



---

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

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

**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

CARACTERÍSTICAS DEL FINANCIAMIENTO,  
CAPACITACIÓN Y RENTABILIDAD DE LAS MICRO Y  
PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR TURISMO DEL  
DISTRITO DE NAMORA, PROVINCIA CAJAMARCA, 2013-  
2014.

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
CONTADOR PÚBLICO**

**AUTOR:**

BACH. CRISTHIAN ABANTO URBINA

**ASESOR:**

MGTR. VÍCTOR ALEJANDRO SICHEZ MUÑOZ

**CAJAMARCA – PERÚ**

**2019**



---

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

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

**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

CARACTERÍSTICAS DEL FINANCIAMIENTO,  
CAPACITACIÓN Y RENTABILIDAD DE LAS MICRO Y  
PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR TURISMO DEL  
DISTRITO DE NAMORA, PROVINCIA CAJAMARCA, 2013-  
2014.

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
CONTADOR PÚBLICO**

**AUTOR:**

BACH. CRISTHIAN ABANTO URBINA

**ASESOR:**

MGTR. VÍCTOR ALEJANDRO SICHEZ MUÑOZ

**CAJAMARCA – PERÚ**

**2019**

**JURADO EVALUADOR DE TESIS**

MGTR. JUAN MARCO BAILA GEMÍN  
**PRESIDENTE**

DR. EZEQUIEL EUSEBIO LARA  
**MIEMBRO**

MGTR. LUIS FERNANDO ESPEJO CHACÓN  
**MIEMBRO**

## **AGRADECIMIENTO**

### **A Dios**

Por regalarme la oportunidad de vivir y ser mi fuente inagotable de mis fortalezas, por haberme enseñado a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento.

### **A mis hijos**

Jhenifer Analy y Denis Omar Abanto Vásquez, por su comprensión y ayuda en momentos difíciles, por ser la fuente de inspiración y motivación para superarme cada día más y así poder luchar para que la vida nos depare un futuro mejor.

### **A mi esposa**

Por el apoyo incondicional y el tiempo que me brindó en los momentos que más necesitaba.

### **A mi asesor**

MGTR. Víctor A. Sichez Muñoz por su paciencia y el apoyo incondicional en la elaboración de mi trabajo de tesis.

# **DEDICATORIA**

## **A mis padres**

María Corpus y José del Carmen por haberme inculcado al estudio, la perseverancia a la búsqueda de nuevas metas y superación constante.

## **A mi esposa**

Quién me acompaña en cada desvelo, en este compromiso personal de superación profesional, por su confianza, su apoyo, por entenderme en todo momento y brindarme su apoyo incondicional.

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general: Describir las principales características del financiamiento, capacitación y rentabilidad de las micro y pequeñas empresas del sector turismo del distrito de Namora, provincia de Cajamarca, 2013 – 2014. La investigación fue descriptiva, para llevar a cabo éste trabajo se escogió una muestra dirigida de 12 micro y pequeñas empresas a quienes se les aplicó un cuestionario de 32 preguntas, utilizando la técnica de la encuesta; obteniéndose los siguientes resultados: **Respecto al objetivo específico 01;** los empresarios: El 100% de los representantes legales de las MYPE encuestados son adultos, el 42% son del sexo femenino y el 25% tiene instrucción superior universitaria y/o con estudios concluidos. **Respecto al objetivo específico 02;** las características de las MYPE: El 75% de los representantes legales de las MYPE encuestados tiene más de 3 años ofreciendo sus servicios al mercado requerido en este aspecto, el 42% poseen más de 2 trabajadores permanentes. **Respecto al objetivo específico 03;** obtuvieron financiamiento: El 83% de las MYPE encuestadas obtuvo su financiamiento de terceros, el 58% lo obtuvo de entidades no bancarias, el 92% fue a corto plazo. **Respecto al objetivo específico 04:** recibió capacitación: El 67% de las MYPE encuestadas recibió capacitación, el 67.00% considera que la capacitación es una inversión y el 75% considera que la capacitación es relevante para su empresa. **Respecto al objetivo específico 05:** respecto a la rentabilidad: El 92% de las MYPE encuestadas considera que el financiamiento si mejoró la rentabilidad de sus empresas y el 67% considera que la rentabilidad de su empresa si mejoró en los dos últimos años.

**Palabras clave:** Financiamiento, Capacitación, Rentabilidad, Micro y pequeña empresa.

## **ABSTRACT**

The main objective of this research was to: Describe the main characteristics of financing, training and profitability of micro and small businesses in the tourism sector of the district of Namora, Cajamarca province, 2013 - 2014. The research was descriptive, to carry After this work, a directed sample of 12 micro and small companies was chosen, to which a questionnaire of 32 questions was applied, using the technique of the survey; obtaining the following results: Regarding the specific objective 01; Entrepreneurs: 100% of the legal representatives of the MSEs surveyed are adults, 42% are female and 25% have higher university education and / or completed studies. Regarding specific objective 02; the characteristics of the MSEs: 75% of the legal representatives of the MSEs surveyed have more than 3 years offering their services to the market required in this aspect, 42% have more than 2 permanent workers. Regarding the specific objective 03; obtained financing: 83% of the MSEs surveyed obtained their financing from third parties, 58% obtained it from non-banking entities, 92% were short-term. Regarding specific objective 04: received training: 67% of the MSEs surveyed received training, 67.00% consider that training is an investment and 75% consider that the training is relevant to their company. Regarding the specific objective 05: regarding the profitability: 92% of the MSEs surveyed consider that the financing improved the profitability of their companies and 67% considered that the profitability of their company did improve in the last two years.

**Key words:** Financing, Training, Profitability, Micro and small business.

## CONTENIDO

CARATULA.....	i
CONTRA CARATULA .....	ii
JURADO EVALUADOR DE TESIS.....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
DEDICATORIA .....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT.....	vii
CONTENIDO .....	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>10</b>
<b>II. REVISIÓN DE LITERATURA .....</b>	<b>14</b>
<b>2.1 Antecedentes .....</b>	<b>14</b>
<b>2.1.1 Internacionales .....</b>	<b>14</b>
<b>2.1.2 Nacionales .....</b>	<b>17</b>
<b>2.1.3 Regionales .....</b>	<b>19</b>
<b>2.1.4 Locales.....</b>	<b>19</b>
<b>2.2 Bases teóricas .....</b>	<b>20</b>
<b>2.2.1 Teoría del financiamiento .....</b>	<b>20</b>
<b>2.2.2 Capacitación .....</b>	<b>24</b>
<b>2.2.3 Rentabilidad .....</b>	<b>32</b>
<b>2.3 Marco conceptual .....</b>	<b>34</b>
<b>2.3.1 Definiciones de financiamiento .....</b>	<b>34</b>
<b>2.3.2 Definiciones de capacitación .....</b>	<b>34</b>
<b>2.3.3 Definiciones de rentabilidad .....</b>	<b>36</b>
<b>2.3.4 Definiciones de micro y pequeña empresa.....</b>	<b>36</b>
<b>III. METODOLOGÍA.....</b>	<b>37</b>
<b>3.1 Diseño de investigación.....</b>	<b>37</b>
<b>3.2 Población y muestra .....</b>	<b>37</b>
<b>3.2.1 Población .....</b>	<b>37</b>
<b>3.2.2 Muestra .....</b>	<b>38</b>
<b>3.3 Definición y operacionalización de las variables.....</b>	<b>38</b>
<b>3.4 Técnicas e instrumentos.....</b>	<b>40</b>
<b>3.4.1 Técnicas .....</b>	<b>40</b>
<b>3.4.2 Instrumentos.....</b>	<b>40</b>

3.5	Plan de análisis .....	40
3.6	Matriz de consistencia.....	41
3.7	Principios éticos .....	41
<b>IV.</b>	<b>RESULTADOS Y ANÁLISIS DE RESULTADOS .....</b>	<b>41</b>
4.1	Resultados:.....	41
4.1.1	Respecto al objetivo específico 1.....	41
4.1.2	Respecto al objetivo específico 2.....	42
4.1.3	Respecto al objetivo específico 3.....	43
4.1.4	Respecto al objetivo específico 4.....	44
4.1.5	Respecto al objetivo específico 5.....	45
4.2	Análisis de resultados: .....	46
4.2.1	Respecto al objetivo específico 1.....	46
4.2.2	Respecto al objetivo específico 2.....	47
4.2.3	Respecto al objetivo específico 3.....	48
4.2.4	Respecto al objetivo específico 4.....	49
4.2.5	Respecto al objetivo específico 5.....	50
<b>V.</b>	<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>52</b>
5.1	Respecto al objetivo específico 1 .....	52
5.2	Respecto al objetivo específico 2 .....	52
5.3	Respecto al objetivo específico 3 .....	52
5.4	Respecto al objetivo específico 4 .....	52
5.5	Respecto al objetivo específico 5 .....	52
<b>VI.</b>	<b>ASPECTOS COMPLEMENTARIOS .....</b>	<b>54</b>
6.1	Referencias bibliográficas .....	54
6.2	Anexos .....	58
6.2.1	Cuestionario .....	58
6.2.2	Tablas de resultados .....	64
6.2.3	Matriz de Consistencia .....	87

## **I. INTRODUCCIÓN**

Las pequeñas y microempresas en el mundo conforman uno de los pilares básicos más importantes de las economías nacionales, su participación en el desarrollo de los países es trascendente, y de contar con el apoyo necesario sería la solución a los problemas económicos y de desempleo de grandes núcleos poblacionales que se presentan en cada país. Las micro y pequeñas empresas (en adelante MYPE) surgieron como un fenómeno socioeconómico que busca responder a muchas de las necesidades insatisfechas de los sectores más pobres de la población. En este sentido se constituyeron en una alternativa frente al desempleo, a los bajos recursos económicos y la falta de oportunidades de desarrollo personal. Pero a pesar de estas bondades, el sector aún no ha logrado alcanzar su máxima potencialidad, debido a una serie de factores tales: la falta de apoyo financiero y la poca relevancia real que le dieron y le dan los gobiernos de turno en sus agendas de trabajo (**Ávila & Sanchis, 2012**).

En Europa, se acordaron y establecieron políticas y programas de apoyo a las MYPE como: capacitaciones, préstamos y subvenciones, de tal manera que estas entidades generadoras de ingreso tengan las facilidades necesarias para que desarrollen sus actividades. Actualmente en los países europeos como Italia, Inglaterra y otros de la Comunidad Europea, obtienen el 98.2 % de sus ingresos de estas empresas, y el 1,8% de sus ingresos provienen de las medianas y grandes empresas. Demostrando de esta manera que, tomando adecuadas decisiones se puede engrandecer a los países. Por lo que la financiación y la capacitación de estas micro y pequeñas empresas fueron vitales, para generar un desarrollo y crecimiento de las economías de los países europeos (**Flores, 2004**).

En América latina y el Caribe, las MYPE generan la mayor parte del empleo, en

donde el total de empresas suma 11 millones, de los cuales menos de un millón son empresas medianas y grandes, Las MYPE generan el 47 % del empleo, es decir, ofrecen puestos de trabajo a unos 127 millones de personas en América Latina y el Caribe, mientras que solo un 19 % del empleo se genera en las empresas medianas y grandes, según el informe de la OIT "Pequeñas empresas, grandes brechas". A esta estructura productiva hay que añadir 76 millones de trabajadores por cuenta propia, que representan el 28 % del empleo, y otro 5 % corresponde al trabajo doméstico. El predominio de las MYPE plantea un desafío para los países de la región ya que son los principales nichos de informalidad y baja productividad.

En el Perú la labor que llevan a cabo las MYPE es de indiscutible relevancia, no solo su contribución a la generación de empleo, sino también por su participación en el desarrollo socioeconómico de las zonas en donde se ubican. Al respecto, **Okpara & Wynn (2007)** afirman que, los pequeños negocios son considerados como la fuerza impulsora del crecimiento económico, la generación de empleo y la reducción de la pobreza en los países en desarrollo. En términos económicos, cuando un empresario de la micro o pequeña empresa crece, genera más empleo, porque demanda mayor mano de obra. Además, sus ventas se incrementan, y logra con esto mayores beneficios, lo cual contribuye, en mayor medida, a la formación del producto bruto interno. Sin embargo, las MYPE enfrentan una serie de obstáculos que limitan su supervivencia a largo plazo y su desarrollo. Estudios previos indican que la tasa de mortalidad de los pequeños negocios es mayor en los países en desarrollo que en los países desarrollados (**Arinaitwe, 2006**).

Además, las pequeñas empresas deben desarrollar estrategias específicas de corto

y largo plazo para salvaguardarse de la mortalidad, dado que iniciar una pequeña empresa involucra un nivel de riesgo, y sus probabilidades de perdurar más de cinco años son bajas (**Sausser, 2005**).

Cajamarca es un departamento que está creciendo y está conformado por muchas micro y pequeñas empresas; es por eso que la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del empleo de la ciudad de Cajamarca ha empezado a establecer mecanismos adecuados de coordinación, ejecución y supervisión de las políticas dictadas por el sector comercio en concordancia con el Estado con los planes sectoriales y regionales, para apoyar a las micro y pequeñas empresas mediante capacitación y financiamiento. El buen momento que atraviesan las micro y pequeñas empresas (MYPES) en el departamento de Cajamarca se ve reflejado en el notable crecimiento de este sector, que pasó de cinco mil en 2008 a ocho mil este año, indicó el Gerente de la Cámara de Comercio y Producción (**Céspedes, 2009**).

Cajabamba es una ciudad que está creciendo y existen muchos establecimientos de negocios conocidas como MYPE del sector turismo, estas MYPE se encuentran en todo el ámbito de la Provincia de Cajabamba. La mayoría se ubican en la zona urbana y zona semiurbana, que brinda trabajo a sus pobladores de los distintos caseríos y barrios, Sin embargo, se desconoce si dichas MYPE acceden o no a financiamiento de terceros, si dicho capital de trabajo es otorgado por entidades bancarias o no bancarias, la tasa de interés que pagan por los créditos recibidos y a qué plazo son otorgados los créditos, si reciben capacitación o no, etc.

Por lo anteriormente expresado, el enunciado del problema de investigación es el siguiente: **¿Cuáles son las características del financiamiento, capacitación y**

**rentabilidad de las micro y pequeñas empresas del sector turismo del distrito de Namora, Provincia de Cajamarca 2013?** Para responder al problema se ha planteado el siguiente objetivo general: **Describir las características del financiamiento, capacitación y rentabilidad de las micro y pequeñas empresas del sector turismo del distrito de Namora en los rubros de restaurantes, hoteles y agencias de viaje en los años 2013 y 2014.** Para poder lograr el objetivo general nos hemos planteado los siguientes objetivos específicos:

1. Describir las características de los dueños o representantes legales de las MYPE del ámbito de estudio 2013 – 2014.
2. Describir las características de las MYPE del ámbito de estudio.
3. Describir las características del financiamiento de la MYPE del ámbito de estudio.
4. Describir las características de la capacitación de la MYPE del ámbito de estudio.
5. Describir las características de la rentabilidad de la MYPE del ámbito de estudio.

Finalmente la investigación se justifica porque nos permitirá conocer la incidencia del financiamiento y la capacitación en la rentabilidad de las micro y pequeñas empresas del sector turismo en sus rubros de: restaurantes, hoteles y agencias de viaje, ubicadas en el distrito de Namora, Provincia Cajamarca; es decir, podremos conocer las características de los rubros empresariales, así como la relación del financiamiento y la capacitación con la rentabilidad de las micro y pequeñas empresas de dicho sector, debido que en el país el 98.4% son MYPE, las mismas que aproximadamente generan el 42% del Producto Bruto Interno (PBI),

proporcionando de esta manera el 88% del empleo privado del país (**Agencia Federal, 2009**). Además, que el estudio nos servirá de base para realizar otros estudios similares en otros sectores productivos y de servicios del Distrito de Namora y en otros ámbitos geográficos. Y finalmente se justifica porque a través de su desarrollo y sustentación, obtendré mi título profesional de Contador Público, lo que a su vez permitirá que la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, mejore los estándares de calidad, al exigir que sus egresados se titulen a través de la elaboración y sustentación de una tesis, conforme lo establece la Nueva Ley Universitaria.

## **II. REVISIÓN DE LITERATURA**

### **2.1 Antecedentes**

#### **2.1.1 Internacionales**

En el presente trabajo de investigación se entiende por antecedentes internacionales, todo trabajo de investigación realizado por cualquier investigador sobre las variables y unidades de análisis de nuestra investigación, realizada en cualquier ciudad y país del mundo, menos en el Perú.

**Cano (2016)** en su trabajo de investigación: “**Análisis de las fuentes de financiamiento para las PYMES**”; realizado en la Universidad de Cuenca, Ecuador, con la finalidad de dar una visión general sobre las pequeñas y medianas empresas, llegó a los siguientes resultados: que no existe una oferta estructurada de financiamiento para las PYMES; recién en los últimos años se han creado entidades financieras especializadas para

estas empresas; pero el empresario por su falta de cultura financiera no toma estas opciones. Las dificultades de obtener un crédito no se relaciona únicamente con el hecho de que las PYMES no estén en posibilidad de acceder a fondos mediante un procedimiento financiero, dado que las auténticas dificultades suceden en ocasiones en las que un proyecto rentable a la tasa de interés no se efectiviza porque el empresario no consigue fondos del mercado; más aún, porque desconoce las variadas opciones de financiamiento para las PYMES, pues sus propietarios no las utilizan porque desconocen sobre su existencia, porque consideran que los procesos para ello son tediosos.

**Murillo (2015)** en su trabajo de investigación denominado: “**El financiamiento, supervisión, apoyo y los procesos del sistema financiero a las MIPYMES**”; realizado en Honduras, cuyo objetivo general fue: Analizar las opciones del financiamiento, supervisión, apoyo y los procesos del sistema financiero Hondureño a las micro pequeñas y medianas empresas, llegó a las siguientes conclusiones: El sector MIPYME se enfrenta a diversos factores que influyen en su acceso al financiero y que a la vez se constituyen en obstáculos para la obtención del mismo, tales como las tasas de interés altas, montos bajos de préstamos, plazos cortos y la situación económica que afecta los niveles de ingresos de estas empresas; asimismo, no cuentan con la información; suficiente acerca de las alternativas existentes para la prestación de servicios financieros orientados a este sector; también, desconocen cuáles son las condiciones de crédito y los requisitos establecidos por las instituciones financieras.

**Ortiz (2013)** en su tesis titulada: “**Alternativas de financiamiento para las MYPE**”, en México. Cuyo objetivo fue presentar alternativas viables de financiamiento de acuerdo a las MYPE de la región; encontrando que, la banca comercial no es una opción viable de financiamiento para las MYPE de Huajuapán y Chilapa, debido a la serie de requisitos que exigen y las altas tasas de interés que cobran. Asimismo, estableció que, la carencia de financiamiento se debe en parte que su administración es empírica y su organización es informal, por lo anterior, no tienen la capacidad de reunir y elaborar los requerimientos exigidos para calificar a un crédito; también, porque carecen de garantías hipotecarias, lo que está asociado a que no tienen una visión ni conocen de cerca los esquemas de financiamiento de la banca comercial.

