



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE**

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

**ESCUELA PROFESIONAL DE  
ADMINISTRACION**

**APLICACIÓN DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN  
DE LAS MYPES DEL SECTOR INDUSTRIAL-RUBRO  
CONFECCIONES DE ROPA DEPORTIVA DE JIRÓN  
MOQUEGUA – MERCADO TÚPAC AMARU, DISTRITO  
DE JULIACA, PROVINCIA DE SAN ROMÁN, PERIODO  
2017-2018**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL  
GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER EN CIENCIAS  
ADMINISTRATIVAS**

**AUTOR**

**HUGO ARTURO LAQUI LAQUI  
ORCID: 0000- 0002-1361-4939**

**ASESOR**

**Mgtr. DIVAN CARI CONDORI  
ORCID: 0000-0002-0805-6629**

**CHIMBOTE – PERÚ  
2019**

## **EQUIPO DE TRABAJO**

### **AUTOR**

Hugo Arturo Laqui Laqui

ORCID: 0000- 0002-1361-4939

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado,  
Chimbote, Perú

### **ASESOR**

Mgtr. Diván Cari Condori

ORCID: 0000-0002-0805-6629

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias  
Contables, Financiera y Administrativas, Escuela Profesional de  
Administración, Chimbote, Perú

### **JURADO**

Dra. Zenozain Cordero Carmen Rosa

ORCID: 0000-0003-8970-5629

Lic. Espinoza Otoyá Victor Hugo

ORCID: 0000-0003-8970-5629

Mgtr. Quispe Quispe Yan Carlo

ORCID: 0000-0003-8970-5629

## **DEDICATORIA**

**El presente trabajo de investigación lo dedico a mi madre, a mis hermanos y a mis seres queridos en reconocimiento de su apoyo incondicional, en todo momento esfuerzo y perseverancia.**

## **AGRADECIMIENTO**

**Al señor todo poderoso quien me protege de todo mal, quien es mi luz y fuerza para continuar con mis proyectos de mi vida profesional y personalmente.**

**Al Mg. Divan por la orientación y apoyo profesional para realizar el presente proyecto.**

## **RESUMEN**

La presente investigación, titulada: “Aplicación del programa de capacitación de las Mypes del sector Industrial-rubro confecciones de ropa deportiva de jirón Moquegua – Mercado Túpac Amaru, Distrito de Juliaca, Provincia de San Román, periodo 2017-2018” tiene por objetivo general, especificar las principales características de la aplicación de la capacitación de las Mypes del sector industrial - rubro confecciones de ropa deportiva del cercado de jirón Moquegua – Mercado Túpac Amaru, Distrito de Juliaca, Provincia de San Román. La presente investigación fue de tipo descriptivo, para llevarla a cabo se tomó las 20 microempresas que tienen la licencia Municipal, al 100% de la población, a quienes se les aplicó un cuestionario de 14 preguntas, utilizando la técnica de la encuesta, los resultados obtenidos son los siguientes: Respecto a los empresarios: La edad de los representantes legales de las Mypes encuestados fluctúa en el rango de 45 a 64 años y el 65% son del sexo masculino, en la muestra estudiada predomina la instrucción técnica superior y la universitaria. Respecto a la capacitación: El 60% de los empresarios encuestados dijeron que no recibieron capacitación antes del otorgamiento del crédito; en cuanto a los cursos recibidos en la capacitación, destacan los cursos sobre de marketing empresarial y manejo empresarial; el 70% de encuestados

que tuvieron capacitación, indicaron que mejoró la competitividad de su negocio. Respecto a las Mypes, los empresarios y los trabajadores: El 70% de las Mypes del rubro estudiado tienen más de 3 años de antigüedad; el 70% tienen entre 1 a 3 trabajadores, el 85% dijeron que sus trabajadores no fueron capacitados; el 60% opina que la capacitación de su personal es relevante para su empresa.

Palabras clave: Aplicación del programa de capacitación de las Mypes.

## **Contenido o índice**

- 1. Título de la tesis**
- 2. Hoja de firma del jurado y asesor**
- 3. Hoja de agradecimiento y/o dedicatoria (opcional)**
- 4. Resumen y abstract**
- 5. Contenido**
- 6. Índice de gráficos, tablas y cuadros.**

### **CUADRO Nº 01: OPERACIONALIZACION DE VARIABLES**

- I. Introducción**
- II. Revisión de literatura**
- III. Hipótesis**
- IV. Metodología**

- 1.1. Diseño de la investigación
- 1.2. Población y muestra
- 2. 4.3. Definición y operacionalización de variables e indicadores
  - 2.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos
  - 2.2. Plan de análisis
  - 2.3. Matriz de consistencia
  - 2.4. Principios éticos
- 3. Resultados
- 4. 5.1 Resultados
- 5. 5.2 Análisis de resultados
- 6. Conclusiones
- 7. Aspectos complementarios
- 8. Referencias bibliográficas
- 9. Anexos

## **I.- INTRODUCCION**

En nuestro país y en la actualidad la micro y pequeñas empresas son de gran importancia, ya que desde el punto de vista económico estas aportan el 50% del producto bruto interno de nuestro país, además son principales fuentes generados de empleo, motivo por el cual el 3 de julio del año 2003 se propuso en entorno favorable de formalización, competitividad de las Mypes y el apoyo constante a través del gobierno central, regional y local, todo esto con los siguientes propósitos, promover oferta de servicios empresariales, mejorar niveles de organización, administración, tecnificación, articulación productiva y comercial.

Es por ello es muy importante realizar capacitaciones especializadas, tanto a los propietarios y empelados de la empresa y también la buena gestión empresarial que clave para tener una buena rentabilidad de la empresa.

Las variables que intervienen en el presente proyecto de investigación son capacitación y rentabilidad, motivo por el cual se realiza la siguiente pregunta ¿de qué manera influye la capacitación en la rentabilidad?

El objetivo general y específico del presente trabajo de investigación, es identificar la influencia de la capacitación en la rentabilidad en la confección de ropa deportiva.

La justificación del presente proyecto de investigación es porque las todas empresas buscan rentabilidad l cual determina el éxito o fracaso de una empresa.

