



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

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

**CARACTERIZACIÓN DE LA CAPACITACIÓN DE LAS
MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DE LOS PAÍSES DE
LATINOAMÉRICA Y PERÚ: CASO DE LA EMPRESA
“INVERSIONES JULMAR E.I.R.L.” DE CHIMBOTE, 2013.**

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

AUTOR:

BACH. LUIS ARIANO VEGA BUSTAMANTE

ASESOR:

MG. FERNANDO VASQUEZ PACHECO

CHIMBOTE-PERÚ

2015

JURADO DE TESIS

Mg. Santos Felipe Llenque Tume

Presidente

Lic. Carlos Enaldo Rebaza Alfaro

Secretario

Dr. Wilberto Fernando Rubio Cabrera

Miembro

DEDICATORIA

A Dios, por permitirme llegar a este punto tan especial en mi vida, por mi salud, darme lo necesario para seguir adelante día a día para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

¡Gracias por darme la vida!

A mi Madre, por haberme educado, por su apoyo incondicional, por sus consejos, cariño, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, por haberme inculcado en principios y valores, sobre todo por el amor que siempre me ha brindado.

¡Te amo mucho!

AGRADECIMIENTO

Quiero dejar constancia de mi agradecimiento a todas las personas que de alguna u otra forma han contribuido al desarrollo del presente proyecto de tesis.

Le doy gracias a Dios por haberme dado la vida, acompañado, guiado y protegido a lo largo de ella, por darme fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentaban, y por brindarme una vida llena de aprendizajes, experiencias y sobre todo de felicidad junto a las personas que más amo.

Agradezco a mi padre quien con su amor, apoyo, sus palabras de aliento y consejos en los momentos difíciles que han sido incentivo para mi vida.

Quiero hacer un agradecimiento especial a mi madre, quien siempre confió en mí, por los valores que me ha inculcado, por apoyarme en todo momento, por su aliento diario, por su amor incondicional de madre estuvo siempre a lo largo de mi vida estudiantil. Sobre todo por ser un excelente ejemplo de vida a seguir.

A mis hermanos por sus ánimos, por ser parte importante de mi vida y llenarla de alegrías.

A mi sobrino Mijael quien ha sido y es mi motivación, inspiración y felicidad.

A Wendy por su comprensión y amor incondicional; sonrisas y abrazos que dan energía a mi vida.

De la misma forma expresar mi gratitud a mi asesor Mg. Econ. Fernando Vásquez Pacheco por su apoyo, sugerencia y comentarios durante la elaboración de este trabajo.

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general, determinar y describir las principales características de la capacitación de las MYPES de los países de Latinoamérica y Perú y de la empresa Inversiones Julmar E.I.R.L. de Chimbote. La investigación fue de tipo cualitativo y diseño bibliográfico y de caso, para encontrar los siguientes resultados se aplicó una encuesta al gerente de la MYPE y la revisión de la literatura; así mismo, se utilizó la técnica de entrevista, para el recojo de la información se utilizó fichas bibliográficas. Obteniéndose los siguientes resultados: **Respecto a las MYPES en Latinoamérica:** En la mayor parte los Países Latinoamericanos existen programas de capacitación a favor de las MYPES, el gobierno de cada país invierte gran cantidad de dinero en fortalecer programas a favor de estas **Respecto a las MYPES del Perú:** no existe un sistema nacional de capacitación a favor de las MYPES, lo que conlleva a que no exista un organismo regulador que marque pautas y fije norma para que la oferta de la capacitación llegue adecuadamente a la demanda. **Respecto a la MYPE Inversiones Julmar E.I.R.L de Chimbote:** en el cuestionario aplicado al gerente se obtuvo que es un profesional, recibió capacitación previa al otorgamiento al crédito financiero, manejo empresarial y marketing. Los colaboradores de dicha empresa no han recibido capacitación pese a que el gerente considera que la capacitación es una inversión muy relevante.

Palabras clave: Capacitación, MYPE.

ABSTRACT

The overall objective research was to determine and describe the main features of the training MYPES countries in Latin America y Peru, case: Investment Julmar EIRL of Chimbote. The research was qualitative and descriptive level, applying a questionnaire to the case of microenterprises; Likewise, technical survey and literature review was used to gather information summaries are made chips. With the following results: Regarding MYPES in Latin America: In most Latin American countries there are training programs for MYPES, the government of each country spends lots of money on strengthening programs for these as it is in For Mexico, Puerto Rico, Argentina, Chile. Regarding the MYPES of Peru: there is no national training system for MYPES, leading to the lack of a regulatory body that setting trends and set standard for the supply of training properly reach the demand. Regarding the MYPES Investment Julmar EIRL of Chimbote: in the questionnaire applied the manager was obtained which is a professional, received training prior to granting credit to finance, business management and marketing. The employees of the company have not received training although the manager believes that training is a very important investment.

Key words: Training, MYPE.

CONTENIDO

	Pág.
1. Caratula.....	i
2. Contra carátula	ii
3. Jurado de tesis.....	iii
4. Dedicatoria.....	iv
5. Agradecimiento.....	v
6. Resumen	vi
7. Abstract.....	vii
8. Contenido.....	viii
9. Índice de cuadros.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	6
2.1 Antecedentes.....	6
2.1.1 Internacionales.....	6
2.1.2 Nacionales.....	10
2.1.3 Regionales.....	11
2.1.4 Locales.....	13
2.2 Bases teóricas.....	14
2.2.1 Teoría de la capacitación.....	14
2.2.2 Teoría del capital humano.....	15
2.2.3 Teoría de las inversiones en el capital humano.....	16
2.3 Marco conceptual.....	17
2.3.1 Definición de capacitación	17
2.3.2 Marco legal de la capacitación.....	19
2.3.3 Definiciones de MYPE.....	21

III.	METODOLOGÍA.....	25
	3.1 Diseño de la investigación.....	25
	3.2 Población y muestra.....	25
	3.3 Técnicas e instrumentos.....	25
	3.4 Plan de análisis.....	25
IV.	RESULTADOS Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	27
	4.1 Resultados.....	27
	4.1.1 Respecto al objetivo 1	27
	4.1.2 Respecto al objetivo 2.....	29
	4.1.3 Respecto al objetivo 3.....	33
	4.1.4 Respecto al objetivo 4.....	34
	4.2 Análisis de los Resultados.....	36
	4.2.1 Respecto al objetivo 1.....	36
	4.2.2 Respecto al objetivo 2.....	38
	4.2.3 Respecto al objetivo 3.....	41
	4.2.4 Respecto al objetivo 4.....	42
V.	CONCLUSIONES.....	44
	5.1 Respecto al objetivo 1.....	44
	5.2 Respecto al objetivo 2.....	44
	5.3 Respecto al objetivo 3.....	44
	5.4 Respecto al objetivo 4.....	45
VI.	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	47
VII.	ANEXOS.....	49
	7.1 Modelos de fichas bibliográficas.....	49
	7.2 Encuesta.....	51

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1.....	27
Cuadro 2.....	29
Cuadro 3.....	33
Cuadro 4.....	34

I. INTRODUCCIÓN

El mundo avanza a una velocidad acelerada hacia la globalización de la economía, la cultura y todas las esferas del quehacer de la humanidad, lo que implica grandes retos a los países y a las micro y pequeñas empresa (MYPES), en cuanto a diversos temas, tales como: generación de empleo, mejora de la competitividad y, sobre todo, el crecimiento de los países, convirtiendo a las MYPES en un elemento esencial para el sostenimiento y desarrollo a las economías de los países. **(Flores, 2004).**

Las MYPES surgen de la necesidad que no ha podido ser satisfecha por el Estado, tampoco por las grandes empresas nacionales, ni las inversiones de las grandes empresas internacionales en la generación de puestos de trabajo, y por lo tanto, estas personas guiadas por esa necesidad buscan la manera de poder generar sus propias fuentes de ingresos, y para ello, recurren de diferentes medios para conseguirlo, creando sus propios negocios a través de pequeñas empresas, con el fin de auto-emplearse y emplear a sus familiares **(Mendivil, 2009).**

En Europa, se acordaron y establecieron políticas y programas de apoyo a la MYPES como: capacitaciones, préstamos y subvenciones, de tal manera que estas entidades generadoras de ingreso tengan las facilidades necesarias para que desarrollen sus actividades. Actualmente en los países europeos como Italia, Inglaterra y otros de la Comunidad Europea, obtienen el 98.2 % de sus ingresos de las MYPES, y el 1,8% de sus ingresos provienen de las medianas y grandes empresas. Por lo que la financiación y la capacitación de las MYPES fueron vitales, para generar un desarrollo y crecimiento de las economías de los países **(Flores, 2004).**

En España según **Zapata (2004)**, las pequeñas empresas de tecnología de la información consideran que el conocimiento les permite ampliar, modificar y fortalecer su oferta de productos y servicio además se ven en la necesidad de contar con una cultura organizativa que motive a los miembros de la organización a

buscar nuevas formas de hacer las cosas y permitir que el director general aliente a los colaboradores a compartir su conocimiento y que facilite la comunicación entre los miembros de la empresa, como fuente de creación interna de conocimiento.

En América Latina y el Caribe, las MYPES son los motores del crecimiento económico, por ello, es preocupación de los gobiernos de turno y de la sociedad civil en general, generar los instrumentos adecuados para el financiamiento (créditos) y la capacitación empresarial **(Bernilla, 2006)**

Por otro lado en América Latina hay algunas experiencias interesantes sobre políticas que nacen de los gobiernos a favor de las MYPES. Por ejemplo, en México el gobierno desde el 2001 a la fecha ha invertido 800 millones de dólares en fortalecer programas a favor de las MYPES. Así mismo, en Argentina el fondo nacional para la creación y consolidación de micro emprendimientos, se encarga de que organizaciones sociales brinden capacitación, asistencia técnica y aprobación de proyectos de quienes quieran financiamiento para sus empresas **(Hilario, 2007)**.

En el Perú las MYPES 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 por parte del gobierno y no existe un sistema nacional de capacitación dirigido a la mejora de la competitividad de las MYPES, 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. Según las políticas de promoción y apoyo a la MYPES 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 MYPES, 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. **(Albujar, 2008).**

En el Perú, las MYPES conforman el grueso del tejido empresarial, dado que, del total de empresas existentes en el país, el 98,4% son MYPES, las mismas que aproximadamente generan el 42% del Producto Bruto Interno (PBI), proporcionando el 88% del empleo privado del país **(Agencia Federal, 2009)**. Estos datos estarían implicando que los rendimientos y/o productividad de las MYPES son bajos, en contraposición a las medianas y grandes empresas, ya que sólo el 1,6% (que representan dichas empresas) estaría generando el 58% del Producto Bruto Interno (PBI).