**De la Mora (2006)** con su tesis denominada: “**Análisis de las necesidades de financiamiento en las empresas pequeña manufactureras del municipio de Colima**”, llegó a las siguientes conclusiones: El análisis de las fuentes de financiamiento de las empresas pequeñas manufactureras del municipio de Colima reveló que, en orden de importancia, el 60% de las empresas contestó que su principal fuente de financiamiento son los proveedores, le sigue la banca comercial un 17%, los préstamos familiares, recursos propios, finalmente, la banca de desarrollo y las cajas de ahorro con un 3% cada una. Si comparamos el resultado con la encuesta que el banco de México realiza cada trimestre se muestra que el nivel nacional también contesta el 60% que los proveedores son la fuente principal de financiamiento, situación que se ve reflejada igualmente en el municipio de Colima y que es preocupante, porque sin el financiamiento de los

proveedores las empresas manufactureras se verían en problema para producir por ser tan independiente de los que se encargan de llevarles la materia prima, además, se limitan a tener solo proveedores que les den crédito y no se tiene la posibilidad de obtener proveedores que les ofrezcan precio, producto y servicio.

### **2.1.2 Nacionales**

En el presente trabajo de investigación se entiende por antecedentes nacionales, todo trabajo de investigación realizado por cualquier investigador sobre las variables y unidades de análisis de nuestra investigación, realizada en cualquier ciudad del Perú, menos de la región Ancash.

**Yovera (2014)** en su tesis titulada denominada: **“El financiamiento, la capacitación y la rentabilidad de las micro y pequeñas empresas del sector comercio rubro ferretero del distrito de castilla, 2014”**. Cuyo objetivo general fue: Describir las principales características del financiamiento, la capacitación y la rentabilidad de las MYPE del sector comercio, rubro ferretero del distrito de Castilla, 2014, usando la metodología de diseño descriptivo, llegó a los siguientes resultados: Respecto a los empresarios: El 88% tienen entre los 26 a 60 años, el 62% son de sexo femenino y el 38% tiene grado de instrucción de secundaria completa, Respecto a las Características de las MYPES: El 100% se dedican más de 2 años al rubro, el 50% tiene trabajadores permanentes, el 50% son eventuales, y el 80% se formaron por subsistencia. Respecto al financiamiento: El 10% de los encuestados se financiaron con fondos

propios, el 90% se financiaron con fondos de terceros, el 70% obtuvo el crédito de entidades no bancarias como son las Cajas Municipales y el 20% de entidades bancarias como en Mi banco y el 70% invirtió el crédito obtenido en capital de trabajo. Respecto a la capacitación: El 40% recibió capacitación o asesoramiento de cómo invertir al recibir un préstamo, el 80% considera a la capacitación como una inversión, el 70% del personal recibió capacitación de los cuales el 20% se capacitó en gestión financiera, el 50% se capacitó para prestar un mejor servicio al cliente y el 30% no se capacitó.

**Arteaga (2014)** en su trabajo de investigación denominado: **“Caracterización del financiamiento, la capacitación y la rentabilidad de las Mypes del sector comercio – rubro compra y venta de calzado, del distrito de Calleria – Pucallpa, período 2012– 2013”**, llegó a las siguientes conclusiones: El 60% manifestaron que el tipo de financiamiento fue propio, y el 40% fue por financiamiento de terceros, el 83% manifestaron que el financiamiento que obtuvieron fue mediante entidades bancarias y el 17% mediante entidades no bancarias.

**Mideiros (2011)** en su trabajo de investigación denominado: **“Caracterización del financiamiento, la capacitación y la rentabilidad de las micro y pequeñas empresas del sector comercio-rubro farmacias, del distrito de Manantay, periodo 2009 – 2010”**, perteneciente a la ciudad de Pucallpa – Perú. Cuyo objetivo general fue: Determinar y describir las características del financiamiento, la capacitación y la rentabilidad de las micro y pequeñas empresas del sector

comercio-rubro farmacias, del distrito de Manantay, periodo 2009 – 2010. Encontró los siguientes resultados: El 100% de las MYPE solicitó financiamiento a entidades no bancarias; el 67% del financiamiento solicitado fue de corto plazo y el 100% lo invirtieron en capital de trabajo.

### **2.1.3 Regionales**

En el presente trabajo de investigación se entiende por antecedentes regionales, todo trabajo de investigación realizado por cualquier investigador sobre las variables y unidades de análisis de nuestra investigación, realizada en cualquier ciudad de Ancash, menos de Chimbote.

No se encontraron trabajo de investigación, relacionado con nuestras variables y unidad de análisis.

### **2.1.4 Locales**

En el presente trabajo de investigación se entiende por antecedentes regionales, todo trabajo de investigación realizado por cualquier investigador sobre las variables y unidades de análisis de nuestra investigación, realizada en cualquier ciudad de Ancash, menos de Chimbote.

**Abanto (2017)** en su trabajo de investigación denominado: **“Caracterización del financiamiento y capacitación de las micro y pequeñas empresas del sector comercio - rubro compra/venta de artículos de ferretería - San Marcos – Cajamarca, 2015”**; cuyo objetivo general fue: Determinar y describir las características del financiamiento y capacitación de las micro y pequeñas empresas del sector comercio - rubro

compra/venta de artículos de ferretería de San Marcos – Cajamarca, 2015. El diseño fue no experimental – descriptivo, la población estuvo compuesta por 20 MYPES y la muestra de 10 MYPES, mediante la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, llegó a los resultados que la totalidad (100%) de los microempresarios encuestados son adultos; más de la mitad (60%) son del sexo masculino; poco menos de 1/3 (30%) tiene instrucción superior universitaria y la totalidad (100%) son comerciantes. Asimismo, la mayoría (80%) se dedica al negocio por más de 3 años; más de 1/3 (40%) tienen 2 trabajadores permanentes y la mayoría (90%) se formaron para obtener ganancias. Por otro lado, más de 2/3 (70%) financian sus actividades productivas con créditos de terceros, los mismos que han sido proporcionados por el sistema no bancario formal y utilizado como capital de trabajo. Finalmente, menos de 2/3 (60%) no recibió capacitación antes del otorgamiento de los préstamos; menos de 2/3 (60%) de sus trabajadores recibieron algún curso de capacitación.

## **2.2 Bases Teóricas**

### **2.2.1 Teoría del Financiamiento**

**Ambran (s/f)** establece que, desde principios de los 90 las gerencias de algunas de las instituciones financieras en los mercados internacionales comenzaron a preocuparse por imprimir a sus administraciones un enfoque de “riesgos”. Esta nueva perspectiva del negocio bancario permitió a muchas entidades sobrevivir a la crisis mexicana, asiática y brasileña; asimismo, permitió a muchas otras beneficiarse de la dinámica positiva que adquirieron los mercados de capitales del planeta, impulsados por la dinámica de “New Economy” norteamericana. Los conceptos de Vahue –

At Risk (VAR), Return un Risk Adjusted Capital (Rorac), Crédit At Risk (CAR), Duration Gap (DGAP), Convexity y otros relacionados a la medición y cobertura de riesgos financieros, fueron ganando espacio en los “papers”, foros y en los continuos pronunciamientos del Comité de Brasilea (37).

A decir del autor citado, la administración bajo el enfoque de riesgos, fundamentalmente se trata de una nueva filosofía de análisis del negocio bancario que se basa en la aceptación de la “incertidumbre” sobre los eventos a ocurrir en el futuro. La clave de la administración debe analizar, medir y cubrir tales riesgos, los cuales reciben diferentes denominaciones, y son agrupados en la práctica y en la teoría, en conjuntos y subconjuntos, según características propias. De tal manera, existe el “riesgo de mercado” (marketi risk), el “riesgo de crédito (credit risk), el riesgo operacional (operacional risk), y muchas otros, tales como el “legal” y el “moral”.

En esta perspectiva, también dice Ambran que, cuando en una institución se analiza el riesgo de mercado, el administrador está intentando medir, y en lo posible logra cobertura o mitigar la incertidumbre que tiene con respecto a que los supuestos previstos en cuanto a la evolución de las condiciones de mercado irían a cumplirse efectivamente. Por lo tanto, dentro del conjunto “riesgo de mercado” se alinean sub riesgos relativos a la evolución del tipo de cambio, de las tasas de interés, el riesgo de fondeo, el riesgo de spread, el riesgo de prepago, como también riesgos relacionados a la liquidez, entre otros.

Asimismo, dice el autor citado que, cuando se analiza el “riesgo de crédito”

la eventualidad de incumplimiento de las obligaciones de una contraparte (por ejemplo, un prestatario o el emisor de un bono que forma parte de un criterio de inversiones). Dentro de este particular riesgo se tienen los sub riesgos de concentración o de vinculación. El tan opinado “riesgo país”, forma parte, precisamente, del riesgo de crédito. El “riesgo operacional” se centra en la incertidumbre acerca de si la infraestructura tecnológica y el recurso humano disponible podrían lograr la eficacia necesaria para mantener la factibilidad económica del negocio. El “riesgo legal” es la incertidumbre acerca tanto de si los contratos tendrían la eficacia jurídica necesaria como que sus formalidades se hayan cumplido convenientemente y oportunamente. En consecuencia, un administrador que actúa bajo el enfoque de riesgos debe tratar de cubrir, por ejemplo, el impacto que sufriría el margen financiero y el patrimonio de su entidad ante una variación en el nivel de las tasas de interés activas y pasivas en el mercado. Este es un caso típico de gerenciamiento del riesgo de tasa, uno de los riesgos de mercado más difíciles de enfrentar. El problema es que si el administrador no “gerencia” ese riesgo, o sea no toma precauciones frente a la incertidumbre del movimiento de las tasas, puede ocurrir que ante un alza de las mismas el valor actual de sus pasivos, reduciendo el valor del patrimonio en términos reales. El administrador “por riesgos” deberá cuantificar las probabilidades estadísticas que tal evento ocurra; y si aquellos son mayores que lo “tolerable” deberá modificar la estructura de sus productos para lograr el matching necesario de duración de los flujos asociados, ya sea en las operaciones de balance y en las de fuera de balance (37).

Por otra parte, para la Agencia Federal para el Desarrollo de la Pequeña Empresa de los Estados Unidos de Norteamérica, la clave para un comienzo exitoso del negocio, así como su expansión, es su habilidad para obtener y asegurar el financiamiento apropiado. De todas las actividades del negocio, la de reunir el capital es la principal. Pero muchos empresarios que comienzan descubren rápidamente que la recaudación del capital no es fácil, de hecho, puede ser un proceso complejo y frustrante. Sin embargo, si el empresario está informado y ha planificado eficazmente la obtención de los fondos para su negocio, no será una experiencia penosa (38).

Por lo tanto, es importante explorar todas las opciones necesarias antes de tomar una decisión. Estas opciones son:

- ✓ **Los ahorros personales:** La principal fuente de capital para la mayoría de negocios nuevos proviene de ahorros y otras formas de recursos personales. También se suelen utilizar a menudo las tarjetas de crédito para financiar las necesidades de los negocios.
- ✓ **Los amigos y los parientes:** Muchas personas que se lanzan al mundo empresarial recurren a las fuentes privadas, tales como los amigos y la familia. A menudo, el dinero se presta sin intereses o a una tasa de interés baja, lo cual resulta benéfico para iniciar las operaciones empresariales.
- ✓ **Bancos y uniones de crédito:** Las fuentes más comunes de financiamiento son los bancos y las uniones de crédito, los cuales proporcionarán el préstamo si el empresario demuestra que su solicitud está bien dirigida.
- ✓ **Las empresas de capital de inversión:** Estas empresas prestan

ayuda a las compañías que se encuentran en expansión y/o crecimiento, a cambio de acciones o interés parcial en el negocio.

### **2.2.2 Capacitación**

Mc Gregor, basándose en la teoría de la “Jerarquía de Necesidades” de Abraham Maslow para construir un enfoque sobre la motivación basado en dos supuestos contrarios de la naturaleza humana, ha generado las teorías X e Y. Según la teoría X, las personas son haraganas y necesitan la amenaza constante de la pérdida de su empleo para motivarse. Los individuos necesitan ser dirigidos y controlados, pues son incapaces (y de hecho no les interesa) adoptar nuevas responsabilidades. Un gerente adicto a la teoría X amenaza constantemente a sus empleados con el despido y otras presiones, pues cree que sólo así serán eficientes.

Por el contrario, la teoría Y supone que los individuos se comprometen con su trabajo, son creativos, tienen espíritu colaborativo y andan siempre en la búsqueda de nuevas responsabilidades y desafíos. Un gerente que cree en la teoría Y, motivará a sus empleados brindándoles aliento y la posibilidad de enfrentar cada vez a mayores desafíos (39). Asimismo, Mc Gregor asevera que la teoría X era usualmente adoptada por los gerentes tayloritas, mientras que la teoría Y es típica de los gerentes modernos, que han recibido y reciben una mayor influencia del enfoque de las relaciones humanas de Elton Mayo.

Por otro lado, para Gerza existen dos caminos fundamentales para la adquisición de conocimiento: El aprendizaje teórico y el aprendizaje por medio de la experiencia vivencial. Estos dos caminos no se rechazan, por

el contrario, su complementación es necesaria para lograr un aprendizaje completo e integral sobre cualquier tipo de conocimiento humano (40). Asimismo, dice la fuente citada que, como en muchas áreas, la capacitación se encuentra en una situación difícil, ya que debe afrontar el creciente desafío de justificar su eficacia ante los grandes cambios que se están produciendo en las organizaciones y en los adelantos tecnológicos (gerencia organizacional). En tal sentido, existe un gran número de personas que no saben cómo hacer su trabajo apropiadamente. Día con día, vivimos en carne propia el alto porcentaje de equivocaciones de las personas en tiendas comerciales, restaurantes, oficinas de gobierno, etc. Es decir, las organizaciones están llenas de personas que no están realizando bien su trabajo. El resultado de todo esto es que no se pasa un día sin que existan clientes molestos, porque se les proporciona información inexacta, las fechas límites no se cumplen o que alguien oprima la tecla equivocada en un terminal de computadoras y genere problemas en el sistema crítico. Esta incompetencia está dañando la productividad, calidad y rentabilidad de las organizaciones en forma alarmante. Los altos niveles de incompetencia afectan todo, desde la moral, hasta la productividad, pasando por el trabajo en equipo.

Por su parte, para León y Pons, ahora es posible gracias a la Internet, que los empresarios se capaciten y profundicen sus conocimientos sin estar sometidos a horarios ni desplazamientos, y lo que es mejor, desde la comodidad de su casa o trabajo (41). Asimismo, manifiestan los autores citados que, vivimos en la era del conocimiento, cada día empresarios y empresas invierten más recursos en programas de capacitación y

formación. Porque la capacitación y el aprendizaje permanente son elementos esenciales que influyen directamente en la capacidad del individuo en la toma de decisiones claves para el futuro de la organización y/o de su proyecto. En mercados cada vez más competitivos, es necesario promover procesos de capacitación continuos que permitan el desarrollo y el crecimiento cualitativo de la organización y sus integrantes, quienes solo podrán alcanzar la excelencia en el desempeño de su función si han sido capacitados y formados adecuadamente. Es por eso que, Estrategia Info, la Web de estrategia, táctica y gestión empresarial para la toma de decisiones estratégicas que engloba, desde marketing y ventas, hasta management y liderazgo (marketing personal e institucional).

Por otro lado, Castañeda afirma que, un número importante de empresas en crisis presentan dos comportamientos frecuentes. El primero es recortar recursos del rubro de capacitación. El segundo invertir los disminuidos recursos en programas de capacitación y no en programas de aprendizaje. En ambos casos, es poco frecuente analizar la relación entre la capacitación recibida y el mejoramiento del desempeño. Se espera que quien reciba la capacitación, tenga el criterio suficiente para incorporar los conocimientos en el trabajo. Unos meses después es poco lo que se recuerda de la capacitación y menos aún de la contribución de la misma al desempeño empresarial. En estas condiciones no sorprende porque en una empresa en condición de crisis, se recorte el rubro de capacitación primero que otros (42). También afirma el autor citado que, la capacitación enfatiza en contenidos y el aprendizaje enfatiza en procesos. En la capacitación la pregunta más frecuente es qué se enseña. En el aprendizaje la pregunta más

importante es qué se cambia. En la capacitación la actitud del capacitado suele ser receptiva. En cambio, en el aprendizaje es aplicativa. Por ello, Castañeda recomienda modificar el nombre de “programas de capacitación” por el de “programas de aprendizaje”. Dice asimismo que, de nada sirve un nombre nuevo para una práctica antigua. Por ejemplo, cuántas oficinas de gestión peruana no son más que oficinas de personal con un nuevo nombre.

En tal sentido, se requieren trabajadores cuya principal cualidad sea la flexibilidad ante los nuevos conocimientos y formas de gestión, su capacidad a los permanentes cambios de orden tecnológico y organizacional. En esta perspectiva, el autor citado plantea que es necesario que los estados desarrollen varios programas para la formación de recursos humanos de alto nivel, como:

- ✓ Desarrollo de programas de capacitación no formal para la identificación de proyectos de investigación y desarrollo.
- ✓ Programas de incremento en la productividad mediante proyectos de mejoramiento continuo de la gestión y tecnología.
- ✓ Proyectos asociativos para el fortalecimiento de culturas regionales de ciencia, tecnología e innovación.
- ✓ Internacionalización de empresas.

Por otra parte, Vigorena dice que el área funcional de recursos humanos está en una encrucijada. Vive su hora de la verdad. En el exacto momento en que la gestión de personas gana importancia en las empresas, el área de recursos humanos está puesta en jaque, con exigencias de mayor

contribución para los resultados finales del negocio. Lo más lamentable es que se percibe como la menos preparada, si se la compara con otras áreas funcionales como finanzas, ventas, operaciones, marketing, logística, comunicaciones, etc. Por una parte, la gestión de personas pasó a ser una gran ventaja competitiva en las empresas vencedoras. Esto, porque la facilidad de acceso a otras fuentes de competitividad, tecnología, capital, información y recursos naturales, han estrechado la comparación con otras empresas. Sin embargo, lo que ha diferenciado a las organizaciones vencedoras de sus competidores, ha sido, cada vez más la calidad de sus talentos humanos (43).

Asimismo, Vigorena manifiesta que el área de recursos humanos necesita de un nuevo paradigma de actuación, que tome su papel más relevante para las empresas; de lo contrario, los riesgos serían los siguientes: externalización de casi todas sus funciones sin previo análisis, absorción en la línea de gestión e inclusive, eliminación del área. No obstante, lo que queda claro es que, existe consenso en que no puede continuar tal como está. Por todo ello, se hace necesario y urgente reinventar el área de recursos humanos (reingeniería humana). El cambio requiere un nuevo papel, mucho más estratégico y generador de resultados para el negocio. Requiere, en contrapartida, un nuevo perfil, nuevas competencias y un nuevo modelo mental de los profesionales del área. También manifiesta el autor que estamos citando, que existen cuatro razones para repensar el área de recursos humanos, que podrían ser los siguientes:

- ✓ Un nuevo paradigma: de la era industrial a la era del conocimiento.

- ✓ Las radicales transformaciones en la naturaleza del trabajo.
- ✓ Los nuevos conceptos sobre el capital intelectual.
- ✓ La necesidad de autocrítica sobre el área de recursos humanos, que necesita ser juzgada más por su futuro que por su pasado.