La metodología del presente trabajo de investigación es no experimental – descriptivo.

## **II.- REVISION LITERADIA**



## **Bases teóricas de la investigación**

### **Teoría de la capacitación**

A través de la capacitación y el desarrollo, las organizaciones hacen frente a sus necesidades presentes y futuras manejando mejor su potencial humano, el cual, a su vez, recibe la motivación para lograr una colaboración más eficiente, que naturalmente investiga traducirse en incrementos de la productividad.

Las gestiones del proceso de capacitación están dirigidas a la calidad de los recursos humanos, y buscan optimizar habilidades, incrementar, cambiar actitudes y desarrollar al individuo.

Respecto de la capacitación, en principios de una inédita cultura laboral se reconoce la cuantía de la educación y la capacitación para encajar un cambio de actitudes y conductas que promuevan la creación de una nueva cultura laboral, y para elevar la productividad de los trabajadores y de las empresas, aclarando, en materia de educación, capacitación y productividad diferentes consideraciones.

La innovación productiva y organizacional implica que tanto trabajadores como empresarios adquieran y actualicen, constantemente y respectivamente, conocimientos, habilidades y destrezas, tanto para el trabajo como para la celeridad empresarial.

La educación y la capacitación, además de ser bases determinantes m.n de productividad y eficiencia en las empresas, de mejores condiciones de trabajo y remuneración para los trabajadores, inculcan valores como los de responsabilidad, solidaridad, ventaja continua, capacidad de adaptación al cambio y trabajo en equipo, entre otros.

En el proceso de educación y capacitación, el trabajador localiza el medio para ejecutar plenamente su libertad con responsabilidad para su propia realización y, en derivación, la de su sociedad, proceso básico que se debe dar a partir de las familias, las escuelas, los agrupaciones y los propios centros de trabajo.

### **La teoría del capital humano.**

El talento humano indispensablemente son el elemento clave para el éxito de la empresa u organización, por lo tanto se debería orientar énfasis en la formación y capacitación del capital humano, el cual debe ser entendido como elemento estratégico, ya que es la mejor transformación que puede hacer una empresa con el objetivo de obtener y mantener ventajas competitivas en el largo plazo que logren distingirla en el mercado, ya que finalmente, son los talentos humanos, los "humanos con recursos" los que crean valor a la empresa, cobrando así de gran cuantía la capacitación. Por lo tanto, a través de la capacitación y alineación del capital humano, se tendrá personal competente e influyente en todos los niveles jerárquicos, conformando un equipo capacitado y adecuado capaz de repercutir en las decisiones de la empresa, según las necesidades y objetivos de empresa.

Para entender mejor esta teoría, debemos definir los siguientes conceptos:

**Capital:** Cantidad de dinero o valor que cree interés o utilidad.

**Humano:** Relativo al ser humano, sus capacidades, talento, potencialidades y que son propias de ellos mismos.

**Capital Humano:** Es el incremento en la capacidad de la producción del trabajo alcanzada con avances en las capacidades de trabajadores. Estas capacidades realizadas se adquieren con el entrenamiento, la educación y la experiencia.

### **La rentabilidad en las empresas**

La rentabilidad es de primordial importancia para una empresa, dado que sus inversionistas entran en ese negocio en busca de una rentabilidad esperada, si la empresa no logra obtenerla, en algún momento los inversionistas decidirán en el balance de su inversión en la empresa e invertir en otro negocio, dejando a la empresa sin capital para invertir, y eventualmente, sin liquidez. La rentabilidad es uno de los conceptos más primordiales en las empresas modernas y más utilizadas por la generalidad de negocios. La rentabilidad es uno de los conceptos menos comprendidos por quienes la utilizan a diario.

Pero una definición más precisa de la rentabilidad es la de que; la rentabilidad es un indicador que mide la relación entre utilidades o beneficios, y la inversión o los recursos que se utilizaron para lograr. Para hallar esta rentabilidad, simplemente debemos

determinar la tasa de variación o crecimiento que ha tenido el monto inicial (inversión), al convertirse en el monto de (utilidades).

La fórmula para hallar esta rentabilidad radica en restar la inversión de las utilidades o beneficios; al resultado dividirlo entre la inversión, y luego multiplicarlo por 100 para convertirlo en porcentaje.

### **Marco conceptual**

Originalmente, mediante Ley N° 28015 (03.07.2003) se aprobó la Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa, norma que fuera modificada en más de una oportunidad, sobre todo por el D. Leg. N° 1086 (28.06.2008), mediante el cual se dictó la Ley de Promoción de la Competitividad Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del acceso al Empleo Decente.

Frente a esta situación el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ha dictado el D.S. N° 007-2008- TR mediante el cual se ha aprobado el Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del acceso al Empleo Decente, Ley MYPE.

### **Definición de Mype**

La Mype empresa es la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial divisada en la legislación vigente, que tiene como objeto extender actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios.

## **Características de las Mype**

Según el artículo 5. Del Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, Ley MYPE.- Las MYPE deben reunir las siguientes características concurrentes:

**Microempresa:** de uno (1) hasta diez (10) trabajadores inclusive y ventas anuales hasta el monto máximo de 150 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).

**Pequeña Empresa:** de uno (1) hasta cien (100) trabajadores inclusive y ventas anuales hasta el monto máximo de 1700 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).

El aumento en el monto máximo de ventas anuales señalado para la Pequeña Empresa será determinado por Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas cada dos (2) años y no será menor a la variación porcentual acumulada del PBI nominal durante el referido período.

Las instituciones públicas y privadas promoverán la uniformidad de los criterios de medición a fin de edificar una base de datos homogénea que permita dar coherencia al diseño y aplicación de las políticas públicas de promoción y formalización del sector.

## **Política estatal**

Según el Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, Ley Mype en su artículo N° 2, El Estado promueve un entorno favorable para

la creación, formalización, desarrollo y competitividad de las Mypes y el apoyo a los nuevos emprendimientos, a través de los Gobiernos Nacional, Regional y Local; estableciendo un marco legal que incentiva la inversión privada, generando o promoviendo una oferta de servicios empresariales destinados a mejorar los niveles de organización, administración, tecnificación y articulación productiva y comercial de las Mypes, estableciendo políticas que permitan la organización y asociación empresarial para el crecimiento económico con empleo sostenible.

