



**UNIVERSIDAD CATOLICA LOS ANGELES DE
CHIMBOTE**

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

**CARACTERIZACIÓN DE LA CAPACITACIÓN DE LAS
MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR SERVICIO
RUBRO ACTIVIDADES DE FOTOGRAFÍA, CHIMBOTE,
2014**

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

AUTORA:

Bach. MÓNICA LIZBET CRUZ YUPANQUI

ASESOR:

Dr. REINERIO ZACARÍAS CENTURIÓN MEDINA

CHIMBOTE – PERÚ

2017

JURADO EVALUADOR Y ASESOR

Dr. Santos Felipe Llenque Tume

Presidente

Mgr. Miguel Ángel Limo Vásquez

Miembro

Mgr. Hector Ascención Rivera Prieto

Miembro

AGRADECIMIENTO

Agradezco especialmente a Dios por darme la vida, salud y ser mi guía en mi camino y permitir haber dado este paso tan importante en mi formación profesional

A mi Madre por ser mi apoyo incondicional en esta etapa de mi vida por sus consejos constantes para poder culminar mi carrera

A mi Papa que me educo con buenos valores que es mi mas grande ejemplo aunque no se encuentra con nosotros él es mi guía y mi motor para seguir a mí adelante en mi formación profesional

A mi asesor de tesis Dr. Reinerio Zacarías Centurión Medina por brindarme sus conocimientos orientaciones correcciones y motivaciones para la culminación de esta tesis

DEDICATORIA

Dedico a mi madre María Yupanqui Heras por sus consejos, paciencia y motivaciones para poder culminar mi carrera con éxito, también doy gracias a mi padre Victoriano Nolasco ya que él es la fuente de motivación para seguir día a día adelante .

A mis hermanos Brayan y Vanessa por su apoyo para seguir adelante con mi carrera y ser una fuente de inspiración para culminar mi carrera con éxito

A mis abuelos Fidencio Yupanqui y Paulina Heras Ya que ellos son una piezas clave para poder continuar en esta etapa de mi vida y a toda mi familia que fueron parte de esta gran etapa de mi vida profesional

RESUMEN

El trabajo de investigación tuvo como objetivo general, determinar las principales características de la capacitación en las micro y pequeñas empresas del sector servicio rubro actividades de fotografía, Chimbote, 2014. La investigación fue de diseño no experimental- transversal, descriptivo Para el recojo de información se tomó en forma dirigida una muestra de 13 micro y pequeñas empresas de una población de 16, a quienes se les aplicó un cuestionario de 14 preguntas cerradas, aplicando la técnica de encuesta. Obteniendo los siguientes resultados: El 61,6% tienen de 31-50 años. El 76,9% de los representantes son de género masculino .El 46,2 % tiene grado de instrucción superior universitaria. El 69,2% desempeñan el cargo de dueños. El 46,2 % tiempo que desempeñan en el cargo. El 61,6% lleva funcionando 9 a 12 años. El 100% tiene de 1 a 5 trabajadores. El 61,6% se creó para brindar empleo a su familia. El 69,3 % si conoce el término de capacitación. El 53,8% no se ha capacitado en los últimos años. El 76,9% se ha capacitado 1 a 2 veces. El 92,3% cree que la capacitación es una inversión. El 76,9% no ha capacitado a su personal. El 53,8% no capacita a su personal. El 100% cree que la capacitación permite el desarrollo de su empresa.

Se concluye que: Los representantes son de género masculino, de 31 a 50 años, son dueños de sus negocios, las empresas tienen de 1 a 5 trabajadores y llevan funcionando de 9 a 12 años.

Palabras clave: Representante, microempresas, Capacitación.

ABSTRACT

The general objective of the research work was to determine the main characteristics of the training in the micro and small companies of the service sector, photography activities, Chimbote, 2014. The research was quantitative-descriptive, for the information gathering was taken in directed a sample of 12 micro and small companies of a population of 16, to whom a questionnaire of 14 closed questions was applied, applying the survey technique. Obtaining the following results. 61.6% are 31-50 years old. 76.9% of the representatives are male. 46.2% have higher university education. 69.2% hold the position of owners. The 46.2% time they hold in office. 61.6% have been working for 9 to 12 years. 100% have 1 to 5 workers. 61.6% was created to provide employment for their family. 69.3% if you know the training term. 53.8% have not been trained in recent years. 76.9% have been trained 1 to 2 times. 92.3% believe that training is an investment. 76.9% have not trained their staff. 53.8% do not train their staff. 100% believe that training allows the development of your company.

It is concluded that: The representatives are male, from 31 to 50 years old, they own their businesses, the companies have from 1 to 5 workers and they have been working for 9 to 12 years.

Keywords: Representative, microenterprises, Training.

CONTENIDO

1.- Título.....	I
2.-Hoja de firma del jurado	II
3.-Agradecimiento.....	III
4.Dedicatoria	IV
5. Resumen.....	V
6.Abstract.....	VI
7.-Contenido.....	VII
8.- . Índice de tablas y figuras.....	VIII
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. REVISIÓN DE LITERATURA.....	4
2.1 Antecedentes.....	5
2.2 Bases Teóricas.....	10
2.3 Marco Conceptual.....	26
III. Hipótesis.....	31
IV.Metodología.....	31
4.1 Diseño de la investigación.....	31
4.2 Población y muestra.....	31
4.3. Definición y operacionalización de variables e indicadores.....	32
4.4 Plan de análisis.....	34
4.5 Técnica e instrumentos.....	34
4.5. Matriz de consistencia.....	38
4.6. Principios éticos.....	39
V.Resultados.....	28
5.1Resultados.....	39
5.2 Análisis de resultados.....	43
VI. Conclusiones.....	44
Referencias Bibliográficas.....	45
Anexos.....	48

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Tabla N° 01: Características generales del representante de las micro y pequeñas empresas del sector servicios- rubro actividades de fotografía, Chimbote, 2014.....29

Tabla N° 02: Características de las micro y pequeñas empresas del sector servicios- rubro actividades de fotografía, Chimbote, 2014.....30

Tabla N° 03: Características de la capacitación en las micro y pequeñas empresas del sector servicios- rubro actividades de fotografía, Chimbote, 2014.....31

Figuras (Anexos)

Figura N° 01: Edad del representante.....50

Figura N° 02: Género del representante.....50

Figura N° 03: Grado de instrucción del representante.....51

Figura N° 04: Cargo que desempeña en la empresa.....51

Figura N° 05: Tiempo que desempeña en el cargo.....52

Figura N° 06: Años lleva funcionando la micro y pequeña.....52

Figura N°7: Número de trabajadores en la micro y pequeña empresa.....53

Figura N°8: Objetivo porque se creó su pequeño y micro53

Figura N°9: Conoce el término capacitación.....54

Figura N°10: Se ha capacitado en los últimos años.....54

Figura N°11: Cuantas veces se ha capacitado.....55

Figura N°12: Para usted la capacitación es un.....55

Figura N°13: Ha capacitado a su personal.....56

Figura N°14: Que tipo de capacitación ha recibido su personal.....56

Figura N°15: Cree usted que la capacitación permite el desarrollo de su empresa.....57

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad las micro y pequeñas empresas son de vital importancia tal como lo afirma el autor (**Torrent,2013**) ,aportan con un 40% al PBI, y con un 80% de la oferta laboral, sin contar con el autoempleo, teniendo así un notable comportamiento dentro de la economía de nuestro país. Ya que su aporte se incrementa inagotablemente tal como lo menciona (Vasquez,2013),donde señala que las micros y pequeñas empresas representan el 95,9% del total de establecimientos nacionales, porcentaje que este se incrementa hasta el 97,9% si se añaden las micros y pequeñas empresas razón por las cuales son el principal motor del desarrollo del Perú. pero a pesar de la importancia, muchas de ellas tienen problemas de capacitación que repercuten en la baja productividad en sus negocios, ya que los dueños no cuentan con un buen asesoramiento y desconocen las ventajas de acerca de la capacitación y como lo deberían aplicar en sus negocios , por esta razón no le dan la debida importancia , generando así que muchas de ellas tengan problemas de que limitan su desarrollo y permanencia en el mercado. Cabe señalar la notable importancia de las micros y pequeñas empresas para el desarrollo del país y el mejoramiento de la calidad de vida de sus propietarios tal como lo afirma el autor , y aun así es evidente que las micros y pequeñas empresas no implementan programas que solucionen uno de sus principales problemas problemas como es la falta de capacitación , el principal motivo se debe a que las micro y pequeñas empresas, en particular las que se dedican al rubro de fotografía, puesto que estas iniciaron sus actividades económicas para brindar empleo a sus familias razón por la cual estas no muestran mayores ambiciones razón por la cual están solo se delimitan a invertir en capacitar a su personal ya que ellos lo consideran con una gasto según estudio

Pero este problema no es solo a nivel nacional, sino también a nivel internacional. Por mencionar en Francia las cifras de Fracaso de las pymes principalmente son abrumadoras en cualquier micro y pequeñas empresa que se analicen. Puesto que las estadísticas indican que en promedio, el 80% de las Pymes fracasa antes de los cinco años y el 20% de ellas no llegan a los 10 años. Para los dueños de Pymes, las razones del fracaso es la falta de capacitación que son eminentes en las empresas, pero los analistas empresariales se orientan más a identificar las causas del fracaso en las propias Pymes y, en particular

en la falta de capacitación y la falta de capacidad de gestión de sus responsables. **(Soriano, 2012).**

El problema de falta de capacitación también se evidencia en nuestro país, según los resultados del estudio de investigación, la mayoría de micro y pequeñas empresas dedicadas a fotografía, tuvieron como objetivo principal brindar empleo a sus familiares, por lo cual no muestran mejoras en sus gestión a pesar de que el 46,2% sus representantes grado de instrucción superior Universitaria.

Cabe mencionar que en América Latina la asignación de gasto en capacitación para las pequeñas Empresas es un tema que requiere directrices claras, las escasas de recursos, su mala asignación y la ineficiencia con la que utilizan actualmente destinados este conjunto de micro y pequeñas empresas, son factores que obligan ante todo tomar medidas para que se haga mejor uso de los recursos disponibles, en especial la capacitación en las pequeñas empresas es un tema relevante **(LA BARCA, 2011).**

Asi mismo en el Perú las micro y pequeñas empresas siguen con la idea errónea de que los fondos destinados a talleres de capacitación es un gasto innecesario sin embargo en el estudio de investigación se refleja que el 92,3% que los representantes están considerando la capacitación una inversión que puede traer grandes beneficios para su negocio pero aún no cuentan capital económica para solventar dichos programas.

Por lo tanto en américa latina como en nuestro país se están dando este tipo de problemas a causas de los representantes puestos que ellos consideran no están capacitados a dar el uso adecuado de sus recurso dentro delas micro y pequeñas empresas puesto que ellos consideran que no es necesaria porque es un tema relevante.

En nuestro país, Perú, tiene una alta tasa de emprendimiento, las cifras que acompañan al desarrollo de las micro y pequeñas empresas son muy estimulantes. Es decir, ganan dinero haciéndolo que hacen y a nivel regional más del 60% de ellas muere durante los primeros años de vida. Las empresas tienen dificultades para llegar a ser lo que el emprendedor aspira y es debido a las capacidades centradas del propio emprendedor, en muchas de ellas se trata de un tema de capacitación **(terrónes, 2012).**

Cabe decir que en la actualidad, existe un mayor número de emprendedores quienes motivados por el ámbito empresarial deciden iniciar un negocio, muchos de ellos poseen un grado de instrucción superior, sin embargo con carreras que no les permiten tener capacidades ni habilidades administrativas lo cual les impide gestionar los recursos disponibles y a la vez a fomentar en sus negocios programas de capacitación que les brinden la productividad.

Una tarea no muy valorada es la que debe realizar el empresario y se refiere al planeamiento estratégico, es decir, el visualizar los Escenarios futuros para determinar los objetivos y plazos que debe lograr la empresa o negocio. Para incrementar las ventas, se necesita hacer publicidad, tener planes de promociones especiales y visitar a clientes nuevos y nuevos proyectos. Definitivamente en la competencia empresarial invertir en capacitación del propio emprendedor y de sus colaboradores es la clave del éxito el incremento de la productividad empresarial requiere de muchos conocimientos, en los campos gerenciales, administrativos, productivos y de comercialización **(Lastra,2013)**.

Del mismo modo en el estudio de la investigación se refleja que los representantes a pesar de saber la importancia de la capacitación no lo llevan a cabo por lo cual se evidencia que no solo basta con contar con una carrera profesional si no tener conocimientos basados en administración y en ese mismo enfoque poder guiar a sus trabajadores, ya que no se puede pedir capacitación del personal sin antes contar con un representante que cuente con habilidades necesarias para gestionar el negocio. Esto demuestra que dichos dueños tienen conocimientos.

Por otra parte, en la ciudad de Chimbote donde se desarrolló el estudio de investigación, existen varios establecimientos de negocios denominadas las micro y pequeñas empresas dedicadas al sector servicio rubro Actividades de Fotografía, sin embargo se desconoce si las micro y pequeñas empresas en estudio reciben o no capacitación, y si es así, que tipo de capacitación reciben, cuantas veces al año. Por lo tanto se planteó la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son las principales características de la capacitación en las micro y pequeñas empresas del servicio rubro Actividades de Fotografía en Chimbote, 2014?

Para alcanzar el objetivo general se planteó los siguientes objetivos específicos:

- Determinar la principales características de los representantes de la macro y pequeñas empresas del sector servicio- rubro Actividades de Fotografía, Chimbote,2014
- Determinar las principales características de las micro y pequeñas empresas del sector servicio-rubro Actividades de Fotografía, Chimbote, 2014.
- Determinar las principales características de la capacitación en las micro y pequeñas empresas del sector servicio- rubro Actividades de Fotografía, Chimbote, 2014.

