



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES,  
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TÍTULO:

“CARACTERIZACIÓN DE LA CAPACITACIÓN DE LAS  
MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL PERÚ: CASO DE LA  
EMPRESA PESQUERA SEÑOR DE LA JUSTICIA S.R.L DE  
CHIMBOTE, AÑO 2013”

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN  
ADMINISTRACIÓN

AUTOR(A):

MARIA CAROLINA LOPEZ CORDERO

ASESOR(A).

DR. VASQUEZ PACHECO FERNANDO

CHIMBOTE – PERÚ

2014

**JURADO EVALUADOR**

MBA. FELIPE LLENQUE TUME

*PRESIDENTE DEL JURADO*

LIC. ADM. CARLOS ENALDO REBAZA ALFARO

*SECRETARIO DEL JURADO*

LIC. ADM. MARIA ISABEL MINO ASENCIO

*MIEMBRO DEL JURADO*

## **AGRADECIMIENTO**

Al Mg. Reinerio Centurión Medina  
que nos brindó todo apoyo  
necesario para la realización de este  
trabajo.

A todas las personas que de una u  
otra manera me apoyaron en la  
culminación de la presente

## **DEDICATORIA**

El presente informe de investigación lo dedico a Dios por iluminar el sendero de mi vida y derramar su bendición para el desarrollo del presente.

A mis padres, María Rosa y José, hermanos y demás familiares en reconocimiento de su apoyo incondicional, confianza y esfuerzo que me brindaron para cumplir mis metas.

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general, determinar y describir las características de la capacitación de las micro y pequeñas empresas del Perú, y de la Empresa Pesquera Señor de la Justicia S.R.L. de Chimbote, Año 2013. La investigación fue cuantitativo-cualitativa, para el recojo de la información se utilizó la bibliografía existente sobre el tema y escogió una mype con 28 trabajadores, a quienes se les aplicó un cuestionario de 10 preguntas cerradas, aplicando la técnica de la encuesta. **Obteniéndose los siguientes resultados:**

***Respecto a las características de la capacitación de las micro y pequeñas empresas del Perú:*** Las empresas tienen diversas estrategias de capacitación, siendo la capacitación dentro de empresa una de ellas, pero privilegian a aquellos con los cuales les interesa mantener una relación de largo plazo.. ***Respecto a las características de la capacitación a los trabajadores de Pesquera Señor de la Justicia S.R.L:*** El 77% de los trabajadores encuestados afirmaron recibir capacitación por parte de la empresa, pero sólo 74 % de los trabajadores no han sido capacitados en el área donde están desempeñando sus labores, El 64 % de los trabajadores no recibe capacitación especializada y el 72% recibir capacitación general. ***Para el análisis comparativo de los dos objetivos anteriores*** se realizó análisis en los siguientes ítems: los beneficiados con la capacitación, la regulación en la temática de la capacitación, la frecuencia de las capacitaciones, la percepción de los beneficios de la capacitación y sobre la necesidad y procedencia de capacitadores. **Concluyendo en lo siguiente:** La capacitación dentro de la empresa es una de las estrategias utilizadas en las organizaciones hoy en día., sin embargo la empresa objeto de estudio no ha capacitado a la más de la mitad de los trabajadores en el área donde están desempeñando sus labores. Las capacitaciones recibidas fueron de índole general sobre temas de seguridad en el trabajo, primeros auxilios, entre otros., con una frecuencia de dos capacitaciones anuales. La satisfacción con la capacitación hacia los trabajadores está dividida en partes casi iguales pero la mayor parte de los trabajadores mencionaron que las capacitaciones recibidas sí fueron útiles y mejoraron el desempeño de su trabajo.

Palabras claves: Capacitación, Mypes, Empresa Pesquera, Chimbote.

## **ABSTRACT:**

This investigation had as general objective determinate and describe characteristic of training of micro and small enterprises in Peru and of the Empresa Pesquera Señor de la Justicia S.R.L from Chimbote, Year 2013. This investigation was quantitative and qualitative, to pick information using the existing literature on this subject and chose an MSEs with 28 workers, who were administered a questionnaire of 10 closed questions, using the survey technique. **Having these results:** *Regarding to the characteristics of training for micro and small enterprises in Peru:* Companies have different training strategies, being the company training one of them, but privileging those with whom they are interested in maintaining a long-term relationship. *Regarding o the characteristics of personal training in the enterprise Pesquera Señor de la Justicia S.R.L:* 77% of workers surveyed report receiving training from the company, but only 74% of workers have not been trained in the area where they are performing their duties, 64% of the workers don't receive any specialized training and 72% gets general training. *For comparative analysis of these two objectives* analysis was performed on the following items: the beneficiaries of the training, the regulation on the subject of training, frequency of training, the perceived benefits of training and the need and origin of trainers. **Concluding in the following:** training in the companies is one of the most used in the organization nowadays, even though the company studied hasn't been trained more than the half of their workers in the area where they are performing their duties, the training received were of a general nature about safety issues at work, first aid, among others, with a frequency of two annual trainings. Satisfaction with training to workers is divided almost equally but most of the workers mentioned that the training received themselves were useful and improved job performance.

Key words: Training, MSEs, Fishing Company, Chimbote.

## CONTENIDO

	<b>Pág.</b>
<b>TÍTULO DE LA TESIS</b> .....	<b>ii</b>
<b>HOJA DE FIRMAS DEL JURADO</b> .....	<b>iii</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	<b>iv</b>
<b>DEDICATORIA</b> .....	<b>v</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>CONTENIDO</b> .....	<b>viii</b>
<b>ÍNDICE DE GRÁFICOS, TABLAS Y CUADROS</b> .....	<b>ix</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>1</b>
<b>II. REVISIÓN DE LA LITERATURA</b> .....	<b>3</b>
2.1 Antecedentes .....	3
2.2 Bases Teóricas .....	5
2.3 Marco Conceptual .....	7
<b>III. METODOLOGÍA</b> .....	<b>10</b>
3.1 Diseño de la investigación .....	10
3.2 Población y muestra .....	10
3.3 Técnicas e instrumentos .....	11
3.4 Plan de Análisis .....	11
<b>IV. RESULTADOS</b> .....	<b>12</b>
4.1 Resultados. ....	12
4.2 Análisis de Resultados. ....	26
<b>V. CONCLUSIONES</b> .....	<b>30</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	<b>32</b>
<b>ANEXOS</b> .....	<b>35</b>

## ÍNDICE DE GRÁFICOS, TABLAS Y CUADROS

	<b>Pág.</b>
<b>CUADROS REALIZADOS</b>	
CUADRO N°01 .....	12
CUADRO N°02 .....	13
CUADRO N°03 .....	15
<b>TABLAS REALIZADAS</b>	
TABLA N°01 .....	12
TABLA N°02 .....	13
TABLA N°03 .....	14
TABLA N°04 .....	15
TABLA N°05 .....	16
TABLA N°06 .....	17
TABLA N°07 .....	18
TABLA N°08 .....	19
TABLA N°09 .....	20
TABLA N°10 .....	21
<b>GRÁFICOS REALIZADOS</b>	
GRÁFICO N°01 .....	13
GRÁFICO N°02 .....	14
GRÁFICO N°03 .....	15
GRÁFICO N°04 .....	16
GRÁFICO N°05 .....	17
GRÁFICO N°06 .....	18
GRÁFICO N°07 .....	19
GRÁFICO N°08 .....	20
GRÁFICO N°09 .....	21
GRÁFICO N°10 .....	22

## I. INTRODUCCIÓN

A mayor desarrollo tecnológico en la sociedad, mayor necesidad de talento, es decir mayor necesidad de personas competentes técnica y emocionalmente capaces de crear, innovar, crear valor, afrontar retos en los negocios, elaborar bienes y servicios de calidad y contribuyan a que la organización aprenda a mantenerse en un mercado globalizado, según lo comentado por Cabrera.

Dutto menciona que en la actualidad, muchas empresas tienden a recortar los presupuestos asignados a la capacitación de recursos humanos por considerarla prescindible. Sin embargo, la realidad ha demostrado que la disminución en la inversión en el capital humano afecta directamente el desempeño individual y grupal, afectando negativamente el logro de los objetivos y el nivel de rentabilidad que la MYPE plantea conseguir.

Vizcarra argumentó que la capacitación permite evitar la obsolescencia de los conocimientos del personal, que ocurre generalmente entre los empleados más antiguos si no han sido reentrenados. Por ello, las inversiones en capacitación redundan en beneficios tanto para la persona entrenada como para la empresa que la entrena. Y las empresas que mayores esfuerzos realizan en este sentido, son las que más se beneficiarán en los mercados hipercompetitivos que llegaron para quedarse.

