

"AÑO DE LA CONSOLIDACIÓN DEL MAR DE GRAU"

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCABELICA

(Creada por Ley N° 25265)



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

TESIS

"CULTURA EMPRESARIAL Y DESARROLLO ECONÓMICO DE
LAS MYPEs COMERCIALES DEL DISTRITO DE
HUANCABELICA, PERIODO 2013"

LINEA DE INVESTIGACIÓN:
MYPES y PYMES

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE:
CONTADOR PÚBLICO

PRESENTADO POR:
Bach. PAREDES CUTTI Mariela

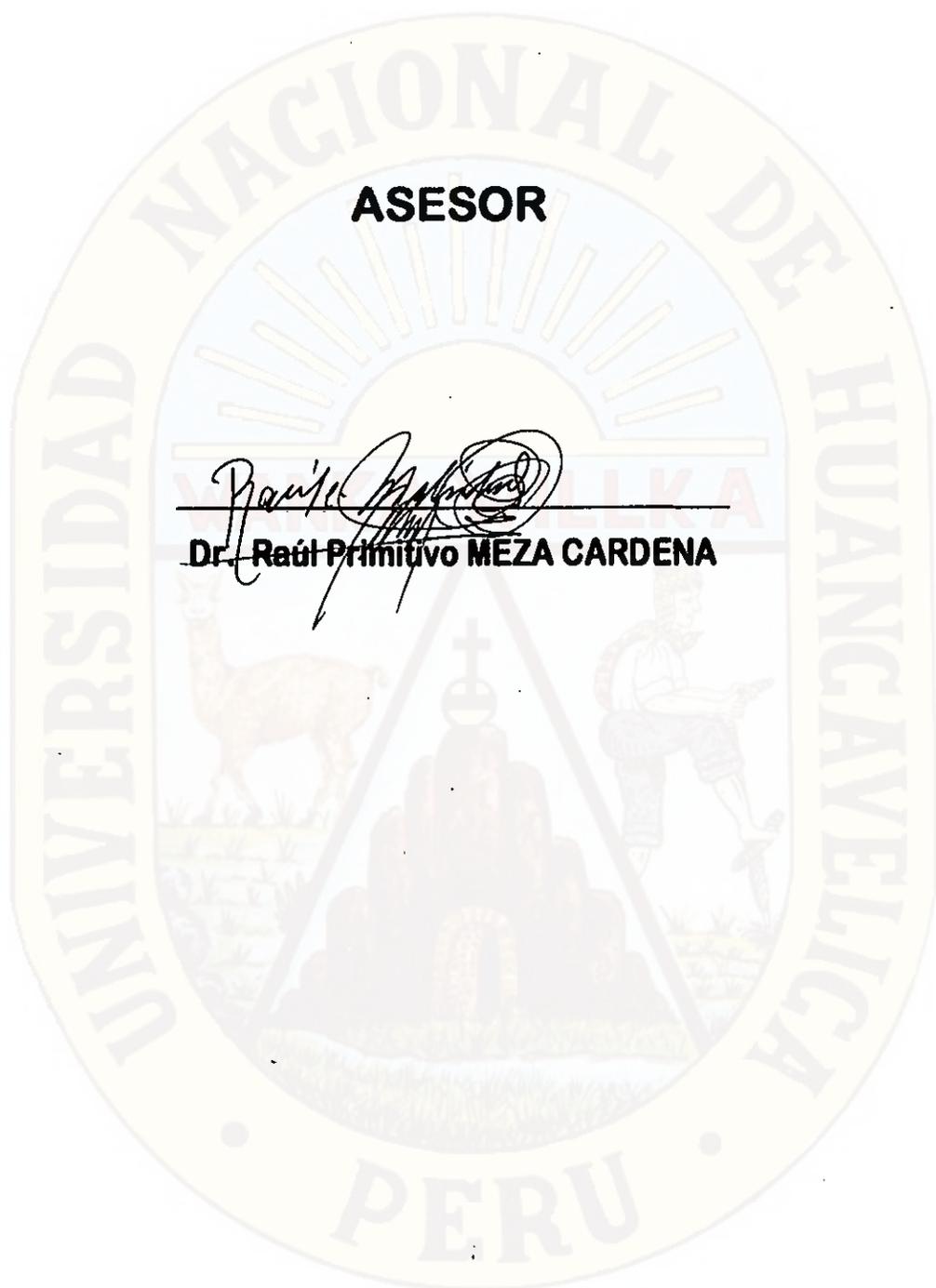
HUANCABELICA - PERÚ

2016

ASESOR

Raúl Primitivo Meza Cardena

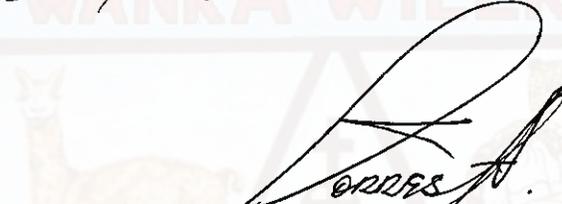
Dr. Raúl Primitivo MEZA CARDENA



JURADOS



Mg. Magno Francisco FLORES PALOMINO
Presidente



CPCC. Vicente Luis TORRES ALVA
Secretario



Lic. Luis Ángel GUERRA MENENDEZ
Vocal

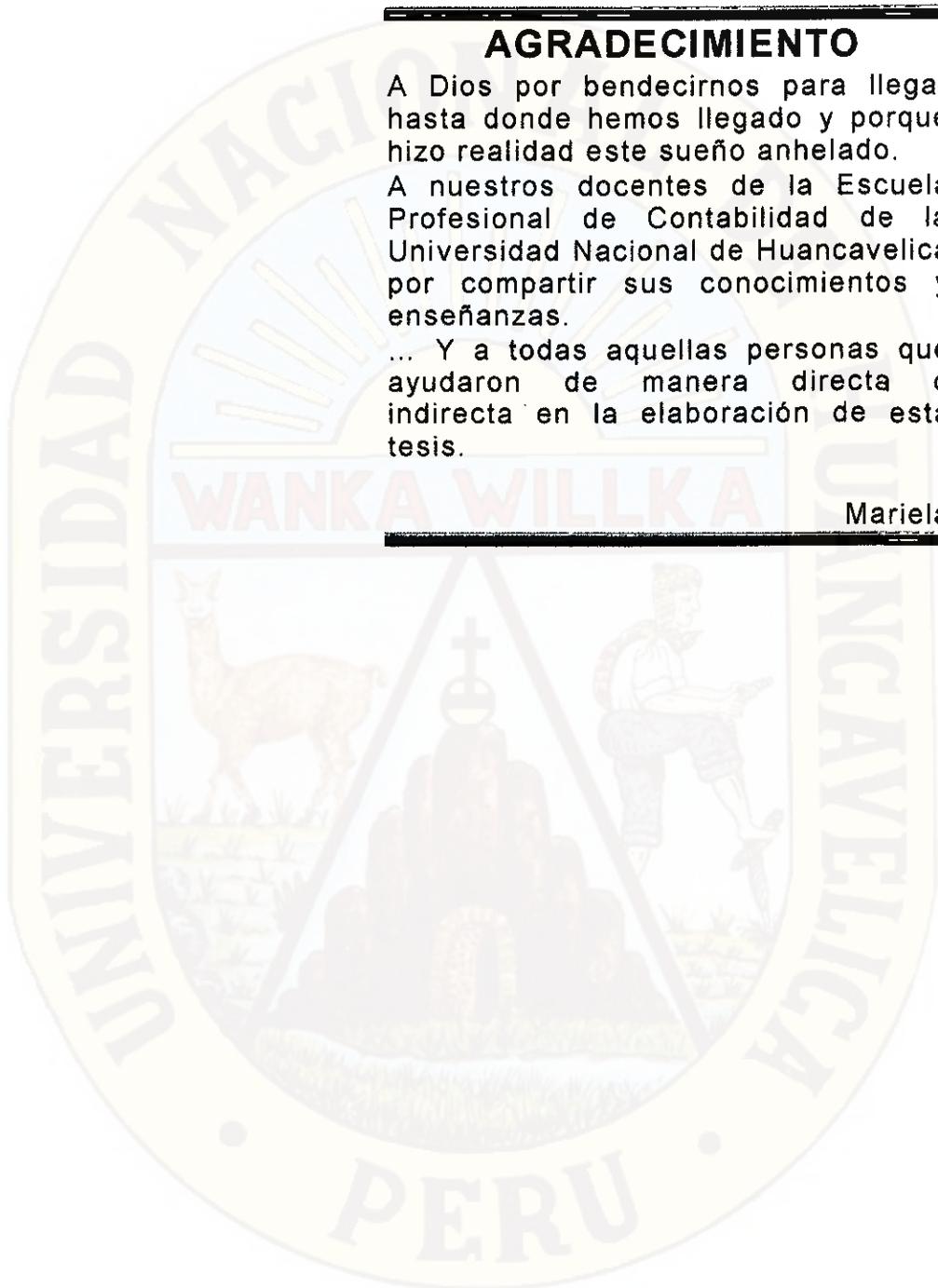
AGRADECIMIENTO

A Dios por bendecirnos para llegar hasta donde hemos llegado y porque hizo realidad este sueño anhelado.

A nuestros docentes de la Escuela Profesional de Contabilidad de la Universidad Nacional de Huancavelica por compartir sus conocimientos y enseñanzas.

... Y a todas aquellas personas que ayudaron de manera directa o indirecta en la elaboración de esta tesis.

Mariela



ÍNDICE

| | <u>Pág.</u> |
|---|-------------|
| Portada | i |
| Asesor | ii |
| Jurados..... | iii |
| Dedicatoria | iv |
| Agradecimiento | v |
| Índice..... | vi |
| Resumen | viii |
| Introducción..... | x |
| CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA | |
| 1.1. Planteamiento del problema | 12 |
| 1.2. Formulación del problema | 16 |
| 1.3. Objetivos | 17 |
| 1.3.1. Objetivo general | 17 |
| 1.3.2. Objetivos específicos | 17 |
| 1.4. Justificación..... | 17 |
| 1.5. Factibilidad y Limitaciones..... | 18 |
| CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO | |
| 2.1. Antecedentes | 20 |
| 2.2. Bases teóricas | 26 |
| 2.3. Hipótesis..... | 47 |

| | |
|---|----|
| 2.4. Definición de términos..... | 47 |
| 2.5. Variables de estudio..... | 49 |
| 2.6. Definición operativa de las variables e indicadores..... | 50 |
| CAPÍTULO III METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION | |
| 3.1. Ámbito de estudio..... | 51 |
| 3.2. Tipo de investigación..... | 51 |
| 3.3. Nivel de Investigación..... | 52 |
| 3.4. Diseño de la investigación..... | 52 |
| 3.5. Métodos de investigación..... | 53 |
| 3.5.1. Método general..... | 53 |
| 3.5.2. Métodos específicos..... | 54 |
| 3.6. Población, muestra, muestreo..... | 55 |
| 3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 57 |
| 3.8. Procedimiento de recolección de datos..... | 61 |
| 3.9. Técnicas de procesamiento y análisis de datos..... | 61 |
| CAPÍTULO IV RESULTADOS | |
| 4.1. Presentación de Resultados..... | 62 |
| 4.2. Discusión de resultados..... | 81 |
| CONCLUSIONES..... | 85 |
| RECOMENDACIONES..... | 87 |
| BIBLIOGRAFIA..... | 89 |
| ANEXOS..... | 91 |

RESUMEN

Este trabajo de investigación científica titulada: "CULTURA EMPRESARIAL Y DESARROLLO ECONÓMICO DE LAS MYPEs COMERCIALES DEL DISTRITO DE HUANCVELICA, PERIODO 2013" trata sobre la necesidad de hacer un análisis de la cultura empresarial como factor de desarrollo económico en la realidad de las MYPEs comerciales del distrito de Huancavelica, ya que esta idea nace del interés que tengo por conocer una parte de esta realidad.

Este trabajo me ha permitido examinar la relación que existe entre la cultura empresarial y el desarrollo económico en las MYPEs comerciales del distrito de Huancavelica, para esto he revisado información sobre doctrinas que me ha permitido entender la interdependencia del Desarrollo Económico con las diferentes variables, siendo una de ellas lo referente a la cultura empresarial, cuyo estudio en nuestro medio constituye nuevos conocimientos para el avance en el conocimiento científico.

El desarrollo de este estudio se inició con la formulación del problema: ¿Qué relación existe entre la cultura empresarial y el desarrollo económico de las MYPEs comerciales del distrito de Huancavelica, periodo 2013? y para dar respuesta a esta problemática, he planteado el objetivo general de: Establecer la relación que existe entre la cultura empresarial y el desarrollo económico de las MYPEs comerciales del distrito de Huancavelica, periodo 2013.

Luego, ejecute un diseño de investigación descriptivo, transeccional y no experimental, partiendo de la propuesta de una metodología de investigación científica que ha permitido recoger información a través de una encuesta, donde se hizo un análisis de la dimensionalidad de las

INTRODUCCIÓN

Señor Presidente y honorables miembros del Jurado Calificador de esta tesis, pongo a la consideración de Ustedes el desarrollo de este trabajo de investigación científica titulada "CULTURA EMPRESARIAL Y DESARROLLO ECONÓMICO DE LAS MYPEs COMERCIALES DEL DISTRITO DE HUANCVELICA, PERIODO 2013" que al ser aprobada por este jurado me permitirá obtener el título profesional de Contador Público. Este trabajo de investigación es el resultado de un conjunto de acciones realizadas, sobre la base de una planificación previa, a fin de determinar el nivel de relación que existe entre la cultura empresarial y el desarrollo económico de las MYPEs comerciales del distrito de Huancavelica, para el periodo 2013. La relación existente entre cultura empresarial y desarrollo económico ha sido tratada por diversas disciplinas teniendo como inicio las transformaciones industriales, económicas, sociales y políticas acontecidas en el último siglo. Las diferentes estructuras que conforman a cada sociedad presentan a su vez la materialización en el tiempo de dicha interacción y por tanto, a la hora de evaluar el desarrollo económico de un grupo social es necesario analizar y diagnosticar la relación que existe entre valores, creencias, normas, rituales, símbolos y costumbres; por ello las organizaciones, y en concreto las empresas, constituyen uno de los reflejos más destacados a la hora de estudiar la relación entre ambos factores. La cultura empresarial es factor clave a la hora de analizar el desarrollo económico de cualquier organización empresarial, sea esta pequeña o grande y por tanto se torna como estratégica a la hora de afrontar medidas de intervención en pro de un desarrollo organizacional exitoso y excelente,

Para una adecuada exposición este informe se ha estructurado en cuatro capítulos: En el Capítulo I se desarrolla el planteamiento del problema, la formulación del problema general y de los problemas específicos, la formulación del objetivo general y los objetivos específicos, y finalmente la justificación del estudio; en el Capítulo II se menciona los temas relacionados con el marco teórico, resaltando los antecedentes de la investigación, las bases teóricas referentes a las dos variables de estudio referidos a la cultura empresarial y el desarrollo económico, las principales teorías que orientan su desarrollo, asimismo la formulación de la hipótesis general y las hipótesis específicas, la definición de términos básicos, la operacionalización de las variables en estudio y sus dimensiones. Seguidamente el Capítulo III contiene aspectos relacionados con la metodología de investigación, precisando en ella el tipo de diseño de investigación, el método y técnicas de investigación, la población, muestra, técnicas e instrumento de recolección de datos y además de la organización y procesamiento de los datos. Por último en el Capítulo IV están los resultados de la investigación, donde se tiene las tablas y gráficos de los datos recabados a través de los diferentes instrumentos, sobre todo se presenta la prueba de hipótesis. El resultado final de la investigación muestra los hallazgos encontrados en el estudio, y luego se termina con las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

La autora.

CAPÍTULO I PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En este estudio he revisado distintas clasificaciones y tipologías de la cultura como una forma de presentar una primera aproximación a la descripción y análisis de una cultura organizativa. Estas tipologías marcan la orientación básica hacia la que tiende la organización, por tanto, desentraña la línea de fondo que inspira toda la cultura organizacional; sin embargo a la hora de evaluar el desarrollo económico de un grupo social es necesario analizar y diagnosticar la relación que existe entre valores, creencias, rituales, símbolos, normas y costumbres; por ello las organizaciones, y en concreto las empresas, constituyen uno de los reflejos más destacados cuando se va a estudiar la relación entre ambos factores.

Existen muchas tipologías de cultura organizacional, el modelo de Harrison (1972) o el de Handy (1978, 1986), que plantea los tipos de cultura en función de la mitología griega; el modelo propuesto por Robbins (1987) que divide las culturas en fuertes y débiles; los modelos de Municio (1988) que reelabora el modelo anterior en una división de tipos de cultura más completa: cultura fuerte, cultura débil, cultura estable y cultura inestable, o el segundo modelo de Municio (1988) que habla de las culturas de los centros de enseñanza en función de dos variables: tendencia hacia la eficacia y el resultado económico o tendencia hacia la satisfacción y el desarrollo de las personas.

Sin embargo (Harris, 1990) indica que "la sociedad no puede existir sin la cultura y la cultura solo existe dentro de la sociedad".

Dentro de este contexto la labor que llevan a cabo las Micro y Pequeñas Empresas (MYPEs) es de indiscutible relevancia, no solo teniendo en cuenta su contribución a la generación de empleo, sino también considerando su participación en el desarrollo socioeconómico de las zonas en donde se ubican. Okpara y 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 pequeño crece, genera más empleo, porque demanda mayor mano de obra.

En el Perú como en Huancavelica, las MYPEs enfrentan una serie de obstáculos que limitan su desarrollo y su supervivencia a largo plazo. Estudios de CENTRUN (2010) indican que la tasa de mortalidad de los pequeños negocios es mayor en los países en desarrollo que en los países desarrollados. 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.

El Ministerio de la Producción en su revista MYPE, (2011, 3:83) establece que a partir del 2001 el PBI Peruano creció continuamente, pasando de 121 317 a 224 669 millones de nuevos soles el año 2011. Aunque no fue uniforme, estos 10 años, el PBI casi se ha duplicado, mostrando un crecimiento anual promedio de 6,4%. Asimismo creció 5,2% en el periodo 2001 - 2005 y 7,0% en el periodo 2006 – 2011. Entre los determinantes de este comportamiento está el entorno favorable de la economía mundial, marcado por una mayor demanda de materias primas, lo que a su vez incrementó los precios internacionales de los principales

minerales y de las exportaciones no tradicionales. En el frente interno es el sector construcción, el que ha liderado el crecimiento del país.

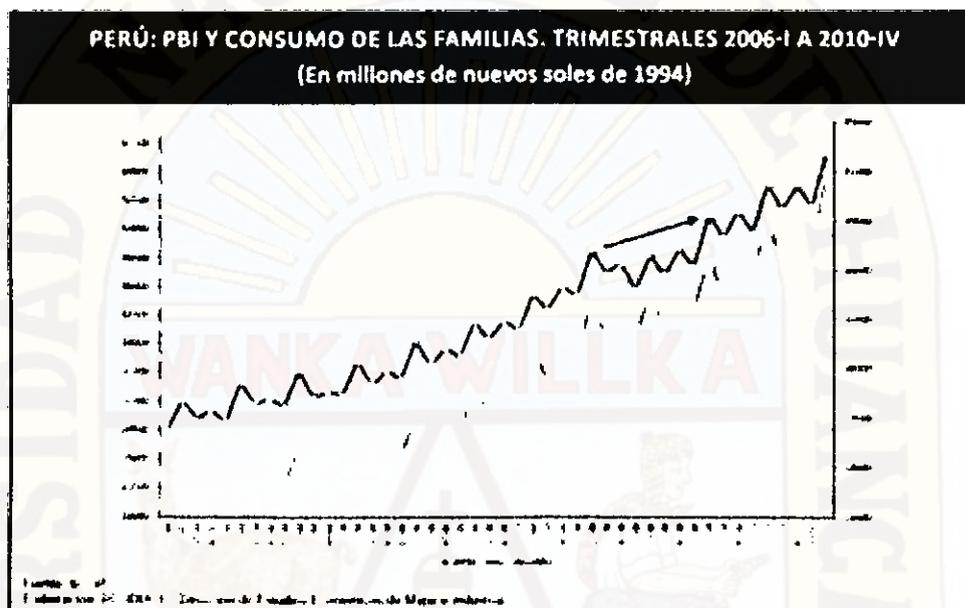


Figura 1

PBI y consumo de las familias. Trimestre 2006-2010.

Fuente: Dirección General de Estudios Económicos, Evaluación y Competitividad Territorial. Ministerio de la Producción – MYPE 2011

También según el Ministerio de la Producción, la microempresa en Huancavelica, representa el 95,2% del empresariado, la pequeña empresa es el 4,8%. Las MYPE con ventas menores a 13 UIT son el 72,6% y en el extremo superior las MYPE con ventas mayores a 1700 UIT representan tan solo el 0.74 por ciento. El mismo Ministerio de la Producción manifiesta que según la característica número de trabajadores empleados, el 98,1% de las empresas se clasifica como microempresas y el 1,7 % de las MYPE son pequeñas empresas. La mediana y gran empresa está representado por el 0,2 %. También existe alta concentración de las MYPE en los niveles más bajos de ventas, el 72,6 % de las empresas venden en promedio 6,5 UIT y solo el 0,74 % de las empresas venden más de 1 700 UIT.

Las estadísticas de la Dirección Nacional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), referidas a las micro y pequeñas empresas, muestran que la participación de las MYPES en el PBI ha sido del 42% y han representado el 98% del total de empresas en el Perú y el 80.96% de la población económicamente activa. El mismo estudio pone en evidencia la multitud de dificultades que presentan las MYPES comerciales, siendo las más relevantes los administrativos, operativos, estratégicos, externos y personales (MTPE, 2007).

En Huancavelica la cultura predominante en las MYPES comerciales es el producto de las creencias, valores, expresiones, acuerdos arraigados, historia y relaciones sociales. La transmisión de estos patrones culturales se comparte, relativamente de manera estable, tanto en la familia como en la empresa. A raíz de diversas investigaciones se justifica la importancia de la cultura empresarial y su relación con el desarrollo económico de las empresas, pues en nuestra localidad de acuerdo a la memoria de la Cámara de Comercio para el 2013, en la tercera parte de los casos la Cultura Empresarial tienen relación con el Desarrollo Económico y por ende en la estructura de la organización.

En la localidad de Huancavelica a decir de Poza (2007) existe una predominancia en las empresas de valores definidos por comportamientos que existen como resultado del liderazgo que proveen los miembros de la familia, tanto en el pasado como hasta nuestros días. La unidad familiar y la relación natural entre la familia y los negocios también definen a la cultura de la empresa familiar. La variable Desarrollo Económico en esta investigación revela que las MYPES comerciales han logrado ingresos crecientes que se refleja en la calidad de vida, la satisfacción personal o familiar de los integrantes de las mismas; sin embargo la situación es inestable,

debido a la presencia de otros desequilibrios, donde se presta escasa atención a la importancia de la dimensión cultural de la empresa; que ha traído como consecuencia una reducción de las posibilidades de actuar con éxito en el contexto regional. Esta apreciación conduce a plantear un importante tema a tratar, referido a la manera en que la cultura empresarial es un factor de desarrollo sostenible; por lo que a partir de este análisis nuestro trabajo ha pretendido ofrecer un estudio que permita destacar la importancia de interrelacionar el enfoque cultural como un componente para conocer las bases del desarrollo económico en las MYPEs de Huancavelica para el año 2013.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 PROBLEMA GENERAL

¿Qué relación existe entre la cultura empresarial y el desarrollo económico de las MYPEs comerciales del distrito de Huancavelica, periodo 2013?

1.2.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- a) ¿Qué relación existe entre la cultura empresarial en su dimensión material y el desarrollo económico de las MYPEs comerciales del distrito de Huancavelica de Huancavelica, periodo 2013?
- b) ¿Qué relación existe entre la cultura empresarial en su dimensión organizativa y el desarrollo económico de las MYPEs comerciales del distrito de Huancavelica, periodo 2013?
- c) ¿Qué relación existe entre la cultura empresarial en su dimensión simbólica y el desarrollo económico de las MYPEs comerciales del distrito de Huancavelica, periodo 2013?