La investigación se justifica porque brindo información sobre las características de la capacitación en las micro y pequeñas empresas del sector servicio rubro Actividades de Fotografía, Chimbote, 2014 Además permitió a los representantes conocer sobre la capacitación y los beneficios que traerá consigo motivar a la productividad en las micro pequeñas empresas, el trabajo de investigación se justifica porque, brindara un beneficio sostenible para las micro y pequeñas empresas, y servirá de base para otros estudios de investigación.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. Antecedentes

Asimismo se resalta que debido que no existen estudios similares al rubro de nuestro estudio por consiguiente se ha tomado en cuenta estudios de investigación similares a la variable y sector

Monzón (2013). En su estudio de investigación titulada: "*Caracterización del financiamiento, capacitación y rentabilidad de las micro y pequeñas empresas del sector servicios rubro fotocopias-Chimbote, 2010-2011*". Teniendo como objetivo general: Describir las principales características del financiamiento, la capacitación y la rentabilidad de las Mypes del sector servicios-rubro fotocopias- Casco Urbano de Chimbote, periodo 2011-2012.

Llegó a los siguientes resultados: El 100% de los representantes legales o dueños son adultos. El 53% son del sexo femenino. El 40% (6) tiene educación superior universitaria completa. El 80% (12) de las micros y pequeñas empresas estudiadas se dedican al negocio por más de 03 años. El 40% (6) tienen 02 trabajadores. El 100% de las micros y pequeñas empresas estudiadas se formaron para obtener ganancias. El 67% no han recibido cursos de capacitación, Capacitación. 33 El 60% .36 El 60% consideran que la capacitación es una inversión. El 53% (8) consideran que la capacitación es relevante para su empresa. El 87% (13) no se capacitaron. Se concluye que: La totalidad de los dueños o representantes son personas adultas, sexo femenino, instrucción superior universitaria completa. Poco más de un tercio de las micros y pequeñas empresas estudiadas tienen 02 trabajadores permanentes; así como también, no cuenta con ningún trabajador eventual. El total de las micros y pequeñas empresas estudiadas fueron creadas con la finalidad de obtener ganancias. Ha recibido capacitación en los dos últimos años. La capacitación es una inversión. La capacitación es relevante para sus empresas.

Loayza, (2011). En su investigación titulada "Caracterización del financiamiento, la capacitación y la rentabilidad de las micro y pequeñas empresas del sector servicios – rubro actividad de impresión gráfica del distrito de Chimbote, periodo 2010 -2011" Teniendo como objetivo general : Describir las principales características del

financiamiento, la capacitación y la rentabilidad de las Mypes del sector servicios - rubro actividades de impresión gráfica del distrito de Chimbote

Se observo que, en los representantes legales encuestados predomina el rango de edad entre 35 a 44 años, con 87.5%. se observo que, en los representantes legales de las Mypes del ámbito de estudio encuestados predomina el sexo femenino, con 62.5%. En la tabla 04 se observa que, el 87.5 de los representantes legales de las Mypes encuestadas tienen grado de instrucción superior no universitaria. Se observó que, el 100% de los gerentes y/o administradores de las Mypes en estudio, no recibieron ninguna capacitación. se observa que, el 37.5% de los microempresarios encuestados no han recibido ningún tipo de capacitación en los dos últimos años. El 75% ha recibido capacitación en otros cursos no especificados. Se observa que, el 37.5% de los microempresarios encuestados se dedican al rubro de la actividad de impresión gráfica hace un año. De las Mypes encuestadas tienen un trabajador, el 37.5% tienen 2 trabajadores. se observó que, el 100% de los representantes legales de las Mypes encuestadas dijeron que sus trabajadores no recibieron capacitación alguna. se observó que, el 62.5% de los representantes legales de las Mypes encuestadas dijeron que la capacitación es una inversión. se observó que, el 62.5% de los microempresarios encuestados manifestaron que la capacitación a su personal sí fue relevante para las empresas. se observó que, el 62.5% de los microempresarios encuestados manifestaron que la capacitación sí mejoró la rentabilidad de sus empresas.

Conclusiones:

- El promedio de edad de los representantes legales de las Mypes encuestadas es de 36 años.
- El 62.5% de los representantes legales encuestados es del sexo femenino.
- El 87.5% de los microempresarios encuestados tiene grado de instrucción superior no universitaria
- El 37.5 de los microempresarios encuestados no han recibido ningún tipo de capacitación en los dos últimos años.
- El 37.5% de los microempresarios encuestados se dedican al sector servicio - rubro de actividad de impresión gráfica hace un año

- El 12.5% de las Mypes encuestadas tienen un trabajador, el 37.5% tienen 2 trabajadores, y el 25% tienen 3 y 4 trabajadores.
- El 100% de los representantes legales de las Mypes encuestadas dijeron que sus trabajadores no recibieron capacitación alguna.
- El 62.5% de los representantes legales de las Mypes encuestadas dijeron que la capacitación es una inversión.
- El 62.5% de los microempresarios encuestados manifestaron que la capacitación a su personal sí es relevante para la empresa

Lozano, (2011). En su investigación: *Caracterización del financiamiento, la capacitación y la rentabilidad de las micro y pequeñas empresas del sector servicios – rubro vidrierías del distrito de Callería, período 2009-2010*”. Teniendo como objetivo general: Describir las principales características del financiamiento, la capacitación y la rentabilidad de las Mypes del sector servicios - rubro vidrierías, del distrito de Callería, periodo 2009- 2010.

El 90% de los representantes legales son personas adultas ya que sus edades oscilan entre 26 y 60 años. El 80% de los representantes legales encuestados son del sexo masculino. El 100% de los microempresarios encuestados se dedican al rubro vidrierías hace más de 3 años. El 50% % Micros y pequeñas empresas encuestadas tienen más dos trabajadores permanentes. El 50% de los microempresarios encuestados no han recibido ninguna capacitación. El 40% de los microempresarios encuestados ha recibido capacitación en manejo empresarial. El 80% de los representantes legales % micros y pequeñas empresas encuestadas dijeron que sus trabajadores si recibieron capacitación, El 100% de los representantes legales % micros y pequeñas empresas encuestadas dijeron que la capacitación es una inversión. El 70% de los microempresarios encuestados manifestaron que la capacitación sí es relevante para la empresa.

Conclusiones:

- Los representantes legales tienen una de entre los 26 a 60 años, tienen más de tres años en el rubro empresarial, tienen trabajadores permanentes, trabajador eventual dentro de su negocio y se crearon para obtener de ganancias. Recibieron

capacitación. Recibieron capacitación en los dos últimos años en el manejo empresarial y consideran que la capacitación es una inversión y consideran que la capacitación es relevante para sus empresas.

Alvarado, (2013): En su investigación titulada: “Caracterización del financiamiento, la capacitación y la rentabilidad de las micro y pequeñas empresas del sector comercio, rubro actividades imprentas del distrito de Chimbote, período 2011 – 2012”. Teniendo como objetivo general: Describir las principales características del financiamiento, la capacitación y la rentabilidad de las MYPEs del sector comercio rubro actividades de impresión del distrito de Chimbote, periodo 2011 - 2012.

El 100% (20) de los representantes legales o dueños son adultos. El 65% (13) son del sexo masculino El 55% (11) tienen secundaria completa. El 100% (20) se dedica al negocio por más de 03 años. El 55% (11) tiene 2 trabajadores permanentes. El 50% (10) no tienen ningún trabajador eventual. El 100% (20) se formó para obtener ganancias. El 50% (10) ha recibido dos cursos de capacitación. El 60% (12) ha recibido el curso de manejo empresarial. El 75% (15) manifestaron que su personal si ha recibido alguno. El 60% solo ha recibido 2 cursos de capacitación. Y el 45% en ambos años. El 85% considera que la capacitación como empresario sí es una inversión .El 95% considera que la capacitación del personal sí es relevante para su empresa. El 70% se capacitaron en Prestación de mejor servicio al cliente.

- Conclusiones:
- De las Pymes encuestadas se establece que los representantes legales son personas adultas ya que sus edades oscilan entre 26 y 60 años en un 100%.
- El 65% de los representantes legales encuestados son del sexo masculino.
- El 55% de los representantes legales % micros y pequeñas empresas poseen secundaria completa.
- El 100% de los micros empresarios encuestados están en el rubro y sector hace más de 3 años.
- El 50% dijeron que no recibieron capacitación.
- De los empresarios que recibieron capacitaciones, dijeron que el curso más solicitado es el de manejo empresarial 60%.

- El 85% de los representantes legales % micros y pequeñas empresas encuestados dijeron que la capacitación es relevante para su empresa.

Querevalú, (2013) En su investigación “Caracterización del financiamiento, la capacitación y la rentabilidad de las micro y pequeñas empresas del sector servicios - rubro servicios generales del Distrito de La Unión, periodo 2011” Teniendo como objetivo general: Describir las principales características del financiamiento, la capacitación y rentabilidad de las de las micro y pequeñas empresas del sector servicios - rubro servicios generales del Distrito de La Unión; periodo 2011.

El 100% de los representantes legales o dueños son adultos” El 70% son de sexo masculino. El 50% superior no universitaria. El 40% tienen otra profesión u ocupación. . El 100% tienen una antigüedad por más de 03 años. Y el 40% tienen entre 2 a 4 trabajadores. El 50% tiene por objetivo obtener más ganancia. El 60% recibió capacitación previa a la administración del micro crédito El 70% manifiesta que su personal de trabajo si recibe capacitación. El 60% manifestaron que el personal si pone en práctica lo aprendido en la capacitación. El 80% manifestaron que la capacitación recibida es una inversión. El 70% manifiesta que la capacitación si es relevante en la empresa. El 50% prestación de mejor servicio al cliente. El 80% manifiesta que la capacitación es para todo el personal de la empresa. El 80% manifiesta que la capacitación si mejoro la rentabilidad y competitividad

Conclusiones:

- De las Mypes encuestadas se establece que el 100% de los representantes legales o dueños son adultos ya que sus edades oscilan entre 26 y 60 años
- El 70% de los microempresarios encuestados son de sexo Masculino y el 30% son de sexo femenino.
- El 50% tiene superior no universitaria.
- El 100% se dedica al negocio por más de 03 años.
- El 50% tienen por objetivo obtener más ganancia.
- El 70% manifestaron que el personal de la empresa si recibió capacitación de diferentes temas en los dos últimos años,
- El 80% de los microempresarios manifestó que la capacitación recibida y la de sus trabajadores generan una inversión.

- Del 100% de los encuestados, el 80% manifestaron que la capacitación se daría para todo el persona.

Huamán (2013) en su investigación titulada “Caracterización del financiamiento, la capacitación y la rentabilidad de las micro y pequeñas empresas del sector servicios rubro restaurant del distrito Ayacucho, periodo 2011-2012”. Teniendo como objetivo general: Describir las principales características del financiamiento, la capacitación y la rentabilidad de las Mypes del sector servicios-rubro restaurant, periodo 2011-2012”.

El 70% de los representantes legales o dueños son adultos más de 26 años ,el 50% de los representa es legales o dueños son femeninos y masculino ambos, el 50% de los representantes legales son universitarios completos, el 50 % de los representantes legales son casados, el 70% de los representantes legales son técnicos, el 60% de los representantes legales trabajan más de tres años, el 60% encuesta aplicada de los representantes legales Mypes en estudio, el 50% de los representantes legales de dos trabajadores son eventuales, el 90 % de los representantes legales obtiene ganancias ,el 60% de los representantes legales no precisa, él 50% de los representantes legales el cincuenta por ciento nomas recibe de capacitación, el 40% de los representantes legales otros, el 80 de los representantes legales no reciben capacitación, el 50% de los no precisa(cuantos de capacitación),el 70% de los representantes no precisa(en qué año recibió más capacitación)el 50% de los representantes legales no precisa (considera como una inversión),el 50% de los representantes legales si reciben capacitación, el 50% de los representantes legales no precisa.(en que temas se capacitaron sus trabajadores)

Conclusiones:

- Los representantes legales son personas adultas ya que sus edades oscilan entre 25y 60 años en un 70%.
- El 50% de los representantes legales encuestados son del sexo masculino.
- El 50% de los microempresarios encuestados tienen grado de instrucción secundaria completa.
- El 60% de los microempresarios encuestados se dedican al servicio hace más de 3 años.

- El 60% micros y pequeñas empresas encuestadas no tiene trabajadores permanentes.
- El 80% de los microempresarios encuestados han recibido una capacitación.
- El 40% de los microempresarios encuestados ha recibido se capacitaron en manejo empresarial.
- El 70% de los representantes legales de la Mypes encuestadas dijeron que sus trabajadores si reciben capacitación.
- El 50% de los representantes legales Mypes encuestadas dijeron que la capacitación es una inversión.
- El 60% de los microempresarios encuestados manifestaron que la capacitación sí es relevante para la empresa.

2.2 Bases Teóricas

Las micro y pequeñas empresas

La Micro y Pequeña Empresa es la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios. **(Ley 28015 2003).**

Las micro y pequeñas empresas son unidades económicas que brindan bienes o servicios satisfaciendo necesidades, se crean con el objetivo de generar ganancias logrando mejorar la calidad de vida de la población.

Las micro y pequeñas empresas según la última actualización de la ley 30056 del año 2013 se caracterizan según el nivel de ventas anuales.

- **Microempresa:** ventas anuales hasta el monto máximo de 150 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).
- **Pequeña empresa:** ventas anuales superiores a 150 UIT y hasta el monto máximo de 1700 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).

- **Mediana Empresa:** ventas anuales superiores a 1700 UIT y hasta el monto máximo de 2300 UIT.

Cabe señalar que las micro y pequeñas empresas del presente estudio de investigación de acuerdo al producto que ofrecen netamente actividades de fotografía es evidente que pertenecen a la pequeña empresa considerando que sus ventas anuales superan los 150 ya que por campañas escolares y fechas festivas están tiene una alta demanda en cuanto a sus ventas Cabe señalar que las únicas entidades que promueven la uniformidad de las políticas de promoción y formalización del sector son el ministerio de producción según LEY N°30056,2013

Importancia de la micro y pequeña empresa

Las micro y pequeñas empresas son de vital importancia para la economía de nuestro país, tienen una gran significación, por que aportan con un 40% al PBI, y con un 80% de la oferta laboral, sin contar con el autoempleo. (Torrent, 2013).