En el distrito de Chimbote, se encuentra ubicada PESQUERA SEÑOR DE LA JUSTICIA S.RL, la cual es una empresa privada, dedicada a la pesquera artesanal. Cuenta con 20 trabajadores, hombres en su totalidad. Opera en el distrito de Chimbote desde el año 1977 hasta la fecha.

Sin embargo, se desconoce si dicha empresa capacita o no a su personal. Por lo anteriormente expresado, el enunciado del problema de investigación es el siguiente: **¿Cuáles son las principales características de la capacitación de las micro y pequeñas empresas del Perú, así como las principales características de la capacitación de PESQUERA SEÑOR DE LA JUSTICIA, AÑO 2013?**

Para dar respuesta al enunciado del problema, se ha planteado el siguiente objetivo general: Determinar y describir las características de la capacitación de las micro y pequeñas empresas del Perú, y de la Empresa Pesquera Señor de la Justicia S.R.L. de Chimbote, Año 2013.

Para poder conseguir el objetivo general, se ha planteado los siguientes objetivos específicos:

- Describir las características de la capacitación de las micro y pequeñas empresas del Perú.
- Describir las características de la capacitación a los trabajadores de Pesquera Señor de la Justicia S.R.L.
- Realizar un análisis comparativo de las características de la capacitación de las micro y pequeñas empresas del Perú, y de la Empresa Pesquera Señor de la Justicia S.R.L.

Finalmente este estudio se justifica porque permitirá describir las principales características de la capacitación de las micro y pequeñas empresas en el Perú; es decir, la investigación nos permitirá tener ideas mucho más concretas de cómo opera la capacitación de este resaltante grupo estudiado.

Beneficiará a las mypes, dado que tendrán alternativas de solución en campos de la capacitación, ya que manejarán informaciones que estarán sustentadas por diferentes teorías. Finalmente, el trabajo de investigación se justifica porque servirá de base para realizar otros estudios similares en diferentes sectores de Chimbote y de otros ámbitos geográficos de la región y del país.

## **II. REVISIÓN DE LA LITERATURA**

### **2.1 Antecedentes**

Tantas en su tesis titulada: ““Caracterización del financiamiento, la capacitación y la rentabilidad de las Mypes del sector comercio – rubro distribuidoras de útiles de oficina del distrito de Chimbote, periodo 2008-2009”, llega a las siguientes conclusiones respecto a la capacitación: 1) El 100% de los gerentes y/o administradores de las Mypes en estudio, no recibieron ninguna capacitación previa al otorgamiento de los créditos. 2) El 42.8% de los microempresarios encuestados si recibieron algún tipo de capacitación en los dos últimos años, el 28.6% han recibido una capacitación y el 28.6% han recibido 2 capacitaciones. 3) El 14.3% de los microempresarios encuestados ha recibido capacitación en el curso de manejo empresarial y marketing.

Por otro lado Herrera en su tesis titulada: “Propuesta de un programa de capacitación para el Hotel Boutique La Quinta Luna, en Cholula, Puebla; se centró en la creación del programa, el cual consta de seis habitaciones, ubicado en la ciudad de Cholula, Puebla, con el fin de conocer la preparación, entrenamiento y adiestramiento con la que cuentan los empleados para poder desempeñar satisfactoriamente su trabajo. Dentro del marco teórico se detalló: aprendizaje, adiestramiento, capacitación, tipos de errores en la capacitación, proceso de capacitación, entre otros. Se aplicó una entrevista que consta de diecisiete preguntas a cuatro departamentos del hotel, los cuales fueron: subgerencia, recepción, ama de llaves y anfitriones con el fin de conocer cual es el nivel de capacitación con el que cuentan dentro de estos departamentos. El análisis de resultados le permitió al investigador observar cuáles son los puntos de vista de cada uno de los empleados entrevistados, llevando a cabo un análisis de cada una de las entrevistas. Concluyó que es importante que los empleados reciban capacitación en cuanto a idiomas, estandarización de sus check list, la creación de un folleto de ventas, entre otros puntos importantes. Quedando como propuesta de un programa de capacitación para el hotel boutique "La Quinta Luna", que da pautas para que la empresa implemente y desarrolle dicha propuesta.

En el estudio realizado por Matute y otros “Sistema Nacional de capacitación para la mype peruana”, dan las siguientes conclusiones: 1) En el Perú se cuenta con un sistema desarticulado de capacitación a la mype, lo que trae como resultado una escasa generación de ideas e incentivos para el desarrollo de las capacidades de los microempresarios. 2) Es necesario crear un ente articulador de los diversos actores, ofertantes y demandantes de este sector y que realice el seguimiento y monitoreo del cumplimiento de los objetivos trazados. 3) Se requiere un fortalecimiento del marco legal que sienta las bases para el impulso de las acciones de capacitación y desarrollo de los microempresarios. Las reformas al marco legal deberían considerar las demandas y sugerencias de los mismos actores que participan en el sistema. 4) Es necesario un ordenamiento de la oferta de servicios de capacitación a la mype. Para ello es indispensable evaluar el proyecto de certificación de los proveedores y generar incentivos a la demanda. Estas dos acciones deben tener un efecto positivo en la intención de los microempresarios por la capacitación. 5) El sistema estatal ha demostrado pasividad y lentitud en la promoción y desarrollo de la mype. Se considera que el origen de esta situación radica en la incapacidad que posee para atender la totalidad de demandas que le son presentadas. Por esta razón, se requiere evaluar la alternativa propuesta que consiste en la formación de asociaciones públicas y privadas (APP) que se encarguen de la administración eficiente del servicio de capacitación a los microempresarios.

**Por último** Sagástegui en su trabajo de investigación titulada:” Caracterización del financiamiento, la capacitación y la rentabilidad de las Mypes del sector servicio - rubro pollerías del casco urbano de la ciudad de Chiclaya, periodo 2008 – 2009”, da la siguiente recomendación: Dado que la capacitación de los microempresarios de las Mypes es baja, se deberían programar una serie de charlas para explicar la importancia que tiene la capacitación en el desarrollo de las Mypes. Asimismo, se deberían empezar a realizar estudios correlacionales entre capacitación y rentabilidad empresarial, así como también estudios explicativos para determinar las causas del por qué las Mypes no capacitan a su personal

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1. Teorías de la capacitación**

Billikop hace hincapié en que la necesidad de capacitación puede manifestarse en: 1) datos de selección de personal; 2) evaluaciones de desempeño; 3) capacidad, conocimientos y experiencia de los trabajadores; 4) introducción de nuevos métodos de trabajo, maquinaria o equipos; 5) planificación para vacantes o ascensos en un futuro y 6) leyes y reglamentos que requieran entrenamiento. Además para resultar eficaz, un programa de capacitación debe establecer los temas adecuados a las necesidades. El entrenamiento práctico es, por lo general, más eficaz que el teórico. Hay una gran diferencia entre la explicación de una tarea y la transmisión de conocimientos prácticos. La capacitación propiamente tal consiste en: 1) explicar y demostrar la forma correcta de realizar la tarea; 2) ayudar al personal a desempeñarse primero bajo supervisión; 3) luego permitir que el personal se desempeñe solo; 4) evaluar el desempeño laboral y 5) capacitar a los trabajadores según los resultados de la evaluación. Es posible que haya que repetir estos pasos varias veces antes de que un trabajador capte correctamente lo que debe hacer. Cuando el trabajador ha asimilado el material, este puede 6) afianzar sus conocimientos capacitando a otra persona. Si la capacitación se ejecuta correctamente, la inversión regresará tanto a corto como a largo plazo. Y a largo plazo, la empresa obtendrá mayores beneficios si logra concentrar el conocimiento obtenido por sus empleados y administrarlo adecuadamente.

Gore conceptualiza a la capacitación y competencias organizacionales de la siguiente manera: las competencias individuales generan valor en tanto estén integradas a las competencias centrales de la empresa. Se refuerzan mutuamente. En esto la capacitación podría ofrecer una verdadera contribución. Identificación de competencias organizativas clave y competencias individuales valiosas y el mantenimiento preventivo a través de sistemas de generación, difusión y utilización de conocimiento en diferentes áreas. Adquiere rol protagónico en la promoción del aprendizaje organizacional, con el cual podrá reconocer, mejorar, renovar y adquirir las competencias clave que el negocio demanda.

Chacaltana nos presenta las teorías sobre capacitación laboral. La capacitación proporcionada por el empleador es uno de los tópicos donde ha habido más desarrollo teórico en la economía laboral durante las últimas décadas. La teoría predominante es la teoría del capital humano, la cual tiene diversas variantes, pero también existen algunos desarrollos interesantes del análisis institucionalista. En lo que sigue revisaremos los principales postulados de cada una de estas teorías.