Por otro lado, Hiba afirma que es posible sostener con firmeza que casi todos los países de la región asignan un papel importante al sector de las Mypes en los planes de desarrollo de sus economías, porque tales empresas ocupan en general, a un porcentaje importante del total de la mano de obra a nivel nacional, consumen grandes cantidades de materias primas, satisfacen a los mercados internos alejados de los grandes centros urbanos, promueven el desarrollo del capital nacional y contribuyen a la generación de empleo. En suma, constituyen un motor significativo para el desarrollo nacional (44). Por otra parte, manifiesta el autor citado que, MERCOSUR, Acuerdo de Cartagena y el Tratado de Libre Comercio – colocan a las Mype frente a una situación plena de grandes desafíos. Las barreras comerciales están desapareciendo, las oportunidades dentro del mercado regional crecen, los productos y servicios creados y ofrecidos por ellos pueden cruzar las fronteras. Sin embargo, a pesar del papel significativo que este importante sector empresarial desempeña en las economías nacionales para llevar sus productos a nuevos mercados, la gran mayoría de ellas no está suficientemente preparada para afrontar esta oportunidad nueva que les ofrece el mercado regional; menos aún, están preparadas para desarrollarse dentro de una economía mundializada. Por tal motivo, la OIT ofrece una metodología de capacitación para dichas empresas.

En forma resumida, la capacitación les ofrece una variedad de oportunidades para comprender que las condiciones de trabajo y la calidad de los productos por un lado, y la productividad y competitividad, por el otro, son conceptos estratégicos para el desarrollo de las empresas y que están estrechamente vinculadas entre sí, a través de pequeños grupos de trabajo y de visitas a las propias empresas, la metodología también facilita el intercambio de experiencias y promueve el asesoramiento mutuo en esos y otros temas. Les ayuda, además, a organizar eficazmente un control sistemático de los principales problemas referidos a las condiciones y a la organización del trabajo que afectan en forma negativa la productividad laboral. También y por fin, les permite instaurar y controlar, con la cooperación de los trabajadores, un proceso voluntario y sostenido de mejoramiento de las condiciones y el medio ambiente de trabajo.

Para que este programa de capacitación empresarial a las Mype sea realmente efectivo, la OIT a través del proyecto indicado, enfatiza que las estrategias deben poner el énfasis en:

- ✓ El asesoramiento práctico. Es decir, ayudar en el “cómo hacer”, en vez de imponer el “usted debe”.
  - ✓ La identificación y aplicación de soluciones de bajo costo; y
  - ✓ El desarrollo de soluciones orientadas a “mejorar simultáneamente las condiciones de trabajo y la calidad de la productividad del trabajo. Asimismo, los programas de capacitación están basados en seis principios básicos que constituyen el fundamento de la metodología propuesta por la OIT. Estos principios son:
- ✓ Concebir mejoras adaptadas a las situaciones reales locales.

- ✓ Poner énfasis en la obtención de resultados concretos.
- ✓ Vincular las condiciones de trabajo con los demás objetivos gerenciales.
- ✓ Usar como técnica el aprendizaje a través de la práctica.
- ✓ Alentar el intercambio de experiencias, y
- ✓ Promover la participación de los trabajadores.

A manera de conclusión, el autor referenciado establece que: Resulta evidente que la utilización de la metodología “mayor productividad y un mejor lugar de trabajo” bajo la forma de seminarios intensivos y prácticos destinados a la capacitación de dueños y gerentes de las Mype permite lograr:

- ✓ Un conjunto significativo de mejoras concretas e inmediatas en las condiciones de trabajo. Tales mejoras se reflejan, directa o indirectamente en la productividad y en la competitividad de las empresas.
- ✓ Las sesiones de trabajo crean un ambiente de trabajo motivador y alentador para iniciar un proceso sostenible de mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo, y de cambio organizacional en cada establecimiento.
- ✓ El enfoque participativo promueve la integración de los trabajadores en el proceso de cambio, creando oportunidades para una participación activa, ya desde el momento en que se inicia el reclutamiento de los participantes durante el comienzo de las actividades preparatorias de los seminarios.
- ✓ Ofrece un macro incentivador para el establecimiento sostenido de

alianzas estratégicas comerciales y de otros tipos entre los empresarios participantes.

Finalmente, dice el autor citado que, desde el punto de vista de las organizaciones de empleadores y de las instituciones dedicadas a la promoción y el desarrollo de las PYME, la metodología “mayor productividad y un mejor lugar de trabajo” pone a su disposición un programa integrado de capacitación activa, con ingredientes prácticos de efectos inmediatos, centrada en los resultados y en el dialogo social para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, incrementar la productividad y favorecer la competitividad de las empresas.

### **2.2.3 Rentabilidad**

La rentabilidad mide la efectividad de la gerencia de una empresa, demostrada por las utilidades obtenidas de las ventas realizadas y la utilización de las inversiones, su categoría y regularidad es la tendencia a las utilidades. Dichas utilidades a su vez, son la conclusión de una administración competente, una planeación inteligente, reducción integral de costos y gastos, y en general de la observancia de cualquier medida tendiente a la obtención de utilidades. La rentabilidad tiene relación entre dos números. El primero de ellos son las utilidades, y el segundo, son los activos, y es una medida que indica la capacidad que tiene una empresa para generar utilidades sobre la base de sus activos disponibles. La rentabilidad se incrementa cuando aumenta el numerador o bien disminuye el denominador (45).

Una empresa logra rentabilidad cuando ha realizado buenas inversiones,

es decir, sus inversiones han generado utilidad. La rentabilidad es una medida que relaciona los rendimientos de la empresa con las ventas, los activos o el capital. Esta medida permite evaluar las ganancias de la empresa con respecto a un nivel dado de ventas, de activos o la inversión de los dueños. La importancia de esta medida radica en que para que una empresa sobreviva es necesario producir utilidades. Por lo tanto, la rentabilidad está directamente relacionada con el riesgo, si una empresa quiere aumentar su rentabilidad debe también aumentar el riesgo y al contrario, si se quiere disminuir el riesgo, debe disminuir la rentabilidad. La rentabilidad mide la eficiencia general de la gerencia, demostrado a través de las utilidades obtenidas de las ventas y por el manejo adecuado de los recursos, es decir, la inversión de la empresa (46).

#### **2.2.4 Reseña Histórica del Distrito de Namora**

El Distrito de Namora es uno de los 12 distritos de la Provincia de Cajamarca ubicada en el departamento de Cajamarca, en el norte del Perú. Es popularmente conocido con diversos y pintorescos sobrenombres; entre los que destacan: “Tierra del Capulí”; “Cuna del Carnaval”; “Tierra de las Guitarras”. Recibe esta última denominación debido a que en este hermoso y apacible distrito se fabrican guitarras de muy buena calidad.

Cuenta además con un entorno natural privilegiado, así como, con una profunda y poderosa manifestación cultural; expresada en sus centros arqueológicos o en sus actividades artesanales, gastronómicas, religiosas, entre otras.

Cuenta con diversos lugares turísticos como: las Cuevas de Callacpuma y la Laguna Shulluscocha, el Criadero de Truchas y el Taller de Guitarras

del pueblo, la Laguna San Nicolás y el Bosque de Piedras Los Sapitos.

## **2.3 Marco Conceptual**

### **2.3.1 Definiciones de financiamiento**

En términos generales, el financiamiento es un préstamo concedido a los clientes a cambio de una promesa de pago en una fecha futura indicada en un contrato. Dicha cantidad debe ser devuelta con un monto adicional (intereses), que depende de lo que ambas partes hayan acordado.

Así mismo, es el conjunto de recursos monetarios financieros para llevar a cabo una actividad económica, son generalmente sumas de dinero que llegan a manos de las empresas, o bien de algunas gestiones de gobierno y sirven para complementar los recursos propios. Por otro lado, es el dinero en efectivo que recibimos para hacer frente a una necesidad financiera y que nos comprometemos a pagar en un plazo determinado, a un precio determinado (interés), con o sin pagos parciales, y ofreciendo de nuestra parte garantías de satisfacción de la entidad financiera que le aseguren el cobro del mismo.

Finalmente, es el mecanismo que tiene por finalidad, obtener recursos con el menor costo posible y tiene como principal ventaja la obtención de recursos y el pago en años o meses posteriores a un costo de capital fijo **(Quincho 2011)**.

### **2.3.2 Definiciones de capacitación**

La capacitación es la adquisición de conocimientos, principalmente de carácter técnico, científico y administrativo. Es decir, es la preparación

teórica que se les da al personal (nivel administrativo) con el objeto de que cuente con los conocimientos adecuados para cubrir el puesto con toda la eficiencia. También se puede definir a la capacitación como el proceso de aprendizaje al que se someten las personas a fin de obtener y desarrollar la concepción de ideas abstractas mediante la ampliación de procesos mentales y de la teoría para tomar decisiones no programadas. Así también otras teorías manifiestan que la capacitación es el conjunto de conocimientos sobre el puesto que se debe desempeñar de manera eficiente y eficaz.

La capacitación es una herramienta fundamental para la Administración de Recursos Humanos, es un proceso planificado, sistemático y organizado que busca modificar, mejorar y ampliar los conocimientos, habilidades y actitudes del personal nuevo o actual, como consecuencia de su natural proceso de cambio, crecimiento y adaptación a nuevas circunstancias internas y externas.

Así mismo, es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar a los recursos humanos al proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los trabajadores en sus actuales y futuros cargos y adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno. Por lo contrario, la capacitación no debe confundirse con el adiestramiento, este último que implica una transmisión de conocimientos que hacen apto al individuo ya sea para un equipo o maquinaria (**Enríquez, s/f**).

### **2.3.3 Definiciones de rentabilidad**

La rentabilidad, se puede definir que es un ratio económico que compara los beneficios obtenidos en relación con recursos propios de la empresa.

Es decir, obtener más ganancias que pérdidas en un campo determinado.

Por otro lado, es el rendimiento, ganancia que produce una empresa. Se llama gestión rentable de una empresa la que no sólo evita las pérdidas, sino que, además, permite obtener una ganancia, a un excedente por encima del conjunto de gastos de la empresa (Cuesta, 2006).

### **2.3.4 Definiciones de micro y pequeña empresa**

La Micro y Pequeña Empresa es la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios. Cuando en esta Ley se hace mención a la sigla MYPE, se está refiriendo a las Micro y Pequeñas empresas (SUNAT, 2013).

#### *Características de las MYPE*

##### **a) Número de trabajadores**

- Microempresa: de uno (1) hasta diez (10) trabajadores inclusive.
- Pequeña empresa: de uno (1) hasta cien (100) trabajadores inclusive.

##### **b) Ventas anuales**

- Microempresa: hasta el monto máximo de 150 Unidades

Impositivas Tributarias (UIT).

- Pequeña Empresa: hasta el monto máximo de 1700 Unidades

Impositivas Tributarias (UIT).

El incremento en el monto máximo de ventas anuales señalado para la Pequeña Empresa será determinado por Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas cada dos (2) años y no será menor a la variación porcentual acumulada del PBI nominal durante el referido período. Las entidades públicas y privadas promoverán la uniformidad de los criterios de medición a fin de construir una base de datos homogénea que permita dar coherencia al diseño y aplicación de las políticas públicas de promoción y formalización del sector (Dessler).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Diseño de Investigación**

El diseño de la investigación fue no experimental – descriptivo correlacional:

M -----> O

Dónde:

M = Muestra

O = Observación de las variables: Financiamiento, capacitación y rentabilidad.

#### **3.2 Población y muestra**

##### **3.2.1 Población**

Constituida por: 10 restaurantes, 8 hoteles y 05 agencias de viaje del sector turismo del distrito de Namora.

### 3.2.2 Muestra

Constituida por 5 restaurantes, 3 hoteles y 4 agencias de viaje. El criterio de selección ha estado en función de la voluntad y disponibilidad de proporcionar información por parte de los representantes y/o gerentes de dichos rubros.

### 3.3 Definición y operacionalización de las variables

VARIABLE INDEPENDIENTE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL: INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Financiamiento de las MYPES	Son algunas características relacionadas con el financiamiento de las MYPES	Solicitó crédito	Nominal: SI NO
		Recibió crédito	Nominal: SI NO
		Monto del crédito solicitado	Cuantitativa: Especificar el monto
		Monto del crédito recibido	Cuantitativa: Especificar el monto
		Entidad a la que solicitó el crédito	Nominal: Bancaria No bancaria
		Entidad que le otorgó el crédito	Nominal: Bancaria No bancaria
		Tasa de interés cobrada por el crédito	Cuantitativa: Especificar la tasa
		Crédito oportuno	Nominal: SI NO
		Crédito inoportuno	Nominal: SI NO
		Monto del crédito: Suficiente	

		Nominal: SI NO
	Monto del crédito: Insuficiente	Nominal: SI NO
	El financiamiento mejora la rentabilidad de la empresa	Nominal: SI NO

**Fuente:** Elaboración propia.

<b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL: INDICADORES</b>	<b>ESCALA DE MEDICIÓN</b>
Capacitación de las MYPES	Son algunas características relacionadas a la capacitación del personal en las MYPES	Recibió capacitación antes del otorgamiento del crédito	Nominal: SI NO
		Número de veces que se ha capacitado el personal de gerencia en los dos últimos años	Ordinal: UNO DOS TRES Más de tres
		Los trabajadores de la empresa se capacitan	Nominal: SI NO
		Número de veces que se ha capacitado los trabajadores de la empresa en los dos últimos años	Ordinal: UNO DOS TRES Más de tres
		Tipos de cursos en los cuales se capacita el personal de la empresa	Nominal: Inversión Marketing Manejo empresarial Otros: especificar
		Considera la capacitación como una inversión	Nominal: SI NO
		Cree que la capacitación mejora la rentabilidad de la empresa	Nominal: SI NO
		Cree que la capacitación mejora la competitividad de la empresa	Nominal: SI NO

**Fuente:** Elaboración propia.

<b>VARIABLE DEPENDIENTE</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL: INDICADORES</b>	<b>ESCALA DE MEDICIÓN</b>
Rentabilidad de las MYPES	Percepción que tienen los propietarios y/o gerentes de las MYPES de la rentabilidad de sus empresas en el período de estudio	Cree o percibe que la rentabilidad de su empresa ha mejorado en los dos últimos años	Nominal: SI NO
		Cree o percibe que la rentabilidad de su empresa ha mejorado por el financiamiento recibido	Nominal: SI NO
		Cree o percibe que la rentabilidad de su empresa ha mejorado por la capacitación recibida	Cuantitativa: Especificar el monto
		Cree o percibe que la rentabilidad de su empresa ha mejorado por el financiamiento y la capacitación	Cuantitativa: Especificar el monto

**Fuente:** Elaboración propia.

### 3.4 Técnicas e Instrumentos

#### 3.4.1 Técnicas

En el desarrollo de la investigación se aplicó la técnica de la encuesta.

#### 3.4.2 Instrumentos

Para el recojo de la información de la investigación se aplicará un cuestionario validado por dos expertos de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Cajamarca.

### 3.5 Plan de Análisis

En el desarrollo de la investigación se hizo un análisis descriptivo individual y comparativo, para ello se utilizó tablas de frecuencias múltiples y gráficos de frecuencias seguidamente se hizo un análisis correlacional utilizando la prueba de Chi cuadrado con un nivel de significación de 5%, nivel de

confianza de 95% y un margen de error de 5%. Para procesar los datos se utilizó el software de estadística para ciencias sociales SPSS y el programa de Excel.

### **3.6 Matriz de Consistencia**

Anexo 03

### **3.7. Principios Éticos**

El presente trabajo de investigación se basó en el código de ética del contador público y los principios éticos de: integridad, objetividad, competencia profesional, responsabilidad, confidencialidad y comportamiento profesional, refutando cualquier acción que desacredite la autenticidad del contenido de la investigación. En cuanto al proceso de la investigación se llevó a cabo predominando los valores éticos como el proceso integral, la organización, lo secuencial y racional en la indagación de nuevos conocimientos con el fin de encontrar la veracidad o falsedad de conjeturas y contribuir con el desarrollo de la ciencia contable. Se cumplió con el principio de originalidad, es decir en lo posible no utilizar el copiado, sólo sí se cita de forma correcta, la ética profesional no permite apropiarse de trabajos no realizados por uno mismo.

## **IV. RESULTADOS Y ANÁLISIS DE RESULTADOS**

### **4.1 Resultados:**

- 4.1.1 Respecto al Objetivo Específico 1:** Describir las características de los dueños o representantes legales de las MYPE del ámbito de estudio, 2013 – 2014.

**CUADRO 01**

<b>ÍTEMS</b>	<b>TABLA</b>	<b>RESULTADOS</b>
Edad	01	El 25% (3) de los representantes legales de las MYPE encuestados, su edad fluctúa entre 18 a 25 años y el 75% (9) de los representantes legales de las MYPE encuestados, su edad fluctúa entre 26 a 64 años.
Sexo	02	El 58% (7) son del sexo masculino y el 42% (5) son del sexo femenino
Grado de Instrucción	03	El 8% (1) tiene Primaria Completa, el 25% (3) tiene Secundaria Completa, el 17% (2) tiene secundaria Incompleta, el 25% (3) tiene Superior No Universitaria Incompleta, el 17% (2) tiene superior no universitaria completa, el 8% (1) tiene superior universitaria completa
Estado Civil	04	El 8% (1) es soltero, el 17% (2) son casados, el 58% (7) son convivientes, el 8% (1) es divorciado y el 8% (1) tienen otro estado civil
Profesión u Ocupación	05	El 8% (1) es soltero, el 17% (2) son casados, el 58% (7) son convivientes, el 8% (1) es divorciado y el 8% (1) tienen otro estado civil

**Fuente:** Elaboración propia en base a las tablas 01, 02, 03, 04 y 05 de tablas de resultados.

**4.1.2 Respecto al Objetivo Específico 2:** Describir las características de las MYPE del ámbito de estudio, 2013 – 2014.

**CUADRO 02**

<b>ÍTEMS</b>	<b>TABLA</b>	<b>RESULTADOS</b>
¿Hace cuánto tiempo se dedica al sector y rubro empresarial?	06	Del 100% de los representantes legales encuestados, el 75% tiene más de tres años en el rubro empresarial, el 17% tienen tres años y el 8% dos años.

Formalidad de las MYPES.	07	Del 100% de los representantes legales encuestados, el 83% manifestaron que son formales y el 17% están en proceso de formalización.
Número de trabajadores permanentes.	08	Se observa que del 100% de los encuestados, el 42% poseen más de dos trabajadores permanentes, el 33% poseen un trabajador permanente y el 25% posee 3 trabajadores.
Número de Trabajadores eventuales.	09	Del 100% de los representantes legales encuestados, el 58% no posee ningún trabajador eventual, el 25% posee 1 trabajador eventual y el 17% posee 2 trabajadores eventuales.
Motivo de formación de las MYPES.	10	El 100% de los representantes legales encuestados, manifestaron que la formación de la MYPES fue para obtener ganancias.

**Fuente:** Elaboración propia en base a las tablas 06, 07, 08, 09 y 10 de tablas de resultados.

#### 4.1.3 Respecto al Objetivo Específico 3: Describir las características del financiamiento de la MYPE del ámbito de estudio, 2013 – 2014.

