



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

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

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“CARACTERIZACIÓN DE LA CAPACITACIÓN EN LAS
MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR
INDUSTRIA, RUBRO FABRICACIÓN Y VENTA DE
MUEBLES EN MELAMINE DEL DISTRITO DE NUEVO
CHIMBOTE, 2013”.

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA:

Br. KATIA LALY PEDROZA GÁMEZ

ASESOR:

Dr. REINEIRO ZACARÍAS CENTURIÓN MEDINA

CHIMBOTE- PERÚ

2016

JURADO EVALUADOR Y ASESOR

Dr. Santos Felipe Llenque Tume

Presidente

Mgr. Carlos Enaldo Rebaza Alfaro

Secretario

Mgr. Miguel Ángel Limo Vásquez

Miembro del jurado

Dr. Reinerio Zacarías Centurión Medina

Asesor

AGRADECIMIENTO

A Dios por su inmenso amor, por su infinita misericordia, por permitirme seguir adelante e iluminarme en todo momento dándome la fuerza necesaria para lograr cumplir mis metas.

A mi asesor de tesis el Dr. Reinerio Centurión Medina por la confianza y orientación que me brindó para poder culminar mi tesis.

DEDICATORIA

El presente informe de investigación lo dedico a mis padres, y demás familiares en Reconocimiento de su apoyo incondicional, confianza y esfuerzo que me brindaron para cumplir mis metas.

A mis amigos por el apoyo y ejemplo que me brindaron para poder cumplir con este gran informe de investigación.

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general , determinar y describir las principales características de la capacitación en las Micro y pequeñas empresas del Sector Industria, Rubro Fabricación y venta de muebles de melamine del Distrito de Nuevo Chimbote, 2013. Se utilizó el diseño no experimental – transversal - descriptivo , el cual se trabajó con una población muestral de 7 micro y pequeñas empresas a quien se les aplicó un cuestionario de 13 preguntas cerradas aplicando la técnica encuesta obteniendo los siguientes resultados: El 71,4% de los representantes encuestados tienen de 31 a 40 años de edad, el 57,1% son de género masculino, el 57,1% tiene grado de instrucción superior no universitaria, el 100% son titulares – gerentes ,el 57,1% tienen de 1 a 5 años de permanencia ,el 57,1% tienen de 1 a 3 trabajadores, el 100% formo su empresa para obtener ganancias , el 42,8% de titulares -gerente no recibió ningún curso de capacitación, el 42,8% de titulares- gerente no se capacito ,el 71,4% de trabajadores se capacito a través de charlas ,el 42,8% de trabajadores se capacito en ensamblado de muebles ,el 85,7% de titulares-gerente consideran que la capacitación es una inversión , y el 85,7% de titulares-gerente desearían seguir capacitando a su personal en corte y ensamblado de muebles en melamine. concluyendo que la mayoría de las Micro y pequeñas Empresas del sector industria rubro fabricación y venta de muebles de melamine del distrito de Nuevo Chimbote, 2013,nos indica que la mayoría de los representantes tienen de 31 a 40 años, son de género masculino, cuentan con grados de instrucción no universitaria ,la totalidad son titulares gerentes ,teniendo de 1 a 5 años en el rubro, cuentan de 1 a 3 trabajadores ,lo cual Si conocen el término capacitación pero no se capacitan por la falta de presupuesto.

Palabras Claves: Capacitación, Micro y pequeñas empresas, Representantes.

ABSTRACT

The investigation had like general target, to determine and to describe the main characteristics of the training in the Mike and small enterprises of the Sector Manages, Title Manufacture and sale of furniture of melamine of the District of New Chimbote, 2013. There was used the design not experimental – transverse - descriptive, which one worked with a population muestral of micro 7 and small enterprises to who one applied to them a questionnaire of 13 closed questions applying the technical survey obtaining the following results: 71,4 % of the polled representatives has from 31 to 40 years of age, 57,1 % is of masculine genre, 57,1 % has grade of not university top instruction, 100 % is titular – managers, 57,1 % has from 1 to 5 years of permanence, 57,1 % has from 1 to 3 workers, 100 % formed its company to obtain profit, 42,8 % of holders - manager did not receive any training course, 42,8 % of holders - manager did not qualify, 71,4 % of workpeople qualified across chats, 42,8 % of workpeople qualified in furniture assembly, 85,7 % of holders - managers thinks that the training is an investment, and 85,7 % of holders - managers would want to keep on qualifying to its personnel in court and assembly of furniture in melamine. concluding that the majority of Micro and kidlings Empresas of the sector manages title manufacture and sale of furniture of melamine of the district of New Chimbote, 2013, it indicates us that most of the representatives have from 31 to 40 years, they are of masculine genre, they rely on with grades of not university instruction, titular managers are the totality, they are from 1 to 5 years old in the title, tell from 1 to 3 workers, which If they know the term training but they do not qualify for the absence of budget .

Words Fix: Training, mike and small enterprises, representatives.

CONTENIDO

1. Título de la tesis	i
2. Jurado evaluador y asesor	ii
3. Agradecimiento.....	iii
4. Dedicatoria.....	vi
5. Resumen.....	v
6. Abstract.....	vi
7. Contenido.....	vii
8. Índice de gráficos, tablas y cuadros.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. REVISIÓN DE LITERATURA.....	5
2.1 Antecedentes.....	5
2.2 Bases teóricas.....	9
2.3 Marco Conceptual.....	13
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1 Diseño de investigación.....	16
3.2 Población y muestra.....	16
3.3 Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	17
3.4 Técnicas e instrumentos.....	20
3.5 Plan de análisis.....	20
3.6 Matriz de consistencia.....	21
3.7 Principios éticos.....	22
IV. RESULTADOS.....	23
4.1 Resultados	23
4.2 Análisis de resultados.....	26
V. CONCLUSIONES.....	33
Referencias Bibliográficas.....	34
Anexos.....	37

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Tablas:	pág.
Tabla N° 01. Características del representante legal de las Micro y Pequeñas Empresas, del Sector Industria Rubro Fabricación y venta de muebles en melamine del Distrito de Nuevo Chimbote ,2013.....	24
Tabla N° 02. Características de las Micro y Pequeñas Empresas del Sector Industria Rubro Fabricación y venta de muebles en melamine del Distrito de Nuevo Chimbote, 2013.....	25
Tabla N° 03. Características de la capacitación en las Micro y Pequeñas Empresas del Sector Industria Rubro Fabricación y venta de muebles en melamine del Distrito de Nuevo Chimbote, 2013.....	26
Figuras: (Anexos)	
Figura N° 01: Edad del representante.....	46
Figura N° 02: Género del representantes.....	46
Figura N° 03 : Grado de instrucción	47
Figura N° 04 : Cargo que desempeña en la empresa.....	47
Figura N° 05: Años de dedicación al rubro.....	48
Figura N° 06: Números de trabajadores.....	48
Figura N° 07: Motivo por el cual se formó la Micro y Pequeña Empresa.....	49
Figura N° 08: Cuantos cursos de capacitación tuvo usted.....	49
Figura N° 09: En qué temas se capacito.....	50
Figura N° 10: Su personal ha recibido capacitación.....	50
Figura N° 11: En qué temas lo capacito.....	51
Figura N° 12: La capacitación es un gasto o una inversión.....	51
Figura N° 13: Que temas de capacitación desearía capacitarse usted y su personal.....	52

I. INTRODUCCIÓN

Las micro y pequeñas empresas (MYPES) representan cerca del 98% de las empresas del país, al ser la mayor fuente generadora de empleo y agente dinamizador en el mercado, pero el problema que atraviesan es que la mayoría de ellas no se están capacitando eso hace que sean mucho menos competitivas frente a las grandes empresas, es por eso que se deben priorizar la capacitación para mejorar las habilidades y competencias para poder mejorar la productividad, este problema no solo es a nivel nacional sino también a nivel internacional. En **Europa** valoran preferentemente la capacitación de los recursos humanos, priorizan el mejoramiento de la calidad de los productos y servicios, lo que probablemente pone de relieve las diferencias en la especialización productiva, la capacidad de absorción de nuevas tecnologías y el desarrollo relativo del sector empresarial de ambas regiones ,donde las Micro y pequeñas empresas necesitan capacitación para mejorar habilidades productivas, tecnológicas, gerenciales ,comerciales y comunicacionales. **(Ferraro & Calderón, 2013)**. En Nicaragua: Claro en alianza con el Centro de Exportaciones e Inversiones de Nicaragua (CEI) se unieron para crear un programa que les permite brindar capacitaciones y apoyo tecnológico y técnico. De esta manera trabajamos en conjunto para nuestras pymes, incidiendo en el fortalecimiento y crecimiento de éste sector empresarial. Nosotros como empresa líder de telecomunicaciones en el país ofertamos paquetes comerciales que se ajustan a las necesidades del sector pyme y ahora complementamos impartiendo talleres que ayudan ampliar el conocimiento, posicionarse como marca, aumentar las ventas y lograr el desarrollo. **(Escobar, 2013)**. En México el 70 y 80 % de las Pequeñas y Medianas empresas, no invierten en desarrollo humano y capacitación, lo que les ocasiona problemas en productividad y eficiencia. Por su parte Carlos López, comentó sobre este punto en una entrevista reciente al diario “El Sol” y agregó que uno de los principales problemas que se han hallado en las empresas mexicanas es precisamente la falta de plataformas y programas enfocados a la capacitación de su personal. **(López, 2009)**. En Venezuela las investigaciones realizadas por el Programa de la

especialidad de postgrado de gerencia de la calidad y productividad de Faces de la Universidad de Carabobo, ha detectado que se ha descuidado mucho lo que representa invertir en capacitar y formar al recurso humano, especialmente las PYMES, que presentan grandes fallas en la formación actualizada del recurso humano que garanticen productividad a la empresa. Considera el programa la necesidad que la gerencia se identifique más con el saber aprovechar el potencial humano, su creatividad, habilidades, destrezas, que se capitalice en resultados que favorezca a la empresa, más ahora que se dan muchas oportunidades en el escenario nacional, producto de las mismas actuaciones de gobierno que ha generado la apertura económicas con nuevas alianzas con países desarrollados, que pueden activar el sector empresarial e incursionar en mercados extranjeros. **(Mora, 2009)**. En el Perú, el sistema nacional de capacitación no cuenta con un organismo que se encargue de dar impulso y desarrolle acciones y planes de capacitación dirigidos a la MYPE. Actualmente hay solo dos organismos que tienen dentro de sus funciones la capacitación de este sector. En primer lugar; el Ministerio de Trabajo como ente rector de la MYPE tiene varias funciones que incluyen los temas de formalización, articulación, procesos de concertación público-privado, etc., las cuales contribuyeron a distraer su atención de lo que concierne a la capacitación. Adicionalmente se han desarrollado algunos programas cuyo éxito y aceptación por parte de los microempresarios todavía no se ha logrado. Por otro lado, existían programas como Prompyme, cuyo objetivo principal era lograr el acceso de la MYPE a los mercados de bienes y servicios, pero cuyo accionar siempre se vio limitado por un escaso presupuesto (1,7 millones de dólares al año). Recientemente, Prompyme ha dejado de ser parte del pliego presupuestario y ha pasado a formar parte de Mi Empresa, programa ejecutado en el gobierno de Alan García. **(Albújar & Janampa & Odar & Osorio 2010)** . En Lima el presidente de la Comité de la Pequeña Empresa de la Cámara de Comercio enfatizó que la mayoría de las Micro y pequeñas empresas no están capacitadas, lo cual limita su participación en el mercado. Por ello recomendó que el emprendedor se debe de juntar con el Estado, para desarrollar una política de "Gestión de Clase Mundial", con una capacitación adecuada para todos sus integrantes. **(Ochoa, 2013)**.

