



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

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

**LA CAPACITACIÓN EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS
EMPRESAS DEL SECTOR COMERCIO – RUBRO VENTA
DE PRENDAS DE VESTIR PARA NIÑOS, DEL CENTRO
COMERCIAL PARQUE CANEPA, DISTRITO LA VICTORIA,
PROVINCIA DE LIMA, DEPARTAMENTO DE LIMA, AÑO
2017.**

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

**AUTOR
CINDY GIANINA TEPE ESPINOZA**

**ACESOR
Lic. Adm. ROBERTO CUIPAL VELAYSOSA**

**LIMA – PERÚ
2018**

JURADO EVALUADOR Y ASESOR

Dra. Carmen Rosa Zenozain Cordero

Presidente

Mgtr. Juan Pablo Meza de los Santos

Miembro

Lic. Adm. Víctor Hugo Espinosa Otoya

Miembro

Lic. Adm. Roberto Cuipal Velaysosa

Asesor

AGRADECIMIENTO

En mi corazón primero a agradecer a
Dios por cuidar y guiar de mí.

Agradezco a mi madre por darme una
excelente formación y principios.

A mí querido esposo, mi hermosa hija,
suegros y toda mi hermosa familia por su
apoyo incondicional.

Nuestro tutor por brindarnos su guía en el
desarrollo de nuestro tema de investigación.

DEDICATORIA

Dedicarle este trabajo a mi Madre,
mi esposo e hija que son mi fortaleza
a seguir a delante cumpliendo mis metas.

A mi tutor de la ULADECH, por su tiempo, dedicación y de darnos ánimos seguir adelante, mis compañeras de aula por sus consejos y compartir las mismas experiencias del trabajo de investigación.

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo general, describir las características principales de la capacitación en las MYPE del sector comercio - rubro venta de prendas de vestir para niños del distrito de la Victoria, provincia Lima, departamento Lima, año 2017. En cuanto al tipo de investigación, esta ha sido aplicada, no experimental y transversal, de nivel descriptivo y diseño no experimental, descriptivo, cuantitativo. La población y muestra de este estudio estuvo constituida por 10 micro y pequeñas empresas a quienes se les aplicó un cuestionario de 21 preguntas haciendo uso de la técnica de la encuesta, obteniendo el resultado siguiente: Respecto a las características de los representantes legales: el 70% de los que tienen más de 55 años, 80% son del sexo femenino, 50% tienen educación secundaria, 100% son administradores de las micro y pequeñas empresas y un 70% tiene más de 3 años laborando en la MYPE. Respecto a las principales características de las micro y pequeñas empresas: el 80% de las micro y pequeñas empresas son Unipersonal, el 70% de las micro y pequeñas empresas están posicionadas en el mercado, el 100% tiene entre 1 a 3 trabajadores, un 80% de sus colaboradores son eventuales y 60% de las MYPE tienen como finalidad generar ganancias. Respecto a las principales características de la capacitación de las MYPE el 90% no cuenta con especialistas para selección del personal, el 100% sabe que la capacitación está relacionada con el incremento de la productividad y satisfacción laboral de su personal, el 90% no recibe capacitación, el 100% de los empresarios del rubro en estudio tiene conocimiento que la capacitación motiva al talento humano, el 90% no recibe capacitación en el año 2017, el 80% considera que la capacitación de su talento humano es inversión, el 100% de estas micro y pequeñas empresas no han recibido capacitación por entidades del estado.

Palabras claves: MYPE, Productividad, Talento Humano y Capacitación.

ABSTRAC

The general objective of this research was to describe the main characteristics of the training in the MSEs of the commerce sector - item of sale of garments for children of the district of La Victoria, Lima province, Lima department, year 2017. Regarding the type of research, this has been applied, not experimental and transversal, of descriptive level and non-experimental, descriptive, quantitative design. The population and sample of this study was constituted by 10 micro and small companies to whom a questionnaire of 21 questions was applied making use of the technique of the survey, obtaining the following result: Regarding the characteristics of the legal representatives: the 70 % of those who are over 55 years old, 80% are female, 50% have secondary education, 100% are administrators of micro and small businesses and 70% have more than 3 years working in the MSE. Regarding the main characteristics of micro and small companies: 80% of micro and small companies are Unipersonal, 70% of micro and small companies are positioned in the market, 100% have between 1 and 3 workers, a 80% of its employees are eventual and 60% of the MSEs have the purpose of generating profits. Regarding the main characteristics of the training of the MSEs, 90% do not have specialists for personnel selection, 100% know that the training is related to the increase in productivity and job satisfaction of their personnel, 90% do not receive training, 100% of the entrepreneurs in the field under study is aware that training motivates human talent, 90% do not receive training in 2017, 80% consider that the training of their human talent is investment, 100% of these micro and small companies have not received training by state entities.

Keywords: MYPE, Productivity, Human Talent and Training.

CONTENIDO

1. TITULO DE TESIS	I
2. JURADO EVALUADOR Y ACCESOR	II
3. AGRADECIMIENTO.....	III
4. DEDICATORIA	IV
5. RESUMEN.....	V
6. ABSTRAC.....	VI
7. CONTENIDO	VII
8. ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS.....	VIII
I. INTRODUCCIÓN.....	VIII
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	9
2.1. ANTECEDENTES	9
2.2. BASES TEÓRICAS DE LA INVESTIGACIÓN	22
2.3. MARCO CONCEPTUAL	31
III. METODOLOGIA	41
3.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	41
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	41
3.3. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES E INDICADORES	42
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	45
3.5. PLAN DE ANÁLISIS	45
3.6. MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	46
3.7. PRINCIPIOS ÉTICOS.....	47
IV. RESULTADOS.....	48
4.1. RESULTADOS.....	48
4.2. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	52
V. CONCLUSIONES.....	54
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	56
ANEXOS	60

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

TABLA N° 01: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES E INDICADORES.....	42
TABLA N° 02 MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	46
TABLA N° 3 CARACTERÍSTICAS DEL PERFIL DE LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS	48
TABLA N° 4 CARACTERÍSTICAS DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS	49
TABLA N° 5 CARACTERÍSTICAS DE LA CAPACITACIÓN DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS	50
FIGURA N°01 EDAD DEL ENCUESTADO	62
FIGURA N°02 SEXO DEL ENCUESTADO	62
FIGURA N°03 GRADO DE INSTRUCCIÓN	63
FIGURA N°04 OCUPACIÓN DENTRO DE LA EMPRESA DEL ENCUESTADO	63
FIGURA N°05 CUANTOS AÑOS TIENE USTED EN LA EMPRESA.....	64
FIGURA N°06 TIPO DE LA MYPE.....	64
FIGURA N°07 TIEMPO EN EL MERCADO DE LA EMPRESA.....	65
FIGURA N°08 NÚMERO DE TRABAJADORES EN LA MYPE	65
FIGURA N°09 TIPO DE TRABAJADORES QUE TRABAJAN EN LA MYPE	66
FIGURA N°10 CUÁL ES LA FINALIDAD POR LA QUE SE CREÓ LA MYPE	66
FIGURA N°11 CUENTA CON ESPECIALISTAS PARA LA SELECCIÓN DEL PERSONAL.....	67
FIGURA N°12 TIENE CONOCIMIENTO QUE LA CAPACITACIÓN INCREMENTA LA PRODUCCIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DE SU PERSONAL.....	67
FIGURA N°13 LOS TRABAJADORES RECIBEN CAPACITACIÓN.....	68
FIGURA N°14 CUANTAS VECES AL AÑO CAPACITA A SU TALENTO HUMANO	68
FIGURA N°15 TIENE CONOCIMIENTO QUE LA CAPACITACIÓN MOTIVA AL TALENTO HUMANO	69
FIGURA N°16 QUE SE LOGRA CON LA CAPACITACIÓN DEL TALENTO HUMANO	69
FIGURA N°17 USTED RECIBIÓ CAPACITACIÓN EN EL AÑO 2017.....	70
FIGURA N°18 CONSIDERA USTED A LA CAPACITACIÓN DE SU TALENTO HUMANO COMO.....	70
FIGURA N°19 HA RECIBIDO ALGUNA CAPACITACIÓN DE ENTIDADES DEL ESTADO	71
FIGURA N°20 QUE TEMAS EN ALGÚN MOMENTO LE GUSTARÍA CAPACITAR A SU TALENTO HUMANO.....	71
FIGURA N°21 QUE TIPO DE CAPACITACIÓN RECIBIÓ.....	72

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad la moda infantil es inmenso y logra adquirir mayor relevancia, pues ofrece variedad de marcas, modelos apropiadas para ellos, incluso hasta muchos infantes ya tienen una marca identificada. Antiguamente no ocurría eso, durante muchos años la vestimenta en los niños que se solía utilizar no permitía distinguir el género al cual pertenecían los infantes, se trataba de vestidos indiferenciados. Con el paso del tiempo, se vio la necesidad de que los infantes debían utilizar una vestimenta más cómoda y menos restrictiva, con el fin de que así ellos gocen mejor su infancia. Es así, que la evolución de la moda infantil se dio a inicios del siglo XVII y fue prolongándose hasta principios del siglo XX.

Las micro y pequeñas empresas (MYPE) en el Perú desempeñan diferentes actividades, como la producción o comercialización, y a su vez generan empleo y aportan al Producto Bruto Interno, por lo que son consideradas como una potencia en el crecimiento económico del país. Se dice que nueve, de cada diez empresas son micro y pequeñas empresas, es decir suman una gran mayoría, por lo que el gobierno está prestando mayor atención a las MYPE, para mejorar el desarrollo de ideas que tenga el emprendedor.

Las micro y pequeñas empresas representan en el Perú en su gran mayoría no es competitiva debido a que trabajan en la informalidad, utilizando tecnología artesanal o intermedia, no cuentan con mano de obra calificada y desconocen las estrategias de gestión empresarial.

“El Perú es un país de emprendedores, estamos entre los puestos más altos en Latinoamérica.

El emprendedor es aquella persona que tiene una idea, que la percibe como una oportunidad y hace todo bajo su poder para hacerla realidad. Los emprendedores tienen visión, pasión, determinación, persistencia, saben lo que quieren y van en busca de ello”. (Altavoz, 2016, p1)

“Actualmente, en el Perú, las micro y pequeñas empresas (MYPE) aportan, aproximadamente, el 40% del Producto Bruto Interno, son una de las mayores potenciadoras del crecimiento

económico del país. En conjunto, las MYPE generan el 47% del empleo en América Latina, siendo esta una de las características más rescatables de este tipo de empresas. Conforme las MYPES van creciendo, nuevas van apareciendo”. (Altavoz, 2016, p1)

“Esto dinamiza nuestra economía. Debido a que la mayoría desaparece en menos de un año; las que sobreviven este ciclo se volverán cada vez más influyentes en el mercado, ampliarán su capacidad de producción, requieran de más mano de obra y aportarán con mayores tributos al Estado”. (Altavoz, 2016, p1)

“Según el Ministro de Producción, al cierre del 2015, el número de MYPE en el Perú va a ascender a un total de 5.5 millones. La gran mayoría son informales (83%), ya que no están registradas en la SUNARP como persona jurídicas y a su vez, no cumplen con las formalidades”. (Altavoz, 2016, p1)

“El otro (17%) está conformado por MYPE formales. Se estima que para el cierre del 2015 habrá un total de 0.9 millones de MYPE formales”. (Altavoz, 2016, p1)

“Un reciente sondeo realizado por Aprenda –Instituto de la Microempresa del Grupo ACP- a nivel nacional en el marco del inicio del nuevo mandato presidencial reveló que el 56% de los emprendedores confía en que durante los siguientes 5 años contratará a más colaboradores porque considera que su negocio crecerá. Por su parte, un 19% indica que su negocio se mantendrá igual y solo un 3% que su empresa decrecerá”. (Revistaganamas, 2016. p. 1)

“Para Juan José Román, gerente de proyectos de Aprenda, los empresarios de la micro y pequeña empresa sienten confianza en el nuevo gobierno debido sus ganas de crecer. “Existen muchas micro y pequeñas empresas dispuestas a ser más competitivas lo que se traduce en la generación de más riqueza y empleo formal. Por ello, consideramos prioritario que el nuevo gobierno brinde las condiciones adecuadas para que los emprendedores progresen sin temor a ser perseguidos por los delincuentes ni por el Estado” acotó” (Revistaganamas, 2016. p. 1)

“Asimismo, agrego que “los empresarios de la micro y pequeña empresa se caracterizan por su optimismo y su admirable perseverancia, incluso cuando el sondeo indica que el 38% ha sido víctima de un acto delictivo en su negocio eso no es un impedimento para seguir impulsando negocios formales que les permitan brindarles oportunidades de progreso a sus familias.” (Revistaganamas, 2016. p. 1)

“En el Perú, la actividad empresarial se caracteriza mayormente por agrupar a las unidades económicas heterogéneas en sus ventas, procesos de producción y nivel de Tecnología empleado. Así son las unidades más pequeñas del negocio las que cuentan con su posición predominante en nuestra economía, no solo debido al porcentaje de micro y pequeñas empresas (MYPE) sobre el total. Si no también en cuanto a la mano de obra empleado y el monto que genera en venta”. (Comex Perú, 2017, p1)

“De acuerdo con los datos de la encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG). Elaborada por el Instituto Nacional e Informática (INEI), en el 2016, las Mype representan un 94.1% de las empresas en el país y generaron ventas equivalentes a un 21.6 del PBI”. (Comex Perú, 2017, p1)

“Por otro lado, en el mismo año, emplearon a 7.7 millones de personas, un 45% de la población económicamente activa (PEA), cifra que llegó a su pico en el 2010 al sumar 8.7 millones de personas”. (Comex Perú, 2017, p1)

“La economía mundial se encuentra en un proceso de reajuste y adecuación de la actividad económica; después de la crisis económica y financiera del 2009, registrando en el periodo 2012- 2016 un moderado crecimiento de alrededor de 3.0%, con una recuperación en marcha desigual que refleja el escaso aumento de la productividad desde la crisis”. (Inei, 2016, p13)

“China con sus reformas crece menos que antes y América Latina experimenta una contratación principalmente por la fuerte caída de la inversión y el consumo. En este contexto, la economía peruana medida a través del Producto Bruto Interno (PBI) a precios constantes

del 2007, registro un crecimiento de 3.9% en el año 2016, tasa mayor a la obtenida el año pasado (3.3%)”. (Inei, 2016, p13).

“El crecimiento del PBI de 3.9% en el año 2016, fue impulsado por el aumento del consume final privado (3,5%) y del consume del gobierno (4.9%); así como por la significativa expansión de las exportaciones (12,9%); no obstante, la contratación de la inversión bruta fija (-4,2%)”. (Inei, 2016, p13)

“Las importaciones aumentaron en 0.3% principalmente por las mayores compras de insumos para la producción”. (Inei, 2016, p1)

“La informalidad de las MYPE un 6.6 millones de unidades productivas se desarrollan en el sector informal en el Perú, según el INEI. “Las ventajas de la informalidad superan con creces a la formalidad. Solo 1 de cada 4 microempresarios elige dar el paso hacia la formalización”. (Asep, 2017, p1)

- “En un estudio, publicado por el diario el comercio, se rebeló cuáles son las principales trabas y comportamientos que han llevado, a que alrededor de 88.3% de las micro empresarios prefieran quedarse en la informalidad”. (Asep, 2017, p1

- “No solo se trata de obstáculos legales o de burocracia peruana, el problema principal son los altos costos que conlleva ser formal”. (Asep, 2017, p1)

Estas razones podemos encontrar:

- “Las cargas tributarias y laborales.
- La implementación de licencia de financiamiento.
- Los recurrentes inspecciones municipales”. (Asep, 2017, p1)

“Todas las micro y pequeñas empresas (MYPE) para un mejor desarrollo y uso de sus recursos necesitan que sus colaboradores sean competentes, todo esto se logra con la capacitación este es un proceso continuo de mucha enseñanza y de aprendizaje, mediante el cual se desarrollan

las habilidades y destreza de los servidores, que les permita un mejor desempeño en sus labores diarios”. (Vizcarra, 2009, p1)

“Puede ser tanto interna como externa, de acuerdo a un programa permanente, aprobado y que pueda brindar muchos aportes a su empresa, así mismo de contar con un personal calificado y productivo con mejor conocimientos y desenvolvimiento de los productos que ofrecen a los compradores”. (Vizcarra, 2009, p1)

“La absorbencia, también es una de las razones por lo cual, las empresas se preocupan por capacitar a sus colaboradores, pues esto preocupa actualizar sus conocimientos con las nuevas técnicas y métodos del trabajo que garantizan mucha eficiencia”. (Vizcarra, 2009, p1)

“Para las empresas u organizaciones, la capacitación debe ser vital importancia porque contribuye al desarrollo personal y profesional de los individuos a la vez redundando en beneficios para las empresas”. (Vizcarra, 2009, p1)

“El nuevo titular del Ministro de la Producción, Daniel Córdova, señaló ante la comisión de la producción que se enfocará en buscar la formalización de las micro y pequeñas empresas en el sector industrial y artesanal”. (Comercio, 2018, p1)

Según explico Córdova, en el caso de las mypes industriales, se impulsarán los instrumentos para ese segmento, en conversación con Gestión adelantó que solicitará al Ministro de Economía y Finanzas que permitan trabajar con la Corporación Financiera de Desarrollo (COFIDE). Así está podrá concentrarse en ser una banca de desarrollo para las empresas. (Comercio, 2018, p1)

“La idea no es nueva anteriormente el ex ministro de la producción señaló que Cofide y el Banco de la Nación deben formar parte de la banca de fomento para apoyar a las mypes”. (Comercio, 2018, p1)

Felizmente tengo una relación profesional con Pedro Grados (Presidente de Cofide) para ver cómo este apoyo se logra, tomando como ejemplo el caso de Corfo (Corporación de Fomento

de la Producción que apoya el emprendimiento e innovación) de Chile, que tuvo un gran papel en el desarrollo de la Industria salmonera, vitivinícola, forestal. (Comercio, 2018, p1)

“Córdova afirmó que buscará impulsar el programa de factoring que existe en el produce (dar créditos en el cobro futuro), aunque aún se observa una referencia de los bancos en cuanto a este tema. En año 2017 y 2018 se han beneficiado a 35.000 mi pyme”. (Comercio, 2018, p1)

Se realizó una observación directa en todo el centro comercial “PARQUE CANEPA” y se obtuvo como respuesta que varios colaboradores se sienten inconformes por falta de una buena formación y orientación con productos que ofrece al cliente.

Estas micro y pequeñas empresas ven como un gasto innecesario capacitar a sus colaboradores; algo que debería efectuar como una inversión para el crecimiento laboral y rentable para las Mype.