Por otra parte, comenta la teoría de las inversiones en capital humano planteada por Becker. Esta es la teoría dominante en cuanto a inversiones en capacitación de la mano de obra es la teoría del capital humano. Dicha teoría ha evolucionado en el tiempo, pues fue concebida inicialmente para explicar aspectos del ciclo de vida de las personas, pero recientemente tiende a enfocarse en decisiones estratégicas entre empleadores y empleados al interior de las firmas. En lo básico, concibe a la capacitación como una inversión para el empleador y los trabajadores: esta puede incrementar la productividad del trabajo esperada en la firma pero se tiene que incurrir en costos. Es decir, como en toda inversión las inversiones en capital humano producen tasas de retorno, los cuales tienen que ser comparados con sus costos. Estos costos pueden ser costos directos o costos de oportunidad.

El problema principal analizado en esta teoría se refiere a los derechos de propiedad de los beneficios de la inversión en capacitación. El punto en realidad es bastante simple: si una empresa invierte en maquinaria esta puede ser vendida luego en cualquier momento de manera que parte de esta inversión puede ser recuperada. En el caso del capital humano, en cambio, el empresario no puede “revender” el capital humano para recuperar sus inversiones. Más aun, parte de los beneficios de estas inversiones se quedan con el trabajador y en otros casos, pasan a otros empleadores futuros de esos trabajadores. Este fenómeno, apropiabilidad de los retornos, configura que el problema central de estas inversiones no sólo sea su nivel –que tiene que ver con la eficiencia de la inversión – sino también con los derechos de propiedad, es decir, ¿quién debe invertir en capacitación de los trabajadores?

Dentro de modelos originales de Becker, en las inversiones en capital humano hay dos períodos bien marcados: aquellas inversiones en educación básica (schooling models) y aquellas que se dan posterior a ellas (post schooling). La capacitación técnica o profesional forma parte de inversiones en educación “post escuela” asumiendo condiciones de competencia perfecta para responder a estas preguntas; sin embargo, en tiempos recientes, la constatación de que los mercados son imperfectos, ha llevado a la creación de modelos basados en estas condiciones de competencia

### **La teoría estándar: capacitación en condiciones de competencia perfecta**

El modelo estándar sobre inversiones en capacitación de la mano de obra, fue propuesto en uno de los trabajos pioneros de Becker. El modelo básico asume que los mercados de trabajo y de bienes finales son competitivos. La idea general del modelo - en el que se comparan los beneficios con los costos de la capacitación. Aquí se grafican ingresos y costos asociados a inversiones en capital humano, a lo largo de la vida, específicamente a partir de cierta edad mínima como los 18 años. Existe un perfil de ingresos, sin capacitación, que se inicia en un nivel bajo pero que va creciendo a lo largo de la vida gracias a ganancias en experiencia. Este perfil es comparado con otro perfil, el cual tiene un periodo de capacitación, durante el cual los ingresos son negativos (se realiza la inversión)

## **2.3 Marco conceptual**

### **2.3.1 Definiciones de micro y pequeñas empresas**

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

## **Características de las MYPEs**

### **a) Número de trabajadores:**

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

### **b) Ventas Anuales**

- **Microempresa:** hasta el monto máximo de 150 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).
- **Pequeña Empresa:** hasta el monto máximo de 1700 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).

El incremento en el monto máximo de ventas anuales señalado para la Pequeña Empresa será determinado por Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas cada dos (2) años y no será menor a la variación porcentual acumulada del PBI nominal durante el referido período.

Las entidades públicas y privadas promoverán la uniformidad de los criterios de medición a fin de construir una base de datos homogénea que permita dar coherencia al diseño y aplicación de las políticas públicas de promoción y formalización del sector (Sunat, s/f).

## **Tipología de las MYPEs**

En base a estos factores, podemos elaborar una tipología de MYPE de tres estratos:

### **a) MYPE de Acumulación**

Las MYPEs de acumulación, tienen la capacidad de generar utilidades para mantener su capital original e invertir en el crecimiento de la empresa, tienen mayor cantidad de activos y se evidencia una mayor capacidad de generación de empleo remunerado.

### **b) MYPE de Subsistencia**

Las MYPEs de subsistencia son aquellas unidades económicas sin capacidad de generar utilidades, en detrimento de su capital, dedicándose a actividades que no requieren de transformación substancial de materiales o deben realizar dicha transformación con

tecnología rudimentaria. Estas empresas proveen un “flujo de caja vital”, pero no inciden de modo significativo en la creación de empleo adicional remunerado.

### **c) Nuevos Emprendimientos**

Según Huamán, los nuevos emprendimientos se entienden como aquellas iniciativas empresariales concebidas desde un enfoque de oportunidad, es decir como una opción superior de autorrealización y de generación de ingresos. El plan nacional enfatiza el hecho que los emprendimientos apuntan a la innovación, creatividad y cambio hacia una situación económica mejor y más deseable ya sea para iniciar un negocio como para mejorar y hacer más competitivas las empresas.

### **2.3.2 Definiciones de capacitación**

Sutton define a la capacitación como el proceso de aprendizaje al que se somete una persona a fin de obtener y desarrollar la concepción de ideas abstractas mediante la ampliación de procesos mentales y de la teoría para tomar decisiones no programadas. Así también otras teorías manifiestan que la capacitación es el conjunto de conocimientos sobre el puesto que se debe desempeñar de manera eficiente y eficaz.

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

Por último Pérez, dice que es el Desarrollo Proceso continuo y simultaneo dirigido a alcanzar multi-habilidades, destrezas y valores en los trabajadores, que le permiten desempeñar puestos de perfil amplio con las competencias necesarias para su desempeño satisfactorio. Este proceso asegura la formación de los trabajadores durante toda su vida laboral y que estos pueden ir promoviendo a cargos de categoría superior; así como estar preparado para asumir los cambios y transformaciones que se produzcan en la entidad.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Diseño de la investigación**

El diseño que se utilizó en esta investigación fue: No Experimental – Bibliográfico - Descriptivo.

**3.2.1 .No experimental:** Porque se realizó sin manipular deliberadamente las variables, observando el fenómeno tal como se muestra dentro de su contexto.

**3.2.2 Bibliográfica:** Porque se exploró qué ha sido escrito en la comunidad científica sobre un determinado tema o problema.

**3.2.3 Descriptivo:** Porque se recolectó los datos en un sólo momento y en un tiempo único, el propósito fue describir las variables y analizar su incidencia en su contexto dado.

#### **3.2 Población y muestra**

##### **3.2.1 Población.**

Por diseño de investigación elegido, el presente informe de investigación no contó con población.

##### **3.3.2 Muestra.**

Por diseño de investigación elegido, el presente informe de investigación no contó con muestra.

#### **3.3 Técnicas e instrumentos**

##### **3.3.1 Técnicas**

Para el recojo de la información se utilizó la técnica de la encuesta.

##### **3.3.2 Instrumentos**

Para el recojo de la información se utilizó un cuestionario estructurado de preguntas cerradas y abiertas.

### 3.5. Plan de análisis

Para el análisis de los datos recolectados en la investigación se hizo uso del análisis descriptivo; para la tabulación de los datos se utilizó como soporte el programa Excel.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Resultados

#### 4.1.1 Respecto a las características de la capacitación de las micro y pequeñas empresas del Perú.

#### CUADRO N° 01: Características de la capacitación de las micro y pequeñas empresas del Perú.

AUTORES	RESULTADOS
Chacaltana, J (2005)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Las empresas tienen diversas estrategias de capacitación, siendo la capacitación dentro de empresa una de ellas.</li><li>• Las empresas no capacitan a todos sus trabajadores. Privilegian a aquellos con los cuales les interesa mantener una relación de largo plazo, y estos trabajadores son usualmente los más calificados y aquellos que ocupan las posiciones más altas dentro de la organización.</li></ul>
Jaramillo y otros (2007)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Las empresas no capacitan lo suficiente, desde el punto de vista social en el país. Las empresas no tienen los incentivos suficientes, los trabajadores tampoco y ambos enfrentan diferentes restricciones.</li><li>• Las empresas que optan por permitir más rotación de personal sean las menos inclinadas a capacitar. En este caso, el coeficiente sobreestimaría el efecto de la rotación en la</li></ul>

	capacitación
Matute y otros (2011)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En el Perú se cuenta con un sistema desarticulado de capacitación a la mype, lo que trae como resultado una escasa generación de ideas e incentivos para el desarrollo de las capacidad de los micro – empresarios.</li> <li>• En el Perú no existe un sistema nacional de capacitación para la mype; y dicha ausencia conlleva a que no exista un organismo regulador que estableza las bases, marque las pautas específicas y fije las normas para que la oferta de capacitación llegue adecuadamente a la demanda.</li> </ul>
Yamakawa (2010)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las micro y pequeñas empresas sufren de restricciones en tecnología, capacidad y capacitación para competir con empresas grandes.</li> <li>• La capacitación y la asesoría para la gestión empresarial son servicios importantes que aún no tienen suficiente demanda por las organizaciones.</li> </ul>