Por otra parte en el Perú los actores involucrados en el desarrollo y competitividad de la MYPES trabajan de manera aislada, sin concertación ni articulación de las partes, y tampoco consideran la importancia de la capacitación, Además no existe un sistema nacional de capacitación para la MYPES; dicha ausencia conlleva a que no exista un organismo regulador que establezca las bases, marque la pauta y fije las normas para que la oferta de capacitación llegue adecuadamente a la demanda, **(Albújar, 2008).**

Actualmente, la labor que llevan a cabo las MYPES es de indiscutible relevancia, no solo teniendo en cuenta su contribución a la generación de empleo, sino también considerando su participación en el desarrollo socioeconómico de las zonas en donde se ubican. Por ello Okpara y Wynn (2007) afirman que los pequeños negocios son considerados como la fuerza impulsora del crecimiento económico, la generación de empleo y la reducción de la pobreza en los países en desarrollo.

En la región Ancash, las MYPES presentan una deficiente organización a nivel empresarial que involucra aspectos económicos, financieros y administrativos, que impide el desarrollo de experiencias asociativas de tipo gremial y empresarial. Así mismo la escasa capacitación de las MYPES, no les permite tener capacidad competitiva frente a sus competidores, estas limitantes es en la mayoría de los

casos por que los mismos microempresarios tienen poca valoración a la capacitación y desarrollo empresarial, son renuentes al cambio. Por ello, las MYPES en la región Ancash casi no cuentan con el financiamiento, ni la capacitación adecuados para hacer surgir su negocio, ni las condiciones para formalizarlas (**Tantas, 2010**).

Según **Tantas (2010)** en su estudio a las MYPES del sector comercio – rubro distribuidoras de útiles de oficina del distrito de Chimbote en Chimbote, el 100% de los gerentes y/o administradores de las MYPES en estudio no recibieron ninguna capacitación previa al otorgamiento de créditos, sin embargo, posterior al crédito el 14.3% de los microempresarios encuestados recibieron capacitación en los cursos de manejo empresarial y marketing empresarial respectivamente.

Dada la importancia de la capacitación en el desarrollo y crecimiento de las MYPES, a nivel del ámbito de estudio se desconocen las principales características de las micro y pequeñas empresas de los países de Latinoamérica y Perú. Por ejemplo, se desconoce si dichas MYPES tienen apoyo por parte del estado en cuanto programas de capacitación, si tienen acceso o no a temas de capacitación, tipos de capacitación, si capacitan al personal, etc. Por estas razones, el enunciado del problema de investigación es el siguiente: **¿Cuáles son las características de la capacitación de las micro y pequeñas empresas de los países de Latinoamérica, Perú y de la empresa “INVERSIONES JULMAR E.I.R.L.” de Chimbote, 2013?**

Para dar respuesta al problema, se ha planteado el siguiente objetivo general: Determinar y describir las características de la capacitación de las micro y pequeñas empresas de los países de Latinoamérica, Perú y de la empresa “INVERSIONES JULMAR E.I.R.L.” de Chimbote, 2013. Para poder conseguir el objetivo general, se ha planteado los siguientes objetivos específicos:

1. Describir las características de la capacitación de las MYPES de los países de Latinoamérica excluido el Perú, 2013.

2. Describir las características de la capacitación de las MYPES del Perú, 2013.
3. Describir las características de la capacitación de la MYPE “Inversiones Julmar E.I.R.L.” de Chimbote, 2013.
4. Hacer un análisis comparativo de las características de la capacitación de las micro y pequeñas empresas de los países de Latinoamérica y Perú, y de la empresa “Inversiones Julmar E.I.R.L.” de Chimbote, 2013.

La investigación se justifica porque permitirá conocer a nivel descriptivo las principales características de la capacitación de las micro y pequeñas empresas de los países de Latinoamérica y Perú y de la empresa “Inversiones Julmar E.I.R.L.” de Chimbote, 2013.

La investigación también se justifica porque nos permitirá concebir o formar ideas mucho más acertadas de cómo opera la capacitación en el accionar de las micro y pequeñas empresas de los Países de Latinoamérica y Perú, y del caso en estudio. Además, la investigación se justifica porque permitirá sistematizar toda la literatura dispersa que existe sobre las características de la capacitación en las MYPES.

Finalmente, este estudio se justifica porque permitirá me permitirá obtener el título como Licenciado en Administración, lo que a su vez permitirá que la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote mejore sus estándares de calidad establecidos por la Nueva Ley Universitaria.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 Antecedentes

2.1.1 Internacionales

En este trabajo de investigación se entiende por antecedentes internacionales, todo trabajo de investigación realizado en cualquier ciudad y país del mundo (menos Perú), relacionados con nuestra variable y unidades de estudio.

(Flores, 2004) en su trabajo de investigación denominado: Metodología de gestión para las micro, pequeñas y medianas empresas, en la ciudad de Barcelona - España, Cuyo objetivo general fue: Proponer una metodología de gestión a nivel de las micro, pequeñas y medianas empresas conducentes a obtener ventaja competitiva para así contribuir al desarrollo de la sociedad y del País. Cuya metodología de investigación fue: Análisis de enfoques como la planeación estratégica, el cuadro de mando integral y el sistema de información gerencial a través de evaluación por áreas claves de resultados. Llegó a los siguientes resultados: En Europa, se acordaron y establecieron políticas y programas de apoyo a la MYPES como: capacitaciones, préstamos y subvenciones, de tal manera que estas entidades generadoras de ingreso tengan las facilidades necesarias para que desarrollen sus actividades. Actualmente en los países europeos como Italia, Inglaterra y otros de la Comunidad Europea, obtienen el 98.2 % de sus ingresos de estas pequeñas empresas, y el 1,8% de sus ingresos provienen de las medianas y grandes empresas. Demostrando de esta manera que, tomando adecuadas decisiones se puede engrandecer a los países. Por lo que la financiación y la capacitación de estas pequeñas empresas fueron vitales, para generar un desarrollo y crecimiento de las economías de los países.

Zapata (2004) en su trabajo de investigación denominado: En el sector de tecnologías de la información del área metropolitana de Barcelona-España, en la ciudad de Barcelona - España. Cuyo objetivo general consolidar fue: Contribuir a consolidar, teórica y empíricamente, la gestión del conocimiento centrando el análisis en pequeñas

y medianas empresas de tecnología de la información y, principalmente, el conocimiento como recurso estratégicamente relevante para el sostenimiento de una ventaja competitiva. Cuya metodología de investigación fue: Cualitativa y cuantitativa. Llegó a los siguientes resultados: Las pequeñas empresas de tecnología de la información consideran que el conocimiento les permite ampliar, modificar y fortalecer su oferta de productos y servicio además se ven en la necesidad de contar con una cultura organizativa que motive a los miembros de la organización a buscar nuevas formas de hacer las cosas y permitir que el director general aliente a los colaboradores a compartir su conocimiento y que facilite la comunicación entre los miembros de la empresa, como fuente de creación interna de conocimiento.

Barros (2010) en su trabajo de investigación denominado: Factores que inciden en la competitividad de las MYPE en el sector de las confecciones en el departamento del Atlántico, Colombia, en la ciudad de Barranquilla – Colombia. Cuyo objetivo general fue: Obtener la información pertinente respecto a la competitividad de las empresas dedicadas a la confección en términos de factores productivos, crecimiento organizacional, calidad, tecnología, entre otros.. Cuya metodología de investigación fue: Realizó un muestreo aleatorio por medio del cual se clasificaron 91 empresas a las cuales se les aplicó una encuesta que contaba con 35 preguntas. Llegó a los siguientes resultados: Al analizar las encuestas realizadas a las diferentes empresas del sector de la confección, manifiesta que dentro de su investigación, un 27% de los encuestados manifestó no preocuparse por aumentar la competitividad de su empresa, mientras que un 25% enfoca sus esfuerzos en aumentar dicha competitividad a través de la capacitación a sus trabajadores, la inversión en maquinaria y materia prima. La información obtenida permitió concluir que la mayoría de las empresas dedicadas a la confección presentan ciertas debilidades en cuanto a competitividad se refiere, ya que en primera instancia muchas de estas manifestaron no tener en la mayoría de sus áreas productivas trabajadores con mano de obra calificada, lo cual se debe principalmente a que el nivel de tecnología que emplea este sector es en promedio antiguo y de escasa automatización, lo que no requiere de personal calificado para operarla. De igual

forma, debido a su tamaño, la mayoría de estas empresas poseen una estructura organizacional tradicional, lo que impide de cierto modo que no haya un óptimo incremento de la producción.

Canessa (2008) en su trabajo de investigación denominado: La capacitación laboral en Chile y su oportunidad de desarrollo a través del e-learning, en la ciudad de Santiago – Chile. Cuyo objetivo general fue: Describir el campo de la capacitación laboral en Chile y analizar la potencialidad del e-learning como herramienta para impulsarla. Cuya metodología fue: cualitativa. Llegó a los siguientes resultados: se encontró que Chile a través del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, Sence, busca de alguna forma a contribuir mediante la utilización de políticas públicas a mejorar la competitividad de las empresas y a poder aumentar el grado de empleabilidad de los trabajadores a través de un proceso continuo en el tiempo. Esto se lleva a cabo mediante la utilización de un beneficio tributario que consiste en permitir a las empresas que puedan rebajar un monto equivalente al 1% del total de las planillas anuales de remuneración, al momento de realizar el pago de los impuestos, siempre y cuando esa misma cifra se haya destinado a realizar acciones capacitación.

Flores (2004) en su trabajo de investigación denominado: metodología de gestión para las micro, pequeñas y medianas empresas en Lima metropolitana, en la ciudad de Lima – Perú. Cuyo objetivo general fue: Proponer una metodología de gestión a nivel de las micro, pequeñas y medianas empresas conducentes a obtener ventaja competitiva para así contribuir al desarrollo de la sociedad y del País. Cuya metodología de investigación fue: Análisis de enfoques como la planeación estratégica, el cuadro de mando integral y el sistema de información gerencial a través de evaluación por áreas claves de resultados. Llegó a los siguientes resultados: Hizo una distinción entre las MYPES de América del Norte y las MYPES en Latinoamérica, las primeras son mucho más tecnificadas y pasan por una etapa de adaptación a sistemas de información mucho más avanzados para llegar a sus mercados, como es el caso de Canadá; por lo general están asociados o forman parte del sistema de subcontratación

de grandes empresas. Por otro lado los países latinoamericanos se caracterizan por una estructura industrial polarizada con un estrato de grandes empresas con alta inversión, y en el otro extremo innumerables unidades productivas informales, de poca inversión y casi ningún nivel tecnológico y encontramos que como un intermedio entre el Norte y el Sur, en Centroamérica se encuentran las Pymes que gozan de un nivel de tecnología medio, con un mayor nivel de capacitación de personal, como es el caso de México y Puerto Rico, aun cuando en países como en Guatemala, su Pequeña y mediana empresa se orienta más a la artesanía y a otros sectores de poco avance tecnológico.