El espacio de las micro y pequeñas empresas, en adelante Mypes generan sin lugar a dudas un escenario de inclusión laboral y productiva de cerca de ocho millones de personas “que se ganan la vida” como micro y pequeños empresarios, contribuyendo así de una manera reveladora con el desarrollo económico del país.

### **Mypes: generadoras de empleo**

Uno de los rasgos propios de la economía moderna es la presencia de gran número de pequeños negocios. En el Perú, este sector económico significa el 99% de unidades productivas del país, proporciona empleo a casi el 75% de la Población Económicamente Activa (PEA) y participa en más del 30% del Producto Bruto Nacional.

Las peculiaridades más resaltantes de la Micro y Pequeña Empresa es la flexibilidad, que les permite orientarse hacia diversas necesidades de los consumidores y su capacidad innovadora para responder a los rápidos cambios del entorno. El significado social de las Mypes se traduce en la generación de oportunidades de trabajo, que

constituye la eventualidad de realización individual para millones de personas y, además, la promoción del desarrollo territorial para como se sabe, la mayoría de las Mypes tienen como uno de sus principales dificultades para el desarrollo y expansión, la imposibilidad de acceder al financiamiento a través del sistema bancario. En ese sentido, las Mypes afrontan el grave problema de la insuficiencia de acceso al crédito a costos razonables, porque les aquejan diversos problemas, como es la falta de títulos de propiedad registrados, la ausencia de información sistemática sobre sus negocios, los altos riesgos de operar con información parcial y la escasez de bienes para el otorgamiento de garantías reales.

Los micros y pequeñas empresas consideran la falta de financiamiento como uno de los mayores problemas. La inversión inicial en su mayor parte proviene de ahorros propios, la estrecha base de capital inicial sin reservas líquidas y la estructura financiera traen consigo que los pequeños empresarios muchas veces escojan productos para cuya fabricación se necesita poco capital inicial.

Otros problemas residen en otro lugar, es obtener un crédito y en, segundo lugar en conseguirlo con plazos e intereses favorables.

Las causas más frecuentemente barreras psicológicas frente al banco como institución, la falta de conocimiento en cuanto a las facilidades de financiamiento, una experiencia empresarial poco desarrollada; por otra parte la actitud de los bancos que se rigen no

tanto por criterios de desarrollo sino de seguridad, dificultando la prestación de servicios de este grupo de potenciales clientes.

### **Capacitación y asistencia técnica**

La capacitación puede ser definida como cualquier inversión en capital humano que aumenta la productividad del trabajador. Se refiere por lo general al entrenamiento ofrecido por la empresa que hace posible un incremento de la capacidad laboral de un trabajador y que, por tanto, reporta también una chairan utilidad a la empresa.

Se tiene así, por ejemplo, programas de capacitación para elevar las destrezas básicas para la comunicación verbal y escrita, entrenamiento en la utilización de maquinaria en la industria, adiestramiento en el uso de computadoras, entre otros. La capacitación de individual es uno de los desaffos más importantes que enfrentan las Mypes, pues la globalización impone un ritmo acelerado de cambios que exigen un aprendizaje continuo.

La función de capacitación es una técnica de formación, que se le brinda una persona o individuo para que desarrolle sus conocimientos, habilidades y actitudes, de manera más eficaz a balance de mejorar su rendimiento presente o futuro. Un programa de capacitación implica brindar conocimientos, que luego permitan al empresario en la medida necesaria desarrollar su trabajo y que sean capaz de resolver los problemas que se le presenten durante su desempeño, de manera sistemática y organizada en función de objetivos definidos(4).



Mientras esta capacitación busca desarrollar una competencia en el capacitado, es decir, actúa sobre la persona, los programas de asistencia técnica lo hacen sobre los procesos (productivos, comerciales, contables, financieros, de recurso humano, and so forth.), que por lo general involucran a más de una persona.

### **Beneficios de una excelente capacitación**

La capacitación a todos los niveles constituye una de las mejores inversiones en Recursos Humanos y una de las principales fuentes de bienestar para el individual y la organización.

El crecimiento del individual.

El aumento de la productividad.

El mejoramiento del clima de trabajo.

La actitud de colaboración generada.

La disminución de riesgos de trabajo.

La contribución para un mejor acondicionamiento de las instalaciones.

La implantación de los programas a todos los niveles.

## Importancia de la capacitación

En la actualidad la capacitación de los recursos humanos es la respuesta a la necesidad que tienen las empresas o instituciones de contar con un individual calificado y productivo. La obsolescencia, también es una de las razones por la cual, las empresas se preocupan por capacitar a sus colaboradores, pues ésta procura actualizar sus conocimientos con las nuevas técnicas y métodos de trabajo que garantizan eficiencia. Para las empresas u organizaciones, la capacitación debe ser de imperativa importancia porque contribuye al desarrollo individual y profesional de los individuos a la vez que redundando en beneficios para la empresa.

Cada vez más empresarios de la miniaturized scale y pequeña empresa están participando en los cursos que imparten las escuelas de negocios, para aprender las técnicas de gestión de un negocio, financiamiento, costos, logística, and so forth., informó Fernando del Carpio, gerente general del Instituto Peruano de Acción Empresarial (IPAE)

## **ANTECEDENTES**

De acuerdo a las a las diferentes consultas realizadas en diversas bibliotecas en administración se encontró los siguientes resultados.

Estudios oficiales patrocinados por el Gobierno Peruano

Título: Gestión empresarial y competitividad en las Mypes del sector textil en el marco de la ley n° 28015 en el distrito de la victoria - año 2013

Autor: Jasmine Gonzales Luquillas, USMP Facultad de Ciencias Contables, Económicas y Financieras Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas

Año: LIMA- PERÚ – 2014

Problema investigado: Las micro y pequeñas empresas (MYPES), sobre todo las pequeñas, tienen una gran importancia para el crecimiento económico y la generación de fuentes de empleo productivo, con múltiples beneficios para la economía local, la eficiencia colectiva del tejido empresarial y la sociedad en general, como se ha demostrado ampliamente en estudios conducidos en todo el mundo.

