



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
COMERCIO, RUBRO VENTA MINORISTA DE ROPA
DE VESTIR, DISTRITO DE CASMA, 2014”**

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

AUTORA:

BACH. LUZ EDITH CASTRO ESTRADA

ASESOR:

DR. REINERIO CENTURIÓN MEDINA

CASMA – PERÚ

2017

HOJA DE FIRMA DEL JURADO

Dr. Santos Felipe Llenque Tume

Presidente

Mgtr. Carlos Enaldo Rebaza Alfaro

Secretario

Mgtr. Miguel Ángel Limo Vásquez

Miembro

Dr. Reinerio Zacarías Centurión Medina

Asesor

AGRADECIMIENTO

A Dios, por iluminar mi camino y darme la fuerza necesaria para superar las adversidades durante todo este tiempo y porque a pesar de los malos momentos siempre me ha sabido mantener con mucha fe y esperanza y que nada es para siempre.

A toda mi familia en general, por brindarme su apoyo en los malos momentos, por estar siempre conmigo a pesar de las dificultades.

DEDICATORIA.

A Dios, por mantenerse a mi lado en cada momento de mi vida, apoyándome y llenándome de bendiciones en mi trabajo, hogar y universidad.

A mi profesor Dr. Mg. Reinerio Centurión Medina, por su paciencia sus críticas constructivas y por apoyo en cada situación durante el proceso de la tesis.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar las características de la capacitación de las Micro y Pequeñas Empresas del sector comercio - Rubro venta minorista de ropa de vestir del distrito de Casma, 2014. La investigación fue descriptiva, para llevarla a cabo se escogió de manera dirigida una muestra de 10 MYPE de una población de 15, a quienes se les aplicó un cuestionario de 11 preguntas cerradas, utilizando la técnica de la encuesta, obteniéndose los siguientes resultados con **Respecto a los Representantes:** Los empresarios encuestados manifestaron que el 60,0% tiene de 31 a 50 años, el 90,0% son del género femenino, el 80,0% tienen estudio secundarios concluidos; **con Respecto a las MYPE:** el 90,0% tienen de 6 – a más años en el mercado y el 100% tienen de 01 - 05 trabajadores; asimismo, **Respecto a la capacitación:** El 100% no recibió algún tipo de capacitación, el 100% considera a la capacitación como inversión, el 100% no capacitó a su personal, el 100% no recibió capacitación en un algún aspecto en específico, el 100% no ha capacitado ninguna vez a su personal.y el 100% señaló que la capacitación mejora el rendimiento de su empresa. Finalmente, se concluye que las MYPE encuestadas están dirigidas por personas adultas, del género femenino y con estudios secundarios concluidos y no recibió capacitación antes de iniciar con su MYPE.

Palabras clave: Capacitación, Empresarios y MYPE.

ABSTRACT

The present research work had as general objective to determine the characteristics of the training of Micro and Small Enterprises of the commerce sector - Clothing retail sale of the district of Casma, 2014. The research was descriptive, to carry out it was chosen In a targeted manner, a sample of 10 MSEs from a population of 15, to whom a questionnaire of 11 closed questions was applied, using the survey technique, obtaining the following results with respect to the Representatives: Entrepreneurs surveyed stated that 60 , 0% have 31 to 50 years, 90.0% are female, 80.0% have completed secondary studies; With respect to MSEs: 90.0% have 6 - more years in the market and 100% have 01 - 05 workers; Likewise, regarding training: 100% did not receive some type of training, 100% considered the training as an investment, 100% did not train their staff, 100% did not receive training in any specific aspect, the 100% have not trained their staff at all. And 100% pointed out that the training improves the performance of your company. Finally, it is concluded that the MSEs surveyed are headed by adults, female and with secondary studies completed and did not receive training before starting with their MYPE.

.

Keywords: Training, entrepreneurs and MYPE.

CONTENIDO

	Pág.
TÍTULO DE TESIS	i
JURADO EVALUADOR Y ASESOR	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DEDICATORIA	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
CONTENIDO	vii
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. REVISIÓN DE LITERATURA	6
III.- HIPÓTESIS	17
IV. METODOLOGÍA	18
4.1 Diseño de la investigación.....	18
4.2 Población y Muestra.....	18
4.3 Definición y operacionalización de las variables.....	18
4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
4.5 Plan de análisis.....	20
4.6 Matriz de consistencia.....	21
4.7 Principios Éticos.....	22
V. RESULTADOS	23
5.1. Resultados.....	23
5.2 Análisis de Resultados.....	26
VI. CONCLUSIONES	28
Referencias bibliográficas.....	29
Aspectos complementarios.....	32
Anexos.....	36

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Tabla 01: Características de los representantes de las micro y pequeñas empresas del sector comercio – rubro minorista de ropa de vestir del distrito de Casma, 2014.....	23
Tabla 02 Características de las micro y pequeñas empresas del sector comercio – rubro minorista de ropa de vestir del distrito de Casma, 2014.....	23
Tabla 03: Características de la capacitación de las micro y pequeñas empresas del sector comercio – rubro minorista de ropa de vestir del distrito de Casma, 2014.....	24

Figuras

Figura N°1, Edad.....	39
Figura N°2, Sexo.....	39
Figura N°3, Grado de instrucción.....	40
Figura N°4, Permanencia en el mercado.....	40
Figura N°5, Numero de Trabajadores.....	41
Figura N°6, Ha recibido Capacitación.....	41
Figura N°7, La capacitación es una inversión.....	42
Figura N°8, Su personal ha sido capacitado.....	42
FiguraN°9, Significado de la capacitación.....	43
Figura N°10, Veces que ha capacitado a su personal.....	43
Figura N°11, La capacitación mejora la rentabilidad.....	44

1. INTRODUCCIÓN

Es importante conocer que en los tiempos antiguos el sistema económico en el Distrito de Casma estaba basado en sus actividades como la agricultura, la pesca, el transporte y el comercio, pero en la actualidad debido a ciertos aspectos coyunturales como la existencia de vedas programadas debido a la escases de recursos hidrobiológicos, así como también el escases de agua de los ríos para poder sembrar, ha permitido el surgimiento de ingresos económicos en otras actividades laborales realizadas por emprendedores que han generado su propia fuente de ingresos, conformando unidades pequeñas de producción, servicio y comercio denominadas MYPE las cuales al poco tiempo de formarse, desaparecen, generando pérdidas para sus propietarios y dejando sin empleo a muchas personas, éstas requieren un tratamiento especial para su supervivencia es decir teniendo en constante capacitación a sus empleados y también al gerente para que de esta manera las MYPE sean beneficiados, direccionados y puedan así permanecer, crecer adecuadamente y también desarrollarse en este mundo globalizado.

La microempresa actualmente representa una parte importante de la fuerza laboral en muchos países y constituye en sí misma al centro de actividad económica. Por otro lado, a pesar del considerable número de empleos que genera el sector, la calidad de los mismos es muy variada. El subempleo es frecuente y muchos de los trabajos, particularmente los que desempeñan las mujeres, no son muy remunerados. Aunque estas son condiciones comunes entre las microempresas, existe una enorme variedad de microempresas, mientras que algunas pueden describirse como actividades de subsistencia, otras utilizan métodos de producción relativamente sofisticados, registran un rápido crecimiento y están directamente relacionados con empresas grandes del sector formal de la economía de América Latina. **(Sánchez, 2006)**. *“Es así que en los diversos países de américa latina las MYPE son una gran fuerza económica para su población, ya que generan empleos permitiendo dar la oportunidad en primer lugar a la familia y después según el proceso de selección de personal al resto de la población; contando así con una diversidad de MYPE entre estas tenemos del rubro de restaurantes, venta de ropa, venta de calzado, venta de artículos de belleza, entre otros, que permiten el incremento económico de los diferentes países en general”*.

La actividad económica de un país no sólo fluye por las inversiones extranjeras de empresas multinacionales, las exportaciones de materias primas o las grandes y medianas empresas establecidas, sino también vemos una activa participación de la economía por parte de las micro y pequeñas empresas; son aquellas que dan empleo a un gran sector de la población económicamente activa en los países Latinoamericanos y en su conjunto mueven grandes cantidades de capital, pero que en su gran mayoría son informales. Ante tal problemática, se ha desarrollado políticas de estado para poder reconocerlos, clasificarlos y buscar su desarrollo. En Sudamérica, existe gran capacidad creativa y emprendedora que debe ser encaminada dentro de parámetros formales a fin de poder fortalecerlas y lograr competitividad en la economía de un mundo globalizado. **(Mendivil, 2006)**. *En los diversos países tanto a nivel mundial como en Sudamérica existe un gran número de MYPE en los diferentes sectores como son de servicio, comercio o producción, los cuales algunos desaparecen al corto tiempo de su creación y otros permanecen en el tiempo y se desarrollan en el mercado desconociéndose si este fenómeno es como consecuencia de la aplicación de una gestión de calidad en sus diversas actividades empresariales.*

Según manifiesta **Revelo (2013)**, hoy en día el trabajo en equipo es una competencia muy demandada por muchas empresas, debido al gran impacto que generan en los objetivos estratégicos empresariales como la mejora del rendimiento de los trabajadores y la mejora del clima laboral. El mundo actual caracterizado por tener un entorno en constante cambio y un enfoque de gestión centrado en el cliente hace que esta competencia sea cada vez más demandada por las empresas. Si bien es cierto hay estudios sobre el tema, son pocos los que relacionan el trabajo en equipo con la adaptación de los trabajadores dentro de un entorno laboral cambiante. Menos aún las investigaciones que lo aplican a una empresa de servicios, particularmente en el rubro de consultoría. *“Asimismo en el presente trabajo de investigación vemos y conocemos algunas empresas que trabajan en equipo muy a pesar que cuenta con deficiencias dentro del sector comercio rubro venta minorista de ropa de vestir del distrito de casma, ya que para estar en este mundo globalizado se tiene que estar actualizado entre otras palabras estar debidamente capacitado para poder sacar surgir en este mercado competitivo y llevar al éxito a su MYPE”.*

