

**UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA  
ESCUELA DE POSGRADO  
MENCIÓN PROYECTOS DE INVERSIÓN**



**EL DESEMPEÑO ECONÓMICO DE LOS NEGOCIOS  
IMPLEMENTADOS POR EL CONVENIO CEDRO-UNAS  
EN LAS PROVINCIAS DE LEONCIO PRADO Y HUAMALÍES  
VALLE DEL MONZÓN**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE  
MAESTRO EN CIENCIAS ECONÓMICAS,  
MENCIÓN: PROYECTOS DE INVERSIÓN**

**PRESENTADO POR:  
CPC. RAUL RAMIREZ PANDURO**

**TINGO MARÍA – PERÚ**

**2022**



**UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA**  
**UNIDAD DE POSGRADO FCEA**  
**DIRECCIÓN**



“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

**ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS**  
**Nro. 005-2022-UPG-FCEA-UNAS**

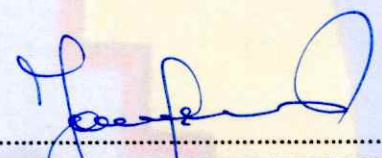
En la ciudad universitaria, siendo las **07:00** p.m., del viernes 13 de mayo de 2022, reunidos virtualmente vía Microsoft Teams, se instaló el jurado calificador a fin de proceder a la sustentación de la tesis titulada: **EL DESEMPEÑO ECONÓMICO DE LOS NEGOCIOS IMPLEMENTADOS POR EL CONVENIO CEDRO-UNAS EN LAS PROVINCIAS DE LEONCIO PRADO Y HUAMALIES VALLE DEL MONZÓN**. A cargo del candidato al grado de Maestro en Ciencias Económicas, mención: Proyectos de Inversión; **RAUL RAMIREZ PANDURO**. Luego de la exposición y absueltas las preguntas de rigor, el jurado calificador procedió a emitir su fallo declarando **APROBADO** con el calificativo de **BUENO**.


Acto seguido, a horas **08:30** p.m. el presidente dio por culminada la sustentación; procediéndose a la suscripción de la presente acta por parte de los miembros del jurado, quienes dejan constancia de su firma en señal de conformidad.

Tingo María, 13 de mayo de 2022

  
.....  
DR. VARELY ESTEBAN BARZOLA  
PRESIDENTE DEL JURADO



  
.....  
DR. RICARDO GUERRERO FEBRES  
MIEMBRO DE JURADO

  
.....  
M.SC. ESTELA ZECARRA ALIAGA  
MIEMBRO DE JURADO

  
.....  
M.SC. HUGO SOTO PÉREZ  
ASESOR



“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

## CERTIFICADO DE SIMILITUD T.I. N° 165 - 2025 - CS-RIDUNAS

El Director de la Dirección de Gestión de Investigación de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, quien suscribe,

### CERTIFICA QUE:

El Trabajo de Investigación; aprobó el proceso de revisión a través del software TURNITIN, evidenciándose en el informe de originalidad un índice de similitud no mayor del 25% (Art. 3° - Resolución N° 466-2019-CU-R-UNAS).

Programa de Estudio:

Maestría en Ciencias Económicas Mención: Proyectos de Inversión

Tipo de documento:

Tesis	X	Trabajo de Suficiencia Profesional	
-------	---	------------------------------------	--

TÍTULO	AUTOR	PORCENTAJE DE SIMILITUD
EL DESEMPEÑO ECONÓMICO DE LOS NEGOCIOS IMPLEMENTADOS POR EL CONVENIO CEDRO-UNAS EN LAS PROVINCIAS DE LEONCIO PRADO Y HUAMALÍES VALLE DEL MONZÓN	RAUL RAMIREZ PANDURO	<b>19 %</b> <b>Diecinueve</b>

Tingo María, 30 de mayo de 2025

  
UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA  
UNIDAD DE GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN  
**Dr. Tomas Menacho Mallqui**  
JEFE




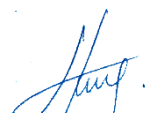
## VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN OFICINA DE INVESTIGACIÓN

### REGISTRO DE TESIS PARA LA OBTENCIÓN DEL GRADO DE MAESTRO EN CIENCIAS ECONÓMICAS CON MENCIÓN EN PROYECTOS DE INVERSIÓN

(Resol. N° 113 -2019-CU-R-UNAS)

<b>Universidad</b>	: Universidad Nacional Agraria de la Selva
<b>Facultad</b>	: Facultad de Ciencias Contables
<b>Título</b>	: El desempeño económico de los negocios implementados por el convenio CEDRO-UNAS en las provincias de Leoncio Prado y Huamalíes valle del Monzón
<b>Área de Investigación</b>	: Gestión, Economía y Negocios
<b>Línea de Investigación</b>	: Economía empresarial, sectores productivos, sociales, cadena de valor.
<b>Eje Temático</b>	: Desempeño Económico Empresarial
<b>Unidad de Análisis</b>	: Beneficiarios del Convenio CEDRO - UNAS
<b>Autor</b>	: C.P.C Raul Ramirez Panduro
<b>Asesor de Tesis</b>	: MS.c. Hugo Soto Pérez
<b>Lugar de Ejecución</b>	: Tingo María
<b>Financiamiento</b>	: Propio S/. 4,900
<b>Duración</b>	: Inicio : 09/05/2019 Término : 05/05/2021

  
.....  
C.P.C. Raul Ramirez Panduro  
Tesisista

  
.....  
MS.c. Hugo Soto Pérez  
Asesor

## DEDICATORIA

Al todo poderoso. Dios y mis  
padres, QDGD Lucila  
Panduro del Águila por  
iluminarme y darme fuerza  
de obrero, para ser Maestro

A mi esposa y a mis hijos,  
Jackeline Nev, Kim Keiser  
por su apoyo moral en el  
logro de mis objetivos. A  
seguir triunfando.

## AGRADECIMIENTO

Agradezco en forma muy especial a las siguientes personas e instituciones:

- A la **Universidad Nacional Agraria de la Selva**. Por brindarme la oportunidad de cristalizar mis anhelos de superación.
- Al MSc. Econ. Hugo Soto Pérez, por su asesoramiento de la presente Tesis.
- A los beneficiarios del convenio CEDRO – UNAS en la Provincia de Leoncio Prado y Huamalíes Valle del Monzón, por el apoyo brindado en cuanto a la recolección de información para la redacción de la Tesis.
- A los docentes de la UNAS, en especial a la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Escuelas de Economía, Administración y Contabilidad.
- A mis Padres que en paz descanse por su apoyo incondicional en el logro del grado de maestro y continuar triunfando.

## ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS .....	ix
RESUMEN .....	x
ABSTRACT .....	xi
CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN.....	11
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	11
1.1.1. Contexto .....	11
1.1.2. Problema Central.....	13
1.1.3. Descripción.....	13
1.1.4. Explicación. ....	14
1.2. INTERROGANTES .....	15
1.2.1. Interrogante General. ....	15
1.2.2. Interrogantes Especificas .....	15
1.3. JUSTIFICACIÓN .....	16
1.3.1. Teórica .....	16
1.3.2. Practica .....	16
1.4. OBJETIVOS .....	16
1.4.1. Objetivo General.....	16
1.4.2. Objetivos Específicos .....	16
1.5. HIPÓTESIS .....	17
1.5.1. Hipótesis General.....	17
1.5.2. Hipótesis Especificas.....	17
1.5.3. Operacionalización de Variables. ....	19

CAPÍTULO II METODOLOGIA	
2.1 Clases de Investigación	
2.2 Tipo de Investigación	
2.3 Nivel de Investigación	
2.4 Población	
CAPÍTULO III REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA.....	24
3.1. Antecedentes .....	24
3.1.1. Antecedentes Internacionales. ....	24
3.1.2. Antecedentes Nacionales.....	27
3.2. Marco Teórico .....	33
3.2.1. Teorías Sobre Emprendimiento.....	33
3.2.2. Capacitación Empresarial.....	35
3.2.3. Desempeño Económico .....	39
3.3. Conceptos .....	40
CAPÍTULO IV RESULTADOS .....	42
4.1. Descripción del Proyecto.....	42
4.1.1. Nombre del Proyecto.....	42
4.1.2. Finalidad del proyecto .....	42
4.2. Recurso humano capacitador.....	43
4.3. Negocios implementados por el Proyecto .....	43
4.4. Características Socio Demográficas de los Beneficiarios. ....	44
4.5. Presentación de resultados .....	47
4.5.1. Variable 1: Desempeño Económico .....	47
4.5.2. Variable 2: Capacitación en Gestión Empresarial .....	48
4.6. Contrastación de hipótesis de la investigación .....	53
4.1.1. Contrastación de la hipótesis general.....	53
4.1.2. Contrastación de la hipótesis específicas .....	55
CAPÍTULO V DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	60

5.1. Correlación entre las Variables.....	60
5.2. Discusión de Resultados con los antecedentes de investigación .....	60
CONCLUSIONES.....	62
RECOMENDACIONES .....	64
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	65
Anexo 01: Matriz de Consistencia .....	69
Anexo 02: Encuesta .....	70
Anexo 03: Data estadística utilizada en la Contrastación de las Hipótesis .....	75
Anexo 04: Tablas Cruzadas .....	77
Anexo 05: Panel Fotográfico .....	79

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de Variables .....	19
Tabla 2. Beneficiarios del Convenio CEDRO-UNAS .....	20
Tabla 3. Distribución de la muestra .....	21
Tabla 4. Relación de cursos y expositores del proyecto .....	43
Tabla 5. Emprendimientos implementados por el Proyecto .....	44
Tabla 6. Edad de los beneficiarios del proyecto .....	44
Tabla 7. Sexo de los beneficiarios del proyecto .....	45
Tabla 8. Nivel de Educación de los beneficiarios del convenio .....	46
Tabla 9. Estado civil de los beneficiarios del convenio.....	46
Tabla 10. Correlación entre las variables Formación Empresarial y Desempeño Económico.....	54
Tabla 11. Correlación entre la Capacitación en Planeamiento Empresarial y el Desempeño Económico.....	55
Tabla 12. Correlación entre Capacitación en Organización Empresarial y el Desempeño Económico.....	56
Tabla 13. Correlación entre la Capacitación en Dirección Empresarial y el Desempeño Económico.....	57
Tabla 14. Correlación entre Capacitación en Organización Empresarial y el Desempeño Económico.....	58

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 2	Edad de los beneficiarios del proyecto .....	45
Figura 3	Sexo de los beneficiarios del convenio .....	45
Figura 4	Nivel de Educación de los beneficiarios del convenio .....	46
Figura 6	Estado Civil de los beneficiarios del convenio.....	47
Figura 7	Nivel de Rentabilidad de los pequeños negocios implementados por el Convenio CEDRO-UNAS .....	47
Figura 8	Nivel de Capacitación obtenido por los beneficiarios del convenio CEDRO-UNAS en el área de Planeamiento Empresarial.....	48
Figura 9	Nivel de Capacitación obtenido por los beneficiarios del convenio CEDRO-UNAS en el área de Planeamiento Empresarial.....	50
Figura 10	Nivel de Capacitación obtenido por los beneficiarios del convenio CEDRO-UNAS en el área de Planeamiento Empresarial.....	51
Figura 11	Nivel de Capacitación obtenido por los beneficiarios del convenio CEDRO-UNAS en el área de Dirección Empresarial.....	52
Figura 12.	Nivel de Capacitación obtenido por los beneficiarios del convenio CEDRO-UNAS en el área de Control Empresarial .....	53

## RESUMEN

**Objetivo:** Establecer la relación entre la Capacitación en Gestión Empresarial ofrecido por el convenio CEDRO - UNAS y el Desempeño Económico obtenido por los Pequeños Negocios implementados por este convenio. **Metodología:** La investigación tomó el enfoque cuantitativo toda vez se realizó inferencia estadística para la prueba de las hipótesis a través de la correlación de Spearman. Para la obtención de los datos se construyó un cuestionario de encuesta que se validó a través de una prueba piloto, dicha instrumento se aplicó a una muestra de 132 beneficiarios del convenio CEDRO-UNAS. **Resultados:** Los hallazgos determinan la existencia de relación positiva moderada ( $r = 0.622$ ), significativa ( $p \text{ value} = 0.000$ ) considerable entre ambas variables; además **Conclusión:** De acuerdo al resultado obtenido se puede afirmar que existe una relación positiva significativa entre las variables estudiadas, es decir si se incrementa el número de Capacitaciones en Gestión Empresarial ofrecidas por el convenio CEDRO-UNAS estas mejorarían el Desempeño Económico de los pequeños negocios implementados por este convenio.

**Palabras Clave:** Capacitación, Gestión Empresarial, Desempeño Económico, Pequeños Negocios, Emprendimiento Juvenil.

## ABSTRACT

**Objective:** To establish the relationship between the Training in Business Management offered by the CEDRO - UNAS agreement and the Economic Performance obtained by the Small Businesses implemented by this agreement. **Methodology:** The research took a quantitative approach, using statistical inference to test the hypotheses through Spearman's correlation coefficient Spearman correlation. To obtain the data, a survey questionnaire was constructed and validated through a pilot test. This instrument was applied to a sample of 132 beneficiaries of the CEDRO-UNAS agreement. **Results:** The findings determine the existence of a moderate ( $r = 0.622$ ), significant ( $p$  value = 0.000) considerable relationship between the two variables; furthermore **Conclusion:** According to the results obtained, it can be affirmed that there is a significant positive relationship between the variables studied, that is to say that if the number of Business Management Training courses offered by the CEDRO-UNAS agreement increases, these would improve the Economic Performance of the small businesses implemented by this agreement.

**Keywords:** Training, Business Management, Economic Performance, Small Businesses, Youth Entrepreneurship.

# CAPÍTULO I

## INTRODUCCIÓN

### 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

#### 1.1.1. Contexto

El informe «Perspectivas Económicas de América Latina 2017» indica que la región cuenta con más de 163 millones de individuos con edades comprendidas entre los 15 y los 29 años, lo que representa el 25% de la población total. La desaceleración económica en curso pone en peligro los avances socioeconómicos y políticos logrados en la última década, planteando a esta generación un dilema crítico: servir de catalizador para el desarrollo o sucumbir al estancamiento. El informe concluye que 1) la inversión en la juventud es esencial para mitigar las condiciones macroeconómicas negativas y fomentar la inclusión; 2) la inestabilidad del empleo juvenil hace necesaria la inversión en formación y emprendimiento para mejorar su integración en el mercado; y 3) debe aprovecharse el potencial de las tendencias existentes para empoderar a los jóvenes como agentes activos del cambio social, político y económico. Las economías de la región deben diversificar sus estructuras productivas para disminuir la dependencia de los recursos naturales y de las actividades de bajo valor añadido. Esto implica aplicar políticas innovadoras que aumenten la participación en las cadenas de valor mundiales, creen empleos de calidad y aprovechen el dividendo demográfico. (CEPAL, 2016)

Durante los periodos de inestabilidad económica, la región debe centrarse en dar prioridad al desarrollo sostenible interno. Las habilidades y el espíritu emprendedor de los jóvenes sirven de conducto para las actividades económicas basadas en el conocimiento, facilitando su transición de la educación al mercado laboral y potenciando el desarrollo de sus capacidades. Invertir en las poblaciones vulnerables facilita el cierre de la brecha de oportunidades en materia de formación y emprendimiento, mejora las condiciones laborales y, en consecuencia, mitiga la desigualdad de ingresos. (CEPAL, 2016)

El limitado crecimiento y las elevadas tasas de fracaso de las microempresas peruanas son el resultado de una combinación de factores. La situación económica actual es precaria, caracterizada por altos costos y márgenes de beneficio reducidos. Esta problemática se agrava por una gestión inadecuada de los recursos, evidenciada en la falta de racionalización efectiva. Asimismo, se observa una deficiencia en la consecución de metas y objetivos establecidos. La ausencia de programas orientados a la mejora continua, tanto en aspectos cualitativos como cuantitativos, conduce a una disminución de la competitividad, lo que restringe la diversificación de productos y servicios, el crecimiento empresarial y la apertura de nuevas sucursales. (Avolio et al , 2019)

El desarrollo económico de la región Huánuco depende en gran medida del desempeño de las pequeñas y medianas empresas (PYME), que constituyen más del 90% de su estructura empresarial. El progreso regional está, fundamentalmente, vinculado al establecimiento, crecimiento y fortalecimiento de PYMES dinámicas, capaces de optimizar los recursos locales, generar empleo y potenciar ventajas competitivas. La estructura productiva existente dificulta el establecimiento de las condiciones necesarias para alcanzar niveles óptimos de inversión y competencia. La región posee recursos naturales y capital humano; sin embargo, es necesaria una mayor participación empresarial centrada en la innovación y el cambio. Además, la aplicación de una política de desarrollo regional eficaz es esencial para fomentar el crecimiento empresarial mediante estrategias eficientes y claramente definidas. (INEI, 2019)

Los retos a los que se enfrentan las PYME peruanas, caracterizados por problemas en la creación, el desarrollo y la gestión de recursos, son comunes a todas las regiones del país. Es esencial establecer mecanismos que mejoren la optimización de los recursos en los diversos sectores económicos. En el momento de su creación, las empresas se enfrentan a diversos retos que limitan o impiden su crecimiento. La identificación, medición y análisis del origen e impacto de los factores restrictivos, junto con la búsqueda de factores impulsores para contrarrestarlos, son esenciales para el desarrollo socioeconómico regional. Esta tarea es cada vez más importante a la luz de la descentralización de las responsabilidades de desarrollo, en la que

el gobierno central actúa como facilitador y no como actor principal. Es esencial competir y cooperar con otras regiones en los ámbitos económico y comercial. Es esencial reconocer los factores negativos que afectan a las PYME, como la capacidad restringida del mercado, la competencia de los productos extranjeros, la falta de una política económica regional cohesionada, la disposición pasiva de ciertos empresarios y la vacilación de los profesionales ricos en capital a la hora de asumir riesgos para la creación de nuevas empresas o la exploración de sectores sin explotar. (INEI, 2019)

### **1.1.2. Problema Central**

Limitado crecimiento y elevada tasa de fracaso de los pequeños negocios implementados bajo el convenio CEDRO-UNAS en la Provincia de Leoncio Prado y Huamalíes – Valle del Monzón.