**CUADRO 03**

<i>ÍTEMS</i>	<i>TABLA</i>	<i>RESULTADOS</i>
Forma de financiamiento	11	El 83% (10) de las MYPES encuestadas manifestaron que el tipo de financiamiento que obtuvieron fue de terceros y el 17% (2) manifestaron que su financiamiento fue propio.
¿De qué tipo de entidades financieras ha obtenido los créditos?	12	El 58% (7) manifestaron que la entidad que otorga más facilidades son las entidades no bancarias, el 25% (3) manifestaron que fueron las entidades bancarias y el 17% (2) de prestamistas.
¿Qué entidades financieras	13	El 65% (8) manifestaron que las entidades no bancarias brindan mayores facilidades, seguido de

otorgan mayores facilidades para la obtención del crédito?		las entidades bancarias 25% (3) y finalmente los prestamistas 8% (1)
Plazo del crédito solicitado	14	El 92% de (11) de las MYPES encuestadas que solicitaron crédito fue a corto plazo y el 8% (1) fue a largo.
¿En que fue invertido el crédito financiero que obtuvo?	15	El 75% (9) de las MYPES encuestadas manifestaron que los créditos otorgados fueron empleados en capital de trabajo y el 17% (2) manifestó haber empleados en el mejoramiento y ampliación de local y el 8% (1) en otros gastos.

**Fuente:** Elaboración propia en base a las tablas 11, 12, 13, 14 y 15 de tablas de resultados.

#### 4.1.4 Respecto al Objetivo Específico 4: Describir las características de la capacitación de la MYPE del ámbito de estudio, 2013 – 2014.

**CUADRO 04**

<i>ÍTEMS</i>	<i>TABLA</i>	<i>RESULTADOS</i>
Recibe capacitación antes de obtener el crédito.	16	El 67% (8) de las MYPES encuestadas manifestaron que si recibieron capacitación, el 25% (3) manifestaron que no recibieron capacitación y el 8% (1) no preciso.
El personal de su empresa ¿Ha recibido alguna capacitación?	17	El 100% (12) manifestaron que su personal no participo en ningún tipo de capacitación.
¿Considera usted que la capacitación como	18	El 67% (8) de las MYPES encuestados manifestaron que la capacitación es una inversión y el 25% (3) considera que no y el 8% (1) no sabe precisar.

empresario es una inversión?		
La capacitación es relevante para su empresa	19	El 75% (9) de los encuestados manifestaron que la capacitación es relevante para su empresa, el 17% (2) considera que no es relevante y el 8% (1) no precisa.

**Fuente:** Elaboración propia en base a las tablas 16, 17, 18 y 19 de tablas de resultados.

#### 4.1.5 Respecto al Objetivo Específico 5: Describir las características de la rentabilidad de la MYPE del ámbito de estudio, 2013 – 2014.

#### CUADRO 05

<i>ÍTEMS</i>	<i>TABLA</i>	<i>RESULTADOS</i>
¿Creé usted que el financiamiento otorgado a mejorado la rentabilidad de su empresa?	20	El 92% (11) de los representantes legales encuestados manifestaron que el financiamiento si mejoro la rentabilidad de sus empresas y el 8% (1) no preciso.
Capacitación mejoro la rentabilidad.	21	El 75% (9) de los representantes legales encuestados manifestaron que la capacitación si mejoro la rentabilidad de sus empresas, el 17% (3) considera que no y el 8% (1) no preciso.
¿Cree usted que la rentabilidad de su empresa ha mejorado los dos últimos años?	22	El 67% (8) de los representantes legales encuestados manifestaron que la rentabilidad de sus empresas si ha mejorado en los dos últimos años, y el 33% (4) manifestó que la rentabilidad de sus empresas no mejoro su rentabilidad en los dos últimos años.
¿Cree usted que la rentabilidad de su empresa ha	23	El 100% (12) de los representantes legales encuestados manifestaron que la rentabilidad de sus empresas no ha disminuido en los dos últimos años.

disminuido en los dos últimos años?		
-------------------------------------	--	--

**Fuente:** Elaboración propia en base a las tablas 20, 21, 22 y 23 de tablas de resultados.

## 4.2 Análisis de Resultados:

### 4.2.1 Respecto al Objetivo Específico 1

- a) De las MYPES encuestadas se establece que el 100% de los representantes legales son personas adultas (ver tabla 01 del anexo 02); estos resultados coinciden con los resultados encontrados por Mideiros (2011), Abanto (2017) y Yovera (2014); es decir; todos son adultos actúan con responsabilidad y decisiones propias.
- b) El 42% de los representantes legales encuestados son del sexo femenino (ver tabla 02), lo que concuerda con los resultados encontrados por Mideiros (2011), donde un alto porcentaje de los representantes legales de las MYPES fueron del sexo femenino, esto quiere decir que las mujeres están tomando parte en la dirección de las empresas y/o gobiernos. Poco a poco se va aceptando la idea de incorporar a las mujeres en los negocios y en cargos directivos porque son más creativas actuando con responsabilidad y decisión; se considera que la visión de ellas ayuda a las empresa a llegar más lejos, y al hacerlas participes en el mundo laboral genera que las empresa estén mejor administradas y sean más exitosas; estos resultados coinciden con los resultados encontrados por Abanto (2017) y Arteaga (2014); porque en la mayoría de las MYPES son los hombres quienes toman las riendas en la administración.
- c) El 25% de los microempresarios estudiados tienen superior no universitaria incompleta, el 25% tiene secundaria completa, el 17% tiene

superior no universitaria completa, el 17% secundaria incompleta y el 8% tiene primaria completa (ver tabla 03), estos resultados difieren con los resultados encontrados, Abanto (2017) y Yovera (2014), donde menos del 50% tienen secundaria completa; y para los primeros resultados se dice que hay profesionales sin empleo y el mejor camino es formar su propia empresa para poder subsistir.

#### **4.2.2 Respecto al Objetivo Específico 2**

- a) El 75% de los microempresarios encuestados se dedican al rubro empresarial en sector turismo hace más de 3 años (ver tabla 06), estos resultados estarían implicando que las Mypes encuestadas tiene la antigüedad suficiente para ser estables. Asimismo, estos resultados coinciden a los encontrados por Abanto (2017), Yovera (2014), no coinciden con los resultados encontrados por Arteaga (2014), es decir tiene poco tiempo en la formalización de MYPE.
- b) El 83% de las MYPES son formales y el 17% se encuentran en proceso de formalización (ver tabla 07), esto estaría indicando que los resultados encontrados favorecen a la mayoría de las MYPE encuestadas porque tendría más ventajas para acceder a un financiamiento y programas de capacitación, no coinciden con los resultados encontrados por Mideiros (2014) y Abanto (2017), donde el 5% son informales y el 100% son formales.
- c) El 42% de las MYPES encuestadas tiene más de dos trabajadores permanentes y el 58% no tiene trabajadores eventuales dentro de su negocio (ver tabla 08), estos resultados coinciden con los encontrados por Abanto (2017) y Yovera (2014), donde las MYPES encuestadas tiene

más de tres trabajadores permanentes; en cuanto a los trabajadores eventuales Mideiros (2014), posee con el 15% no posee ningún trabajador eventual y Arteaga (2014) manifiesta que el 85% no posee ningún trabajador eventual.

#### **4.2.3 Respecto al Objetivo Específico 3**

- a) El 58% de las MYPES encuestadas manifestaron que recibieron crédito de entidades no bancarias, (ver tabla 12), estos resultados no coinciden con los resultados encontrados por Ortiz (2013) y Yovera (2014), en donde el 90% recibieron créditos del sistema no bancario y tampoco coinciden con los resultados encontrados por Mideiros (2011) y Abanto (2017), porque los dueños y/o gerentes financiaron su actividad con financiamiento propio.
- b) El 92% de las MYPES encuestadas que solicitaron crédito, refirió que el financiamiento fue a corto plazo (ver tabla 14), los resultados encontrados coinciden con los de Yovera (2014), Cano (2016) y Mideiros (2011), donde los créditos fueron de corto plazo estarían implicando que, el financiamiento recibido solo les permite permanecer en el mercado, pero no hay mucha seguridad de crecimiento y desarrollo.
- c) El 75% de los representantes legales encuestados que recibieron créditos manifestaron que invirtieron sus créditos recibidos en capital de trabajo (ver tabla 15), estos resultados coinciden con los encontrados por Mideiros (2011), Yovera (2014), Cano (2016), donde ambos autores manifiestan q los créditos otorgados fue destinado a su capital de trabajo, es decir invirtieron para cubrir las necesidades prioritarias de sus clientes.

#### **4.2.4 Respecto al Objetivo Específico 4**

- a) El 67% de los gerentes y/o las MYPES encuestadas manifestó que si recibió capacitación previa al otorgamiento de los créditos (ver tabla 16), esto estaría implicando que los gerentes y/o administradores necesariamente habrían utilizado los créditos recibidos de manera más eficiente y eficaz. Asimismo, estos resultados son parecidos a los encontrados por Yovera (2014), donde el 65% de las MYPES encuestadas recibieron capacitación antes del otorgamiento del crédito y no coinciden con los resultados encontrados por Mideiros (2011) y Abanto (2017), donde ambos autores manifiestan que no recibieron capacitación al otorgamiento del crédito.
- b) El 100% de los representantes legales de las MYPES encuestadas manifestaron que sus trabajadores no recibieron capacitación (ver tabla 17), estos resultados contrastan con los resultados encontrados por Abanto (2017) y Yovera (2014), donde el 100%, no recibió ninguna capacitación su personal, por lo que es necesario capacitar al personal para que cumplan sus funciones con eficiencia y no coincide con los resultados encontrados por Mideiros (2011), donde manifiesta que el 20% de su personal si recibió capacitación.
- c) El 67% de los representantes legales de las MYPES encuestas manifestaron que la capacitación es una inversión, es decir la mayoría de los encuestados consideran que es importante invertir en la capacitación de todo su personal, el 75% de las MYPES encuestadas manifestó que la capacitación si es relevante para su negocio (ver tabla 19), estos resultados no coinciden con los encontrados por Mideiros (2011), Abanto

(2017) y Yovera (2014), donde 20%, 100% y el 90% considera que la capacitación es una inversión y también es relevante.

#### **4.2.5 Respecto al Objetivo Específico 5**

- a) El 92% de los microempresarios encuestados manifestaron que los créditos que obtuvieron si mejoraron la rentabilidad de sus empresas, estos resultados contrastan con los resultados encontrados por Abanto (2017) y Yovera (2014), donde ambos autores, manifestaron que los créditos que obtuvieron si mejoraron su rentabilidad, sobre la relación financiamiento rentabilidad empresarial. Y no coinciden con los resultados encontrados por Mideiros (2011), donde el 20% de MYPES encuestada aseguraron que el financiamiento si mejoro su rentabilidad.
- b) El 75% de los microempresarios encuestados manifestaron que la capacitación si mejoro la rentabilidad de sus empresas, estos resultados contrastan con los resultados encontrados por Mideiros (2011), donde el 65% de las MYPES encuetadas manifestaron que la capacitación si mejoro la rentabilidad de sus empresas.
- c) El 67% de los representantes legales encuestados manifestaron que la rentabilidad de sus microempresas si habían mejorado en los dos últimos años (ver tabla 22), estos resultados son parecidos a los encontrados por Abanto (2017), donde la mayor parte de las MYPES encuestadas manifestaron que si se incrementó la rentabilidad empresarial en los dos últimos años, debido a la ejecución de un buen plan de trabajo desarrollado por los gerentes y/o dueños de las MYPE con apoyo de su personal y no coinciden con los resultados encontrados por Mideiros

(2011), donde el 35% considera que la rentabilidad de su empresa mejoro los dos últimos años.

## **V. CONCLUSIONES**

### **5.1 Respecto al Objetivo Específico 1**

Revisando los resultados de los representantes legales de las MYPES encuestadas, la mayoría de no tienen estudios superiores concluidos, esto explica los motivos por lo que se han dedicado a formar su propia empresa para poder subsistir.

### **5.2 Respecto al Objetivo Específico 2**

Los resultados nos demuestran que las MYPES son estables y necesitan más apoyo por parte de instituciones públicas y/o privadas para hacer crecer sus negocios y obtener más rentabilidad.

### **5.3 Respecto al Objetivo Específico 3**

Según resultados encontrados, se recomienda que, para que las MYPE puedan subsistir y crecer, se debe promover la participación del Estado y organizaciones financieras privadas a efectos de poder atender los requerimientos financieros que posibiliten a las MYPE elevar su productividad y la búsqueda de nuevos mercados.

### **5.4 Respecto al Objetivo Específico 4**

Se concluye que los empresarios deben tener diferentes modelos y programas de capacitación para mejorar y ampliar sus conocimientos, habilidades y actitudes para desarrollar a sus MYPE de manera permanente y sostenible.

### **5.5 Respecto al Objetivo Específico 5**

Se concluye que los gerentes o dueños de las micro y pequeñas empresas han manejado el destino de su empresa de la manera más adecuada ya que el

crédito solicitado fue destinado a capital de trabajo, siendo este un recurso indispensable para el crecimiento y sostenibilidad de las MYPE.

## VI. ASPECTOS COMPLEMENTARIOS

### 6.1 Referencias Bibliográficas

- **Abanto Machuca, J. (2017).** *Caracterización del financiamiento y capacitación de las micro y pequeñas empresas del sector comercio - rubro compra/venta de artículos de ferretería - San Marcos – Cajamarca, 2015.* Universidad Uladech Católica Los Ángeles de Chimbote.
- **Arteaga, D. (2014).** *Caracterización del financiamiento, la capacitación y la rentabilidad de las Mypes del sector comercio – rubro compra y venta de calzado, del distrito de Calleria - Pucallpa, período 2012 – 2013.*
- Ancash.com - Difundiendo el Turismo y Comercio de Ancash en el Mundo
- **Arnaiz, M. (2005).** Las PYMES en América Latina. Documento de trabajo No.13. Instituto Torcuato Di Tella-Programa de Naciones Unidas para el desarrollo. Editorial la Crujía. Buenos Aires.
- **Angelli, P., Gato F. y Yogel G. (2001)** El mercado de consultoría y formación para las PYMES en Argentina. En la micro y pequeña empresa latinoamericana.
- **Albuquerque, F. (2001).** Servicios profesionales y desarrollo económico local. Reseña comparativa en la micro y pequeña empresa latinoamericana.
- **Aching C. (25-11-07).** La especulación financiera encarece el costo del crédito.
- **Agencia Federal para el Desarrollo de la Pequeña Empresa (SBA). (12-11-07).** Financiamiento para comenzar un negocio. Disponible en: [http://www.sba.gon/eslano/financiamiento/trabajar en equipo.html](http://www.sba.gon/eslano/financiamiento/trabajar%20en%20equipo.html).
- **Ambran (s/f)** establece que, desde principios de los 90 las gerencias de algunas de las instituciones financieras en los mercados internacionales

comenzaron a preocuparse por imprimir a sus administraciones un enfoque de “riesgos”.

- **Bernilla, M. (2006).** *Manual práctico para formar MYPES*. Editorial Edigraber. Lima.
- Bote, V. (1990) “Planificación económica del turismo. De una estrategia masiva a una artesanal”. Editorial Trillas. México.
- Briones C. (2007) Recursos y relaciones humanas en la empresa. San Salvador.
- **Cano, D. (2016).** *Análisis de las fuentes de financiamiento para las PYMES*. Tesis.
- Costa, T. (2007). “Recursos y relaciones humanas en la empresa”. Editorial Esic. Madrid.
- Castillo A. (2004). Rol de la administración de recursos humanos de las MYPES venezolanas. Buenos Aires.
- Carpio C. (2005). Créditos para los microempresarios para renovar su tecnología. Editorial Ciro. Lima.
- Chincharo S. (1998). Limitada capacidad de gestión y visión de crecimiento empresarial en las Mypes. Lima.
- **De la Mora, J. (2006)** *Análisis de las necesidades de financiamiento en las empresas pequeña manufactureras del municipio de Colima*. México
- **Flores, A. (2006).** *Metodología de gestión para la micro, pequeñas y medianas empresas en Lima Metropolitana*. Tesis doctoral. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima.
- García, A. , Levitsky J. y Hojmark L. (2001) *La micro y pequeña empresa en Latinoamérica. La experiencia de los servicios de desarrollo empresarial*.

- Gualberto M. (S/F). El rol de las Pymes en la recuperación de la recesión económica, una mirada a Argentina.
- Gachpin F. (2002). Las micro, pequeñas y medianas empresas y la administración financiera. México.
- Hagnaguer, J., Rivera, C. y Valcarcel J. (2001). El enfoque de los centros de desarrollo empresarial de Swiss Contact en Perú. En la micro y pequeña empresa latinoamericana.
- Humphey. (2001). “Promoción de redes de pequeñas empresas en América Latina”. En la micro y pequeña empresa latinoamericana.
- Hiba J. (S/F). Capacitación empresarial para mejorar las condiciones y medio ambiente del trabajo de pequeñas y medianas empresas. OIT;
- León D. & Pons (2010). Financiamiento. Recuperado de: <http://www.guiadelemprendedor.com.as>
- **León de Cermeño J. y Schereinier M. (1998).** *Financiamiento para las micro y pequeñas empresas: Algunas líneas de acción*”.
- **Mideiros, A. (2011).** *Caracterización del financiamiento, la capacitación y la rentabilidad de las micro y pequeñas empresas del sector comercio-rubro farmacias, del distrito de Manantay, periodo 2009 – 2010.* Tesis – Ucayali.
- **Murillo, K. (2015).** *El financiamiento, supervisión, apoyo y los procesos del sistema financiero a las MIPYMES.* Tesis
- Mc Gregor D. (12-11-07). La teoría XY en capacitación en costos y gestión. Disponible en: <https://capitacionencostos.blogia.com>
- **Ortiz, P. (2013).** *Alternativas de financiamiento para las MYPE.* Recuperado de:

<http://dspace.ucacue.edu.ec/bitstream/reducacue/3958/3/Tesis.pdf>postcapit  
alista

- Ramos E. (2006). Creación de oportunidades económicas para micro y pequeñas empresas en América Latina y el Caribe. Nuevas tendencias en el acceso a recursos.
- Rodríguez J. y Cotos M. (2006). La participación del financiamiento bancario y no bancario en el desarrollo de las PYMEs de Namora.
- Sosa C. (2007). El valor de la segmentación como instrumento para incrementar la rentabilidad. Disponible en: [www.masterdissernhttp://www.enmed.net/cursocon/chc/bzm/r/rentabilidad-net/an/0001php3-62](http://www.masterdissernhttp://www.enmed.net/cursocon/chc/bzm/r/rentabilidad-net/an/0001php3-62) (17-1107)
- Turismo en el Perú. Disponible en [http://es.wikipedia.org/wiki/Turismo\\_en\\_el\\_Per%C3%BA](http://es.wikipedia.org/wiki/Turismo_en_el_Per%C3%BA) (24-11-07).
- Venegas C. (2007). PYMES y recursos humanos. Venezuela.
- Villarán F. (1998). Riqueza popular. Pasión y gloria de la pequeña empresa, publicación del Cpngreso de la República. Lima.
- Velasco A. (2006). Los datos del sistema financiero en el desarrollo de las Mypes en el Perú. En micro finanzas en el Perú. Reporte financiero de instituciones financieras.
- Vela L. (2007). Caracterización de las Mype del Perú. Disponible en: <http://www.monografias.com/>
- **Yovera, G. (2014).** *El financiamiento, la capacitación y la rentabilidad de las micro y pequeñas empresas (MYPE) del sector comercio rubro ferretero del distrito de Castilla.*

## 6.2 Anexos

### 6.2.1 Cuestionario



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

## FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS

### ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

La información proporcionada será utilizada sólo con fines académicos y de investigación; por ello, se le agradece por su valiosa colaboración. Responder todas las interrogantes que se plantean a continuación con la mayor objetividad posible.