Es por ello que esta tesis se centra en la variable Capacitación de las Mype del rubro de venta de prendas de vestir para niños. En la ciudad de Lima, específicamente en el distrito de la Victoria, se encuentra una gran cantidad de tiendas con problemas de falta de compromiso del empleador- colaborador dentro del ambiente laboral, sin embargo las MYPE desconocen que la capacitación es una variable que ayuda al incremento de la productividad, sus colaboradores puedan desarrollar sus habilidades sin problemas y estar en un buen clima laboral, características principales de la capacitación, que se van a identificar con el levantamiento de información a las 10 micro empresas que se encuentran en esta área de estudio. Es necesario mencionar que las microempresas de este rubro de ventas de prendas de vestir para niños ubicada en esta parte del distrito La Victoria, se encuentran en un lugar comercial donde aparte de ellas existen otros negocios diversificados en otros rubros.

Por todo explicado en la problemática, se presenta la siguiente pregunta de investigación:
¿Cuáles son las principales características de la capacitación en las micro y pequeñas empresas

del sector comercio – rubro venta de prendas de vestir para niños, del centro Comercial Parque Canepa, del distrito la Victoria, provincia Lima, departamento Lima, año 2017?

Para dar respuesta al problema, se ha planteado el siguiente objetivo general:

El objetivo general se plantea de la siguiente manera: Determinar las características principales de la capacitación en las MYPE del sector comercio -rubro venta de prendas de vestir para niños, del centro Comercial Parque Canepa, del distrito de la Victoria, provincia Lima, departamento Lima, del año 2017.

Del mismo modo se han planteado los siguientes objetivos específicos:

- Determinar el perfil de los representantes legales de las micro y pequeñas empresas del sector comercio - rubro venta de prendas de vestir para niños, del centro Comercial Parque Canepa, del distrito la Victoria, provincia Lima, departamento Lima, del año 2017.
- Determinar las principales características de las micro y pequeñas empresas del sector comercio – rubro venta de prendas de vestir para niños, del centro Comercial Parque Canepa, del distrito la Victoria, provincia Lima, departamento Lima, del año 2017.
- Determinar las principales características de la capacitación de las micro y pequeñas empresas del sector comercio – rubro venta de prendas de vestir para niños, del centro Comercial Parque Canepa, del distrito la Victoria, provincia de Lima, departamento de Lima del año 2017.

Esta investigación se justifica desde el punto de vista teórico porque permitirá conocer las características más resaltantes de los representantes legales de las micro y pequeñas empresas de la zona en estudio con respecto a la variable capacitación. Y determinar las técnicas de la capacitación que se debe tener en cuenta la micro y pequeñas empresas del rubro venta de prendas de vestir para niños, aspecto que se sustentará en la teoría sistemática de la capacitación, la cual menciona factores que influyen en la capacitación y desarrollo para las

Micro y pequeñas empresas, o con algún programa de desarrollo de capacidades para sus colaboradores y si éstas son realizadas por algunas entidades tanto públicas, privadas o por directivos de la empresa.

Desde el punto de vista práctico, el estudio permitirá que los representantes legales del distrito la Victoria conozcan ciertos aspectos de sus competidores, pero además que sepan cómo se desarrollan, las principales características de la capacitación en las MYPE del rubro en estudio, abriendo nuevos caminos para las MYPE, sirviendo como reseña para una buena toma de decisiones de las organizaciones gubernamentales que puedan renovar las condiciones en las que se desarrollan estas unidades económicas.

Desde el punto de vista metodológico, esta investigación hará uso de estudios anteriores a este hayan tratado sobre la misma variable y en el mismo negocio, es decir se tendrá en cuenta la investigación a nivel de fuentes secundarias, pero también se aplicará una encuesta en la cual se recabará información muy importante a nivel descriptivo, lo que permitirá clasificar y tabular dicha información para llegar a conclusiones asertivas.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

Se han efectuado consulta de fuentes reales en administración, conseguir y descubrir las siguientes investigaciones con similitud o que han escrito el contenido de forma general, a nivel Local y Nacional.

2.1.1 Antecedentes nivel Local

“Covarrubias (2014), en su investigación titulado: “Caracterización del Financiamiento, la Capacitación, y la Rentabilidad de las micro y pequeñas empresas del sector textil – rubro confecciones del emporio comercial de Gamarra, la Victoria, provincia de Lima, periodo 2012-2013”, tesis desarrollado para obtener el Título profesional de Licenciado en Administración, llegó a las siguientes conclusiones”:

Respecto a los Empresarios

- “La mayoría de sus encuestados, tiene formación universitarios y la oposición no concluyeron sus estudios”.

Respecto al Financiamiento

- “La mitad del sondeo logran el crédito en entidades de Banca Comercial y la otra mitad de entidades de la Banca no Comercial”.
- “La totalidad invirtió en mantenimiento y/o modificación en el local y la oposición lo invirtió en capital, y una tercera ración no opina”.
- “El importe del crédito obtenido en los últimos años. El año 2012, es su totalidad no alcanzo ningún crédito. De los que obtuvieron los créditos, la oposición se benefició con montos entre S/.1.00 a S/. 3,000.00 y la tercera parte S/. 3,001.00 a S/. 10,000.00. En el año 2013, la mayoría no obtuvo ningún crédito. De los que obtuvieron créditos, la minoría se

benefició con montos entre S/.1.00 a S/. 3,000.00 y la tercera parte de S/.3,001.00 a S/.10,000.00”

Respecto a la Capacitación

- “La mitad declara que recibió capacitación y la otra mitad, declaro que no”.
- “La totalidad participaron en el tema de Inversión de Créditos Financieros y la minoría informa en otros cursos”.

Respecto del Empresario y los trabajadores

- “Qué en su totalidad revela que su rentabilidad de la empresa había mejorado; la minoría dijo que no y una tercera parte no opina”.
- “La totalidad revela que si había disminuido; la minoría dijo que no y una tercera parte no opina”.
- “La totalidad de sus encuestados que recibieron más de tres veces de capacitación y la minoría solo dos veces”.

Respecto a la Rentabilidad Empresarial

- “La mayoría declara que su empresa había mejorado y la minoría dijo que no y otros no opinan”
- “La mayoría declara que si, que en el 2012 fue mejor que el 2013”.

Se llegó a las siguientes conclusiones

- “Qué la totalidad tiene formación universitarios y la minoría no concluyeron sus estudios”.
- “Qué la mitad de los encuestados obtuvieron el crédito en entidades de Banca Comercial y la otra mitad de entidades de la Banca no Comercial”.
- “Qué su totalidad invirtió en mantenimiento y/o modificación en el local y la minoría lo invirtió en capital, y una tercera parte no opina”.

- “Qué el monto de crédito obtenido en los últimos años. El año 2012, la mayoría no obtuvo ningún crédito. De los que obtuvieron crédito, la minoría se benefició con montos entre S/. 1.00 a S/. 3,000.00 y la tercera parte de S/. 3,001.00 a S//. 10,000.00. En el año 2013, la mayoría no obtuvo ningún crédito. De los que obtuvieron crédito, la minoría se benefició con montos entre S/.100 a S/. 3,000.00 y la tercera parte de S/. 3,001.00 a S/. 10,000.00”.
- “Qué la mitad declaro que recibió capacitación y la otra mitad, manifestó que no.
- “Qué en su totalidad participaron en el tema de Inversión de Créditos Financieros y la minoría participo en otros cursos”.
- “Qué en su totalidad realizan la actividad más de 16 años y la minoría realizan la actividad de 1 a 4 años y de 5 a 9 años”.
- “Qué en su totalidad declara que recibieron más de tres veces capacitación y una minoría solo dos veces”.
- “Qué la mayoría declara que su rentabilidad había mejorado; la minoría dijo que no y una tercera parte no opina”.
- “En su totalidad declara que si había disminuido; la minoría dijo que no y una tercera parte no opina”.

“En conclusión, los trabajadores de éste sector, manifestaron su malestar, porque empresas textiles grandes y productos del exterior, se llevan las mejores prendas, dejando al microempresario nacional con productos, para sus consumidores de baja calidad”.

“Panduro (2015); en su investigación titulado “Caracterización de la Capacitación y la Competitividad de las micro y pequeña empresa del sector comercio- rubro venta de ropa de damas, de la “Galería Liu”, del Centro Comercial de Gamarra, distrito de la Victoria, provincia de Lima, departamento de Lima, periodo 2013-2014”. Tesis desarrollada para obtener el Título profesional en Licenciado en Administración”.

Llegó a las siguientes conclusiones

Referente a los representantes legales de las Micro y Pequeñas Empresas

- “La mayoría de los representantes de las Mypes del Sector comercio rubro ropa de damas de la “Galería Liu”, del Centro Comercial de Gamarra, del Distrito la Victoria, Provincia de Lima, Departamento de Lima, periodo 2013-2014. Están siendo gestionadas por gerentes con una edad de entre 31 a 50 años, son de sexo femenino y tienen grado de instrucción superior universitaria, esto indica que la mayoría de estas micro y pequeñas empresas están siendo gestionadas por personas adultas, pero cada vez la edad se va disminuyendo y el sexo que va en aumento es el femenino y a su vez están interesados en tener una educación superior para gestionar sus empresas el cual se ve evidenciado en los años de la Micro y pequeña empresa en el rubro”.

Referente a las MYPES

- “La mayoría de los representantes de las Mypes del Sector comercio rubro venta de ropa de damas de la “Galería Liu” del Centro Comercial de Gamarra, del Distrito de la Victoria, Provincia de Lima, Departamento de Lima, periodo 2013-2014, tienen más de 7 años de permanencia en el mercado, tienen de 1 a 5 trabajadores, y su objetivo es maximizar ganancias. Las Micro y pequeñas empresas tienen muchos años desempeñándose en el rubro, pero hay un grupo menor que tiene pocos años en el rubro pero que gracias a la tecnología contrata menos personal y obtiene más ganancias”.

Referente a la variable Capacitación

- “La mayoría de los representantes de las Mypes del sector comercio rubro venta de ropa de damas de la “Galería Liu” del Centro Comercial de Gamarra, del Distrito la Victoria, Provincia de Lima, Departamento de lima, periodo 2013-2014, capacita a su personal en un 73% y lo realiza cada 6 meses mayormente, evaluando siempre la capacitación, pero

la mayoría de los trabajadores no están 60 comprometidos en el logro de los objetivos de las Mypes, como es lógico ellos están concentrados en su remuneración”.

Referente a la variable Competitividad

- “La mayoría de representantes de la Mypes del sector comercio rubro venta de ropa de damas, de la “Galería Liu” del Centro Comercial de Gamarra, del Distrito la Victoria, Provincia de Lima, Departamento de Lima periodo 2013-2014, utilizan las promociones y publicidad como procedimientos o técnicas de competitividad, así mismo, la mayoría también señala que la innovación es un desafío para mantenerse en el mercado, pero es el precio, el factor que incide en la competencia externa y en el ámbito de competencia interna se ve reflejado en un personal calificado y la innovación del producto. Como se puede apreciar para tener una mayor competitividad externa las Mypes tiene que contratar a un personal capacitado o capacitarlo, elaborar un producto innovador con ayuda de la tecnología y así presentar al mercado un producto con un precio competitivo”.

“**Ninatanta, (2015)**, en su investigación “caracterización del Financiamiento y la Capacitación en las micro y pequeñas empresas del sector Comercio – rubro Venta de ropa para damas de la Galería del Jr. Gamarra N° 624, del Distrito la Victoria, Provincia de Lima, Departamento de Lima periodo 2013 – 2014. Tesis desarrollada para obtener el Título profesional de Licenciado en Administración”.

Llegó a las siguientes conclusiones.

Referente a los representantes legales de la Micro y Pequeñas Empresas

- “La mayoría de las Micro y Pequeñas Empresas MYPES del sector comercio- rubro Venta de Ropa para damas, de la Galería Guizado del Jr. Gamarra N° 654, del Distrito de la Victoria, Provincia de Lima, Departamento Lima, periodo 2013- 2014, son administradas por mujeres adultas con formación superior no universitario, esto indica que la mayoría de

estas Micro y Pequeñas Empresas están siendo gestionadas por personas adultas femeninas, que si bien es cierto alguno de ellos no tienen los conocimientos por dirigir una empresa pero tienen la experiencia y conocen en este rubro, lo cual se viene evidenciando en los años de la Micro y Pequeñas Empresas en el rubro”.

Referente a las Mypes

- “La mayoría de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPES) del sector comercio- rubro venta de ropa de damas, de la Galería Guisado del Jr. Gamarra N° 654, del Distrito la Victoria, Provincia de Lima, Departamento de Lima, periodo 2013- 2014, tienen de 6 años a más en el mercado y la totalidad tienen de 01 a 05 trabajadores, la mayoría de estas Micro y Pequeñas Empresas tienen muchos años desempeñándose en el rubro formándose para alcanzar rentabilidad que es el objetivo y razón de ser de toda empresa y esto a su vez debido al aumento de tiendas de venta de ropas en las diferentes Galerías del emporio de Gamarra ha sido necesario la contratación de un determinado número de trabajadores en cada Micro y Pequeñas Empresas que la mayoría cuenta de 1 a 5 trabajadores”.

Referente a la Variable de Financiamiento

- “La mayoría de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPES) del sector comercio- rubro venta de ropa para damas, de la Galería Guisado del Jr. Gamarra N° 654, del Distrito la Victoria, Provincia de Lima, Departamento de Lima, periodo 2013- 2014 han solicitado y recibido un crédito, en un monto de S/. 2,001- a más, en el sistema bancario, invertido el dinero proveniente del crédito en Capital de trabajo, permitiendo el desarrollo de su empresa y la mayoría de estas Micro y Pequeñas Empresas han pagado entre 17%- a más de tasa de interés por el crédito obtenido. Debido a que toda empresa necesita financiamiento para poder ser utilizados en capital de trabajo, compra de activos, mejoramiento de la infraestructura, etc. y este se puede obtener en el sistema bancario y no bancario, a su vez se tiene que pagar

una tasa de interés por el crédito recibido. Quedando dinero para poder seguir realizando con total normalidad sus transacciones comerciales”.

Referente a la Variable de la Capacitación

- “La totalidad de las Micro y Pequeñas Empresas MYPES del sector Comercio rubro venta de ropa para damas, de la Galería Guisado del Jr. Gamarra N° 654, del Distrito de la Victoria, Provincia de Lima, Departamento de Lima, periodo 2013- 2014, recibieron cursos de capacitación antes de crear sus MYPES, y para mejorar el manejo de sus MYPES, su personal ha recibido capacitación en atención al cliente y esto mejora la rentabilidad de las Mypes. Los empresarios requieren tener una visión integral de cómo gestionar una empresa y una actitud emprendedora que es básica, para salir adelante, en la actualidad la capacitación de los recursos humanos es la respuesta a la necesidad que tienen las empresas de contar con personal calificado y productivo, además constituye una de las mejores inversiones en Recursos Humanos y una de las principales fuentes de bienestar para el personal y la empresa”.

2.1.2 Antecedentes nivel Nacional

“**Palacios (2014)**, en su investigación titulado “Caracterización de Capacitación y Competitividad en las MYPES rubro Ropa de BEBÉS del mercado Modelo de Piura, 2013”. Tesis desarrollada para obtener Título profesional de licenciado en Administración, llegó a Las siguientes conclusiones”.

- “La capacitación que se brinda en las **MYPES** del rubro venta de ropa de Bebés, no es planificada, se brinda anualmente, o cada vez que se contrata nuevo personal; donde se pudo concluir que los trabajadores son capacitados en su minoría con un 48% y en su mayoría carecen de capacitación con un 52%”.

- “Los medios de capacitación utilizados es la demostración y el ejemplo; a través de procesos de inducción; los cuales se realizan con una frecuencia en su mayoría de 64% anualmente, a través de charlas y cursos de atención al cliente, ventas, etc”.
- “Las **MYPES** del rubro de venta de ropa de Bebés cuenta con un promedio de 03 trabajadores (78%), cuenta con un inventario suficiente (78%); además el 67% de las **MYPES** utilizan recursos financieros como capital de trabajo; y se preocupan por conocer el mercado; donde se determina que la fortaleza de la competencia es un 45% es el precio de los productos”.
- “En cuanto a las estrategias utilizadas, éstas se basan en la calidad (89%) y el precio en un 45%; los cuales responde a la percepción de los clientes. Es importante identificar en su stand de productos aquellos que le hagan ser más competitivo; priorizando la marca o el precio en su totalidad 100%”.
- “La percepción de los clientes en relación a la infraestructura de las tiendas es buena en un 50%; la calidad en un 40%; y el precio en un 42%; además el nivel de satisfacción de los clientes es del 74%”.

“**Gómez (2015)**, en su investigación titulado “Caracterización del Financiamiento, Capacitación y Rentabilidad de las Micro y Pequeñas Empresas Sector Comercio- Rubro compra y venta de ropa para damas, Trujillo periodo 2014”. Tesis desarrolla para obtener Título profesional de Licenciado en Administración, llegó a las siguientes conclusiones”.

Respecto al Objetivo específico 1

- “En su totalidad (71%) de los representantes legales de las MYPES son adultos. Su edad fluctúa entre 26 y 60 años”.
- “Poco menos de 2/3 (71%) de los representantes legales de las MYPES son del sexo femenino”.

- “Poco más de 1/3 (34%) de los representantes legales de las MYPES poseen grado de Instrucción superior no universitaria”.
- “Poco más de 1/3 (34%) de los representantes legales de las MYPES se encuentran solteros, así mismo. Poco más de 1/3 (34%) de los representantes legales de la MYPE se encuentran casados”.
- “Poco más de 1/3 (34%) de los representantes legales de las MYPES son vendedores”.

Respecto al Objetivo específico 2

- “Prácticamente más de la mitad (40%) de las MYPES, posee más de tres años, poco menos de 1/3 (26%) de las MYPES posee tres años”.
- “Prácticamente un 2/3 (71%) de las MYPES es formal, poco menos de 1/3 (29%) de las MYPES es ilegal”.
- “Poco menos de la mitad (46%) de las MYPES, posee dos trabajadores permanentes, así mismo poco menos de 1/3 (23%) de las MYPES posee un trabajador permanente”.
- “Poco menos de la mitad (46%) de las MYPES, posee un trabajador eventual, así mismo poco menos de 1/3 (26%) de las MYPES pose ningún trabajador eventual”.
- “Poco menos de las 2/3 (71%) de las MYPES se formó para obtener ganancias, así mismo poco menos de 1/3 (26%) de las MYPES se formó por subsistencia”

Respecto al Objetivo específico 3

- “Prácticamente más de la mitad (57%) de las MYPES se formó con capital propio; así mismo poco menos 1/3 (31%) de las MYPES se formó con capital de terceros”.
- “Prácticamente menos de la mitad (46%) de las MYPES se financia con entidades bancarias; así mismo poco menos de la mitad (46%) de las MYPES se financia con entidades no bancarias”.