Conclusiones: Culminados y analizados los resultados del trabajo de campo, se llegó a las siguientes conclusiones:

- a. El mayor porcentaje de las empresas de este rubro no cuenta con una adecuada aplicación de los factores como tecnología, capacidad de gestión, logística empresarial e innovación lo que no favorece la evaluación de la gestión empresarial.
- b. La gran mayoría de las empresas cuenta con un deficiente o inexistente planeamiento empresarial lo que hace que influya negativamente en el mercado local y extranjero.

c. Un gran número de empresas no cuenta con una organización empresarial, lo que les lleva a dejar de lado oportunidades de atender grandes pedidos, desaprovechando la posibilidad de asociarse con otras empresas en el marco de la Ley N° 28015.

d. La mayoría de las empresas no cuenta con una apropiada política empresarial, imposibilitando acceder a un financiamiento a través de las diversas entidades financieras.

Título: "caracterización del financiamiento, la capacitación y la rentabilidad de las micro y pequeñas empresas del sector comercio, rubro prendas de vestir del distrito de juliaca, provincia de san román, periodo 2013-2014"

Autor: SOFÍA DELIA VILCA ROQUE

Año: JULIACA - PERÚ 2015

Conclusiones:

1. Respecto a los empresarios Del 100% de los representantes legales de las MYPES encuestados: el 89% son adultos, el 56% son de sexo masculino y el 33% tiene grado de instrucción secundaria completa.

2. Respecto a las características de las MYPES Las principales características de las MYPES del ámbito de estudio son: el 61% se dedica al comercio por más de 03 años respectivamente, el 66% no tiene ningún trabajador eventual, el 11% tiene 01 trabajador eventual y el 11% se formaron por subsistencia.

3. Respecto al financiamiento Los empresarios encuestados manifestaron que respecto al financiamiento, sus Mypes tienen las siguientes características: el 44% obtuvo crédito

de las entidades bancarias, en el año 2013 el 22% fue a corto plazo, en el año 2014 el 11% fue a corto plazo y el 28% invirtió en mejoramiento y/o ampliación de local.

4. Respecto a la capacitación Los empresarios encuestados manifestaron que las principales características de la capacitación de sus Mypes son: el 67% no recibió capacitación para el otorgamiento del préstamo, el 33% tuvieron un curso de capacitación, con respecto al personal que recibió algún tipo de capacitación el 44% ha recibido alguna capacitación. El 94% considera que la capacitación como empresarios es relevante para su empresa. 83

5. Respecto a la rentabilidad El 94% cree que el financiamiento otorgado mejoró la rentabilidad de su empresa, el 56% cree que la capacitación mejoró la rentabilidad de su empresa y el 50% afirma que la rentabilidad de su empresa mejoró en los 02 últimos años.

Problema investigado:

"CARACTERIZACIÓN DEL FINANCIAMIENTO, LA CAPACITACIÓN Y LA RENTABILIDAD DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR COMERCIO, RUBRO PRENDAS DE VESTIR DEL DISTRITO DE JULIACA, PROVINCIA DE SAN ROMÁN, PERIODO 2013-2014"

Título: "factores que influyen en la rentabilidad de las microempresas de confección textil: puno - 2014"

Autor: Bach. Favio Edson Gutiérrez Apaza, Universidad Nacional del Altiplano  
Facultad de Ingeniería Económica Escuela Profesional de Ingeniería Económica

Año: PUNO – PERÚ 2015

Problema investigado:

Actualmente, la labor que llevan a cabo las Micro y Pequeñas Empresas (MYPES) es de indiscutible relevancia, no solo teniendo en cuenta su contribución a la generación de empleo, sino también considerando su participación en el desarrollo socioeconómico de las zonas en donde se ubican. Sin embargo, las MYPES aún son bastantes vulnerables y presentan marcadas desventajas que afectan a la rentabilidad de las mismas, condicionando su presencia en el mercado, debido a sus limitaciones que no tienen las condiciones para competir aún mejor nivel.

En una economía como nuestro país, las MYPES cumplen un papel fundamental en la dinámica del mercado, produciendo y ofertando bienes, añadiendo valor agregado y contribuyendo a la generación de empleo. La importancia de las MYPES en el Perú es por la presencia que tienen en nuestra economía. Se estima que es responsable del 49% del PBI y otorga empleo al 88% de la PEA del sector privado en el país. Este sector representa un estrato muy dinámico de la actividad productiva nacional, que se caracteriza por actividades de corto plazo, rápida entrada y salida del mercado de las unidades productivas y la generación de diversos eslabonamientos en la cadena productiva.

Las problemáticas de la MYPE en el Perú son tradicionales, tiene que ver con: Tecnologías atrasadas, negocio cíclico (temporadas altas y bajas), baja calificación de la mano de obra, poco uso de técnicas de gestión, poco acceso al mercado, tanto de productos finales como factores de producción, gastos de crédito y aislamiento. Todos estos factores dan como resultado que tengan rentabilidad limitada, bajos ingresos para los propietarios y los trabajadores.

#### CONCLUSIONES:

Los resultados del presente trabajo de investigación muestran un nivel de rentabilidad de las microempresas de confección textil en la ciudad de Puno del 46.72% en promedio anual, dicha rentabilidad es influenciado por los principales factores que son: los costos de producción (relación inversa), el tipo de tecnología (relación positiva) y el acceso al financiamiento (relación positiva). Los resultados de la encuesta muestran que el 84% de los microempresarios encuestados manifiestan que actualmente utilizan una tecnología tradicional o artesanal, el 70% tuvieron acceso para obtener un crédito y el 95% consideran que la situación de su microempresa mejoro con el acceso al crédito. Por lo tanto, la baja rentabilidad de las microempresas de confección textil en la ciudad de Puno, es debido a un elevado costo de producción, a la utilización de tecnología tradicional y a un limitado acceso al crédito adecuado.

