tienen la capacidad, iniciativa y experiencia muchas veces técnica que no encuentran una política y promoción empresarial por parte del estado, no encuentran el capital para iniciar sus negocios, pudiendo contribuir con el dinamismo económico que requiere el país.

Financiamiento para dar solución a las actividades propiamente de la Pyme

La gran mayoría de las Pymes requieren capital de terceros para el financiamiento de sus actividades o necesidades de crecimiento, es decir hacen uso del crédito financiero para solucionar problemas de materia prima por incremento en la demanda o mejora en el equipamiento, entre otros.

La realidad del desempleo y subempleo de los jóvenes en el Perú

En el Perú existe millones de personas jóvenes que se encuentran en condición de desempleado.

El mercado laboral se vuelve más competitivo, un claro ejemplo son los jóvenes que solo cuentan con educación secundaria y sin ninguna experiencia, ellos tienen mayor dificultad para conseguir empleo, quedándose muchas veces en la condición de subempleado.

Los jóvenes egresados de universidades y profesionales se ven avasallados por un mercado profesional que le exige a corta edad experiencia y estudios adicionales para postular a un puesto laboral.

Ante esta situación se debe plantear una política sostenida a nivel nacional contra desempleo juvenil y promover cultura de emprendimiento por parte del estado, que sería como parte de solución alternativa ante este serio problema que aqueja a nuestra sociedad.

Como parte de dicha política se debe promover, incrementar y difundir la generación de las microfinanzas en alianza con el sector privado.

La mayoría de los hoy desempleados o subempleados profesionales egresados de las universidades de todas las facultades, bien podrían incursionar con éxito en la actividad empresarial siempre en cuanto exista ciertas condiciones, siendo una de ellas la existencia de mecanismos que posibiliten que los jóvenes egresados de las universidades (o estudiantes universitarios) con capacidades y talentos empresariales –expresados en la concepción de sus propios proyectos empresariales viables y rentables puedan acceder a créditos de fomento (no subvenciones) para que puedan poner en marcha sus ideas empresariales.

El país requiere no sólo más PYMES, requiere de un gran contingente de peruanos de una nueva generación de empresarios de nuevo tipo que generen puestos de trabajo y riqueza para el desarrollo nacional. Ese potencial empresarial peruano reside precisamente en la enorme cantidad de jóvenes egresados de universidades, de institutos superiores y de colegios con capacidades empresariales para crear nuevas empresas; sin embargo, sus proyectos empresariales quedan trancos por falta de financiamiento.

Ocurre que, para los jóvenes con deseos y capacidades para crear una nueva empresa, se les cierran todas las puertas del aún incipiente sistema de microfinanzas (bancos, financieras, ONGs, cooperativas, etc.) porque para acceder a algún tipo de crédito deben demostrar que su empresa o negocio tiene funcionando cuando menos un año. Tampoco tienen propiedades para garantizar el crédito. Menos tienen recursos propios (ahorros) suficientes como para con ellos iniciar una actividad empresarial. Es decir, los jóvenes peruanos con vocación empresarial están atados de pies y manos.

Fuentes de financiamiento para iniciar una empresa

Precisa, por lo tanto, crear mecanismos que permitan que los egresados de los colegios, de los institutos, de las universidades, con mayor razón los egresados de las facultades de Administración, puedan acceder a algún tipo de crédito. Por ejemplo, sería importante la conformación de un Fondo nacional de Apoyo Financiero a Jóvenes Empresarios del Perú (FONAFIJE) con capitales privados y del Estado, como capitales semilla que permita financiar los proyectos nuevos y calificados. Naturalmente este Fondo deberá estar provisto con un sistema tal que garanticen la rentabilidad del negocio emprendido y el retorno del capital adeudado más los servicios de la deuda correspondiente.

Otra forma de promover la creación y consolidación de nuevas PYMES principalmente del lado de los jóvenes empresarios es la implementación de las incubadoras empresariales denominadas también vivero de empresas, semilleros de empresas, centros de promoción empresarial, centros de innovaciones empresariales, nido de empresas o boutiques de empresas. Cada universidad debe tener un Fondo especial (con capital privado y del Estado) para financiar (no para subvencionar) la creación de empresas nuevas por parte de sus estudiantes y especialmente por parte de sus egresados.

Lamentablemente las universidades y dentro de ellas las facultades viven de espaldas a la sociedad, de espaldas a las necesidades de promover la creación de nuevas PYMES. Ninguna universidad, ninguna Facultad,

ninguna Facultad de Administración, mucho menos debía crearse o debía funcionar si es que no acreditan la vinculación activa empresa-universidad que entre otras cosas significa poseer capital semilla para que sus estudiantes puedan iniciar empresas y para crear las incubadoras empresariales en las que vuelquen sus conocimientos y talentos empresariales.

En el Perú ninguna universidad, ninguna facultad, tienen por actividad fundamental el promover la creación de nuevas empresas por cuanto no tienen, entre otras cosas, capitales semillas ni fondos (ni capacidades) para crear y consolidar las incubadoras empresariales. Es mucho más lamentable que ninguna Facultad de Administración en el país esté tras de esta necesidad a cuya consecuencia se (de) forma administradores para el desempleo, visa o taxi porque no forma empresarios ni ofrece oportunidades para iniciar empresas. A diferencia de otros países, en el nuestro no se tiene la menor idea, por ejemplo, de lo que significa los *parques tecnológicos* que crea condiciones para gestar nuevas PYMES de bases tecnológicas.

Otras fuentes a las que se debe echar mano para crear nuevas PYMES es acudiendo, por ejemplo, a familiares y/o a las denominadas juntas. Podrán, por citar otro ejemplo, acudir a bancos, cooperativas, etc. Para solicitar créditos personales en base a sus ahorros. Por ejemplo, si tienen un ahorro de 2 mil nuevos soles en una cooperativa de ahorro y crédito (de los pocos que existe en el país) o en una banca, éstos pueden otorgar un crédito de hasta 10 mil.

Financiamiento para empresa que se encuentra funcionando

A diferencia de aquellas personas (generalmente jóvenes) que tienen la gran dificultad para poder⁵⁵ iniciar sus actividades empresariales debido a la falta de financiamiento, las personas que logran superar el gran obstáculo del capital inicial y ya tienen sus negocios en marcha cuando menos un año, tienen muchas y mejores ventajas para tener accesos al crédito para financiar sus activos fijos y capital de trabajo.

El mercado de capitales, orientado al sector de las PYMES (bancos, financieras entre ellas COFUDE, los ONG, cooperativas, EDPYMES, etc.) tienen línea de crédito y mecanismos para financiar las necesidades fijas y corrientes de las pequeñas y microempresas. Es cierto que las condiciones bajo las cuales se otorgan créditos son difíciles (generalmente cantidades pequeñas de dinero con altos costos, exigencia de garantías, etc.); pero, afortunadamente, hay financiamiento.

Si se trata de mencionar las distintas fuentes de financiamiento para las PYMES que ya vienen funcionando cuando menos un año, podemos señalar: Corporación Financiera de Desarrollo (COFIDE), como banco de segundo piso, los bancos (entre ellos una importante experiencia del denominado Mi Banco), Las Cajas Rurales, la Caja Municipal del Crédito Popular de Lima, Las cooperativas de ahorro y créditos, etcétera.

El mercado de capitales para PYMES que se encuentran funcionando

El mercado de capitales de las PYMES está expresado en la concurrencia de ofertantes (dueños del dinero) y de demandantes de capital que en este caso son las pequeñas y microempresas. Los ofertantes de capital son los bancos comerciales en generales (mercado bancario) y las instituciones financieras (mercado financiero).

Las instituciones bancarias y las financieras que orientan sus capitales hacia las PYMES están orientadas en primer y segundo piso. El termino primer piso es porque se refiere a la relación directa que existe en el trámite para la transferencia de capital entre el banco, financiera con el usuario. Mientras que el de segundo piso son aquellas que canalizan los capitales provenientes de administración fondos estatales e internacionales que son entregados vía sistema financiero, como el caso de COFIDE.

Financiamiento a las PYMES que ya funcionan por medio de COFIDE

La Corporación Financiera de Desarrollo (COFIDE), <http://www.cofide.com.pe/>, en su condición de entidad financiera de

segundo piso, administra fondos nacionales e internacionales y una parte de éstos orienta hacia las PYMES a través de los bancos y financieras intermediarias de primer piso.

“COFIDE”, en su calidad de banco de Desarrollo de segundo piso, tiene programas y líneas de créditos que pueden financiar todas las etapas del proceso de inversión, desde los estudios de factibilidad e identificación de mercados, los diferentes procesos de producción y servicios de la empresa, así como la modernización de planta y operaciones de comercio exterior. Todas las Líneas y programas de crédito que administra COFIDE son canalizadas hacia los beneficiarios a través de una Institución Financiera Intermediaria (IFI): banco, financiera, caja rural, caja municipal, entidad de desarrollo de la pequeña y microempresa (EDPYMES), cooperativa, empresa de arrendamiento financiero”.

Por ejemplo. Para el caso de las pequeñas empresas COFIDE destina para activos fijos hasta un máximo de 200,000 dólares a un plazo de 5 años con 2 años de gracia pagaderos trimestralmente. COFIDE financia generalmente hasta el 60 a 90% del capital requerido debiéndose cubrirse el resto con los aportes tanto del beneficiario, así como del banco intermediario en mutuo acuerdo.

Para el caso de microempresas tanto para capital de trabajo y para activo fijo otorga créditos hasta un máximo de 10,000 dólares a un plazo de 6 meses hasta un máximo de 5 años. Si se trata de créditos exclusivamente de capital de trabajo, para todos los sectores incluso comerciales (abarrotes), COFIDE financia hasta el 100%. Si el plazo es acorto plazo hasta 6 meses y renovarle por tres más; si es a mediano plazo hasta tres años.

Véase en la página Web indicada los programas de financiamiento que COFIDE tiene para las PYMES: MICROGLOBAL, PROPEM, HABITAT PRODUCTIVO, FONDEMI Y CRÉDITOS SUBBORNIDADADOS.

BANCOS

Las características y las condiciones de los créditos que otorgan los bancos para la PYMES (bien sea con sus propios fondos o actuando como intermediarios de entidades de segundo piso) varían de unos a otros.

Lo cierto es que todos los bancos realizan operaciones activas (préstamos de dinero) orientadas hacia las empresas en general, hacia las pequeñas y microempresas en particular y préstamos personales que pueden ser para financiar las necesidades de las PYMES.

En lo que se refiere exclusivamente al financiamiento bancario a las PYMES es necesario hacer referencia a una experiencia muy importante: el caso de Mi Banco (<http://www.mibanco.com.pe/>). Esta entidad bancaria un caso típico de una entidad del sistema de las microfinanzas, orienta sus fondos hacia el sector específico de los micro y pequeños empresarios. Se proyecta otorgar créditos no solo a corto plazo sino implementar un programa de crédito hipotecario para orientar fondos a largo plazo. Los funcionarios de esta entidad bancaria, han declarado que no existen problemas en la devolución de los préstamos otorgados lo que demuestra la capacidad de este sector de empresarios en el cumplimiento de sus obligaciones adquiridas.

Las ONGs

En el tema del financiamiento, así como en las operaciones colaterales (asesoría, capacitación), adquiere especial importancia las denominadas Organizaciones No Gubernamentales (ONGs).

Las ONGs tuvieron la plenitud de su promoción y desarrollo en la década del 80 del siglo recientemente fenecido. Aunque estas organizaciones se han gestado en la mayoría de los casos con fines de desarrollo social de sectores de la población de escasos recursos, un importante número de ellas se orientaron y se especializaron en la gran tarea de promover al emergente sector empresarial de las pequeñas y microempresas usando prioritariamente instrumentos y tecnologías crediticias en las grandes ciudades así como en el interior del país

vinculando los programas de créditos a los mecanismos y estrategias de desarrollo económico y social.

Es importante también señalar que las ONGs han establecido mecanismos que permite crear y desarrollar una diversidad de instituciones financieras formales tales como las Cajas Rurales, las EDPYMES y Cooperativas de Ahorro y Crédito, etc. Promoviendo de esa forma, la formación de organizaciones de base dedicadas al ahorro y al crédito.

Las ONGs vinculadas a las PYMES han logrado también contribuir a la formalización de ellas, ya que sus programas financieros y no financieros están orientadas a las pequeñas y microempresa constituidas legalmente bien sea como personas naturales o como personas jurídicas. Igualmente han logrado promover e incentivar no sólo el ahorro sino el uso de éste por parte del empresario para la inversión en negocios o empresas de pequeña envergadura. Por otra parte, el accionar de las ONGs ha promovido directa e indirectamente la dinamización de los mercados y, sobre todo, a la búsqueda y encuentro de nuevos mercados nacionales e internacionales.

Siendo el tema de las garantías uno de los obstáculos que impiden que las PYMES accedan a los créditos, las ONGs han promovido el uso de una variedad de soluciones alternativas: presentar como garantía los bienes muebles o inmuebles (garantías reales), hacer uso de las cartas de fianza de los banco, tomar como alternativa viable las garantías solidarios y mancomunadas o de programas especiales como FOGAPI o FONREME, que son fondos formales que sirven para respaldar los créditos obtenidos y que han sido formados por un conjunto de empresarios, instituciones o conglomerados. Igualmente se han promovido el uso de otras alternativas garantizarles tales como Títulos de propiedad, pago de autoevalúo, certificado de gravamen, factura (en caso de bienes muebles), etc.

Finalmente es necesario indicar que las ONGs prestan servicios financieros y no financieros, especialmente los primeros sólo a aquellas

PYMES que demuestren que están funcionando cuando menos un año. Esto quiere decir que el enorme contingente de jóvenes potencialmente empresarios y aún con proyectos viables no podrían beneficiarse del capital ajeno especialmente provenientes de las ONGs. Precisa reclamar, una vez más, la absoluta necesidad de la existencia de mecanismos que posibiliten que muchísimos jóvenes con plenas aptitudes y actitudes empresariales, puedan acceder a capitales de riesgo o a los capitales semilla.

INSTITUCIONES FINANCIERAS NO BANCARIAS

Las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito (CMAC)

A nivel del país destacan las CMACs en Trujillo, Tacna, Arequipa, Paita, Cuzco, Huancayo, Piura, Cincha, Del Santa, Maynas, Pisco, etc. y naturalmente en la región Lima. En los préstamos a corto plazo (12 meses) que otorgan las CMACs a las PYMES en moneda nacional, las tasas activas varían entre 24% hasta 136% y en dólares varían entre 16% a 71% según información del 2001.

Las Cajas Rurales de Ahorro y Crédito (CRACs)

Las Cajas Rurales son intermediarios de COFIDE y fondean también recursos públicos. Se han destacado por la eficiencia de sus gestiones y han logrado un buen posicionamiento en el mercado de las microfinanzas. Su accionar prioritariamente está en el interior del país y están abocadas a apoyar a las actividades de las PYMES del sector agropecuario.

Entidades de Desarrollo de la Pequeña y Microempresa (EDPYME)

Mencionaremos a las siguientes Edpymes existentes en nuestro medio. Raíz, Nueva Visión, Proempresa, Solidaridad, Confianza, Edyficar, Credinpet y las existentes en las diferentes regiones del país.

La entidad EDYFICAR, sólo por citar un ejemplo ilustrativo, establece como requisitos para el otorgamiento de un crédito, los siguientes: DNI del titular y del cónyuge, autovalúo, título de propiedad, recibo de agua y luz, facturas o boletas originales de sus máquinas y/o artefactos electrodomésticos, tres últimas boletas de pago de impuesto a la

SUNAT, croquis, un garante con los mismos requisitos (excepto el último).

Si la entidad otorga un préstamo de 8000 nuevos soles pagaderos en doce meses, el beneficiario debe pagar 906 soles mensuales. Si es de 500 nuevos soles (que es el monto mínimo que presta) debe pagar durante 12 meses a razón de 57 nuevos soles al mes.

Fondos sociales del Estado orientados hacia el financiamiento de las PYMES

El Estado debe y tiene que cumplir el rol promotor del sector empresarial de las pequeñas y microempresas a través de diversas políticas y mecanismos y en diversos aspectos. Uno de ellos, de suma importancia, es el de orientar determinados fondos nacionales e internacionales especialmente los provenientes de la Cooperación Internacional, destinados al financiamiento de la PYMES.

Es el caso, por ejemplo, del denominado Fondo Nacional de Compensación y Desarrollo Social (FONCODES) que a través de sus diversos programas presta asistencia de orden social, especialmente en zonas de extrema pobreza a nivel nacional. Este Fondo, generado por la participación de diversos organismos internacionales (Unión Europea, Banco Interamericano de Desarrollo, instituciones japonesas, etc.) y promovido por el Estado peruano, también está orientado al financiamiento de las pequeñas y microempresas asentadas en los sectores urbanos marginales y rurales a través del Programa de Apoyo a la Pequeña y Microempresa. Este programa cuenta un fondo rotatorio de más de 30 millones de nuevos soles (abril 2003) que lo orienta al apoyo financiero a las PYMES a través de las instituciones especializadas en microfinanzas.

Otro ejemplo de apoyo al financiamiento de las PYMES son los fondos de contravalor. Especial importancia adquiere, por ejemplo, el Fondo de Contravalor Perú Suiza que es un fondo originado por un convenio bilateral por la condición de la deuda externa a condición de que el Perú

deposite el 25% de la deuda externa condonada y lo oriente en las obras sociales.

En ambos casos, fondos de contravalor y FONCODES, por citar ejemplos, Sin embargo, no se aprovechan estas oportunidades del financiamiento de las PYMES debido principalmente a la carencia de una cultura empresarial de las zonas deprimidas que no sólo no perciben la importancia de la actividad empresarial sino porque no hay capacidades técnicas para la elaboración y presentación de proyectos empresariales.

LAS GARANTÍAS PARA EL FINANCIAMIENTO DE LAS PYMES

En el asunto del financiamiento de las Pymes con respecto a las garantías conlleva a mayores preocupaciones debido a que ninguna entidad financiera o bancaria puede entregar créditos a las Pequeña y mediana empresa si es que éstas no respaldan con alguna garantía. Esto imposibilita a que las pequeñas y microempresas carentes casi siempre de suficientes recursos expresados en las garantías, puedan acceder al crédito tanto para crear nuevas empresas como consolidar a las existentes. No sólo son los altos costos de capital que impiden que las PYMES accedan a los capitales para financiamiento de sus necesidades financieras sino también son el asunto de las garantías.

Clases de garantías

Cuando un pequeño o microempresario solicita un crédito a alguna entidad financiera o bancaria para financiar el capital de trabajo o el capital de activo fijo, uno de los requisitos indispensables es que el empresario entregue algo en garantía o que presente a personas para que éstas avalen el crédito. Generalmente los que otorgan dinero a las PYMES exigen que los beneficiarios (sujetos de crédito) presenten como garantía un bien inmueble que puede ser un terreno, una casa o un departamento. A este tipo de garantías se le conoce como *garantías hipotecarias*. También puede presentarse como garantía una máquina, un artefacto, un vehículo, un equipo (*garantías prendarias*). Así mismo, los

dueños de dinero también pueden exigir a que una o varias personas puedan avalar el crédito, quienes junto con el beneficiario directo son solidariamente responsables de las obligaciones adquiridas. A esta última forma de garantía se denomina garantías personales y si son varias personas, aval solidario.