- “Poco menos de 1/3 (20%) de las MYPES se financia con la caja Trujillo; así mismo poco menos de 1/3 (29%) de las MYPES se financia con entidades bancarias”.
- “Prácticamente más de la mitad (57%) de las MYPES encuentran mayor facilidad en entidades no bancarias; así mismo poco menos 1/3 (20%) de las MYPES se financian con los usureros”.
- “Poco menos de la mitad (43%) de las MYPES pago una tasa de 3.8% mensual y solo poco menos 1/3 (29%) de las MYPES pago una tasa mensual de 2% mensual”.
- “Prácticamente menos de la mitad (43%) de las MYPES si obtuvo crédito; así mismo poco o más (57%) de las MYPES no obtuvo crédito”.
- “Poco menos de la mita 2/3 (71%) de las MYPES presto de S/. 1000- S/.10.000 como capital de trabajo; así mismo poco menos 1/3 (20%) de las MYPES presto más de S/.30.000”.
- “Prácticamente más de la mitad (57%) de las MYPES escogió la modalidad del crédito a corto plazo y solo poco más 1/3 (37%) de las MYPES escogió la modalidad del crédito a largo plazo”.
- “Poco más de 2/3 (89%) de las MYPES utilizo el préstamo como capital de trabajo; así mismo menos de 1/3 (9%) de las MYPES utilizo el dinero de préstamo para mejoras del local”.

Respecto al Objetivo específico 4

- “Más de 2/3 (80%) de las MYPES no tuvo capacitación sobre los créditos otorgados; menos de 1/3 (20%) de las MYPES si tuvo capacitación sobre los créditos otorgados”.
- “Poco más de la mitad (51%) de las MYPES tuvo un curso de capacitación en los últimos dos años y poco menos 1/3 (31%) de las MYPES no tuvo ningún curso de capacitación en los últimos dos años”.

- “Menos de 1/3 (26%) de las MYPES brindo el curso de manejo empresarial; así mismo menos de 1/3 (26%) de las MYPES brindo el curso de administración de recursos humanos”.
- “Poco más de 2/3 (80%) de las MYPES si recibió capacitación y menos de 1/3 (20%) de las MYPES no recibió capacitación”.
- “Menos de 1/3 (20%) de las MYPES brindaron dos capacitaciones así mismo menos de 1/3 (23%) de las MYPES brindaron tres capacitaciones”.
- “En su totalidad (60%) de las MYPES consideran que brindaron más capacitación en el año 2012 y solo menos de 1/3(20%) de las MYPES consideran que brindaron más capacitación en el año 2013”.
- “Poco más de 2/3 (80%) de las MYPES consideran que las capacitaciones son una inversión y solo 1/3 (20%) de las MYPES no precisan si es una inversión o no”.
- “Poco más de 2/3 (80%) de las MYPES consideran que las capacitaciones son importantes y solo menos 1/3 (11%) de las MYPES consideran que no son importantes las capacitaciones”.

Respecto al objetivo específico 5

- “En su totalidad (60%) de las MYPES cree que el financiamiento a mejorado su rentabilidad y solo poco menos de 1/3 (31%) de las MYPES se formó con capital de terceros”.
- “Más de los 2/3 (80%) de las MYPES cree que capacitando a su personal a mejorado la capacitación”.
- “Más de la mitad (60%) de las MYPES consideran que su rentabilidad mejoro en los últimos años”.

“Ybañez (2016), en su investigación titulado “Caracterización del Financiamiento, Capacitación y Rentabilidad de las Micro y Pequeñas Empresas Sector Comercio- Rubro venta de ropa para niños del centro de Trujillo, año 2015”. Tesis desarrollada para obtener Título profesional de Licenciado en Administración, llegó a las siguientes conclusiones”.

- “Se concluye de las mypes encuestadas del sector comercio- rubro venta de ropa para niños del centro de Trujillo, que la mayoría de sus representantes son personas mayores de edad entre 25 y 60 años de edad, y un 66.67% son de género femenino, los representantes de las mypes encuestadas un 33.33% posee secundaria completa”.
- “Con respecto al financiamiento de las mypes encuestadas del sector comercio- rubro venta de ropa para niños del centro de Trujillo, se concluye que cuentan con su propio capital, que recibieron un préstamo y que esto no les llevo alcanzar una mejor rentabilidad”.
- “Con respecto a la capacitación los representantes de las mypes piensan que es una muy buena herramienta para mejorar, es por ello que la mayor parte de los representantes de las mypes se capacito siendo el curso en donde más fueron capacitados es inversión del financiamiento, el personal que labora en las mypes encuestadas recibió capacitación, pero en su mayoría 1 una sola vez”.
- “Con respecto a la rentabilidad de las mypes los representantes de las mypes del sector comercio rubro venta de ropa para niños del centro de Trujillo, manifestaron que un 53% no obtuvieron rentabilidad debido a una falta de capacitación para saber un mejor uso de los recursos”.

“León (2016), en su investigación titulado “Caracterización del Financiamiento, Capacitación, y Rentabilidad de las Micro y Pequeñas Empresas sector Comercio, rubro Compra y Venta de Ropa para Niños del Distrito de la Esperanza Año 2015”. Tesis

desarrollada para obtener el Título profesional de Licenciado en Administración, llegó a las siguientes conclusiones”.

- “El 45% de los representantes encuestados dijeron que las empresas MYPES tenían una antigüedad de 0 a 1 años en la actividad empresarial, mientras que el 55% de los representantes encuestados de las MYPES manifestaron que la propiedad del negocio es individual, solo el 60% de los trabajadores que laboran en las MYPES tienen un contrato y el 40% no tienen contrato, el 90% de los encuestados ocupan el cargo de los propietarios de las MYPES, el 80% de los representantes legales de las MYPES encuestadas tienen una experiencia en el manejo de las mismas de 4 – 6 años y el 25% de los empresarios encuestados tiene grado de instrucción superior técnica, mientras el otro 75% manifestaron tener grado de instrucción secundaria”.
- “La totalidad de las MYPES encuestadas recibió financiamiento y asesoramiento por parte de un analista en alguna oportunidad, el 85% de los encuestados recibieron el tipo de crédito comercial, y el 15% restante corresponde a créditos hipotecarios y el 50% de las MYPES que recibieron crédito lo invirtieron compra de mercadería y el 25% invirtieron en mejoramiento del establecimiento. El 75% de las MYPES encuestadas sustentó que el personal no recibe ningún tipo de capacitación y la totalidad sustenta que la capacitación que reciben sus trabajadores es una inversión”.
- “El 30% de los encuestados sustentó que la rentabilidad del negocio no ha incrementado, mientras el 75% restante manifiesta que la rentabilidad del negocio sí ha incrementado y todas las MYPES encuestadas manifestaron que la rentabilidad estaba de alguna manera relacionada al financiamiento recibido”.

“**Baamonde (2017)**, en su investigación titulada “La Capacitación y Rentabilidad de las Micro y Pequeñas Empresas sector Comercio – rubro Venta de Ropa para Niños Huánuco,

2017”. Tesis desarrollada para obtener el Título profesional de Licenciado en Administración, llegó a las siguientes conclusiones”.

1. “La relación es positiva baja entre la capacitación y la rentabilidad de las MYPES del sector comercio – rubro venta de ropa para niños. Esto quiere decir, que la rentabilidad de las MYPES es afectada para la capacitación que experimentan”.
2. “La rentabilidad de las MYPES del sector comercio rubro venta de ropa para niños su relación es de positiva baja sobre la dimensión el fortalecimiento de las habilidades gerenciales, ante esto podemos comprender que el fortalecimiento de las habilidades gerenciales afectadas a la rentabilidad de las MYPES tras los datos obtenidos y analizados”.
3. “Las relaciones laborales de las MYPES del sector comercio rubro venta de ropa para niños tras los datos analizados y observados se determinó que la relación es positiva baja entre la rentabilidad, se puede decir que afecta, pero no determina a la dimensión en estudio”.
4. “Tras el procedimiento y el análisis de los datos obtenidos se determinó que la satisfacción de los clientes su relación es de positiva baja entre el, la rentabilidad de las MYPES del sector comercio rubro venta de ropa para niños y es afectada por la satisfacción de los clientes”.

2.2 Bases Teóricas de la investigación

En este punto se inicia la teoría que afirma está investigación

2.2.1 La MYPE

La ley MYPES promulgada Ley N° 30056 se aprobó en el congreso de la Republica un 02 de Julio del 2013.

Está ley para las MYPES tiene como propósito llegar a las unidades económicas constitucional como persona natural o jurídica ya sea una organización o gestión empresarial

determinada en la legislación vigente, por ello desarrolla diferentes actividades de extracción, transformación, producción, y la comercialización de los bienes o las prestaciones de servicios.

LEY MYPES D.S. N° 007- 2008- T R

- a) Microempresa: Hasta 150 UIT y sus trabajadores es de 1 a 10
- b) Pequeña Empresa: Hasta 1,700 UIT y sus trabajadores es de 1 a 100
- c) Mediana Empresas: 0

Ley N°30056

- a) Micro Empresas: Más de 150 UIT y hasta 1,700 UIT y sus trabajadores no tiene limite
- b) Mediana Empresa: Más de 1,700 UIT y hasta 2,300 UIT y sus trabajadores no tiene límite.
- c) Mediana Empresa: Más de 1,700 UIT y hasta 2,300 UIT y sus trabajadores no hay límite.

Es imprescindible que las empresas inviertan en desarrollar la motivación del capital humano.

2.2.2 Teorías de la Capacitación

“Son pocas las actividades o recursos que destina la empresa para mantener a los trabajadores motivados, a pesar de que siempre se ha dicho que el capital humano es el recurso más importante que tiene una organización, más aún cuando se encuentra en un franco crecimiento. Es necesario que las empresas inviertan en mejorar la motivación del capital humano”. (ProInversión, 2011, p115)

“La mejor metodología para capacitar a los empleados es la de “Aprender Haciendo”. Esto supone introducir el aprendizaje por error o por experiencia, sea esta última la propia o la de otros. Esta metodología admite que se comentan errores y se desarrollen experiencias que no solo nos permiten aprender de ellas sino también identificar actitudes, pensamientos y formas de comportamiento”. (ProInversión, 2011, p115)

La capacitación permite y da a los trabajadores la oportunidad de incrementar sus habilidades conocimientos y aptitudes

- **“Teoría Neoclásica:** Plantea que el propósito del entrenamiento es lograr la eficiencia”. (Cuervo, 2016, p6)
- **Teoría Conductista:** Plantea que el propósito es proporcionar a directivos, gerentes y supervisores las técnicas necesarias para dirigir y motivar a los subordinados, a fin que estos satisfagan sus necesidades y expectativas (Cuervo, 2016, p7).
- **“Teoría Sistemática:** El propósito es hacer que los miembros de la organización interioricen sus obligaciones y cumplan voluntariamente sus compromisos” (Cuervo, 2016, p8)
- **“Teoría Clásica:** Plantea que el propósito es incrementar los resultados de la organización a través de la planeación”. (Cuervo, 2006, p, 9)
- **“Teoría Humanista:** Plantea que el propósito es generar aprendizaje y formas de comportamientos en el individuo para organizar sus refuerzos e integrado en grupo de trabajo”. (Cuervo,2016, p10)
- **“Teoría Estructuralista:** Plantea que el propósito de los subsistemas de la organización que impide lograr los objetivos”. (Cuervo, 2016, p11)

2.2.2.1 Importancia de la Capacitación para las MYPE

- “El termino capacitación se utiliza con mucha frecuencia; son conocimientos teóricos y prácticos que incrementan el desempeño de las actividades del colaborador dentro de una organización”. (Pymempresario.2012, p1)
- “En la actualidad la capacitación en las organizaciones es de vital importancia porque contribuye al desarrollo de los colaboradores tanto personal como profesional”. (Pymempresario.2012, p1)

- “A mayor desarrollo tecnológico en la sociedad mayor necesidad de talento”, las personas competentes técnicas y emocionalmente son capaces de crear, innovar, crear el valor de afrontar retos en los negocios”. (Cabrera, 2009, p1)
- Para la organización, podemos considerar los siguientes beneficios gracias a la capacitación:
 - “Genera aumento de la productividad y calidad de trabajo”
 - “Incrementa la rentabilidad de la organización”
 - “Levanta la moral de los trabajadores”
 - “Ayuda a resolver problemas en el día a día”
 - “Disminuye la necesidad de supervisión”
 - “Contribuye a prevenir los accidentes de trabajo”
 - “Mejora la rentabilidad y su flexibilidad”
 - “Propende a que el personal se sienta identificado con la empresa”. (Esan, 2016, p1)

También beneficia a las organizaciones:

- “Mejora la imagen de la organización”
- “Mejora la relación de jefes – subordinados”
- “Ayuda a reducir los costos”. (Esan, 2016, p1)

En el campo individual, la capacitación presenta beneficios como:

- “Ayuda a las personas a resolver problemas y a tomar decisiones”.
- “Forja líder y mejora las aptitudes comunicativas de las personas”.
- “Permite el logro de metas individuales”.
- “Aumenta la confianza en sí mismo, eliminando los temores a la incompetencia o a la ignorancia individual”.

- “Mejora la comunicación entre grupos y entre individuos”.
- “Ayuda en la orientación de nuevos empleados”.
- “Proporciona información sobre disposiciones oficiales”.
- “Hace visibles las políticas de la organización”.
- “Alimenta la cohesión de grupos”.
- “Proporciona una buena atmósfera para el aprendizaje”.
- “Convierte a la empresa en un entorno de mejor calidad para trabajar”. (Esan, 2016, p1)

2.2.2.2 Como determinar las necesidades de capacitación:

“Corresponde al empresario la responsabilidad de detectar los problemas provocados por la carencia de capacitación. A él le compete todas las decisiones referentes a la capacitación, bien sea que utilice o no los servicios de asesoría prestados por especialistas en capacitación”. (Vizcarra, 2009, p1)

Los principales medios utilizados para efectuar el reconocimiento de necesidades de capacitación son:

“Evolución de Desempeño: Mediante esta, no solo es posible descubrir a los colaboradores que vienen ejecutando sus tareas por debajo de un nivel satisfactorio, sino averiguar también que sectores de la empresa reclaman una atención inmediata de capacitación”. (Vizcarra, 2009, p1)

“Observación: Verificar donde hay evidencia de trabajo ineficiente, como daño de equipo, atraso en el cronograma, pérdida excesiva de materia prima, número elevado de problemas disciplinario, alto índice de ausentismo etc.”. (Vizcarra, 2009, p1)

“Cuestionarios: investigaciones mediante cuestionarios y listas de verificación que evidencia las necesidades de capacitación”. (Vizcarra, 2009, p1)

“Reuniones de Coordinación: Discusiones acerca de asuntos concernientes a objetivos organizacionales, problemas operativos, planes para determinados objetivos y otros asuntos administrativos”. (Vizcarra, 2009, p1)

“Modificación del Trabajo: Cuando se introduzcan modificaciones parciales o totales en las rutinas de trabajo, es necesario capacitar previamente a los empleados en los nuevos métodos y procesos de trabajos”. (Vizcarra, 2009, p1)

2.2.2.3 Técnicas de Capacitación

“Existe una amplia variedad de métodos o técnicas para capacitar al personal que ocupa puestos no ejecutivos. Ninguna técnica es siempre la mejor, el mejor método depende de:

- La efectividad respecto al costo
- El contenido deseado del programa
- La idoneidad de las instalaciones con que se cuenta
- Las preferencias y la capacidad de las personas
- Las preferencias y la capacidad del capacitador
- Los principios de aprendizaje a emplear”. (Psicologiayempresa, 2011, p1)

Después de determinar las necesidades de capacitación y de establecer los objetivos de capacitación de sus empleados, se puede llevar a cabo la capacitación. Las ventajas y desventajas de las técnicas de capacitación más comunes son las siguientes:

Capacitación en el Puesto: Contempla que una persona aprenda una responsabilidad mediante su desempeño real. En muchas empresas este tipo de capacitación es la única clase de capacitación disponible y generalmente incluye la asignación de los nuevos empleados a los trabajadores o los supervisores experimentados que se encargan de la capacitación real. (Vizcarra, 2009. p. 1)

Existen varios tipos de Capacitación:

- a) **“Instrucción directa en el puesto:** En la que el trabajador recibe capacitación en el puesto de parte de un trabajador experimentado o supervisor mismo. Se busca que los nuevos trabajadores adquieran”. (Psicologiayempresa, 2011, p1)
- b) **“Rotación del puesto:** en la que el empleado pasa por un puesto a otro en periodos programados para conocer las actividades que se desarrollan en forma general, ya sea productivo o administrativo”. (Psicologiayempresa, 2011, p1)

“Las principales ventajas de capacitación en el puesto son: Relativamente económica, los trabajadores en capacitación aprenden al tiempo que producen, hay una retroalimentación inmediata y no hay necesidad de instalaciones costosas fuera del trabajo como salones de clase o dispositivos de aprendizaje programado”. (Psicologiayempresa, 2011, p1)

- **“Conferencias:** Constituyen métodos prácticos y fáciles de ejecutar, es una manera rápida y sencilla de proporcionar conocimientos a grupos grandes de personas, se puede acompañar de materiales impresos para facilitar el aprendizaje asimismo se pueden usar proyectores para presentar imágenes, gráficos, fotografías, entre otros”. (Psicologiayempresa, 2011, p1)
- **“Juego de roles:** Se utiliza esta técnica en la capacitación para enseñar técnicas de venta, de entrevista, para dirigirse a grupos, resolver conflictos y lograr negociaciones o desempeñar cargos de más responsabilidad como jefes o supervisores. Consiste en hacer que los profesionales desarrollen roles de acuerdo al cargo o áreas que desempeñan”. (Psicologiayempresa, 2011, p1)
- **“Técnicas audiovisuales:** la presentación de información a los empleados mediante técnicas audiovisuales como películas, circuito cerrado de televisión, cintas de audio o

video puede resultar eficaz, en la actualidad estas técnicas se producen con más frecuencia”. (Psicologiayempresa, 2011, p1)

- **“Aprendizaje programado:** es un método sistemático para enseñar habilidades para el puesto, consiste en presentar un conjunto de preguntas o hechos para el alumno responda luego revisa y compara con las respuestas y retoma a aquellas en las que se ha equivocado, hasta responder correctamente todas”. (Psicologiayempresa, 2011, p1)
- **“Simulaciones:** Es una técnica en la que los empleados aprenden en el equipo real o en equipos de simulación la ejecución de sus tareas por ejemplo simulación de manejo de máquinas, vehículos, aviones, etc., que utilizaran en su puesto, pero en realidad son instrumentos fuera del mismo. Esta capacitación busca obtener las ventajas de una simulación y corregir los errores sin colocar realmente en el puesto a la persona en capacitación ni arriesgar el deterioro con las maquinas. Esta técnica es casi una necesidad en los puestos donde resulta demasiado costoso capacitar a los empleados diariamente en el puesto”. (Psicologiayempresa, 2011, p1)

2.2.2.4 ¿En qué consiste la Capacitación MYPES?

Los servicios serán prioritariamente de carácter técnico – productivo, pero también pueden incluir temas de:

- Gestión Empresarial
- Calidad y diseños de productos
- Productividad de procesos
- Condiciones y calidad del trabajo
- Competencias de los recursos humanos
- Capacitarte para elevar la calidad de tus productos y/o servicios, incrementar tus ventas, disminuir tus costos y aumentar tu productividad

- Desarrollar y reforzar tus conocimientos, habilidades y destrezas y contribuir al aumento de la calidad, eficiencia y productividad de tu empresa
- Los expertos en capacitación MYPES identificarán los problemas específicos en la empresa y presentarán soluciones para resolverlos y acompañar en la implementación de las mismas. (Equipos Pymes S, 2015. Pag 1)

2.2.2.5 Peter Drucker dice:

- “El trabajo de estudio que realice permite describir observaciones obtenidas mediante análisis teóricas y técnicas correspondiente a la disciplina administrativa y las observaciones de la práctica empresarial”.
- “La participación del cliente como parte integral de la evaluación”.
- “La capacitación sustancialmente menor de lo que es para los procesos productivos o centrales de la organización”. (Sutton,2001. Pag 9)

2.2.2.6 Función de la Capacitación

“Es una técnica de formación, que se le brindan a la persona para que desarrolle, habilidades y sus actitudes de manera eficaz.

