



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

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

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

“CARACTERIZACIÓN DE LA CAPACITACIÓN EN LAS  
MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR  
COMERCIO – RUBRO VENTA DE ARTÍCULOS DE  
MERCERÍA EN EL CENTRO COMERCIAL BAHÍA PLAZA  
CENTER, DISTRITO DE CHIMBOTE, 2013.”

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

**AUTORA:**

Br. ALVA ROMERO KELLY CLAUDIA.

**ASESOR:**

Dr. REINERIO ZACARÍAS CENTURIÓN MEDINA

**CHIMBOTE –PERÚ**

**2016**

## JURADO EVALUADOR

Dr. Santos Felipe Llenque Tume

**Presidente**

Mgr. Carlos Erinaldo Rebaza Alfaro  
**Secretario**

Mgr. Miguel Ángel Limo Vásquez

**Miembro**

Dr. Reinerio Zacarías Centurión Medina

**Asesor**

## AGRADECIMIENTO

**A Dios.**

Por iluminar mi camino día a día  
y hacer de mi luz de vida para las  
nuevas generaciones.

**A mis padres Eleuterio y  
Hipólita.**

A mis padres, por el apoyo  
incondicional que me brindaron y  
que pusieron su confianza y  
esfuerzo para cumplir con mis  
objetivos planeados.

**A mi maestro.**

Al Dr. Reinerio Centurión Medina  
por la comprensión y el tiempo que  
me brindo para poder culminar mi  
Tesis.

## DEDICATORIA

A mis padres, porque creyeron en mí y porque me sacaron adelante, dándome ejemplos dignos de superación y entrega, porque en gran parte gracias a ustedes, hoy puedo ver alcanzada mi meta, ya que siempre estuvieron impulsándome en los momentos más difíciles de mi carrera, y porque el orgullo que sienten por mí, fue lo que me hizo ir hasta el final. Va por ustedes, por lo que valen, porque admiro su fortaleza y por lo que han hecho de mí.

A mis hermanos y amigos. Gracias por haber fomentado en mí el deseo de superación y el anhelo de triunfo en la vida. Mil palabras no bastarían para agradecerles su apoyo, su comprensión y sus consejos en los momentos difíciles. A todos, espero no defraudarlos y contar siempre con su valioso apoyo, sincero e incondicional.

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general, determinar las principales características de la capacitación en las Micro y Pequeñas Empresas (MYPES) del sector comercio – rubro venta de artículos de mercería, en el centro comercial Bahía Plaza Center, distrito de Chimbote, 2013. Se utilizó el diseño no experimental – transversal- descriptivo, se trabajó con una muestra poblacional de 10 Micro y Pequeñas Empresas, a quienes se les aplicó un cuestionario de 16 preguntas cerradas, mediante la técnica de la encuesta. Obteniéndose los siguientes resultados: **Respecto al Perfil del Representante legal:** El 50% tiene de 31 a de 50 años de edad. El 60% son de género femenino. El 70% tienen estudios secundarios. **Respecto a las Micro y Pequeñas Empresas:** El 40% tiene de 4 años a 10 años en el rubro. El 100% de las Micro y Pequeñas Empresas son formales. El 90% tiene como finalidad obtener ganancias. **Respecto a la Capacitación:** El 60% de los empresarios no se capacitaron antes de iniciar su negocio. El 60% de los representantes no capacitaron a su personal. El 60% de los trabajadores no cuentan con ningún curso de capacitación. El 60% de los representantes consideran a la capacitación como una inversión. El 100% de los representantes consideran que la capacitación si es relevante para su empresa. El 70% de los representantes consideran que la capacitación mejoraría la rentabilidad de su empresa.

Se concluye que la mayoría de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPES) son dirigidos por personas adultas, siendo de sexo femenino que solo cuentan con un nivel secundario. Asimismo las Micro y Pequeñas Empresas desarrollan sus actividades más de 4 años en dicho rubro, siendo ellos formales y se constituyeron con la finalidad de maximizar ganancias. Los representantes no se capacitaron antes de iniciar dicho negocio, no capacitan a su personal y consideran a la capacitación como una inversión, pero si consideran que la capacitación es relevante para su empresa y mejoraría su rentabilidad.

**Palabras claves:** Micro y Pequeñas Empresas, Representante, Capacitación.

## SUMMARY

The research was general objective, determine the main characteristics of training in micro and small enterprises (MSEs) trade sector - that item selling haberdashery in the Bay Plaza Center, District of Chimbote, 2013. The non-experimental design was used – transversal-descriptive, the worked with a sample 10 micro and small businesses, who were applied a questionnaire of 16 questions closed by the survey technique. The following results: respect al profile of the representative legal: 50% has from 31 to 50 years old, 60% are female, 70% have secondary education, Regarding the micro and small enterprises: 40% have 4 years to 10 years in the business, 100% of micro and small businesses are formal, 90% have intended profit, Regarding training: 60% of entrepreneurs are not trained before starting their business, 60% of workers have not received any training, 70 % view training as an investment, 100% of the representatives consider that training if relevant to your company.70% representative legal consider that training would improve the profitability of your company.

It is concluded that most micro and small enterprises (MSEs) by adults, being female only have a secondary level are addressed. Also micro and small companies operate more than four years in that category, they remain formal and constituted in order to maximize profits. The representatives are not trained before starting such a business, not train their staff and view training as an investment, but consider that training is relevant to your company y would improve the profitability.

Keywords: Micro and small enterprises, representative training.

## CONTENIDO

1. Título.....	i
2. Hoja de firma del jurado y asesor.....	ii
3. Agradecimiento.....	iii
4. Dedicatoria.....	iv
5. Resumen.....	v
6. Abstract.....	vi
7. Contenido.....	vii
8. Índice de gráficos, tablas y cuadros.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. REVISIÓN DE LITERATURA.....	4
2.1 Antecedentes.....	4
2.2 Bases Teóricas.....	8
2.3 Marco Conceptual.....	17
III. METODOLOGÍA.....	20
3.1 Diseño de la investigación.....	20
3.2 Población y muestra.....	20
3.3 Definición y Operacionalización de variables.....	21
3.4 Técnicas e instrumentos.....	24
3.5 Plan de análisis.....	24
3.6 Matriz de consistencia.....	25
3.7 Principios Éticos.....	26
IV. RESULTADOS.....	27
4.1 Resultados.....	27
4.2 Análisis de resultados.....	31
V. CONCLUSIONES.....	38
Referencias Bibliográficas.....	39
Anexos.....	42

## ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

<b>Tablas:</b>	<b>Pág.</b>
<b>Tabla N° 01:</b> Características de los representantes de las Micro y Pequeñas Empresas del sector comercio-rubro venta de artículos de mercería en el centro comercial Bahía Plaza Center del distrito de Chimbote, 2013.....	40
<b>Tabla N° 02:</b> Características de las Micro y Pequeñas Empresas del sector comercio-rubro venta de artículos de mercería en el centro comercial Bahía Plaza Center del distrito de Chimbote, 2013.....	42
<b>Tabla N°03:</b> Características de la capacitación en las Micro y Pequeñas Empresas del sector comercio rubro venta de artículos de mercería en el centro comercial Bahía Plaza Center del distrito de Chimbote, 2013.....	44
 <b>Figuras (Anexos)</b>	
<b>Figura N° 1:</b> Edad del representante.....	61
<b>Figura N° 2:</b> Género del representante.....	61
<b>Figura N° 3:</b> Nivel de instrucción del representante.....	62
<b>Figura N° 4:</b> Estado civil del representante.....	62
<b>Figura N° 5:</b> Profesión y /o Ocupación del representante.....	63
<b>Figura N° 6:</b> Cuantos años tiene la MYPE en el rubro.....	63
<b>Figura N° 7 :</b> La empresa es formal e informal.....	64
<b>Figura N° 8 :</b> Cuál es el número de trabajadores de su empresa permanentes.....	64



**Figura N° 9 :**

Cuál es el número de trabajadores de su empresa eventuales..... 65

**Figura N° 10 :**

Con qué propósito se constituyó su empresa..... 65

**Figura N° 11:**

Usted alguna vez ha recibido capacitación..... 66

**Figura N° 12:**

El personal de su empresa ¿Ha recibido algún tipo de capacitación? ..... 66

**Figura N° 13:**

Sí la respuesta es sí, Indiqué la cantidad de cursos..... 67

**Figura N° 14 :**

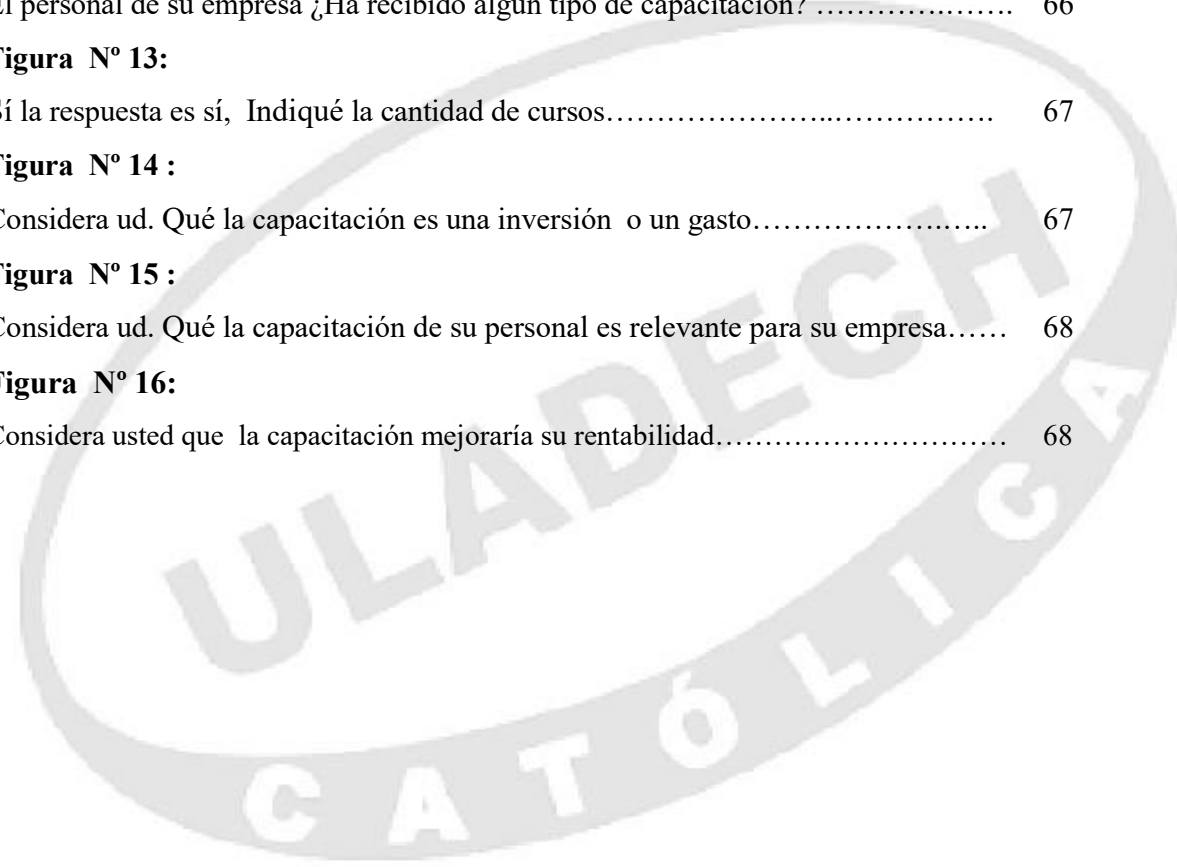
Considera ud. Qué la capacitación es una inversión o un gasto..... 67

**Figura N° 15 :**

Considera ud. Qué la capacitación de su personal es relevante para su empresa..... 68