Es importante hacer referencia a un mecanismo que posibilita a que las pequeñas y microempresas accedan al financiamiento superando el escollo de las garantías. Nos referimos a la denominada *garantía global de cartera*. Un ejemplo es que un banco que tiene una línea de crédito para las PYMES establezca un convenio con FOGAPI que garantiza, en este caso, el total de la cartera PYMES.

El FOGAPI (Fondo de Garantía para la Pequeña y Microindustria) es una Asociación Civil que como su nombre indica es un fondo de garantía para préstamos a la pequeña industria con un respaldo hasta por 5 millones de dólares. Por el servicio de garantía a través de las cartas de fianza FOGAPI cobra una tasa de comisión que puede variar entre 2 hasta 6%.

El FOGAPI, especie de banco de primer piso para garantías, brinda los siguientes servicios: garantías individuales mediante la emisión de Cartas Fianzas, Garantía de Cartera (que actúa como entidad de segundo piso de garantías, atendiendo a las instituciones financieras intermediarias integrantes del sistema financiero nacional que brindan créditos al sector de la pequeña y micro empresa) y Garantía de Intermediario. Este servicio garantiza al conjunto de créditos que otorga la IFI (Institución Financiera Intermediaria) a las PYMES cuyas características son preestablecidas en el convenio respectivo. Su cobertura es de hasta 62.5% sobre saldo capital y es necesario haber sido amortizado en un 20% del mismo. Su cobertura efectiva no excede, en ningún caso, el 50% del saldo capital.

Una pequeña o microempresa industrial que acuda a dicho banco a solicitar un crédito presentará una carta fianza extendida por FOGAPI como garantía. Otro ejemplo es que COFIDE como banco de segundo

piso que canaliza recursos financieros a las PYMES a través de instituciones bancarias y financieras intermediarias (bancos de primer piso), requiera que estas últimas celebren contratos o convenios con FOGAPI en los que determinen las características bajo las cuales se otorgarán créditos a las PYMES. (Véase <http://www.fogapi.com.pe/>).

Otra experiencia sobre la creación de fondos especiales de garantías es por citar otro ejemplo, el Fondo de Reaseguro para la Pequeña y Mediana Empresa (FONREPE) que como su nombre indica es un fondo de respaldo a la pequeña empresa creado por Decreto Legislativo N° 879 de noviembre de 1996 y tiene por objeto es de establecer programas de seguros y reaseguros de créditos para el otorgamiento de las cartas fianza y de garantías a las PYMES. Es importante señalar que este fondo de garantía beneficia en la práctica más a la mediana empresa que a la pequeña; ésta como siempre, queda afuera de su alcance y en el caso de las microempresas, ellas quedan prácticamente desamparadas.

Otra forma de garantizar el otorgamiento del crédito para el caso de las PYMES es que podemos denominar el aval grupal. Las Pymes pueden agruparse para conformar un fondo de garantía en convenio con una entidad bancaria o financiera. Los conglomerados de pequeñas y microempresas (Parque Industrial de Villa El Salvador, Gamarra, Calzados en Trujillo, etc.) pueden ser sujetos de créditos por conformarse implícitamente en un aval grupal. Las EDPYMES nacen, en buena cuenta, de la necesidad de agrupación de pequeños y microempresarios para formar fondos de garantía.

EL COSTO DE CAPITAL PARA EL FINANCIAMIENTO DE LAS PYMES

Para fines de nuestras exposiciones denominaremos como *costo de capital* al precio que los empresarios deben pagar para usar el dinero *prestado* y se denomina tasas activas de interés.

Cuando un empresario obtiene financiamiento, es decir, cuando se presta dinero debe pagar la tasa de interés *activa (tasa activa)* y cuando el empresario ahorro debe recibir como pago la tasa de interés *pasiva (tasa*

pasiva). Las operaciones activas y pasivas pueden realizarse en Moneda Nacional (MN) o en Moneda Extranjera (ME).

En el mes de marzo de 2008, por ejemplo, las *Tasas Activas* anuales promedio en el sistema bancario para microempresas en Moneda Nacional es de 39.42% siendo el más alto (49.51%) que cobre el Banco Ripley SA y el más bajo (11.92%) que cobra Interamericano de Finanzas de un total de 14 entidades bancarias.

En cuanto a las Tasas Activas anuales promedio en el sistema bancario para microempresas en Moneda Extranjera es de 23.42% siendo el más alto (39.98%) que cobre el Banco del Trabajo y el más bajo (9.4%) que cobra Interamericano de Finanzas de un total de 14 entidades bancarias.

El promedio de Tasas Pasivas en MN en el sistema bancario es de 1.15% (ahorros) y 7.42% (ahorros a plazo mayor a 360 días). En ME es 0.54% y 3.89% respectivamente.

Según da cuenta Luis Develouis Lengua (Mi Negocio. Diario El Comercio 25/05/08) las tasas activas anuales en moneda nacional son Banco del Trabajo 60.04%, Interbank 30%, Edpymes Edificar 34.49%, Edpymes Solidaridad 42.58%, CMAC del Santa 60.10%, CMAC Huancayo 51.11%, CRAC Chavín 69.59%, CRAC Señor de Luren 26.82%

Créditos otorgados a las PYMES

Según versiones de los entendidos en materia de las finanzas orientadas hacia las pequeñas y microempresas (microfinanzas) se dice que sólo un promedio de 9 a 13% de las PYMES son atendidos en créditos. Esto significa que el mercado microfinanciero en el Perú necesita estrategias nacionales para desarrollarse y estar en condiciones de participar activamente en la promoción y desarrollo del sector empresarial de las PYMES.

En cuanto a los créditos a microempresas se sostiene que en el caso de los *bancos* el Banco de Trabajo ofreció el 30% de los créditos, sigue Mi Banco con 25%, Banco de Crédito con 20%, Banco Wiese Sudameris con 13% y otros con 12%. En el caso de las *Cajas Municipales*, las

ubicadas en Arequipa otorgaron un 23%, sigue de Piura con 20%, de Trujillo con 11%, de Cuzco con 9% y otros con 37%. Respectos a las *Cajas rurales* la de San Martín otorgó un 17%, sigue Nor Perú con 15%, Señor de Luren con 13%, Profianzas con 10% y otros con 45%. (pp. 136–151)

Este texto nos muestra cómo se financian y cuales son algunas de sus fuentes principales y como esta afecta directamente en la evolución de las Pymes y nos muestra cual es rol del estado para promover el financiamiento, pero con garantías responsables.

Aching (2006) en su libro *MATEMÁTICAS FINANCIERAS PARA TOMA DE DECISIONES EMPRESARIALES*, textualmente nos menciona sobre las fuentes de financiamiento lo siguiente:

2.3. Fuentes de Financiamiento

Toda empresa, pública o privada, requiere de recursos financieros (capital) para realizar sus actividades, desarrollar sus funciones actuales o ampliarlas, así como el inicio de nuevos proyectos que impliquen inversión.

2.3.1. Objetivos

La carencia de liquidez en las empresas (públicas o privadas) hace que recurran a las fuentes de financiamiento para aplicarlos en ampliar sus instalaciones, comprar activos, iniciar nuevos proyectos, ejecutar proyectos de desarrollo económico-social, implementar la infraestructura tecno-material y jurídica de una región o país que aseguren las inversiones. Todo financiamiento es el resultado de una necesidad.

2.3.2. Análisis de las fuentes de financiamiento

Es importante conocer de cada fuente:

1. Monto máximo y el mínimo que otorgan.
2. Tipo de crédito que manejan y sus condiciones.
3. Tipos de documentos que solicitan.

4. Políticas de renovación de créditos (flexibilidad de reestructuración).
5. Flexibilidad que otorgan al vencimiento de cada pago y sus sanciones.
6. Los tiempos máximos para cada tipo de crédito.

2.3.3. Políticas en la utilización de los créditos

- Las inversiones a largo plazo (construcción de instalaciones, maquinaria, etc.) deben ser financiadas con créditos a largo plazo, o en su caso con capital propio, esto es, nunca debemos usar los recursos circulantes para financiar inversiones a largo plazo, ya que provocaría la falta de liquidez para pago de sueldos, salarios, materia prima, etc.
- Los compromisos financieros siempre deben ser menores a la posibilidad de pago que tiene la empresa, de no suceder así la empresa tendría que recurrir a financiamiento constantes, hasta llegar a un punto de no poder liquidar sus pasivos, lo que en muchos casos son motivo de quiebra.
- Toda inversión genera flujos, los cuales son analizados en base a su valor actual.
- Los créditos deben ser suficientes y oportunos, con el menor costo posible y que alcancen a cubrir cuantitativamente la necesidad por el cual fueron solicitados.
- Buscar que las empresas mantengan estructura sana.

2.3.4. Prototipos de fuentes de financiamiento

Existen diversas fuentes de financiamiento, sin embargo, las más comunes son: internas y externas.

A.) Fuentes internas: Generadas dentro de la empresa, como resultado de sus operaciones y promoción, entre éstas están:

a) Aportaciones de los Socios:

Referida a las aportaciones de los socios, en el momento de constituir legalmente la sociedad (capital social) o mediante nuevas aportaciones con el fin de aumentar éste.

b) Utilidades Reinvertidas:

Esta fuente es muy común, sobre todo en las empresas de nueva creación, y en la cual, los socios deciden que, en los primeros años, no repartirán dividendos, sino que estos son invertidos en la organización mediante la programación predeterminada de adquisiciones o construcciones compras calendarizadas de mobiliario y equipo, según necesidades ya conocidas).

c) Depreciaciones y Amortizaciones:

Son operaciones mediante las cuales, y al paso del tiempo, las empresas recuperan el costo de la inversión, porque las provisiones para tal fin son aplicadas directamente a los gastos de la empresa, disminuyendo con esto las utilidades, por lo tanto, no existe la salida de dinero al pagar menos impuestos dividendos.

d) Incrementos de Pasivos Acumulados:

Son los generados íntegramente en la empresa. Como ejemplo tenemos los impuestos que deben ser reconocidos mensualmente, independientemente de su pago, las pensiones, las provisiones contingentes (accidentes, devaluaciones, incendios), etc.

e) Venta de Activos (desinversiones):

Como la venta de terrenos, edificios o maquinaria en desuso para cubrir necesidades financieras.

B. Fuentes externas: Aquellas otorgadas por terceras personas tales como:

a) Proveedoras:

Esta fuente es la más común. Generada mediante la adquisición o compra de bienes y servicios que la empresa utiliza para sus operaciones a corto y largo plazo. El monto del crédito está en función de la demanda del bien o servicio de mercado.

Esta fuente de financiamiento es necesaria analizarla con detenimiento, para de determinar los costos reales teniendo en cuenta los descuentos por pronto pago, el tiempo de pago y sus condiciones, así como la investigación de las políticas de ventas de diferentes proveedores que existen en el mercado.

b) Créditos Bancarios:

Las principales operaciones crediticias, que son ofrecidas por las instituciones bancarias de acuerdo a su clasificación son a corto y a largo plazo. En el Perú, el financiamiento no gubernamental disponible para las empresas proviene de operaciones bancarias tradicionales, principalmente utilizando pagarés bancarios con plazos de 60, 90 o 120 días de vencimiento, que en algunos casos pueden ser prorrogados. Los pagarés son emitidos por el prestatario para cubrir el préstamo, que puede estar garantizado por bienes del activo fijo u otras garantías.

Los préstamos de corto y largo plazo están disponibles en empresas financieras. La SBS, en cumplimiento de la política general del gobierno dirigida a reducir la inflación, supervisa el nivel de créditos extendidos por los bancos.

Los bancos y las instituciones financieras pueden establecer sus propias tasas de interés para las operaciones de préstamo y ahorros. Estas tasas no pueden exceder de la tasa máxima establecida por el BCR. Debido a las condiciones de la economía del país, la tasa de interés para las operaciones en dólares

estadounidenses excede las tasas establecidas en el mercado internacional. (pp. 194-196)

El autor realiza un análisis de las fuentes de financiamiento y cuáles son las características de los montos, tiempo, tipos de créditos y para que lo utilizan, así mismo menciona sobre las fuentes internas y externas. Por lo tanto, este texto nos aporta para tener mayor conocimiento de cómo se está llevando el financiamiento de las mypes en forma general.

2.2.2. CAPACITACIÓN.

Pérez, G., Pineda, U., Arango, M. (2011) en su libro “LA CAPACITACIÓN A TRAVÉS DE ALGUNAS TEORÍAS DE APRENDIZAJE Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN DE LA EMPRESA” nos menciona lo siguiente sobre:

TEORÍAS DE LA EDUCACIÓN O DEL APRENDIZAJE APLICADAS A LA CAPACITACIÓN DE LOS EMPLEADOS.

Las teorías de la educación centran su esfuerzo en tratar de descifrar el comportamiento de las personas en cuanto a cómo puede aprender o hacerse de conocimientos, destrezas o habilidades. Tratan de explicar la relación que existen entre la información o destrezas que uno posee y la nueva información o destrezas por adquirir.

Es decir, tratan de descifrar el proceso de aprendizaje de las personas, mediante el cual sería más fácil proporcionarles los conocimientos que les haga falta o bien refirmar o enfocarse solo en lo que vale la pena que se conozca. Es decir, las teorías nos sirven como una base sólida para poder conocer cuál es la forma más adecuada para un capacitador hacer llegar la información precisa y relevante a su capacitando.

El proceso de aprendizaje se da de muchas formas diferentes e interviene dentro de cada persona factores diversos que lo llevan a desear o no aprender dichos conceptos, y es de ahí donde se derivan todas las teorías que a continuación se verán un poco a fondo.

- **Iván Petrovich Pavlo - El Conductismo: “APRENDIZAJE CONDUCTISTA”.**

TEORÍA ASOCIATIVA (ASOCIACIONISTAS O DEL CONDICIONAMIENTO)

Inician en los años 30s y dura hasta finales de los 50's y nos estipulan que el aprendizaje es solo un esquema de estímulo-respuesta, donde el individuo aprende a conocer la realidad objetiva a través de los sentidos, se le considera un ser pasivo que solo reacciona a los estímulos del medio ambiente.

CONDICIONAMIENTO CLÁSICO

Desarrollado por I. Pavlov, según el cual si un estímulo E(1)-llamado estímulo incondicionado-, que produce automáticamente una respuesta R(1)-respuesta incondicionada, se presenta a continuación de otro estímulo E(2)-llamado estímulo condicionado, que es inicialmente neutro para el sujeto, al cabo de una serie de presentaciones sucesivas E(1)-

E(2), ocurrirá que E(2)- acabara elicitando una respuesta R(2)- respuesta condicionada-muy similar a R(1), siendo éste el mecanismo por el que se aprenden, por ejemplo las emociones.

Un segundo paradigma llamado condicionamiento operante establece que la probabilidad de aparición de una respuesta aumentará se va seguida de una circunstancia agradable para el sujeto (reforzamiento positivo) o de la desaparición de una circunstancia desagradable para el sujeto (reforzamiento negativo).

A partir de este principio básico (ley de efecto), se han desarrollado las leyes del reforzamiento, que indican, entre otras cosas, que el refuerzo ha de ser inmediato tras la aparición de la conducta "r", y que una vez establecido el condicionamiento, el reforzamiento intermitente resulta más eficaz para el mantenimiento y fuerza de la respuesta que el reforzamiento continuo.

Finalmente, los conductistas han estudiado el castigo. Dicho paradigma del aprendizaje fue cuestionado en un primer momento como modelo de condicionamiento instrumental, pues se pensaba que la supresión de la respuesta podía ser debida al efecto inhibitor de la conducta por parte del castigo y no tanto a la contingencia respuesta-castigo. Se Demuestra, sin embargo, que la estimulación aversiva aplicada independientemente de la respuesta (al azar durante su ejecución) tiene un efecto sorpresivo menor que si se aplica inmediatamente después de la respuesta. Desde el punto de vista pedagógico, el castigo no sólo plantea problemas debido a su efecto inhibitor sobre conductas cuya desaparición no se desea, sino porque se aprende también el "modo de castigar".

APLICACIÓN EN LA CAPACITACIÓN

En efectos a la capacitación de personal, esta teoría sirve como base para que una persona aprenda mediante entrenamiento, es decir, que se le ponga a repetir siempre una actividad para la cual uno quiere asígnalo, esto de forma paulatina, dándole su tiempo de progreso. Lo podemos

ver en cuanto a capacitar a un operario para que pueda manejar una maquina overlook, le daremos un entrenamiento paulatino para que desarrolle dichas habilidades, puede ser semanal, es decir poco a poco incrementaremos el grado de dificultad y rendimiento de la persona para que de este modo al final del periodo de entrenamiento la persona adquirirá una nueva habilidad que con el paso del tiempo hará un hábito más y nos proporcionara la garantía de que puede incrementar su habilidad de forma exponencial hasta cierto límite, donde podremos fijar una bonificación por sus excelentes habilidades.

- **Edward L. Thorndike, (1874-1949) “ELCONEXIONISMO”.**

Según Thorndike, el aprendizaje se componía de una serie de conexiones entre un estímulo y una respuesta, que se fortalecían cada vez que generaban un estado de cosas satisfactorio para el organismo.

Thorndike implantó el uso de "métodos usados en las ciencias exactas" para los problemas en educación al hacer énfasis en el "tratamiento cuantitativo exacto de la información". "Cualquier cosa que exista, debe existir en determinada cantidad y por lo tanto puede medirse" (Johcich, citado en Rizo, 1991). Su teoría, conexionismo, establece que aprender es el establecimiento de conexiones entre estímulos y respuestas.

* La "ley de efecto" dice que cuando una conexión entre un estímulo y respuesta es recompensada (retroalimentación positiva) la conexión se refuerza y cuando es castigado (retroalimentación negativa) la conexión se debilita. Posteriormente Thorndike revisó esta ley cuando descubrió que la recompensa negativa (el castigo) no necesariamente debilitaba la unión y que en alguna medida parecía tener consecuencias de placer en lugar de motivar el comportamiento.

* La "ley de ejercicio" sostiene que mientras más se practique una unión estímulo respuesta mayor será la unión.

Como en la ley de efecto, la ley de ejercicio también tuvo que ser actualizada cuando Thorndike encontró que en la práctica sin retroalimentación no necesariamente refuerza el rendimiento.

* La "ley de sin lectura": Debido a la estructura del sistema nervioso, ciertas unidades de conducción, en condiciones determinadas, están más dispuestas a conducir que otras.

Las leyes de Thorndike se basan en la hipótesis estímulo respuesta. El creía que se establecía un vínculo neural entre el estímulo y la respuesta cuando la respuesta era positiva.

El aprendizaje se daba cuando el vínculo se establecía dentro de un patrón observable de conducta.