Según lo expuesto anteriormente se puede definir que hoy en día el problema de la capacitación en Europa priorizan en capacitar al recurso humano para poder mejorar la calidad de los productos y servicios, lo mismo sucede en el país de Nicaragua. La empresa líder en telecomunicaciones claro crea alianza con el centro de exportaciones e inversiones donde les permite brindar capacitaciones incidiendo el crecimiento de la micro y pequeña empresa, lo cual esto no sucede en el país de México donde no dan preferencia a la capacitación, lo cual les ocasiona grandes problemas de productividad, en Venezuela las investigaciones realizadas por el programa de especialización de postgrado de gerencia de calidad y productividad, consideran que se debe aprovechar el potencial humano, aprovechando que tienen habilidades, creatividad que al estar muy bien capacitados su rendimiento mejoraría para bien de la empresa y del trabajador; lo mismo sucede con nuestro país donde manifiestan los autores que no contamos con un organismo que desarrolle algunos programas de capacitación esto es por el escaso presupuesto de parte del gobierno, actualmente no hay ninguna ley donde brinden asesoramiento, capacitación para poder ofrecer un producto y servicio de calidad, lo mismo sucede en nuestra capital, Lima se conoce que la MYPE no están recibiendo capacitación, es por ello que se ven limitados a su desarrollo ya que muchos se forman por iniciativa propia, es por eso que recomendó a desarrollar una política de gestión de clase mundial ofreciendo una capacitación para desarrollarse, ya que conforman la mayor fuente generadora de empleo.

Actualmente en el distrito de Nuevo Chimbote, donde se desarrolló el estudio existen Micro y Pequeñas Empresas que se dedican a la fabricación de muebles de melamine, la cual se desconoce si estas Micro y Pequeñas Empresas capacitan a su personal, es por ello que se planteó la siguiente pregunta de investigación

¿Cuáles son las principales características de la capacitación en las Micro y pequeñas empresas del Sector Industria, Rubro Fabricación y venta de muebles de melamine del Distrito de Nuevo Chimbote, 2013?

Para poder dar respuesta a la pregunta de investigación se plantea el siguiente objetivo general: Determinar las principales características de la capacitación en las Micro y Pequeñas Empresas del sector industria, rubro fabricación y venta de

muebles de melamine del Distrito de Nuevo Chimbote, 2013. Para poder alcanzar el objetivo general se planteó los siguientes objetivos específicos: Determinar las principales características de los representantes legales de las Micro y Pequeñas Empresas del sector industria, rubro fabricación y venta de muebles de melamine del distrito de Nuevo Chimbote, 2013. Determinar las principales características de las Micro y Pequeñas Empresas del sector industria, rubro fabricación y venta de muebles de melamine del distrito de Nuevo Chimbote, 2013. Determinar las principales características de La capacitación en las Micro y Pequeñas Empresas del sector industria, rubro fabricación y venta de muebles de melamine del distrito de Nuevo Chimbote, 2013.

La investigación se justifica porque nos permitió conocer las principales características de la capacitación en las Micro y Pequeñas Empresas, rubro fabricación y venta de muebles de melamine del distrito de Nuevo Chimbote; lo cual permite tener estudios más acertadas de cómo está operando la capacitación en el accionar de las micro y pequeñas empresas del sector en estudio. También nos servirá como base para realizar otros estudios similares en otros sectores productivos o de servicio, del distrito de Nuevo Chimbote y de otros sitios de la región y del país.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 Antecedentes

Loyaga, (2013).En su estudio de investigación titulado: “Caracterización del financiamiento, la capacitación y la rentabilidad de las MYPEs del sector comercio - rubro mueblerías del distrito de Chimbote - provincia de santa, periodo 2010 - 2011” Llego los siguientes resultados : El 80% son adultos, el 87% es de sexo masculino, el 73% solo tiene secundaria completa, el 20% Superior no universitaria completa y el 7% superior universitaria incompleta, el 80% son legalmente casados y el 13% divorciados. El 70% se dedica al negocio por más de 03 años, el 93% refiere tener un solo trabajador permanente, el 7% tiene 2 trabajadores permanentes, el 100% son MYPES formales y el 67% se crearon para maximizar ganancias, el 13% para emplear familiares y el 20% para generar ingresos familiares. El 67% no tuvieron un curso de capacitación en los últimos dos años, el 93% del personal no recibieron ningún tipo de capacitación y finalmente el 87% refiere que la capacitación no es una inversión.

Zegarra, (2013).En su estudio de investigación titulado: “Caracterización del financiamiento y la capacitación de las MYPEs del sector comercio, rubro librerías del distrito de Chimbote, periodo 2009-2010” Llego a los siguientes resultados. El 60% de los representantes legales tienen de 31 a 40 años de edad, el 100% de los representantes legales son de sexo masculino, el 60% de los representantes legales son convivientes, el 60% de los representantes legales tuvo una instrucción hasta el nivel secundaria, el 100% de los representantes legales desempeñan el cargo de Administrador en sus respectivas MYPES, el 60% de los representantes legales tienen de 6 a 10 años desempeñando el cargo de Administrador en sus MYPES . El 60% de las MYPES tiene de 1 a 20 años de permanencia desarrollando sus actividades en el mercado, el 100% de las MYPES encuestadas son formales, el 60% de los trabajadores de las MYPES son permanentes, el 100% de las MYPES encuestadas se formaron con la finalidad de obtener ganancias, el 100% de las MYPES encuestadas no se formaron para dar empleo a la familia. El 100% de los empresarios si se han capacitado en los años 2009 y 2010, el 100% de los

empresarios consideran a la capacitación como una inversión, el 60% de los empresarios si han capacitado a su personal en los Años 2009 y 2010, el 100% de los empresarios encuestados creen que la capacitación a su personal si mejoraría la rentabilidad de su empresa.

Ninatanta, (2014). En su estudio de investigación titulado “Caracterización del financiamiento, la capacitación y la rentabilidad de las MYPEs del sector comercio rubro muebles y enseres de madera del distrito de Chimbote, periodo 2011-2012”. Llego a los siguientes resultados: El 66.7% de los representantes encuestados dijeron que las empresa MYPES tenía una antigüedad más de 3 años en la actividad comercial (rubro muebles de madera), el 66.66% de las MYPES encuestadas cuentan con un trabajador y 2 a 4 trabajadores el 33.33%, el 66.66% de las MYPES su objetivo es obtener más ganancias y el 26.67% es dar empleo a la familia, el 66.67% de los encuestados ocupan el cargo de propietarios de las MYPES. El 66.67% de los representantes legales de las MYPES encuestadas tienen más de 6 años de experiencia en el manejo de la MYPE, El 53.33% de los encuestados manifiesta que su grado de instrucción es de secundaria, mientras que el 20% restante tiene solamente instrucción primaria, el 40% de los encuestados manifiesta que su estado civil es casado y el 33.33% es conviviente, el 73.33% de las MYPES encuestados sustenta que el personal si recibe algún tipo de capacitación, el 76.92% de las MYPES encuestadas manifiesta que la capacitación a sus trabajadores es por cuenta de la empresa, el 46.15% de las MYPES encuestadas sustenta que han capacitado por lo menos dos veces a sus trabajadores, por cuenta de la empresa, el 38.46% de los encuestados manifiesta que el año 2009 recibieron más capacitaciones por cuenta de la empresa, el 66.67% de los encuestados sustenta que la capacitación que reciben sus trabajadores es una inversión, el 66.67% de los encuestados manifiesta que la capacitación mejora el rendimiento de sus trabajadores para su empresa, el 53.33% de los encuestados manifiesta que la capacitación no mejora la competitividad ni sobresale sobre otras empresas, el 60% de los encuestados manifiesta que la capacitación si eleva el nivel de su empresa mejorando su posición e identificándose como una organización con presencia en la comunidad

Rodríguez, (2015) En su estudio de investigación titulado: Caracterización de la capacitación en las micro y pequeñas empresas del sector industria- rubro panaderías de los centros poblados trapecio y florida alta, distrito de Chimbote, 2013. Llego a los siguientes resultados: El 60% de los encuestados tiene de 31 a 50 años, el 100% de los representantes de las MYPEs son de sexo Masculino, el 60% de los representantes de las MYPEs tienen grado de instrucción superior no universitario, el 60% de los encuestados respondieron que sus MYPES tienen de 6 a más años de presencia en el mercado, el 60% de los encuestados respondieron que tienen de 1 a 5 trabajadores, el 60% de los encuestados respondieron que han recibido capacitación antes de crear su Mype, el 100% de los encuestados respondieron que se han capacitado para mejorar el manejo de su MYPE, el 100% de los encuestados respondieron que consideran la capacitación como una Inversión, el 100% de los encuestados respondieron que si han capacitado a su personal, el 100% de los encuestados respondieron que han recibido capacitación en elaboración del producto, el 100% de los encuestados respondieron que ha capacitado a su personal de 03 a más veces, el 100% de los encuestados respondieron que si creen que la capacitación mejora la rentabilidad de su empresa, el 100% de los encuestados, respondieron que la capacitación si eleva la eficiencia del personal el 100% de los encuestados respondieron que el personal aumento la productividad después de la capacitación, el 100% de los encuestados respondieron que la capacitación mejoró la calidad del producto.

Rómulo , (2014) En su estudio de investigación titulado: “Caracterización de la capacitación y la competitividad en la Mype del sector industria rubro calzado del distrito de Chimbote, periodo 2010-2011” Llego a los siguientes resultados: El 100% de los representantes legales son personas adultas, ya que sus edades oscilan entre 31 y 66 años, El 67% son personas de sexo masculino, el 66% tiene educación primaria y educación secundaria, el 66% no tiene una profesión, el 67% tiene de 03 años a más en el sector, el 83% gestiona solamente su Registro Único de Contribuyente, el 66% no tiene trabajadores permanentes, el 50% tiene 3 trabajadores eventuales, el 67% se formó por subsistencia, el 100% de los representantes legales (dueños) no asistieron a evento alguno de capacitación, el 100% de los representantes legales

(dueños) no se capacitaron en otros temas, el 67% de los representantes legales (dueños) consideran a la capacitación como un gasto, el 100% de los representantes legales (dueños) no capacito a sus trabajadores durante los años 2010-2011.

Beltrán, (2014) En su estudio de investigación titulado: “Caracterización de la capacitación y la gestión de calidad de las Mypes del sector industria, rubro panaderías del distrito de Chimbote, 2014”. Llego a los siguientes resultados: El 50,0% de los representantes en las Mypes encuestadas, el rango de edad es de 31 – 50, el 62,5% de los representantes en las Mypes encuestadas del rubro panaderías son de sexo masculino, el 56,3% de las Mypes encuestadas son informales, el 50% de Mypes encuestadas tienen entre 0 a 5 años en el rubro, el 93.7% de Mypes encuestadas consideró necesaria la capacitación en las empresas, el 68.7% de las Mypes encuestadas manifestaron que no recibieron capacitación alguna en el 2014, el 100% de Mypes encuestadas manifestaron que la capacitación empresarial es una inversión, el 100% de las Mypes encuestadas consideró, que un personal capacitado ayuda a mejorar la rentabilidad de su negocio, el 56% de las Mypes encuestadas señaló que recibió cursos de capacitación en marketing.

2.2 Bases Teóricas

Micro y Pequeñas Empresas

Definición de la Micro y pequeñas empresas

Según **Guía tributaria Sunat (2013)** La ley 28015, Las Micro y pequeñas empresas, constituyen uno de los pilares de la economía nacional porque además de generar el autoempleo, promueven la competitividad y formalización de la economía, redundando en el crecimiento y desarrollo del país; de ahí el interés del Estado de promover a estas pequeñas unidades económicas con capitales pequeños dedicadas a la extracción, transformación, producción o comercialización para que se desarrollen..

Características de las Micro y pequeñas empresas:

De acuerdo a la nueva ley MYPE N° 30056.tienen las siguientes características:

- **Microempresa**
Ventas anuales hasta el monto máximo de 150 unidades impositivas tributarias (UIT).
- **Pequeña empresa**
Ventas anuales superiores 150 UIT y hasta el monto máximo de 1700 unidades impositivas tributarias (UIT).
- **Mediana empresa:** ventas anuales superiores a 1700 UIT y hasta el monto máximo de 2300 UIT.