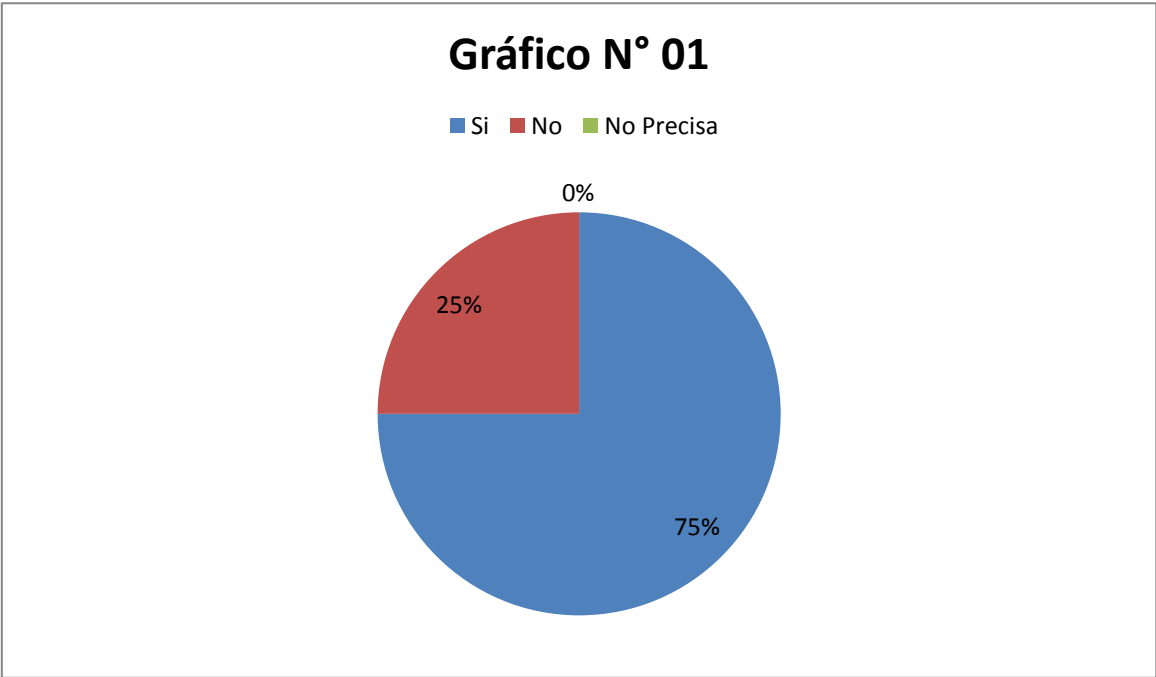
**Fuente:** Elaboración propia en base a revisión de bibliografía pertinente.

#### 4.1.2 Respecto a las características de la capacitación a los trabajadores de Pesquera Señor de la Justicia S.R.L

**TABLA N°01**

**La empresa lo ha capacitado en el área en la cual se está desempeñando**

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Si	21	74%
No	7	26%
No Precisa	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>

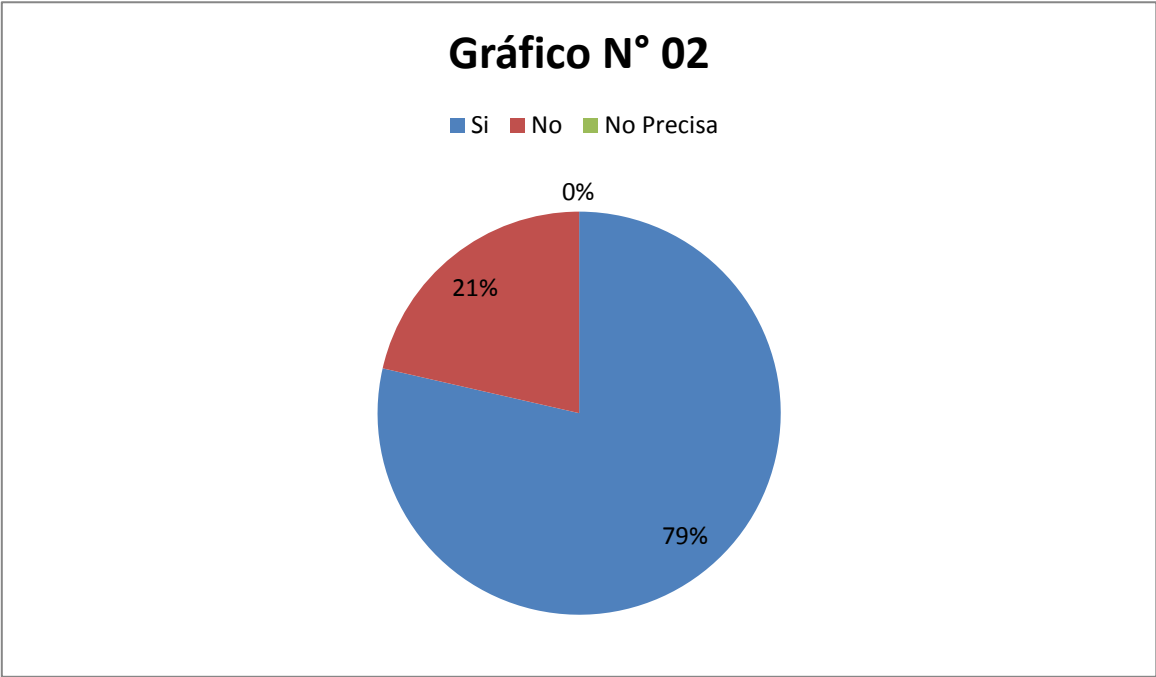


**Interpretación:** El 74 % de los trabajadores encuestados dijeron que la empresa no los ha capacitado en el área donde están desempeñando sus labores y el 26% dijeron que sí.

**TABLA N°02**

**Recibe capacitación**

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Si	22	77%
No	6	23%
No Precisa	0	0%
TOTAL	28	100%



**Interpretación:** El 77% de los trabajadores encuestados dijeron que sí reciben capacitación por parte de la empresa y el 23% dijeron que no.

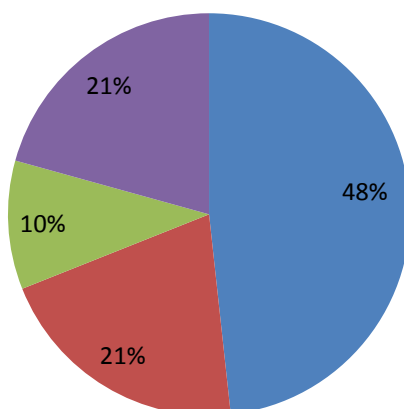
**TABLA N°03**

**Qué tipo de capacitación**

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Seguridad en el trabajo	14	58%
Gestión de Riesgo y Calidad	6	7%
Primeros Auxilios	3	12%
No Precisa	6	23%
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>

### Gráfico N°03

■ Seguridad en el trabajo ■ Gestión de Riesgo y Calidad ■ Primeros Auxilios ■ No Precisa



**Interpretación:** El 58 % de los trabajadores encuestados dijeron que reciben capacitación sobre seguridad en el trabajo, el 23% no precisó. 12% sobre primeros auxilios y 7 % sobre gestión de riesgo y calidad.

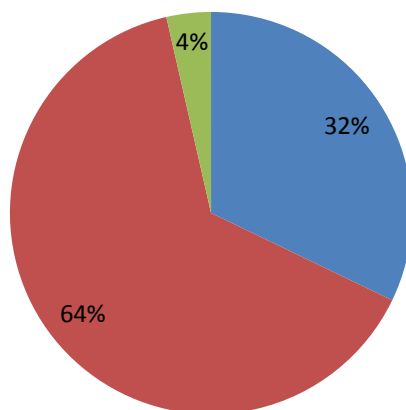
### TABLA N°04

**¿Cuántas veces al año ha recibido capacitaciones?**

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Una vez	9	28%
Dos veces	18	65%
Tres o más veces	1	7%
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>

