



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y**  
**GOBERNABILIDAD**

Capacitación y asesoría empresarial basada en buen gobierno corporativo para el crecimiento de las MYPE agroindustriales de Cajamarca.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

**AUTORA:**

Mg. Clorinda Concepción Alarcón Monzón. (ORCID: 0000-0003-4737-4360)

**ASESOR:**

Dr. Christian Abraham Dios Castillo (ORCID: 0000-0002-2469-9237).

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de políticas públicas y del territorio

**Chiclayo-Perú**

**2020**

### **Dedicatoria**

*A Dios, por darme la fortaleza para seguir adelante superando los obstáculos presentados en el desarrollo de la presente Tesis. A mi madre y a mis hijos, con amor y gratitud infinita, por ser mi motor y fuente de inspiración.*

Clorinda Concepción Alarcón Monzón

### **Agradecimiento**

A Dios y la Virgen, por la vida y fortaleza que me dan en toda circunstancia.

A la Universidad Cesar Vallejo, por la oportunidad de cimentar mejor mis conocimientos y poder superarme profesionalmente.

Al Dr. Christian Abraham Dios Castillo, por su buena disposición y atenta asesoría que estimuló en toda circunstancia el desarrollo de la presente investigación y a todos mis docentes y asesores, quienes con sus valiosos comentarios y sugerencias ayudaron a perfilar la presente tesis.

A mis compañeros del doctorado, por su apoyo constante a lo largo de nuestros estudios.

A mi familia por su colaboración y comprensión en el tiempo que me distancié para la culminación de mis estudios.

La autora

## Página del jurado



### DICTAMEN DE SUTENTACIÓN DE TESIS

LA MAESTRA: Alarcón Monzón Clorinda Concepción

Para obtener el Grado Académico de Doctora en **Gestión Pública y Gobernabilidad**, ha sustentado la tesis titulada:

CAPACITACIÓN Y ASESORÍA EMPRESARIAL BASADA EN BUEN GOBIERNO CORPORATIVO PARA EL CRECIMIENTO DE LAS MYPES AGRO INDUSTRIALES-CAJAMARCA.

Fecha: 11 de Enero de 2020

Hora: 8.00 am

#### JURADOS:

**PRESIDENTE** : Dra. Mercedes A. Collazos Alarcón

Firma:

**SECRETARIA**: Dra. Bertila Hernández Fernández

Firma:

**VOCAL** : Dr. Christian Abraham Dios Castillo

Firma:

El jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobar por unanimidad* .....

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis

.....  
.....  
.....

Recomendaciones sobre la tesis:

.....  
.....  
.....

Nota: La tesisista tiene un plazo máximo de 15 días, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

## Declaratoria de autenticidad

Yo, CLORINDA CONCEPCIÓN ALARCÓN MONZÓN, estudiante del Programa de Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, filial Chiclayo, declaro que el trabajo académico titulado Capacitación y asesoría empresarial basada en buen gobierno corporativo para el crecimiento de las MYPE agroindustriales de Cajamarca, para la obtención del grado académico de Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo a lo establecido por las normas de elaboración del trabajo académico

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completo ni parcialmente para la obtención de otro grado académico

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en busca de plagios

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor me someto a las sanciones que determina el procedimiento disciplinario

Chiclayo, Diciembre del 2019



CLORINDA CONCEPCIÓN ALARCÓN MONZÓN

DNI .09410078

# ÍNDICE

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Página del jurado .....	iv
Declaración de autenticidad.....	v
Índice .....	vi
Índice de tablas .....	vii
Índice de figuras .....	viii
<b>RESUMEN</b> .....	x
<b>ABSTRACT</b> .....	xi
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>II. MÉTODO</b> .....	18
2.1 Tipo y diseño de la Investigación .....	18
2.2 Operación de variables.....	19
2.3 Población, muestra y muestreo .....	21
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	21
2.5 Procedimiento .....	22
2.6 Método de análisis de datos. ....	22
2.7 Aspectos éticos .....	22
<b>III. RESULTADOS</b> .....	24
<b>IV. DISCUSIÓN</b> .....	29
<b>V. CONCLUSIONES</b> .....	36
<b>VI. RECOMENDACIONES</b> .....	37
<b>VII. PROPUESTA</b> .....	39
<b>REFERENCIAS</b> .....	40
<b>ANEXOS</b> .....	46
Propuesta detallada.....	43
Instrumento de medición de la variable (cuestionario) .....	56
Validación de expertos .....	60
Autorización para el desarrollo de tesis .....	74
Autorización para la publicación electrónica de la tesis.....	75
Acta de aprobación de originalidad de tesis.....	76

Reporte de Turnitin .....	77
Autorización de la versión final del trabajo de investigación.....	78

### **Índice de tablas**

Tabla 1: Operacionalización de variable independiente.....	19
Tabla 2: Operacionalización de variable dependiente.....	20
Tabla 3: Población.....	21
Tabla 4: Gestión estratégica .....	24
Tabla 5: Habilidades gerenciales.....	24
Tabla 6: Motivación por el crecimiento .....	25
Tabla 7: Oferta de producto y/o servicios .....	25
Tabla 8: Acceso a recursos y demanda de mercado .....	26
Tabla 9: Eficiencia de las operaciones .....	26
Tabla 10: Estabilidad financiera.....	27
Tabla 11: Análisis de resultados.....	27
Tabla 12: Configuración epistemológica.....	48
Tabla 13: Baremo general.....	59
Tabla 14: Baremo específico.....	59
Tabla 15: Confiabilidad.....	59
Tabla 16: Confiabilidad del instrumento.....	72

### **Índice de figuras**

Figura 1: Propuesta.....	38
Figura 2: Configuración epistemológica de los resultaos.....	49

## **RESUMEN**

El presente estudio tiene como propósito formular una propuesta de capacitación y asesoría empresarial para el crecimiento de las MYPE agroindustriales de Cajamarca, para ello se ha identificado las dimensiones que sobre todo gestionan en el área de influencia. El abordaje de la tesis corresponde a un estudio explicativo con diseño no experimental. Se empleó un grupo representativo de estudio integrado por 175 colaboradores a quienes se les aplicó un cuestionario constituido por 20 ítems, cuya validez se determinó mediante juicio de expertos y la confiabilidad a través del Alfa de Cronbach, alrededor de 0,984 estableciendo un alto nivel de fiabilidad. La investigación se ha fundamentado en la teoría del liderazgo personal e interpersonal de Fischman, teoría del empresario innovador de Schumpeter, teoría del desarrollo a escala humana de Maslow, teoría de la inteligencia exitosa de Sternberg, teoría de las perspectivas de Kahneman y Tversky y teoría de los Stakeholders de Freeman. Los resultados involucran un conjunto de análisis de las variables, dimensiones e indicadores que reflejan la realidad de las MYPE agroindustriales de Cajamarca. Después del proceso se procedió a analizar, interpretar y discutir los resultados, concluyendo que una propuesta de capacitación y asesoría empresarial basado en un buen gobierno corporativo mejora el crecimiento de las MYPE agroindustriales de Cajamarca.

Palabras clave: Capacitación, asesoría, MYPE, gobierno corporativo



## **ABSTRACT**

The purpose of this study is to formulate a proposal for training and business advice for the growth of the agro-industrial MYPE of Cajamarca, for this purpose has identified the dimensions that they manage above all in the area of influence. The approach to the thesis corresponds to a non-experimental design propositive study A representative study group consisting of 175 collaborators was employed, who were subjected to a questionnaire consisting of 20 Etems, the validity of which was determined by expert judgment and reliability through cronbach's Alpha, around 0.984 establishing a high level of reliability. The research has been based on Fischman's theory of personal and interpersonal leadership, Shumpeter's innovative entrepreneur's theory, Max-neef's human-scale development theory, Sternberg's successful intelligence theory and Freeman stakeholders Theory. The results involve a set of analyses of variables, dimensions and indicatorsreflecting the reality of the agro-industrial MYPE of Cajamarca. After the process, we proceeded to analyze, interpret and discuss the results, concluding that a proposal for training and business advice based on good corporate governance improves the growth of the agro-industrial MYPE of Cajamarca.

Keywords: Training, consulting, MYPE, governance corporate

## I. INTRODUCCIÓN

En el contexto mundial, las MYPE han aniquilado las ideas que únicamente las grandes empresas estarían en la capacidad de producir desarrollo económico y trabajo, ya que se han convertido en principales fuentes generadoras de empleo y de crecimiento económico a nivel mundial, asumiendo un papel muy importante a lo largo del desarrollo histórico de la comunidad, “cuya relevancia ha ido incrementándose en el transcurrir del tiempo” (Alarcón y Molina, 2005, p.6) y “adquieren gran preponderancia para las economías de los países, no solamente por sus contribuciones a la generación y colocación de bienes y servicios, sino también por su plasticidad a adaptarse a las transformaciones de la tecnología y la enorme posibilidad de producir empleo”(Quintero,2018, p.5), así como representan una gran herramienta para fomentar el progreso económico y una mejor repartición de la riqueza (Van Auken y Howard, 1993, p. 23).

Las MYPE, contribuyen al crecimiento económico, al bienestar y desarrollo que persigue toda nación, la promoción de fuentes de empleo fructífero con variados beneficios para la economía de la localidad y la efectividad colectiva del tejido empresarial, “son actores trascendentales en la gestión de producción de las naciones de Latinoamérica por su aporte a la generación de trabajo” (Tello, 2014, p.203), por tanto al percibirse afectado o beneficiado su desempeño, las repercusiones recaerán en forma provechosa o de desventaja para la ciudadanía, en cuyo contexto, los gobiernos necesitan convertirse en las importantes esferas generadoras de planes y esfuerzos de índole pública o privada con el propósito de facilitar el progreso de las MYPE, mediante diferentes mecanismos como el establecimiento de créditos, servicios de crecimiento empresarial y actualización.

Hacia la década de los 70, la economía en el mundo se introdujo en un escenario de crisis, sobreviniendo tendencias que fomentan la gestión de las MYPE, por su versatilidad y eficiencia en la apropiación de mano de obra y producción de riqueza, “siendo confirmadas, a nivel internacional como una de las fuentes más relevantes en la resolución de dificultades críticas y que los gobiernos de turno debían considerarlos, a través de un conjunto de disposiciones para promover e incentivar el origen de otras empresas” (Herrera, 2011, p.69).

En el mundo, las MYPE han conquistado mercados ofreciendo a un sin número de seres humanos a generar su propio empleo y autoempleo, desarrollando de esta forma niveles sociales y económicos, brindando así mejores escenarios de vida. “Éste progreso se ve

reflejado, no solamente en Europa, sino también en Latinoamérica, el desarrollo de las MYPE ha tenido y continua teniendo un crecimiento muy notable, asumiendo un protagonismo significativo en el PBI de cada nación” (Requejo y Medina, 2017, p.13), respondiendo en forma apropiada a las transformaciones que suceden en el mercado, las cuales pueden alterar la economía de una nación, en consecuencia, las MYPE tienen una razón de ser en todo el mundo, en el sentido que pueden, rápidamente ofrecer respuesta a los cambios que se presentan (Taborda, Nova y Bohórquez, 2017, p.2). Las Micro y Pequeñas empresas (MYPE) en el Perú son muy significativas para la vida económica de la nación, en la medida que su aporte se circunscribe con un 40% del PBI y con un 80% de la oferta de trabajo, sin hacer números del autoempleo que produce, no obstante, el crecimiento de éstas se encuentra estacionario (Sánchez, 2006, citado por Chambi, 2016, p.3).

Entonces como es de verse, la tarea que gestionan las MYPE es trascendental, no solamente por su efectivo apoyo a la creación de empleo, sino también por su intervención en el crecimiento social y económico de las áreas de influencia donde se localizan, sin embargo, a pesar del rol significativo que asumen en la economía, “el escenario en el que se gestionan aún es muy vulnerable, en la medida que se percibe débiles niveles de sobrevivencia y afirmación empresarial” (Barba-Sánchez, Jiménez-Sarzo, & Martínez-Ruiz, 2007). Los negocios de estas características constituyen el ímpetu del desarrollo económico, la promoción de empleo y la disminución de la pobreza en los países en vías de desarrollo, ya que, cuando una MYPE crece ofrece más empleo, debido a que exige más mano de obra, adicionalmente, las ventas aumentan obteniendo con ello mayores beneficios que contribuye al incremento del PBI (Okpara & Wynn, 2007, citado por Avolio, 2017. p.71). No obstante, las MYPE hacen frente a una cadena de inconvenientes que dificultan su sobrevivencia en el largo plazo, lo cual implica que “las empresas de esta naturaleza deben gestionar estrategias para protegerse, en la medida, que empezar una MYPE comprende un nivel de riesgo y las posibilidades de permanencia son muy remotas” (Sausser, 2005, p.13).

La labor que diariamente se lleva en las MYPE es fundamental para el desarrollo de la nación, “cuya temática en lo social se vincula con su aporte al empleo y el fortalecimiento del nivel de vida de la población (Rojas, 2019, p. 21). En el Perú, “las MYPE carecen de capacidad de acumulación y se definen como débiles, entrelazan la actividad doméstica con la empresarial, en muchos de los casos, el dueño comparte la tarea con los trabajadores” (Mucha, 2009, p.2). Por el grado de crecimiento tecnológico dichas entidades solamente

tendrán capacidad para satisfacer de bienes y servicios en mercados pequeños y de precario nivel adquisitivo, pero por la magnitud de producción en conjunto pueden poseer un índice alto respecto a la oferta global de un producto determinado (ibid., p.2).

La evolución de las MYPE en el Perú encuentra sus orígenes, por una parte, en “las fases progresivas por las que va transitando la economía de la nación, tanto en los espacios de reactivación, como en los de recesión, en los que se produjo el cierre de empresas y despidos laborales imprevistos, en cuyo extremo se ideaban puestos de trabajo, en tanto generaban otros” (Rodríguez, 2016, p.1). Asimismo, las MYPE comienzan a tomar impulso en la economía del país debido a la progresiva migración del campo hacia la ciudad, entre otros factores, “por la enorme centralización del accionar de las empresas industriales en Lima, Arequipa, Trujillo, Chiclayo” (Infante, 2006, citado por Rodríguez, 2016, p.1).

En la actualidad, el surgimiento de las MYPE en el Perú se presenta como una necesidad empresarial, constituida como una persona natural o jurídica que gestiona cierta actividad de producción o comercialización a fin de satisfacer necesidades de los clientes. Por su parte, “las creaciones de las MYPE constituyen una opción de supervivencia y crecimiento empresarial, pudiendo asegurar una alternativa de beneficios para afrontar el gran inconveniente de desempleo que tanto agobia a la ciudadanía” (Vergara, 2012, p.1).

Las MYPE constituyen unidades de carácter económico que han sido creadas para gestionar actividades de índole productiva, así como de comercialización de bienes, servicios y extracción. Existen alrededor de 6 millones en el escenario nacional, 93,9% microempresas (1-10 trabajadores) y solamente 0,2% pequeñas (de 1-100 trabajadores), los demás, 5,9% se enmarcan como medianas y grandes empresas” (Palacios, 2018, p. 1)

Las MYPE sobre todo emergen por insuficiencias que se manifiestan en los sectores pobres, alto índice de desempleo, escasos recursos económicos, impedimentos burocráticos, inconvenientes para obtener créditos, entre otros, las cuales cumplen un papel significativo en la actividad económica y promoción de empleo, no obstante, adolecen de capacitación, escasa gestión de negocios, carencias de capitales de trabajo, exigua asistencia técnica y bastante informalidad. En un país, en el cual, la carencia de empleo constituye una de las dificultades más serias resulta interesante realizar un análisis respecto a cuál es el papel impulsor que le compete al Estado, en qué medida el escándalo político afecta a las pequeñas y medianas empresas y cuáles son las actividades que se deben poner en marcha para que la

inseguridad política no las perjudique, a sabiendas de que juegan un rol protagónico en el progreso socioeconómico del país (Mayer, 2018, p.15).

Las MYPE revisten de singular importancia también por convertirse en un instrumento atrayente de promoción de trabajo, considerando que únicamente demanda una inversión inicial y permite acceder a categorías de escasos recursos económicos y, en segunda instancia pueden eventualmente convertirse en elementos de apoyo a la gran empresa solucionando ciertos cuellos de botella en la producción. No obstante, uno de los grandes inconvenientes que afrontan las MYPE es la escasa posibilidad de acceso al crédito, a pesar que el respaldo económico debe ser sumamente fundamental para potenciar el progreso y desarrollo de las microempresas, pero se agrava porque las MYPE carecen de garantías que amparen su crédito, o por las elevadas tasas de intereses (Tello, 2014, p.212).

La realidad advierte, que en la era de la globalización y en un mundo en permanente cambio, en el que se desenvuelven las empresas, la gestión y la adopción de decisiones son sumamente valiosos para el surgimiento de las MYPE; por tanto, quienes se encargan de gestionarlas necesitan estar a la expectativa y valorar los acontecimientos que giran a su alrededor; sin embargo, por la pobre estructura institucional y la escasa capacidad gerencial para la toma de decisiones, hace que sus índices de productividad e ingresos no están dando respuestas a las expectativas de competitividad y crecimiento que éstas necesitan, siendo un limitante para su progreso, por lo que, así como se generan MYPES en el transcurso de un año, otras desaparezcan del mercado (Nacarino, 2017).