Hilario (2007) en su trabajo de investigación denominado Una mirada a las políticas a favor de las MYPES en América Latina, en la ciudad de México. Llegó a los siguientes resultados: En América Latina hay algunas experiencias interesantes sobre políticas que nacen de los gobiernos a favor de las MYPES. Por ejemplo, en México el gobierno desde el 2001 a la fecha ha invertido 800 millones de dólares en fortalecer programas a favor de las MYPES. Así mismo, en Argentina el fondo nacional para la creación y consolidación de micro emprendimientos, se encarga de que organizaciones sociales brinden capacitación, asistencia técnica y aprobación de proyectos de quienes quieran financiamiento para sus empresas.

Herrera (2006) en su trabajo de investigación denominado: La creación de un programa de capacitación para el hotel boutique "La Quinta Luna" en la ciudad de Cholula – México. Cuyo objetivo general fue: 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. Cuya metodología de investigación fue: 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. Llegó a los siguientes resultados: 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.

2.1.2 Nacionales

En este trabajo de investigación se entiende por antecedentes nacionales, todo trabajo de investigación realizado en cualquier ciudad del Perú (menos de la región Ancash), relacionados con nuestra variable y unidades de estudio.

Albújar (2008) en su trabajo de investigación denominado: Sistema nacional de capacitación para la MYPE peruana, en la ciudad de Lima-Perú. Cuyo objetivo general fue el logro de la evaluación crítica del funcionamiento y desempeño del sistema nacional de capacitación a la MYPE en el Perú tomando como base comparativa la experiencia en otros países. Cuya metodología de investigación fue: análisis pretende crear conciencia en la necesidad de formar un sistema nacional de capacitación que impulse el desarrollo y la promoción de la MYPE en el Perú, para lo cual se plantea un modelo con acciones y estrategias. Llegó a los siguientes resultados: En el Perú los actores involucrados en el desarrollo y competitividad de la MYPE trabajan de manera aislada, sin concertación ni articulación de las partes, y tampoco consideran la importancia de la capacitación, Además no existe un sistema nacional de capacitación para la MYPE; dicha ausencia conlleva a que no exista un organismo regulador que establezca las bases, marque la pauta y fije las normas para que la oferta de capacitación llegue adecuadamente a la demanda.

Instituto Nacional de Estadística e Informática – **INEI (2012)** en su investigación denominada: Respecto la encuesta de MYPES 2012. Llegó a los siguientes resultados: solo el 14.2% de las micro y pequeñas empresas (MYPES) asistieron en el año 2011 a eventos de capacitación relacionados a la gestión empresarial, mientras que el 85.8% no lo hizo.

(Salinas) 2013, en su trabajo de investigación denominado: Caracterización del financiamiento y capacitación de las micro y pequeñas empresas del sector comercio-rubro compra/venta de mercadería en general del distrito de Huacho, en la ciudad de Huacho – Perú. Cuyo objetivo general fue: Determinar y describir las principales características del financiamiento y la capacitación de las micro y pequeñas empresas del sector comercio- rubro compra/venta de mercadería en general del distrito de Huacho, periodo 2011-2012. Cuya metodología de investigación fue de tipo cuantitativo. Llegó a los siguientes resultados: El 40% de los gerentes y/o administradores de las MYPES encuestados, sí recibieron capacitación previa al otorgamiento de los créditos y el 60% no recibió capacitación; el 70% de los microempresarios encuestados precisaron que sus trabajadores si fueron capacitados. Estos resultados estarían implicando que, poco más de dos tercios de los empresarios encuestados, valoran la capacitación; el 50% de los representantes legales de las MYPES encuestados dijeron que la capacitación es una inversión. Estos resultados estarían implicando que, la mitad de los microempresarios encuestados no consideran a la capacitación como una inversión, sino como un gasto; el 30% de los representantes legales de las MYPES encuestados dijeron que la capacitación a sus trabajadores fue en mejora de atención a los clientes.

2.1.3 Regionales

En este trabajo de investigación se entiende por antecedentes regionales, todo trabajo de investigación realizado en cualquier provincia de la región Ancash (menos de la provincia del Santa), relacionados con nuestra variable y unidades de estudio.

Gonzáles, Herrera, Natividad & Camones (2008), en su trabajo de investigación denominado: la gestión económica y sus efectos en el crecimiento sostenido de las micro y pequeñas empresas manufactureras en el Callejón de Huaylas-Huaraz-Ancash, en la ciudad de Huaraz - Perú. Cuyo objetivo general fue: Acrecentar la rentabilidad económica y financiera, que incidirá en el crecimiento sostenido de las mismas y coadyuve a la adecuada toma de decisiones en micro y pequeñas empresas

manufactureras, a partir de herramientas y un sistema de indicadores de gestión. Cuya metodología de investigación fue: se procedió a la descripción, registro, análisis e interpretación de la realidad concreta, para contrastar la relación entre las variables gestión y crecimiento empresarial, por lo que la investigación fue de tipo explicativo y descriptivo. Llegó a los siguientes resultados: Los principales problemas que enfrentan dichas empresas son: escasa capitalización, restringido acceso al crédito formal, falta de recursos humanos calificados, baja tecnología, limitado uso de las modernas herramientas e indicadores de gestión empresarial, escasa información del entorno interno y externo, económica y financiera cuando se toman decisiones, falta de adecuada infraestructura productiva y exigua inversión en tecnología. Así mismo, los autores citados manifiestan que, estos problemas inciden en la gestión económica, porque están basados en conocimientos empíricos y tradicionales, experiencia, buen juicio y el día a día; actividades que contribuyen con incrementar los costos de producción que limita la capitalización y crecimiento sostenido de las MYPES. Así mismo, afirman que, el Estado no contribuye significativamente en la constitución y fortalecimiento de las MYPES, ya que su concurrencia es necesario mediante la promoción de actividades de capacitación, asistencia técnica, apoyo financiero y promoción de empresas.

Tantas (2010) en su trabajo de investigación denominado: Caracterización del financiamiento, la capacitación y la rentabilidad de las MYPES del sector comercio – rubro distribuidoras de útiles de oficina del distrito de Chimbote, periodo 2008-2009, en la ciudad de Chimbote – Perú. Cuyo objetivo general fue: describir las principales características del financiamiento, la capacitación y la rentabilidad de las Mypes del sector comercio - rubro distribuidoras de útiles de oficina del distrito de Chimbote, en el periodo 2008 – 2009. Cuya metodología de investigación fue: no experimental, transversal y descriptiva. Llegó a los siguientes resultados: En la región Ancash, las MYPES presentan una deficiente organización a nivel empresarial que involucra aspectos económicos, financieros y administrativos, que impide el desarrollo de

experiencias asociativas de tipo gremial y empresarial. Así mismo la escasa capacitación de las MYPES, no les permite tener capacidad competitiva frente a sus competidores, estas limitantes es en la mayoría de los casos por que los mismos microempresarios tienen poca valoración a la capacitación y desarrollo empresarial, son renuentes al cambio. Por ello, las MYPES en la región Ancash casi no cuentan con el financiamiento, ni la capacitación adecuados para hacer surgir su negocio, ni las condiciones para formalizarlas

2.1.4 Locales

En este trabajo de investigación se entiende por antecedentes locales, todo trabajo de investigación realizados dentro de cualquier ciudad de la provincia del Santa (menos las otras ciudades del Perú), relacionados con nuestra variable y unidades de estudio.

Reyna (2008) en su trabajo de investigación: La incidencia del financiamiento y la capacitación en las MYPES del sector comercio estaciones de servicio de combustible en el distrito de Nuevo Chimbote, en la ciudad de Chimbote –Perú. Llego a los siguientes resultados: En lo que se respecta a la capacitación, el 66,7% sí recibió capacitación y el 33,3% no. Finalmente, los tipos de cursos de capacitación fueron: recursos humanos 66,7%, marketing 55,6% y seguridad 55,6%.

Vásquez (2008) en su trabajo de investigación denominado: Incidencia del financiamiento y la capacitación en la rentabilidad de las micro y pequeñas empresas del sector turismo y su implicancia en el desarrollo socioeconómico del distrito de Chimbote – Perú, en un estudio en el sector turismo rubro restaurantes, hoteles y agencias de viaje del distrito de Chimbote, en la ciudad de Chimbote – Perú llegó a los siguientes resultados: Sólo el 38% de las MYPES estudiadas recibieron capacitación antes del otorgamiento del crédito. En cuanto a los cursos recibidos en la capacitación, destacan los cursos sobre inversión del crédito financiero y marketing empresarial. El 68% de las MYPES estudiadas indica que las capacitaciones recibidas por su personal ha sido considerada como una inversión. El 60% de las MYPES del sector turismo estudiadas considera que las capacitaciones a su personal es relevante,

destacando el rubro hoteles con 89,5%; el 54% de la muestra analizada han recibido capacitación en prestaciones de mejor servicio al cliente. El 60% de los gerentes de los restaurantes estudiados considera que la principal causa de la demanda de su servicio es el sabor y el 47,4% de los hoteles consideran que las principales causas de la demanda de su servicio son la publicidad y el precio.

Tantas (2010) en su trabajo de investigación denominado: Caracterización del financiamiento, la capacitación y la rentabilidad de las MYPES del sector comercio – rubro distribuidoras de útiles de oficina del distrito de Chimbote, periodo 2008-2009, en la ciudad de Chimbote – Perú. Cuyo objetivo general fue: describir las principales características del financiamiento, la capacitación y la rentabilidad de las Mypes del sector comercio - rubro distribuidoras de útiles de oficina del distrito de Chimbote, en el periodo 2008 – 2009. Cuya metodología de investigación fue: no experimental, transversal y descriptiva. Llegó a los siguientes resultados: El 100% de los gerentes y/o administradores de las MYPES en estudio no recibieron ninguna capacitación previa al otorgamiento de créditos, sin embargo, posterior al crédito el 14.3% de los microempresarios encuestados recibieron capacitación en los cursos de manejo empresarial y marketing empresarial respectivamente.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Teoría de la capacitación

Según **Peter Drucker (1993)** en el trabajo que realizo nos dice: el trabajo de estudio teórico e investigación que realicé me permite describir observaciones obtenidas mediante el análisis de las teorías y técnicas correspondientes a la disciplina administrativa y las observaciones de la práctica empresarial. Seguidamente enunciaré las mismas Un elemento que se puede observar es la participación del cliente como parte integral de la evaluación.

El nivel de exigencia de medición de resultados para los servicios internos, como lo es la capacitación, es sustancialmente menor de lo que lo es para los procesos

productivos o centrales de la organización. "Estamos entrando en la sociedad del conocimiento. El recurso económico básico ya no es el capital, ni los recursos naturales, ni el trabajo, sino que es y seguirá siendo el conocimiento. En esta sociedad el trabajador del conocimiento tendrá un papel protagónico"

Chacaltana (2005) nos presenta las teorías sobre capacitación laboral. La capacitación proporcionada por el empleador es uno de los tópicos donde ha habido más desarrollo teórico en la economía laboral durante las últimas décadas. La teoría predominante es la teoría del capital humano, la cual tiene diversas variantes, pero también existen algunos desarrollos interesantes del análisis institucionalista. En lo que sigue revisaremos los principales postulados de cada una de estas teorías.