APLICACIÓN EN LA CAPACITACIÓN

Visto ya sobre lo que trata la teoría de conexionismo podemos caer en conclusión que tal vez para que el aprendizaje sea significativo debemos de acompañarlo de algún fuerza positivo, es decir podemos estar capacitando a una persona en un curso sobre cómo usar la herramienta básica del sistema interno de la empresa, pero resulta que el área a la que va a dedicarse esta persona es muy crítica en la empresa y por ello es conveniente que aprenda rápido y sobre todo bien. Entonces como instructores podemos hacer ejercicios diarios durante un periodo posterior a la capacitación junto con evaluaciones constantes, y dependiendo de su rendimiento en cada evaluación será la extensión del contrato, de modo que al final se le de la planta. Es decir tendremos al personal bajo un estímulo constante con recompensas positivas dentro de una capacitación larga, sin que él se percate de ello para obtener mejores resultados.

- **Edwin Rey Guthrie: PRINCIPIO DE CONTIGÜIDAD (ASOCIATIVO).**

Estableció el principio de contigüidad donde postulo que cuando dos sensaciones ocurren en forma repetida, acaban por asociarse, de forma que cuando solo ocurre una de estas sensaciones, la otra aparece.

El punto de vista teórico de Guthrie utiliza muy pocos conceptos, de hecho, el solo reconoce un concepto importante: contigüidad. El postulado fundamental es el siguiente: "siempre que un estímulo es contiguo a una respuesta, queda asociado máximamente a esa respuesta".

La asociación se elimina con un segundo postulado que dice: "cada vez que un estímulo, asociado previamente con una respuesta dada, se asocia con otra respuesta incompatible con la primera, la asociación previa queda eliminada completamente".

Es decir, Guthrie determino que las personas asocian conocimientos, habilidades, recuerdos o lo que uno guste mediante sensaciones caporales por lo que cuando una persona experimenta una sensación determinada evocara irremediabilmente dicho conocimiento o habilidad, pero también dice que se puede eliminar dicho conocimiento haciendo que la misma sensación nos evoque otra conexión, esto se logra mediante la repetición.

APLICACIÓN EN LA CAPACITACIÓN

Creo que este principio no es muy aplicable en cuanto a métodos de capacitación de personal, porque a pesar de que se busque condicionar el comportamiento de una persona seria difícil que mediante un estímulo físico o sensorial hagamos que trabajen como nosotros deseamos. Eso es más bien aplicable dentro del adiestramiento canino o animal, no de personas.

- **Jean Piaget: 1920 - 1960 TEORÍA DE APRENDIZAJE COGNOCITIVISTA**

Esta teoría se da desde los años 20's hasta los años 60's, y nos postula que el aprendizaje ocurre mediante la construcción gradual de conocimientos, que ocurre gracias a la conexión de los conocimientos anteriores con los nuevos, exigiendo que estos estén organizados y que se lleven a cabo mediante tareas globales.

JEAN PIAGET

Postula que el conocimiento de lleva a cabo mediante dos movimientos simultáneos e integrados, pero de sentido contrario.

Asimilación. El individuo al explorar el ambiente en el que se desenvuelve toma parte que transforma e incorpora.

Acomodación. El individuo transforma su propia estructura para adecuarse a la naturaleza de los objetos que serán aprendidos.

La inteligencia es asimilación en la medida en que incorpora en su sistema todos los datos dados por la experiencia. Al mismo tiempo el organismo “se acomoda” a lo que ha “asimilado”. Las adaptaciones intelectuales, consisten en poner en progresivo equilibrio un mecanismo asimilativo y una acomodación complementaria.

Piaget nos pone delante una teoría basada en el funcionamiento biológico que acentúa que el desarrollo cognoscitivo es el resultado de la adaptación activa del organismo al entorno, a través de la asimilación y la acomodación. Como resultado de esto se desarrollan estructuras cognitivas variables, que son, a su vez, esquemas coordinados, y que, al mismo tiempo, se combinan para formar la inteligencia.

La inteligencia, a nivel operacional, es el pensamiento y tanto la “inteligencia” como el “pensamiento” han de distinguirse del “aprendizaje”.

APLICACIÓN EN LA CAPACITACIÓN

Basándonos en lo que dice Piaget se puede emplear un modelo de capacitación donde al personal se le deje realizar las actividades por su propia cuenta, es decir el investigue, exponga, proponga las actividades, realice las propias evaluaciones con el fin de que asimile como propios todos y cada uno de los conceptos y de esta forma pueda adecuarlos a sus conocimientos previos y crear nuevos. Todo esto con el fin de que la capacitación sea más proactiva y eficiente, que logre generar realmente un aprendizaje significativo en el personal, ya que en base a estos conocimientos el podrá desempeñar de una mejor manera su trabajo.

APRENDIZAJE POR DESCUBRIMIENTO

En este tipo de aprendizaje el individuo tiene una gran participación. El instructor no expone los contenidos de un modo acabado; su actividad se dirige a darles a conocer una meta que ha de ser alcanzada y además de servir como mediador y guía para que los individuos sean los que recorran el camino y alcancen los objetivos propuestos.

En otras palabras, el aprendizaje por descubrimiento es cuando el instructor le presenta todas las herramientas necesarias al individuo para que este descubra por sí mismo lo que se desea aprender.

Las condiciones que se deben presentar para que se produzca un aprendizaje por descubrimiento son:

“El ámbito de búsqueda debe ser restringido, ya que así el individuo se dirige directamente al objetivo que se planteó en un principio”.

“Los objetivos y los medios estarán bastante especificados y serán atractivos, ya que así el individuo se incentivará a realizar este tipo de aprendizaje”.

“Se debe contar con los conocimientos previos de los individuos para poder así guiarlos adecuadamente, ya que si se le presenta un objetivo a un individuo del cual éste no tiene la base, no va a poder llegar a su fin”.

“Los individuos deben estar familiarizados con los procedimientos de observación, búsqueda, control y medición de variables, o sea, tiene el individuo que tener conocimiento de las herramientas que se utilizan en el proceso de descubrimiento para así poder realizarlo”.

“Por último, los individuos deben percibir que la tarea tiene sentido y merece la pena, esto lo incentivara a realizar el descubrimiento, que llevara a que se produzca el aprendizaje”.

En cuanto al principio que se establece para los tipos de aprendizaje son los siguientes:

“Todo el conocimiento real es aprendido por uno mismo, es decir, que el individuo adquiere conocimiento cuando lo descubre por el mismo o por su propio discernimiento”.

“El significado es producto exclusivo del descubrimiento creativo y no verbal, es decir, que el significado que es la relación e incorporación de forma inmediata de la información a su estructura cognitiva tiene que ser a través del descubrimiento directo y no verbal, ya que los verbalismos son vacíos”

“El conocimiento verbal es la clave de la transferencia, es decir, que la etapa sub-verbal, la información que es entendida no está con claridad y precisión, pero cuando el producto de este se combina o refina con la expresión verbal adquiere poder de transferencia”.

“El método del descubrimiento es el principal para transmitir el contenido de la materia, es decir, que las técnicas de aprendizaje por descubrimiento pueden utilizarse en la primera etapa escolar (para mayor comprensión verbal) para entender mejor lo que se explica, pero en las etapas posteriores no es factible por el tiempo que este lleva. En forma contraria se ha dicho que el aprendizaje por recepción verbal es el método más eficaz para transmitir la materia”.

“La capacidad para resolver problemas es la meta principal de la educación, es decir, la capacidad de resolver problemas es la finalidad educativa legítima, para esto es muy razonable utilizar métodos científicos de investigación. En un sentido contradictorio, se encuentra lejos que la capacidad de resolver problemas sea una función primaria en la educación”.

“El entrenamiento en la Heurística del descubrimiento es más importante que la enseñanza de la materia de estudio, es decir, la enseñanza de materia no produce un mejoramiento en la educación, por lo cual el descubrimiento sería más importante, aunque en forma contraria, se ha dicho que el aprendizaje por descubrimiento tampoco es importante en la educación”.

#Cada niño debiera ser un pensador creativo y crítico, es decir, se puede mejorar y obtener niños pensadores, creativos y críticos mejorando el sistema de educación y así obtendríamos alumnos capaces de dominar el ámbito intelectual, así como un incremento del entendimiento de las materias de sus estudios”.

“La enseñanza expositiva es autoritaria, es decir, que este tipo de enseñanza si se les obliga explicita o tácitamente a aceptarlas como dogmas es autoritario, pero si no cumple estos requisitos no se puede

decir que es autoritaria ya que la idea en si es explicar ideas a otros individuos sin que se transformes en dogmas”.

“El descubrimiento organiza de manera eficaz lo aprendido para emplearlo ulteriormente, es decir, ejecuta una acción basada en los conocimientos cuando está estructurada, programada para luego incluir varios ejemplares del mismo principio en un orden de dificultad”.

“El descubrimiento es el generador único de motivación y confianza en sí mismo, es decir, que la exposición diestra de ideas puede ser también la estimulación intelectual y la motivación hacia la investigación genuina, aunque no en el mismo grado que el descubrimiento”.

“El descubrimiento es una fuente primaria de motivación intrínseca, es decir, que el individuo sin estimulación intrínseca adquiere la necesidad de ganar símbolos (elevadas calificaciones y la aprobación del profesor) como también la gloria y el prestigio asociados con el descubrimiento independiente de nuestra cultura”.

“El descubrimiento asegura la conservación del recuerdo, es decir, que a través de este tipo de aprendizaje es más probable que el individuo conserve la información”.

APLICACIÓN EN LA CAPACITACIÓN

Dentro de un programa de capacitación para gerente o personal administrativo que sea ambicioso y que dure un tiempo largo, creo que estaría bien implementar esta teoría. Esto lo digo debido a que puede presentárseles casos a resolver, donde trabajen en equipos y tengan que dialogar y poner en práctica los conocimientos que tienen con los que les piden desarrollar para alcanzar a resolver situaciones llegando a resultados exitosos, esto con la finalidad de que juntos descubran nuevo conocimientos y habilidades que les serán de gran utilidad para sus empresas, es decir se les dará la facilidad de aprender lo que realmente les interesa como individuos. Además, esta teoría postula que el aprendizaje que se obtiene de esta forma es difícilmente olvidado, por lo que se puede considerar una buena inversión para personal administrativo y de confianza, que a final de cuentas son los que operan

con situaciones más intelectuales y estresantes. En pocas palabras lo que buscaríamos aquí sería una especialización de nuestro personal.

APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO

Según David Ausubel el aprendizaje significativo es el mecanismo humano por excelencia para adquirir y almacenar la inmensa cantidad de ideas e información representadas en cualquier campo de conocimiento.

Ausubel considera que el aprendizaje por descubrimiento no debe ser presentado como puesto al aprendizaje por exposición (recepción), ya que éste puede ser igual de eficaz, si se cumplen unas características. Así, el aprendizaje escolar puede darse por recepción o por descubrimiento, como estrategia de enseñanza, y puede lograr un aprendizaje significativo o memorístico y repetitivo.

De acuerdo al aprendizaje significativo, los nuevos conocimientos se incorporan en forma sustantiva en la estructura cognitiva del alumno. Esto se logra cuando el estudiante relaciona los nuevos conocimientos con los anteriormente adquiridos; pero también es necesario que el alumno se interese por aprender lo que se le está mostrando.

Ventajas del Aprendizaje Significativo:

- * Produce una retención más duradera de la información.
- * Facilita el adquirir nuevos conocimientos relacionados con los anteriormente adquiridos de forma significativa, ya que al estar claros en la estructura cognitiva se facilita la retención del nuevo contenido.
- * La nueva información al ser relacionada con la anterior, es guardada en la memoria a largo plazo.
- * Es activo, pues depende de la asimilación de las actividades de aprendizaje por parte del alumno.
- * Es personal, ya que la significación de aprendizaje depende los recursos cognitivos del estudiante.

Requisitos para lograr el Aprendizaje Significativo:

1. Significatividad lógica del material: el material que presenta el maestro al estudiante debe estar organizado, para que se dé una construcción de conocimientos.

2. Significatividad psicológica del material: que el alumno conecte el nuevo conocimiento con los previos y que los comprenda. También debe poseer una memoria de largo plazo, porque de lo contrario se le olvidará todo en poco tiempo.

3. Actitud favorable del alumno: ya que el aprendizaje no puede darse si el alumno no quiere. Este es un componente de disposiciones emocionales y actitudinales, en donde el maestro sólo puede influir a través de la motivación.

Tipos de Aprendizaje Significativo:

* Aprendizaje de representaciones: es cuando el niño adquiere el vocabulario. Primero aprende palabras que representan objetos reales que tienen significado para él. Sin embargo, no los identifica como categorías.

* Aprendizaje de conceptos: el niño, a partir de experiencias concretas, comprende que la palabra "mamá" puede usarse también por otras personas refiriéndose a sus madres. También se presenta cuando los niños en edad preescolar se someten a contextos de aprendizaje por recepción o por descubrimiento y comprenden conceptos abstractos como "gobierno", "país", "mamífero"

* Aprendizaje de proposiciones: cuando conoce el significado de los conceptos, puede formar frases que contengan dos o más conceptos en donde afirme o niegue algo.

Así, un concepto nuevo es asimilado al integrarlo en su estructura cognitiva con los conocimientos previos. Esta asimilación se da en los siguientes pasos:

* Por diferenciación progresiva: cuando el concepto nuevo se subordina a conceptos más inclusores que el alumno ya conocía.

* Por reconciliación integradora: cuando el concepto nuevo es de mayor grado de inclusión que los conceptos que el alumno ya conocía.

* Por combinación: cuando el concepto nuevo tiene la misma jerarquía que los conocidos.

Ausubel concibe los conocimientos previos del alumno en términos de esquemas de conocimiento, los cuales consisten en la representación que posee una persona en un momento determinado de su historia sobre una parcela de la realidad.

Estos esquemas incluyen varios tipos de conocimiento sobre la realidad, como son: los hechos, sucesos, experiencias, anécdotas personales, actitudes, normas, etc.

APLICACIÓN EN LA CAPACITACIÓN

Es claro que sería de igual modo en un curso de capacitación para el personal, pero enfocado a reafirmar y adquirir nuevos conocimientos. Aquí lo más conveniente es llevar un curso por exposición de ideas o hechos relacionándolos con varios conceptos, ideas o hechos que los capacitados ya posean, a fin de que se familiaricen con los nuevos conceptos y los recuerden con mayor facilidad. Todo esto nos llevara a que el personal pueda relacionar eficazmente diferentes conceptos, ideas o situaciones, reafirme los con conceptos que ya posee, pero sobre todo construya un puente de la información más relevante de la capacitación para emplearla en su ambiente laboral.

- **Robert Gagné (1992): TEORÍA DE CONDICIONES DE APRENDIZAJE**

Describe el aprendizaje como una secuencia de fases o procesos, cada uno de los cuales requiere que se cumplan ciertas condiciones para que el aprendizaje tenga lugar.

Gagné estipula en su teoría de condiciones de aprendizaje que hay diferentes tipos o niveles de aprendizaje. La importancia de estas clasificaciones es que cada tipo requiere diferentes tipos de instrucción. Gagné identifica 5 categorías principales de aprendizaje: Información verbal, habilidades intelectuales, estrategias cognitivas, habilidades motrices y actitudes. Diferentes condiciones internas y externas son necesarias para cada tipo de aprendizaje.

Por ejemplo, para que las estrategias cognitivas sean aprendidas, debe de haber oportunidad para practicar el desarrollo de solución de

problemas; para aprender actitudes, el aprendiz debe de ser expuesto a un modelo creíble o argumentos persuasivos.

Jerarquía.

Gagné sugiere que las tareas de aprendizaje para las habilidades intelectuales pueden ser organizadas de manera jerárquica de acuerdo a su complejidad:

1. Reconocimiento de estímulo,
2. Generación de respuesta,
3. Seguimiento de procedimientos,
4. Aplicación de reglas y
5. Solución de problemas.

El significado principal de la jerarquía es para identificar los requisitos previos que deben de ser completados para facilitar el aprendizaje en cada nivel. Los requisitos previos son identificados haciendo un análisis de tareas aprendizaje-entrenamiento. Las jerarquías de aprendizaje proveen una base para la instrucción secuencial.

Nueve eventos de enseñanza

Adicionalmente, la teoría hace énfasis en nueve eventos de enseñanza que corresponden al proceso cognitivo:

1. Ganar la atención (recepción)
2. Informar el objetivo a los aprendices (expectativas)
3. Estimular el recordar aprendizaje anterior (memoria)
4. Presentar el estímulo (percepción selectiva)
5. Proveer guía de aprendizaje (Codificación semántica)
6. desempeño (respuesta)
7. Proveer retroalimentación (refuerzo)
8. Asesorar desempeño (logros)
9. Mejorar la retención y transferencia (generalización).

Estos eventos deben de satisfacer o proveer las condiciones necesarias para aprender y servir como base para diseño de enseñanza y selección del medio apropiado (Gagné, Briggs & Wager, 1992).

APLICACIÓN EN LA CAPACITACIÓN

En general considero que toda esta teoría tiene una amplia aplicación en el proceso de capacitación de personal. Es decir, nos muestra un abanico de posibilidades del aprendizaje, pero lo más importante es identificar qué tipo de aprendizaje es el más adecuado para cada persona. Y es que es claro cómo debemos de emplear dicha teoría, veamos si tratamos de capacitar a un grupo de personas para que se familiaricen con el uso de la máquina recta, nuestro objetivo es que la sepan usar, entonces basándonos en los eventos de enseñanza de la teoría tenemos que:

1. Ganar atención – Mostrar la máquina físicamente.
2. Identificar el objetivo – hacer la pregunta: "¿Cómo puedo usar la máquina recta en forma eficiente?"
3. Recordar aprendizaje previo – Definir las partes importantes de la máquina, así como lo que consideramos eficiente.
4. Presentar el estímulo – dar información sobre la máquina y su uso adecuado
5. Aprendizaje guiado - Mostrar con un ejemplo, pedirle a un voluntario que se siente y comience a usarla.
6. Desempeño – Pedirle a los demás que tomen asiento en su propia máquina y desarrollen una serie de ejercicios sencillos.
7. Dar retroalimentación – Calificar todos los ejercicios como correcto o incorrecto
8. Asesorar desempeño – proveer retroalimentación y mejoras
9. Mejorar retención/transferencia – Mostrar la forma correcta de realizar el ejercicio y pedirles que identifiquen que es lo que estuvo mal.

De este modo tendremos una guía de aprendizaje guiado para nuestra capacitación.

- **Posner, Strike, Hewson, & Gertzog. (1982): TEORÍA DE APRENDIZAJE DE CAMBIO CONCEPTUAL.**

El cambio conceptual designa diferentes caminos de aprendizaje a partir de las concepciones pre institucionales hacia los conceptos científicos que se aprenden.

SECUENCIA DE APRENDIZAJE BASADAS EN EL CAMBIO CONCEPTUAL.

Tareas que mediante interferencias predictivas o solución de problemas activen los conocimientos de los alumnos.

El instructor las conoce y los alumnos toman conciencia de sus propias ideas.