Como se observa, en el estudio de investigación las micro y pequeñas empresas evidencian su importancia ya que no solo mejora la calidad de vida de los dueños sino también de sus trabajadores, brindando mayores oportunidades laborales.

Tipos de Micro y Pequeñas Empresas

El micro y pequeñas empresas se pueden clasificar en 3 grupos, cada uno de ellos con características definidas.

- **Microempresas de Subsistencia:** Son las unidades económicas que no poseen capacidad de generar utilidades, en detrimento de su capital, dedicándose a actividades que no requieren de transformación substancial de materiales o que deben ejecutar dicha transformación con tecnología artesanal. Estas empresas disponen de un “flujo de caja vital”, pero no impactan de manera significativa en la generación de empleo debidamente remunerado.
- **Microempresas de Emprendimiento:** Se entienden como aquellas iniciativas empresariales concebidas desde un enfoque de oportunidad, es decir como una opción superior de autorrealización y de generación de ingresos. Se enfatiza el hecho que los

emprendimientos se orientan hacia a la innovación, creatividad y transformación hacia una situación económica saludable y más deseable ya sea para iniciar un negocio o como para mejorar y hacer más competitivas las empresas.

- **Microempresas de Acumulación:** Poseen la capacidad de generar utilidades para conservar su capital original e invertir en el crecimiento de la empresa, tienen mayor cantidad de activos y se evidencia una mayor capacidad de generación de empleo remunerado.

La Capacitación

Definición de la capacitación

La capacitación en la actualidad representa para las unidades productivas uno de los medios más efectivos para asegurar la formación permanente de sus recursos humanos respecto a las funciones laborales que y deben desempeñar en el puesto de trabajo que ocupan. Si bien es cierto que la capacitación no es el único camino por medio del cual se garantiza el correcto cumplimiento de tareas y actividades, si se manifiesta como un instrumento que enseña, desarrolla sistemáticamente y coloca en circunstancias de competencia a cualquier persona. (Stoner, 2010).

Desafortunadamente en nuestro país la mayoría de las micro y pequeñas empresas no usan la capacitación como una herramienta de mejora continua lo cual se refleja en la investigación investigación, esto a pesar que sus representantes tienen un mayor grado de instrucción, es así que se afirma que mientras no cuenten con conocimientos administrativos, no podrán aplicar una correcta gestión que implica valorizar los programas de capacitación.

Asimismo existen otras definiciones de capacitación como:

Según **Chavenato, 2011**. La capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos.

Tipos de capacitación

Según **Bader, 2009**, las micro y pequeñas empresas poseen 3 tipos de capacitación, por su naturaleza capacitación informal, capacitación informal y por su nivel ocupacional .

- Por su naturaleza Capacitación Informal: Está relacionado con el conjunto de orientaciones o instrucciones que se dan en la operatividad
- Por su Naturaleza Capacitación de Orientación: Para familiarizar a nuevos colaboradores de la organización, por ejemplo en caso de los colaboradores ingresantes.
- Por su Nivel Ocupacional Capacitación de Operarios Capacitación de Obreros Calificados.

En el estudio de investigación, las MYPES dedicadas a la fotografía usan con más frecuencia la capacitación informal ya que si bien no llevan cursos específicos de capacitación, los trabajadores constantemente reciben instrucciones por parte del representante para mejorar el servicio.

La capacitación como proceso

Según **Ortega (2009)** La mayoría de los programas de liderazgo o comerciales desarrollan contenidos cualitativos, por lo cual su medición no es una ciencia exacta sino interpretativa. En tal sentido, se hace necesario pensarla en términos de Indicadores, es decir, hechos observables que permitan luego cuantificar los resultados. Lo que vamos a observar en una capacitación, concretamente, es qué conocimientos y conductas tenía el participante antes del curso y cuáles después

Para el rubro de fotografía, es primordial que los trabajadores cuenten por lo menos con conocimientos técnicos de las actividades a realizar en el negocio como por ejemplo edición de fotos, realización de fotomontajes, edición de videos entre otros, así que si bien no son capacitados por sus jefes, ellos ya poseen ciertos conocimientos por haber llevado cursos técnicos.

Según **Rodríguez (2011)** La capacitación se asocia a tres propósitos que son: el desarrollo de habilidades impartir conocimientos e influir en las actitudes. Es importante no perder de

vista que la capacitación debe ser desarrollada y ejecutada como un sistema progresivo, un proceso que consta de tres fases: diagnóstico, importación y evaluación.

Por ello, es fundamental capacitar a los trabajadores en áreas que beneficien a la empresa, ya que se trata de un proceso de mejora continua, a mayor cantidad de trabajadores calificados, mayor será el éxito de la micro y pequeña empresa.

Jerarquía de las necesidades de Maslow

Según **Maslow (2008)**, es posible establecer un conjunto de necesidades que pueden ser consideradas para la elaboración del plan de capacitación. Entre tales necesidades tenemos:

- Fisiológicas: incluye el hambre, la sed, el abrigo, y otras necesidades corporales
- De seguridad: incluye la seguridad y protección de daños físicos y emocionales.
- Sociales: incluye afectos, la sensación de pertenencia, aceptación y amistad.
- De Ego: incluye factores internos de estima, como el respeto a uno mismo, la autonomía y los logros; y factores externos como el status, el reconocimiento y la atención.
- De autorrealización: el impulso de ser lo que se es capaz de ser; incluye el crecimiento, alcanzar el potencial de uno y la autosatisfacción.

En el presente estudio los trabajadores de las micro y pequeñas empresas del rubro de fotografía se encuentran en el nivel de seguridad ya que ingresan a estos trabajos para obtener una remuneración económica que los ayude a solventar gastos personales, sin embargo no siempre permanecen mucho tiempo, ya que deciden optar por mejores puestos de trabajo que se les va presentando a lo largo del tiempo.

La capacitación una alternativa real para los jóvenes

Según Augur (2009) Si bien es cierto los jóvenes hoy en día deben de estar capacitados en las empresas ya que ellos son Quienes tienen la mayor cantidad de oportunidades hoy en el mercado laboral, son quienes tienen una buena calificación profesional y ocupacional. Para la planificación, ejecución y continuo desarrollo del sistema de formación profesional tan polifacético y basado en la colaboración asociativa de las entidades, es necesaria la

estrecha compenetración y colaboración a todos los niveles de los conocimientos e intereses de los participantes: Estado, trabajadores, empleadores, bajo responsabilidad conjunta.

Se observó algo contradictorio, ya que, los representantes de estas micro y pequeñas empresas son adultos mayores y asumen equivocadamente que solo los jóvenes están en la capacidad de adquirir mayores conocimientos, por lo cual en su mayoría contratan a jóvenes quienes no solo aportan sus habilidades sino también una mejor atención al cliente.

Capacitación

Según **Hernández (2008)**. Se ha considerado a la capacitación como un proceso de preparación y Superación de los Recursos Humanos en las empresas. La capacitación por tanto debe ser considerada como un proceso integral sistemático y continuo de formación y desarrollo, ella forma parte de la gestión integral de los recursos humanos. Se refiere a un esfuerzo planificado por parte de una organización para facilitarle al personal el aprendizaje de las aptitudes relacionadas con su trabajo. Esas aptitudes incluyen: el conocimiento, las habilidades y los comportamientos necesarios para un desempeño exitoso del trabajo.

Objetivos de la capacitación

Según **Chiavenato (2009)** .Los principales objetivos de la capacitación son:

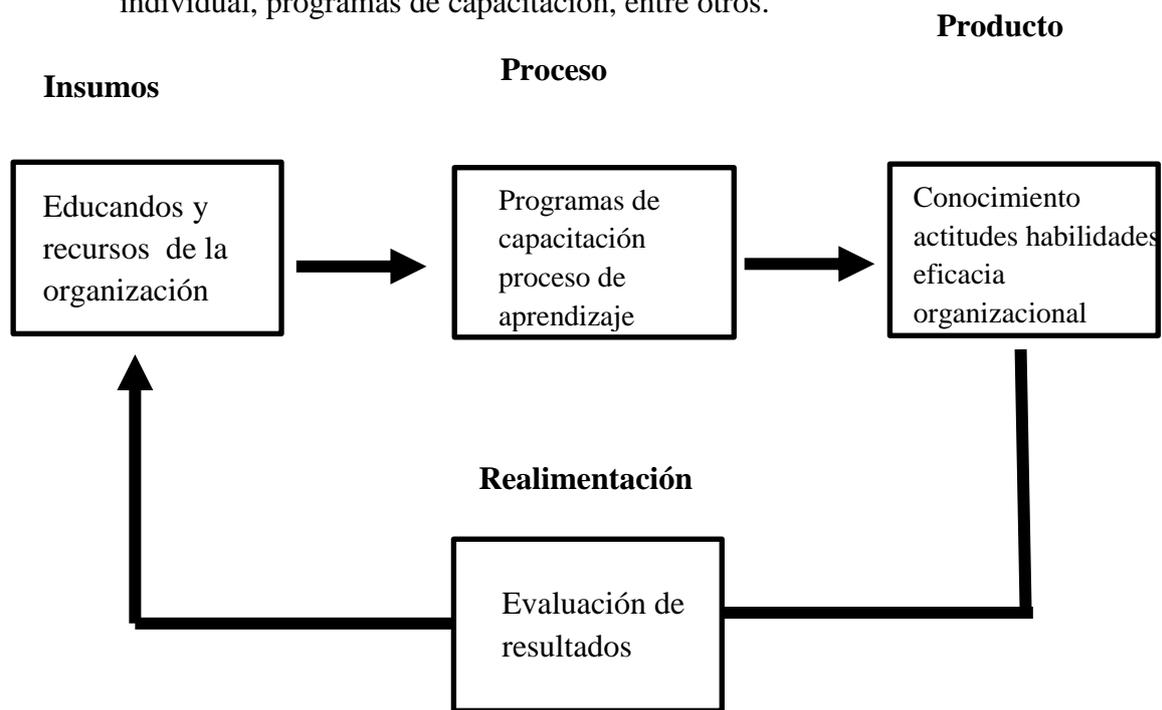
- Preparar a las personas para la realización inmediata de diversas tareas del puesto
- Brindar oportunidades para el desarrollo personal continuo y no solo en sus puestos actuales, sino también otras funciones más complejas y elevadas.
- Cambiar la actitud de las personas, se apara crear un clima más satisfactorio entre ellas o para aumentarlas las motivaciones y volverlas más receptivas a las nuevas tendencias de la administración

Sin duda la capacitación aporta grandes beneficios a las micro y pequeñas empresas de cualquier rubro, esto debido a que logra que sus trabajadores al poseer mayores conocimientos puedan realizar un mejor trabajo, incrementando no solo el valor de la empresa sino también la satisfacción del cliente, y como se sabe a mayor satisfacción mayor fidelización.

Ciclo de la capacitación

Chiavenato, 2009. Afirma que existe un modelo sistemático abierto cuyos componentes son insumos, proceso y producto.

- Insumos (entradas o inputs): Como educandos, recursos de la organización, información, conocimientos.
- Proceso u operación (throughputs): Como procesos de enseñanzas, aprendizaje individual, programas de capacitación, entre otros.



Fuente: Chiavenato, 2009

Tipos de capacitación

La capacitación se imparte en clase. Las organizaciones grandes pueden organizar sus propias clases, que celebran antes o después de las horas regulares de trabajo. Sin embargo, cuando la administración superior considera que la clase es de suficiente importancia, permite a los empleados que la tomen en horas de trabajo. La capacitación en clase fuera del trabajo se puede tomar en escuelas cercanas, en instituciones de estudios profesionales o en institutos de enseñanza. En las últimas décadas han surgido empresas

privadas que se dedican a impartir cursos para la industria, el comercio y las organizaciones de servicio. La gerencia de personal, y más específicamente su departamento de capacitación, son los encargados de administrar los diferentes tipos de programas de capacitación derivados de las necesidades de la empresa y de las disposiciones legales al respecto. De acuerdo con Calderón Córdova,¹ la capacitación se divide en tres áreas..

TIPOS	CONTENIDO
1.-Capacitación para el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> a) Capacitación de pre ingreso b) Inducción c) Capacitación promocional
2.-Capacitacion en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> a) Adiestramiento b) Capacitación específica humana
3.-Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> a) Educación formal para adultos b) Integración de la personalidad c) Actividades recreativas y culturales

Fuente :Calderón ,2009

Asimismo la capacitación sin duda como podemos apreciar son de gran aporte para la organización debido a que este aporta y desarrolla a los recursos humanos ya que que brinda conocimientos y habilidades por el cual los trabajadores mejoren el desempeño y sus habilidades en las organizaciones por o mencionar que las actuales organizaciones no tienen el conocimiento de la importancia que tiene la capacitación para que lo aplican en sus micros y pequeñas empresa ya que ellos lo ven como un gasto y no como una inversión que pueda ayudar a productividad de estas mismas.

2.3 Marco Conceptual

Historia de las actividades de la fotografía

La idea de la fotografía surge como síntesis de dos experiencias muy antiguas. La primera, es el descubrimiento de que algunas sustancias son sensibles a la luz; la segunda

fue el descubrimiento de la cámara oscura (todos habréis observado, como algunas veces durante las siestas de verano, la luz que penetra por los resquicios de la ventana forma en la pared opuesta de la habitación en penumbras, una imagen invertida de lo que ocurre en el exterior.