Dos formas que repercute al personal:

- “Eleva su nivel de vida: Tiene la oportunidad de lograr un mejor clima laboral y aspirar a un mejor salario”.
- “Eleva Productividad: El beneficio es para ambos tanto la empresa y colaborador”. (Ninatanta, 201. Pag.28-31)

Todo empresario MYPES debe capacitarse:

- “Para enfrentar mejora de posibilidades de éxito los retos de competitividad y globalización”
- “El conocimiento es el factor clave de la productividad”.

- “La innovación debe ser una organización de aprendizaje permanente”.
(Ninatanta, 201. Pag.28-31)

La finalidad de capacitar a los pequeños empresarios

Área técnica Productiva:

- ❖ “Mejor calidad del producto”
- ❖ “Capacidad de cumplimiento en plazos y volumen de entrega”.
- ❖ “Desarrollo de nuevos Productos”.
- ❖ “Aplicar normas de seguridad”.
- ❖ “Protección del medio ambiente”. (Ninatanta, 201. Pag.28-31)

Área de Gestión Empresa:

- ❖ “Superar las barreras de la informalidad”.
 - ❖ “Incorporar criterios de eficiencia”.
 - ❖ “Promover la innovación”.
 - ❖ “Desarrollar la capacidad de liderazgo, trabajo en equipo y la estimulación de talento”.
 - ❖ “Valorar la inversión en capacitación continua como herramienta eficaz”.
- (Ninatanta, 201. Pag.28-31)

2.3 Marco Conceptual

Definición de MYPE

Las Micro y Pequeñas Empresas (MYPES), es una unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente que tiene como objetivo desarrollar la extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios. (Jiménez L, Quispe M, Fernández C, Pérez k, 2015.p. 99)

Las MYPES es una unidad económica que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios. El actual régimen laboral especial de las MYPE es de naturaleza permanente. (Jiménez, L., Hurtado, G., Atahuaman, C., Hilario, A., 2014. p.99).

Tipos de MYPE.

“Las MYPE, es parte enseñar una gran complejidad. Una de ellas es su estratificación, cuyas variables están vinculadas a la amplitud de autofinanciamiento para su desarrollo y generación de valor económico, rendimiento de innovación y diferenciación”. (Universia Perú, 2011. p.1).

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

“MYPE de Acumulación: Las **MYPE** de acumulación tiene la capacidad de generar utilidades para mantener su capital original e invertir en el crecimiento de la empresa, tiene mayor cantidad de activos y se evidencia una mayor capacidad de generación de empleo remunerado”. (Universia Perú, 2011. p.1).

“MYPE de Subsistencia: Las **MYPE** de subsistencia son aquellas unidades económicas sin capacidad de generar utilidades, dedicándose a actividades que no requieren la transformación substancial de materiales o deben realizar dicha transformación con tecnología rudimentaria. Estas empresas proveen un “flujo de caja vital”, pero no inciden de modo significativo en la creación de empleo adicional remunerado”. (Universia Perú, 2011. p.1).

“Nuevos Emprendimientos: Los nuevos emprendimientos se entienden como aquellas iniciativas empresariales concebidas desde un enfoque de oportunidad, es decir como una opción superior de autorrealización y de generación de ingresos”. (Universia Perú, 2011. p.1).

“Los emprendimientos apuntan a la innovación, creatividad y cambio hacia una situación económica mejor ya sea para iniciar un negocio como para mejorar y hacer más competitivas las empresas”. (Universia Perú, 2011. p.1).

Clasificación de las MYPES

a) Clasificación según el inicio del emprendimiento

“Hoedman hace una clasificación de la microempresa y hace la siguiente clasificación”:
(Santander, 2013, p.8),

“Microempresa de subsistencia: son aquellas empresas que son de baja productividad, sus ingresos no suelen cubrir sus costos, este tipo de negocios son precarios y por lo general son de autoempleo” (Santander, 2013, p.8),

“Microempresa de acumulación simple: son aquellas empresas que obtienen ganancias mínimas, aun no genera rentabilidad, sólo cubren sus costos” (Santander, 2013, p.8),

“Microempresa de acumulación ampliada: Son microempresas que emplean tecnología en su producción, por lo general son empresas de transformación”. (Santander, 2013, p.8),

b) Clasificación según nivel de ventas

“En este tipo de clasificación se cita la Ley N° 30056, publicada el 2 de julio de 2013, en esta ley en el Título II, Capítulo I, Artículo 11, Texto Único Ordenado en su Artículo 5°, expresa las características de las micro, pequeñas y medianas empresas, hace la clasificación de la MYPE en base a las ventas de la siguiente manera”:
(Santander, 2013, p.8),

“La Microempresa, en ventas anuales hasta el monto máximo de 150 Unidades Impositivas Tributarias (UIT)”.(Santander, 2013, p.8),

“Pequeña empresa. Ventas anuales superiores a 150 UIT y hasta el monto máximo de 1700 Unidades Impositivas Tributarias (UIT)”.(Santander, 2013, p.8),

“Mediana empresa. Ventas anuales superiores a 1700 UIT y hasta el monto máximo de 2300 UIT. El incremento en el monto máximo de ventas anuales señalado para la micro, pequeña y mediana”. (Santander, 2013, p.8),

c) Clasificación según el régimen tributario (SUNAT)

“De acuerdo a SUNAT, hay tres regímenes tributarios a los cuales las empresas se pueden acoger y tributar al Estado”: (Santander, 2013, p.8),

“Nuevo Régimen Único Simplificado (Nuevo RUS). El Nuevo RUS es un régimen tributario promocional dirigido a personas naturales y sucesiones indivisas que realizan actividades de comercio y/o industria, labores de servicios y/o desempeñan oficios, cuyos ingresos brutos obtenidos por la realización de sus actividades no excedan de S/. 360,000 en año, o, en algún mes, S/. 30,000 (Guía Tributaria, s.f.)”.(Santander, 2013, p.8),

“Régimen Especial citando el Impuesto a la Renta (RER). Pueden acogerse a este régimen las personas naturales, sociedades conyugales, sucesiones indivisas y personas jurídicas que obtengan rentas de tercera categoría proveniente de actividades de comercio y/o industria, además por actividades de servicios (SUNAT, s.f. 1)”. (Santander, 2013, p.8),

“Cabe señalar que estas personas deberán contar con un ingreso neto que no supere los S/. 360,000.00 (Trescientos sesenta mil y 00/100 Nuevos Soles) por ejercicio gravable, dentro de otros requisitos”.(Santander, 2013, p.8),

“Régimen General de Renta. Están comprendidos aquellas personas que realicen actividades empresariales o de negocios, entre ellas: personas naturales, personas jurídicas, sucesiones indivisas, sociedades conyugales que opten tributar como tal y las asociaciones de hecho de profesionales y similares. Están obligados a llevar libros contables, si los ingresos son menores a 100 UIT, deberá llevar Registro de Ventas e Ingresos, Registro de Compras, Libro de Inventario y Balances, Libro de Caja y Bancos y Registro de Activos Fijos”.(Santander, 2013, p.8),

d) Clasificación según el tipo de persona

“De acuerdo al tipo de persona, estas pueden ser Persona Natural con negocio y Persona Jurídica”. (Santander, 2013, p.8),

“Persona Natural: Se refiere al hombre o mujer que cuenta con un negocio propio, pero que asume derechos y obligaciones ante las diferentes instituciones”.(Santander, 2013, p.8),

“Persona Jurídica. Este es un tipo de persona diferente a la natural y que asume también obligaciones y derechos, en este tipo de persona se asume diferentes figuras jurídicas como la S.A.C., S.A., E.I.R.L y otras”.(Santander, 2013, p.8),

Definición de Capacitación.

La capacitación se lleva a cabo un propósito de brindar a todo el conjunto comercial las herramientas para un mejor desempeño eficaz.

Definición de Capacitación.

Es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar a los recursos humanos al proceso productivo. (SlideShare, 2013, p1)

Definición de Capacitación.

Conjunto de actividades enfocadas a generar o incrementar conocimientos y mejorar las aptitudes de los trabajadores. Está orientada a preparar al personal sobre temas de contenido técnico, científico o administrativo. (Chávez, 2015, p1)

Historia de la Ropa

La transacción entre arqueólogos y antropólogos, la figuras de las vestimentas más antiguos consistieron en pieles, cueros, hojas o pasturas, envueltas o atadas alrededor del cuerpo como protección de una pieza obtenidos por la naturaleza, 50 000años a. C, el conocimiento de estas ropas es mucho más frágiles ya que los materiales mencionados son rápido de deteriorarse. De un principio hasta la actualidad, la vestimenta ha generado numerosas transformaciones la mayoría de los casos es por el descubrimiento de los nuevos tejidos y materiales e indudablemente, al gusto de los diseñadores.

La aguja de ojo fue descubierta hace 40 000 años, seguido se descubre los tintes, que son obtenidos por un proceso de maceración en agua de la corteza de ciertos árboles que contienen taninos, sobre todo del roble y el sauce, el primer telar data del neolítico, 7000 a. C.

La moda empezó a adquirir mayor importancia, llegando a ser de gran preocupación de la adinerada burguesía. Las prendas se empezaron a considerar una inversión, por lo que se dedicó tiempo a su mantenimiento y reparación, el uso de camisa, jubón y justillo por parte de los hombres y el uso de vestidos o faldas por parte de las mujeres se volvió una constante hasta el siglo XVII. La moda inicio esta época de vestimenta la cual pierde su carácter universal y cada nación quiso diferenciarse del resto, se asignaron detalles únicos y diferentes, al mismo tiempo que la vestimenta se volvió símbolo de la riqueza y el poder, la ropa de esta época se puede caracterizar bajo la influencia de los países como Italia, Francia, España e Inglaterra.

La ropa se refiere a prendas fabricadas con variedad de telas y pieles de animales, son usadas para vestirse o protegerse del clima adverso.

Concepto de prendas de vestir para Niños.

En el siglo XXI, los pequeños de la casa ya se atraen de la moda, del cómo vestirse con lo último que sale de variedad de diseños, es para ellos un juego y un capricho de elegir bien su ropa y accesorios, el día a día cobra más importancia de cómo vestir, y que accesorios acompaña a estos pequeños, sus gustos y exigencias no debe ser minimizados, porque tienen bien claro al elegir sus prendas.

Las prendas de vestir debe satisfacer a los pequeños como también a los padres, aunque en la actualidad los niños son los que eligen lo que quieren y los padres por temor a que no se pongan al final le concede sus gustos, el estilo no siempre tiene la comodidad por ello es

imprescindible en la moda infantil, sin olvidar de sus juegos diarios como correr, saltar, tirarse al suelo, etc.

Esta moda infantil combina el diseño con la tela fácil de lavar y planchar, la elegancia casual o deportiva, los pequeños tienen un mundo de partículas donde reina la fantasía y la imaginación.

Importancia de la Ropa para Niños

La moda infantil adquiere cada vez mayor relevancia, las marcas se abren pasos y se instauran en nuestros hijos, es curioso, incluso siendo muy pequeños ya denotan preferencias por determinadas firmas. No saben por qué es mejor una macar que la otra, no conocen la composición de los tejidos, no relacionan el aspecto económico, pero si saben que es lo que quieren son determinados productos de una de las ciento de marcas conocidas por las cuales los padres debemos pagar precios mucho más elevados.

Definición de la Ropa

“En nuestro idioma digamos como ropa o cualquier tipo de prenda fabricada a partir de tela y que la gente emplea para vestirse. Ahora bien, además de para cubrir nuestros cuerpos y no salir al mundo desnudos, los seres humanos usamos ropa también para protegernos del clima, especialmente a instancias del invierno, la estación del año más fría y en cual es habitual usar ropa netamente de abrigo, para abrigarnos justamente y de esta manera no sentir el frio de la calle que podría hacernos enfermar”. (Definición ABC, 2012, p1)

El Emporio de Gamarra

“Con más de 55 años de existencia, el emporio comercial e industrial de Gamarra, ubicado en el corazón del distrito Limeño de la Victoria, está lleno de historias, como las vividas por un

grupo de mujeres que llegaron allí en busca de trabajo y después de adquirir experiencia y reunir un pequeño capital de 500 soles ahora son grandes empresarias”. (El peruano, 2017, p1)

“Sin embargo, desde que empezó la proliferación de pequeños talleres de confección y negocios textiles, hace más de cinco décadas y media, ahora no se pueden encontrar un pequeño local a menos de US \$ 10,000 por metro cuadrado, debido al alto tránsito que actualmente soportan sus calles y a la escasez de terrenos en la zona. Un metro cuadrado en las cercanías del Parque Canepa puede llegar a los US \$20,000”. (El peruano, 2017, p1)

“Eso es porque el emporio de Gamarra recibe cada día más de 50,000 personas que realizan compras por montos que fluctúan entre S/. 100 y S/. 120, según cifras que maneja la Coordinadora de Empresario de Gamarra, pero en fechas especiales, como la Navidad, la cifra de visitantes es mucho mayor. Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), Gamarra mueve alrededor de S/.6, 600 millones al año”. (El peruano, 2017, p1)

“Si bien la cifra puede parecer a alguien abultada, hay que tener en cuenta que en todo el emporio industrial y comercial de Gamarra hay 31,987 establecimientos de diferentes rubros, de los cuales 30,204 son microempresas, según las cifras oficiales del estudio “Caracterización Socioeconómica del Emporio Comercial de Gamarra”, que por primera vez realiza el INEI”. (Andina, 2017, p1)

“El informe del INEI que de los 31,987 establecimientos que actualmente operan en gamarra, 30,204 son denominadas microempresas, que se iniciaron como negocio familiar, y representan al 94.4% del total de unidades económicas, mientras que 1,642 son pequeñas empresas (5.1%)”. (Andina, 2017, p1)

“Sin embargo, de acuerdo a la información obtenida del Padrón de Contribuyentes de la SUNAT, el INEI señala que en este conglomerado comercial se encuentran 141 medianas y

grandes empresas que representan apenas el 0.5% del total de establecimientos”. (Andina, 2017, p1)

“Según el estudio del INEI, las 141 medianas y grandes empresas del Emporio Comercial de Gamarra realizaron ventas por 2,589 millones de soles, concentrando el 39.1% del total facturado en dicho conglomerado (6,618 millones de soles)”. (Andina, 2017, p1)

“Apenas, las 1,642 pequeñas empresas de Gamarra vendieron 2, 473 millones de soles el año pasado, siendo el 37.4% de las ventas totales, mientras que las 30,204 microempresas del emporio comercial generaron ventas por 1.557 millones de soles en 2016, lo que representó el 23.5% de total de ventas”. (Andina, 2017, p1)

Centro Comercial “PARQUE CANEPA”

Se ubica en la cuadra de Jr. Huánuco 1606, del distrito de la Victoria, está destinada básicamente al comercio y confección de venta de prendas e otros rubros. El centro comercial “Parque Canepa” ha sido seleccionado para hacer la investigación, el motivo fundamental fue para, tener una primera impresión de la situación del problema actual.

. En el centro comercial actualmente congrega muchas personas de todas las regiones en su mayoría damas que laboran en esos establecimientos, adicional a ello se observó que los dueños de los negocios en su mayoría son mujeres.

Las tareas diarias que realizan aquellas mujeres involucran tener varias responsabilidades. El día inicia limpiando y ordenando la tienda, dentro del orden está involucrado, la selección de tallas, modelos, colores y precios, esto básicamente se realizará para tener fácil manejo de los productos. Durante el día la actividad es repetitiva es el recibir a los clientes, mostrando los productos, convencer al cliente de que es lo idóneo, de fracasar en el intento, se dobla la ropa

para guardarla. Así mismo ellos desarrollan el papel de consejera de moda haciendo uso de diversas estrategias para vender el producto. Generalmente el cliente pide sugerencias y consejos al vender para saber si lo que compra va bien con su persona, para esto el vendedor asegura que anteriormente vendió prendas similares que le quedaban bien a sus anteriores clientes.

Muchas de las vendedoras se ayudan mutuamente entre ellas, el compartir día a día genera lazos de amistad y confidencialidad, haciendo turnos para salir a almorzar, ir a los servicios higiénicos y/o diversas actividades, se cuidan las tiendas, se sencilla ya sea monedas o billetes

Muchas veces hombres y mujeres vendedores (as), se pueden ver más ingresos de clientes en busca de diferentes productos y ellos actúan hablándoles directamente al público en general: con el saludo cordial, ofrece sus productos como: “si amiguita pregunte”, “que modelito busca”, estas son algunas frases que busca llamar su atención del comprador y que a la vez se note la atención de formular relaciones “cara a cara”, con el comprador de hacerle sentir en confianza y familiaridad. Por ello se escucha también ¿Qué está buscando? pantalones, polos, buzos para niños, damas y caballeros pregunte sin compromiso. Estas son algunas de las formas de promocionar la variedad de productos y cerrar las ventas. Todo lo mencionado es gracias a la formación del empleador (Mype), si fueran constantemente capacitados y así obtendrán mejores resultados de rentabilidad, calidad y motivación para su talento humano.

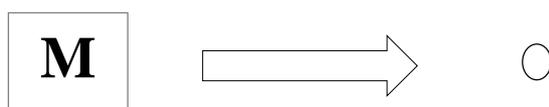
En las MYPE en estudios no hay dicha formación de parte del empleador, no hay innovación. ni herramientas que ayuden a crecer más dichas MYPE; si se mantienen en el mercado entre 3 a más años es por clientes por compras compulsivas y /o otros que compran sin saber las características del producto.

III.METODOLOGIA

3.1.Diseño de la Investigación

El diseño de investigación fue no experimental – transversal – descriptivo – cuantitativo.

- No experimental porque se realizó sin manipular deliberadamente las variables, se observará el fenómeno tal como se encuentra dentro de su contexto.
- Transversal porque se realizó en un determinado tiempo,
- Descriptivo porque consistió en describir los fenómenos, situaciones, contextos y eventos.
- Cuantitativo porque la recolección de los datos se fundamentó en el uso de procedimientos e instrumentos de medición.



Donde:

M : Representa la Muestra

O : Representa lo que Observaremos

3.2.Población y Muestra

Población

La población estuvo conformado por 10 micro y pequeñas empresas del sector comercio del rubro venta de prendas de vestir para niños del distrito de la Victoria, provincia Lima, departamento de Lima.

Muestra

La muestra estuvo constituido por 10 MYPE en el sector comercio- rubro venta de prendas de vestir para niños, del centro comercial Parque Canepa, del distrito la Victoria, provincia de Lima, departamento de Lima, año 2017.es decir el 100% de población.