*Se generan situaciones conflictivas (presentación de datos, experiencias).

* Se presentan contra ejemplos.

* Se presentan teorías o modelos alternativos.

* Se comparan los modelos.

* Se utilizan analogías.

* Diferenciación de concepciones.

* Se amplía el rango de aplicación de una concepción.

El alumno toma conciencia de las limitaciones de su concepción y de las diferencias con el conocimiento científico. Las nuevas concepciones son creíbles.

* Consolidar los conocimientos adquiridos.

* Generalizar a nuevas situaciones.

Estos últimos dos puntos buscan consolidar el uso de la teoría científica.

APLICACIÓN EN LA CAPACITACIÓN

Esta teoría puede ser empleada en un curso de capacitación donde se busque aprender a darle solución a los problemas, esto se puede impartir en un especie de foro o de círculo de capacitación donde las personas participantes puedan exponer un problema vivido, plantearlo a los demás y esperar a que todos intenten resolverlo haciendo un comparativo de las posibles solución, de esta manera lo que se obtendrá al final es el fortalecimiento del conocimiento propio y la adquisición de nuevos conocimientos por medio de las opiniones de los demás; así el moderador podrá conducirlos por diferentes situaciones para que puedan tener un panorama amplio y general y actúen de forma eficaz y certera en su trabajo. (pp. 150 – 185)

Como se menciona en el texto se establece como son las teorías del aprendizaje influyen en la capacitación de los trabajadores, dueños de las Mypes. El enfoque que le dan las diversas teorías del aprendizaje que buscan el desarrollo de las mejores competencias de los colaboradores. Los procesos continuos del trabajador ayudarían a la mejora de su desempeño y por ende hacer más eficiente la Mype.

Espinoza (2008), CREACIÓN Y GESTIÓN DE PYMES, nos menciona lo siguiente sobre capacitación.

Un segundo mecanismo para la transferencia tecnológica en las PYMES, después de la asesoría y consultoría, es la capacitación. Capacitar significa otorgar a la persona capacitada aptitudes y suficiencias para alguna cosa. Es formarle talento o disposición para comprender bien las cosas. Es habilitarle para un eficaz desempeño en la ejecución de un trabajo. Es entrenar, preparar, adiestrar (enseñar, instruir, guiar) a las personas para que estén en mejores condiciones para hacer su trabajo. Es instruir un conjunto de conocimientos de reglas que permitan hacer bien algo.

La capacitación tiene la función principal de producir cambios mentales a fin de producir en el capacitado un cambio en su forma de pensar y hacer los trabajos. En tal sentido todo programa de capacitación tiene la finalidad de entregar al capacitado nuevas ideas, nuevos conocimientos, nuevas informaciones a fin de que posean criterios, valoraciones, juicios, principios, enfoques, puntos de vista, visión y, ante todo, nuevos hábitos y, por consiguiente, nuevas aptitudes y actitudes frente al trabajo que realizan.

Capacitación

Para dotar nuevos:

- Conocimientos
- Informaciones
- Ideas

Para adquirir nuevos (as)

- Hábitos
- Aptitudes
- Actitudes
- Enfoques
- Valores
- Criterios

Para solucionar problemas en el trabajo con:

- Creatividad
- Innovación
- Originalidad

Para un mejor desempeño de sus funciones y así contribuir al logro de niveles superiores de competitividad empresarial.

La adquisición de nuevos hábitos y, por consiguiente, la adopción de nuevas aptitudes y actitudes frente al trabajo que realizan los capacitados, tienen como la contrapartida un resultado absolutamente necesario: dota a ellos la capacidad creativa, innovadora y la originalidad para resolver dificultades y problemas cotidianos en el desempeño de sus actividades, tareas y funciones.

Todo esto trae consigo algo hacia el cuál apunta y debe apuntar necesariamente todo proceso de capacitación: Contribuir al desarrollo gradual y sostenido de la empresa o de la institución, el mismo que en el actual contexto se denomina logra competitividad.

En otras palabras, la capacitación no es sino aquel esfuerzo que se despliega en la empresa a fin de dotar a los trabajadores incluyendo a los propietarios las nuevas herramientas mentales para el mejor desempeño de sus responsabilidades y así contribuir al logro de mejores niveles de competitividad.

Es así que la capacitación o entrenamiento es un proceso orientado a habilitar darle aptitud, suficiencia y disposición a las personas (empresarios y trabajadores) para realizar con eficiencia, eficacia y

efectividad sus cotidianas labores. Tiene por finalidad el de ofrecer herramientas mentales y técnicas de trabajo que permitan mejores formas de hacer los trabajos (con creatividad, innovación y originalidad) y dar soluciones a los distintos problemas; todo ello con el propósito de tender hacia el logro de la calidad y la productividad en la empresa.

La capacitación: más allá del marco cortoplacista

Un programa de capacitación no solamente debe estar orientado a darle mayor capacidad y habilidad para un mejor desempeño de sus funciones sólo en los asuntos técnicos de producción (“Know How”) o en la provisión de conocimientos e informaciones respecto a ellos. No se trata como generalmente el empresario y los trabajadores desean, de procesos de capacitación en asuntos mera y exclusivamente técnicos y que sean los más sencillos, rápidos y rentables como sean posible. Se trata por el contrario, a través de; la capacitación, ofrecer las posibilidades de que los trabajadores (incluyendo los propietarios y los ejecutivos de las empresas) vayan adquiriendo nuevos paradigmas, (Why How) vale decir, nuevas mentalidades y nuevas visiones para hacer prosperar a la empresa a mediana y largo plazo. Éste es el verdadero propósito de un buen programa de capacitación.

La capacitación como parte de la estrategia de desarrollo de las PYMES

Uno de los ejes de una estrategia de promoción y desarrollo de las PYMES constituye el fomento de las labores de capacitación. Lastimosamente al igual que sucede con el caso de las labores de asesoría y consultoría, en nuestro medio no se le da la debida importancia al caso de las labores de capacitación. Las mismas razones que explican la carencia de las labores de asesoría en PYMES la idiosincrasia (cultura) de los empresarios y de los trabajadores que impide percibir la importancia a la asesoría y la existencia de especialistas, explican también la carencia de programas de capacitación.

En efecto. Tanto los empresarios como los trabajadores y, en general, la sociedad misma, no le dan aún importancia debida a la capacitación; también poco existen – la otra cara de la moneda – capacitadores especializados en Pyme para según las necesidades y particularidades de cada empresa, de los empresarios y de los trabajadores, emprendan labores efectivas de capacitación. Una capacitación real y efectiva una confluencia de voluntades, esfuerzos y motivaciones de los trabajadores, empresarios, ejecutivos y capacitadores; en el sentido de que los empresarios valoricen realmente la importancia de la capacitación, los trabajadores asuman su responsabilidad de capacitarse (realmente este motivado para aprender) y los capacitadores apunten necesariamente a lograr cambios y resultados concretos a corto, mediano y largo plazo y se traduzca en signos de competitividad.

Para beneplácito, algunas instituciones especializadas en PYMES (Programa Mi Empresa, ministerios, universidades, ONGs, etc.) vienen ofreciendo programas de capacitación de capacitación en el sector empresarial de las PYMES.

Empero. La dilucidación de la naturaleza de la capacitación en PYMES, así como de las estrategias para su ejecución aún no han sido abordadas.

Áreas y sectores de capacitación

Anteriormente hemos anotado las diferentes áreas de asesoría y consultoría: márketing, ventas, finanzas, contabilidad, tributación, producción, gestión empresarial, asuntos legales y jurídicos, medio ambiente (ecología), etc. Así mismo hemos anotado los diferentes sectores en los que se prestan servicios de asesoría y consultoría: agropecuario, industrial, de servicios, artesanía, madera, químico, transporte, etcétera. Ahora bien, estas mismas áreas y estos mismos sectores de la asesoría y consultoría son también para el caso de la capacitación; lo que significa que existe un gran espectro de posibilidades de los servicios de capacitación en PYMES tanto por el lado de la demanda como de la oferta, sólo que la cultura empresarial impide

como el caso de asesoría y consultoría sopesar la enorme importancia de la capacitación en el desarrollo de las PYMES.

El autor realiza una síntesis de los beneficios de la capacitación, la cual permite que las personas, trabajadores, ejecutivos y empresarios desarrollan sus capacidades, habilidades y destrezas, mejorando sus acciones laborales, permite además el crecimiento cognitivo personal. Resalta que la capacitación es parte de la estrategia de toda organización, mediante planes de capacitación constante.

Por otra parte, hace un llamado a la reflexión para que los empresarios valoren la importancia de la capacitación y que los trabajadores asuman su responsabilidad de capacitarse porque ello permite una mejor relación trabajador-empresa.

Ayala (2003), ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS, nos menciona sobre capacitación, lo siguiente

Finalidad de la capacitación y su efecto en el desarrollo.

La finalidad de la capacitación y su efecto en el desarrollo es:

- “Preparar a los colaboradores para la ejecución de las diversas tareas y responsabilidades de la organización”.
- “Proporcionar oportunidades para el continuo desarrollo personal, no sólo en sus cargos actuales sino también para otras funciones para las cuales el colaborador puede ser considerado”.
- “Cambiar la actitud de los colaboradores, con varias finalidades, entre las cuales están crear un clima más propicio y armoniosos entre los colaboradores, aumentar su motivación y hacerlos más receptivos a las técnicas de supervisión y gerencia”.

La capacitación puede involucrar hasta 4 cambios en el comportamiento de los trabajadores.

1. Transmisión de informaciones: “El elemento principal del programa de capacitación es el contenido, porque distribuye información entre los capacitados como un cuerpo de conocimientos, estas informaciones se

refieren al trabajo y son de forma genérica: por ejemplo informaciones acerca de la empresa”

2. Desarrollo de habilidades: “sobre todo aquellas destrezas y conocimientos directamente relacionados con el desempeño del cargo actual o de posibles ocupaciones futuras: se trata de una capacitación a menudo orientado de manera directa a las tareas y operaciones que van a ejecutarse”.

3. Desarrollo o modificación de actitudes: “Refiere al cambio de actitudes negativas por actitudes más favorables entre los colaboradores, aumento de la motivación, desarrollo de la sensibilidad del personal de gerencia y de supervisión, en cuanto a los sentimientos y relaciones de las demás personas”.

4. Desarrollo de conceptos: “La capacitación puede estar conducida a elevar el nivel de abstracción y conceptualización de ideas y de filosofías, ya sea para facilitar la aplicación de conceptos en la práctica administrativa o para elevar el nivel de generalización, como capacitación gerentes”.

Finalidad de la capacitación.

El sustento de modernización en la empresa se basa en los recursos que se designa para un Plan de Capacitación de los trabajadores. Con la capacitación se promueve el desarrollo, habilidades y destrezas de los trabajadores o colaboradores. Actualmente los propios colaboradores demandan ser capacitados en áreas específicas que tienen que ver con su trabajo, porque son consciente que esto ayuda en el desarrollo personal y redundando en el valor de la empresa.

Para que se haga efectivo el desarrollo de los colaboradores es necesario incluir en el plan estratégico el plan de capacitación que servirá como herramienta para el mejor desempeño del trabajador.

Hay varias formas de impartir capacitación, como talleres, charlas, etc. Pero el que mejor da resultado son los casos simulados teniendo como premisa bases teóricas técnicas.

Los programas de capacitación que se imparten, deben tener contenidos que se ajusten a las necesidades del trabajo, para ello se debe de identificar previamente debilidades y falencias en los desempeños de los colaboradores en la realización de su trabajo, teniendo como objetivo final el mejoramiento de los mismos.

El efecto que tiene la capacitación en el colaborador es que al final tenga mayor eficiente, mejorando sus destrezas, habilidades y conocimiento para resolución de problemas. Esto también beneficia al desempeño de la organización.

Importancia de la capacitación en la organización.

El desarrollo de los colaboradores en una organización es de mucha importancia debido a los retos que tiene que enfrentar las organizaciones en mundo globalizado, mercados competitivos y comercio exigente

Dentro del Plan estratégico de toda organización moderna se de establecer la capacitación a los colaboradores, con ello se facilita el desarrollo de toda organización.

Desde el punto de vista del colaborador eleva su capacidad de toma de decisiones, creatividad, emprendimiento e incluso mejora en el clima laboral, trabajo en grupo, etc.

Desde el punto empresarial ayuda a cumplir sus metas, objetivos poder cumplir con su misión y lograr a futuro su visión

La política de la empresa es que la capacitación se debe impartir permanentemente de acuerdo a los planes aprobados, se debe considerar como una inversión y no como gasto.

La decisión de diseñar y poner en marcha programas de formación y perfeccionamiento de los colaboradores siempre tendrá el objetivo de mejorar sus capacidades, aumentar su rendimiento y hacerlos crecer.

En un mundo tecnológico en que vivimos la necesidad de capacitarnos es imperiosa para hacer frente a los retos de nuevas tareas con influencia informática, en tal sentido la capacitación es importante, porque permite:

- “Consolidación en la integración de los miembros de la organización”.
- “Mayor identificación con la cultura organizacional”.
- “Disposición desinteresada por el logro de la misión empresarial”.
- “Entrega total de esfuerzo por llegar a cumplir con las tareas y actividades”.
- “Mayor retorno de la inversión”.
- “Alta productividad”.
- “Promueve la creatividad, innovación y disposición para el trabajo”.
- “Mejora el desempeño de los colaboradores”.
- “Desarrollo de una mejor comunicación entre los miembros de una organización”.
- “Reducción de costos”.
- “Aumento de la armonía, el trabajo en equipo y por ende de la cooperación y coordinación”.
- “Obtener información de fuente confiable, como son los colaboradores”.

Beneficios de la Capacitación

- “Conduce a rentabilidad más alta y a actitudes más positivas”.
- “Mejora el conocimiento del puesto a todos los niveles”.
- “Eleva la moral de la fuerza de trabajo”.
- “Ayuda al personal a identificarse con los objetivos de la organización”.
- “Crea mejor imagen”.

- “Mejora la relación jefes-subordinados”.
- “Es un auxiliar para la comprensión y adopción de políticas”.
- “Se agiliza la toma de decisiones y la solución de problemas”.
- “Promueve al desarrollo con vistas a la promoción”.
- “Contribuye a la formación de líderes y dirigentes”.
- “Incrementa la productividad y calidad del trabajo”.
- “Ayuda a mantener bajos los costos”.
- “Elimina los costos de recurrir a consultores externos”.

¿Cuáles son los beneficios para el colaborador que repercuten favorablemente en la organización?

- “Ayuda al colaborador en la solución de problemas y en la toma de decisiones”.
- “Aumenta la confianza, la posición asertiva y el desarrollo”.
- “Forja líder y mejora las aptitudes comunicativas”.
- “Sube el nivel de satisfacción con el puesto”.
- “Permite el logro de metas individuales”.
- “Desarrolla un sentido de progreso en muchos campos”.
- “Elimina los temores a la incompetencia o la ignorancia individual”.

¿Cuáles son los beneficios en relaciones humanas, relaciones internas y externas, y adopción de políticas?

- “Mejora la comunicación entre grupos y entre individuos”.
- “Ayuda en la orientación de nuevos colaboradores”.
- “Proporciona información sobre disposiciones oficiales”.
- “Hace viables las políticas de la organización”.
- “Alienta la cohesión de grupos”.
- “Proporciona una buena atmósfera para el aprendizaje”.
- “Convierte a la empresa en un entorno de mejor calidad para trabajar”.

Tipos de Capacitación

Los tipos de capacitación son muy variados y se clasifican con criterios diversos:

A. POR SU FORMALIDAD

- **Capacitación Informal.** “Está relacionado con el conjunto de orientaciones o instrucciones que se dan en la operatividad de la empresa. Una retroalimentación constructiva puede mejorar el desempeño de un colaborador de una manera más efectiva que la capacitación formal”.
- **Capacitación Formal.** “Son los que se han programado de acuerdo a necesidades de capacitación específica Pueden durar desde un día hasta varios meses, según el tipo de curso, seminario, taller, etc.”.

B. POR SU NATURALEZA

- **Capacitación de Orientación:** “para familiarizar a nuevos colaboradores de la organización, por ejemplo, en caso de los colaboradores ingresantes”.
- **Capacitación Vestibular:** “Es un sistema simulado, en el trabajo mismo”.
- **Capacitación en el Trabajo:** “práctica en el trabajo”
- **Entrenamiento de Aprendices:** “período formal de aprendizaje de un oficio”.
- **Entrenamiento Técnico:** “Es un tipo especial de preparación técnica del trabajo”.
- **Capacitación de Supervisores:** “aquí se prepara al personal de supervisión para el desempeño de funciones gerenciales”.
- **Otros Tipos:** “cualquier situación poco usual no incluida anteriormente”.

C. POR SU NIVEL OCUPACIONAL

- “Capacitación de Operarios”

- “Capacitación de Obreros Calificados”
- “Capacitación de Supervisores”
- “Capacitación de Jefes de Línea”
- “Capacitación de Gerentes”

Otras modalidades Prácticas de capacitación según su necesidad:

- “Inducción”
- “Capacitación en el puesto de trabajo”
- “Cursos internos”
- “Seminarios y talleres”
- “Cursos de actualización”

- Inducción

“Su objeto es la ambientación inicial al medio social y físico donde trabaja, se programa para todo colaborador nuevo.

Será ejecutada de preferencia por el Jefe Inmediato, será sobre la empresa, visión, misión, su organización normas, reglamentos, funciones del cargo”.

- Capacitación en el puesto de trabajo

“Se desarrollará en el propio puesto de trabajo y mientras el interesado ejecuta sus tareas. La ejecutará el Jefe Inmediato, la instrucción se hará individual o en grupos”.

- Cursos internos

“Consistirían en eventos de capacitación sobre técnicas y/o temas académicos, científicos, tecnología, u otro tema de interés empresarial, los mismos que se organizarán en la Sede Central de la empresa, con la participación en algunos casos de las Sucursales”.

- Seminarios / talleres

“Son eventos de corta duración, alrededor de 14 horas en tres fechas y sobre temas puntuales que sirvan para reforzar o difundir aspectos técnicos o administrativos, en otros eventos generalmente concurrirán funcionarios de la Sede Central”

- Cursos de actualización

“Los cursos de actualización generalmente se programan o se realizan en universidades, escuelas especializadas, institutos y otras instituciones comprometidas con la actualización, y desarrollo permanente de conocimientos del personal jerárquico, a través de talleres, seminarios”

Medios de Capacitación.

Se refiere a las técnicas, instrumentos y metodologías que contribuye al cumplimiento de las actividades y objetivos de la capacitación.

Dentro de los más principales tenemos:

1º CONFERENCIA

“Permite llegar a una gran cantidad de personas y transmitir un amplio contenido de información o enseñanza. Se puede emplear como explicación preliminar antes de demostraciones prácticas. Por ejemplo, es útil al impartir las medidas de seguridad, organización de planta, etc”.

2º MANUALES DE CAPACITACION

“Manuales de capacitación u otros impresos, diagramas que permiten la exposición repetida, es útil aplicación de secuencias largas o procedimientos complicados que no pueden retenerse en una sola presentación. Pueden combinarse con conferencias y prácticas de tareas reales”.