### **1.1.3. Descripción.**

Según el INEI (2019) el desempleo juvenil en el Perú atraviesa su peor momento de los últimos años. En el 2019, la participación laboral juvenil retrocedió en 8.7 %, solo en Lima Metropolitana, y generó que 79 000 jóvenes no ingresaran al mercado. Además, la tasa de informalidad laboral juvenil es, en promedio, un 10 % más alta que la de adultos y la tasa de desempleo, casi cuatro veces mayor. Un escenario muy difícil de afrontar.

Las principales causas del desempleo juvenil es la Deficiencia del sistema educativo, abandono escolar temprano por razones económicas, falta de experiencia laboral, falta de habilidades blandas. Asimismo, las consecuencias de esta realidad, afecta el crecimiento económico y los ingresos familiares. Generando dificultades para los jóvenes en conseguir un trabajo formal con una población inactiva de jóvenes que no tienen empleo ni tampoco estudia. (Lora, 2020)

El gobierno peruano, ante esta realidad decide implementar el programa la Educación Familiar Integral una Cultura de la Legalidad en áreas rurales de la Provincia de Leoncio Prado y Huamalíes – Valle del Monzón, el año 2006, con el propósito de alentar el desarrollo integral de las comunidades rurales, propiciando que la población se convierta en líder de su propio desarrollo.

En tal sentido, se busca involucrar principalmente a los jóvenes de las comunidades, a través de la formación de capacidades para la organización y el ejercicio de un liderazgo democrático, emprendedor y saludable. Se alienta

el establecimiento de relaciones de cooperación mutua con organizaciones comunitarias, así como con los organismos públicos y privados.

Por este motivo, se firma el convenio CEDRO-UNAS en marzo del 2010 al 2016 en donde la UNAS participo en el fortalecimiento de capacidades empresariales de los beneficiarios del convenio y CEDRO financió la implementación de estos pequeños negocios en las provincias de Leoncio Prado y Huamalíes mediante la asignación de Capital de Trabajo y Asistencia Técnica, con la finalidad de que los jóvenes sin acceso a la educación superior puedan crear su propia fuente de ingreso sostenible y así poder mantener a su familia. Por este motivo el convenio ha iniciado el 2010 con 40 pequeños negocios familiares por año, por 4=200 en las dos provincias solo quedan 132 pequeños y continúan disminuyendo **Convenio UNAS-CEDRO** expresan su intención llevar a cabo conjuntamente las siguientes acciones:

- a) Brindar asistencia técnica sobre temas de planes de negocios, liderazgo, aspectos contables emprendedurismo, educación ambiental y otros temas.
- b) Programar de forma coordinada actividades formativas para jóvenes y mujeres en tema de generación de ideas y planes de negocios ,liderazgo y emprendedurismo y otros temas afines.
- c) Compartir información cuantitativa y cualitativa relevante para el planteamiento y la ejecución del trabajo de campo.
- d) Resaltar la cooperación entre la FCEA y CEDRO en toda actividad que se desarrolle así en todo material de difusión y/o divulgación en alcance de cooperación.

#### **1.1.4. Explicación.**

Avolio et al (2019) señala que las pequeñas y medianas empresas (PYME) en el Perú se enfrentan a los siguientes problemas. Una atención insuficiente a las necesidades de los clientes, unas estrategias de marketing y ventas ineficaces, la ausencia de sistemas para identificar oportunidades de mercado y una inversión inadecuada en promoción, junto con una formación insuficiente del personal, socavan la competitividad. Una gestión ineficaz de la producción, un conocimiento insuficiente del sector, la escasez de recursos y una gestión inadecuada de los procesos internos como el control de

inventarios y la gestión financiera, contribuyen significativamente a la inestabilidad a nivel operativo. Una gestión deficiente del capital humano, la ausencia de una cultura de mejora continua, la falta de liderazgo, una planificación estratégica mal definida y una gestión inadecuada de los riesgos y del cumplimiento de la legislación son factores críticos que influyen en el éxito o el fracaso de las PYME. En muchos casos estos problemas habituales conllevan a los emprendedores a cerrar sus negocios.

Según la visita efectuada a los pequeños negocios implementados bajo el convenio, estos no escapan de esta realidad. Se espera que, en los próximos años, fortaleciendo capacidades entre ellas desarrollando capacitaciones en la gestión de pymes, hagamos sostenibles a estos pequeños negocios implementados por CEDRO en la provincia de Leoncio y Huamalíes–Valle del Monzón si no fuera el caso estaríamos viendo un programa social más que fracasa en nuestra provincia.

## **1.2. INTERROGANTES**

### **1.2.1. Interrogante General**

¿Cuál es el grado de relación existente entre la Capacitación en Gestión Empresarial brindada por la UNAS bajo el convenio CEDRO-UNAS y el Desempeño Económico obtenido por los Pequeños Negocios implementados por CEDRO en la Provincia de Leoncio Prado y Huamalíes – Valle del Monzón?

### **1.2.2. Interrogantes Específicas**

- ¿Cuál es la relación entre la capacitación en planeamiento empresarial y el desempeño económico en los pequeños negocios del convenio CEDRO-UNAS?
- ¿Cómo se relaciona la Capacitación en Organización empresarial con el desempeño económico en los pequeños negocios del convenio CEDRO-UNAS?
- ¿Qué relación existe entre la Capacitación en Dirección empresarial y el desempeño económico en los pequeños negocios del convenio CEDRO-UNAS?

- ¿Existe relación entre la Capacitación de Control empresarial y el desempeño económico en los pequeños negocios del convenio CEDRO-UNAS?

### **1.3. JUSTIFICACIÓN**

#### **1.3.1. Teórica**

Conocer la relación entre el emprendimiento juvenil y el desempeño económico de los pequeños negocios en las provincias de Leoncio Prado y Huamalíes – Valle del Monzón, genera un aporte significativo a la teoría del emprendimiento juvenil. Del mismo modo también enriquecerá la teoría de la empresa.

#### **1.3.2. Práctica**

La investigación se justifica por la necesidad de identificar los factores que dificultan el desempeño económico positivo de los pequeños negocios implementados por el convenio CEDRO - UNAS de la provincia de Leoncio Prado y Huamalíes – Valle del Monzón a los Beneficiarios de los Pequeños Negocios y por ende, su contribución al desarrollo y crecimiento económico y social regional. Además, el trabajo culminará con la formulación de propuestas importantes dirigidas al desarrollo de las pymes en las provincias de Leoncio Prado y Huamalíes.

### **1.4. OBJETIVOS**

#### **1.4.1. Objetivo General**

Analizar la relación que existe entre la Capacitación en Gestión Empresarial brindada por la UNAS bajo el convenio CEDRO-UNAS y el Desempeño Económico obtenido por los Pequeños Negocios implementados por CEDRO en la Provincia de Leoncio Prado y Huamalíes – Valle del Monzón.

#### **1.4.2. Objetivos Específicos**

- Determinar la relación entre la capacitación en planeamiento empresarial y el desempeño económico de los pequeños negocios del convenio CEDRO-UNAS.

- Establecer la relación entre la Capacitación en Organización empresarial y el desempeño económico de los pequeños negocios del convenio CEDRO-UNAS.
- Identificar la relación entre la Capacitación en Dirección empresarial y el desempeño económico de los pequeños negocios brindado bajo el convenio CEDRO-UNAS.
- Conocer la relación entre la Capacitación en Control empresarial y el desempeño económico de los pequeños negocios brindado bajo el convenio CEDRO-UNAS.

## **1.5. HIPÓTESIS**

### **1.5.1. Hipótesis General**

La Capacitación en Gestión Empresarial brindada por la UNAS bajo el convenio CEDRO-UNAS se relaciona significativamente con el Desempeño Económico obtenido por los Pequeños Negocios implementados por CEDRO en la Provincia de Leoncio Prado y Huamalíes – Valle del Monzón.

### **1.5.2. Hipótesis Específicas**

- La capacitación en planeamiento empresarial se relaciona de forma positiva y significativamente con el desempeño económico de los pequeños negocios del convenio CEDRO-UNAS.
- La Capacitación en Organización empresarial se relaciona de forma positiva y significativamente con el desempeño económico de los pequeños negocios del convenio CEDRO-UNAS.
- La Capacitación en Dirección empresarial se relaciona de forma positiva y significativamente con el Desempeño económico de los pequeños negocios brindado bajo el convenio CEDRO-UNAS.
- La Capacitación en Control empresarial se relaciona de forma positiva y significativamente con el Desempeño económico de los pequeños negocios brindado bajo el convenio CEDRO-UNAS.

### **1.5.2.1 Variables**

**Variable 1:**

V1 = Desempeño Económico

**Variable 2:**

V2 = Capacitación en Gestión Empresarial

### **1.5.2.2 Indicadores**

**Desempeño económico V1**

**Indicador:**

Ingresos

Costos

Relación Beneficio/Costo

**Capacitación en Gestión Empresarial V2**

**Indicador:**

Planeación

Organización

Dirección

Control

### 1.5.3. Operacionalización de Variables.

A continuación, se presenta la operacionalización de las variables de la presente tesis:

**Tabla 1. Operacionalización de Variables**

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA O CODIFICACIÓN
V1	El rendimiento de una entidad se caracteriza por la eficacia con la que alcanza un objetivo determinado. Este concepto se aplica a múltiples contextos: el rendimiento de un empleado puede variar en función de la productividad; el éxito de una empresa puede depender de la relación entre la calidad del servicio y los costes; y el rendimiento de una máquina está influido por su producción. (Deloitte, 2017)	Para la cuantificación de la variable dependiente Desempeño Económico se tendrá en cuenta la Relación Beneficio Costo	D1 = Rentabilidad	Ingresos	5	Codificación según Nivel 1 = Bajo (RB/C de 0.90 a 1) 2 = Medio (RB/C de 1.01 a 1.09) 3 = Alto (RB/C de 1.10 a 1.16)
Desempeño Económico				Costos	6	
				Índice de R B/C		
V2	"La formación es un proceso estructurado e intencionado que aborda las necesidades reales de una organización, con el objetivo de mejorar los conocimientos, habilidades y competencias de sus empleados. La función formativa de la empresa hace hincapié en abordar las necesidades actuales y, al mismo tiempo, anticipar las necesidades futuras de formación y desarrollo de competencias del personal.." (Andia, 2015)	La variable capacitación empresarial se cuantificará con las dimensiones planeamiento, organización, dirección y control empresarial	D2 = Capacitación en Planeación	Determinación de la Idea de Negocios	7 - 10	Codificación según la escala Ordinal: 1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = A Veces 4 = Casi Siempre 5 = Siempre
Capacitación en Gestión Empresarial				Establecimiento de Objetivos y Metas		
				Establecimiento de Estrategias		
			D3 = Capacitación en Organización	Plan de Negocios	11 - 14	
				Proceso de Formalización		
	D4 = Capacitación en Dirección Empresarial	Diseño de tareas y puestos	15 - 17			
Estructura organizacional						
D5 = Capacitación en Control	Métodos y procedimientos	18 - 20				
	Estilos de Liderazgo					
	Diagnostico Situacional					
	Toma de Decisiones					
	Estándares de Calidad					
	Desempeño Laboral					
	Flujo de Fondos					

## CAPÍTULO II

### METODOLOGÍA

#### 2.1. Clase de investigación

La investigación se ubica en las ciencias Fáticas de clase Aplicada porque analiza los sucesos y procesos de la vida real.

#### 2.2. Tipo de investigación

La investigación fue clasificada como transversal, debido a que la información fue recabada a través de cuestionarios que fueron aplicados directamente en la región objeto de estudio.

#### 2.3. Nivel de investigación

La investigación es un estudio correlacional, ya que el propósito de la investigación fue conocer el grado de conexión que existe entre las variables investigadas.

#### 2.4. Población

La población del presente trabajo de investigación está conformada por 200 beneficiarios del convenio CEDRO - UNAS de las provincias de Leoncio Prado y Huamalíes, Valle del Monzón, Beneficiarios de los Pequeños negocios.

**Tabla 2**  
*Beneficiarios del Convenio CEDRO-UNAS*

N°	DISTRITOS	BENEFICIARIOS	%
1	Rupa Rupa	13	6.50
2	Hermilio Valdizán	6	3.00
3	Luyando	32	16.00
4	Daniel Alomía Robles	11	5.50
5	Mariano Dámaso Beraún	12	6.00
6	José Crespo y Castillo	33	16.50
7	Monzón	93	46.50
TOTAL		200	100

Nota: CEDRO registro de beneficiarios del programa Educación Familiar Integral una Cultura de la Legalidad en áreas rurales de la Provincia de Leoncio Prado y Huamalíes – Valle del Monzón 2016

## 2.5. Muestra

Teniendo en cuenta los siguientes factores, el tamaño de la muestra se determinó utilizando la fórmula para poblaciones finitas junto con el cálculo del muestreo probabilístico aleatorio simple.

$N = 200$  beneficiarios según padrón de Beneficiarios.

$p = 0.50$  probabilidad de éxito.       $q = 0.50$  probabilidad de fracaso.

$Z = 1.96$  de la función de densidad poblacional

$1 - \alpha = 0.95$  nivel de confianza.

$e = 0.05$  margen de error.       $n =$  Muestra Preliminar

### Fórmula para determinar la muestra con población finita.

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

$$n = \frac{(0.5)(0.5)(1.96)^2(200)}{(0.5)(0.5)(1.96)^2 + (0.05)^2(200 - 1)} = 131.75 \cong 132$$

Por lo tanto, se encuestó a 132 Beneficiarios de CEDRO según la siguiente la distribución:

**Tabla 3**  
*Distribución de la muestra*

N°	DISTRITOS	%	ENCUESTAS
1	Rupa Rupa	6.50	9
2	Hermilio Valdizán	3.00	4
3	Luyando	16.00	21
4	Daniel Alomía Robles	5.50	7
5	Mariano Dámaso Beraún	6.00	8
6	José Crespo y Castillo	16.50	22
7	Monzón	46.50	61
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>	<b>132</b>

Nota: Elaborado en base a la tabla 2 y a la muestra determinada en el punto 2.5.

## **2.6. Unidad de análisis**

Un total de 132 personas que se han beneficiado del programa CEDRO en las provincias de Leoncio Prado y Huamalíes, situadas en el valle del Monzón, son los sujetos de esta investigación.

## **2.7. Método.**

El método utilizado para el desarrollo de la presente investigación fue el Deductivo, el cual permitió analizar el problema desde lo general a lo específico.

## **2.8. Técnicas para recolección de datos e instrumentos.**

Con el fin de recabar información preliminar, se utilizaron los siguientes métodos de recogida:

- a) **Análisis Bibliográfica.** - Se llevó a cabo un minucioso estudio bibliográfico para construir un marco teórico sólido. Esta revisión incluyó fundamentos teóricos, artículos científicos y tesis de instituciones internacionales, nacionales y regionales. Además, se buscaron fuentes secundarias, como revistas y sitios en línea, para determinar el estado actual de la técnica en el respectivo tema de estudio.
- b) **Cuestionario.** - Se utilizó para recolectar la información primaria se aplicó una encuesta diseñada para recolectar la información de las variables en estudio a los beneficiarios del programa CEDRO en las provincias de Leoncio Prado y Huamalíes, ubicadas en el valle del Monzón.
- c) **Observación directa.** - Gracias al método de la encuesta, pudimos obtener información de primera mano directamente desde el lugar donde operan las pequeñas empresas implantadas a raíz del acuerdo. Esto nos dio la oportunidad de conocer el funcionamiento cotidiano de estas empresas.

## **2.9. Técnicas de procesamiento de datos.**

### **2.9.1. Procesamiento de los datos**

El análisis de los datos se realizó con ayuda del programa SPSS 24 y se crearon tablas de frecuencias. Para comprobar a prueba la hipótesis, se utilizó la prueba estadística no paramétrica Rho Spearman.