3.3. Definición y Operacionalización de variables e indicadores

Tabla N° 01: Operacionalización de variables e indicadores

Variable	Definición conceptual	Indicadores	Escala de medición
Perfil de empresarios de las MYPES	Algunas características de los empresarios o encargados de las MYPES ENCUESTADAS	Edad	Ordinal: a. 18-29 años b. 30-55 años c. De 56 a más
		Sexo	Nominal: a. Hombre b. Mujer
		Grado de Instrucción	Ordinal: a. Secundaria b. Instituto c. Universitaria
		Cargo que desempeña en la empresa	Nominal: a. Dueño b. Administrador c. Trabajador
		Tiempo en la empresa laborando	Ordinal: a. 0 a 2 años b. 3 a más años
	Es la unidad económica constituida por una persona natural o	Tipo de MYPE	Nominal : a. Unipersonal b. Jurídica

Perfil de las MYPES	jurídica, bajo cualquier perfil de entidad o encargo empresarial. Perfeccionar en el reglamento eficaz	Tiempo de posición de la empresa	Ordinal: a. 1 a 3 años b. 4 a 6 años c. 7 a más.
		Número de colaboradores en la MYPE	Nominal: a. 1 a 3 b. 4 a 6 c. 7 a más.
		Tipo de colaboradores que trabajan en la MYPE	Nominal: a. Permanente b. Eventual
		Finalidad por la que se creó la MYPE	Nominal a. Generar ganancias b. Tener negocio propio c. Dar empleo a familia
	La capacitación es uno de los conjuntos principales de actividades enfocadas a generar	Especialistas para la selección del personal	Nominal: a. Si b. No
		La capacitación incrementa la producción y satisfacción laboral	Nominal : a. Si b. NO

Capacitación	o incrementar los conocimientos y mejorar las aptitudes de todos sus colaboradores	Los trabajadores son capacitados	Nominal: a. Si b. No
		Veces que capacita a sus trabajadores	Ordinal: a. 0 veces b. 1 a 2 veces c. 3 a más veces
		La capacitación motiva al talento humano	Nominal: a. Si b. No
		Logros con la Capacitación	Nominal a. Eficiencia b. Rentabilidad
		Capacitación en el año 2017	Nominal a. SI b. NO
		Capacitación del talento humano de la Empresa	Nominal : a. Gasto b. Inversión
		Capacitación por entidades del estado	Nominal : a. Si b. No
		Temas para capacitar al talento humano	Nominal : a. Ventas b. Atención al Cliente c. Publicidad d. Marketing

		Tipo de capacitación recibidas	Nominal : a. Presencial b. Online c. Ninguna de las anteriores.
--	--	--------------------------------	--

3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de Datos

Técnica

- La técnica empleada para el recojo de la información fue la encuesta.
- Fuentes bibliográficas como libro, tesis y páginas web relacionadas al tema de investigación.

Instrumento

El instrumento que se utilizó para conseguir datos de la investigación fue un cuestionario estructurado de 21 preguntas distribuidas en tres partes, las 05 primeras preguntas están relacionadas al perfil del representante legal, la segunda parte con 05 preguntas es sobre las características de las MYPE, la tercera parte contiene 11 preguntas sobre la variable capacitación.

Programas informativos utilizados

En la elaboración de las encuestas se utilizó el programa de Microsoft Office 2013 y la tabulación de la información se hizo en Excel 2013.

3.5. Plan de Análisis

Los resultados se presentarán en tablas en primer lugar y luego se representarán en gráficos como diagramas de Gantt y otro tipo de gráficos estadísticos para proceder posteriormente a su análisis e interpretación de los resultados.

3.6. Matriz de Consistencia

Tabla N° 02 Matriz de Consistencia

Problema	Objetivos	Variables	Población y Muestra	Metodología y Diseño de la Investigación.	Instrumento y Procedimiento.
<p>General: ¿Cuáles son las principales características de la Capacitación de las micro y pequeñas empresas del sector-servicio rubro venta de prendas de vestir para niños, del Distrito la Victoria, provincia de Lima, departamento de Lima, año 2017?</p>	<p>General: Determinar las principales características de la capacitación de las Micro y Pequeñas empresas del Sector comercio -rubro venta de prendas de vestir para niños, del Distrito la Victoria, Provincia Lima, Departamento Lima, Año 2017.</p> <p>Objetivos Específicos: Determinar el perfil de los representantes legales de las micro y pequeñas empresas del sector comercio – rubro venta de prendas de vestir para niños, del centro comercial Parque Canepa, del distrito la Victoria, provincia Lima, departamento Lima, del año 2017</p> <p>Determinar las principales características de las micro y pequeñas empresas legales de las micro y pequeñas empresas del sector comercio – rubro venta de prendas de vestir para niños, del centro comercial Parque Canepa, del distrito la Victoria, provincia Lima, departamento Lima, del año 2017</p> <p>Determinar las principales características de la capacitación de las micro y pequeñas empresas legales de las micro y pequeñas empresas del sector comercio – rubro venta de prendas de vestir para niños, del centro comercial Parque Canepa, del distrito la Victoria, provincia Lima, departamento Lima, del año 2017</p>	<p>Capacitación</p>	<p>Universo/Población Se utilizará una población constituida por 10 MYPES</p> <p>Muestra La muestra estará constituida por 10 MYPE es el 100% de la población de la zona en estudio.</p>	<p>Método. Tipo: Cualitativo y Cuantitativo. Nivel: Descriptivo.</p> <p>Diseño. - No experimental - Transversal - Descriptivo</p>	<p>Técnica: Entrevista y Encuesta.</p> <p>Instrumento: Cuestionario estructurado</p>

3.7.Principios Éticos

- Asumir responsabilidad por el contenido de la tesis.
- Certeza en los argumentos, cifras y datos citados como corresponde la norma Apa.V6.
- Respeto al derecho del autor, por el uso de citas e ideas de otros autores.
- Confidencialidad de la información brindada por los encuestados.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados

TABLA N° 03 “Características de los representantes en las micro y pequeñas empresas del sector comercio - rubro venta de prendas de vestir para niños, Distrito de la Victoria, Provincia Lima, Departamento de Lima, año 2017”.

Características	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Edad del encuestado		
18 a 29 años	3	30%
30 a 55 años	7	70%
56 años a más	0	0%
Total	10	100%
Sexo del encuestado		
Masculino	2	20%
Femenino	8	80%
Total	10	100%
Grado de Instrucción		
Secundaria	5	50%
Instituto	3	30%
Universidad	2	20%
Total	10	100%
Cargo que desempeña en la empresa		
Dueño	0	0%
Administrador	10	100%
Trabajador	0	0%
Total	10	100%
Tiempo en la empresa laborando		
0 a 2 años	3	30%
3 más años	7	70%
Total	10	100%

Fuente: El cuestionario en estudio es a los representantes MYPES del sector comercio, rubro venta de prendas de vestir para niños del Distrito la Victoria, Provincia Lima, Departamento Lima, año 2017

TABLA N° 04 “Características de las micro y pequeñas empresas del sector comercio - rubro venta de prendas de vestir para niños, Distrito de la Victoria, Provincia Lima, Departamento de Lima, año 2017”.

Características	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Tipo de la MYPE		
Unipersonal	8	80%
Jurídica	2	20%
Total	10	100%
Tiempo de posición de la empresa		
1 a 3 años	3	30%
4 a 6 años	7	70%
7 años a más	0	0%
Total	10	100%
Número de colaboradores en la MYPE		
1 a 3 trabajadores	10	100%
4 a 6 trabajadores	0	0%
7 a más trabajadores	0	0%
Total	10	100%
Tipo de trabajadores que trabajan en la Mype		
Permanentes	2	20%
Eventuales	8	80%
Total	10	100%
Finalidad por la que se creó la MYPE		
Generar ganancias	6	60%
Contar con negocio propio	3	30%
Dar empleo familiar	1	10%
Total	10	100%

Fuente: El cuestionario en estudio a los representantes de las MYPES del sector comercio, rubro venta de prendas de vestir para niños del Distrito la Victoria, Provincia Lima, Departamento Lima, año 2017

TABLA N° 05 “Características de la Capacitación de las micro y pequeñas empresas del sector comercio - rubro venta de prendas de vestir para niños, Distrito de la Victoria, Provincia Lima, Departamento de Lima, año 2017”.

Especialistas para la selección del personal		
Si	1	10%
No	9	90%
Total	10	100%
La capacitación incrementa la producción y satisfacción laboral		
Si	10	100%
No	0	0%
Total	10	100%
Los trabajadores son capacitados		
Si	1	10%
No	9	90%
Total	10	100%
Veces que capacita a sus trabajadores		
0 veces	9	90%
1 a 2 veces	1	10%
3 a más veces	0	0%
Total	10	100%
La capacitación motiva al talento humano		
Si	10	100%
No	0	0%
Total	10	100%
Logros con la capacitación		
Eficiencia	8	80%
Rentabilidad	2	20%
Total	10	100%
Capacitación en el año 2017		
Si	1	10%
No	9	90%
Total	10	100%
Capacitación del talento humano de la Empresa		
Gasto	2	20%
Inversión	8	80%
Total	10	100%
Capacitación por entidades del Estado		
Si	0	0%
No	10	100%
Total	10	100%
Temas para capacitar al talento humano		
Ventas	3	30%
Atención al cliente	4	40%
Publicidad	2	20%
Marketing	1	10%

Total	10	100%
Tipo de capacitación recibidas		
Presencial	1	10%
Online	0	0%
Ninguna anteriores	9	90%
Total	10	100%

Fuente: El cuestionario de estudio a los representantes de las MYPES del sector comercio, rubro venta de prendas de vestir para niños del Distrito la Victoria, Provincia Lima, Departamento Lima, año 2017.

4.2. Análisis de los resultados

Características del perfil de los representantes legales de las micro y pequeñas empresas.

- ❖ El 70% de los representantes legales tienen entre 30 a 55 años y son de sexo femenino (Tabla 1), Panduro (2015) tiene una similitud con las edades de 31 a 50 de sus representantes legales, esto coincide Ninatanta(2015) tiene de 31 a 50 años y son dirigidas por personas adultas del sexo femenino, según su investigación lo que contrasta con los resultados encontrados por Gómez (2015) que menciona que el (71%) de los representantes legales fluctúa entre 26 a 60 años de edad, según los cuales las MYPE están dirigidas por personas adultas de sexo femenino que tienen la experiencia y conocen de este rubro, contrasta con Ybañez(2016) que menciona que el 60% tiene 25 y 60 años de edad, y son del sexo femenino.
- ❖ Respecto al grado de instrucción de los representantes legales, el 50% tienen secundaria completa, y tan solo una minoría de 20% tienen instrucción superior universitaria. (tabla 1), León (2016) concuerda con los resultados según su investigación 75% son de grado de instrucción secundaria completa, estos resultados contrastan con lo que menciona Covarrubias (2014) y Panduro (2015) cuando dicen que la mayoría de los representantes de las MYPES, tienen estudios superiores, y coinciden con los resultados encontrados por Ninatanta (2015), quien dice que sus representantes legal tiene Superior no Universitario y Gómez (2015), quien brinda un porcentaje de 34% de representantes legales que poseen grado de instrucción superior no universitaria.

Referente a las características de las micro y pequeñas empresas.

- ❖ Respecto al tipo de MYPE, la mayoría (80%) son empresas unipersonales, estos resultados de León (2016), quien determina que más del 50% son mypes individuales.
- ❖ El 70% de las empresas tienen un tiempo de permanencia de 4 a 6 años. Estos resultados coinciden con los encontrados por Gómez (2015), quien manifiesta que el 40% de las mypes tienen más 3 años en el mercado y contrastan con los encontrados por Panduro (2015), quien en su investigación determina que las mypes tienen más de 7 años de permanencia en el mercado, al igual Ninatanta quien en su investigación determina que las Mype tiene 6 a más años en permanencia en el mercado.
- ❖ El 100% de estas micro y pequeñas empresas posee entre 1 a 3 trabajadores, estos resultados coinciden con lo que menciona Gómez (2015), que el 46% de las mypes encuestadas poseen dos trabajadores y el 23% posee tan solo un trabajador, y con lo que determinan Ninatanta (2015) y Panduro (2015), que la mayoría cuenta de 1 a 5 trabajadores, Palacios (2014) que la mayoría cuenta con un promedio de 3 trabajadores.

Referente a las características de la capacitación de las micro y pequeñas empresas.

- ❖ Respecto a que, si brinda capacitación a su talento humano, el 90% de los encuestados no capacita a su personal, Palacios(2014) según su investigación la mayoría carecen de capacitación, para estos resultados contrastan, con lo que encontró Ninatanta (2015) que según su investigación la mayoría si es capacitado, Covarrubias (2014), que según su investigación la mayoría si brinda capacitación y que lo hicieron más de 3 veces y además, con lo que sostiene Panduro (2015), que un 73% capacita a su personal y mayormente lo hace cada 6 meses, Ybañez (2016) que según su investigación la mayoría si recibe capacitación pero solo una 1 sola vez.

V. CONCLUSIONES

Sobre las características del perfil de los empresarios de las micro y pequeñas empresas

- ✓ La totalidad de sus representantes legales de las MYPE encuestadas, tienen más de 30 años, la mayoría son del sexo femenino, expresa que tiene estudios secundarios completos, tienen el cargo de administrador(a) y la mayoría de los encuestados tienen de 3 a más años trabajando en las MYPE. Los resultados nos muestran que el rubro en estudio está posesionado en el mercado.

Sobre las características de las micro y pequeñas empresas

- ✓ La mayoría de las MYPE encuestadas son unipersonales, tienen entre 4 a 6 años en el mercado, refiere tener entre 1 a 3 trabajadores, de los cuales en su totalidad son trabajadores eventuales y en su totalidad estas MYPE son creadas para generar ganancias.

Sobre las características de la variable de capacitación

- ✓ La mayoría de las micro y pequeñas empresas encuestadas no cuentan con especialistas para una selección de personal, tienen conocimiento que la capacitación incrementa de la producción y satisfacción laboral de su talento humano, sin embargo los emprendedores no capacitan a sus trabajadores; asimismo, la mayoría indica que la capacitación motiva al talento humano y lograra la eficiencia en el uso de los recursos disponibles.
- ✓ En el año 2017 la mayoría de los colaboradores de la MYPE no recibió capacitación, por otra parte la capacitación del talento humano de la empresa es una inversión.
- ✓ El estado no se preocupa por el crecimiento económico de las micro y pequeñas empresas, otorgándole capacitaciones gratuitas.

- ✓ El (40%) de los emprendedores encuestados respondió que el tema de atención al cliente es el más destacado en la Mype.

- ✓ Los emprendedores tienen conocimientos de que importante es la variable Capacitación pero no las Mypes en estudio no invierten para crecer con innovación y eficacia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andina, (2017), *Gamarra: emporio comercial genera ventas por más de S/.6, 600 millones al año*. Disponible en <https://andina.pe/agencia/noticia-gamarra-emporio-comercial-genera-ventas-más-s-6600-millones-al-ano-674616.aspx>.
- Asep, (2017). *La informalidad y las mypes*. Disponible en <https://asep.pe/index.php/5731-2/>.
- Altavoz. (2016). *Qué tan importante son las Mypes para la economía del País?*. Disponible en <https://altavoz.pe/2016/01/11/13329/que-tan-importantes-son-las-mypes-para-la-economia-del-pais-francisco-márcelo/>.
- Bahamonde, M. (2017), “*La Capacitación y Rentabilidad de las Micro y Pequeñas Empresas sector Comercio – rubro Venta de Ropa para Niños Huánuco, 2017*”. Tesis para optar el Título de Licenciado en Administración, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Huánuco, Perú.
- Cabrera, J. (2005). *Por qué es importante la capacitación?* Disponible en http://www.degerencia.com/articulo/por_que_es_importante_la_capacitación.
- Chávez, C. (2015). *Diccionario de recursos humanos técnicas organizacionales y teorías administrativas*. Disponible en <https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliocauladechsp/search.action?query=Diccionario+de+recursos+humanos%3A+t%C3%A9cnicas+organizacionales+y+teor%C3%ADas+administrativas> +.
- Covarrubias, N. (2014): “*Caracterización del Financiamiento, la Capacitación, y la Rentabilidad de las micro y pequeñas empresas del sector textil – rubro confecciones del emporio comercial de Gamarra, la Victoria, provincia de Lima, periodo 2012-2013*”. Tesis para optar el Título de Licenciado en Administración, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote Lima, Perú.
- Comexperú (2017). *Las MYPE y El Gobierno: Socios Estratégicos*. Disponible en <https://www.comexperu.org.pe/articulo/las-mype-y-el-gobierno-socios-estrategicos>.
- Comercio, (2018). *Produce Solicitar al MEF que Cofide sea Banca para Mypes*. Disponible en <https://elcomercio.pe/economia/peru/produce-solicitar-mef-cofide-sea-banca-mypes-noticia-511215>,

- Cuervo, Paola. (2016), *Teorías de la Capacitación y Administración*, Prezi. Disponible en https://prezi.com/_vm0l-2h1dab/teorias-de-la-capacitacion-y-administracion/.
- Definición ABC, (2012) *Definición de Ropa*. Disponible en <https://www.definicionabc.com/general/ropa.php>.
- Equipos Pymex S, (2015) *En qué consiste la Capacitación MYPE*. Disponible en <https://pymex.com/emprendedores/tramites/sabes-que-es-la-capacitacion-mype>.
- Esan, (2016). *Importancia de la Capacitación*. Disponible en <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/08/la-importancia-de-la-capacitacion-en-la-empresa/>.
- Cornejo, G.(2010). *Ley de promoción y formalización de la micro y pequeñas empresas*. Disponible en <http://blog.pucp.edu.pe/blog/conciliacion/2010/12/14/ley-n-28015-ley-de-promocion-y-formalizacion-de-la-micro-y-pequena-empresa/>.
- Ganamás, (2016). *El 56% de MYPE cree que su negocio mejorara hasta el 2021*, *Revistaganamas*. Disponible en <http://revistaganamas.com.pe/el-56-de-emprendedores-contratara-a-mas-personal-porque-confia-que-su-negocio-crecera/>.
- Gómez, S (2015), “*Caracterización del Financiamiento, Capacitación y Rentabilidad de las Micro y Pequeñas Empresas Sector Comercio- Rubro compra y venta de ropa para damas, Trujillo periodo 2014*” *Tesis para optar el Título de Licenciado en Administración, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Trujillo Perú*.
- INEI, (2016) *Panorama de la Economía Peruana*. Disponible en https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1424/libro.pdf.
- Jiménez, L., Quispe, M., Fernández, C., Pérez, K., (2015). *Obligaciones derivadas del régimen laboral de la MYPE (micro y pequeñas empresas), Manual práctico laboral del régimen de la actividad privada*.
- Jiménez, L., Hurtado, G., Atahúaman, C., Hilario, A., (2014). *Régimen especial de la micro y pequeña empresa, Manual de los regímenes laborales especiales*.
- León, V (2016), *Caracterización del Financiamiento, Capacitación, y Rentabilidad de las Micro y Pequeñas Empresas sector Comercio, rubro Compra y Venta de Ropa para Niños del Distrito de la Esperanza Año 2015*” *Tesis para optar el Título de licenciado en Administración, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Trujillo Perú*.