Capacitación:

Definición:

Cabral,(2013) La capacitación según "Chiavenato" es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. La capacitación entraña la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, así como desarrollo de habilidades y competencias.

Importancia de la capacitación

Según **Guevara, (2012)** En la actualidad la capacitación es de vital importancia porque ayudan a mejorar los procesos por lo tanto; las organizaciones o empresas que la implantan logran ventajas competitivas al adoptarla en sus funciones, por la cual, las empresas se preocupan por capacitar a sus colaboradores, pues ésta procura actualizar sus conocimientos con las nuevas técnicas y métodos de trabajo que garantizan eficiencia y mejora la productividad.

Para las empresas u organizaciones, la capacitación debe ser de vital importancia porque contribuye al desarrollo personal y profesional de los individuos a la vez que redundan en beneficios para la empresa.

Tipos de capacitación

Según **Cruz, (2013)** los tipos de capacitación son:

1.- Capacitación para el trabajo. Dirigida al empleado que va a desempeñar una nueva actividad, ya sea por ser de reciente ingreso o por haber sido promovido o reubicado dentro de la misma empresa.

Este tipo de entrenamiento se divide en: Capacitación de pre-ingreso, que se lleva a cabo con fines de selección para encontrar nuevo personal; y de Inducción en este caso se busca que el candidato se integre a su puesto, su grupo de trabajo, su jefe y a la empresa en general.

2.- Capacitación promocional. A través de ella se da la oportunidad de alcanzar puestos de mayor nivel jerárquico. Esta puede ser la mejor manera de detectar el talento y encontrar a la persona adecuada para ser promovida. No te dejes guiar sólo por la cadena de puestos, da la oportunidad de competir por el trabajo, pero hazlo con todas las reglas claras para que no se presenten problemas posteriores.

3.- Capacitación en el trabajo. Encaminada a desarrollar actividades y mejorar actitudes en los trabajadores. Ya sea que aprendan habilidades en el terreno físico o intelectual tienes que buscar las áreas de oportunidad, permite que los empleados den retroalimentación sobre cómo pueden trabajar mejor y de ser necesario cambia los procesos.

Beneficios de la capacitación

López, (2013) Beneficios para la organización:

- Mejora el conocimiento del puesto a todos los niveles.
- Eleva la moral de la fuerza de trabajo.
- Ayuda al personal a identificarse con los objetivos de la organización.
- Mejora la relación jefes-subordinados.
- Se agiliza la toma de decisiones y la solución de problemas.
- Incrementa la productividad y calidad del trabajo.
- Ayuda a mantener bajos los costos.

Beneficios para el trabajador

- Ayuda a la persona en la solución de problemas y en la toma de decisiones.
- Aumenta la confianza, la posición asertiva y el desarrollo.
- Sube el nivel de satisfacción con el puesto.
- Permite el logro de metas individuales.

Ventajas de la capacitación

García, (2010) Las principales ventajas de la capacitación consisten en medios que permiten aumentar la eficacia tanto para la empresa como para sus trabajadores y proporciona resultados como:

- Aumento de la eficiencia
- Mejoramiento de la imagen de la empresa
- Mejores relaciones entre empresas y empleado
- Facilita los cambios de innovación
- Aumento de la eficiencia de los empleados
- Reducción de rotación del personal

- Aumento de las habilidades de los colaboradores
- Aumento de la productividad
- Mejoramiento de la calidad de los productos
- Reducción de los índices de los accidentes
- Reducción de los índices de mantenimiento de las máquinas y equipos.

Desventajas de la capacitación

- *Sueldo y salarios poco competitivos:* Las PYMES no poseen la capacidad ni la estructura necesaria para ofrecer sueldos elevados o paquetes salariales del tipo colectivo, que abundan en beneficios contractuales.
- *Pocas probabilidades de desarrollo profesional:* Los puestos gerenciales, por lo general, están ocupados por los dueños y las oportunidades de ascenso son limitadas.
- *Sobrecargo de tareas:* Por ser nóminas reducidas, es frecuente que los empleados realicen todo tipo de labores, llegando a sobrecargarse de trabajo y responsabilidades.
- *Recursos tecnológicos limitados:* Las PYMES no cuentan con la plataforma tecnológica de una gran empresa, y tampoco facilitan a sus empleados recursos de uso personal como computadoras.
- *Escasas oportunidades de formación:* La capacitación suele enfocarse al trabajo directo en la empresa y casi nunca hay presupuestos para cursos y especializaciones.

2.3. Marco Conceptual

Historia de la melamine

En 1960 se funda la sociedad “Maderas Aglomeradas Ltda.” que posteriormente pasa a llamarse MASISA, el primer productor de tableros aglomerados en Chile. En 1965 Comienza a operar la planta de Valdivia, produciendo chapas, puertas y tulipas a los 2 años después se crea la filial Forestal Tornagaleones, dedicada a la plantación y administración de predios forestales.

En 1968 MASISA adquiere su competidor Maderas Aglomeradas Pinihue S.A. 1984 adquiere Maderas y Paneles S.A., productor de tableros aglomerados principal competidor de la época en Chile.

1992 Comienza el plan de expansión internacional creándose MASISA Argentina. A los 2 años .MASISA Argentina inicia operaciones de su planta de tableros aglomerados. Continuando con la expansión en Latinoamérica, se crea MASISA do Brasil Ltda., y Forestal Argentina S.A., filial de Forestal Tornagaleones S.A .En el año 1995 .MASISA Argentina inicia las operaciones de su planta de MDF delgado y MASISA do Brasil comienza las operaciones de la primera planta de OSB en Latinoamérica.

2011 Se inaugura nueva planta de tableros MDP en Cabrero (Chile), con una inversión de US\$ 59 MM y una capacidad de producción de 280 mil m³ anuales de tableros. En el 2013 entra en operaciones nueva línea de melaminizado en planta industrial de Ponta Grossa, Brasil, con una capacidad para producir 140 mil m³ anuales. También entran en operaciones nuevas línea de melaminizado y una de pintado en planta industrial de Cabrero, Chile, con una capacidad para producir 125 mil m³ anuales.

Actualmente, la melamine Vesto incluye 42 diseños agrupados en 5 colecciones (unicolores, clásicos, tendencias, Nature y textil), y se espera que año a año se lancen nuevas propuestas.

Melamine:

El melamine es un tablero compuesto por un aglomerado de partículas que están recubiertas de láminas decorativas que pueden ser de varios colores, no tienen poros (no absorben agua), son duras y resistentes al desgaste. Se encuentra disponible en sustrato MDP y MDF y en una amplia variedad de formatos y espesores.

Tipos de Melamine

Los tipos de melamine dependen de sus fabricantes, las de mayor uso en el mercado y en El Parque Industrial de Villa El Salvador son las siguientes:

- Melamine Duraplac
De procedencia ecuatoriana. www.cotopaxi.com.ec
- Melamine Maderba,
De procedencia peruana. www.tablerosperuanos.com
- Melamine Masisa,
De procedencia chilena. www.masisa.com
- Melamine Novokorp,
De procedencia ecuatoriana. www.novopan.com.ec

Características

- Presenta una amplia gama de diseños y colores.
- Amplia variedad de formatos y espesores.
- Laminado melamínico de alta calidad con protección de Cobre Antimicrobiano.
- Presenta caras más densas y homogéneas que el aglomerado común.
- Disponible en MDP y MDF.

Ventajas de la melamine

- Su protección de cobre inactiva bacterias, hongos y moho durante toda la vida útil del producto.
- Presenta mayor resistencia y mejor retención de tornillos que la melamine común.
- Amplia variedad de formatos y espesores.
- Resistencia al calor
- Amplia gama de colores

Desventajas de la Melamine

- Con el tiempo los tornillos suelen gastarse.
- Con la humedad se hincha.
- No se puede retocar con pinturas.

Materiales complementarios

- a. Tableros Pos formados:** A diferencia del tablero en melamine que tiene cantos (lados) rectos, el tablero pos formado tiene cantos curvos, es impermeable, resistente al impacto y al rozamiento. Es decir si deja caer por accidente algún utensilio sobre un tablero recto quedará alguna marca mientras que un pos formado no, por ello estos son muy usados en tableros y puertas de reposteros y también vienen en varios colores.
- b. Tapacantos:** Se usa en el acabado de los muebles, son tiras que cubren los bordes de los tableros para proporcionarles belleza estética y protección por el uso.

Definición de las Micro y Pequeñas Empresas de melamine

Las Micro y Pequeñas Empresas de melamine la mayoría están representadas legalmente por los dueños quienes asumen el rol de administradores. Las Micro y Pequeñas Empresas de Melamine ofrecen una amplia variedad de muebles donde los más comerciales son los muebles como reposteros para cocina, centros de entretenimiento, closets y muebles de oficina, entre otros, a la medida y diseño que uno desea, después de haber concluido con el armado de los muebles se les hace la entrega e instalaciones en sus respectivos domicilios.

Definición de la capacitación

La capacitación es un conjunto de acciones dirigidas a preparar a una persona para ejecutar y desarrollar satisfactoriamente una tarea específica, dentro de la organización. El propósito de la capacitación es mejorar el rendimiento presente o futuro de un trabajador, brindando mayores conocimientos para que pueda desarrollar o adquirir mejores destrezas o habilidades para desempeñar un cargo en la organización.

III METODOLOGÍA

3.1 Diseño de la investigación

Para la elaboración del presente trabajo de investigación se utilizó el diseño; no experimental – transversal-descriptivo.

Fue no experimental; porque la variable capacitación se ha estudiado tal como se presenta dentro de la Micro y Pequeña Empresa del sector industria - rubro fabricación y venta de muebles en melamine.

Fue transversal; por qué el estudio se realizó en un espacio de tiempo determinado año 2013.

Fue descriptivo; porque solo se describió las principales características Micro y Pequeña Empresa, representantes y variable en estudio.

3.2 Población y muestra

Se utilizó una población muestral dirigida obtenida mediante el conteo de 7 Micro y Pequeñas Empresas del sector industria rubro fabricación y venta de muebles de melamina del distrito de Nuevo Chimbote 2013. (Ver anexo N° 03).

3.3. Definición y operacionalización de variables e indicadores

Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores	Medición
Perfil de los representantes de las MYPES	Son personas que identifican oportunidad de negocios poniendo en marcha hacia el logro de sus objetivos.	Edad.	<ul style="list-style-type: none"> a) 20-30 b) 31-40 c) 41-50 	Cuantitativo
		Género.	<ul style="list-style-type: none"> a) Masculino b) Femenino 	Nominal
		Grado de instrucción.	<ul style="list-style-type: none"> a) Sin instrucción b) Primaria c) Secundaria d) Superior no universitaria e) Superior universitaria 	Nominal
		Qué cargo ocupa actualmente.	<ul style="list-style-type: none"> a) Gerente b) Titular gerente 	Nominal

Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores	Medición
Perfil de la MYPE	<p>Constituyen uno de los pilares de la economía nacional porque además de generar el autoempleo, promueven la competitividad y formalización de la economía, redundando en el crecimiento y desarrollo del país.</p>	<p>Cuantos años tiene la Micro y Pequeña Empresa.</p>	<p>a) 1-5 b) 6-10 c) 11 a mas</p>	Cuantitativo
		<p>N° de trabajadores.</p>	<p>a) 1-3 b) 4-6 c) 6 a más</p>	Cuantitativo
		<p>Motivo por el que se formó su Micro y Pequeña Empresa.</p>	<p>a) Generar empleo b) Obtener ganancias c) Otros</p>	Nominal

Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores	Medición
Capacitación en las MYPES	La capacitación es un proceso continuo de enseñanza, aprendizaje, mediante el cual se desarrolla las habilidades y destrezas de los colaboradores, que les permitan un mejor desempeño en sus labores.	Cuántos cursos de capacitación ha tenido Ud. En los últimos dos años.	<ul style="list-style-type: none"> a) Uno b) Dos c) Tres d) Más de tres e) No recibí capacitación 	Nominal
		En qué temas se capacito Ud.	<ul style="list-style-type: none"> a) Motivación laboral b) Trabajo en equipo c) No me capacite 	Nominal
		En qué temas capacito a su personal.	<ul style="list-style-type: none"> a) Atención al cliente b) Marketing c) Ensamblado de muebles d) Otros 	Nominal
		Considera Ud. Qué la capacitación es:	<ul style="list-style-type: none"> a) Gasto b) Inversión 	Nominal
		Qué temas de capacitación desearía para usted y su personal.	<ul style="list-style-type: none"> a) Salud y seguridad laboral b) Desarrollo personal c) Corte y ensamblado de muebles d) Otros 	Nominal

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de información se utilizó la técnica encuesta, utilizando como instrumento el cuestionario debidamente estructurada con un conjunto de 13 preguntas cerradas que ayudaran a obtener dicha información. (Ver anexo N° 05).