Siempre se menciona que en la economía peruana las MYPE son las mayores generadoras de empleo, además de contribuir con un alto porcentaje del PBI. Sin embargo, también es uno de los sectores con menos apoyo concreto y decidido por parte del gobierno. Así lo establece este autor al identificar que prácticamente no existe un sistema nacional de capacitación dirigido a la mejora de la competitividad de la micro y pequeña empresa en el mediano plazo, como sí lo tienen otros países latinoamericanos —Chile, Brasil y México—, de cuyas experiencias se ha podido identificar que, básicamente, se debe contar con cuatro subsistemas: regulatorio; de representación, apoyo y promoción; de proveedores de servicios de capacitación o desarrollo empresarial; y de financiamiento. Con esta pauta, a través del análisis legal y funcional de las instituciones relacionadas con la MYPE y entrevistas a expertos de estas instituciones, los autores diagnostican el estado en que se encuentra el aparato institucional y las políticas de promoción y apoyo a la MYPE peruana. Para resolver estas limitaciones, proponen un sistema nacional de capacitación —mediante un modelo de acciones y estrategias— que articule eficientemente a todos los actores involucrados con la MYPE, en el que exista un organismo regulador que establezca las bases, marque la pauta y fije las normas para que la oferta de capacitación llegue adecuadamente a los demandantes, los micro y pequeños empresarios. **(Lourffat, 2008).** *En nuestro Perú contamos con una gran cantidad de MYPE que nos ayudan a tener ingresos económicos y así poder surgir en este mundo competitivo donde se deben de utilizar diversas estrategias para poder llegar al éxito que se desea alcanzar; toda MYPE tiene en cuenta que debe de estar altamente capacitada para que el personal de su empresa demuestre sus habilidades y actitudes para poder desenvolverse al 100% o dar más de lo que se espera en mejora de la MYPE; siempre se ha demostrado que una buena capacitación trae consigo una mejoría y el éxito de estas diversas MYPE.*

Según Redes (2012). En el Perú las micro y pequeñas empresas tienen una gran importancia en la economía nacional, las cuales representan el 99.57% del total de empresas, generan el 42.1% del PBI y emplean a casi el 60% de la Población económicamente activa (PEA). Es evidente que las MYPE constituyen una principal fuente de generación de empleo y alivio de la pobreza, pese que al interior afrontan problemas de atención, como falta de capital, capacitación, de sus empleados, asistencia técnica y administrativa, trabajan en forma informal y tienen dificultad de acceso al

crédito. Por otro lado, tenemos a COPEME, como red de promoción de las MYPE en el Perú; es una red que trabaja para conseguir una mayor formalización y competitividad de las MYPE y su articulación con las economías locales, para ello desarrolla programas y proyectos que mejoran de manera sostenida la oferta de servicios de las entidades son las de Micro finanzas, las de desarrollo empresarial y de desarrollo económico local. *Asimismo en el Perú se cuenta con organizaciones dedicadas al apoyo de estas diferentes MYPE, ya que creen en su alto potencial para desarrollarse en el campo competitivo de su entorno; es así que contamos en nuestro distrito de casma con una sucursal del ACAF el cual ayuda a las personas emprendedoras a poder formar legalmente su MYPE y puedan obtener ingresos y también apoyar con oportunidades laborales a los demás; esta organización está al pendiente de que cada MYPE esté debidamente orientada y capacitada para poder llegar al éxito deseado, solicitando los diferentes apoyos a las demás organizaciones y altas empresas para que puedan cumplir con su visión designada.*

Por lo tanto podemos resaltar que en los países de América Latina ven a las MYPE como una fuente de ingresos económicos y por lo que existen diferentes organizaciones que desean apoyar a estas MYPE y poder centrarlos en su idea correcta de manejo y funcionamiento de estas; en el Perú se tiene una visión muy correcta de las MYPE ya que es la principal fuente de incremento económico del país y para que siga siéndolo hay que tener en cuenta que se debe de estar plenamente actualizado para poder estar dentro del mercado competitivo y lograr las metas del éxito empresarial; es así que en el distrito de casma donde se desarrolló el estudio a las MYPE del sector comercio - rubro venta minorista de ropa de vestir se desconoce si estas cuentan con una capacitación altamente rigurosa para la buena atención al cliente y el servicio adecuado para poder mejorar sus ventas, por lo que se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son las características de la capacitación de las Micro y Pequeñas Empresas del sector comercio - rubro venta minorista de ropa de vestir del distrito de Casma, 2014.

Y para responder esta pregunta de investigación se plantea el siguiente objetivo general: determinar las características de la capacitación de las Micro y Pequeñas Empresas del sector comercio - rubro venta minorista de ropa de vestir del distrito de Casma, 2014; asimismo se plantea los siguientes objetivos específicos:

Determinar características del perfil de los representantes legales de las Micro y Pequeñas empresas del sector comercio, rubro venta minorista de ropa de vestir del

distrito de Casma, 2014.

Determinar las características de las Micro y Pequeñas Empresas del sector comercio - rubro venta minorista de ropa de vestir del distrito de Casma, 2014; y

Determinar las características de la capacitación en las Micro y Pequeñas empresas del sector comercio - rubro venta minorista de ropa de vestir del distrito de Casma, 2014.

Por lo tanto, el presente estudio permitirá conocer cuáles son las características de la capacitación, de los representantes de las Micro y Pequeñas Empresas del sector comercio - rubro venta minorista de ropas de vestir del distrito de Casma, 2014. Además, que los empresarios tomen decisiones con respecto a la capacitación de las Micro y Pequeñas Empresas del sector comercio, y sí los clientes reciben el mismo trato que los otros Finalmente, este estudio servirá de base para futuras investigaciones y otros estudios de las Micro y Pequeñas Empresas, con respecto a su capacitación.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1.- Antecedentes

Zapata (2004), investigó cómo se genera el conocimiento en las pequeñas y medianas empresas de las tecnologías de la información y cómo se transfiere el conocimiento en dichas empresas. En una primera fase de investigación cualitativa analizó cuatro empresas del sector de tecnologías de la información del área metropolitana de Barcelona-España con el objetivo de elaborar el marco teórico en que se basa la investigación cuantitativa. Y en la segunda fase encuestó a 11 pequeñas empresas y 4 medianas empresas. Llegando a la conclusión que las pequeñas y medianas empresas consideran que el conocimiento organizativo les permite ampliar, modificar y fortalecer su oferta de productos y servicios; toma de base la filosofía de una de las empresas en la que expresa: Somos conscientes de que nuestro sector es un sector continuamente cambiante... tienes que estar constantemente desaprendiendo y aprendiendo de nuevo. Las reglas y los esquemas se rompen continuamente por lo que puedes quedarte con un mismo esquema porque ese esquema dentro de un año ya no funcionará. Por lo que colige el investigador en lo siguiente: en la PYMES debe existir una cultura organizativa abierta, es decir, que permita al director general alentar a los empleados a compartir su conocimiento y que facilite la comunicación entre los miembros de la empresa como fuente de creación interna de conocimiento. Otra de las conclusiones fue que el único atributo del conocimiento que facilita sus transferencia es la facilidad de enseñanza, es decir un entrenamiento, capacitación y monitoreo constante

Ramírez (2006), en su tesis titulada “Propuesta de un Programa de Capacitación para El Hotel Boutique la Quinta Luna” 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 cuál 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.

Reyna (2008), en su tesis titulada "Incidencia del Financiamiento y La Capacitación en la Micro y Pequeñas Empresas del Sector comercio estaciones de servicio y su Implicancia en el Desarrollo socioeconómico del Distrito de Nuevo Chimbote. En El Periodo 2005-2006" llegó a las siguientes conclusiones: a) La edad promedio de los conductores de las micro y pequeñas empresas fue de 50 años. b) En cuanto al sexo del representante legal, el 100% está representado por el sexo masculino. c) En cuanto al grado de instrucción, el 66.7% tienen estudios secundarios, y el 33.3% tienen estudios superiores. d) En lo que se refiere a la capacitación, el 66.7% sí recibió capacitación y el 33.3% no. Los tipos de cursos más solicitados sobre capacitación fueron: Sobre recursos humanos 66.7%, marketing 55.6%, seguridad 55.6%, manejo empresarial 44.4% e inversiones 11.1%.

Iparraguirre (2010), en su tesis titulada "Caracterización del Financiamiento, la capacitación y la Rentabilidad de las MYPE del Sector Servicio-Rubro Pollerías del Casco Urbano de la Ciudad de Chimbote, Periodo 2008-2009", llegó a las siguientes conclusiones: 1. Respecto a los empresarios: a) La de edad promedio de los representantes legales de las MYPE encuestados es de 41.67 años b) El 66.7% de los representantes legales encuestados es del sexo femenino. c) El 33.3% de los empresarios encuestados tiene grado de instrucción superior no universitaria y universitaria respectivamente 2. Respecto a la capacitación: a) El 50% de los empresarios encuestados dijeron que sí recibieron capacitación antes del otorgamiento del crédito y el 50% dijeron que no recibieron capacitación. b) El 33.3% de los empresarios encuestados manifestaron que recibieron capacitación una vez, dos veces y más de cuatro veces, respectivamente. c) El 66.66% de los empresarios encuestados que recibieron capacitaciones, dijeron que los capacitaron en el curso de inversión del crédito financiero y el 33.33% dijeron que recibieron capacitaciones en los cursos de marketing empresarial y en atención al cliente, respectivamente. 3. Respecto a las MYPE, los empresarios y los trabajadores: a) El 100% de los representantes legales de las MYPE encuestados dijeron tener más de 3 años en la actividad empresarial (rubro de

pollerías). b) El 33.33% de los empresarios dijeron que tienen entre 1 a 10 trabajadores, el 33.33% dijeron que tienen entre 21 a 25 trabajadores. c) El 66.7% de los representantes legales de las MYPE encuestados dijeron que sus trabajadores sí fueron capacitados d) El 50% de los representantes legales de las MYPE encuestados dijeron que sus trabajadores recibieron una capacitación y el 25% dijeron que sus trabajadores recibieron tres y más cursos de capacitación respectivamente. e) El 83% de los representantes legales de las MYPE encuestados dijeron que la capacitación si es una inversión y el 17% dijeron que no es una inversión. f) El 83% de los representantes legales de las MYPE encuestados dijeron que la capacitación si es relevante para la empresa y el 17% dijeron que no es relevante. g) El 75% de los representantes legales de las MYPE encuestados dijeron que sus trabajadores fueron capacitados en atención al cliente y el 25% dijeron que se capacitaron en aspectos sanitarios.