**Figura N° 16:**

Considera usted que la capacitación mejoraría su rentabilidad..... 68



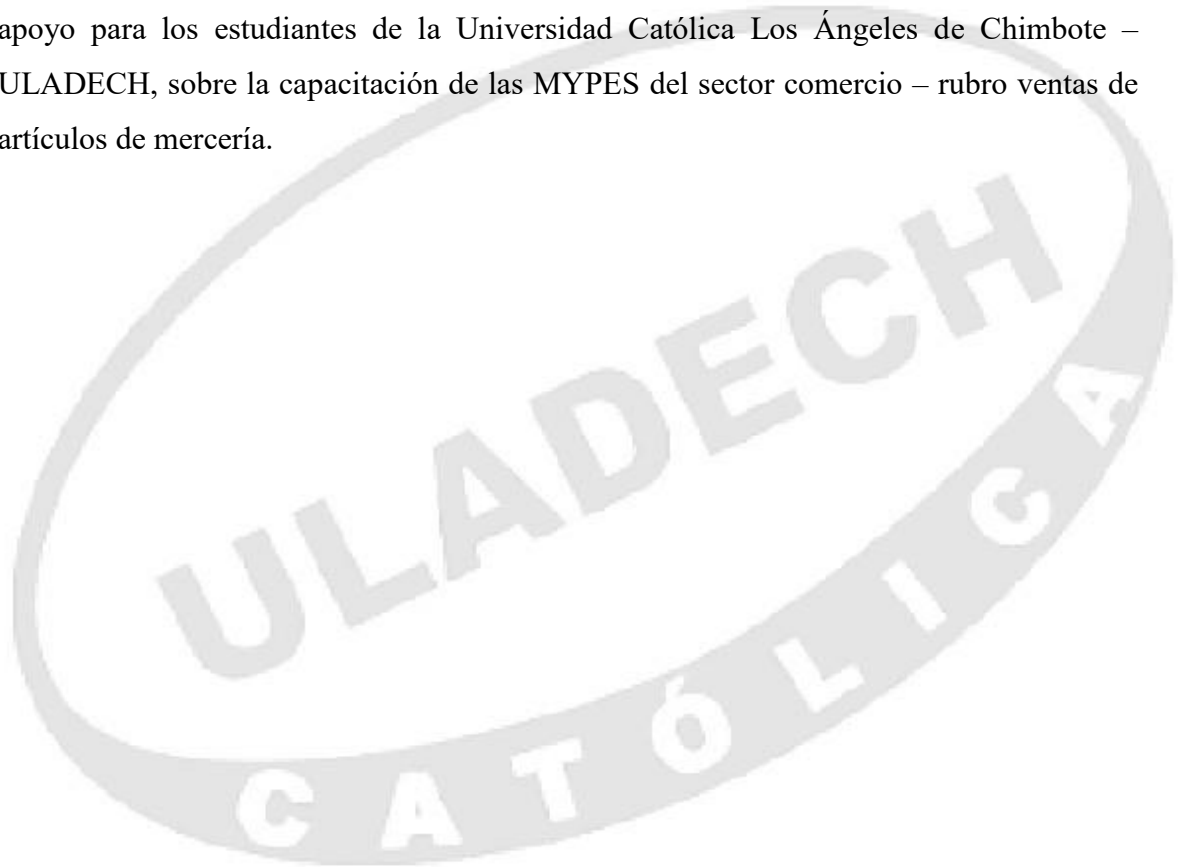
## I. INTRODUCCIÓN

Las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) son las unidades económicas constituidas por una persona natural o jurídica, estas destacan por ser uno de los mayores aportes para la nación, debido al gran número de empleos que generan lo que ayuda a combatir la pobreza y las negativas tasas de desempleo, así como también contribuyen al PBI, de nuestro país permitiendo el crecimiento y desarrollo económico. **(PANORAMA MYPE, 2014)**. En España las micro y pequeñas empresas, no capacitan a su personal para poder hacer frente a una problemática probable y que redundará en un índice de ausentismo que provoca importantes pérdidas. **(Rosagno, 2014)**. En Latinoamérica como es en el caso de México un problema es la profesionalización y capacitación de sus recursos humanos. "La misma empresa se auto limita y tiene visión de corto plazo", Una alternativa agrega, es recurrir a servicios de consultoría externa para tener otro punto de vista sobre sus procesos, detectar errores y ver más mercados, entre otras actividades. **(Vargas ,2012)**. A diferencia de México las micro y pequeñas empresas no se desarrollan ya que su problema principal es la incapacidad laboral que tienen los empleados derivada de una falta de capacitación, entrenamiento y como consecuencia existen una falta de inversión y promoción en las Micro y Pequeñas Empresas. **(Silíceo, 2013)**. Según el **(Ministerio de trabajo & promoción de empleo, 2012)** Implemento el programa Vamos Perú, busca incrementar los niveles de empleabilidad a través de la mejora de las competencias, calificaciones y reforzamiento de los conocimientos de las personas para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse a los cambios de procesos de modernización laboral o integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo. El Programa atiende a población desempleada y subempleada. Esto permite determinar que las micro y pequeñas empresas son unidades de gran oportunidad para aumentar productividad, pero la falta de un buen servicio de parte del personal hace que los clientes no se sientan cómodos al querer comprar algún producto, es porque constantemente dicho personal no tiene la amabilidad de poder atender es por ello que ocasionan pérdidas de clientes ya que estos deciden irse a la competencia, pero esto se podría solucionar si se diera una adecuada capacitación al

personal ,para que así mejoren sus ventas los representantes y los clientes se sientas satisfechos .(Crece MYPE, 2013). Pasando al ámbito regional, este programa ofrece la oportunidad de recibir capacitación y asistencia técnica en las siguientes zonas del país: Áncash, Arequipa, Apurímac, Ayacucho, Cusco, Huánuco, Ica, Junín, La Libertad, Lambayeque, Lima, Loreto, Moquegua, Piura, Puno, San Martín y Tacna. Este programa está dirigido a conductores y/o trabajadores de la micro y pequeñas empresas (MYPE) de los sectores priorizados agroindustria, madera y carpintería, cuero y calzado, confección textil, artesanía, metalmecánica, turismo, hotelería y gastronomía que tengan de 1 a 100 trabajadores remunerados (incluyendo al dueño de la empresa) y mínimo un (01) año de funcionamiento con RUC activo e inscripción en el REMYPE. Por otra parte, en la ciudad de Chimbote donde se realizó el estudio de investigación, existen micro y pequeñas empresas dedicados a la compra y venta de mercaderías, pero se desconoce si estas MYPES capacitan o no a su personal y si lo hacen en que temas se capacitaron, por lo tanto se plantea la siguiente pregunta de investigación: **¿Cuáles son las principales características de la capacitación en las micro y pequeñas empresa del sector comercio – rubro venta de artículos de mercadería, en el centro comercial Bahía Plaza Center del distrito de Chimbote, 2013?**. Para dar respuesta a la pregunta de investigación se plantea el siguiente objetivo general: Determinar las principales características de la capacitación de las micro y pequeñas empresas del sector comercio – rubro venta de artículos de mercadería, en el centro comercial Bahía Plaza center del distrito de Chimbote, 2013, para poder alcanzar el objetivo general, se planteó los siguientes objetivos específicos: Determinar las principales características de las micro y pequeñas empresas del sector comercio – rubro venta de artículos de mercadería, en el centro comercial Bahía Plaza Center del distrito de Chimbote, 2013. Determinar las principales características de los representantes de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) del sector comercio – rubro venta de artículos de mercadería, en el centro Bahía Plaza Center del distrito de Chimbote, 2013. Determinar las principales características de la capacitación en las micro y pequeñas empresas (MYPE) del sector comercio – rubro venta de artículos de mercadería, en el centro comercial Bahía Plaza center del distrito de Chimbote, 2013.

La investigación se justifica porque nos permitió determinar las principales características de la capacitación en las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) del ámbito de estudio, proponiendo una capacitación para mejorar la calidad del servicio del cliente.

Por otro lado esta investigación se justifica por que proporciona información válida para las autoridades políticas, la sociedad civil y los empresarios de Chimbote y región Ancash, para que tomen decisiones con respecto a la capacitación de las Micro y Pequeñas Empresas. Y por último para que sirva como base para futuras investigaciones y como apoyo para los estudiantes de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote – ULADECH, sobre la capacitación de las MYPES del sector comercio – rubro ventas de artículos de mercería.



## II. REVISIÓN DE LITERATURA

### 2.1. Antecedentes

El presente estudio se ha considerado solamente los antecedentes escritos abajo por lo que no existen trabajos de investigación relacionada con el rubro, es por ello que se está utilizando similitud en el rubro.

**Rivera, (2014).** En su tesis “caracterización del financiamiento, la capacitación y rentabilidad de las MYPES del sector comercio– rubro joyerías del distrito de Chimbote, año 2014” Referente al perfil del representante legal: el 50,0% fluctúa su edad entre 31-40 años, el 83,3% son género femeninas, el 83,3% actualmente terminaron sus estudios universitarios concluidos, y el 50,0% tienen profesión de administrador. Referente a la MYPES: el 66,7% tienen de 5 a 10 años de permanencia en el mercado, el 66,7% son formales, el 66,7% son trabajadores eventuales en la MYPE, el 83,3% se formó para obtener ganancias; el 50,0% se financio con capital propio para la MYPE. Referente al Financiamiento: el 100% si ha solicitado crédito, el 50,0% solicito de 1 a 2 veces de crédito, el 50,0% solicito en otro tipo de Institución, el 66,7% el financiamiento se usa en capital de trabajo. Referente a la capacitación: el 100% si se ha capacitado en los últimos años, el 50,0% se ha capacitado en ventas, el 100% considera la capacitación como inversión. El 50,0% se capacito 3 veces al personal, y el 100% afirmo que la capacitación contribuyo a la mejora de la rentabilidad. Referente a la rentabilidad: el 83,3% se consideró que en los últimos años ha mejorado la rentabilidad, el 66,7% se afirmó que el financiamiento mejora la rentabilidad en la MYPES.

**Valdarrago, (2014).** En su tesis “caracterización del financiamiento y la capacitación de las MYPES del sector comercio, compra-venta de artesanía en el distrito de Chanchamayo, 2013” llegó a los siguientes resultados: En cuanto a los representantes legales de las MYPES, el 100% de los representantes legales tienen una edad promedio de 20 a 40 años, el 57.89% son de sexo masculino, el 47% cuentan con grado de instrucción secundaria que, el 63.16% son de ocupación comerciante.

Con respecto a la capacitación los empresarios encuestados manifestaron que las principales características de la capacitación de sus MYPES son: el 83.33% no recibió capacitación para el otorgamiento del préstamo, el 84.21% tuvieron un curso de capacitación, el 68.43% de los encuestados refieren ha participado en temas de manejo empresarial, y como marketing.

**Gutiérrez, (2013).** En su tesis “Caracterización del financiamiento y la capacitación en las MYPES del sector comercio – rubro manualidades, del distrito de Chimbote, año 2013” llegó a los siguientes resultados: En cuanto a los representantes legales de las MYPES, el 60% de los representantes legales tienen una edad promedio de 20-35 años, el 100% cuales son de sexo femenino, el 80% tuvo una instrucción de estudio superior no universitario concluido, 60% son de estado civil casado, quienes en un 100% desempeñan el cargo de gerente general en sus respectivas MYPES. Por último se encontró que el 40% tiene entre 1-5 años de permanencia desarrollando sus actividades en el mercado, logrando ser el 60% formal. Obteniendo a un 60% teniendo a 1 trabajador permanente, el 60% de las MYPES encuestadas se formaron con la finalidad de obtener ganancias. Con respecto a la capacitación en las MYPES se detalla que de los encuestados, el 100% de los microempresarios encuestados precisaron que si se capacitaron en los años 2009-2010, en un promedio de 2 capacitaciones, el 100% de los representantes legales en la MYPE dijeron que la capacitación es una inversión. Por otro lado, sólo el 60% no capacitó a sus trabajadores, el 60% afirmó que la capacitación contribuyó a la mejora de la rentabilidad. Concluyendo que: Concluyendo que: la mayoría de los representantes de las Mypes consideran la capacitación como una inversión para obtener ventajas, sin embargo en su mayoría no capacitan a sus trabajadores

**Salinas, (2013).** En su tesis “Caracterización del financiamiento y capacitación de las micro y pequeñas empresas del sector comercio-rubro compra/venta de mercadería en general del distrito de Huacho, 2013”. Llegó a los siguientes resultados: En sus resultados respecto a los empresarios encontró que el 100% de los representantes legales de las MYPES encuestadas son personas adultas ya que todos tienen más de 24 años de edad,

mientras que el 80 % de los representantes legales de las MYPES encuestadas son del sexo masculino, por otro lado se encontró que el 40 % de los microempresarios estudiados tienen grado de instrucción superior universitaria completa, por último se encontró que el 80% de los microempresarios encuestados son de ocupación comerciantes, estos resultados estarían implicando que, esta característica de los microempresarios estudiados vendría hacer una fortaleza para el desarrollo de los negocios emprendidos, que unido a la instrucción superior universitaria que tienen en un 40% potencia sus posibilidades de éxito. En cuanto a las MYPES se encontró que el 80% de los microempresarios estudiados se dedican al rubro compra /venta de mercadería en general hace más de 3 años, mientras que el 100% de las MYPES encuestadas son formales, por otro lado se encontró que el 100 % de las MYPES encuestadas tienen 10 trabajadores entre permanentes y eventuales, por último se encontró que el 100% de las MYPES encuestadas se formaron con la finalidad de obtener ganancias. Con respecto a la capacitación en las MYPES se detalla que de los encuestados, el 70 % de los microempresarios encuestados precisaron que sus trabajadores si fueron capacitados, ya que la capacitación mejora la productividad de los trabajadores. Un 50 % de los representantes legales en la MYPE encuestados dijeron que la capacitación es una inversión, confirmanos que el 30% de los representantes legales de las MYPES encuestados dijeron que la capacitación a sus trabajadores fue en mejora de atención a los clientes.