- Mundomype.(2009). *Importancia de la capacitación para las MYPE* .Disponible en <http://www.mundomype.com/pages/articulo.php?id=167>.
- Ninatanta, M. (2015), “*Caracterización del Financiamiento y la Capacitación en las micro y pequeñas empresas del sector Comercio – rubro Venta de ropa para damas de la Galería del Jr. Gamarra N° 624, del Distrito la Victoria, Provincia de Lima, Departamento de Lima periodo 2013 – 2014*”. Tesis para optar el Título de Licenciado en Administración, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Lima Perú.
- Psicología y empresa. (2011). *Técnicas de capacitación y entrenamiento*, Disponible en <https://psicologiayempresa.com/tecnicas-de-capacitacion-y-entrenamiento.html>.
- Pymempresario. (2012), *Importancia de la Capacitación*. Disponible en <https://www.pymempresario.com/2012/07/la-importancia-de-la-capacitacion/>.
- Panduro, T. (2015) “*Caracterización de la Capacitación y la Competitividad de las micro y pequeña empresa del sector comercio- rubro venta de ropa de damas, de la “Galería Liu”, del Centro Comercial de Gamarra, distrito de la Victoria, provincia de Lima, departamento de Lima, periodo 2013- 2014*” Tesis para optar el Título de Licenciado en Administración, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Lima, Perú.
- Palacios, J. (2014), “*Caracterización de Capacitación y Competitividad en las MYPES rubro Ropa de BEBÉS del mercado Modelo de Piura, 2013*”. Tesis para optar el Título de Licenciado en Administración, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Piura, Perú.
- El peruano (2017) *gamarra genero ventas por s/. 6,618 millones en el 2016*. Disponible en <http://www.elperuano.pe/noticia-gamarra-genero-ventas-pors-6618-millones-el-20157555.aspx>.
- ProInversión. (2011). *My Pequeña empresa crece*. Revista ProInversión, Disponible en <http://www.deperu.com/revistas/50/proinversion-mypequena-empresa-crece>.
- SlideShare (2013). *Definición, importancia y Características de Capacitación*, Disponible en <https://es.slideshare.net/EnriqueMoralesBonilla/definicion-importancia-y-caracteristicas-de-capacitacion>.
- Santander Cjuno, Cintya Cristel (2013). *Estrategias para inducir la formalidad de la MYPE de la industria gráfica- offset por medio de Gestión Competitiva (Tesis para Maestría)*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú. Disponible en

http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4961/SANTANDER_CJUNO_CINTYA_INDUSTRIA_GRAFICA.pdf?sequence=1.

Sutton C, (2011) Capacitación del personal, Argentina: 2001. Citada 2011. Oct 13
<http://www.monografias.com/trabajo16/capacitación-personal/capacitación-personal.shtml>

Perú: La tierra de la mypes. (2011). *Noticia Universia Perú, Noticia*. Disponible en
<http://noticias.universia.edu.pe/en-portada/noticia/2011/06/24/840157/peru-tierra-mypes.html>.

Vizcarra (2009) *importancia de la capacitación para las Mypes*. Disponible en
<http://www.mundomype.com/pages/articulo.php?id=167>.

Ybáñez, C. (2016), “*Caracterización del Financiamiento, Capacitación y Rentabilidad de las Micro y Pequeñas Empresas Sector Comercio- Rubro venta de ropa para niños del centro de Trujillo, año 2015*”. Tesis para optar el Título de Licenciado en Administración, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Trujillo, Perú.

ANEXOS

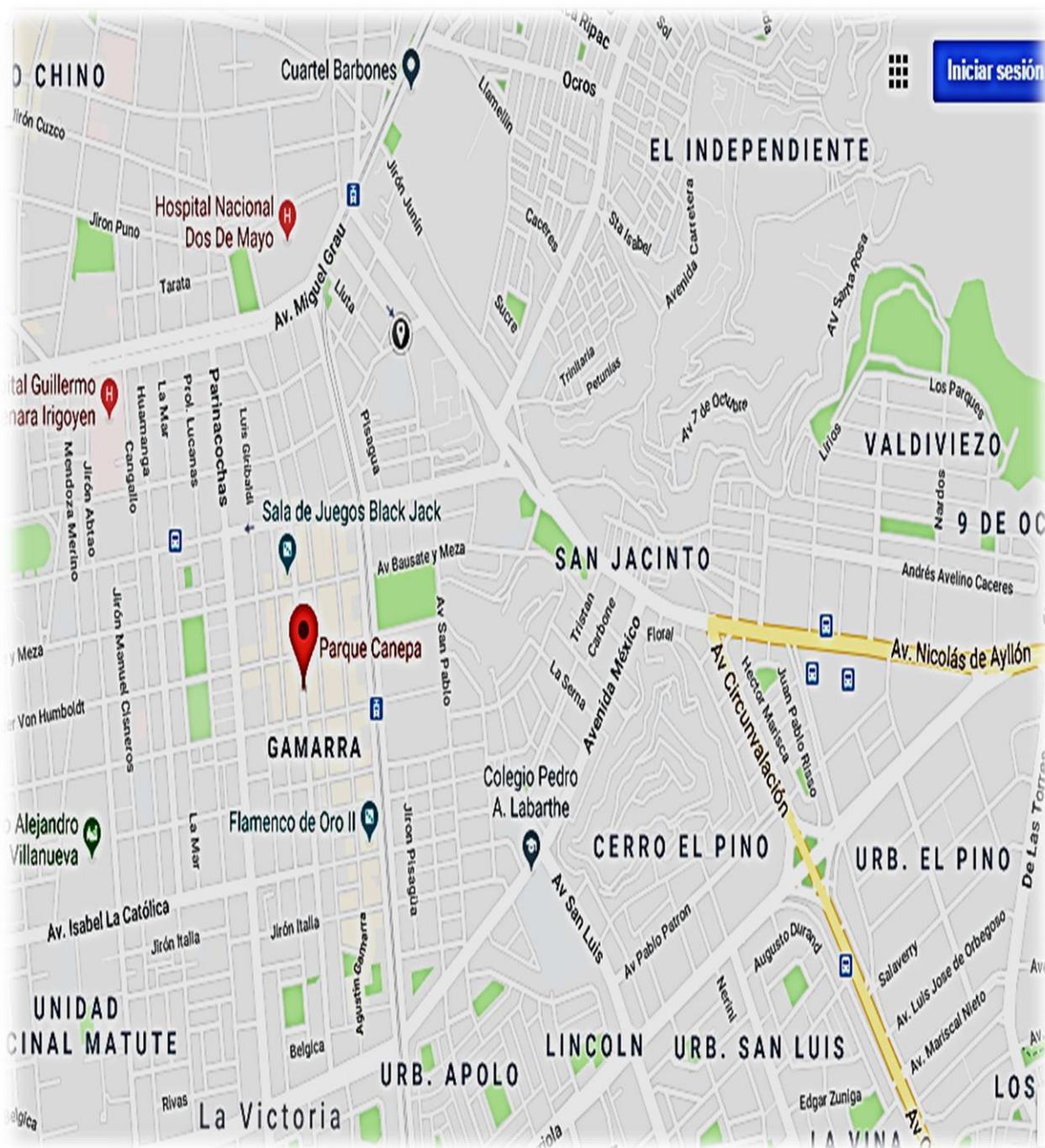
ANEXO 01: POBLACIÓN Y MUESTRA

La población de las micro y pequeñas empresas del rubro venta de prendas de vestir para niños, del centro Comercial Parque Canepa del distrito la Victoria, provincia Lima, departamento Lima, es de 10 tomando una muestra de 10 empresas donde se aplicó las encuestas, que constaba de un cuestionario a fin de determinar las características de estas micro y pequeñas empresas en la localidad.

N°	RAZON SOCIAL	Dirección N° de tienda	Ruc	REPRESENTANTES
1	“PETISOS”	C.C. Parque Canepa.	10427290030	Sandra Huamán Calderón
2	“FLOCHIE”	C.C. Parque Canepa.	10434622955	Gladis Sánchez Granda
3	“Mabel Princesas Girls”	C.C. Parque Canepa.	10804970881	Luisa Casma De Portales
4	“JOSHIRO”	C.C. Parque Canepa.	INFORMAL	Matías Chambi Charca
5	“ANGELOS”	C.C. Parque Canepa.	INFORMAL	María Rosa Pérez
6	“MILLETARTI CLE OF CLOTHING”	C.C. Parque Canepa.	20410905568	Milagros Pariona Seguil
7	Creaciones Peques	C.C. Parque Canepa.	10478169430	Zoe Aguinaga Arteaga
8	Fátima “Girls”	C.C. Parque Canepa.	10314721522	Flora Montalvo Quispe
9	Colorín Colección	C.C. Parque Canepa.	20375064279	Ruth Delgado Cruz
10	Creaciones Miguelito	C.C. Parque Canepa.	10473952801	Alejandro Mendoza Salas

Elaboración: Propia

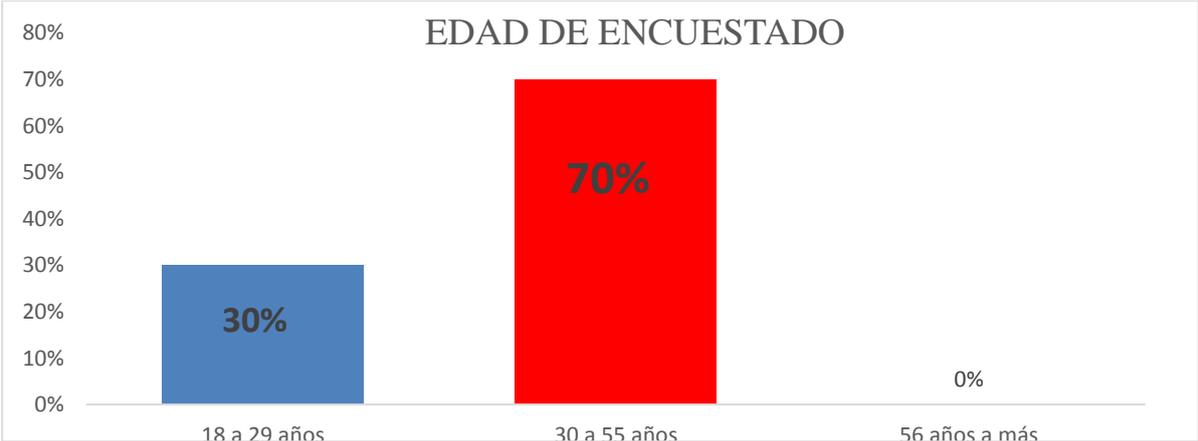
ANEXO 2: CROQUIS DE UBICACIÓN DE LAS MYPES ENCUESTADAS



ANEXO 03: FIGURAS

Tabla N° 03: Características de los representantes en las micro y pequeñas empresas del sector comercio rubro venta de prendas de vestir para niños, distrito de la Victoria, provincia Lima, departamento de Lima, año 2017

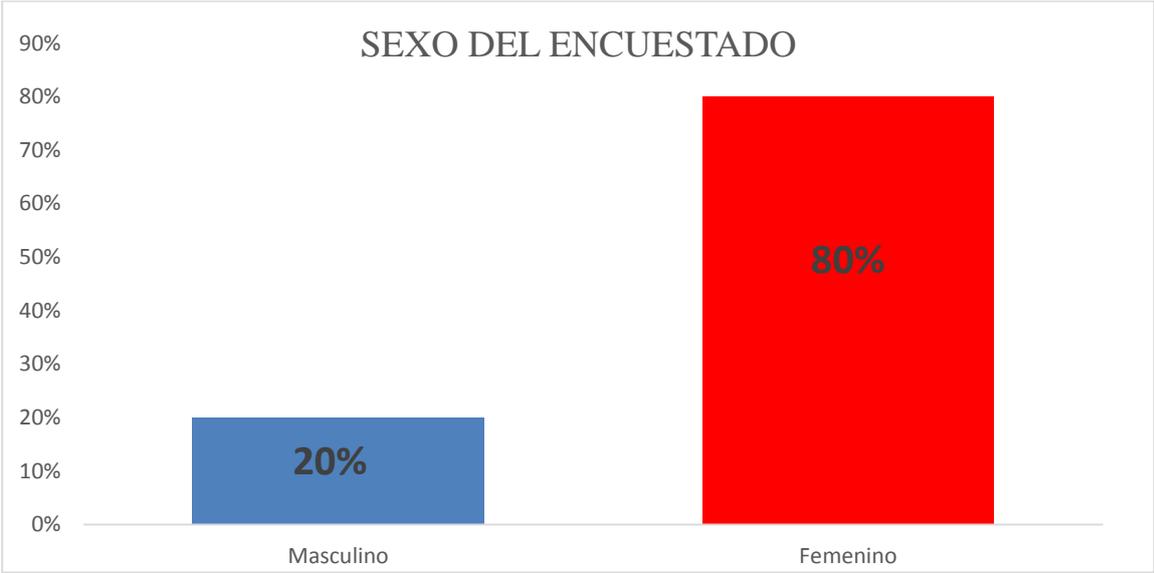
Figura N° 01



Fuente: Elaboración Propia

Tabla N° 03: Características de los representantes en las micro y pequeñas empresas del sector comercio rubro venta de prendas de vestir para niños, distrito de la Victoria, provincia Lima, departamento de Lima, año 2017

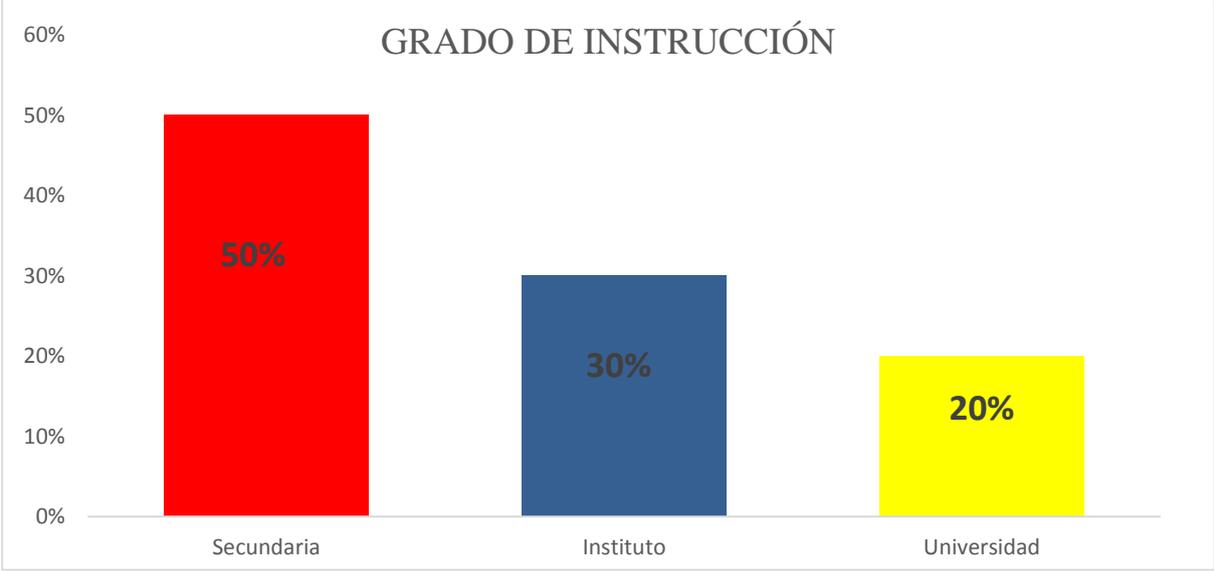
Figura N°02



Fuente: Elaboración Propia

Tabla N° 03: Características de los representantes en las micro y pequeñas empresas del sector comercio rubro venta de prendas de vestir para niños, distrito de la Victoria, provincia Lima, departamento de Lima, año 2017

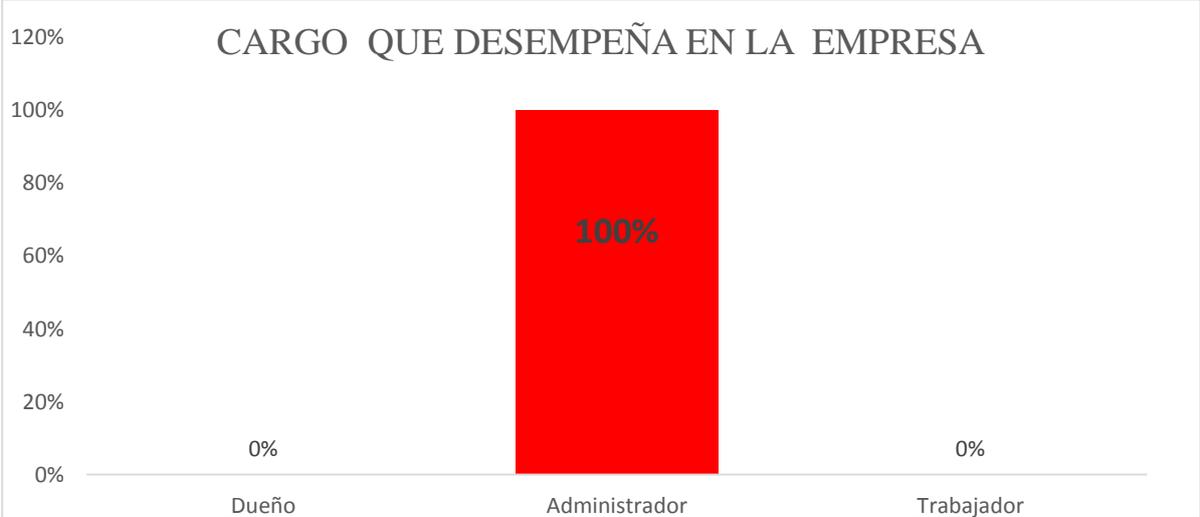
FIGURA N°03:



Fuente: Elaboración Propia

Tabla N° 03: Características de los representantes en las micro y pequeñas empresas del sector comercio rubro venta de prendas de vestir para niños, distrito de la Victoria, provincia Lima, departamento de Lima, año 2017