López (2013), en su tesis titulada “Caracterización del Financiamiento, la capacitación y la Rentabilidad de Las MYPE Del Sector Servicio-Rubro Pollerías del Casco Urbano de la Ciudad de Chimbote, Periodo 2008-2009”, llegó a las siguientes conclusiones: Respecto a los Empresarios del 100% de los representantes legales de las MYPE encuestados: El 79% son adultos, el 68% son del sexo masculino, el 36% tienen estudios superiores universitaria completa y el 43% son casados. Respecto a las características de las MYPE.

Las principales características de las MYPE del ámbito de estudio son: El 89% están en el rubro y sector hace más de 3 años, el 100% afirman que su empresa es formal, 57% no tienen ningún trabajador permanente, el 75% no tienen ningún trabajadores eventual y el 93% fueron creadas con el propósito de obtener ganancias. Respecto a la Capacitación, Los empresarios encuestados manifestaron que las principales características de la capacitación de sus MYPE son: El 82% no recibieron capacitación para el otorgamiento del crédito, el 82% no ha recibido ningún curso de capacitación. Por otro lado el 75% considera que la capacitación como empresario sí es una inversión y el 86% manifestaron que la capacitación si es relevante para su empresa. Respecto a la Rentabilidad. Los empresarios encuestados manifestaron que respecto a la rentabilidad, sus MYPE tienen las siguientes características: el 64% considera que el financiamiento otorgado sí ha mejorado la rentabilidad de sus empresas, el 100% manifestaron que la

capacitación mejora de sus empresas y el 75% manifestaron que la rentabilidad de sus empresas sí mejoró en los 2 últimos años.

Morí (2013), en su tesis titulada “Caracterización del Financiamiento, la capacitación y Rentabilidad de Las MYPE del Sector Comercio-Rubro Bazar en el Mercado Central de Huaraz - Ancash, Periodo 2011”, llegó a las siguientes conclusiones: Perfil de los representantes legales y de la MYPE. La edad promedio de los representantes legales de las empresas estudiadas oscila entre los 30 y 44 años, representando el 78% de la muestra, asimismo el 75% de los propietarios son de sexo femenino, mientras que el 59% de los encuestados tienen grado de instrucción secundaria, y el 31% superior no universitaria. Las MYPE objeto de estudio tienen una antigüedad mayor de 10 años, que representa el 56%, asimismo el 88% de las MYPE son formales, además el 78% de los encuestados refirió que el objetivo de la empresa es generar ingresos para la familia, en cuanto al número de trabajadores cuentan con un trabajador que representa el 56%, los mismos que no son trabajadores estables sino más bien eventuales representando el 100% de la muestra estudiada. Capacitación del gerente y personal El 85% de los gerentes encuestados refieren que no recibieron capacitación previa al otorgamiento del crédito; el 50% de los encuestados, refirió que recibió un curso de capacitación y el 19% recibió dos cursos de capacitación el año 2011, mientras que el 31% de encuestados no recibió ningún tipo de capacitación; los temas de capacitación fueron: manejo empresarial e inversión del crédito financiero con el 31% y 16% respectivamente. El 10% de personal que labora en las MYPE recibió cursos de capacitación, mientras que el 90% no recibió ningún tipo de capacitación, en cuanto al número de cursos recibidas el 10% recibió un curso, el tema fue mejor servicio al cliente, esta falta de capacitaciones probablemente es debido a que el personal que labora es contratado eventualmente o en campañas. Del total de encuestados, el 72% refieren que la capacitación es una inversión.

Muñoz (2013), en su tesis titulada “Caracterización del Financiamiento, La Capacitación de las MYPE del Sector Servicios-Rubro Restaurantes de la Ciudad de Sullana, Periodo 2012”, llegó a las siguientes conclusiones: a.- Las características de las MYPE están efectivamente relacionadas sin embargo, se desconocen las características del financiamiento por parte de los empresarios que dirigen este tipo de empresa según se observa en el análisis, ya que tienen un nivel intermedio de educación. La falta de

capacitación de los trabajadores disminuye la calidad del servicio y por ende no se genera muchos recursos, mayor sensibilización en este tema, por parte de las mismas financieras que son las que trabajan de la mano con estas MYPE.

Trujillo (2010), en su tesis titulada “Caracterización del financiamiento, la capacitación y la rentabilidad de las MYPE del sector industrial – rubro confecciones de ropa deportiva del distrito del cercado de la provincia de Arequipa, periodo 2008-2009”. Llegó a las siguientes conclusiones: 1.- Respecto a los empresarios: La edad de los representantes legales de las MYPE encuestadas que más predomina es la que fluctúa en el rango de 45 a 64 años con un 55 %. El 65% de los representantes legales encuestados son de sexo masculino. El 40% de los empresarios encuestados tienen el grado de instrucción Técnica Superior y la universitaria respectivamente. 2.- Respecto a la capacitación: El 60% de los empresarios encuestados dijeron que no recibieron capacitación previa antes del otorgamiento de dicho crédito y el 15% dijeron que sí recibieron capacitación. El 70% de los empresarios encuestados que recibieron capacitación, lo hicieron en cursos de marketing empresarial 30%, manejo empresarial 15%, inversión del crédito financiero 5%. El 70% de encuestados que tuvieron capacitación opinó que sí mejoró la competitividad de su negocio. 1.- Respecto a las MYPE, los empresarios y los trabajadores: El 100% de los representantes legales de las MYPE encuestados dijeron tener más de 3 años en la actividad empresarial (rubro de confecciones ropa deportiva). El 70% de los empresarios dijeron que tienen de 1 a 3 trabajadores, el 30% dijeron que tienen de 4 a 8 trabajadores. El 85% de los empresarios encuestados tienen por objetivo el de generar ingresos para la familia, el 10% para maximizar ganancias y un 5% dar empleo a la familia. El 85% de los representantes legales de las MYPE encuestados dijeron que sus trabajadores no recibieron ningún curso de capacitación. El 15% de los representantes legales de las MYPE encuestados dijeron que sus trabajadores recibieron los cursos de capacitación en el año 2009. El 60% de los representantes legales de las MYPE encuestados dijeron que consideran que la capacitación de su personal es relevante para su empresa y el 40% dijeron que no es relevante. El 15% de los representantes legales de las MYPE encuestados que dijeron que sus trabajadores fueron capacitados lo hicieron, el 5% en prestación de mejor servicio al cliente y el 10% en otros servicios afines al negocio. El 90% de los representantes legales considera que la capacitación si mejora la rentabilidad de su empresas y el 10% dijeron que no.

2.2 BASES TEÓRICAS

Según la **Ley N.º 28015**, de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa, la MYPE 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 objetivo desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios. Asimismo, según **Codemype (2005)** considera que las MYPE en el Perú pueden clasificarse en tres estratos según la capacidad de autofinanciamiento para su crecimiento y generación de valor económico, productividad, capacidad de innovación y diferenciación, estas son las MYPE de acumulación las cuales tienen la capacidad de generar utilidades para mantener su capital original e invertir en el crecimiento de la empresa. Cuenta con mayor cantidad de activos y se evidencia una mayor capacidad de generación de empleo remunerado; Las MYPE de subsistencia la cual es aquella unidad económica sin capacidad de generar utilidades, en detrimento de su capital, dedicándose a actividades que no requieren de transformación sustancial de materiales o deben realizar dicha transformación con tecnología rudimentaria. Estas empresas proveen de un «flujo de caja vital», pero no inciden de modo significativo en la creación de empleo adicional remunerado. Y las MYPE de nuevos emprendimientos las cuales son aquellas iniciativas empresariales concebidas desde un enfoque de oportunidad, es decir, como una opción superior de autorrealización y de generación de ingresos. Los emprendimientos se orientan a la innovación, creatividad y cambio hacia una situación económica mejor y más deseable, ya sea para iniciar un negocio o para mejorar y hacer más competitivas las empresas. *Como podemos observar se cuenta con una diversidad de MYPE las cuales tienen diferentes y diversas opiniones del como subsistir en el mercado competitivo, ya sea para mantenerse o mejorar su negocio, en el presente estudio seleccionamos a las MYPE del sector comercio rubro venta minorista de ropa de vestir del distrito de casma, las cuales en una simple vista cuentan con buena venta pero aún le falta capacitarse para poder mejorar y renovar su negocio, a pesar de que estas tienen conocimiento de la importancia de capacitar a su personal y asimismo a los empresarios para tomar las habilidades de todos y poder emprender al éxito deseado.*

Según el sistema nacional de capacitación para la MYPE peruana, en los primeros años de la década de 1990, se pensaba que los programas de entrenamiento y capacitación iban a emerger por las fuerzas naturales de la oferta y la demanda de las MYPE. Pasado este periodo, el Estado tomó algunas acciones que tienen como objetivo apoyar el desarrollo de la MYPE y con ello, propiciar e impulsar dichos programas de capacitación. A finales de la década de 1990, en el antiguo Ministerio de Industria y Comercio Internacional (Mitinci) surgieron programas relativos al trabajo con las MYPE. Ante ello, se creó la primera institución dirigida a su promoción: el Centro de Promoción de la Pequeña y Microempresa (Prom- PYME). A partir del 2003, de acuerdo con la promulgación de la Ley de la MYPE, la entidad rectora de las políticas que las rigen y determinan es el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). Según la Ley de la MYPE, este sistema cuenta con cuatro actores principales: **El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), El Consejo Nacional de Desarrollo de la MYPE (Codemype), Los consejos regionales de la MYPE (Coremype)**. *“En nuestro Perú estas entidades ayudan a la formalización, apoyo, competitividad y promoción de empleo a través de las diferentes MYPE que vienen surgiendo a medida que pasan los años, asimismo apoyan a que estas MYPE estén actualizadas en este mundo globalizado y puedan subsistir y mejorar en los diferentes mercados de competencia, además en el distrito de Casma también contamos con una sucursal de la institución internacional como es el ACAF (Asociación Civil de Apoyo Familiar) el cual contribuye al desarrollo humano y económico de las personas en pequeña o extrema pobreza, asimismo algunas personas cuentan con habilidades manuales y las ganas de emprender un pequeño negocio para obtener ingresos económicos y puedan exhibir sus diferentes trabajos a nivel nacional como internacional. Esta institución respalda a la MYPE de los diferentes rubros y los ayuda a estar preparados para poder tener mejores resultados en los diferentes campos competitivos.*

Según **Codemype (2005)**, el empresario de la MYPE tiene identificadas múltiples dificultades que debe enfrentar para acceder a los servicios de desarrollo empresarial. Entre ellas tenemos las que se describen a continuación:

- Los conductores de la MYPE demandan una capacitación especializada en aspectos gerenciales; sin embargo, la existencia de una gran variedad

de sectores en la MYPE, así como el relativo bajo nivel educativo de sus empresarios, constituyen una de las principales restricciones para la formación de capacidades gerenciales.