La región Cajamarca no está exenta de esta realidad, en la medida que su economía se gestiona sobre la base de actividades que aseguran su desarrollo, según el INEI “los escenarios económicos se encuentran potenciados por la actividad agropecuaria (5,7%), la construcción (3,3%, el comercio (1,9%) y la manufactura (1,1%), los cuales operativizan los mercados, mediante la generación y el accionar de las MYPE” MYPE. El progreso de las MYPE agroindustriales en Cajamarca se encuentra subordinado, no solamente al aumento de su producción, administración de los costos y del escenario en las que realizan sus actividades de índole económica, sino también de las decisiones que adopten quienes las conducen, añadido a la capacidad del empresario conformado por la exigua conducción gerencial en torno a su creatividad, persistencia, audacia y visión de conjunto, precaria capacidad de endeudamiento, incluso poniendo en riesgo su propio capital, limitaciones para

adecuarse al cambio y a las ocasiones que se presentan, pobre estimulación por parte del Estado, irrisorio acceso al financiamiento y la ausencia de alianzas estratégicas, incompetencia en el manejo de los asuntos legales son elementos que dificultan al microempresario cajamarquino alcanzar su metas trazadas (ibid., p.2)..

En esta línea es preciso desarrollar una propuesta de capacitación y asesoría empresarial basada en buen gobierno corporativo dado a que, la capacitación implica “suministrar a los pequeños y medianos empresarios las habilidades pertinentes para gestionar en forma eficiente sus organizaciones” (Dessler, 2001, citado por Bohorquez y Tovar, 2008, p.22), en tanto que “la asesoría está destinada a ofrecer orientación, consejería y sugerencias de actividades específicas a quien conduce la entidad” (Agullo, 2016, p.10). “La capacitación es instrumento que tiene como finalidad transferir conocimientos y actitudes importantes para alcanzar soluciones a dificultades y adoptar determinaciones en la organización” (Chiavenato, 2005) que permitan “optimizar el progreso individual y profesional del colaborador” (Rengifo, 2018, p. 24), así como la asesoría constituye una tarea orientada al ofrecimiento de apoyo a las organizaciones en la búsqueda de la optimización de las actividades que realiza.

El acogimiento de prácticas de un buen gobierno corporativo fomentará un ambiente de respeto a los inversionistas, coadyuvando a producir valor, seguridad y eficacia en las MYPE. “Las prácticas de buen gobierno corporativo contribuyen a atenuar las deficiencias que subsisten en los mercados financieros” (Rocca, 2014, p.4). El mejor gobierno se ha constituido en una temática de gran trascendencia en las entidades empresariales, en la medida que, además de resguardar los intereses de la empresa y de sus asociados, administra y fiscaliza la generación de valor y la utilización efectiva de los recursos propiciando la claridad de la información. Las MYPE, necesitan incorporar estas experiencias como una herramienta de generación de valor, originando mayor progreso y estabilidad (Puig, 2018, p.3). La capacitación y asesoría empresarial basada en buen gobierno corporativo está relacionada con la preparación y ayuda respecto a que “los derechos de los asociados, participación en el directorio, riesgo y cumplimiento y transparencia de la información” (Bolsa de Valores de Lima, 2013, p.5).

Sobre el tema, a nivel internacional, López (2014) trabajó una tesis doctoral asociada con las principales prácticas de recursos humanos que apoyan la innovación en las PYME,

empresas de Jalisco y Cataluña, el mismo que advierte que: De todas las organizaciones empresariales que comprenden la economía de cada nación, las PYME asumen un rol muy relevante en materia de crecimiento económico, representan un gran apoyo para el progreso productivo al constituirse en un factor clave para la generación de trabajo y riqueza de cada país. Las PYME tienen particularidades interesantes que favorecen su competitividad, ya que su tamaño les facilita ofrecer una respuesta inmediata a las profundas transformaciones que se producen en el contexto y posibilita su incorporación como enlace en cadenas productivas, así como proveedores eficaces de bienes y servicios que fomentan el surgimiento de entidades empresariales más grandes. Las pequeñas y medianas empresas deben admitir que en aras de involucrarse en la era de la competitividad tienen que aprovechar su condición y permanecer en actividad en un mercado cambiante y competitivo, asumiendo una posición de permanente aprendizaje que les permita anticiparse a los hechos, entendiendo y comprendiendo que, la competitividad y el éxito son primordiales para sobresalir entre los competidores (p.1).

Igualmente, Hernando (2014) realizó un trabajo de investigación vinculado a un modelo de control de gestión para la pequeña empresa familiar en España: especial referencia a los activos intangibles, del cual se colige que: En el contexto empresarial se experimenta la necesidad de ofrecer respuesta de manera apropiada a los cambios permanentes y la continua incertidumbre en la que se encuentran. La creatividad, la innovación, los progresos tecnológicos, la mundialización de los mercados, las demandas de calidad y la distinción de los bienes y servicios, entre otros han traído consigo reflexiones fundamentales respecto de la forma de gestionar las empresas (p. 23). La diferencia entre particularidades internas de la organización empresarial y los caracteres de su entorno constituye un asunto central en la reflexión estratégica y de gestión. Determinar de qué manera se debe organizar las capacidades y los recursos de la empresa, con miras a lograr sus propósitos se sujetarán a las peculiaridades del contexto y de su cultura (p.23). En el mundo de los negocios, la composición de empresa y familia es una intervención compleja de unificar en el tiempo, toda vez que, las interacciones en la familia pueden ejercer dominio en gran medida en la organización familiar, no obstante, muchas veces se presentan inconvenientes para alcanzar el éxito, por la continuidad generacional de las mismas (p.33).

Al respecto, Argente (2012) implementó un estudio vinculado con el gobierno corporativo en empresas hispano-marroquíes, a partir del cual refiere: Es pertinente

fortalecer las estructuras de gobierno empresarial mejorando la fiscalización respecto del accionar gerencial y del ejercicio de los compromisos asumidos, a través de un gobierno corporativo por el que se garantice un mejor seguimiento a la gestión y maximizar el resguardo de los intereses de los inversores (p.1).

Pérez y Hernández (2016) desarrollaron un estudio concatenado con la capacitación para el mejoramiento del desempeño profesional en Gestión de los Recursos Humanos de las Organizaciones Empresariales del que se advierte: La evolución y progreso que ha logrado la capacitación como un argumento para incrementar las competencias en las labores desarrolladas en las entidades empresariales (p. 215), considerando que el desenvolvimiento profesional a partir de la capacitación en un contexto, en el que impera el progreso de la ciencia y la tecnología requiere aumentar los conocimientos, la gestión de habilidades y actitudes que le permitan a la persona desplegarse exitosamente en la profesión y lograr los propósitos que le concede la sociedad (p. 218). El valor que las entidades empresariales tienen actualmente es el nivel de capacitación de sus colaboradores, la cual será más óptima en tanto más alta sea la preparación y la calidad del personal, en la medida que el trabajador se encuentra capacitado se sabe más seguro consigo mismo, capaz de afrontar en forma exitosa las dificultades que en su ejercicio profesional se pueda presentar (p. 217).

Por su parte, a nivel nacional y local, Chambi (2016) desarrolló un trabajo de investigación relacionado con la formalización de las MYPE de fabricación de muebles del parque industrial y su influencia en la rentabilidad del periodo, a partir del cual asumió que: En el Perú subsisten una variedad de empresas que sistemáticamente soslayan la formalidad tributaria y legal, motivo por el cual se requiere contribuir a que las mismas logren el progreso continuado y su incorporación a la formalidad, estas entidades no son sino las MYPE (p. 4). Los empresarios tratan de minimizar sus costos para incrementar sus beneficios y para lograr acuden a la subcontratación y emplean mano de obra barata durante largas jornadas de labores y sin otorgarles beneficios de acuerdo a ley. Asimismo, se advierte que la competencia frena el progreso de las MYPE, en la medida que, lamentablemente, en el país se le considera a la mercadería importada como de mejor calidad únicamente por provenir del extranjero y se le ofrece muy poca trascendencia al producto peruano (p.10).

A su vez, Olcese (2009) realizó una tesis doctoral relacionada con la responsabilidad social y el buen gobierno en la empresa desde la perspectiva del consejo de administración,



en cuyo contexto advirtió que: El fin último del buen gobierno corporativo se focaliza en el campo de la responsabilidad social de las empresas y por tanto se tiene que considerar que los empresarios deben accionar de manera ética, si los directivos manifiestan motivos morales y no únicamente financieros y además suficiente capacidad profesional adoptarán determinaciones que convengan las demandas de los diferentes partícipes de la empresa (p.11). El buen gobierno corporativo de las empresas es muy útil para incrementar su valor e influencia directa en la eficacia y en la competitividad de las organizaciones. Esto lo han comprendido los mercados exigiendo ratings a nivel nacional e internacional que aprecian la gestión en gobierno corporativo. En el contexto internacional, el buen gobierno corporativo tiene presencia en casi todos los países de occidente logrando que las empresas asuman una actitud autocrítica en la gestión, que anteriormente no se observaba (p. 12).

Asimismo, Bernal (2016), en su tesis doctoral denominada Responsabilidad social corporativa: análisis de los modelos normalizados y creación de un nuevo modelo integrado de organización empresarial en empresas de ámbito tecnológico, concluyó: En los últimos años la concepción de responsabilidad social corporativa se ha propalado por todo el planeta y ha evolucionado en función a la manera en que las organizaciones empresariales se relacionan y comunican, no solamente con sus usuarios, sino también con otros actores como consignatarios, socios, accionistas, trabajadores, colectividad; en definitiva con distintos grupos de interés. La incorporación de un mecanismo responsable socialmente no se convierte exclusivamente en una postura ética o moral por parte de las entidades, sino también en la producción de intangibles de un superior valor estratégico como el performance, la competitividad y la sostenibilidad. Las organizaciones empresariales necesitan reorientar sus actividades hacia sus grupos de interés sobre la base de un mecanismo de RSC que les permita, no solamente alcanzar logros económicos satisfactorios, sino también resultados sociales orientados hacia una etapa de mejora constante sustentada en el planeamiento, la implementación de actividades, la verificación de la eficiencia de las acciones y la realización y corrección de ellas (p. 206).

Del mismo modo, Figueroa (2015), en su estudio respecto a un modelo de gestión para optimizar el servicio al cliente de las MYPE consultoras en finanzas en contabilidad mediante la aplicación del coaching encontró que: Las MYPE representan una parte mayoritaria de las entidades empresariales en el Perú, así como constituyen las que más

limitaciones manifiestan en su gestión, ya que quienes las conducen no evidencian las condiciones necesarias en el manejo del capital humano para conducir en forma eficiente a las organizaciones, a partir del ejercicio del liderazgo que contribuya a favorecer la comunicación, identificando los aspectos críticos para resolverlos y prevenirlos (p.15).

Por lo mismo, Avolio, Mesones y Roca (2016) desarrollaron un estudio asociado con los factores que limitan el crecimiento de las MYPE en el Perú, arribando a la conclusión: Existen elementos que inciden en el desarrollo de las MYPE en el Perú y que están relacionados con la administración de los recursos humanos, la propia gestión del negocio y situaciones inherentes a la actualización y capacitación. El nivel de conocimiento vinculado con la logística es muy elemental (p. 79). Se percibe que los empresarios asumen un comportamiento de corto plazo, no implementan una planificación estratégica que marque la pauta en la administración de las MYPE, sino que lo hacen sin considerar la visión, menos la misión, tampoco objetivos sostenibles en el tiempo; por tanto, se carece de un patrón determinado que dirija el progreso de las MYPE y el Estado soslaya su rol, porque no implementa mecanismos que incentiven la formalización de las MYPE (ibid, p. 79).

Asimismo, Nacarino (2017), efectuó un trabajo de investigación sobre los factores limitantes del desarrollo de las microempresas formales en el departamento de Cajamarca y su relación con la toma de decisiones, por el cual obtuvo el grado de doctor en ciencias, en la Universidad Nacional de Cajamarca llegando a la conclusión: El progreso de las medianas y pequeñas empresas en Cajamarca se encuentra subordinado no solamente al aumento de su producción, administración de sus costes y del área de influencia en la que gestionan sus actividades, sino además a la toma de determinaciones de quienes las administran, hecho que agregado a la problemática empresarial puesta de manifiesto por el precario manejo gerencial en torno a su emprendimiento, persistencia, creatividad, innovación y visión de equipo, así como a la pobre motivación al empresario y colaboradores por parte del Estado, mínimo acceso a financiamiento y escasez de alianzas estratégicas (p. 2).

El presente trabajo de investigación se fundamenta en la Teoría del Liderazgo personal e interpersonal de Fischman, la cual se basa en nueve hábitos, que son concebidos como pasos, que deben ser recorridos en forma progresiva. Los cinco primeros están referidos al liderazgo personal: Autoestima, visión, creatividad, equilibrio y aprendizaje. Los cuatro restantes, al liderazgo interpersonal: Comunicación efectiva, entrega poder, trabajo

en equipo y servicio. Entonces, Fischman refiere que, el cambio y el desarrollo de la persona se da a partir del interior hasta el exterior. Esta profundidad se relaciona con el liderazgo personal que se alcanza cuando el ser humano toma la decisión de edificar su autoestima, su visión, su equilibrio, su creatividad y su aprendizaje, a posteriori se accede al liderazgo, por el que, la persona asume el dominio de la comunicación, sabe dirigir a los otros y ofrecerles poder y a realizar el trabajo de equipo y brindarles servicio a sus seguidores.

En presencia de una débil autoestima, el comportamiento afecta a los otros percibiéndose recelos profesionales, escasa seguridad para transmitir las ideas, exagerado deseo de evidenciar figuras de estatus y hablar de manera constante de sus logros obtenidos, así como la pobre capacidad de realizar cosas nuevas y generar cambios al interior de la institución. “Los seres humanos que muestran autoestima baja asumen que son escasamente estimadas, poco respetadas y hasta incompetentes, eventos que les obstaculiza avanzar en lo que significa el logro de los objetivos individuales e institucionales” (Fischman, 2006, p.16). El liderazgo interpersonal se alcanza en el momento que la persona se prepara para direccionar al resto o brindarle poder, realizando trabajo en equipo y ofreciendo beneficios a sus aliados.

Al respecto, la teoría del empresario innovador desarrollada por Shumpeter también fundamenta el presente trabajo de investigación, en cuyo contexto el empresario es quien fomenta el crecimiento económico, cuya función radica en la innovación, así como muestra interés por la ejecución de otros productos, estreno de nuevos mercados, apropiación de nuevas fuentes de abastecimiento, otras técnicas de producción, inclusive nuevas metodologías de conducción y organización. El régimen económico muestra una tendencia al equilibrio, en el que los ingresos son similares a los costos de producción más la remuneración del empresario. (Shumpeter, 1942, citado por Nacarino, 2017, p.21)

Según esta teoría, el hombre de empresa se convierte en el eje fundamental del proceso de cambio que origina el desarrollo, el mismo que se genera a partir de la creatividad, la innovación, se transforma en la tarea primordial. (Nacarino, 2017, p.22). Un personaje que labora por iniciativa propia es un empresario, aunque los empleados por cuenta ajena, también podrían convertirse en empresarios, si y sólo si unos y otros realicen nuevas intervenciones (Schumpeter, 1963, citado por Valencia y Patlán, 2011, p.22).

En este extremo, Schumpeter (1963) exceptúa de su concepción de empresario a los gerentes o empleados que se circunscriben a realizar actividades de rutina en el negocio. Bajo esta teoría, una persona adquiere la denominación de empresario en instancias que lleve a cabo nuevas combinaciones, sin embargo, puede perder esta calidad cuando en pleno desarrollo del negocio desarrolle acciones inherentes a la administración de la empresa. “Es por tanto muy raro que un individuo mantenga en el transcurso de toda su vida el carácter de empresario, como lo es para una persona de negocios no ser empresario, ni al menos un momento y de manera sencilla durante todo el devenir de su vida” (p.88).

Por lo mismo, los aportes de Max-Neef, a través de su Teoría del Desarrollo a Escala Humana han servido de fundamento para la presente investigación, en la perspectiva que, las personas satisfacen necesidades múltiples y mutuas. Un desarrollo a escala humana, encaminado hacia lo que significa la satisfacción de las insuficiencias humanas obliga otra forma de analizar el contexto. Exige observar y valorar el entorno, las personas y los procedimientos de un modo distinto a lo convenido. El desafío radica en el hecho que los actores del desarrollo se encuentren en la capacidad de gestionar el modelo de las necesidades humanas para encaminar sus actividades y anhelos (Max-neef, 1998, p.37).

El principal accionar del desarrollo es sin duda aquel que está relacionado con el fortalecimiento de las particularidades de la subsistencia de los seres humanos. “El ser humano es una persona con insatisfacciones variadas e interdependientes. Por eso las insuficiencias de los individuos necesitan comprenderse como un sistema en que las cuales se encuentran en constante interacción” (Max.neef, 1986, p.26). Las necesidades de las personas pueden disgregarse en función a varios criterios, según cualidades axiológicas y existenciales, los cuales permiten ejercitar una sistematización que comprende, por un lado, necesidades de Ser, Tener, Hacer y Estar; y, por la otra, las necesidades de Subsistencia, protección, Afecto, Entendimiento, Participación, Ocio, Creación, Identidad y Libertad. Ambas categorías de necesidades pueden combinarse con la ayuda de una matriz (Ibid, p.26).