**Ludeña, (2013).** En su tesis “Caracterización del financiamiento y la capacitación de las micro y pequeñas empresas del sector comercio – rubro venta de ropa del centro comercial los Ferroles, Chimbote, año 2011” llegó a los siguientes resultados: Respecto a los empresarios: Los empresarios encuestados manifiestan que : El 42% de los microempresarios su edad fluctúa entre 36 a 64 años, el 71% manifestaron que son de sexo femenino y el 65% manifestaron que tienen grado de instrucción secundaria completa. Respecto a la capacitación de las MYPES: Así mismo, las principales características de las MYPES del ámbito de estudio son: El 34% de manifestaron que tienen más de 11 a 30 años en el rubro; el 77% solo cuenta con 1 trabajador eventual. Respecto a la capacitación: El 44% de los empresarios encuestados manifestó haber

recibido capacitación, Podemos observar que para el 83% si es importante la capacitación y lo considera una inversión.

Concluyendo que: se recomienda la realización de un programa de capacitación, es necesaria la detección de necesidades de capacitación, que presenten los colaboradores en las distintas áreas en las que se desenvuelven.

**Trujillo (2013)**, En su tesis “Caracterización del financiamiento y la capacitación de las micro y pequeñas empresas del sector industrial-rubro confecciones de ropa deportiva de la provincia de Arequipa, llegó a los siguientes resultados: La edad de los representantes legales de las MYPES encuestadas que más predomina es la que fluctúa en el rango de 45 a 64 años con un 55 %. El 65% de los representantes legales 6 6 encuestados son de sexo masculino. El 40% de los empresarios encuestados tienen el grado de instrucción Técnica Superior y la universitaria respectivamente. Respecto a la capacitación: El 50% de los empresarios encuestados que recibieron capacitación, lo hicieron en cursos de marketing empresarial y 30% en manejo empresarial. El 85% de los representantes legales de las MYPES encuestados dijeron que sus trabajadores no recibieron ningún curso de capacitación. El 60% de los representantes legales de las MYPES encuestados dijeron que consideran que la capacitación de su personal es relevante para su empresa.

En conclusión el 90% de los representantes legales considera que la capacitación si mejora la rentabilidad de su empresas.



## 2.2. Bases Teóricas

### Las Micro y pequeñas empresas

Según la **Ley 28015, (2013)**. Una MYPE es una entidad económica formada por una persona natural o jurídica en cualquier forma de organización o gestión comercial y que desarrolla la adquisición, conversión, producción y distribución de bienes o la prestación de servicios regulados en el TUO (Texto Único Ordenado). ) de acuerdo a la ley sobre competitividad, formalización y desarrollo de la micro y pequeña empresa y obtención de trabajo digno.

### Características de las MYPES:

Según la **Ley 30056, (2013)**. Características de la Micro, Pequeñas y Medianas Empresas. Las micro, pequeñas y medianas empresas deben estar en una de las siguientes categorías comerciales, determinadas por su nivel de ventas anual.

- Microempresa: ventas anuales hasta 150 Unidades Tributarias (UIT)
- Pequeña empresa: ventas anuales superiores a 150 UIT y un máximo de 1700 Unidades Tributarias (UIT)
- Mediana empresa: ventas anuales arriba de 1700 UIT y hasta 2300 UIT

El incremento del monto máximo de la facturación anual de las micro, pequeñas y medianas empresas podrá ser determinado por la máxima norma aprobada por el Ministerio de Economía y Finanzas y el Ministerio de la Producción cada (2) años

### Importancia de las MYPES:

Según **Aspilcueta, (2014)**, las MYPE son un segmento importante en la generación de empleo, es así que más del 80% de la población económicamente activa se encuentra trabajando y generan cerca del 45% del producto bruto interno (PBI). En resumidas cuentas la importancia de las MYPES como la principal fuente de generación de empleo y alivio de la pobreza se debe a:

- Proporcionan abundantes puestos de trabajo.
- Reducen la pobreza por medio de actividades de generación de ingreso.
- Incentivan el espíritu empresarial y el carácter emprendedor de la población
- Son la principal fuente de desarrollo del sector privado.
- Mejoran la distribución del ingreso.
- Contribuyen al ingreso nacional y al crecimiento económico.

### **Tipos de las Micro y Pequeñas Empresas**

Las MYPES se pueden clasificar en 3 grupos, cada uno de ellos con características definidas. (**PERÚ 2015**).

➤ **MYPE de Subsistencia.** Las MYPES de subsistencia son entidades económicas que no tienen la capacidad de obtener ganancias a costa del capital social y se dedican a actividades que no requieren transformación significativa de materiales o que requieren transformación relevante a través de tecnología artesanal. Estas empresas tienen un "flujo de caja significativo" pero no tienen un impacto significativo en la creación de trabajo digno.

➤ **MYPE de Acumulación.** Las MYPE de acumulación, poseen la capacidad de generar utilidades para conservar su capital original e invertir en el crecimiento de la

empresa, tienen mayor cantidad de activos y se evidencia una mayor capacidad de generación de empleo remunerado.

➤ **MYPE de Emprendimiento.** Los nuevos proyectos son aquellas iniciativas empresariales que se planifican en función de las oportunidades, es decir, como una mejor alternativa de autorrealización e ingresos. El foco está en empresas orientadas a la innovación, la creatividad y el cambio hacia una situación económica saludable y más deseable, ya sea para iniciar un negocio o para mejorar y aumentar la competitividad de las empresas.

#### **Ventajas de las MYPES:**

Es importante conocer las ventajas que presentan las pequeñas empresas para poder considerar su estudio y así lo muestra, (**Cruces 2010**).

- Mejor el desempeño en actividades que requieren habilidades o servicios especializados.
- Tienen mayores posibilidades de conocer al cliente y saber lo que necesitan, por lo que les es más fácil llegar al cliente.
- Mantiene una gran flexibilidad por lo que se adaptan con facilidad al tamaño del mercado, aumenta o reducen su oferta cuando se hace necesario.
- Se establecen en diversas regiones geográficas, lo cual les permite contribuir al desarrollo regional.
- Los dueños, generalmente tienen un gran conocimiento del área que operan, permitiéndoles aplicar su ingreso, talento y capacidades para la adecuada marcha del negocio.

### **Desventajas de las MYPES:**

Es importante conocer las desventajas que presentan las pequeñas empresas para poder considerar su estudio y así lo muestra, **(Castellanos 2013)**.

- Mantiene una gran tensión política ya que los grandes empresarios tratan por todos los medios de eliminar a estas empresas, por lo que la libre competencia se limita o tácitamente desaparece.
- Las posibles causas de fracaso están la falta de experiencia técnica y empresarial de los propietarios.
- La falta de registros contables.
- La presencia de grandes empresas en su mismo rubro.

### **Conceptos de capacitación**

Según, **Sahúman, (2011)**. La capacitación es la adquisición, de forma organizada, de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que contribuirán al desarrollo de un individuo o un grupo para desempeñar una actividad. Estos conocimientos pueden llegar de manera formal o informal, pero siempre procuran complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes.

### **Características de la capacitación**

Según Morales, (2013). Las Características de la capacitación son:

- Promueve el aprendizaje práctico, dinámico, creativo.
- Desarrolla habilidades, destrezas, competencias laborales.
- El participante (empleado) estudia de manera individual de acuerdo a su capacidad y disponibilidad de tiempo.
- Mejora el desempeño en el entorno laboral.

## **Teoría de la Capacitación**

Según, **Chacaltana, (2011)**. Nos introduce a las teorías de la práctica del trabajo. La formación proporcionada por el empleador es uno de los temas donde el desarrollo de la economía laboral ha sido más teórico en las últimas décadas. La teoría dominante es la teoría del capital humano, que tiene varias variantes, pero también hay desarrollos interesantes en el análisis institucionalista.

### **La teoría estándar: capacitación en condiciones de competencia perfecta**

El trabajo pionero de Becker (1964) propuso un modelo estándar de inversión en capacitación de la fuerza laboral. El modelo básico asume que los mercados laborales y de bienes finales son competitivos. La idea general del modelo: donde los beneficios se comparan con los costos educativos. Aquí, los rendimientos y costos asociados con la inversión en capital humano se describen a lo largo de la vida, especialmente a partir de cierta edad mínima, como los 18 años. Hay un perfil de ingresos sin educación que comienza bajo pero aumenta a lo largo de la vida con la experiencia.

### **La importancia de la capacitación en las PYMES**

Ante los cambios en el entorno laboral y empresarial, la capacitación es la respuesta a la necesidad que tienen las empresas de contar con un personal calificado, productivo y con un mejor sentimiento de autorrealización.

Las pequeñas y medianas empresas se caracterizan por tener un alto grado de adaptabilidad ante los cambios en su entorno, principalmente ante efectos nocivos en el ambiente macroeconómico, no obstante lo anterior, las PYMES enfrentan diferentes problemas debido a sus propias características, como son:

- Participación limitada en el comercio exterior.
- Acceso limitado a fuentes de financiamiento
- Capacitación deficiente de sus recursos humanos

La obsolescencia de conocimientos y competencias es una de las razones por la cual, las empresas se preocupan por capacitar a su personal, pues ésta persigue actualizarlos con nuevas técnicas y métodos de trabajo que garantizan eficiencia y mejora en la productividad.

### **Importancia de la capacitación**

Según **Barrios, (2012)**. La Importancia de la capacitación

En la actualidad la capacitación en las organizaciones es de vital importancia porque contribuye al desarrollo de los colaboradores tanto personal como profesional. Por ello las empresas deben encontrar mecanismos que den a sus colaboradores los conocimientos, habilidades y actitudes que se requiere para lograr un desempeño óptimo.

### **Importancia de la capacitación de personal**

Según, **Vizcarra, (2009)**. La importancia de la capacitación de personal, es necesario ya que aportará a las empresas un personal mejor preparado, adiestrado, el cual hará que se desarrolle en sus actividades relacionadas a su puesto de trabajo que desempeña. Esperando con ello que cada personal se encuentre en un puesto acorde a su perfil profesional. Con ello se verán satisfechas las necesidades actuales y futuras respecto del aprendizaje y habilidades que desarrollarán los empleados.

### **Beneficios de la Capacitación**

Las razones para brindar capacitación a los empleados son numerosas, ya que gracias a esta se obtienen beneficios, no solo para la organización, sino también para el desarrollo de los individuos y el mejoramiento de las interrelaciones laborales.

- Aumentar la productividad y la calidad del trabajo
- Mejora la rentabilidad de la organización

- Desarrolla una alta moral de los empleados
- Ayuda a resolver problemas
- Reduce la necesidad de supervisión
- Ayuda a prevenir accidentes laborales
- Mejora la estabilidad y flexibilidad organizacional
- Facilita la identificación de los empleados con la empresa

### **¿Cómo Beneficia la capacitación a las empresas?**

- Conduce a rentabilidad más alta y a actitudes más positivas.
- Mejora el conocimiento del puesto a todos los niveles.
- Crea una mejor imagen de la empresa, productos y servicios.
- Mejora la relación entre jefes y empleados.
- Se promueve la comunicación a toda la empresa.
- Reduce la tensión y permite el manejo de áreas de conflictos.
- Se agiliza la toma de decisiones y la solución de problemas.
- Promueve el desarrollo con vistas a la promoción.
- Contribuye a la formación de líderes y dirigentes.

### **¿Cómo beneficia la capacitación al personal?**

- Ayuda al individuo para la toma de decisiones y solución de problemas.
- Alimenta la confianza, la posición asertiva y el desarrollo.
- Contribuye positivamente en el manejo de conflictos y tensiones.
- Forja líderes y mejora las aptitudes comunicativas.
- Sube el nivel de satisfacción con el puesto. - Permite el logro de metas individuales.
- Desarrolla un sentido de progreso en muchos campos.
- Elimina los temores a la incompetencia o la ignorancia individual.