3º VIDEOS

“Puede sustituir a las conferencias o demostraciones formales, permite la máxima utilización de instructores más capaces. Los cortes, empalmes o en la cámara lenta son útiles para incidir en demostraciones de realidad. Ayudan a la comprensión de ideas abstractas y en la modificación de actitudes”.

4º SIMULADORES

“Dan al aprendiz la posibilidad de participación y práctica repetida mediante la adquisición de habilidades necesarias en el trabajo real, se usan también sustitutos del equipo real. Pueden aislar y combinar las diferentes partes críticas o peligrosas del trabajo”.

5° REALIZACION EFECTIVA DEL TRABAJO

“El nuevo colaborador aprende mientras trabaja, bajo la guía de un instructor, es útil en la transmisión de habilidades, de experiencia ensayo y error. Puede durar pocos días o meses”.

6° DISCUSION DE GRUPOS E INTERACCIÓN SOCIAL

“Comprende el desarrollo de habilidades interpersonales requeridas por tareas ejecutivas y de supervisión como vías de solución de problemas mediante grupos de discusión, dirección de debates y contratos con personas para el manejo directivo de problemas reales de supervisión”.

7° ENTREVISTAS PARA LA SOLUCION DE PROBLEMAS

“Se orienta básicamente al asesoramiento de colaboradores. Los supervisores encargados de capacitación mantienen periódicamente estas estrategias para mejorar la eficiencia en el trabajo de cada individuo. Se usa generalmente en la capacitación de directivos”.

8° TECNICAS GRUPALES

“Consiste en ejercicios vivenciales, dinámicas grupales como los juegos de roles, psicodramas, Phillips 66, lluvias de ideas, y otros que pueden ser valiosos elementos para llevar a cabo la capacitación de acuerdo a los objetivos planteados”.

¿Cuáles son las ventajas de la capacitación?

a.- Para la Organización o Empresa:

- “Trabaja más organizada internamente”.
- “Conlleva a maximizar los resultados”.

- “Fortalece su administración”.
 - “Mayores niveles de rentabilidad”.
- b.- Para el trabajador.
- “Los colaboradores se sienten más a gusto”.
 - “Da mayor seguridad, evitando accidentes”.
 - “Posibilita desarrollarse personal y profesionalmente”.
 - “Mayores habilidades y destrezas para el desempeño”.

La capacitación en los colaboradores, son beneficiosos tanto para la empresa u organización como para el mismo colaborador.

A continuación, hacemos una síntesis:

- “Consolidación en la integración de los miembros de la organización”.
- “Mayor identificación con la cultura organizacional”.
- “Disposición desinteresada por el logro de la misión empresarial”.
- “Entrega total de esfuerzo por llegar a cumplir con las tareas y actividades”.
- “Mayor retorno de la inversión”.
- “Alta productividad”.
- “Promueve la creatividad, innovación y disposición para el trabajo.
- “Mejora el desempeño de los trabajadores”.
- “Desarrollo de una mejor comunicación entre los miembros de una organización”.
- “Reducción de costos”.
- “Mayor armonía, el trabajo en equipo y por ende la cooperación y coordinación”.
- “Obtener información de fuente confiable, como son los colaboradores”.

(pp. 120 - 130)

El autor nos menciona sobre los objetivos, beneficios y los tipos de capacitación.

El objetivo es preparar a los trabajadores, ejecutivos y empresarios para que realicen mejor sus tareas, acciones y decisiones dentro de la organización, permitirá el desarrollo personal, porque la motivación es esencial para los cambios de actitud, haciéndolos más receptivos.

El cómo beneficia la capacitación a la organización, esto se ve reflejado en la mejora de la rentabilidad e incremento de la productividad, así como la calidad del producto y el clima institucional.

Nos menciona que hay diversos estilos y formas de capacitar, dependiendo de la necesidad de la organización, que se puede usar para el aspirante e ingresante a un puesto de trabajo, como de inducción del trabajador que se encuentra dentro de la organización para que logre mayor conocimiento, destrezas y habilidad en relación a su puesto de trabajo y por último el de promocional que busca el crecimiento y expansión total de las aptitudes.

2.3 Marco Conceptual

LEY N° 28015: LEY DE PROMOCION Y FORMALIZACION DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA (Promulgada el 3 de Julio del 2003).

Art. 1°

Objeto de la Ley la presente ley tiene por objeto la promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de las micro y pequeñas empresas para incrementar el empleo sostenible, su productividad y rentabilidad, su contribución al Producto Bruto Interno, la ampliación del mercado interno y las exportaciones y su contribución a la recaudación tributaria.

Mype. - De acuerdo a lo que establece la Ley N° 28015, define a la Mype de la siguiente manera:

Art 2°.

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 esta Ley se hace mención

a la sigla MYPE, se está refiriendo a las Micro y Pequeñas Empresas, las cuales no obstante tener tamaños y características propias, tienen igual tratamiento en la presente Ley, con excepción al régimen laboral que es de aplicación para las Microempresas.

Artesanía.- Comprende, básicamente, obras y trabajos realizados manualmente y con poca intervención de maquinaria, habitualmente son objetos decorativos o de uso común. Al que se dedica a esta actividad se le denomina artesano.

La artesanía se realiza en todos los pueblos de cada país. El término artesanía se refiere al trabajo realizado de forma manual por una persona en el que cada pieza es distinta a las demás, diferenciándolo del trabajo en serie o industrial.

Para muchas personas, la artesanía es un término medio entre el diseño y el arte. Para otros es una continuación de los oficios tradicionales, en los que la estética tiene un papel destacado pero el sentido práctico del objeto elaborado es también importante.

Financiamiento.- Se designa 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

Capacitación.- En términos generales, capacitación refiere a la disposición y aptitud que alguien observará en orden a la consecución de un objetivo determinado.

Básicamente la Capacitación está considerada como un proceso educativo a corto plazo el cual utiliza un procedimiento planeado, sistemático y organizado a través del cual el personal administrativo de una empresa u organización, por ejemplo, adquirirá los conocimientos y las habilidades técnicas necesarias para acrecentar su eficacia en el logro de las metas que se haya propuesto la organización en la cual se desempeña.

Microempresas.- Se conoce como microempresa a aquella empresa de tamaño pequeño. Si bien puede haber variantes de país a país, una microempresa cuenta con un máximo de diez empleados y una facturación acotada, en tanto, otro de los rasgos característicos y diferenciales con respecto a las empresas más grandes, es que en la microempresa, casi siempre, el dueño de la misma trabaja en ella. Es decir, una

microempresa tiene una incidencia bastante acotada en el mercado en el cual se desempeña, no vende grandes volúmenes, ni necesita de una gran cantidad de capital para funcionar, pero en cambio si predominará en ella mano de obra.

Microcréditos.- Son pequeños préstamos realizados a prestatarios pobres que tienen dificultades insalvables para acceder a las vías ordinarias de concesión de préstamos a través de la banca tradicional o de las entidades de crédito en general.

Los microcréditos hacen posible, especialmente en países en vías de desarrollo (Asia, África...), que muchas familias sin recursos puedan financiar pequeños proyectos laborales autónomos que les permitan generar unos ingresos.

El microcrédito forma parte de la denominada microfinanciación, dentro del que se encuentran otros servicios tales como los microseguros, ahorros u otros.

Rendimiento económico.- Es el rendimiento promedio obtenido por todas las inversiones de la empresa. Se le conoce como la rentabilidad económica o del activo, también se denomina ROA -Return on assets- y como denominación más usual ROI -Return on investments-, (Molina, 2002).

Riesgo económico u operativo: Se calcula, en base a la desviación típica de la rentabilidad económica [RE], es decir, por la relación entre la desviación típica de la Utilidad en Operaciones o Utilidad antes de Intereses e Impuestos [UAI] y el valor total de los Activos de una empresa AT. Previamente se debe calcular la varianza del riesgo económico.

Riesgo financiero.- Muestra la variabilidad de las utilidades esperadas por los dueños de la empresa, es decir, la esperanza de un aumento del rendimiento de los accionistas producto de un aumento del endeudamiento. Se calcula obteniendo la desviación típica del rendimiento financiero $s[RF]$, para lo cual se debe obtener previamente la varianza del mismo.

Manufactura.- Una manufactura es un producto industrial, es decir, es la transformación de las materias primas en un producto totalmente terminado que ya está en condiciones de ser destinado a la venta.

Rentabilidad.- Es una relación entre los recursos necesarios y el beneficio económico que deriva de ellos.

En la economía, la rentabilidad financiera es considerada como aquel vínculo que existe entre el lucro económico que se obtiene de determinada acción y los recursos que son requeridos para la generación de dicho beneficio.

Activos de una empresa.- Se denominará como activos fijos a aquellos bienes que la empresa utiliza de una manera continua durante el curso normal de sus operaciones y que representarán al conjunto de servicios que se recibirán en el futuro a lo largo de la vida útil de un bien adquirido.

Gravamen.- Se denominará como activos fijos a aquellos bienes que la empresa utiliza de una manera continua durante el curso normal de sus operaciones y que representarán al conjunto de servicios que se recibirán en el futuro a lo largo de la vida útil de un bien adquirido.

Estructuras de financiamiento.- La estructura financiera de la empresa es la composición del capital o recursos financieros que la empresa ha captado u originado. Estos recursos son los que en el Balance de situación aparecen bajo la denominación genérica de Pasivo que recoge, por tanto, las deudas y obligaciones de la empresa, clasificándolas según su procedencia y plazo. La estructura financiera constituye el capital de financiamiento, o lo que es lo mismo, las fuentes financieras de la empresa.

Activo circulante.- El activo circulante o activo corriente es el activo líquido al momento de cierre de un ejercicio o que es convertible en dinero en un plazo inferior a los doce meses. Este tipo de activo está en operación de modo continuo y puede venderse, transformarse, utilizarse, convertirse en efectivo o entregarse como pago en cualquier operación normal.

El efectivo en caja y bancos, los valores negociables, las cuentas por cobrar, las materias primas y los artículos en proceso de fabricación son algunos de los componentes del activo circulante.

III. METODOLOGIA

3.1 Diseño de la Investigación

Se aplicó un diseño de investigación No Experimental-Transversal-Descriptiva.

- No experimental porque se realizará sin manipular deliberadamente las variables, se observará el fenómeno tal como se encuentra dentro de su contexto.
- Transversal porque se realizará en un determinado tiempo,
- Descriptivo porque consistirá en describir los fenómenos, situaciones, contextos y eventos.
- Cuantitativo, porque se pudo medir mediante evaluación

Fue no experimental porque se realizó sin manipular liberadamente las variables y se observó el fenómeno tal como se encontró dentro de su contexto.

Fue transversal porque se desarrolló en un espacio y tiempo determinado en la cuadra 7 de la avenida la marina, distrito de Pueblo Libre, Año 2017.

Fue descriptivo porque el estudio se limitó a describir las principales características de las variables del financiamiento y la capacitación.

Fue cuantitativo, porque mediante la evaluación se pudo medir para au posterior analisis.

3.2 Población y Muestra

Población

Se realizo con 40 Mypes de artesanía, que representan el 100% de la población, las cuales se encuentran ubicadas en la cuadra 7 de la Av. La Marina, distrito de Pueblo Libre.

Muestra

La muestra es 100% de las micro y pequeñas empresas del sector comercio – rubro artesanías en la cuadra 7 de la avenida la marina en el distrito de Pueblo Libre y la información fué proporcionada por los representantes y/o gerentes de dichas mypes.

3.3 Definición y Operacionalización de variables

a. Acerca de los propietarios y/o gerentes de la empresa

Variable Complementaria	Definición conceptual	Indicadores	Escala de medición
Perfil de los propietarios y/o gerentes de la MYPE	Son algunas características de los propietarios y/o gerentes de las MYPE	Edad	Ordinal: Numérico
		Sexo	Nominal: a. Masculino b. Femenino
		Grado de instrucción	Nominal: a. secundaria b. Superior Tecnológico c. Superior Universitario d. Profesional

b. Acerca de las Micro y Pequeñas Empresas

Variable Complementaria	Definición conceptual	Indicadores	Escala de medición
Perfil de las MYPE	Son algunas características de la MYPE	Años en el mercado	Ordinal: Numérico a. 1 a 5 años b. 6 a 10 años c. 11 a 15 años d. 16 a más años
		Número de trabajadores	Ordinal: Numérico a. 1 a 2 trabajadores b. 3 a 4 trabajadores c. 5 a más trabajadores
		Objetivo de las MYPE	Nominal: a. Ganancias lucrativas b. Subsistencia familiar

c. Acerca del financiamiento de las Micro y Pequeñas Empresas

Variable Complementaria	Definición conceptual	Indicadores	Escala de medición
Financiación de las MYPE	Son algunas características relacionadas con el financiamiento de las MYPE	Financiamiento de creación	Nominal: a. Propio b. Terceros c. Mixta
		Préstamo financiero recibido	Nominal: a. Si b. No
		Monto del préstamo recibido	Cuantitativa: a. 500 a 1000 n.s. b. 1001 a 5000 n.s. c. 5001 a 10000 n.s. d. 10001 a más
		Plazo cancelación del préstamo	Razón: a. 1 año b. 2 años c. 3 años d. 4 años
		Sistema que le otorgó el préstamo	Nominal: a. Bancos b. Financieras c. Caja Municipal o Rural. d. Otros

d. Acerca de la capacitación de las Micro y Pequeñas Empresas

Variable Complementaria	Definición conceptual	Indicadores	Escala de medición
Capacitación en las MYPE	Son algunas características relacionadas a la capacitación del representante legal y trabajador en las MYPE	Recibió capacitación en los últimos años	Nominal: a. Si b. No
		Tema de capacitación	Nominal: a. Gestión empresarial b. Gestión financiera c. Gestión técnica d. Ninguna e. Otros
		Tipo de capacitación	Nominal: a. Por su nivel ocupacional
		La capacitación es una inversión	Nominal: a. Si b. No
		La capacitación es relevante	Nominal: a. Si b. No

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento será un cuestionario estructurado de 15 preguntas.

- 3 preguntas con respecto a los propietarios o gerentes de la micro y pequeña empresas.
- 3 preguntas con respecto a la micro y pequeña empresa.
- 5 Preguntas con respecto a la financiamiento de la micro y pequeña empresa
- 4 preguntas con respecto a la capacitación de la micro y pequeñas empresa.

El análisis de los datos se realizó mediante un análisis descriptivo.

La información se resumió para propósitos descriptivos, en ese sentido las técnicas para el análisis descriptivo de datos cuantitativo fue la elaboración de porcentajes, la cual permitió comparar dos o más series estadísticas cuyos totales eran diferentes.

3.5 Plan de Análisis

Se utilizarán técnicas y medidas de la estadística descriptiva.

En cuanto a la estadística Descriptiva, se utilizarán: Tablas de frecuencia absoluta y relativa (porcentual). Estas tablas servirán para la presentación de los datos procesados y ordenados según sus categorías, niveles o clases correspondientes.

3.6. Matriz de Consistencias

Caracterización del financiamiento y la capacitación de las MYPE del sector comercio– rubro artesanía del distrito de Pueblo Libre, año 2017.

Problema	Objetivos	Variable	Metodología	Instrumento	Población y muestra
<p>General:</p> <p>¿Cuáles son las principales características del financiamiento y la capacitación de las MYPE del sector comercio – rubro artesanía del distrito de Pueblo Libre, año 2017?</p>	<p>OBJETIVOS GENERALES: Determinar las principales características del financiamiento y la capacitación de las MYPE del sector comercio – rubro artesanía del distrito de Pueblo Libre, año 2017</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS: Describir las principales características del financiamiento (créditos) de las MYPE del sector comercio, rubro artesanía de Pueblo Libre, Lima en el rubro artesanía, año 2017.</p> <p>Describir las principales características de la capacitación de las MYPE del sector comercio, rubro artesanía de Pueblo Libre, Lima en el rubro artesanía, año 2017.</p>	<p>Financiamiento</p> <p>Capacitación</p>	<p>El tipo de investigación que se realizó fue cuantitativo. Porque se refiere a cantidad, o algo que podamos contar y procesar, utilizando este método para explicar eventos o análisis de información a través de una gran cantidad de datos, por ejemplo los datos estadísticos.</p> <p>NIVEL DE LA INVESTIGACION DE LA TESIS</p> <p>El nivel de investigación que se realizó será descriptivo, debido a que sólo se limitó a describir la principal característica de las variables financiamiento y capacitación</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario.</p>	<p>POBLACION: Se utilizará una población conformada por 40 micros y pequeñas empresas la cual se obtendrá por sondeo y en función de la voluntad y disponibilidad de proporcionar información en el sector comercio - rubro artesanías en la cuadra 7 de la avenida la marina del distrito de Pueblo Libre, año 2017</p> <p>MUESTRA: La muestra será dirigida debido a que se considerará a las micros y pequeñas empresas del sector comercio – rubro artesanías en la cuadra 7 de la avenida la marina del distrito de Pueblo Libre, que estén disponibles al momento de hacer el estudio. El criterio de selección está dado en función de la voluntad y disponibilidad de proporcionar información por parte de los representantes y/o gerentes de dicho rubro.</p>

3.7 Principios Éticos

Consentimiento informado

Antes que las personas sean reclutadas para la investigación fueron informadas sobre los objetivos de la investigación, sus beneficios y potenciales riesgos dando su consentimiento voluntariamente. En ningún momento el individuo fue coaccionado a participar en el estudio, o indebidamente persuadidos por la promesa de una recompensa. Las personas estuvieron conscientes de los riesgos que puedan ocurrir como resultado de su participación en la investigación. Después de haber comprendido la información que se le ha dado acerca de los objetivos de la investigación, beneficios, incomodidades y riesgos previstos, alternativas posibles, derechos y responsabilidades. La persona otorgó libremente su consentimiento, antes de poder ser incluido en la investigación.

Derecho a retirarse

Las personas aun cuando aceptaron y formaban parte del estudio, siempre tuvieron el derecho a retirarse sin perjuicio o afectación en la participación de que sea objeto o cualquiera que sea el beneficio como en el caso de los estudiantes

Confidencialidad:

La información presentada en esta tesis ha sido elaborada bajo consultas de diferentes autores, libros virtuales que representan la seguridad de la información plasmada.

Confiabilidad

La información presentada en este trabajo de investigación, está elaborada con absoluta confiabilidad, presentando bibliografías y consultas de autores que nos garantizan la fiabilidad que tiene la investigación, para el buen funcionamiento de los resultados.

Respeto a la persona humana

El presente trabajo de investigación se ha elaborado respetando a la persona humana, sin dañar susceptibilidades, pensando en la mejora y mayores conocimientos con el avance de la nueva

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados

Tabla 01. Características generales de los representantes de las MYPE del sector comercio - rubro artesanía, ubicado en la av. La Marina cuadra 7 en el distrito de Pueblo Libre, provincia de Lima, departamento de Lima, periodo 2017.