### **2.9.2. Presentación de los Datos**

La presentación de la información de las variables e indicadores estudiados se realizó a través del uso de tablas y figuras.

### **2.9.3. Análisis e Interpretación de los Datos**

Tras la elaboración de las tablas de frecuencias y las figuras, se utilizó la prueba no paramétrica Rho Spearman para evaluar las hipótesis generales y particulares. Los resultados de la investigación se examinaron y estudiaron para llegar a las conclusiones que se extrajeron de la misma.

## CAPÍTULO III

### REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

#### 3.1. Antecedentes

##### 3.1.1. Antecedentes Internacionales.

**Fandiño y Bolívar (2008)** Esta tesis examina el impacto del emprendimiento en estudiantes y egresados de Administración de Empresas de la Pontificia Universidad Javeriana, junto con los factores de éxito empresarial derivados de los talleres de pregrado. El estudio concluye con los siguientes hallazgos:

La investigación demuestra la efectividad del programa de emprendimiento de la universidad en la promoción del espíritu empresarial. Sin embargo, indica la necesidad de integrar la formación empresarial en todo el plan de estudios, desde los semestres iniciales, para desarrollar una mentalidad innovadora. El programa de Administración de Empresas de la universidad pretende dotar a los estudiantes de herramientas esenciales para una formación integral, promoviendo el desarrollo de habilidades y competencias necesarias para la creación de proyectos viables e innovadores.

En el contexto colombiano, existen diversas políticas y programas gubernamentales que apoyan el desarrollo de nuevos negocios, facilitando la generación de empleo e ingresos a través de iniciativas innovadoras con gran potencial de mercado. Su objetivo es mejorar la competitividad de estas iniciativas mediante la implementación de la gestión de riesgos y oportunidades, junto con el fomento de la investigación y la innovación para el desarrollo tecnológico que se adhiere a los estándares internacionales. La creación de empresas se reconoce como un mecanismo que proporciona un beneficio público, produciendo efectos positivos tanto en la economía como en la sociedad en general.

En tercer lugar, aunque la definición de éxito empresarial abarca múltiples factores, el análisis indica que invertir en la mejora continua de procesos, productos, servicios y cultura organizativa es esencial para mantener la competitividad y alcanzar ventajas competitivas. Esta mejora continua ofrece

la orientación y los recursos necesarios para alcanzar los objetivos de la organización.

En cuarto lugar, el éxito empresarial requiere una gestión deliberada, responsable y ética dentro del mercado global, incorporando la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) como un aspecto fundamental de la estrategia empresarial, al tiempo que se tienen en cuenta los efectos económicos, sociales y medioambientales sobre todas las partes interesadas.

Las limitaciones en la recogida de datos restringieron el alcance del estudio. De una muestra inicial de 130 individuos, se contactó con 53. De ellos, el 49,06% se identificaron como empresarios, mientras que el 11,32% habían creado formalmente una empresa. Las empresas identificadas son de reciente creación, se encuentran actualmente en fase de consolidación y muchas no poseen elementos de planificación formalizados, como misión, visión, valores y estrategias. A pesar de los avances, es necesaria una mayor consolidación del posicionamiento en el mercado.

**Jarquín (2013)** Examina la evolución de las competencias laborales entre los jóvenes emprendedores rurales de Nicaragua, concretamente los afiliados a la Alianza Bloque de Jóvenes Las Segovias (COMJERUMA R.L., Cooperativa Juvenil de Servicios Agropecuarios «La Orquídea» R.L., y Cooperativa Nido de Aves, Totogalpa), y evalúa sus efectos sobre el empleo, la calidad de vida familiar y la economía local. Las principales conclusiones son las siguientes:

El contexto socioeconómico de estos jóvenes está marcado por la precariedad, evidenciada por elevados índices de pobreza, analfabetismo y deserción escolar en el departamento de Madriz. La agricultura es el principal medio de subsistencia, caracterizado por el predominio del empleo temporal masculino y la participación femenina en actividades terciarias, abarcando tanto roles temporales como permanentes.

En segundo lugar, el desarrollo de competencias laborales está vinculado principalmente a la formación impartida en los Centros de Educación Rural Alternativa (CEAR). Estos centros emplean un plan de estudios contextualizado que utiliza un enfoque constructivista que hace hincapié en el conocimiento práctico, facilitando el cambio de los métodos agrícolas convencionales dependientes de los productos agroquímicos a prácticas

agroecológicas diversificadas y sostenibles. Además, se promueve la valorización de los productos y el refuerzo de los valores y tradiciones familiares.

La organización de los jóvenes, primero en asociaciones, después en cooperativas y finalmente en una alianza, ha sido esencial. Este marco ha permitido la colaboración con organizaciones internacionales y diversas partes interesadas, garantizando el apoyo a través de proyectos, planes empresariales, formación y capital inicial.

Las empresas e innovaciones abarcan la torrefacción artesanal de café, productos apícolas, fresas, procesamiento de frutas y verduras, artesanía y turismo comunitario en Totogalpa.

Entre los retos que enfrentan se encuentran la deserción de socios, problemas de comunicación, limitaciones de transporte, persistencia de cultivos tradicionales, dificultades de acceso a mercados locales e internacionales, escasez de alianzas comerciales, insuficiente apoyo institucional, limitado acceso a financiamiento, dificultades de recuperación de préstamos, infraestructura inadecuada, deficiencias en la gestión empresarial y excesiva membresía en ciertas organizaciones.

La influencia de las competencias laborales es evidente en la generación de empleo, que abarca puestos familiares, temporales y permanentes dentro de las microempresas. Los jóvenes suelen trabajar como técnicos, formadores, guías turísticos o empleados de ONG e instituciones gubernamentales.

La calidad de vida de los jóvenes y sus familias ha mejorado notablemente gracias a unas prácticas agrícolas más limpias y ecológicas, la diversificación de los cultivos, el aumento de los ingresos, la variedad de fuentes de ingresos, la mejora de la vivienda, el acceso a bienes básicos, la mejora de la nutrición, el aumento de la autoestima y el intercambio de conocimientos con otros productores y estudiantes.

La economía local se beneficia de la generación de empleo, las prácticas agrícolas sostenibles, las contribuciones fiscales, el establecimiento de una marca territorial y la promoción del espíritu empresarial de los jóvenes a escala local, nacional e internacional.

### **3.1.2. Antecedentes Nacionales.**

**Alvarez (2015)** Tesis en ingeniería agronómica realiza una evaluación ex post del sistema de riego Cabanilla-Lampa dentro de la Comisión de Regantes de Cabanilla en Juliaca. Las principales conclusiones son las siguientes:

Se observan mejoras en la producción agrícola y pecuaria de los usuarios del sistema. La evaluación socioeconómica arroja una calificación global de «regular» (50%), con un impacto social del 70% y un impacto económico del 50%. Esto sugiere que el proyecto, aunque ha producido mejoras, aún no ha alcanzado completamente sus objetivos declarados y permanece en la fase de aceptación por parte de los usuarios.

La evaluación de la eficacia operativa y la sostenibilidad del proyecto arroja una calificación de «regular» (67%). El análisis de los componentes indica una estructura bien organizada (72%), pero revela un estado y mantenimiento de la infraestructura regulares (50% cada uno), junto con una eficacia y sostenibilidad del sistema moderadas (50% y 72%, respectivamente).

La operatividad actual del sistema se atribuye en parte a la formación continua impartida a los usuarios para el mantenimiento y el funcionamiento del sistema de riego.

La sostenibilidad del proyecto se ve reforzada por la clasificación del sistema de Cabanilla como sistema regulado de categoría «A», que cuenta con la mayor concentración de usuarios (676), lo que se traduce en un aumento de los ingresos económicos.

Chinchayan y Zevallos (2018) Esta tesis examina los factores de sostenibilidad de la empresa social Laboratoria Perú, con sede en Lima. El estudio determina que Laboratoria Perú califica como una empresa social de mercado, empleando estrategias empresariales para generar ingresos y gestionar gastos, al tiempo que enfatiza la generación de valor social (Santos et al., 2013; Ruiz, 2015). Este modelo integra la creación de valor social como objetivo principal, al tiempo que reconoce la generación de valor económico como meta necesaria, empleando estrategias basadas en un marco empresarial. El modelo operativo funciona como una asociación, caracterizada por el hecho de que sus beneficiarios también sirven como sus clientes, estableciendo así un ciclo virtuoso en el que se generan simultáneamente valor

social y económico. La tesis presenta un modelo organizativo que combina elementos del modelo de asociación con clientes y beneficiarios en la base de la pirámide de análisis.

**Julcahuanga (2013)** este estudio, realizado en el marco de una maestría en Gestión Social, evalúa los efectos del Programa Projovent en la inserción laboral de jóvenes de 16 a 24 años en Piura. El objetivo principal es evaluar el impacto de las estrategias de capacitación, la elección de las Entidades Capacitadoras (ECAPs) y el currículo en la empleabilidad de los jóvenes, sugiriendo además mejoras para optimizar este proceso. Esta investigación utiliza la Teoría del Capital Humano, que afirma que la formación aumenta la productividad y los ingresos individuales al cultivar las habilidades esenciales necesarias para la producción de bienes y servicios. Como resultado, se extrajeron las conclusiones subsiguientes:

**Criterios para la selección de los PAEC:** El programa Projovent establece criterios estrictos para la selección de las ECAP a través de convenios, que abarcan la necesidad de infraestructura adecuada (laboratorios, talleres), equipos, suministros y materiales de calidad, junto con el cumplimiento de los términos contractuales de referencia.

**Rendimiento de los PAEC:** Los resultados de las encuestas y entrevistas con gestores, beneficiarios y profesores revelan que, si bien los ECAP cumplen las normas relativas a profesores cualificados, infraestructura y espacios de práctica, existen deficiencias en la gestión de la inserción laboral de los jóvenes. Adicionalmente, la dotación de equipos, maquinarias e insumos es inadecuada, impactando en la eficiencia y eficacia del proceso de formación.

**Diseño curricular:** El programa Projovent emplea un marco curricular modular, adaptando los cursos a las necesidades del sector productivo. Es fundamental optimizar las experiencias de aprendizaje previas a la fase laboral para disminuir la tasa de deserción. Es recomendable incorporar una estrategia de capacitación profunda junto con un análisis de mercado para mantener la pertinencia de la formación técnica ofrecida.

**Estrategias de formación:** Las estrategias de formación, clasificadas en fases técnica y laboral, siguen sin aplicarse adecuadamente. La conexión entre los ECAP y las empresas, crucial para la fase laboral, presenta deficiencias significativas.

La mayoría de los profesores cumplen los requisitos de especialización; sin embargo, una minoría carece de la formación específica necesaria para trabajar con jóvenes de 16 a 24 años.

Impacto en la empleabilidad: Existe una correlación significativa entre las estrategias de formación, la selección de ECAPs y el currículo del programa Projoven, así como el nivel de inserción laboral de los jóvenes participantes.

\*Discrepancia entre oferta y demanda: A pesar de una mayor demanda de cursos de operador por parte de las empresas, la insuficiente disponibilidad de prácticas impide la inserción laboral de los jóvenes. La construcción civil requiere mano de obra no cualificada, mientras que la demanda de servicios es comparativamente menor.

\*Desajuste entre expectativas y mercado: Los jóvenes muestran preferencia por los cursos de servicios en los niveles de supervisor y auxiliar, que no se ajustan a las demandas del mercado laboral.

El programa es deficiente en su proceso de adaptación para preparar a los jóvenes para las demandas del mercado laboral, ya que se limita a un único taller de formación integral durante la fase técnica.

La investigación indica la necesidad de mejorar la gestión de los ECAPs, perfeccionar el diseño curricular, garantizar la ejecución integral de las estrategias de capacitación y, lo más importante, establecer mecanismos de adaptación al mercado laboral para mejorar la inserción profesional de los jóvenes beneficiarios del Programa Projoven.

**Sifuentes (2011)** Esta tesis examina las iniciativas que fomentan el emprendimiento juvenil en Lima Metropolitana, con énfasis en la función de las incubadoras de empresas, en particular el Centro de Innovación y Desarrollo Empresarial (CIDE) de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP) en 2011. El estudio concluye los siguientes hallazgos:

Los programas de emprendimiento exhiben un alcance restringido. A pesar de la existencia de programas nacionales como PERUINCUBA, el emprendimiento juvenil en el Perú sigue siendo bajo, con tasas de 22,4% reportadas por la ENAHO en 2008 y de 19,6% por la ENJUV en 2009. Los datos cuantitativos indican que el apoyo familiar constituye la principal fuente de asesoramiento (53,4%), mientras que la financiación depende predominantemente de los recursos personales (57,9%), lo que sugiere una

oferta restringida de los programas actuales. El análisis cualitativo indica que las incubadoras como CIDE-PUCP están adaptando actualmente sus servicios para satisfacer las necesidades específicas de los jóvenes empresarios.

Los datos indican que predominan los emprendedores de entre 35 y 54 años, lo que sugiere que los servicios de las incubadoras están adaptados a un grupo demográfico adulto. Los jóvenes constituyen un grupo demográfico significativo, con tasas iniciales de emprendimiento considerables (49% según GEM 2009). Esto es especialmente destacable dadas las elevadas intenciones emprendedoras entre los estudiantes de la Facultad de Gestión y Alta Dirección (FGAD) de la PUCP, donde el 90% expresa planes de emprender a corto o medio plazo.

El emprendimiento es una vía viable para conseguir un empleo digno. La promoción del trabajo decente sirve como estrategia para hacer frente al desempleo juvenil. El espíritu empresarial, especialmente en su forma profesional, sirve como medio para conseguir un trabajo decente, ya que se asocia a una mayor sostenibilidad debido a las motivaciones intrínsecas y a los niveles de ingresos generados (GEM 2009; Figueroa, 1996). Esto contrasta con el emprendimiento por necesidad, que suele caracterizarse por la subsistencia y menor sostenibilidad (Chacaltana, 2006).

Inestabilidad del mercado laboral peruano. El mercado laboral peruano exhibe una significativa precariedad, evidenciada por una alta tasa de informalidad juvenil, donde el 80% de los individuos jóvenes están ocupados en empleos informales (ENAHO 2008), y una tasa de desempleo juvenil que es cuatro veces mayor que la de los adultos. Los individuos jóvenes muestran mayores niveles de emprendimiento inicial en comparación con los adultos, como lo demuestra una tasa de actividad emprendedora (TEA) significativa del 34,4% según GEM 2010, lo que indica una mayor tolerancia al riesgo. Además, el perfil del emprendedor peruano ha evolucionado, mostrando un aumento en los niveles socioeconómicos y educativos (GEM 2009) en comparación con perfiles anteriores (GEM 2007).

Factores que fomentan el emprendimiento vocacional: Los datos cuantitativos demuestran una correlación entre el emprendimiento vocacional y factores como un mayor nivel educativo, una edad más temprana y el acceso a servicios de financiación y asesoramiento. El financiamiento constituye un

factor significativo en el emprendimiento vocacional, donde los emprendedores vocacionales logran ingresos promedio más altos (S/. 646) en comparación con los emprendedores por necesidad (S/. 554). Cabe destacar que el 30% de los emprendedores vocacionales ganan hasta 3 RMV, mientras que el 18% de los emprendedores por necesidad alcanzan el mismo nivel de ingresos.

Los estudiantes de la FGAD constituyen un público objetivo óptimo para el CIDE-PUCP debido a sus significativas intenciones emprendedoras, que se ubican en 68% al ingresar y 90% al egresar. Además, su perfil incluye jóvenes con un nivel socioeconómico medio-alto, mayor educación, tolerancia al riesgo y acceso a asesoría especializada.

La investigación subraya la necesidad de adaptar los servicios de los viveros de empresas a las necesidades específicas de los jóvenes empresarios, reconociendo su mayor tolerancia al riesgo y su papel como catalizadores del desarrollo económico. Es necesario un enfoque que fomente el espíritu empresarial profesional, permitiendo el acceso a la financiación y el asesoramiento para apoyar la creación de empresas sostenibles y la generación de empleo digno.

**Zorrilla (2013)** Esta investigación de maestría en Gestión Social examina los factores que influyen en la sostenibilidad de las microempresas juveniles en San Juan de Lurigancho, Perú, en particular las apoyadas por el Programa de Empleo Juvenil del INPET (2007-2009). Esta investigación pretende identificar los factores críticos para la sostenibilidad y sugerir mejoras al programa, basándose en las perspectivas de los participantes.

#### **Perspectivas obtenidas: Perspectivas obtenidas**

El Programa de Empleo Juvenil adoptó una estrategia global que integra la formación para promover el espíritu empresarial y dotar a los participantes de herramientas de gestión empresarial, seguida de asesoramiento empresarial para perfeccionar los conceptos iniciales. La falta de un diagnóstico previo entre la población destinataria constituyó una limitación. La formación no sólo mejoró las operaciones empresariales, sino que también afectó positivamente a los hogares de los empresarios. El acceso al crédito y sus costes asociados resultaron ser factores menos significativos que influyeron en el crecimiento empresarial.