### Gráfica N°04

■ Una vez ■ Dos veces ■ Tres o más veces

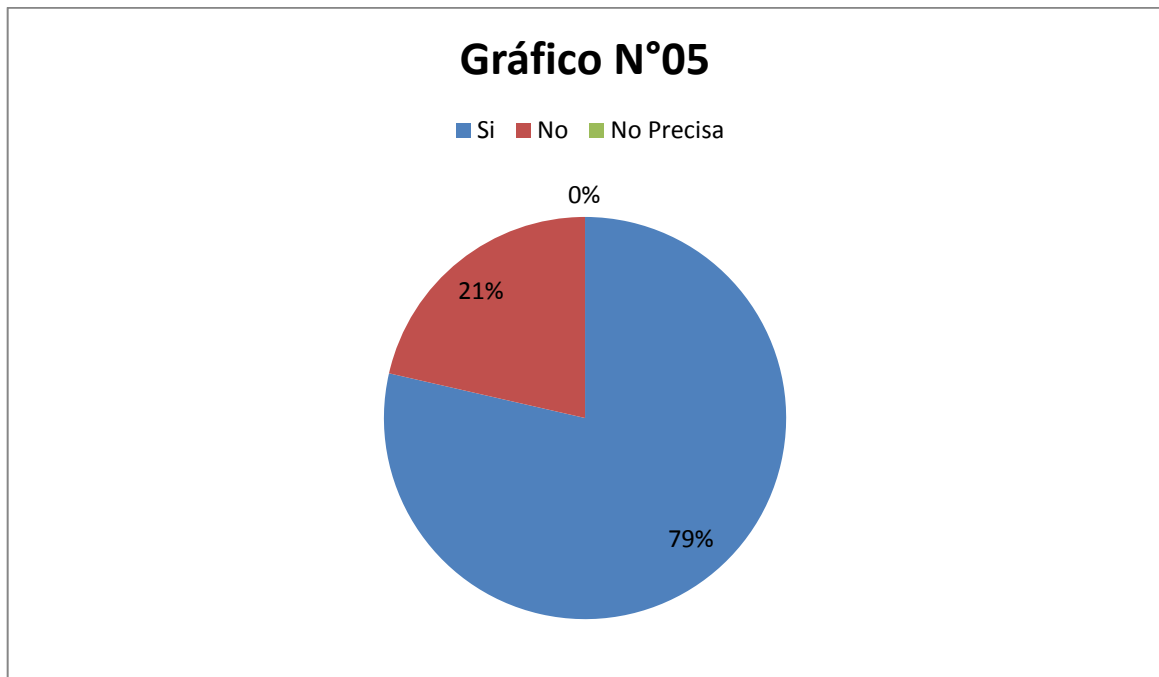


**Interpretación:** El 65 % de los trabajadores encuestados recibieron dos capacitaciones al año, 28 % recibieron una capacitación y 7% recibió tres o más capacitaciones al año.

### TABLA N°05

**¿La capacitación recibida le ha sido útil?**

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Si	22	79%
No	6	21%
No Precisa	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>

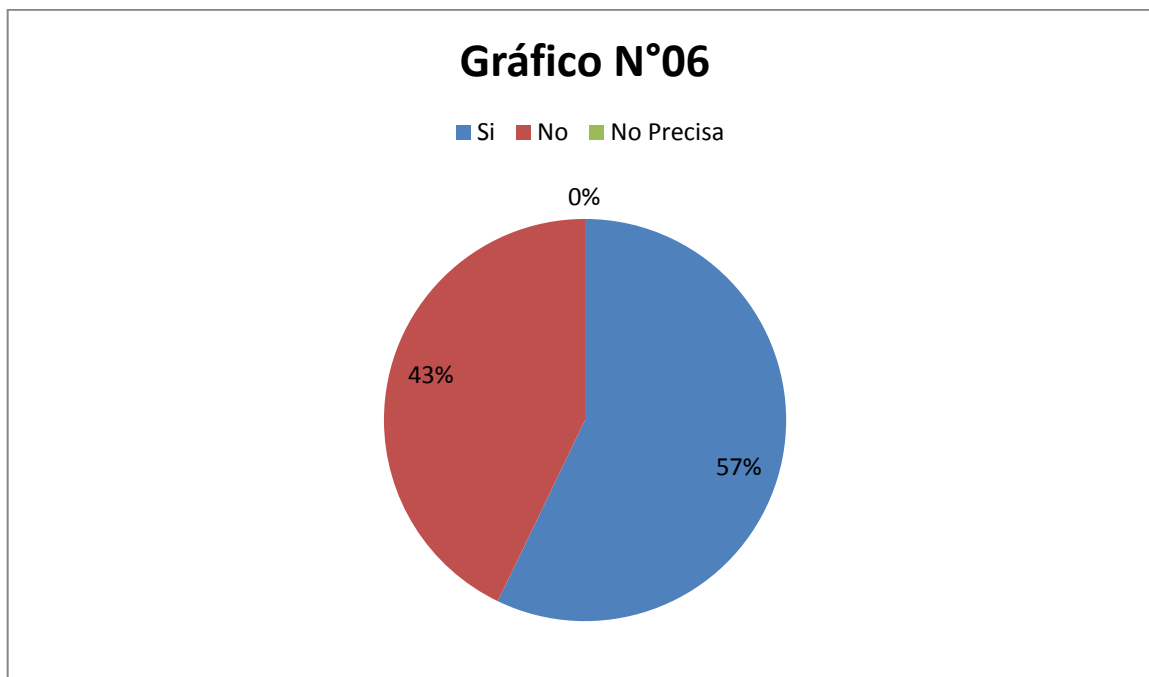


**Interpretación:** El 79 % de los trabajadores encuestados dijeron que las capacitaciones recibidas sí fueron útiles y el 21 % dijo que no.

**TABLA N°06**

**¿Cree que la capacitación recibida mejora su desempeño en el trabajo?**

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Si	16	58%
No	12	42%
No Precisa	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>

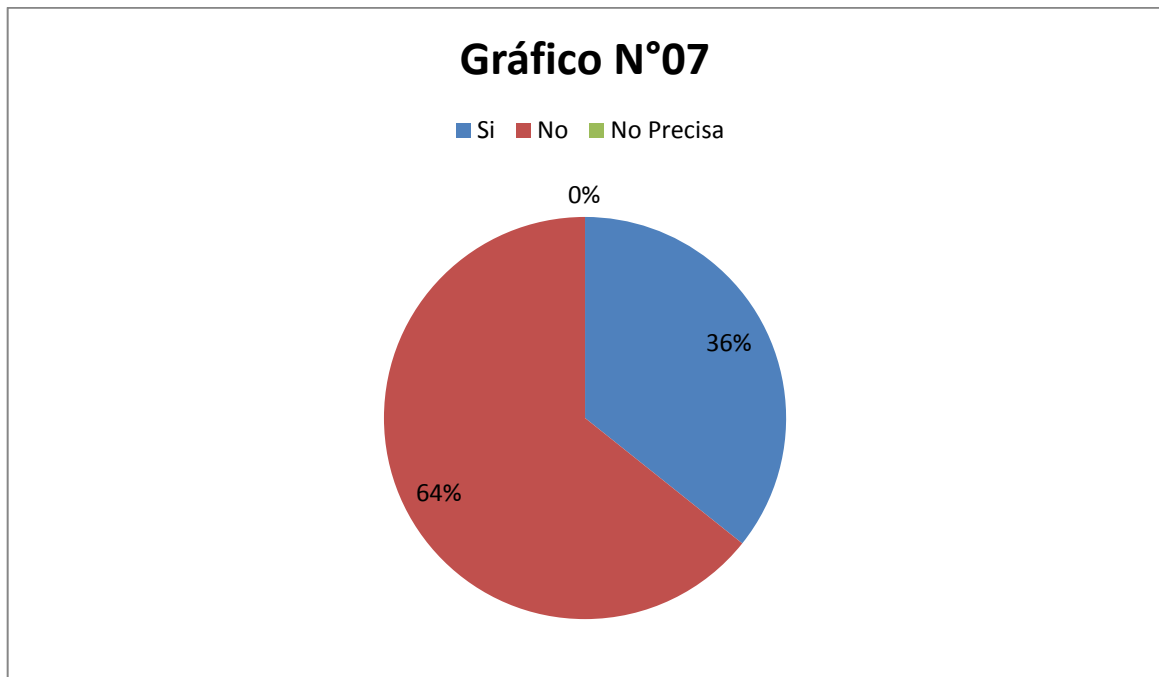


**Interpretación:** El 58% de los trabajadores encuestados dijeron que la capacitación recibida sí mejora el desempeño de su trabajo y el 42% dijo que no.