3.5 Plan de análisis

En la recopilación de información se realizó una encuesta a los representantes de las Micro y pequeñas empresas del rubro fabricación y venta de muebles en melamine en el distrito de nuevo Chimbote, 2013. Para la tabulación de los datos se utilizó el programa Microsoft Excel , a través de ello se elaboró las tablas que forman parte de los resultados y figuras que son los anexos.

3.6. Matriz de consistencia

Problem a	Objetivo	varia ble	Población y Muestra	Métodos Y Diseño	Técnica Instrume nto
<p>¿Cuáles son la principal es características de la capacitación en las Micro y pequeñas empresas del sector industria, rubro fabricación y venta de muebles de melamine, del Distrito de Nuevo Chimbote, 2013?</p>	<p>General: Determinar las principales características de la capacitación en las Micro y pequeñas empresas sector industria, rubro fabricación y venta de muebles de melamine, del Distrito de Nuevo Chimbote, 2013?</p> <p>Específicos:</p> <p>Determinar las principales características en las Micro y pequeñas empresas sector industria, rubro fabricación y venta de muebles de melamine, del Distrito de Nuevo Chimbote, 2013.</p> <p>Determinar las principales características de la capacitación de los dueños de las Micro y pequeñas empresas sector industria, rubro fabricación y venta de muebles de melamine, del Distrito de Nuevo Chimbote, 2013.</p> <p>Determinar las principales características de las Micro y pequeñas empresas sector industria, rubro fabricación y venta de muebles de melamine, del Distrito de Nuevo Chimbote, 2013.</p>	<p>Capa citaci ón</p>	<p>Se utilizó una población muestral dirigida obtenida mediante el conteo de 7 Micro y Pequeñas Empresas del sector industria rubro fabricación y venta de muebles de melamina del distrito de Nuevo Chimbote 2013.</p>	<p>Para la elaboración del presente trabajo de investigación se utilizó el diseño; no experimental – transversal-descriptivo-cuantitativa.</p> <p>Fue no experimental ; porque la variable capacitación se ha estudiado tal como se presenta dentro de la micro y pequeña empresa del sector industria - rubro fabricación y venta de muebles en melamine</p> <p>Fue transversal por qué el estudio se realizó en un espacio de tiempo determinado año 2013 .</p> <p>Fue descriptivo; porque solo se describió las principales características Micro y Pequeña Empresa, representantes y variable en estudio.</p>	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrume nto Cuestiona rio</p>

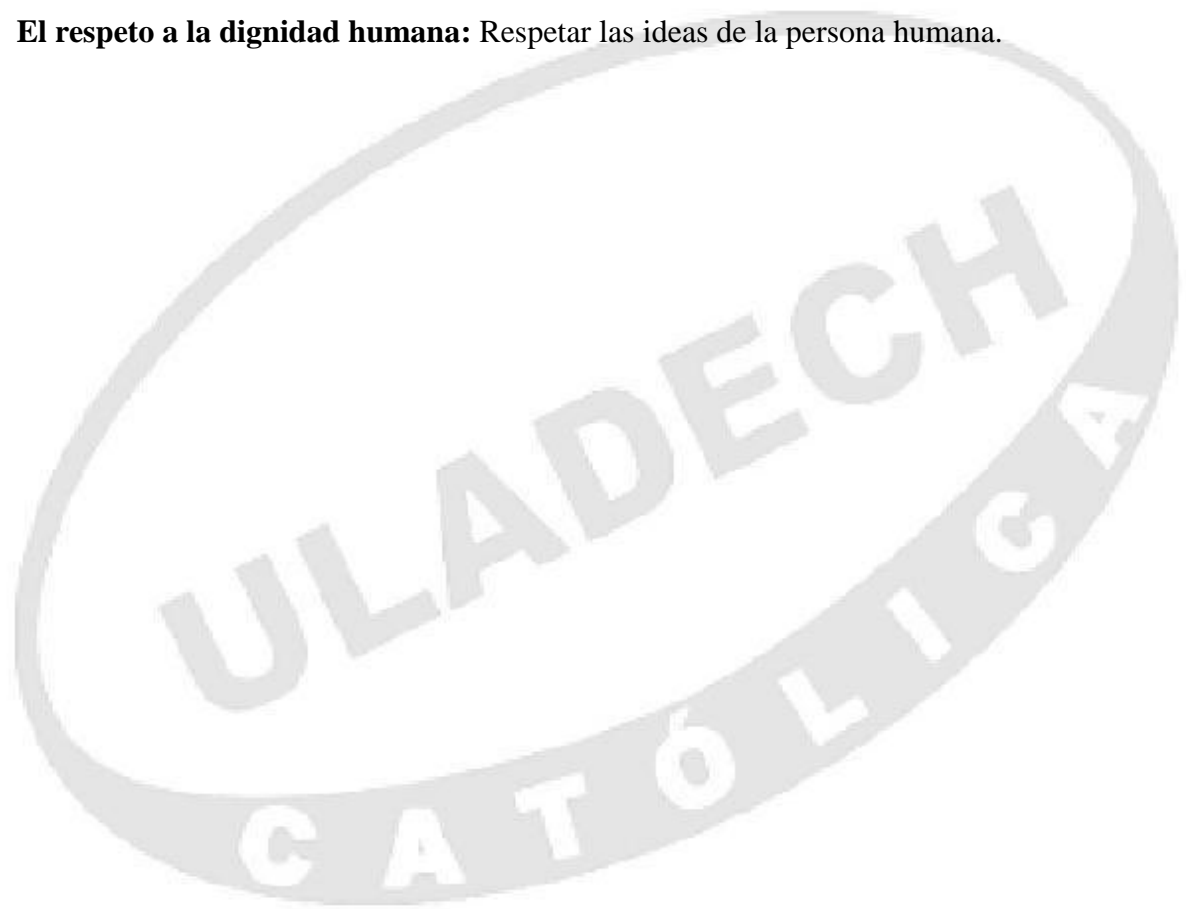
3.7. Principios éticos

El presente trabajo de investigación está elaborado en base a principios éticos como:

Confidencialidad: Es un estudio donde los datos fueron obtenidos por los mismos propietarios puesto que se utilizara para fines académicos.

Confiabilidad: Porque son datos reales en la cual fueron proporcionados por los mismos representantes lo cual merecen el respeto.

El respeto a la dignidad humana: Respetar las ideas de la persona humana.



IV. RESULTADOS

4.1 Resultados

Tabla 01. Características de los representantes de las Micro y Pequeñas Empresas del Sector Industria, Rubro Fabricación y venta de muebles de melamine del Distrito de Nuevo Chimbote ,2013.

Datos generales	F. A.	F.R. (%)
Edad		
20-30	1	14,3
31-40	5	71,4
41-50	1	14,3
Total	7	100,0
Género		
Masculino	4	57,1
Femenino	3	42,9
Total	7	100,0
Grado de instrucción		
Sin instrucción	0	0,0
Primaria	0	0,0
Secundaria	2	28,6
Superior no universitaria	4	57,1
Superior universitaria	1	14,3
Total	7	100,0
Cargo		
Gerente	0	
Titular gerente	7	100,0
Total	7	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los representantes de las Micro y Pequeñas Empresas del Sector Industria, Rubro Fabricación y venta de muebles de melamine del Distrito de Nuevo Chimbote ,2013.

Tabla 02. Características de las Micro y Pequeñas Empresas del Sector Industria Rubro Fabricación y venta de muebles de melamine del Distrito de Nuevo Chimbote, 2013.

De la Empresa	F.A.	F.R. (%)
Tiempo que se dedica al rubro		
01--05	4	57,1
6—10	3	42,9
11-- a mas	0	0,0
Total	7	100,0
Número de trabajadores que laboran		
01—03	4	57,1
4—06	2	28,6
6--a mas	1	14,3
Total	7	100,0
Motivo por el cual se formó la micro y pequeñas empresas		
Generar empleo	0	0,0
Obtener ganancias	7	100,0
Otros	0	0,0
Total	7	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los representantes de las Micro y Pequeñas Empresas del sector industria, rubro fabricación y venta de muebles de melamine del distrito de nuevo Chimbote, 2013.

Tabla 03. Características de la Capacitación en las Micro y Pequeñas Empresas del Sector Industria Rubro Fabricación y venta de muebles de melamine del Distrito de Nuevo Chimbote, 2013.

De la capacitación	F.A.	F.R. (%)
Cuantos cursos de capacitación ha tenido		
Uno	1	14,3
Dos	2	28,6
Tres	1	14,3
Más de tres	0	0,0
No recibí capacitación	3	42,8
Total	7	100,0
En qué temas se capacito		
Motivación laboral	2	28,6
Trabajo en equipo	2	28,6
No me capacite	3	42,8
Total	7	100,0
El personal de su empresa recibió alguna capacitación		
Sí	5	71,4
No	2	28,6
Total	7	100,0
En qué temas se capacito su personal		
Atención al cliente	2	28,6
Marketing	0	0,0
Ensamblado de muebles	3	42,8
Otros	2	28,6
Total	7	100,0
Considera que la capacitación es		
Gasto	1	14,3
Inversión	6	85,7
Total	7	100,0
Que temas de capacitación desearía usted y su personal		
Salud y seguridad laboral	0	0,0
Desarrollo personal	1	14,3
Corte y ensamblado de muebles	6	85,7
Otros	0	0,0
Total	7	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los representantes de las Micro y Pequeñas Empresas del Sector Industria, Rubro Fabricación y venta de muebles de melamine del Distrito de Nuevo Chimbote, 2013.

4.2 Análisis de resultados

Respecto al representante legal de la Micro y Pequeña Empresa.

El 71,4 % de los representantes tiene la edad entre 31 a 40 años, estos resultados coinciden con los resultados encontrados por **Zegarra ,(2013)** donde menciona que el 60% de los representantes legales tienen de 31 a 40 años de edad , y coincide con los resultados encontrados por **Rodríguez , (2015)** el cual menciona que el 60% de los encuestados tiene de 31 a 50 años ,y coincide con los resultados de **Rómulo , (2014)** donde menciona que el 100% de los representantes legales son personas adultas que oscilan entre los 31 y 66 años , y a su vez coincide con **Beltrán,(2014)** el cual muestra que el 50% de los representantes en las MYPES , el rango de edad es de 31 a 50 años. Esto demuestra que actualmente la mayoría de las Micro y Pequeñas Empresas del sector industria, rubro fabricación y venta de muebles de melamine del Distrito de Nuevo Chimbote, 2013. Están dirigidas por personas adultas ya que por su experiencia en el negocio hasta hoy en día logran por seguir permaneciendo en el mercado, dando puestos de trabajo a jóvenes que de una manera a otra se les proyecta a formar su propia empresa.