- Los empresarios de la MYPE disponen de poco tiempo para asistir a los cursos de capacitación.
- Los empresarios de la MYPE tienen limitaciones de equipamiento, de capacidad técnica y de gestión.
- La MYPE opera a escalas reducidas, altos costos unitarios de producción y tiene dificultades para cumplir con estándares de calidad y plazos de entrega.
- Enfrentan graves restricciones que les impiden desempeñar una serie de funciones aparte de las operativas, como la investigación sobre nuevas técnicas y métodos de producción, el diseño y desarrollo de nuevos productos y la capacitación especializada de su personal.
- Respecto a la formación de conciencia sobre el desarrollo de competencias para la gestión empresarial, se observa una deficiencia estructural de la que adolecen los conductores de la MYPE, principalmente en la MYPE de subsistencia, que constituye el mayor porcentaje del sector.
- El acceso de la MYPE a tecnologías de información es muy limitado, siendo el obstáculo más importante la falta de costumbre y el temor hacia la utilización de este tipo de herramientas.

Sí bien es cierto que la capacitación es de suma importancia dentro de la MYPE para poder estar listo frente a la competencia que tiene, pero también las diferentes y diversas MYPE cuentan con algunas problemáticas para poder capacitarse como son la falta de interés de parte del empresario, falta de tiempo del personal para capacitarse, falta de planificación dentro de la MYPE, entre otros; que conllevan que la MYPE solo subsista en el mercado competitivo y no ayude a la mejora y desarrollo de las MYPE, es

por ello que cada empresario en el presente estudio a las MYPE del sector comercio rubro de venta minorista de ropa de vestir del distrito de Casma, sabe lo que una capacitación significa pero en su mayoría no puede realizar la capacitación a su personal pese que para ellos la capacitación es una gran inversión para llegar a estar competitivamente activo dentro del mercado; además cabe resaltar que por la magnitud de la ciudad la mayoría de estos empresario no cuentan con estudios universitarios por lo que no se encuentran aptos para poder llevar al emprendimiento de estas MYPE.

A partir de la investigación realizada, se puede resaltar que en el Perú no se han generado suficientes incentivos para la capacitación de la MYPE, como sí sucede en otros países. En la actualidad existe un solo programa llamado Mi Empresa, a través del cual se han centralizado los diferentes servicios que la MYPE requiere. El programa Mi Empresa ha tomado las riendas de Perú Emprendedor, el cual se constituía en el programa más importante del gobierno anterior. El actual gobierno ha considerado que las necesidades de los emprendedores y la MYPE, en comercialización, financiamiento, infraestructura, tecnología, capacitación, asistencia técnica, seguridad social, asociatividad y legislación, sean atendidas, desde mayo del año en curso, por el programa Mi Empresa del MTPE, al haber culminado el proceso de fusión de Formación del sistema nacional de capacitación de la MYPE en el Perú PROM-PYME con los programas Mi Empresa y Profese, como parte de la política de modernización del Estado; asimismo con la finalidad de promover el desarrollo de la MYPE, durante el periodo 2001-2006, la Dirección Nacional de la MYPE desarrolló un programa asociado al MTPE denominado Perú Emprendedor cuya finalidad fue promover el desarrollo de la MYPE y operó en catorce regiones: Áncash, Arequipa, Ayacucho, Cajamarca, Huánuco, Junín, La Libertad, Lambayeque, Lima, Moquegua, Piura, Puno, San Martín y Tacna.

Según **Rodríguez (2009)**, indica que la Capacitación significa la preparación de la persona en el cargo. Es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito es preparar, desarrollar e integrar los recursos humanos al proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los trabajadores en sus actuales y futuros cargos y adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno.

En la mayoría de las MYPE son pocos los recursos o actividades que se trasladan para mantener al personal motivado, a pesar de que siempre se ha dicho que el capital humano es el recurso más importante que tiene una organización, más aún cuando se encuentra en un franco crecimiento. Es necesario que las empresas inviertan en mejorar la motivación del capital humano. Y es así que en nuestro distrito de Casma ven en su mayoría a las diferentes capacitaciones como una gran inversión para desarrollar y llevar por el buen curso a su MYPE, uno de los métodos que utilizan es aprender haciendo, ya que dentro de sus actividades laborales hay que permitir al personal que demuestre sus habilidades en otras áreas ya que muy a pesar que pueda conocer su área debería de estar plenamente capacitado para poder apoyar a la mejora de estas. Asimismo, la capacitación también interviene en los diferentes procesos de la empresa como son la producción, administrativo, personal de limpieza, entre otros; lo cual conlleva a la empresa a una reorganización y así poder diagnosticar la problemática de la MYPE y definir las posibles y diferentes soluciones a estos problemas. Por lo tanto el personal se debe de encontrar muy bien motivado para poder ejercer sus funciones con total optimismo y satisfacción, y para ello la MYPE debe de contar con su plan de compensación laboral para que exista la equidad remunerativa de acuerdo a su desempeño.

2.3 MARCO CONCEPTUAL

MYPE

Una MYPE es una micro o pequeña empresa, emprendida por una persona natural o jurídica, formado con el objetivo de obtener ingresos económicos y fluir como empresa dentro del mercado competitivo. Así como contamos con diferentes MYPE a nivel nacional e internacional, estas deben de estar capacitadas para poder desarrollarse y desenvolverse y llegar al éxito esperado. Por lo tanto, también es una empresa generadora de empleos apoyando al país a su crecimiento económico.

La Empresa

La empresa es una organización económica integrada por elementos humanos, materiales y técnicos y tienen por objetivo principal el ingreso de utilidades y comerciales y así poder obtener la satisfacción de la organización y su desarrollo productivo.

Capacitación

La capacitación es el ente principal dentro de una MYPE ya que a través de ella el personal se encuentra motivado y apoyado para poder ejercer al 100% sus funciones y más dentro de la empresa; asimismo con una capacitación una MYPE puede descubrir las diferentes problemáticas dentro de la empresa y pueden optar a realizar las diferentes reestructuraciones y cambios para lograr su buen desarrollo y producción de la MYPE. Asimismo, capacitación son los diferentes métodos que se usan para proporcionar a las personas, dentro de la empresa, las habilidades que necesitan para realizar su trabajo. Este es un proceso que lleva a la mejora continua y con esto a implantar nuevas formas de trabajo, la gran, mediana, pequeña o micro empresa que lo adopte generará un valor agregado.

Venta de ropa de vestir

En el distrito de Casma contamos con diversas MYPE de venta de ropa de vestir en cual utilizan diferentes materiales con los cuales se pueden confeccionar las diferentes prendas de ropa. Se distingue entre materiales de origen natural y materiales sintéticos, como el poliéster. Entre los naturales se distinguen los de origen animal, como la seda, la lana o el cuero y la camira los de origen vegetal como el rosita y el lino. Es así que los empresarios se encargan de diseñar diversas prendas de vestir tanto para dama como para caballero y pueda realzar sus diferentes diseños en el mercado y obtener la demanda deseada.

3. HIPÓTESIS

En el presente estudio no se plantea Hipótesis, por tratarse de una investigación de tipo descriptiva.

IV. METODOLOGÍA

4.1.- Diseño de la Investigación

El presente trabajo de investigación tuvo una exhaustiva recolección de datos para llegar a conocer el tipo y nivel de investigación, el cual fue no experimental – transversal – descriptivo.

Fue no experimental por que se realizó sin manipular deliberadamente la variable de capacitación, dentro de las micro y pequeñas empresas del sector comercio - rubro venta minorista de ropa de vestir del distrito de Casma; fue transversal por que se realizó en el año 2014; Y fue descriptivo debido a que se realizó un estudio de características de los representantes de las micro y pequeñas empresas y de la variable capacitación llevándose a cabo el proceso de investigación actual y original

4.2. Población y Muestra

El presente trabajo de investigación esta cconstituido por 15 Micro y Pequeñas empresas de venta minorista de ropa de vestir del Distrito de Casma, la cual fue a través de una identificación y reconocimientos de todas las organizaciones que se encontraron en relación al rubro; asimismo a través de la información obtenida por la municipalidad distrital de Casma se obtuvo la muestra de 10 Micro y Pequeñas empresas de venta minorista de ropa de vestir del Distrito de Casma.

4.3 Definición y operacionalización de las variables

Variable	Definición Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Perfil de los representantes de las MYPE.	Son personas naturales o jurídicas las cuales tienen en mente una idea de negocio, en	Edad.	18 – 30 años. 31 – 50 años. 51 – a más.	Razón

	donde estas deciden invertir en ello, a pesar de los riesgos que pueda traer consigo, pero siempre estará orientándose a una estabilidad financiera.	Sexo.	Masculino Femenino	Nominal
		Grado de Instrucción	Sin instrucción. Primaria Secundaria Superior no universitaria. Superior universitaria.	Nominal

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Perfil de las MYPE.	Es una unidad económica constituida por una persona natural y jurídica, en cualquier forma de organización o gestión empresarial.	Tiempo de permanencia en el mercado.	0 – 2 años. 3 – 5 años. 6 a más.	Razón
		Número de trabajadores.	01 – 05 trabajadores. 06 – 10 trabajadores. 11 a más.	Razón

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Capacitación	Es el conjunto de medios que se organizan de acuerdo a un plan, para lograr que un individuo	Ha recibido algún tipo de capacitación	Si No	Nominal
		Considera a la capacitación como una inversión	Si No	Nominal
		Su personal a sido	Si	

adquiera destrezas, valores o conocimientos teóricos, que le permitan realizar ciertas tareas o desempeñarse en algún ámbito específico, con mayor eficacia.	capacitado	No En calidad.	Nominal
	En que ha recibido capacitación	En calidad al servicio En atención al cliente En marketing En desarrollo personal	Nominal
	Veces de capacitación al personal	01 – 02 03 – a mas Ninguno	Razón
	La capacitación mejora la rentabilidad de la empresa	Si No	Nominal

4.4.- Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el presente trabajo de investigación se aplicó la técnica de la encuesta para obtener los datos necesarios en la brevedad posible, facilitando rapidez de información; Y como instrumento para la obtención de datos se optó por el cuestionario de 11 preguntas claras y precisas, donde se direccionaron de la siguiente manera: 03 preguntas a los representantes de las Micro y Pequeñas empresas, 02 preguntas respecto a las micro y pequeñas empresas y 06 preguntas respecto a la variable en estudio la cual es la capacitación.