#### I. DATOS GENERALES DEL REPRESENTANTE LEGAL DE LAS MYPE:

1.1. Edad del representante legal de la empresa: .....

1.2. Sexo: Masculino ( ) Femenino ( )

1.3. Grado de Instrucción:

Sin instrucción ( ) Primaria Completa ( ) Primaria Incompleta ( ) Sec  
Completa ( ) Sec Incompleta ( ) Sup. Univ Completa ( ) Sup. Univ.  
Incompleta ( ) Sup. No Univ. Completa ( ) Sup. No Univ. Incompleta ( )

1.4. Estado civil

Soltero ( ) Casado ( ) Conviviente ( ) Divorciado ( ) Otro ( ).....

1.5. Profesión.....Ocupación.....

## II. PRINCIPALES CARACTERISTICAS DE LAS MYPE:

- 2.1. Tiempo en años que se encuentra en el sector rubro.....
- 2.2. Formalidad de la MYPE: MYPE Formal: (....) MYPE Informal: (....)
- 2.3. Número de trabajadores permanentes.....
- 2.4. Número de trabajadores eventuales.....
- 2.5. Motivos de formación de la MYPE: Obtener ganancias. (....) Subsistencia (sobre vivencia): (....)

## III. DEL FINANCIAMIENTO DE LAS MYPE

- 3.1. Como financia su actividades productivas:
  - Con financiamiento propio (Autofinanciamiento) Si ( ) No ( )
  - Con financiamiento de terceros Si ( ) No ( )
- 3.2. Si el financiamiento es de terceros: A qué entidades recurre para obtener el financiamiento
  - Entidades bancarias (especificar el nombre de la entidades bancaria).....
  - Que tasa de interés mensual paga.....
  - Entidades no bancarias (especificar el nombre de la entidad bancaria):.....
  - Que tasa de interés mensual paga.....
  - Prestamistas (....) Qué tasa de interés mensual paga.....
- 3.3. ¿Qué entidades financieras le otorgan mayores facilidades para la obtención del crédito?
  - Las entidades bancarias ( )
  - Las entidades no bancarias ( )
  - Los prestamistas ( )
- 3.4. Que tasa de interés pagó.....
- 3.5. Los créditos otorgados fueron en los momentos solicitados
  - Si ( ) No ( )
- 3.6. Monto promedio de crédito otorgado.....

- 3.7. Tiempo de crédito solicitado  
 El crédito fue de corto plazo: Si ( ) No ( )  
 El crédito fue de largo plazo.: Si ( ) No ( )
- 3.8. En que fue invertido el crédito financiero solicitado
- Capital de trabajo .....%
  - Mejoramiento y/o ampliación del local .....%
  - Activos fijos .....%
  - Programa de capacitación .....%
  - Otros. Especificar: .....%

#### IV. DE LA CAPACITACION

- 4.1. ¿Recibió Ud. capacitación previa para la administración del microcrédito financiero?  
 Si ( ) No ( )
- 4.2. ¿Cuántos cursos de capacitación ha tenido Ud. en los últimos dos años?  
 Uno ( ) Dos ( ) Tres ( ) Cuatro ( ) Más de 4( )
- 4.3. Si tuvo capacitación: ¿En qué tipo de cursos participó Ud.?  
 Inversión del crédito financiero ( ) Manejo empresarial ( )  
 Administración de recursos humanos ( ) Marketing Empresarial ( ) Otro:  
 Especificar:.....
- 4.4. El personal de su empresa ¿Ha recibido algún tipo de capacitación?  
 Si (....) No (....)
- 4.5. Si la respuesta es sí indique la cantidad de cursos:  
 1 curso (....) 2 cursos (....) 3 cursos (....) Más de 3 cursos (....)
- 4.6. En que años recibió más capacitación:  
 2013(....) 2014(....)

4.7. Considera Ud. que la capacitación como empresario es una inversión:

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

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

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

4.9. En qué temas se capacitaron sus trabajadores:

Gestión Empresarial ( ) Manejo eficiente del microcrédito ( ) Gestión  
Financiera ( ) Prestación de mejor servicio al cliente ( ) Otros:  
Especificar.....

## **V. PERCEPCION DE LA RENTABILIDAD DE LAS MYPE**

5.1. Cree que el financiamiento ha mejorado la rentabilidad de su empresa:

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

5.2. Cree que la capacitación mejora la rentabilidad de su empresa:

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

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

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

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

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

## **VI. DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA**

*Del empresario y los trabajadores:*

6.1. ¿Hace cuánto tiempo se dedica a esta actividad empresarial?

01 año ( ) 02 años ( ) 03 años ( ) Más de 3 años ( )

6.2. ¿Cuántos trabajadores laboran en su empresa?

Especifique.....

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

Si ( ) No ( ); Si la respuesta es si, indique la cantidad de

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

6.4. ¿En qué años recibió más capacitación?

2012 ( ) 2013 ( ) 2014 ( )

6.5. ¿Considera Ud. que la capacitación como empresario es una inversión?

Si ( ) No ( )

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

Si ( ) No ( )

6.7. ¿En qué temas se capacitaron sus trabajadores?

Gestión Empresarial ( ) Manejo eficiente del microcrédito ( ) Gestión  
Financiera ( ) Prestación de mejor servicio al cliente ( ) Otros: especificar

.....

*De las empresas de Restaurant:*

6.8. ¿Mejoró económicamente con el crédito financiero?

Si ( ) No ( )

6.9. ¿Cuál es la causa de la mayor demanda del servicio?

Publicidad ( ) El Sabor ( ) Buen Servicio ( ) El precio ( )

De las Empresas de Información Turística:

6.10. ¿A cuánto asciende su ingreso económico mensual?

.....

*De las Empresas Hoteleras:*

6.11. ¿Cuál es la categoría del hotel?

1 Estrella ( ) 2 Estrellas ( ) 3 Estrellas ( )

4 Estrellas ( ) Ninguna Estrella ( )

6.12. ¿Qué tipo de turistas demandan su servicio?

Nacionales ( ) Extranjeros ( )

6.13. ¿Cuál es la causa de la mayor demanda?

Publicidad ( ) La calidad del servicio ( ) El precio ( ) Otro ( )

Especificar.....

***Cajamarca, noviembre 2017.***

## 6.2.2 Tablas de resultados

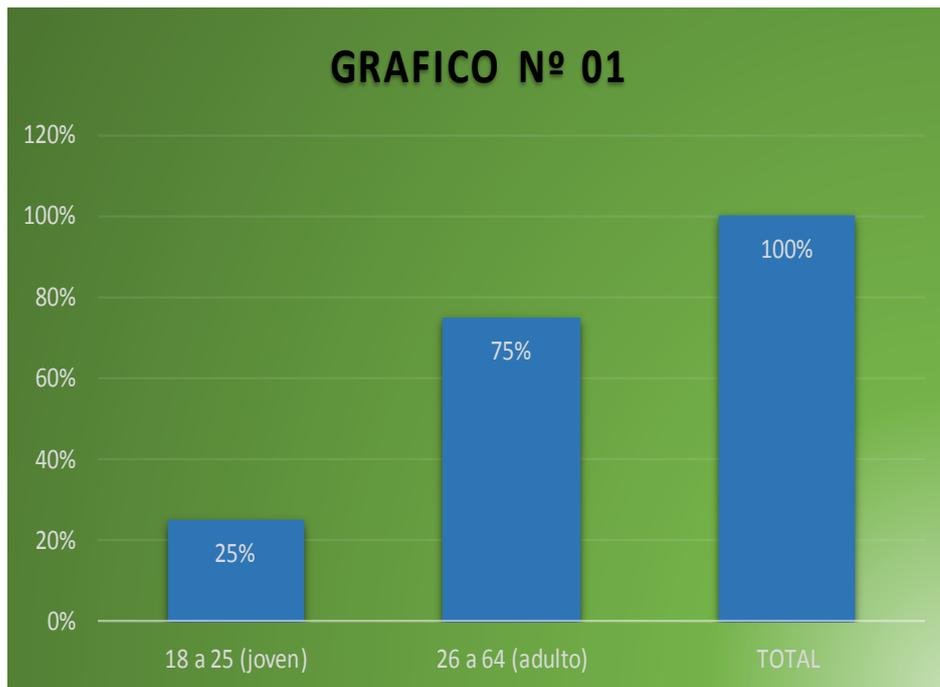
### 1. RESPECTO A LOS EMPRESARIOS

**Tabla N° 01**

**Edad de los Representantes Legales de las Mypes del Sector Turismo**

Edad de los Representantes Legales	Frecuencia	Porcentaje
18 a 25 (joven)	3	25%
26 a 64 (adulto)	9	75%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los representantes legales de las Mypes encuestados.



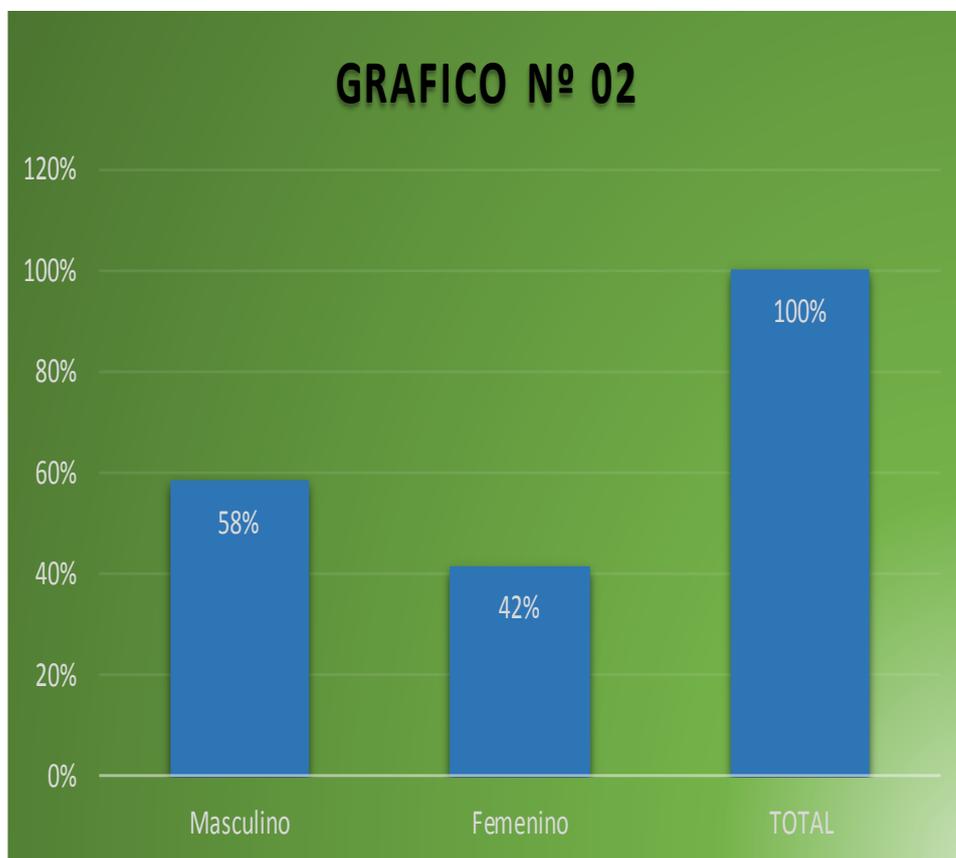
En la tabla 01 se observa que, el 75% de los representantes legales de las Mypes encuestadas, su edad fluctúa entre los 26 a 64 años y el 25% tienen una edad entre 18 a 25 años.

**Tabla N° 02**

**Sexo de los Representantes Legales de las Mypes del Sector Turismo**

Sexo de los Representantes Legales	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	7	58%
Femenino	5	42%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los representantes legales de las Mypes encuestados.



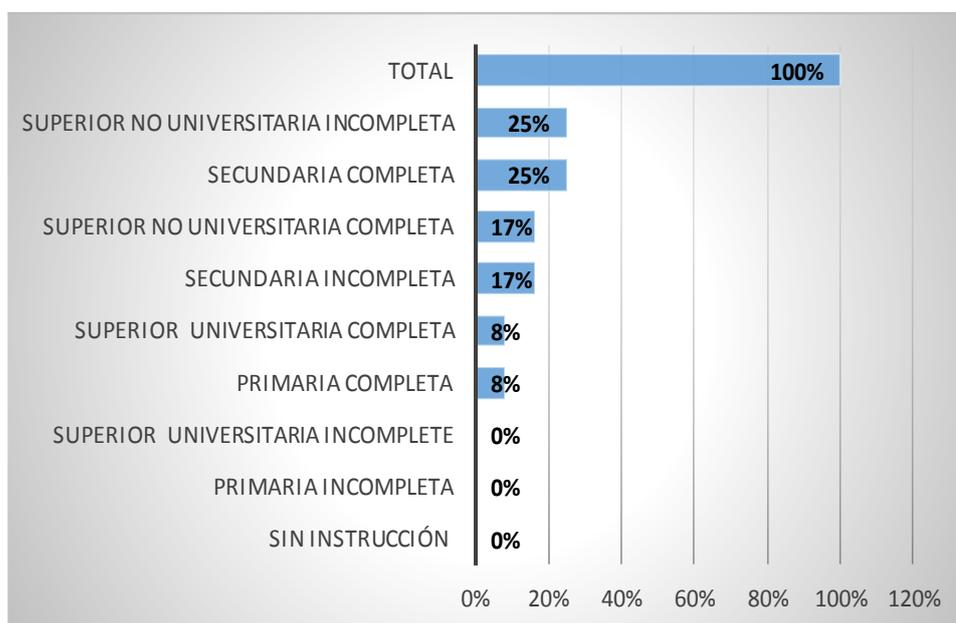
En la tabla 02 se observa que, el 58% de los representantes legales de las Mypes encuestadas, son varones y el 42% son mujeres.

**Tabla N° 03**

**Grado de Instrucción de los Representantes Legales de las Mypes del Sector Turismo**

<b>Grado de Instrucción de los Representantes Legales</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Sin Instrucción	0	0%
Primaria incompleta	0	0%
Superior Universitaria incompleta	0	0%
Primaria completa	1	8%
Superior Universitaria completa	1	8%
Secundaria incompleta	2	17%
Superior no universitaria completa	2	17%
Secundaria completa	3	25%
Superior no universitaria incompleta	3	25%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los representantes legales de las Mypes encuestados.



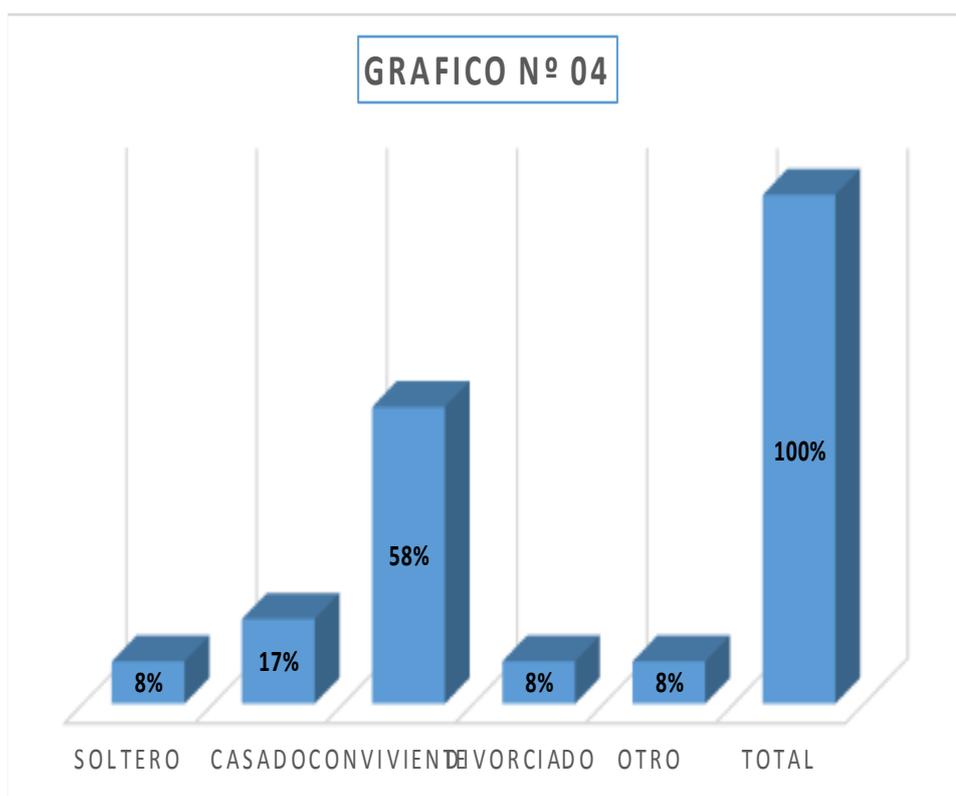
En la tabla 03 se observa que, el 25% de los representantes legales de las Mypes encuestadas, tienen secundaria completa, el 17% tienen secundaria no concluida, el 8% tiene superior universitaria completa, el 25% cuenta con una carrera superior no universitaria incompleta.

**Tabla N° 04**

**Estado Civil de los Representantes Legales de las Mypes del Sector Turismo**

Estado Civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	1	8%
Casado	2	17%
Conviviente	7	58%
Divorciado	1	8%
Otro	1	8%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los representantes legales de las Mypes encuestados.