2.2.2 Teoría del capital humano.

La Teoría del Capital Humano, concepción nueva del insumo trabajo, ha sido desarrollada principalmente por Gary Stanley Becker en el libro *Capital Human* publicado en 1964.

En esencia, la idea básica es considerar a la educación y la formación como inversiones que realizan individuos racionales, con el fin de incrementar su eficiencia productiva y sus ingresos. La Teoría del Capital Humano, haciendo uso de micro fundamentos, considera que el agente económico (individuo) en el momento que toma la decisión de invertir o no en su educación (seguir estudiando o no) arbitra, entre los beneficios que obtendrá en el futuro si sigue formándose y los costos de la inversión (por ejemplo, el costo de oportunidad -salario que deja de percibir por estar estudiando- y los costos directos -gastos de estudios). Seguirá estudiando si el valor actualizado neto de los costos y de las ventajas es positivo. En efecto, como se puede apreciar la Teoría del Capital Humano considera que el agente económico tiene un comportamiento racional, invierte para sí mismo y esa inversión se realiza en base a un cálculo.

Por otra parte, esta teoría permite distinguir entre formación general y formación específica. La primera es adquirida en el sistema educativo como alumno y tiene por

objeto incrementar la productividad del o los individuos. Esos individuos, por último, incrementarán la productividad media y marginal en la economía. El financiamiento de esa formación lo realizan los individuos, las empresas no tienen incentivos algunos para financiar ese gasto dado que ese capital humano no tiene colateral, o dicho de otra manera, los empresarios no tienen la certidumbre de que si lleva a cabo ese gasto de formación después los trabajadores utilizarán todos sus conocimientos adquiridos al servicio de la empresa o abandonarán la empresa para hacer valer sus conocimientos en otra(s) empresa(s) dispuestas a remunerarlos con mejores salarios. Dado este problema de información asimétrica, la compra de educación en ese nivel de formación debería ser financiado por el individuo o por algún organismo público. Ahora bien, en cuanto a si la formación específica tiene sentido en el caso de una relación de trabajo durable entre el trabajador y el empresario, se presentan dos posibilidades: el empresario financia la inversión o lo comparte con el trabajador.

2.2.3 Teoría de las inversiones en capital humano

La teoría dominante en cuanto a inversiones en capacitación de la mano de obra es la teoría del capital humano planteada por **Becker (1964)**. Esta teoría ha evolucionado en el tiempo, pues fue concebida inicialmente para explicar aspectos del ciclo de vida de las personas, pero recientemente tiende a enfocarse en decisiones estratégicas entre empleadores y empleados al interior de las firmas (Leuven, 2001).

En lo básico, esta teoría concibe a la capacitación como una inversión para el empleador y los trabajadores: esta puede incrementar la productividad del trabajo esperada en la firma pero se tiene que incurrir en costos. Es decir, como en toda inversión las inversiones en capital humano producen tasas de retorno, los cuales tienen que ser comparados con sus costos.

Estos costos pueden ser costos directos o costos de oportunidad. Los costos directos incluyen gastos en materiales educativos, tutoría, transporte, etc. Los costos de oportunidad incluyen una más baja productividad durante el periodo de entrenamiento, tiempo del capacitado y su supervisor durante el proceso de entrenamiento.

El problema principal analizado en esta teoría se refiere a los derechos de propiedad de los beneficios de la inversión en capacitación. El punto en realidad es bastante simple: si una empresa invierte en maquinaria esta puede ser vendida luego en cualquier momento de manera que parte de esta inversión puede ser recuperada. En el caso del capital humano, en cambio, el empresario no puede “revender” el capital humano para recuperar sus inversiones.

Más aun, parte de los beneficios de estas inversiones se quedan con el trabajador y en otros casos, pasan a otros empleadores futuros de esos trabajadores. Este fenómeno, apropiabilidad de los retornos, configura que el problema central de estas inversiones no sólo sea su nivel (que tiene que ver con la eficiencia de la inversión) sino también con los derechos de propiedad, es decir, ¿quién debe invertir en capacitación de los trabajadores? Los modelos originales de Becker (1964). En las inversiones en capital humano hay dos períodos bien marcados: aquellas inversiones en educación básica (schooling models) y aquellas que se dan posterior a ellas (post schooling). La capacitación técnica o profesional forma parte de inversiones en educación “post escuela”. Mincer (1988), asumían condiciones de competencia perfecta para responder a estas preguntas; sin embargo, en tiempos recientes, la constatación de que los mercados son imperfectos, ha llevado a la creación de modelos basados en estas condiciones de competencia (Stevens, 1994).

2.3 Marco conceptual

2.3.1 Definiciones de capacitación

Calderón (1982) considera que la capacitación es un proceso mediante el cual se llevan a cabo una serie sistematizada de actividades, encaminadas a proporcionar conocimientos, desarrollar habilidades y mejorar aptitudes en los trabajadores, con el propósito de conjugar por una parte la realización individual que se reflejará en ascensos dentro de la jerarquía de la organización, con el correlativo mejoramiento y por la otra la consecución de los objetivos de la empresa.

Castañón (1983) dice que la capacitación en el mejor de los casos es considerada por empresarios y trabajadores con un proceso que les otorga beneficios por la habilitación y redituabilidad inmediata, debe ser concebida por el trabajador principalmente, como una alternativa de educación que le permitirá ir adquiriendo una visión más amplia del proceso productivo al que se enfrenta al vender su fuente de trabajo.

Alfonso Siliceo propone que la capacitación consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio de conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador.

Siliceo sostiene que la capacitación continua al colectivo organizacional es un elemento fundamental para dar apoyo a todo programa orientado a crear y fortalecer el sentido de compromiso del personal, cambiar actitudes y construir un lenguaje común que facilite la comunicación, comprensión e integración de las personas.

A través de la capacitación y el desarrollo, las organizaciones hacen frente a sus necesidades presentes y futuras utilizando mejor su potencial humano, el cual, a su vez, recibe la motivación para lograr una colaboración más eficiente, que naturalmente busca traducirse en incrementos de la productividad. En el marco de este trabajo, entenderemos por capacitación las actividades culturales y educativas enfocadas a lograr la superación intelectual y el desarrollo de habilidades de sus recursos humanos, por parte de las organizaciones empresariales (**Siliceo, 1995**).

Por otro lado, la **OIT (1993)** define la capacitación profesional como el suplemento de conocimientos teóricos y prácticos con el fin de aumentar la versatilidad y movilidad ocupacional del trabajador o mejorar su desempeño en su puesto laboral, pudiendo lograr en ciertos casos la competencia adicional requerida para ejercer otra ocupación afín o complementaria.

Se define la capacitación como un proceso continuo de enseñanza y aprendizaje en el que se desarrollan las habilidades y destrezas de las personas, las cuales les permiten un mejor desempeño en sus labores habituales. Desde el punto de vista de las empresas e instituciones, la capacitación debe relacionarse directamente con el puesto que desempeña, y los conocimientos adquiridos deben estar orientados hacia la superación de fallas o carencias observadas durante el proceso de evaluación de sus integrantes. **(Genaro Matute, Albújar, Janampa, Odar, Osorio, 2008).**

La capacitación basada en competencias es el proceso de desarrollo de competencias que ofrece diseños curriculares, procesos pedagógicos y recursos con base en un referencial de ellas. Esta capacitación se estructura modularmente a partir de la identificación de competencias realizadas en los distintos sectores productivos y establece estándares de calidad. Además, a través de metodologías de aprendizaje y estrategias de formación, desafía el logro de perfiles de personas formadas integralmente **(Sence, 2006).**

2.3.2 Marco legal de la capacitación

En **Perú**, Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, Ley MYPE, Capítulo II, Artículo 12.- Oferta de servicios de capacitación y asistencia técnica

El Estado promueve, a través de la CODEMYPE y de sus Programas y Proyectos, la oferta y demanda de servicios y acciones de capacitación y asistencia técnica en las materias de prioridad establecidas en el Plan y Programas Estratégicos de promoción y formalización para la competitividad y desarrollo de las MYPES, así como los mecanismos para atenderlos.

Los programas de capacitación y de asistencia técnica están orientados prioritariamente a:

- a) La creación de empresas.
- b) La organización y asociatividad empresarial.
- c) La gestión empresarial.
- d) La producción y productividad.
- e) La comercialización y mercadotecnia.
- f) El financiamiento.
- g) Las actividades económicas estratégicas.
- h) Los aspectos legales y tributarios.

Los programas de capacitación y asistencia técnica deberán estar referidos a indicadores aprobados por el CODEMYPE que incluyan niveles mínimos de cobertura, periodicidad, contenido, calidad e impacto en la productividad.

En **México**, la Teoría Integral del Derecho del Trabajo y de la Previsión Social está fundada en el Artículo 123 de la constitución, cuyo contenido identifica el derecho del trabajo con el derecho social.

El Artículo 123 en sus enunciados generales otorga a los trabajadores los derechos a los cuales son acreedores por su labor, tales como: horas de jornada, días de descanso y salarios, entre los más importantes, así como las prestaciones que los patrones tienen la obligación de dar. Además regula las relaciones entre los obreros, empleados o patrones; los derechos de huelga y despidos, entre otros.

Debido a la importancia de la reforma constitucional del Artículo 123 en su fracción XIII, en la que se consigna una obligación de las empresas la de capacitar y adiestrar a sus trabajadores, se cita dicha fracción.

"Las empresas cualquiera que sea su actividad estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los

patrones deberán cumplir con dicha obligación." **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.**

La obligación de capacitar y adiestrar fue reglamentada en el Diario Oficial de la Federación, publicado con fecha 28 de abril de 1978, entrando en vigor el mes de mayo de ese mismo año. Debido a que la Ley del Trabajo es de gran importancia para llevar a cabo el proceso de capacitación, se describen los Artículos. .39 T A

2.3.3 Definición de MYPE

Según la ley de desarrollo constitucional de la micro y pequeña empresa las MYPES son las unidades económicas constituidas por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios.

Características de la MYPE

Las MYPES deben reunir las siguientes características:

a) El número total de trabajadores:

La microempresa abarca de uno (1) hasta diez (10) trabajadores inclusive. La pequeña empresa abarca de uno (1) hasta cincuenta (50) trabajadores inclusive.

b) Niveles de ventas anuales:

La microempresa: hasta el monto máximo de 150 Unidades Impositivas Tributarias - UIT.

La pequeña empresa: a partir del monto máximo señalado para las micro empresas y hasta 850 Unidades Impositivas Tributarias - UIT.

Además las microempresas se dedican principalmente a actividades comerciales o de servicios y la mayoría de ellas se encuentra en Lima.

Cualitativamente la MYPE es un sector principalmente joven ya que casi el 50% de empresarios tienen menos de 24 años y están dispuestos a asumir distintos riesgos para obtener el crecimiento. La informalidad también es una característica de este sector ya que aproximadamente el 70% de la MYPE es informal, esto debido a la falta de capacitación a los empresarios sobre los beneficios de la formalidad.