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 OBJETIVO GENERAL

Establecer la relación que existe entre la cultura empresarial y el desarrollo económico de las MYPEs comerciales del distrito de Huancavelica, periodo 2013.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Establecer la relación que existe entre la cultura empresarial en su dimensión material y el desarrollo económico de las MYPEs comerciales del distrito de Huancavelica, periodo 2013.
- b) Establecer la relación que existe entre la cultura empresarial en su dimensión organizativa y el desarrollo económico de las MYPEs comerciales del distrito de Huancavelica, periodo 2013.
- c) Establecer la relación que existe entre la cultura empresarial en su dimensión simbólica y el desarrollo económico de las MYPEs comerciales del distrito de Huancavelica, periodo 2013.

1.4 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

Para entender el impacto de la cultura empresarial en el desarrollo económico de la organización MYPEs, he observado la siguiente justificación:

JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

La investigación propuesta ayuda a la explicación de la teoría y los conceptos básicos del desarrollo económico y la cultura organizacional, encontrando explicaciones concretas a situaciones internas que afectan esta relación. Además esta investigación genera reflexión y discusión sobre el conocimiento existente del área investigada, ya que de una manera u otra se confrontan teorías, lo

cual necesariamente conlleva a hacer epistemología del conocimiento existente.

JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA.

De acuerdo con los objetivos de estudio, este resultado permite analizar la importancia de la cultura organizacional en beneficio del desarrollo económico de las MYPEs comerciales del distrito de Huancavelica y busca estudiar la manera de gestionar la calidad en las empresas y en base a ello lograr la competitividad en los mercados mediante el uso de valores, creencias y principios fundamentales que constituyen los cimientos del sistema gerencial de una organización; así como el conjunto de procedimientos de conductas gerenciales que sirven de ejemplo y refuerzan esos principios básicos.

JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Desde el punto de vista metodológico, esta investigación busca la aplicación de un método de investigación que genere conocimiento válido y confiable dentro de la Cultura empresarial. En este trabajo se ha aplicado una metodología deductiva de investigación mediante el cual se detallan datos, acontecimientos generales, fenómenos, situaciones investigados, y eventos que han orientado a llevar hacia el detalle de las dificultades generadas del actual sistema que sirven en el desarrollo económico.

1.5 FACTIBILIDAD DE ESTUDIO

Los factores que coadyuvan al éxito de las MYPEs lo puedo clasificar como factores Internos, y factores externos, que son impuestos por el ambiente económico, social y político en que está inmersa la empresa y sobre las cuales, ésta no tiene mayores posibilidades de actuar. La viabilidad del estudio se encuentra comprendido por:

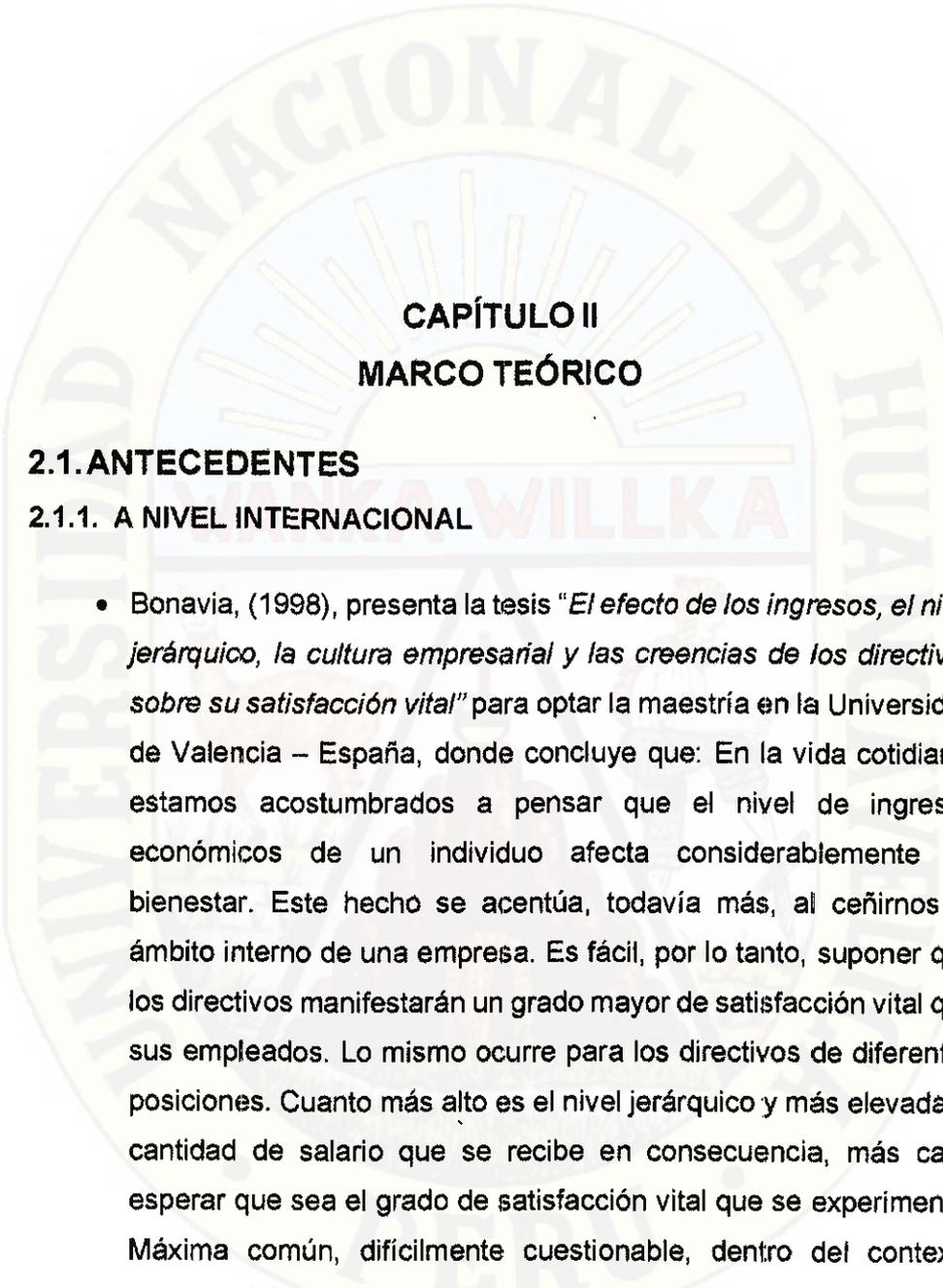
ALCANCE

En cuanto a su alcance, esta investigación abre nuevos caminos para reproducir situaciones similares que aquí se plantea, sirviendo como marco referencial hacia su desarrollo.

LIMITACIONES

Esta es una investigación realizado a nivel local, específicamente en el distrito de Huancavelica, teniendo las siguientes limitantes:

- a) **Fuentes bibliográficas y documentales.**- No hay suficiente y actualizada información por lo que se plasmó teóricamente la información de acuerdo al conocimiento y experiencia que se tiene sobre el tema, recurriendo a fuentes bibliográficas accesibles en Huancavelica.
- b) **Temporal.**- El tiempo fue un factor determinante en el trabajo de la investigación, a pesar que he tenido limitaciones en el tiempo por la recargada labor, sin embargo se ha desarrollado de acuerdo al cronograma establecido.
- c) **Espacial.**- La investigación por su naturaleza se ha desarrollado solo en el distrito de Huancavelica, provincia y departamento del mismo nombre, porque la amplitud que se podría dar en todo el país implicaría mayor despliegue de recursos humanos, financieros y materiales que no se cuenta.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. A NIVEL INTERNACIONAL

- Bonavía, (1998), presenta la tesis *"El efecto de los ingresos, el nivel jerárquico, la cultura empresarial y las creencias de los directivos sobre su satisfacción vital"* para optar la maestría en la Universidad de Valencia – España, donde concluye que: En la vida cotidiana, estamos acostumbrados a pensar que el nivel de ingresos económicos de un individuo afecta considerablemente su bienestar. Este hecho se acentúa, todavía más, al ceñirnos al ámbito interno de una empresa. Es fácil, por lo tanto, suponer que los directivos manifestarán un grado mayor de satisfacción vital que sus empleados. Lo mismo ocurre para los directivos de diferentes posiciones. Cuanto más alto es el nivel jerárquico y más elevada la cantidad de salario que se recibe en consecuencia, más cabe esperar que sea el grado de satisfacción vital que se experimenta. Máxima común, difícilmente cuestionable, dentro del contexto empresarial en donde el sueldo es un claro factor diferenciador de status, prestigio y éxito profesional. Pues bien, nuestros datos tratarán de mostrar, tras el pase de un cuestionario a 249 directivos españoles de diferentes posiciones en distintas empresas, que es más importante a la hora de determinar el nivel de satisfacción vital,

el peso de variables tales como la cultura organizacional de la empresa en la que se trabaja, las propias creencias directivas, o lo que resulta más interesante, el grado de congruencia que mantienen ambas variables entre sí, que el mismo salario que se recibe.

- Garcia, (2012), en la tesis: "*Aportaciones para el análisis de la cultura empresarial en la Universidad Mexicana*" presentada para obtener la Licenciatura en la Universidad Charles de Gaulle - México D.F. donde considera que la investigación ofrece elementos históricos y sociológicos para explicar la génesis y el auge de la cultura empresarial en la educación superior privada en México. El caso particular del Tecnológico de Monterrey pone en evidencia que la adopción y enseñanza de la cultura empresarial en la universidad es el resultado de la adaptación educativa mexicana a las transformaciones del capitalismo y de la internacionalización de la educación superior. Estudiar a esta institución con el marco teórico de Pierre Bourdieu arroja al mismo tiempo luz sobre las nuevas formas de legitimación de la formación de las élites en México. Demostramos la manera en que el Tecnológico de Monterrey participa en la construcción social de una nueva visión económica basada en las ventajas comparativas que se desprenden de la articulación de la economía mexicana con la economía global.
- Posada, (2007), en la tesis titulada: "*Desarrollo Económico Sostenible*", presentada para obtener la Licenciatura en la Universidad Nacional de Medellín – Colombia, indica que: El estudio muestra que es imperativo admitir que existe relación causal entre la teoría económica dominante y la crisis ambiental y social cuyas principales manifestaciones locales y globales fueron políticamente reconocidas desde principios de los años setenta. El pensamiento económico le brinda soporte conceptual y operativo a

las distintas actividades de la economía humana. En este sentido ha generado una compleja estructura de relaciones causa-efecto que lo comprometen con la insostenibilidad biofísica y social que hoy se busca detener. El plan general de esta investigación analiza la responsabilidad que por acción o por omisión le cabe a la teoría económica dominante, constituida en lo fundamental por los postulados que le ha suministrado la economía neoclásica por más de un siglo. En el primer capítulo se analizan sus determinantes históricos, micro y macroeconómicos y el tratamiento que esta teoría le ha dado al comercio internacional, la integración económica, los recursos naturales, el cambio técnico, el crecimiento y el desarrollo; aspectos que son básicos en la presentación, discusión de los temas abordados y formulación de propuestas en los cuatro capítulos restantes. El paradigma rector de la economía neoclásica establece que la escasez de recursos en relación con su demanda es la determinante esencial de los precios. León Walras, prominente figura de la escuela neoclásica, lo expresa así: "dado que la escasez y el valor de cambio son dos fenómenos proporcionales y concomitantes, se sigue que la escasez es la causa del valor". El laissez faire que para los economistas clásicos fue parte de un programa para aumentar la riqueza de la nación se convirtió entre los neoclásicos en un dogma. En efecto, consideran que el mercado, por sí solo, asigna de forma eficiente los recursos. El individualismo metodológico en el que se apoya, induce a postular, además, que las señales que el mercado emite van a orientar objetivamente las decisiones de los productores, quienes maximizan el beneficio en sus actividades, considerando e incorporando solamente los costos privados y desestimando los costos sociales y van a permitir que se revelen las preferencias de los consumidores, las que se consideran invariables en el tiempo y que sólo son manifestadas por las

generaciones presentes. La existencia de un equilibrio general, otro postulado básico de la economía neoclásica, conduce a considerar el equilibrio de mercado como eficiente en el sentido de Pareto, en el que se satisfacen las expectativas de todos los agentes económicos.

- Serna, (2007), en la tesis: *"Redes empresariales locales, investigación y desarrollo e innovación en la empresa. Cluster de herramientas de Caldas, Colombia"*, presentada para obtener la Maestría en la Universidad Nacional de Colombia, Bogotá; en donde indica que: El ambiente económico actual le plantea a las empresas la necesidad de actuar en el contexto de redes empresariales, dada su influencia sobre la competitividad empresarial, particularmente en las pymes, y su contribución al desarrollo regional. Esto ha suscitado interés en los investigadores por estudiar estas redes y su influencia en el desempeño de las empresas. De acuerdo con lo anterior, el presente trabajo evalúa la incidencia que tienen las relaciones entre las empresas e instituciones sobre la innovación empresarial en el departamento de Caldas (Colombia). El trabajo es empírico y los datos son tratados con modelos econométricos (modelos logit). Los resultados indican que los vínculos entre empresas para ejecutar actividades de I&D y transferencia tecnológica y de conocimientos, en el contexto de redes empresariales, influyen positivamente sobre la I&D y la innovación.

2.1.2. A NIVEL NACIONAL

- Balbín, (2010), en la tesis *"Ministerio de la Micro y Pequeña Empresa Mypes"* presentada para optar la Licenciatura en la Universidad San Martín de Porres, Lima; concluye que el estudio analiza los resultados de las elecciones generales de abril y junio

del 2010, expresan la situación actual de los pueblos de nuestro país; por un lado los integrantes del Perú formal (Lima y las principales regiones de la costa) y el Perú real con todos sus problemas y que comprenden a más de 15 regiones de la sierra y selva. Esta realidad geo-política, evidencia una fractura social, en la que podemos encontrar a dos países que coexisten dramáticamente, los primeros como beneficiarios del crecimiento económico, del aumento de las exportaciones y de los adelantos científicos y tecnológicos propios de la globalización y los segundos encerrados en su ancestral marginación, abandono del estado, atraso tecnológico, con presencia de pobreza y extrema pobreza en amplios sectores de su población. En este sentido, mantiene vigencia lo que señaláramos en el artículo: "Elementos básicos para el análisis de la economía peruana" (NCAF- 2004) cuando se afirmaba que es importante y sustancial que el PBI tenga tasas de crecimiento positivo; sin embargo, este mayor crecimiento debe ir acompañado con la distribución de la mayor riqueza entre la población para que mejore sus indicadores de bienestar general y por lo tanto se beneficien de mejor funcionamiento de la economía.

- Hamann, (2012), presenta la tesis: "*Percepción sobre el desarrollo de las MYPE en el Perú*". Tesis para optar la Maestría en la Universidad ESAN, Lima; donde indica que: La investigación trata de las percepciones de futuros profesionales universitarios sobre las actividades de responsabilidad social de las micros y pequeñas empresas (MYPE) en el Perú. El artículo tiene como finalidad contribuir a un mejor entendimiento de cómo implementar programas de responsabilidad social en universidades. Para esto, se construyó una escala y se aplicó a 506 estudiantes universitarios de pregrado en cinco universidades. De los resultados del estudio se puede concluir de manera general que los estudiantes

distrito de Huancavelica” para obtener la Licenciatura en la Universidad Nacional de Huancavelica, en donde concluye que el estudio se propone conocer cuál es la participación de las microfinancieras en el desarrollo de las MYPES comerciales del distrito de Huancavelica durante el periodo del 2013 y la confirmación de la hipótesis de investigación confirma el objetivo planteado. Asimismo en el estudio se conforma los objetivos específicos planteados que están referidos a identificar cuáles son las limitaciones que tienen las MYPES comerciales del distrito de Huancavelica para acceder a un crédito ofertado por las instituciones microfinancieras; asimismo conocer de qué manera influye el microcrédito en el desarrollo de las MYPES comerciales del distrito de Huancavelica y finalmente mencionar qué decisiones son necesarias para que el microcrédito influya favorablemente el desarrollo de las MYPES comerciales.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. LA CULTURA EMPRESARIAL

A decir de Melville (1999) se llama Cultura Empresarial al conjunto de creencias y de valores compartidos que proporcionan un marco común de referencia, a partir del cual las personas que pertenecen a una empresa tienen una concepción más o menos homogénea de la realidad y, por tanto, un patrón similar de comportamientos ante situaciones específicas.

Poza (2007) define la Cultura Empresarial como la colección de valores definidos por comportamientos que existen en una empresa como resultado del liderazgo que proveen los miembros de la familia, tanto en el pasado como hasta nuestros días.

El término Cultura Empresarial se puede considerar como la ideología básica seguida por las MYPEs, que se caracteriza por los valores, las normas y tradiciones o formas de actuar en la vida (Sabater, 2003).

En cuanto al alcance del concepto de cultura en relación a los elementos que lo integran puede decirse que hay dos posiciones fundamentales, una es la totalizadora u holística y otra que es la diferenciadora. La perspectiva totalizadora acepta que todo lo que un grupo humano genera o adopta es cultura, ya sean sus herramientas, sus valores, el arte, formas de gobierno, su religión o cualquier otro elemento. El punto de vista diferenciador considera cultura a los valores y creencias que comparten los miembros del grupo, todos los demás elementos (herramientas, arte, gobierno, etc.) serían entonces manifestaciones o productos de la cultura (Melville, 1999).

Podemos encontrar referencias culturales en toda una diversidad de manifestaciones tales como el folklore, el idioma o la comida. Así desde esta perspectiva, la cultura ha sido normalmente abordada desde campos como la antropología o la sociología. Sin embargo, más recientemente, a partir de la década de los 70, otras disciplinas y áreas del conocimiento empezaron a interesarse por ésta, ampliando su campo de aplicación a otros aspectos sociales y económicos asociados a valores y creencias específicas que influirían en nuestro comportamiento y diferencian a personas de distintas procedencias y territorios, especialmente en el campo de las organizaciones.

En la misma línea de Bretones (2008) estos elementos simbólicos se manifiestan en todos los niveles y departamentos de la organización, desde las relaciones personales y sociales hasta las normas de contabilización. Mediante los elementos simbólicos de la cultura, la organización y sus miembros establecen procesos de identidad y exclusión.

El mismo Bretones (2009, pág. 124) pone en evidencia que los "supuestos implícitos y explícitos que los miembros tienen respecto

de cuál es el comportamiento legítimo dentro de la organización", permiten hallar diversos grupos de trabajo dentro de la organización que manifiestan su propia cultura (subcultura) que traduce en uso de jergas, maneras de interactuar, tipo de procedimientos que se pueden omitir (hacer la vista gorda), etc. Dichas subculturas afectan, hasta cierto punto, a todo el sistema y pueden competir por imponerse a otras como parte de los juegos de poder tradicionales que se manifiestan al interior de las organizaciones.

La cultura empresarial tiene varios efectos sobre el comportamiento de sus miembros. En primer lugar, en los procesos de atracción y selección, lo que perpetua aún más la cultura existente. También tendrá efectos sobre los procesos de retención y rotación voluntaria, de manera que en la medida que haya una mayor correspondencia entre los valores de los trabajadores y la cultura organizacional, mayor será el compromiso del trabajador hacia la organización, y menor la tasa de rotación o abandono voluntario. Los estilos de liderazgo y toma de decisiones se verán también afectados por contingencias culturales así como las conductas emprendedoras, situación que en Huancavelica es muy vigente (Felcman, 2002).

La cultura de una empresa no es permanente, ni rígida, sino que va cambiando constantemente. Si no hay cambios y es rígida, le costará adaptarse al medio externo (mercado).

La unidad familiar y la relación natural entre la familia y los negocios también definen a la cultura de la empresa. Ésta juega un factor crucial en la determinación del éxito del negocio y puede manifestarse en aspectos intangibles tales como la forma de vestir, el lenguaje y los rituales; en el conjunto de ideas y acciones que un individuo utiliza para hacer frente a una situación problemática; en valores como la honestidad y el servicio al cliente, entre otros; finalmente, en los supuestos básicos del grupo que son las premisas sobre las que los grupos basan su forma de ver la vida (BELAUSTEGUIGOITIA, 2006).

La teoría de los recursos y capacidades de la empresa establece un marco interesante dentro del estudio de la cultura empresarial, debido a que esta cultura, como parte de los recursos y capacidades con los que cuenta la empresa, implica generar activos intangibles estratégicos inimitables que son considerados como las variables explicativas del éxito competitivo empresarial (Barney, 1991). Está basado en los activos intangibles como la reputación, imagen, las habilidades y capacidades de los empleados y la cultura; variables que determinan la ventaja competitiva de la empresa y contribuyen crucialmente en la obtención de mejores resultados.

La cultura predominante en las MYPEs comerciales es el producto de las creencias, valores, expresiones, acuerdos arraigados, historia y relaciones sociales. La transmisión de estos patrones culturales se comparte, relativamente de manera estable, tanto en la familia como en la empresa. Así, toda la información, valores, modelos y creencias que desde las edades más tempranas reciben los miembros de la MYPEs, condicionan su comportamiento y desarrollo y, por lo tanto, el de la empresa (García A. , 2008).

A raíz de que diversas investigaciones justifican la importancia de la cultura empresarial y su relación con el Desarrollo Económico, tales como la planificación estratégica, ésta ha sido estudiada por diversos autores. Por ejemplo, Guízar (2008) determina que durante el proceso de planificación estratégica de la empresa es muy importante que participen tanto los miembros de la familia como los principales directivos de la misma, y que ambas partes se comprometan en ese proceso permanente y continuo para que permanezca a lo largo del tiempo. Asimismo una empresa con varios años de cambio generacional debería iniciar inmediatamente su proceso de planificación, teniendo en consideración la formación de un consejo familiar y la utilización de la junta de gobierno como una fuerza activa. La junta de gobierno no puede realizar su planificación sin haber

incluido la cultura familiar. El negocio es un sistema tan complejo que sólo un sofisticado método de planificación estratégica será capaz de ayudarlo a conseguir sus objetivos.

Por otra parte, Malone (Malone, 1989) en un estudio realizado a 56 gerentes - propietarios de empresas familiares, encontró que el nivel de planificación estratégica, la armonía percibida por la familia, la presencia de miembros externos en el consejo de administración y el nivel de control interno del gerente-propietario, están positivamente relacionados con un nivel alto de continuidad en la planificación. Sin embargo, los resultados mostraron que no existe relación significativa entre el tamaño de la empresa y la edad del propietario con el nivel de continuidad de la planificación. Asimismo España, en un estudio sobre comportamientos y valores éticos realizado a una muestra de 253 empresas familiares, encontró que dentro de esos comportamientos poco éticos, los que fueron percibidos con mayor frecuencia por los propietarios o gerentes de las empresas son los relacionados con el retraso del proceso de sucesión para continuar permaneciendo en el poder, al evitar que la planificación estratégica sea un reto superior a las capacidades y deseos del propietario que la dirige, así como construir una organización basada en la compra de lealtades. La cultura de la empresa familiar está fuertemente relacionada con los sistemas de control de gestión. Utilizados para transmitir y reforzar la cultura de las empresas familiares, a través de la organización y de manera estratégica para la toma de decisiones.

Respecto de los valores familiares, Koiraben (2002), en un estudio entre empresas familiares y no familiares de Finlandia, exploró los valores con los que cuentan dentro de su capacidad para mantenerse competitivamente en el mercado. Los resultados muestran que los valores más importantes fueron la honestidad, la credibilidad, el cumplimiento de la ley, la calidad y el trabajo intensivo, mismos que representan el bloque de una buena conducta ética.