De los representantes de las MYPE	N	%
Edad (años)		
De 35 a 40	14	34%
De 41 a 50	8	19%
De 51 a 55	16	41%
De 56 a más	2	6%
Total	40	100%
Genero		
Masculino	24	60%
Femenino	16	40%
Total	40	100%
Grado de instrucción		
Secundario	24	60%
Superior Tecnológico	14	34%
Universitario	0	0%
Profesional	2	6%
Total	40	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los representantes de las MYPE del sector comercio - rubro artesanía, ubicado en la av. La Marina cuadra 7 en el distrito de Pueblo Libre, provincia de Lima, departamento de Lima, periodo 2017.

Interpretación

Edad: Del 100%, el 41% de las MYPE sus propietarios tienen una edad de 51 a 55 años, el 34% de tiene entre 35 a 40 años, el 19% tienen una edad entre 41 a 50 años, mientras que solo el 6% tienen una edad 56 a más.

Género: Del 100%, el 60% de las MYPE los propietarios o representantes legales son varones y el 40% son mujeres.

Grado de Instrucción: Del 100%, el 60% tiene educación secundaria, el 16% tienen nivel superior y solo el 6% son profesionales.

Tabla 02. Características generales de las MYPE del sector comercio - rubro artesanía, ubicado en la av. La Marina cuadra 7 en el distrito de Pueblo Libre, provincia de Lima, departamento de Lima, periodo 2017.

De las MYPE	N	%
Tiempo en el mercado (años)		
1 a 5 años	8	19%
6 a 10 años	10	28%
11 a 15 años	14	34%
16 a más años	8	19%
Total	40	100%
Número de trabajadores		
1 - 2	21	53%
3 - 4	16	41%
De 5 a más	3	6%
Total	40	100%
Finalidad económica de la creación de la MYPE		
Ganancias lucrativas	29	72%
Subsistencia familiar	11	28%
Total	40	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los representantes de las MYPE del sector comercio - rubro artesanía, ubicado en la av. La Marina cuadra 7 en el distrito de Pueblo Libre, provincia de Lima, departamento de Lima, periodo 2017.

Interpretación

Tiempo en el mercado: Del 100%, el 34% de las MYPE tienen una antigüedad entre 11 a 15 años, el 28% tienen entre 6 a 10 años, un primer 19% tienen entre 1 a 5 años, mientras que el segundo 19% tienen una antigüedad entre 16 a más años.

Registro de formalización de la MYPE: El 100% de las MYPE se encuentran registradas y formalizadas ante la Municipalidad y la SUNAT.

Número de trabajadores: Del 100%, el 53% de las MYPE tienen de 1 a 2 trabajadores, mientras que el 41% tienen de 3 a 4 trabajadores y solo el 6% tienen de 5 a más trabajadores.

Finalidad económica de la creación de la MYPE: Del 100%, el 72% de las MYPE fueron creadas con fines lucrativos, mientras que el 28% de las MYPE su finalidad es de subsistencia familiar.

Tabla 03. Características del financiamiento de las MYPE del sector comercio - rubro artesanía, ubicado en la av. La Marina cuadra 7 en el distrito de Pueblo Libre, provincia de Lima, departamento de Lima, periodo 2017.

Del Financiamiento	N	%
Tipo de financiamiento		
Propio	19	47%
Terceros	0	0%
Mixto	21	53%
Total	40	100%
Préstamo de una entidad financiera		
Si	38	94%
No	2	6%
Total	40	100%
Monto del préstamo		
Entre 500 a 1000	2	6%
Entre 1001 a 5000	14	34%
Entre 5001 a 10000	14	34%
Más de 10001	10	26%
Total	40	100%
Tiempo del préstamo		
1 año	32	81%
2 años	5	13%
3 años	2	4%
4 años	1	2%
Total	40	100%
Sistema financiero		
Bancos	24	60%
Financieras	14	34%
Cajas municipales o rurales	2	6%
Total	40	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los representantes de las MYPE del sector comercio - rubro artesanía, ubicado en la av. La Marina cuadra 7 en el distrito de Pueblo Libre, provincia de Lima, departamento de Lima, periodo 2017.

Interpretación

Tipo de financiamiento: Del 100% de las MYPE para compra de insumos para su producción, el 53% lo obtiene de una manera mixta, es decir con financiamiento propio y mediante el sistema financiero, el 47% con su propio financiamiento.

Préstamo de una entidad financiera: Del 100% de las MYPE, el 94% menciono que sí obtuvo en algún momento préstamo del sistema financiero y solo el 6% dijo que no.

Monto del préstamo: Del 100% de las MYPE, el 6% entre 500 a 1,000, el 34% han solicitado un préstamo entre, 1,001 a 5,000, el otro 34% entre 5,001 a 10,000, el 26% de 10,001 a más.

Tiempo del préstamo: Del 100% de las MYPE, el 81% lo realizó en 1 año, el 13% en 2 años, el 4% en 3 años, mientras que solo el 2% en 4 años.

Sistema financiero: Del 100% de las MYPE, el 60% de obtuvo mayor facilidades de para préstamo en los bancos, 34% en las financieras y tan solo el 6% en las cajas municipales o rurales.

Tabla 04. Características de la capacitación de las MYPE del sector comercio - rubro artesanía, ubicado en la av. La Marina cuadra 7 en el distrito de Pueblo Libre, provincia de Lima, departamento de Lima, periodo 2017.

De la Capacitación	N	%
Capacitación recibida en los últimos años		
Si	9	21%
No	31	79%
Total	40	100%
Tipo de capacitación		
Gestión Empresarial	0	0%
Gestión Financiera	0	0%
Gestión Técnica	8	21%
Ninguna	32	79%
Total	40	100%
La capacitación es una inversión		
Si	38	94%
No	2	6%
Total	40	100%
La capacitación es relevante		
Si	32	79%
No	8	21%
Total	40	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los representantes de las MYPE del sector comercio - rubro artesanía, ubicado en la av. La Marina cuadra 7 en el distrito de Pueblo Libre, provincia de Lima, departamento de Lima, periodo 2017.

Interpretación

Capacitación recibida en los últimos años: Del 100% de las MYPE, el 79% mencionaron que no han recibido capacitación alguna, mientras que el 21% si lo ha recibido.

Tipo de capacitación: del 100% de las MYPE, el 79% ningún tipo de capacitación, mientras que solo el 21% recibió capacitación en Gestión Técnica.

La capacitación es una inversión: Del 100% de las MYPE, el 94% dijeron que la capacitación es una inversión y solo 6% opino que no lo era.

La capacitación es relevante: Del 100% de las MYPE, el 79% considera que la capacitación es relevante para el trabajador, mientras que el 21% menciona que no lo es.

4.2 Análisis de los resultados

Respecto a los datos generales del representante de las MYPE:

- a) En la tabla N°01: Edad. El 41% de los representantes legales de las MYPE, tienen edad entre 51 a 55 años, esto contrasta con los resultados encontrados por **Gutiérrez, (2013)**, en donde determina que el 50% de los representantes de las MYPE se encuentran entre 46 a 64 años (ver figura N° 1), y los resultados encontrados por **Ponte (2015)** que menciona que el 80% se encuentran entre 45 a 60 años. (Ver figura N° 1).
- b) En la tabla N° 01: Genero. El 60% de los representante de las MYPE, son de género masculino, este resultado contrasta con los resultados encontrados por **Gutiérrez, (2013)**, el cual determina que el 80% son de sexo masculinos. (Ver figura N° 2).
- c) En la tabla N° 01: Grado de instrucción. El 60% de los representantes legales de las MYPE, cuentan con instrucción secundaria completa, esto contrasta con los resultados encontrados por **Gutiérrez, (2013)**, en donde menciona que el 50% tiene no tienen secundaria concluida, por otro lado los resultados encontrados por **Ponte (2015)**, menciona que el 40% tienen estudios secundarios completos. (Ver figura N° 3).

Respecto a los datos Generales de la empresa:

- a) En la tabla N°02: Tiempo en el mercado. El 34% de los representantes legales de las MYPE, respondieron que sus negocios tienen una antigüedad en el mercado entre 11 a 15 años, pero esto contrasta con los resultados obtenidos por **Gutiérrez, (2013)**, donde menciona que el 100% de las MYPE tienen más de 3 años. (Ver figura N° 4).
- b) En la tabla N°02: Número de Trabajadores. El 53% de las MYPE cuenta entre 1 a 2 trabajadores, este resultado contrasta con los obtenidos por **Ponte (2015)** y **Valdarrago (2014)**, ambos coinciden que las MYPE tiene entre 1 a 5 trabajadores. (Ver Figura N° 5).
- c) En la tabla N° 02: Finalidad económica de la MYPE. El 72% de las MYPE tienen como finalidad económica obtener ganancias lucrativas, esto contrasta

con los resultados obtenidos por **Valdarrago (2014)** donde determina que el 80% lo crearon para obtener ganancias lucrativas. (Ver figura N° 6).

Respecto al financiamiento de las MYPE:

- a) En la tabla N° 03: Tipo de financiamiento. El 53% de las MYPE tienen un financiamiento mixto, esto contrasta con lo obtenido por **Gutiérrez (2013)**, donde menciona que el 100% lo obtuvieron netamente del sistema financiero. (Ver figura N° 7).
- b) En la tabla N° 03: Préstamo de una entidad financiera. El 94% de las MYPE mencionaron que Sí han realizado préstamos en el sistema financiero, esto contrasta con los resultados de **Ponte (2015)**, donde menciona que el 80% Sí recibieron financiamiento de una entidad financiera.
- c) En la Tabla N° 03: Monto del préstamo. El 60% ha obtenido un préstamo de un monto entre S/. 5,000 a más de S/. 10,000, esto contrasta con **Valdarrago (2014)**, donde concluye que el 60% recibieron créditos entre S/. 15,000 a 35,000 nuevos soles. (Ver figura N° 9).
- d) En la Tabla N° 03: Tiempo del préstamo. El 81% de las MYPE concertaron el plazo en un año, esto contrasta con lo obtenido por **Gutiérrez (2013)**, el cual concluye que el 40% lo obtuvo en un plazo de un año. (Ver figura N° 10).
- e) En la Tabla N° 03: Sistema financiero. El 60% obtuvo sus préstamos en los bancos, esto contrasta con los resultados de **Bran (2014)**, que concluye que el 75% lo obtuvo en una entidad bancaria. (Ver figura N° 11).

Respecto a la capacitación:

- a) En la Tabla N° 04: Capacitación recibida en los últimos años. El 79% no ha recibido ningún tipo de capacitación en los últimos años, esto coincide con las conclusiones de **Bran (2014)**, en donde menciona que no existe un plan de capacitaciones para los integrantes de una MYPE. (Ver figura N° 12).
- b) En la Tabla N° 04: Tipo de capacitación. Solo el 21% de las MYPE encuestadas manifestaron que sus trabajadores recibieron capacitación en gestión técnica, esto contrasta con **Ponte (2015)**, quien concluye que el 100% de los trabajadores Sí

fueron capacitados tanto en servicio al cliente y eficiencia en el trabajo. (Ver figura N° 13).

- c) En la Tabla N° 04: Considera la capacitación como una inversión. El 94% de las MYPE manifestaron que Sí. Esto concuerda con **Martell (2013)**, quien concluye que la implementación de un plan de capacitación mejora el desempeño laboral de los trabajadores y por consiguiente la rentabilidad de la empresa. (Ver figura N° 14).
- d) En la Tabla N° 04: En la Tabla N° 04: La capacitación es relevante. El 97% de las MYPE encuestadas manifestaron que Sí era relevante, porque con ella mejora la capacidad y desempeño en el trabajo. Esto coincide con las conclusiones de **Martell (2013)**, donde menciona que la capacitación tiene un impacto en el desarrollo personal de cada trabajador quienes notan la diferencia en sus capacidades para afrontar diversos problemas. (Ver figura N° 15).

V. CONCLUSIONES

Se llegó a las siguientes conclusiones:

Respecto a los representantes legales

De las MYPE encuestadas, se establece que los representantes legales la mayoría son personas adultas con edades que fluctúan entre 51 a 55 años y predomina el género masculino, así mismo la mayoría solo tiene grado de instrucción secundaria completa.

Respecto MYPE:

Las MYPE tienen una vigencia en el mercado más de 11 años y cuentan con un promedio de trabajadores de 1 a 2, la finalidad predominante es el generar ganancias lucrativas.

Respecto al financiamiento de la empresa:

La mayoría de los representantes de las MYPE encuestadas tuvieron para la creación de sus negocios un financiamiento mixto, es decir con préstamo financiado y capital propio, lo montos de los préstamos solicitados con frecuencia es con el objetivo de comprar materias primas y estos fluctúan desde 1,000 a 10,000 nuevos soles en un plazo de 1 año, en su mayoría utiliza el sistema bancario el cual le brinda mayor confianza.

Respecto a la capacitación:

La gran mayoría de los representantes y trabajadores de las MYPE, no han tenido ningún tipo de capacitación los últimos años, el tipo de capacitación para el grupo minoritario fue en gestión técnica, casi todos coinciden y mencionan que la capacitación es considerada como una inversión y es muy relevante para la empresa como para la persona y con ello redundan la calidad y servicio prestado. No obstante no realizan un plan de capacitación porque generan gastos no rentables en el corto plazo.

Referencias Bibliográficas:

- Albuja Haydee, Janampa Luis, Osorio María del Carmen. (2008), *Sistema Nacional de Capacitación para la MYPE peruana*, ESAN Ediciones, Marco Conceptual y Metodológico, Cap. 1- Pág. 16-18. Recuperado de sitio de internet <http://www.esan.edu.pe/publicaciones/2011/04/18>, el 30/09/17
- Ayala Villegas, S. (2003), *Administración de recursos humanos*. Recuperado sitio de internet <https://www.gestiopolis.com/administracion-de-recursos-humanos-manual-teórico-práctico/>
- Bran Ruiz, M. (2014). Tesis: *Caracterización de capacitación y rentabilidad de las MYPE, rubro cerámica en Chulucanas (Morropón) Piura, año 2013*. Facultad de Ciencias Contables, Financieras y Administrativas - Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
- Díaz Reinoso, P. N., & Valencia Rosado, G. C. (2016), *Estudio del financiamiento a las MYPE por créditos otorgados por el sistema bancario y su influencia en el riesgo crediticio de la banca en el Perú, periodo 2006-2016*. Lima, Perú: editorial UCSM.
- Espinoza, N., (2008), *Creación y gestión de PYMES*. Lima, Perú: editorial CEPREDIM UNMSM (Pág. 136-151) (192-195)
- Gonzales (2017) “*Caracterización del financiamiento, de la capacitación y rentabilidad de las micro y pequeñas empresas del sector comercio, rubro artesanías Shipibo-Conibo del distrito de Yarinacocha, 2017*”. Recuperado de sitio de internet <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/2443> el 04/07/17
- Gutiérrez Torres, J. (2013), Tesis: “*Caracterización del financiamiento, capacitación y rentabilidad de las MYPE del sector comercial – rubro exportación de cerámica artesanal, en la provincia de Chulucanas – Piura periodo 2013*”. Facultad de Ciencias Contables, Financieras y Administrativas – Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
- José Antonio Serna, *La Capacitación en la Pequeña y Mediana Empresa (PYME) de México*, Observatorio de la economía Latinoamericana N° 82-2007. Recuperado de sitio de internet <http://www.eumed.net/cursecon/escolat/mx>, el 18/09/17

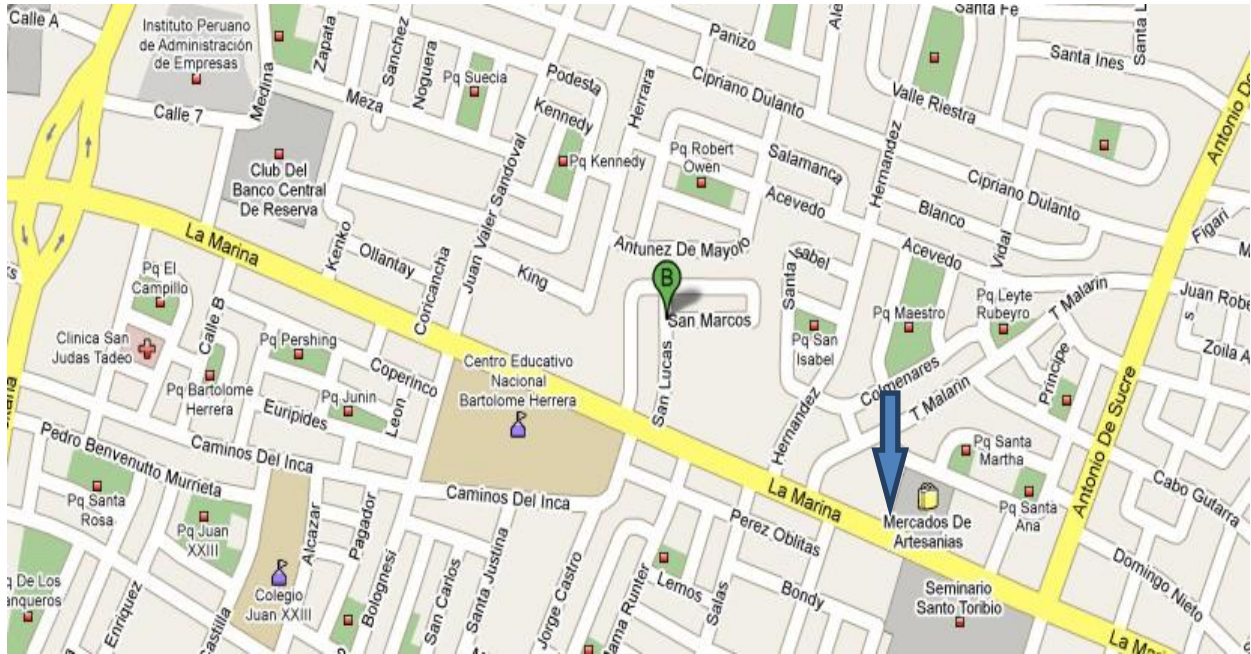
- Juárez (2018), “*Caracterización de la Capacitación y la Rentabilidad en las Mypes del sector comercio, rubro artesanía del distrito de Tumbes, 2017*”. Recuperado de sitio de internet <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/3939> el 30/06/18 el 04/07/18.
- Karen Weinberger (2013), PYME: *Cuál es la característica del peruano innovador*, Revista Actualidad Peru.Com, Recuperado de sitio de internet <http://peru.com/actualidad/economía>, el 18/09/17
- Lindón Vela Meléndez (2008), *Caracterización de la micro y pequeñas empresas (MYPE) en el Perú y desempeño de las micro finanzas*. Recuperado de sitio de internet [www. Monografías.com/trabajos46/microfinanzas](http://www.monografias.com/trabajos46/microfinanzas), el 23/10/17
- Mascareñas J. (1999), *Instrumentos de financiación de las PYME ante la Unión Monetaria*, Madrid, España: Editorial CEIM.
- Ministerio de Comercio Exterior y Turismo (2011), *Plan Nacional Estratégico de Artesanías*. Recuperado de sitio de internet <http://www.artesaniasdelperu.gob.pe/archivos/descargas/pendar.pdf>, el 05/09/17.
- Paúl Lira Briceño, (2009), *Las herramientas de gestión que toda pequeña empresa debe conocer*, USAID PERÚ ESTADOS DE AMERICA, (18-103). Recuperado de sitio de internet <http://www.creceMYPE.pe/portal/imagenes/stores/files/pdf>., el 25/10/17
- Pérez, G., Pineda, U., Arango, M. (2011), *La capacitación a través de algunas teorías de aprendizaje y su influencia en la gestión de la empresa*. Revista Virtual Universidad Católica del Norte. No. 33, Recuperado sitio de internet <http://revistavirtual.ucn.edu.co/>. El 20/10/17
- Ponte Melgarejo, A. A. (2015), Tesis: “*Caracterización del financiamiento, la capacitación y la rentabilidad de las MYPE del sector comercio de Sihuas, periodo 2013*”. Facultad de Ciencias Contables, Financieras y Administrativas - Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

- Puchunga, J., (2010), *Teorías de la educación o del aprendizaje aplicadas a la capacitación de los empleados*. Recuperado sitio de internet www.buenastareas.com/ensayos/Teor%C3%ADas-De-La-Educaci%C3%B3n-Del/1926076.html, el 08/09/17
- Sierralta, M., (2014), *¿Qué es la Artesanía? ¿A quién llamar artesanos?: Las respuestas para no confundirnos*. Recuperado sitio de internet <https://www.guioteca.com/manualidades-y-artesania/que-es-la-artesania-a-quien-llamar-artesanos-las-respuestas-para-no-confundirnos/>
- Valdarrago Morales, L. (2014), Tesis: “*Caracterización del financiamiento y a capacitación de las MYPE del sector comercio, compra - venta de artesanía en el distrito de Chanchamayo, 2013*”. Facultad de Ciencias Contables, Financieras y Administrativas – Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
- Vera Colina, Mary Analí (2013), *Fundamentos de Economía y Finanzas Públicas*, 2da edición – Calí, Colombia: Editorial Los Ángeles
- Weston J. Fred (1994 - 1996), *Fundamentos de la administración financiera*. 10ma. Edición. Editorial McGraw Hill, México.