El 57,1% de los representantes son del género masculino, esto coincide con los resultados encontrados por **Loyaga, (2013)** el cual menciona que el 87% de las Micro y Pequeñas Empresas están representados por personas del género masculino , y coincide con los resultados encontrados por **Zegarra,(2013)** y **Rodríguez,(2015)** donde mencionan que el 100% de los representantes legales encuestados son del sexo masculino , y también coincide con los resultados de **Rómulo,(2014)** el cual indica que el 67% son personas de sexo masculino y a su vez coincide con los resultados de **Beltrán,(2014)** donde nos muestra que el 62.5% de los representantes de las MYPES son del sexo masculino. Esto demuestra que actualmente la mayoría de las Micro y Pequeñas Empresas del sector industria rubro fabricación y venta de muebles de melamine del Distrito de Nuevo Chimbote ,2013. Están siendo dirigidas por

personas del género masculino que además de ser gerentes, se sienten como un trabajador más al momento de realizar las labores junto a los trabajadores, eso hace se forme un buen clima laboral, que se tenga una buena relación, donde se sientan en confianza y puedan expresar sus ideas, opiniones, que ayuden a contribuir para mejorar diferentes áreas de la MYPE, es por eso que en este rubro las mujeres muy poco entran a la parte operativa.

El 57,1% de los representantes tienen el grado de instrucción superior no universitaria, este resultado coincide con los resultados encontrados por **Rodríguez,(2015)** el cual nos muestra que el 60% de los representantes de las MYPES tienen el grado de instrucción superior no universitaria, y a su vez contrasta con los resultados encontrados por **Loyaga, (2013)** donde afirma que el 73% tiene secundaria completa, y se contrasta con los resultados obtenidos por **Zegarra, (2013)** donde afirma que el 60% de los representantes tuvo grado de instrucción hasta el nivel secundaria, a su vez se contrasta con los resultados obtenidos por **Ninatanta, (2014)** el cual menciona que el 53.33% de los encuestados manifiesta que su grado de instrucción es secundaria, y por último contrasta con los resultados encontrados por **Rómulo,(2014)** el cual afirma que un 66% tiene educación primaria y secundaria. Esto demuestra que actualmente la mayoría de las Micro y Pequeñas Empresas del sector industria rubro fabricación y venta de muebles de melamine del Distrito de Nuevo Chimbote, 2013. Están siendo gerenciados por profesionales técnicos donde se comprometieron en sacar adelante su MYPE dejando de lado en continuar una carrera profesional, hoy por hoy muchos optan por contratar a un profesional, o recibir asesoramientos en diferentes aspectos, lo cual se hubiera evitado si el propio empresario estuviera preparado y capacitado para resolver problemas futuros.

El 100,0 % son dueños y desempeñan el cargo de administrador, este resultado coincide con los resultados encontrados por **Zegarra, (2013)** donde afirma que el 100% de los representantes legales desempeñan el cargo de administrador en sus respectivas Micro y Pequeñas Empresas, y a su vez contrasta con los resultados

encontrados por **Ninatanta, (2014)** donde menciona que el 66.67% de los encuestados ocupan el cargo de propietarios de las MYPES . Esto demuestra que actualmente la totalidad de las Micro y Pequeñas Empresas del sector industria rubro fabricación y venta de muebles de melamine del Distrito de Nuevo Chimbote, 2013. Son dueños y administradores de su propia Micro y Pequeña Empresa donde ellos también apoyan o son un trabajador más, brindándoles las pautas para realizar el trabajo, es por ello que se sienten comprometidos en sacar adelante a la MYPE quizá otra persona no desarrolle sus expectativas que el sueño se proyecta en llegar.

Referente a las características de las Micro y Pequeñas Empresas

El 57,1% respondieron que sus Micro y Pequeñas Empresas tienen hasta 5 años de permanencia en el mercado este resultado coincide con los resultados encontrados por **Loyaga,(2010)** el cual menciona que el 70% de los representantes legales dijeron tener más de 03 años de permanencia ,y coincide con los resultados encontrados por **Rómulo ,(2014)** el cual afirma que 67% tiene de 3 años a más en el sector y a su vez coincide con los resultados de **Beltrán,(2014)** donde afirma que el 50% de las MYPES encuestadas tienen entre 0 a 5 años en el rubro , y así mismo coincide con **Ninatanta,(2014)** el cual menciona que el 66,7% de los representantes dijeron que las MYPES tenían una antigüedad más de 3 años en la actividad comercial ,y se contrasta con los resultados encontrados por **Zegarra,(2013)** el cual determina que el 60% de las Micro y Pequeñas Empresas tienen de 1 a 20 años de permanencia desarrollando sus actividades en el mercado y a su vez contrasta con el resultado de **Rodríguez ,(2015)** el cual nos dice que el 60% de encuestados respondieron que tienen 6 años a más en el rubro. Esto demuestra que actualmente la mayoría de las Micro y Pequeñas Empresas del sector industria rubro fabricación y venta de muebles de melamine del distrito de Nuevo Chimbote, 2013. Tienen hasta 5 años de permanencia en el mercado lo cual ya cuentan con una cartera de clientes que poco a poco se le ha ido ganando gracias al buen servicio, puntualidad , honestidad , y la garantía que se les brinda, gracias a los clientes las MYPES seguirán permaneciendo por más tiempo en el mercado.

El 57,1 % de los representantes respondieron que tienen de 1 a 3 trabajadores ,estos resultados coinciden con los encontrados por **Loyaga, (2013)** el cual menciona que el 93% de los empresarios dijeron tener un solo trabajador permanente , y coincide con el resultado encontrado por **Ninatanta,(2014)** el cual menciona que el 66.66% de las MYPES encuestadas cuentan con un trabajador , y coincide con los resultados de **Rómulo,(2014)** el cual afirma que el 50% tiene entre 3 trabajadores eventuales, y a su vez coincide con los resultados de **Rodríguez,(2015)** el cual nos dice que el 60% de los encuestados tienen de 1 a 5 trabajadores .Esto demuestra que actualmente la mayoría de las Micro y Pequeñas Empresas del sector industria rubro fabricación y venta de muebles de melamine del distrito de Nuevo Chimbote ,2013. Desarrollan sus actividades laborales con 1 a 3 trabajadores ya que por temporadas de campaña pueden llegar hasta 5 trabajadores, eso hace fabriquen en menor tiempo posible logrando entregar a tiempo los pedidos.

El 100,0% de microempresarios formaron su Micro y Pequeñas Empresas con la finalidad de obtener ganancias ,esto coinciden con los resultados encontrados por **Loyaga,(2013)** el cual menciona que el 67% de empresarios formaron su Micro y Pequeña Empresa con la finalidad de maximizar ganancias , y coinciden con los resultados encontrados por **Zegarra,(2013)** donde menciona que el 100% de Micro y Pequeñas Empresas encuestados formaron su MYPE con la finalidad de obtener ganancias ,y a su vez coinciden con los resultados de **Ninatanta,(2014)** el cual menciona un 66.66% de las MYPES se formaron con el objetivo de obtener ganancias .y se contrasta con los resultados de **Rómulo,(2014)** el cual nos dice que el 67% formo su MYPE por subsistencia Esto demuestra que en su totalidad las Micro y Pequeñas Empresas del sector industria rubro fabricación y venta de muebles de melamine del distrito de Nuevo Chimbote ,2013. Formaron su Micro y Pequeña Empresa para obtener ganancias, ya que antes de formar su empresa fueron trabajadores donde estaban sujetos a recibir órdenes trabajar para recibir un sueldo mínimo donde para ellos no lograban satisfacer sus necesidades ,es por ello que se arriesgaron a formar su propia empresa donde empiezan a ganar más y poder invertir ,y cada día ir creciendo ,y lograr una estabilidad económica que desde pequeños

soñaron con alcanzar sus objetivos y que ese sueño hecho realidad es para poder dar ánimo a otros soñadores .

Referente a la capacitación en las Micro y Pequeñas Empresas

El 42,8% de microempresarios encuestados afirmaron que no han recibido ningún curso de capacitación, este resultado coincide con los resultados encontrados por **Loyaga, (2013)** el cual muestra que el 67% no tuvieron un curso de capacitación en los últimos dos años. Esto demuestra que actualmente la mayoría de los representantes de las Micro y Pequeñas Empresas del sector industria rubro fabricación y venta de muebles de melamine del distrito de Nuevo Chimbote ,2013.No están recibiendo cursos de capacitación por ninguna entidad y otra es porque los empresarios hoy por hoy no tienen los recursos suficientes para capacitarse por sus propios medios .

El 42,8% de microempresarios no se capacito en ningún tema, este resultado contrasta con los resultados encontrados por **Beltrán, 2014)** el cual menciona que el 56% recibió cursos de capacitación en Marketing, esto demuestra que actualmente los microempresarios de las Micro y Pequeñas Empresas del sector industria rubro fabricación y venta de muebles de melamine del distrito de Nuevo Chimbote ,2013. No han recibido ningún tema de capacitación que aporte al crecimiento de la MYPE , es por ello que no implementan estrategias donde logren competir con otras empresas grandes como Sodimac que son sus competidores en precios ,pero no en calidad, es por ello que necesitamos lograr implementar estrategias que ayuden a salir adelante .

El 71,4% de microempresarios capacitaron a su personal a través de charlas, este resultado coincide con los resultados encontrados por **Zegarra, (2013)** donde afirma que el 60% de los empresarios si han capacitado a su personal en los años 2009 y

2010, y coincide con los resultados de **Ninatanta,(2014)** el cual afirma que el 73.33% de las MYPES encuestadas sustenta que el personal si recibe algún tipo de capacitación , y coincide con los resultados encontrados por **Rodríguez,(2015)** el cual afirma que el 100% de los encuestados si han capacitado a su personal .y a su vez se contrasta con los resultados encontrados por **Loyaga, (2013)** donde afirma que 93% del personal no recibieron ningún tipo de capacitación , y se contrasta con el resultado de **Rómulo,(2014)** el cual nos dice que el 100% de representantes legales no han capacitado a sus trabajadores . Esto demuestra que actualmente los representantes de las Micro y Pequeñas empresas del sector industria rubro fabricación y venta de muebles de melamine del Distrito de Nuevo Chimbote, 2013. Están brindando charlas de parte del empresario a sus trabajadores con el fin de corregir errores y evitar perder tiempo y dinero, también están recibiendo charlas de parte de los proveedores de melamine lo cual están desarrollando gratuitamente con el fin que conozcan más el producto y accesorios.

El 42,8% microempresarios capacito a través de charlas sobre el ensamblado de muebles, este resultado contrasta con el resultado encontrado por **Rodríguez, (2015)** el cual nos dice que el 100% de encuestados respondieron que se capacitaron elaboración del producto de acuerdo al rubro. Esto demuestra que actualmente la mayoría los representantes de las Micro y Pequeñas empresas del sector industria rubro fabricación y venta de muebles de melamine del Distrito de Nuevo Chimbote, 2013. Están recibiendo capacitación en corte, ensamblado, etc., que ayudan a implementar al trabajador lo cual hace que sea más eficiente desarrollando los conocimientos adquiridos.

El 85,7% de representantes encuestados de las micro y pequeña empresas consideran que la capacitación es una inversión, este resultado coincide con los resultados encontrados por **Ninatanta,(2014)** el cual afirma que el 66.67% de los encuestados sustenta que la capacitación que reciben sus trabajadores es una inversión , y

coincide con los resultados encontrados por **Rodríguez,(2015)** y **Beltrán,(2014)** el cual afirma que el 100% de encuestados respondieron que la capacitación es una inversión , y a su vez contrasta con los resultados encontrados por **Loyaga ,(2013)** el cual menciona que el 78% refiere que la capacitación no es una inversión . Esto demuestra que la mayoría de los representantes de las Micro y Pequeñas Empresas del sector industria rubro fabricación y venta de muebles de melamine del Distrito de Nuevo Chimbote, 2013. Afirman que la capacitación es una inversión para la microempresa, porque a través de ello adquieren conocimientos y desarrollan habilidades, beneficiando tanto para la microempresa como para el trabajador.