2.2.1.1. CULTURA EMPRESARIAL Y EL RENDIMIENTO ECONÓMICO

La revisión de la literatura indica que no todas las MYPEs son exitosas; sin embargo, las que sí deben gran parte de su ventaja competitiva a la cultura familiar (David & Richardson, 2009). La cultura de las empresas es un recurso estratégico que puede utilizarse para conseguir una ventaja competitiva. Diversos estudios muestran que la cultura de la empresa familiar tiene un fuerte efecto sobre las metas, la estrategia y el rendimiento. No obstante, hay diversos autores que identifican escenarios contradictorios, principalmente por los conflictos de intereses existentes dentro del grupo de MYPEs. Entre los estudios que analizan la cultura y el rendimiento de la empresa familiar, se puede mencionar el de Denison *et al.* (2004), quienes utilizando el método de encuesta, estudiaron la relación entre la cultura y el rendimiento económico de las empresas, en donde encontraron que cuanto mayor es la cultura de la empresa mayor es su rendimiento. Asimismo, Yescas (2008) estudió la relación entre cultura organizacional y el rendimiento de 55 pequeños negocios familiares de artesanía de Oaxaca, México. Los resultados muestran que la cultura clan se relaciona con la satisfacción del rendimiento económico y con la lealtad del cliente. La cultura de adhocracia se correlaciona con la utilidad del negocio, el crecimiento en ventas y la lealtad del cliente. La de mercado se relaciona únicamente con la lealtad del cliente. En este mismo sentido.

En Australia, Dharmadasa (2009), realizó un estudio de tipo longitudinal para explorar el vínculo estratégico entre el aprendizaje organizacional, la innovación y el rendimiento de las empresas familiares con una muestra de 222 pequeñas y medianas empresas familiares y no familiares. Los resultados muestran que el desarrollo de gestión, la planificación formal y la innovación se relacionan positivamente con el rendimiento de las empresas.

2.2.1.2. DIMENSIONES DE LA CULTURA EMPRESARIAL

Las manifestaciones de la cultura empresarial son las expresiones o productos de un sistema cultural que reflejan los valores y creencias básicos de sus miembros. Estas manifestaciones pueden ser simbólicas, organización y materiales (Gonzales, 1999):

- Las manifestaciones *simbólicas* son todas las formas en que se busca explicar o representar, ya sea de manera objetiva o subjetiva, al hombre al mundo, a lo suprasensible y a las relaciones que se generan entre ellos. En estas manifestaciones se encuentran la filosofía, el arte, la ciencia, la religión.
- Las manifestaciones *organizacionales* son las que directamente pretenden asegurar cumplir los objetivos del sistema cultural. En estas manifestaciones, entre otros elementos, se encuentran las relaciones de producción, el marco normativo, las estructuras sociales.
- Las manifestaciones *materiales* se refieren a los recursos económicos, físicos y tecnológicos necesarios para la productividad y el bienestar de los miembros del sistema cultural.

Cuando se ha establecido algún tipo de cultura en la organización, deben realizarse prácticas constantes que ayuden a mantenerla activa, entre ellas se encuentran la selección de personal, acciones de alta gerencia y la socialización.

Entre la cultura (valores y creencias) y las manifestaciones culturales existe una interdependencia: la cultura se expresa en sus manifestaciones y las manifestaciones alimentan y enriquecen la cultura. Así, cuando se da un cambio importante en el sistema de valores y de creencias, las manifestaciones también cambiarán en alguna medida. Y cuando se da un cambio trascendente en alguna manifestación relevante o en un grupo de manifestaciones, los valores y las creencias se verán modificados en algún momento.

Para este modelo, se considera sistema cultural a grupos y sociedades, como una región, un partido político, una clase social, un grupo étnico. Entonces cualquier organización es un sistema cultural, pues está integrado por valores y creencias y por ciertas manifestaciones culturales.

En este sentido, los trabajadores, ya sea de igual o diferente formación o nivel jerárquico dentro de la empresa, pueden definir a la cultura de su organización de una forma similar y para lograrlo, la alta gerencia realiza una efectiva selección, inducción e integración del trabajador a su equipo de trabajo.

Así como la forma de ser y de pensar de una persona se adquiere al paso del tiempo, la cultura organizacional surge de manera paulatina y no desaparece fácilmente, ya que es el resultado de un arduo trabajo por parte de sus fundadores, los cuales establecen desde el principio las normas, valores, costumbres, tradiciones y formas de actuar dentro de la organización.

La filosofía y los prejuicios de los fundadores se funden y abren paso a la cultura de la empresa, ellos establecen los criterios de la organización para seleccionar a su personal, capacitarlo y mantenerlo en ella. Cuando interactúan nuevos grupos o personas, la cultura organizacional se mantiene viva, muchas veces incluso de forma contraria a los propósitos del fundador. La situación ideal sería que la cultura fuera la forma de convivencia dentro de la organización, con la finalidad de hacer coherentes tanto los valores y creencias de los empleados con los de la empresa.

2.2.1.3. CARACTERÍSTICAS DE LA CULTURA EMPRESARIAL

En general, puede hablarse de siete características que en conjunto definen la cultura de una organización:

- Sentido de identidad. Las normas y los valores, cuando son propias de la organización transmitirán a los trabajadores el sentimiento de identidad. El fin es hacerlos sentir elemento único de la cultura de la organización.
- Intereses comunes. Para promover un compromiso personal de cada uno de los empleados y evitar intereses individuales, es importante compartir principios y valores, y convertir los esfuerzos en trabajo para la construcción del bien común.
- Socializar el trabajo. La cultura es una forma de integrar al individuo a la organización, al aumentar la estabilidad del sistema y establecer normas de respeto y convivencia entre sus integrantes.
- Coordinar toda la organización. La cultura se encarga de guiar y moldear las actividades de los miembros de una institución, de promover que su comportamiento se dirija hacia el bien común, para ello se auxilian de las normas y los principios de convivencia, cooperación, tendencia a la acción, autonomía, iniciativa, productividad, mano de obra, espíritu práctico y valores claros, entre otros.

2.2.2. DESARROLLO ECONÓMICO

De Tomás et.al, (2003 p.68) establecen que el desarrollo económico puede definirse genéricamente como crecimiento sostenible desde tres puntos de vista: económico, social y medioambiental. Tal crecimiento cualificado tiene diversas implicaciones:

- La dimensión cuantitativa: el desarrollo implica un aumento cuantitativo de los flujos de producto-renta-gasto por habitante.
- La dimensión relativa: la medición del desarrollo de un país tiene en cuenta su población y el nivel alcanzado por otros países.
- La dimensión dinámica: el desarrollo no es sólo un estado (situación), sino principalmente un proceso.

- La dimensión temporal: el desarrollo es un proceso autosostenido, que no sólo hace posible el dinamismo presente, sino también su continuidad en el futuro.
- La dimensión social: el desarrollo es un crecimiento solidario (solidaridad no sólo intrageneracional, sino también intergeneracional).
- La dimensión medioambiental: el desarrollo es un crecimiento sostenible desde el punto de vista de los recursos naturales y el equilibrio medioambiental.

De lo manifestado podemos deducir que el desarrollo económico es el aumento persistente del bienestar de una población.

En los estudios del desarrollo y en la elaboración de planes, se confunden ambos conceptos. por ejemplo, el significado fundamental del desarrollo para los llamados países subdesarrollados o en desarrollo, es la explicación de esa situación de relativo atraso y las condiciones y políticas que se deben practicar para dar el paso al desarrollo, considerando que ello implica un mayor bienestar social. Esto es, el estudio de lo que se armoniza con la propuesta de lo que debe ser, ya que una condición para que una propuesta de desarrollo sea viable es que se base en un diagnóstico objetivo de la situación. Para alcanzar lo que debe ser tenemos que reconocer lo que es. La palabra objetivo adquiere aquí su doble significado de futuro y de realidad. De Tomás et. al, (2003 pp.68-71) plantean las diversas dimensiones del desarrollo económico y su relación con el crecimiento económico: una primera aproximación cuantitativa al concepto de desarrollo económico tiene en cuenta determinadas magnitudes que expresan la intensidad de los flujos macroeconómicos. El desarrollo implica la ampliación e intensificación real de los flujos de producto, renta y gasto por habitante (tiene, pues, una referencia a la población, destinataria última del funcionamiento del sistema económico). Se suele medir a través de magnitudes tales como el producto por

habitante, la renta por habitante o el gasto por habitante, expresadas en paridades de poder de compra.

2.2.2.1. TEORIA DEL DESARROLLO ECONÓMICO DE LAS MYPES

De acuerdo con Koontz y O'Donnell (1990) el desarrollo de las empresas, tiene por objeto la promoción de la competitividad, formalización y desarrollo propiamente dicho, para incrementar el empleo sostenible, su productividad y rentabilidad, su contribución al Producto Bruto Interno, la ampliación del mercado interno y las exportaciones, y su contribución a la recaudación tributaria.

Interpretando a Abad (2008), las pequeñas y medianas empresas, son unidades económicas constituidas 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. Estas empresas pueden alcanzar eficiencia y efectividad si disponen de una adecuada dirección y gestión financieras para sus fuentes de financiamiento e inversiones.

Analizando a Flores (2004) las pequeñas y medianas empresas pueden definirse como entidades que operando en forma organizada utilizan sus conocimientos y recursos para elaborar productos o prestar servicios que suministran a terceros, en la mayoría de los casos mediante lucro o ganancia. Estas empresas deben reunir las siguientes características concurrentes: El número total de trabajadores: En el caso de microempresa abarca de uno a diez trabajadores; la pequeña empresa abarca de 1 hasta cincuenta trabajadores; niveles de ventas anuales: La microempresa dicho nivel será hasta el máximo de 150 UIT; la pequeña empresa de 150 a 850 UIT. Los niveles de ventas serán posibles de alcanzar y superar, si se cuenta con una adecuada dirección y gestión financieras para

concretar los ingresos y egresos que tenga que llevar a cabo cada micro y pequeña empresa.

Según Díaz y Jungbluth (1999) se entiende por desarrollo cuando las micro y pequeñas empresas dispongan de mecanismos de facilitación y promoción de acceso a los mercados: la asociatividad empresarial, las compras estatales, la comercialización, la promoción de exportaciones y la información sobre este tipo de empresas; todo lo cual puede encaminarse positivamente con una adecuada dirección y gestión empresarial que lleve a cabo la planeación de las actividades y recursos, establezca una organización estructural y funcional que permita las actividades del giro empresarial; se tomen las decisiones más adecuadas por parte de la dirección; se coordinen todos los elementos y controlen los recursos en forma continuada.

Flores (2004) indica que se estará frente al desarrollo de las MYPES, cuando el Estado impulse la modernización tecnológica del tejido empresarial de estas empresas y el desarrollo del mercado de servicios tecnológicos como elementos de soporte de un sistema nacional de innovación continua. El Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología –CONCYTEC- debería promover, articular y operativizar la investigación e innovación tecnológica entre las Universidades y Centros de Investigación con este tipo de empresas. El estado debe promover el acceso de las micro y pequeñas empresas al mercado financiero y al mercado de capitales, fomentando la expansión, solidez y descentralización de dichos mercados. El Estado promueve el fortalecimiento de las instituciones de microfinanzas supervisadas por la Superintendencia de Banca y Seguros. El Estado, a través de la Corporación Financiera de Desarrollo –COFIDE- debe promover y articular íntegramente el financiamiento, diversificando, descentralizando e incrementando la cobertura de la oferta de servicios del mercado financiero y de capitales en beneficios de estas empresas.

Analizando a Pérez (2000) el primer deber del gerente o administrador de una micro y pequeña empresa consiste en crear, y luego dirigir, toda una serie de relaciones entre su empresa y sus trabajadores, proveedores, bancos y clientes. El primer paso para la creación de las relaciones deseadas consiste en establecer objetivos, tratando esos objetivos que desea establecer con aquellas personas que deberán alcanzarlos. Al fijarse estos objetivos debe ser de tal forma que pueda enfocarse el resultado en términos mensurables. Cualquier modificación en ellos debe contar con los medios apropiados. Finalmente es necesario ponerlos a prueba continuamente ya que su intención en determinado momento, puede no ser factible de alcanzarlo.

Según Bellido (1989) la organización de la micro y pequeña empresa típica se suele establecer en función de las circunstancias. El propietario es el motor principal. La mayoría de las cosas que hay que hacer o son hechas por el mismo o bajo su directo control. Esto es cierto en los primeros años de vida de la empresa. Es de esperar que una persona empeñada en esta tarea no tenga que aplicar probados principios de organización a su negocio, cuando sean necesarios debido a la expansión del mismo y, en este sentido se llega a un punto que exceda las posibilidades de cualquiera para dirigirlo. En cualquier caso, en toda pequeña y mediana empresa, llega un momento en que propietario o gerente tiene que delegar la responsabilidad de las decisiones en alguna otra persona. Es en ese punto cuando empieza a poner en práctica lo que se llama organización.

Koontz y O'Donnell (2004) indica que el desarrollo es un proceso y que el mismo se inicia con la planeación que incluye la selección de objetivos, estrategias, políticas, programas y procedimientos. La planeación, es por tanto, toma de decisiones, porque incluye la elección de una entre varias alternativas. La organización incluye el establecimiento de una estructura organizacional y funcional, a través

ajusta a los planes. De ese modo mide el desempeño en relación con las metas y proyectos, muestra donde existen desviaciones negativas y al poner en movimiento las acciones necesarias para corregir tales desviaciones, contribuye a asegurar el cumplimiento de los planes. Aunque la planeación debe preceder al control, los planes no se logran por sí mismos. El plan guía al jefe para que en el momento oportuno aplique los recursos que serán necesarios para lograr metas específicas. Entonces las actividades son medidas para determinar si se ajustan a la acción planeada

Bajo estas premisas, las teorías del desarrollo, entendidas en su sentido actual, pretenden identificar las condiciones socioeconómicas y las estructuras económicas necesarias para hallar una senda de desarrollo humano y crecimiento económico sostenido (productivo o no). Normalmente el campo no se refiere al análisis de países desarrollados, sino que se estudian directamente las economías del sub desarrollo.

Podemos dividir las visiones del desarrollo económico en cinco fundamentales: la conservadora, seguida principalmente por los economistas neoclásicos; la reformista, seguida por los keynesianos; la revolucionaria productiva, por el marxismo tradicional; la revolucionaria humana, en torno a economistas del desarrollo humano e izquierdistas actuales; y la revolucionaria personal, por un heterogéneo conjunto de economistas perennes o transpersonales con antecedentes teóricos en el anarquismo político clásico.

2.2.2.2. LAS MYPES EN EL PERU

El Artículo 4° de la Ley MYPE, establece el concepto de Micro y Pequeña Empresa, a la letra dice: "Es una unidad económica que opera una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial, que desarrolla actividades de extracción, transformación, producción y comercialización de bienes

o prestación de servicios, que se encuentra regulada en el TUO (TEXTO UNICO ORDENADO), de la Ley de Competitividad, Formalización y desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del acceso al empleo decente” (Dec. Leg. N° 1086)

Es importante resaltar que, la microempresa no necesita constituirse como persona jurídica, pudiendo ser conducida directamente por su propietario persona individual. Podrá, sin embargo, adoptar voluntariamente la forma de Empresa Individual de Responsabilidad Limitada, o cualquiera de las formas societarias previstas por la ley. Las características que debe reunir una MYPE son las siguientes:

Tabla 1
Características de las MYPES en el Perú.

| CARACTERÍSTICAS | NUMERO DE TRABAJADORES | NIVELES DE VENTAS ANUALES |
|-----------------|------------------------|----------------------------|
| MICROEMPRESA | De 1 hasta 10 | El monto máximo de 150 UIT |
| PEQUEÑA EMPRESA | De 1 hasta 100 | El monto máximo 1700 UIT |

Fuente: revista Mypes 2011 – Ministerio de la Producción.

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.

Por otro lado se consideran como características generales en cuanto al comercio y administración de las MYPES las siguientes:

- Su administración es independiente. Por lo general son dirigidas y operadas por sus propios dueños.

- Su área de operación es relativamente pequeña, sobre todo local.
- Tienen escasa especialización en el trabajo. No suelen utilizar técnicas de gestión.
- Emplean aproximadamente entre cinco y diez personas. Dependen en gran medida de la mano de obra familiar.
- Su actividad no es intensiva en capital pero sí en mano de obra. Sin embargo, no cuentan con mucha mano de obra fija o estable.
- Disponen de limitados recursos financieros.
- Tienen un acceso reducido a la tecnología.
- Por lo general no separan las finanzas del hogar y las de los negocios.
- Tienen un acceso limitado al sector financiero formal, sobre todo debido a su informalidad.

Las MYPE son un segmento importante en la generación de empleo, es así que más del 80% de la población económicamente activa se encuentra trabajando y generan cerca del 45% del producto bruto interno (PBI). En resumidas cuentas la importancia de las MYPE como la principal fuente de generación de empleo y alivio de la pobreza se debe a:

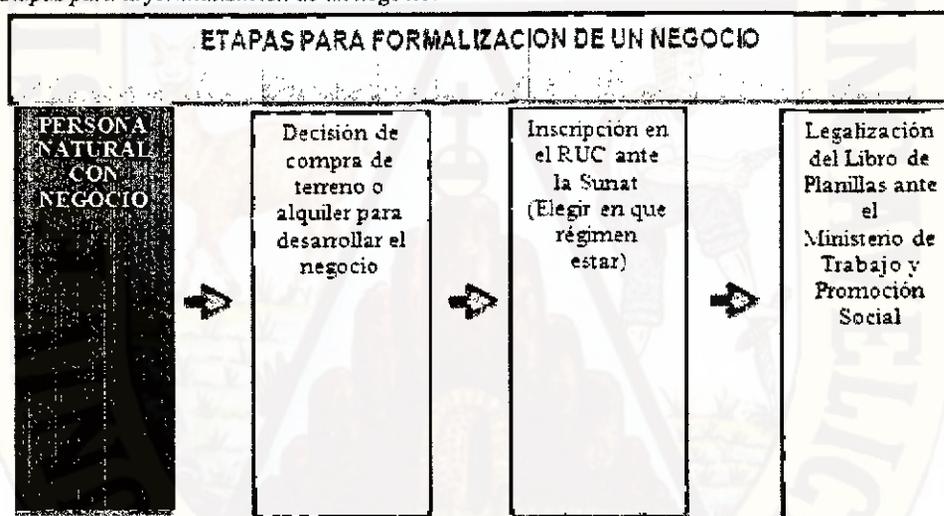
- Proporcionan abundantes puestos de trabajo.
- Reducen la pobreza por medio de actividades de generación de ingreso.
- Incentivan el espíritu empresarial y el carácter emprendedor de la población
- Son la principal fuente de desarrollo del sector privado.
- Mejoran la distribución del ingreso.
- Contribuyen al ingreso nacional y al crecimiento económico.

El Estado fomenta la formalización de las MYPEs a través de la simplificación de los diversos procedimientos de registro, supervisión, inspección y verificación posterior, se debe pues propiciar el acceso,

en condiciones de equidad de género de los hombres y mujeres que conducen una MYPE, eliminando pues todo trámite tedioso.

Es necesario aclarar que la microempresa no necesita constituirse como persona Jurídica, pudiendo ser conducida directamente por su propietario que es una persona individual. Podrá, sin embargo, adoptar voluntariamente la forma de Empresa Individual de Responsabilidad Limitada, o cualquiera de las formas societarias previstas por la ley. En el caso de que las MYPEs se constituyan como persona jurídica lo realizan mediante escritura pública sin exigir la presentación de la minuta.

Tabla 2
Etapas para la formalización de un negocio.



Fuente: Elaboración propia

Las ventajas de constituir una MYPE con personería natural son:

- Su creación y su liquidación son sencillas.
- El control y administración del negocio dependen única y exclusivamente de la persona natural.
- Las normas regulatorias a las que se encuentra sometida son mínimas.

Las desventajas de constituir una MYPE con personería natural son:

- La responsabilidad es ilimitada, lo que quiere decir que si existen obligaciones pendientes, responde la persona natural con todo su patrimonio.
- El capital de la empresa se encuentra limitado a las disponibilidades de la persona natural. Consecuentemente, el crecimiento y las posibilidades de obtener créditos resultan restringidos.
- Cualquier impedimento de la persona natural afecta directamente al negocio, y puede incluso interrumpir sus operaciones.

Las ventajas de ser una persona jurídica son las siguientes:

- Su responsabilidad ante terceros se encuentra limitada a la sociedad, es decir, a la empresa.
- Pueden participar en concursos públicos y adjudicaciones como proveedores de bienes y servicios.
- Pueden realizar negocios con otras personas jurídicas del país y del extranjero.
- Tienen mayor facilidad para obtener créditos y pueden ampliar su negocio incrementando su capital, abriendo locales comerciales o realizando exportaciones

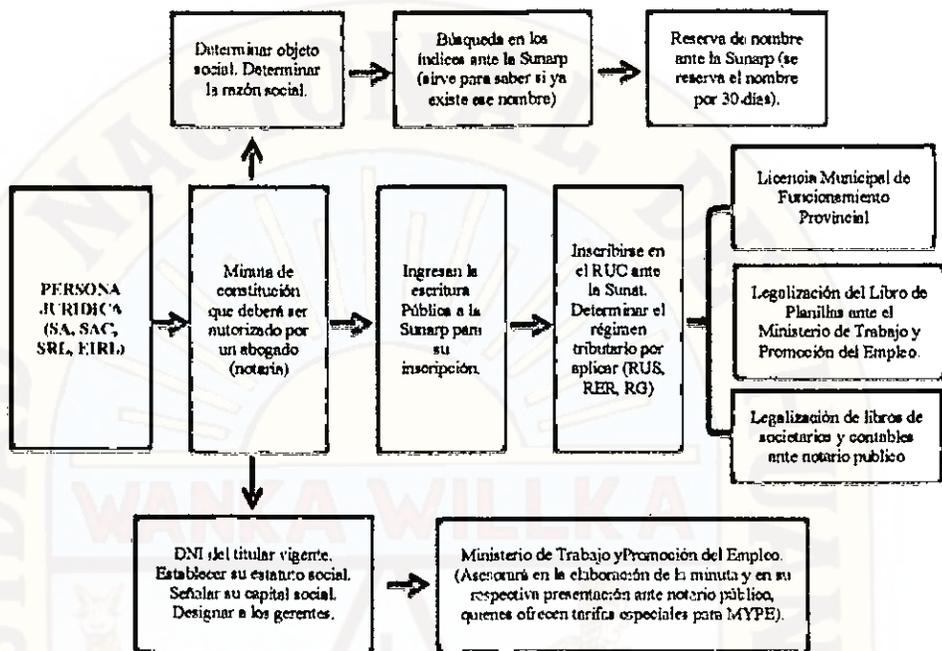


Figura 2
Pasos para la formalización de una MYPE en el Perú.
Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a los regímenes tributarios de las MYPEs se tiene la siguiente clasificación tanto para persona natural y jurídica:

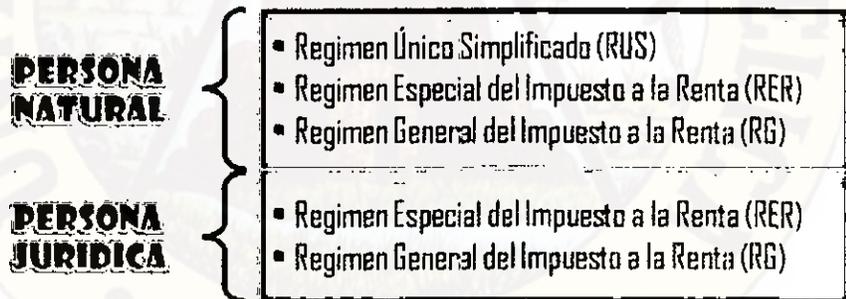


Figura 3
Regímenes tributarios para la formalización de una MYPE en el Perú.
Fuente: Elaboración propia.

2.3. HIPÓTESIS

2.3.1. HIPÓTESIS GENERAL

Existe una relación directa y significativa entre la cultura empresarial y el desarrollo económico de las MYPEs comerciales del distrito de Huancavelica, periodo 2013.