4.5 Plan de análisis

Para el análisis de los datos recolectados en la investigación se utilizó el análisis descriptivo; para la tabulación de los datos se utilizó una hoja de tabulación en programa Excel como soporte técnico.

4.6 Matriz de consistencia

Problemas	Objetivo	Variables	Población y muestra	Métodos	Instrumentos
<p>¿Cuáles son las principales características de los representantes de la micro y pequeña empresa sector comercio – rubro venta minorista de ropa de vestir en el distrito de Casma, 2014?</p>	<p>General: Determinar y analizar las características de la capacitación en las Micro y Pequeñas empresas del sector comercio - rubro venta minorista de ropa de vestir del Distrito de Casma, 2014.</p> <p>Específicos: Describir las características de los representantes de las Micro y Pequeñas empresas del sector comercio - rubro venta minorista de ropa de vestir del Distrito de Casma, 2014.</p> <p>Determinar las características de la Micro y Pequeñas empresas del sector comercio - rubro venta minorista de ropa de vestir del Distrito de Casma, 2014.</p> <p>Describir las características de la capacitación en las Micro y Pequeñas empresas del sector comercio - rubro venta minorista de ropa de vestir del Distrito de Casma, 2014.</p>	<p>CAPACITACIÓN Es la acción que realiza la empresa a todo su personal para motivarlos y llenarlos de conocimientos para el éxito de la empresa.</p>	<p>Población: Constituida por: 15 Micro y Pequeñas empresas de venta minorista de ropa de vestir del Distrito de Casma.</p> <p>Muestra: Constituida por 10 Micro y Pequeñas empresas de venta minorista de ropa de vestir del Distrito de Casma.</p> <p>El criterio de selección ha estado en función de la voluntad y disponibilidad de proporcionar información por parte de los representantes y/o gerentes de dichos rubros.</p>	<p>Tuvo una exhaustiva recolección de datos para llegar a conocer el tipo y nivel de investigación, el cual fue no experimental – transversal – descriptivo - cuantitativo. Fue no experimental por que se realizó sin manipular deliberadamente la variable de capacitación, dentro de las micro y pequeñas empresas del sector comercio - rubro venta minorista de ropa de vestir del distrito de Casma; fue transversal por que se realizó en el año 2014; Y fue descriptivo debido a que se realizó un estudio de características de los representantes de las micro y pequeñas empresas y de la variable capacitación llevándose a cabo el proceso de investigación actual y original</p>	<p>Técnica</p> <p>La encuesta</p> <p>Instrumento</p> <p>Cuestionario</p>

4.7 Principios éticos

La presente investigación se realizó a las micro y pequeñas empresas (MYPE), estuvo fundamentado por principios éticos, en primer lugar por el principio de la autonomía, ha permitido que la investigación se pueda realizar sin restricciones generadas por terceros y en la confiabilidad, respetando a la persona humana, en este caso estuvo representado por los representantes legales de las MYPE, también se tomó en cuenta el principio de la beneficencia, el cual busca contribuir con las demás personas como por ejemplo universitarios, docentes, entre otros con dicha investigación y por último el principio de la responsabilidad, ya que el recojo de información se ha tomado tal igual que se nos presentó, lo cual está reflejado en los resultados finales que se lleva con la transparencia debida.

5. RESULTADOS

5.1 Resultados

Tabla N° 01. Características del perfil de los representantes legales de las Micro y Pequeñas empresas del sector comercio - rubro venta minorista de ropa de vestir del Distrito de Casma, 2014.

Datos Generales	Número	de	Porcenta
Edad (años)			
18-30años	1		10,0
31-50años	6		60,0
51-Más	3		30,0
Total	10		100,0
Género			
Masculino	1		10,0
Femenino	9		90,0
Total	10		100,0
Grado de instrucción			
Sin instrucción	0		0,0
Primaria	0		0,0
Secundaria	8		80,0
Superior no universitario	1		10,0
Superior universitario	1		10,0
Total	10		100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los representantes de las Micro y Pequeñas empresas del sector comercio - rubro venta minorista de ropa de vestir del Distrito de Casma, 2014.

Tabla 2. Características de las Micro y Pequeñas empresas del sector comercio - rubro venta minorista de ropa de vestir de del Distrito de Casma,2014.

De la empresa:	Número de	Porcentaje
	MYPE	e
Permanencia en el mercado		
0 -2años	1	10,0
3- 5años	0	0,0
6 – a más	9	90,0
Total	10	100,0
Número de trabajadores		
01-05trabajadores	10	100,0
06-10trabajadores	0	0,0
11 a más	0	0,0
Total	10	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los representantes de las Micro y Pequeñas empresas del sector comercio - rubro venta minorista de ropa de vestir del Distrito de Casma, 2014.

Tabla 3. Características de la capacitación en las Micro y Pequeñas empresas del sector comercio - rubro venta minorista de ropa de vestir del Distrito de Casma, 2014.

De la capacitación:	Número de MYPE	Porcentaje
Ha recibido algún tipo de capacitación antes de poner su MYPE		
Si	0	0,0
No	10	100,0
Total	10	100,0
Considera la capacitación como una inversión		
Si	10	100,0
No	0	0,0
Total	10	100,0
Su personal ha sido capacitado		
Si	0	0,0
No	10	100,0
Total	10	100,0
En qué aspecto ha recibido capacitación		
En calidad de servicio	0	0,0
En atención al cliente	0	0,0
En marketing	0	0,0
En desarrollo personal	0	0,0
Ninguno	10	100,0
Total	10	100,0
Veces que ha capacitado a su personal		
01 - 02 veces	0	0,0
03 – Más veces	0	0,0
Ninguno	10	100,0
Total	10	100,0
Considera que la capacitación mejora la rentabilidad de su empresa		
Si	10	100,0
No	0	0,0
Total	10	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los representantes de las Micro y Pequeñas empresas del sector comercio - rubro venta minorista de ropa de vestir del Distrito de Casma, 2014.

5.2 Análisis de resultados

Referente a las características de los representantes de las MYPE sector comercio – rubro venta minorista de ropa de vestir del Distrito de Casma, 2014. (Tabla N°01)

- Con respecto a la edad de los representantes legales de las MYPE, el 60,0% tiene de 31 a 50 años, esto coincide con los resultados de Reyna (2008) donde la edad promedio de los conductores de las micro y pequeñas empresas fue de 50 años; Asimismo contrasta con los resultados de Mori (2013) en donde determina que el 78% tienen entre 30 a 44 años; también contrasta con Iparraguirre (2010) en donde concluye que el 66.7% tienen de 41 a 67 años; y contrasta con Trujillo (2010) en donde concluye que el 55% tienen de 45 a 64 años.
- Con respecto al sexo de los representantes de las MYPE, El 90,0% son del género femenino, esto contrasta con los resultados de **Reyna (2008)** donde el 100% son del sexo masculino y con Trujillo (2010) donde concluye que el 65% son de sexo masculino; asimismo coincide con Iparraguirre (2010) donde el 66.7% son de sexo femenino; también coincide con Mori (2013) donde concluye que el 78% son también de sexo femenino.
- Con respecto al grado de instrucción, el 80,0% tienen estudios Secundarios, esto coincide con Mori (2013) en donde concluye que el 59 % de sus representantes tienen grado de instrucción secundario y Reyna (2008) donde concluye también que el 66.7% tienen grado de instrucción secundario; asimismo contrasta con los resultados de Iparraguirre (2010) donde el 33.3% de los empresarios encuestados tiene grado de instrucción superior no universitaria y universitaria respectivamente y también con Trujillo (2010) en donde concluye que sus representantes tienen un grado de instrucción técnico superior y la universitaria,

Referente a las características de las MYPE sector comercio – rubro venta minorista de ropa de vestir del Distrito de Casma, 2014. (Tabla N°02)

- Con respecto a la permanencia de la MYPE, el 90,0% tienen de 6 a más años en el mercado, esto contrasta con los resultados de Mori (2013) donde el 100% están en

el rubro y sector hace más de 10 años; y con Trujillo (2010) donde concluye que el 100% están en el rubro desde hace 3 años; asimismo también contrasta con Iparraguirre (2010) en donde concluye que el 100% de sus MYPE encuestadas están más de 3 años.

- Con respecto al número de trabajadores, el 100% tienen de 01 - 05 trabajadores, esto coincide con los resultados de Morí (2013) donde menciona que en cuanto al número de trabajadores cuentan con un trabajador que representa el 56%, y también coincide con Trujillo (2010) en donde concluye que estas MYPE tienen de 01 – 03 trabajadores; asimismo contrasta con Iparraguirre (2010) en donde concluye que tienen de 01 – 10 trabajadores.

Referente a las características de la capacitación del sector comercio – rubro venta minorista de ropa de vestir del Distrito de Casma, 2014. (Tabla N°03)

- Con respecto a la capacitación, el 100% no recibió ningún tipo de capacitación, contrasta con los resultados de Iparraguirre (2010) donde el 50% de los empresarios encuestados dijeron que sí recibieron capacitación antes del otorgamiento del crédito para iniciar su MYPE; asimismo contrasta con Reyna (2008) donde concluye que el 66.7% sí se han capacitado.
- El 100% considera a la capacitación como inversión, esto coincide con los resultados de Morí (2013) donde el 72% refieren que la capacitación es una inversión.
- El 100% no capacitó a su personal, esto coincide con los resultados de Morí (2013) donde el 90% no recibió ningún tipo de capacitación.
- El 100% no recibió capacitación en algún aspecto específico, esto contrasta con los resultados de Reyna (2010) el 66.7% sí recibió capacitación en área en específico.
- El 100% no ha capacitado ninguna vez a su personal.
- El 100% señaló que la capacitación mejora el rendimiento de su empresa, esto coincide con los resultados de López (2013) donde el 86% manifestaron que la capacitación sí es relevante para su empresa.