“La educación, la investigación, el estudio constituyen satisfactores de la necesidad de entendimiento...” (Max-Neef, 1968, p.26). “Es preciso un caso que sirva como una especie de ilustración. Cuando la mamá le ofrece el pecho al infante, mediante este hecho, coadyuva a que el bebé reciba satisfacción paralela para sus insuficiencias de protección, manutención, aprecio e identidad” (Ibid, p.26).

En este sentido, la aptitud para satisfacer una necesidad constituye una fuerza motivadora que da lugar a una respuesta conductual de los microempresarios de Cajamarca, en la medida que deben satisfacer, por una parte, las necesidades de ser, tener, hacer y estar y por otra, aquellas de subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, ocio, creación, identidad y libertad.

La Teoría de la Inteligencia Exitosa de Sternberg (2007) sustenta, a su vez, la presente investigación, quien refiere que la inteligencia exitosa es propia de quienes han logrado éxitos en la vida. Es la que se utiliza para obtener logros importantes y es confirmada por aquellos que lo han obtenido. La inteligencia exitosa involucra tres aspectos: un aspecto analítico, un aspecto creativo y un aspecto práctico, siendo más resaltante cuando logra equilibrar los tres. Los individuos con este tipo de talento asumen sus fortalezas y debilidades y tratan de sacarle provecho de sobremanera a los primeros y resarcir los otros. La inteligencia analítica es la competencia para realizar un análisis y evaluación de ideas, resolución de dificultades y adoptar determinaciones. Presupone facultades de reconocimiento de inconvenientes, de planeación de estrategias y programación de metodologías para su resolución (Galíndez, 2007, p. 11). Las personas creativas con inteligencia exitosa se precian de incurrir en errores, asumir riesgos reflexivos, están a la búsqueda de labores que permiten la creatividad, usan el tiempo para meditar de manera creativa, son tolerantes con la imprecisión (Coll, Mayordomo, Onrubia, Rochera&Engel, 2006, p.57). La inteligencia práctica es la capacidad de convertir la teoría en práctica. Es la que predispone a los seres humanos para resolver dificultades en la vida real. El ser humano con inteligencia práctica adquiere y emplea con mucha facilidad un asunto específico del conocimiento sobreentendido, el cual está encaminado a la actividad, que coadyuva a entender cómo funciona y hacerlo funcionar en provecho propio, adecuarse a él y luego proceder a moldearlo (Coll, Mayorodmo, Rochera, Onruibia y Engel, 2006, p.57).

En consecuencia, para asegurar el crecimiento de las MYPE en Cajamarca, los empresarios necesitan poner en marcha su inteligencia exitosa al reconocer sus virtudes y compensar o corregir sus debilidades, entendiendo y comprendiendo que ninguna persona es excelente en todo. Las esperanzas tenues conducen a la persona por un camino sin horizonte, no obstante, los seres humanos con este tipo de inteligencia retan a las expectativas negativas, no admiten que la valoración de terceros les imposibilite lograr sus

metas. Hallan su derrotero y prosiguen, asumiendo que en el trajinar se han de presentar inconvenientes y se necesita superarlo.

La teoría de las perspectivas de Kahneman y Tversky (1979), fundamenta por su parte el presente trabajo de investigación, la misma que describe en qué medida los individuos toman sus determinaciones en escenarios en los cuales necesitan decidir entre opciones que comprenden riesgo financiero y detalla cómo la persona valora las eventuales pérdidas y ganancias. Según esta teoría. El proceso de toma de decisiones se presenta en dos etapas: la edición y la evaluación. En la primera, los probables resultados son dispuestos asumiendo un esquema heurístico, posteriormente se determina qué resultados son similares y se establece un punto de referencia teniendo en cuenta el resultado más bajo como pérdida y el más alto como ganancia (Nacarino, 2017, p.23).

Esta teoría se refiere asimismo a las desviaciones como el statu quo, cuando en ciertas situaciones ninguna opción que se evidencie produce mayor satisfacción al escenario actual y por tanto se prefiere proseguir con el mismo nivel de satisfacción; el efecto de dotación relacionado con el valor que se le procura a algunas cosas, el cual transforma la perspectiva y, la aversión a la pérdida, cuando el individuo teme las consecuencias de probables pérdidas más que el anticipo de eventuales ganancias (Nacarino, 2017, p.25).

La teoría de los stakeholders también sustenta la presente investigación ya que se origina por distintas investigaciones relacionadas con la economía, la política y ética, tiene influencia de la teoría de sistemas, la planificación corporativa, la teoría de la organización y la responsabilidad social corporativa; esta teoría fue formalizada por Freeman. La propuesta de la teoría es que los directivos deben tomar decisiones tomando en cuenta los intereses de todos los stakeholders: clientes, accionistas, proveedores, profesionales y la misma sociedad, por lo que se debe identificar los roles y necesidades de cada uno de los stakeholders.

Lorca (2004) afirma:

La misión esencial de la dirección consiste en satisfacer convenientemente a los diferentes grupos de stakeholders (objetivos secundarios o instrumentales), con el fin de alcanzar una rentabilidad adecuada (objetivo financiero a corto plazo) y un incremento aceptable de riqueza para la empresa a medio y largo plazo (objetivo estratégico primario o esencial para el crecimiento y viabilidad de cualquier entidad). No se pretende optimizar el output actual, sino que la función objetivo es maximizar el valor de la empresa en el largo plazo. (p.50).

En este contexto, respecto a la capacitación y asesoría empresarial se hace referencia que la primera de las cuales constituye un proceso que facilita al capacitado el acogimiento de cierta información, la misma que puede transformar las conductas inherentes a los seres humanos y a la entidad a la que pertenecen. La capacitación constituye un instrumento que favorece el aprendizaje y por tanto coadyuva a la rectificación de predisposiciones de las personas en el ejercicio de sus actividades. La capacitación es una función relevante de la gestión del capital humano que consiste en la preparación y la puesta en marcha de actividades de planeación tendientes al mejoramiento del desempeño, mediante un esfuerzo constante en aras de fortalecer las capacidades de la organización (Mondy & Noé, 2005, citado por Bermúdez, 2015, p.5). La asesoría, por su parte constituye una manera de estructuración de la disposición más apropiada a la experiencia real y al escenario en el cual se desenvuelva el directivo implementada desde el puesto de trabajo. Contribuye a actualizar la atención a la variedad de necesidades de aprendizaje, debe ser deliberada, diversificada, contextualizada y desarrolladora, orientada al saber hacer y a producir transformaciones en las maneras de actuación de los directivos (Pérez, Bauté y Maldonado, 2017, p. 103). Así mismo Tejedo, Araujo, Emmendoerfer (2017) consideran que:

El conocimiento se puede identificar como un activo empresarial (Sveiby, 1997; Tejedo-Romero & Araujo, 2016) que se ha convertido en el recurso económico clave y en la principal ventaja competitiva (Brooking, 1997; Rodrigues, Tejedo-Romero, & Craig, 2017). El conocimiento puede presentar distintos orígenes como son las personas, la organización, la tecnología y el mercado o el entorno socioeconómico, formando lo que se denomina “Capital intelectual” (CI) (Comisión Europea, 2006). Muchos investigadores sostienen que el CI aumenta considerablemente el valor de la empresa.

En 1999, la OCDE aprobó y publicó los «principios de gobierno corporativo» expandiéndose la implantación y aplicación de los denominados «códigos de buen gobierno» por todo el planeta. Fueron diversos los estudios de consultoras que aseguraban que los inversores institucionales estaban dispuestos a pagar sobrepagos de hasta un 30 por ciento por las acciones de sociedades que cumplieren estrictamente con las exigencias de los principios de «corporate governance» de la OCDE (Zavala, 2017, p.114).

“Las MYPE constituyen aquel aparato económico conformado por ente natural o jurídico al amparo de cierta manera organizacional o administración empresarial estipulada en el cuerpo normativo actual que busca gestionar acciones de comercialización o prestación

de servicios” (Ley, 28015, p.1). Las MYPE se convierten en entidades resultado del emprendimiento de los seres humanos que ponen en riesgo sus recursos y que se subordinan a las exigencias del mercado. desarrollan mucha imaginación y habilidad y algunos logran posiciones relevantes en los mercados. (Gomero, 2015, p.30).

En esta línea, la gestión estratégica constituye una de las dimensiones asociadas con el crecimiento de las MYPE, la cual es concebida como la capacidad de emplear de modo eficiente y eficaz los recursos que se tienen al alcance para alcanzar los propósitos establecidos en el mediano y largo plazo, empleando como herramienta el planeamiento estratégico, por la cual se define su visión de largo plazo y las estrategias para lograrla a partir del análisis de sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas. La planeación estratégica es la iniciación de la implementación de las actividades de la organización y el microempresario como gestor necesita formularse interrogantes como: ¿qué hacer?, ¿cómo hacerlo?, ¿cuándo hacerlo?, ¿dónde hacerlo?, ¿quién lo va hacer?; de tal manera que tendrá un panorama claro de cualquier tipo de actividad que se proponga realizar en el futuro (Anzola, 1993, citado por Gómez, 2013, , p. 8). A su vez, las habilidades gerenciales son otra de las dimensiones relacionadas con el crecimiento de las MYPE, las cual se refieren a las capacidades, experticia y conocimientos que tienen los seres humanos para efectuar las acciones de guía y coordinación cuando se encuentra en la conducción de una entidad, las cuales deben estar orientadas al desarrollo del pensamiento estratégico, orientación a resultados, visión, trabajo cooperativo, reconocimiento del entorno, habilidad de negociación, gestión óptima del tiempo, sinergia, gestión del control de las emociones. La habilidad permite a una persona actuar según sus intereses más importantes, defenderse sin ansiedad inapropiada, expresar cómodamente sentimientos honestos o ejercer los derechos personales sin negar los derechos de los demás (Alberti & Emmons, 1978, p.17).

Por su parte, la motivación para el crecimiento comprende otra de las dimensiones referida al crecimiento de las MYPE, constituye “la fuerza que induce a las personas a actuar, y la que orienta y regula su conducta, influye en su voluntad para ejecutar una tarea, vencer las dificultades y movilizar sus potencialidades” (Rodríguez, 2007, p.264). “La motivación está relacionada con todo lo que las personas realizan y actúan en función de ciertas formas” (Hampton, 1989); es decir comprende una cadena de estímulos, los mismos que incentivan ciertas conductas” (Flores, 1996). Por lo tanto, en instancias de que se estudia la motivación, esta “se inicia del antecedente que influye en forma considerable en todas las actividades



que los seres humanos pueden ejecutar” (Soler y Chiralde, 2010, p. 11). Asimismo, la oferta de productos se enmarca como otra de las dimensiones vinculada con el crecimiento de las MYPE, la cual se refiere, al ofrecimiento de productos innovadores, de calidad y con precios apropiados. A su vez, el acceso a recursos y la demanda de mercado es otra de las dimensiones atada al crecimiento de las MYPE, por la que se advierte que en efecto los recursos financieros permiten llevar a cabo una mayor actividad productiva y ventas en el mercado, en la medida que las mismas sean económicamente factibles, considerando que desde “el surgimiento de una empresa es conveniente que se razone en la probabilidad futura de obtención de recursos económicos para permanecer en el mercado y fomentar el crecimiento del negocio” (Centro de Excelencia en Gobierno Corporativo, 2011, p.6).

Igualmente, la eficiencia de las operaciones constituye, por su parte, una dimensión asociada al crecimiento de las MYPE, la cual es concebida como “el logro de los resultados anhelados que pueden ser el reflejo de cantidades, calidad apreciada con el mínimo empleo de insumos” (Mohr, 2012: 25, basándose de B. Chase y J. Alquilano, 1995, citado por Azabache, 2016, p.36). Las empresas que buscan eficiencia en sus operaciones persiguen un objetivo para determinar una relación entre lo que se pretende cumplir y los instrumentos utilizables que se encuentran al alcance para lograr los propósitos. La eficiencia es el grado en el cual se cumplió una meta. (Azabache, 2016, p.37). En este marco, la estabilidad financiera es otra de las dimensiones vinculadas con el crecimiento de las MYPE, la que es la capacidad de una entidad para conservarse en condiciones financieras favorables durante un determinado periodo. La empresa requiere de financiamiento, el cual se refiere a la “obtención de dinero, mediante la inversión o la emisión de deuda y la gestión de los ingresos y egresos de la entidad” (Rosenberg, 1996, p.37). El financiamiento está conformado por el capital propio y por el capital ajeno, que en la práctica consiste en adquirir una prestación financiera (Gómez, 2013, p.22).

En tal sentido, el problema de investigación fue formulado de la siguiente manera ¿en qué medida una propuesta de capacitación y asesoría empresarial basada en buen gobierno corporativo fortalece el crecimiento de las MYPE agroindustriales de Cajamarca?

El presente trabajo de investigación reviste de singular importancia en la medida que constituye un gran aporte hacia lo que significa el incremento de conocimiento de quienes conducen las MYPE de Cajamarca, que les permita realizar una mejor gestión empresarial

en aras de aumentar su competitividad, aprovechando las fortalezas e identificando las dificultades de las entidades que administran, en la búsqueda de asegurar su crecimiento y desarrollo competitivo. El estudio, igualmente es trascendente, porque aborda un tema novedoso y por su parte posibilitará la determinación y el análisis, así como la relación y valoración del nivel de crecimiento que ostentan las MYPE en el Cajamarca, en cuyo contexto a partir de la operacionalización de las variables viabilizará la formulación de una propuesta de capacitación y asesoría empresarial basada en buen gobierno corporativo a fin de coadyuvar la solución de la problemática que las aqueja. Es más, permitirá reconocer y comprender la rentabilidad y la generación de empleo de las MYPE en Cajamarca. Asimismo, la investigación es de suma relevancia debido a que quienes gestionan las MYPE en Cajamarca, mayoritariamente carecen de asesoría, capacitación, formación y asistencia técnica para un mejor desenvolvimiento, propiciando de esta manera los mecanismos, por los cuales adquieran conocimientos respecto a la gestión del acceso al crédito y nuevos mercados, empleo de tecnología de avanzada, contribuyendo de este modo a su crecimiento y desarrollo.

En tal sentido, la hipótesis fue formulada en el siguiente sentido:  $H_1$ : Una propuesta de capacitación y asesoría empresarial basada en buen gobierno corporativo fortalece el crecimiento de las MYPE agroindustriales de Cajamarca.  $H_0$ : Una propuesta de capacitación y asesoría empresarial basada en buen gobierno corporativo no fortalece el crecimiento de las MYPE agroindustriales de Cajamarca.

De la misma manera, el objetivo general se plantea en el siguiente sentido: desarrollar una propuesta de capacitación y asesoría empresarial basada en buen gobierno corporativo para fortalecer el crecimiento de las MYPE agroindustriales de Cajamarca, mientras que los objetivos específicos de la siguiente manera: Identificar el nivel de crecimiento de las MYPE agroindustriales de Cajamarca. Diseñar una propuesta de capacitación y asesoría empresarial basada en buen gobierno corporativo para fortalecer el crecimiento de las MYPE agroindustriales de Cajamarca. Formular una propuesta de capacitación y asesoría empresarial basada en buen gobierno corporativo para encaminar el crecimiento de las MYPE agroindustriales de Cajamarca.

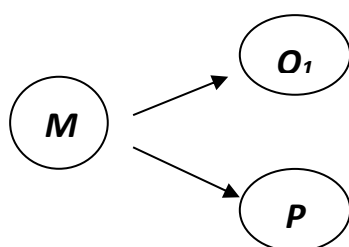
## II. MÉTODO

### 2.1. Tipo de investigación

El estudio ha sido de naturaleza explicativa dirigido a investigar “el porqué de los hechos y en qué condiciones se manifiestan” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p.85)

### 2.2. Diseño de investigación

Considerando la esencia del estudio, el diseño de investigación es de tipo pre experimental tal como se manifiesta en la siguiente representación:



Donde:

M : Muestra

O<sub>1</sub> : Test

P : Propuesta

### 2.3. Variables

#### Definición conceptual

**Variable independiente: Capacitación y asesoría empresarial basada en buen gobierno corporativo**

“Constituye una manera de aprendizaje importante para potenciar la productividad de la entidad, mediante el ofrecimiento de orientaciones, consejos y sugerencias de naturaleza específica a quienes gerencian las organizaciones” (Poveda, 2015, p.41), en el contexto de un gobierno corporativo, con “estructuras y procesos para una apropiada dirección y control de la empresa” (Flores y Rozas, 2017, p.10).

**Variable dependiente: Crecimiento de las MYPE agroindustriales**

Está relacionado con el progreso de las medianas y pequeñas empresas, que se dedican a la gestión de actividades asociadas con agropecuarios y forestales.