El descubrimiento de las sustancias fotosensibles se remonta a muchos años de antigüedad. El hombre observó por ejemplo que al retirar un objeto dejado durante algún tiempo Hoy en día, incluso puede dispararse con velocidades superiores a la millonésima de segundo y fotografiarse en total oscuridad, y se han llegado a fotografiar desde las simas abisales con cámaras provistas de fuertes juntas teóricas, al interior del cuerpo humano con endoscopios de fibra de vidrio, y desde los átomos a las estrellas

La Capacitación en las actividades de fotografía

Los conocimientos de fotografía y la experiencia profesional como fotógrafos deben complementarse con herramientas y conocimientos es por ello que se ha considerado a la capacitación como un proceso de preparación y Superación de los Recursos Humanos en las empresas. La capacitación por tanto debe ser considerada como un proceso integral sistemático y continuo de formación y desarrollo, ella forma parte de la gestión integral de los recursos humanos. Se refiere a un esfuerzo planificado por parte de una organización para facilitarle al personal el aprendizaje de las aptitudes relacionadas con su trabajo. Esas aptitudes incluyen: El conocimiento, las habilidades didácticos para conducir un proceso de enseñanza y de aprendizaje eficaz. Y los comportamientos necesarios para un desempeño exitoso del trabajo. A través del desarrollo teórico y el abordaje de casos prácticos se compartirán conocimientos y herramientas para el desarrollo de proyectos de educación en fotografía de forma exitosa.

La Capacitación

Es un proceso educativo a corto plazo el cual utiliza un procedimiento planeado, sistemático y organizado a través del cual el personal administrativo de una empresa u organización, por ejemplo, adquirirá los conocimientos y las habilidades técnicas necesarias para acrecentar su eficacia en el logro de las metas que se haya propuesto la organización en la cual se deseen

III.- HIPOTESIS

No se plantea hipótesis por que la investigación realizada es de nivel descriptivo

IV.-Metodología

4.1 Diseño de investigación

Para la elaboración del presente estudio de investigación se utilizó el diseño

No experimental --descriptivo- transversal –cuantitativo

Fue no experimental porque se realizó sin manipular deliberadamente las variables, se observó el fenómeno tal como se encuentra dentro de su contexto.

Transversal Por que el estudio se realizó en un espacio de tiempo determinado de un año

Fue descriptivo por que se describió las características de la capacitación en las micros y pequeñas empresas

Fue cuantitativa, porque se utilizó técnicas de conteo y medición, así como instrumentos estadísticos para la elaboración de tablas y gráficos que conforman los resultados del estudio de investigación acerca de la capacitación

4.2 Población y muestra

Para el presente estudio se utilizó una población que está conformada por 16 micros y pequeñas empresas del sector servicio rubro Actividades de Fotografía, ciudad de Chimbote ,2014 De la cual se utilizo una muestra dirigida de 13 micros y pequeñas empresas del sector servicios rubro actividades de fotografías, representando el 70% de la población, ya que solo se consideró a aquellas micro y pequeñas empresas que proporcionaron información. (Ver anexo N°1, cuadro de sondeo muestra)

4.3.-Definición y Operacionalización de variables y indicadores

Variable	Definición de variables	Dimensiones	Indicadores	Mediciones
Perfil de los representantes de las micros y pequeñas empresas	Personas que con las motivación de salir adelante han creado ideas de negocios con la finalidad de obtener ganancias y poder subsistir	Edad	18 – 30 años 31- 50 años 51 a más años	Cuantitativa
		Genero	Masculino Femenino	Nominal
		Grado de instrucción	Sin instrucción Estudios básicos Superior no universitaria Superior universitaria	Nominal
		Cargo	Dueño Administrador Encargado	Nominal
		Tiempo de permanencia	1 a 3 años 4 a 6 años 7ª más años	Cuantitativa

Variable	Definición de variables	Dimensiones	Indicadores	Mediciones
Micros y pequeñas empresas	Las micro y pequeñas empresas son unidades económicas que brindan bienes o servicios satisfaciendo necesidades, se crean con el objetivo de generar ganancias logrando mejorar la calidad de vida de la población.	Tiempo de permanencia	3-5 años 5-8 años 9-12 años	Razón
		Número de trabajadores	1-5 trabajadores 6-10 trabajadores 11 a más trabajadores	Razón
		Objetivo principal	Maximizar ganancias Brindar empleo a la familia	Ordinal

Variable	Definición de variable	Dimensiones	Indicadores	Mediciones
La Capacitación	la capacitación aporta grandes beneficios a las micro y pequeñas empresas de cualquier rubro, esto debido a que logra que sus trabajadores al poseer mayores conocimientos puedan realizar un mejor trabajo, incrementando no solo el valor de la empresa sino también la satisfacción del cliente, y como se sabe a mayor	Conocimiento de capacitación	Si No	Ordinal
		se ha capacitado	Si No	Ordinal
		Veces de capacitación	1 a 2 veces 3 a mas	Razón
		Para usted capacitación es un	Gasto Inversión	Ordinal
		capacitado a su personal	Si No	Ordinal
		Tipo de capacitación	Cursos de TICS Marketing Competividad y emprendimiento Atención al cliente No capacita a su personal	Ordinal
		La capacitación permite el desarrollo de su empresas	Si No	Ordinal

	satisfacción mayor fidelización.			
--	--	--	--	--

4.4 Plan de Análisis.

El trabajo de investigación que lleva por título : Caracterización de la Capacitación de las micros y pequeñas empresas del sector servicio rubro actividades de fotografía, Chimbote,2014”Se utilizó como soporte el programa Excel ,para procesar la información obtenida mediante las encuestas asimismo también se utilizó el programa de Word para el procesamiento y redacción del trabajo de investigación

4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El Trabajo de investigación se utilizó como técnica la encuesta por el cual se recopiló la información: La encuesta tuvo como objetivo principal recolecta la información de los dueños o encargados de las micros y pequeñas empresas en las micro y pequeñas empresas del sector servicio rubro Actividades de Fotografía, ciudad de Chimbote ,2014

Asimismo se utilizó como Instrumento: El Cuestionario donde contenía 15 preguntas los cuales fueron aplicados a los dueños o encargados en las micro y pequeñas empresas del sector servicio rubro Actividades de Fotografía, ciudad de Chimbote ,2014

4.6 Matriz de consistencia.

Problema	Objetivos	Variable	Universo y muestra	Diseño de la investigación	Técnica instrumento
<p>¿Cuáles son las principales Características de la capacitación en las Micro y Pequeña empresas del sector servicio rubro Actividades de Fotografía ciudad de Chimbote ,2014?</p>	<p>Objetivo General: Determinar las principales características de la capacitación en las micro y pequeñas empresas del sector servicio rubro Actividades de Fotografía ciudad de Chimbote ,2014</p> <p>Objetivos específicos: *Determinar las principales características de los representantes de las micro y pequeñas empresas del sector industria-rubro Actividades de Fotografía ciudad de Chimbote ,2014 *Determinar las principales características de las micro y pequeñas empresas del sector servicio rubro Actividades de Fotografía ciudad de Chimbote ,2014 *Determinar las principales características de la capacitación en las micro y pequeñas empresas del sector servicio rubro Actividades de Fotografía ciudad de Chimbote ,2014</p>	<p>CAPACITACIÓN la capacitación aporta grandes beneficios a las micro y pequeñas empresas de cualquier rubro, esto debido a que logra que sus trabajadores al poseer mayores conocimientos puedan realizar un mejor trabajo, incrementando no solo el valor de la empresa sino también la satisfacción del cliente, y como se sabe a mayor satisfacción mayor fidelización.</p>	<p>Universo: La población fue de 16 micro y pequeñas empresas del sector servicio rubro Actividades de Fotografía, ciudad de Chimbote ,2014</p> <p>Muestra :La muestra dirigida fue de 13 micro y pequeñas empresas del sector servicio rubro Actividades de Fotografía, ciudad de Chimbote ,2014</p>	<p>NO EXPERIMENTAL - DESCRIPTIVO - TRANSVERSAL - CUANTITATIVA</p> <p>Fue no experimental porque se realizó sin manipular deliberadamente las variables, se observó el fenómeno tal como se encuentra dentro de su contexto.</p> <p>Es descriptivo por que se describió las características de la capacitación en las micros y pequeñas empresas</p> <p>Por que el estudio se realizó en un espacio de tiempo determinado de un año</p> <p>Fue cuantitativa ya que se realizó técnicas de conteo y medición como por ejemplo instrumentos estadísticos</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

4.7 Principios éticos

Confidencialidad: Ya que solo se presentaran en este trabajo los datos citados que los representantes estén de acuerdo mas no se presenta información que el representante considere que no debe de ser presentada respetando asi la privacidad

Veracidad: Por que solo se presentó datos verídicos brindados por el representantes

Confiabledad: Puesto que los datos que se muestran en dicho trabajo de investigación son reales y verídicos ya que la información recopilada por los representantes de las micros y pequeñas empresas asimismo sirve como base para otros estudios de investigación.

Respeto por la dignidad de la persona humana: Asimismo la universidad se planteó como objetivo la posibilidad del bien común brindando asi beneficios para la participación en estudio de investigación

V. RESULTADOS

5.1 Resultados

Tabla 01. Características generales del representante de las Micro y Pequeña empresas del sector servicio rubro Actividades de Fotografía, Chimbote, 2014

Datos generales:	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa porcentual %
Edad (años)		
18 – 30	1	7,7 %
31 – 50	8	61,6 %
51 a más	4	30,7 %
Total	13	100.00 %
Genero		
Masculino	10	76,9
Femenino	3	23,1
Total	13	100.00
Grado de instrucción		
Sin instrucción	0	0
Estudios básicos	3	23,1
Superior no universitaria	4	30,7
Superior Universitaria	6	46,2
Total	13	100.00
Cuál es el Cargo que desempeña en la Empresa		
Dueño	9	69,2
Administrador	2	15,4
Encargado	2	15,4
Total	13	100.00
Tiempo que desempeña en el cargo		
1 a 3	3	23,1
4 a 6	4	30,7
7 a más	6	46.2
Total	13	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a los representantes de las micro y pequeñas empresas del sector servicio rubro Actividades de Fotografía, Chimbote, 2014

Tabla 02. Características de las micro y pequeñas empresas de la Chimbote, 2014.

		Frecuencia	relativa
Fuente: cuestionario aplicado a los representantes de las micro y pequeñas empresas del sector servicio rubro Actividades de fotografía Chimbote 2014			
fotografía			
3-5	2	15,4	
6-8	3	23,0	
9 -12	8	61,6	
Total	13	100.00	
Cuál es el número de trabajadores en la micro y pequeña empresa			
1-5 trabajadores	13	100	
6-10 trabajadores	0	0	
11 a más trabajadores	0	0	
Total	13	100	
Cuál es el objetivo porque se creó su micro y pequeña empresa			
Maximizar ganancias	5	38,4	
Brindar empleo a la familia	8	61,6	
Total	1	100.00	

Tabla 03. Referente a la variable en estudio capacitación

De la Capacitación	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa porcentual %
Conoce el termino capacitación		
Si	9	69,3
No	4	30,7
Total	13	100.0
Se ha capacitado en los últimos años		
Si	6	46,2
No	7	53,8
Total	13	100.0
Cuántas veces se ha capacitado		
1 a2	10	76,9
3 a mas	3	23,1
Total	13	100.0
Para usted la capacitación es un :		
Gasto	1	7,7
Inversión	12	92,3
Total	13	100.0
Ha capacitado a su personal		
Si	3	23,1
No	10	76,9
Total	13	100.0
Qué tipo de capacitación ha recibido su personal		
Cursos de TICS	2	15,4
Marketing	0	0
Competitividad y Emprendimiento	2	15,4
Atención al cliente	2	15,4
No capacita a su personal	7	53,8
Total	13	100.0
Cree usted que la capacitación permite el desarrollo de su empresa		
Si	13	100,0
No	0	00,0
Total	13	100,0

Fuente: cuestionario aplicado a los representantes de las micro y pequeñas empresas del sector servicio rubro Actividades de Fotografía, Chimbote, 2014

5.2 Análisis de resultados

Discusión

Referente a las características de los representantes de las micro y pequeñas empresas

Con respecto a la edad de los representantes: El 61.54% de los representantes legales de las micro y pequeñas empresas, tienen entre 31 a 50 años. (tabla 01) estos resultados coincide con lo encontrado por **Loayza (2011)** donde determino con un promedio 87.5%.tiene entre 35 a 44 años esto coincide con **Huamán (2013)** quien determino con un 70% son adultos .Por otro lado contrasta con **Monzón (2013)** determino en su investigación que el 100% son adultos coincidiendo **Querevalú, (2013)**done determino que el 100% son mayores. Esto demuestra que actualmente la mayoría de las micros y pequeñas empresas del sector rubro Actividades de Fotografía, Chimbote, 2014, están siendo dirigidas por personas adultas porque y cuentan con la experiencia obtenida, estando más dispuestos a los cambios e innovaciones del rubro.

Con respecto al género de los representantes: El 76,93% de los representantes legales del micro y pequeña empresas encuestadas son del género masculino (tabla 01), estos resultados coinciden con lo encontrado por **Lozano (2011)** donde menciona que el 80% de los representantes legales encuestados son del sexo masculino pero contrasta con **Human (2013)** donde menciona que el 50% de los representa es legales o dueños son femeninos coincidinedo asi con lo encontrado **por Loayza (2011)**, con 87.5%. Se observa que, en los representantes legales de las Mypes del ámbito de estudio encuestados predomina el sexo femenino que indica que los representantes del micro y pequeñas empresas son de género femenino. Esto demuestra que la mayoría de las micro y pequeñas empresas del sector servicio, rubro fotografía del distrito de Chimbote 2014; están siendo dirigidas por personas del género masculino porque tienen mayor experiencia y están más aptos para asumir roles en cuanto al rubro visualizando asi que el género masculino que predomina más en el rubro en la actualidad.