También se ha percibido una gran capacidad de gestión y desarrollo de recursos ya que al no tener acceso a créditos bancarios los empresarios han tenido que iniciar sus negocios con capital propio dando buenos resultados en el 50% de la población empresarial. Además la MYPE es flexible al cambio se basa en la experiencia y se adapta a la realidad teniendo como único inconveniente la falta de promoción en los mercados. **(SUNAT, 2008).**

Las Principales modificaciones a la LEY MYPE 30056 son:

1. La Nueva Norma sólo utiliza como parámetro para determinar quiénes deben ser considerados Micros, Pequeñas o Medianas Empresas los volúmenes de ventas anuales, descartando como criterio el número de trabajadores que utilizaba la norma original.
2. La Nueva Empresa considera: Micro Empresa: Ventas Anuales hasta un máximo de 150 UIT (555 MIL NUEVOS SOLES) Pequeña Empresa de 150 UIT (555 MIL NUEVOS SOLES) hasta 1,700 UIT (6 MILLONES 290 MIL SOLES) Mediana Empresa de 1,700 UIT (6 MILLONES 290 MIL SOLES) hasta 2,300 UIT (8 MILLONES 510 MIL SOLES)
3. La Nueva Norma establece que el Régimen Laboral Especial contemplado en la Ley MYPE es de naturaleza permanente y sólo aplicable a las micro y pequeñas empresas no a la mediana empresa.
4. La Nueva Norma prorroga por tres años el Régimen Laboral Especial de la microempresa creado mediante ley 28015 , Ley de Promoción y Formalización de

la Micro y Pequeña Empresa. La norma permite que las microempresas, trabajadores y conductores puedan acordar por escrito, durante dicha proroga, su acogimiento al régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo 1086- Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, LEY MYPE.

5. EL Registro de Micros y Pequeñas Empresas (REMYPE), administrado por el Ministerio de Trabajo, a partir de la reglamentación de la Nueva Norma será Administrado por la SUNAT.

6. La Nueva Norma modifica la Ley del Impuesto a la Renta, estableciendo que los perceptores de rentas de tercera categoría cuyos ingresos brutos anuales no superen las 150 UIT, deberán llevar como mínimo un Registro de Ventas, un Registro de Compras y Libro Diario Formato simplificado.

7. La Nueva Norma crea el Nuevo Régimen Único Simplificado el mismo que comprenderá a las EIRL, antes solo era de aplicación a las personas naturales no a las personas jurídicas.

Clasificación de la microempresa

Aguilar (1994) considera tres tipos de microempresa:

Microempresas de sobre vivencia: tienen la urgencia de conseguir ingresos y su estrategia de competencia es ofrecer su mercadería a precios que apenas cubren sus costos. Como no llevan ningún tipo de contabilidad a menudo confunden sus ingresos con el capital. El dueño hace uso indistinto del dinero y hasta de la mercadería.

Microempresas de subsistencia: Son aquellas que logran recuperar la inversión y obtienen ingresos para remunerar el trabajo.

Microempresas en crecimiento: Tienen la capacidad de retener ingreso y reinvertirlos con la finalidad de aumentar el capital y expandirse, son generadoras de empleos. Aquí micro empresa se convierte en empresa.

III. METODOLOGÍA

3.1 Diseño de la investigación

El diseño de la investigación fue no experimental descriptivo, bibliográfico y de caso

3.1.1 No experimental

Fue no experimental porque se realizó sin manipular deliberadamente la variable, es decir, se observará el fenómeno a estudiar tal como se mostró dentro de su contexto.

3.1.2 Descriptivo

Fue descriptivo porque la investigación sólo se limitó a describir las principales características de la variable del ámbito de estudio.

3.1.3 Bibliográfico

Fue bibliográfico porque la información se recogió de la literatura.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población y Muestra

Dado que el trabajo es bibliográfico y de caso no tiene población y tampoco muestra.

3.3 Técnicas e instrumentos

3.2.1 Técnicas

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

3.2.2 Instrumentos

Para el recojo de la información se utilizó fichas bibliográficas y cuestionario.

3.4 Plan de análisis

En el desarrollo de la investigación se realizó un análisis descriptivo individual y comparativo de acuerdo a los objetivos:

- ✓ Para conseguir los resultados del objetivo específico N°1 se realizó un estudio bibliográfico acerca de las características de la capacitación de las MYPES de los países de Latinoamérica excluido el Perú, donde los autores manifiestan que en la mayoría de los países existe un programa de capacitación para las MYPES.
- ✓ Para conseguir los resultados del objetivo específico N°2 se realizó un estudio bibliográfico acerca de las características de la capacitación de las MYPE del Perú, donde los autores manifiestan que no existe un programa de capacitación para las MYPES.
- ✓ Para conseguir los resultados del objetivo específico N°3 se realizó un estudio de la empresa INVERSIONES JULMAR E.I.R.L. del distrito de Chimbote, en la cual se aplicó un cuestionario al gerente donde arrojó como resultados que el gerente tiene estudios universitarios y recibió capacitaciones en algunos cursos pero que en su empresa no se aplica la capacitación a sus colaboradores.
- ✓ Para conseguir los resultados del objetivo específico N°4 se realizó un análisis comparativo entre el objetivo N°1, 2 y 3.

IV. RESULTADOS Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1 Resultados

4.1.1 Respecto al objetivo específico 1: Principales características de la capacitación de las MYPES de los Países de Latinoamérica.

CUADRO N° 1.

AUTOR (ES)	RESULTADOS
Flores (2004)	<ul style="list-style-type: none">• Establece que los países latinoamericanos se caracterizan por una estructura industrial polarizada con un estrato de grandes empresas con alta inversión, y en el otro extremo innumerables unidades productivas informales, de poca inversión y casi ningún nivel tecnológico.• Así mismo en Centroamérica se encuentran las Pymes que gozan de un nivel tecnológico medio, con mayor nivel de capacitación de personal, como es el caso de México y Puerto Rico.
Hilario (2007)	<ul style="list-style-type: none">• Afirma que en México el gobierno desde el 2001 a la fecha ha invertido 800 millones de dólares en fortalecer programas a favor de las MYPES.• También afirma que en Argentina el fondo nacional para la creación y consolidación de micro emprendimientos, se encarga de que organizaciones sociales brinden capacitación, asistencia técnica y aprobación de proyectos de quienes quieran financiamiento para sus empresas
Arroyo (2005)	<ul style="list-style-type: none">• Establece que la mayoría de las MYPES han nacido por la necesidad de sobrevivencia de sus propietarios: la población pobre y desempleada, y que los representantes de estas no fueron capacitados antes de emprender el negocio.

-
- El empleo en la MYPE es de muy mala calidad (en términos de productividad, ingresos y condiciones de trabajo) debido a que en la mayoría de los casos no tienen capacitación previa para el desempeño de sus actividades laborales.
- Canessa (2008)
- Afirma que la capacitación laboral en Chile a través del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, Sence, busca de alguna forma a contribuir mediante la utilización de políticas públicas a mejorar la competitividad de las empresas y a poder aumentar el grado de empleabilidad de los trabajadores a través de un proceso continuo en el tiempo.
- Herrera (2011)
- Por su parte, Herrera se centró en la creación de un programa de capacitación para el hotel boutique "La Quinta Luna", ubicado en la ciudad de Cholula, Puebla, con el fin de conocer la preparación, entrenamiento y adiestramiento con la que cuentan los empleados para poder desempeñar satisfactoriamente su trabajo. Dentro del marco teórico se detalló: aprendizaje, adiestramiento, capacitación, tipos de errores en la capacitación, proceso de capacitación, entre otros. Se aplicó una entrevista que consta de diecisiete preguntas a cuatro departamentos del hotel, los cuales fueron: subgerencia, recepción, ama de llaves y anfitriones con el fin de conocer cual es el nivel de capacitación con el que cuentan dentro de estos departamentos. El análisis de resultados le permitió al investigador observar cuáles son los puntos de vista de cada uno de los empleados entrevistados, llevando a cabo un análisis de cada una de las entrevistas. Concluyó que es importante que los empleados reciban capacitación en cuanto a idiomas, estandarización de sus check list, la creación de un
-

folleto de ventas, entre otros puntos importantes. Quedando como propuesta de un programa de capacitación para el hotel boutique "La Quinta Luna", que da pautas para que la empresa implemente y desarrolle dicha propuesta.

Fuente: Elaboración propia en base a los antecedentes internacionales en la investigación.

4.1.2 Respecto al objetivo específico 2: Principales características de la capacitación de las MYPES del Perú.

CUADRO N° 2.

AUTORES	REULTADOS
Albújar (2008).	<ul style="list-style-type: none">• Establece que en el Perú no existe un sistema nacional de capacitación para la MYPE; dicha ausencia conlleva a que no exista un organismo regulador que establezca las bases, marque la pauta y fije las normas para que la oferta de capacitación llegue adecuadamente a la demanda.• Así mismo los actores involucrados en el desarrollo y competitividad de la MYPE trabajan de manera aislada, sin concertación ni articulación de las partes, y tampoco consideran la importancia de la capacitación.
INEI (2012)	<ul style="list-style-type: none">• En el año 2011 solo el 14.2% de las MYPES asistieron a eventos de capacitación relacionados a la gestión empresarial, mientras que el 85.8% no lo hizo.

- El 95.3 por ciento de las MYPES no se encuentran asociadas a una organización o agrupación con fines empresariales; mientras que el 4.7 por ciento se asoció o agrupó. Del total de las MYPES asociadas, el 89.9 por ciento lo hicieron para enfrentar al mercado.
- El 32 por ciento de los propietarios de las MYPES tienen estudios superiores universitarios, el 20 por ciento estudios superiores no universitarios, el 41 por ciento educación secundaria y el siete por ciento cuenta con educación primaria.

Salinas (2013)

- En su estudio a las MYPES del sector comercio-rubro compra/venta de mercadería en general del distrito de Huacho, el 40% de los gerentes y/o administradores de las MYPES encuestados, sí recibieron capacitación previa al otorgamiento de los créditos y el 60% no recibió capacitación.
 - El 70% de los microempresarios encuestados precisaron que sus trabajadores si fueron capacitados. Estos resultados estarían implicando que, poco más de dos tercios de los empresarios encuestados, valoran la capacitación.
 - El 50% de los representantes legales de las MYPES encuestados dijeron que la capacitación es una inversión. Estos resultados estarían implicando que, la mitad de los microempresarios encuestados no consideran a la capacitación como una inversión, sino como un gasto.
-

-
- El 30% de los representantes legales de las MYPES encuestados dijeron que la capacitación a sus trabajadores fue en mejora de atención a los clientes.
- Gonzáles, Herrera,
Natividad y Camones
(2008),
- En su trabajo de investigación de las MYPES manufactureras en el Callejón de Huaylas-Huaraz-Ancash, afirman que el Estado no contribuye significativamente en la constitución y fortalecimiento de las MYPES, ya que su concurrencia es necesario mediante la promoción de actividades de capacitación, asistencia técnica, apoyo financiero y promoción de empresas. Así mismo manifiestan que las MYPES están limitadas en su crecimiento y desarrollo por la falta programas de capacitación ya que únicamente los empresarios están basados en conocimientos empíricos y tradicionales.
- Tantas (2010)
- En su estudio a las MYPES del sector comercio – rubro distribuidoras de útiles de oficina del distrito de Chimbote en Chimbote el 100% de los gerentes y/o administradores de las MYPES en estudio no recibieron ninguna capacitación previa al otorgamiento de créditos.
 - Sin embargo, posterior al crédito el 14.3% de los microempresarios encuestados recibieron capacitación en los cursos de manejo empresarial y marketing empresarial respectivamente.
-

Vásquez (2008)

- En su estudio al sector turismo rubro restaurantes, sólo el 38% de las MYPES estudiadas recibieron capacitación antes del otorgamiento del crédito.
- En cuanto a los cursos recibidos en la capacitación, destacan los cursos sobre inversión del crédito financiero y marketing empresarial. El 68% de las MYPES estudiadas indica que las capacitaciones recibidas por su personal ha sido considerada como una inversión.
- El 60% de las MYPES del sector turismo estudiadas considera que las capacitaciones a su personal es relevante, destacando el rubro hoteles con 89,5%; el 54% de la muestra analizada han recibido capacitación en prestaciones de mejor servicio al cliente.