## Definición operacional

### Variable independiente: Capacitación y asesoría empresarial basada en buen gobierno corporativo

Se ha concretado a partir del “derecho de los asociados, la junta general de los asociados, el directorio, el riesgo y cumplimiento y la transparencia de la información” (Bolsa de Valores de Lima, 2013, p.5).

### Variable dependiente: Crecimiento de las MYPE agroindustriales

El crecimiento de las MYPE agroindustriales ha sido valorado, considerando las siguientes dimensiones: gestión estratégica, habilidades gerenciales, motivación para el crecimiento, oferta de productos, acceso a recursos y demanda de mercado, eficiencia de las operaciones y estabilidad financiera.

## 2.3.1. Operacionalización de variables

Tabla 1  
Operacionalización variable independiente

Variable	Dimensiones	Indicadores	Téc/instr.
Capacitación y asesoría empresarial basada en buen gobierno corporativo	Derecho de los asociados	Paridad de trato	
		Participación de los asociados	
		Información y comunicación a los asociados	
	Junta general de asociados	Función y competencia	
		Reglamento de junta general de asociados	Observ.
		Mecanismos de convocatoria	
	El directorio	Seguimiento de acuerdos	
		Conformación del directorio	
		Funciones del directorio	
		Deberes y derechos de los miembros del directorio	
	El riesgo y cumplimiento	Código de ética	
		Sistema de control de riesgos	
		Auditoría interna	
Transparencia de la información	Audidores externos		
	Política de información		
	Estados financieros		
		Informe de gobierno corporativo	

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 2**  
**Operacionalización variable dependiente**

<b>Variable</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Nivel</b>	<b>Téc/instr.</b>	
Crecimiento de las MYPE agroindustriales	Gestión estratégica	Definición de la visión de largo plazo			
		Productos y servicios futuros que se deben ofrecer y mercados con mayores potenciales			
		Formulación de planes, programas o proyectos			
	Habilidades gerenciales	Experiencia en manejo de medianas y pequeñas empresas			
		Interactúa y coopera con los colaboradores de la entidad			
	Motivación por el crecimiento	Promueve acciones para optimizar el talento y las capacidades de los colaboradores		Alto Medio Bajo	Observación Test
		Reconocimiento permanente por parte de la entidad			
		Fomento del crecimiento			
	Oferta de productos	El interés por el crecimiento			
		Ofrecimiento de productos de calidad			
	Acceso a recursos y demanda de mercado	Precios de productos acordes con las necesidades del mercado			
		Los productos y servicios satisfacen las necesidades de los usuarios			
		Los recursos financieros acordes con la actividad productiva y ventas en el mercado			
	Eficiencia de las operaciones	Acceso a crédito financiero			
Recursos económicos suficientes					
Eficiencia de las operaciones permite el cumplimiento de las metas					
Estabilidad financiera	Se emplean los recursos de manera óptima				
	Se alcanzan los resultados esperados con el mínimo empleo de insumos				
		La estabilidad financiera garantiza la permanencia en el mercado			
		Capacidad de crédito			

*Fuente: Elaboración propia*

## 2.4. Población

La población de estudio del presente trabajo de investigación está conformada por 175 colaboradores de las MYPE agroindustriales de Cajamarca, tal como se aprecia en la tabla 1

**Tabla 3**  
**Población**

Grupo de estudio					Total	
Hombres		Mujeres				
F	%	F	%	F	%	
98	56	77	44	175	100	

*Fuente: Elaboración propia*

## 2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de información, validez y confiabilidad

### 2.5.1. Técnicas e instrumentos

Para el acopio de información se ha utilizado técnicas e instrumentos, entre las cuales, la técnica de fichaje, por la que se ha recogido información teórica que ha permitido encaminar la investigación, en cuyo contexto se empleó: fichas bibliográficas, las que coadyuvaban al registro de los datos más convenientes del material analizado; fichas textuales, las mismas que se utilizaron para realizar la transcripción de un párrafo de la información analizada para el óptimo procesamiento de los datos inherentes al estudio; fichas de comentario, en las que se apuntó ciertas glosas de los datos acopiados y que obviamente la investigadora los conceptuaba oportunos.

Entre las técnicas de campo se ha considerado a la observación, cuyo raciocinio de la investigación se ha realizado bajo lineamientos de probidad y fiabilidad con la finalidad de recopilar datos significativos en torno al crecimiento de las MYPE agroindustriales de Cajamarca; el cuestionario instrumento que ha permitido el acopio de datos partiendo de una serie de preguntas preparadas de manera cuidadosa referente al estudio en aras de que sean respondidas por el grupo de estudio; el test, instrumento que ha contribuido a la constatación de los objetivos diseñados y la constatación de la hipótesis formulada a través del procesamiento de los resultados.

### **2.5.2. Validez y confiabilidad**

La validez se ha supeditado al juicio profesional de hasta tres expertos en este campo del conocimiento, quienes cuentan con solvencia moral, ética y técnica acorde con la investigación y con experticia relevante en temas de índole científica y por tanto han estado en condiciones de valorar el instrumento, relacionándolo con el tópico de las variables, dimensiones e indicadores; mientras que la confiabilidad del instrumento se ha determinado mediante el Alfa de Cronbach.

### **2.6. Procedimiento**

Se ha determinado las distintas etapas por las que ha atravesado la investigación y en todo el proceso se ha tratado de razonar y resumir, así como se desarrolló inferencias específicas a partir de situaciones generales y se formuló explicaciones universales desde los corolarios particulares. Se estableció de manera pormenorizada las formas relacionadas con las fuentes y su localización, las estrategias para acopiar datos, el instrumento que trajo consigo la valoración de la realidad, las variables, su operacionalización, la población y los recursos disponibles.

### **2.7. Método de análisis de datos.**

La información se organizó en tablas, en cuyo marco se ha explicado los resultados empleando la estadística descriptiva a través de los programas Excel y SPSS. Se suministró el dispositivo de recojo de información acopiándose datos muy importantes, los que fueron estructurados de manera estadística para una gran explicación y definición por la investigadora. Se utilizó la media aritmética, la desviación estándar y el coeficiente de variabilidad.

### **2.8. Aspectos éticos**

La factibilidad de la investigación demandó del compromiso de aportaciones específicas a la comunidad y del ofrecimiento de valoración científica y oficial, hechos que constituyeron una demanda moral en la óptica de un estudio efectivamente meritorio empleando de modo responsable los datos recogidos soslayando el provecho de aquellos que ya han sido contrastados. En esta línea una investigación científica equívocamente estructurada con resultados escasamente reales desde la óptica de la ciencia no adquiere la concepción de índole ética. Sin autenticidad, el estudio no produce ningún valor agregado,

menos contribuye al incremento del conocimiento, no genera beneficio alguno y por consiguiente tampoco se justifica que se atribuya dudas y por tanto se afecte a los seres humanos. No obstante, quien desarrolle la investigación tiene que asumir todas las consecuencias que se pudieran presentar en su condición de investigador.



### III. RESULTADOS

Se muestran los resultados obtenidos a partir del instrumento aplicado al grupo de estudio. Se realizó a través de tablas, según baremo.

**Tabla 4**  
**Gestión estratégica**

Nivel	F	%	Estadígrafos
Alto	20	11,43	
Medio	57	32,57	$\bar{X} = 12,77$
Bajo	98	56,00	S = 3,46
TOTAL	175	100%	CV = 20,09%

*Fuente: Instrumento estructurado y aplicado al grupo de estudio*

*Fecha: 2019*

Del análisis realizado a la dimensión relacionada con la gestión estratégica de las MYPE agroindustriales de Cajamarca, el grupo de estudio la percibe en un nivel bajo, 56%. Por lo mismo, en apreciación del grupo de referencia, en términos de promedio es de 12,77 puntos que se circunscribe como una puntuación débil. Igualmente, se advierte que los datos numéricos que se han desarrollado adyacentes al valor promedio es de 3,46 puntos. Por su parte, en la impresión del grupo representativo se considera que el coeficiente de variabilidad es de 20,09%.

**Tabla 5**  
**Habilidades gerenciales**

Nivel	F	%	Estadígrafos
Alto	22	12,57	
Medio	48	27,43	$\bar{X} = 12,63$
Bajo	105	60,00	S = 3,55
TOTAL	175	100%	CV = 28,11%

*Fuente: Cuestionario estructurado y aplicado al grupo de estudio*

*Fecha: 2019*

Del análisis realizado respecto a las habilidades gerenciales se observa que el grupo de estudio la percibe en un nivel bajo 60%. Por lo mismo, en apreciación del grupo de

referencia, en términos de promedio es de 12,63 puntos que se circunscribe como una puntuación débil. Igualmente, se advierte que los datos numéricos que se han desarrollado adyacentes al valor promedio es de 3,55 puntos. Por su parte, en la impresión del grupo representativo se considera que el coeficiente de variabilidad es de 28,11%.

**Tabla 6**  
**Motivación por el crecimiento**

Nivel	F	%	Estadígrafos
Alto	36	20,57	
Medio	46	26,29	$\bar{X} = 13,37$
Bajo	93	53,14	$S = 3,98$
TOTAL	175	100%	$CV = 29,77\%$

*Fuente: Cuestionario estructurado y aplicado al grupo de estudio*  
*Fecha: 2019*

Del análisis realizado respecto a la motivación por el crecimiento se advierte que el grupo de estudio la aprecia en un nivel bajo, 53,14%. Por lo mismo, en apreciación del grupo de referencia, en términos de promedio es de 13,37 puntos que se circunscribe como una puntuación débil. Igualmente, se advierte que los datos numéricos que se han desarrollado adyacentes al valor promedio es de 3,98 puntos. Por su parte, en la impresión del grupo representativo se considera que el coeficiente de variabilidad es de 29,77%.

**Tabla 7**  
**Oferta de productos y/o servicios**

Nivel	F	%	Estadígrafos
Alto	35	20,00	
Medio	115	65,71	$\bar{X} = 15,29$
Bajo	25	14,29	$S = 2,92$
TOTAL	175	100%	$CV = 19,09\%$

*Fuente: Cuestionario estructurado y aplicado al grupo de estudio*  
*Fecha: 2019*

Del análisis realizado sobre la oferta de productos y/o servicios se advierte que el grupo de estudio la aprecia en un nivel medio, con un 65,71%. Por lo mismo, en apreciación

del grupo de referencia, en términos de promedio es de 15,29 puntos que se circunscribe como una puntuación débil. Igualmente, se advierte que los datos numéricos que se han desarrollado adyacentes al valor promedio es de 2,92 puntos. Por su parte, en la impresión del grupo representativo se considera que el coeficiente de variabilidad es de 19,09%.

**Tabla 8**  
**Acceso a recursos y demanda de mercado**

Nivel	F	%	Estadígrafos
Alto	26	14,86	
Medio	117	66,86	$\bar{X} = 14,83$
Bajo	32	18,28	$S = 2,88$
TOTAL	175	100%	$CV = 19,42\%$

*Fuente: Cuestionario estructurado y aplicado al grupo de estudio*  
*Fecha: 2019*

Del análisis realizado sobre el acceso a recursos y demanda de mercado se advierte que el grupo de estudio la aprecia en términos medios, con un 66,86%. Por lo mismo, en apreciación del grupo de referencia, en términos de promedio es de 14,83 puntos, que se circunscribe como una puntuación débil. Igualmente, se advierte que los datos numéricos que se han desarrollado adyacentes al valor promedio es de 2,88 puntos. Por su parte, en la impresión del grupo representativo se considera que el coeficiente de variabilidad es de 19,42%.

**Tabla 9**  
**Eficiencia de las operaciones**

Nivel	F	%	Estadígrafos
Alto	29	16,57	
Medio	37	21,14	$\bar{X} = 12,71$
Bajo	109	62,29	$S = 3,82$
TOTAL	175	100%	$CV = 30,05\%$

*Fuente: Cuestionario estructurado y aplicado al grupo de estudio*  
*Fecha: 2019*

Del análisis realizado sobre la eficiencia de las operaciones se advierte que el grupo de estudio la aprecia en términos bajos, con un 62,29%. Por lo mismo, en apreciación del grupo de referencia, en términos de promedio es de 12,71 puntos que se circunscribe como una puntuación débil. Igualmente, se advierte que los datos numéricos que se han desarrollado adyacentes al valor promedio es de 3,82puntos. Por su parte, en la impresión del grupo representativo se considera que el coeficiente de variabilidad es de 30,05%.

**Tabla 10**  
**Estabilidad financiera**

Nivel	F	%	Estadígrafos
Alto	26	14,86	$\bar{X} = 12,26$ $S = 3,70$ $CV = 30,18\%$
Medio	27	15,43	
Bajo	122	69,71	
<b>TOTAL</b>	<b>175</b>	<b>100%</b>	

*Fuente: Cuestionario estructurado y aplicado al grupo de estudio*  
*Fecha: 2019*

Del análisis realizado sobre la estabilidad financiera se advierte que el grupo de estudio la aprecia en términos bajos, con un 69,71%. Por lo mismo, en apreciación del grupo de referencia, en términos de promedio es de 12,26 puntos que se circunscribe como una puntuación débil. Igualmente, se advierte que los datos numéricos que se han desarrollado adyacentes al valor promedio es de 3,7puntos. Por su parte, en la impresión del grupo representativo se considera que el coeficiente de variabilidad es de 30,18%.

**Tabla 11**  
**Análisis de resultados**

Niveles	Gestión estratégica		Habilidades gerenciales		Motivación por el crecimiento		Oferta de productos y/o servicios		Acceso a recursos y demanda de mercado		Eficiencia de las operaciones		Estabilidad financiera	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Alto	20	11,43	22	12,57	36	20,57	35	20,00	26	14,86	29	16,57	26	14,86
Medio	57	32,57	48	27,43	46	26,29	115	65,71	117	66,86	37	21,14	27	15,43
Bajo	98	56,00	105	60,00	93	53,14	25	14,29	32	18,28	109	62,29	122	69,71
Total	175	100	175	100	175	100	175	100	175	100	175	100	175	100

*Fuente: Cuestionario aplicado al grupo de estudio*  
*Fecha: 2019*

De los resultados obtenidos presentados en la tabla 7 se observa que el crecimiento de las MYPE agroindustriales de Cajamarca necesita optimizar los procesos asociados con las dimensiones: gestión estratégica, habilidades gerenciales, motivación por el crecimiento, oferta de productos y/o servicios, acceso a recursos y demanda de mercado, eficiencia de las operaciones y estabilidad financiera, debido que se aprecia en un nivel bajo.

#### IV. DISCUSIÓN

Al realizar la valoración de cada una de las dimensiones que han sido consideradas se puede afirmar que existen ciertos factores que necesitan ser optimizados, toda vez que los elementos vinculados al crecimiento de las MYPE agroindustriales de Cajamarca requieren gestionarse de la mejor manera, porque no se desarrollan como debe ser, puesto que hay un alto índice de integrantes del grupo de estudio, que lo perciben en términos medio y bajo, en cuyo contexto, respecto a gerencia estratégica, el 56% lo aprecian, efectivamente, en un nivel bajo; lo mismo sucede con la dimensión habilidades gerenciales, en la medida que el 60% lo observan asimismo en un nivel bajo; a su vez, respecto a la motivación por el crecimiento, el 53,14% lo valoran en un nivel bajo; en tanto que, en lo que concierne a la oferta de productos y/o servicios es percibida en términos medios, con un 65,71, hace lo propio, la dimensión acceso a recursos y demanda de mercado, porque un 66,68% lo percibe también en términos medios; no así en eficiencia de las operaciones, en el entendido que el 62,29 lo advierte en un nivel bajo y hace lo propio la dimensión estabilidad financiera, en el sentido que, el 69,71% lo aprecia en un nivel bajo, en cuyo contexto, “las MYPE se encuentran, como toda empresa, en la necesidad de potenciar su proceso de producción como única opción para continuar creciendo” (Coronado, 2018, p.10), cuya problemática se presenta por la presencia de carencia de una gestión estratégica apropiada, elevados niveles de informalidad contable, carencia de apoyo del Estado, exigua productividad, las cuales comprenden limitaciones para competir de manera eficiente

El tema se relaciona con el trabajo de investigación de Nacarino (2017), quien efectuó un estudio sobre los factores limitantes del desarrollo de las microempresas formales en el departamento de Cajamarca y su relación con la toma de decisiones llegando a las conclusiones: El desarrollo de actividades de carácter económico que fomentan las medianas y pequeñas empresas se enmarca en una parte sumamente importante en el crecimiento del PBI, potencian el mercado de trabajo e incrementan el superávit de los seres humanos transitando hacia un mayor consumo y exigencia de bienes y por tanto fortalece la calidad de vida. Esta dinámica económica debería fortalecer la gestión de las MYPE, no obstante, debido a lo heterogéneo de su productividad, escaso alcance de operaciones, exiguo nivel de tecnología, precaria estructura institucional y mínima capacidad de gerencia para la adopción de determinaciones que no están ofreciendo respuesta a las expectativas de competitividad y desarrollo; por tanto, se resulta sorprendente que, así como se crean MYPE otras tiendan

a desaparecer del mercado (ibid., p.1). El progreso de las medianas y pequeñas empresas en Cajamarca se encuentra subordinado no solamente al aumento de su producción, administración de sus costes y del área de influencia en la que gestionan sus actividades, las mismas que si bien crecen, pero lo realizan lentamente o en permanente detrimento, sino además a la toma de determinaciones de quienes las administran, hecho que agregado a la problemática empresarial puesta de manifiesto por el precario manejo gerencial en torno a su emprendimiento, persistencia, creatividad, innovación y visión de equipo, así como, a la escasa capacidad para asumir riesgos, que se traduce en una pobre capacidad de endeudamiento, incluso, poniendo en riesgo su propio capital, el no adaptarse a cambios y ocasiones, pobre motivación al empresario y colaboradores por parte del Estado, mínimo acceso a financiamiento y escasez de alianzas estratégicas, desconocimiento de aspectos jurídicos (ibid., p.2).