2.3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- a) Existe una relación directa y significativa entre la cultura empresarial en su dimensión material y el desarrollo económico de las MYPEs comerciales del distrito de Huancavelica, periodo 2013.
- b) Existe una relación directa y significativa entre la cultura empresarial en su dimensión organizativa y el desarrollo económico de las MYPEs comerciales del distrito de Huancavelica, periodo 2013.
- c) Existe una relación directa y significativa entre la cultura empresarial en su dimensión simbólica y el desarrollo económico de las MYPEs comerciales del distrito de Huancavelica, periodo 2013.

2.3.3. HIPÓTESIS NULA

No existe una relación directa y significativa entre la cultura empresarial y el desarrollo económico de las MYPEs comerciales del distrito de Huancavelica, periodo 2013.

2.4. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

- **COMERCIO.-** Se denomina comercio a la actividad socioeconómica consistente en el intercambio de algunos materiales que sean libres en el mercado de compra y venta de

bienes y servicios, sea para su uso, para su venta o su transformación.

- **CULTURA EMPRESARIAL.-** Identifica la forma de ser de un empresa y se manifiesta en las formas de actuación ante los problemas y oportunidades de gestión y adaptación a los cambios y requerimientos de orden exterior e interior, que son interiorizados en forma de creencias y talentos colectivos que se transmiten y se enseñan a los nuevos miembros como una manera de pensar, vivir y actuar.
- **CULTURA.-** Conjunto de conocimientos e ideas no especializados adquiridos gracias al desarrollo de las facultades intelectuales, mediante la lectura, el estudio y el trabajo.
- **DESARROLLO ECONÓMICO.-** Es la capacidad de países o regiones para crear riqueza a fin de promover y mantener la prosperidad o bienestar económico y social de sus habitantes. Podría pensarse al desarrollo económico como el resultado de los saltos cualitativos dentro de un sistema económico facilitado por tasas de crecimiento que se han mantenido altas en el tiempo y que han permitido mantener procesos de acumulación del capital.
- **DESARROLLO.-** Es la condición de vida de una sociedad en la cual las necesidades auténticas de los grupos y/o individuos se satisfacen mediante la utilización racional, es decir sostenida, de los recursos y los sistemas naturales. Para ello se utilizarían tecnologías que no se encuentran en contradicción con los elementos culturales de los grupos involucrados.
- **MATERIAL.-** es un elemento que puede transformarse y agruparse en un conjunto. Los elementos del conjunto pueden tener naturaleza *real* (tangibles), naturaleza *virtual* o ser totalmente *abstractos*.

- **MYPE DE SUBSISTENCIA.**- Es aquella unidad económica sin capacidad de generar utilidades, en crecimiento de su capital, dedicándose a actividades que no requieren de transformación sustancial de materiales o deben realizar dicha transformación con tecnología rudimentaria. Estas empresas proveen de un "flujo de caja vital", pero no inciden de modo significativo en la creación de empleo adicional remunerado.
- **ORGANIZACIÓN.**- Grupo de personas y medios organizados con un fin determinado.
- **PRODUCTIVIDAD.**- Incremento simultáneo de la producción y del rendimiento debido a la modernización de la material y la mejora de los métodos de trabajo.
- **SIMBÓLICO.**- Un símbolo es la representación perceptible de una idea, con rasgos asociados por una convención socialmente aceptada. Es un signo sin semejanza ni contigüidad, que solamente posee un vínculo convencional entre su significante y su denotado, además de una clase intencional para su designado.
- **VENTAS.**- La compraventa es un contrato en virtud del cual una de las partes se obliga a dar una cosa y la otra a pagarla en dinero. Aquélla se dice vender y ésta comprar. El dinero que el comprador da por la cosa vendida, se llama precio.

2.5. VARIABLE DE ESTUDIO

- **VARIABLE X**
Cultura Empresarial.
- **VARIABLE Y**
Desarrollo económico.

2.6. DEFINICIÓN OPERATIVA DE LAS VARIABLES E INDICADORES

Tabla 3
Operacionalización de las variables de estudio

| VARIABLE | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIÓN | INDICADOR | INSTRUMENTO |
|----------------------|--|-----------------------|---|--------------------------|
| Cultura empresarial | Conjunto de recursos materiales físicos, organizativos y simbólicos que reflejan los valores y creencias esenciales de las MYPEs comerciales del distrito de Huancavelica. | Material | <ul style="list-style-type: none"> • Recursos económicos • Recursos Físicos • Recursos tecnológicos | Cuestionario de encuesta |
| | | Organizativo | <ul style="list-style-type: none"> • Relaciones • Normatividad • Estructura | |
| | | Simbólico | <ul style="list-style-type: none"> • Creencias • Costumbre • Religión | |
| Desarrollo económico | Capacidad de las MYPEs para crear riqueza a fin de promover y mantener la prosperidad o bienestar económico y social de sus integrantes. | Calidad de Vida | <ul style="list-style-type: none"> • Bienestar físico • Bienestar psicológico • Bienestar en salud | Cuestionario de encuesta |
| | | Satisfacción personal | <ul style="list-style-type: none"> • Relaciones personales • Relación familiar • Relación en Comunidad | |
| | | Ingresos | <ul style="list-style-type: none"> • Bajo • Medio • Alto | |

Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 ÁMBITO DE ESTUDIO

Departamento : Huancavelica
Provincia : Huancavelica
Distrito : Huancavelica
Sector : MYPEs comerciales del distrito de Huancavelica

3.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN

De acuerdo con Ander-Egg, (2011) existen diferentes taxonomías para la tipificación de las investigaciones, de esta manera la presente investigación se tipifica de acuerdo con determinado criterio que se muestra:

- De acuerdo con su finalidad, la investigación es **Aplicada** pues pretende dar una solución a un determinado problema referido a la relación de la Cultura Empresarial y el Desarrollo Económico de las MYPEs comerciales de la localidad de Huancavelica.
- De acuerdo con su alcance temporal, la investigación es sincrónica pues se pretende estudiar la relación entre las variables en un determinado periodo correspondiente al año 2013.
- De acuerdo a los métodos utilizados, la investigación es cuantitativa pues el paradigma que guía todo el proceso de investigación es el cuantitativo o hipotético deductivo, es decir identificamos el

problema, planteamos la hipótesis de investigación y hallamos evidencia empírica para su verificación entre las variables de Cultura Empresarial y Desarrollo económico.

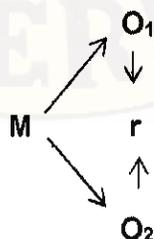
3.3 NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Considerando al mismo Ander-Egg, (2011) el nivel de investigación del presente estudio es *Descriptiva*, puesto que se determina y explica las causas de las relaciones entre las dos variables de estudio; con lo cual se tuvo evidentemente un mayor nivel de profundidad del estudio de la Cultura Empresarial y el Desarrollo Económico, además ello implica una mejor precisión conceptual pues trascendimos la simple caracterización o diagnóstico de las variables de estudio (pág. 25).

3.4 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño de investigación es determinada por el tipo de investigación y por la hipótesis que va a probarse durante el desarrollo de la investigación (Bernal, 2006).

De acuerdo con Sánchez (1998, pág. 57) un diseño de investigación puede ser definido como una estructura u organización esquematizada que adopta el investigador para relacionar y controlar las variables de estudio. En base a su tipología, en la investigación se ha utilizado un diseño **Correlacional** cuyo diagrama es el siguiente:



Dónde:

M : Muestra elegida.

- O₁ : Medición de la Cultura Empresarial.
O₁ : Medición de Desarrollo Económico.
r : Relación entre ambas variables

De acuerdo con el diseño obtenido se procedió a realizar dos mediciones de las correspondientes variables de estudio y luego mediante técnicas estadísticas obtuvimos la relación entre las variables, la misma que fue explicada de forma deductiva y/o probabilística.

3.5 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

3.5.1 MÉTODO GENERAL

Para Bunge (2002) y Coz (2007) el Método Científico es un rasgo característico de la ciencia, tanto básica como aplicada; donde hay método científico hay ciencia. El método científico es falible, puede perfeccionarse mediante la estimación de los resultados a los cuales lleva mediante el análisis directo. De esta manera para la presente investigación el Método Científico fue elegido como el método general.

Para Coz (2007, pág. 41) el método científico es un conjunto de procedimientos con los cuales se plantean problemas científicos y se ponen a prueba la hipótesis formulada, tiene los siguientes pasos:

- Determinar y especificar concretamente el objeto de investigación: Cultura Empresarial y Desarrollo Económico.
- Plantear y fundamentar el problema de investigación: identificando las causas, síntomas, pronóstico y control al pronóstico.
- Seleccionar y aplicar los diferentes tipos de análisis para alcanzar una concepción clara del objeto de estudio.
- Deducir proposiciones contrastables (hipótesis) capaces de describir, explicar o predecir el comportamiento del objeto.

3.5.2 MÉTODOS ESPECÍFICOS

a) Método Deductivo

De acuerdo con Bernal (2006) consiste en tomar conclusiones generales para explicaciones particulares. En la investigación se ha tomado como referencia las teorías generales del desarrollo económico de las MYPEs para explicar la relación con la Cultura Empresarial.

b) Método Inductivo

De acuerdo con Bernal (2006) se utiliza para obtener conclusiones que parten de hechos particulares aceptados como válidos, para llegar a conclusiones cuya aplicación sea de carácter general. En ese sentido los resultados del procesamiento de datos permitieron hacer inferencias generales de la relación entre la Cultura Empresarial y el Desarrollo Económico

c) Método hipotético - deductivo

De acuerdo con Bernal (2006) este método consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de Hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos. De esta manera con el instrumento de medición del Desarrollo Económico y Cultura Empresarial se ha dado evidencia que ponen a prueba la hipótesis de investigación planteada.

d) Método Analítico – Sintético

De acuerdo con Bernal (2006) este método estudio los hechos partiendo de la descomposición del objeto de estudio en cada una de sus partes para estudiarlas en forma individual y luego integrar dichas partes para estudiarlas de manera holística e integral. En la presente investigación se ha utilizado este método para construir el marco teórico a la vista de las diversas teorías del desarrollo económico y la cultura empresarial.

3.6 POBLACIÓN, MUESTRA, MUESTREO

3.6.1 POBLACIÓN

Coincidiendo con la definición de Kerlinger (2008), se llama población al conjunto universal que se estudia o al grupo más grande de individuos, objetos, cosas o situaciones que puedan ser agrupados en función de una o más características comunes.

En la investigación, la población fue constituida por las MYPEs comerciales del distrito de Huancavelica, que de acuerdo al IV Censo Nacional Económico 2008 es de 1 142 unidades tal como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 4
Establecimientos censados por actividad económica, según ámbito político administrativo y organización jurídica, 2008

| Actividad Económica | Per.Nat | SA | SAA | SAC | S.CIV | SCRL | EIRL | Asoc. | Coop. | Total |
|---|-------------|----------|----------|-----------|----------|-----------|-----------|-----------|----------|-------------|
| EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS | | | | | | | 1 | | | 1 |
| INDUSTRIAS MANUFACTURERA | 96 | | | 1 | | 1 | 7 | | | 105 |
| SUMINISTRO DE AGUA, ALCANTARILLADO | | | | 1 | | | | | | 1 |
| CONSTRUCCIÓN | 2 | 1 | | | | | | | | 3 |
| COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR | 1075 | 1 | | 22 | | 16 | 23 | 4 | 1 | 1142 |
| TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO | 10 | 4 | | 7 | | 5 | 6 | | | 32 |
| ALOJAMIENTO Y SERVICIO DE COMIDA | 160 | | | 1 | | | 1 | | | 162 |
| INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN | 121 | | | | | 3 | 2 | | | 126 |
| ACTIVIDADES INMOBILIARIAS | 1 | | | 1 | | | | | | 2 |
| ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS | 43 | 1 | 1 | 5 | | 3 | | 3 | | 56 |
| ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y SERVICIOS DE APOYO | 34 | 1 | | 3 | | 1 | 2 | 1 | | 42 |
| ENSEÑANZA PRIVADA | 7 | | | 1 | 1 | | 1 | 4 | 1 | 15 |
| SERVICIOS SOCIALES RELACIONADOS CON LA SALUD HUMANA | 14 | | | | | 1 | 1 | 2 | | 18 |
| ARTES, ENTRETENIMIENTO Y RECREACIÓN | 4 | | | | | | | 1 | | 5 |
| OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS | 83 | | | | | 2 | 1 | 15 | | 101 |
| Total | 1650 | 8 | 1 | 42 | 2 | 31 | 46 | 30 | 2 | 1811 |

Fuente: (INEI, 2014).

Sin embargo de acuerdo con el INEI (2014) la tasa de crecimiento anual de las MYPEs es del 1,13% con lo cual procedimos a realizar las proyecciones del crecimiento de las MYPEs para el 2013:

$$P_{t+n} = P_t \times (1 + \text{tasa})^n$$

$$P_{2008+5} = 1142 \times (1 + 1,13\%)^5 =$$

$$P_{2013} = 1208$$

3.6.2 MUESTRA

Respecto a la muestra Kerlinger (2008) manifiesta que la muestra se refiere a un sub conjunto de la población, la misma que debe reunir todas sus características y propiedades. Asimismo Hoces (1996) pone énfasis en el hecho que la muestra puede ser un subconjunto de la población o un sub conjunto propio, que tienen las mismas propiedades de la población.

Tal como lo manifiesta Zamora (2006), la determinación del tamaño de la muestra "n" lo determinamos de la siguiente manera:

$$n = \frac{z^2 \times p \times q \times N}{e^2 \times (N - 1) + z^2 \times p \times q}$$

Siendo:

| | | |
|---|---|--------|
| z | : Valor estándar para el nivel de confianza del 95% | |
| | [1,96] | |
| p | : Probabilidad de ser seleccionado | [50%] |
| q | : Probabilidad de no ser seleccionado | [50%] |
| e | : Error muestral | [10%] |
| N | : Tamaño de la población | [1208] |

Reemplazando en la fórmula y desarrollando se tiene:

$$n = \frac{1,96^2 \times 50\% \times 50\% \times 1208}{10\%^2 \times (1208 - 1) + 1,96^2 \times 50\% \times 50\%} = 89$$

3.6.3 MUESTREO

De acuerdo con Melendez, (2011) el muestreo es la técnica para elegir los sujetos de la muestra. Así pues, de acuerdo a la estructura poblacional y de la muestra se eligió como método de muestreo aleatorio simple o muestreo probabilístico. De forma aleatoria se han

elegido las 89 MYPEs del distrito de Huancavelica a los cuales se aplicó el instrumento de medición.

3.7 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

De acuerdo con Bunge (2002) citado por Mendez (2001, pág. 111) “las técnicas dependen de la naturaleza del conocimiento disponible, de los requisitos o exigencias de precisión, así como de la inteligencia y la habilidad del investigador encargado de aplicar la técnica”.

De esta manera se entiende técnica de investigación al conjunto de procedimientos coherentes con el hecho estudiado y con los recursos disponibles, conducente a la generación de información pertinente para la investigación. En la siguiente tabla mostramos las técnicas utilizadas en la investigación.

Tabla 5
Técnicas e instrumentos utilizados en la investigación.

| TÉCNICA | INSTRUMENTO |
|-----------------------------|--|
| De investigación documental | <ul style="list-style-type: none"> • Libros de Cultura Empresarial y Desarrollo Económico. • Libros de resultados del Censo Económico del 2008. |
| Fichaje | <ul style="list-style-type: none"> • Fichas de citas textuales, utilizadas fundamentalmente para la copia de secciones de los libros de Cultura Empresarial y Desarrollo Económico. • Fichas de paráfrasis, para expresar las opiniones de los investigadores respecto a los libros de Cultura Empresarial y Desarrollo Económico. |

Fuente: Elaboración propia.

3.7.1 SISTEMATICIDAD DEL CUESTIONARIO DE ENCUESTA

El cuestionario de encuesta fue elaborado utilizando la metodología de cinco puntos de Likert según la siguiente escala:

| Totalmente en Desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|--------------------------|---------------|--------------------------------|------------|-----------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

La elaboración del cuestionario siguió los siguientes pasos:

1. Preparación de los ítems iniciales; se elaboraron una serie de enunciados afirmativos sobre el tema de Cultura Empresarial y Desarrollo Económico, el número de enunciados para cada variable fue de doce.
2. Administración de los ítems a una muestra representativa de la población denominada prueba piloto.
3. Asignación de puntajes a los ítems; donde se asignó un puntaje a cada ítem, a fin de clasificarlos según actitudes positivas o negativas.
4. Análisis y selección de los ítems; mediante la aplicación de pruebas estadísticas como el coeficiente alfa de cronbach, seleccionamos los datos ajustados al momento de efectuar la discriminación en cuestión, y rechazamos los que no cumplían con este requisito.

3.7.2 VALIDEZ DEL CUESTIONARIO DE ENCUESTA

Concordando con Ander-Egg (2011) diferenciamos entre validez interna y externa de los datos. La validez interna referimos a la correspondencia de la información recopilada con las variables y sus dimensiones, que inicialmente fueron planteados en la investigación. La validez externa referimos a que los resultados obtenidos mediante la encuesta fueron generalizables a toda la población.

En ese sentido, para el instrumento de medición elaborado, la validez se determinó mediante la opinión de tres expertos o jueces cuyos resultados que se muestran a continuación:

Tabla 6
Análisis de informes de expertos para el instrumento de medición.

| INDICADOR | Calificación del Juez | | | Indicador | Decisión del Indicador |
|--------------|-----------------------|---|---|-----------|------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | | |
| Claridad | 5 | 5 | 4 | 0,93 | Aprobado |
| Objetividad | 5 | 5 | 4 | 0,93 | Aprobado |
| Actualidad | 5 | 5 | 5 | 1,00 | Aprobado |
| Organización | 4 | 4 | 4 | 0,80 | Aprobado |

| | | | | | |
|--------------|---|---|---|------|----------|
| Suficiencia | 4 | 4 | 5 | 0,87 | Aprobado |
| Pertinencia | 4 | 4 | 5 | 0,87 | Aprobado |
| Consistencia | 5 | 5 | 5 | 1,00 | Aprobado |
| Coherencia | 4 | 5 | 5 | 0,93 | Aprobado |
| Metodología | 5 | 5 | 4 | 0,93 | Aprobado |
| Aplicación | 4 | 4 | 5 | 0,87 | Aprobado |

Elaboración propia.

Para el cálculo del índice de acuerdo (IA) se usó la siguiente fórmula:

$$IA = \frac{N^{\circ} \text{ de acuerdos}}{N^{\circ} \text{ de acuerdos} + N^{\circ} \text{ de desacuerdos}}$$

Cada ítem se acepta en la dimensión si el valor del IA es mayor o igual a 0,60 (Meléndez, 2011, p. 26). El mismo Meléndez hace hincapié en que la validez determinada está referida a la llamada validez de contenido.

3.7.3 CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

Para Carrasco (2001) el concepto de confiabilidad tiene que ver con el grado en que la aplicación (repetida al mismo individuo produce resultados iguales. Además de las múltiples estadísticas que se utilizan, por la naturaleza de la investigación, en la determinación del índice de validez utilizamos el coeficiente alfa de cronbach.

Como prueba piloto elegimos un grupo de quince administradores de las MYPEs Comerciales del distrito de Huancavelica, luego de aplicar el instrumento sobre el grupo se determinó el índice de confiabilidad del instrumento con la fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(\frac{S^2 - \sum S_i^2}{S^2} \right)$$

Siendo:

K Número de Items

S² Varianza total

S² Varianzas individuales

$$\alpha = \frac{12}{12-1} \left(\frac{61,695 - 14,943}{61,695} \right) = 0,83$$

De acuerdo con Meléndez (2011) el valor obtenido es mayor a 0,70 por lo que se concluye que el instrumento es confiable.

En la siguiente tabla observamos las estadísticas de contribución a la confiabilidad luego de que el ítem correspondiente fue eliminado del instrumento referido a la Cultura Empresarial. La tabla muestra que en general la contribución de cada uno de los doce ítems es significativo pues al ser eliminado el ítem correspondiente no varía en forma significativa el coeficiente alfa general, por lo tanto el instrumento tiene consistencia.

Tabla 7
Estadística total elemento del instrumento de medición.

| Ítem | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|------|--|---|---|
| p1 | 43,80 | 55,600 | 0,828 |
| p2 | 43,00 | 52,286 | 0,800 |
| p3 | 43,07 | 47,352 | 0,779 |
| p4 | 43,60 | 48,686 | 0,790 |
| p5 | 43,60 | 50,971 | 0,807 |
| p6 | 43,67 | 59,381 | 0,849 |
| p7 | 43,27 | 50,781 | 0,809 |
| p8 | 43,73 | 51,067 | 0,797 |
| p9 | 43,27 | 52,781 | 0,802 |
| p10 | 43,33 | 50,524 | 0,797 |
| p11 | 44,60 | 62,543 | 0,853 |
| p12 | 43,93 | 49,924 | 0,836 |

Fuente: Software Estadístico.

3.8 PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

- Se hizo la Coordinación con el asesor del proyecto de Investigación.
- Se coordinó con los administradores de las MYPEs comerciales del distrito de Huancavelica.
- Se aplicó el instrumento los administradores pertenecientes a la muestra elegida.
- Se elaboró el respectivo modelo de datos y se procesó la información obtenida.
- Los resultados se presentaron en forma de tablas y gráficos.

3.9 TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

El procesamiento de datos se hizo de acuerdo a la estructura del instrumento de medición. Posteriormente se usó los elementos de la estadística descriptiva como son:

- Medidas de tendencia central: media, mediana, moda.
- Medidas de dispersión: desviación estándar y varianza.
- Tablas de frecuencia simple y doble entrada.
- Diagramas de barras y sectores.

Asimismo se utilizó las técnicas de la estadística inferencial, que son:

- Prueba de correlación "r" de Pearson.
- Prueba de independencia Chi Cuadrado.
- Diagramas de dispersión.
- Modelo clásico de Pearson para la docimasia de las hipótesis formuladas.

CAPÍTULO IV RESULTADOS

Considerando el diseño de la investigación, procedí a realizar la medición de dos variables en estudio con el correspondiente instrumento de medición en los administradores de las MYPEs comerciales del distrito de Huancavelica periodo 2013; luego se procedió a la recodificación de datos para la variable de estudio referida a la Cultura Empresarial y Desarrollo Económico de las MYPEs; para lo cual se creó el respectivo MODELO DE DATOS (matriz distribuida en 89 filas y 12 casos para la primera variable y 12 casos para la segunda variable).

Posteriormente la información modelada fue procesado a través de las técnicas de la estadística descriptiva (medidas de tendencia central: media, mediana y moda, tablas de frecuencia simple y agrupada, diagrama de barras) y de la estadística inferencial, mediante la estadística de correlación de variables "r" de Pearson para determinar la relación entre las variables y la prueba de independencia Chi Cuadrado.

En la codificación de las variables se ha tenido en cuenta las normas de construcción del instrumento de medición, es decir sus correspondientes rangos de tal manera que se han identificado los puntos intervalos de las categorías.

Finalmente, para tener fiabilidad en los cálculos de resultados, se procesó datos con el programa estadístico IBM SPSS 22.0, y la redacción estuvo orientada por las normas del estilo APA sexta edición.

4.1 RESULTADOS DE LA CULTURA EMPRESARIAL Y EL DESARROLLO ECONÓMICO

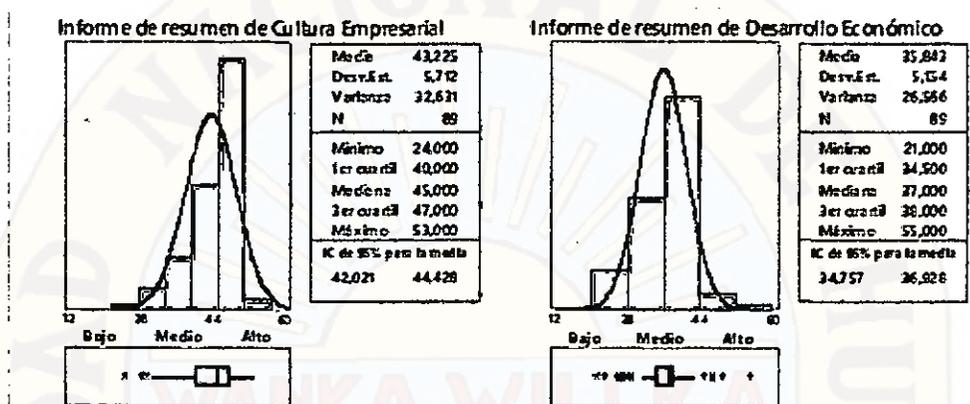


Figura 4
Estadísticas de resumen de la Cultura Empresarial y Desarrollo Económico.
Elaboración propia.