Con respecto al grado de instrucción: El 46,15 % de los representantes legales de las micro y pequeñas empresas (tabla 01), tiene grado de instrucción superior universitaria ,estos resultados coinciden con **Human (2013)** donde menciona que el 50% de los representantes legales son universitarios completos coincidiendo así con y Monzón(2013) donde determina que el 40% (6) de los representantes de las micro y pequeñas empresas tiene estudios universitarios coicidiendo así con completos.Sim embargo contrasta con con lo encontrado por, **Loayza(2013)** donde menciona que el el 87.5 de los representantes legales de las Mypes encuestadas tienen grado de instrucción superior no universitaria .Esto demuestra que la mayoría relativa de los representes de las micros y pequeñas empresas del sector servicio, rubro fotografía del distrito de Chimbote 2014;están siendo dirigidas por personas con grado de instrucción universitario completa porque están más capacitados demostrando así que están aptos ya que están siendo dirigidas por profesionales pero no exactamente están estudiando la carrera de acuerdo al el rubro de empresas que ya ellos tienen otras carreras no acorde al rubro de sus negocios

Con respecto al cargo : El 69,24 % de los representantes legales de las micro y pequeñas empresas son dueños, (tabla 01), esto coincide por lo encontrado **Monzon (2013)** donde menciona que el 100% de los representantes son dueños . Esto demuestra que la mayoría de los representantes de las micro y pequeñas empresas del sector servicio, rubro fotografía del distrito de Chimbote 2014; están siendo dirigidas por los dueños ya que pueden tomar decisiones más rápido y tiene más experiencia **en cuanto al** rubro y no tienen la confianza ni la solvencia económica para poner al frente de sus empresa a una persona encargada para que dirija.

Con respecto al Tiempo que desempeña en el cargo: El 46% de los representantes legales de las micro y pequeñas empresas se desempeñan el cargo de 7 a más (**tabla 01**), esto contrasta con **Loayza (2011)** donde menciona que el 37.5% de los microempresarios encuestados se dedican al rubro de la actividad de impresión gráfica hace un año. Esto demuestra que la mayoría de los representantes de las micro y pequeñas empresas del sector servicio, rubro fotografía del distrito de Chimbote 2014; están desempeñándose en el cargo por 7 a más años porque tiene la capacidad de mantenerse en el rubro pero

no tiene la capacidad como para mejorar la empresa solo se mantienen para subsistir en el ámbito empresarial mas no para abrirse nuevos horizontes.

Referente a las características de las micro y pequeñas empresas

Con respecto a los años que lleva funcionando: El 61,54% de las Micro y Pequeñas empresas (tabla 02), llevan funcionando de entre 9 a 12 años estos resultados se contrastan con los resultados encontrados por **Lozano (2011)** quien determina que las micro y pequeñas empresas lleva más de tres años funcionando y **Alvarado (2013)** quien afirma **que el 100% (20)** se dedica al negocio por más de 03 años. Esto demuestra que la mayoría de las micro y pequeñas empresas del sector servicio, rubro fotografía del distrito de Chimbote 2014; tiene más de 9 a 12 años de permanencia en el mercado porque han sabido desarrollar estrategias para mantenerse en el mercado.

Con respecto al Número de trabajadores de las micros y pequeñas empresas: El 100% de las características de las micro y pequeñas empresas (tabla 02) tienen de 1 a 5 trabajadores Esto coinciden con lo encontrado por **Lozano, (2011)** donde menciona que El 50% de las Mypes encuestadas tienen más dos trabajadores permanentes Asimismo coincidiendo con **Loayza (2011)**, donde afirma que el 37.5% tienen 2 trabajadores **coincidiendo así con Monzón (2013) donde menciona que** El 40% (6) tienen 02 trabajadores coincidiendo así con **Quevalu (2013)** en donde afirma que las micro y pequeñas empresas tienen de 1 a 3 trabajadores. Esto demuestra que la totalidad de las micro y pequeñas empresas del sector servicio, rubro fotografía del distrito de Chimbote 2014; tiene entre 1 a 5 trabajadores esto se debe a que tiene demasiado trabajo y varios clientes y por eso no se abastecen.

Con respecto al objetivo porque se creó las micros y pequeñas empresas: El 61,53% de las características de las micros y pequeña empresas tiene por objetivo brindar empleo a la familia (**tabla 02**). esto contrasta con **Monzón (2013)** El 100% de las Mypes estudiadas se formaron para obtener ganancias. Y **Alvarado (2013)** El 100% (20) se formó para obtener ganancias Esto demuestra de las Micro y Pequeñas Empresas del sector servicio, rubro fotografía del distrito de Chimbote 2014; tiene por objetivos obtener ganancias y asimismo brindar empleo a sus familiares.

Referente a las características de la variable capacitacion

Con respecto a si Conoce el Termino Capacitación: El 69,23% de las micros y pequeña empresas (tabla 03) si conocen el término de capacitación y el 30,7% no conoce el término de capacitación .Esto demuestra que la mayoría de los representantes si conoce el término de capacitación pero que la mayoría no lo considera de suma importancia en su rubro

Con respecto ha Si se ha capacitado en los últimos años: El 53,84% de las micros y pequeñas empresas si se han capacitado en los últimos años (**tabla 03**) **esto coincide con Alvarado (2013) donde menciona que** El 50% (10) ha recibido dos cursos de capacitación. Donde coincide con **Querevalu (2013)** donde demuestra que El 50% (10) ha recibido dos cursos de capacitación. Esto contrasta **con Monzón (2013)** El 67% no han recibido cursos de capacitación, y **Loayza (2011)** El 100% de los gerentes y/o administradores de las Mypes en estudio, no recibieron ninguna capacitación. Esto demuestra que las ucros y pequeñas empresas no lo toman con mucha importancia la capacitación en la mayoría de los mismo dueños no están acorde que su personal ese capacite.

Con respecto a cuantas veces se ha capacitado: El 76,93% de las micros y pequeñas empresas se ha capacitado entre 1 a 2 años (**tabla N°3**), **esto coincide con Lozano (2011)** El 40% de los microempresarios encuestados ha recibido capacitación en manejo empresarial, y **Alvarado (2013)** El 60% (12) ha recibido el curso de manejo empresarial. Esto contrata con **Monzón (2013)** El 87% (13) no se capacitaron el 37.5% de los microempresarios encuestados no han recibido ningún tipo de capacitación en los dos últimos años. Esto demuestra que la mayoría de los representantes de las micro y pequeñas empresas se están capacitando en los últimos años pero no en cursos que con mayor relevancia que le pueden enriquecer por lo tanto no tiene el conocimiento para aplicarlo en su rubro quedando en evidencia pero no le dan la debida importancia.

Con respecto que es capacitación para usted: El 92,30 de las micros y pequeñas empresa considero que la capacitaron es una inversión (**tabla 03**) **esto coincide con Monzón (2013)**. El 60% consideran que la capacitación es una inversión Esto demuestra que la mayoría de los representantes si considera que la capacitación es una inversión y **Querevalu (2013)** El 80% manifestaron que la capacitación recibida es una inversión. Esto demuestra que la mayoría de los micros y pequeñas empresas considera que la capacitación es una inversión ya que no lo ven como un gasto pero no lo aplican en sus empresas ya que queda en evidencia la falta de capacitación por que no se han abierto nuevos mercado solo se han quedado hay para subsistir.

Con respecto a su capacitación al personal: El 76,93 de las micros y pequeñas empresas ha considerado que no ha capacitado a su personal (tabla 03) esto coincide con **Loayza(2011)** el 100% de los representantes legales de las Mypes encuestadas dijeron que sus trabajadores no recibieron capacitación alguna pero contrasta con **Lozano(2011)**El 80% de los representantes legales de las Mypes encuestadas dijeron que sus trabajadores si recibieron capacitación, .Esto demuestra que la mayoría de las micro y pequeñas empresas del sector servicio, rubro fotografía del distrito de Chimbote 2014; que su personal no está recibiendo capacitación porque tienen mayor experiencia y están más aptos para asumir roles en cuanto al rubro no tienen el conocimiento ni la experiencia necesaria para capacitarlos.

Con respecto que tipo de capacitación ha recibido su personal: El 53,86 de las micros y pequeñas empresas ha considera que no capacita a su personal (tabla 03) esto contrasta con **Loayza (2011)** El 75% ha recibido capacitación en otros cursos no especificados y **Alvarado (2013)**. El 60% solo ha recibido 2 cursos de capacitación Esto demuestra que la mayoría de las micro y pequeñas empresas del sector servicio, rubro fotografía del distrito de Chimbote 2014; que su personal no está recibiendo capacitación porque no tiene el conociendo necesario que la capacitación hacia su personal

VI. CONCLUSIONES

Referente a los representantes legales de las Micro y pequeñas empresas

La mayoría relativa de los representantes de las micro y pequeñas empresas en el sector Servicio rubro Actividades de Fotografía, Chimbote, 2014. Están siendo gestionada por Representantes que tienen una edad promedio de 31 a 50 años, son de género masculino, Tienen un grado de instrucción superior universitario, desempeñan el cargo de dueños el Cargo más de 7 años

Referente a las Micro y pequeñas empresas

La mayoría de las Micro y Pequeña empresas del sector servicio rubro Actividades de Fotografía, Chimbote, 2014 tiene más de 9-12 de permanencia en el mercado, la totalidad Tienen de 1 a 5 trabajadores, tiene por objetivo brindar empleo a la familia Empresas tiene Por objetivos brindar empleo a la familia para brindarles oportunidad de trabajo.

Referente a la capacitación

La mayoría relativa de las Micro y Pequeña empresas del sector servicio rubro Actividades de Fotografía, Chimbote, 2014 si conocen el término de capacitación y la mayoría de las micro y pequeñas empresas si se han capacitado en los últimos años se ha capacitado entre 1 a 2 años y la mayoría empresa considero que la capacitaron es una inversión, y la mayoría ha considerado que no ha capacitado a su personal habiendo asi una contradicción ya que no todos capacitan a su personal en los cursos que deberían ser.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1.- Soriano (2013) Pymes y riesgo de fracaso obtenido de www.Pymes%20y%20riesgo%20de%20fracaso.pdf
- 2.- (Torrent, 2013). Importancia de las mcros y pequeñas empresas
<http://site.ebrary.com/lib/bibliocauladechsp/reader.action?docID=10311811>
- 3.- (La barca, 2011). Las pymes en América Latina la asignación obtenido de <http://www.dinero.com/economia/articulo/pymes-colombia/212958>
- 4.- Ramírez, Franklin E.. Guía para el diseño de programas de capacitación. Argentina: El Cid Editor | apuntes, 2009. ProQuest ebrary. Web. 15 June 2015.
<http://site.ebrary.com/lib/bibliocauladechsp/reader.action?docID=10311811>
- 5.- Autor: La barca Guillermo Año: 2009 Editorial: Organización Internacional del trabajo Título: Sugerecias para el establecimiento de fondos individuales de capacitación
- 6.- Autor: Stoner, J.; Freeman, R Año:2010 Título: definiciones de la capacitación
Editorial:S/E
- 7.- **Lastra, (2013)**. Las pymes en Una tarea no muy valorada es la que debe realizar el empresario y se refiere al planeamiento estratégico; es decir, el visualizar los Escenarios futuros y determinar los objetivos de largo plazo que debe lograr la empresa o el negocio. Para incrementar las ventas, se necesita hacer publicidad, tener planes de promociones especiales y visitar a los clientes y nuevos prospectos.
- 6.- **Monzón E.(2013)**. "Caracterización del financiamiento, capacitación y rentabilidad de las micro y pequeñas empresas del sector servicios rubro fotocopias-CHIMBOTE, 2010-2011".Tesis para optar el Título de contador público Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Chimbote, Perú.
- 7.- **Loayza, (2011)**. "Caracterización del financiamiento, la capacitación y la rentabilidad de las micro y pequeñas empresas del sector servicios – rubro actividad de impresión gráfica del distrito de Chimbote, periodo 2010 -2011" Tesis para optar el título profesional de contador público público Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Chimbote, Perú.

8.- **Lozano, (2011)**. Caracterización del financiamiento, la capacitación y la rentabilidad de las micro y pequeñas empresas del sector servicios – rubro vidrierías del distrito de Callería, período 2009-2010”. Tesis para optar el título profesional de contador público público Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Chimbote, Perú.

9.- **Alvarado, (2013)**: “Caracterización del financiamiento, la capacitación y la rentabilidad de las micro y pequeñas empresas del sector comercio, rubro actividades imprentas del distrito de Chimbote, período 2011 – 2012”. Tesis para optar el título profesional de contador público público Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Chimbote, Perú.

10.- **Querevalú, (2013)** “Caracterización del financiamiento, la capacitación y la rentabilidad de las micro y pequeñas empresas del sector servicios - rubro servicios generales del Distrito de La Unión, periodo 2011” caracterización del financiamiento, la capacitación y la rentabilidad de las micro y pequeñas empresas del sector servicios - rubro servicios generales del distrito de la union, periodo 2011 Tesis para optar el título profesional de contador público público Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Chimbote, Perú.

11.- **HUAMAN,(2013)** “Caracterización del financiamiento, la capacitación y la rentabilidad de las micro y pequeñas empresas del sector servicios rubro restaurant del distrito Ayacucho, periodo 2011-2012” Tesis para optar el título profesional de contador público Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Chimbote, Perú.