## Tipos de capacitación

Según, **Galván, (2011)**. Los tipos de capacitación son muy variados y se clasifican con:

### a. Por su formalidad.

Capacitación formal. Son los que se han programado de acuerdo a necesidades de capacitación específica pueden durar desde un día hasta varios meses, según el tipo de curso, seminario, taller, etc.

### b. Por su naturaleza

- Capacitación de orientación: para familiarizar a nuevos colaboradores de la organización, por ejemplo en caso de los colaboradores ingresantes.
- Capacitación en el trabajo: práctica en el trabajo
- Entrenamiento de aprendices: período formal de aprendizaje de un oficio.
- Entrenamiento técnico: es un tipo especial de preparación técnica del trabajo.
- Capacitación de supervisores: aquí se prepara al personal de supervisión para el desempeño de funciones gerenciales.

### c. Por su nivel ocupacional

- Formación de conductores
- Formación de trabajadores cualificados
- Formación de profesores
- Capacitación de gerentes directos
- Formación de profesores

Formación en el puesto de trabajo: está dirigida a un empleado que vaya a iniciar una nueva actividad, ya sea porque se acaba de incorporar o porque ha sido promocionado o trasladado en la misma empresa, y se divide en:



- Educación avanzada. Esto se hace con fines de selección y tiene como objetivo proporcionar a los nuevos empleados los conocimientos, habilidades o capacidades que necesitan para desempeñar sus funciones.
- Formación introductoria. Es una serie de actividades que ayudan a integrar al candidato a su puesto, equipo, jefe y la empresa en general.
- Formación promocional. Su propósito es permitir que el empleado alcance tareas de mayor nivel jerárquico.
- En la formación profesional. Es una serie de actividades destinadas a desarrollar las operaciones y mejorar las actitudes de los empleados. busca alcanzar la realización individual al mismo tiempo que las metas corporativas. persigue el crecimiento integral del hombre y la plena expansión de sus talentos y capacidades, todo ello con una visión de largo plazo. El desarrollo incluye el entrenamiento, pero su propósito es principalmente la formación general de la personalidad, la expresión general de su personalidad.

### **2.3 Marco conceptual.**

#### **Historia de las empresas de mercerías.**

Cortefiel nació a finales del siglo XIX como una pequeña mercería en el número 7 de la madrileña calle de Romanones; hoy, más de un siglo después, aquella tienda se ha multiplicado por 863 y constituye un imperio textil que se extiende por todo el mundo, con plazas tan impensables como Kuwait, Filipinas, Omán o Ucrania. De aquella mercería

puesta en marcha por Felipe García-Quiroz, se ha llegado hoy a una multinacional con marcas tan emblemáticas en el sector como Springfield, Milano o Womens' Secret. Una travesía que tiene su punto de inflexión en el año 1933, cuando la empresa decide expandirse y abre una fábrica de camisería en Madrid con la marca La Palma, a la que se incorporan las últimas técnicas de lo que por aquel entonces era el inicio del mercado actual.

El éxito de este sistema abre nuevas oportunidades de negocio y ponen en marcha un concepto, hoy muy extendido en la confección, como es la fabricación en serie de trajes de caballero. Este elemento innovador permite a Cortefiel convertirse en un importante fabricante de ropa.

La marca Cortefiel empieza así en 1945 a dar nombre a los trajes de caballero y a convertirse en una enseña en este tipo de confección masculina y en 1976 cambió su denominación social por la de su marca. Aquí comenzó la verdadera expansión del grupo.

### **Empresas de mercerías.**

Es una industria que sufre por las fluctuaciones económicas y los cambios de moda. Si bien es cierto que las ventas de la mercería tradicional cayeron a principios de los 90, actualmente la industria está pasando por sus mejores momentos, impulsada por las nuevas tendencias de la moda que nos llaman de nuevo a crear moda étnica retro, accesorios y abalorios.

Este desarrollo está impulsado por el perfil cambiante de los consumidores de este tipo de producto. Entonces, en los años 80, los consumidores hacían este tipo de trabajo para ahorrar dinero haciendo su propia ropa. Hoy en día, sin embargo, la producción en sí y

otros trabajos (como crochet, punto de cruz, trenzado de perlas...) no se hacen para ahorrar dinero, sino que se convierten en un hobby, porque muchos consumidores realizan estos trabajos por su cuenta. uso propio satisfacción.

### **La clientela**

La tienda está dirigida al público en general, aunque se debe prestar especial atención a varios grupos de población, donde el consumo de este tipo de bienes se da con mayor frecuencia.

Esos segmentos incluyen costureras y personas que hacen manualidades (ganchillo, punto de cruz, etc.) o que toman cursos de corte, costura o bordado.

### **La competencia**

Para analizar la competencia, es necesario distinguir entre dos tipos principales de competidores:

Tiendas de ropa tradicional y tiendas especializadas en venta de artesanías. Estas tiendas son competidores directos de la empresa. Por lo tanto, se debe estudiar el área elegida para la ubicación, porque es importante saber qué está haciendo la competencia ya establecida en el área e invertir en destacar.

Otros establecimientos que incluyen este tipo de productos en su oferta comercial: principalmente supermercados y grandes superficies.

### **Mypes Mercerías.**

En general, las mercerías son pequeñas tiendas que se encuentran tanto en el centro de las ciudades como en los barrios y centros comerciales, en las que se encuentra todo lo necesario para realizar labores de costura, así como otros adornos, abalorios, quincallería y complementos. También existen grandes mercerías, que ofrecen un completo surtido de artículos.

### **Productos:**

Artículos de costura: cintería, botones, hilos, corchetes, agujas, blondas, dedales, etc.

- **Repuestos textiles:** hombreras, coderas, rodilleras, sobaqueras, etc.
- **Adornos textiles:** bordados, pasamanería, encajes, flecos, galones, etc.
- **Artículos de estética personal:** adornos para el cabello (pinzas, pasadores, peinetas, etc.), bisutería, etc.
- **Labores:** almazuela (también conocido como patchwork), bordados, encaje de bolillos, ganchillo, macramé, punto, punto de cruz, entre otros.

## **III. METODOLOGIA**

### **3.1. Diseño de la investigación**

En el presente estudio se utilizó el diseño de investigación no experimental – transversal-descriptivo.

Fue no experimental: porque la variable capacitación se ha estudiado tal y cual se presenta dentro de las micro y pequeñas empresas del sector comercio rubro venta de mercería del centro comercial Bahía Plaza Center del distrito de Chimbote,2013.

Fue transversal: por qué el presente estudio se realizó de enero a diciembre 2013

Fue descriptivo: porque solo se describió las características de la capacitación y de los representantes en la micro y pequeñas empresas en estudio.

### 3.2. Población y muestra

Se utilizó una población de 10 micro y pequeñas empresas del sector comercio rubro – venta de mercería en el centro comercial bahía plaza center, distrito de Chimbote, 2013. Para la realización del presente estudio, esto fue conseguido mediante sondeo en el centro comercial Bahía Plaza Center. (Ver anexo N°3 ).

Se trabajó con la población muestral de 10 Micro y Pequeñas Empresas.

### 3.3 Definición y operacionalización de variables e indicadores

Variable	Definición de la variable	Dimensiones	Indicadores	Medición

<b>Perfil de los representantes de las MYPES</b>	Persona natural o jurídica que representa y asume la responsabilidad de una empresa.	Edad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De 18 a 30</li> <li>• De 31 a 50</li> <li>• De 50 a 60</li> </ul>	Razón
		Género	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Masculino</li> <li>• Femenino</li> </ul>	Nominal
		Nivel de instrucción	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel Primaria</li> <li>• Nivel Secundaria</li> <li>• Nivel Técnicos</li> <li>• Universitario incompleto</li> <li>• Universitario completo</li> <li>• Sin instrucción</li> </ul>	Ordinal
		Estado Civil	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soltero</li> <li>• Casado</li> <li>• Conviviente</li> <li>• Divorciado(a)</li> <li>• Viudo(a)</li> </ul>	Nominal
		Profesión y/o Ocupación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Electricista</li> <li>• Enfermera</li> <li>• comerciante</li> </ul>	Nominal

Variable	Definición de la variable	Dimensiones	Indicadores	Medición
----------	---------------------------	-------------	-------------	----------

Perfil de las MYPE	<p>MYPE es una unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial, que desarrolla actividades de extracción, transformación, producción y comercialización de bienes o prestación de servicios, que se encuentra regulada en el TUO (Texto Único Ordenado), de la Ley de Competitividad, Formalización y desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente.</p>	Cuantos años de permanencia tiene la MYPE	<ul style="list-style-type: none"> <li>De 4 a 10 años</li> <li>De 13 a 15 años</li> <li>De 35 a 37 años</li> <li>De 38 a 40 años</li> </ul>	Razón
		La empresa es formal o informal	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formal</li> <li>Informal</li> </ul>	Nominal
		Número de trabajadores permanentes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Uno</li> <li>Dos</li> </ul>	Razón
		Número de trabajadores eventuales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Uno</li> <li>Dos</li> </ul>	Razón
		Motivos de formación de la Mype	<ul style="list-style-type: none"> <li>Obtener ganancia</li> <li>Auto empleo</li> <li>Generar trabajo</li> </ul>	Nominal

Variable	Definición de la	Dimensiones	Indicadores	Medición
----------	------------------	-------------	-------------	----------

	variable			
Capacitación en las MYPES	La capacitación es la adquisición, de forma organizada, de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que contribuirán al desarrollo de un individuo o un grupo para desempeñar una actividad.	Ud. Alguna vez ha recibido alguna capacitación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sí</li> <li>• No</li> </ul>	Nominal
		El personal de su empresa ¿ah recibido algún tipo de capacitación?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sí</li> <li>• No</li> </ul>	Nominal
		Sí la respuesta es sí, indique la cantidad de cursos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 0</li> <li>• 1</li> <li>• 2</li> <li>• 3</li> <li>• Mas de 3 cursos</li> </ul>	Razón
		Considera Ud. Qué la capacitación es:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Una inversión</li> <li>• Un gasto</li> <li>• otros</li> </ul>	Nominal
		Considera Ud. Qué la capacitación de su personal es relevante para su empresa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sí</li> <li>• No</li> </ul>	Nominal
		Ud. Considera que la capacitación:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mejoraría la rentabilidad de su empresa</li> <li>• Mejoraría la competitividad de su empresa</li> <li>• Mejoraría la imagen de su empresa</li> <li>• Todas las anteriores</li> </ul>	Nominal

### 3.4. Técnicas e instrumentos



En el presente trabajo de investigación se aplicó una encuesta (técnica), mediante un cuestionario (instrumento) estructurado por 16 preguntas relacionadas a los aspectos generales de la empresa y al empresario (10) y a las variables en estudio: capacitación (6). (Anexo 4 )

### **3.5. Plan de análisis.**

Para el análisis de los resultados se utilizó la estadística descriptiva. Los resultados se presentan en tablas de distribución de frecuencias absolutas y relativas porcentuales, así mismo se elaboraron figuras estadísticas de las variables en estudio.