(ver pág. 10)

El 85,7% de representantes desearía poder capacitar a su personal en corte y ensamblado de muebles a base de melamine. Esto demuestra que en la actualidad las Micro y Pequeñas Empresas del sector industria rubro fabricación y venta de muebles de melamine del Distrito de Nuevo Chimbote, 2013. Están dispuestos a seguir en el mercado y es por ello que están interesados a seguir brindándoles charlas a su personal para seguir mejorando la producción, la calidad .y seguir liderando en el mercado. Gracias a la capacitación sus principales ventajas de la capacitación son **(ver pág. 10)**

V. CONCLUSIONES

La mayoría (71,4 %) de los representantes legales de las Micro y Pequeñas Empresas del sector industria rubro fabricación y venta de muebles de melamine del Distrito de Nuevo Chimbote, 2013. Están siendo guiados por gerentes que tienen de 31 a 40 años de edad (57,1%) son del género masculino, (57,1%) tienen el grado de instrucción superior no universitaria, (100,0%) en su totalidad son dueños de su propia Micro y Pequeña Empresa.

La mayoría (57,1%) de las Micro y Pequeñas Empresas del sector industria rubro fabricación y venta de muebles de melamine del Distrito de Nuevo Chimbote, 2013 .tienen de 1 a 5 años de permanencia en el mercado, (57,1%) cuentan con un máximo de 1 a 5 trabajadores, (100,0%) y en su totalidad formo su Micro y Pequeña Empresa con la finalidad de obtener ganancias.

La mayoría (42,8%) de los representantes legales de las Micro y Pequeñas Empresas del sector industria rubro fabricación y venta de muebles de melamine del Distrito de Nuevo Chimbote, 2013 , no han recibido cursos de capacitación ,es por ello que el (42,8%) no se capacitaron, la mayoría (71,4%) de los representantes si han capacitado a través de charlas a sus trabajadores ,el (42,8%) se capacito en ensamblado de muebles de melamine , el (85,7%) considera que la capacitación es una inversión ayudando a mejorar el sistema productivo , (85,7%) desean seguir capacitando a sus trabajadores en ensamblado de muebles con la finalidad de brindar un buen acabado del producto y así tener satisfechos al cliente .

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Albújar & Janampa & Odar & Osorio (2010). Sistema nacional de capacitación para la mype peruana. Lima Perú : Esan ediciones
2. Beltrán , O. (2014) “*Caracterización de la capacitación y la gestión de calidad de las Mypes del sector industria, rubro panaderías del distrito de Chimbote, 2014*”.(tesis de pregrado) Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Chimbote, Perú .disponible en : <http://erp.uladech.edu.pe/bibliotecavirtual/?ejemplar=00000037004>
3. Cabral, (2013) .RR HH Formación personal. Recuperado el 16 de junio del 2015 de:<http://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/06/04/rr-hh-formacion-de-personal/>.
4. Congreso de la republica (2013) Ley 30056. Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo v el crecimiento empresarial. Recuperado el día 13 de junio del 2015 de: http://www.proinversion.gob.pe/RepositorioAPS/0/0/arc/ML_GRAL_INVERSION_LEY_30056/Ley%20N%2030056.pdf
5. Cruz .A,(2013).Tipos de capacitación ¿cuál debes aplicar? Recuperado el 17 de junio del 2015 .de: <http://www.pymempresario.com/2013/07/tipos-de-capacitacion-cualdebes-aplicar/>
de junio del 2015.
De:<http://www.guiatributaria.sunat.gob.pe/index.php/contribuyentes/empresas-ynegocios/mypes/519-01-condiciones-para-ser-micro-empresa-y-para-serpequena-empresa>
6. Escobar (2013) Claro y CEI capacitan a empresarios pymes sobre comercio electrónico. Manuscrito enviado para publicación. Recuperado el 24 de mayo del 2015. De: <http://revistaatreveteyexplora.blogspot.com/2013/11/claro-y-ceicapacitan-empresarios-pymes.html>
7. Ferraro, Á. & Calderón C. (2013). Como mejorar la competitividad de las pymes en la unión Europea y América Latina y el caribe. Chile. Recuperado

- 26 de Mayo
2015 de: <http://www.cepal.org/publicaciones/xml/6/48996/ComoMejorarCompPYMES.pdf>
8. García, V. (2010). Ventajas y desventajas de trabajar en pymes. Recuperado el 20 de julio 2015 de: <http://coyunturaeconomica.com/busqueda-de-trabajo/ventajas-y-desventajas-de-trabajar-en-pymes>
 9. Guevara, J. (2012). La importancia de la capacitación en las PYMES. Recuperado el 14 de junio del 2015 de: <http://jguevara10.wordpress.com/2012/05/07/laimportancia-de-la-capacitacion-en-las-pymes/>
 10. Guía tributaria Sunat (2013). Ley 28015 “Condiciones para ser Micro Empresa y para ser Pequeña Empresa”. Recuperado el 12
 11. López, C. (2009). Los recursos humanos.com. Obtenido de Hasta 80% de empresas no invierte en capacitación: Recuperado el 25 de mayo del 2015 de: <http://www.losrecursoshumanos.com/contenidos/5626-hasta-80-de-empresas-noinvierte-en-capacitacion-.html>
 12. López, J. (2013). BENEFICIOS DE LA CAPACITACIÓN DE LOS EMPLEADOS. Recuperado el 17 de junio 2015 de: <http://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/11/beneficios-de-la-capacitacion-delos-empleados/>
 13. Loyaga, W. (2013) *Caracterización del financiamiento, la capacitación y la rentabilidad de las Mypes del sector comercio - rubro mueblerías del distrito de Chimbote - provincia de santa, periodo 2010 – 2011.* (tesis de pregrado)
 14. Mora; C. (2009). Las empresas requieren prestarle atención a su recurso humano. Recuperado el 28 de mayo del 2015. De: <http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento/necesidad-del-manejo-del-recurso-humano-en-las-empresas.htm>
 15. Ninatanta, J. (2014) “*Caracterización del financiamiento, la capacitación y la rentabilidad de las Mypes del sector comercio rubro muebles y enseres de madera del distrito de Chimbote, periodo 2011-2012*” (tesis de pregrado) Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Chimbote, Perú. disponible en: <http://erp.uladech.edu.pe/bibliotecavirtual/?ejemplar=00000034635>

16. Ochoa, J. (2013) “Informalidad de la Mypes afecta Leyes Estatales. Manuscrito enviado para publicación. Recuperado el 2 junio del 2015. De: <http://www.economistaamerica.pe/reportajes-eneAmpe/noticias/4782531/04/13/80-de-estas-empresas-constituidas-fracasan-al-cierredel-ano.html#.Kku8oQhGRdV8lgj>
17. Rodríguez, y. (2015) “*Caracterización de la capacitación en las micro y pequeñas empresas del sector industria– rubro panaderías de los centros poblados trapecio y florida alta, distrito de Chimbote, 2013*”.(Tesis de pregrado) Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote ,Chimbote, Perú . disponible en : <http://erp.uladech.edu.pe/bibliotecavirtual/?ejemplar=00000037841>
18. Rómulo, R .(2014) “*Caracterización de la capacitación y la competitividad en la Mype del sector industria rubro calzado del distrito de Chimbote, periodo 2010-2011*” (tesis de pregrado) Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Chimbote, Perú .disponible en : <http://erp.uladech.edu.pe/bibliotecavirtual/?ejemplar=00000034239>
19. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote ,Chimbote, Perú .disponible en: <http://erp.uladech.edu.pe/bibliotecavirtual/?ejemplar=00000027725>
20. Zegarra, K. (2013) *Caracterización del financiamiento y la capacitación de las MYPEs del sector comercio, rubro librerías del distrito de Chimbote, periodo 2009-2010*. (tesis de pregrado) Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote ,Chimbote, Perú .disponible en: <http://erp.uladech.edu.pe/bibliotecavirtual/?ejemplar=00000032562>

Anexo N° 01

- Cronograma de actividades para la elaboración de la tesis.

ACTIVIDADES PROGRAMADAS	MAYO			JUNIO				JULIO				AGOSTO		
	12	23	30	6	13	20	27	04	11	18	25	01	08	15
Línea de investigación y Planteamiento del tema de investigación		X	X											
Planteamiento del Problema.				X										
Determinación de los objetivos y justificación de la investigación					X									
Revisión de la Literatura.						X								
Marco teórico y Conceptual-redacción de antecedentes.							X	X						
Marco teórico y Conceptual- redacción de las bases teóricas.									X	X				
Redacción de la Metodología de investigación.											X			
Redacción de las Referencias bibliográficas												X		
Presentación del proyecto de Investigación para su evaluación.													X	X

Anexo N° 02

Presupuesto:

a. Materiales

DETALLE	CANTIDAD	P/U	Costo
Hojas Bond	50	0.10	5.00
Recarga De Cartucho	4	6.00	24.00
USB	1	25	25.00
TOTAL			54.00

b. Bienes y Servicios:

DETALLE	CANTIDAD	UNIDAD DE MEDIDA	P/U	Precio total
Internet	45	Horas	1.00	45.00
Impresión	100	Unidad	S/. 0.10	10.00
TOTAL				55.00

FINANCIAMIENTO: Autofinanciado por el estudiante


Anexo N° 03

CUADRO DE SONDEO
Lista de Mypes encuestadas

NOMBRE DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA	REPRESENTANTE	DIRECCIÓN
M! Laplac	Mattos Haro Dandy	Av. Pacifico N° 574 Bs Aires Nvo. Chimbote
Mueblería Bermúdez	Bermúdez Marchena Dario	Urb .las casuarinas MZ c LT 2 Nuevo Chimbote
Mueblería Fademesa	Polo Otiniano Yaqueline	Urb.las casuarinas MZ c LT 2 nuevo Chimbote
Mueblería Brakos Perú E.I.R.L	Gámez Bermúdez Andrés	Urb.las casuarinas MZ c LT 4 nuevo Chimbote
Mueblería los Gemelos	Bermúdez Marchena Lila	AV. pacifico MZ. A 1 LT. 12 int. 12c urb. las casuarinas ii etapa
Duramobles	Gámez Jaramillo Joeel	Urb. Unicreto Mz. R LT. 19 frente al ovalo la familia
Amoblando tu casa	Bermúdez Gámez Emelda Irene	Av.pacifico Mz S3 LT 27- Unicreto

Anexo: N° 04

Cuestionario



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES FINANCIERAS Y
ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

CUESTIONARIO DE ENCUESTA PARA TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información de las micro y pequeñas empresas para desarrollar el trabajo de investigación denominado "Caracterización de la capacitación en las Mypes de producción y venta de muebles de Melamine de Nuevo Chimbote ,2013"

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.

I. DATOS GENERALES DEL REPRESENTANTE LEGAL DE LAS MYPES

1. Edad:

20 - 30 años () 31 - 40 años () 41 - 50 años ()

2. Genero:

Masculino () Femenino ()

3. Grado de instrucción:

Sin instrucción () Superior no universitaria ()

Primaria () Superior universitaria ()

Secundaria ()

4. ¿Qué cargo ocupa actualmente?

Gerente () Titular Gerente ()

II. PRINCIPALES CARACTERISTICAS DE LAS MYPES

5. ¿Qué tiempo (años) se dedica a la actividad en el sector y rubro?

1-5 () 6-10 () 11 a más ()

6. ¿Cuántos trabajadores laboran en la Mype?

1-3 () 4-6 () 6 a más ()

7. ¿Cuál es el motivo por el que se formó su Mype?

Generar empleo ()

Obtener ganancias ()

Otros ()

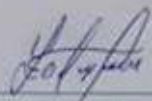
10217 10438 Felipe LP Y P. J. J. J.

10217 10438 Felipe LP Y P. J. J. J.