6. CONCLUSIONES

- La mayoría de los representantes de las Micro y Pequeñas empresas (MYPE) del sector comercio, rubro venta minorista de ropa de vestir, Distrito de Casma, 2014, está dirigida por personas adultas, con incidencia del género femenino, las que cuentan con estudios secundarios.
- La mayoría de las Micro y Pequeñas empresas (MYPE) del sector comercio, rubro venta minorista de ropa de vestir, Distrito de Casma, 2014, tienen más de 6 años en la actividad comercial y la totalidad de las MYPE encuestadas cuentan de 01 a 05 trabajadores.
- La totalidad de las Micro y Pequeñas empresas (MYPE) del sector comercio, rubro venta minorista de ropa de vestir, Distrito de Casma, 2014, no recibió capacitación antes de iniciar con su MYPE, consideran la capacitación como inversión, su personal no recibió ningún tipo de capacitación en determinado aspecto, y de acuerdo a la opinión de los representantes legales, reconocen que la capacitación mejora la rentabilidad de sus empresas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- CODEMYPE (2005).** Plan nacional de promoción y formalización para la competitividad y desarrollo de la micro y pequeña empresa 2005-2009. Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Iparraguirre, M. (2010).** “Caracterización del financiamiento, la capacitación y la rentabilidad de las MYPE del sector servicio - rubro pollerías del casco urbano de la ciudad de Chimbote, periodo 2008 - 2009”. Perú: Universidad Los Ángeles de Chimbote.
- Ley 28015. (2003).** *Ley de promoción y formalización de la micro y pequeña empresa.* Lima.
- Lourffat, E. (2008).** Administración: fundamentos de proceso administrativo. Recuperado el 01 de octubre del 2014 de <http://conexion.esan.edu.pe/cgi-bin/mt/mt>.
- López, I. (2013).** “Caracterización del financiamiento, capacitación y la rentabilidad de las MYPE del sector comercio - rubro artículos de ferreterías y de electricidad del Distrito de Chimbote mercado ferrocarril periodo 2011 - 2012”. Perú: Universidad Los Ángeles de Chimbote.
- Mendivil, J. (2006).** Informalidad y Emprendimiento, Análisis y Propuestas para la Formalización de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas en América Latina. Recuperado el 29 de septiembre del 2014 de <http://www.monografias.com/trabajos55/micro-y-mediana-empresa/micro-y-mediana-empresa2.shtml>
- Morí, E. (2013).** “Caracterización del financiamiento, la capacitación y rentabilidad de las MYPE del sector comercio - rubro bazar el mercado central de Huaraz – Ancash, 2011”. Perú: Universidad Los Ángeles de Chimbote.

- Muñoz, C. (2013).** “Caracterización del financiamiento, la capacitación de las MYPE del sector servicios-rubro restaurantes de la ciudad de Sullana periodo 2012”. Perú: Universidad Los Ángeles de Chimbote.
- Ramírez, S. (2006).** “Propuesta de un programa de capacitación para el Hotel Boutique La Quinta Luna, en Cholula, Puebla”. Tesis Universidad de las Américas Puebla Facultad Administración.
- Redes O. (2012).** Redes participa en intercambio de experiencias en Lima, Perú. 22 de septiembre del 2014 de <http://redes.org.sv/article/redes-participa-en-intercambio-de-experiencias-en-/lima>.
- Revelo A. (2013).** Proceso de compensaciones y administración de personal en las MYPE comerciales de Lima. Recuperado el 22 de septiembre del 2014 de http://www.administracion.usmp.edu.pe/wpcontent/uploads/sites/9/2014/02/sme_v5n1_arevelo_Procesos-de-compensaciones-y-administraci%C3%B3n-de-personal-en-las-mype-comerciales-de-Lima-Metropolitana.pdf.
- Reyna, R. (2008).** “Incidencia del financiamiento y la capacitación en la rentabilidad en la micro y pequeñas empresas del sector comercio estaciones de servicio y su implicancia en el desarrollo socioeconómico del distrito de Nuevo Chimbote en el Periodo 2005-2006. Tesis de Maestría en Contabilidad. Universidad Los Ángeles de Chimbote.
- Rodríguez A. (2009).** Empresa de Capacitación significa la preparación de persona en el cargo. Lima.
- Sánchez B. (2006).** Las MYPE en el Perú. Su importancia y su propuesta tributaria. Recuperado el 28 de septiembre del 2014 de <http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/quipukamayoc/2006/primera13.pdf>
- Trujillo, M. (2010).** “Caracterización del financiamiento, la capacitación y la rentabilidad de las MYPE del sector industrial - rubro confecciones de ropa

deportiva del distrito del cercado de la provincia de Arequipa, periodo 2008 - 2009". Perú: Universidad Los Ángeles de Chimbote.

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, 2004.

ASPECTOS COMPLEMENTARIOS

PRESUPUESTO

DETALLE	CANTIDAD	UNIDAD DE MEDIDA	PRECIO	
			UNITARIO	TOTAL
Impresiones	90	unidad	0.50	45.00
Fotocopiado	49	unidad	0.10	4.90
Internet	25	horas	1.00	25.00
Pasaje	15	unidad	4.00	60.00
TOTAL				134.90

FINANCIAMIENTO: Autofinanciando

DIAGRAMA DE GANTT

N°	ACTIVIDADES	SEMANA												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
1	Elaborar la encuesta para los representantes de las MYPE													
2	Identificar las MYPE a encuestar													
3	Aplicar la encuesta a los representantes de las MYPE													
4	Elaborar la hoja de tabulación													
5	Llenar la hoja de tabulación para el conteo													
6	Elaborar las tablas y figuras													
7	Realizar el análisis de resultados													
8	Realizar las conclusiones													
9	Presentación del trabajo de campo													
10	Aprobación del trabajo de campo													

HOJA DE TABULACIÓN

Preguntas	Alternativas		Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
1. Edad del representante legal de la MYPE	18 – 30 años		1	10%
	31 – 50 años		6	60%
	51-Más		3	30%
Total		10	10	100%
2. Género del representante legal de la MYPE	Masculino		1	10%
	Femenino		9	90%
Total		10	10	100%
3. Grado de Instrucción del representante legal de la MYPE	Sin instrucción	-	0	0%
	Primaria	-	0	0%
	Secundaria		8	80%
	Superior no universitario		1	10%
	Superior universitario		1	10%
Total		10	10	100%
4. ¿Cuántos años lleva laborando en el sector comercial?	0 – 2 años		1	10%
	6 - 10años		9	90%
	11 - a mas	-	0	0%
Total		10	10	100%
5. ¿Cuántos trabajadores tiene su empresa?	01-05 trabajadores		10	100%
	06-10 trabajadores	-	0	0%
	11 a más	-	0	0%
Total		10	10	100%
6. Usted ha recibido algún tipo de capacitación antes de poner su MYPE en funcionamiento	Si	-	0	0%
	No		10	100%
Total		10	10	100%

7. ¿Considera la capacitación como una inversión?	Si		10	100%
	No	-	0	0%
Total		10	10	100%
8. ¿El personal de su empresa, ha recibido algún tipo de capacitación?	Si	-	0	0%
	No		10	100%
Total		10	10	100%
9. ¿En qué aspecto ha recibido la capacitación?	En calidad de servicio	-	0	0%
	En atención al cliente	-	0	0%
	En marketing	-	0	0%
	En desarrollo personal			
	Ninguno		10	100%
Total		10	10	100%
10. ¿Cuántas veces ha capacitado a su personal?	01 - 02 veces	-	0	0%
	03 – Más veces	-	0	
	Ninguno		10	100%
Total		10	10	100%
11. ¿Considera usted que la capacitación mejora la rentabilidad de su empresa?	Si		10	100%
	No	-	0	0%
Total		10	10	100%

RELACIÓN DE LAS MYPE ENCUESTADAS

Nombre del representante	Nombre de la MYPE	Dirección
1. Martha Ortiz Torres	Bazar Martha	Mercado Modelo
2. Sonia Leyva Quispe	Bazar Sonia	Mercado Modelo 100
3. Guadalupe Vargas Segura	Bazar Guadalupe	Pueblo Joven Nuevo Perú Mz. B Lt.11
4. Victoria Milla de Gomero	Boutique Vicki	Ministerio de Vivienda-Casma
5. Julio Eduardo Leyva Quispe	Boutique Sonia	Centro ComercialB-13
6. Jeanet Sánchez Sánchez	Moday Elegancia	Av. Luis Ormeño Mz J
7. Paola Calderón Villanueva	Bazar Teresita	Mercado Modelo 208-209
8. Lelys Paria Bruno	Bazar Lelys	Parada el Palmo
9. Julia Bocanegra Carrillo	Juliana y Estrellita	Centro Ferial
10. Milagros Rodriguez Chiroque	Bazar Yeslery Mayte	Mercado Modelo 20

ANEXOS

Anexo 1.1



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, FINANCIERAS Y

ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

CUESTIONARIO

El presente cuestionario estructurado servirá para la elaboración del trabajo de investigación de tesis titulada: “Caracterización de la capacitación de las Micro y Pequeñas Empresas del sector comercio rubro venta minorista de ropa de vestir del distrito de Casma, 2014”. Tesis que servirá para lograr el título profesional de Licenciada en Administración

Agradecemos a usted nos conteste con la verdad, para así obtener toda la información necesaria que contribuirá al desarrollo de nuestra investigación.

I. GENERALIZACIÓN

A) REFERENTE A LOS REPRESENTANTES DE LA MYPE

- 1. La edad del representante legal de la MYPE**
 - a) 18 – 30 años
 - b) 31 – 50 años
 - c) 51 – Más.
- 2. Sexo del representante legal de la MYPE**
 - a) Masculino
 - b) Femenino
- 3. ¿Cuál es el grado de instrucción del representante legal de la MYPE?**

- a) Sin instrucción
- b) Primaria
- c) Secundaria
- d) Superior no universitario
- e) Superior universitario

B) REFERENTE A LAS MYPE

4. ¿Cuántos años tiene la MYPE en el mercado?

- a) 0-2 años
- b) 3- 5 años
- c) 5 a más.

5. ¿Cuántos trabajadores tiene su empresa?

- a) 01- 05 trabajadores
- b) 06- 10 trabajadores
- c) 11 a más.

C) REFERENTE A LA VARIABLE CAPACITACIÓN

6. Usted ha recibido algún tipo de capacitación antes de poner su MYPE en funcionamiento.

- a) Si
- b) No

7. ¿Considera la capacitación como una inversión?