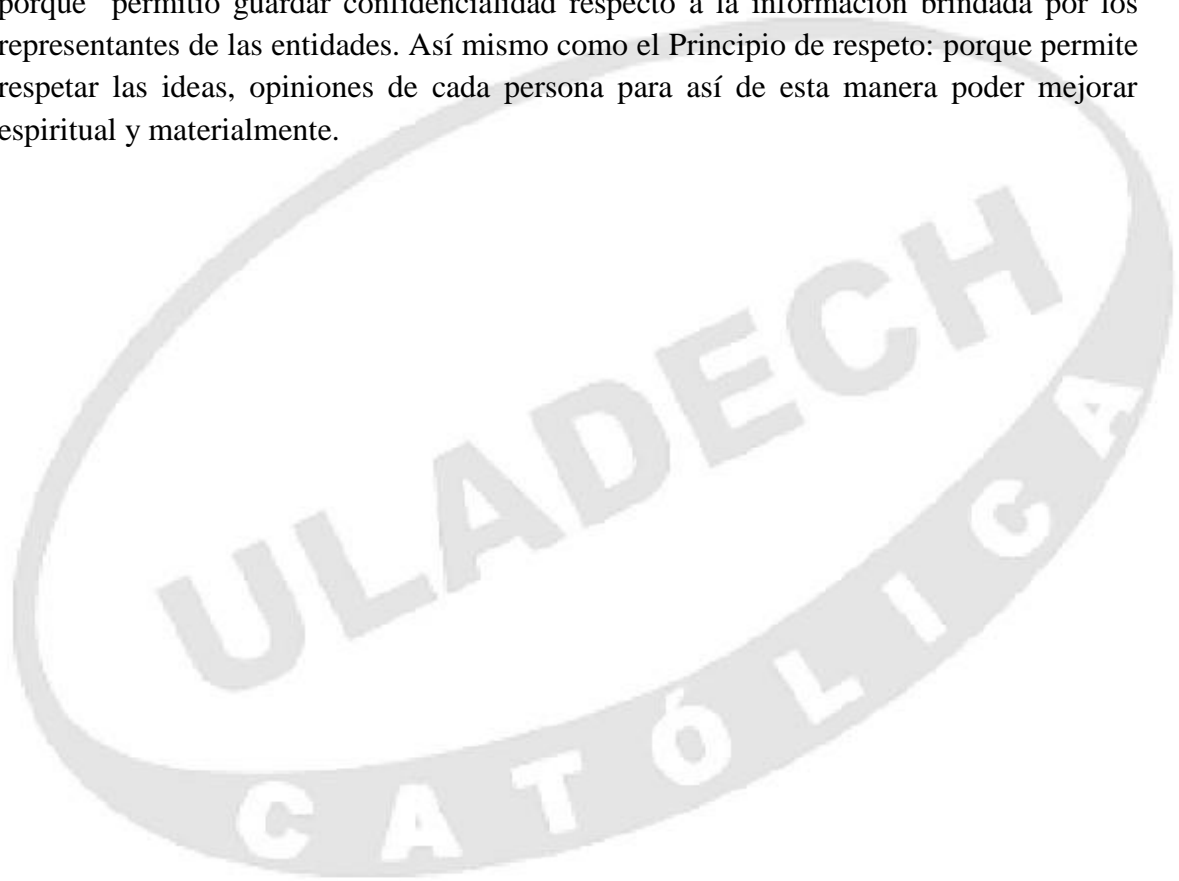
Para el procesamiento de los datos se utilizó el programa informático Microsoft excel.

### **3.6. Matriz de consistencia**

Problema	Objetivos	Variable	Población y muestra	Metodología	Instrumentos y Procesamiento
<p><b>Problema central:</b> ¿Cuáles son las principales características de la Capacitación en las MYPES del sector comercio – rubro venta de artículos de mercería en el centro comercial Bahía Plaza Center del distrito de Chimbote en el año 2013?</p>	<p><b>General:</b> Determinar las principales características de la capacitación en las MYPES del sector comercio – rubro venta de artículos de mercería en el centro comercial Bahía Plaza Center del distrito de Chimbote en el año 2013</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Determinar las principales características en las MYPES del sector comercio – rubro venta de artículos de mercería en el centro comercial Bahía Plaza Center del distrito de Chimbote en el año 2013. Determinar las principales características de los representantes legales en las MYPES del sector comercio – rubro venta de artículos de mercería en el centro comercial Bahía Plaza Center del distrito de Chimbote en el año 2013. Determinar las principales características de la capacitación en las MYPES del ámbito del estudio.</p>	<p>C A P A C I T A C I O N</p>	<p>Se utilizó una muestra poblacional de 10 MYPES del sector comercio – rubro venta de artículos de mercería en el centro comercial Bahía Plaza Center del distrito de Chimbote en el año 2013. Para la realización del estudio.</p>	<p>Para la elaboración del presente estudio se utilizó el diseño no experimental – transversal- descriptivo.</p> <p>Fue no experimental: porque la variable capacitación se ha estudiado tal y cual se presenta dentro de las micro y pequeñas empresas del sector comercio rubro venta de mercería del centro comercial Bahía Plaza Center del distrito de Chimbote,2013.</p> <p>Fue transversal: por qué el presente estudio se realizó de enero a diciembre 2013</p> <p>Fue descriptivo: porque solo se describió las características de la capacitación y de los representantes de la micro y pequeñas empresas en estudio.</p>	<p><b>Técnica</b> La técnica utilizada es la encuesta.</p> <p><b>Instrumentos</b> En el estudio se utilizó el instrumento del cuestionario</p> <p><b>Plan de análisis de los datos</b> En el plan de análisis se utilizó una encuesta donde permitió tener información de los representantes de la micro y pequeñas empresas, puesto a ello se procedió hacer tabulaciones, tablas, figuras. Asimismo se utilizó el programa de Excel para de esta manera poder obtener los resultados del instrumento utilizado.</p>

### 3.7. Principios Éticos

Toda investigación en que participen seres humanos debe realizarse de acuerdo a nuestros principios éticos para nuestra preparación concienzuda de propuestas para los estudio científicos. Es por ello que esta investigación la hice pensando en mi formación profesional, puedo decir que es propia y autónoma la cual me permitio llegar a tener un trabajo de exelencia, por ello que en los principios utilizados es el Principio de lealtad: porque permitió guardar confidencialidad respecto a la información brindada por los representantes de las entidades. Así mismo como el Principio de respeto: porque permite respetar las ideas, opiniones de cada persona para así de esta manera poder mejorar espiritual y materialmente.



## IV. RESULTADOS

### 4. Resultados.

#### 4.1 Datos Generales:

Tabla N° 01: Características de los gerentes y/o representantes de las Micro y Pequeñas Empresas del sector comercio – rubro venta de artículos de mercadería en el centro comercial Bahía Plaza Center del distrito de Chimbote en el año 2013.

Datos generales	Número de representantes de Mypes	Porcentaje
<b>Edad</b>		
18 – 30 años	3	30,0
31 – 50 años	5	50,0
50 a 60 años	2	20,0
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>
<b>Género</b>		
Femenino	6	60,0
Masculino	4	40,0
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>
<b>Grado de instrucción</b>		
Sin instrucción	0	0,0
Secundaria Completa	7	70,0
Superior técnico	2	20,0
Universitario completo	1	10,0
Universitario incompleto	0	0,0
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>
<b>Estado civil</b>		
Soltero	1	10,0
Casado	6	60,0
Conviviente	2	20,0
Divorciado	0	0,0
Viudo (a)	1	10,0
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>
<b>Profesión y/o ocupación</b>		
Electricista	1	10,0
Enfermero	1	10,0
Comerciante	8	80,0
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a los gerentes y /o representantes de las Micro y Pequeñas Empresas del sector comercio – rubro venta de artículos de mercadería en el centro comercial Bahía Plaza Center del distrito de Chimbote en el año 2013.

**Tabla N° 02:** Características de las Micro y Pequeñas Empresas del sector comercio – rubro venta de artículos de mercería en el centro comercial Bahía Plaza Center del distrito de Chimbote en el año 2013.

<b>Características Mypes</b>	<b>Número de Mypes</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Cuantos años que se encuentra en el sector y rubro</b>		
4 – 10 años	4	40,0
13 – 15 años	2	20,0
35- 37 años	2	20,0
38-40 años	2	20,0
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>
<b>La empresa es formal e informal</b>		
Formal	10	100,0
Informal	0	0,0
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>
<b>Número de trabajadores permanentes</b>		
1	3	30,0
2	7	70,0
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>
<b>Número de trabajadores eventuales</b>		
1	7	70,0
2	3	30,0
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>
<b>Motivos de la formación de las Mypes</b>		
Obtener ganancias	9	90,0
Auto empleo	1	10,0
Generar Trabajo	0	0,0
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a los gerentes y/o representantes de las Micro y Pequeñas Empresas del sector comercio – rubro venta de artículos de mercería en el centro comercial Bahía Plaza Center del distrito de Chimbote en el año 2013.

**Tabla N° 03:** Características de la capacitación en las Micro y Pequeñas Empresas del sector comercio – rubro venta de artículos de mercadería en el centro comercial Bahía Plaza Center del distrito de Chimbote en el año 2013.

Características de capacitación	Número de Mypes	Porcentaje
<b>Ud. Alguna vez ha recibido alguna capacitación antes de iniciar su negocio</b>		
Sí	4	40,0
No	6	60,0
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>
<b>El personal de su empresa ha recibido algún tipo de capacitación</b>		
Sí	4	40,0
No	6	60,0
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>
<b>Sí la respuesta es sí recibió capacitación, indique la cantidad de cursos</b>		
1 curso	4	40,0
2 cursos	0	0,0
3 cursos	0	0,0
No recibieron capacitación	6	60,0
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>
<b>Considera Ud. que la capacitación es:</b>		
Una inversión	6	60,0
Un gasto	4	40,0
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a los gerentes y /o representantes en las Micro y Pequeñas Empresas del sector comercio – rubro venta de artículos de mercadería en el centro comercial Bahía Plaza Center del distrito de Chimbote en el año 2013.

**Tabla N° 03:** Características de la capacitación en las Micro y Pequeñas Empresas del sector comercio – rubro venta de artículos de mercería en el centro comercial Bahía Plaza Center del distrito de Chimbote en el año 2013.

Características de capacitación	Número de Mypes	Porcentaje
<b>Considera Ud. Qué la capacitación de su personal es relevante para su empresa.</b>		
Sí	10	100,0
No	0	0,0
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>
<b>Ud. considera que la capacitación</b>		
Mejoraría la rentabilidad de su empresa	7	70,0
Mejoraría la competitividad de su empresa	0	0,0
Mejoraría la imagen de su empresa	0	0,0
Todas las anteriores	3	30,0
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a los gerentes y/o representantes en las Micro y Pequeñas Empresas del sector comercio – rubro venta de artículos de mercería en el centro comercial Bahía Plaza Center del distrito de Chimbote en el año 2013.

## 4.2 Análisis de resultados:

### Tabla N° 01.

#### Edad

- El 50% de los representantes encuestados de las micro y pequeñas empresas tienen una edad de 31 años a 50 años, este resultado coincide con los resultados encontrados por Rivera (2014), el cual nos muestra que el 50% fluctúa su edad entre 31-40 años. Esto demuestra que las MYPES actuales de dicho rubro están siendo representados por personas adultas, debido a que las personas adultas tienen mayor experiencia y son más responsables en dicho negocio.

#### Sexo

- El 60% de los representantes encuestados de las micro y pequeñas empresas son de sexo femenino, esto coincide con los resultados obtenidos por Ludeña (2013), el cual muestra que, el 71% manifiestan que son de sexo femenino. Esto demuestra que la mayoría de los representantes de las micro y pequeñas empresas son dirigidas por personas de género femenino, debido a que las mujeres son más detallistas y saben cómo llegar a sus clientes.

#### Grado de Instrucción

- El 70% de los representantes encuestados de las micro y pequeñas empresas cuenta con estudios secundarios, esto coincide con los datos encontrados por Ludeña (2013), el cual muestra que el 65% de los representantes encuestados cuentan con grado de instrucción secundaria completa. Esto demuestra que la mayoría de los representantes de las micro y pequeñas empresas están siendo dirigidas por personas con estudios secundarios. Esto es debido a que dichos negocios se iniciaron en conjunto familiar y por minimizar pagos a un profesional que pueda



llevar sus registros contables u otros es por ello que solo prefieren ser ellos los representantes.

### **Estado Civil**

- El 60% de los representantes encuestados de las micro y pequeñas empresas son de estado civil casado, esto coincide con los datos encontrados por Gutiérrez (2013), el 60% son de estado civil casado. Esto demuestra que la mayoría de los representantes de las micro y pequeñas empresas son dirigidas por familias que son casados.

### **Ocupación**

- El 80% de los representantes encuestados de las micro y pequeñas empresas tienen como ocupación ser comerciante, esto coincide con los datos encontrados por Valdarrago (2014), el cual muestra que el 63.16% consideran como profesión ser comerciante. Esto demuestra que la mayoría de los representantes solo pensaron en tener dicho negocio, mas no poder ejercer estudios universitarios.

## Tabla N° 02:

### Periodo de Actividad

- El 40% de las micro y pequeñas empresas tiene una permanencia en el rubro de entre 4 a 10 años, esto coincide con los resultados obtenidos por Rivera, (2014) quien señaló que el 66,7% tiene entre 5-10 años de permanencia en el mercado. Esto demuestra que las micro y pequeñas empresas tienen una permanencia en el rubro más de 4 años, esto está demostrando que este tipo de negocio si es rentable.

### Formalidad de la Mype

- El 100% de las micro y pequeñas empresas encuestados son formales, esto coincide con los resultados obtenidos por Rivera (2014), quien señalo que el 66,7% son formales. Esto demuestra que los representantes de las micro y pequeñas empresas antes de iniciar su negocio de formalizaron con la finalidad de lograr grandes beneficios.