En la figura N° 4 se observa las estadísticas de resumen de las dos variables en estudio. Observamos que para la variable referida a la Cultura Empresarial la media es 43,23 que dentro del rango de la variable está tipificada como media [29-44] asimismo la puntuación mínima es de 24 puntos y la máxima es 53 puntos, el valor de la mediana es de 45 puntos; en cuanto a las estadísticas de dispersión notamos que el valor de la desviación estándar es 5,71 y la varianza es 32,6 que representa la variabilidad de los datos; los límites del intervalo de confianza muestran la posición de la verdadera media poblacional al 95% de confianza; el histograma muestra que efectivamente los datos están siguiendo una distribución normal por lo cual se usó los elementos de la estadística paramétrica.

En la variable referida al Desarrollo Económico la media fue 35,8 que dentro del rango de la variable está tipificada como alto [29-44] asimismo la puntuación mínima fue de 21 puntos y la máxima de 55 puntos, el valor de la mediana fue de 37 puntos; asimismo en cuanto a las estadísticas de dispersión notamos que el valor de la desviación

estándar fue de 5,1 y la varianza 26,5 que representa la variabilidad de los datos; los límites del intervalo de confianza muestran la posición de la verdadera media poblacional al 95% de confianza; el histograma muestra que efectivamente los datos están siguiendo una distribución normal por lo cual se usó los elementos de la estadística paramétrica.

4.1.1 RESULTADOS DE LA CULTURA EMPRESARIAL

Tabla 8
Resultados del nivel de Cultura Empresarial de las MYPEs comerciales del distrito de Huancavelica.

| Nivel de Cultura Empresarial | f | % |
|------------------------------|-----------|--------------|
| Bajo | 2 | 2,2 |
| Medio | 37 | 41,6 |
| Alto | 50 | 56,2 |
| Total | 89 | 100,0 |

Fuente: Cuestionario aplicado.

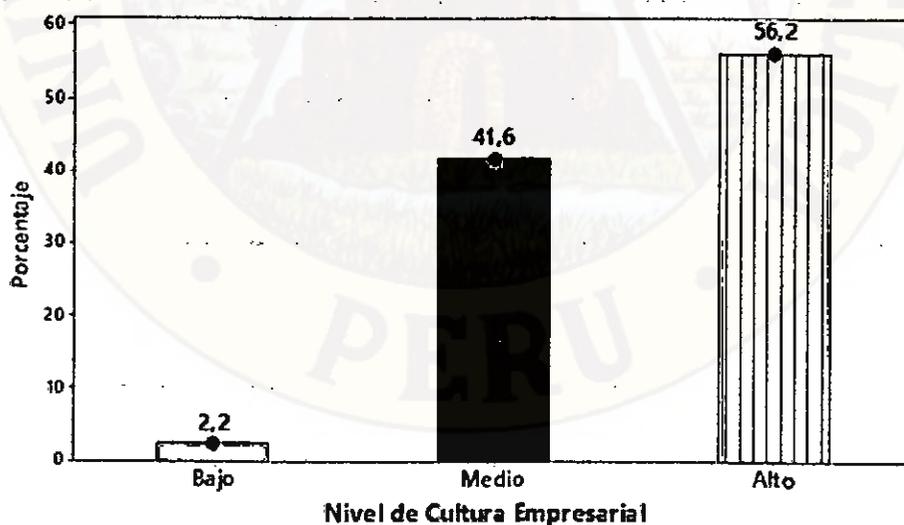


Figura 5
Diagrama del nivel de la Cultura Material de las MYPEs comerciales del distrito de Huancavelica.
Fuente: tabla N° 8.

La tabla N° 8 muestra resultados del nivel de Cultura Empresarial de las MYPEs comerciales de Huancavelica, observando que el 41,6% de los casos consideran que es bajo, el 41,6% de los casos consideran que el nivel es medio y el 56,2% de los casos que el nivel el alto. Estos resultados implican que la Cultura Empresarial tiene varios efectos sobre el comportamiento de sus miembros de las MYPEs, en primer lugar, en los procesos de atracción y selección, lo que perpetúa más la cultura existente.

Tabla 9
Resultados del nivel de la Cultura Empresarial en su dimensión material de las MYPEs comerciales del distrito de Huancavelica.

| Nivel de Cultura Empresarial en la dimensión Material | f | % |
|---|-----------|--------------|
| Bajo | 5 | 5,6 |
| Medio | 18 | 20,2 |
| Alto | 66 | 74,2 |
| Total | 89 | 100,0 |

Fuente: Cuestionario aplicado.

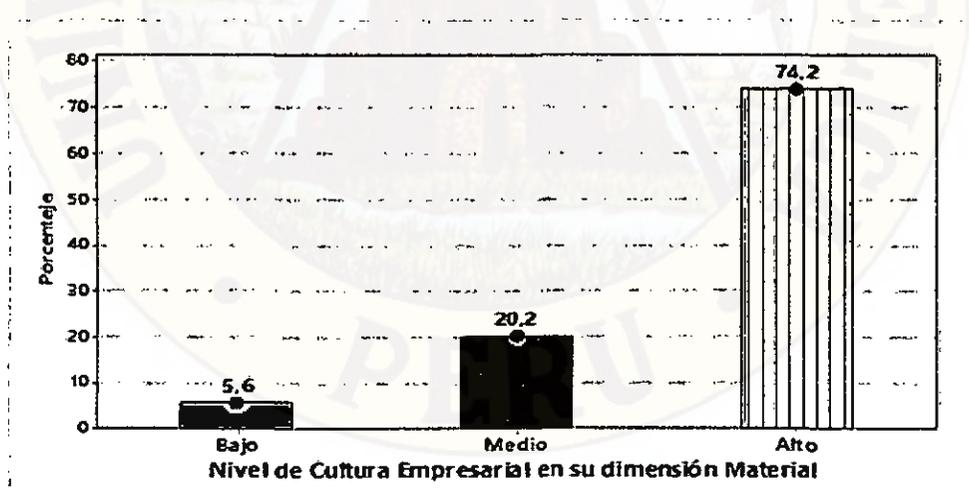


Figura 6
Diagrama del nivel de la Cultura Empresarial en su dimensión material de las MYPEs comerciales del distrito de Huancavelica.
Fuente: tabla N° 6.

La tabla N° 10 muestra los resultados de indicadores de la dimensión Material de la Cultura Empresarial, en el indicador de Recursos económicos el 6,7% (6) es bajo, el 29,2% (26) el nivel es medio y para el 64% (57) el nivel es alto. En el indicador de Recursos físicos el 6,7% (6) es bajo, el 29,2% (26) el nivel es medio y para el 64% (57) el nivel es alto. En el indicador de Recursos tecnológicos el 21,3% (19) es bajo, el 28,1% (25) el nivel es medio y para el 50,6% (45) el nivel es alto en cuanto a los indicadores de la dimensión material.

Tabla 11
Resultados del nivel de la Cultura Empresarial en su dimensión Organizativa de las MYPES comerciales del distrito de Huancavelica.

| Nivel de Cultura Empresarial en la dimensión Organizativa | f | % |
|---|-----------|--------------|
| Bajo | 4 | 4,5 |
| Medio | 19 | 21,3 |
| Alto | 66 | 74,2 |
| Total | 89 | 100,0 |

Fuente: Cuestionario aplicado.

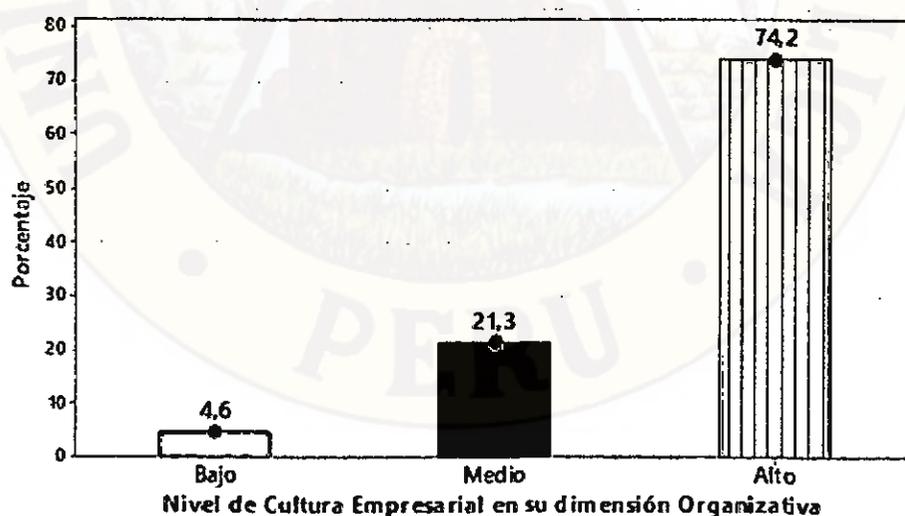


Figura 8
Diagrama del nivel de la Cultura Empresarial en su dimensión Organizativa de las MYPES comerciales del distrito de Huancavelica.
Fuente: tabla N° 9.

La tabla N° 11 muestra resultados del nivel de Cultura Empresarial de las MYPEs comerciales de Huancavelica en la dimensión Organizativa, observamos que el 4,5% de los casos consideran que es bajo, 21,3% de los casos consideran que el nivel es medio y el 74,2% de los casos que el nivel es alto. Esta dimensión Organizativa son las que directamente aseguran cumplir los objetivos de las MYPEs. Son estas manifestaciones entre otros elementos, que encuentran relaciones entre los miembros de las MYPEs, el marco normativo que los orienta, y las estructuras sociales para la dirección de las MYPEs comerciales del distrito de Huancavelica periodo 2013.

Tabla 12
Resultados de los indicadores nivel de la Cultura Empresarial en su dimensión Organizativo de las MYPEs comerciales del distrito de Huancavelica.

| Indicadores de la dimensión Organizativa | Bajo | | Medio | | Alto | | Total | |
|--|------|------|-------|------|------|------|-------|-------|
| | f | % | f | % | f | % | f | % |
| Relaciones | 10 | 11,2 | 28 | 31,5 | 51 | 57,3 | 89 | 100,0 |
| Normatividad | 9 | 10,1 | 25 | 28,1 | 55 | 61,8 | 89 | 100,0 |
| Estructura | 11 | 12,4 | 27 | 30,3 | 51 | 57,3 | 89 | 100,0 |

Fuente: Cuestionario aplicado.

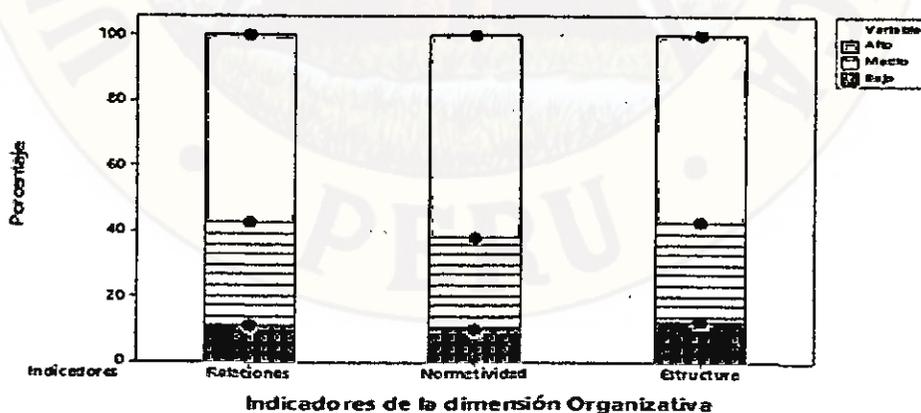


Figura 9
Diagrama del nivel de la Cultura Empresarial en su dimensión Organizativa de las MYPEs comerciales del distrito de Huancavelica.
Fuente: tabla N° 10.

La tabla N° 12 muestra los resultados de indicadores de la dimensión Organizativa de la Cultura Empresarial, en el indicador de Relaciones el 11,2% (10) es bajo, el 31,5% (28) el nivel es medio y para el 57,3% (51) el nivel es alto. En el indicador de Normatividad el 10,1% (9) es bajo, el 28,1% (25) el nivel es medio y para el 61,8% (55) el nivel es alto. En el indicador de Estructura el 12,4% (11) es bajo, el 30,3% (27) el nivel es medio y para el 57,3% (51) el nivel es alto en cuanto a los indicadores de la dimensión organizativa. Evidentemente la mayor concentración se ubica en los niveles medio y alto.

Tabla 13
Resultados del nivel de la Cultura Empresarial en su dimensión Simbólico de las MYPEs comerciales del distrito de Huancavelica.

| Nivel de Cultura Empresarial en la dimensión Simbólico | f | % |
|--|-----------|--------------|
| Bajo | 5 | 5,6 |
| Medio | 18 | 20,2 |
| Alto | 66 | 74,2 |
| Total | 89 | 100,0 |

Fuente: Cuestionario aplicado.

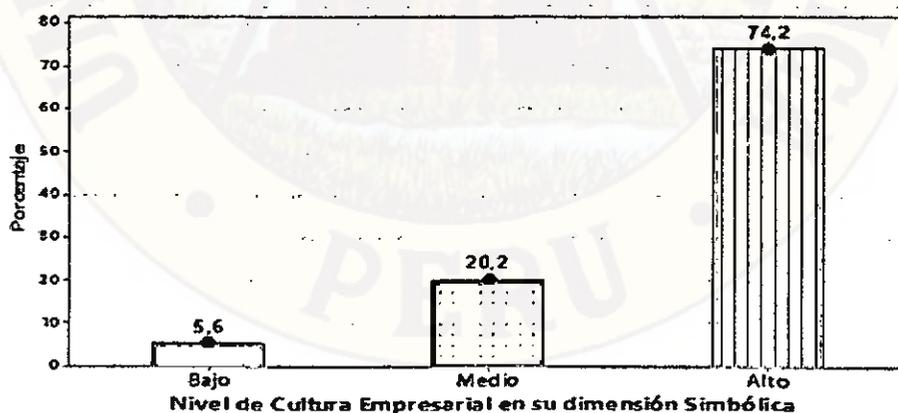


Figura 10
Diagrama del nivel de la Cultura Empresarial en su dimensión Simbólico de las MYPEs comerciales del distrito de Huancavelica.
Fuente: tabla N° 11.

La tabla N° 13 muestra los resultados del nivel de Cultura Empresarial de las MYPEs comerciales de Huancavelica en la dimensión Simbólico, observamos que el 5,6% consideran que es bajo, 20,2% consideran que el nivel es medio y el 74,2% que el nivel el alto. En esta dimensión se incluye todas las formas en que se busca explicar o representar, ya sea de manera objetiva o subjetiva, a la persona que dirige la MYPE, a lo suprasensible y a las relaciones que se generan entre sus miembros. En estas manifestaciones se encuentran sus creencias, religión, etc.

Tabla 14
Resultados de los indicadores nivel de la Cultura Empresarial en su dimensión Simbólico de las MYPEs comerciales del distrito de Huancavelica.

| Indicadores de la dimensión Simbólico | Practica | | No practica | | Total | |
|---------------------------------------|----------|------|-------------|------|-------|-------|
| | f | % | f | % | f | % |
| Creencias | 62 | 69,7 | 27 | 30,3 | 89 | 100,0 |
| Costumbrea | 71 | 79,8 | 18 | 20,2 | 89 | 100,0 |
| Religión | 59 | 66,3 | 30 | 33,7 | 89 | 100,0 |

Fuente: Cuestionario aplicado.

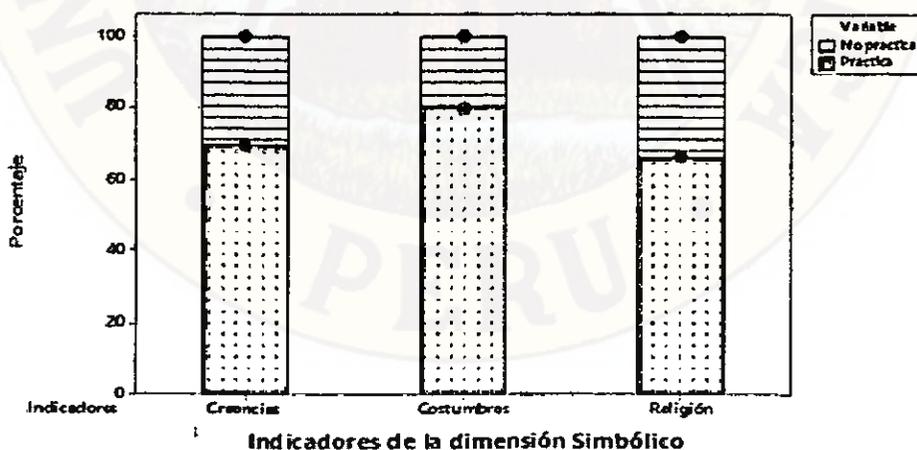


Figura 11
Diagrama del nivel de la Cultura Empresarial en su dimensión Simbólico de las MYPEs comerciales del distrito de Huancavelica.
Fuente: tabla N° 11.

La tabla N° 14 muestra resultados de los indicadores de la dimensión Simbólico de la Cultura Empresarial, en el indicador de Creencias el 69,7% (62) manifiestan una práctica constante, el 30,3% (27) manifiesta no realizar una práctica. En el indicador de Costumbres el 79,8% (71) manifiesta realizar una práctica constante, el 20,2% (18) manifiesta no realizar una práctica. En el indicador de Religión el 66,3% (59) manifiesta realizar constantemente, el 33,7% (30) manifiesta no realizar esa práctica.

4.1.2 RESULTADOS DEL DESARROLLO ECONÓMICO

Tabla 15
Resultados del nivel de la Cultura Empresarial en su dimensión comunicativa de las MYPEs comerciales del distrito de Huancavelica.

| Desarrollo Económico | f | % |
|----------------------|-----------|--------------|
| Bajo | 10 | 11,2 |
| Medio | 74 | 83,1 |
| Alto | 5 | 5,6 |
| Total | 89 | 100,0 |

Fuente: Cuestionario aplicado.

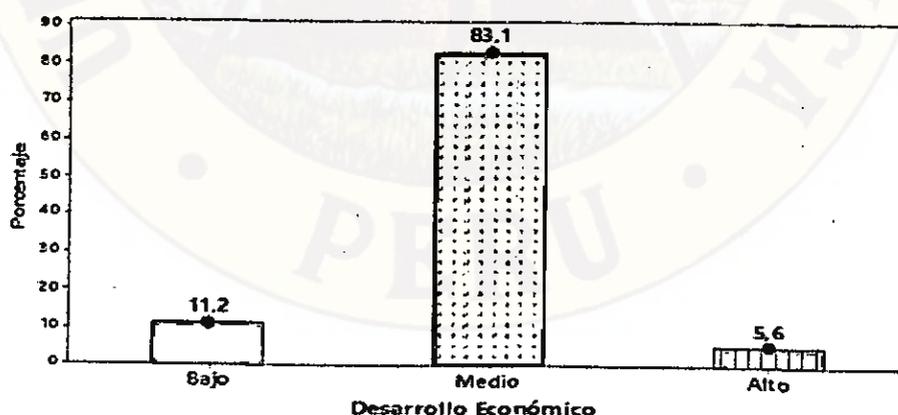


Figura 12
Diagrama del nivel de la Cultura Empresarial en su dimensión comunicativa de las MYPEs comerciales del distrito de Huancavelica.
Fuente: tabla N° 13.

La tabla N° 15 muestra resultados del nivel de Desarrollo Económico de las MYPEs comerciales del distrito de Huancavelica, observamos que el 11,2% (10) consideran que el desarrollo económico es bajo, el 83,12% (74) consideran que el nivel de desarrollo es medio y el 5,6% (5) consideran que el desarrollo es alto. Evidentemente el nivel medio de desarrollo está prevaleciendo.

Tabla 16
Resultados de los indicadores nivel de la Cultura Empresarial en su dimensión Simbólico de las MYPEs comerciales del distrito de Huancavelica.

| Dimensiones del Desarrollo Económico | Bajo | | Medio | | Alto | | Total | |
|--------------------------------------|------|------|-------|------|------|------|-------|-------|
| | f | % | f | % | f | % | f | % |
| Calidad de vida | 12 | 13,5 | 49 | 55,1 | 28 | 31,5 | 89 | 100,0 |
| Satisfacción personal | 11 | 12,4 | 51 | 57,3 | 27 | 30,3 | 89 | 100,0 |
| Ingresos | 15 | 16,9 | 54 | 60,7 | 20 | 22,5 | 89 | 100,0 |

Fuente: Cuestionario aplicado

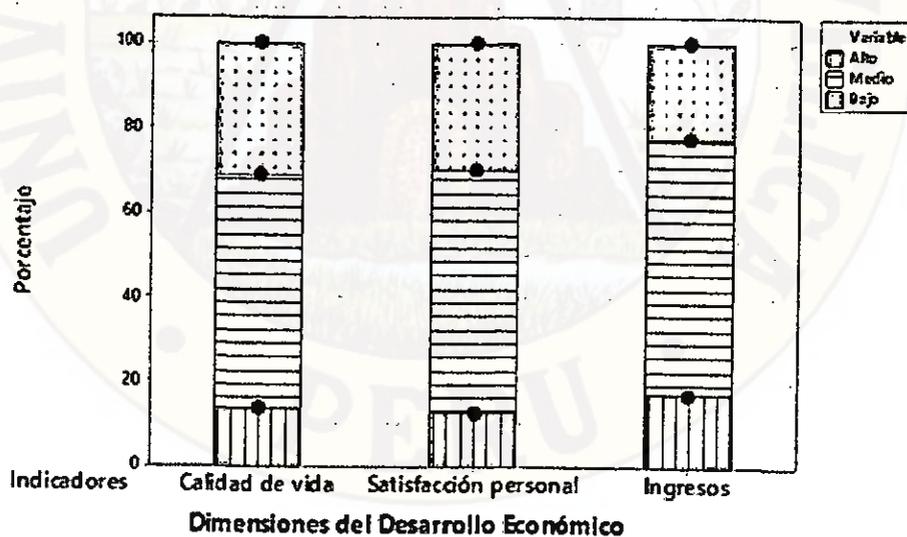


Figura 13
Diagrama del nivel de la Cultura Empresarial en su dimensión comunicativa de las MYPEs comerciales del distrito de Huancavelica.
Fuente: tabla N° 13.

La tabla N° 16 muestra resultados de las dimensiones de la variable Desarrollo Económico, en la dimensión de Calidad de Vida observamos que el 13,5% (12) presenta un nivel bajo, el 55,1% (49) tiene un nivel medio y el 31,5% (28) tienen un nivel alto; en la dimensión de Satisfacción Personal observamos que el 12,4% (11) presenta un nivel bajo, el 57,3% (51) tiene un nivel medio y el 30,3% (27) tienen un nivel alto; en la dimensión de Ingresos observamos que el 16,9% (15) presenta un nivel bajo, el 60,7% (54) tiene un nivel medio y el 22,5% (20) tienen un nivel alto. Evidentemente en las tres dimensiones están prevaleciendo el nivel medio de Desarrollo Económico.