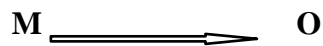
#### III.- HIPÓTESIS

La aplicación del programa de capacitación de las Mypes del sector Industrial-rubro confecciones de ropa deportiva de jirón Moquegua – Mercado Túpac Amaru, Distrito de Juliaca, Provincia de San Román, periodo 2017-2018”.

#### **IV.- METODOLOGIA**

##### **4.1 Diseño de la investigación**

El diseño que se utilizó en esta investigación fue no experimental – descriptivo.



Dónde:

M = Muestra conformada por las Mypes encuestadas.

O = Observación de las variables: capacitación y Rentabilidad.

##### **No exploratory**

**Es no exploratory porque se realizó sin manipular deliberadamente la variable, se observó el fenómeno tal como se mostró dentro de su contexto.**

##### **Descriptivo**

**Porque se recolectaron los datos en un solo momento y en un tiempo único, el propósito fue describir las factors y analizar su incidencia en su contexto dado.**



## 4.2 Población y muestra

De acuerdo al AREA DE DESARROLLO ECONOMICO de la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL SAN ROMAN – Juliana, las Mypes en el Rubro de confección textil de jirón Moquegua está constituida por 20 Micro y Pequeñas Empresas, cuentan con licencia Municipal del division Industrial-rubro confecciones de ropa deportiva de jirón Moquegua – Mercado Túpac Amaru, Distrito de Juliaca, Provincia de San Román, periodo 2018".

En este caso se tomará al 100% de a población ya q es menor a 50.

### Muestra

Se tomó al 100% de la población por q la población es menor 50.

## 4.3. Definición y operacionalización de factors e indicadores

Variable	Definición conceptual	Definición operacional: Indicadores	Escala de medición
Perfil de las Mypes	Son algunas características de las Mypes.	Giro del negocio de las Mypes	Nominal Especificar

		Antigüedad de las Mypes	Razón Un año Dos años Tres años Más de tres años
		Número de trabajadores	Razón: 1-5 6-10 10-15 16-20 Más de 20
		Objetivo de las Mypes	Nominal: Maximizar ganancias Dar empleo a la familia Generar ingresos para la familia Otros: especificar.

**Cabe mencionar que en el presente trabajo de investigación se ha tomado como vital variable, la capacitación.**

#### **4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

**Técnica: Se utilizara la técnica de la encuesta.**

**Instrumentos: Es el medio se utilizara para conseguir un objetivo determinado, un cuestionario estructurado de 13 preguntas.**

## **Procedimientos de recolección de datos**

**Para la aplicación del cuestionario se siguió los siguientes procedimientos:**

- Se coordinó con los representantes de los micros empresas.**
  
- Se buscó un lugar apropiado para la realización de la encuesta.**
  
- Se registró la información obtenida de los encuestados.**
  
- Se codifico la información obtenida de los encuestados.**
  
- Y por último se tabulo la información obtenida de los encuestados.**

## **4.5 Plan de análisis de los datos**

**Los datos recolectados en la investigación se analizan haciendo uso de la estadística descriptiva, para la tabulación de los datos se tuvo como soporte el programa Excel y para el procesamiento de los datos el Software SPSS (Programa de estadística para ciencias sociales).**

## **4.6 Matriz de consistencia**

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES	MET. DE INVESTIGA.	DIF. OPERACIONAL	INDICADORES	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Aplicación del programa de capacitación de las mypes del sector industrial-rubro confecciones de ropa deportiva de jirón moquegua – mercado túpac amaru, distrito de juliaca, provincia de san román, periodo 2017 - 2018”.	¿Cuál es la influencia de capacitación y la rentabilidad de las mypes del sector industrial-rubro confecciones de ropa deportiva de jirón moquegua – mercado túpac amaru, distrito de juliaca, provincia de san román, periodo 2017 - 2018”?	<p><b>Objetivo General</b> Describir las principales características de la capacitación y de las Mypes del sector Industrial-rubro confecciones de ropa deportiva de jirón Moquegua – Mercado Túpac Amaru, Distrito de Juliaca, Provincia de San Román, periodo 2017-2018”.</p> <p><b>Objetivo General</b> Determinar capacitación de la Mypes del sector Industrial-rubro confecciones de ropa deportiva de jirón Moquegua – Mercado Túpac Amaru, Distrito de Juliaca, Provincia de San Román, periodo 2017-2018”.</p> <p>Determinar los beneficios que se logra con la capacitación de las Mypes del sector Industrial-rubro confecciones de ropa deportiva de jirón Moquegua – Mercado Túpac Amaru, Distrito de Juliaca, Provincia de San Román, periodo 2016”.</p>	<p><b>VARIABLE IND.</b> capacitación</p> <p><b>VARIABLE DP.</b> Rentabilidad</p>	<p>Tipo de investigación: Descriptiva Diseño: No experimental Población: 80 propietarios de MYPES</p> <p>Muestra: Se toma al 25% los 20 propietarios de las unidades vehiculares</p>	<p>La influencia de la capacitación en la rentabilidad se medirá a través de los indicadores: formas de conocimientos en el lugar en que se realiza, técnicas o medios de capacitación.</p> <p>La capacitación se medirá a través de los indicadores: actitudes, mejora las relaciones, promueve el desarrollo reflejado en productividad.</p>	<p>Formas de capacitar Lugar en que se realiza. Técnicas o medios de capacitación Conocimiento Normas internas Beneficios Calidad ofrecida Capacidad de respuesta Profesionalismo Seguridad Comunicación</p>	Encuesta	Cuestionario