El cese repentino del programa provocó insatisfacción, dificultando el establecimiento de redes entre los empresarios y restringiendo la capacidad del INPET para conectarlos con otras instituciones. La formación de consorcios se habría visto favorecida por el establecimiento de estrategias de venta predefinidas y una evaluación del perfil de cada miembro para garantizar una integración óptima.

La investigación concluye que el éxito empresarial está influido no sólo por rasgos inherentes, sino también por factores sociales, políticos y económicos que potencian o limitan las aptitudes empresariales. La evaluación del éxito debe ir más allá de las métricas económicas, especialmente en contextos empobrecidos, donde el espíritu empresarial puede contribuir significativamente a la estabilidad social aliviando conflictos y contrarrestando los efectos adversos del desempleo.

La considerable informalidad presente en las nuevas microempresas, que funcionan como unidades empresariales y familiares a la vez, subraya la necesidad de políticas públicas dirigidas a las microempresas y pequeñas empresas (PYME) y al espíritu empresarial de los jóvenes. Los microempresarios se enfrentan a la necesidad de modificar sus estrategias para alcanzar la sostenibilidad, la supervivencia y la competitividad, lo que exige la colaboración entre el Estado, el sector empresarial y los profesionales.

Limitaciones del programa: Cuatro factores fueron identificados como limitaciones.

Se identificaron cuatro factores como limitantes del éxito de los emprendimientos:

1. La resistencia al cambio y la falta de adaptación constituyeron un obstáculo importante.
2. El miedo y la incertidumbre han provocado una reticencia a poner en práctica ideas y acciones destinadas a mejorar las empresas.
3. Limitaciones económicas: La ausencia de financiación para marketing, formación y consultoría pone de manifiesto las inestables condiciones financieras a las que se enfrentan numerosas empresas.
4. La escasa disponibilidad de tiempo fuera de las obligaciones empresariales restringió la participación en las actividades de formación y apoyo. El asesoramiento in situ adaptado a las necesidades

individuales demostró una mayor eficacia en comparación con los métodos de formación convencionales.

Entre los puntos fuertes del programa cabe destacar la eficacia de los diagnósticos iniciales y las visitas a las empresas en comparación con los métodos de formación convencionales.

El diagnóstico inicial y las visitas a las empresas proporcionaron una comprensión más clara de sus perfiles y niveles de desarrollo, mejorando así el asesoramiento y la transferencia de conocimientos. Los empresarios con mayor potencial -caracterizado por la generación de ideas, una actitud positiva, capacidad de asociación, iniciativa, asunción de riesgos y creatividad- mostraron respuestas más favorables a las intervenciones del programa.

Se aconseja un enfoque flexible y global, que integre diversos instrumentos de apoyo y tenga en cuenta la heterogeneidad de las unidades económicas. La articulación de instrumentos, en particular con la incorporación de la articulación comercial, demostró una eficacia significativa. Es necesario avanzar en servicios especializados, innovación y agregación de valor tanto en productos como en procesos, enfatizando la productividad y la rentabilidad. La promoción de la cooperación empresarial y la creación de redes es esencial.

Es necesario integrar las herramientas de promoción empresarial con los servicios de promoción del empleo, proporcionando oportunidades para cultivar habilidades específicas que produzcan ingresos a corto plazo, como bonos de formación para acceder a cursos cortos.

## **3.2. Marco Teórico**

### **3.2.1. Teorías Sobre Emprendimiento**

#### **a. Emprender.**

Alcázar (2015) haciendo referencia a Harper (1991), caracteriza al emprendedor como aquel que identifica oportunidades de negocio, integra habilidades para generar nuevas ideas, gestiona retos y utiliza los recursos disponibles, todo ello impulsado por una sólida confianza en sí mismo.

## **b. Características del emprendedor.**

Alcázar (2015) haciendo referencia a Kao (1989), caracteriza al emprendedor por poseer un perfil único que abarca: un fuerte compromiso, perseverancia y tenacidad; la capacidad de definir y alcanzar objetivos; un enfoque en metas y oportunidades; iniciativa y responsabilidad; habilidades proactivas para resolver problemas; realismo; confianza en sí mismo; alta energía; una búsqueda continua de retroalimentación; un locus interno de control; una disposición a asumir riesgos calculados; una baja necesidad de estatus o poder; integridad; y adaptabilidad al cambio.

## **c. Tipos de Emprendedores.**

Siguiendo a Alcázar (2015), que cita a Shollmmer (1980), existen cinco perfiles de emprendedor: el administrativo, que utiliza la I+D para optimizar procesos; el oportunista, que se centra en detectar oportunidades; el adquisitivo, que innova continuamente para crecer; el incubador, que crea nuevas unidades de negocio, incluso a partir de otras ya existentes, buscando autonomía; y el imitador, que innova mejorando elementos preexistentes.

**Alcázar (2015)** clasifica a los emprendedores en seis tipos distintos.

- ✓ El emprendedor social Motivado por el cambio social, identifica soluciones a problemas genuinos, instiga el cambio con determinación y prioriza el bienestar de la comunidad sobre los elogios personales.
- ✓ El emprendedor ecológico se dedica a la sostenibilidad medioambiental, prioriza las soluciones sostenibles sobre los beneficios y valora la satisfacción derivada de contribuir positivamente al planeta.
- ✓ El emprendedor artístico y cultural se distingue por la capacidad de proyectar una imagen deseada y establecer una identidad única.
- ✓ El emprendedor empresarial impulsa la innovación abriendo nuevos mercados, creando nuevas empresas y revitalizando la economía mediante ideas novedosas.
- ✓ El empresario deportivo se dedica a la explotación, organización, gestión y asunción de riesgos de empresas relacionadas con el deporte. El empresario político actúa como líder, facilitando el cambio y asignando recursos estatales para mejorar la producción en sectores específicos.

#### **d. Enfoques del Emprendimiento**

Alcázar (2015) identifica tres enfoques principales en la investigación de la iniciativa empresarial.

El enfoque económico prioriza la racionalidad, con decisiones para emprender acciones basadas en factores económicos.

- El enfoque psicológico enfatiza las características individuales y los rasgos psicológicos que influyen en la actividad emprendedora.
- Enfoque sociológico o institucional: Esta perspectiva considera el contexto sociocultural como un factor determinante en la decisión de iniciar una actividad empresarial.

### **3.2.2. Capacitación Empresarial**

#### **a. Definición**

La formación es un proceso dinámico destinado a mejorar las capacidades laborales de los individuos mediante la actualización y el desarrollo de sus conocimientos, habilidades y actitudes para mejorar el rendimiento en el trabajo o en funciones específicas.

#### **b. Objetivos de la capacitación.**

Los objetivos de la formación laboral son diversos y persiguen tanto el desarrollo individual como el organizativo. El objetivo es desarrollar a los empleados de forma integral, mejorando su rendimiento mediante conocimientos específicos, reduciendo los riesgos laborales y, en última instancia, optimizando la productividad, la calidad y la competitividad de la organización.

#### **c. Tipos de capacitación.**

El análisis de la formación suele hacer hincapié en dos enfoques: la formación para el trabajo, que se ajusta a la oferta del sistema educativo para la inserción laboral, y la formación en el trabajo, que incluye las iniciativas de formación continua que las organizaciones ponen en marcha para sus empleados.

- ❖ **Capacitación en el trabajo.** - La formación en el puesto de trabajo es un proceso continuo mediante el cual las empresas forman y actualizan a sus empleados en función de las necesidades específicas identificadas para cada puesto. El objetivo principal es mejorar las habilidades, conocimientos y actitudes del personal para elevar su rendimiento dentro de la organización. El aprendizaje se produce a través de instructores o supervisores internos, y los resultados se evalúan en función del

rendimiento laboral, la productividad y la calidad dentro de la organización.

Junto a la formación en el puesto de trabajo, las organizaciones adoptan iniciativas adicionales para el desarrollo integral del individuo.

La educación formal de adultos abarca programas diseñados para facilitar el desarrollo personal, con énfasis en el aprendizaje escolar.

Integración de la personalidad: Estas actividades o eventos organizados buscan mejorar las actitudes del personal hacia sí mismo y hacia sus grupos de trabajo.

Las actividades recreativas y culturales facilitan la integración de los empleados dentro de los grupos de trabajo y las familias, al tiempo que fomentan la sensibilidad intelectual y artística y la creatividad.

Educación formal de adultos, que es el esfuerzo realizado para apoyar al personal en su desarrollo, orientado a la escolarización.

La integración de la personalidad se refiere a las actividades o eventos organizados diseñados para mejorar las actitudes del personal hacia sí mismo y sus grupos de trabajo.

Las actividades recreativas y culturales son actividades de ocio esenciales que promueven la integración del empleado en el grupo de trabajo y en su familia, al tiempo que fomentan la sensibilidad y el desarrollo intelectual y artístico.

#### **d. Importancia de la capacitación de personal.**

Para lograr una alta competitividad y un rendimiento eficiente, las empresas deben atender las necesidades de desarrollo de su activo más crítico: el personal.

La formación es un elemento estratégico para las empresas que buscan la competitividad, por lo que es esencial desarrollar continuamente a los colaboradores de confianza y a todos los empleados.

La formación se emplea para desarrollar al personal de mandos intermedios a través de un proceso de aprendizaje progresivo que facilita la comprensión de las responsabilidades asociadas a los puestos de mayor nivel.

Una preparación adecuada garantiza el progreso económico y social; los individuos con mayores niveles de formación tienden a producir más y, en consecuencia, a recibir mayores recompensas.

La formación representa un enfoque eficaz para abordar los retos empresariales. Una mayor formación está relacionada con una mayor competitividad.

**e. Principios básicos de la capacitación**

- ✓ Debe considerarse una inversión y no un gasto, ya que su coste es inferior a los beneficios que genera.
- ✓ Sirve como recurso para mejorar el rendimiento de la empresa.
- ✓ El diagnóstico, la dosificación, la administración y el control deben estar a cargo de especialistas en la materia.
- ✓ Requiere una planificación profesional.
- ✓ Para ser eficaz, debe identificar los requisitos reales del puesto.
- ✓ Una formación eficaz se caracteriza por su capacidad de respuesta a las necesidades específicas de la enseñanza. La instrucción debe adaptarse a las necesidades específicas de los individuos.
- ✓ La formación centrada en la competitividad debe diseñarse para abordar cuestiones organizativas y operativas.
- ✓ Debe ser objeto de innovación y dinamismo continuos en consonancia con los avances científicos y tecnológicos mundiales.
- ✓ Debe ser suficiente para los distintos niveles de la organización.
- ✓ Consolida y mejora la infraestructura del personal.
- ✓ Este enfoque es el método más eficaz para inducir sistemáticamente cambios de comportamiento en los individuos, alineados con objetivos específicos.
- ✓ Su objetivo es mejorar los conocimientos, cultivar habilidades, modificar actitudes, perfeccionar juicios y criterios, mejorar la productividad, actualizar al personal en la aplicación de nuevas tecnologías y preparar a los individuos para nuevas funciones.
- ✓ Desarrolla ejecutivos, trabajadores y empleados más capaces, competentes, realizados y con una mejor calidad de vida.
- ✓ Sirve como mecanismo para mejorar la comunicación y fomentar el compromiso del personal.

- ✓ Constituye un componente de la educación y el desarrollo holístico de las personas.
- ✓ Altera la cognición, el comportamiento y las emociones de los individuos.
- ✓ El aprendizaje constituye una modificación del comportamiento.
- ✓ Es un factor crítico para lograr la eficacia en la calidad.
- ✓ Una formación mal impartida plantea riesgos, ya que puede dar lugar a resultados contraproducentes y provocar cambios de comportamiento no deseados.

Los resultados de la inversión en formación son evidentes en los temas abordados y en la relación coste-beneficio conseguida.

La eficacia de los cursos de un programa de formación debe demostrarse a través de los conocimientos adquiridos por el individuo y los cambios resultantes en su comportamiento o comprensión.

El contenido, la metodología, la duración y los materiales del curso deben ajustarse al alcance y la profundidad especificados por los objetivos del curso.

#### **f. Indicadores en la detección de necesidades de capacitación**

Los indicadores para identificar las necesidades de formación incluyen

- ✓ Indicadores de carga de trabajo.
- ✓ Se trata de una métrica cuantitativa que evalúa el volumen de actividades o tareas realizadas en un plazo determinado.
- ✓ Indicadores de eficacia
- ✓ Comparación de los logros con los objetivos previamente establecidos.
- ✓ Evalúa en qué medida se han alcanzado los objetivos y metas de acuerdo con el plan.
- ✓ Puesta a prueba de las personas implicadas para su posterior análisis y evaluación.
- ✓ Se evalúa el componente de proceso para valorar la eficacia de las áreas implicadas.
- ✓ Se realiza la evaluación de la coordinación entre las áreas implicadas.

- ✓ Se evalúa la alineación de la magnitud de las metas y objetivos planteados en los programas y presupuestos con los logros alcanzados.
- ✓ Indicadores de eficiencia
- ✓ Se realiza una comparación entre el desempeño real del personal en sus acciones o condiciones actuales y un estándar de desempeño previamente establecido y aceptado.
- ✓ Se evalúa el trabajo útil ejecutado por el individuo, junto con el esfuerzo y el tiempo invertidos en su realización.
- ✓ Las operaciones deben evaluarse utilizando criterios de medición adecuados y pertinentes para cada contexto específico.

### **3.2.3. Desempeño Económico**

#### **a. Definición.**

El rendimiento empresarial, denota la capacidad de una organización para cumplir sus objetivos, adaptándose a los cambios del entorno y optimizando la utilización de los recursos. La conceptualización de este tema ha evolucionado desde una visión puramente orientada a objetivos en la década de 1950 hasta un enfoque contemporáneo centrado en las percepciones de múltiples partes interesadas. Su esencia sigue siendo la armonización de los resultados individuales, grupales e institucionales. La mejora del rendimiento produce ventajas internas, como un mejor entorno de trabajo, una mayor comunicación, un aumento de la satisfacción y una mayor productividad, así como beneficios externos, como una influencia positiva en los clientes y la sociedad y una elevación del prestigio. La relación entre eficacia y eficiencia está vinculada fundamentalmente al rendimiento, por lo que su análisis es esencial para comprender el funcionamiento de las organizaciones.

#### **b. Desempeño empresarial, su relación con los indicadores de eficiencia y eficacia Empresarial.**

El rendimiento organizativo depende fundamentalmente tanto de la eficacia como de la eficiencia. La eficacia se define como la consecución de los objetivos establecidos, indicando la capacidad administrativa para lograr resultados teniendo en cuenta el impacto en los clientes amplía el concepto para abarcar la satisfacción del cliente, la calidad de la

producción y la adaptabilidad al cambio. La eficiencia se refiere a la asignación y combinación óptimas de los recursos para obtener los mejores resultados, teniendo en cuenta la relación entre los recursos utilizados y los previstos, así como el grado de utilización de los mismos. El éxito en el desempeño requiere tanto de la eficacia como de la eficiencia, ya que una deficiencia en cualquiera de las dos áreas afecta negativamente a la otra y, en consecuencia, al desempeño global de la empresa tanto a corto como a largo plazo.

### **c. Evaluación del desempeño empresarial**

La evaluación del rendimiento de una organización requiere una comparación entre el estado actual y el estado objetivo, utilizando indicadores definidos. Clasifican el rendimiento en dos tipos: financiero, que se evalúa a través del rendimiento de la inversión, la cuota de mercado y la inversión de capital; y operativo, que se evalúa en función de la productividad, los residuos y la eficiencia de los recursos. Dada la complejidad de las organizaciones, una evaluación integral debe extenderse más allá de los indicadores financieros y operativos tradicionales para incluir aspectos como el aprendizaje, la gestión del conocimiento, la innovación y la integración de procesos. Para crear valor financiero es imprescindible aportar valor al cliente, lo que requiere el desarrollo de capital intangible. Presenta un marco tridimensional para la evaluación del rendimiento: calidad (defectos, costes de calidad y satisfacción del cliente), operativo (beneficios netos, rotación de personal y satisfacción de los empleados) y financiero (rendimiento de la inversión y crecimiento de las ventas).

## **3.3. Conceptos**

### **a) Administración financiera**

Trata con las tareas que realiza el gerente financiero, cualquiera sea su actividad. (Kohler, 2004)

### **b) Apalancamiento**

El apalancamiento financiero denota la relación entre fondos propios y deuda utilizada en una transacción financiera. (Andia, 2015)

**c) Apalancamiento financiero**

El apalancamiento financiero se refiere al impacto de la deuda en la rentabilidad de una empresa dentro de su marco de financiación. (Deloitte, 2017)

**d) Apalancamiento Operacional**

Evalúa los beneficios de la empresa antes de deducir intereses e impuestos. Se refiere a la variación porcentual del beneficio producido por la operación, excluidos los costes de financiación y los impuestos. (Zorrilla y Silvestre, 2008)

**e) Diversificación.**

La distribución de las inversiones entre diversos valores, sectores y regiones geográficas tiene por objeto mitigar el riesgo. (Bishop, 2010)

**f) Inversión.**

Inversión de capital en valores para generar ingresos o lograr la revalorización del capital. (Andia, 2015)

**g) Liquidez**

La liquidez se refiere a la capacidad de los activos para convertirse rápidamente en efectivo sin una depreciación sustancial de su valor. (Grupo Cultural, 2006)

**h) Riesgo.**

Probabilidad de sufrir una pérdida como consecuencia de fluctuaciones inesperadas en el precio o el rendimiento de una inversión. (Bernard, Y. y Colli, J.C., 1975).