Asimismo se vincula con el estudio desarrollado por Herrera (2011) intitulado análisis estructural de las MYPE y PYME: Las cuales revisten de singular importancia para el Perú y por lo mismo para Cajamarca dada las dificultades que enfrenta la economía y ampliación de la pobreza, porque en un determinado momento han generado empleo, alrededor de 75,9% del total de la PEA, que incluso de hasta el 95% de la creación de empleo se focalizaba en establecimientos pequeños llamados microempresas y solamente el 55% se concentraba en las pequeñas empresas (p.70). Existe un reconocimiento que otorga una gran ventaja a las PYME, es decir se realiza un reconocimiento a su capacidad de transformarse o adecuarse de manera rápida en lo que se refiere a su estructura productiva en el caso de cambiar las condiciones del mercado, no obstante su limitación reside en que accede a mercados determinados y una precaria cartera de usuarios que incrementa el riesgo de quiebra de estas organizaciones, por lo que es preciso que incremente su mercado y su cartera de usuarios.

La dinámica de la actual sociedad ha dejado atrás paradigmas organizacionales tradicionales para darle lugar a nuevas concepciones organizacionales sustentadas en el desarrollo con un enfoque de organizaciones inteligentes. Organizaciones que están en constante aprendizaje consigo mismas y con su entorno, donde los ambientes de aprendizaje están en constante construcción desde una visión sistémica e innovadora, que transforme y desarrolle en forma acertada, según las demandas del convulso y exigente entorno social.

El buen gobierno corporativo se concibe como la manera en que se ejerce la gestión de la entidad, con los lineamientos y trato igualitario, ofreciendo información transparente, rindiendo cuentas, evitando fraudes o corrupción, fortaleciendo la capacidad estratégica y prospectiva de la institución, considerando el sentido de responsabilidad social a fin de alcanzar los propósitos e incrementar las utilidades y consecuentemente el valor de la empresa.

El gobierno corporativo se entiende como el conjunto de principios tendentes a establecer una gestión eficiente. Su finalidad va a ser la determinación de medios para conseguir una administración eficiente de las entidades, es decir que sobre los intereses particulares prime el interés social. De este modo, los principios de gobierno corporativo pretenden ser una garantía de la adecuada actuación de las sociedades en el mercado en razón de la protección de los intereses de los stakeholders (Vázquez, 2018, p.55).

La responsabilidad social empresarial (RSE) que en los últimos años se ha ido incorporando a la estrategia de las organizaciones y son el conjunto de actividades o acciones que una empresa realiza para responder a sus stakeholders y presentar resultados no solo en el ámbito económico, sino también en aspectos sociales y medioambientales (Acuña, Araque, Rosero, Rubio y Uribe, 2014, p.49), así mismo en el siglo XXI se ha financiado proyectos para el desarrollo de normas nacionales y regionales, y de ayuda a las pequeñas y medianas empresas (PYMES), con la finalidad de implementar medidas de RS en América Latina y el Caribe, las cuales han logrado posicionar poco a poco la responsabilidad social empresarial (Raufflet, 2017).

La sociedad moderna requiere de mecanismos y procesos transparentes para dar cuenta de los resultados de las acciones administrativas, los stakeholders necesitan saber el comportamiento de los administradores respecto a sus intereses y de qué manera evaluar su desempeño y resultados. El término de Stakeholder fue utilizado haciendo mención a los grupos que sin su apoyo la organización dejaría de existir (Acuña, 2014).

El Buen Gobierno Corporativo es un conjunto de medios que los propietarios o representantes de una organización usan con la finalidad de dirigir y controlar su administración a fin de lograr sus objetivos propuestos (Chiavenato, 2018, p.458). Las buenas prácticas de gobierno corporativo también pueden mejorar la liquidez, el crecimiento y la gestión interna. Las dificultades como las diferencias intrafamiliares, las disputas de sucesión y el mal uso de los activos se pueden resolver mediante recomendaciones.



“El gobierno corporativo aprovisiona la estructura mediante la cual se fijan los propósitos de la entidad, las herramientas para lograrlos, así como la manera de realizar un monitoreo a su desenvolvimiento” (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico – OCDE, citado por Flores y Rozas, 2008, p.9). En este mundo globalizado y altamente competitivo se hace necesario incorporar las prácticas de gobierno corporativo, con la finalidad de mejorar y fortalecer las MYPES alineadas con los estándares internacionales.

Gómez, Zapata y Betancourt. (2016) afirman:

Algunos beneficios identificados con la implementación de un gobierno corporativo efectivo son la creación de valor a través de innovación, emprendimiento y sistemas de control del riesgo (SMA, 2010), la transparencia de la administración, mejores políticas de remuneración, de monitoreo, de evaluación del riesgo, e incluso en la forma cómo se establecen y alcanzan los objetivos empresariales (SMA, 2010); también se han observado mejoras como mayores flujos de información, confianza, liderazgo y capacidad de decisión, con menores costos del capital y mayor retorno de inversión (TSE, 2009).

De acuerdo con el estudio realizado por Francelino, Neves, Pereira y Silveira (2019), respecto a prácticas de gobierno corporativo en empresas constructoras familiares brasileñas señalan que:

Las prácticas de gobierno corporativo pueden guiar la gestión, ayudar a monitorear y hacer un seguimiento de las actividades y estructurar el crecimiento organizacional. Las recomendaciones contribuyen a la sostenibilidad y la longevidad del negocio, y pueden adaptarse a cualquier tipo de organización, incluidas las empresas familiares.

Igualmente, la Teoría del Liderazgo personal e interpersonal de Fischman, fundamenta la presente investigación, la cual se basa en nueve hábitos, pero que son concebidos como pasos, que deben ser recorridos a la vez, en forma progresiva. Los cinco primeros están referidos al liderazgo personal: Autoestima, visión, creatividad, equilibrio y aprendizaje. Los cuatro restantes, al liderazgo interpersonal: Comunicación efectiva, entrega poder, trabajo en equipo y servicio. Entonces, Fischman refiere que, el cambio y el desarrollo de la persona tienen lugar a partir del interior hasta el exterior, recorriendo un derrotero en espiral, que tiene en cuenta, por su parte, la sima interior.

Esta profundidad se relaciona con el liderazgo personal que se alcanza cuando el ser humano toma la decisión de acometer el camino edificando su autoestima, su visión, su equilibrio, su creatividad y el fomento de su aprendizaje, a posteriori se accede al liderazgo, por el que, la persona asume el dominio de la comunicación, sabe dirigir a los otros y ofrecerles poder y a realizar el trabajo de equipo y brindarles servicio a sus seguidores. El liderazgo personal tiene dos ejes, los cuales se encuentran relacionados con el ser competente y seguro y, el estimarse y respetarse a sí mismo. El liderazgo interpersonal se alcanza en el momento que la persona gestiona apropiadamente los datos, se prepara para direccionar al resto u brindarle poder, realizando trabajo en equipo y ofreciendo beneficios a sus aliados. En consecuencia, la mejor manera de popularizar el pensamiento mediante una adecuada comunicación y se logra cuando el líder se encuentra en condiciones de expresarse adecuadamente.

A su vez, la teoría del empresario innovador desarrollada por Shumpeter también fundamenta el presente trabajo de investigación, en cuyo contexto el empresario es quien fomenta el crecimiento económico, cuya función radica en la innovación, así como muestra interés por la ejecución de otros productos, estreno de nuevos mercados, apropiación de nuevas fuentes de abastecimiento, otras técnicas de producción, inclusive nuevas metodologías de conducción y organización. Según esta teoría, el hombre de empresa se convierte en el eje fundamental del proceso de cambio que origina el desarrollo, el mismo que se genera a partir de la creatividad, que produce nuevos productos o procesos de producción; la innovación, por la cual se aplica la invención a usos comerciales, se transforma en la tarea primordial del empresario y, la imitación, que es llevada a cabo por conservadores con el propósito de generar competencia y minimizar o desaparecer la rentabilidad sobresaliente del innovador. El régimen económico muestra una tendencia al equilibrio, en el que los ingresos son similares a los costos de producción más la remuneración del empresario. No existen beneficios sobresalientes. Su beneficio es la remuneración de la dirección de la organización y es ordinaria. En la medida que se altere esta realidad, innovando se alcanza eventualmente una especie de monopolio que le permite lograr beneficios sobresalientes (Shumpeter, 1942, citado por Nacarino, 2017, p.21)

Por lo mismo, los aportes de Maslow, a través de su Teoría del Desarrollo a Escala Humana han servido de fundamento para la presente investigación, en la perspectiva que, las personas satisfacen necesidades múltiples y mutuas, las que se requiere que sean

comprendidas como una configuración en la que correlacionan recíprocamente como resultado del impulso del proceso de satisfacción. Un desarrollo a escala humana, encaminado hacia lo que significa la satisfacción de las insuficiencias humanas obliga otra forma de analizar el contexto. Exige observar y valorar el entorno, las personas y los procedimientos de un modo distinto a lo convenido. El desafío radica en el hecho que los programadores y en especial los actores del desarrollo se encuentren en la capacidad de gestionar el modelo de las necesidades humanas para encaminar sus actividades y anhelos (Max-neef, 1998, p.37).

La Teoría de la Inteligencia Exitosa de Sternberg (2007) sustenta, a su vez, la presente investigación, quien refiere que la inteligencia exitosa es propia de quienes han logrado éxitos en la vida. Es la que se utiliza para obtener logros importantes y es confirmada por aquellos que lo han obtenido y otros que aun advierten la iniciativa de obtenerlos propiamente, poniendo énfasis en sus perfiles subjetivos. La inteligencia exitosa involucra tres aspectos: un aspecto analítico, un aspecto creativo y un aspecto práctico, siendo más resaltante cuando logra equilibrar los tres. Es realmente relevante advertir en qué circunstancias se los debe emplear, en vez de únicamente ostentarlos. No necesariamente es un tema cuantitativo, sino de ponderación. Los individuos con este tipo de talento asumen sus fortalezas y debilidades y tratan de sacarle provecho sobremanera a los primeros y resarcir los otros

La teoría de las perspectivas de Kahneman y Tversky (1979), fundamenta por su parte el presente trabajo de investigación, la misma que describe en qué medida los individuos toman sus determinaciones en escenarios en los cuales necesitan decidir entre opciones que comprenden riesgo financiero, partiendo de la convicción empírica y detalla cómo la persona valora las eventuales pérdidas y ganancias. Según esta teoría, también denominada de aversión al riesgo, sobre las actitudes ante este fenómeno existe cierta diferencia entre la teoría clásica y de la perspectiva, la primera de las cuales prevé que la aversión al riesgo se encuentra en el ámbito de los beneficios y su búsqueda está en el escenario de las pérdidas. El proceso de toma de decisiones se presenta en dos etapas: la edición y la evaluación. En la primera, los probables resultados son dispuestos asumiendo un esquema heurístico, posteriormente se determina qué resultados son similares y se establece un punto de referencia teniendo en cuenta el resultado más bajo como pérdida y el más alto como ganancia (Nacarino, 2017, p.23).

La teoría de los stakeholders de Freeman permite fundamentar el presente trabajo, ya que se relacionadas con la economía, la política y ética, la planificación corporativa, la teoría de la organización y la responsabilidad social corporativa. En ese contexto, los directivos de la organización, debe poner de manifiesto su liderazgo ético. Las 7 C del liderazgo ético de Moreno (2004): 1) Carácter, voluntad y hábitos, 2) Coraje de saber decir no, 3) Credibilidad: coherencia, consecuencia y confianza, 4) Comunicar: claro y conciso, 5) Conocimiento: competencia y capacidad, 6) Compromiso: trabajo y organización y 7) Comprensión (Ruiz, y Retolaza, 2012, p.626).

La Teoría de los Stakeholders, “la sitúan como una de la teoría más potente en la actualidad en relación con la gobernanza corporativa, se encuentra ampliamente aceptada, tanto por investigadores como por los gestores de las empresas más importantes del mundo” (Agle y Agle, 2007, citado por Ruiz, y Retolaza, 2012, p.627). Las principales propuestas se han centrado en el papel del liderazgo ético que debe desempeñar el directivo de la empresa, a su vez los mismos autores señalan:

(...) desarrollar un modelo funcional de aplicabilidad que se pueda usar de forma sistemática para incorporar a los sistemas de gestión habituales: plan estratégico, cuadro de mando integral y plan anual de gestión, satisfacción de los intereses de los stakeholders como objetivo de la empresa. En esta línea, un reto actual consistiría en definir y contrastar modelos de gobernanza participativos que se soporten legalmente o, en su defecto, ser capaces de identificar y proponer las modificaciones legislativas necesarias (p.627).