#### 4.7 Principios éticos

### V. RESULTADOS

#### 5.1 Resultados

**TABLA N° 01**

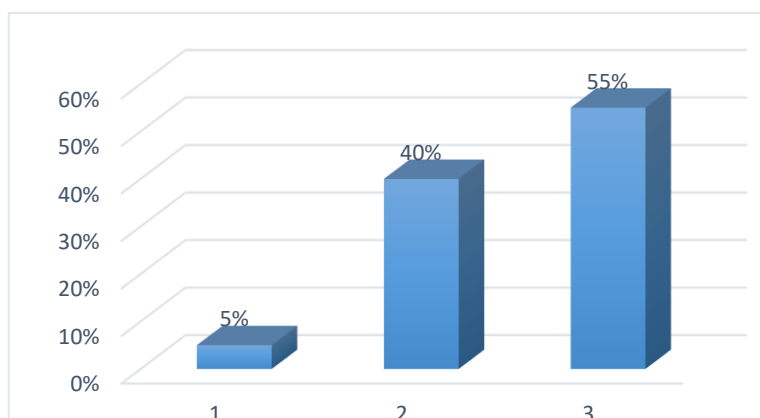
**La edad de los representantes de las Mypes que tienen licencia de funcionamiento del sector confecciones rubro ropa deportiva**

Edad ( años )		Frecuencia	Porcentaje
	de 18 a 29 años	1	0.05
	de 30 a 44 años	8	0.40
	de 45 a 64 años	11	0.55
	<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los representantes de las Mypes que tienen licencia de funcionamiento.

**GRÁFICO N° 01**

**Distribución porcentual de la edad de los representantes legales de las Mypes del sector industrial - rubro confecciones ropa deportiva que tienen licencia de funcionamiento de la MPSR.**



**Fuente: de tabla n° 01**

En la tabla 01 y gráfico 01 se observa que, el 55% de los representantes legales de las Mypes encuestadas, su edad fluctúa entre los 45 a 64 años y el 40% fluctúa entre los 30 a 44 años.

**TABLA N° 02**

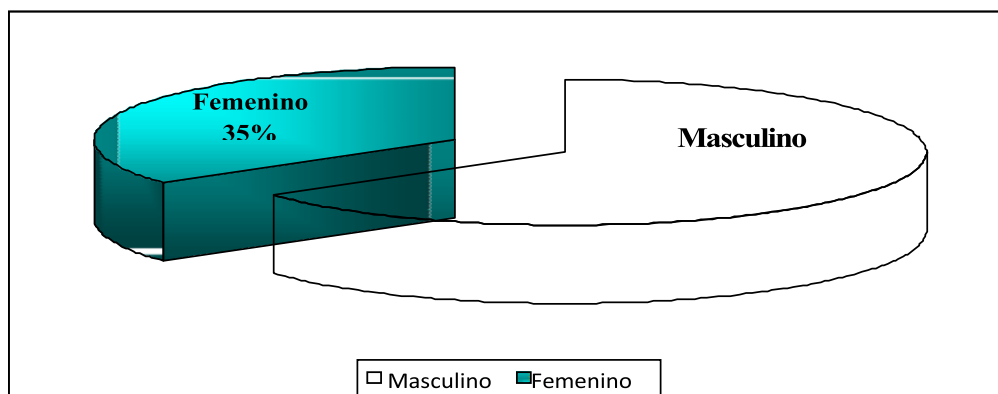
**Sexo de representantes de las Mypes que tienen licencia de funcionamiento del sector confecciones rubro ropa deportiva de la MPSR**

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	13	65,00
Femenino	7	35,00
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los representantes legales de las Mypes.

**GRÁFICO N° 02**

**Distribución porcentual del sexo de los representantes de las Mypes que tienen licencia de funcionamiento del sector confecciones rubro ropa deportiva de la MPSR**



**rubro ropa deportiva de la MPSR**

**Fuente: Tabla N° 02**

En la tabla 02 y gráfico 02 se observa que, en los representantes legales de las Mypes encuestados predomina el sexo masculino con un 65%.

**TABLA N° 03**

**Grado de instrucción de representantes de las Mypes que tienen licencia de funcionamiento del sector confecciones rubro ropa deportiva de la MPSR.**

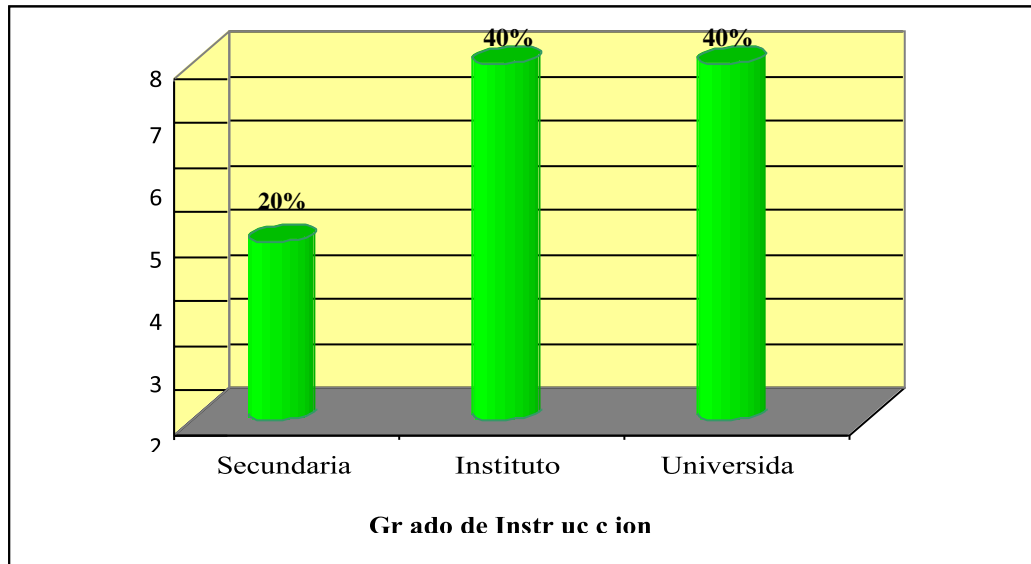
<b>Grado de instrucción</b>		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
	Secundaria	4	20,0
	Instituto	8	40,0
	Universidad	8	40,0
	<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los representantes legales de las Mypes.



### GRÁFICO N° 03

**Distribución porcentual del grado de instrucción de representantes de las Mypes que tienen licencia de funcionamiento del sector confecciones rubro ropa deportiva de la MPSR**



**Fuente: Tabla N° 03**

En la tabla 03 y el gráfico 03 se observa que, la instrucción que más predomina en los representantes legales de las Mypes encuestadas son la Técnica Superior y la universitaria, respectivamente.