**TABLA N°07**

**¿La capacitación recibida es especializada?**

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Si	10	36%
No	18	64%
No Precisa	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>

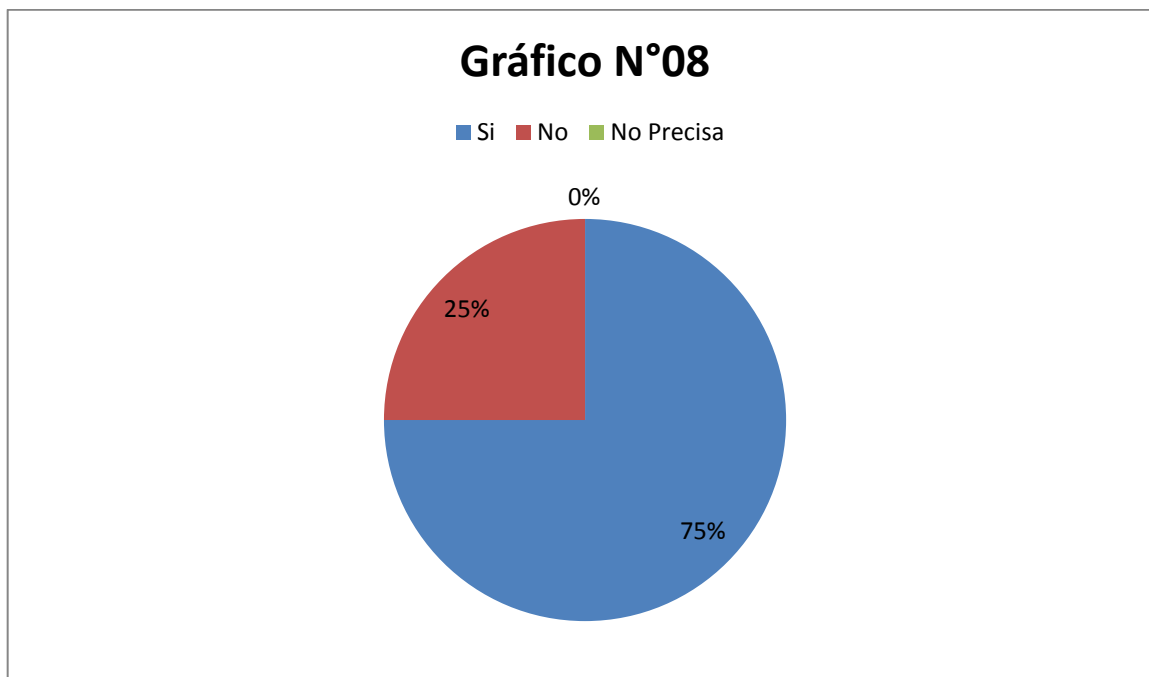


**Interpretación:** El 64 % de los trabajadores encuestados dijeron que no, mientras que el 36% dijo que si.

**TABLA N°08**

**¿La capacitación recibida es general?**

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Si	21	72%
No	7	28%
No Precisa	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>



**Interpretación:** El 72% de los trabajadores encuestados dijeron que sí y el 28% dijeron que no.

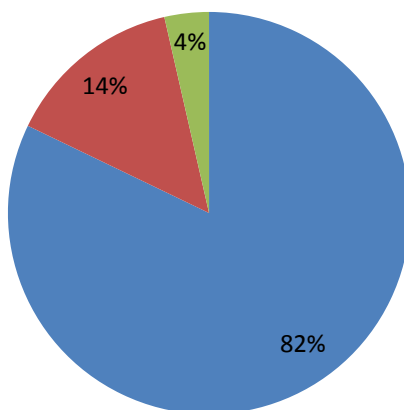
**TABLA N° 09**

**¿De dónde son los capacitadores?**

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
De Lima	21	82%
De otras instituciones	4	14%
No Precisa	3	4%
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>

### Gráfico N°09

■ De Lima ■ De otras instituciones ■ No Precisa

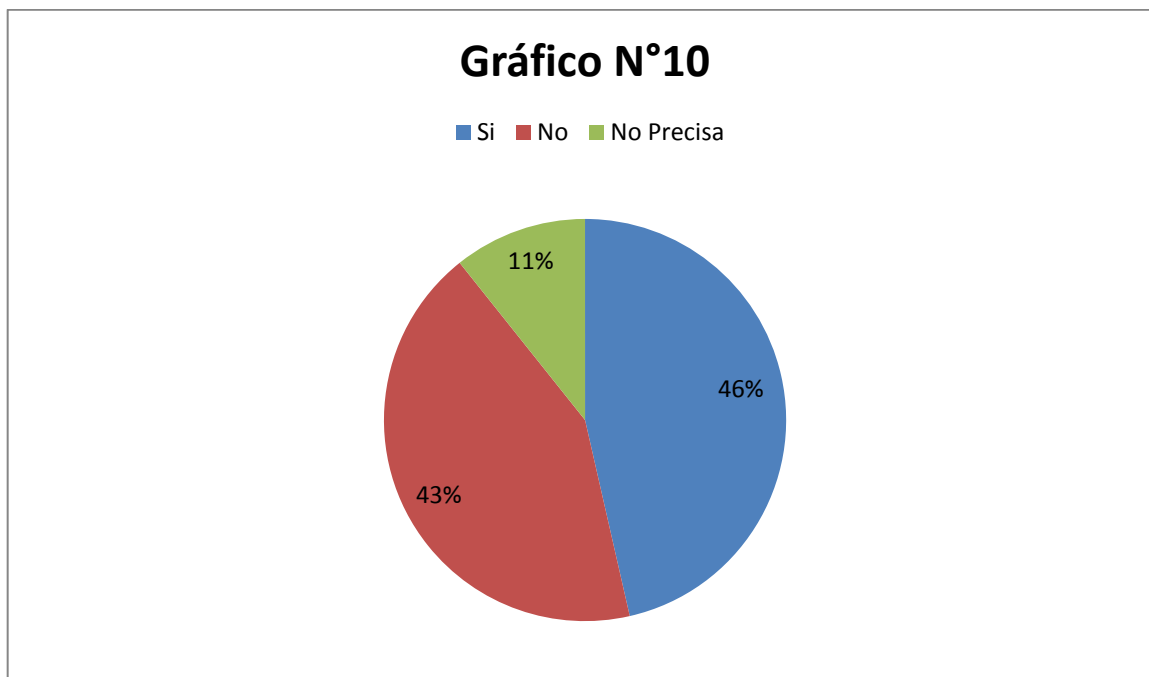


**Interpretación:** El 82% de los trabajadores encuestados dijeron que los capacitadores son de Lima, 14% dijeron que eran de otras instituciones y el 4% no precisan.

### TABLA N°10

**¿Está conforme con las capacitaciones recibidas?**

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Si	13	46%
No	12	44%
No Precisa	3	10%
TOTAL	28	100%



**Interpretación:** El 46% de los trabajadores encuestados dijeron que sí, 44% dijeron que no y el 10 % no precisa.

**CUADRO N°02: Características de la capacitación en la empresa pesquera  
Señor de la Justicia S.R.L**

ITEMS	TABLA	COMENTARIOS
¿La empresa lo ha capacitado en el área donde se está desempeñando?	01	El 74 % de los trabajadores encuestados dijeron que la empresa no los ha capacitado en el área donde están desempeñando sus labores y el 26% dijeron que sí.
¿Recibe capacitación?	02	El 77% de los trabajadores encuestados dijeron que sí reciben capacitación por parte de la empresa y el 23% dijeron que no.
¿Qué tipo de	03	El 58 % de los trabajadores encuestados

capacitación recibió?		dijeron que reciben capacitación sobre seguridad en el trabajo, el 23% no precisó, 12% sobre primeros auxilios, 7 % sobre gestión de riesgo y calidad.
¿Cuántas veces al año recibe capacitación?	04	El 65 % de los trabajadores encuestados recibieron dos capacitaciones al año, 28% recibieron una capacitación y 7% recibió tres o más capacitaciones al año.
¿La capacitación recibida fue útil?	05	El 79 % de los trabajadores encuestados dijeron que las capacitaciones recibidas sí fueron útiles y el 21 % dijo que no.
¿Cree que la capacitación recibida mejora el desempeño en el trabajo?	06	El 58% de los trabajadores encuestados dijeron que la capacitación recibida sí mejora el desempeño de su trabajo y el 42% dijo que no.
¿La capacitación recibida es especializada?	07	El 64 % de los trabajadores encuestados dijeron que no, mientras que el 36% dijo que si.
¿La capacitación recibida es general?	08	El 72% de los trabajadores encuestados dijeron que sí y el 28% dijeron que no.
¿De dónde son los capacitadores?	09	El 82% de los trabajadores encuestados dijeron que los capacitadores son de Lima, 14% dijeron que eran de otras instituciones y el no 4% no precisan.
¿Está conforme con las capacitaciones recibidas?	10	El 46% de los trabajadores encuestados dijeron que sí, 44% dijeron que no y el 10 % no precisa.