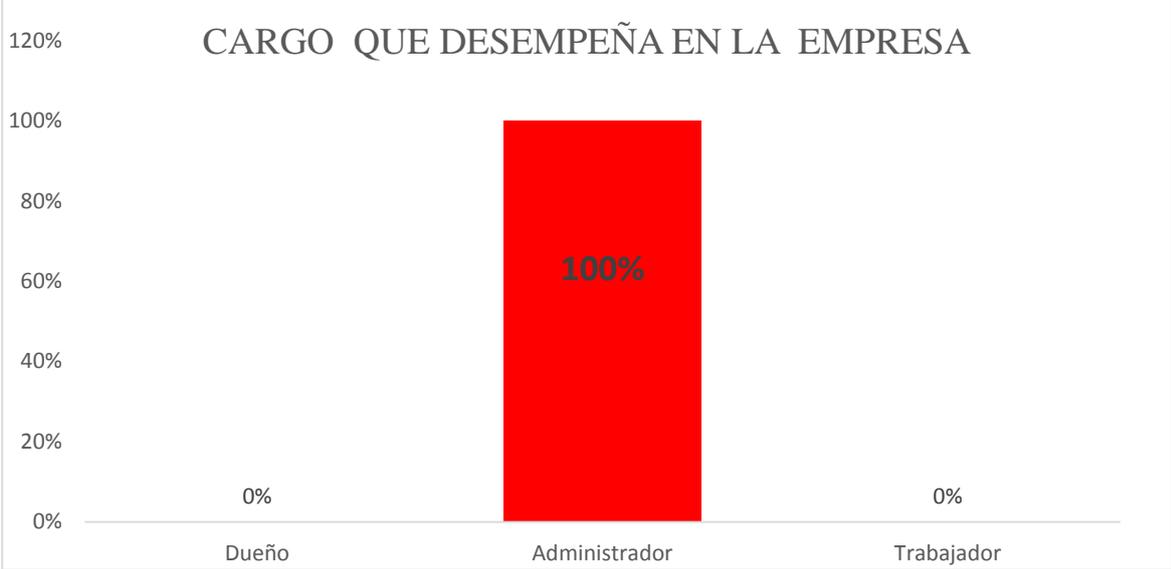
FIGURA N°04:



Fuente: Elaboración Propia

Tabla N° 03: Características de los representantes en las micro y pequeñas empresas del sector comercio rubro venta de prendas de vestir para niños, distrito de la Victoria, provincia Lima, departamento de Lima, año 2017

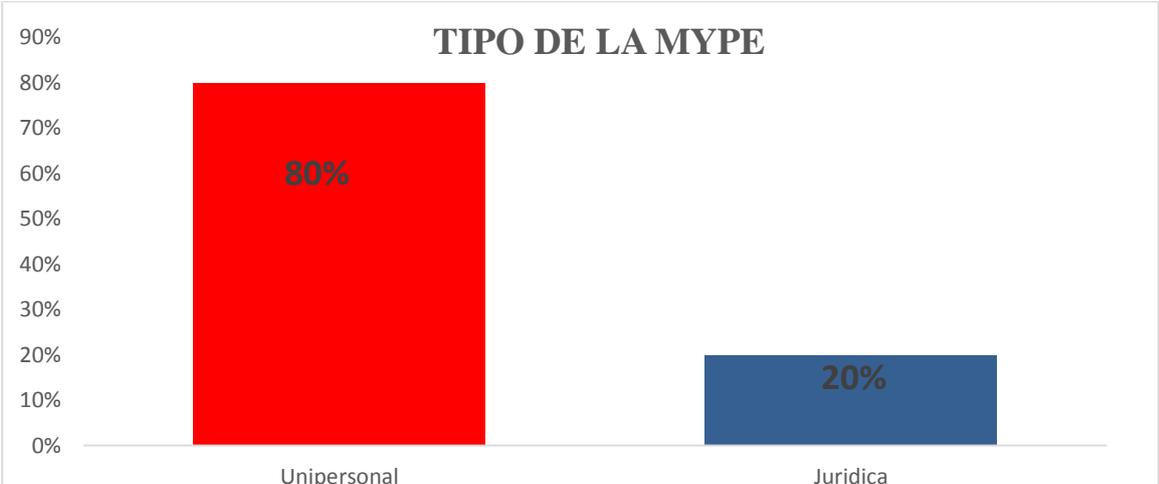
FIGURA N°05:



Fuente: Elaboración Propia

Tabla N° 04: Características de las micro y pequeñas empresas del sector comercio rubro venta de prendas de vestir para niños, distrito de la Victoria, provincia Lima, departamento de Lima año 2017.

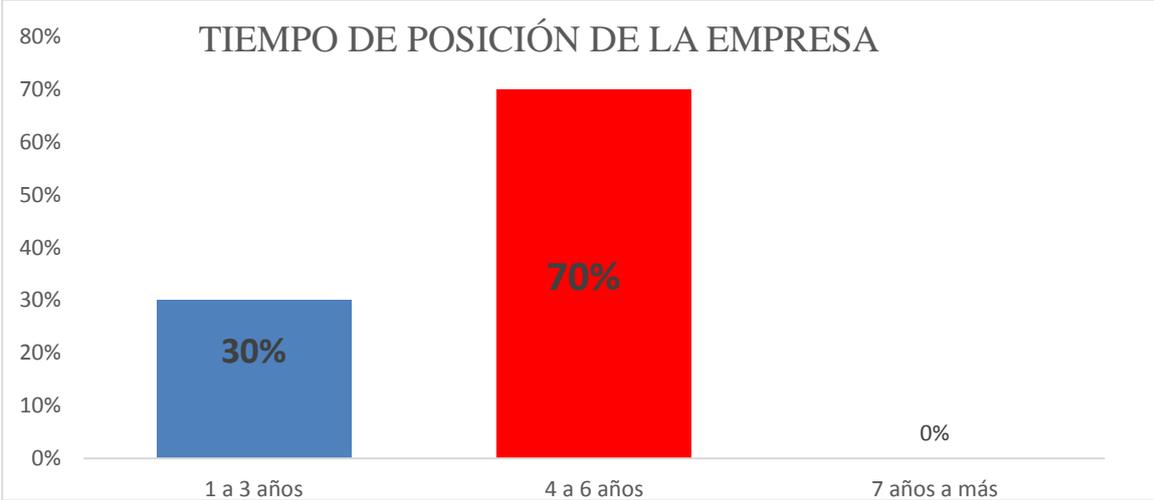
FIGURA N°06:



Fuente: Elaboración Propia

Tabla N° 04: Características de las micro y pequeñas empresas del sector comercio rubro venta de prendas de vestir para niños, distrito de la Victoria, provincia Lima, departamento de Lima año 2017.

FIGURA N°07:



Fuente: Elaboración Propia

Tabla N° 04: Características de las micro y pequeñas empresas del sector comercio rubro venta de prendas de vestir para niños, distrito de la Victoria, provincia Lima, departamento de Lima año 2017

FIGURA N°08:



Fuente: Elaboración Propia

Tabla N° 04: Características de las micro y pequeñas empresas del sector comercio rubro venta de prendas de vestir para niños, distrito de la Victoria, provincia Lima, departamento de Lima año 2017

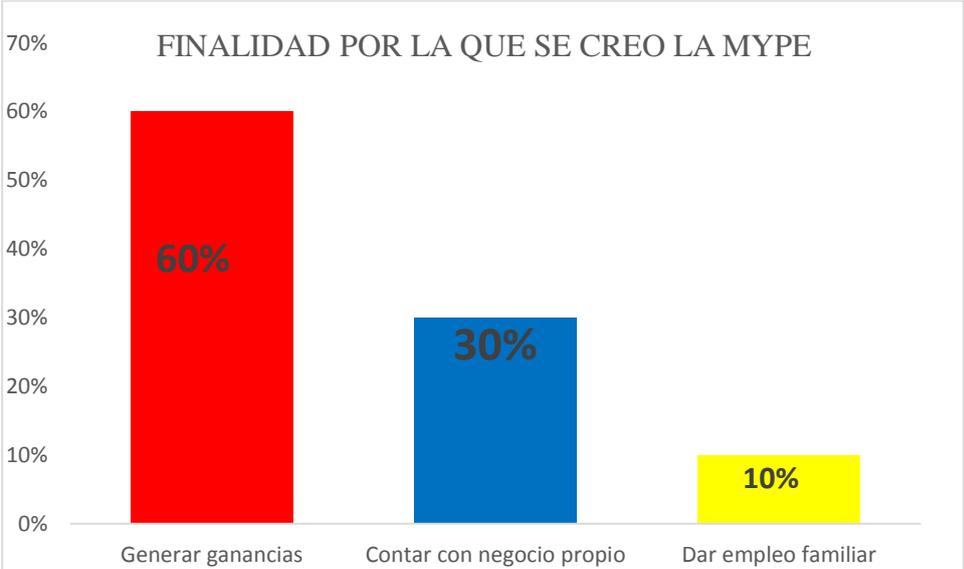
FIGURA N°09:



Fuente: Elaboración Propia

Tabla N° 04: Características de las micro y pequeñas empresas del sector comercio rubro venta de prendas de vestir para niños, distrito de la Victoria, provincia Lima, departamento de Lima año 2017

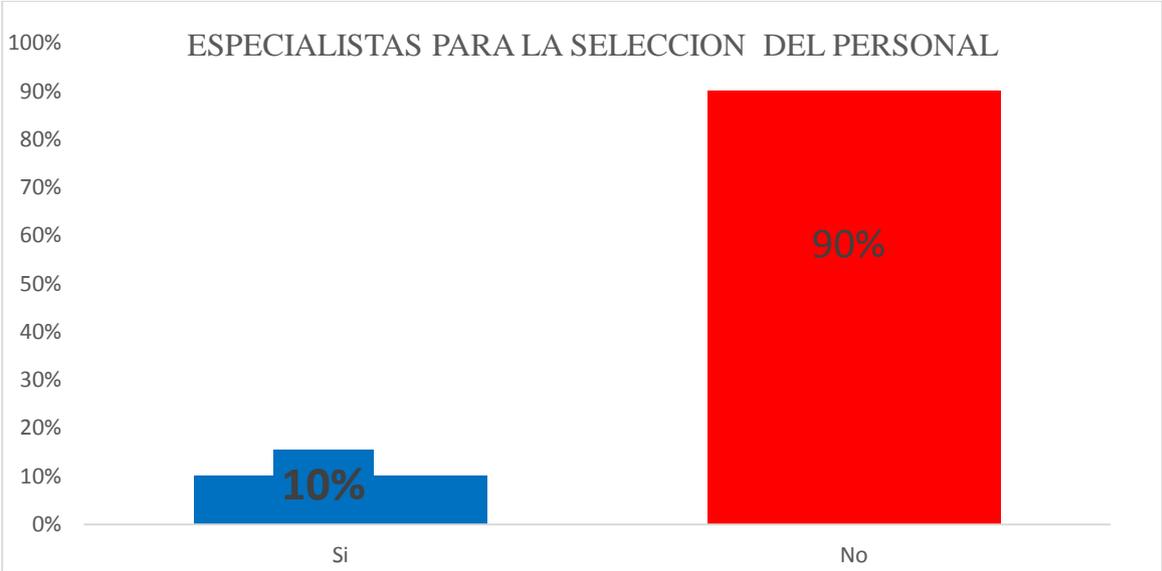
FIGURA N°10:



Fuente: Elaboración Propia

Tabla N° 05: Características de la Capacitación de las micro y pequeñas empresas del sector comercio rubro venta de prendas de vestir para niños, distrito de la Victoria, provincia Lima, departamento de Lima año 2017

FIGURA N°11:



Fuente: Elaboración Propia

Tabla N° 05: Características de la capacitación de las micro y pequeñas empresas del sector comercio rubro venta de prendas de vestir para niños, distrito de la Victoria, provincia Lima, departamento de Lima, año 2017

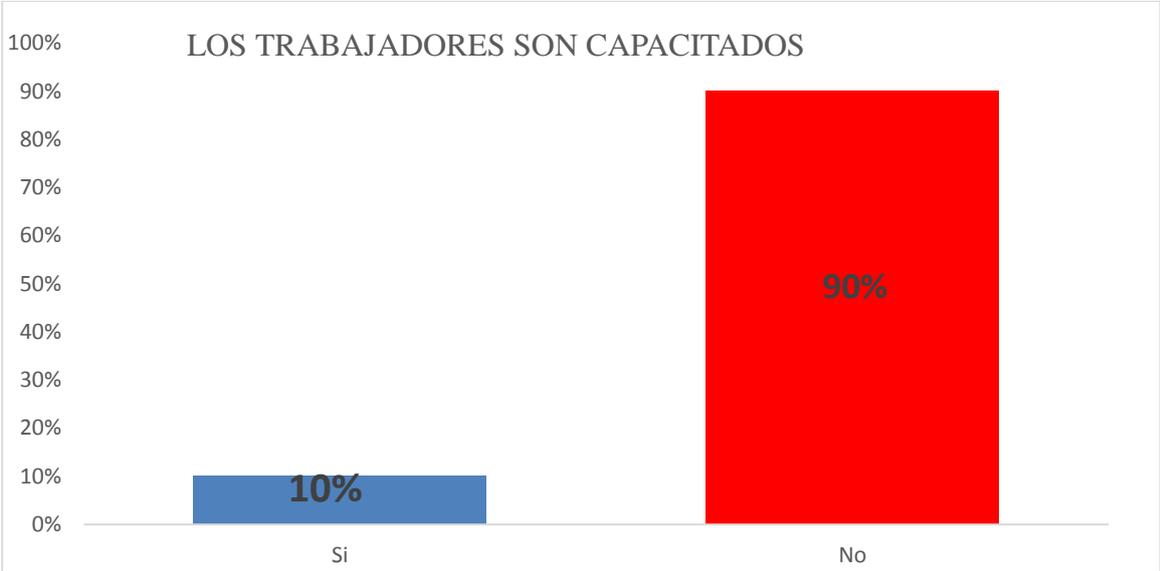
FIGURA N°12:



Fuente: Elaboración Propia

Tabla N° 05: Características de la capacitación de las micro y pequeñas empresas del sector comercio rubro venta de prendas de vestir para niños, distrito de la Victoria, provincia Lima, departamento de Lima, año 2017

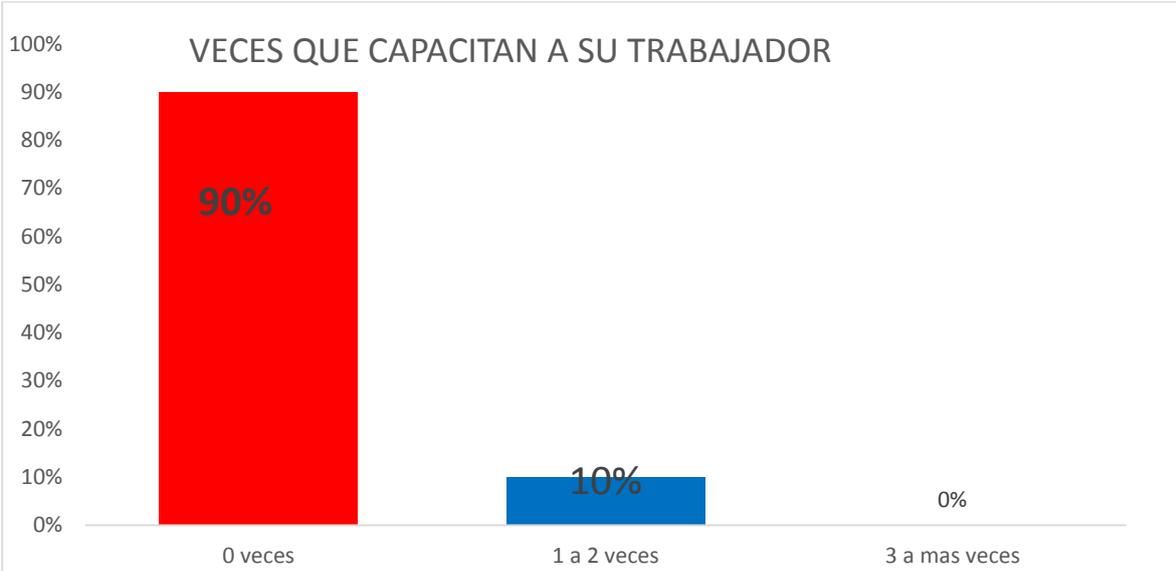
FIGURA N°13



Fuente: Elaboración Propia

Tabla N° 05: Características de la capacitación de las micro y pequeñas empresas del sector comercio rubro venta de prendas de vestir para niños, distrito de la Victoria, provincia Lima, departamento de Lima, año 2017

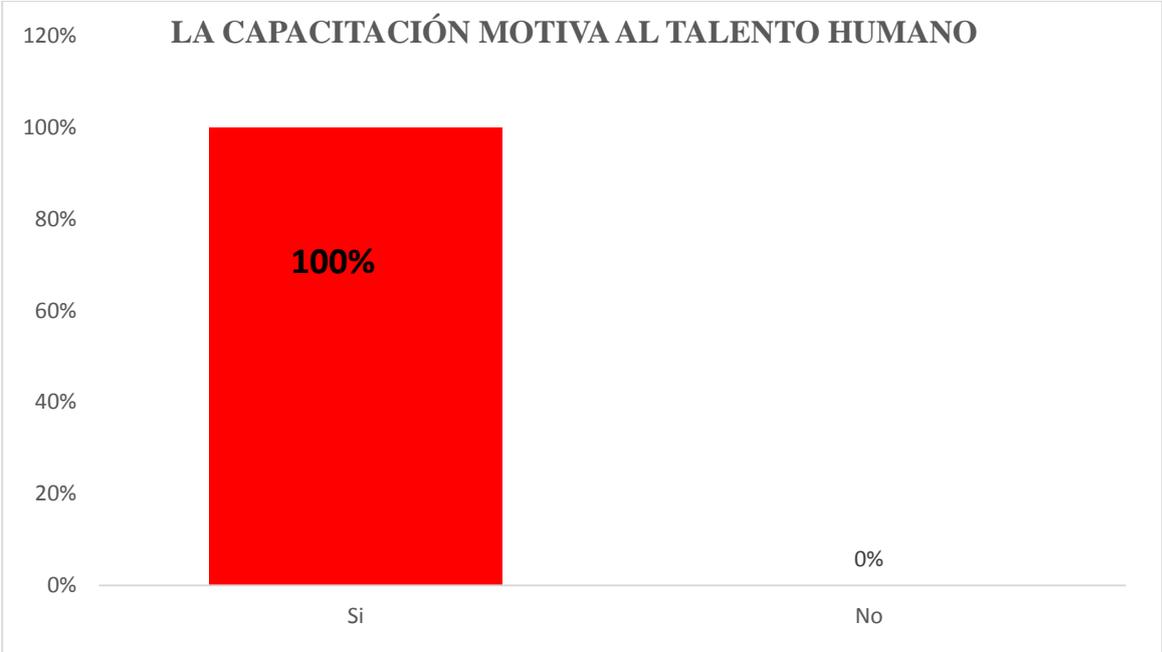
FIGURA N°14:



Fuente: Elaboración Propia

Tabla N° 05 Características de la capacitación de las micro y pequeñas empresas del sector comercio rubro venta de prendas de vestir para niños, distrito de la Victoria, provincia Lima, departamento de Lima, año 2017