Reyna (2008)

- En un estudio sobre la incidencia del financiamiento y la capacitación en las MYPES del sector comercio estaciones de servicio de combustible en el distrito de Nuevo Chimbote, llegó a las siguientes conclusiones:
 - La edad promedio de los conductores de las micro y pequeñas empresas fue de 50 años; el 100% de las MYPES estudiadas es del sexo masculino; el 33,3% tienen estudios superiores;. En lo que se refiere a la capacitación, el 66,7% sí recibió capacitación y el 33,3% no. Finalmente, los tipos de cursos de capacitación fueron: recursos
-

humanos 66,7%, marketing 55,6% y seguridad 55,6%.

Fuente: Elaboración propia en base a los antecedentes nacionales, regionales y locales en la investigación.

4.1.3 Respecto al objetivo específico 3: Principales características de la capacitación de la MYPE “Inversiones Julmar E.I.R.L” de Chimbote.

CUADRO N° 3.

ITEMS	RESPUESTAS
- Recibe Ud. capacitación cuando recibe crédito.	• Sí
- Capacitación en los dos últimos años.	• 3 cursos: Inversión del crédito financiero, recursos humanos, Marketing Empresarial.
- El personal recibió capacitación.	• No
- La capacitación es una inversión.	• Sí
- La capacitación es relevante para la empresa	• Sí
- Temas en que se capacitaron sus trabajadores.	• No se capacitaron

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado en la investigación.

4.1.4 Respecto al objetivo específico 4: Análisis comparativo de las principales características de la capacitación de las MYPES de los países de Latinoamérica y Perú y de la empresa “Inversiones Julmar E.I.R.L.” de Chimbote.

CUADRO N° 4.

Análisis comparativo de las principales características de la capacitación de las MYPES de los países de Latinoamérica y Perú y de la empresa “INVERSIONES JULMAR E.I.R.L.” de Chimbote.

ITEMS	Resultados del objetivo específico 1	Resultados del objetivo específico 2	Resultados del objetivo específico 3	Resultado de la comparación de los 3 objetivos específicos
<ul style="list-style-type: none"> • Programas de capacitación 	<ul style="list-style-type: none"> • En la mayor parte de los países de Latinoamérica el gobierno invierte gran cantidad de dinero en programas de capacitación a favor de las MYPES. 	<ul style="list-style-type: none"> • En el Perú no existe un sistema nacional de capacitación para la MYPE. 	<ul style="list-style-type: none"> • El gerente de la MYPE en estudio considera que no hay un programa de capacitación. 	<ul style="list-style-type: none"> • En gran parte de los países latinoamericanos el gobierno invierte en programas de capacitación para las MYPES, en el Perú no existe un programa de capacitación para las MYPES y ello se puede ver reflejado en el caso en estudio.
<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo del estado mediante políticas 	<ul style="list-style-type: none"> • En la mayoría de países latinoamericanos el estado contribuye con las MYPES mediante la utilización de 	<ul style="list-style-type: none"> • En el Perú los autores involucrados en el desarrollo no han creado 	<ul style="list-style-type: none"> • El empresario indica que no recibe apoyo por parte del estado en cuanto a temas de capacitación. 	<ul style="list-style-type: none"> • En Latinoamérica el estado contribuye con las MYPES a través de políticas para acceder a la capacitación; en el Perú las MYPES

políticas de acceso a políticas de apoyo a las
capacitación. MYPES

no reciben a apoyo mediante
políticas para acceder a capacitarse,
en el caso en estudio se puede
corroborar que en el Perú no
existen políticas de apoyo a las
MYPES.

- Importancia de la capacitación

 - Los representantes de los países de Latinoamérica se preocupan por la capacitación del personal, pues son conscientes del beneficio que ello genera para la empresa.
 - En el Perú los microempresarios son conscientes de la importancia de la capacitación.
 - El microempresario considera que la capacitación es una inversión y es muy relevante para la empresa.
 - Los microempresarios de Latinoamérica así mismo como los microempresarios del Perú y del caso en estudio consideran que la capacitación es una inversión de vital importancia para la empresa.

- Capacitación en las MYPES

 - La mayoría de los microempresarios de los países Latinoamericanos se capacitan contantemente y de la misma manera capacitan a su personal.
 - Pocos son los microempresarios en el Perú que se capacitan y que capacitan a su personal.
 - El microempresario ha recibido unos cursos de capacitación por iniciativa propia pero no capacita a su personal.
 - En la mayoría de los países de Latinoamérica empresarios y colaboradores se capacitan, en el Perú son pocos los empresarios y colaboradores que se capacitan, en el caso en estudio únicamente el microempresario se capacita.

4.2 Análisis de los resultados

4.2.1 Respecto al objetivo específico 1:

- Hilario (2007), establece que En México el gobierno desde el 2001 a la fecha ha invertido 800 millones de dólares en fortalecer programas a favor de las MYPES. Así mismo, En Argentina el fondo nacional para la creación y consolidación de micro emprendimientos, se encarga de que organizaciones sociales brinden capacitación, asistencia técnica y aprobación de proyectos de quienes quieran financiamiento para sus empresas. Estos resultados son comparables a los encontrados por Flores (2004), donde afirma que en Europa se acordaron y establecieron políticas y programas de apoyo a la MYPES como: capacitaciones, préstamos y subvenciones, de tal manera que estas tengan las facilidades necesarias para que desarrollen sus actividades.
- Canessa (2008), afirma que la capacitación laboral en Chile a través del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, Sence, contribuye de alguna forma mediante la utilización de políticas públicas a través de un proceso continuo en el tiempo, el cual se lleva a cabo mediante la utilización de un beneficio tributario que consiste en permitir a las empresas que puedan rebajar un monto equivalente al 1% del total de las planillas anuales de remuneración, al momento de realizar el pago de los impuestos, siempre y cuando esa misma cifra se haya destinado a realizar acciones de capacitación. Este resultado sirve de ejemplo para el Perú. Albuja (2008) establece que para resolver nuestras limitaciones en el Perú, propone un sistema nacional de capacitación —mediante un modelo de acciones y estrategias— que articule eficientemente a todos los actores involucrados con la MYPES, 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. (Albuja, 2008).

- Por su parte Flores (2004), afirma que las MYPES en los Países de Latinoamérica se caracterizan por una estructura industrial polarizada con un estrato de grandes empresas con alta inversión gracias a que algunos de esos países han desarrollado diferentes programas de apoyos en favor de estas. Estos resultados se contrastan con los resultados de Albújar (2008), en el Perú los actores involucrados en el desarrollo y competitividad de la MYPE trabajan de manera aislada, sin concertación ni articulación de las partes, Además no existe un sistema nacional de capacitación para la MYPE.
- Arroyo (2005), quien establece que la mayoría de las MYPES han nacido por la necesidad de sobrevivencia de sus propietarios: la población pobre y desempleada, y que los representantes de estas no fueron capacitados antes de emprender el negocio.

El empleo en la MYPE es de muy mala calidad (en términos de productividad, ingresos y condiciones de trabajo) debido a que en la mayoría de los casos no tienen capacitación previa para el desempeño de sus actividades laborales. Estos resultados son comparables a la afirmación de Mendivil (2009), donde manifiesta que Las MYPES surgen de la necesidad que no ha podido ser satisfecha por el Estado, estas personas guiadas por esa necesidad buscan la manera de poder generar sus propias fuentes de ingresos, y para ello, recurren de diferentes medios para conseguirlo, creando sus propios negocios a través de pequeñas empresas, con el fin de auto-emplearse y emplear a sus familiares.

- Finalmente Herrera (2006), en su estudio al hotel boutique "La Quinta Luna", ubicado en la ciudad de Cholula, Puebla, Concluyó que es importante que los empleados reciban adiestramiento y capacitación en cuanto a idiomas, estandarización de sus check list, la creación de un folleto de ventas, entre otros puntos importantes para mejorar su servicio. Estos resultados son comparables a los resultados encontrados en España, según Zapata (2006) en el sector de tecnologías de la información del área metropolitana de Barcelona-España, las

pequeñas empresas de tecnología de la información consideran de mucha importancia que el conocimiento les permite ampliar, modificar y fortalecer su oferta de productos y servicio y es por ello que están en constante capacitación y adiestramiento para el crecimiento y desarrollo de la empresa.

4.2.2 Respecto al objetivo específico 2:

- Albújar (2008), establece que en el Perú no existe un sistema nacional de capacitación para la MYPE; dicha ausencia conlleva a que no exista un organismo regulador que establezca las bases, marque la pauta y fije las normas para que la oferta de capacitación llegue adecuadamente a la demanda. Por otro lado los actores involucrados en el desarrollo y competitividad de la MYPE trabajan de manera aislada, sin concertación ni articulación de las partes, y tampoco consideran la importancia de la capacitación. Estos resultados se contrastan a lo que ocurre en Europa según Flores (2006), donde afirma que en Europa, se acordaron y establecieron políticas y programas de apoyo a la MYPES como: capacitaciones, préstamos y subvenciones, de tal manera que las MYPES tengan las facilidades necesarias para que desarrollen sus actividades.
- El Instituto Nacional de Estadística e Informática (2012), establece a través de la encuesta MYPE 2012, que las MYPES en el Perú solo el 14.2% asistieron en el año 2011 a eventos de capacitación relacionados a la gestión empresarial. Estos resultados implican que las MYPES en el Perú en su mayoría no se interesan por capacitarse.

Los resultados de dicha investigación mostraron que el 80.2 por ciento de las MYPES tienen licencia municipal, en tanto que el 19.8 por ciento no tiene; el 71.5 por ciento de las MYPES de Manufactura cuentan con licencia y de las MYPES Servicios el 96.2 por ciento la tienen. Estos resultados implican que en su mayoría las MYPES son formales.