### N° de trabajadores permanentes

- El 70% de las micro y pequeñas empresas encuestados cuentan con 2 trabajadores permanentes, esto contrasta con Salinas (2013), quien señalo que el 100% de las Mypes encuestadas cuentan con 10 trabajadores entre permanentes y eventuales. Esto demuestra que las micro y pequeñas empresas solo cuentan con 2 trabajadores permanentes en dicho rubro.

### **Finalidad de la Mype**

- El 90% de las micro y pequeñas empresas manifestó que dichas empresas se formó con la finalidad de obtener ganancias, esto coincide con Rivera, (2014) que concluyó que el 83,3% se formó para obtener ganancias. Esto demuestra que la totalidad de los representantes de las micro y pequeñas empresas se crearon para obtener ganancias puesto que los representantes solo buscan beneficio propio y no buscan el bienestar del cliente y del trabajador.

### **N° de trabajadores eventuales**

- El 70% de las Micro y pequeñas empresas encuestadas cuenta con 1 colaborador eventual, esto coincide con los datos encontrados por Ludeña (2013), el cual muestra que el 77% tiene 1 trabajador eventual en la MYPE. Esto demuestra que la mayoría de los representantes de las micro y pequeñas empresas cuentan con 1 trabajador eventual, esto es debido a que los dueños de dicha empresa ponen a prueba o simplemente no quieren pagarles el sueldo correspondiente.

**Tabla 03:**

**Alguna vez se ha capacitado**

- El 60% de los representantes encuestados de las micro y pequeñas empresas, los empresarios no recibieron capacitación antes de iniciar su negocio, esto contrasta con los datos encontrados por Trujillo (2013), el cual muestra que el 50% de los empresarios encuestados si recibieron capacitación. **(Sahúman 2011). La capacitación es la adquisición de conocimientos técnicos, y prácticos que contribuirán al desarrollo de un individuo.** Esto demuestra que la mayoría de los representantes micro y pequeñas empresas no recibieron capacitación antes de iniciar su negocio. Es por ello que la capacitación es una pieza muy fundamental, porque contribuye al desarrollo del individuo para de esta poder brindar un buen servicio a los clientes.

**Alguna vez ha capacitado a su personal**

- El 60 % de los representantes encuestados de las micro y pequeñas empresas aseguran que el personal no ha recibido capacitación, esto coincide con los datos encontrados por Gutiérrez, (2013), el cual muestra que, el 60% no capacitó a sus trabajadores. **(Vizcarra 2009). La capacitación es muy importante para el personal.** Esto demuestra que la mayoría de los representantes de las micro y pequeñas empresas no capacitan a su personal para que desempeñe una buena actividad, es por ello que la capacitación es muy esencial en un centro laboral ya que esto permitirá al trabajador integrarse a su puesto de trabajo con mayor facilidad por ser reciente en su puesto.

### En qué temas se ha capacitado

- El 60 % de los representantes encuestados de las micro y pequeñas empresas no cuentan con ningún curso de capacitación, esto coincide con los datos encontrados por Trujillo, (2013) el 85% no recibió capacitación en ningún curso. **(Chacaltana 2011). La capacitación proporcionada por el empleador es uno de los tópicos, donde ha habido más desarrollo.** Esto demuestra que la mayoría de los representantes de las micro y pequeñas empresas no se han capacitado en ningún tema. Esto es debido a que existe poco interés en los representantes y no valoran a la capacitación como una herramienta fundamental.

### Concepto de la capacitación

- El 60% de los representantes encuestados de las micro y pequeñas empresas consideran a la capacitación como una inversión, esto coincide con los datos encontrados por Gutiérrez, (2013), el cual muestra que, el 100% considera la capacitación como una inversión, **(Cruces 2010), la capacitación ayuda a lograr objetivos y mejora el desarrollo de las funciones laborales.** Esto demuestra que la mayoría de los representantes micro y pequeñas empresas, consideran a la capacitación como una inversión es por ello que no capacitan a su personal porque piensan que al capacitarle tendrán que invertir y sería un gasto adicional para dicha empresa.

## Importancia de la capacitación

- El 100% de los representantes encuestados de las micro y pequeñas empresas Considera que la capacitación de su personal es relevante para su empresa. Esto coincide por Trujillo, (2013) el 60% consideran que la capacitación es relevante para su empresa. **(Barrios 2012), La capacitación en las organizaciones es de vital importancia.** Esto demuestra que la totalidad de los representantes de las micro y pequeñas empresas consideran que la capacitación si es relevante para su empresa. Es por ello que el personal debe ser capacitado por sus representantes para que de esta manera el trabajador pueda desempeñarse con facilidad en su puesto de trabajo.

## Beneficios de la capacitación

- El 70% de los representantes encuestados de las micro y pequeñas empresas consideran que la capacitación mejoraría la rentabilidad de su empresa, esto coincide con los datos encontrados por Gutiérrez, (2013), el cual muestra que, el 60% afirmó que la capacitación contribuyó a la mejora de la rentabilidad **(Vizcarra 2009). La capacitación logra grandes beneficios a los empleados.** Esto demuestra que la totalidad de los representantes de las micro y pequeñas empresas consideran que la capacitación mejoraría la rentabilidad de su empresa, es por ello que a la capacitación se le debe considerar como una pieza fundamental en un centro de labor.

## V. CONCLUSIONES

- La mayoría de los representantes de las Micro y Pequeñas Empresas, dedicadas a la venta de mercerías en el centro comercial Bahía Plaza Center del distrito de Chimbote, tienen una edad mayor de 31 años a más, pertenecen al sexo femenino, cuentan con grado de instrucción secundario y son de ocupación comerciantes.
- La mayoría de las Micro y Pequeñas Empresas, dedicadas a la venta de mercerías en el centro comercial Bahía Plaza Center del distrito de Chimbote, tienen un periodo de actividad de 4 años a más en dicho rubro, cuentan con 2 trabajadores permanentes y 1 trabajador eventual, así mismo estas Mypes se constituyeron con la finalidad de obtener ganancias.
- La mayoría de los representantes de las Micro y Pequeñas Empresas, dedicadas a la venta de mercerías en el centro comercial Bahía Plaza Center del distrito de Chimbote, no se han capacitado, consideran a la capacitación como una inversión, no cuentan con ningún curso de capacitación, pero si consideran que dicha variable mejoraría la rentabilidad de su empresa.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. **Aspilcueta, J. (2015):** “MyPes en el Perú” “.Extraído el 20 de agosto, 2015 de,<http://www.monografias.com/trabajos93/mypes-peru/mypes-peru.shtml>.
2. **Barrios, Y. (2012).** “La importancia de la capacitación”. Extraído el 15 de agosto del 2014. De: <http://www.pymempresario.com/2012/07/la-importancia-de-la-capacitacion/>
3. **Castellanos, N.(2013).** Las Mypes peruanas y la globalización”. Extraído el 12 de agosto del 2014. De: <http://es.slideshare.net/net/NakariCastellanos/micro-pequeas-y-medianas-empresas>.
4. **Cruces, L. (2010).** “Las Mypes peruanas y la globalización”. Extraído el 12 de agosto del 2014. De: <http://es.slideshare.net/LuisCrucesCastaeda/las-mypes-peruanas-y-la-globalizacion>.
5. **Chacaltana J. (2011).** Capacitación laboral proporcionada por las empresas”. Extraído el 20 de agosto, 2015 de, <http://www.consortio.org/CIES/html/pdfs/pm0324.pdf>.
6. **Galvan,B. (2011).** Tipos de capacitacion . Extraído el 20 de agosto, 2015 de, <http://barbaragalvangnz.blogspot.pe/2011/04/tipos-de-capacitacion.html>.
7. **Gutiérrez, P. (2013).** “Caracterización del financiamiento y la capacitación en las Mypes del sector comercio – rubro manualidades del distrito de Chimbote, periodo 2009-2010””.Tesis presentada para obtener el título de bachiller. Facultad de administración. Universidad católica los Ángeles de Chimbote. Perú.



8. **Lastra, E. (2013).** “Las Mypes problemas y soluciones “.Extraído el 20 de agosto, 2015 de, <http://eduardolastra.blogspot.com/2013/03/las-mype-problemas-y-soluciones.html>.
  
9. **Ludeña, L. (2013).** “Caracterización del financiamiento y la capacitación en las Mypes del sector comercio – rubro venta de ropa del centro comercial los ferroles, Chimbote, año 2011”. Tesis presentada para obtener el título de bachiller. Facultad de administración. Universidad católica los Ángeles de Chimbote. Perú.
  
10. **Ministerio de trabajo & promoción de empleo. (2012).** “CAPACITACION LABORAL”. Extraído el 01 de agosto del 2014.De: <http://www.mintra.gob.pe/mostrarContenido.php?id=923&tip=9>.
  
11. **Morales, E. (2013).** “Definición, Importancia y Características de Capacitación”. Extraído el 13 de agosto del 2014. De: <http://es.slideshare.net/EnriqueMoralesBonilla/definicion-importancia-y-caracteristicas-de-capacitacion>.
  
12. **PanoraMype. (2014) .** “ Las micro y pequeñas empresas “.Extraído el 20 de agosto, 2015 de: <http://www.panoramacajamarquino.com/noticia/las-mypes-micro-y-pequenas-empresas/>.
  
13. **Pereda, N. (2010).** “Día nacional de las Mypes “.Extraído el 20 Agosto, del 2014 de, <http://nilopereda.blogspot.com/2010/05/dia-nacional-de-las-mypes-15-de-mayo.html>.
  
14. **PERÚ, M. (13 de mayo de 2015).** Micro y Pequeñas Empresas. Obtenido de <http://www.mypes.biz/>.

- 15. Rosagnos, F. (2014).** "Pocas empresas capacitan a su personal en primeros auxilios" .Extraído el 20 de agosto, 2015 de, <http://barbaragalvangnz.blogspot.pe/2011/04/tipos-de-capacitacion.html>.
- 16. Salinas L,(2014)**" caracterización del financiamiento y capacitación de las micro y pequeñas empresas del sector comercio- rubro compra, venta de mercadería en general del distrito de huacho,2013"( tesis de pregrado) Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Perú: Disponible:
- 17. Silíceo, A. (2013).** " Empleo y capacitación ".Extraído el 20 Agosto, del 2014 de, <http://books.google.com.pe/books?id=CJhlsrSuIMUC&pg=PA53&lpg=PA53&dq=problemas+de+capacitacion+de+personal+en+europa&source=bl&ots=IRhSdG9BcN&sig=ttlgrFpJRSqC8AXNULsfDVXNnU&hl=es&sa=X&ved=0CDgQ6AEwBWoVChMIhpThzurExwIVBVoeCh20Uw3U#v=onepage&q=problemas%20de%20capacitacion%20de%20personal%20en%20europa&f=false>.
- 18. Sahúman, W. (2011).** Capacitación, definición. " .Extraído el 20 de agosto, 2015 de, <http://sohumanmx.wordpress.com/2011/06/29/capacitaciondefinicion/>.
- 19. Vargas, I. (2012).** "El fracaso acecha a Pymes mexicanas". Extraído el 20 Agosto, del 2014 de, <http://www.cnnexpansion.com/emprendedores/2012/04/05/el-fracaso-acecha-a-pymes-mexicanas>.
- 20. Vizcarra, R. (2009) :** "Importancia de capacitación para las MYPES " .Extraído el 20 de agosto, 2015 de, <http://www.mundomype.com/pages/articulo.php?id=167>.

## ANEXOS

### Anexo 01: Cronograma de Actividades

ACTIVIDADES PROGRAMADAS	SEMANA									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Mejoramiento y aprobación del Proyecto de Tesis.			X							
Mejoramiento del informe final de tesis				X						
Revisión y corrección del Estadístico					X	X				
Revisión y corrección de Estilo						X	X			
Enviar a la Comisión							X			
Pre banca								X		
Empastado del informe de tesis									X	
Sustentación de tesis										X

## Anexo 02: Presupuesto

### a. Materiales:

Detalle	Cantidad	Precio Unitario	Precio Total
Lapiceros	5	0.50	2.50
Hojas	500	0.10	50.00
Lápiz	5	0.50	2.50
Borrador	3	0.50	1.50
Folder	4	5.00	20.00
Cuaderno	2	6.00	12.00
<b>Total</b>			88.50

### b. Bienes y servicios:

Detalle	Cantidad	Precio Unitario	Precio Total
Bienes			
Usb 4 Gb	1	25.00	25.00
Impresiones	200	0.25	50.00
copias	300	0.10	30.00
Servicios			
Biblioteca	10 Hrs.		00.00
Horas de Internet	90 Hrs	1.00	90.00
Movilidad	40	2.30	92.00
<b>Total</b>			287.00

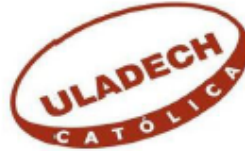
**FINANCIAMIENTO:** Autofinanciado por el estudiante.