12.- **Chavenato, 2011**. Recursos humanos editorial: MG Graw hill obtenido de <https://es.scribd.com/doc/244308029/Chiavenato-Administracion-de-Recursos-Humanos-2011-pdf>

13.- Bader, 2009, , las micro y pequeñas empresas poseen 3 tipos de capacitación recuperado de http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/bel/BEL_34.pdf

14.- Ortega (2009) La mayoría de los programas de liderazgo o comerciales desarrollan contenidos cualitativos, por lo cual su medición recuperado de

http://www.undp.org/content/dam/undp/library/capacity-development/spanish/Capacity_Development_A_UNDP_Primer_Spanish.pdf

15.- Rodríguez.A (2011) La capacitación se asocia a tres propósitos que son: el desarrollo de habilidades impartir conocimientos e influir recuperado de http://www.conectapyme.com/documentacion/GIF-PRL/recursos/contenidopdf/Nivel_4.pdf

16.- Maslow (2009), es posible establecer un conjunto de necesidades que pueden ser consideradas para la elaboración del plan de capacitación. Entre tales necesidades tenemos: recuperado de <http://www.minsa.gob.pe/publicaciones/pdf/capacitacion.pdf>

19.- Augur (2009) capacitados en las empresas obtenido de http://www.ilo.org/youthmakingithappen/PDF/rep-vi_es.pdf

20.- Hernández (2008). Se ha considerado a la capacitación como un proceso de recuperado de http://segob.guanajuato.gob.mx/sil/docs/capacitacion/La_funcion_de_la_capacitacion.pdf

21.- Chiavenato (2009) .Los principales objetivos de la capacitación para recuperado de http://avindustrias.com/BLOGUMG1/wp-content/uploads/2013/09/ARH_CAP_Y_DESARROLLO.ppt

22.- Calderón Cordova 2009 Tipos de capacitacion

http://datateca.unad.edu.co/contenidos/301136/ACCION_PSICOSOCIAL_Y_TRABAJO/Unidad_3_La_accion_del_Psicologo_en_el_escenario_del_trabajo/TEMA%205-Importancia_y_Tipos_de_Capacitacion.PDF

Anexo N° 1

Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	SEMANAS							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Paginas Preliminares	x							
Introduccion	x							
Revisación de literatura	x							
Hipotesis		x						
Metodologia		x						
Resultados		x						
Conclusiones		x						
Referencias		x						
Anexos		x						
Filtrado de Turtinin			x					
Presentación al DTI			x					
Presentación al estadístico				x				
Presentación a estilo					x			
Correcciones						x		
Pre banca							x	
Sustentación								x

Anexo: N°2

Presupuesto

PRESUPUESTO			
ACTIVIDADES	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Lapicero	2 Unidad	0.50	S/ 1.00
Cuaderno	1 Unidad	15.00	S/ 15.00
Hojas Bond	80	0.10	S/ 8.00
Pasajes	4 semanas	3.00	S/ 12.00
Impresiones	80hojas	0.30	S/ 24.00
Matricula de Taller Cocurricular	01 (Matricula)	200.00	S/ 200.00
Mensualidad de Taller Cocurricular		1,500.00	S/ 1,500.00
TOTAL			S/.1,750.00

ANEXO N° 3 Cuadro de Sondeo

Población de las micro y pequeñas empresas sector servicio rubro actividades de Fotografía

N°	Razón Social	Dirección	Representantes
01	Foto A	Elías Aguirre	Nancy Capuja
02	Foto Exprés	Jr. Ladislao Espinar nro. 488 casco urbano	Carlos Alberto Gutiérrez
03	Foto Visión	Villavicencio N°314	Gonzalo Villanueva
04	Fotos Emanuel	Jr.Espinar N°637 Stand 3-B	Carlos Rodríguez Vera
05	Foto color	Villavicencio2 N°48	Mucha Campos Eusebio
06	Foto gama	JR. Elías Aguirre nro. 350 Casco Urbano	Fernando Altamirano Rojas
07	Foto San Pedrito	Enr.Palacios N°470	Kelly Chamayen Vargas
08	Fotos Canty	l. Espinar N°418	Juan Carlos Chamayen Vargas
09	Fotos Vission	Enr.Palacios N°523	Cesar Chamayen Fernandez
10	Fotos Center	Elías Aguirre N°440	Luis Castro Gómez
11	Filmaciones Ruddilhey	Elías Aguirre N°338	Jorge cortejo venle
12	Estudio Fotográfico	Av. Víctor Raúl haya de la torre N°601	Alvarado caballero Jesús del Carmen
13	Foto Estudio Ferrer	Jr. Enrique Palacios N°492	Jorge Ferrer
14	Foto Flash	Jr. Enrique Palacios N°433	-
15	Foto Castro	Av. José Gálvez N°1125	-

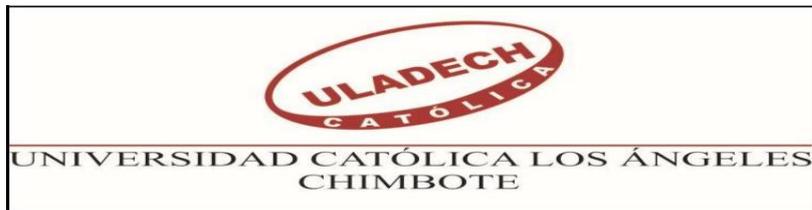
16	Foto Chávez	Jr. Francisco Pizarro	
		N°445-447	

ANEXO: N°4 Cuadro de muestra de las micro y pequeñas empresas del sector servicio rubro actividades de fotografía

N°	Razón Social	Dirección	Representantes
01	Foto A	Elías Aguirre	Nancy Capuja
02	Foto Exprés	Jr. Ladislao Espinar nro. 488 casco urbano	Carlos Alberto Gutiérrez
03	Foto Visión	Villavicencio N°314	Gonzalo Villanueva
04	Fotos Emanuel	Jr. Espinar N°637 Stand 3-B	Carlos Rodríguez Vera
05	Foto color	Villavicencio2 N°48	Mucha Campos Eusebio
06	Foto gama	JR. Elías Aguirre nro. 350 Casco Urbano	Fernando Altamirano Rojas
07	Foto San Pedrito	Enr. Palacios N°470	Kelly Chamayen Vargas
08	Fotos Canty	l. Espinar N°418	Juan Carlos Chamayen Vargas
09	Fotos Vission	Enr. Palacios N°523	Cesar Chamayen Fernandez
10	Fotos Center	Elías Aguirre N°440	Luis Castro Gómez
11	Filmaciones Ruddilhey	Elías Aguirre N°338	Jorge cortejo venle
12	Estudio Fotográfico	Av. Víctor Raúl haya de la torre N°601	Alvarado caballero Jesús del Carmen

13	Foto Estudio Ferrer	Jr. Enrique Palacios N°492	Jorge ferreer castro-
----	---------------------	-------------------------------	-----------------------

ANEXO: N° 05



FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y

ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

El siguiente Cuestionario tiene por finalidad recoger información de las micro y Pequeñas Empresas para desarrollar el trabajo de investigación titulado: “Caracterización de la Capacitación en las Micro y Pequeña empresas del sector servicio rubro Actividades de Fotografía, Chimbote, 2014” la información que usted nos brindara se utilizará solo con fines Académicos por lo que se le agradece de antemano por su valiosa colaboración.

1.- GENERALIDADES

1.1 REFERENTE A LOS REPRESENTANTES DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS.

1.-Edad

- a) 18 – 20 años b) 31 – 50 años c) 51 a más años

2.-Género

- a) Mujer b) Hombre

3.-Grado de instrucción

- a) Sin Instrucción b) Estudios Básicos c) Superior no Universitarios d) Superior Universitarios d) Superior Universitaria

4.- ¿Cuál es el cargo que desempeña en la empresa?

- a) Dueño b) Administrador c) Encargado

5.- Tiempo que se desempeña en el cargo

- a) 1-3 años b) 4-6 años c) 7 años a más

1.2 REFERENTE A LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA

6.- ¿Cuántos años lleva funcionando la micro y pequeñas empresas en el rubro fotografías?

- a) 3-5 años b) 5-8 años c) 9-12 años

7. ¿Cuál es el número de trabajadores en el micro y pequeña empresa?

- a) 1-5 trabajadores b) 6-10 trabajadores c) 11 a más trabajadores

8.- ¿Cuál es el objetivo porque se creó su micro y pequeña empresas?

- a) Maximizar ganancias b) Brindar empleo a la familia

2.-VARIABLE

2.1 REFERENTE A LA VARIABLE EN ESTUDIO CAPACITACIÓN

9.- Conoce el termino Capacitación

- a) Si b) No

10. Se ha capacitado en los últimos años

- a) Si b) No

11. Cuantas veces se ha capacitado

- a) 1 a 2 b) 3 a más veces

12. Para usted la capacitación es un:

- a) Gasto b) Inversión

13. Ha capacitado a su personal

- a) Si b) No

14. Qué tipo de capacitación ha recibido su personal

- a) Cursos en TICS
b) Marketing
c) Competitividad Y emprendimiento
d) Atención al cliente
e) No capacita a su Personal

15.- Cree usted que la capacitación permite el desarrollo de su empresa

- a) Si b) No

ANEXO: N° 6 Hoja de tabulación
REFERENTE A LOS REPRESENTANTES

Pregunta	Respuesta	Tabulación	F.A	F.R
¿Edad del representante?	a) 18 a 30	I	1	7.69
	b) 31 a 50	III III	8	61.53
	c) 51 a mas	III	4	30.77
Genero	a) masculino	III III	10	76,93
	b) femenino	III	3	23,07
Grado de instrucción	a) sin instrucción		0	0
	b) Estudios Básicos	III	3	23,08
	d) Superior no universitaria	III	4	30,77
	e) superior universitaria	III I	6	46,15
Cargo que desempeña	a) Dueño	III III	9	69,24
	b) Administrador	II	2	15,38
	c) Encargado	II	2	15,38
Tiempo que desempeña el cargo	a) 1 a 3	III	3	23,08
	b) 4 a 6	III	4	30,77
	c) 7 a mas	III I	6	46,15

REFERENTE A LA MYPE

Cuántos años lleva funcionando la micro y pequeña empresa rubro fotografía	a) 3-5	II	2	15,38
	b) 5-8	III	3	23,08
	c) 9-12	III III	8	61,54
Cuál es el número de trabajadores e la micro y pequeña empresa	a) 1-5 trabajadores	III/III III	13	100,00
	b) 6-10 trabajadores		0	0
	c) 11 a más trabajadores		0	0
Cuál es el objetivo porque se creó su micro y pequeña empresa	a) Maximizar ganancias	III	5	38,47
	b) Brindar empleo a la familia	III III	8	61,53

REFERENTE A LA VARIABLE: CAPACITACIÓN

Conoce usted el termino capacitación	a) Si	III	9	69,23
	b) No	III	4	30,77
Se ha capacitado en los últimos años	a) Si	III	6	46,16
	b) No	III	7	53,84
Cuantas veces se ha capacitado en los últimos años	a) 1 a 2		10	76,93
	b) 3 a mas		3	23,07
Para usted la capacitación es un	a) Gasto	I	1	7,70
	b) Inversión	II	12	92,30
Ha capacitado a su personal	a) Si	III	3	23,07
	b) No		10	76,93
Que tipo de capacitación ha recibido su personal	a) cursos de TICS	III	2	23,07
	b) Marketing	I	0	
	C) competitividad		2	15,38
	emprendimiento		2	15,38
	d) atención al cliente		7	53,86
e) no capacita a su personal				
Cree usted que la capacitación permite el desarrollo su empresa	a) si	II	13	100,00
	b) no	III	0	0