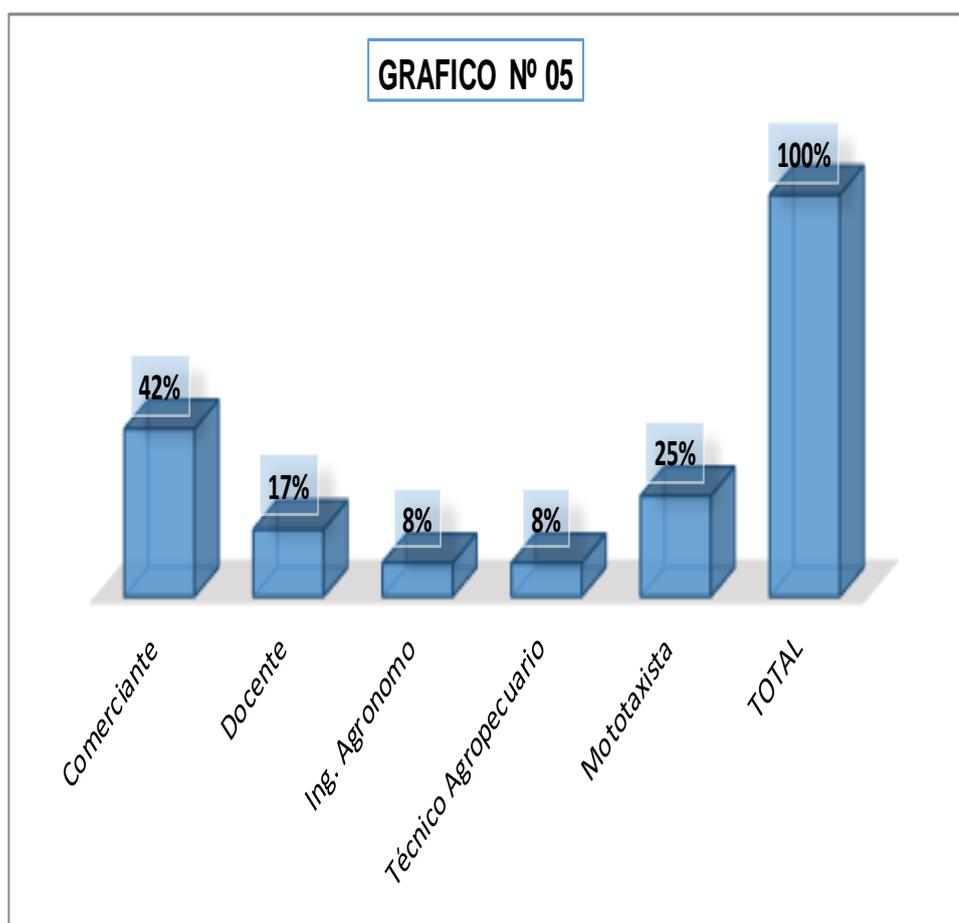
En la tabla 04 se observa que, el 58% de los representantes legales de las Mypes encuestadas, son convivientes, el 17% son casados y el 8% tienen otro estado civil.

### Tabla N° 05

#### Profesión u Ocupación de los Representantes Legales de las Mypes del Sector Turismo

Profesión u Ocupación	Frecuencia	Porcentaje
Comerciante	5	42%
Docente	2	17%
Ing. Agronomo	1	8%
Técnico Agropecuario	1	8%
Mototaxista	3	25%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los representantes legales de las Mypes encuestados.



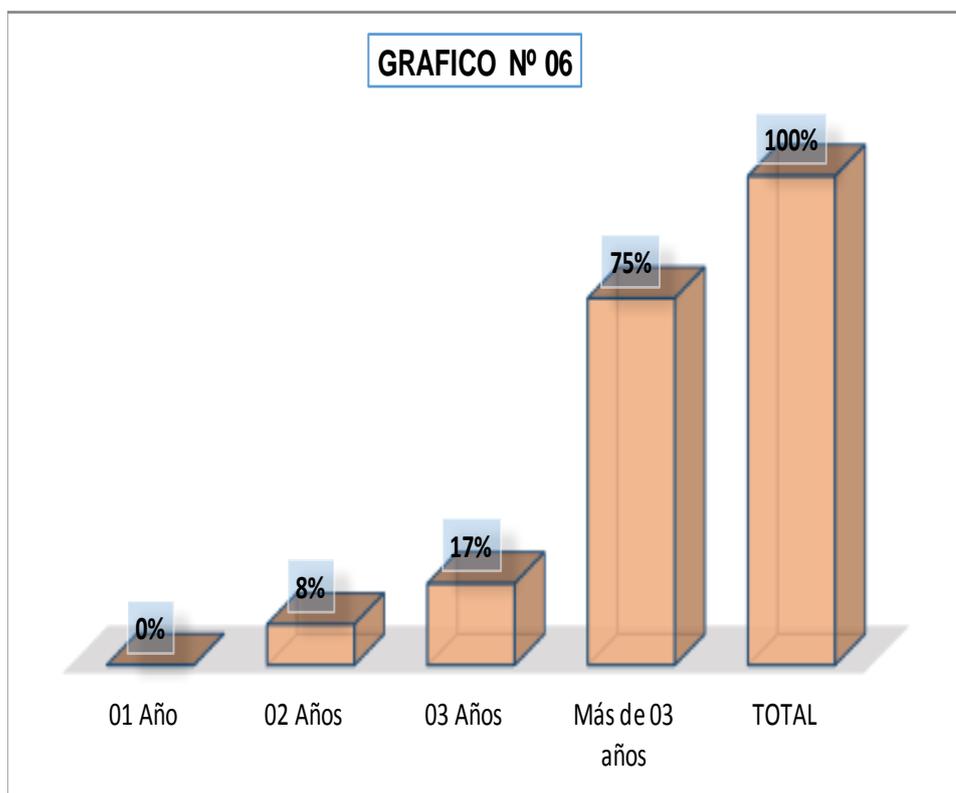
## 2. RESPECTO A LAS CARACTERÍSTICAS DE LAS MYPE

Tabla N° 06

¿Hace cuánto tiempo se dedica al sector y rubro empresarial?

Tiempo del negocio	Frecuencia	Porcentaje
01 Año	0	0%
02 Años	1	8%
03 Años	2	17%
Más de 03 años	9	75%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los representantes legales de las Mypes encuestados.



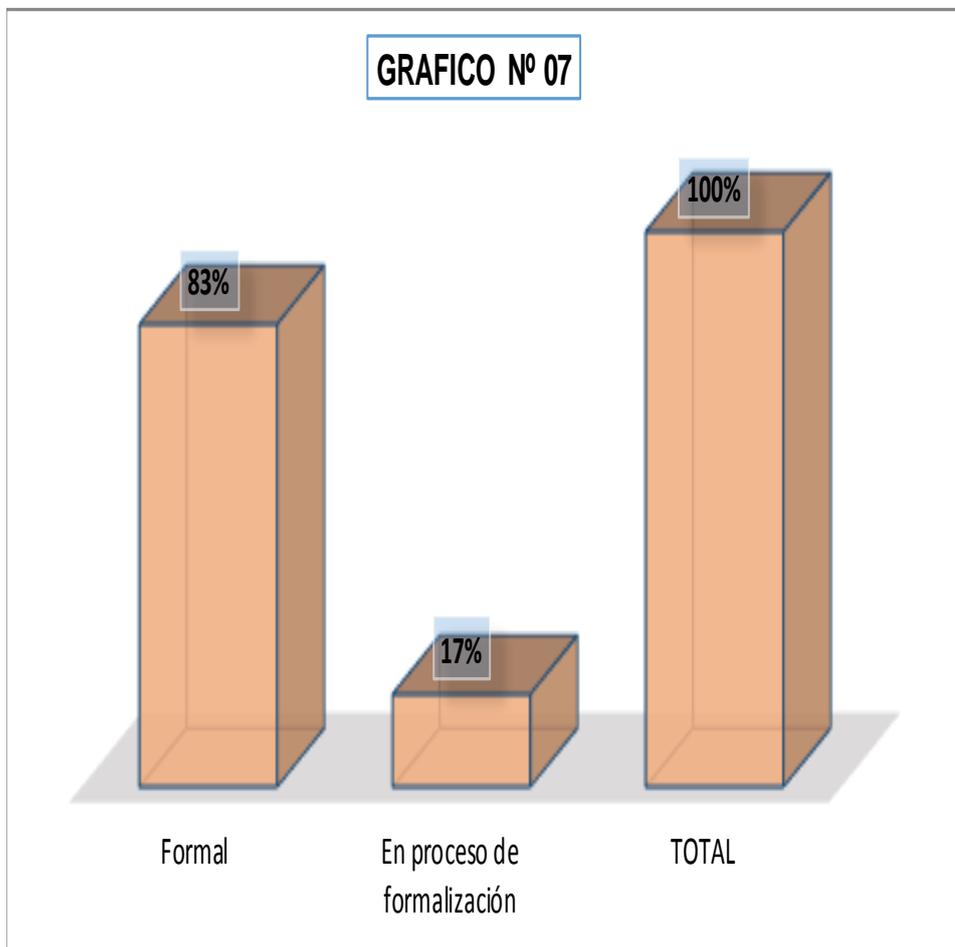
Del 100% de los representantes legales encuestados, el 75% tiene más de tres años en el rubro empresarial, el 17% tienen tres años y el 8% dos años.

### Tabla N° 07

#### Formalidad de las MYPE

Formalidad de las MYPE	Frecuencia	Porcentaje
Formal	10	83%
En proceso de formalización	2	17%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los representantes legales de las Mypes encuestados.



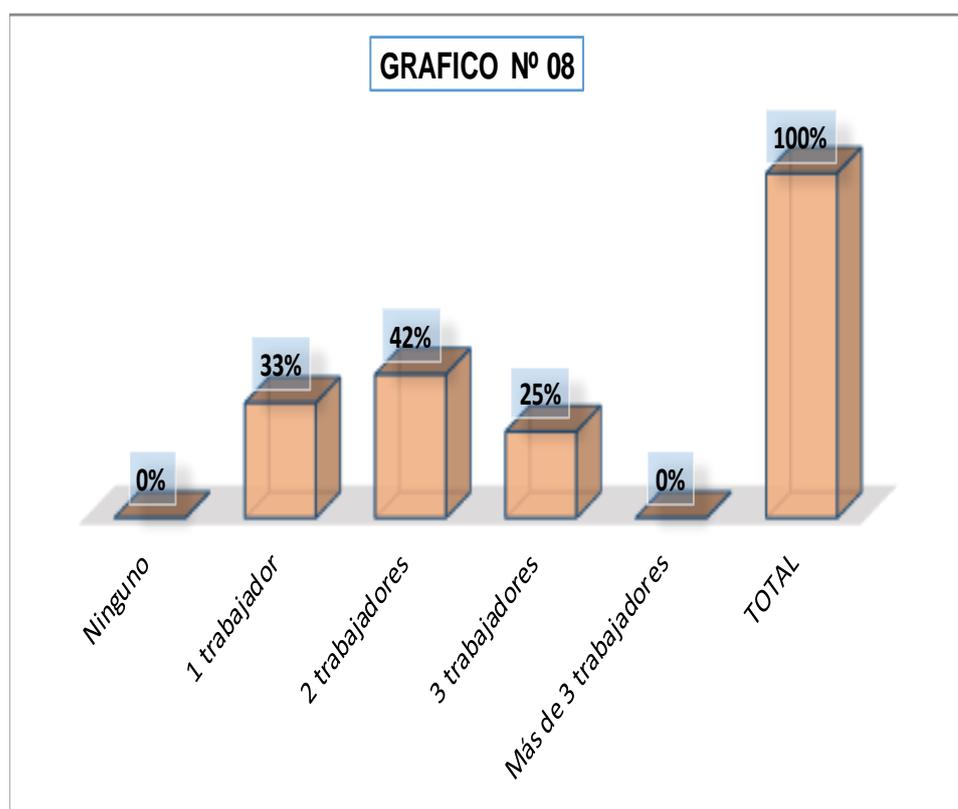
Del 100% de los representantes legales encuestados, el 83% manifestaron que son formales y el 17% están en proceso de formalización.

**Tabla N° 08**

**Número de trabajadores permanentes de las Mypes.**

Número de trabajadores permanentes de las Mypes.	Frecuencia	Porcentaje
Ninguno	0	0%
1 trabajador	4	33%
2 trabajadores	5	42%
3 trabajadores	3	25%
Más de 3 trabajadores		0%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los representantes legales de las Mypes encuestados.



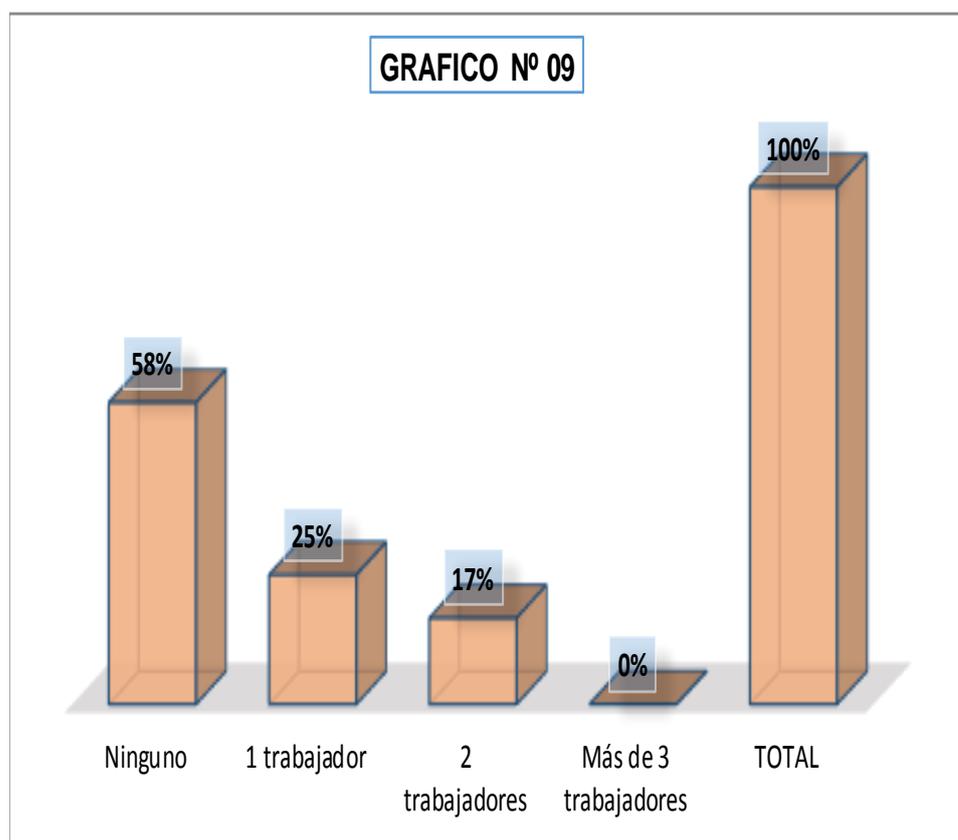
Se observa que del 100% de los encuestados, el 42% poseen más de dos trabajadores permanentes, el 33% poseen un trabajador permanente y el 25% posee 3 trabajadores.

**Tabla N° 09**

**Número de trabajadores eventuales de las Mypes.**

Número de trabajadores eventuales de las Mypes.	Frecuencia	Porcentaje
Ninguno	7	58%
1 trabajador	3	25%
2 trabajadores	2	17%
Más de 3 trabajadores	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los representantes legales de las Mypes encuestados.



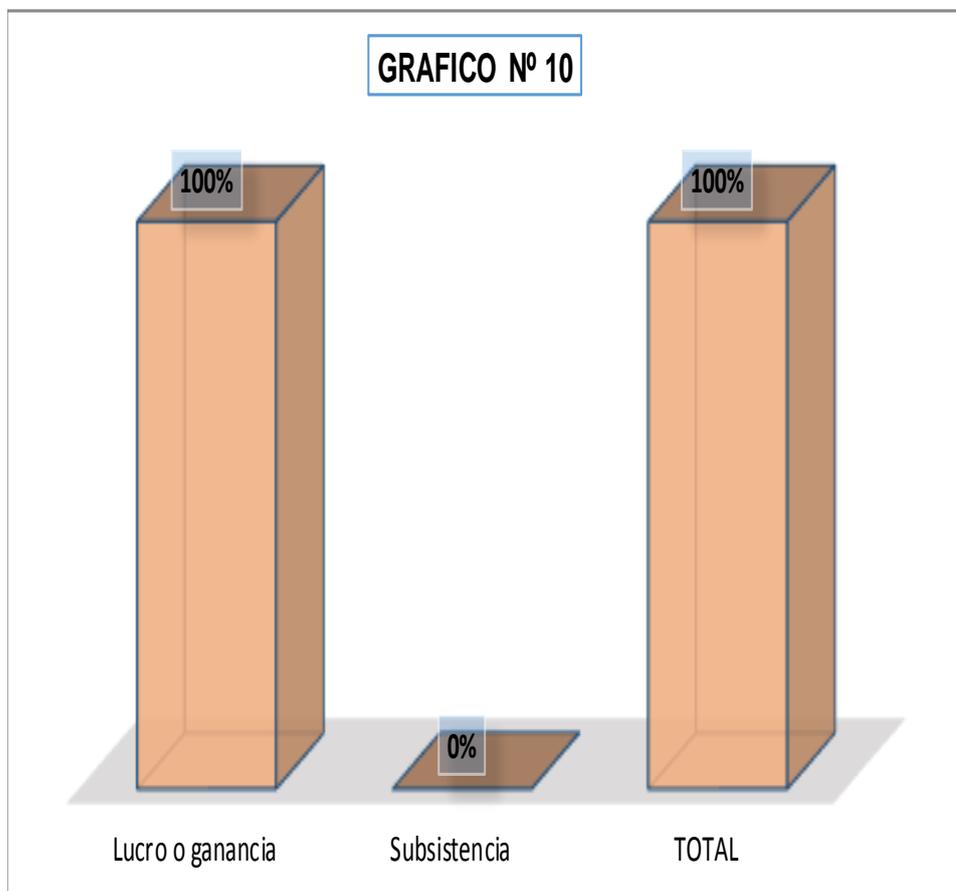
Del 100% de los representantes legales encuestados, el 58% no posee ningún trabajador eventual, el 25% posee 1 trabajador eventual y el 17% posee 2 trabajadores eventuales.

**Tabla N° 10**

**Motivos de formación de las Mypes**

Motivos de formación de las Mypes	Frecuencia	Porcentaje
Lucro o ganancia	12	100%
Subsistencia	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los representantes legales de las Mypes encuestados.



El 100% de los representantes legales encuestados, manifestaron que la formación de la Mypes fue para obtener ganancias.

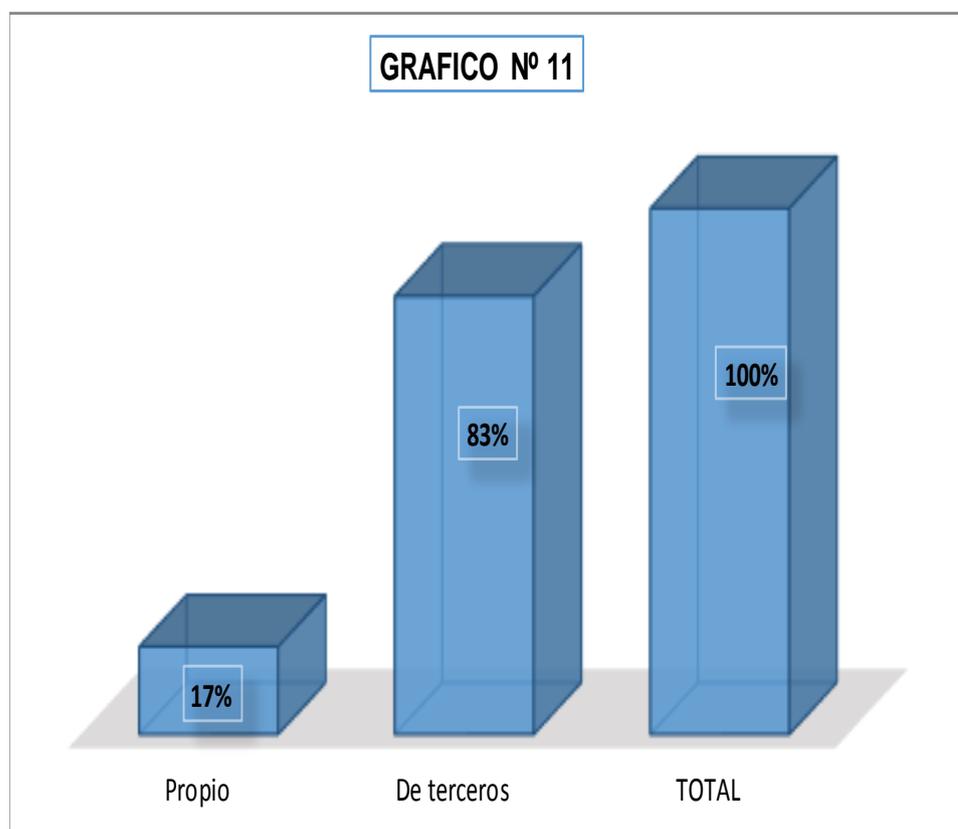
### 3. RESPECTO AL FINANCIAMIENTO

Tabla N° 11

¿Cómo financia sus actividades?