**i) Sistema Administrativo**

Es un conjunto integrado de recursos materiales y humanos que, a través de un juego de procedimientos en un medio ambiente dado, trata de lograr un objetivo con el mayor grado de eficiencia (Pérez, 2013)

**j) Sistema Contable**

Es un instrumento para recopilar, resumir, analizar y presentar, en términos monetarios, información relacionada con el negocio. (Andia, 2015)

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS**

#### **4.1. Descripción del Proyecto**

##### **4.1.1. Nombre del Proyecto**

El proyecto se denomina: **Educación Familiar Integral para una Cultura de la Legalidad en áreas rurales de la Provincia de Leoncio Prado y Huamalíes – Valle Del Monzón**

El Programa Educación Familiar Integral (PEFI) consistió en una intervención que contribuyó a fortalecer el estado de derecho a través del desarrollo de capacidades de jóvenes y mujeres para emprendimientos sociales y económicos lícitos en localidades rurales afectadas por la cadena de las drogas y la violencia. Para ello, el programa desarrolló acciones de mercadeo social y comunitario, formación de líderes por legalidad y aliento a la economía lícita.

En base a este programa de CEDRO se firmó el convenio CEDRO - UNAS en la Provincia de Leoncio Prado y Huamalíes – Valle del Monzón para implementar Pequeños Negocios financiados por CEDRO.

##### **4.1.2. Finalidad del proyecto**

El programa apoyó la implementación de 200 emprendimientos económicos lícitos liderados por jóvenes (mujeres en su gran mayoría) y motivó a productores de café y cacao a formar comités y asociaciones de productores. Ellos no solamente se constituyeron como los agentes de la economía lícita que empezó a concebirse en el valle del Monzón, sino también en el medio para que los ciudadanos se involucraran en los temas que les competen, fortaleciendo la democracia local.

Debido al acompañamiento y formación a la nueva generación de líderes locales, surgieron diversas iniciativas de ciudadanos dispuestos a expresarse a favor de la vida lícita y a aprovechar las diversas oportunidades para concretar su inclusión social y económica. De esta manera, el proceso de transición hacia la vida en legalidad se fue desarrollando en un clima de paz social que anteriormente hubiera sido imposible imaginar.

La estrategia del proyecto apostó por el fortalecimiento de las organizaciones juveniles y el de una red de instituciones locales para el apoyo de las acciones de estas organizaciones. También, se incluyó la capacitación a jóvenes en temas de emprendimiento, trabajo y habilidades para la vida. Además, de apoyo técnico y financiamiento a iniciativas juveniles viables.

#### **4.2. Recurso humano capacitador**

Las capacitaciones programadas estuvieron a cargo de los Docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, los cuales son detallados a continuación:

**Tabla 4.**

*Relación de cursos y expositores del proyecto*

<b>N°</b>	<b>CURSO</b>	<b>EXPOSITOR</b>
1	Motivación	Soc. Liana Sixto Dávila
2	Perfil del emprendedor	CPC.Segundo Ramírez Rengifo
3	FODA del emprendedor	Dr. Varely Esteban Barzola
4	Ideas y Plan de Negocios	Lic. Adm. Enrique Campos Ponce
5	Diagnostico Situacional	MSc. Jimmy Bazán Rivera
6	Marketing	Lic. Adm. David Ancobar Berrospi
7	Procesos de Formalización	CPC Raúl Ramírez Panduro

Nota: Convenio CEDRO-UNAS 2016

#### **4.3. Negocios implementados por el Proyecto**

Los negocios emprendidos e implementados por el proyecto fueron 200 producción con valor agregado 14 actividades económicos empresariales diferentes lo mismo que se detalla a continuación.

**Tabla 5.***Emprendimientos implementados por el Proyecto*

<b>EMPREDIMIENTOS</b>	<b>BENEFICIARIOS</b>	<b>%</b>
Albañilería	3	1.5
Apicultura	1	0.5
Artesanías	7	3.5
Botica	1	0.5
Carpintería	1	0.5
Crianza de cerdos	39	19.5
Crianza de cuyes	41	20.5
Crianza de gallinas criollas	41	20.5
Crianza de patos	2	1
Salones de belleza y peluquería	5	2.5
Panadería y pastelería	4	2
Producción con valor agregado	14	7
Venta de alimentos	11	5.5
Viveros agroforestales	30	15
<b>TOTAL</b>	<b>200</b>	<b>100</b>

Nota: Registros de beneficiarios del Convenio CEDRO-UNAS 2016

Del 100 % de los negocios implementados por el proyecto, el 62% eran de crianza de animales. Entre ellos, el 21% corresponde a la crianza de gallinas criollas y de igual modo a la crianza de cuyes. Seguidos de cerca por la crianza de Cerdos. Un 17% de los emprendimientos pertenecen al rubro de vivero principalmente para producir plantones de cacao, y cabe resaltar que tan solo el 7% de los negocios están dedicados a la producción con valor agregado.

#### **4.4. Características Socio Demográficas de los Beneficiarios.**

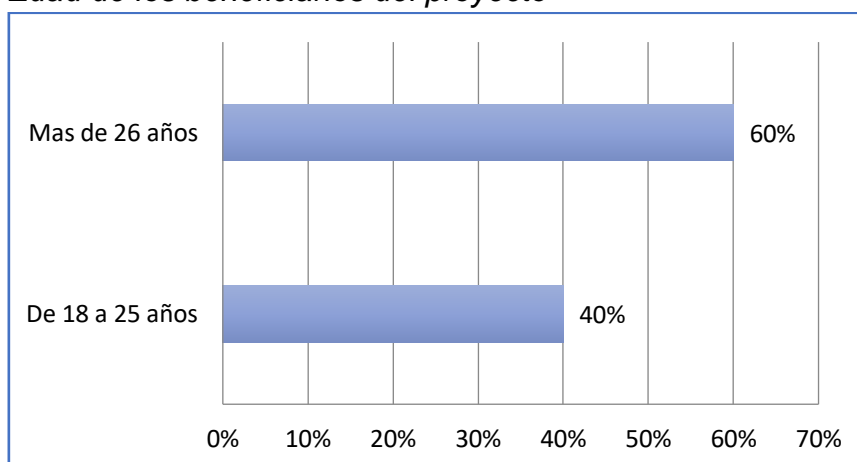
A continuación, se describe los cambios en las condiciones sociodemográficas de los beneficiarios:

**Tabla 6.***Edad de los beneficiarios del proyecto*

<b>EDAD</b>	<b>BENEFICIARIOS</b>	<b>%</b>
De 18 a 25 años	53	40%
Más de 26 años	79	60%
Total	132	100%

Nota: Elaborado en base a la encuesta de investigación tomado en octubre del 2019.

**Figura 1**  
*Edad de los beneficiarios del proyecto*



Nota: Elaborado en base a la tabla 6

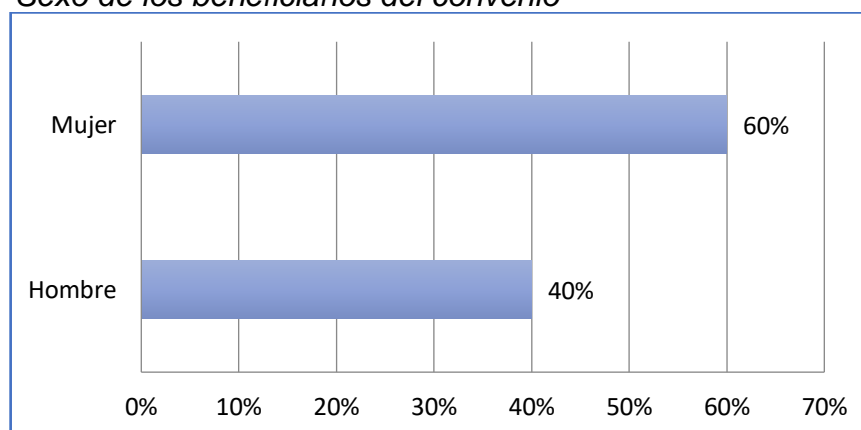
Del 100 % de los beneficiarios del proyecto, el 60 % tienen edades mayores de 26 años y 40% de las edades de los jóvenes emprendedores están comprendidos entre 18 y 25 años.

**Tabla 7**  
*Sexo de los beneficiarios del proyecto*

SEXO	BENEFICIARIOS	%
Hombre	53	40%
Mujer	79	60%
Total	132	100%

Nota: Elaborado en base a la encuesta de investigación tomado el octubre del 2019.

**Figura 2**  
*Sexo de los beneficiarios del convenio*



Nota: Elaborado en base a la tabla 7

Del 100 % de los beneficiarios del proyecto, el 60 % son Mujeres y 40% son Hombres en los jóvenes emprendedores.

**Tabla 8**

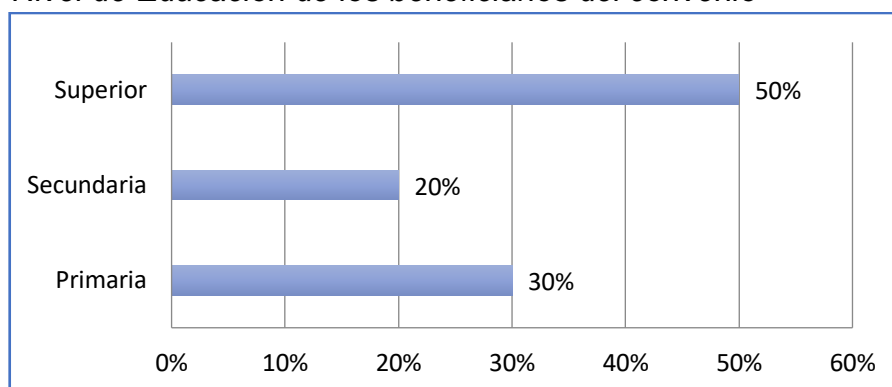
*Nivel de Educación de los beneficiarios del convenio*

NIVEL EDUCATIVO	BENEFICIARIOS	%
Primaria	40	30%
Secundaria	26	20%
Superior	66	50%
Total	132	100%

Nota: Elaborado en base a la encuesta de investigación tomado el octubre del 2019.

**Figura 3**

*Nivel de Educación de los beneficiarios del convenio*



Nota: Elaborado en base a la tabla 4

Del 100 % de los beneficiarios del proyecto, el 50 % poseen nivel de estudio superiores, el 30% de los beneficiarios solo primaria y el 20% poseen educación secundaria.

**Tabla 9**

*Estado civil de los beneficiarios del convenio*

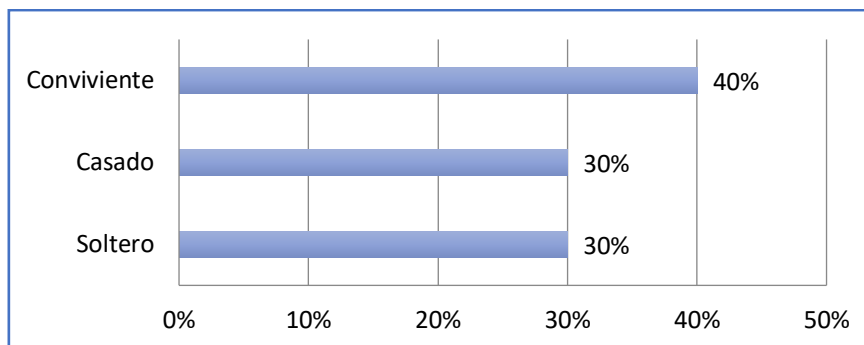
Estado Civil	Beneficiarios	%
Soltero	40	30%
Casado	40	30%

Conviviente	53	40%
Total	132	100%

Nota: Elaborado en base a la encuesta de investigación tomado el octubre del 2019.

**Figura 4**

*Estado Civil de los beneficiarios del convenio*



Nota: Elaborado en base a la tabla 6

Del 100 % de los beneficiarios del proyecto, el 40 % de beneficiarios del proyecto conviven, el 30% son casados y del mismo modo otro 30% son solteros.

#### **4.5. Presentación de resultados**

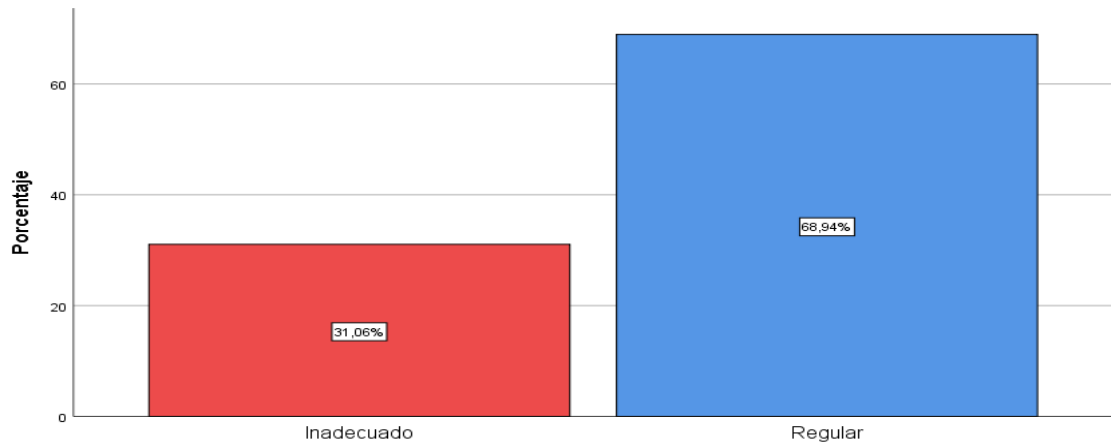
Aquí se presenta las tablas y figuras de acuerdo con las variables de estudio, con la finalidad de determinar y caracterizar las variables de estudio.

##### **4.5.1. Variable 1: Desempeño Económico**

##### **a) Nivel de Rentabilidad obtenida en los pequeños negocios implementados por el convenio CEDRO-UNAS.**

**Figura 5**

*Nivel de Rentabilidad de los pequeños negocios implementados por el Convenio CEDRO-UNAS*



Nota: Elaborado en base a la encuesta de investigación tomado el octubre del 2019.

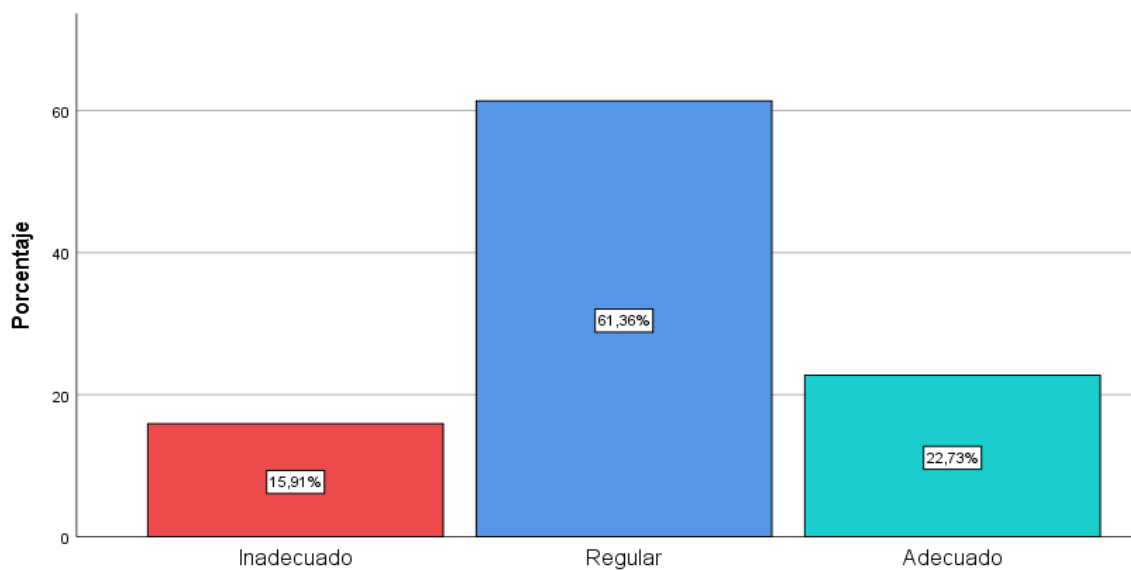
Del 100 % de los beneficiarios del convenio, el 68.94% refieren que la capacitación recibida sobre planeación fue regular y el 31.06% de los beneficiarios manifiestan que fue el inadecuado. De acuerdo con la percepción de los beneficiarios se ve que los resultados de rentabilidad obtenidos en los pequeños negocios fueron regulares.