4.1.3 RESULTADOS DE LA RELACIÓN DE LA CULTURA EMPRESARIAL Y EL DESARROLLO ECONÓMICO DE LAS MYPEs COMERCIALES

Tabla 17

Resultados de la relación de la Cultura Empresarial y el Desarrollo Económico de las MYPEs comerciales del distrito de Huancavelica.

| Desarrollo Económico | Cultura Empresarial | | | | | | Total | |
|----------------------|---------------------|------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|--------------|
| | Bajo | | Medio | | Alto | | | |
| | f | % | f | % | f | % | f | % |
| Bajo | 1 | 1,1 | 9 | 10,1 | - | - | 10 | 11,2 |
| Medio | 1 | 1,1 | 28 | 31,5 | 45 | 50,6 | 74 | 83,1 |
| Alto | - | - | - | - | 5 | 5,6 | 5 | 5,6 |
| Total | 2 | 2,2 | 37 | 41,6 | 50 | 56,2 | 89 | 100,0 |
| | $\chi^2=18$ | | gI=4 | | n=89 | | | |

Fuente: Cuestionario aplicado.

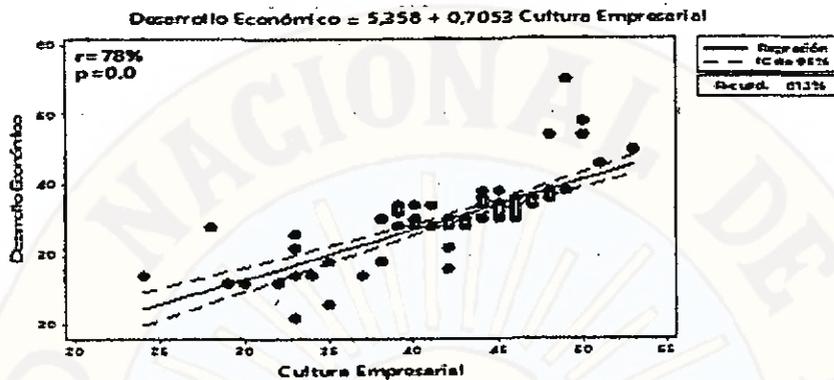


Figura 14
 Diagrama de dispersión de la relación de la Cultura Empresarial y el Desarrollo Económico de las MYPES comerciales del distrito de Huancavelica.
 Fuente: base de datos cuestionario.

Para determinar la intensidad de la relación entre las variables, se usó las puntuaciones originales obtenidos por el instrumento de medición para lo cual fueron aplicados la estadística "r" de Pearson que la define como:

$$r = \frac{\text{Cov}(x, y)}{S_x \times S_y}$$

Siendo:

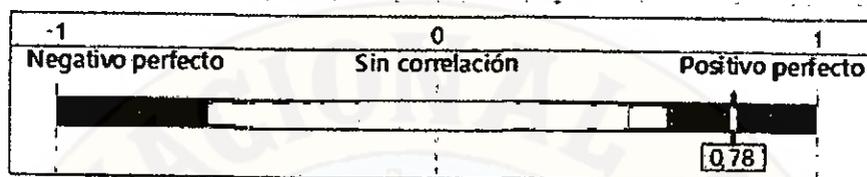
Cov(x,y): La covarianza de las puntuaciones de ambas variables.

S: Las desviaciones estándar de las variables respectivas.

Así pues luego de aplicar el modelo sobre los datos tuvimos los resultados que se muestran a continuación:

$$r = \frac{23,013}{\sqrt{32,631} \times \sqrt{26,566}} = 78\%$$

En el gráfico siguiente se observa la significancia de la relación obtenida, notamos que dicha correlación tiene a una correlación perfecta entre las variables.



La correlación positiva ($r = 0,78$) indica que cuando Cultura Empresarial aumenta, Desarrollo Económico también tiende a aumentar.

Figura 15
 Diagrama de la significancia de la correlación entre las variables.
 Fuente: Software estadístico.

En la tabla N° 17 se puede apreciar que los niveles bajos de la Cultura Empresarial se corresponden de forma positiva con los niveles del Desarrollo Económico lo cual indica la presencia de una correlación entre las dos variables.

Además el diagrama de dispersión confirma el hecho de que la relación entre las variables es positiva pues la pendiente de la línea de regresión es mayor que cero; al determinar el índice de la relación entre las dos variables se determinó un 78% positiva, las líneas punteadas mostraron límites del intervalo de confianza al 95% y su significatividad fueron evaluado sucesivamente.

4.2 PRUEBA DE LA SIGNIFICANCIA DE LA HIPÓTESIS PRINCIPAL

Para la prueba de significancia estadística de la correlación, se usó el esquema clásico propuesto por Karl Pearson.

a) SISTEMA DE HIPÓTESIS

- Nula (H_0)

La cultura empresarial no se relaciona de forma positiva y significativa con el desarrollo económico de las MYPEs comerciales del distrito de Huancavelica, periodo 2013.

$$\rho = 0$$

Siendo:

ρ : Correlación poblacional

• **Alternativa (H_1)**

La cultura empresarial se relaciona de forma positiva y significativa con el desarrollo económico de las MYPEs comerciales del distrito de Huancavelica, periodo 2013.

$$\rho > 0$$

b) NIVEL DE SIGNIFICANCIA (α) Y NIVEL DE CONFIANZA (γ)

$$\alpha = 0,05 = 5\% \Rightarrow \gamma = 1 - \alpha = 95\%$$

c) ESTADÍSTICA DE PRUEBA

La variable aleatoria (x) sigue una distribución "t" con 87 grados de libertad:

$$t = r \times \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

El valor crítico o tabulado " V_t " de la prueba para 87 grados de libertad (unilateral) y 0,05 de significancia es de 1,66 (obtenido de las correspondientes tablas estadísticas).

d) CÁLCULO DE LA ESTADÍSTICA

Reemplazando en la ecuación se tiene el valor calculado (V_c) de la "t":

$$t = V_c = 0,78 \sqrt{\frac{89-2}{1-0,78^2}} = 12$$

e) TOMA DE DECISIÓN

El correspondiente valor calculado y el valor crítico de la misma se tabulo en la gráfica de la función "t", de la cual deducimos que $V_c < V_t$

($12 > 1,66$) por lo que se puede explicar que se ha encontrado evidencia empírica para rechazar la Hipótesis Nula y aceptar la hipótesis alterna que dice:

La cultura empresarial se relaciona de forma positiva y significativa con el desarrollo económico de las MYPES Comerciales del distrito de Huancavelica, periodo 2013.

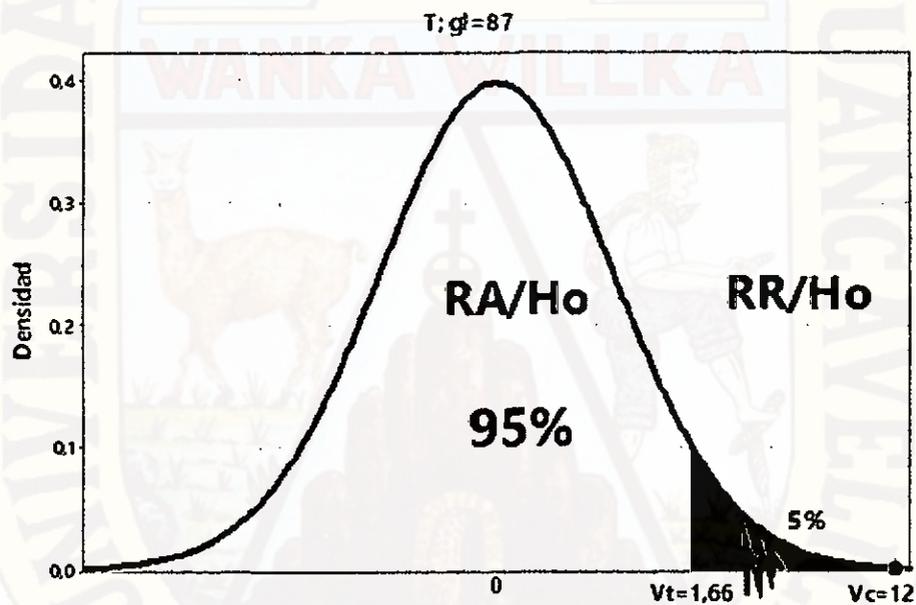


Figura 16
Diagrama de la prueba T para la docimasia de la hipótesis.
Fuente: Generado con el Software Estadístico.

Además deducimos que la probabilidad asociada al modelo es $p.=0<0,05$ lo que confirma en rechazar la hipótesis nula y simultáneamente aceptar la hipótesis alterna. La cultura empresarial tiene una relación positiva y significativa con el desarrollo económico.

4.2.1 PRUEBA DE LA SIGNIFICANCIA DE LAS HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

En la siguiente tabla se puede apreciar las estadísticas de resumen para las correlaciones de las dimensiones de la variable independiente y la variable dependiente basados en la estadística "r" de Pearson.

Tabla 18
Estadísticas para la docimasia de las hipótesis específicas.

| Dimensiones de la Cultura Empresarial | Estadísticas de la relación con el Desarrollo Económico | | | |
|---------------------------------------|---|----|---|---------|
| | r | n | p | Ho |
| Material | 61% | 89 | - | Rechaza |
| Organizativo | 57% | 89 | - | Rechaza |
| Simbólico | 64% | 89 | - | Rechaza |

Fuente: Software estadístico.

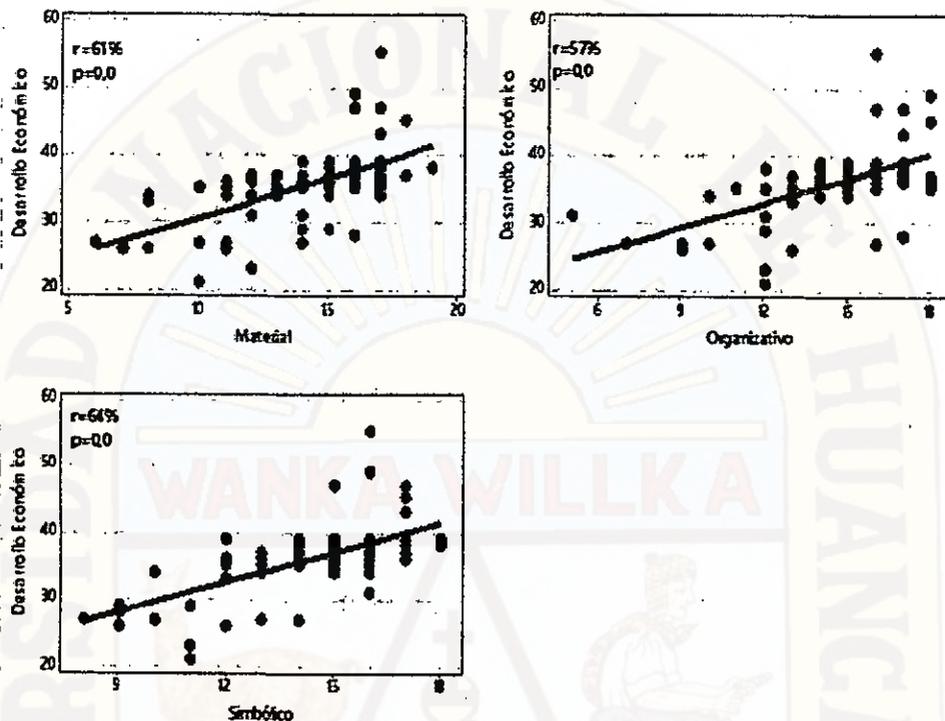


Figura 17
 Diagrama de dispersión para la relación de las variables.
 Fuente: Software estadístico.

Utilizando la misma metodología para la docimacia de la hipótesis general, se procedió a validar las hipótesis específicas de investigación, donde en la tabla 18 se muestra los resultados sobre los cuales se valida. Allí todas las líneas tienen pendiente positiva.

a) PRUEBA DE LA PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

- **Hipótesis Nula (H₀):**

La cultura empresarial en su dimensión material no se relaciona de forma positiva y significativa con el desarrollo económico de las MYPES Comerciales del distrito de Huancavelica, periodo 2013.

significancia de $p.=0,00<0,05$ por que procede a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir:

La cultura empresarial en su dimensión organizativa se relaciona de forma positiva y significativa con el desarrollo económico de las MYPEs comerciales del distrito de Huancavelica, periodo 2013.

c) PRUEBA DE LA TERCERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

- **Hipótesis Nula (Ho):**

La cultura empresarial en su dimensión simbólica no se relaciona de forma positiva y significativa con el desarrollo económico de las MYPEs comerciales del distrito de Huancavelica, periodo 2013.

- **Hipótesis Alterna (H1):**

La cultura empresarial en su dimensión simbólica se relaciona de forma positiva y significativa con el desarrollo económico de las MYPEs comerciales del distrito de Huancavelica, periodo 2013.

DISCUSIÓN

De la tabla 18 se observa el valor calculado en la relación "r" de Pearson $r=64\%$ la misma que tiene asociado un contraste de significancia de $p.=0,00<0,05$ procediendo a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir:

La cultura empresarial en su dimensión simbólica se relaciona de forma positiva y significativa con el desarrollo económico de las MYPEs comerciales del distrito de Huancavelica, periodo 2013.

4.3 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El resultado de la investigación pone en evidencia la presencia de una relación entre los niveles de la Cultura Empresarial y el Desarrollo Económico de las MYPEs Comerciales del Distrito de Huancavelica. La validez de los resultados se justifica por los resultados de la opinión de los jueces que han dado como correcto el grupo de ítems del instrumento de medición, es decir el instrumento utilizado realmente midió la llamada validez de contenido (Cordova, 2001).

De igual manera la confiabilidad del instrumento ha deducido que el nivel alcanzado es del 83% significando que si aplicamos repetidamente el instrumento en la muestra de estudio, entonces hasta el 83% de los casos obtendremos los mismos resultados (Cordova, 2001).

En cuanto a la validez de la relación general hallada para la Cultura Empresarial y el Desarrollo Económico de las MYPEs Comerciales del distrito de Huancavelica, es evidente porque la validez es innata debido a la presencia de las siguientes características:

- **Cantidad de datos.**- El tamaño de la muestra ($n = 89$) es lo suficientemente necesario como para proveer una estimación muy precisa de la fuerza de la relación (teorema del límite central).
- **Datos atípicos.**- Los datos poco comunes pueden tener una influencia fuerte en los resultados, en el diagrama de dispersión no se identifica la presencia de casos atípicos para la relación general y las relaciones específicas.
- **Normalidad.**- Se tiene más de 30 casos de análisis, la normalidad no representa un problema.
- **El modelo de predicción.**- El Informe de selección de modelo muestra un modelo idóneo y eficiente para realizar predicciones.

Además en la gráfica de dispersión de la relación general se observa que los casos cubren adecuadamente el rango de valores de las dos variables.

Dicho modelo de predicción es:

$$\text{Desarrollo Económico} = 5,358 + 0,7053 * \text{Culturas Empresarial}.$$

Asimismo la estadística de bondad de ajuste $R^2=61,1\%$ implica que cualquier predicción tiene un nivel de certeza del 61,1% o que el modelo de regresión lineal explica hasta el 61,18% de la variación de una variable.

De esta manera, en general se ha identificado la presencia de una relación positiva entre los niveles de la Cultura Empresarial y el Desarrollo Económico de las MYPEs, la intensidad de la relación hallada es $r=78\%$ que a decir de Cordova (2001) y la prueba de hipótesis resulta muy significativa con lo cual se cumple el primer objetivo planteado en la investigación.

Las relaciones obtenidas para el cumplimiento de los objetivos específicos, muestra que la tendencia es similar a la relación general, pues la relación para la dimensión Material es 61%, para la dimensión Organizativa es 57% y para la dimensión Simbólica es 64%; todas ellas son positivas y su contraste de significancia es $p = 0,0$ por lo que decimos que es significativa.

En general se ha corroborado que el 56,2% de los casos analizados tienen la percepción que su nivel de Cultura Empresarial es alto y en el 41,6% manifiestan que es medio. Para la variable de desarrollo económico el estudio pone en evidencia que el 83,1% de la percepción de casos consideran es medio y el 11,2% tienen la percepción de bajo.

Los resultados de esta investigación al confrontarlos con los obtenidos por Bonavia (1998) refleja que están en la misma línea de efecto esperado, pues los ingresos que obtienen las MYPEs

comercialés tiene mucho que ver con su nivel de Cultura Empresarial, así pues cuanto más alto es el nivel jerárquico de ideas, más elevada será los ingresos que se recibe en consecuencia, más cabe esperar que sea el grado de satisfacción vital que se experimenta.

Asimismo al relacionar con los resultados obtenidos por Garcia (2012) pone en relieve que la Educación y por consiguiente la adopción y enseñanza de la cultura empresarial en las familias que son parte las MYPEs es el resultado de toda una serie de procesos. Enfocarnos en esta dimensión nos abre una serie de nuevos problemas que futuras investigaciones han de desarrollar pues el fenómeno educativo tiene una multitud de componentes que repercutirán de forma positiva en el Desarrollo Económico de las MYPEs de Huancavelica.

Con Posada (2007) confirmamos la presencia de una relación directa entre el Cultura Empresarial y el Desarrollo Económico, por tanto en forma general nuestros resultados quedan enmarcados dentro de esta teoría y se refuerza más por teorías económicas como el Liberalismo.

Los estudios de Serna (2007), Balbín (2010) y Quispe (2013) refuerzan nuestros resultados por el hecho de que aún en condiciones de una ciudad con las características de Huancavelica las relaciones entre las variables de estudio son válidas, poniendo en evidencia la validez de los resultados y el método científico en general.

CONCLUSIONES

Señores miembros del jurado, al término de este trabajo realizado y habiendo culminado el análisis y la discusión de resultados; presento a Ustedes las conclusiones que pretenden cumplir con los objetivos propuestos en la investigación:

1. Se ha establecido la relación que existe entre la cultura empresarial y el desarrollo económico de la MYPEs determinando la relación positiva y significativa entre estas dos variables. La intensidad de la relación hallada es de $r=78\%$ que tienen asociado una probabilidad $p.=0,0<0,05$ por lo que dicha relación es positiva y significativa. En el 41,6% de los casos las MYPEs comerciales tienen un nivel medio de Cultura Empresarial y el 83,1% de las MYPEs tienen un nivel medio de Desarrollo Económico.
2. Se ha establecido que la cultura empresarial en su dimensión material se relaciona de forma positiva y significativa con el desarrollo económico de las MYPEs comerciales del distrito de Huancavelica, periodo 2013. La intensidad de la relación hallada es de $r=61\%$ que tienen asociado una probabilidad $p.=0,0<0,05$ por lo que dicha relación es positiva y significativa. Además se ha determinado que el 74,2% de los casos, las MYPEs comerciales tienen un nivel alto en su componente material, es decir sus recursos económicos, recursos físico y recursos tecnológicos.
3. Se ha establecido que la cultura empresarial en su dimensión organizativa se relaciona de forma positiva y significativa con el desarrollo económico de las MYPEs comerciales del distrito de Huancavelica, periodo 2013. La intensidad de la relación hallada es de $r=57\%$ que tienen asociado una probabilidad

$p.=0,0<0,05$ por lo que dicha relación es positiva y significativa. Además se ha determinado que el 74,2% de los casos, las MYPEs comerciales tienen un nivel alto en su componente organizativo, es decir sus relaciones, normatividad y estructura.

4. Se ha establecido que la cultura empresarial en su dimensión simbólica se relaciona de forma positiva y significativa con el desarrollo económico de las MYPEs comerciales del distrito de Huancavelica, periodo 2013. La intensidad de la relación hallada es de $r=64\%$ que tienen asociado una probabilidad $p.=0,0<0,05$ por lo que dicha relación es positiva y significativa. Además se ha determinado que el 74,2% de los casos, las MYPEs comerciales tienen un nivel alto en su componente simbólico, es decir sus creencias, y costumbres.

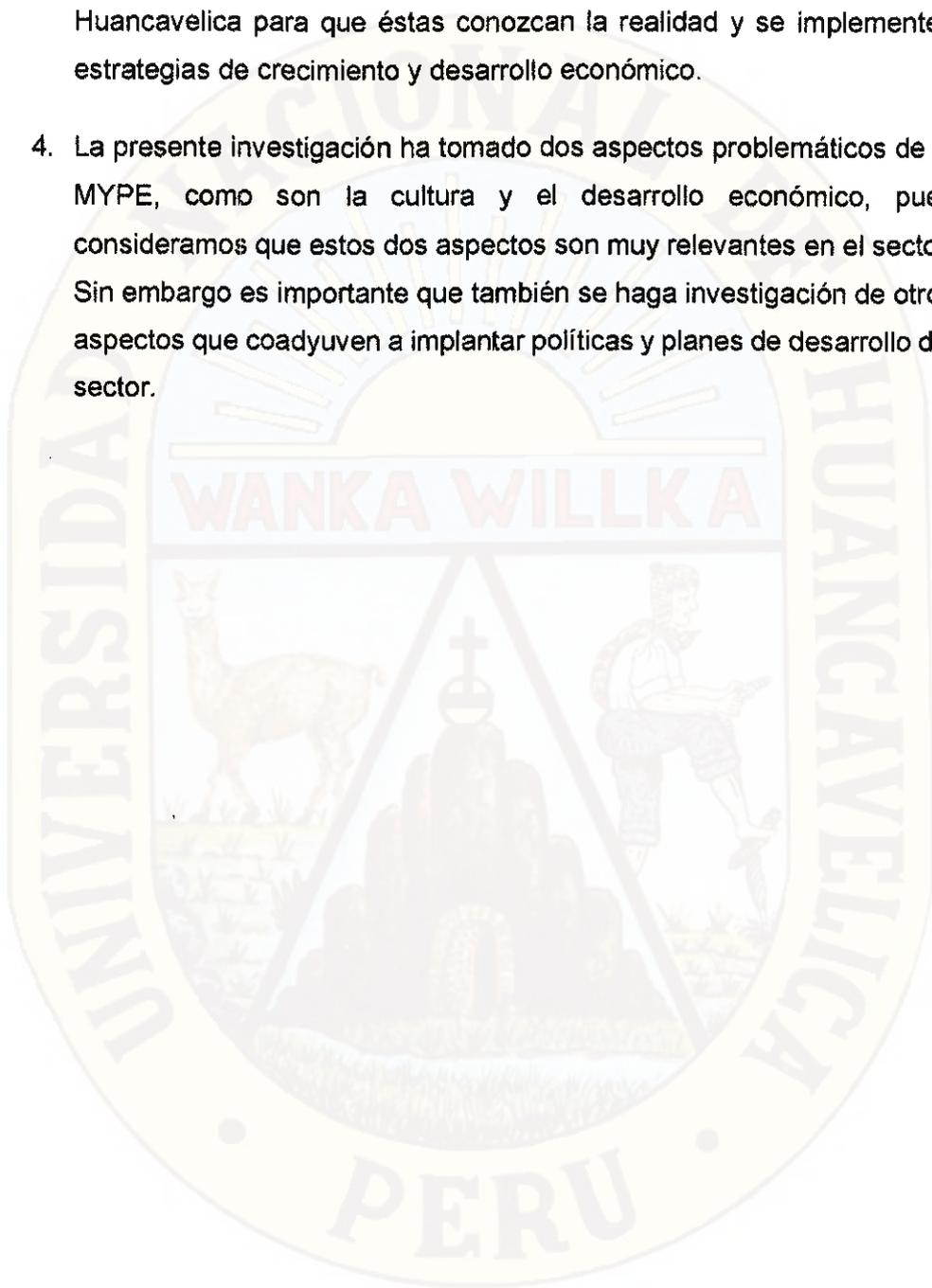
RECOMENDACIONES

Al concluir la presente investigación, me corresponde realizar una reflexión final de lo realizado y hacer las siguientes recomendaciones:

1. A los directivos o propietarios de la MYPEs comerciales del distrito de Huancavelica brindar mayor información y colaboración en futuras investigaciones, pues una de las grandes limitaciones que se ha tenido en el presente trabajo es la negativa de proporcionar y/o brindar información sobre las MYPEs, alegando infidencia en la información reservada, o en su defecto simplemente no emitir pronunciamiento alguno.
2. A las instituciones públicas relacionadas con el desarrollo de las MYPEs se recomienda trabajar en forma conjunta con estas empresas en la región Huancavelica, como es el Gobierno Regional y el Gobierno Local procesando información más cercana sobre las MYPEs, ya que de esta manera se tendrá un acercamiento a cada una de ellas, buscando implementar planes y programas para el desarrollo del sector.
3. A la Cámara de Comercio, Industria y Servicios de Huancavelica a fin de que se organice y realice estudios más especializados en temas de desarrollo económico y comunique a las MYPEs comerciales de

Huancavelica para que éstas conozcan la realidad y se implementen estrategias de crecimiento y desarrollo económico.