¿Cómo financia sus actividades?	Frecuencia	Porcentaje
Propio	2	17%
De terceros	10	83%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los representantes legales de las Mypes encuestados.



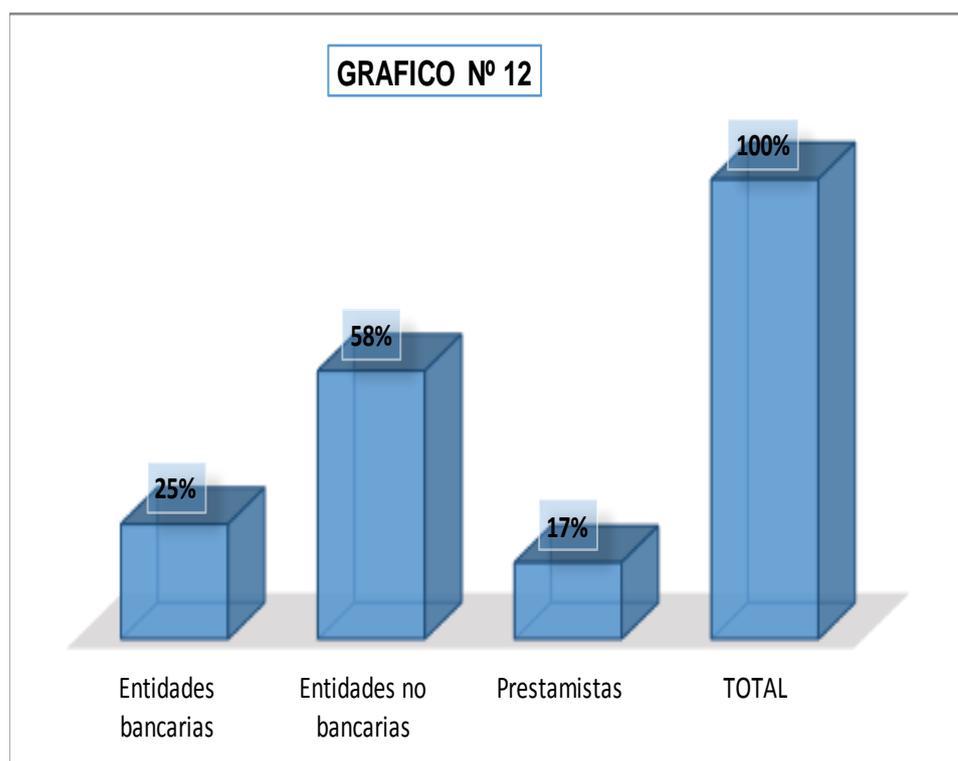
Del 100% de los representantes legales encuestados, el 83% manifestaron que el tipo de financiamiento que obtuvieron fue de terceros y el 17% manifestaron que su financiamiento su propio.

**Tabla N° 12**

**Si el financiamiento es de terceros: ¿De qué tipo de entidades financieras ha obtenido los créditos?**

¿De qué tipo de entidades financieras ha obtenido los créditos?	Frecuencia	Porcentaje
Entidades bancarias	3	25%
Entidades no bancarias	7	58%
Prestamistas	2	17%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los representantes legales de las Mypes encuestados.



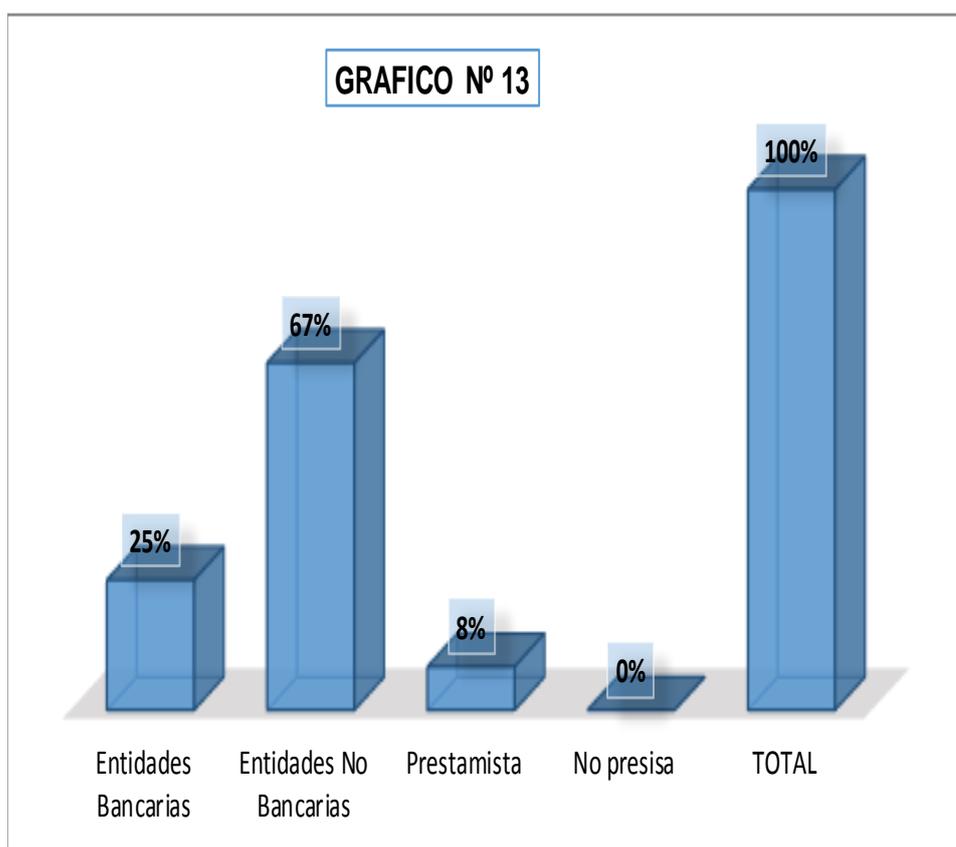
Del 100% de los representantes legales encuestados, el 58% manifestaron que el financiamiento que obtuvieron fue de entidades no bancarias, el 25% obtuvieron sus créditos de entidades bancarias y el 17% manifiesta que el financiamiento fue de prestamistas.

### Tabla N° 13

¿Qué entidades financieras otorgan mayores facilidades para la obtención del crédito?

Facilidades de crédito	Frecuencia	Porcentaje
Entidades Bancarias	3	25%
Entidades No Bancarias	8	67%
Prestamista	1	8%
No presisa	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los representantes legales de las Mypes encuestados.



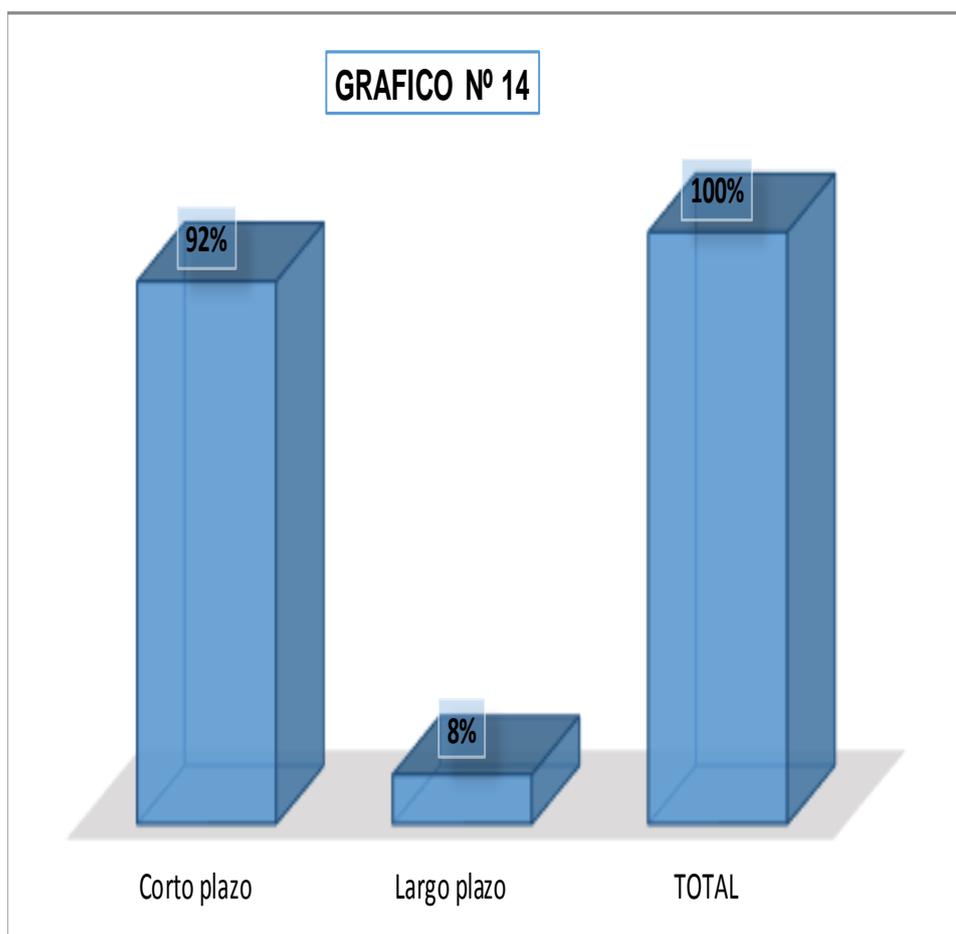
Del 100% de los encuestados, el 67% manifestaron que las entidades que otorgan mayores facilidades fueron las entidades no bancarias y el 25% manifestaron que fueron las entidades bancarias y el 8% los prestamistas.

## Tabla N° 14

### Plazo del crédito solicitado

Plazo del crédito solicitado	Frecuencia	Porcentaje
Corto plazo	11	92%
Largo plazo	1	8%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los representantes legales de las Mypes encuestados.



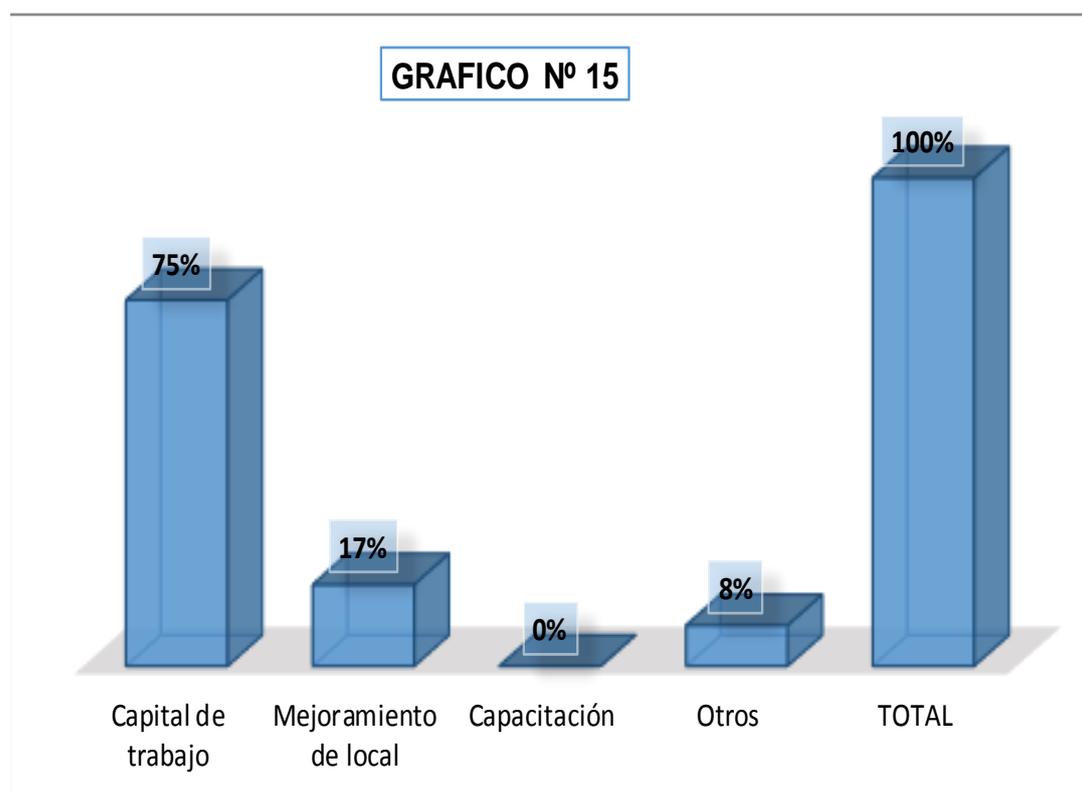
Del 100% de los encuestados que recibieron crédito, el 92% manifestó que los créditos fueron otorgados a corto plazo y el 8% fueron otorgados a largo plazo.

### Tabla N° 15

¿En que fue invertido el crédito financiero que obtuvo?

¿En que fue invertido el crédito financiero que obtuvo?	Frecuencia	Porcentaje
Capital de trabajo	9	75%
Mejoramiento de local	2	17%
Capacitación	0	0%
Otros	1	8%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los representantes legales de las Mypes encuestadas



Del 100% de los representantes legales encuestados, el 75% manifestaron que sus créditos recibidos fueron invertidos en capital de trabajo y el 17% manifestó que fue invertido en mejoramiento y/o ampliación de local y el 8% en otros rubros.

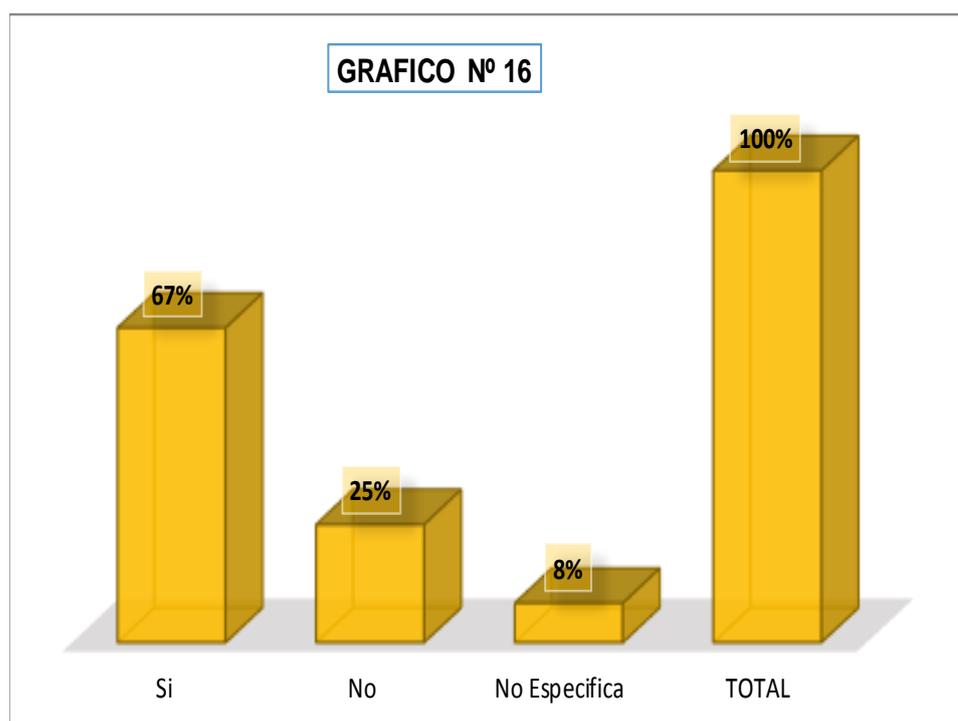
#### 4. RESPECTO A LA CAPACITACIÓN

Tabla N° 16

¿Recibió usted capacitación u orientación para el otorgamiento del crédito financiero?

¿Recibió usted capacitación u orientación para el otorgamiento del crédito financiero?	Frecuencia	Porcentaje
Si	8	67%
No	3	25%
No Especifica	1	8%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los representantes legales de las Mypes encuestados.



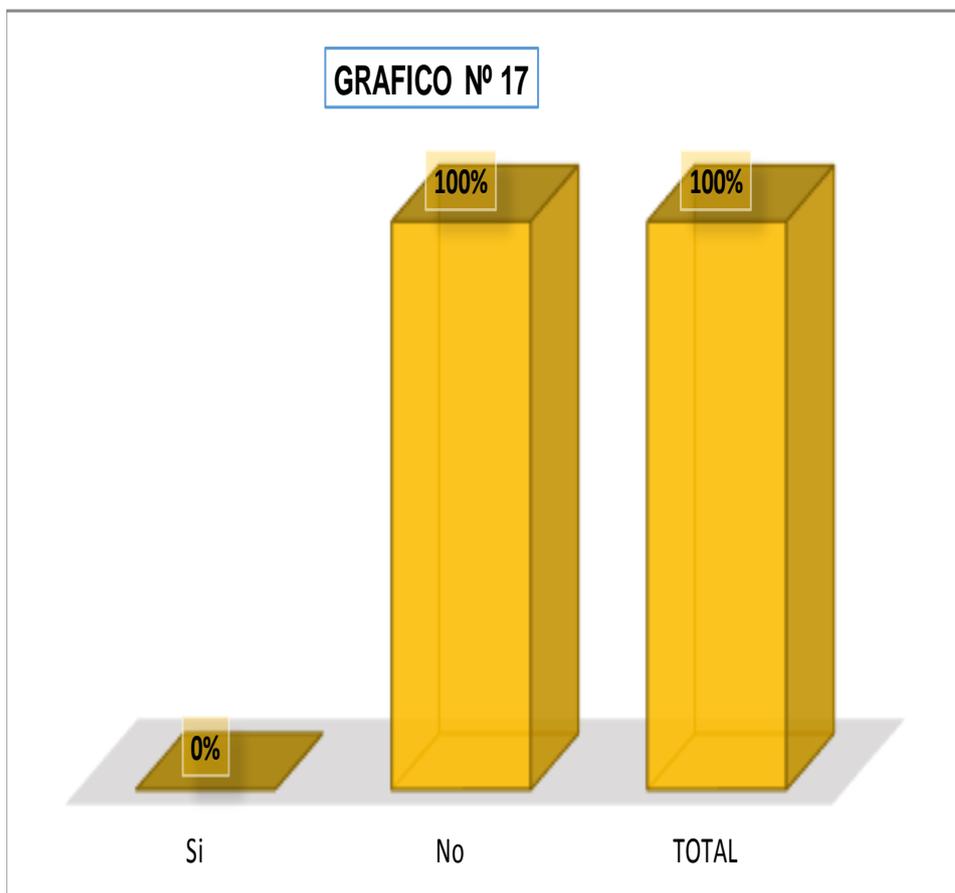
De los representantes legales encuestados, el 67% manifestó que si recibieron capacitación, el 25% manifestó que no recibieron capacitación y el 8% no especifica.