ANEXO: N°07

Fuente: Tabla N°1

GRAFICOS

1.- Respecto a las características de las MYPES

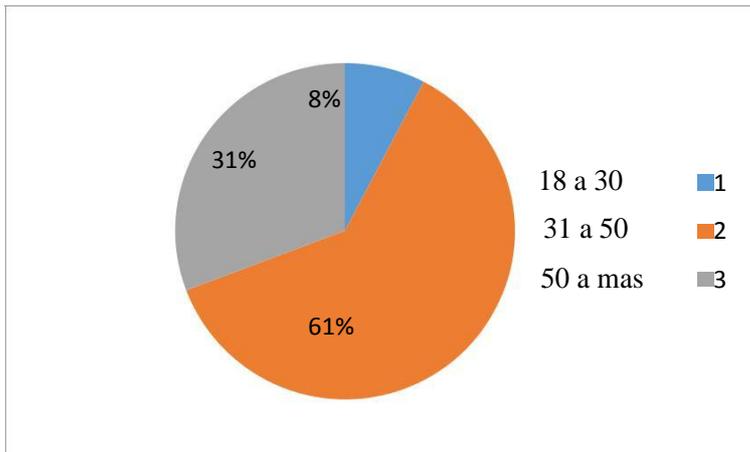


Figura N°1: Edad del representante

Fuente: Tabla N° 1

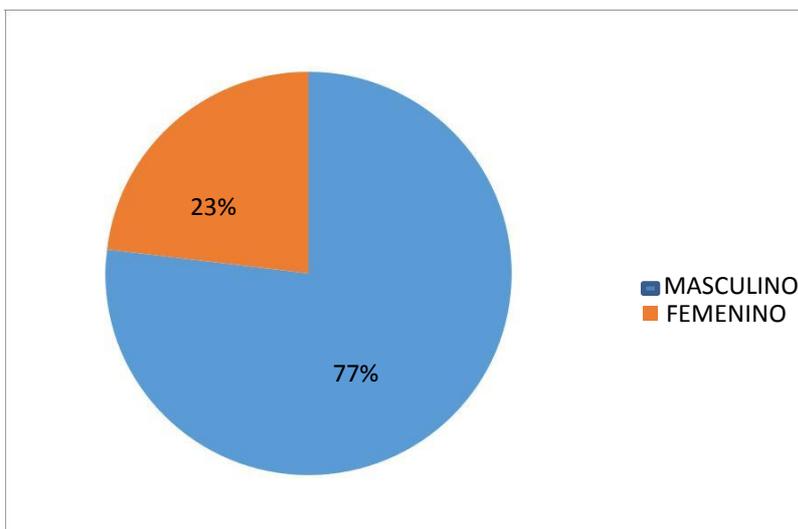


Figura N° 2: Genero del representante

Fuente: Tabla N°1

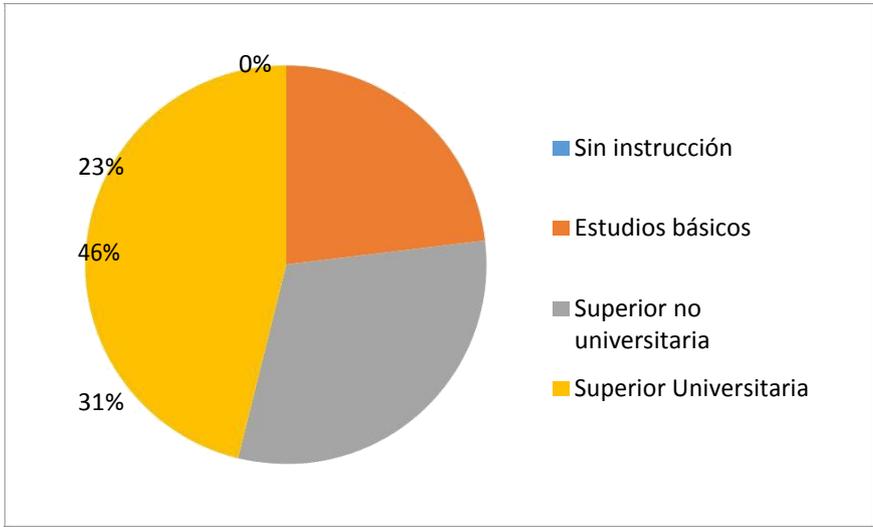


Figura N°3: Grado de Instrucción

Fuente: tabla N° 1

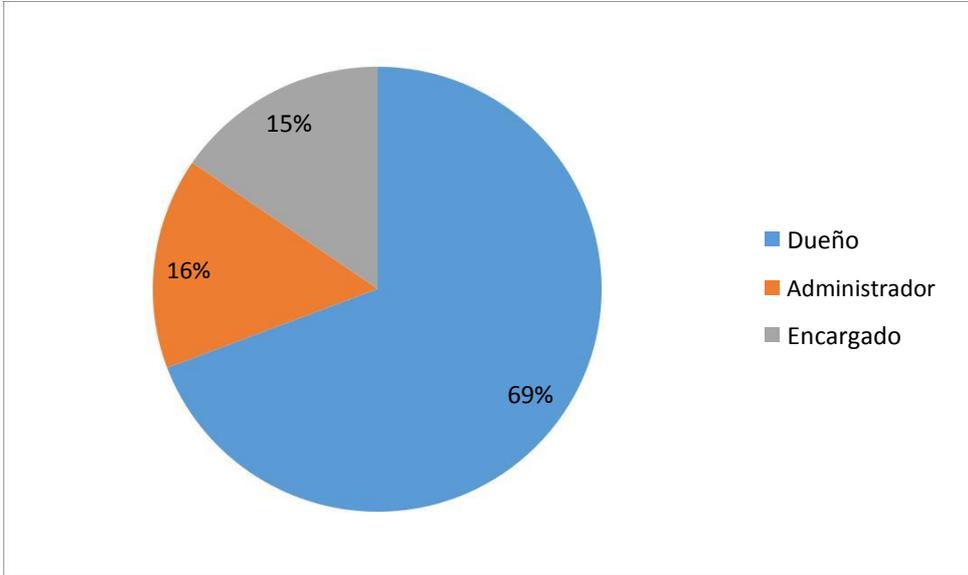


Figura N°4: Cual es el cargo que desempeña

Fuente: Tabla N° 1

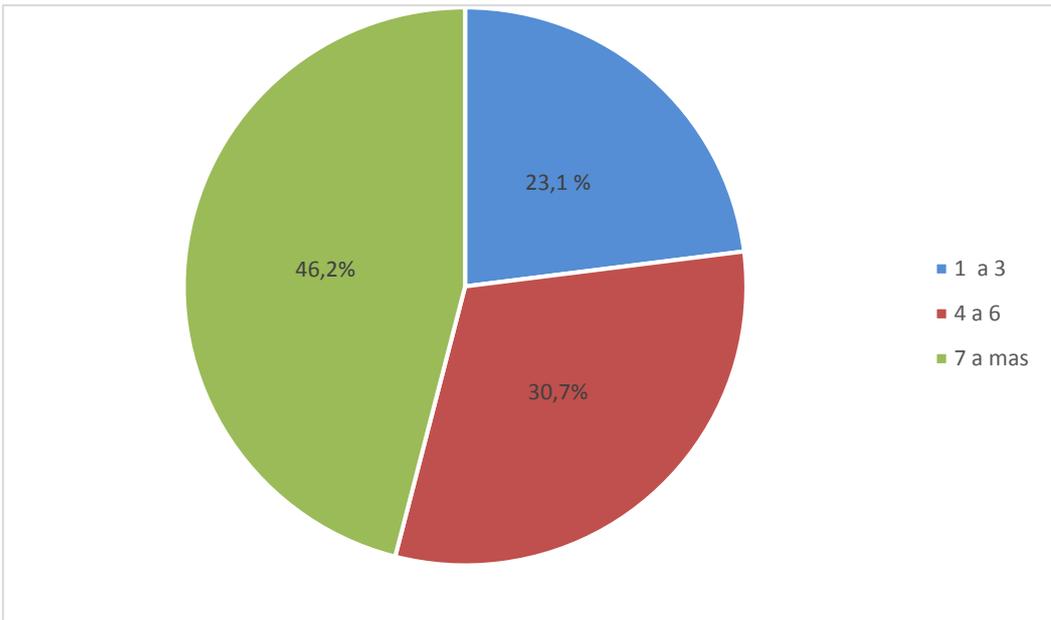


Figura N° 5: Tiempo que desempeña en el cargo

Fuente: Tabla N° 1

2.- Respecto a las características de las Micro y Pequeñas Empresas

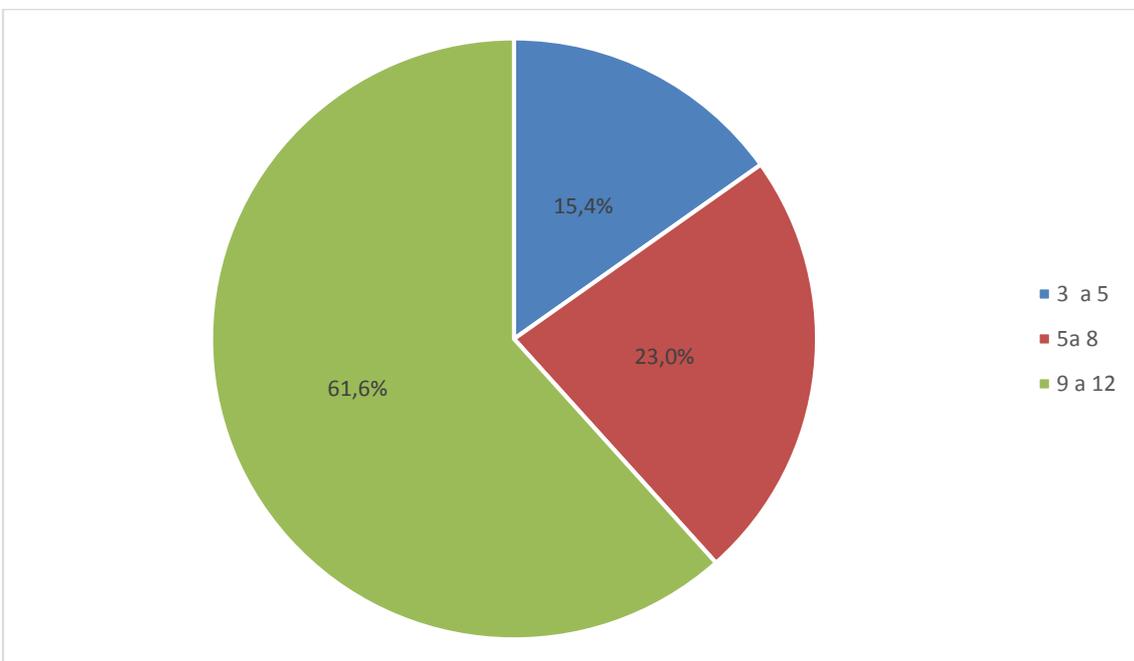


Figura N°6: Cuantos años lleva funcionando la Micro y Pequeña Empresa rubro fotografía

Fuente: Tabla N° 2

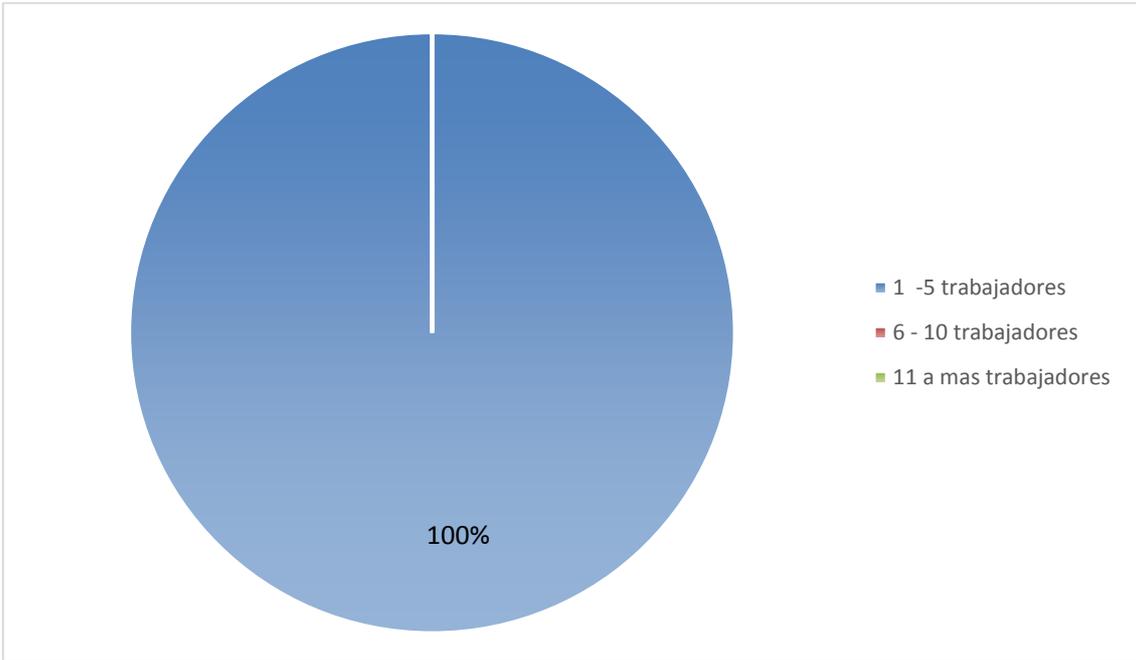


Figura N° 7: Cual es el número de trabajadores en el micro y pequeña empresa Fuente: Tabla N°2

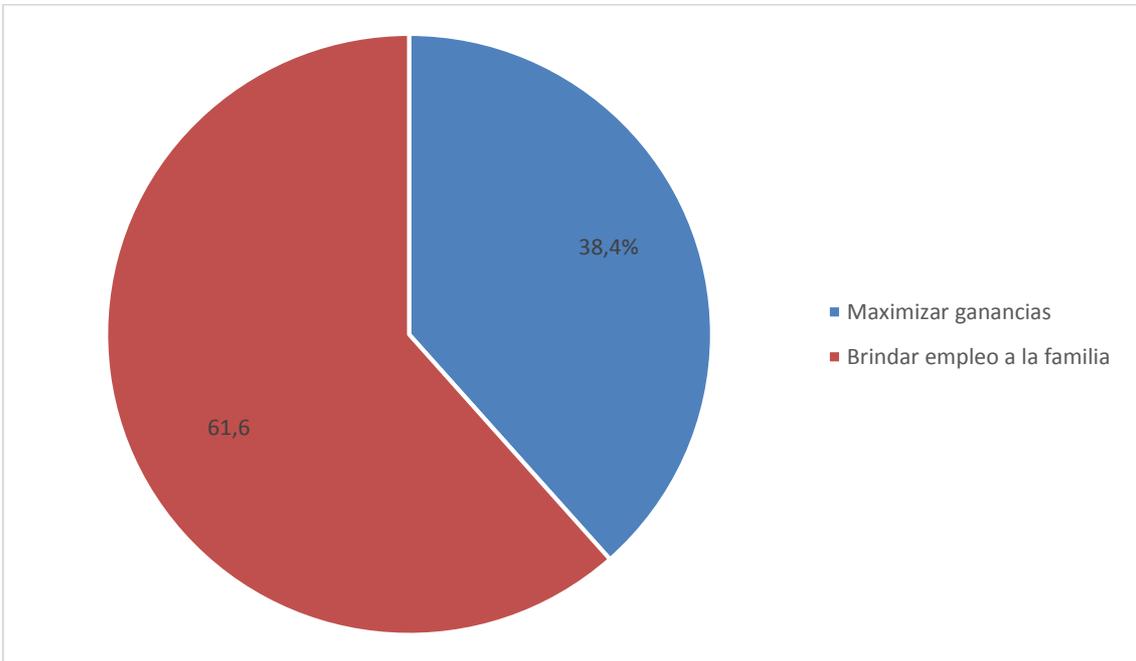


Figura N° 8: Cuál es el objetivo porque se creó su micro y pequeña empresa Fuente: Tabla N°2