#### 4.5.2. Variable 2: Capacitación en Gestión Empresarial

##### a) Nivel de Capacitación en Gestión Empresarial

**Figura 6**

*Nivel de Capacitación obtenido por los beneficiarios del convenio CEDRO-UNAS en el área de Planeamiento Empresarial*



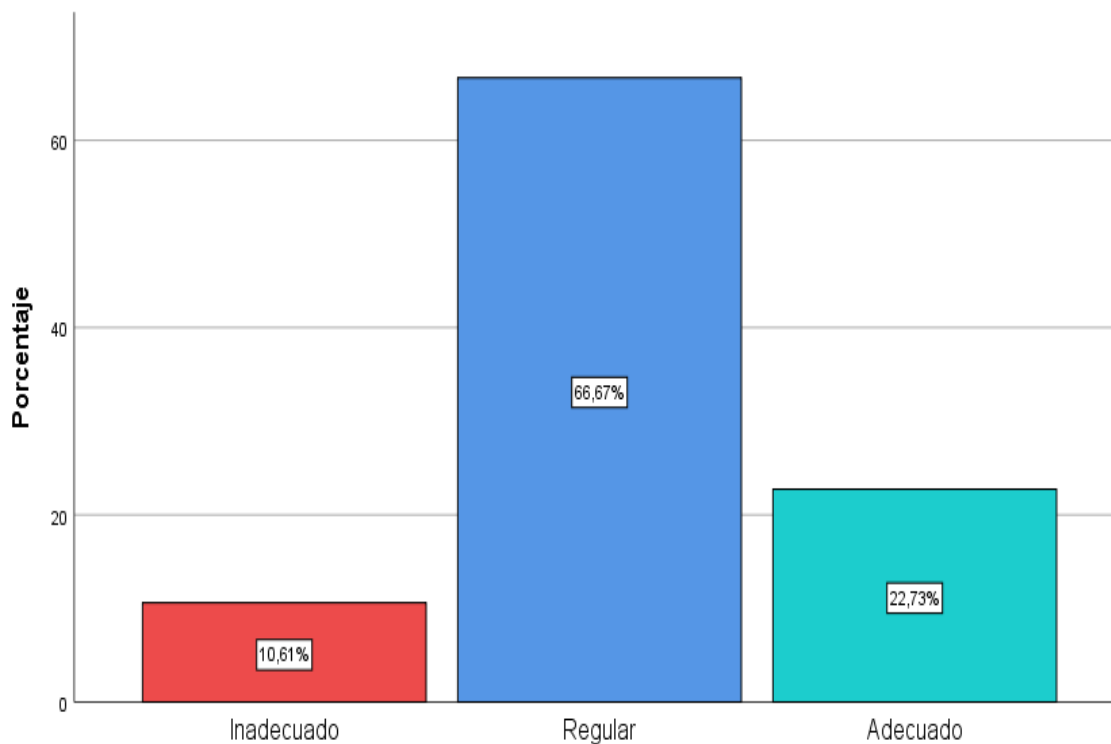
Nota: Elaborado en base a la encuesta de investigación tomado el octubre del 2019.

Del 100 % de los beneficiarios del convenio, el 61.36% refieren que la capacitación recibida sobre Gestión Empresarial fue regular. Asimismo, el 22.73% de los beneficiarios manifiestan que fue el Adecuado y un 15.91% manifiestan que fue inadecuado. De acuerdo con la percepción se ve que la capacitación brindada por los docentes de la UNAS en el área de Gestión Empresarial fue pertinente.

## b) Nivel de Capacitación obtenida en el área de Planeamiento

**Figura 7**

*Nivel de Capacitación obtenido por los beneficiarios del convenio CEDRO-UNAS en el área de Planeamiento Empresarial*



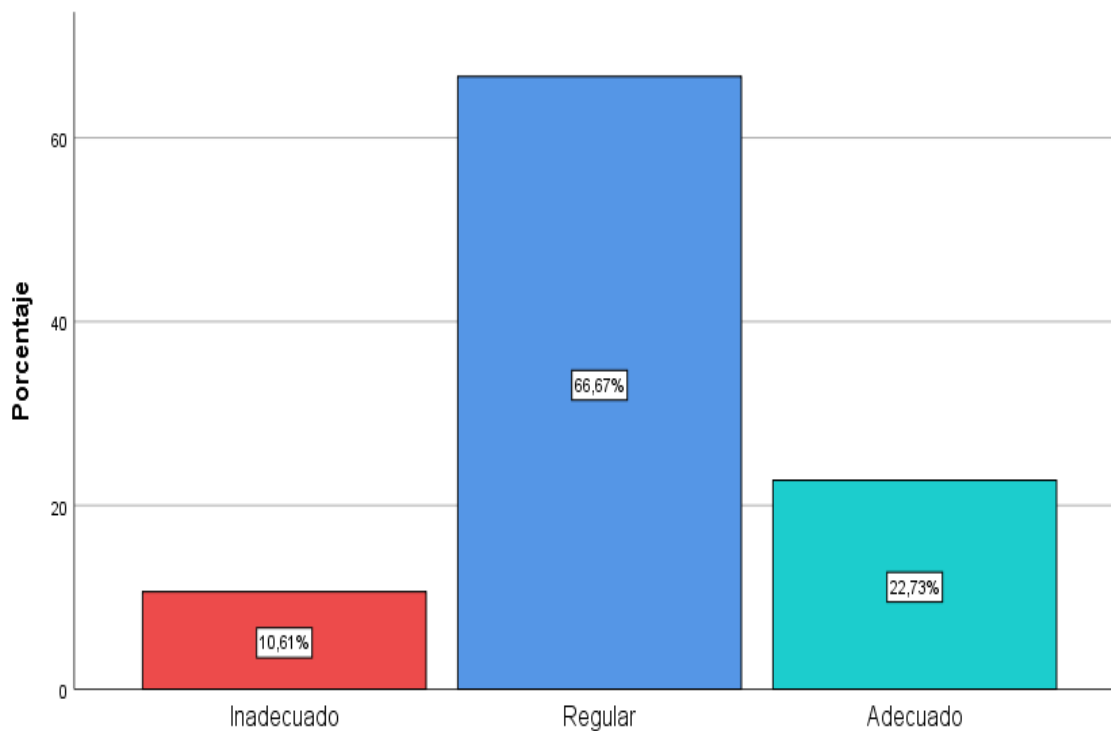
Nota: Elaborado en base a la encuesta de investigación tomado el octubre del 2019.

Del 100 % de los beneficiarios del convenio, el 66.67% refieren que la capacitación recibida sobre planeación fue regular. Asimismo, el 22.73% de los beneficiarios manifiestan que fue el Adecuado y un 10.61% manifiestan que fue inadecuado. De acuerdo con la percepción se ve que la capacitación brindada por los docentes de la UNAS en el área de planificación empresarial fue pertinente.

### c) Nivel de Capacitación obtenida en el área de Planeamiento

**Figura 8**

*Nivel de Capacitación obtenido por los beneficiarios del convenio CEDRO-UNAS en el área de Planeamiento Empresarial*



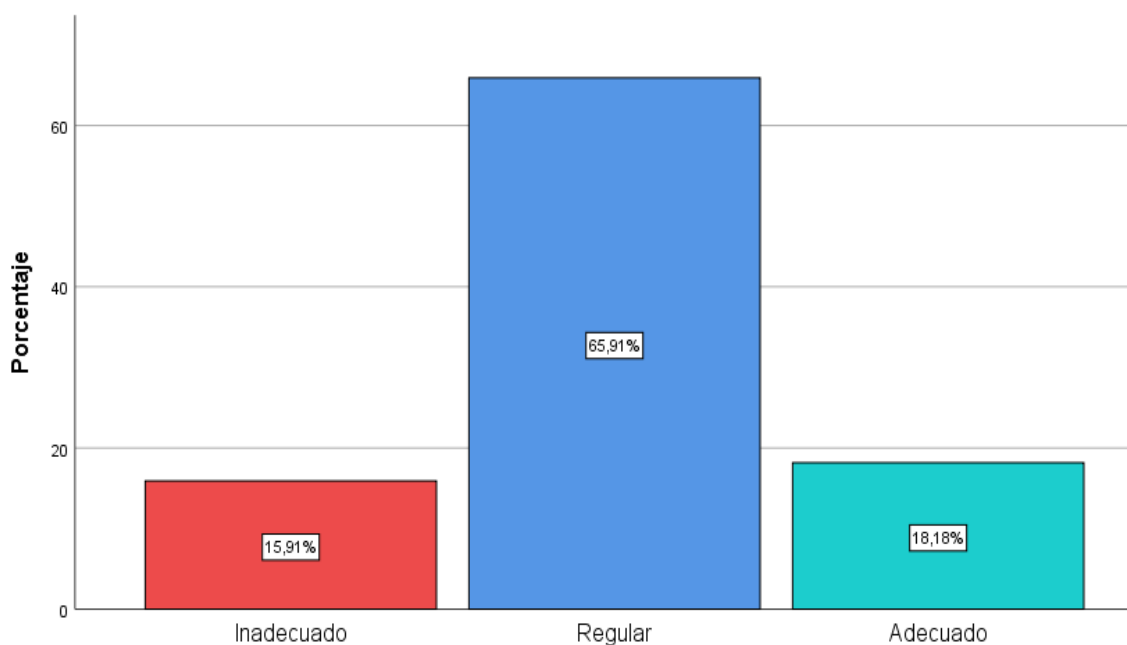
Nota: Elaborado en base a la encuesta de investigación tomado el octubre del 2019.

Del 100 % de los beneficiarios del convenio, el 66.67% refieren que la capacitación recibida sobre planeación fue regular. Asimismo, el 22.73% de los beneficiarios manifiestan que fue el Adecuado y un 10.61% manifiestan que fue inadecuado. De acuerdo con la percepción se ve que la capacitación brindada por los docentes de la UNAS en el área de planificación empresarial fue pertinente.

#### d) Nivel de Capacitación obtenida en el área de Dirección Empresarial

**Figura 9**

*Nivel de Capacitación obtenido por los beneficiarios del convenio CEDRO-UNAS en el área de Dirección Empresarial*



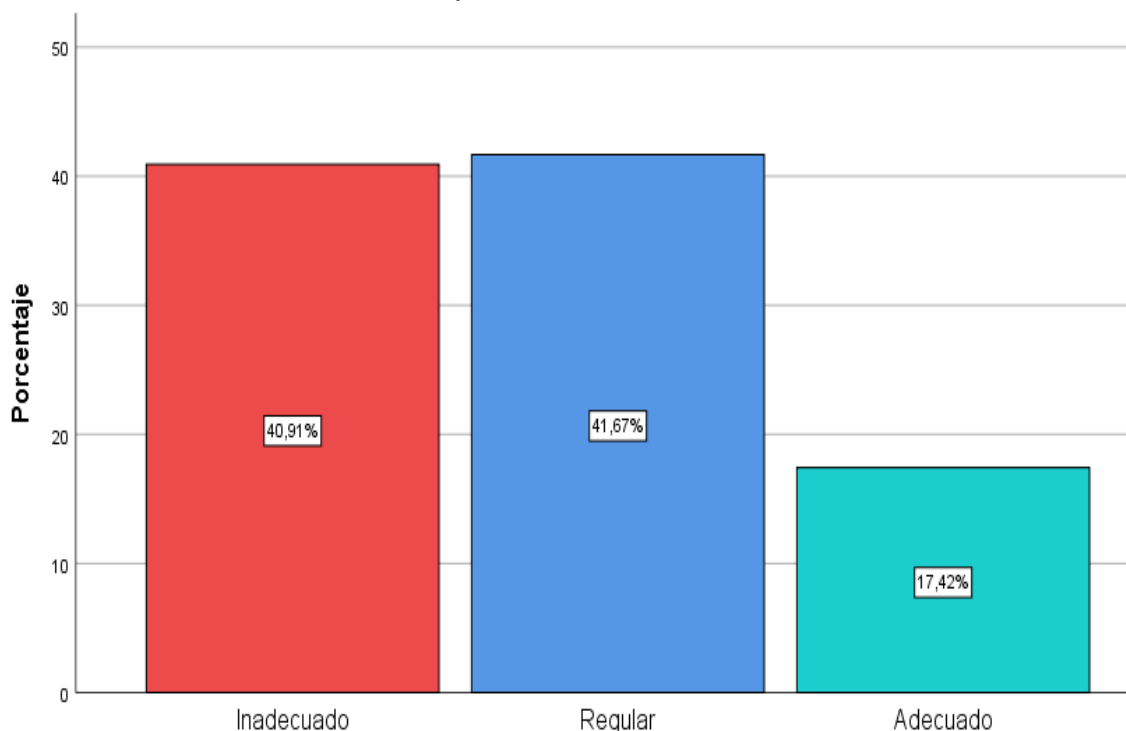
Nota: Elaborado en base a la encuesta de investigación tomado el octubre del 2019.

Del 100 % de los beneficiarios del convenio, el 95.91% refieren que la capacitación recibida sobre organización fue regular. Asimismo, el 18.18% de los beneficiarios manifiestan que fue el Adecuado y un 15.91% manifiestan que fue inadecuado. De acuerdo con la percepción se ve que la capacitación brindada por los docentes de la UNAS en el área de Dirección Empresarial fue pertinente.

## e) Nivel de Capacitación obtenida en el área de Control Empresarial

**Figura 10.**

*Nivel de Capacitación obtenido por los beneficiarios del convenio CEDRO-UNAS en el área de Control Empresarial*



Nota: Elaborado en base a la encuesta de investigación tomado el octubre del 2019.

Del 100 % de los beneficiarios del convenio, el 40.91% refieren que la capacitación recibida sobre el control empresarial fue inadecuada. Asimismo, el 41.67% de los beneficiarios manifiestan que fue regular y un 17.42% manifiestan que fue adecuado. De acuerdo con la percepción se ve que la capacitación brindada por los docentes de la UNAS en el área de Control Empresarial no fue pertinente.

## 4.6. Contrastación de hipótesis de la investigación

### 4.6.1. Contrastación de la hipótesis general

#### **Hipótesis general:**

La Capacitación en Gestión Empresarial brindada por la UNAS bajo el convenio CEDRO-UNAS se relaciona significativamente con el Desempeño Económico obtenido por los Pequeños Negocios implementados por CEDRO en la Provincia de Leoncio Prado y Huamalíes – Valle del Monzón.

### Hipótesis Estadística:

#### Hipótesis nula:

**H<sub>0</sub>:** La Capacitación en Gestión Empresarial brindada por la UNAS bajo el convenio CEDRO-UNAS no se relaciona significativamente con el Desempeño Económico obtenido por los Pequeños Negocios implementados por CEDRO en la Provincia de Leoncio Prado y Huamalíes – Valle del Monzón.

#### Hipótesis Alternativa:

**H<sub>1</sub>:** La Capacitación en Gestión Empresarial brindada por la UNAS bajo el convenio CEDRO-UNAS se relaciona significativamente con el Desempeño Económico obtenido por los Pequeños Negocios implementados por CEDRO en la Provincia de Leoncio Prado y Huamalíes – Valle del Monzón.

**Tabla 10**

*Correlación entre las variables Formación Empresarial y Desempeño Económico*

	Detalle	Capacitación en Gestión Empresarial
Desempeño Económico	Coefficiente de correlación	,622**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	132

Nota: \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De acuerdo con los resultados obtenidos se observa que existe una relación positiva ( $r = 0.622$ ), y de significancia Bilateral ( $0.00 < 0.05$ ), por lo tanto, aceptamos la hipótesis alternante: Es decir, existe una relación Positiva Moderada y Significativa entre la Capacitación en Gestión Empresarial ofrecida por el convenio CEDRO-UNAS y el Desempeño Económico de los pequeños negocios implementados por este convenio.

## 4.6.2. Contrastación de la hipótesis específicas

### 1. Contrastación de la hipótesis específica 1

#### Hipótesis Específica 1

La capacitación en planeamiento empresarial se relaciona de forma positiva y significativamente con el desempeño económico de los pequeños negocios del convenio CEDRO-UNAS.

#### Prueba estadística de la Hipótesis Específica 1:

##### Hipótesis nula:

**H<sub>0</sub>:** La capacitación en planeamiento empresarial no se relaciona de forma positiva y significativamente con el desempeño económico de los pequeños negocios del convenio CEDRO-UNAS.

##### Hipótesis Alternativa:

**H<sub>1</sub>:** La capacitación en planeamiento empresarial se relaciona de forma positiva y significativamente con el desempeño económico de los pequeños negocios del convenio CEDRO-UNAS

**Tabla 11**

*Correlación entre la Capacitación en Planeamiento Empresarial y el Desempeño Económico*

	Detalle	Capacitación en Planeamiento Empresarial
Desempeño Económico	Coefficiente de correlación	,539**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	132

Nota: \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De acuerdo con los resultados obtenidos se observa que existe una relación positiva ( $r = 0.539$ ), y de significancia Bilateral ( $0.00 < 0.05$ ), por lo tanto, aceptamos la hipótesis alternante, es decir existe una relación Positiva

Moderada y significativa entre la Capacitación en Planeamiento Empresarial ofrecida por el convenio CEDRO-UNAS y el Desempeño Económico de los pequeños negocios implementados por este convenio.