10217 10438 Felipe LP Y P. J. J. J.

III. CAPACITACION EN LAS MYPES

8. ¿Cuántos cursos de capacitación ha tenido Ud. En los últimos dos años?
 Uno () dos () tres () más de tres () no recibí capacitación ()
9. ¿En qué temas se capacito?
 Motivación laboral ()
 Trabajo en equipo ()
 No me capacite ()
10. ¿El personal de su empresa ha recibido algún tipo de capacitación?
 Sí () No ()
11. ¿En qué temas capacitó a su personal?
 Atención al cliente ()
 Marketing ()
 Ensamblado de muebles ()
 Otros ()
12. ¿Considera Ud. que la capacitación es:
 Gasto ()
 Inversión ()
13. ¿Qué temas de capacitación de capacitación desearía para usted y su personal?
 Seguridad y salud laboral ()
 Desarrollo personal y humano ()
 Corte y ensamblado de muebles ()
 Otros ()



ELABORADO POR
PEDROZA GAMEZ KATIA




VALIDADO POR
MG.FELIPE LLENQUE TUME

Anexo N° 05

Cuadro de tabulaciones

Preguntas	Respuestas	Tabulación	Absoluta	F.R(%)
DATOS DEL REPRESENTANTE				
1.Edad				
	20-30	I	1	14,3 %
	31-40	III	5	71,4 %
	41-50	I	1	14,3 %
	TOTAL		7	7
2.Género		III		
	Masculino	III	4	57,1 %
	Femenino		3	42,9 %
	TOTAL		7	7
3.Grado de instrucción				
	Sin instrucción		0	0,0
	Primaria		0	0,0
	Secundaria	II	2	28,6 %
	Superior no universitaria	III	4	57,1 %
	Superior universitaria	I	1	14,3 %
	TOTAL		7	7
4. ¿Qué cargo ocupa actualmente?				
	Gerente		0	0
	Titular Gerente	III II	7	100,0%
	TOTAL		7	7

CARACTERÍSTICAS DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS				
5.¿Qué tiempo (años) se dedica a la actividad en el sector y rubro	1---5	III	4	57,1 %
	6--10	III	3	42,9 %
	11 a mas		0	0,0 %
	TOTAL		7	7
6.¿Cuántos trabajadores laboran en la Micro y Pequeña Empresa?	1--3	III	4	57,1 %
	4--6	II	2	28,6 %
	6 mas	I	1	14,3 %
	TOTAL		7	7
7.¿Cuál es el motivo por el que se formó su Micro y pequeña empresa?	Generar empleo		0	0,0%
	Obtener ganancias	III II	7	100,0%
	Otros		0	0,0 %
	TOTAL		7	7

CON RESPECTO A LA CAPACITACIÓN	Respuestas	Tabulación	F. Absoluta	F. Relativa
8. ¿Cuántos cursos de capacitación ha tenido Ud. en los últimos dos años?	Uno	I	1	14,3 %
	Dos	II	2	28,6 %
	Tres	I	1	14,3 %
	Más de tres		0	0,0 %
	No recibí capacitación	III	3	42,9 %
	Total		7	7
9. ¿En qué temas se capacito?	Motivación Laboral	II	2	28,6%
	Trabajo en Equipo	II	2	28,6%
	No me capacite	III	3	42,8%
	Total		7	7
10. ¿El personal de su empresa ha recibido algún tipo de capacitación?	Sí	III	5	71,4 %
	No	II	2	28,6%
	Total		7	7
11. ¿En qué temas capacito a su personal?	Atención al cliente	II	2	28,6 %
	Marketing		0	0,0%
	Ensamblado de muebles	III	3	42,8%
	Otros	II	2	28,6 %
	Total		7	7
12. ¿Considera Ud. que la capacitación es:	Gasto	I	1	14,3%
	Inversión	III I	6	85,7 %
	TOTAL		7	7
13. ¿Qué temas de capacitación desearía para usted y su personal?	Salud y seguridad laboral		0	0,0%
	Desarrollo personal	I	1	14,3 %
	Corte y ensamblado de muebles	III I	6	85,7 %
	Otros		0	0,0 %
Total		7	7	100,0 %

Anexo N° 06

Figuras

1. Respecto a las características de los representantes de las Micro y pequeñas empresas.

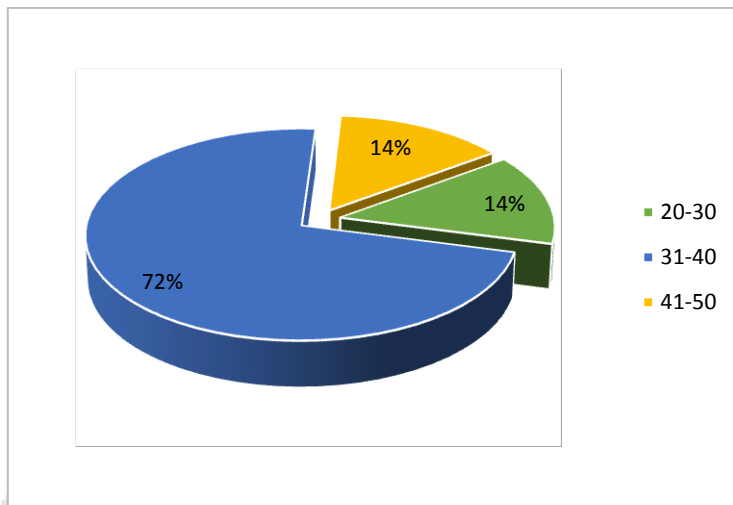


Figura N° 01: Edad del representante de la Micro y pequeña empresa.