## V. CONCLUSIONES

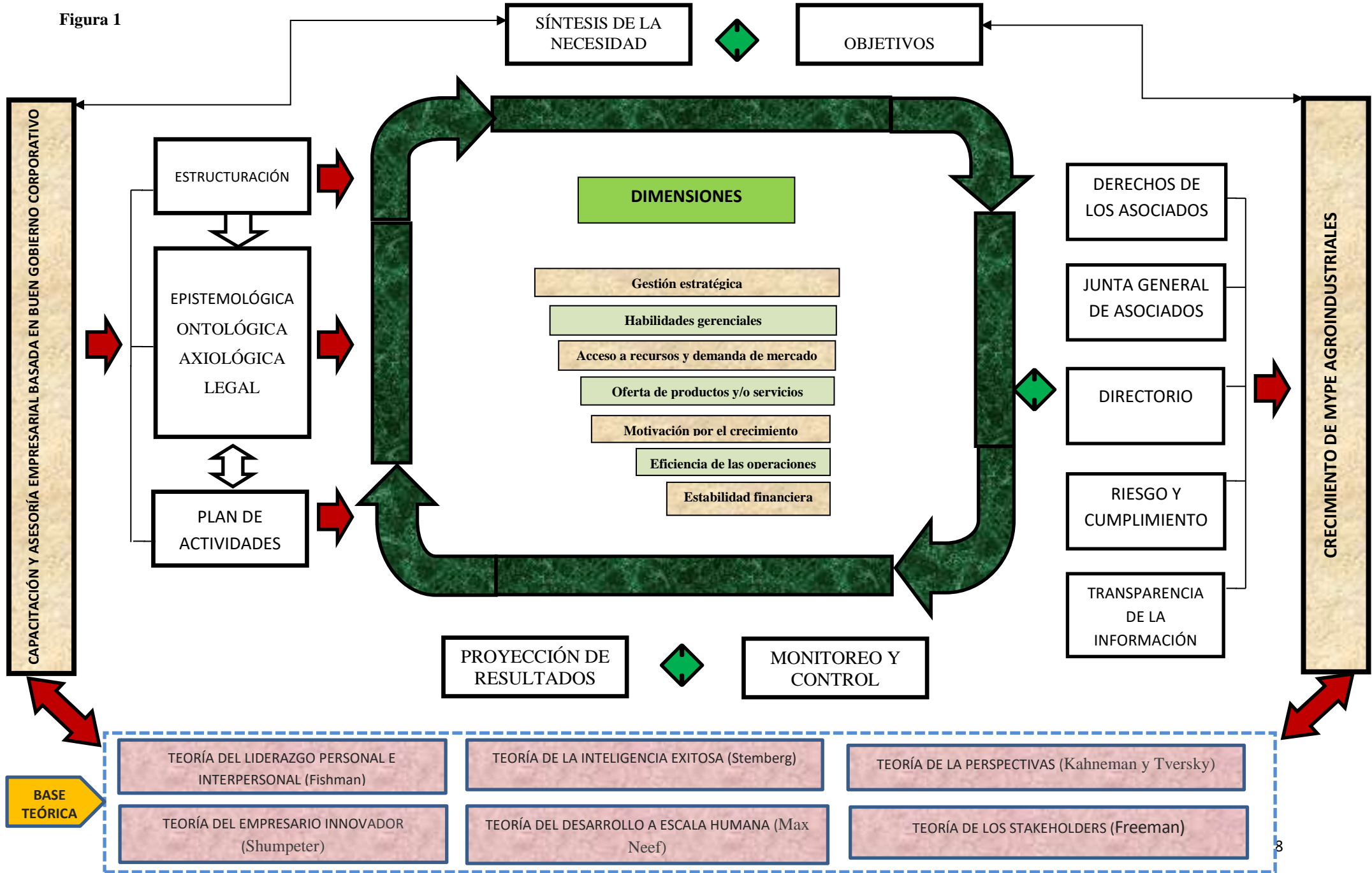
1. Los resultados denotan que el crecimiento de las MYPE agroindustriales de Cajamarca requiere ser fortalecido, toda vez que el grupo de estudio lo percibe en un nivel bajo, en lo que se refiere a gestión estratégica (56%), habilidades gerenciales(60%), motivación por el crecimiento (53,14%), eficiencia de las operaciones (62,29%) y estabilidad financiera (69,71%), en tanto que, son valoradas en un nivel medio, la oferta de productos y/o servicios (65,71%) y el acceso a recursos y demanda de mercado (66,86%)
2. La propuesta de capacitación y asesoría empresarial basada en buen gobierno corporativo contribuye al crecimiento de las MYPE agroindustriales de Cajamarca, constituyendo un gran aporte a lo que significa el incremento de conocimiento de quienes conducen las MYPES agroindustriales de Cajamarca, ya que en su mayoría carecen de asesoría, capacitación, formación y asistencia en lo que se refiere a las prácticas del buen gobierno corporativo, lo que permitirá tener mayor confianza de los grupos de interés (stakeholders), teniendo en cuenta la alineación de los derechos de los asociados, proporcionando una información completa, oportuna y transparente en la información y rendición de cuentas, aprobar presupuestos, riesgos y evaluar el desempeño de la gestión dando seguimiento y controlando el logro de los objetivos generando valor a las MYPE.
3. La implementación de la propuesta de capacitación y asesoría empresarial resulta muy relevante para el crecimiento de las MYPE agroindustriales de Cajamarca porque permitirá a los dueños, socios o administradores, reajustar políticas de acción orientadas a mejorar la gestión en aras de lograr su crecimiento, competitividad y sostenibilidad, obteniendo confianza y credibilidad en los stakeholders, accediendo a mayor financiamiento para realizar más proyectos innovadores, lo que contribuirá en su desarrollo y generación de valor y por ende en el desarrollo local, regional y nacional.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Se invoca a las MYPE agroindustriales de Cajamarca tener en cuenta el presente estudio como un instrumento que les sirva de guía para mejorar su gestión ya que en la actualidad se “busca fortalecer la ética y la transparencia en las empresas, acudiendo al Gobierno Corporativo, el cual constituye un elemento clave para aumentar la eficacia económica y potenciar el crecimiento de las empresas” (Espinoza, M. y Sanginés, M. 2017), así mismo se busca fomentar la confianza de los stakeholders. Estas prácticas de gobierno corporativo coadyuvan a tener mayor rendimiento financiero con el objetivo de maximizar la riqueza de los accionistas elevando el valor de la empresa y fomentar su crecimiento y progreso permanente (Muñoz, Sepúlveda y Veloso. 2018).
2. Se sugiere a las MYPE agroindustriales de Cajamarca que involucren a todos los colaboradores, ofreciéndoles capacitación y asesoría de carácter empresarial basado en buen gobierno corporativo en la búsqueda de lograr mayor confianza de los grupos de interés, proporcionando información transparente y de calidad, alineando los derechos y trato equitativo a todos los que pertenecen a las MYPE, logrando los objetivos de generación de valor y progreso constante buscando el desarrollo sostenible como la RSE adquiriendo una cultura empresarial conocido por todos los trabajadores de la empresa, conocido como Gobierno Corporativo, el cual promueve el clima de respeto a los derechos de los accionistas y de los inversionistas en general (Ruiz. s.f.)
3. Se recomienda a quienes asumen la responsabilidad de la administración de las MYPE agroindustriales de Cajamarca a gestionar en forma continua jornadas de capacitación y asesoría empresarial basado en buen gobierno corporativo que contribuya efectivamente a su gestión para lograr su crecimiento, competitividad y sostenibilidad, obteniendo mayor confianza de los stakeholders y credibilidad para acceder a mejores fuentes de financiamiento lo que le permitirá desarrollar proyectos innovadores y por ende su desarrollo, contribuyendo también al desarrollo de la localidad, de la región y del país ya que “el buen gobernante o político de empresa es quien de hecho determina la marcha de ésta hacia el futuro” (Calleja. 2017).

# VIII. PROPUESTA

Figura 1



La propuesta de capacitación y asesoría empresarial basada en buen gobierno corporativo para el crecimiento de las MYPE agroindustriales de Cajamarca en el contexto del presente estudio se estructuró desde la perspectiva epistemológica, ontológica, axiológica y legal, partiendo de la necesidad identificada y de la formulación del objetivo general y los objetivos específicos, estableciendo un plan de actividades concomitante con las dimensiones de la variable dependiente: crecimiento de las MYPE agroindustriales, es decir: la gestión estratégica, habilidades gerenciales, motivación por el crecimiento, oferta de productos y/o servicios, eficiencia de las operaciones y estabilidad financiera, precisando el plan de actividades, así como el sistema de monitoreo y control.

En la misma línea se determinó las vinculaciones con la variable independiente, en la medida que la capacitación y asesoría empresarial, al basarse en buen gobierno corporativo se ha direccionado hacia los derechos de los asociados, junta general de asociados, el directorio, riesgo y cumplimiento y transparencia de la información

La propuesta de capacitación y asesoría empresarial basada en buen gobierno corporativo para el crecimiento de las MYPE agroindustriales de Cajamarca se sustenta, a su vez, en la teoría del liderazgo personal e interpersonal de Fischman, la teoría del empresario innovador de Shumpeter, la teoría de la inteligencia exitosa de Sternberg, la teoría del desarrollo a escala humana de Max-Neef, la teoría de las perspectivas de Kahneman y Tversky y la teoría de los Stateholders de Freeman.



## VIII. REFERENCIAS

- Acuña, G. L. E. (2014). *Responsabilidad social empresarial: Una mirada desde la teoría y la praxis empresarial*. Retrieved from <https://ebookcentral.proquest.com>
- Agullo, S. (2016). El asesoramiento empresarial. Tesis. Universidad Miguel Hernández. Elche-España.
- Alarcón y Molina (2005). *Análisis de la capacidad Emprendedora de los Microempresarios del sector turismo*. Caso provincia de Coyhaique. Universidad Austral. Chile.
- Alberti, R.E., y Emmons, M.L. (1978). *Your perfect right: A guide to assertive behavior*. San Luis Obispo California.
- Argente, E. (2012). *El gobierno corporativo en empresas hispano-marroquíes*. Tesis doctoral. Universidad de Granada. España.
- Avolio, B., Mesones, A., y Roca, E. (2016). *Factors limiting the growth of micro and small businesses in Peru*. Lima, Perú.
- Barba-Sánchez, V., Jiménez-Sarzo, A., y Martínez-Ruiz, M. (2007). *Efectos de la motivación y de la experiencia del empresario emprendedor en el crecimiento de la empresa de reciente creación*. Recuperado de [http://www.escpeap.net/conferences/marketing/2007\\_cp/MaterialiPaper/Fr/BarbaSanchez\\_JimenezZarco\\_MartinezRuiz.pdf](http://www.escpeap.net/conferences/marketing/2007_cp/MaterialiPaper/Fr/BarbaSanchez_JimenezZarco_MartinezRuiz.pdf).
- Bermúdez, L.A. (2015). Training: A tool for strengthening Inter Sees SMEs: Revista de las Sedes Regionales, vol. XVI, núm. 33, 2015, pp. 1-25 Universidad de Costa Rica. Liberia Guanacaste, Costa Rica.
- Bernal, J. A. (2016). *Responsabilidad social corporativa: análisis de los modelos normalizados y creación de un nuevo modelo integrado de organización empresarial en empresas de ámbito tecnológico*. Tesis doctoral. Universidad Politécnica de Cartagena. España.
- Calleja, L. (2017). ¿Qué es el gobierno Corporativo?. Revista de Negocios, 90. Recuperado de <https://www.hacerempresa.uy/wp-content/uploads/2018/12/IEEM-dic-HA.pdf>

- Chambí, G.N. (2016). *La formalización de las MYPE de fabricación de muebles del parque industrial y su influencia en la rentabilidad del periodo*. Tesis. Universidad Autónoma del Perú. Lima.
- Chiavenato, I. (2000). *Human resourcesmanagement*. México: McGRAW-HILL Interamericana, S.A.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Editorial McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2018). *Introducción a la teoría general de la administración (8a. ed.)*, McGraw-Hill Interamericana, ProQuest Ebook Central, <https://ebookcentral.proquest.com>.
- Coll, C., Mayordomo, R., Onrubia, J., Rochera, J., &Engel, A. (2006). *La inteligencia exitosa, según R.J. Sternberg*. Universidad de Barcelona, España
- Congreso de la República (2003). *Ley 28015. Ley de promoción y formalización de la micro y pequeña empresa*. Lima-Perú.
- Coronado, I.P. (2018). *Modelo de costos para mejorar la rentabilidad de las MYPE de la industria ladrillera de Lambayeque*. Tesis doctoral. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Lambayeque, Perú.
- Espinosa, M. y Sanginés, M. (2017). Análisis Del Impacto De La Implementación Del Gobierno Corporativo En Dos Pymes Del Estado De Guanajuato. *Jóvenes En La Ciencia*, 3(2), 1375-1381. Recuperado de <http://www.jovenesenlaciencia.ugto.mx/index.php/jovenesenlaciencia/article/view/2119>
- Figuroa, J.E. (2015). *Modelo de gestión para optimizar el servicio al cliente de las MYPE consultoras en finanzas y contabilidad mediante la aplicación del coaching*. Tesis. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima-Perú.
- Fischman, D. (2006). *El camino del líder*. Editorial: Planeta. Lima-Perú

- Flores, J.V., y Rozas, A.E. (2008). *El gobierno corporativo: un enfoque moderno. Un gobierno corporativo pobre introduce factores de riesgo. Un buen gobierno corporativo reduce el riesgo*. Quipukamayoc | Revista de la Facultad de Ciencias Contables. Vol. 18 N.º 35 pp. 69-89. UNMSM, Lima, Perú.
- Francelino Nicácio, R.M. Neves dos Santos, J.A., Pereira Soares, C.A. y Silveira e Silva, W. (2019). Corporate governance practices in brazilian family construction companies. *DYNA*, 86(209), 281-88. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.15446/dyna.v86n209.77135>
- Gomero, N.A. (2015). *MYPE concentration and its impact on economic growth*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos-UNMSM / Lima-Perú.
- Gómez, G., Zapata, N. y Betancourt, J.B. (2016). Gobierno Corporativo. Prácticas sugeridas e implementadas por empresas familiares y no familiares colombianas. *Entramado*, 12(2), 12-29. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.18041/entramado.2016v12n2.24240>
- Gómez, J.M. (2013). *Factores que inciden en el crecimiento de las microempresas de la ciudad de Quetzaltenango*. Tesis. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Hampton, D., Summer, C., y Webber, R. (1989). *Human resources development manual* México: Trillas.
- Hernando, D.C. (2014). *Un modelo de control de gestión para la pequeña empresa familiar en España: especial referencia a los activos intangibles*. Tesis doctoral. Universidad de Alcalá de Henares. Madrid. España.
- Herrera, B. (2011). *Structural analysis of the MYPE and PYME*. Quipukamayoc | Revista de la Facultad de Ciencias Contables. Vol. 18 N.º 35 pp. 69-89 (2011) UNMSM, Lima, Perú.
- López, L.R. (2014). *Principales prácticas de recursos humanos que apoyan la innovación en las PYME: Empresas de Jalisco y Cataluña*. Tesis doctoral. Universidad Ramón Llull. Barcelona-España.

- Lorca, F. P. (2004). *La creación de valor en la empresa y los stakeholders*. Retrieved from <https://ebookcentral.proquest.com>
- Max Neef, M. (1998). *Development on a Human scale*. Barcelona: caria Editorial,S.A
- Mayer, S. (2018). *MYPE must be resilient and innovateto cope withlowgrowth*. Lima-Perú.
- Mondy, R. W., yNoe, R. M. (2005). *Human Resources Management*. México, D.F.: Prentice Hall.
- Mucha, M. (2009). *Financiamiento de micro y pequeñas empresasdel sector industrial y su efectoen el desarrollo socio económico de Trujillo*. Tesis doctoral. Universidad Nacional de Trujillo. Perú.
- Muñoz, J., Sepúlveda, S. y Veloso, C. Effects of Corporate Policies and Governance Practices on Ownership Structure: Evidence from Chilean Firms. *Finanz. polit. econ.* [online]. 2018, vol.10, n.2, pp.269-286. ISSN 2248-6046. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.14718/revfinanzpolitecon.2018.10.2.2>.
- Nacarino, J. (2017). *Factores limitantes del desarrollo de las microempresas formales en el departamento de Cajamarca y su relación con la toma de decisiones*. Tesis doctoral. Universidad Nacional de Cajamarca. Perú.
- Olcese, A. (2009). *La Responsabilidad Social y el Buen Gobierno en la Empresa, desde la Perspectiva del Consejo de Administración*. Tesis doctoral. Universidad Complutense de Madrid. España.
- Palacios, A. (2018). *Perú: situación de las micro y pequeñas empresas*. Lima-Perú.
- Parra, C., Rodríguez, F. (2016). *Training and its effect in quality management in organizations*. Revista investigación, desarrollo e innovación. 6 (2). 131-143..doi: <http://dx.doi.org/10.19053/20278306.4602>.
- Pérez, J., y Hernández, O. (2016). *The training for the improvement of the professional acting of the specialists in administration of the Human Resources of the Managerial Organizations*.Mendive. Volume 14. Nº 3.

- Quintero, J.S. (2018). *Las PYME en Colombia y las barreras para su desarrollo y perdurabilidad*. Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá, Colombia.
- Raufflet, E. (2017). *Responsabilidad, ética y sostenibilidad empresarial*. Retrieved from <https://ebookcentral.proquest.com>.
- Rengifo, R.M. (2018). *Proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del organismo de evaluación y fiscalización ambiental, Lima*. Tesis. Universidad César Vallejo. Lima-Perú.
- Requejo, D.S., y Medina, S.A. (2017). *Plan de formalización de negocios para reducir la informalidad del funcionamiento de las MYPE de la provincia de Jaén*. Tesis. Universidad César Vallejo. Jaén-Perú.
- Roca, L. (2013). *Code of good corporate governance for Peruvian companies*. Lima-Perú.
- Rodríguez, A. (2008). *Psicología de los recursos humanos*, Editorial Pirámide, Madrid.
- Rojas, O.R. (2019). *Creencias sobre informalidad en las MYPE de alojamiento de la provincia de Tarma, región Junín*. Tesis doctoral. Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú.
- Ruiz, A. (s.f.) The importance of Peru 2021 in the Corporate Social Responsibility of the country La importancia de Perú 2021 en la Responsabilidad Social Empresarial del país.
- Ruiz, D. A. L. S., & Retolaza, J. L. (2012). *Participación de los stakeholders en la gobernanza corporativa: Fundamentación ontológica y propuesta metodológica*. *universitas psychologica*. vol. 11(2), 2012. Retrieved from <https://ebookcentral.proquest.com>
- Sausser, W. I., Jr. (2005). *Starting Your Own Business? Prepare for Success*. SAM Management in Practice, 3(1), 1-4.
- Shumpeter, Joseph A. (1942). *Theory of economic development*". 2º ed. F. de cultura económica. México.

- Soler, A. y Chirolde, R. *Motivation and teaching performance in Bolivian students of the new medical deformation program*. *Educación Médica Superior* 24 (1). 2010: 42-51.
- Sternberg, R. J. (2007). *Finding students who are wise, practical, and creative*. *The Chronicle of Higher Education*, 53(44).
- Taborda, M.A., Nova, L.D., Bohórquez, I.V. (2017). *Importance of SMEs for Chile's economic development in the 21st century*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL, Santiago de Chile.
- Tejedo, F., Araujo, J. y Emmendoerfer, M. (2017). Mecanismos de gobierno corporativo y capital intelectual. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 19(65), 394-414.
- Tello, S.Y. (2014). *Importance of Micro, Small and Medium Enterprises in Developing Country*. Lex n° 14 - año XII
- Van Auken, P. y Howard, E. (1993). *A factor analytic study of the perceived causes of small business failure*, *Journal of Small Business Management*, 31 (4), pp. 23- 31.
- Vázquez, R. T. (2018). Principios de corporate governance : La personificación de la función supervisora de la administración societaria. Retrieved from <https://ebookcentral.proquest.com>
- Vergara, C. D. (2012). *Análisis de rentabilidad de las MYPE comerciales en el distrito de RupaRupa*. Tesis. Universidad Nacional Agraria de la Selva. Tingo María-Perú.
- Zavala, O. D. L. T. I. (2017). *Breve apunte sobre la evolución histórica del gobierno corporativo en los ee.uu y la participación ciudadana en su configuración, de 1840 a 2014*. Retrieved from <https://ebookcentral.proquest.com>

## **ANEXOS**

### **Anexo 1**

#### **Propuesta detallada**

La propuesta del presente trabajo de investigación está centrada en la capacitación y asesoría empresarial basada en buen gobierno corporativo para el crecimiento de las MYPE agroindustriales de Cajamarca; por tanto, la estructura es la siguiente:

1. Síntesis de la necesidad identificada
2. Objetivos
  - 2.1.General
  - 2.2.Específicos
3. Estructuración del modelo propuesto
  - 3.1.Estructura Epistemológica
  - 3.2.Estructura ontológica
  - 3.3.Estructura axiológica
  - 3.4.Estructura legal
4. Plan de actividades
5. Proyecciones de resultados
6. Sistema de monitoreo y control

#### **1. Síntesis de la necesidad identificada**

La necesidad identificada se focaliza en la variable problema que fue descrita mediante el instrumento aplicado al grupo de estudio y que está relacionada con el crecimiento de las MYPE agroindustriales de Cajamarca, el cual no es muy alentador y que se encuentra reflejado en el instrumento aplicado al grupo de estudio .Por tanto, la necesidad se centra en el establecimiento de mecanismos que permitan contribuir al crecimiento de las MYPE agroindustriales de Cajamarca con la propuesta de capacitación y asesoría empresarial basada en buen gobierno corporativo.