ANEXOS

ANEXO N° 01:

PLANO DE UBICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN – Distrito de Pueblo Libre



ANEXO N° 02

CUESTIONARIO



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, FINANCIERAS Y
ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Encuesta de tesis

Nombre de la tesis: **“Caracterización del Financiamiento y la Capacitación de las Micro y Pequeñas Empresas del sector comercio - rubro Artesanía, de la cuadra 7 de la avenida la marina, distrito de Pueblo Libre, provincia de Lima, departamento de Lima, periodo 2017”.**

Nombre y apellidos (si no quiere darlo, no importa).....

Cargo en el negocio :

Ubicación y Nombre del negocio:

Dirección y/o Número de la tienda:

Datos Generales del representante legal de la MYPE.

1.) Edad del representante legal del negocio:

a) 35 a 40 ()

b) 41 a 50 ()

c) 51 a 55 ()

d) 55 a más ()

2.) Sexo:

a) Masculino ()

b) Femenino ()

3.) Nivel de estudios:

a) Secundario ()

- a) Superior Tecnológico ()
- c) Universitario ()
- d) Profesional ()

Principales características de la MYPE.

4.) ¿Cuántos años tiene en el mercado?

- a) 1 a 5 años ()
- b) 6 a 10 años ()
- c) 11 a 15 años ()
- d) 16 a más años ()

5.) Número de trabajadores:

- a) 1 a 2 trabajadores ()
- b) 3 a 4 Trabajadores ()
- c) 5 a más Trabajadores ()

6.) La MYPE se formó con la finalidad de obtener:

- a) Ganancias lucrativas ()
- b) Subsistencia familiar ()

Del financiamiento de la MYPE:

7.) ¿Cómo se financió para iniciar su negocio?

- a) Financiamiento propio (autofinanciación) ()
- b) Financiamiento de terceros (Bancos, Financieras, Cajas, etc.) ()
- c) Financiación mixta ()

8.) En algún momento ha recibido algún préstamo de una entidad financiera:

- a) Sí ()
- b) No ()

9.) ¿Cuál fue el monto del préstamo otorgado?

- a) Entre 500 a 1000 ()
- b) Entre 1001 a 5000 ()
- c) Entre 5001 a 10000 ()

d) Más de 10001 ()

10.) ¿A qué tiempo fue el préstamo?

a) 1 año ()

b) 2 años ()

c) 3 años ()

d) 4 años ()

11.) ¿En qué sistema financiero obtuvo el préstamo?

a) Bancos..... b) Financieras..... c) Cajas Municipales o Rural..... d) Otros....

De la capacitación a la MYPE:

12.) El personal o el representante legal de la empresa ha recibido algún tipo de capacitación en los últimos años.

a) Si () No ()

13.) ¿Qué temas de capacitación ha recibido?

a) Gestión Empresarial ()

b) Gestión financiera ()

c) Gestión Técnica ()

d) Ninguna ()

e) Otros ()

14.) Considera usted que la capacitación es una inversión:

a) Sí ()

b) No ()

15.) Considera usted que la capacitación de los trabajadores es relevante para su negocio:

a) Si ()

b) No ()

ANEXO N° 03:

HOJA DE TABULACION

PREGUNTA	RESPUESTA	CONTEO	FRECUENCIA ABSOLUTA
RESPECTO A LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LAS MYPE			
¿Cuál es su edad?	De 35 a 40 años	XIV	14
	De 41 a 50 años	VII	8
	De 51 a 55 años	XVI	16
	De 56 a más años	II	2
	Total		40
¿Genero?	Masculino	XXIV	24
	Femenino	XVI	16
	Total		40
¿Grado de instrucción?	Secundaria	XXIV	24
	Superior Tecnológico	XIV	14
	Universitario	-	-
	Profesional	II	2
	Total		40
RESPECTO A LAS MYPE			
¿Tiempo en el mercado?	1 a 5 años	VIII	8
	6 a 10 años	X	10
	11 a 15 años	XIV	14
	16 a más años	VIII	8
	Total		40
Número de trabajadores	1 a 2	XXI	21
	3 a 4	XVI	16
	5 a más	III	3
	Total		40
Finalidad de la MYPE	Ganancias lucrativas	XXIX	29
	Subsistencia familiar	XI	11
	Total		40
RESPECTO AL FINANCIAMIENTO DE LA EMPRESA			
Tipo financiamiento	Financiamiento propio	XXII	19

inicial para la creación MYPE	Financiamiento de terceros	-	-
	Financiación mixta	XXV	21
	Total		40
¿Ha solicitado algún préstamo?	Sí	XXXVIII	38
	No	III	2
	Total		40
¿Monto del préstamo?	Entre 500 a 1000	II	2
	Entre 1001 a 5000	XIV	14
	Entre 5001 a 10000	XIV	14
	Más de 10001	XI	10
	Total		40
¿Cuál fue el plazo del préstamo?	1 año	XXXII	32
	2 años	V	5
	3 años	II	2
	4 años	I	1
	Total		40
¿Qué sistema financiero utiliza?	Bancos	XXIV	24
	Financieras	XIV	14
	Cajas Municipal o Rural	II	2
	Otros	-	-
	Total		40
RESPECTO A LA CAPACITACIÓN			
¿Recibió algún tipo de capacitación en los últimos años?	Sí	IX	9
	No	XXXI	31
	Total		40
Tema de capacitación	Gestión empresarial	-	-
	Gestión financiera	-	-
	Gestión técnica	VIII	8
	Ninguna	XXXII	32
	Otros	-	-
	Total		40
¿Considera que la capacitación es una inversión?	Sí	XXXVIII	38
	No	II	2
	Total		40
¿Considera que la capacitación es relevante?	Sí	XXXII	32
	No	VIII	8
	Total		40

FIGURAS TABULADAS

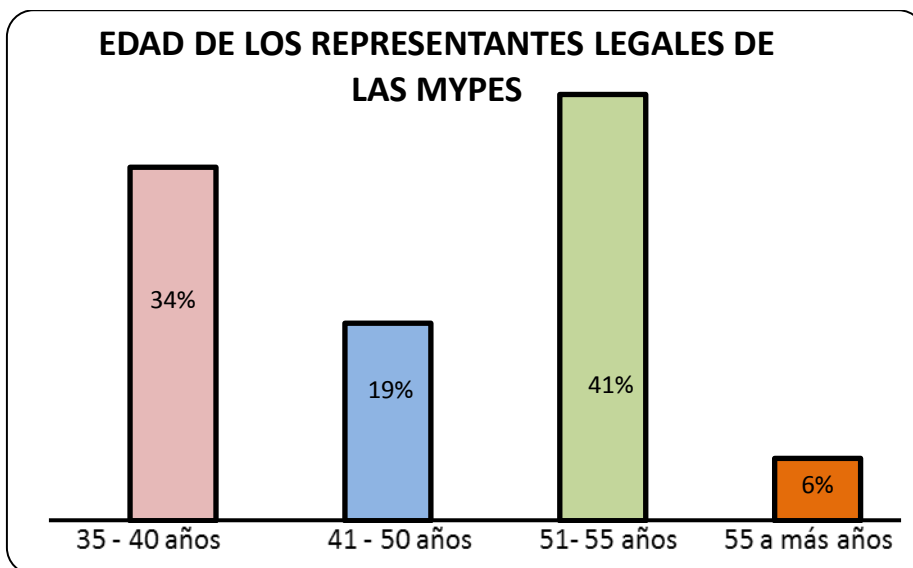


Figura N° 1: Edad de los representantes legales

Tabla N° 1: Características generales de los representantes de las MYPE del sector comercio – rubro artesanías, ubicado en la Av. La Marina cuadra 7 en el distrito de Pueblo Libre, provincia de Lima, departamento de Lima, periodo 2017.

Fuente: Elaboración propia

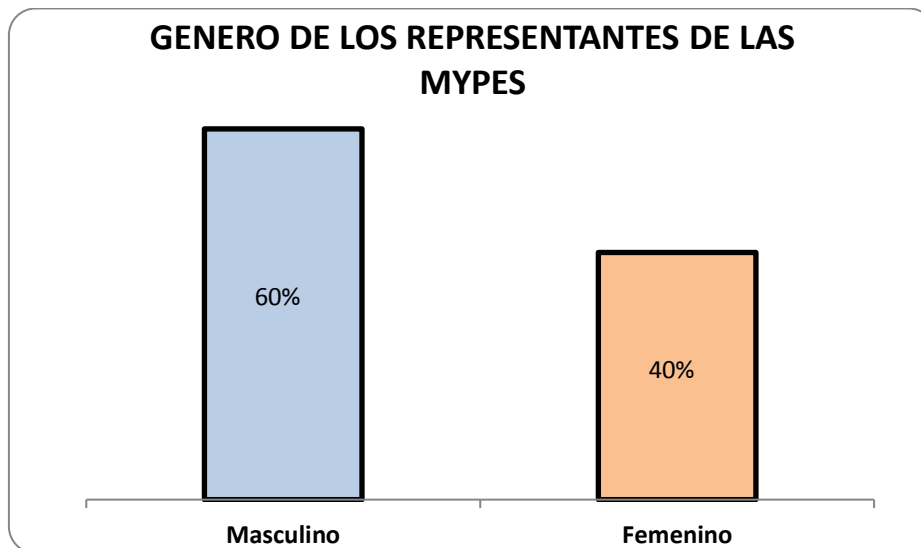


Figura N° 2: Genero de los representantes legales.

Tabla N° 1: Características generales de los representantes de las MYPE del sector comercio – rubro artesanías, ubicado en la Av. La Marina cuadra 7 en el distrito de Pueblo Libre, provincia de Lima, departamento de Lima, periodo 2017.

Fuente: Elaboración propia.

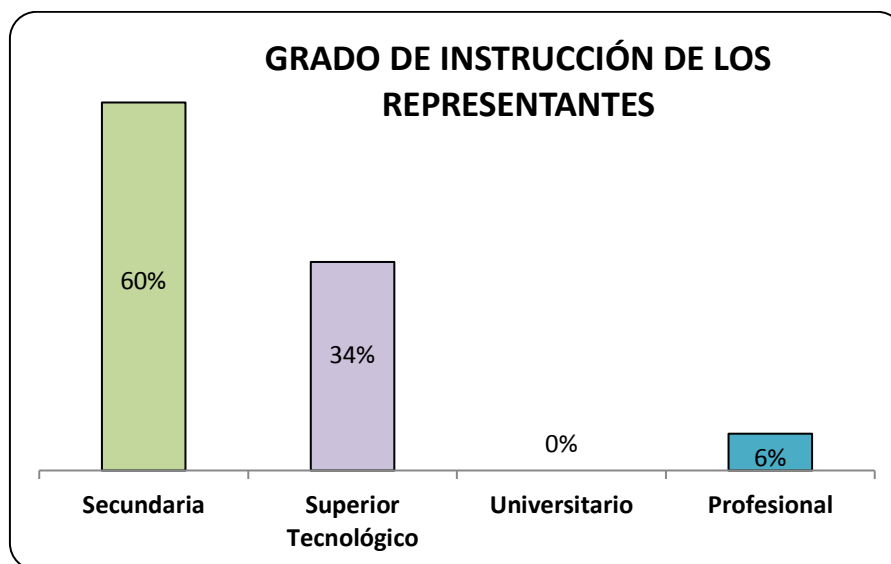


Figura N° 3: Grado de instrucción de los representantes.

Tabla N° 1: Características generales de los representantes de las MYPE del sector comercio – rubro artesanías, ubicado en la Av. La Marina cuadra 7 en el distrito de Pueblo Libre, provincia de Lima, departamento de Lima, periodo 2017.

Fuente: Elaboración propia

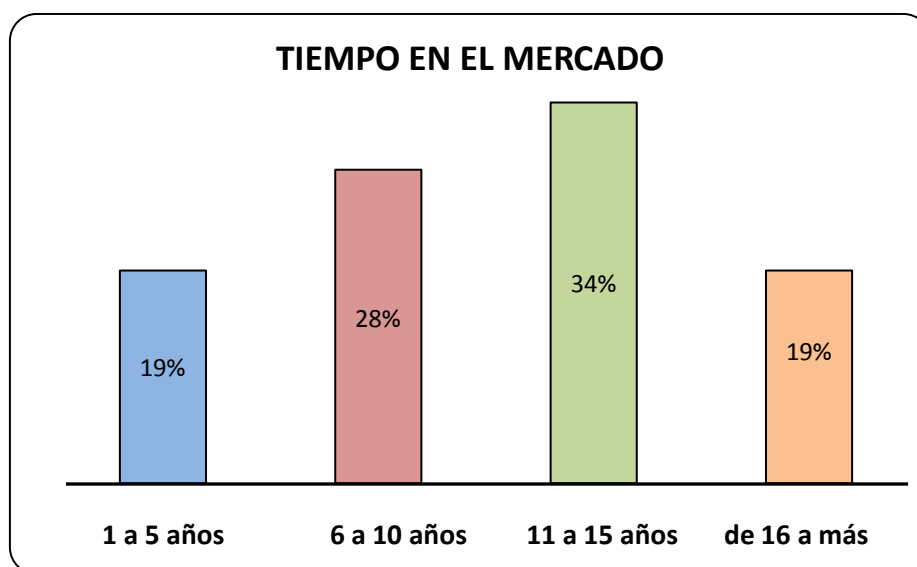


Figura N° 4: Tiempo en el mercado.

Tabla N° 2: Características generales de las MYPE del sector comercio – rubro artesanías, ubicado en la Av. La Marina cuadra 7 en el distrito de Pueblo Libre, provincia de Lima, departamento de Lima, periodo 2017.

Fuente: Elaboración propia.

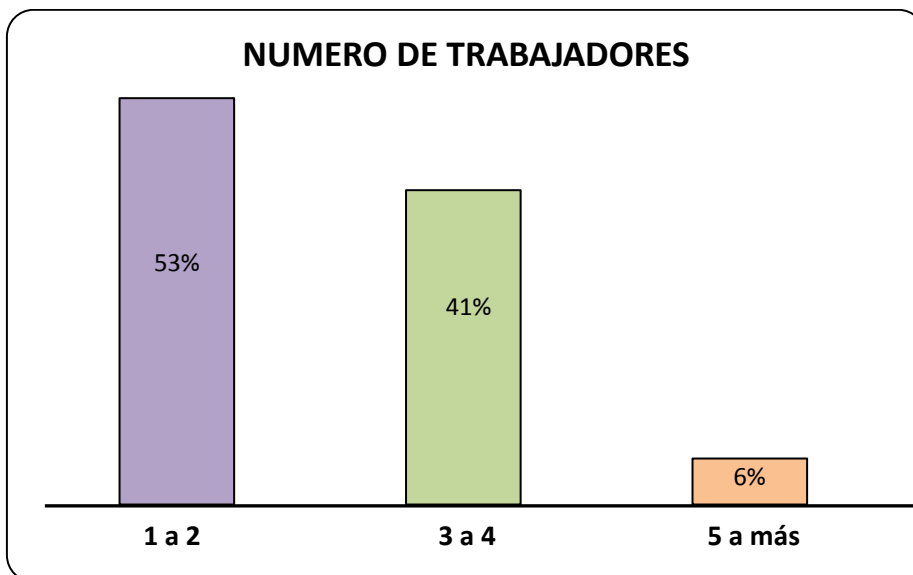


Figura N° 5: Número de trabajadores

Tabla N° 2: Características generales de las MYPE del sector comercio – rubro artesanías, ubicado en la Av. La Marina cuadra 7 en el distrito de Pueblo Libre, provincia de Lima, departamento de Lima, periodo 2017.

Fuente: Elaboración propia

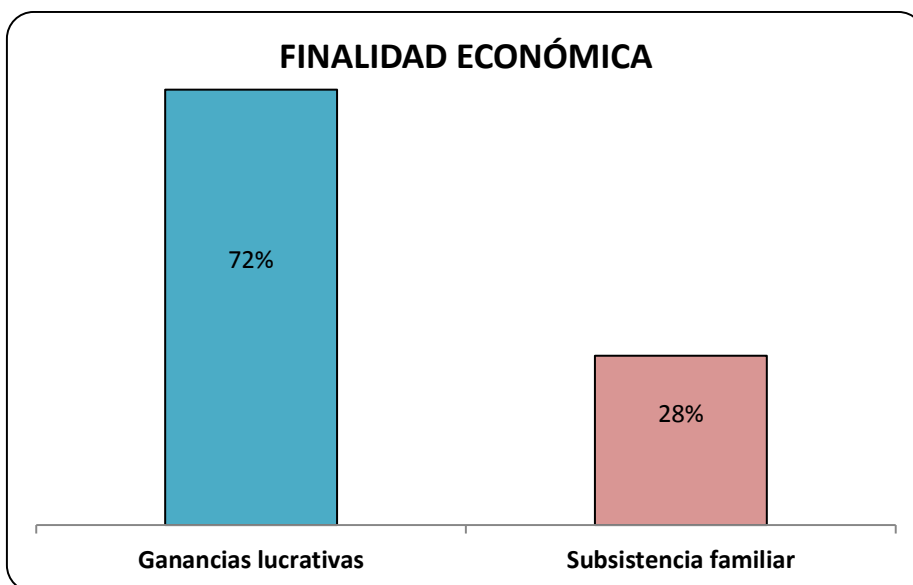


Figura N° 6: Finalidad económica de la MYPE.