El 95.3 por ciento de las MYPES no se encuentran asociadas a una organización o agrupación con fines empresariales; mientras que el 4.7 por ciento se asoció o agrupó. Del total de las MYPES asociadas, el 89.9 por ciento lo hicieron para enfrentar al mercado. Esto implica que las MYPES trabajan de manera independiente quizá por la falta de conocimiento de los beneficios que trae consigo el asociarse o agruparse empresarialmente.

Según el nivel de estudio alcanzado, el 32 por ciento de los propietarios de las MYPES tienen estudios superiores universitarios, el 20 por ciento estudios superiores no universitarios, el 41 por ciento educación secundaria y el siete por ciento cuenta con educación primaria. Esto implica que aproximadamente la mitad de las MYPES no cuentan con estudios superiores, y trabajan de manera empírica. Estos resultados tiene similitud a los encontrados por Tantas (2010) En la región Ancash, las MYPES presentan una deficiente organización a nivel empresarial que involucra aspectos económicos, financieros y administrativos, que impide el desarrollo de experiencias asociativas de tipo gremial y empresarial. Así mismo la escasa capacitación de las MYPES, no les permite tener capacidad competitiva frente a sus competidores

- Gonzáles, Herrera, Natividad y Camones (2008), En su trabajo de investigación de las MYPES manufactureras en el Callejón de Huaylas-Huaraz-Ancash, afirman que el Estado no contribuye significativamente en la constitución y fortalecimiento de las MYPES.

Así mismo manifiestan que las MYPES están limitadas en su crecimiento y desarrollo por la falta programas de capacitación ya que únicamente los empresarios están basados en conocimientos empíricos y tradicionales. Estos resultados son similares a los de Albújar (2008) donde afirma que en el Perú los actores involucrados en el desarrollo y competitividad de la MYPE trabajan de manera aislada, sin concertación ni articulación de las partes, y tampoco consideran la importancia de la capacitación, Además no existe un sistema nacional de capacitación para la MYPE.

- Salinas (2013), afirma que las MYPES del sector comercio-rubro compra/venta de mercadería en general del distrito de Huacho, el 40% de los gerentes y/o administradores de las MYPES encuestados, sí recibieron capacitación previa al otorgamiento de los créditos y el 60% no recibió capacitación.

Por otro lado afirma Poco más de dos tercios de los empresarios encuestados, valoran la capacitación.

También afirma que la mitad de los microempresarios encuestados no consideran a la capacitación como una inversión, sino como un gasto.

Finalmente establece que el 30% de los representantes legales de las MYPES encuestados dijeron que la capacitación a sus trabajadores fue en mejora de atención a los clientes..

- Tantas (2010), En su estudio a las MYPES del sector comercio – rubro distribuidoras de útiles de oficina del distrito de Chimbote en Chimbote el 100% de los gerentes y/o administradores de las MYPES en estudio no recibieron ninguna capacitación previa al otorgamiento de créditos.

Sin embargo, posterior al crédito el 14.3% de los microempresarios encuestados recibieron capacitación en los cursos de manejo empresarial y marketing empresarial respectivamente. Este resultado tiene similitud con lo establecido por Gonzáles, Herrera, Natividad y Camones (2008), donde manifiestan que las MYPES en Ancash están limitadas en su crecimiento y desarrollo por la falta programas de capacitación ya que únicamente los empresarios están basados en conocimientos empíricos y tradicionales

- Vásquez (2008), En su estudio al sector turismo rubro restaurantes, hoteles y agencias de viaje afirma que sólo el 38% de las MYPES estudiadas recibieron capacitación antes del otorgamiento del crédito. Esto implica que las MYPES tienen poca valoración de la capacitación.

En cuanto a los cursos recibidos en la capacitación, destacan los cursos sobre inversión del crédito financiero y marketing empresarial. El 68% de las MYPES estudiadas indica que las capacitaciones recibidas por su personal ha sido considerada como una inversión.

El 60% de las MYPES del sector turismo estudiadas considera que las capacitaciones a su personal es relevante, destacando el rubro hoteles con 89,5%; el 54% de la muestra analizada han recibido capacitación en prestaciones de mejor servicio al cliente. Esto implica que de las MYPES que se capacitaron en la escala de la mitad a la tercera parte parte considera que la capacitación es de suma importancia para el crecimiento y desarrollo de la empresa. Estos resultados son parecidos a los encontrados por Reyna (2008), En un estudio sobre la incidencia del financiamiento y la capacitación en las MYPES del sector comercio estaciones de servicio de combustible en el distrito de Nuevo Chimbote, llegó a las siguientes conclusiones:

La edad promedio de los conductores de las micro y pequeñas empresas fue de 50 años; el 100% de las MYPES estudiadas es del sexo masculino; el 33,3% tienen estudios superiores;. En lo que se refiere a la capacitación, el 66,7% sí recibió capacitación y el 33,3% no. Finalmente, los tipos de cursos de capacitación fueron: recursos humanos 66,7%, marketing 55,6% y seguridad 55,6%.

4.2.3 Respecto al objetivo específico 3:

- En el cuestionario aplicado al representante legal de la empresa “Inversiones JULMAR E.I.R.L”, la MYPE que dirige es formal y viene realizando sus actividades dentro del mercado competitivo por varios años; la idea inicial con la que se formó la empresa fue para obtener ganancias. El microempresario nunca recibió apoyo por parte del estado en temas de capacitación ni en cualquier otro aspecto.

El gerente de la empresa tiene estudios en Ing. Administrativa recibió capacitación previa al otorgamiento al crédito financiero, manejo empresarial

y marketing. Los colaboradores de dicha empresa no han recibido capacitación pese a que el gerente considera que la capacitación es una inversión y es muy relevante para la empresa. afirman que el Estado no contribuye significativamente en la constitución y fortalecimiento de las MYPES. Este resultado se contrasta con el resultado de Bernilla (2006) donde indica que En América Latina y el Caribe, las MYPES son los motores del crecimiento económico, por ello, es preocupación de los gobiernos de turno y de la sociedad civil en general, generar los instrumentos adecuados para apoyarlas. Estos instrumentos son fundamentalmente el financiamiento (créditos) y la capacitación empresarial.

4.2.4 Respecto al objetivo específico 4:

- En gran parte de los países latinoamericanos el gobierno invierte en programas de capacitación para las MYPES, lo cual es una realidad muy distinta lo que ocurre en el Perú debido a que no existe un programa de capacitación para las MYPES y ello se puede ver reflejado en el caso de la MYPE en estudio. Esto implica que para las MYPES de los países de Latinoamérica el gobierno destina cierta cantidad de dinero para generar mayores beneficios para el crecimiento de estas, algo que debe servir de ejemplo para el gobierno Peruano.
- En Latinoamérica el estado contribuye con las MYPES a través de políticas a favor de estas, caso contrario a lo que ocurre en el Perú ya que el estado trabaja de manera aislada a las MYPES y no contribuye con ellas, en el caso en estudio se puede corroborar lo dicho líneas arriba en cuanto al Perú. Se puede afirmar que la mayor parte de las MYPES de Latinoamérica son más desarrolladas que las MYPES peruanas ya que cuentan con el apoyo del estado en diversos aspectos que le ayudan a crecer.

- Los microempresarios de Latinoamérica así mismo como los microempresarios del Perú y del caso en estudio consideran que la capacitación es una inversión de vital importancia para la empresa. Se puede afirmar que los microempresarios de los diversos ámbitos en estudio, son conscientes que para sobrevivir en este mundo competitivo tienen que invertir en capacitación ya que de esa manera podrán lograr el éxito deseado.
- En Latinoamérica son altos los índices de capacitación tanto empresarios como colaboradores, en el Perú ocurre en menor porcentaje ya que son pocos los que capacitan y se capacitan, se puede apreciar en el caso en estudio que únicamente el microempresario se capacita. Se puede afirmar que muy a pesar que en el Perú y en el caso de la MYPE en estudio no cuenta con el apoyo que tienen las MYPES latinoamericanas siempre buscan capacitarse aun con los pocos recursos que estos puedan tener.

V. CONCLUSIONES

5.1 Respecto al objetivo específico 1:

- En la mayor parte los Países Latinoamericanos existen programas de capacitación a favor de las MYPES, el gobierno de cada país invierte gran cantidad de dinero en fortalecer programas a favor de las micro y pequeñas empresas ayudándoles a formalizarse, consolidarse y fortalecerse dentro del mercado competitivo y brindándoles capacitación, asistencia técnica y aprobación de proyectos que quieran financiamiento para sus empresas, así mismo para que así estas generen beneficio a la sociedad con un crecimiento económico sostenible y a través del aumento del grado de empleabilidad de los trabajadores por medio de un proceso continuo en el tiempo; como lo es en el caso de México, Puerto Rico, Argentina, Chile.

5.2 Respecto al objetivo específico 2:

- En el Perú por el hecho no existe un programa de capacitación a favor de las MYPES hace que estas no sean rentables ni competitivas, el gobierno poco o casi nada se preocupa por este tema en las microempresas; a pesar de tenerse conocimiento que los pequeños negocios son considerados como la fuerza impulsora del crecimiento económico, la generación de empleo y la reducción de la pobreza en los países en desarrollo, en el Perú los actores involucrados en dichos aspectos no se preocupan por ayudar o invertir en las MYPES y menos en imitar las políticas de aquellos países desarrollados.
- Revisando la literatura hay poca información en la región Ancash en los trabajos de investigación relacionados con la capacitación de las MYPES, es por ello que se recomienda que se empiece a hacer más trabajos de campo.

9.3 Respecto al objetivo específico 3:

- El microempresario recibe capacitación cuando recibe crédito financiero.

- El microempresario se capacitó en los dos últimos años en los cursos de: Inversión del crédito financiero, recursos humanos, Marketing Empresarial.
 - El personal de la MYPE no recibió capacitación.
 - El microempresario considera que la capacitación es una inversión para la empresa y trae consigo muchos beneficios.
 - El microempresario es consciente que la capacitación muy relevante para la empresa y ayuda a su crecimiento y desarrollo
 - Los trabajadores de la MYPE no recibieron capacitación.
 - El microempresario nunca recibió apoyo por parte del estado en temas de capacitación ni en cualquier otro aspecto.
-
- Para la MYPE en estudio, es posible que por el hecho que no existe un programa de capacitación en el Perú, el microempresario no se capacite y no despierta su interés, cabe la posibilidad que no se capacita porque considera que los programas de capacitación no son adecuados a la realidad de las MYPES y además los actores involucrados en el desarrollo y competitividad de la MYPE trabajan de manera aislada sin considerar la importancia de la capacitación.

9.4 Respecto al objetivo específico 4:

- En la mayoría de los países latinoamericanos el gobierno destina cantidades de dinero en programas de capacitación para las MYPES, caso contrario a lo que ocurre en el Perú debido a que no existe un programa de capacitación para las MYPES y se puede apreciar en la MYPE en estudio que no recibe programas de capacitación por parte del estado.
- En Latinoamérica el estado contribuye con las MYPES creando políticas a favor de estas; en el Perú es otra realidad ya que el estado trabaja de manera aislada a las MYPES y no contribuye con ellas, lo antes mencionado se puede verificar en la MYPE en estudio, pues esta microempresa no tiene apoyo por parte del estado en diversos aspectos que le ayudan a crecer.