## **2. Contrastación de la hipótesis específica 2**

### **Hipótesis Específica 2:**

La Capacitación en Organización empresarial se relaciona de forma positiva y significativamente con el desempeño económico de los pequeños negocios del convenio CEDRO-UNAS

### **Prueba estadística de la Hipótesis Específica 2**

#### **Hipótesis nula:**

**H<sub>0</sub>:** La Capacitación en Organización empresarial no se relaciona de forma positiva y significativamente con el desempeño económico de los pequeños negocios del convenio CEDRO-UNAS

#### **Hipótesis Alternativa:**

**H<sub>1</sub>:** La Capacitación en Organización empresarial se relaciona de forma positiva y significativamente con el desempeño económico de los pequeños negocios del convenio CEDRO-UNAS.

**Tabla 12**

*Correlación entre Capacitación en Organización Empresarial y el Desempeño Económico*

	Detalle	Capacitación en Organización Empresarial
Desempeño Económico	Coeficiente de correlación	,642**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	132

Nota: \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De acuerdo con los resultados obtenidos se observa que existe una relación positiva ( $r = 0.642$ ), y de significancia Bilateral ( $0.00 < 0.05$ ), por lo

tanto, aceptamos la hipótesis alternante; es decir, existe una relación Positiva Moderada y significativa entre la Capacitación en Organización Empresarial brindado por el convenio CEDRO-UNAS y el Desempeño Económico de los pequeños negocios implementados por este convenio.

### **3. Contrastación de la hipótesis específica 3**

#### **Hipótesis Específica 3**

La Capacitación en Dirección empresarial se relaciona de forma positiva y significativamente con el Desempeño económico de los pequeños negocios brindado bajo el convenio CEDRO-UNAS.

#### **Prueba estadística de la Hipótesis Específica 3:**

##### **Hipótesis nula:**

**H<sub>0</sub>:** La Capacitación en Dirección empresarial no se relaciona de forma positiva y significativamente con el Desempeño económico de los pequeños negocios brindado bajo el convenio CEDRO-UNAS

##### **Hipótesis Alternativa:**

**H<sub>1</sub>:** La Capacitación en Dirección empresarial se relaciona de forma positiva y significativamente con el Desempeño económico de los pequeños negocios brindado bajo el convenio CEDRO-UNAS.

**Tabla 13**

Correlación entre la Capacitación en Dirección Empresarial y el Desempeño Económico

	Detalle	Capacitación en Dirección Empresarial
	Coeficiente de correlación	,612**
Desempeño Económico	Sig. (bilateral)	0,000
	N	132

Nota: \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De acuerdo con los resultados obtenidos se observa que existe una relación positiva ( $r = 0.612$ ), y de significancia Bilateral ( $0.00 < 0.05$ ), por lo tanto, aceptamos la hipótesis alternante, es decir existe una relación Positiva Moderada y significativa entre la Capacitación en Dirección Empresarial ofrecida por el convenio CEDRO-UNAS y el Desempeño Económico de los pequeños negocios implementados por este convenio.

#### **4. Contrastación de la hipótesis específica 4**

##### **Hipótesis Específica 4:**

La Capacitación en Control empresarial se relaciona de forma positiva y significativamente con el Desempeño económico de los pequeños negocios brindado bajo el convenio CEDRO-UNAS

##### **Prueba estadística de la Hipótesis Específica 4**

##### **Hipótesis nula:**

**H<sub>0</sub>:** La Capacitación en Control empresarial no se relaciona de forma positiva y significativamente con el Desempeño económico de los pequeños negocios brindado bajo el convenio CEDRO-UNAS.

##### **Hipótesis Alternativa:**

**H<sub>1</sub>:** La Capacitación en Control empresarial se relaciona de forma positiva y significativamente con el Desempeño económico de los pequeños negocios brindado bajo el convenio CEDRO-UNAS.

**Tabla 14**

*Correlación entre Capacitación en Organización Empresarial y el Desempeño Económico*

	Detalle	Capacitación en Control Empresarial
Desempeño Económico	Coeficiente de correlación	,743**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	132

Nota: \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De acuerdo con los resultados obtenidos se observa que existe una relación positiva ( $r = 0.743$ ), y de significancia Bilateral ( $0.00 < 0.05$ ), por lo tanto, aceptamos la hipótesis alternante; es decir, existe una relación Positiva Alta y significativa entre la Capacitación en Control Empresarial brindado por el convenio CEDRO-UNAS y el Desempeño Económico de los pequeños negocios implementados por este convenio.

## **CAPÍTULO V**

### **DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

#### **5.1. Correlación entre las Variables**

De acuerdo con los resultados obtenidos mediante la prueba no paramétrica Spearman al 95% de nivel de significancia, se demostró que la Hipótesis General planteada fue comprobada la obtener una relación positiva moderada y significativa entre la Capacitación en Gestión Empresarial y el Desempeño Económico obtenido por los pequeños negocios implementados bajo el convenio CEDRO-UNAS. en las provincias de Huamalíes y Leoncio Prado en la Región Huánuco.

#### **5.2. Discusión de Resultados con los antecedentes de investigación**

##### **Hipótesis General**

Los hallazgos de la investigación concerniente a la relación existente entre la Capacitación Empresarial y el Desempeño Económico coinciden con los resultados obtenidos por los autores Chichayan y Zevallos (2018), Fandiño y Bolivar (2008), Jarquin (2015), Julcahuanca (2013), Sifuentes 2011) y Zorrilla (2013), donde inciden que la capacitación en gestión empresarial es primordial para la sostenibilidad de los emprendimientos juveniles. A esto se suma, las relaciones de estas variables según las tablas cruzadas nos indican que el 46.2% de los encuestados señalan que esta relación es Regular y el 15.9% nos indican que poseen una relación.

##### **Hipótesis Específica 1**

La capacitación en planeamiento empresarial se relaciona de forma positiva y significativamente con el desempeño económico de los pequeños negocios del convenio CEDRO-UNAS. Esta hipótesis fue comprobada mediante la

contrastación de la hipótesis; asimismo, la tabla cruzada reafirma esta posición con el 46.2%.

### **Hipótesis Específica 2**

La Capacitación en Organización empresarial se relaciona de forma positiva y significativamente con el desempeño económico de los pequeños negocios del convenio CEDRO-UNAS. Esta hipótesis fue comprobada mediante la contrastación de la hipótesis; asimismo, la tabla cruzada reafirma esta posición con el 47.7%.

### **Hipótesis Específica 3**

La Capacitación en Dirección empresarial se relaciona de forma positiva y significativamente con el desempeño económico de los pequeños negocios brindado bajo el convenio CEDRO-UNAS. Esta hipótesis fue comprobada mediante la contrastación de la hipótesis; asimismo, la tabla cruzada reafirma esta posición con el 50.8%.

### **Hipótesis Específica 4**

La Capacitación en Control empresarial se relaciona de forma positiva y significativamente con el Desempeño económico de los pequeños negocios brindado bajo el convenio CEDRO-UNAS. Esta hipótesis fue comprobada mediante la contrastación de la hipótesis; asimismo, la tabla cruzada reafirma esta posición con el 41.7%.

## CONCLUSIONES

1. Existe relación positiva Moderada ( $r = 0.662$ ) entre la Capacitación en Gestión Empresarial brindada por el convenio CEDRO-UNAS y el Desempeño Económico de los pequeños negocios implementados por CEDRO. Asimismo, la relación encontrada es estadísticamente significativa ya que la probabilidad es ( $0.00 < 0.05$ ), por lo tanto, se acepta la hipótesis General planteada de que existe relación entre las dos variables.
2. Existe relación positiva Moderada ( $r = 0.539$ ) entre la Capacitación en Planeación Empresarial brindada por el convenio CEDRO-UNAS y el Desempeño Económico de los pequeños negocios implementados por CEDRO. Asimismo, la relación encontrada es estadísticamente significativa ya que la probabilidad es ( $0.00 < 0.05$ ), por lo tanto, se acepta la Hipótesis Específica 1 planteada de que existe relación entre la Variable 1 (Desempeño económico) y Dimensión 2 (Planeación).
3. Existe relación positiva Moderada ( $r = 0.642$ ) entre la Capacitación en Organización Empresarial brindada por el convenio CEDRO-UNAS y el Desempeño Económico de los pequeños negocios implementados por CEDRO. Asimismo, la relación encontrada es estadísticamente significativa ya que la probabilidad es ( $0.00 < 0.05$ ), por lo tanto, se acepta la Hipótesis Específico 2 planteada de que existe relación entre la Variable 1 (Desempeño Económico) y la Dimensión 3 (Organización).
4. Existe relación positiva Moderada ( $r = 0.612$ ) entre la Capacitación en Dirección Empresarial brindada por el convenio CEDRO-UNAS y el Desempeño Económico de los pequeños negocios implementados por CEDRO. Asimismo, la relación encontrada es estadísticamente significativa ya que la probabilidad es ( $0.00 < 0.05$ ), por lo tanto, se acepta la Hipótesis Específica 3 planteada de que existe relación entre la Variable 1 (Desempeño Económico) y la Dimensión 4 (Dirección).
5. Existe relación positiva Moderada ( $r = 0.743$ ) entre la Capacitación en Control Empresarial brindada por el convenio CEDRO-UNAS y el Desempeño Económico de los pequeños negocios implementados por

CEDRO. Asimismo, la relación encontrada es estadísticamente significativa ya que la probabilidad es ( $0.00 < 0.05$ ), por lo tanto, se acepta la Hipótesis Específica 4 planteada de que existe relación entre la Variable 1 (Desempeño económico) y la Dimensión 5 (Control).

## **RECOMENDACIONES**

1. CEDRO y UNAS deben continuar apoyando a los jóvenes con este tipo de iniciativa, ya que ayudara a generar ingresos para sus hogares y con ello mejorarían sus condiciones de vida para salir de la pobreza.
2. La UNAS con sus unidades de extensión deben firmar convenios con los gobiernos locales para fomentar esta clase de proyectos para crear la empleabilidad en los jóvenes que no tuvieron el acceso a la educación superior.
3. La UNAS mediante la Incubadora de empresas debe formarlos a los jóvenes del Alto Huallaga, en los emprendimientos de pequeños negocios con la finalidad de que estos sean sostenibles en el tiempo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcázar, P. (2015). *El libro de los Emprendedores*. Barcelona: Planeta.
- Alcázar, R. (2015). *El Emprendedor del Éxito*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Alvarez, Wilson. (2015). *Evaluación Ex post del Sistema de Riego Cabanilla - Lampa*. Puno: Universidad Nacional del Altiplano. Obtenido de <http://tesis.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/4589?show=full>
- Andia, Walter. (2015). *Diccionario de Administración*. Lima: Arte y PLuma.
- Avolio, Beatrice et al . (2019). *Factores que limitan el crecimiento de las Micro y Pequeñas Empresas en el Perú (Mypes)*. Obtenido de [revistas.pucp.edu.pe](http://revistas.pucp.edu.pe): <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/strategia/article/view/4126/4094>
- Bishop, Mattheew y Colli, Jean-Claude. (1985). *Diccionario Económico y Financiero*. Madrid: Asociación para el porogreso de la Dirección.
- Cantero, Hidelvys; Cardenñosa, Leyva y Zaldivar, Santiesteban. (2010). : "Apuntes acerca el Desempeño Empresarial" en Observatorio de la Economía Latinoamericana, N° 141. Obtenido de [www.eumed.net](http://www.eumed.net): <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/cu/2010/>
- CEPAL. (2016). *Perspectivas económicas de América Latina 2016: Juventud, competencias y emprendimiento*. Paris: OECD Publishing. Obtenido de <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/f7fa438d-7665-46c3-9060-ca6d0da9c750/content>
- Chinchayan, Rossangel S. y Zevallos, Gerson G. (2018). *Análisis de los Factores de Sostenibilidad en un Emprendimiento Social: Estudio de caso Laboratoria Perú - Sede Lima*. Lima: Pontificai Universidad Catolica del Perú. Obtenido de <https://www.studocu.com/pe/document/pontificia-universidad-catolica-del-peru/proyecto-de-tesis-2/chinchayan-zevallos-analisis-de-los-factores-de-sostenibilidad-en-un-emprendimiento-social/62659812>
- Cruz, Denyz J. (2017). *Evaluación ex post del proyecto andes Fase II de la Microcuenca del río guano provincia de Chimborazo*. Ecuador: Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. Obtenido de [https://www.academia.edu/82799875/Evaluaci%C3%B3n\\_ex\\_post\\_del\\_proyecto\\_Andes\\_fase\\_II\\_de\\_la\\_microcuenca\\_del\\_R%C3%ADo\\_Guano\\_provincia\\_de\\_Chimborazo?auto=download](https://www.academia.edu/82799875/Evaluaci%C3%B3n_ex_post_del_proyecto_Andes_fase_II_de_la_microcuenca_del_R%C3%ADo_Guano_provincia_de_Chimborazo?auto=download)
- Deloitte. (2017). *Diccionario de Economía y Negocios*. Madrid: Espasa Calpe.
- ECURED. (2019). *Desempeño del Personal*. Obtenido de [www.ecured.cu](http://www.ecured.cu): [http://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o\\_laboral](http://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral).

- Emprende.net. (2019). *Emprendedor*. Obtenido de [www.emprendepyme.net](http://www.emprendepyme.net):  
<https://www.emprendepyme.net/que-es-ser-emprendedor.html>.
- Emprendedor.es. (2012). *¿Eres un buen gestor de tu negocio?* Obtenido de [www.emprendedores.es](http://www.emprendedores.es):  
<https://www.emprendedores.es/gestion/a29834/itv-empresarial/>
- Fandiño, Laura y Bolívar, María. C. . (2008). *Evaluación del Impacto del Emprendimiento Empresarial en los Estudiantes y/o Egresados de la Carrera de Administración de Empresas de la Pontificia Javeriana y estudio de los factores de éxito de las empresas creadas a partir de los talleres de grado*. Bogota: Pontificia Universidad Javeriana. Obtenido de <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/9033/tesis32.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Fleitman, Jack. (2018). *Importancia de la capacitación para la competitividad abril 2013*. Obtenido de [www.researchgate.net](http://www.researchgate.net):  
[https://www.researchgate.net/publication/324471952\\_art\\_siglo\\_xxi\\_Importancia\\_de\\_la\\_capacitacion\\_para\\_la\\_competitividad\\_abril\\_2013](https://www.researchgate.net/publication/324471952_art_siglo_xxi_Importancia_de_la_capacitacion_para_la_competitividad_abril_2013)
- Grupo Cultural. (2002). *Diccionario de Contabilidad y Finanzas*. Madrid-España: Cultural S.A. .
- INEI. (2019). Perú: Estructura Empresarial 2018. Obtenido de [www.inei.gov.pe](http://www.inei.gov.pe):  
[https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1703/](https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1703/)
- Jarquín, Jany M. (2013). *Jóvenes Emprednedoers Rurales*. Obtenido de [www.eumed.net](http://www.eumed.net): <https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2014/jmjm/index.htm>
- Julcahuanga, Juan A. (2013). *Evaluación de las estrategias de capaciatación del programa de capacitación laboral juvenil PROjoven, para la inserción laboral de jóvenes entre 16 a 24 años en ñla ciudad de Piura*. Obtenido de [repositorio.pucp.edu.pe](http://repositorio.pucp.edu.pe): <https://repositorio.pucp.edu.pe/items/4f156577-cd95-4ef7-852e-d9a2eaaf035d>
- Kohler. (2004). *Diccionario de Términos Contables y Económicos*. Lima: Ediciones Científicas SAC.
- Lora, German(2020) *Desempleo juvenil: ¿A la tercera va la vencida?, esan obtenido de <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/desempleo-juvenil-a-la-tercera-va-la-vencida#:~:text=Mientras%20la%20informalidad%20laboral%20juvenil,dos%20de%20cada%20diez%20j%C3%B3venes.&text=El%20desempleo%20juvenil%20en%20el,escenario%20muy%20dif%C3%ADcil%20de%20afrentar>*

- Pérez, Manuel. (2013). *Diccionario de Administración*. Lima: San Marcos.
- Sifuentes, Leyla A. (2011). *Emprendimiento juvenil en Lima Metropolitana: el caso del CIDE de la PUCP en el 2011*. Lima: PUCP. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/734468959/SIFUENTES-ACEIJAS-LEYLA-CIDE-PUCP>
- Simón, Andrade. (2003). *Diccionario de Economía y Finanzas*. Lima: Andrade.
- STPS. (2019). *Implementación del proceso capacitador*. Obtenido de [segob.guanajuato.gob.mx](http://segob.guanajuato.gob.mx):  
[http://segob.guanajuato.gob.mx/sil/docs/capacitacion/La\\_funcion\\_de\\_la\\_capacitacion.pdf](http://segob.guanajuato.gob.mx/sil/docs/capacitacion/La_funcion_de_la_capacitacion.pdf)
- UNID. (2019). *Sistema de Control Administrativo*. Obtenido de [brd.unid.edu.mx](http://brd.unid.edu.mx):  
[http://brd.unid.edu.mx/recursos/Tecnicas\\_de\\_planeacion\\_y\\_control/PC06/Lecturas/1Definicion.pdf](http://brd.unid.edu.mx/recursos/Tecnicas_de_planeacion_y_control/PC06/Lecturas/1Definicion.pdf)
- Zorrilla, David C. (2013). *Factores que contribuyeron a la sostenibilidad de los micro emprendimientos juveniles en el distrito de San Juan de Lurigancho. Caso: Proyecto jóvenes pilas del programa de empleo juvenil de INPET (2007-2009)*. Lima: PUCP. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/360317054/ZORRILLA-MEJIA-DAVID-FACTORES-INPET-2-pdf>
- Zorrilla, Santiago y Silvestre, José . (2013). *Diccionario de Economía*. Mexico: Limusa.