- a) Si
- b) No

8. ¿El personal de su empresa, ha recibido algún tipo de capacitación?

- a) Si
- b) No

9. ¿En qué aspecto ha recibido la capacitación?

- a) En calidad de servicio
- b) En atención al cliente
- c) En marketing
- d) En desarrollo personal

10.¿Cuántas veces ha capacitado a su personal?

- a) 01 – 02
- b) 03 – Más

11.¿Considera usted que la capacitación mejora la rentabilidad de su empresa?

- a) Si
- b) No

HECHO POR: LUZ EDITH CASTRO ESTRADA _____

VALIDADO POR: _____

FIGURAS

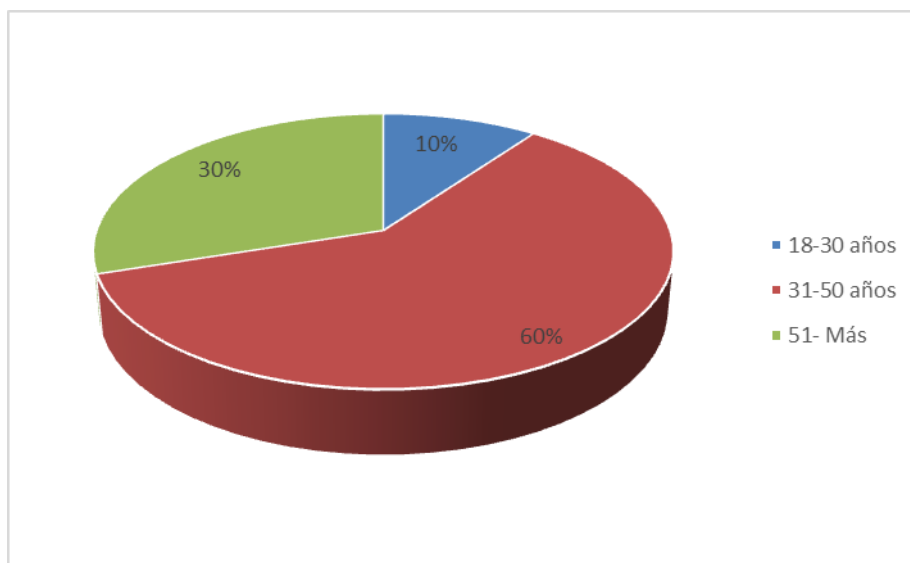


Figura N° 01: Edad del representante legal de la MYPE

Fuente: Tabla N° 1

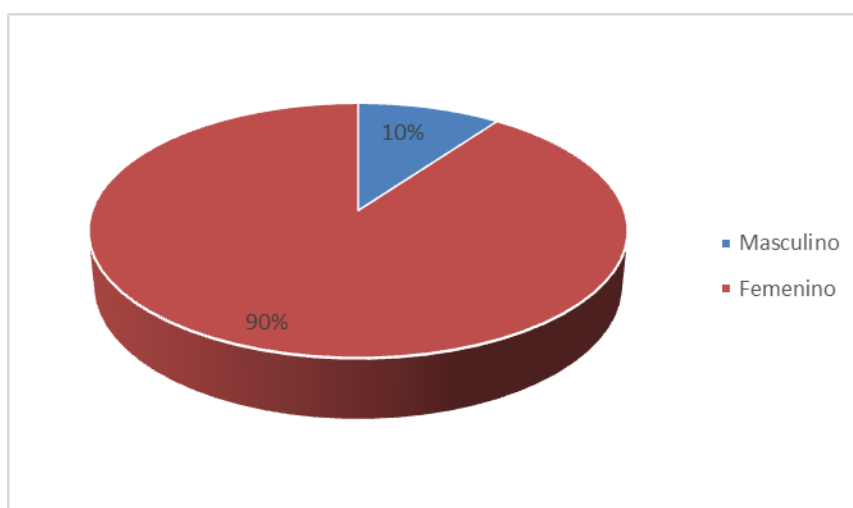


Figura N° 02: Género del representante legal de la MYPE

Fuente: Tabla N° 1

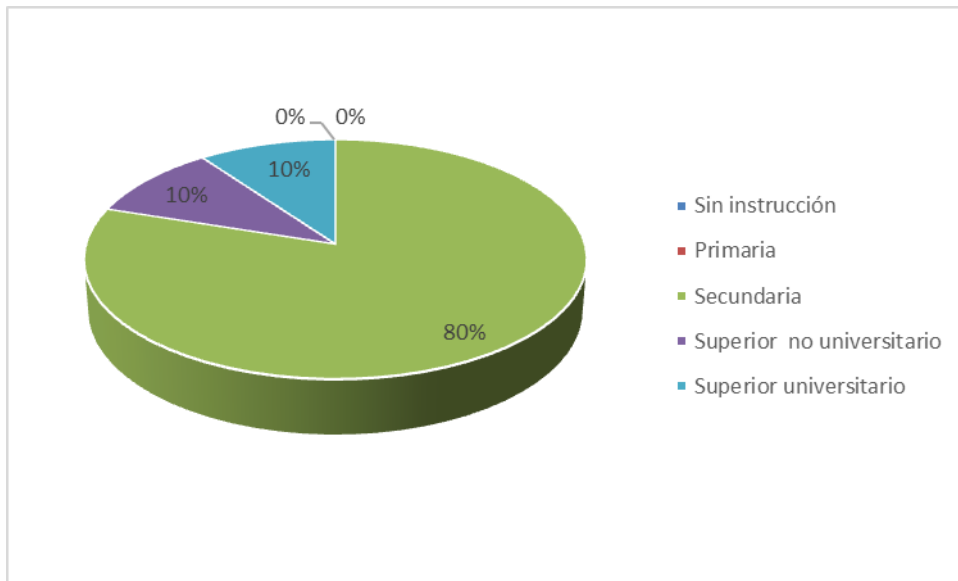


Figura N° 03: Grado de instrucción del representante legal de la MYPE

Fuente: Tabla N°1

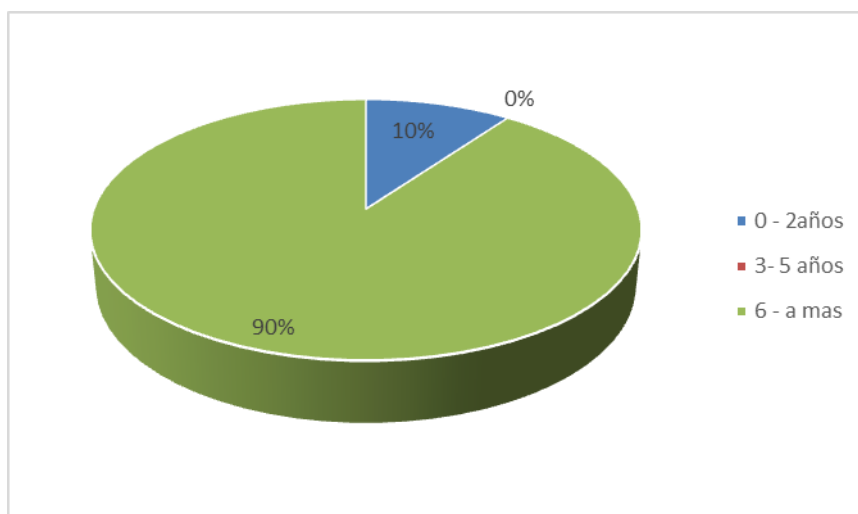