Fuente: Tabla 01

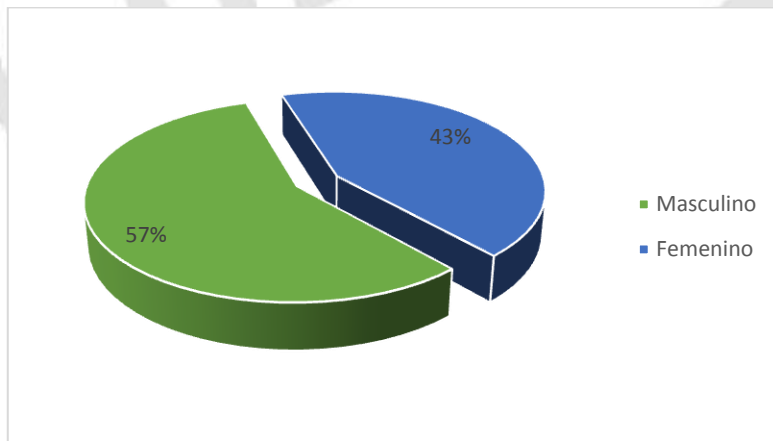


Figura N° 02: Genero

Fuente: Tabla 01

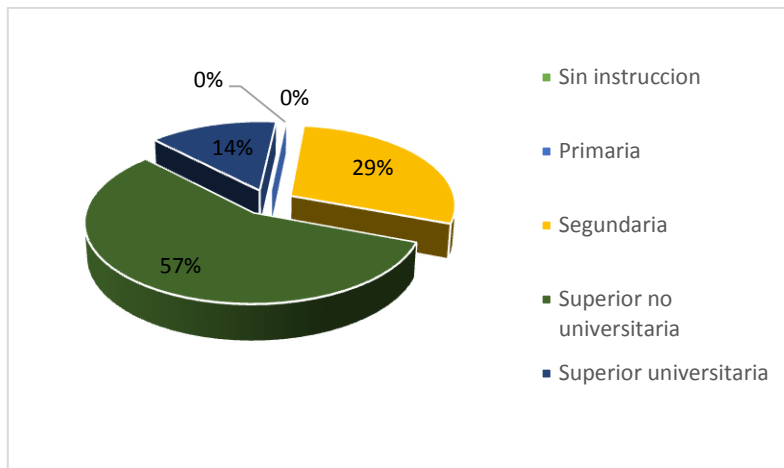


Figura N° 03: Grado de instrucción

Fuente: Tabla 01

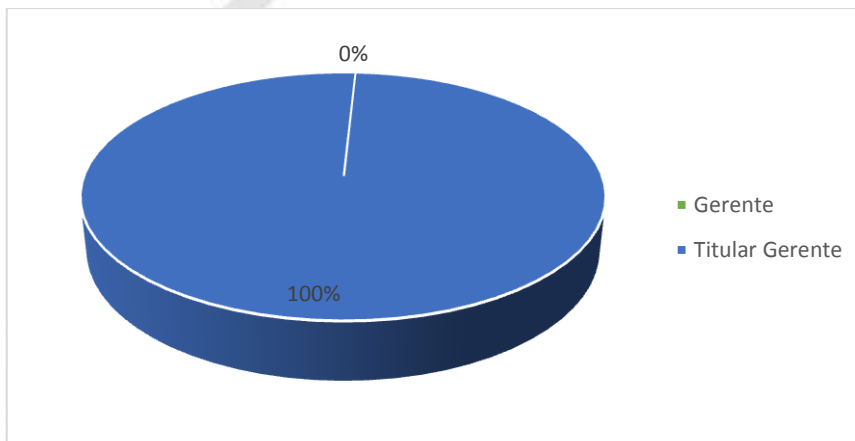


Figura N° 04: Cargo del representante

Fuente: Tabla 01

2. Respecto a las características de las Micro y pequeñas empresas.

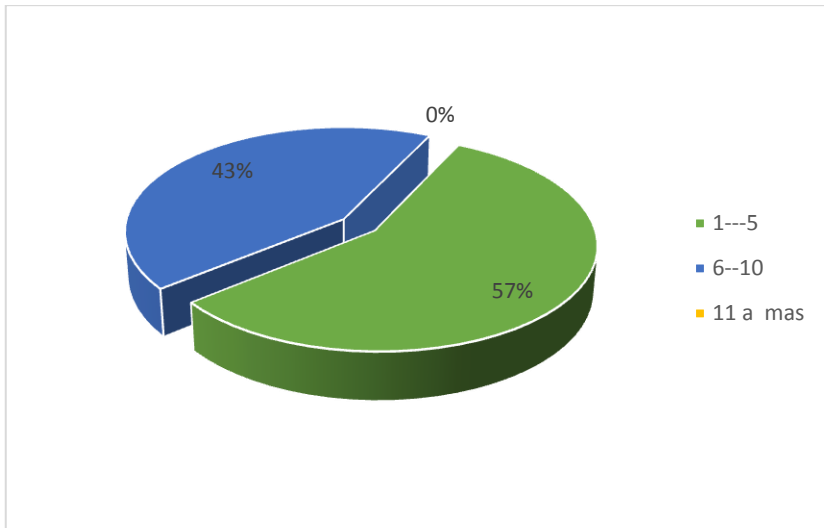


Figura N° 05: Que tiempo (años) se dedica a la actividad en el sector y rubro

Fuente: Tabla 02

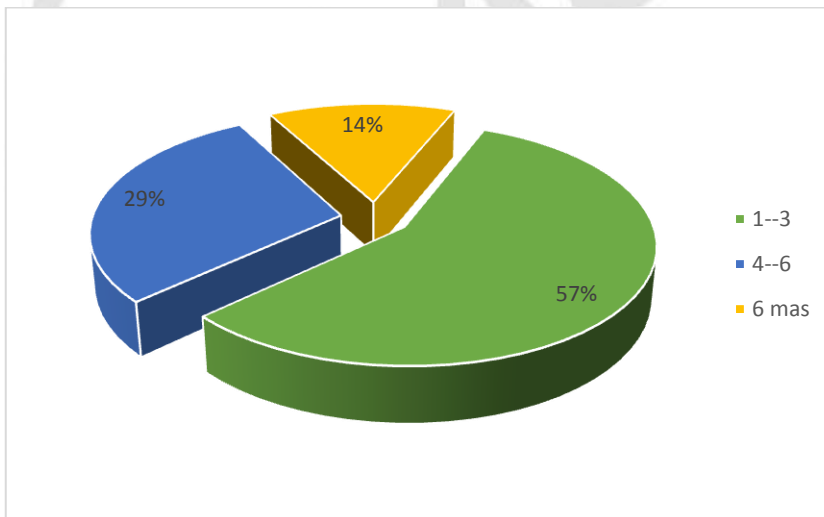


Figura N° 06: Número de trabajadores

Fuente: Tabla 02

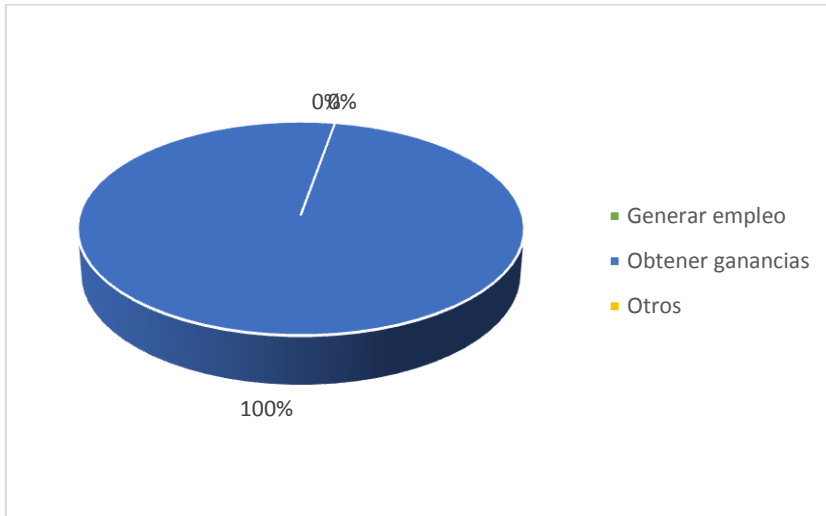


Figura N° 07: motivo por el que se formó la Micro y pequeña empresa

Fuente: Tabla 02

3. Respecto a las características de la capacitación .

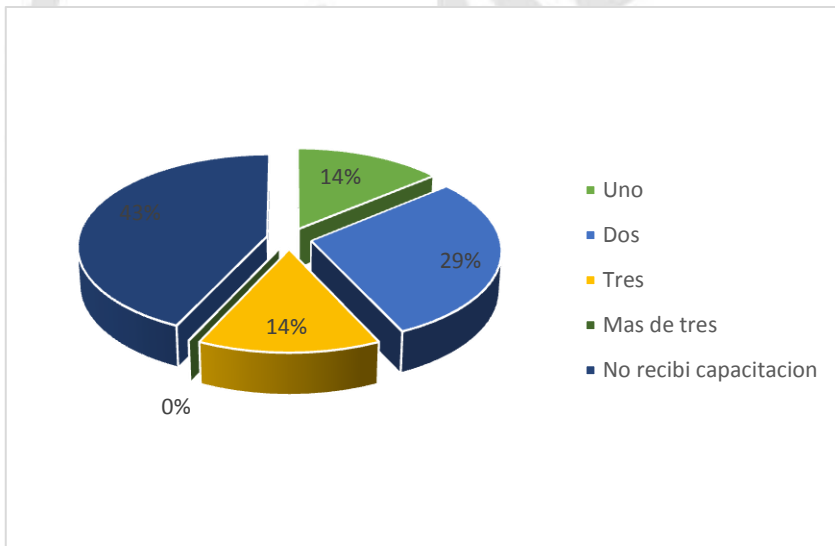


Figura N° 08: Cuantos cursos de capacitación ha tenido Ud. En los últimos dos años

Fuente: Tabla 03

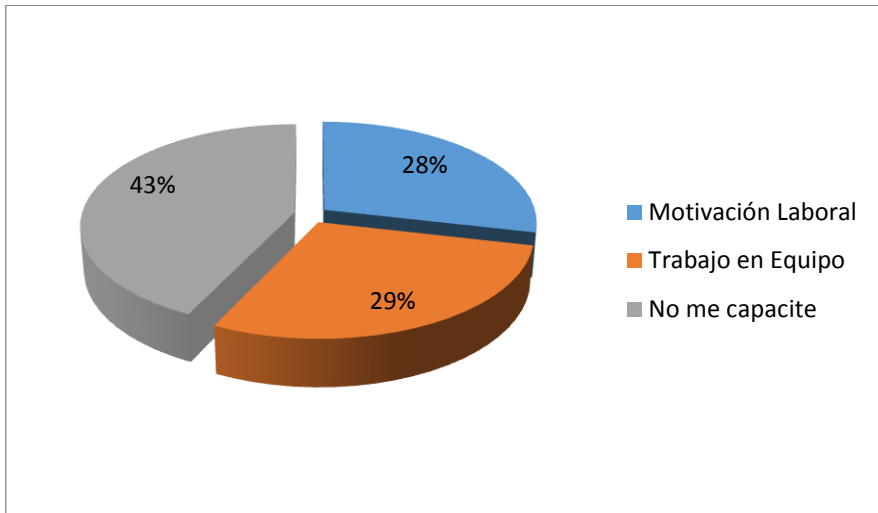


Figura N° 09: En qué temas se capacito

Fuente: Tabla 03

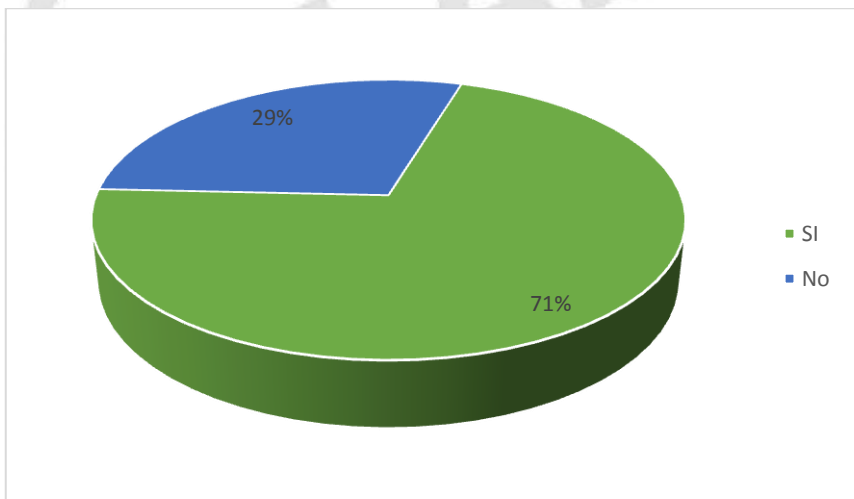


Figura N° 10: El personal de su empresa ha recibido algún tipo de capacitación

Fuente: Tabla 03

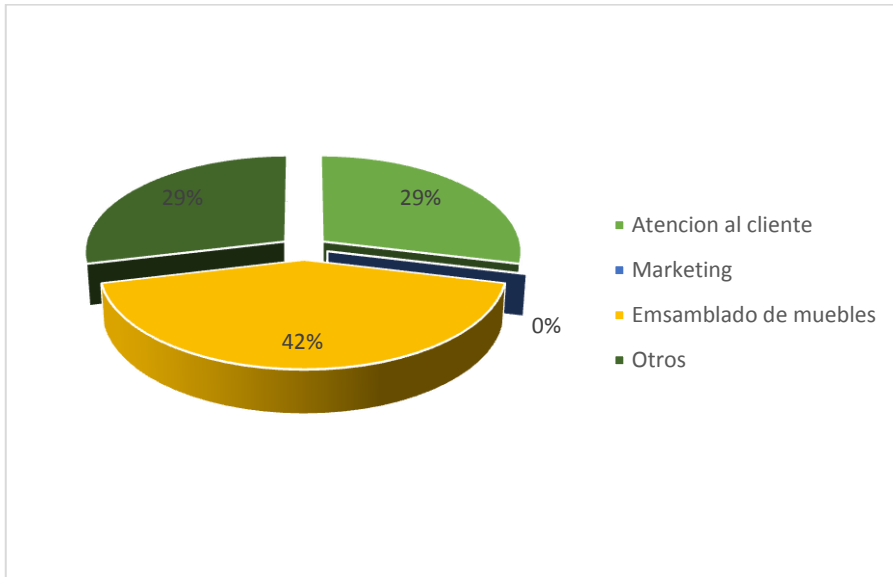


Figura N° 11: En qué temas capacitó a su personal

Fuente: Tabla 03

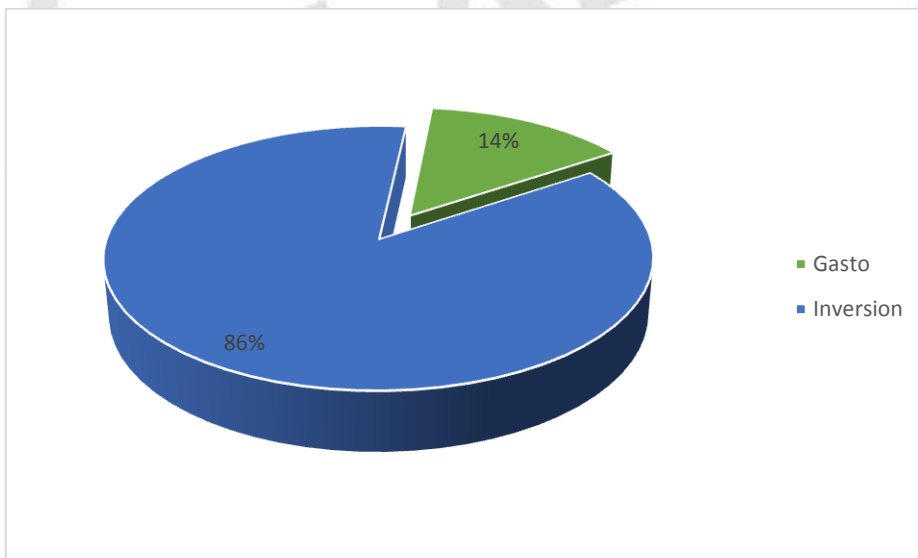


Figura N° 12: Considera Ud. Que la capacitación es:

Fuente: Tabla 03

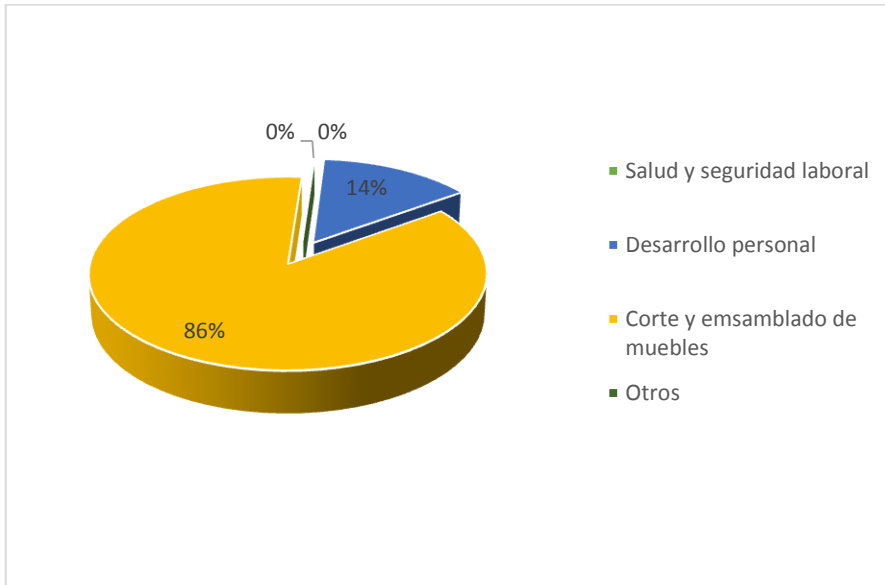


Figura N° 13: Que temas de capacitación desearía para usted y su personal

Fuente: Tabla 03