## **2. Objetivos**

### **2.1. Objetivo general**

Promover el crecimiento de las MYPE agroindustriales de Cajamarca.

### **2.2. Objetivos específicos**

1. Propiciar que las MYPE agroindustriales de Cajamarca desarrollen sus actividades en el marco de una gestión estratégica.
2. Promover el desarrollo de las habilidades gerenciales en las MYPE agroindustriales de Cajamarca
3. Generar espacios en los cuales se desarrolle la motivación permanente por el crecimiento
4. Ofertar en mejores condiciones los productos y/o servicios
5. Fomentar el acceso a recursos y demanda de mercado
6. Proporcionar mecanismos por los cuales se manifieste la eficiencia de las operaciones
7. Propiciar la estabilidad financiera

## **3. Estructuración de la propuesta**

### **3.1. Estructura epistemológica**

La configuración epistemológica se encuentra con las dimensiones de la variable, independiente, tal como se detalla en la tabla 12:



**TABLA 12**  
**Configuración epistemológica**

Variable	Dimensiones	Teorías	Fundamentación
Capacitación y asesoría empresarial basada en buen gobierno corporativo	Derechos de los asociados	Fischman: Teoría del liderazgo personal e interpersonal	La tarea que realizan los colaboradores en las MYPE es muy relevante para el progreso del área de influencia y del país, por eso es que constituye un imperativo que se adopten determinaciones en la búsqueda constante de su crecimiento, en cuyo contexto es preciso que quienes asuman la responsabilidad de administrarlas se encuentren preparados para responder con creces los retos inherentes, siendo necesario plantear un propuesta de capacitación y asesoría empresarial basada en buen gobierno corporativo.
	Junta general de asociados	Shumpeter: Teoría del empresario innovador	
	El directorio	Max-neef: Teoría del desarrollo a escala humana	
	Riesgo y transparencia	Sternberg: Teoría de la inteligencia exitosa	
	Transparencia de la información	Kahneman y Tversky: Teoría de las perspectivas	

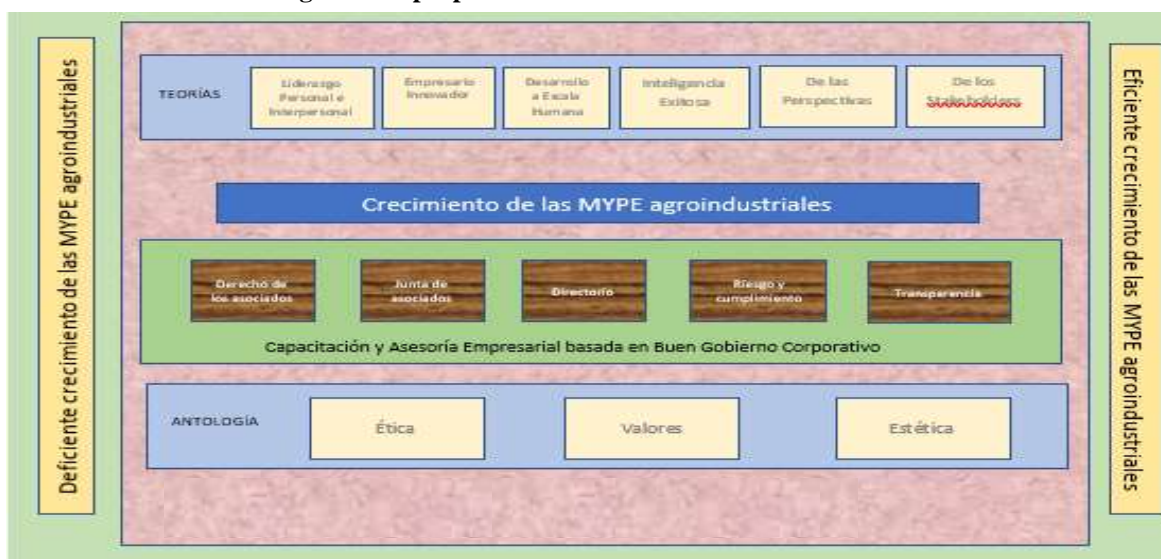
*Fuente: Elaboración propia*

En tal sentido, el crecimiento de las MYPE agroindustriales de Cajamarca se verá reflejado en los logros que alcancen como entidades que repercutan en su propio progreso y en el ámbito de influencia y del país, en la medida que sus colaboradores desarrollen sus actividades de manera epistemológica, siendo necesario el soporte teórico de Fischman, Shumpeter, Max-neef, Sternberg y Kahneman y Tversky, y además cuenten con la preparación adecuada recibiendo en forma permanente capacitación y asesoría de rango empresarial, basado en un gobierno corporativo.

### **3.2. Estructura ontológica**

La naturaleza ontológica de la propuesta se configura mediante la integración de sus componentes.

**Figura 2**  
**Estructura ontológica de la propuesta**



De la figura 2 se infiere que, el crecimiento de las MYPE agroindustriales de Cajamarca se circunscribe como la parte medular de la propuesta diseñada, cuyos resultados son exiguamente alentadores, por lo que amerita realizar una propuesta de capacitación y asesoría empresarial basada en buen gobierno corporativo, asumiendo el derecho que tienen los asociados de participar en las respectivas entidades, la intervención de la junta de asociados, el directorio, considerando el riesgo y cumplimiento, y la transparencia de la información. En esta línea, toda la propuesta tiene un marco axiológico integrado por los principios éticos, estéticos y los valores que debe poner en ejercicio la comunidad educativa. Igualmente se pone de manifiesto un fundamento teórico que determina el direccionamiento científico que sirve de base a la propuesta.

### 3.3. Estructura axiológica

Se basa en los principios éticos, estéticos y la práctica de valores que propicia la propuesta, considerando, que los colaboradores como personas necesitan apropiarse de reglas o normas que direccionen su accionar como seres humanos, que les permita respetarse a sí mismos y a los demás, con quienes interactúa y convive en el transcurso de su vida cotidiana.

### 3.4. Estructura legal

La propuesta se basa en el siguiente cuerpo normativo:

1. Constitución Política del Perú
2. Ley 28015. Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa
3. Decreto Supremo 007-2008-TR. Texto único ordenado de la ley de promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de la micro y pequeña empresa
4. Ley 30056, que modifica la actual ley MYPE y otras normas para las micro y pequeñas empresas

#### 4. Plan de actividades

N°	Actividad	Objetivo	Indicador	Meta	Periodo	Responsable
1	<p>Estrategia de verificación del respeto a los derechos de los asociados</p> <p>Verificación de la paridad del trato</p> <p>Determinación de la participación, información y comunicación de los asociados</p>	<p>Verificar el nivel de respeto que tienen los asociados</p>	<p>Porcentaje de asociados que son respetados</p>			
2	<p>Estrategia de comprobación de la participación de la junta general de asociados</p> <p>Función y competencia</p> <p>Existencia de reglamento de junta general de asociados</p> <p>Mecanismos de convocatoria y seguimiento de acuerdos</p>	<p>Comprobar la participación de la junta general de asociados</p>	<p>Porcentaje asociados que intervienen en la junta</p>	100%	6 meses	Colaboradores
3	<p>Estrategia de seguimiento al trabajo del directorio</p> <p>Verificación de la conformación del directorio.</p> <p>Comprobación del cumplimiento de sus funciones</p> <p>Verificación del respeto al código de ética</p>	<p>Comprobar el trabajo que realiza el directorio</p>	<p>Porcentaje de miembros del directorio realizando su trabajo</p>			

Fuente: Elaboración propia

Nº	Actividad	Objetivo	Indicador	Meta	Periodo	Responsable
4	<p>Estrategia de determinación del riesgo y cumplimiento</p> <p>Verificación del sistema de control de riesgos</p> <p>Realización de auditoría interna y externa</p>	<p>Verificar el nivel del sistema de control de riesgos</p>	<p>Porcentaje de auditorías realizadas</p>	100%	6 meses	Colaboradores
5	<p>Estrategia de comprobación de la transparencia de la información</p> <p>Verificación de la existencia de políticas de información</p>	<p>Comprobar la participación de la junta general de asociados</p>	<p>Porcentaje asociados que intervienen en la junta</p>			
6	<p>Estrategia de verificación de la transparencia de la información</p> <p>Verificación de la conformación del directorio.</p> <p>Comprobación de la información sobre los estados financieros</p> <p>Verificación del informe del gobierno corporativo</p>	<p>Verificar la transparencia de la información</p>	<p>Porcentaje de información que se ofrece de manera transparente</p>			
7	<p>Estrategia de desarrollo de la gestión estratégica</p> <p>Definición de la visión de largo plazo</p> <p>Determinación de los productos y servicios que se deben ofrecer en el futuro</p>	<p>Contrastar el desarrollo de la gestión estratégica</p>	<p>Porcentaje de cumplimiento de la puesta en marcha de una gestión estratégica</p>			

Fuente: Elaboración propia

Nº	Actividad	Objetivo	Indicador	Meta	Periodo	Responsable
8	<p>Estrategia de desarrollo de habilidades gerenciales</p> <p>Experiencia en manejo de medianas y pequeñas empresas</p> <p>Interacción y cooperación entre colaboradores de la entidad</p> <p>Verificación de la actividades que se realizan para la optimización del talento y capacidades de los colaboradores</p>	<p>Verificar el nivel de desarrollo de las habilidades gerenciales</p>	<p>Porcentaje de desarrollo de habilidades gerenciales</p>	100%	6 meses	Colaboradores
9	<p>Estrategia de motivación por el crecimiento</p> <p>Verificación del reconocimiento por parte de la entidad</p> <p>Comprobación del fomento del interés por el crecimiento</p>	<p>Comprobar la presencia de la motivación por el crecimiento</p>	<p>Porcentaje de asociados que gestionan la motivación por el crecimiento</p>			
10	<p>Estrategia de verificación de la oferta de productos</p> <p>Verificación del precio de los productos que estén acorde con las necesidades del mercado</p> <p>Comprobación de que los productos y servicios que se ofrecen satisfacen a los usuarios</p>	<p>Verificar el nivel de los productos que se ofrece</p>	<p>Porcentaje de productos de calidad</p>			

Fuente: Elaboración propia

Nº	Actividad	Objetivo	Indicador	Meta	Periodo	Responsable
11	<p>Estrategia de verificación del acceso a recursos y demanda del mercado</p> <p>Comprobación de la existencia de recursos financieros acordes con la actividad productiva y ventas en el mercado</p> <p>Verificación del acceso a crédito financiero</p>	Verificar el acceso a recursos y demanda del mercado	Porcentaje de gestión de recursos financieros y demanda del mercado			
12	<p>Estrategia de verificación de la eficiencia de las operaciones</p> <p>Verificación del cumplimiento de las metas</p> <p>Comprobación del empleo óptimo de los recursos</p>	Comprobar la eficiencia de las operaciones	Porcentaje de cumplimiento de metas y empleo óptimo de los recursos	100%	6 meses	Colaboradores
13	<p>Estrategia de verificación de la estabilidad financiera</p> <p>Verificación del nivel de estabilidad financiera que garantice la permanencia en el mercado</p>	Verificar el nivel de estabilidad financiera	Porcentaje de capacidad de endeudamiento			

Fuente: *Elaboración propia*

## 5. Proyección de resultados

La proyección de resultados se basa en estimaciones a los indicadores de la variable dependiente, en cuya línea, la fundamentación teórica que explica cada resultado proyectado se encuentra en la estructura epistemológica de la propuesta, la cual sustenta el crecimiento de las MYPE agroindustriales de Cajamarca

<b>Indicador</b>	<b>Resultado proyectado</b>
Definición de la visión de largo plazo	Visión socializada y consensuada
Productos y servicios futuros que se deben ofrecer y mercados con mayores potenciales	Ofrecimiento constante de productos y servicios de óptima calidad
Formulación de planes, programas o proyectos	Planes, programas y proyectos debidamente delineados
Experiencia en manejo de medianas y pequeñas empresas	Manejo de las entidades con experticia
Interacción y cooperación entre colaboradores de la entidad	Todos los colaboradores desarrollan su trabajo en equipo
Realización de acciones para optimizar el talento y las capacidades de los colaboradores	Los colaboradores gestionan en forma óptima sus talentos y capacidades
Reconocimiento permanente por parte de la entidad	Los colaboradores en forma permanente reciben reconocimiento por parte de la entidad
Interés por el crecimiento	Los colaboradores demuestran interés por el crecimiento
Ofrecimiento de productos de calidad	La entidad ofrece productos y / o servicios de calidad
Precios de productos acordes con las necesidades del mercado	Los precios de los productos siempre acordes con las necesidades del mercado
Los productos y servicios satisfacen las necesidades de los usuarios	Los usuarios permanecen satisfechos con los productos que se les ofrece
Recursos financieros acordes con la actividad productiva y ventas en el mercado	Ofrecimiento de productos que la entidad produce y sujetos a las expectativas del mercado
Acceso a crédito financiero y se cuenta con recursos económicos suficientes	Entidad sujeta a crédito financiero y con recursos económicos suficientes
Eficiencia de las operaciones para el cumplimiento de las metas	100% de las metas cumplidas
Se emplean los recursos de manera óptima	Empleo óptimo de los recursos
Se alcanzan los resultados esperados con el mínimo empleo de insumos	Demostración de eficiencia de las operaciones
La estabilidad financiera garantiza la permanencia en el mercado	Estabilidad financiera garantizada
Capacidad de crédito	Entidades sujetas a crédito

Fuente: Elaboración propia

## 6. Sistema de monitoreo y control

Para efectos de cumplimiento de las actividades propuestas se formula el siguiente sistema de monitoreo y control

Indicador	Frecuencia	Nivel de logro		
		Inicio	Proceso	Satisfactorio
Definición de la visión de largo plazo				
Productos y servicios futuros que se deben ofrecer y mercados con mayores potenciales				
Formulación de planes, programas o proyectos				
Experiencia en manejo de medianas y pequeñas empresas				
Interacción y cooperación entre colaboradores de la entidad				
Realización de acciones para optimizar el talento y las capacidades de los colaboradores				
Reconocimiento permanente por parte de la entidad				
Interés por el crecimiento				
Ofrecimiento de productos de calidad				
Precios de productos acordes con las necesidades del mercado				
Los productos y servicios satisfacen las necesidades de los usuarios				
Recursos financieros acordes con la actividad productiva y ventas en el mercado				
Acceso a crédito financiero y se cuenta con recursos económicos suficientes				
Eficiencia de las operaciones para el cumplimiento de las metas				
Se emplean los recursos de manera óptima				
Se alcanzan los resultados esperados con el mínimo empleo de insumos				
La estabilidad financiera garantiza la permanencia en el mercado				
Capacidad de crédito				

Fuente: Elaboración propia



## Anexo 2

### Instrumentos de validación de la variable

#### TEST DE CRECIMIENTO DE LAS MYPE

Apellidos y nombres:.....