**Fuente:** Tablas 01, 02, 03, 04, 05, 06, 07, 08, 09 y 10 del anexo.

**4.1.3 Respecto al análisis comparativo de las características de la capacitación de las micro y pequeñas empresas del Perú, y de la Empresa Pesquera Señor de la Justicia S.R.L.**

**Cuadro N° 03: Análisis Comparativo entre las características de la capacitación en las micro y pequeñas empresas del Perú y en la empresa pesquera Señor de la Justicia S.R.L**

Ítem	Fuente	
	Según los autores	Según la encuesta aplicada
Sobre los beneficiados con la capacitación	Las empresas no capacitan a todos sus trabajadores. Privilegian a aquellos con los cuales les interesa mantener una relación de largo plazo, y estos trabajadores son usualmente los más calificados y aquellos que ocupan las posiciones más altas dentro de la organización.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El 77% de los trabajadores encuestados dijeron que sí reciben capacitación por parte de la empresa y el 23% dijeron que no.</li> <li>• El 74 % de los trabajadores encuestados dijeron que la empresa no los ha capacitado en el área donde están desempeñando sus labores y el 26% dijeron que sí.</li> </ul>
Sobre la regulación en la temática de la capacitación.	En el Perú no existe un sistema nacional de capacitación para la mype; y dicha ausencia conlleva a que no exista un organismo regulador que establezca las bases, marque las pautas específicas y fije las normas para que la oferta de	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El 64 % de los trabajadores encuestados dijeron que no recibieron capacitación especializada, mientras que el 36% dijo que sí.</li> <li>• El 72% de los trabajadores encuestados dijeron que recibieron capacitación general y el 28% dijeron</li> </ul>

	capacitación llegue adecuadamente a la demanda.	<p>que no.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El 58 % de los trabajadores encuestados dijeron que reciben capacitación sobre seguridad en el trabajo, el 23% no precisó, 12% sobre primeros auxilios, 7 % sobre gestión de riesgo y calidad.</li> </ul>
Sobre la frecuencia de las capacitaciones	Las empresas que optan por permitir más rotación de personal sean las menos inclinadas a capacitar. En este caso, el coeficiente sobreestimaría el efecto de la rotación en la capacitación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El 65 % de los trabajadores encuestados recibió dos capacitaciones al año, 28% recibió una capacitación y 7% recibió tres o más capacitaciones al año.</li> </ul>
Sobre la percepción de los beneficios de la capacitación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En el Perú se cuenta con un sistema desarticulado de capacitación a la mype, lo que trae como resultado una escasa generación de ideas e incentivos para el desarrollo de las capacidad de los micro – empresarios.</li> <li>• Las empresas no capacitan lo suficiente, desde el punto de vista</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El 79 % de los trabajadores encuestados dijeron que las capacitaciones recibidas sí fueron útiles y el 21 % dijo que no.</li> <li>• El 58% de los trabajadores encuestados dijeron que la capacitación recibida sí mejora el desempeño de su trabajo y el 42% dijo que no.</li> <li>• El 46% de los trabajadores</li> </ul>

	social en el país. Las empresas no tienen los incentivos suficientes, los trabajadores tampoco y ambos enfrentan diferentes restricciones.	encuestados dijeron están conformes con las capacitaciones recibidas, 44% dijeron que no y el 10 % no precisa.
Sobre la necesidad y procedencia de capacitadores	La capacitación y la asesoría para la gestión empresarial son servicios importantes que aún no tienen suficiente demanda por las organizaciones.	El 82% de los trabajadores encuestados dijeron que los capacitadores son de Lima, 14% dijeron que eran de otras instituciones y el no 4% no precisan.

**Fuente:** Elaboración propia en base a revisión de bibliografía pertinente y Tablas 01, 02, 03, 04, 05, 06, 07, 08, 09 y 10 del anexo.

## 4.2 Análisis de los resultados

### 4.2.1 Respecto a las características de la capacitación de las micro y pequeñas empresas del Perú.

- a) Según lo que expresa que las empresas tienen diversas estrategias de capacitación, siendo la capacitación dentro empresa una de ellas. Además explica que las empresas no capacitan a todos sus trabajadores, sino que privilegian a aquellos con los cuales les interesa mantener una relación de largo plazo, y estos trabajadores son usualmente los más calificados y aquellos que ocupan las posiciones más altas dentro de la organización.
- b) Por su parte, Jaramillo y opinan que as empresas y trabajadores no capacitan lo suficiente, desde el punto de vista social en el país. Las

empresas no tienen los incentivos suficientes, los trabajadores tampoco y ambos enfrentan diferentes restricciones.

- c) Por otro lado, Matute y otros afirman que el Perú se cuenta con un sistema nacional de capacitación para la mype; y dicha ausencia conlleva a que no exista un organismo regulador que establezca las bases, marque la pauta y fije las normas para que la oferta de capacitación llegue adecuadamente a la demanda.
- d) Finalmente, Yamakawa comenta que las micro y pequeñas empresas sufren de restricciones en tecnología, capacidad y capacitación para competir con empresas grandes. Además expresa que la capacitación y la asesoría para la gestión empresarial son servicios importantes que aún no tienen suficiente demanda.

#### **4.2.2 Respecto a las características de la capacitación a los trabajadores de Pesquera Señor de la Justicia S.R.L**

- a) El 74% de los trabajadores encuestados dijeron que la empresa no los ha capacitado en el área donde están desempeñando sus labores y el 26% dijeron que sí. Estos resultados estarían implicando que, la empresa no está tomando las medidas del caso para capacitar a su personal, a pesar de que la capacitación es necesaria para ser más eficientes y competitivos como institución.
- b) El 79 % de los trabajadores encuestados dijeron que la capacitación recibida si fue útil; en cambio, el 21% dijeron que no fue útil; sin embargo el 42% de los encuestados manifestó que no mejora su desempeño laboral. Estos resultados estarían implicando que, la empresa no se está preocupando por capacitar a su personal en lo que realmente necesitan sus trabajadores.

- c) El 64% de los trabajadores encuestados dijeron que la capacitación recibida no fue especializada, y el 36 % dijeron que no. Estos resultados estarían implicando que, la empresa tampoco está capacitando a sus trabajadores en función a las especialidades de cada trabajador.
  
- d) Finalmente, el 46% de los trabajadores encuestados dijeron que sí están conformes con las capacitaciones recibidas, el 44% dijeron que no y el 10% no precisan. Estos resultados estarían confirmando que más de la mitad de los trabajadores no está de acuerdo con el sistema de capacitación aplicado; resaltando la importancia de analizar dicho punto en pro de la mejora la calidad y ambiente de trabajo en la empresa.

#### **4.2.3 Respecto al análisis comparativo de las características de la capacitación de las micro y pequeñas empresas del Perú, y de la Empresa Pesquera Señor de la Justicia S.R.L.**

- a) Sobre los beneficiados con la capacitación, los autores señalaron que las empresas no capacitan a todos sus trabajadores sino que privilegian a aquellos con los cuales les interesa mantener una relación de largo plazo; mientras que en la empresa objeto de estudio el 77% de los trabajadores encuestados dijeron que sí reciben capacitación por parte de la empresa pero el 74 % dijeron que la empresa no los ha capacitado en el área donde están desempeñando sus labores.
  
- b) Sobre la regulación en la temática de capacitación, los autores han concluido en que el Perú no existe un sistema nacional de capacitación para la mype y que dicha ausencia conlleva a que no exista un organismo regulador que establezca las bases y marque la

pauta específicas; mientras que en la empresa objeto de estudio el 64 % de los trabajadores encuestados recibió capacitación especializada, 72% de los trabajadores encuestados recibió capacitación general. Además El 58% recibió capacitación sobre seguridad en el trabajo, 7 % sobre gestión de riesgo y calidad, 12% sobre primeros auxilios y el 23% no precisó.

- c) Sobre la frecuencia de las capacitaciones, los autores comentaron que empresas que optan por permitir más rotación de personal sean las menos inclinadas a capacitar; mientras que en la empresa objeto de estudio el 65 % de los trabajadores encuestados recibió dos capacitaciones al año, 28% recibió una capacitación y 7% recibió tres o más capacitaciones al año.
- d) Sobre la concepción de los beneficios de la capacitación los autores explicaron que en el Perú se cuenta con un sistema desarticulado de capacitación a la mype y que las empresas no capacitan lo suficiente, desde el punto de vista social en el país; mientras que en la empresa objeto de estudio el 79 % de los trabajadores encuestados dijeron que las capacitaciones recibidas sí fueron útiles , el 58% de los trabajadores encuestados dijeron que la capacitación recibida sí mejora el desempeño de su trabajo y pero sólo el 46% de los trabajadores encuestados está conforme con las capacitaciones recibidas.
- e) Sobre la necesidad y procedencia de capacitadores, los autores resaltaron que a la capacitación y la asesoría para la gestión empresarial son servicios importantes que aún no tienen suficiente demanda; mientras que en la empresa objeto de estudio el 82% de los trabajadores encuestados dijeron que los capacitadores son de Lima, 14% dijeron que eran de otras instituciones y el no 4% no precisan.

## **V. CONCLUSIONES**

### **5.1 Respecto a las características de la capacitación de las micro y pequeñas empresas del Perú.**

- a) La capacitación dentro de la empresa es una de las estrategias utilizadas en las organizaciones hoy en día.
- b) El tiempo de permanencia en una organización es uno de los factores fundamentales que las empresas analizan al momento de elegir a los trabajadores que serán capacitados, ya que les interesa mantener una relación a largo plazo.
- c) Perú no cuenta con un sistema integral de capacitación para las micro y pequeñas empresas, dicha ausencia conlleva a que no exista un organismo regulador para un adecuado desarrollo de la capacitación laboral en el país.