3.- Referente a la variable en estudio capacitación

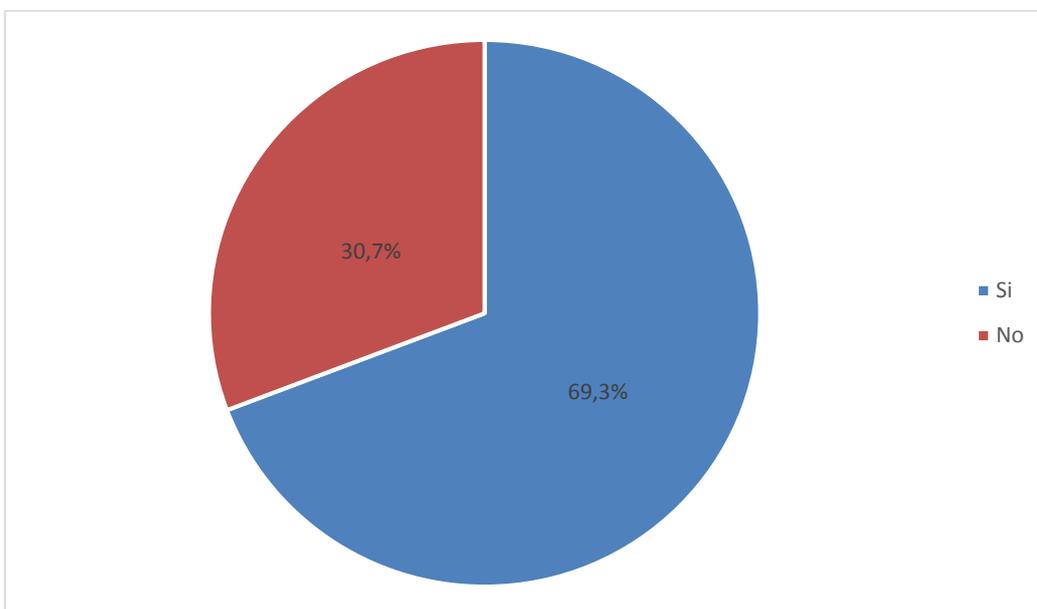


Figura N° 9: De la capacitación

Fuente: Tabla N°3

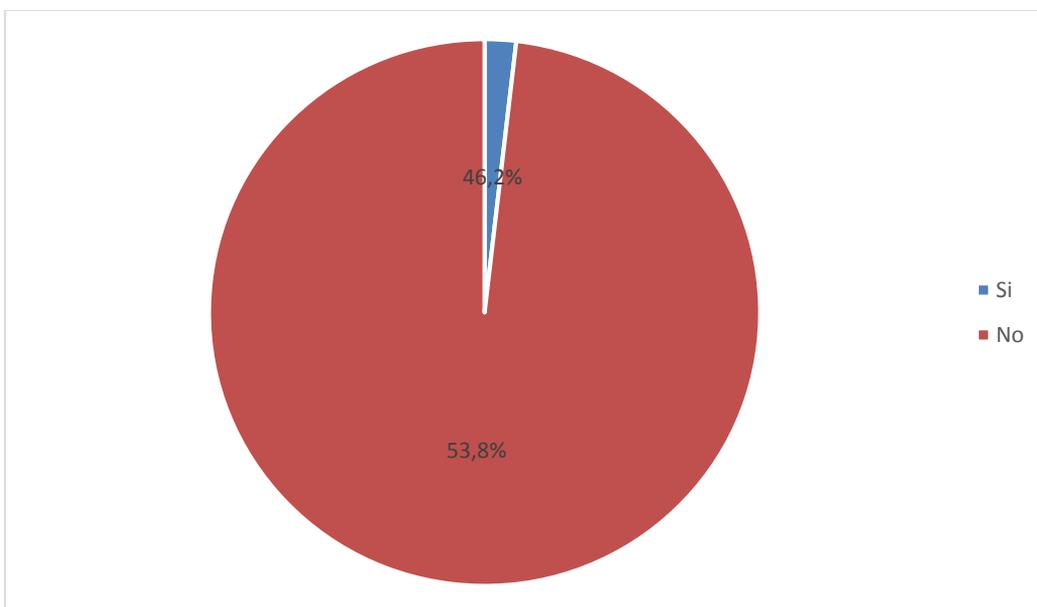


Figura N°10: Se ha capacitado en los últimos años

Fuente: Tabla N°3

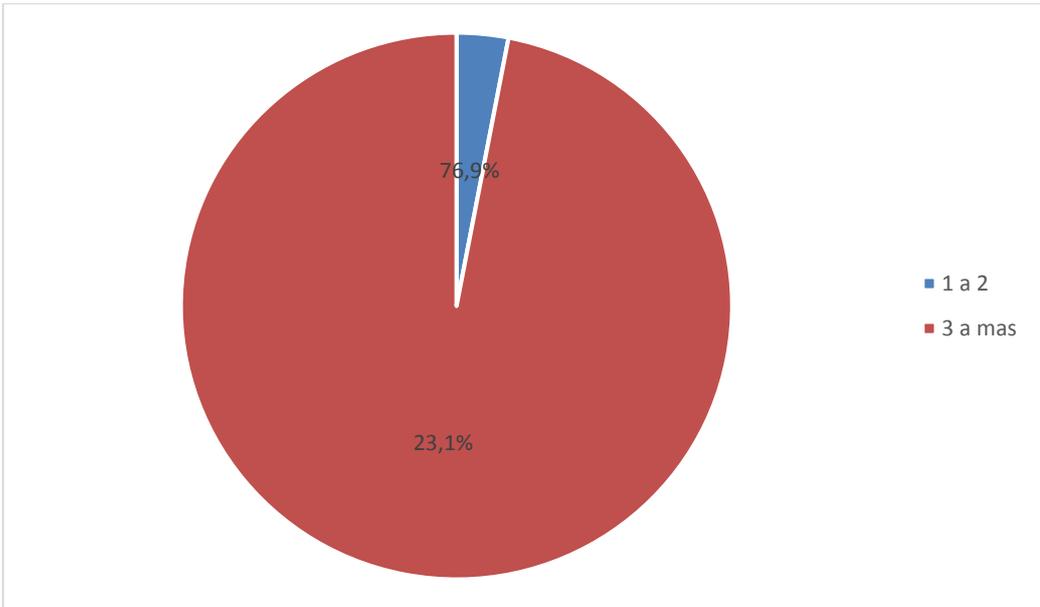


Figura N°11: cuantas veces se ha capacitado

Fuente: tabla N°3

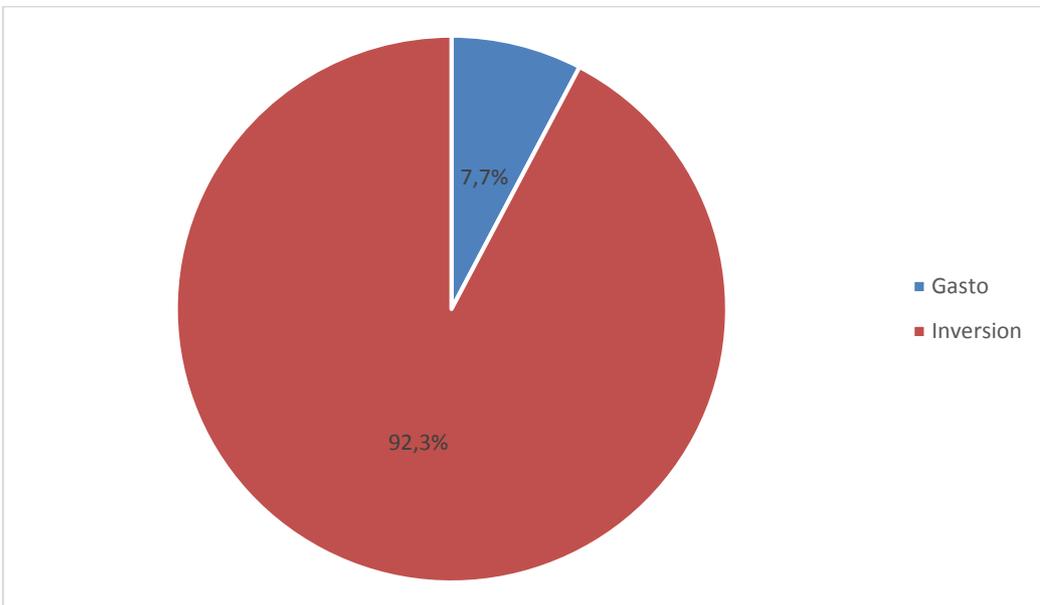


Figura N°12: Para usted la capacitación es un:

Fuente: Tabla N°3

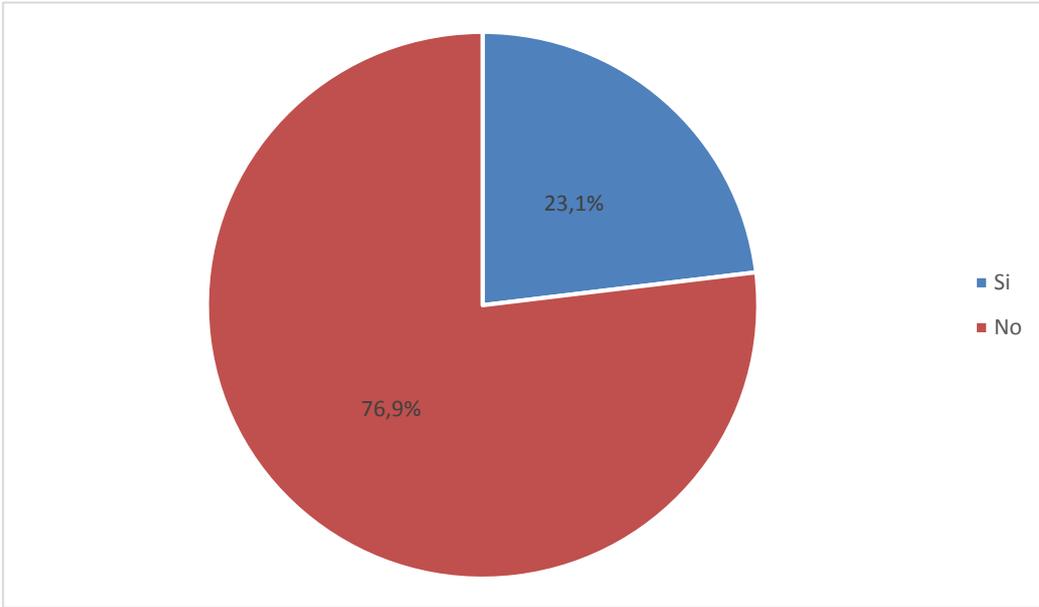


Figura N°13: Ha capacitado a su personal

Fuente: Tabla N°3

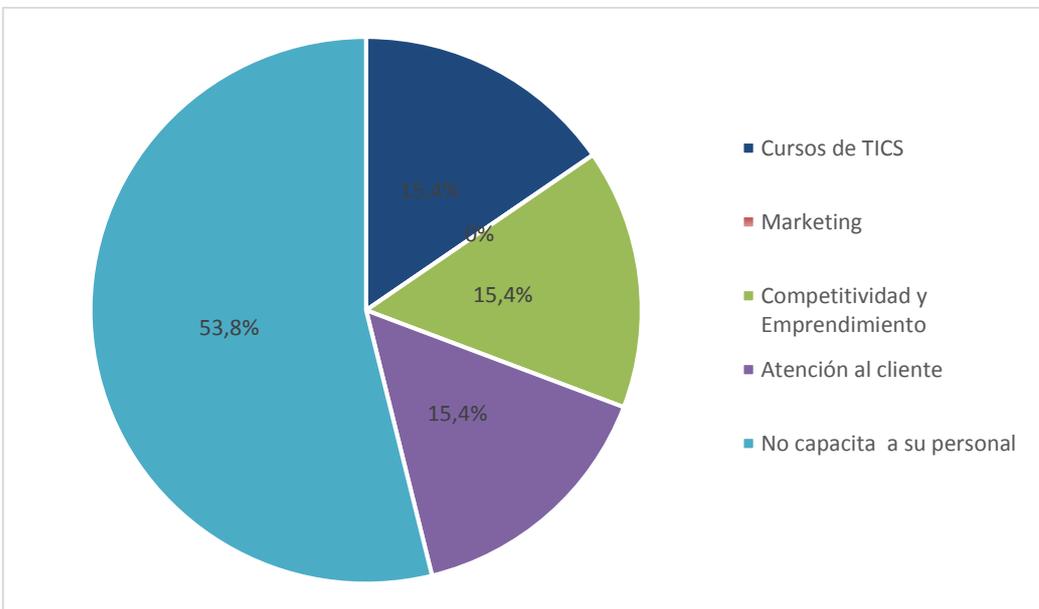


Figura N°14: Cual es el número de trabajadores en el micro y pequeña empresa

Fuente: Tabla N°3

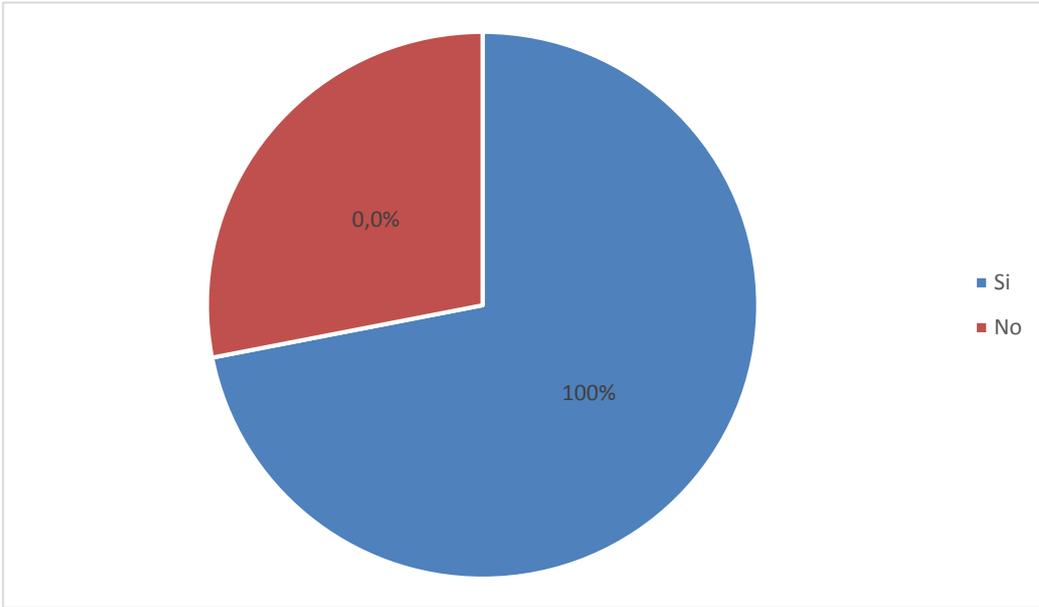


Figura N° 15: cree usted que la capacitación permite el desarrollo de su empresa

Fuente: Tabla N°3