Tabla N° 2: Características generales de las MYPE del sector comercio – rubro artesanías, ubicado en la Av. La Marina cuadra 7 en el distrito de Pueblo Libre, provincia de Lima, departamento de Lima, periodo 2017.

Fuente: Elaboración propia

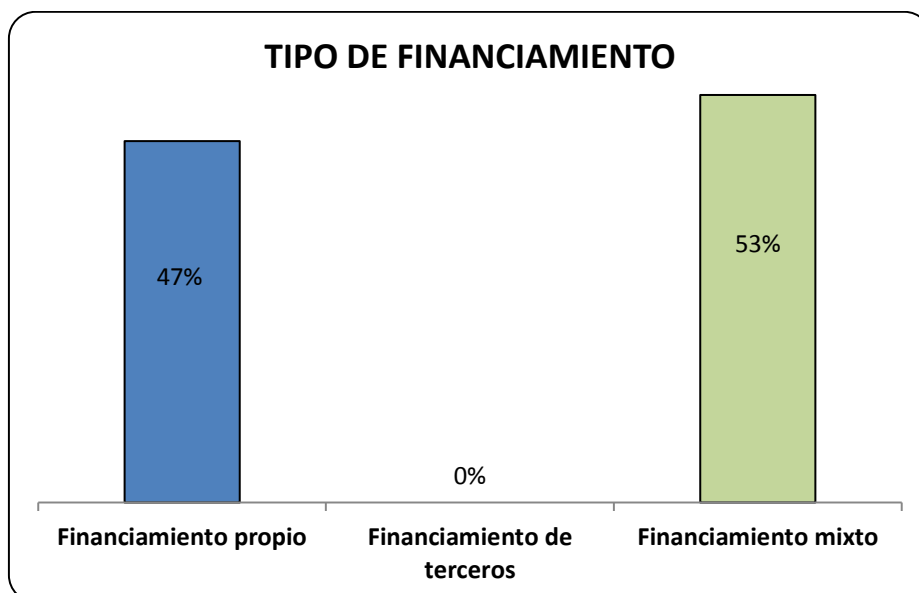


Figura N° 7: Tipos de financiamiento

Tabla N° 3: Características del financiamiento de las MYPE del sector comercio – rubro artesanías, ubicado en la Av. La Marina cuadra 7 en el distrito de Pueblo Libre, provincia de Lima, departamento de Lima, periodo 2017.

Fuente: Elaboración propia.

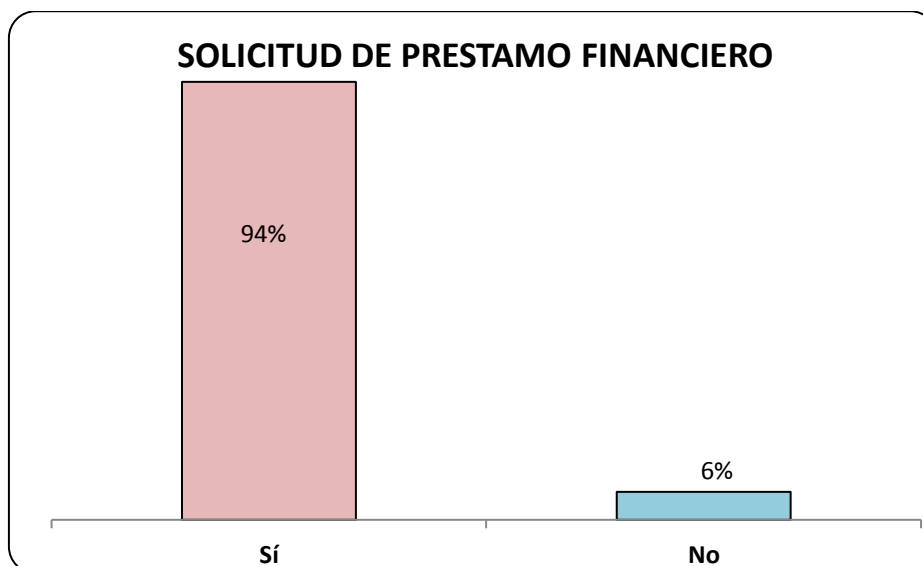


Figura N° 8: Solicitud de préstamo ante una entidad financiera

Tabla N° 3. Características del financiamiento de las MYPE del sector comercio – rubro artesanías, ubicado en la Av. La Marina cuadra 7 en el distrito de Pueblo Libre, provincia de Lima, departamento de Lima, periodo 2017.

Fuente: Elaboración propia

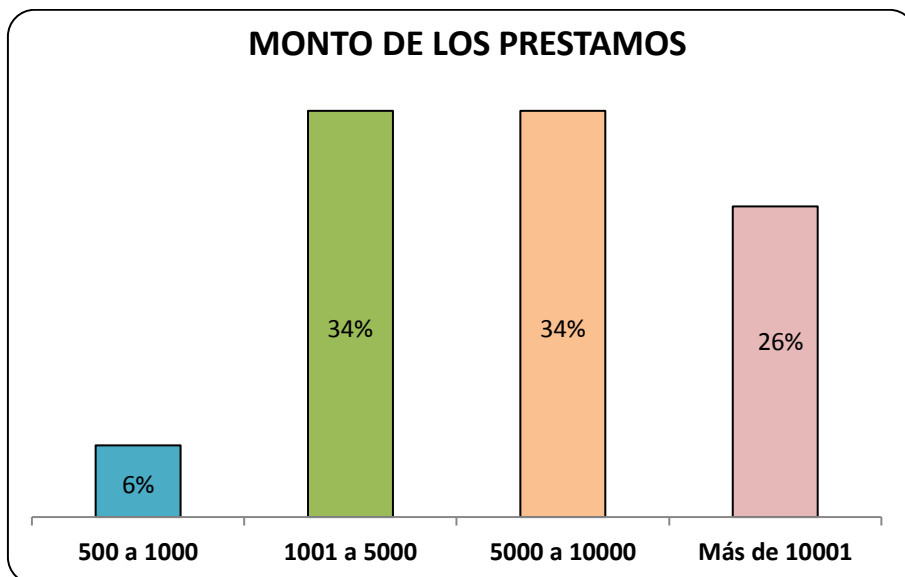


Figura N° 9: Monto de préstamo solicitado ante una entidad financiera

Tabla N° 3. Características del financiamiento de las MYPE del sector comercio – rubro artesanías, ubicado en la Av. La Marina cuadra 7 en el distrito de Pueblo Libre, provincia de Lima, departamento de Lima, periodo 2017.

Fuente: Elaboración propia.

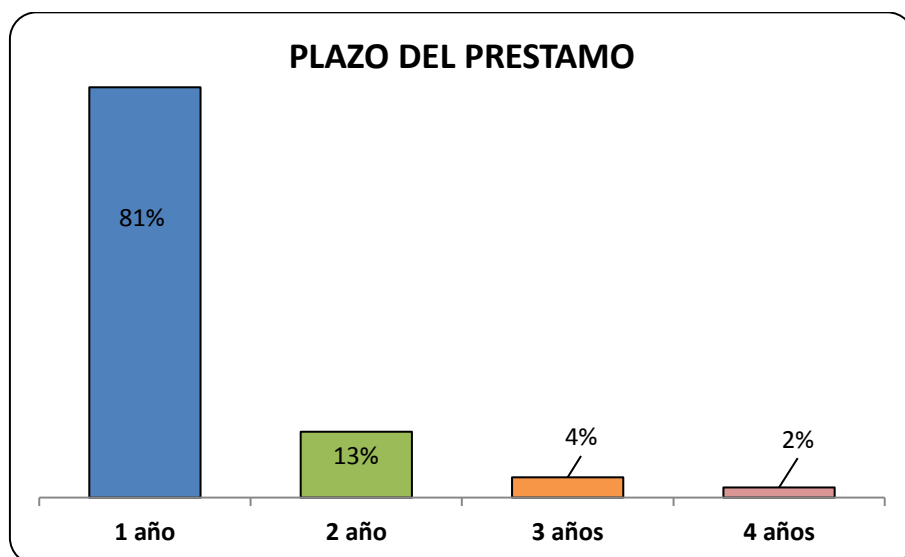


Figura N° 10: Tiempo para la cancelación del préstamo solicitado

Tabla N° 3: Características del financiamiento de las MYPE del sector comercio – rubro artesanías, ubicado en la Av. La Marina cuadra 7 en el distrito de Pueblo Libre, provincia de Lima, departamento de Lima, periodo 2017.

Fuente: Elaboración propia

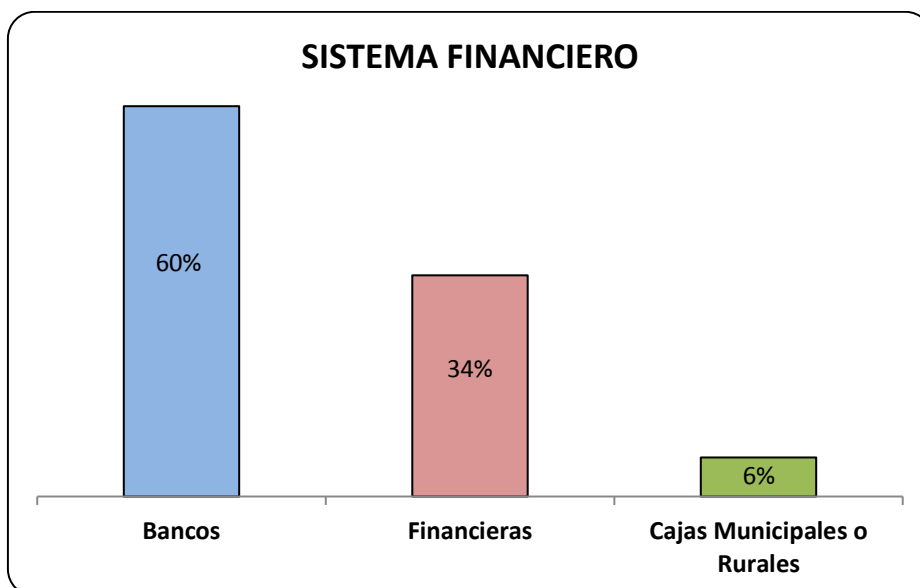


Figura N° 11: Sistema financiero utilizado por las MYPE

Tabla N° 3: Características del financiamiento de las MYPE del sector comercio – rubro artesanías, ubicado en la Av. La Marina cuadra 7 en el distrito de Pueblo Libre, provincia de Lima, departamento de Lima, periodo 2017.

Fuente: Elaboración propia.

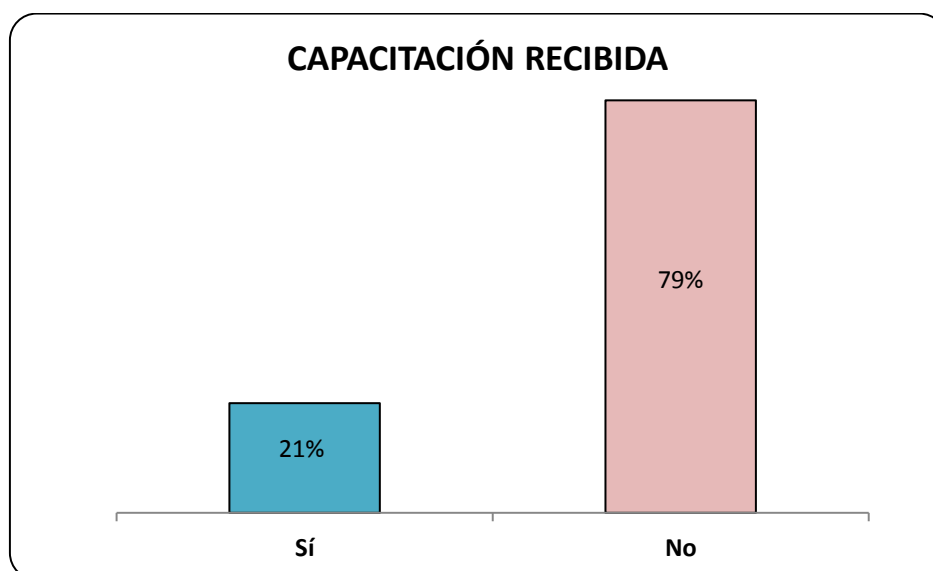


Figura N° 12: Capacitación recibida en los últimos tiempos

Tabla N° 4: Características de la capacitación de las MYPE del sector comercio – rubro artesanías, ubicado en la Av. La Marina cuadra 7 en el distrito de Pueblo Libre, provincia de Lima, departamento de Lima, periodo 2017.

Fuente: Elaboración propia

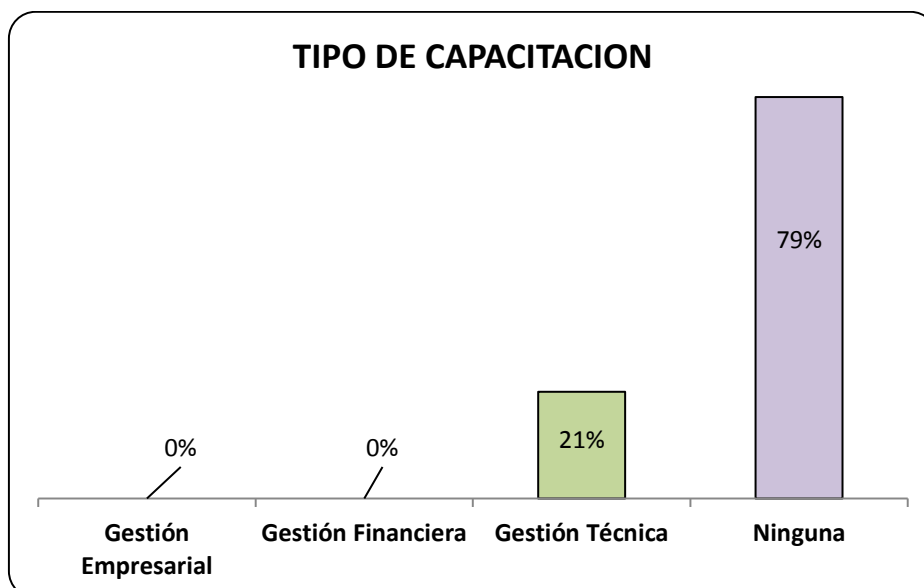


Figura N° 13: Tipo de capacitación

Tabla N° 4: Características de la capacitación de las MYPE del sector comercio – rubro artesanías, ubicado en la Av. La Marina cuadra 7 en el distrito de Pueblo Libre, provincia de Lima, departamento de Lima, periodo 2017.

Fuente: Elaboración propia

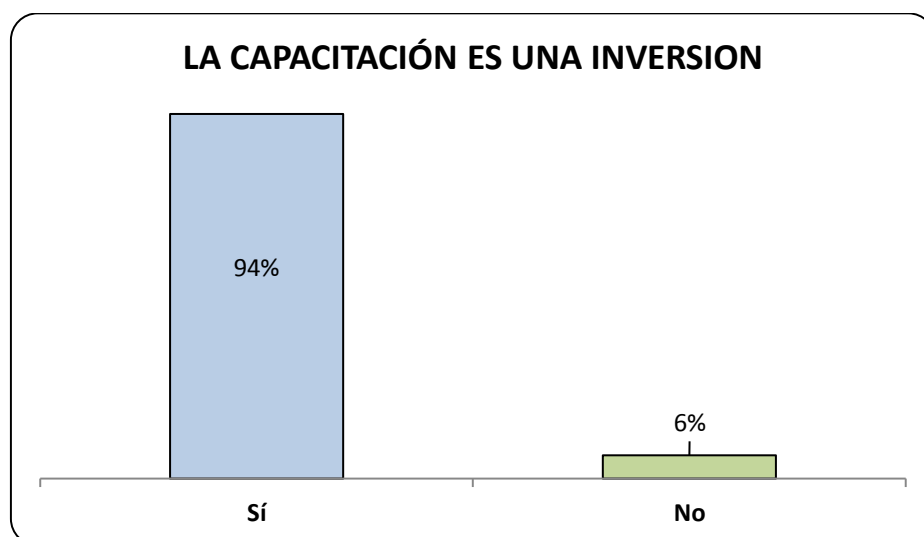


Figura N° 14: La capacitación es una inversión

Tabla N° 4: Características de la capacitación de las MYPE del sector comercio – rubro artesanías, ubicado en la Av. La Marina cuadra 7 en el distrito de Pueblo Libre, provincia de Lima, departamento de Lima, periodo 2017.

Fuente: Elaboración propia

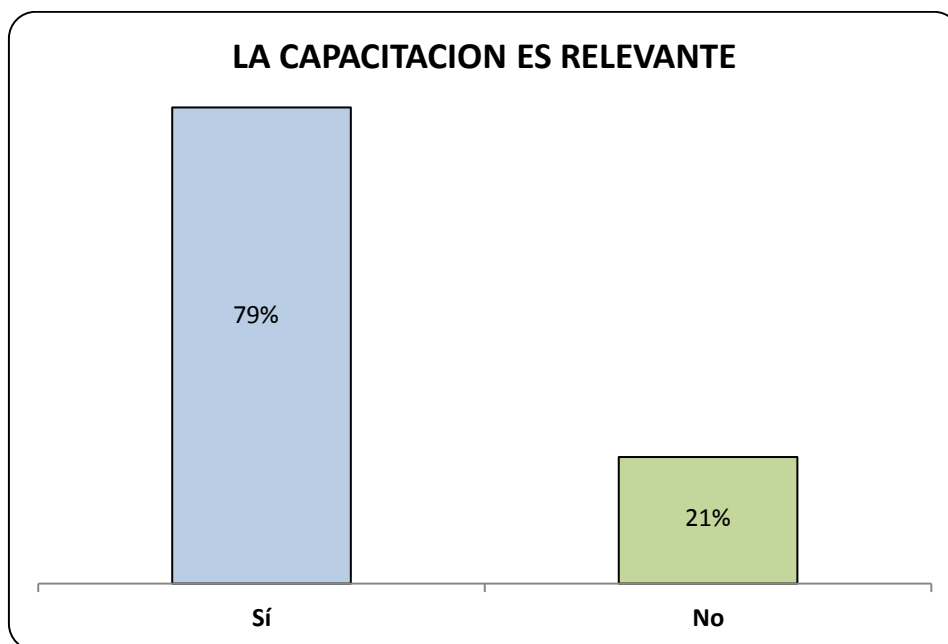


Figura N° 15: La capacitación es relevante

Tabla N° 4: Características de la capacitación de las MYPE del sector comercio – rubro artesanías, ubicado en la Av. La Marina cuadra 7 en el distrito de Pueblo Libre, provincia de Lima, departamento de Lima, periodo 2017.

Fuente: Elaboración propia