### DE LA CAPACITACIÓN DEL MICRO EMPRESARIO

#### CAPACITACIÓN:

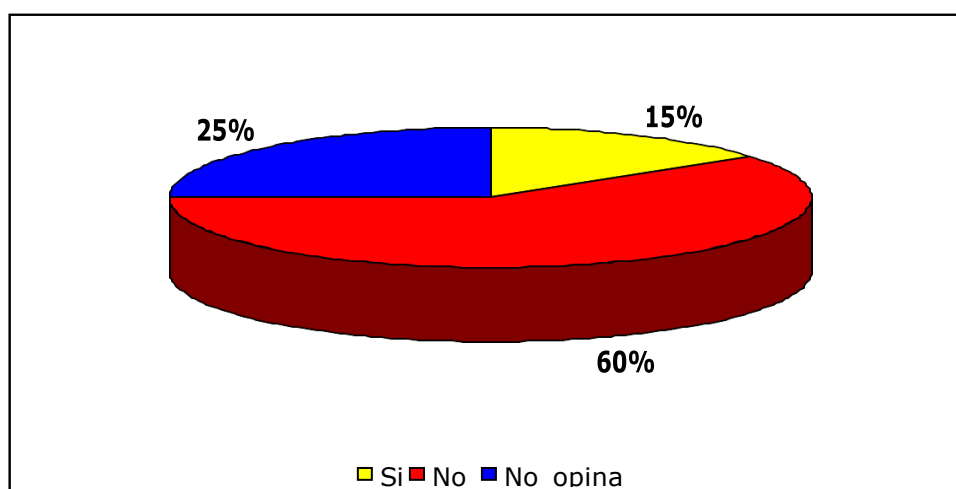
**TABLA N° 04**

**¿Recibió usted capacitación para la administración de su negocio?**

	Frecuencia	Porcentaje
Si	3	15,0
No	12	60,0
No opine	5	25,0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los representantes legales de las Mypes.

**GRÁFICO N° 04**  
**¿Recibió usted capacitación para la administración de su negocio?**



Fuente: Tabla N° 04

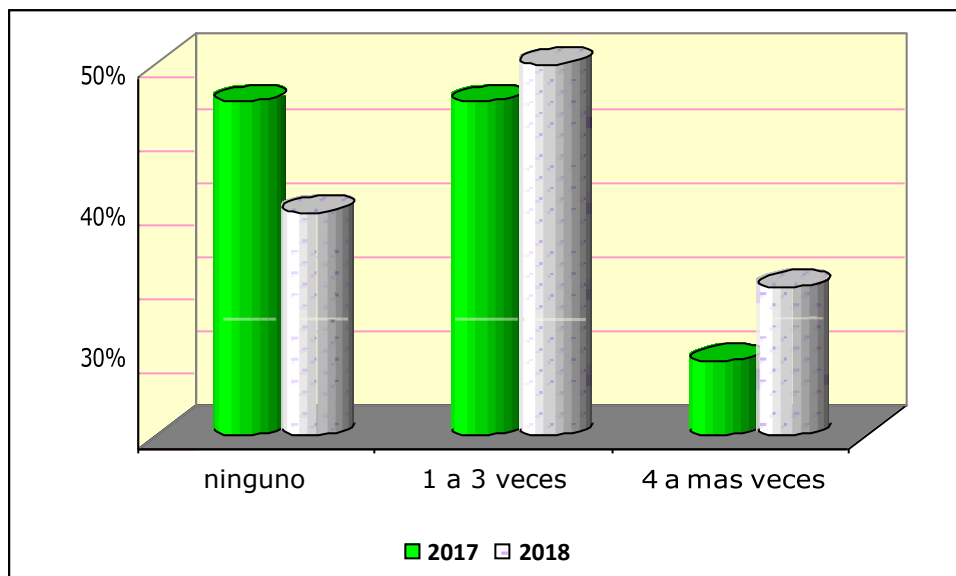
En la tabla 04 y gráfico 04 se observa que, el 60% de los empresarios encuestados dijeron que no recibieron capacitación antes del otorgamiento del crédito, el 15% dijeron que sí recibieron capacitación y el 25% restante no opina por no haber obtenido crédito financiero.

**TABLA N° 05**  
**¿Cuántos cursos de capacitación ha tenido usted en los últimos dos años 2017 - 2018?**

Monto	2017		2018	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
ninguno	10	45,00	6	30,00
1 a 3 veces	8	45,00	10	50,00
4 a más veces	2	10,00	4	20,00
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100,00</b>	<b>20</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los representantes legales de las Mypes.

**GRÁFICO N° 05**  
**¿Cuántos cursos de capacitación ha**  
**tenido usted en los últimos dos años**  
**2017-2018?**



**Fuente: Tabla N° 05**

En la tabla 05 y gráfico 05 se observa que, durante el año 2017 el 45% de los propietarios de las mypes se ha capacitado en 1 a 3 veces, el 10 % se capacitó en 4 a más veces, así como un 45% no se capacitó.

En el año 2018 los propietarios se capacitó el 50% en 1 a 3 veces, el 20% en 4 a más veces y el 30% no se capacitó.

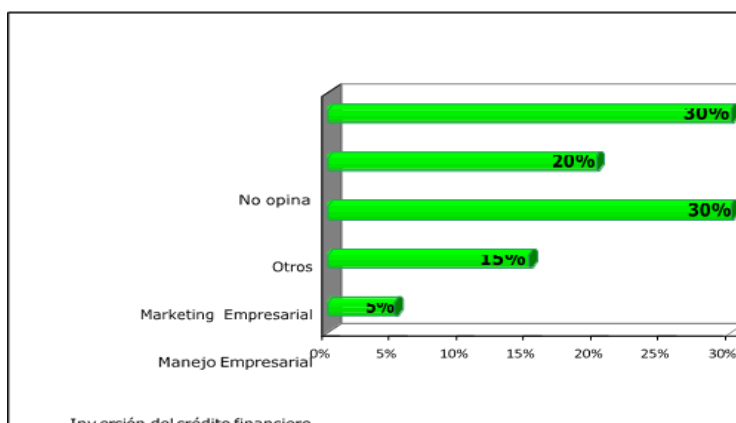
**TABLA N° 06**  
**Si tuvo capacitación ¿En qué tipo de cursos participó usted?**

Incremento de la rentabilidad	Frecuencia	Porcentaje
Inversión del crédito financiero	1	5,00
Manejo empresarial	3	15,00
Marketing Empresarial	6	30,00
Otros	4	20,00
No opine	6	30,00
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los representantes legales de las Mypes.