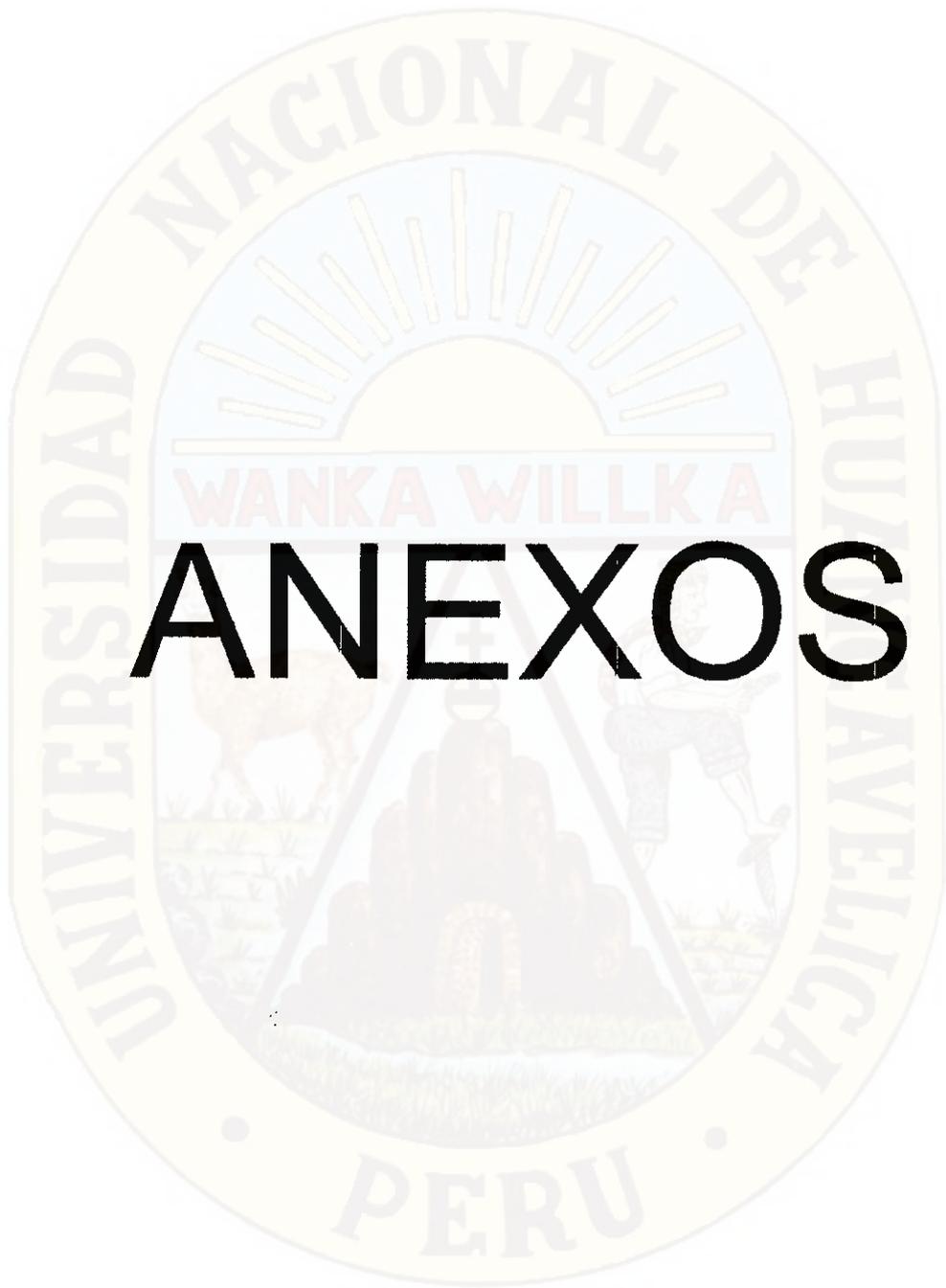
4. La presente investigación ha tomado dos aspectos problemáticos de la MYPE, como son la cultura y el desarrollo económico, pues consideramos que estos dos aspectos son muy relevantes en el sector. Sin embargo es importante que también se haga investigación de otros aspectos que coadyuven a implantar políticas y planes de desarrollo del sector.



BIBLIOGRAFIA

- Ander-Egg, E. (2011). *Aprender a investigar*. Buenos Aires: Brujas.
- Avolio, B. (2012). *Factores que limitan el crecimiento de las Micro y Pequeñas Empresas en el Perú*. Lima: CENTRUM Católica.
- Balbin, J. (2010). *Ministerio de la micro y pequeña empresa MYPES*. Universidad San Martín de Porres, Facultad de Ciencias Contables, Económicas y Financieras. Lima: Universitaria.
- Bernal, C. A. (2006). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: Pearson.
- Bunge, M. (2002). *La Investigación Científica*. México D.F.: McGraw Hill.
- Carrasco, S. (2001). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: San Marcos.
- CENTRUM. (2010). *Situación de las MYPES en el Perú*. Lima: Universitaria.
- Cordova, I. (2001). *Estadística Aplicada a la Investigación*. Lima: San Marcos.
- Coz, A. (2007). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: Mantaro.
- Díaz, B., & Junghuth, C. (1999). *Calidad Total en la empresa peruana*. Lima: Universidad de Lima.
- Flores, J. (2004). *Administración Financiera*. Lima: CECOF.
- Gerry, J., & Kevan, S. (1999). *Dirección Estratégica*. Madrid: Prentice Hall.

- Hamann, A. (2012). *Percepción sobre el desarrollo de las MYPE en el Perú*. Universidad ESAN, Facultad de Economía y Ciencias Empresariales. Lima: Universitaria.
- Hoces, Z. (1996). *Elaboración del Proyecto de Investigación Científica*. Huancavelica: Uiversitaria.
- Kerlinger, F. (2008). *Investigación del comportamiento*. Mexico D.F.: McGraw Hill.
- Koontz, & O'Donnell. (1990). *Curso de Administración Moderna*. Mexico D.F.: Ingramex.
- Melendez, W. (2011). *Técnicas de Investigación Cuantitativa*. Lima: CREA.
- Padilla, H. (2002). *El Pensamiento Científico*. Madrid: Trillas.
- Perez, E. (2000). *Organización y administración de la pequeña empresa*. Lima: Universitaria.
- Quispe, Y. (2013). *Participación de las microfinancieras en el desarrollo de las MYPEs comerciales del distrito de Huancavelica*. Universidad Nacional de Huancavelica, Facultad de Ciencias Empresariales. Huancavelica: Universitaria.
- Sanchez, B. (2013). *Las MYPEs en el Perú. Su importancia y propuesta tributaria*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ciencias Contables. Lima: Universitaria.
- Sanchez, C. (1998). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: Lumbreras.
- Sierra, R. (2000). *Técnicas de Investigación Social*. Madrid: Paraninfo.
- Terrones, A. (1995). *La Tesis Universitaria*. Lima: Mantaro.
- Zamora, M. (2006). *Estadística Descriptiva*. Lima: San Marcos.



MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: "CULTURA EMPRESARIAL Y DESARROLLO ECONÓMICO DE LAS MYPEs COMERCIALES DEL DISTRITO DE HUANCAMELICA, PERIODO 2013"

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | METODOLOGIA | POBLACIÓN – MUESTRA | MÉTODOS Y TÉCNICAS |
|--|---|--|---|--|--|
| <p>GENERAL: ¿Qué relación existe entre la cultura empresarial y el desarrollo económico de las MYPEs comerciales del distrito de Huancavelica, periodo 2013?</p> <p>ESPECÍFICOS: a) ¿Qué relación existe entre la cultura empresarial en su dimensión material y el desarrollo económico de las MYPEs comerciales del distrito de Huancavelica, periodo 2013? b) ¿Qué relación existe entre la cultura empresarial en su dimensión organizativa y el desarrollo económico de las MYPEs comerciales del distrito de Huancavelica, periodo 2013? c) ¿Qué relación existe entre la cultura empresarial en su dimensión simbólica y el desarrollo económico de las MYPEs comerciales del distrito de Huancavelica, periodo 2013?</p> | <p>GENERAL Establecer la relación que existe entre la cultura empresarial y el desarrollo económico de las MYPEs comerciales del distrito de Huancavelica, periodo 2013.</p> <p>ESPECÍFICOS: a) Establecer la relación que existe entre la cultura empresarial en su dimensión material y el desarrollo económico de las MYPEs comerciales del distrito de Huancavelica, periodo 2013. b) Establecer la relación que existe entre la cultura empresarial en su dimensión organizativa y el desarrollo económico de las MYPEs comerciales del distrito de Huancavelica, periodo 2013. c) Establecer la relación que existe entre la cultura empresarial en su dimensión simbólica y el desarrollo económico de las MYPEs comerciales del distrito de Huancavelica, periodo 2013.</p> | <p>GENERAL Existe una relación directa y significativa entre la cultura empresarial y el desarrollo económico de las MYPEs comerciales del distrito de Huancavelica, periodo 2013.</p> <p>ESPECÍFICOS: a) Existe una relación directa y significativa entre la cultura empresarial en su dimensión material y el desarrollo económico de las MYPEs comerciales del distrito de Huancavelica, periodo 2013. b) Existe una relación directa y significativa entre la cultura empresarial en su dimensión organizativa y el desarrollo económico de las MYPEs comerciales del distrito de Huancavelica, periodo 2013. c) Existe una relación directa y significativa entre la cultura empresarial en su dimensión simbólica y el desarrollo económico de las MYPEs comerciales del distrito de Huancavelica, periodo 2013.</p> <p>NULA: No existe una relación directa y significativa entre la cultura empresarial y el desarrollo económico de las MYPEs comerciales del distrito de Huancavelica, periodo 2013.</p> | <p>TIPO Aplicada.</p> <p>NIVEL: Descriptiva.</p> <p>DISEÑO: Correlacional.</p> <p>INSTRUMENTOS • Ficha. • Encuesta.</p> <p>VARIABLES Variable 1 Cultura empresarial. Variable 2 Desarrollo económico.</p> | <p>POBLACIÓN 1142 MYPEs comerciales del distrito de Huancavelica.</p> <p>MUESTRA: 89 MYPEs comerciales.</p> <p>MUESTREO Aleatorio simple.</p> | <p>GENERAL: Científico</p> <p>ESPECÍFICOS: Inductivo Deductivo Hipotético - deductivo Analítico – sintético</p> <p>TÉCNICAS: Investigación documental. Fichaje. Investigación de campo.</p> |



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

CUESTIONARIO DE ENCUESTA

Estimado señor (a):

El presente cuestionario, tiene por finalidad lograr información sobre la Cultura Empresarial y el Desarrollo Económico de las MYPEs comerciales del distrito de Huancavelica.

- El presente cuestionario es ANONIMO, por favor, responde con sinceridad.
- Lee atentamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas.
- Responde a las preguntas marcando con una "X" en un solo recuadro.

| Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|--------------------------|---------------|--------------------------------|------------|-----------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

CULTURA EMPRESARIAL

| Nº | COMPONENTE MATERIAL | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 1. | Estoy satisfecho con la infraestructura de mi negocio | | | | | |
| 2. | Lo más importante en mi negocio es el dinero que gano | | | | | |
| 3. | Me es de utilidad utilizar algunas tecnologías | | | | | |
| 4. | Quiero siempre tener el negocio como está ahora | | | | | |
| Nº | COMPONENTE ORGANIZATIVO | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Me llevo bien con mi familia y mis clientes | | | | | |
| 2. | Si un cliente se siente insatisfecho procuro solucionar el servicio | | | | | |
| 3. | Los objetivos que planteo lo cumpla necesariamente | | | | | |
| 4. | En el negocio, todos sabemos las reglas de trabajo | | | | | |
| Nº | COMPONENTE SIMBÓLICO | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Prefiero tener un padrino a seguir trabajando | | | | | |
| 2. | Valoro las historias y consejos de los abuelos para mi negocio | | | | | |
| 3. | La mejor forma de cumplir ante dios es trabajar arduamente | | | | | |
| 4. | A las personas de mi negocio se deben controlar constantemente | | | | | |

DESARROLLO ECONÓMICO

| Nº | CALIDAD DE VIDA | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 1. | Mi bienestar personal es porque mi negocio está bien | | | | | |
| 2. | Me siento tranquilo porque el negocio está andando en forma positiva | | | | | |
| 3. | Mi familia está asegurada a ESSALUD o SIS | | | | | |
| 4. | Estoy segura que en el futuro mi calidad de vida mejorara | | | | | |
| Nº | SATISFACCIÓN PERSONAL | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Mi relación con mi familia es buena | | | | | |
| 2 | Mi familia creen en mi porque mi negocio está creciendo | | | | | |
| 3 | Tengo una reputación buena en mi cuadra o barrio | | | | | |
| 4 | Mis vecinos me toman como modelo porque mi negocio está creciendo | | | | | |
| Nº | INGRESOS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Este año mis ingresos han sido los esperados | | | | | |
| 2 | Si invierto más en las mercaderías estoy seguro que mis ingresos mejorarías | | | | | |
| 3 | No necesito de financiamiento de bancos para que opere mi negocio | | | | | |
| 4 | Ante cualquier contingencia, mis familias me apoyan económicamente | | | | | |

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

| CONTEO TOTAL DE MARCAS | | A | B | C | D | E |
|--|--|---|---|---|---|---|
| (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala) | | | | | | |

$$\text{coeficiente de validez} = \frac{1x A + 2xB + 3xC + 4xD + 5xE}{50} = \underline{\hspace{2cm}}$$

III. CLASIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

| CATEGORÍA | INTERVALO |
|-----------------------------------|---------------|
| Desaprobado <input type="radio"/> | [0,00 – 0,60] |
| Observado <input type="radio"/> | <0,60 – 0,70] |
| Aprobado <input type="radio"/> | <0,70 – 1,00] |

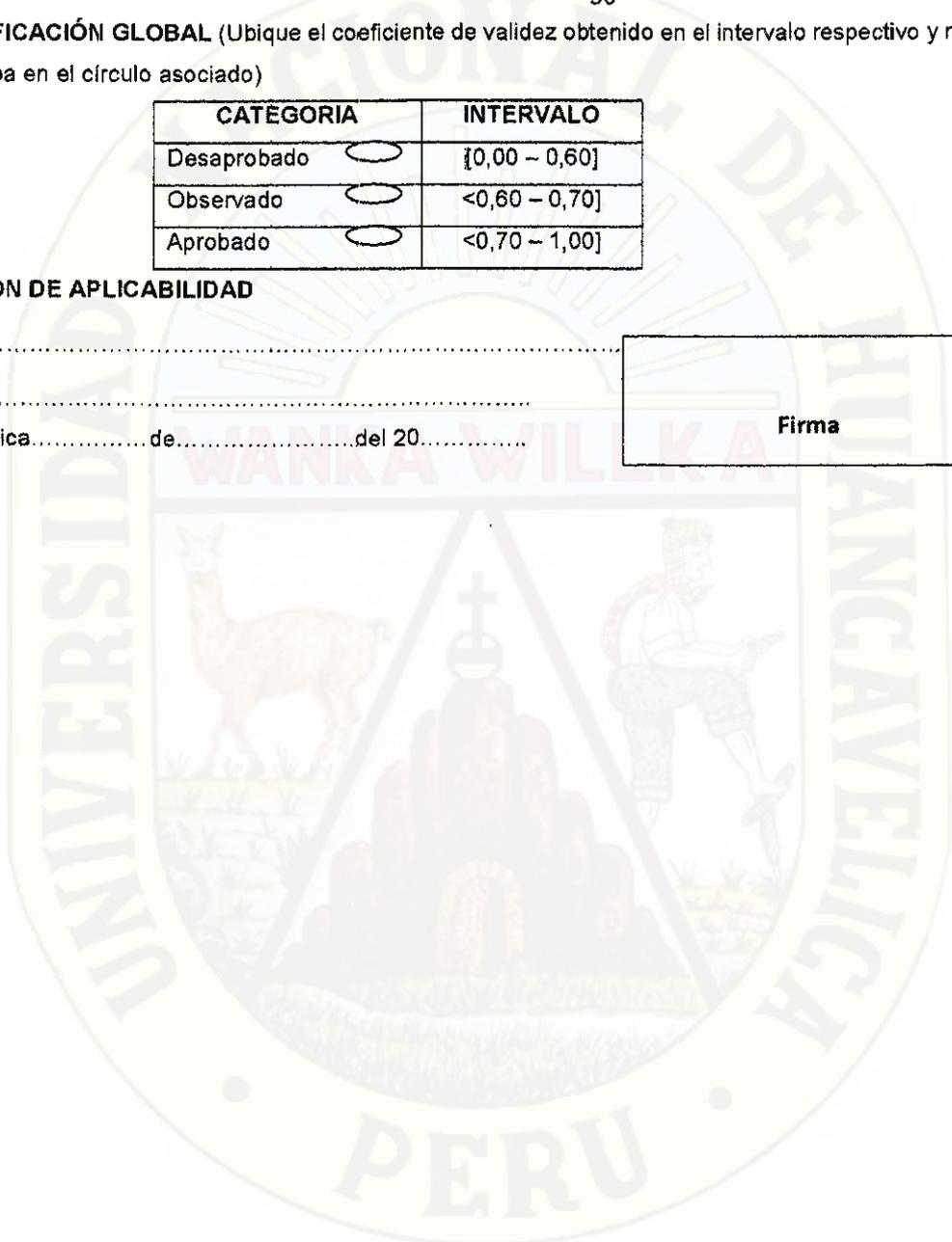
IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

.....

Lugar.....

Huancavelica..... de..... del 20.....

| |
|-------|
| Firma |
|-------|



BASE DE DATOS PARA LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

| P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 2 | 1 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 |
| 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 |
| 3 | 5 | 4 | 2 | 1 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 |
| 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 |

BASE DE DATOS PARA EL PROCESAMIENTO DE DATOS

| N° | Cult. Empresarial: Material | | | | | | Cult. Empresarial: Organizativo | | | | | | Cult. Empresarial: Simbólico | | | | | | Cultura | | Desarrollo Económico | | | | |
|----|-----------------------------|----|----|----|-----|-----|---------------------------------|----|----|----|-----|-----|------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-------------|----|----------------------|----|-------|----|---|
| | P1 | P2 | P3 | P4 | Tot | Niv | P5 | P6 | P7 | P8 | Tot | Niv | P9 | P10 | P11 | P12 | Tot | Niv | Empresarial | D1 | D2 | D3 | Total | | |
| 1 | 5 | 4 | 2 | 4 | 15 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 | 3 | 48 | 3 | 2 | 2 | 2 | 38 | 2 |
| 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 16 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 | 3 | 48 | 3 | 2 | 2 | 3 | 38 | 2 |
| 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 7 | 1 | 5 | 2 | 2 | 4 | 13 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 9 | 1 | 29 | 2 | 2 | 1 | 1 | 26 | 1 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 3 | 48 | 3 | 2 | 2 | 3 | 38 | 2 |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 14 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 3 | 47 | 3 | 2 | 2 | 3 | 37 | 2 |
| 6 | 1 | 1 | 1 | 3 | 6 | 1 | 3 | 4 | 1 | 2 | 10 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 8 | 1 | 24 | 1 | 2 | 2 | 1 | 27 | 1 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 14 | 3 | 46 | 3 | 2 | 1 | 3 | 35 | 2 |
| 8 | 4 | 3 | 4 | 2 | 13 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 14 | 3 | 41 | 2 | 2 | 2 | 2 | 37 | 2 |
| 9 | 3 | 4 | 2 | 2 | 11 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 14 | 3 | 40 | 2 | 2 | 2 | 2 | 35 | 2 |
| 10 | 3 | 5 | 4 | 4 | 16 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 18 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 16 | 3 | 50 | 3 | 3 | 3 | 3 | 49 | 3 |
| 11 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 3 | 47 | 3 | 2 | 2 | 2 | 37 | 2 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | 3 | 44 | 2 | 2 | 2 | 3 | 38 | 2 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 3 | 45 | 3 | 3 | 2 | 2 | 35 | 2 |
| 14 | 3 | 2 | 5 | 5 | 15 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 14 | 3 | 45 | 3 | 2 | 2 | 2 | 35 | 2 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 16 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | 3 | 47 | 3 | 2 | 2 | 2 | 37 | 2 |
| 16 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 12 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | 3 | 44 | 2 | 2 | 2 | 2 | 35 | 2 |
| 17 | 4 | 4 | 2 | 4 | 14 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 16 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 | 3 | 48 | 3 | 2 | 2 | 3 | 39 | 2 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 14 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | 3 | 46 | 3 | 2 | 2 | 2 | 36 | 2 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 12 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 15 | 3 | 46 | 3 | 2 | 2 | 2 | 38 | 2 |
| 20 | 4 | 2 | 4 | 4 | 14 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 12 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 9 | 1 | 35 | 2 | 1 | 1 | 2 | 29 | 2 |
| 21 | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 3 | 44 | 2 | 2 | 2 | 2 | 37 | 2 |
| 22 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 3 | 47 | 3 | 2 | 2 | 3 | 38 | 2 |
| 23 | 1 | 4 | 2 | 1 | 8 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 13 | 2 | 2 | 4 | 1 | 2 | 9 | 1 | 30 | 2 | 1 | 1 | 2 | 26 | 1 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 9 | 1 | 42 | 2 | 1 | 2 | 2 | 28 | 1 |
| 25 | 3 | 1 | 2 | 4 | 10 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 12 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 11 | 2 | 33 | 2 | 1 | 1 | 1 | 21 | 1 |
| 26 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 14 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 3 | 46 | 3 | 2 | 2 | 3 | 38 | 2 |

| Nº | Cult. Empresarial: Material | | | | | | Cult. Empresarial: Organizativo | | | | | | Cult. Empresarial: Simbólico | | | | | | Cultura | | Desarrollo Económico | | | | |
|----|-----------------------------|----|----|----|-----|-----|---------------------------------|----|----|----|-----|-----|------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-------------|----|----------------------|----|-------|----|---|
| | P1 | P2 | P3 | P4 | Tot | Niv | P5 | P6 | P7 | P8 | Tot | Niv | P9 | P10 | P11 | P12 | Tot | Niv | Empresarial | D1 | D2 | D3 | Total | | |
| 27 | 5 | 1 | 2 | 2 | 10 | 2 | 1 | 2 | 1 | 5 | 9 | 1 | 4 | 4 | 5 | 1 | 14 | 3 | 33 | 2 | 1 | 2 | 2 | 27 | 1 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 3 | 46 | 3 | 1 | 3 | 2 | 36 | 2 |
| 29 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 12 | 2 | 42 | 2 | 2 | 2 | 2 | 35 | 2 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 13 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 16 | 3 | 45 | 3 | 2 | 2 | 2 | 35 | 2 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 16 | 3 | 49 | 3 | 2 | 3 | 2 | 39 | 2 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 14 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 | 3 | 47 | 3 | 2 | 3 | 2 | 37 | 2 |
| 33 | 3 | 4 | 3 | 1 | 11 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 9 | 1 | 4 | 4 | 2 | 2 | 12 | 2 | 32 | 2 | 1 | 1 | 1 | 26 | 1 |
| 34 | 2 | 4 | 4 | 3 | 13 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 14 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 15 | 3 | 42 | 2 | 2 | 2 | 2 | 34 | 2 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 14 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 16 | 3 | 46 | 3 | 2 | 2 | 3 | 38 | 2 |
| 36 | 1 | 4 | 3 | 4 | 12 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 3 | 43 | 2 | 2 | 2 | 2 | 34 | 2 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 | 3 | 1 | 4 | 4 | 1 | 10 | 2 | 39 | 2 | 2 | 2 | 2 | 34 | 2 |
| 38 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 17 | 3 | 51 | 3 | 3 | 3 | 2 | 43 | 2 |
| 39 | 3 | 2 | 3 | 4 | 12 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 12 | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 11 | 2 | 35 | 2 | 1 | 1 | 1 | 23 | 1 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 3 | 46 | 3 | 2 | 2 | 3 | 37 | 2 |
| 41 | 5 | 4 | 4 | 3 | 16 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 | 3 | 48 | 3 | 2 | 3 | 2 | 38 | 2 |
| 42 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 3 | 46 | 3 | 2 | 2 | 2 | 36 | 2 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | 3 | 47 | 3 | 2 | 2 | 2 | 37 | 2 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 15 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 14 | 3 | 45 | 3 | 2 | 2 | 2 | 36 | 2 |
| 45 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | 3 | 3 | 5 | 4 | 2 | 14 | 3 | 4 | 2 | 5 | 4 | 15 | 3 | 44 | 2 | 2 | 3 | 2 | 38 | 2 |
| 46 | 3 | 2 | 2 | 3 | 10 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 18 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 14 | 3 | 42 | 2 | 2 | 2 | 2 | 35 | 2 |
| 47 | 4 | 3 | 4 | 5 | 16 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 3 | 49 | 3 | 2 | 3 | 2 | 39 | 2 |
| 48 | 2 | 1 | 4 | 4 | 11 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 16 | 3 | 1 | 4 | 4 | 1 | 10 | 2 | 37 | 2 | 2 | 1 | 1 | 27 | 1 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 3 | 48 | 3 | 2 | 2 | 3 | 38 | 2 |
| 50 | 3 | 1 | 3 | 5 | 12 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 1 | 4 | 5 | 3 | 4 | 16 | 3 | 33 | 2 | 1 | 2 | 2 | 31 | 2 |
| 51 | 4 | 5 | 4 | 1 | 14 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 | 3 | 5 | 1 | 4 | 4 | 14 | 3 | 46 | 3 | 2 | 3 | 2 | 36 | 2 |
| 52 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 12 | 2 | 45 | 3 | 2 | 2 | 2 | 36 | 2 |
| 53 | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 12 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 14 | 3 | 40 | 2 | 2 | 2 | 2 | 35 | 2 |