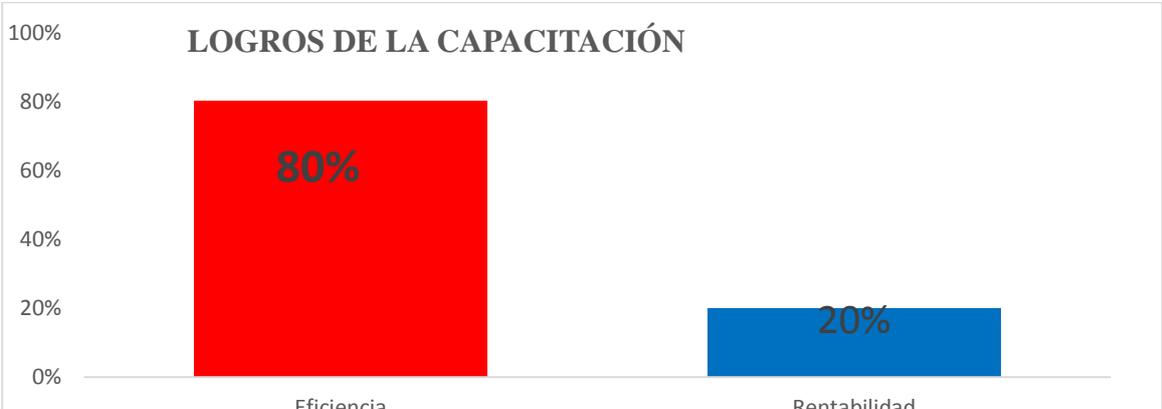
FIGURA N°15:



Fuente: Elaboración Propia

Tabla N° 05: Características de la capacitación de las micro y pequeñas empresas del sector comercio rubro venta de prendas de vestir para niños, distrito de la Victoria, provincia Lima, departamento de Lima, año 2017

FIGURA N°16:



Fuente: Elaboración Propia

Tabla N° 05: Características de la capacitación de las micro y pequeñas empresas del sector comercio rubro venta de prendas de vestir para niños, distrito de la Victoria, provincia Lima, departamento de Lima, año 2017

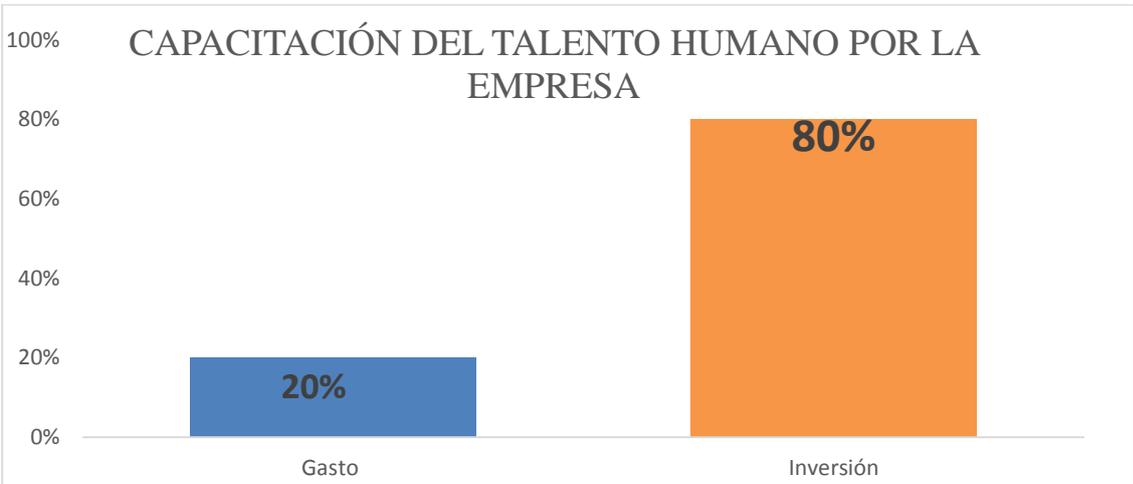
FIGURA N°17:



Fuente: Elaboración Propia

Tabla N° 05: Características de la capacitación de las micro y pequeñas empresas del sector comercio rubro venta de prendas de vestir para niños, distrito de la Victoria, provincia Lima, departamento de Lima, año 2017

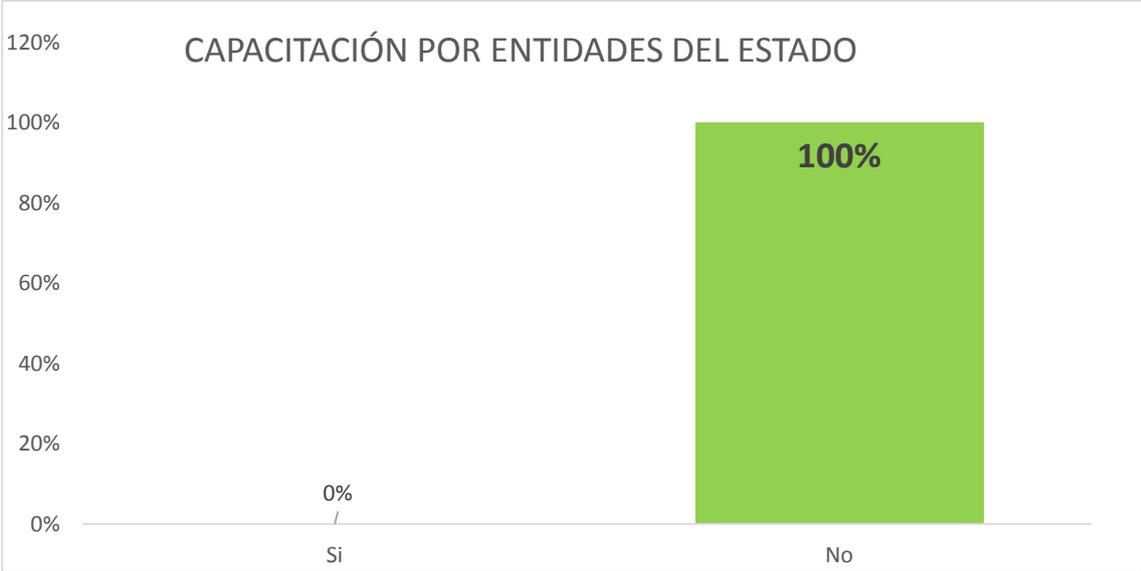
FIGURA N°18:



Fuente: Elaboración Propia

Tabla N° 05: Características de la capacitación de las micro y pequeñas empresas del sector comercio rubro venta de prendas de vestir para niños, distrito de la Victoria, provincia Lima, departamento de Lima, año 2017

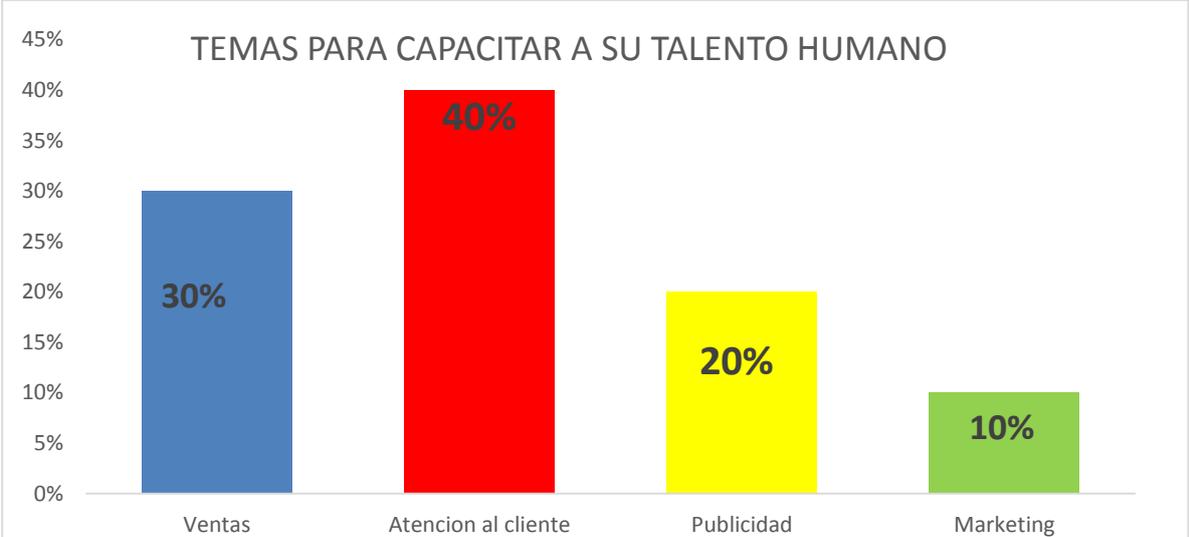
FIGURA N°19:



Fuente: Elaboración Propia

Tabla N° 05: Características de la capacitación de las micro y pequeñas empresas del sector comercio rubro venta de prendas de vestir para niños, distrito de la Victoria, provincia Lima, departamento de Lima, año 2017

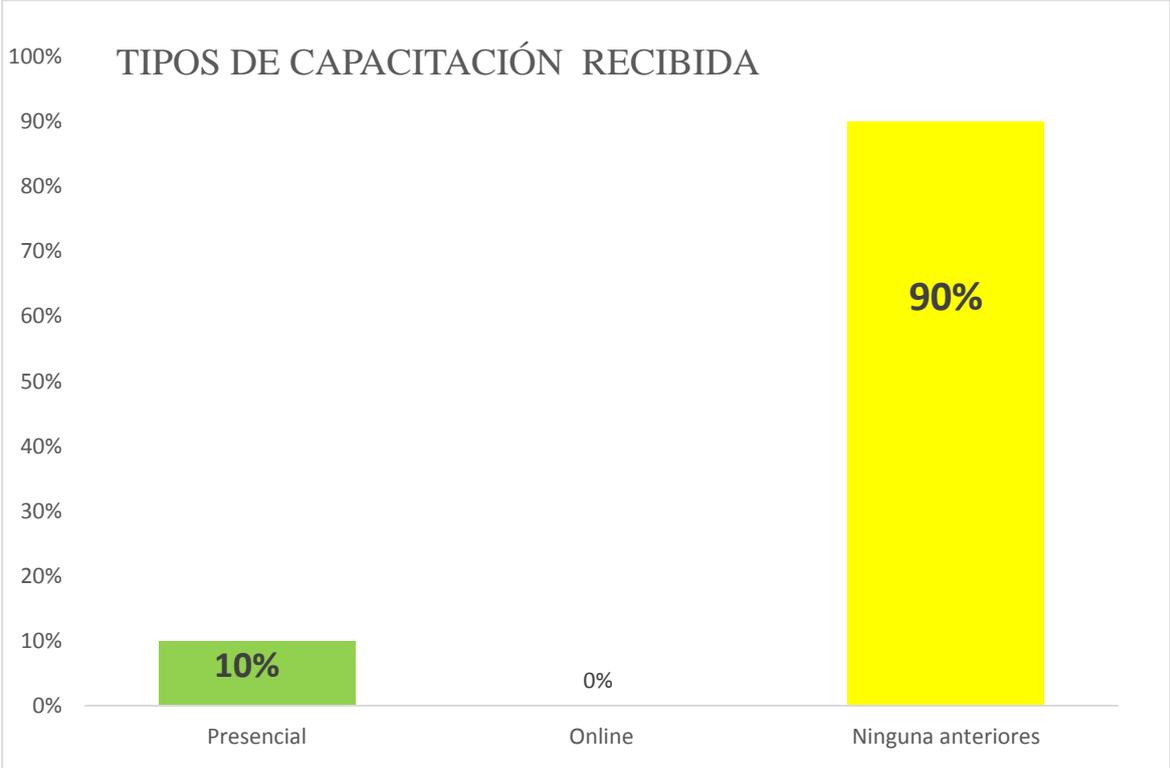
FIGURA N°20:



Fuente: Elaboración Propia

Tabla N° 05: Características de la capacitación de las micro y pequeñas empresas del sector comercio rubro venta de prendas de vestir para niños, distrito de la Victoria, provincia Lima, departamento de Lima, año 2017

FIGURA N°21



Fuente: Elaboración Propia



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

Escuela Profesional de Administración

“Cuestionario aplicado a los dueños, gerentes y/o representantes de las micro y pequeñas empresas rubro venta de prendas de vestir de niños del distrito de la Victoria, provincia Lima, departamento Lima, año 2017”

El presente cuestionario tiene por finalidad recabar información de las micro y pequeñas empresas del sector venta de prendas de vestir de niños del distrito de la Victoria, provincia Lima, departamento Lima, año 2017”

La misma que servirá para desarrollar el trabajo de investigación denominado:

“La capacitación en las micro y pequeñas empresas del sector comercio – rubro venta de prendas de vestir de niños, del centro comercial Parque Canepa, del distrito la Victoria, provincia de Lima, departamento de Lima, año 2017”

La información que usted proporcionará será utilizada solo con fines académicos y de investigación, por lo que se le agradece anticipadamente.

ENCUESTADOR: Tepe Espinoza Cindy

OBJETIVO: Describir las características principales de la capacitación en las MYPE del sector comercio -rubro venta de prendas de vestir para niños del distrito de la Victoria, provincia Lima, departamento Lima, del año 2017.

1. Edad del encuestado
 - a. 18 a 29 años ()
 - b. 30 a 55 años ()
 - c. 30 a 55 años ()
2. Sexo del encuestado
 - a. Masculino ()
 - b. Femenino ()
3. Grado de Instrucción
 - a. Secundaria ()
 - b. Instituto ()
 - c. Universidad ()
4. Ocupación dentro de la Empresa del encuestado
 - a. Dueño ()
 - b. Administrador ()
 - c. Trabajador ()
5. Cuantos años tiene usted en la Empresa
 - a. 0 a 2 años ()
 - b. 3 a más años ()

6. Tipo de Mype
 - a. Unipersonal ()
 - b. Jurídica ()
7. Tiempo en el mercado de la Empresa
 - a- 1 a 3 años ()
 - b. 4 a 6 años ()
 - c. 7 a más ()
8. Número de trabajadores en la Mype
 - a. 1 a 3 trabajadores ()
 - b. 4 a 6 trabajadores ()
 - c. 7 a más trabajadores ()
9. Tipo de trabajadores que trabajan en la Mype
 - a. Permanentes ()
 - b. Eventuales ()
- 10.Cuál es la finalidad por la que se creó la Mype
 - a. Generar Ganancias ()
 - b. Contar con negocio propio ()
 - c. Dar empleo familiar ()
11. Cuenta con especialistas para la selección del personal
 - a. Si ()
 - b. No ()
12. Tiene conocimiento que la capacitación incrementa la producción y satisfacción laboral de su personal
 - a. Si ()
 - b. No ()
13. Los trabajadores reciben capacitación
 - a. Si ()
 - b. No ()
14. Cuantas veces capacita a su talento humano
 - a. 0 veces ()
 - b. 1 a 2 veces ()
 - c. 3 a más veces ()
15. Tiene conocimiento que la capacitación motiva al talento humano
 - a- Si ()
 - b. No ()
16. Que se logra con la capacitación del talento humano
 - a. Eficiencia ()
 - b. Rentabilidad ()
17. Usted recibió capacitación en el año 2017
 - a. Si ()
 - b. No ()
18. Considera usted a la capacitación del talento humano como
 - a. Gasto ()
 - b. Inversión ()
19. Ha recibido alguna capacitación de entidades del Estado
 - a. Si ()
 - b. No ()
20. Que temas en algún momento te gustaría capacitar a su talento humano
 - a. Ventas ()
 - b. Atención al Cliente ()
 - c. Atención al Cliente ()

- a. Publicidad () e. Marketing () f. Marketing ()

21. Qué tipo de capacitación recibio

- a. Presencial () b. Online () c. Ninguna Anteriores ()

Lima.....2018

ANEXO 05 TABULACIÓN DE LA ENCUESTA

Presupuesto	Características	Tabulación	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Edad del encuestado	De 18 a 29 años	III	3	30.00%
	De 30 a 55 años	IIII II	7	70.00%
	De 41 a más	0	0	0.00%
	TOTAL	10	10	100.00%
Sexo del encuestado	Masculino	II	2	20.00%
	Femenino	IIII III	8	80.00%
	TOTAL	10	10	100.00%
Grado de instrucción del encuestado	Secundaria	IIII	5	50.00%
	Instituto	III	3	30.00%
	Universidad	II	2	20.00%
	TOTAL	10	10	100.00%
Ocupación dentro de la empresa	Dueño	0	0	0.00%
	Administrador	IIII IIII	10	100.00%
	Trabajador	0	0	0.00%
	TOTAL	10	10	100.00%
Cuantos años tiene usted en la empresa	0 a 2 años	III	3	30.00%
	3 a más años	IIII II	7	70.00%
	TOTAL	10	10	100.00%
Tipo de MYPE	Unipersonal	IIII III	8	80.00%
	Jurídica	II	2	20.00%
	TOTAL	10	10	100.00%
Tiempo en el mercado de la Empresa	1 a 3 años	III	3	30.00%
	4 a 6 años	IIII II	7	70.00%
	7 años a más	0	0	0.00%
	TOTAL	10	10	100.00%
Número de trabajadores en la Mype	1 a 3 trabajadores	IIII IIII	10	100.00%
	4 a 6 trabajadores	0	0	0.00%
	7 años a más trabajadores	0	0	0.00%
	TOTAL	10	10	100.00%
Tipo de trabajadores que trabajan en la Mype	Permanentes	II	2	20.00%
	Eventuales	IIII III	8	80.00%
	TOTAL	10	10	100.00%
Cuál es finalidad por la que se creó la MYPE	Generar ganancias	IIII I	6	60.00%
	Contar con negocio propio	III	3	30.00%
	Dar empleo familiar	I	1	10.00%
	TOTAL	10	10	100.00%
Cuenta con especialistas para la selección del personal	Sí	I	1	10.00%
	No	IIII III	9	90.00%
	TOTAL	10	10	100.00%
Sabe Ud. Que la capacitación está relacionada con el incremento de la	Si	0	0	0.00%
	No	IIII IIII	10	10.00%

productividad y satisfacción laboral de su personal	Total	10	10	100.00%
La capacitación lo reciben todos sus trabajadores	Si	I	1	10.00%
	No	IIII III	9	90.00%
	TOTAL	10	10	100.00%
Cuántas veces al año capacita a su talento humano	0 veces	IIII III	9	90.00%
	1 a 2 veces	I	1	10.00%
	3 a más veces	0	0	0.00%
	TOTAL	10	10	100.00%
Tiene conocimiento que la capacitación motiva al talento humano	Si	IIII IIII	10	100.00%
	No	0	0	0.00%
	TOTAL	10	10	100.00%
Que se logra con la capacitación del talento humano	Eficiencia	IIII III	8	80.00%
	Rentabilidad	II	2	20.00%
	TOTAL	10	10	100.00%
Usted recibió capacitación en el año 2017	Sí	I	1	10.00%
	No	IIII III	9	90.00%
	TOTAL	10	10	100.00%
Considera usted a la capacitación de su talento humano como:	Gasto	II	2	20.00%
	Inversión	IIII III	8	80.00%
	Total	10	10	100.00%
Ha recibido alguna capacitación de entidades del Estado	Si	0	0	0.00%
	No	IIII IIII	10	10.00%
	Total	10	10	100.00%
Qué temas capacitaría a su talento humano	Ventas	III	3	30.00%
	Atención al Cliente	IIII	4	40.00%
	Publicidad	II	2	20.00%
	Marketing	I	1	10.00%
	Total	10	10	100.00%
Qué tipo de capacitación recibió	Presencial	I	1	10.00%
	Online	0	0	0.00%
	Ninguna de las anteriores	IIII III	9	90.00%
	Total	10	10	100.00%