- Los microempresarios de Latinoamérica, los microempresarios del Perú y en microempresario de la MYPE en estudio consideran que la capacitación es una inversión de vital relevancia para la empresa. ya que capacitándose podrán alcanzar el éxito.
- En Latinoamérica la mayoría de empresarios y colaboradores se capacitan, en el Perú son pocos los empresarios y colaboradores que se capacitan, esto incluye a la MYPE en estudio pues únicamente el microempresario se capacita.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Aguilar, Jesús (1994).** Promoción de la microempresa. Perú. [Citada 2013 Jun.29].
- Albújar, Haydeé; Matute; Janampa; Odar; Osorio (2008).** Sistema nacional de capacitación para la MYPE peruana .Perú. Edición no venal. 2008 [Citada 2013 Dic. 10].
]. Disponible en: <http://www.esan.edu.pe/conexion/publicaciones/2009/10/capacitacion-para-la-mype-en-el-peru/>
- Arroyo Moreno, J. (2005).** SDE para la pequeña empresa en américa latina: situación y tendencias. Ecuador. [Citada 2013 Jun.02].
- Agencia Federal (2009).** Agencia Federal para el Desarrollo de la Pequeña Empresa (SBA). Preguntas frecuentes del Programa de Desarrollo Empresarial, Texas 2009; [Citado 2014 Nov. 24]. Disponible en: <http://www.ssa.gov/espanol>
- Barros, A. (2010).** Factores que inciden en la competitividad de los micros y pequeñas empresas en el sector de las confecciones en el departamento del Atlántico. Colombia. [Citada 2015 noviembre 10]. disponible en: <http://www.buenastareas.com/ensayos/Factores-Que-Inciden-En-La-Competitividad/3063874.html#>
- Becker, G. (1964).** Capital Humano: Un análisis teórico y empírico, con especial referencia a la educación. Columbia University Press: Nueva York. [Citada 2013 Jun.23].
- Bernilla M.** Manual práctica para formar MYPES. Editorial Edigraber. Lima 2006.
- Calderón Córdova, Hugo (1982).** Manual para la administración de proceso de capacitación de personal. Edición Limusa. México. [Citada 2013 Jun.29].
- Canessa Fliess, Fernando (2008).** La capacitación laboral en chile y su oportunidad de desarrollo a través del e-learning. Chile. [Citada 2013 Jun.15].
- Castañón H. Marisela (1983).** La capacitación de los trabajadores en la industria de la construcción, una propuesta de organización de los recursos de capacitación. México. [Citada 2013 Jun.29].
- Chacaltana J. (2005).** Capacitación laboral proporcionada por las empresas: El caso peruano. [Citada 2011 Oct.12]. [Citada 2013 Jun.23].

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, p. 106. [Citada 2013 Jun.29].

Drucker, Peter (1993), La sociedad post-capitalista. Apostrofe. [Citada 2013 Jun.23].

Espinoza, A. (2007). Sistema nacional de capacitación para la Mype peruana. Perú. [Citada 2013 Jun.07].

El Peruano. (2013). Ley Mype N°30056. Perú. [Citada 2015 Ene.10].]. Disponible en: http://www.proinversion.gob.pe/RepositorioAPS/0/0/arc/ML_GRAL_INVERSION_LE_Y_30056/Ley%20N%2030056.pdf

Flores Konja, A (2006). Metodología de gestión para las micro, pequeñas y medianas empresas en lima metropolitana. [Citada 2014 Mayo.12].

Gómez Villanueva, José y Hernández Guerrero, Alfonso (2011). Teoría del capital humano. [Citada 2013 Jun.23].

Gonzalez Mautino, Carlos; Herrera Suárez, Antonio; Natividad Cerna, Juan; Camones Romero, Oscar (2008). La gestión económica y sus efectos en el crecimiento sostenido de las micro y pequeñas empresas manufactureras en el Callejón de Huaylas. Ancash. [Citada 2015 Mar.21].]. Disponible en: <http://revistas.concytec.gob.pe/pdf/as/v2n1/a13v2n1.pdf>

Herrera Aguirre Olga. Propuesta de un programa de capacitación para el Hotel Boutique La Quinta Luna, en Cholula, Puebla. Tesis Universidad de las Américas Puebla Fac. Administración; Puebla, México, 2006. [Citada 2015 Mar.21]. http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lhr/ramirez_g_sg/resumen.html

Hilario, R. (2007). Una mirada a las políticas a favor de las MYPES en América Latina. [Citada 2013 Jun.02].

INEI (2012), Mypes necesitan asistir a eventos de capacitación de gestión empresarial. Perú. [Citada 2013 Jun.02].

Mendivil Jiménez, Jhonny G (2009). Análisis y propuestas para la formalización de las micro y pequeñas empresas (2009). Perú [Citada 2015 Ene.12].]. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos41/formalizacion-pymes/formalizacionpymes2.shtml>

OIT (1993). Capacitación laboral y formación profesional. Argentina [Citada 2013 Jun.29].

Okpara & Wynn (2007), citados por B. Avolio y A. Mesones, 2011. Factores que limitan el crecimiento de las Micro y Pequeñas Empresas en el Perú (MYPES). [Citada 2013 Jun.02].

Reyna R. (2008). 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 Nuevo Chimbote en el período 2005-2006 (Tesis de Maestría) Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Chimbote. [Citada 2013 Jun.15].

Salinas Coz, Limo (2013). Caracterización del financiamiento y capacitación de las micro y pequeñas empresas del sector comercio-rubro compra/venta de mercadería en general del distrito de Huacho, 2011-2012. Perú. . [Citada 2015 Mar.18].

Sence (2006). Sistema Nacional de Capacitación. Chile. [Citada 2013 Jun.29].

Siliceo, Alfonso (1995). Capacitación y Desarrollo de Personal. Editorial Limusa, México. [Citada 2013 Jun.29].

SUNAT (2008). Decreto legislativo que aprueba la ley de promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de la micro y pequeña empresa y del acceso al empleo decente. Perú. [Citada 2013 Jun.29].

Tantas Acuña, Lisbeth (2010), Caracterización del Financiamiento, la Capacitación y la rentabilidad de las MYPES del sector comercio – rubro distribuidoras de útiles de oficina del distrito de Chimbote, periodo 2008-2009. Perú. [Citada 2013 Nov. 01]]. Disponible en: <http://revistas.concytec.gob.pe/pdf/incres/v1n2/a03v1n2.pdf>

Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, Ley MYPE, Capítulo II, Artículo 12.- Oferta de servicios de capacitación y asistencia técnica. Perú. [Citada 2013 Jun.29].

Vásquez F. (2008). Incidencia del financiamiento y la capacitación en la rentabilidad de las micro y pequeñas empresas del sector turismo y su implicancia en el desarrollo socioeconómico del distrito de Chimbote en el periodo 2005-2006 (Tesis de Maestría). Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Chimbote. [Citada 2013 Jun.15].

Zapata Cantú, Laura (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. España. [Citada 2013 Jun.15].

VII .ANEXOS:

7.1 MODELOS DE FICHAS BIBLIOGRÁFICAS

EJEMPLOS FICHA BIBLIOGRAFICA

Incidencia de la inteligencia emocional en el rendimiento académico

Herrera, L. (2003).

Intervención psicoeducativa

Lectura: Implicación de las destrezas de procesamiento fonológico en su desarrollo y dificultades de aprendizaje.

Intervención psicoeducativa. Una perspectiva Multidisciplinar.

Granada: Grupo Editorial Universitario.

(pp. 135-176)

Biblioteca Universidad de Granada

Castells, M. & Himanen, P. (2002). *La sociedad de la información y el Estado de bienestar: el modelo finlandés*. (J. Alborés, Trad.). Madrid: Alianza.



Referencia bibliográfica completa conforme APA

7.2 Encuesta



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, FINANCIERAS Y
ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE METODOLOGÍA DE LA
INVESTIGACIÓN – DEMI

**Cuestionario aplicado al dueño, gerentes o representante legal de la MYPE del
ámbito de estudio.**

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 de las micro y pequeñas empresas de los países de Latinoamérica Perú y Chimbote, caso: “INVERSIONES JULMAR E.I.R.L. año 2013”**.

La información que usted proporcionará será utilizada sólo con fines académicos y de investigación; por ello, se le agradece por su valiosa colaboración.

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

I. DATOS GENERALES DEL REPRESENTANTE LEGAL DE LA MYPE:

1.1 Edad del representante legal de la empresa:

1.2 Sexo:

Masculino () Femenino ().

1.3 Grado de instrucción:

Ninguno () Primaria completa () Primaria Incompleta () Secundaria completa () Secundaria Incompleta () Superior universitaria completa () Superior universitaria incompleta () Superior no Universitaria Completa () Superior no Universitaria Incompleta ()

1.4 Estado Civil:

Soltero () Casado () Conviviente () Divorciado () Otros ()

1.5 Profesión.....Ocupación.....

II. PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LAS MYPE:

- 2.1 Tiempo en años que se encuentra en el sector y/o rubro.....**
2.2 La Mype es formal: Sí.....No.....La Mype es informal: Sí.....No.....
2.3 N° de trabajadores permanentes.....N° de trabajadores eventuales.....
2.4 Motivos de formación de la MYPE: Obtener ganancias. (...) Subsistencia (sobre vivencia): (...)

III. DE LA CAPACITACIÓN A LAS MYPES:

3.1 Recibió Ud. capacitación para el otorgamiento al crédito financiero:

Si (...) No (...)

3.2 Cuántos cursos de capacitación ha tenido Ud. en los últimos dos años:

Uno (...) Dos (...) Tres (...) Cuatro (...) Más de 4 (...)

3.3 Si tuvo capacitación: En qué tipo de cursos participó Ud.:

Inversión del crédito financiero (...) Manejo empresarial (...) Administración de recursos humanos (...) Marketing Empresarial (...) Otro: especificar.....

3.4 El personal de su empresa ¿Ha recibido algún tipo de capacitación?

Si (...) No (...)

3.5. Si la respuesta es sí indique la cantidad de cursos:

1 curso (...) 2 cursos (...) 3 cursos (...) Más de 3 cursos (...)

3.6 En que años recibió más capacitación:

2013(...) 2012 (...)

3.7 Considera Ud. que la capacitación como empresario es una inversión:

Si (...) No (...)

3.8. Considera Ud. que la capacitación de su personal es relevante para su empresa:

Si (...) No (...)

3.9. En qué temas se capacitaron sus trabajadores:

Gestión Empresarial (...) Manejo eficiente del microcrédito (...) Gestión Financiera (...) Prestación de mejor servicio al cliente (...) Otros: especificar.....

Chimbote, Noviembre del 2014

INFORME FINAL

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	pt.scribd.com Fuente de Internet	9%
2	es.slideshare.net Fuente de Internet	4%

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 4%