### ANEXO 03: POBLACION

#### Sondeo de la población

N°	NUMERO DE STAND	RAZON SOCIAL	LUGAR
1	STAND 4	MERCERIA Y PASAMANERIA "MARIOS " "S"	CENTRO COMERCIAL BAHIA PLAZA CENTER
2	STAND 62	MERCERIA EL BOTON	CENTRO COMERCIAL BAHIA PLAZA CENTER
3	STAND 59	MERCERIA Y TEXTILES EL 22	CENTRO COMERCIAL BAHIA PLAZA CENTER
4	STAND 91	MERCERIA ELA CUBA	CENTRO COMERCIAL BAHIA PLAZA CENTER
5	STAND 84	MERCERIA LUCY	CENTRO COMERCIAL BAHIA PLAZA CENTER
6	STAND 108	NOVEDADES NATALY	CENTRO COMERCIAL BAHIA PLAZA CENTER
7	STAND 116	NOVEDADES SUSAN	CENTRO COMERCIAL BAHIA PLAZA CENTER
8	STAND 106	MERCERIA Y PERFUMERIA ABIGAIL	CENTRO COMERCIAL BAHIA PLAZA CENTER
9	STAND 42	MERCERIA Y PASANAMERIA	CENTRO COMERCIAL BAHIA PLAZA CENTER
10	STAND 110	MERCERIA LOHANA	CENTRO COMERCIAL BAHIA PLAZA CENTER
<b>TOTAL</b>			<b>10</b>

## ANEXO 04: CUESTIONARIO



ENCUESTA DIRIGIDA A LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS:

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, FINANCIERAS Y  
ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Cuestionario aplicado a los dueños, gerentes o representantes legales de las MYPE del  
ámbito de estudio.

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información de las micro y pequeñas  
empresas para desarrollar el trabajo de investigación denominado "Caracterización de la  
capacitación en las micro pequeñas empresas del sector comercio – rubro venta de artículos  
de mercería, en el centro comercial bahía center del distrito de chimbote, 2014".

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

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

### I. DATOS GENERALES DEL REPRESENTANTE LEGAL DE LAS MYPE:

1.1 Edad del representante legal de la empresa: .....

- a. De 18 a 30 años (....)
- b. De 31 a 50 años (....)
- c. De 50 años a 60 años (...)

1.2. Género:

- a. Masculino (...)
- b. Femenino (...).



Handwritten signature: Fel-D. O.  
Stamp: INSTITUTO VENEZOLANO DE INVESTIGACIONES Y SERVICIOS

**1.3. Grado de instrucción:**

- a. Ninguno (....)
- b. Primaria completa (....)
- c. Secundaria completa (....)
- d. Superior universitaria completa (....)
- e. Superior técnico (....)

**1.4. Estado Civil:**

- a. Soltero (....)
- b. Casado (....)
- c. Conviviente (....)
- d. Viudo (a) (....)
- e. Otros (....)

**1.5. Profesión.....Ocupación.....**

**II PRINCIPALES CARACTERISTICAS DE LAS MYPE:**

- 2.1 Tempo en años que se encuentra en el sector y rubro.....
- 2.2 Formalidad de la MYPE: MYPE Formal: (....) MYPE Informal: (....)
- 2.3 Número de trabajadores permanentes.....
- 2.4. Número de trabajadores eventuales.....
- 2.5 Motivos de formación de la MYPE: Obtener ganancias. (....) Autoempleo (....)  
Generar trabajo (....)

**III. CAPACITACION**

**3.1. Ud. Alguna vez ¿Ha recibido capacitación?**

- a. Si (....)
- b. No (....)

**3.2. El personal de su empresa ¿Ha recibido algún tipo de capacitación?**

- a. Si (....)
- b. No (....)

*fel-Q.8*  
MAY 2010  
MAY 2010  
MAY 2010

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

- a. 1 curso (...)
- b. 2 cursos (...)
- c. 3 cursos (...)
- d. Más de 3 cursos (...)
- e. Ninguno

3.4. Considera Ud. Que la capacitación es:

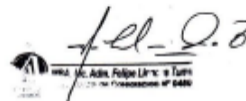
- a. Una inversión (...)
- b. Un Gasto (...)
- c. Otros (...)

3.5. Considera Ud. Que la capacitación de su personal es relevante para su empresa:

- a. Sí (...)
- b. No (...)

3.6. Ud. Considera que la capacitación:

- a. Mejoraría la rentabilidad de su empresa
- b. Mejoraría la competitividad de su empresa
- c. Mejoraría la imagen de su empresa
- d. Todas las anteriores
- e. Ninguna de las anteriores





### ANEXO 05: TABULACION

PREGUNTAS	RESPUESTAS	TABULACION	FRECUENCIA ABSOLUTAS	FRECUENCIA RELATIVAS
<b>1. Que edad tiene usted</b>	De 18-30 años	III	3	30,0%
	De 31-50 años	<del>III</del>	5	50,0%
	De 50 a 60 años	II	2	20,0%
	<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>
<b>2. Sexo del Representante</b>	Masculino	III	4	40,0%
	Femenino	<del>III</del> I	6	60,0%
	<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>
<b>3. Grado de Instrucción</b>	Primaria Completa		0	0%
	Secundaria Completa	<del>III</del> II	7	70,0%
	Superior Universitaria Completa		0	0%
	Superior Universitaria incompleta	I	1	10,0%
	Superior Técnico	II	2	20,0%
	<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>
<b>4. Estado Civil</b>	Soltero	I	1	10,0%
	Casado	<del>III</del> I	6	60,0%
	Viudo (a)	I	1	10,0%
	Conviviente	II	2	20,0%
	<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>
<b>5. Profesión y / Ocupación</b>	Electricista	I	1	10,0%
	Enfermera	I	1	10,0%
	Comerciante	<del>III</del> III	8	80,0%
	<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

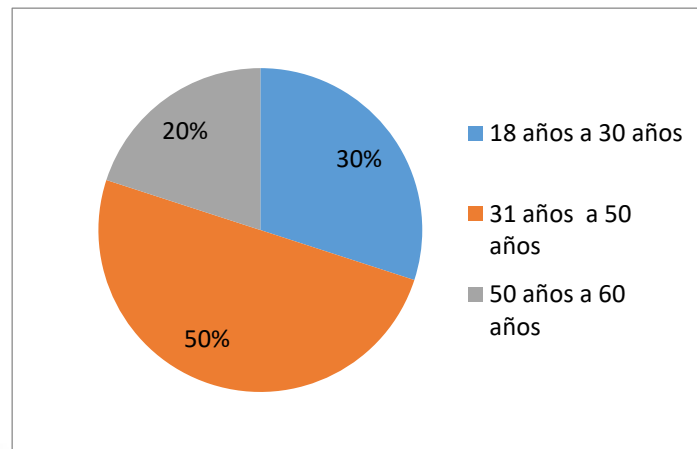
RESPECTO A LOS DATOS GENERALES DE LA EMPRESA	RESPUESTAS	TABULACION	FRECUENCIA ABSOLUTAS	FRECUENCIA RELATIVAS
6. Cuantos años de Permanencia Tiene en la Actividad y el Rubro	De 4-10 años	III	4	40,0%
	De 13 - 15 años	II	2	20,0%
	De 35-37 años	II	2	20,0%
	De 38 - 40 años	II	2	20,0%
	<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>
7. La Empresa es Formal o Informal	Formal	III-III	10	100%
	Informal		0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>
8. N° de Trabajadores Permanentes	1	III	3	30,0%
	2	III II	7	70,0%
	<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>
9. N° de Trabajadores Eventuales	1	III II	7	70,0%
	2	III	3	30,0%
	<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>
10. Motivos de Formación de la Mype	Obtener Ganancias	III III	9	90,0%
	Auto -Empleo	I	1	10,0%
	Generar Trabajo		0	0%
	<b>Total</b>			<b>100%</b>

RESPECTO ALA CAPACITACION	RESPUESTAS	TABULACION	FRECUENCIA ABSOLUTAS	FRECUENCIA RELATIVAS
1. Ud. Alguna vez ha Recibido Capacitación	Si	IIII	4	40%
	No	IIII I	6	60%
	<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>
12. El personal de su empresa ¿ha recibido algún tipo de capacitación?	Si	IIII	4	40%
	No	IIII I	6	60%
	<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>
13.Si la Respuesta es sí, indique la cantidad de curso	0 cursos		0	0%
	1 curso	IIII	4	40,0%
	2 a 3 cursos		0	0%
	Ninguno	IIII I	6	60,0%
	<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>
14. Considera Ud. Que la capacitación es:	Una Inversión	IIII I	6	60,0%
	Un Gasto	IIII	4	40,0%
	otros		0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

15. Considera Ud.: Que la capacitación de su personal es relevante para su empresa	Si	III III	10	100%
	No		0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>
16. Ud.: Considera que la capacitación	Mejoraría la rentabilidad de la empresa	III II	7	70,0%
	Mejoraría la competitividad de la empresa		0	0%
	Mejoraría la imagen de su empresa		0	0%
	Todas las anteriores	III	3	30,0%
	Ninguna de las anteriores		0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

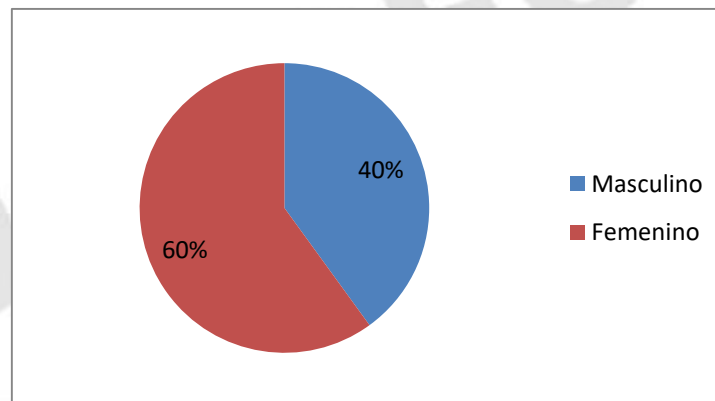
## ANEXO 06: FIGURAS

Referente al representante de la Micro y Pequeñas Empresa.



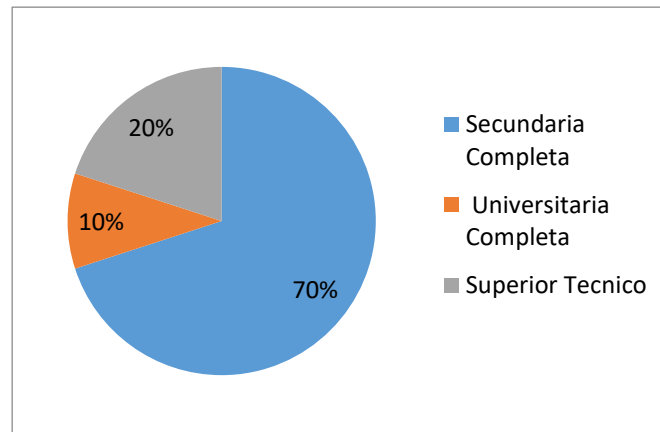
**Figura N° 1.** Título: Edad del representante.