| Nº | Cult. Empresarial: Material | | | | | Cult. Empresarial: Organizativo | | | | | Cult. Empresarial: Simbólico | | | | | Cultura | | Desarrollo Económico | | | | | | | |
|----|-----------------------------|----|----|----|-----|---------------------------------|----|----|----|----|------------------------------|-----|----|-----|-----|---------|-----|----------------------|-------------|----|----|----|-------|----|---|
| | P1 | P2 | P3 | P4 | Tot | Niv | P5 | P6 | P7 | P8 | Tot | Niv | P9 | P10 | P11 | P12 | Tot | Niv | Empresarial | D1 | D2 | D3 | Total | | |
| 54 | 2 | 2 | 4 | 4 | 12 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 | 3 | 46 | 3 | 2 | 2 | 2 | 36 | 2 |
| 55 | 5 | 4 | 4 | 1 | 14 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 16 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 | 3 | 47 | 3 | 2 | 2 | 2 | 37 | 2 |
| 56 | 4 | 4 | 4 | 2 | 14 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 12 | 2 | 5 | 3 | 4 | 4 | 16 | 3 | 42 | 2 | 2 | 1 | 2 | 31 | 2 |
| 57 | 3 | 2 | 5 | 4 | 14 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 16 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 3 | 46 | 3 | 2 | 2 | 3 | 36 | 2 |
| 58 | 3 | 4 | 2 | 2 | 11 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 13 | 2 | 39 | 2 | 2 | 2 | 2 | 36 | 2 |
| 59 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 | 3 | 49 | 3 | 2 | 2 | 3 | 39 | 2 |
| 60 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 13 | 2 | 47 | 3 | 2 | 3 | 2 | 37 | 2 |
| 61 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 | 3 | 4 | 2 | 1 | 4 | 11 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 14 | 3 | 42 | 2 | 2 | 2 | 2 | 35 | 2 |
| 62 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 12 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 11 | 2 | 38 | 2 | 2 | 1 | 2 | 29 | 2 |
| 63 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 14 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 3 | 46 | 3 | 3 | 2 | 2 | 37 | 2 |
| 64 | 2 | 4 | 4 | 4 | 14 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 7 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 13 | 2 | 34 | 2 | 2 | 1 | 1 | 27 | 1 |
| 65 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 14 | 3 | 47 | 3 | 2 | 2 | 2 | 37 | 2 |
| 66 | 5 | 1 | 4 | 1 | 11 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 14 | 3 | 3 | 5 | 2 | 5 | 15 | 3 | 40 | 2 | 2 | 1 | 2 | 34 | 2 |
| 67 | 4 | 3 | 5 | 4 | 16 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 16 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 | 3 | 46 | 3 | 2 | 3 | 2 | 37 | 2 |
| 68 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 14 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 10 | 2 | 41 | 2 | 2 | 2 | 2 | 34 | 2 |
| 69 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 14 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 3 | 44 | 2 | 2 | 2 | 2 | 39 | 2 |
| 70 | 4 | 3 | 4 | 2 | 13 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 12 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 13 | 2 | 38 | 2 | 2 | 2 | 2 | 35 | 2 |
| 71 | 4 | 4 | 5 | 3 | 16 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 3 | 3 | 5 | 3 | 1 | 12 | 2 | 45 | 3 | 2 | 2 | 3 | 39 | 2 |
| 72 | 1 | 1 | 2 | 4 | 8 | 1 | 3 | 4 | 2 | 4 | 13 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 12 | 2 | 33 | 2 | 2 | 2 | 2 | 33 | 2 |
| 73 | 3 | 2 | 5 | 4 | 14 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | 3 | 43 | 2 | 2 | 2 | 2 | 35 | 2 |
| 74 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 16 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 16 | 3 | 49 | 3 | 3 | 3 | 3 | 55 | 3 |
| 75 | 3 | 2 | 4 | 3 | 12 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 13 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | 3 | 39 | 2 | 2 | 2 | 2 | 37 | 2 |
| 76 | 5 | 4 | 4 | 5 | 18 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 18 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 | 3 | 53 | 3 | 2 | 3 | 3 | 45 | 3 |
| 77 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 3 | 45 | 3 | 2 | 2 | 2 | 37 | 2 |
| 78 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 17 | 3 | 50 | 3 | 3 | 3 | 3 | 47 | 3 |
| 79 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 12 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 3 | 42 | 2 | 2 | 2 | 2 | 35 | 2 |
| 80 | 2 | 2 | 1 | 3 | 8 | 1 | 2 | 3 | 1 | 4 | 10 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 10 | 2 | 28 | 1 | 2 | 2 | 2 | 34 | 2 |



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 0346-2016-FCE-R-UNH

Huancavelica, 20 de Mayo del 2016

VISTO:

La Hoja de Trámite de Decanato con Proveído N° 1087 de la Facultad de Ciencias Empresariales, de fecha 13-05-16; solicitud presentado por la bachiller en Ciencias Contables **PAREDES CUTTI MARIELA**; mediante la cual solicita se le declare expedito para optar el Título Profesional de **CONTADOR PÚBLICO**; y.

CONSIDERANDO:

Que según el Artículo 8° de la ley N° 30220 dice El Estado reconoce la autonomía universitaria. La autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico.

Que, en concordancia al Artículo N° 83° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado por la Asamblea Estatutaria en sesión del día 17 de diciembre de 2014 prescribe, otorga los grados académicos de Bachiller, Maestro, Doctor y Título Profesional a nombre de la nación aprobados en cada facultad y escuela de posgrado. En los grados y títulos de las carreras profesionales o programas de posgrado acreditados se mencionara tal condición.

De conformidad a lo dispuesto por el Artículo N° 85° del Estatuto Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado mediante la Asamblea Estatutaria en sesión del día 17 de diciembre de 2014 con resolución N° 001-2014-AE-UNH de fecha 18-12-2014, prescribe para obtener el título profesional se requiere: contar con el grado académico de bachiller obtenido en la Universidad Nacional de Huancavelica, la aprobación de una tesis preferentemente o trabajo de suficiencia profesional y; demás requisitos exigidos en el reglamento de Grados y Títulos de la UNH.

Que, según la Décima Tercera disposición complementaria transitoria. De la ley N° 30220 dice Los estudiantes que a la entrada en vigencia de la presente Ley, se encuentren matriculados en la universidad no están comprendidos en los requisitos establecidos en el artículo 45° de la presente. Así mismo la disposición transitoria del estatuto de la UNH dice los estudiantes que a la entrada en vigencia de la ley número 30220, se encuentren matriculados en la UNH no están comprendidos en los requisitos establecidos para titulación del presente estatuto, el mismo tratamiento se dará para los egresados.

Que, de conformidad al Artículo 18° del Reglamento de Grados y Títulos aprobado mediante Resolución N° 0574-2010-R-UNH, la Resolución de Expendito es conferido por las respectivas Facultades de la Universidad Nacional de Huancavelica, y habiendo cumplido el interesado con los requisitos establecidos en el Artículo N° 19° del mismo Reglamento de Grados y Títulos

Que, mediante Resolución de Consejo de Facultad N° 0574-2014-FCE-R-UNH- de fecha 03 de Diciembre del 2014, se aprobó el Proyecto de Tesis Titulado: **"CULTURA EMPRESARIAL Y DESARROLLO ECONOMICO DE LA MYPEs COMERCIALES DEL DISTRITO DE HUANCAMELICA, PERIODO 2013"**; presentado por las bachilleres en Ciencias Contables **MARIELA PAREDES CUTTI Y JUAN CARLOS GODOY HERRERA**.

De conformidad al Libro de Acta de Sustentación de Tesis de la Escuela Académico Profesional de Contabilidad fecha 12-11-2015 y el Acta de Sustentación de Informe Final de Tesis emitido por el **MG. MAGNO FRANCISCO FLORES PALOMINO**; Presidente de los Miembros del Jurado; donde el resultado final de la sustentación fue **APROBADO POR UNANIMIDAD**.

En uso de las atribuciones establecidas por el Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, el Decano de la Facultad;



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 0346-2016-FCE-R-UNH

Huancavelica, 20 de Mayo del 2016

RESUELVE:

ARTÍCULO 1° DECLARAR EXPEDITO, para optar el Título Profesional de **CONTADOR PÚBLICO** a la bachiller **PAREDES CUTTI MARIELA**.

ARTÍCULO 2° ELEVESE, la presente Resolución al Consejo de Facultad, para su aprobación, adjuntando el expediente al egresado referido en el artículo primero de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese. -----”



Dr. CARLOS LOZANO NUÑEZ
DECANO



Dr. ADM. GUIDO AMADEO FIERRO SILVA
SECRETARIO DOCENTE

C.c.
EPC.
EXPEDIENTE.
Archivo.



RESOLUCIÓN N° 0230-2015-FCE-R-UNH

Huancavelica, 15 de Abril del 2015.

VISTO:

Hoja de Tramite del Decanato N° 907 de fecha 14-04-2015; Oficio N° 0224-2015-EAPC-DFCE-VRAC/UNH de fecha 14-04-15, Informe N° 06-2015-RPMC-EFC-R-FCE-UNH de fecha 30-01-2015; presentado por los bachilleres Ciencias Contables **MARIELA PAREDES CUTTI y JUAN CARLOS GODOY HERRERA**; solicitando la Ratificación de los Miembros del Jurado para la revisión del informe final de tesis, y;

CONSIDERANDO:

Que según el Artículo 8° de la ley N° 30220 dice El Estado reconoce la autonomía universitaria. La autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico.

Que, en concordancia al Artículo N° 83° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado por la Asamblea Estatutaria en sesión del día 17 de diciembre de 2014 prescribe, otorga los grados académicos de Bachiller, Maestro, Doctor y Título Profesional a nombre de la nación aprobados en cada facultad y escuela de posgrado. En los grados y títulos de las carreras profesionales o programas de posgrado acreditados se mencionara tal condición.

Que, según la Décima Tercera disposición complementaria transitoria. De la ley N° 30220 dice Los estudiantes que a la entrada en vigencia de la presente Ley, se encuentren matriculados en la universidad no están comprendidos en los requisitos establecidos en el artículo 45° de la presente. Así mismo la disposición transitoria del estatuto de la UNH dice los estudiantes que a la entrada en vigencia de la ley número 30220, se encuentren matriculados en la UNH no están comprendidos en los requisitos establecidos para titulación del presente estatuto, el mismo tratamiento se dará para los egresados.

Que, el Artículo 36° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, prescribe una vez elaborada el informe y aprobado por el docente el asesor, el informe de investigación será presentado en tres ejemplares anillados a la Escuela Académico Profesional correspondiente, pidiendo revisión y declaración de apto para sustentación, por los jurados.

Que, el Artículo 37° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, prescribe que la Escuela Académico Profesional estará integrado por tres docentes ordinarios de la especialidad o afin con el tema de investigación. El jurado será presidido por el docente de mayor categoría y/o antigüedad. La escuela comunicara al Decano de la Facultad para que este emita la resolución correspondiente

Que, el Artículo 38° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, prescribe el Jurado nombrado después de revisar el trabajo de investigación dictaminara en un plazo no mayor de 10 días hábiles, disponiendo su pase a sustentación o devolución para su complementación y/o corrección.

Que mediante Informe N° 06-2015-RPMC-EFC-R-FCE-UNH de fecha 30-01-2015 emitido por el docente asesor **Dr. RAUL PRIMITIVO MEZA CARDENAS** donde emite el resultado final de **APROBACIÓN** de la Tesis Titulado: "**CULTURA EMPRESARIAL Y DESARROLLO ECONOMICO DE LAS MYPEs COMERCIALES DEL DISTRITO DE HUANCAMELICA, PERIODO 2013**"; presentado por los bachilleres Ciencias Contables **MARIELA PAREDES CUTTI y JUAN CARLOS GODOY HERRERA**; para optar el Título Profesional de Contador Público.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 0230-2015-FCE-R-UNH

Huancavelica, 15 de Abril del 2015

En uso de las atribuciones establecida por el Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, el Decano de la Facultad;

RESUELVE:

ARTÍCULO 1° RATIFICAR a los Miembros de Jurado para la Revisión del informe final de la tesis Titulado: **“CULTURA EMPRESARIAL Y DESARROLLO ECONOMICO DE LAS MYPEs COMERCIALES DEL DISTRITO DE HUANCAMELICA, PERIODO 2013”**; presentado por los bachilleres Ciencias Contables **MARIELA PAREDES CUTTI** y **JUAN CARLOS GODOY HERRERA**; para optar el Título Profesional de Contador Público; a los siguientes docentes:

- | | |
|---------------------------------------|------------|
| • Mg. Magno Francisco FLORES PALOMINO | Presidente |
| • CPCC. Vicente Luis TORRES ALVA | Secretario |
| • Lic. Luis Ángel GUERA MENENDEZ | Vocal |
| • CPCC. Rusbel Freddy RAMOS SERRANO | Suplente |

ARTÍCULO 2°.- ELÉVESE el presente documento a las instancias pertinentes.

ARTÍCULO 3°.- NOTIFÍQUESE a los interesados para su conocimiento y demás fines.

“Regístrese, Comuníquese y Archívese.”



MG. LUIS JULIO PALACIOS AGUILAR
DECANO (e)



LIC. ADM. DANIEL RUSSEL VIDALÓN
SECRETARIO DOCENTE

C.c.
DFEC.
Interesado
Archivo



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 219-2015-FCE-R-UNH

Huancavelica, 06 de Noviembre del 2015

VISTO:

Hoja de Tramite N° 2872 de fecha 29-10-2015, Solicitud S/N. presentado por los Bachilleres en Ciencias Contables **MARIELA PAREDES CUTTI y JUAN CARLOS GODOY HERRERA**; pidiendo programación de fecha y hora por **SEGUNDA OPORTUNIDAD**, para sustentación de tesis para Optar el Título Profesional de Contador Público; y;

CONSIDERANDO:

Que según el Artículo 8° de la ley N° 30220 dice El Estado reconoce la autonomía universitaria. La autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico.

Que, en concordancia al Artículo N° 83° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado por la Asamblea Estatutaria en sesión del día 17 de diciembre de 2014 prescribe, otorga los grados académicos de Bachiller, Maestro, Doctor y Título Profesional a nombre de la nación aprobados en cada facultad y escuela de posgrado. En los grados y títulos de las carreras profesionales o programas de posgrado acreditados se mencionara tal condición.

Que, según la Décima Tercera disposición complementaria transitoria. De la ley N° 30220 dice Los estudiantes que a la entrada en vigencia de la presente Ley, se encuentren matriculados en la universidad no están comprendidos en los requisitos establecidos en el artículo 45° de la presente. Así mismo la disposición transitoria del estatuto de la UNH dice los estudiantes que a la entrada en vigencia de la ley número 30220, se encuentren matriculados en la UNH no están comprendidos en los requisitos establecidos para titulación del presente estatuto, el mismo tratamiento se dará para los egresados.

Que, en virtud al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado con Resolución N° 574-2010-R-UNH, en su Artículo N° 39 si el graduado es declarado Apto para sustentación (por unanimidad o mayoría), solicitará al Decano de la Facultad para que fije lugar, fecha y hora para la sustentación. La Decanatura emitirá la Resolución fijando fecha hora y lugar para la sustentación, asimismo entregará a los jurados el formato del acta de evaluación.

Que con el OFICIO N°354-2015-EPC-DFCE/UNH de fecha 19-05-2015, Informe N° 023-2015-MFFP-EAPC-FCE-UNH de fecha 08-05-2015, los docentes miembros del jurado evaluador emiten informe de aprobación del informe final de tesis titulado **"CULTURA EMPRESARIAL Y DESARROLLO ECONOMICO DE LAS MYPEs COMERCIALES DEL DISTRITO DE HUANCAVELICA, PERIODO 2013"**, dando pase a sustentación.

Que de acuerdo al Acta de Sustentación emitido por el Presidente **Mg. CPCC. MAGNO FRANCISCO FLORES PALOMINO** donde emite el resultado final de sustentación dando su veredicto **DESAPROBADO** por Unanimidad.

En uso de las atribuciones establecidas por el Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, el Decano de la Facultad;

RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- PROGRAMAR POR SEGUNDA VEZ la fecha y hora para la Sustentación Vía Tesis titulada: **"CULTURA EMPRESARIAL Y DESARROLLO ECONOMICO DE LAS MYPEs COMERCIALES DEL DISTRITO DE HUANCAVELICA, PERIODO 2013"** presentado por los Bachilleres en Ciencias Contables **MARIELA PAREDES CUTTI y JUAN CARLOS GODOY HERRERA** para el día jueves 12 de Noviembre del 2015 a horas 10:00 a.m. en el Aula Magna de la



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 219-2015-FCE-UNH

Huancavelica, 06 de Noviembre del 2015

ARTICULO 2° ENCARGAR al Presidente del Jurado el cumplimiento de la presente Resolución y la remisión del acta y documentos sustentatorios al Decanato para su registro y trámite correspondiente.

“Regístrese, Comuníquese y Archívese.-----”



DR. CARLOS LOZANO NUÑEZ
DECANO



LIC. ADM. GUIDO AMADEO FIERRO SILVA
SECRETARIO DOCENTE

C.c.
DFEC.
JURADOS
ARCHIVOS



procediendo a suscribir el presente acta en señal de conformidad.

[Signature]
Presidente

[Signature]
PAREDES
CPCC LUIS TORRES SVA
Secretario

[Signature]
VOCAL

[Signature]
Juan Carlos Godoy Herrera
47234282

[Signature]
Paredes Cutti
Ronda 45285009

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS POR SEGUNDA VEZ PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE CONTADOR PUBLICO DE LOS BACH. MARIELA PAREDES CUTTI Y JUAN CARLOS GODOY HERRERA.

En la ciudad universitaria de Paturpampa - Huancavelica, siendo 10:00 am del día doce de noviembre del año dos mil quince, se hicieron en el aula magna de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica y/o en el setano de la Facultad, los miembros del Jurado calificador del informe final de la tesis titulada "Cultura empresarial y desarrollo económico de las PYMES comerciales del distrito de Huancavelica, periodo 2013" el Bach. Mariela PAREDES CUTTI y el Bach. Juan Carlos GODOY HERRERA para dar cumplimiento a lo dispuesto en la Resolución 19-2015-FCE-R-UNH del 06/11/2015 que en el Art. 1 establece: "programar una segunda vez, la fecha y hora para la sustentación via tesis..." por lo que de acuerdo a la Resolución N° 230-2015-FCE-R-UNH que Resuelve ratificar a los miembros del Jurado para la revisión del informe final de la tesis titulado: "Cultura empresarial y desarrollo económico de las MYPES comerciales del distrito de Huancavelica, periodo 2013" presentado.



sañajar la sala para dar inicio a la deliberación correspon-
nites; la que luego de un amplio debate y analisis el jurado
cede a dar su veredicto de manera independiente, llegando
siguiente resultado:

ch. Mariela PAREDES CUTTI.

Presidente APROBADO
Secretario APROBADO
Vocal APROBADO.

ch. Juan Carlos GOSÓY HERRERA.

Presidente APROBADO
Secretario APROBADO
Vocal DESAPROBADO.

iendo como resultado final para Bach. Mariela PAREDES C.
robada por Unanimidad y el Bach. Juan Carlos Gosoy Aprobado por Mayoria
minado esta etapa y habiendo consolidado la calificacion,
Termina esta parte a horas 12:10 pm del mismo día, procedien-
o a suscribir el presente documento en señal de su conformi-
ad.

Ignacio Flores Palomares
Presidente

Luis Torres A.
Secretario.

VOCAL
Luis A. GUERRA M.

Juan Carlos Gosoy Herrera
42342/82

Paredes Cutti Mariela
45285009

ACTA DE SUSTENTACION DE INFORME FINAL DE INVESTIGACION CIENTIFICA (TESIS)

En la Ciudad Universitaria de Paturpampa; Auditorio de la Facultad de Ciencias Empresariales, a los 12 días del mes de ~~NOVIEMBRE~~ del año 2015 a las horas 10:00 a.m., se reunieron; el Jurado Calificador, conformado de la siguiente manera:

Presidente: Mg. Magno Francisco Flores Palomino

Secretario: CPCC. Vicente Luis Torres Alba

Vocal: Lic. Luis Angel Guerra Menéndez

Ratificados los Miembros del Jurado con Resolución N° 0230-2015-FCE, del informe final de investigación científica titulado:

"CULTURA EMPRESARIAL Y DESARROLLO ECONOMICO DE LAS MYPES COMERCIALES DEL DISTRITO DE HUANCAYELICA PERIODO 2013"

Cuyo autor es (a) (los) graduado (s):

BACHILLER (S): Mariela Paredes Cutti,
Juan Carlos Godoy Herrera

A fin de proceder con la sustentación del informe final de investigación científica titulado antes citado.

Finalizado la sustentación y evaluación; se invita al público presente y al sustentante abandonar el recinto; y, luego de una amplia deliberación por parte del jurado, se llegó al siguiente el resultado:

BACHILER: Mariela Paredes Cutti

PRESIDENTE: APROBADO

SECRETARIO: APROBADO

VOCAL: APROBADO

RESULTADO FINAL: APROBADO POR UNANIMIDAD

BACHILER: Juan Carlos Godoy Herrera

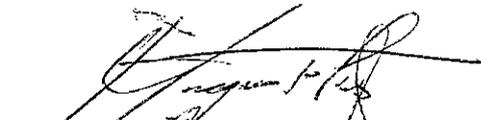
PRESIDENTE: APROBADO

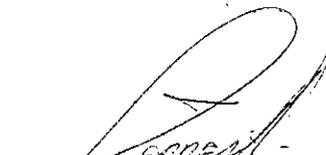
SECRETARIO: APROBADO

VOCAL: DESAPROBADO

RESULTADO FINAL: APROBADO POR MAYORIA

En conformidad a lo actuado firmamos al pie.


Presidente


Secretario


Vocal


Juan Carlos Godoy Herrera
42234202


Mariela Paredes Cutti Morúa
DNI - 45285009