# **ANEXOS**

## Anexo 01: Matriz de Consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<b>I. PROBLEMA GENERAL:</b> ¿Cuál es el grado de relación existente entre la Capacitación en Gestión Empresarial brindada por la UNAS bajo el convenio CEDRO-UNAS y el Desempeño Económico obtenido por los Pequeños Negocios implementados por CEDRO en la Provincia de Leoncio Prado y Huamalíes – Valle del Monzón?	<b>I. OBJETIVO GENERAL:</b> Analizar la relación que existe entre la Capacitación en Gestión Empresarial brindada por la UNAS bajo el convenio CEDRO-UNAS y el Desempeño Económico obtenido por los Pequeños Negocios implementados por CEDRO en la Provincia de Leoncio Prado y Huamalíes – Valle del Monzón.	<b>I. HIPÓTESIS GENERAL</b> La Capacitación en Gestión Empresarial brindada por la UNAS bajo el convenio CEDRO-UNAS se relaciona significativamente con el Desempeño Económico obtenido por los Pequeños Negocios implementados por CEDRO en la Provincia de Leoncio Prado y Huamalíes – Valle del Monzón.	Desempeño Económico	<b>VARIABLE 1</b>	Ingresos	1) CLASE DE INVESTIGACIÓN Aplicada 2) TIPO DE INVESTIGACIÓN Transversal 3) NIVEL DE INVESTIGACIÓN Descriptivo 4) MÉTODOS Inductivo 5) DISEÑO No Experimental 6) POBLACIÓN 200 Beneficiarios del convenio 7) MUESTRA 132 Beneficiarios del convenio 8) UNIDAD DE ANÁLISIS Jóvenes emprendedores de la provincia de Leoncio Prado y Monzón 9) TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS Tabla de Registro de Observación. 10) TÉCNICA DE PROCESAMIENTO DE DATOS Estadística Descriptiva 11) FUENTE DE DATOS Tablas y Figuras 12) CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Para la demostración de hipótesis se utilizara la prueba de Rho de Spearman porque los datos no poseen una distribución normal
				D1 = Rentabilidad	Costos	
				<b>VARIABLE 2</b>	Determinación de la Idea de Negocios	
¿Cuál es la relación entre la capacitación en planeamiento empresarial y el desempeño económico en los pequeños negocios del convenio CEDRO-UNAS?	Determinar la relación entre la capacitación en planeamiento empresarial y el desempeño económico de los pequeños negocios del convenio CEDRO-UNAS.	La capacitación en planeamiento empresarial se relaciona de forma positiva y significativamente con el desempeño económico de los pequeños negocios del convenio CEDRO-UNAS.	Capacitación en Gestión Empresarial	D2 = Capacitación en Planeación	Establecimiento de Objetivos y Metas	
				D3 = Capacitación en Organización	Establecimiento de Estrategias	
¿Cómo se relaciona la Capacitación en Organización empresarial con el desempeño económico en los pequeños negocios del convenio CEDRO-UNAS?	Establecer la relación entre la Capacitación en Organización empresarial y el desempeño económico de los pequeños negocios del convenio CEDRO-UNAS.	La Capacitación en Organización empresarial se relaciona de forma positiva y significativamente con el desempeño económico de los pequeños negocios del convenio CEDRO-UNAS.		D4 = Capacitación en Dirección Empresarial	Plan de Negocios	
¿Qué relación existe entre la Capacitación en Dirección empresarial y el desempeño económico en los pequeños negocios del convenio CEDRO-UNAS?	Identificar la relación entre la Capacitación en Dirección empresarial y el desempeño económico de los pequeños negocios brindado bajo el convenio CEDRO-UNAS.	La Capacitación en Dirección empresarial se relaciona de forma positiva y significativamente con el Desempeño económico de los pequeños negocios brindado bajo el convenio CEDRO-UNAS.		D5 = Capacitación en Control	Proceso de Formalización Diseño de tareas y puestos Estructura organizacional Métodos y procedimientos	
¿Existe relación entre la Capacitación de Control empresarial y el desempeño económico en los pequeños negocios del convenio CEDRO-UNAS?	Conocer la relación entre la Capacitación en Control empresarial y el desempeño económico de los pequeños negocios brindado bajo el convenio CEDRO-UNAS.	La Capacitación en Control empresarial se relaciona de forma positiva y significativamente con el Desempeño económico de los pequeños negocios brindado bajo el convenio CEDRO-UNAS.			Estilos de Liderazgo	
					Diagnostico Situacional	
					Toma de Decisiones	
					Estándares de Calidad	
					Desempeño Laboral	
					Flujo de Fondos	

Anexo 02: Encuesta



**UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA**  
**ESCUELA DE POS GRADO**  
**MAESTRÍA EN CIENCIAS ECONÓMICAS**  
**MENCIÓN PROYECTOS DE INVERSIÓN**

**CUESTIONARIO**

**INSTRUCCIONES:** El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información de los Beneficiarios del convenio CEDRO-UNAS para el desarrollo del trabajo de tesis de grado de maestro denominado: **EL DESEMPEÑO ECONÓMICO DE LOS NEGOCIOS IMPLEMENTADOS POR EL CONVENIO CEDRO-UNAS EN LAS PROVINCIAS DE LEONCIO PRADO Y HUAMALÍES VALLE DEL MONZÓN**. La información que usted proporcionará será utilizada sólo con fines académicos y de investigación; por ello, se le agradece por su valiosa colaboración. Responder todas las interrogantes que se plantean a continuación:

**MARCAR CON X LA ALTERNATIVA O COMPLETAR SEGÚN CORRESPONDA**

**I. ASPECTOS GENERALES**

1. Sexo: Masculino ( ) Femenino ( )
2. Qué edad usted tiene \_\_\_\_\_
3. Grado de instrucción:  
Primaria ( ) Secundaria ( ) Técnica ( ) Superior ( )
4. Estado Civil:  
Soltero ( ) Casado ( ) Divorciado ( ) Conviviente ( ) Conviviente ( )

**II. DESEMPEÑO ECONÓMICO**

5. ¿Describe Ud. los ingresos que percibe su pequeño negocio implementado por el convenio CEDRO-UNAS?

N°	Descripción	Unidad de Medida	Cantidad	Precio S/.	Importe Importe S/.

6. ¿Describe Ud. los egresos que realiza su pequeño negocio implementado por el convenio CEDRO-UNAS?

**COSTOS DE PRODUCCIÓN**

N°	Descripción	Unidad de Medida	Cantidad	Precio S/.	Importe Importe S/.

**GASTOS ADMINISTRATIVOS**

N°	Descripción	Unidad de Medida	Cantidad	Precio S/.	Importe Importe S/.

**GASTOS DE VENTAS**

N°	Descripción	Unidad de Medida	Cantidad	Precio S/.	Importe Importe S/.

**GASTOS FINANCIEROS**

¿En la actualidad ud. obtuvo crédito de una entidad financiera?

Si ( ) No ( )

¿A cuánto ascendió el préstamo obtenido?

S/. .....

¿Para cuánto tiempo le concedieron el préstamo?

Periodo .....

¿Cuál es el interés que está pagando por el crédito?

Tasa de interés mensual .....%

¿Cuál es la cuota mensual que pagas actualmente?

S/. .....

### III. GESTIÓN EMPRESARIAL

#### DIMENSIÓN 2: PLANEACIÓN

7. ¿La Capacitación brindada por el convenio CEDRO-UNAS con relación al planeamiento Empresarial (Idea de Negocio) ayudo a identificar su futuro negocio

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

8. ¿La Capacitación brindada por el convenio CEDRO-UNAS con relación al planeamiento Empresarial (Establecimiento de Objetivos y Metas) le ayudo a establecer sus Objetivos y Metas financieras y económicas en el pequeño negocio que ud. dirige?

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

9. ¿La Capacitación brindada por el convenio CEDRO-UNAS con relación al planeamiento Empresarial (Establecimiento de Estrategias) le ayudo a determinar su FODA y establecer sus objetivos estratégicos en el pequeño negocio que ud. dirige?

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

10. ¿La Capacitación brindada por el convenio CEDRO-UNAS con relación al planeamiento Empresarial le ayudo a elaborar su plan de negocios?

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

#### DIMENSIÓN 3: ORGANIZACIÓN

11. ¿La Capacitación brindada por el convenio CEDRO-UNAS con relación a la Organización Empresarial (Formalización del Negocio) le ayudo a formalizar su negocio en la SUNAT?

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

12. ¿La Capacitación brindada por el convenio CEDRO-UNAS con relación a la Organización Empresarial (Diseño de tareas y puestos) le ayudo a elaborar su Reglamento de Organización y Funciones?

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

13. ¿La Capacitación brindada por el convenio CEDRO-UNAS con relación a la Organización Empresarial (Estructura Organizacional) le ayudo a determinar la razón social del negocio?

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

14. ¿La Capacitación brindada por el convenio CEDRO-UNAS con relación a la Organización Empresarial (métodos de procedimientos) le ayudo a elaborar el MAPRO del negocio?

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

#### **DIMENSIÓN 4: DIRECCIÓN**

15. ¿La Capacitación brindada por el convenio CEDRO-UNAS con relación a la Dirección Empresarial (estilos de liderazgo) le ayudo orientar de la mejor manera a su personal?

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

16. ¿La Capacitación brindada por el convenio CEDRO-UNAS con relación a Diagnóstico situacional le ayudo a identificar en qué situación económica y financiera se encuentra la empresa?

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

17. ¿La Capacitación brindada por el convenio CEDRO-UNAS con relación a la Toma de Decisiones le ayudo a tomar buenas decisiones empresariales?

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

#### **DIMENSIÓN 5: CONTROL**

18. ¿La Capacitación brindada por el convenio CEDRO-UNAS con relación a los estándares de calidad le ayudo a producir un producto o servicio de calidad?

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

19. ¿La Capacitación brindada por el convenio CEDRO-UNAS con relación al manejo de recursos humanos le ayudo a determinar el desempeño laboral de sus trabajadores?

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

20. ¿La Capacitación brindada por el convenio CEDRO-UNAS con relación al manejo del Flujo de Fondos a mantener una liquidez aceptable para el negocio?

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Muchas gracias por su colaboración

### Anexo 03: Data estadística utilizada en la Contratación de las Hipótesis

N°	V1: DESEMPEÑO ECONÓMICO			V2: CAPACITACIÓN EN GESTIÓN EMPRESARIAL														
	D1 Rentabilidad			Dimensión 2 Planeamiento					Dimensión 3 Organización					Dimensión 4 Dirección			Dimensión 5 Control	
	P5	P6	RB/C	D1	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	2,815.20	3,119.54	0.90	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	
2	2,815.20	3,102.82	0.91	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	
3	2,815.20	3,102.82	0.91	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	
4	3,311.29	3,369.25	0.98	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	
5	3,311.29	3,369.25	0.98	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	
6	3,532.90	3,554.88	0.99	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	
7	3,532.90	3,554.88	0.99	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	1	
8	3,374.25	3,369.25	1.00	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	
9	3,374.25	3,369.25	1.00	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	
10	3,514.85	3,523.49	1.00	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	
11	3,514.85	3,523.49	1.00	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	
12	3,271.06	3,234.48	1.01	1	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	
13	3,271.06	3,234.48	1.01	1	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	
14	3,434.21	3,392.11	1.01	1	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	
15	3,609.53	3,560.40	1.01	1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	
16	3,609.53	3,554.88	1.02	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	
17	3,253.52	3,186.39	1.02	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	
18	3,263.95	3,186.39	1.02	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	
19	3,631.15	3,563.47	1.02	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	
20	3,648.10	3,563.47	1.02	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	
21	3,648.10	3,563.47	1.02	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	
22	3,680.48	3,563.47	1.03	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
23	3,680.48	3,563.47	1.03	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
24	3,710.08	3,563.47	1.04	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
25	3,713.28	3,569.25	1.04	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
26	3,727.13	3,569.25	1.04	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
27	3,733.06	3,591.36	1.04	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
28	3,733.06	3,592.88	1.04	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
29	3,253.52	3,119.54	1.04	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
30	3,513.28	3,392.11	1.04	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
31	3,513.28	3,392.11	1.04	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
32	3,817.45	3,664.64	1.04	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
33	3,823.34	3,664.64	1.04	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
34	3,829.23	3,670.33	1.04	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
35	3,838.77	3,686.40	1.04	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
36	3,846.91	3,686.40	1.04	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
37	3,848.60	3,696.00	1.04	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
38	3,848.60	3,696.00	1.04	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
39	3,854.88	3,696.00	1.04	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
40	3,862.85	3,715.20	1.04	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
41	3,873.97	3,718.40	1.04	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
42	3,772.20	3,592.88	1.05	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
43	3,794.26	3,626.47	1.05	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
44	3,809.53	3,626.47	1.05	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
45	3,809.53	3,639.78	1.05	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
46	3,817.45	3,639.78	1.05	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
47	3,838.77	3,670.33	1.05	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
48	3,905.28	3,718.40	1.05	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
49	3,937.84	3,718.40	1.06	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
50	3,941.87	3,718.40	1.06	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
51	3,942.24	3,718.40	1.06	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
52	3,942.24	3,718.40	1.06	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
53	3,956.74	3,750.13	1.06	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
54	3,972.20	3,750.13	1.06	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
55	3,994.26	3,788.40	1.05	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
56	3,999.25	3,788.40	1.06	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
57	4,012.87	3,788.40	1.06	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
58	4,024.20	3,790.08	1.06	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
59	4,046.91	3,794.56	1.07	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
60	4,053.04	3,794.56	1.07	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
61	4,054.88	3,797.76	1.07	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	
62	4,062.85	3,809.08	1.07	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	
63	4,073.97	3,809.08	1.07	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	
64	4,089.20	3,818.77	1.07	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	
65	4,098.93	3,818.77	1.07	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	
66	4,098.93	3,818.77	1.07	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	



## Anexo 04: Tablas Cruzadas

Tabla Cruzada Desempeño Económico vs Capacitación Empresarial

		Capacitación en Gestión Empresarial			
		Niveles	Inadecuado	Regular	Adecuado
Desempeño Económico	Inadecuado	15.9%	15.2%	0.0%	31.1%
	Regular	0.0%	46.2%	22.7%	68.9%
	Adecuado				0.0%
	Total	15.9%	61.4%	22.7%	100.0%

Tabla Cruzada Desempeño Económico vs Capacitación en Planeación Empresarial

		Capacitación en Planeación Empresarial			
		Niveles	Inadecuado	Regular	Adecuado
Desempeño Económico	Inadecuado	10.6%	20.5%	0.0%	31.1%
	Regular	0.0%	46.2%	22.7%	68.9%
	Adecuado				0.0%
	Total	10.6%	66.7%	22.7%	100.0%

Tabla Cruzada Desempeño Económico vs Capacitación en Organización Empresarial

		Capacitación en Organización Empresarial			
		Inadecuado	Regular	Adecuado	Total
Desempeño Económico	Inadecuado	17.4%	13.6%	0.0%	31.1%
	Regular	0.0%	47.7%	21.2%	68.9%
	Adecuado				0.0%
	Total	17.4%	61.4%	21.2%	100.0%

Tabla Cruzada Desempeño Económico vs Capacitación en Dirección Empresarial

		Capacitación en Dirección Empresarial				
		Niveles	Inadecuado	Regular	Adecuado	Total
Desempeño Económico	Inadecuado		15.9%	15.2%	0.0%	31.1%
	Regular		0.0%	50.8%	18.2%	68.9%
	Adecuado					0.0%
	Total		15.9%	65.9%	18.2%	100.0%

Tabla Cruzada Desempeño Económico vs Capacitación en Control Empresarial

		Capacitación en Control Empresarial				
		Niveles	Inadecuado	Regular	Adecuado	Total
Desempeño Económico	Inadecuado		31.1%	0.0%	0.0%	31.1%
	Regular		9.8%	41.7%	17.4%	68.9%
	Adecuado					0.0%
	Total		40.9%	41.7%	17.4%	100.0%

**Anexo 05: Panel Fotográfico**



**Foto 01:** *Visita a Beneficiario de Crianza de Cuyes.*



**Foto 02:** *Visita a Beneficiaria de Crianza de Cerdos Mejorados*



**Foto 03:** *Visita a Beneficiaria de Botica.*



**Foto 04:** *Visita a Beneficiario de Vivero Agroforestal*



**Foto 05:** *Visita a Beneficia de Jugos tropicales*



**Foto 06:** *Recurso Humano CEDRO y UNAS que capacitaron a los Jóvenes emprendedores.*