**Fuente:** Tabla 1

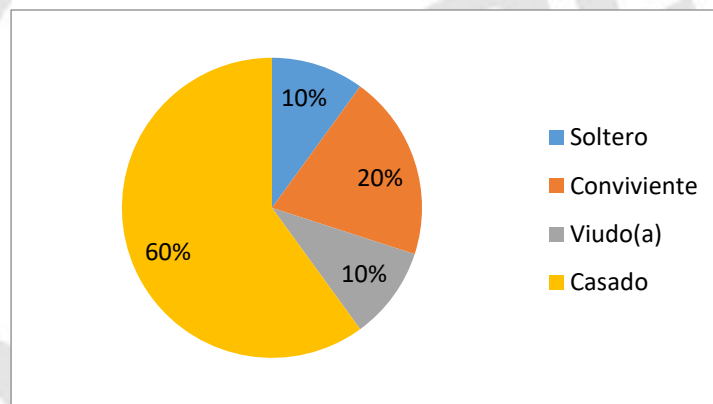


**Figura N° 2.** Título: Género del representante.

**Fuente:** Tabla 1

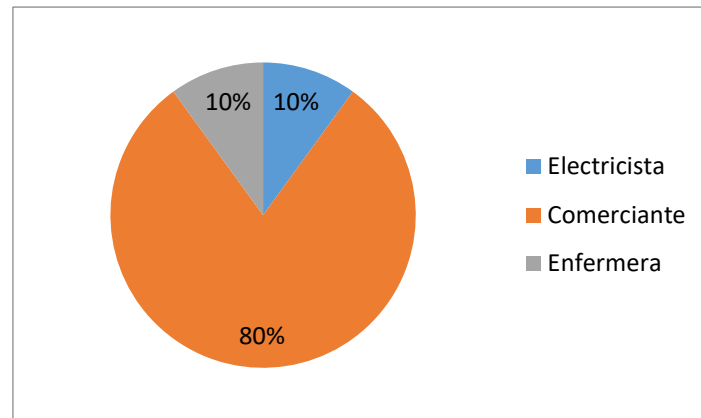


**Figura N° 3.** Título: Nivel de instrucción del representante.  
Fuente: Tabla 1

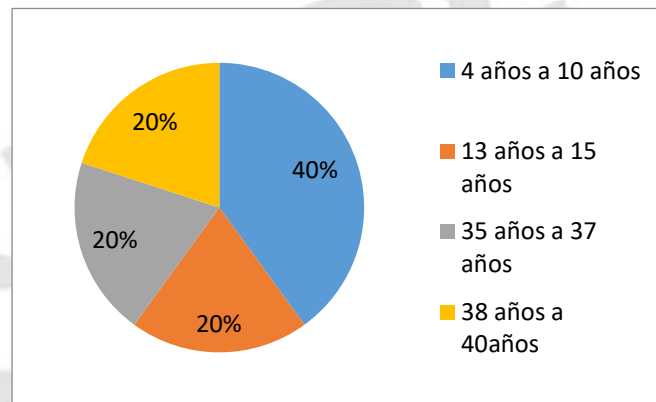


**Figura N° 4.** Título: Estado civil del representante.

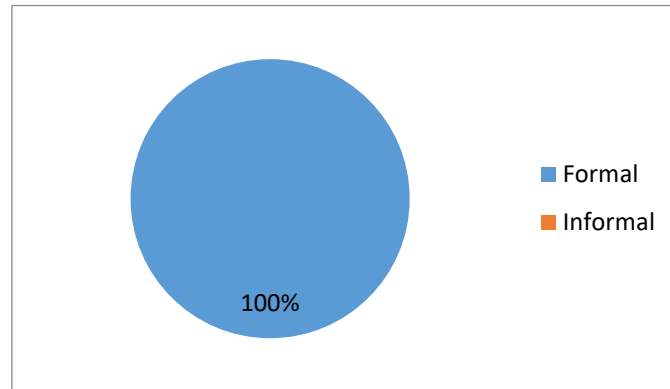
Fuente: Tabla 1



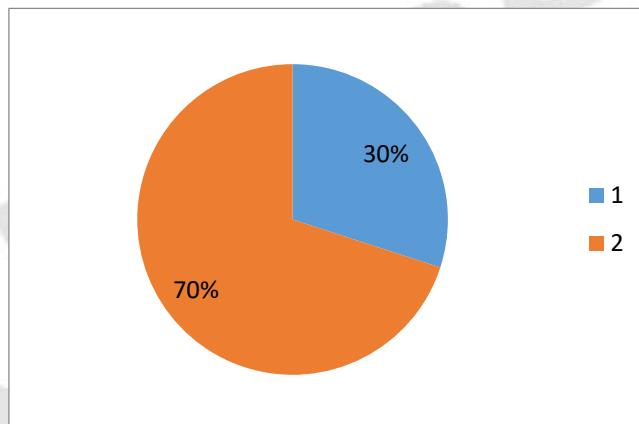
**Figura N° 5.** Título: Profesión y/o ocupación del representante.  
Fuente: Tabla 1



**Figura N° 6.** Título: Cuantos años que tiene la MYPE en el mercado.  
Fuente: Tabla 2

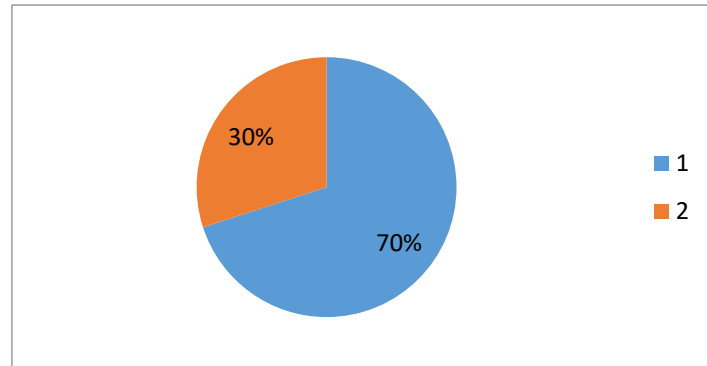


**Figura N° 7.** Título: Formalidad de la MYPE.  
Fuente: Tabla 2

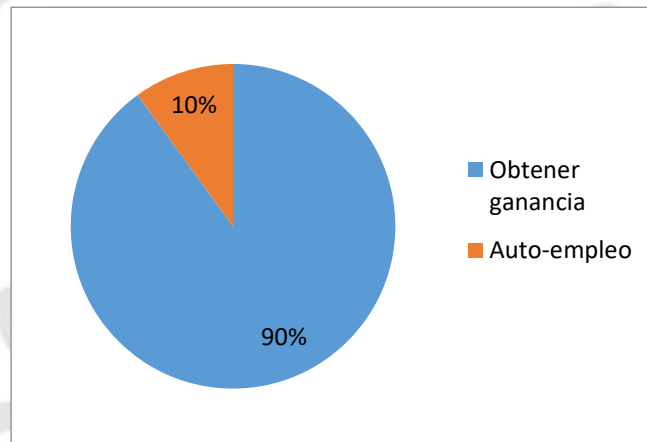


**Figura N° 8.** Título: Trabajadores permanentes.  
Fuente: Tabla 2

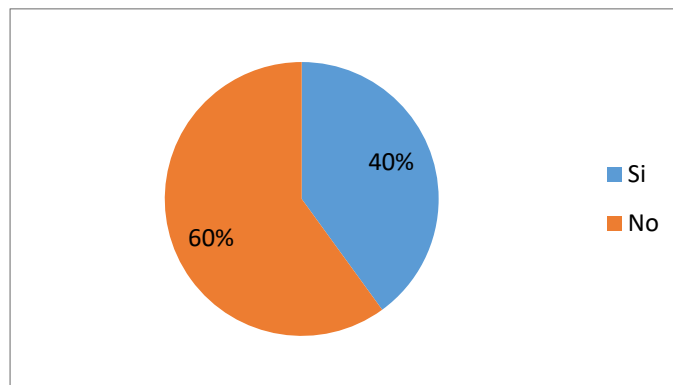




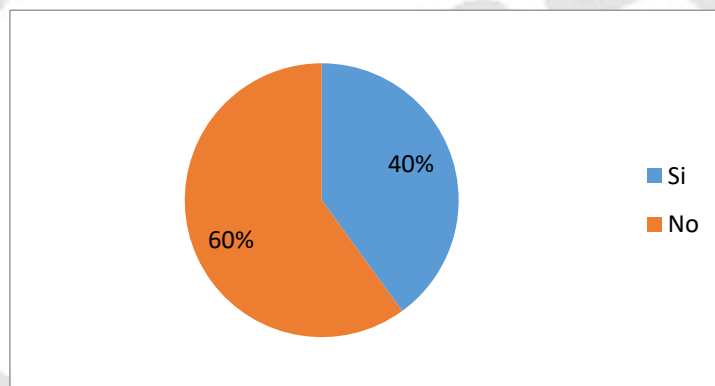
**Figura N° 9.** Título: Trabajadores eventuales.  
Fuente: Tabla 2



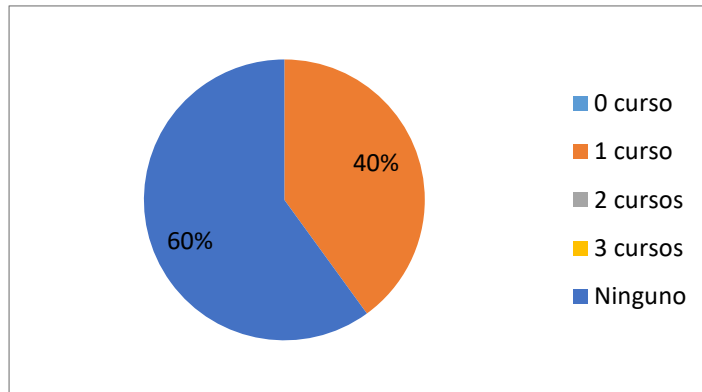
**Figura N° 10.** Título: Motivos de la formación de la MYPE.  
Fuente: Tabla 2



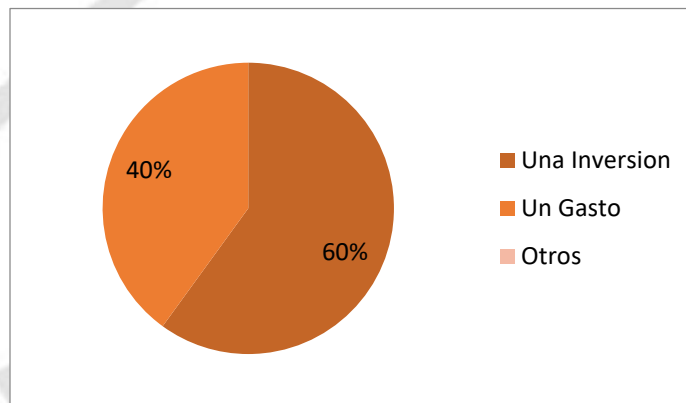
**Figura N° 11.**Titulo: Usted. Alguna vez ha recibido capacitación.  
Fuente: Tabla 3



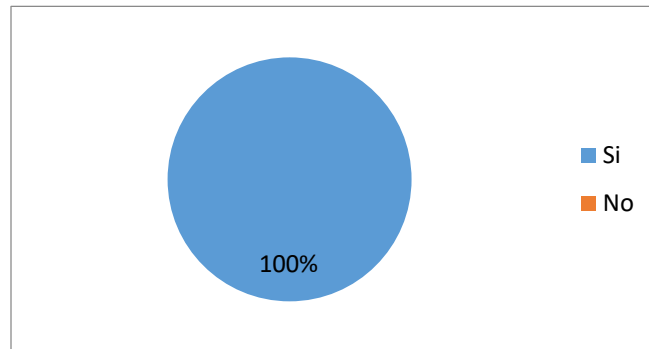
**Figura N° 12.**Titulo: El personal de su empresa ¿ha recibió capacitación?  
Fuente: Tabla 3



**Figura N° 13.**Titulo: Sí la respuesta es sí, indique la cantidad de cursos.  
**Fuente:** Tabla 3

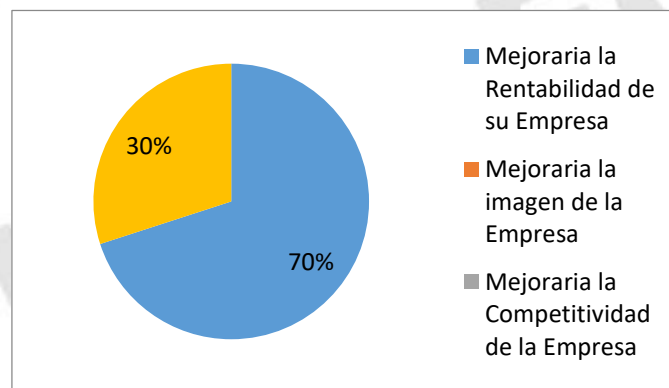


**Figura N° 14.**Titulo: Considera usted. ¿Que la capacitación es?  
**Fuente:** Tabla 3



**Figura N° 15.** Titulo: considera Ud. Qué la capacitación es relevante para su empresa.

**Fuente:** Tabla 3



**Figura N° 16:** Cómo considera usted a la capacitación.

**Fuente:** Tabla 3

# INFORME FINAL TURNITIN

---

## INFORME DE ORIGINALIDAD

---

<b>11</b> %	<b>11</b> %	<b>4</b> %	<b>%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

---

## FUENTES PRIMARIAS

---

<b>1</b>	<b>alicia.concytec.gob.pe</b> Fuente de Internet	<b>7</b> %
<b>2</b>	<b>1library.co</b> Fuente de Internet	<b>4</b> %

---

Excluir citas      Activo  
Excluir bibliografía      Activo

Excluir coincidencias < 4%