Figura N° 04: Permanencia en el mercado

Fuente: Tabla N°2

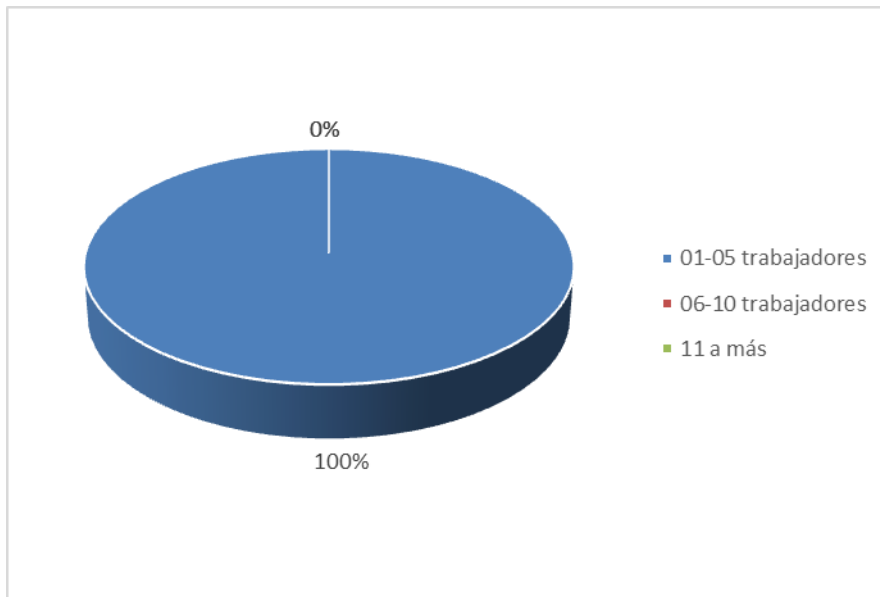


Figura N° 05: Número de trabajadores

Fuente: Tabla N°2

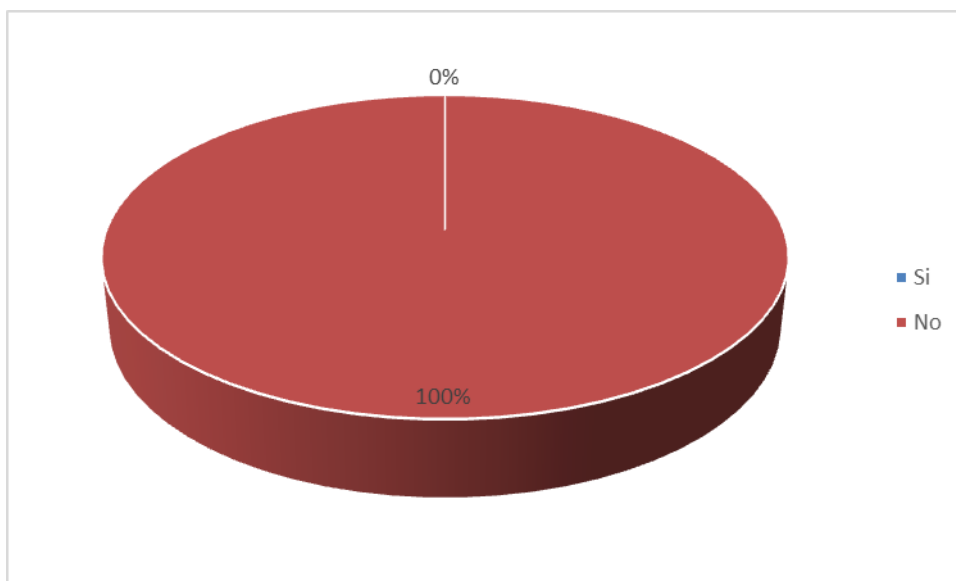


Figura N° 06: Ha recibido algún tipo de capacitación antes de poner su MYPE

Fuente: Tabla N°3

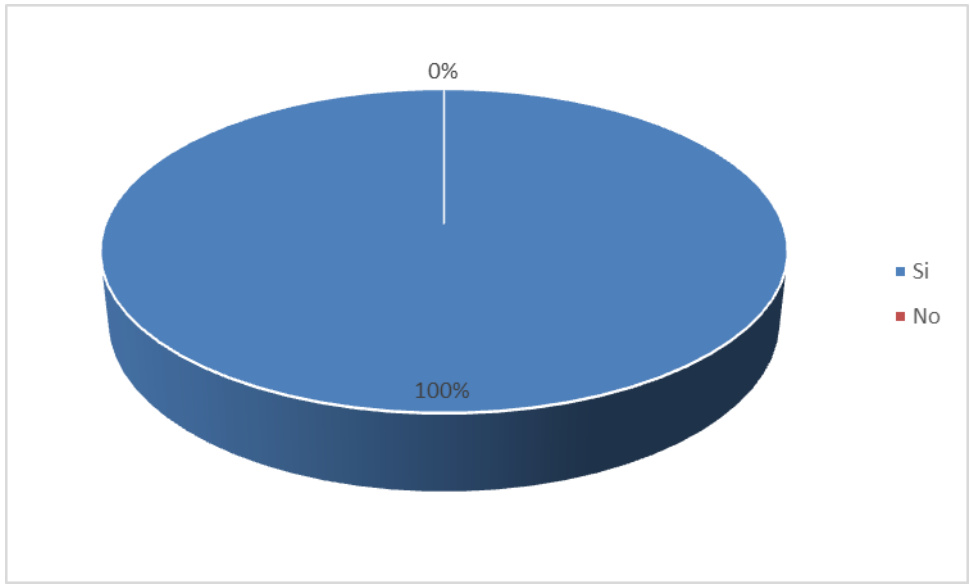


Figura N° 07: Considera la capacitación como una inversión

Fuente: Tabla N°3

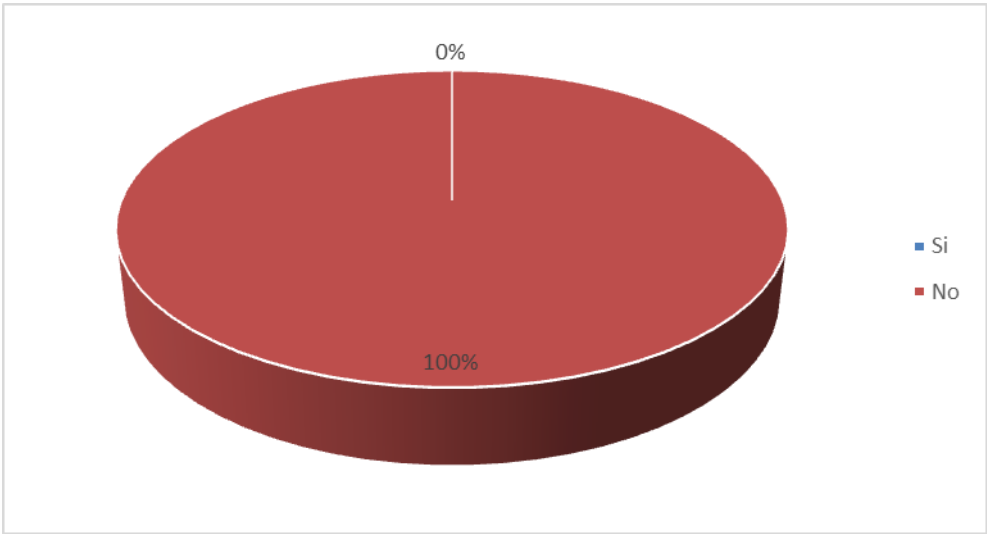


Figura N° 08: Su personal ha sido capacitado

Fuente: Tabla N°3

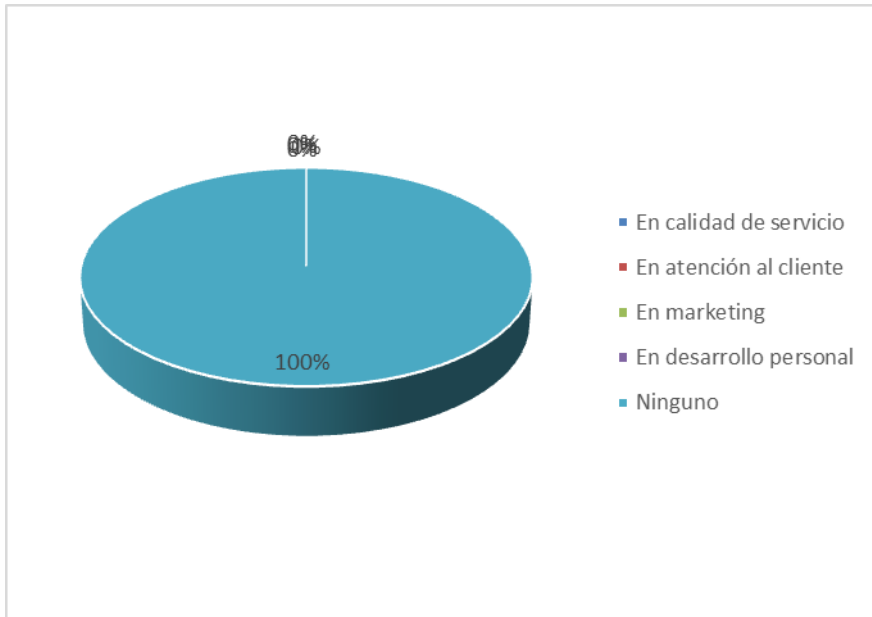


Figura N° 09: En qué aspecto ha recibido capacitación

Fuente: Tabla N°3

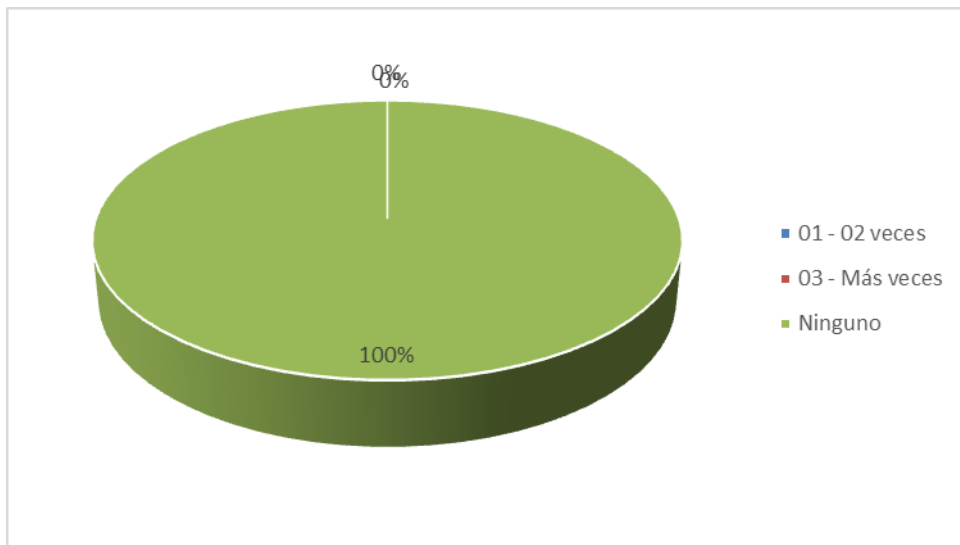


Figura N° 10: Veces que ha capacitado a su personal

Fuente: Tabla N°3

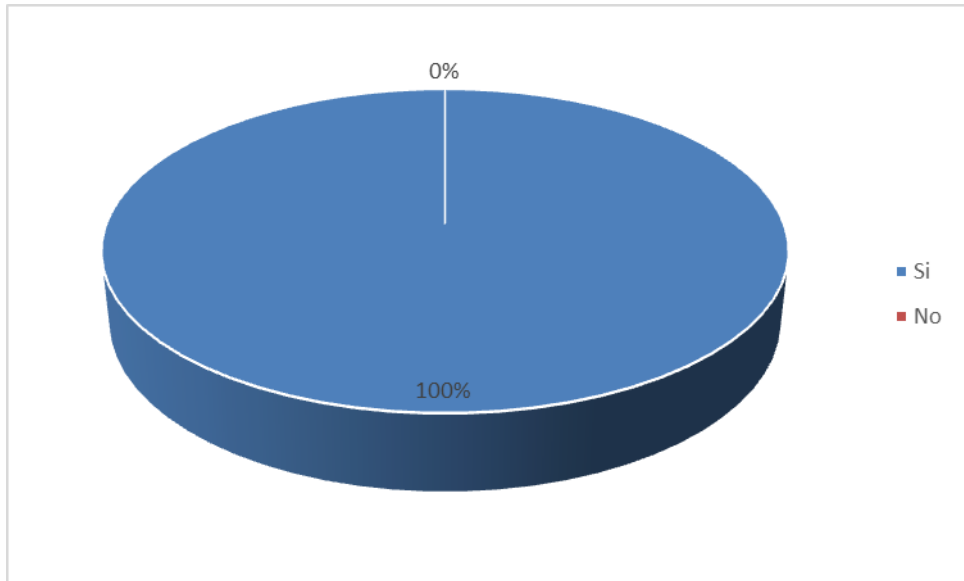


Figura N° 11: Considera que la capacitación mejora la rentabilidad de su empresa

Fuente: Tabla N°3