### **5.2 Respecto a las características de la capacitación a los trabajadores de Pesquera Señor de la Justicia S.R.L**

- a) Más de la mitad de los trabajadores ha afirmado que la empresa no los ha capacitado en el área donde están desempeñando sus labores.
- b) Dos tercios de los trabajadores manifestó que la capacitación recibida si es útil: sin embargo esta no mejora su desempeño laboral.
- c) La satisfacción con la capacitación hacia los trabajadores está dividida en partes casi iguales.

### **5.3 Respecto al análisis comparativo de las características de la capacitación de las micro y pequeñas empresas del Perú, y de la Empresa Pesquera Señor de la Justicia S.R.L.**

- a) Sobre los beneficiados con la capacitación, las micro y pequeñas empresas no capacitan todos sus trabajadores y en la empresa, la

mayor parte de los trabajadores no reciben capacitación en el área donde están desempeñando sus labores.

- b)** Sobre la regulación en la temática de capacitación, que el Perú no existe un sistema nacional de capacitación para la mype ni organismo regulador que establezca las bases y marque las pautas específicas; por ellos en la empresa la mayor parte de los trabajadores sólo recibió capacitación general sobre temas de seguridad en el trabajo, primeros auxilios, entre otros.
- c)** Sobre la frecuencia de las capacitaciones, las micro y pequeñas que optan por permitir más rotación de personal son las menos inclinadas a capacitar, en relación con la empresa la mayor parte del personal recibió dos capacitaciones anuales y una pequeña porción de los trabajadores recibió tres o más capacitaciones al año.
- d)** Sobre la concepción de los beneficios de la capacitación, en el Perú las micro y pequeñas empresas no capacitan lo suficiente desde el punto de vista social en el país, en la empresa la mayor parte de los trabajadores mencionaron que las capacitaciones recibidas sí fueron útiles y mejoró el desempeño de su trabajo, pero menos de la mitad no estaba conforme con las capacitaciones recibidas.
- e)** Sobre la necesidad y procedencia de capacitadores, la capacitación es un servicio importante que aún no tienen suficiente demanda dentro de las micro y pequeñas empresas del Perú; en la empresa objeto de estudio casi todos los capacitadores contratados fueron de origen limeños o procedentes de alguna institución en particular.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Avalo, J.(2012) . El gran emprendimiento de las pymes en el Perú Real. [Citado 2013 octubre 30]. Disponible en: <http://blogs.peru21.pe/tumismoeres/2012/11/el-gran-emprendimiento-de-las.html>

Billikop, G. (2006). Administración Laboral Agrícola. University of California. [Citado 2013 octubre 30]. Disponible en: <http://www.cnr.berkeley.edu/ucce50/agro-laboral/7libro/05s.pdf>

Cabrera, J. A (2005). ¿Por qué es importante la capacitación? Argentina: El Cid Editor | apuntes, 2009. p 4. [Citado 2014 abril 10]. Disponible en: <http://goo.gl/RHAAQu>.

Chacaltana J ( 2005).Capacitación laboral proporcionada por las empresas: El caso peruano. 2005. [Citado 2013 octubre 30]. Disponible en: <http://cies.org.pe/files/documents/investigaciones/empleo/por-que-las-empresas-no-inviertenmas-en-capacitacion-en-el-peru.pdf>

Dutto, R. (2011). Capacitación al Personal: ¿Gasto o Inversión?. Revista Colegas. [Citado 2013 octubre 30]. Disponible en: <http://www.revistacolegas.com.ar/?p=1107>

Gaxiola, M. (s/f). Detección de necesidades de capacitación. México: [citada 2013 Oct.30]. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos20/capacitacion/capacitacion.shtml>

Gore, E. (2010). Capacitación y Teorías de Aprendizaje; [citada 2013 Oct.30]. Disponible en: <http://estudiantesdefsoc.com.ar/relaciones-de-trabajo/74-psicologia-del-trabajo/1194-apacitacion-y-teorias-de-aprendizaje.html>

Huamán, J. (2009). Las mypes en el Perú. GestioPolis. [Citada 2013 Oct.30]. Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/innovacion-emprendimiento/mypes-en-el-peru.htm>

Herrera, O (2006). Propuesta de un programa de capacitación para el Hotel Boutique la Quinta Luna, en Cholula, Puebla. Tesis Universidad de las Américas Puebla Fac. Administración.

Jaramillo y otros (2007). La investigación sobre el mercado laboral Peruano: instituciones, capacitación y grupos desfavorecidos. [Citado 2013 octubre 30]. Disponible en: <http://www.grade.org.pe/download/pubs/InvPolitDesarr-6.pdf>

Pérez, J.(2012). Eumed.net. [página de internet].[Citado 2013 octubre 30]. Disponible en: <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/cu/2012/jepa.html>

Sagástegui, M (2010). Caracterización del financiamiento, la capacitación y la rentabilidad de las Mypes del sector servicio - rubro pollerías del casco urbano de la ciudad de Chimbote, periodo 2008 – 2009. Tesis para optar el título de Contador Público Universidad Católica los Angeles de Chimbote.

Sánchez, B. (2006). Las mypes en Perú: su importancia y propuesta tributaria. *Revista Quipukamayoc*, 13, 127.[Citado 2013 octubre 30]. **Disponible en:** <http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/quipukamayoc/2006/primer/a13.pdf>

Sunat, (2011). Texto único ordenado de la ley de promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de la micro y pequeña empresa, ley mype. Decretos supremos 007-2008-tr. [Citada 2013 oct. 30]. disponible en: <http://www.sunat.gob.pe/orientacion/mypes/normaslegales.html>.

Sutton C. Capacitación del personal. Argentina: 2001. [Citada 2013 Oct.30]. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos16/capacitacionpersonal/capacitacion-personal.shtml>

Zapata, L. (2004). Los determinantes de la generación y la transferencia del conocimiento en pequeñas y medianas empresas del sector de las tecnologías de la información de Barcelona. Tesis doctoral departamento de economía de la facultad de ciencias económicas y empresariales; universidad autónoma de Barcelona.

Tantas, L (2010) Caracterización del financiamiento, la capacitación y la rentabilidad de las Mypes del sector comercio – rubro distribuidoras de útiles de oficina del distrito de Chimbote, periodo 2008-2009. Tesis para optar el título de Contador Público. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Vizcarra, N. (2009). Importancia de la capacitación para las Mype [Citado 2013 octubre 30]. Disponible en: <http://www.mundomype.com/articulos/44-recursos-humanos/167-importancia-de-la-capacitacion-para-las-mype.html>

Yamakawa, P; Del Castillo, C; Baldeón; Espinoza, L; Granda, J y Vega, L. (2010) Modelo tecnológico de integración de servicios para la mype peruana. Primera Edición. Perú: Editorial Cordillera S.A.C.

## ANEXOS

### ANEXO N°1: CUESTIONARIO APLICADO



**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN  
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN –  
DEMI**

### **CUESTIONARIO A SER APLICADO A LOS TRABAJADORES EMPRESA PESQUERA SEÑOR DE LA JUSTICIA S.R.L**

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información sobre la capacitación a los trabajadores de la empresa estudiada. La información que usted proporcionará será utilizada sólo con fines académicos y de investigación, por lo que se le agradece por su valiosa información y colaboración.

Encuestador (a): ..... Fecha: ...../...../.....

- ¿La empresa lo ha capacitado en el área en la cual se está desempeñando?  
Sí ( ) No ( )
- ¿Recibe capacitación?  
Sí ( ) No ( )
- ¿Qué tipo de capacitación recibe?  
.....
- ¿Cuántas veces al año ha recibido capacitaciones?  
Una vez ( ) Dos veces ( ) Tres veces o más ( )
- ¿La capacitación recibida le ha sido útil?  
Sí ( ) No ( )
- ¿Cree que la capacitación recibida mejora su desempeño en el trabajo?  
Sí ( ) No ( )
- ¿La capacitación recibida es especializada?  
Sí ( ) No ( )
- ¿La capacitación recibida es general?  
Sí ( ) No ( )
- ¿De dónde son los capacitadores?  
.....
- ¿Está conforme con las capacitaciones recibidas?  
Sí ( ) No ( )

**Chimbote, Diciembre 2013**

# 12% Overall Similarity




The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

## Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Quoted Text
- ▶ Cited Text
- ▶ Small Matches (less than 100 words)

---


## Top Sources

- 12%  Internet sources
- 0%  Publications
- 12%  Submitted works (Student Papers)

---

## Integrity Flags

### 1 Integrity Flag for Review

-  **Hidden Text**  
511 suspect characters on 10 pages  
Text is altered to blend into the white background of the document.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.