El presente documento tiene como finalidad valorar el nivel de crecimiento de las MYPE agroindustriales de Cajamarca. Se ha de marcar con un aspa la alternativa según corresponda:

1: BAJO

2: MEDIO

3: ALTO

Nº	INDICADORES	NIVELES		
		1	2	3
1	Las MYPE de Cajamarca definen su visión de largo plazo			
2	Las MYPE de Cajamarca determinan qué productos y servicios futuros deben ofrecer y qué mercados muestran mayores potenciales			
3	Las MYPE de Cajamarca formulan planes, programas o proyectos en pos de un propósito determinado dentro de una perspectiva de mediano y largo plazo			
4	Cuenta con experiencia en manejo de medianas y pequeñas empresas			
5	Interactúa y coopera con los colaboradores de la entidad			
6	Promueve acciones para optimizar el talento y las capacidades de los colaboradores			
7	Los colaboradores de las MYPE de Cajamarca reciben reconocimiento permanente por parte de la entidad			
8	El escenario en el que se desarrollan las MYPE de Cajamarca fomenta su crecimiento			
9	El interés por el crecimiento es una constante en las MYPE de Cajamarca			
10	Las MYPE de Cajamarca ofrecen productos de calidad			
11	Los precios de los productos que brindan las MYPE de Cajamarca están acordes con las necesidades del mercado			
12	La cantidad de productos y servicios que ofertan las MYPE de Cajamarca satisfacen las necesidades de los usuarios			

N°	INDICADORES	NIVELES		
		1	2	3
13	Los recursos financieros con los que cuentan las MYPE de Cajamarca les permiten desarrollar una mayor actividad productiva y ventas en el mercado			
14	Las MYPE de Cajamarca tienen acceso a crédito financiero			
15	Las MYPE de Cajamarca cuentan con recursos económicos suficientes para permanecer en el mercado y fomentar su crecimiento			
16	La eficiencia de las operaciones de las MYPE de Cajamarca permite el cumplimiento de las metas			
17	Se emplean los recursos de manera óptima			
18	Las MYPE de Cajamarca alcanzan los resultados esperados con el mínimo empleo de insumos			
19	La estabilidad financiera de las MYPE de Cajamarca les permite permanecer en el mercado en condiciones favorables			
20	Las MYPE de Cajamarca tienen capacidad de crédito			

*Fuente: Elaboración propia*

### Anexo 3 FICHA TÉCNICA

#### 1. Denominación

CAPACITACIÓN Y ASESORÍA EMPRESARIAL BASADO EN BUEN GOBIERNO CORPORATIVO PARA EL CRECIMIENTO DE LAS MYPE AGROINDUSTRIALES DE CAJAMARCA

#### 2. Autor

Mg. CLORINDA CONCEPCIÓN ALARCÓN MONZÓN

#### 3. Objetivo

Valorar el nivel de crecimiento de las MYPE agroindustriales de Cajamarca

#### 4. Usuarios

Se obtuvo información de los colaboradores de las MYPE agroindustriales de Cajamarca

#### 5. Características y modo de aplicación.

1º El presente instrumento (Test) está estructurado en base a 20 ítems, distribuidos entre las dimensiones de la variable dependiente

2º El instrumento fue aplicado de manera individual a cada integrante de la muestra representativa, bajo responsabilidad de la investigadora, se procuró recoger información objetiva.

3º Su aplicación tuvo como duración de 60 minutos aproximadamente, y los materiales que se emplearon fueron: un lápiz y un borrador.

#### 6. Estructura

**Tabla 12**  
**Variable Dependiente**

<b>Variable: Crecimiento de MYPE agroindustriales</b>	
<b>Dimensiones</b>	<b>Ítems</b>
Gestión estratégica	I <sub>1</sub> /I <sub>3</sub>
Habilidades gerenciales	I <sub>4</sub> – I <sub>6</sub>
Motivación por el crecimiento	I <sub>7</sub> /I <sub>9</sub>
Oferta de productos y/o servicios	I <sub>10</sub> /I <sub>12</sub>
Acceso a recursos y demanda de mercado	I <sub>13</sub> .I <sub>15</sub>
Eficiencia de las operaciones	I <sub>16</sub> -I <sub>18</sub>
Estabilidad financiera	I <sub>19</sub> -I <sub>20</sub>

*Fuente: Elaboración propia*

## 7. Baremo.

**Tabla 13**  
*Baremo general*

NIVEL	RANGO
ALTO	41 – 60
MEDIO	21 – 40
BAJO	1 – 20

*Fuente: Elaboración propia*

**Tabla 14**  
*Baremo específico*

Nivel	Rango
Alto	16 – 20
Medio	11 – 15
Bajo	00 – 10

*Fuente: Elaboración propia*

## 8. Confiabilidad

Se estimó utilizando la prueba estadística Alfa de Cronbach

**Tabla 15**  
*Confiabilidad*

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,984	20

*Fuente: Elaboración propia*

## 9. Validación

El contenido del instrumento fue validado a juicio de expertos

## Anexo 4

### Validación de expertos

Chiclayo, Chiclayo 28 de Octubre del 2019

Señor Dr. Orlando Alarcón Díaz:

Es grato dirigirme a Usted para manifestarle mi saludo cordial. Dada su experiencia profesional y méritos académicos y personales, le solicito su inapreciable colaboración como experto para la validación de contenido de los ítems que conforman los instrumentos (anexos) que serán aplicados a una muestra seleccionada que tiene como finalidad recoger información directa para la investigación titulada: **“Capacitación y asesoría empresarial basado en buen gobierno corporativo para el crecimiento de las MYPE agroindustriales de Cajamarca”** para obtener el grado académico de Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad..

Para efectuar la validación del instrumento, Usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional que corresponda al instrumento.

Se le agradece cualquier sugerencia relativa a la redacción, el contenido, la pertinencia y congruencia u otro aspecto que considere relevante para mejorar el mismo.

Muy atentamente,



Mg. Clorinda Concepción Alarcón Monzón

P R E G U N T A S	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (Sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende					OBSERVACIONES  (Por favor, indique si debe eliminarse o modificarse algún ítem)
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Esencial	Útil pero no Esencial	No importante	
1.														
2.														
3.														
4.														
5.														
6.														
7.														
8.														
9.														
10.														
11.														
12.														
13.														
14.														
15.														
16.														
17.														
18.														
19.														
20.														

**JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO QUE SERÁ APLICADO A LOS  
ELEMENTOS DE LA MUESTRA**

Instrucciones

Coloque en cada casilla un aspa correspondiente al aspecto cualitativo de cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan:

Las categorías a evaluar son: redacción, contenido, congruencia y pertinencia con los indicadores, dimensiones y variables. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o mejora de cada pregunta

Muchas gracias por su apoyo

Grado académico: Doctor

Nombres y apellidos: Orlando Alarcón Díaz

  
Dr. Orlando Alarcón Díaz  
DNI 19427321

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe, Orlando Alarcón Díaz con documento de identidad N° 16427321, de profesión docente con Grado de Doctor ejerciendo actualmente como profesor, en la Universidad César Vallejo

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento respectivo, a los efectos de su aplicación en el *grupo de estudio*

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems			x	
Amplitud de contenido			x	
Redacción de los ítems			x	
Claridad y precisión			x	
Pertinencia			x	

Fecha: Chiclayo 07 de Noviembre del 2019.

  
Dr. Orlando Alarcón Díaz  
UNI 16427321



Chiclayo, Chiclayo 28 de Octubre del 2019

Señora Dra. Justina Guillermina Lisboa Zumarán

Es grato dirigirme a Usted para manifestarle mi saludo cordial. Dada su experiencia profesional y méritos académicos y personales, le solicito su inapreciable colaboración como experto para la validación de contenido de los ítems que conforman los instrumentos (anexos), que serán aplicados a una muestra seleccionada que tiene como finalidad recoger información directa para la investigación titulada: **“Capacitación y asesoría empresarial basado en buen gobierno corporativo para el crecimiento de las MYPE agroindustriales de Cajamarca”** para obtener el grado académico de Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad.

Para efectuar la validación del instrumento, Usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional que corresponda al instrumento.

Se le agradece cualquier sugerencia relativa a la redacción, el contenido, la pertinencia y congruencia u otro aspecto que considere relevante para mejorar el mismo.

Muy atentamente,

  
Mg. Clorinda Concepción Atarcón Monzón

P R E G U N T A S	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (Sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende					OBSERVACIONES  (Por favor, indique si debe eliminarse o modificarse algún ítem)
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Esencial	Útil pero no Esencial	No importante	
21.														
22.														
23.														
24.														
25.														
26.														
27.														
28.														
29.														
30.														
31.														
32.														
33.														
34.														
35.														
36.														
37.														
38.														
39.														
40.														

**JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO QUE SERÁ APLICADO A LOS  
ELEMENTOS DE LA MUESTRA**

**Instrucciones**

Coloque en cada casilla un aspa correspondiente al aspecto cualitativo de cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan:

Las categorías a evaluar son: redacción, contenido, congruencia y pertinencia con los indicadores, dimensiones y variables. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o mejora de cada pregunta

Muchas gracias por su apoyo

Grado académico: Doctora

Nombres y apellidos: Justina Guillermina Lisboa Zumarán

  
Dra. Justina Guillermina Lisboa Zumarán  
DNI N°16431477

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe, Justina Guillermina Lisboa Zumarán con documento de identidad N° 16431477, de profesión docente con Grado de Doctora ejerciendo actualmente como profesora, en el Colegio Nacional de "San José" de Chiclayo

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento respectivo, a los efectos de su aplicación en el *grupo de estudio*

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			x	
Amplitud de contenido			x	
Redacción de los Ítems			x	
Claridad y precisión			x	
Pertinencia			x	

Fecha: Chiclayo 07 de Noviembre del 2019

  
Dra. Justina Guillermina Lisboa Zumarán  
DNI N°16431477

Chiclayo, 28 de Octubre del 2019

Señora Dra. María Elisa Toro Herrera

Es grato dirigirme a Usted para manifestarle mi saludo cordial. Dada su experiencia profesional y méritos académicos y personales, le solicito su inapreciable colaboración como experto para la validación de contenido de los ítems que conforman los instrumentos (anexos), que serán aplicados a una muestra seleccionada que tiene como finalidad recoger información directa para la investigación titulada: **"Capacitación y asesoría empresarial basado en buen gobierno corporativo para el crecimiento de las MYPE agroindustriales de Cajamarca"** para obtener el grado académico de Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad..

Para efectuar la validación del instrumento, Usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional que corresponda al instrumento.

Se le agradece cualquier sugerencia relativa a la redacción, el contenido, la pertinencia y congruencia u otro aspecto que considere relevante para mejorar el mismo.

Muy atentamente,



---

Mg. Clorinda Concepción Alarcón Monzón

P R E G U N T A S	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (Sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende					OBSERVACIONES  (Por favor, indique si debe eliminarse o modificarse algún ítem)
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Esencial	Útil pero no Esencial	No importante	
41.														
42.														
43.														
44.														
45.														
46.														
47.														
48.														
49.														
50.														
51.														
52.														
53.														
54.														
55.														
56.														
57.														
58.														
59.														
60.														

**JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO QUE SERÁ APLICADO A LOS  
ELEMENTOS DE LA MUESTRA**

Instrucciones

Coloque en cada casilla un aspa correspondiente al aspecto cualitativo de cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan:

Las categorías a evaluar son: redacción, contenido, congruencia y pertinencia con los indicadores, dimensiones y variables. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o mejora de cada pregunta

Muchas gracias por su apoyo

Grado académico: Doctora

Nombres y apellidos: María Elisa Toro Herrera



---

Dra. María Elisa Toro Herrera

DNI 40273864

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe, María Elisa Toro Herrera con documento de identidad N° 40273864, de profesión docente con Grado de Doctora ejerciendo actualmente como profesora, en el Colegio Nacional de "San José" de Chiclayo

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento respectivo, a los efectos de su aplicación en el *grupo de estudio*

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems			x	
Amplitud de contenido			x	
Redacción de los ítems			x	
Claridad y precisión			x	
Pertinencia			x	

Fecha: Chiclayo 07 de Noviembre del 2019



Dra. María Elisa Toro Herrera

DNI 40273864



## Anexo 5

**TABLA 16**  
**Confiabilidad del instrumento**

I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20
1	2	1	2	1	3	1	2	1	2	1	2	1	3	1	3	1	2	2	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3
3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	1	3	1	3	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	2	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1
1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	3	2	2
3	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3	1	1	1	1

Fuente: Elaboración propia

**TABLA 17**  
**Varianza de los ítems**

	N	Varianza
Item1	20	0.82894737
Item2	20	0.64210526
Item3	20	0.8
Item4	20	0.66052632
Item5	20	0.76578947
Item6	20	0.82894737
Item7	20	0.8
Item8	20	0.56842105
Item9	20	0.82894737
Item10	20	0.69473684
Item11	20	0.56842105
Item12	20	0.72368421
Item13	20	0.76578947
Item14	20	0.8
Item15	20	0.66052632
Item16	20	0.8
Item17	20	0.67368421
Item18	20	0.72368421
Item19	20	0.66052632
Item20	20	0.67368421
		11.5368421
suma	20	178.431579

*Fuente: Elaboración propia*

**TABLA 18**  
**Alfa de Cronbach**

<p>Fórmula : <math>\alpha = (K/K - 1) ( 1 - \Sigma Vi/VT)</math></p> <p><math>\alpha</math> = Alfa de Cronbach</p> <p>K = N° de ítems</p> <p>Vi = Varianza de cada ítem</p> <p>VT = Varianza del total</p> <p><math>\alpha = (20/20-1)(1-11.5368/178.4316)</math></p> <p><math>\alpha = (20/20-1) ( 1-0.0647)</math></p> <p><math>\alpha = (1.0526) (0.9353)</math></p> <p><math>\alpha = 0.984</math></p>
--

*Fuente: Elaboración propia*

## Anexo 6

### Autorización para el desarrollo de tesis



**GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA**  
**DIRECCION REGIONAL DE LA PRODUCCION**



*"Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad"*

Baños del Inca, 28 de Noviembre de 2019

OFICIO N° 531-2019-GR.CAJ/DIREPRO

Señora Dra.  
MERCEDES COLLAZOS ALARCÓN  
Directora Escuela de Posgrado  
Universidad César Vallejo – Filial Chiclayo  
Carretera Chiclayo-Pimentel Km. 3.5



CHICLAYO.-

ASUNTO : Aceptación Aplicación de Proyecto de Tesis  
REFERENCIA : OFICIO N° D000054-2019-GRC-GRDE  
ANEXO : Copia de la referencia (01 folio)

Tengo el agrado de dirigirme a Usted para expresarle mi cordial saludo y, así mismo, comunicarle que en atención al documento de la referencia emitido por la Gerencia Regional de Desarrollo Económico del Gobierno Regional de Cajamarca, la Dirección Regional de la Producción da su visto bueno para que la Señorita CLORINDA CONCEPCIÓN ALARCÓN MONZÓN, alumna de la Escuela de Posgrado del VI Ciclo del Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Universidad "César Vallejo" – Filial Chiclayo, haga efectiva la aplicación de su Proyecto de Tesis intitulada: "CAPACITACIÓN Y ASESORÍA EMPRESARIAL BASADA EN BUEN GOBIERNO CORPORATIVO PARA EL CRECIMIENTO DE LAS MYPES AGRO INDUSTRIALES-CAJAMARCA" en nuestra institución, para lo cual se le brindará todas las facilidades del caso referente a cualquier coordinación e información requerida tanto en las Oficinas de MYPES e Industria de la DIREPRO como en "Desarrollo Empresarial" y "Ud Empresa" del Ministerio de la Producción.

En tal sentido, esperamos su respuesta para el inicio oficial de la misma en el periodo y fechas que ustedes crean por conveniente.

Atentamente,

C.c.

- Interesado
- Área Personal/DIREPRO
- Archivo.



GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA  
Dirección Regional de Producción

Med. Vet. José A. Brungas Vargas  
DIRECTOR REGIONAL

EHQ/

## Anexo 7

### Autorización para la publicación electrónica de la tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O LA TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: ALARCÓN MONZÓN, Clorinda Concepción  
D.N.I. : 09410078  
Domicilio : Psj. Girasoles Urb. Santa Mercedes II Etapa Mz. C Lt.4  
Cajamarca.  
Teléfono : Fijo : ..... Móvil : 961436938  
E-mail : cloryc@hotmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

- Trabajo de Investigación de Pregrado  
 Tesis de Pregrado

Facultad : .....  
Escuela : .....  
Carrera : .....  
 Grado  Título

Tesis de Post Grado

Maestría

Grado : Doctora

Mención : Gestión Pública y Gobernabilidad

Doctorado

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:  
ALARCÓN MONZÓN, Clorinda Concepción

Título del trabajo de investigación o de la tesis:  
Capacitación y asesoría empresarial basada en buen gobierno corporativo  
para el crecimiento de las MYPE agroindustriales de Cajamarca.

Año de publicación : 2020

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, Autorizo a publicar en texto completo mi  
trabajo de investigación o tesis.

Firma : .....  
CLORINDA C. ALARCÓN MONZÓN

Fecha : 12 / 01 / 2020

## Anexo 8

### Acta de aprobación de originalidad de tesis



#### ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Christian Abraham Dios Castillo, Asesor de la Experiencia Curricular Desarrollo del trabajo de investigación y revisor de la tesis de la estudiante, **Clorinda Concepción ALARCÓN MONZÓN**, titulada: **CAPACITACIÓN Y ASESORÍA EMPRESARIAL BASADA EN BUEN GOBIERNO CORPORATIVO PARA EL CRECIMIENTO DE LAS MYPES AGRO INDUSTRIALES-CAJAMARCA**, constato que la misma tiene un índice de similitud de 14 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, 11 de Enero de 2020



Dr. Christian Abraham DIOS CASTILLO  
DNI N°18139166

## Anexo 9

### Reporte de Turnitin



## Anexo 10

### Autorización de la versión final del trabajo de investigación

Autorización de la versión final del trabajo de investigación



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

#### **AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA LA JEFA DE UNIDAD DE POSGRADO  
ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

**CLORINDA CONCEPCIÓN ALARCÓN MONZÓN**

INFORME TÍTULADO:

Capacitación y asesoría empresarial basada en buen gobierno corporativo para el crecimiento  
de las MYPE agroindustriales de Cajamarca.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

**DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

---

SUSTENTADO EN FECHA: **11/01/2020**

NOTA O MENCIÓN: **APROBADA POR UNANIMIDAD-**

  
FIRMA DE LA JEFA DE UNIDAD DE POSGRADO