**Tabla N° 17**

**El personal de su empresa ¿Ha recibido alguna capacitación?**

El personal de su empresa ¿Ha recibido alguna capacitación?	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0%
No	12	100%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los representantes legales de las Mypes encuestados.

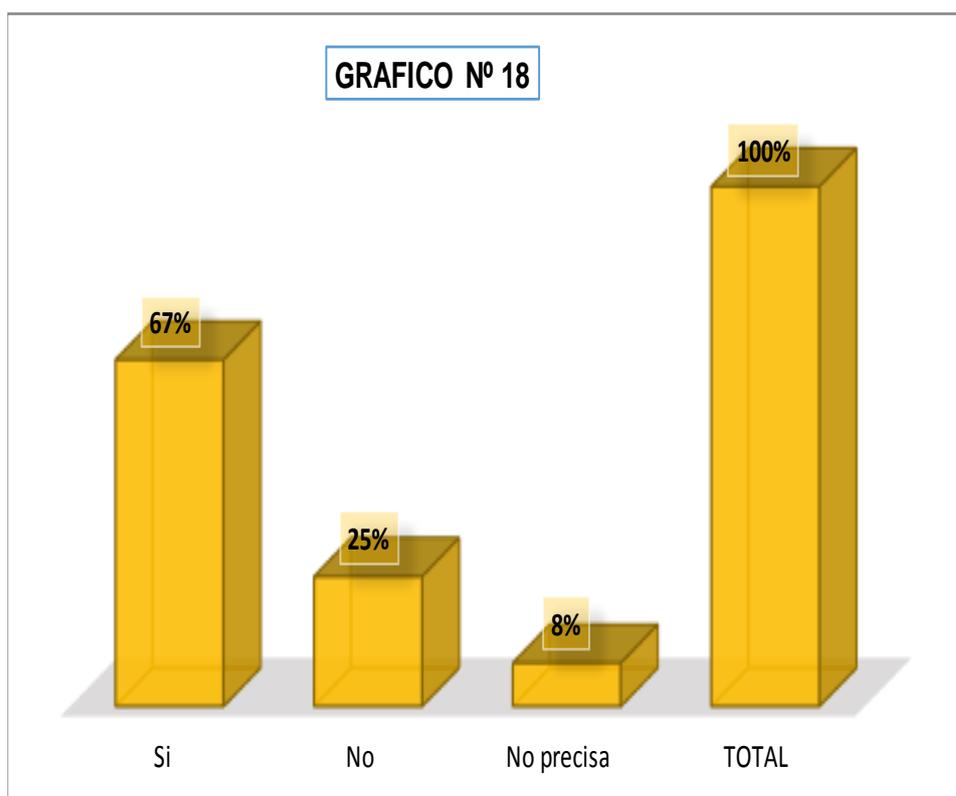


El 100% de los representantes legales encuestados manifestó que su personal no ha recibido capacitación.

**¿Considera usted que la capacitación como empresario es una inversión?**

Capacitación es inversión	Frecuencia	Porcentaje
Si	8	67%
No	3	25%
No precisa	1	8%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los representantes legales de las Mypes encuestados.



El 100% de los representantes legales encuestados manifestó que su personal

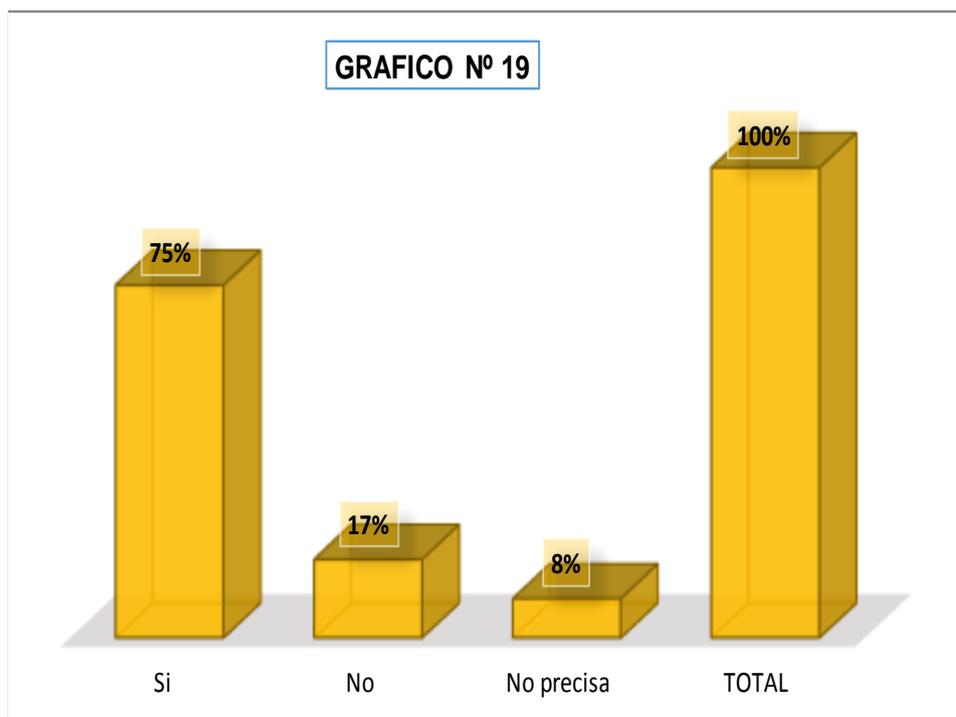
Del 100% de los representantes legales encuestados, el 67% declararon que consideran a la capacitación como una inversión y el 25% no lo considera como inversión y el 8% no precisa

**Tabla N° 19**

**¿Considera usted que la capacitación como empresario es relevante para su empresa?**

<b>¿Considera usted que la capacitación como empresario es relevante para su empresa?</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	9	75%
No	2	17%
No precisa	1	8%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los representantes legales de las Mypes encuestados.



Del 100% de los representantes legales encuestados, el 75% declararon que si consideran que la capacitación es relevante para su empresa y el 17% considera que la capacitación no tan importante y el 8% no precisa.

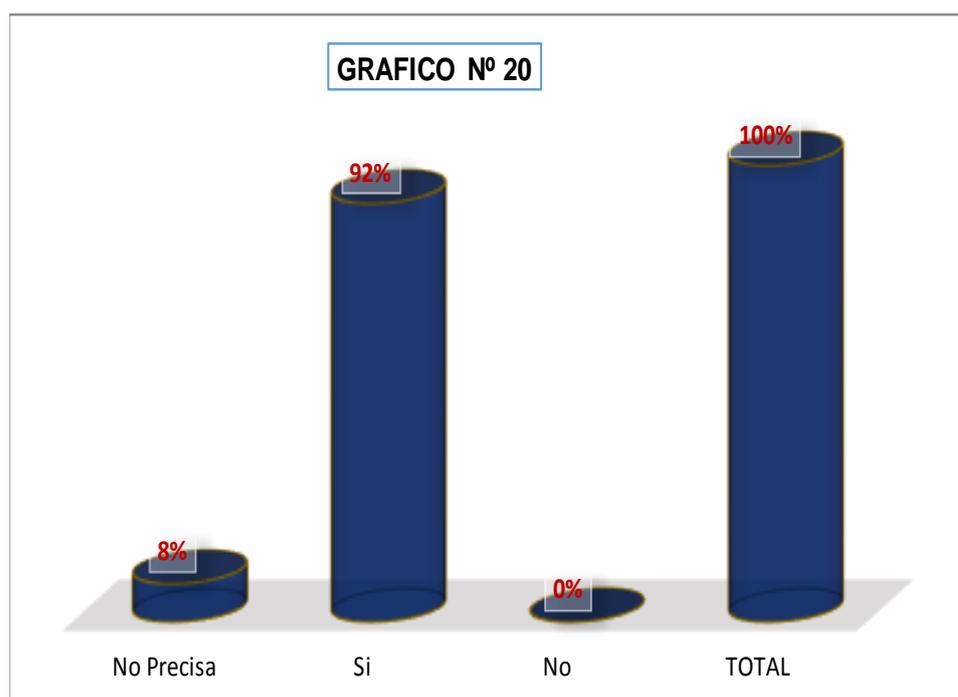
## 5. RESPECTO A LA RENTABILIDAD

Tabla N° 20

¿Creé usted que el financiamiento otorgado a mejorado la rentabilidad de su empresa?

¿Creé usted que el financiamiento otorgado a mejorado la rentabilidad de su empresa?	Frecuencia	Porcentaje
No Precisa	1	8%
Si	11	92%
No	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los representantes legales de las Mypes encuestados.



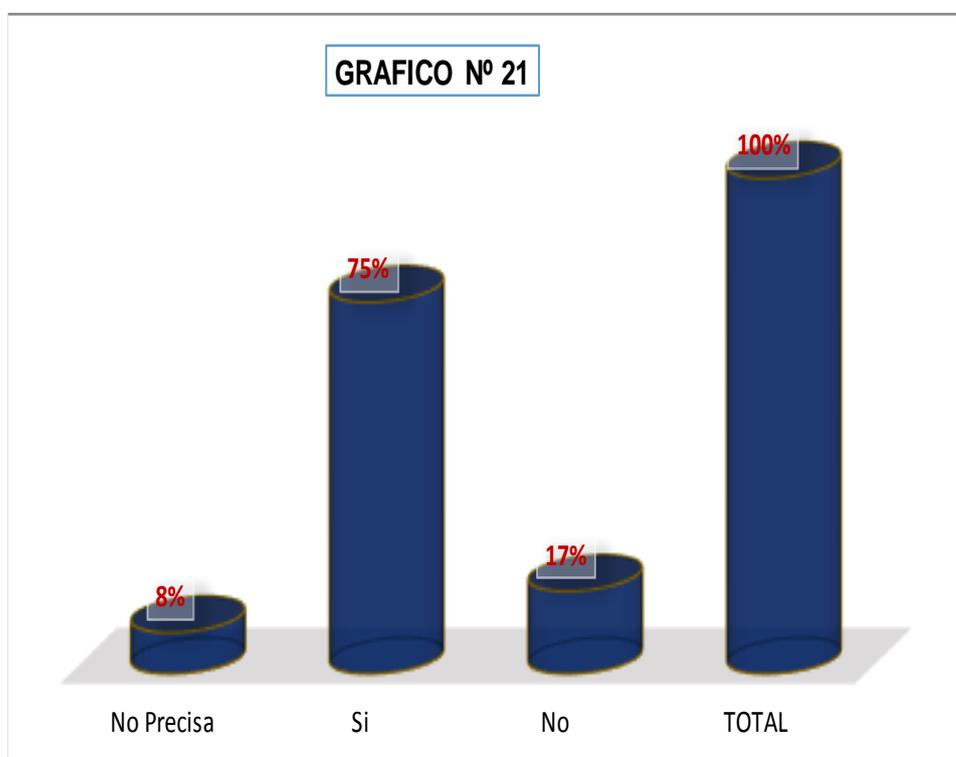
Del 100% de los representantes legales encuestados, el 92% manifestaron que la rentabilidad de su empresa si mejoro con el financiamiento y el 8% no preciso si mejoro su rentabilidad.

**Tabla N° 21**

**¿Cree usted que la capacitación ha mejorado la rentabilidad de su empresa?**

<b>¿Cree usted que la capacitación ha mejorado la rentabilidad de su empresa?</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
No Precisa	1	8%
Si	9	75%
No	2	17%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los representantes legales de las Mypes encuestados.



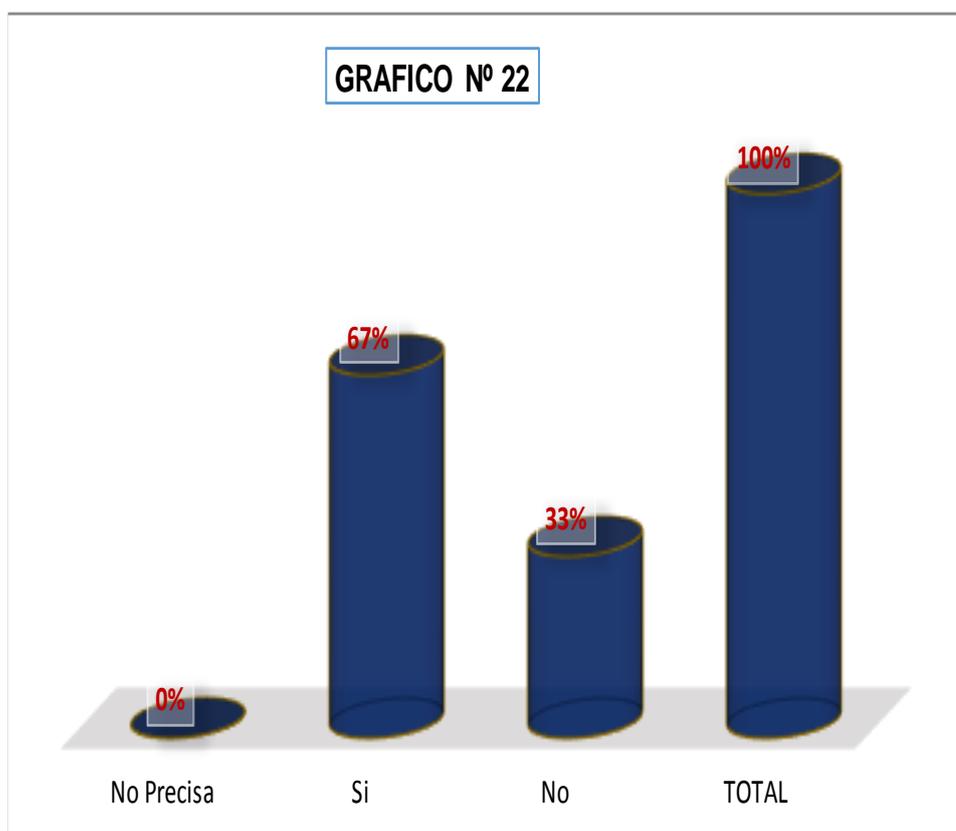
Del 100% de los representantes legales encuestados, el 75% manifestó que la capacitación si mejoro la rentabilidad de su empresa y el 17% no participo en ninguna capacitación y el 8% no preciso.

**Tabla N° 22**

**¿Cree usted que la rentabilidad de su empresa ha mejorado los dos últimos años?**

¿Cree usted que la rentabilidad de su empresa ha mejorado los dos últimos años?	Frecuencia	Porcentaje
No Precisa	0	0%
Si	8	67%
No	4	33%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los representantes legales de las Mypes encuestados.



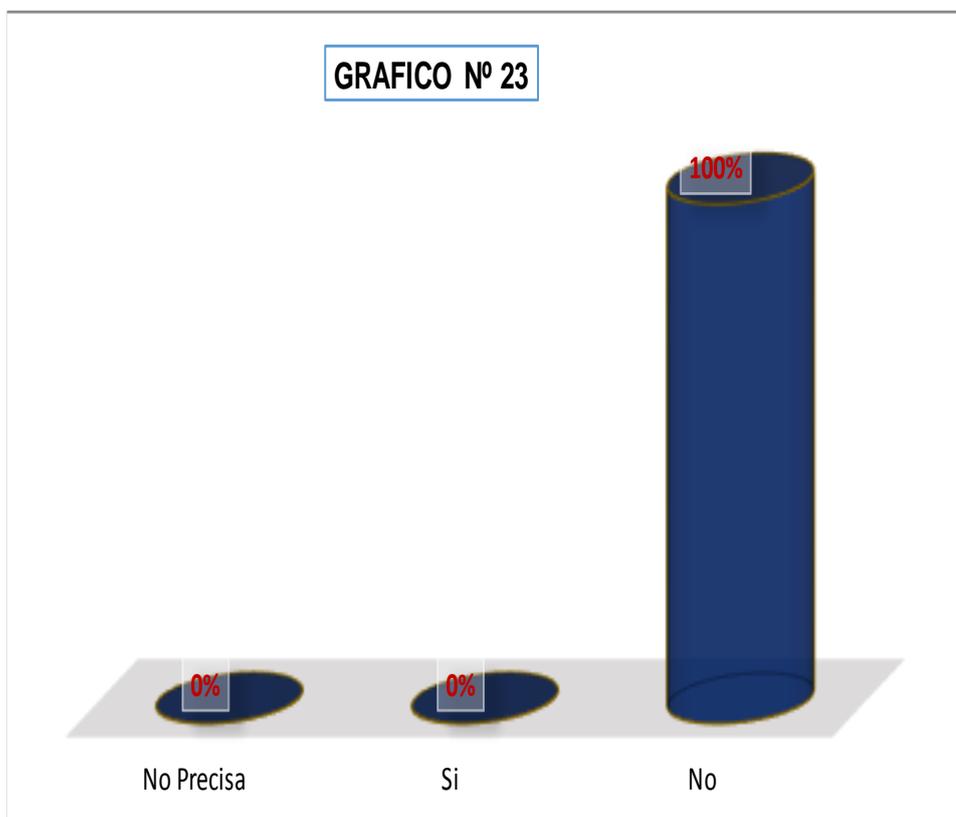
Del 100% de los representantes legales encuestados, el 67% manifestó que la rentabilidad de su empresa si mejoro los dos últimos años y el 33% manifestó que la rentabilidad sus empresas no mejoro los dos últimos años.

**Tabla N° 23**

**¿Cree usted que la rentabilidad de su empresa ha disminuido en los dos últimos años?**

¿Cree usted que la rentabilidad de su empresa ha disminuido en los dos últimos años?	Frecuencia	Porcentaje
No Precisa	0	0%
Si	0	0%
No	12	100%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los representantes legales de las Mypes encuestados.



El 100% de los encuestados manifestaron que la rentabilidad de sus empresas no ha disminuido los dos últimos años.

### 6.2.3. Matriz de Consistencia

<b>TÍTULO</b>	<b>ENUNCIADO DEL PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>VARIABLES</b>
Características del financiamiento, capacitación y rentabilidad de las micro y pequeñas empresas del sector turismo del distrito de Namora, Provincia de Cajamarca, 2013 – 2014.	¿Cuáles son las características del financiamiento, capacitación y rentabilidad de las micro y pequeñas empresas del sector turismo del distrito de Namora, Provincia de Cajamarca 2013 – 2014?	Describir las características del financiamiento, capacitación y rentabilidad de las micro y pequeñas empresas del sector turismo del Distrito de Namora, Provincia de Cajamarca 2013 – 2014.	Describir las características de los dueños o representantes legales de las MYPE del ámbito de estudio, 2013 – 2014.	Financiamiento
			Describir las características de las MYPE del ámbito de estudio, 2013 – 2014.	
			Describir las características del financiamiento de la MYPE del ámbito de estudio, 2013 – 2014.	Capacitación
			Describir las características de la capacitación de la MYPE del ámbito de estudio, 2013 – 2014.	Rentabilidad
			Describir las características de la rentabilidad de la MYPE del ámbito de estudio, 2013 – 2014.	

**Fuente:** Elaboración propia.