### GRÁFICO N° 06

Si tuvo capacitación ¿En qué tipo de cursos participó usted?



Fuente: Tabla N° 06

En la tabla 06 y gráfico 06 se observa que, del 100% de los empresarios encuestados, él 30% no recibió capacitación, el 70% que recibieron capacitación dijeron que lo hicieron en: el 5% en inversión del crédito financiero, el 15% en manejo empresarial, el 30% en marketing empresarial, el 20% en otros.

### TABLA N° 07

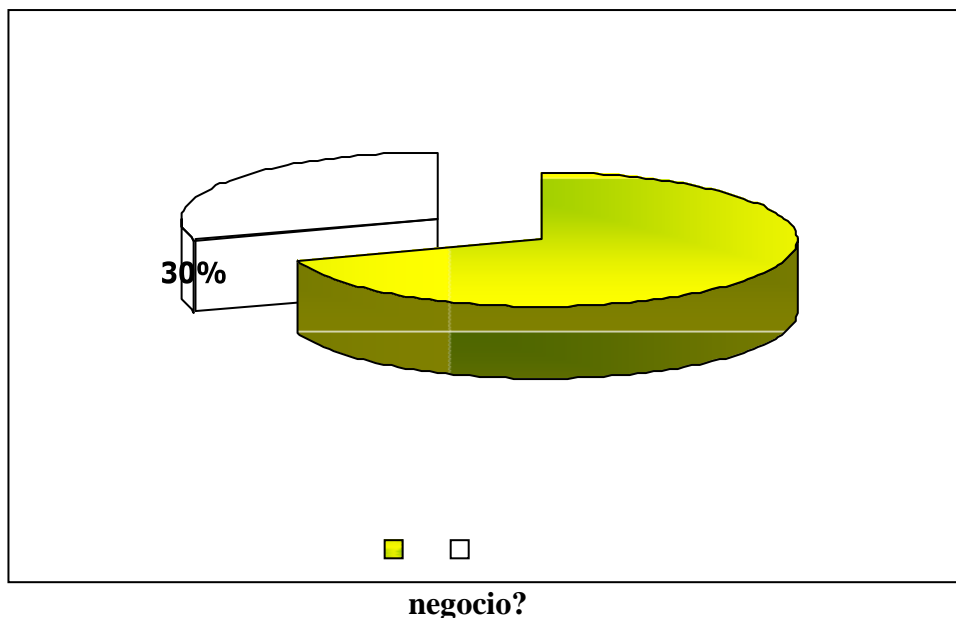
¿Cree que la capacitación mejoro la competitividad para su negocio?

		Frecuencia	Porcentaje
	Si	14	70,0
	No opina	6	30,0

	<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>
--	--------------	-----------	--------------

**GRÁFICO N° 07**

**¿Cree que la capacitación mejoro la competitividad para su**



**Fuente: Tabla N° 07**

En la tabla y gráfico 07, se puede observar que, del 70% de encuestados que tuvieron capacitación el integro indicó que dicha capacitación si mejoró la competitividad de su negocio y el 30% restante, no opina, por no haber tenido capacitación.

## **DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA**

### **Del empresario y los trabajadores**

**TABLA N°8**

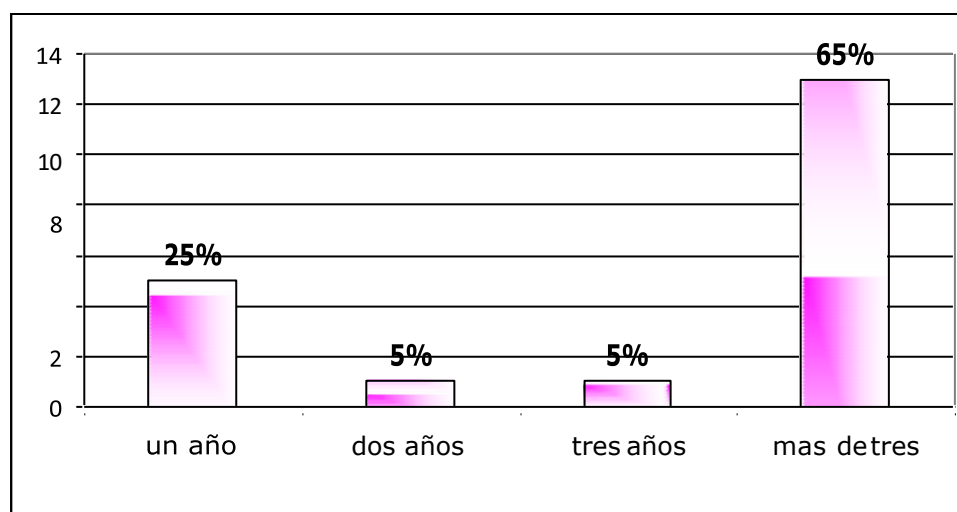
### ¿Hace cuánto tiempo se dedica a esta actividad empresarial?

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	un año	4	20,0
	dos años	1	5,0
	tres años	1	5,0
	más de tres años	14	70,0
	<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los representantes legales de las Mypes.

**GRÁFICO N° 08**

### ¿Hace cuánto tiempo se dedica a esta actividad empresarial?



Fuente: Tabla N° 08

En la tabla y gráfico 08 se observa que, del 100% de los representantes legales de las Mypes encuestados dijeron que: el 25% se dedica a esta actividad de confecciones hace un año, el 5% lo hace 2 años, el 5% hace 3 años y el 65% tienen una antigüedad de más de tres años.

**TABLA N° 09**

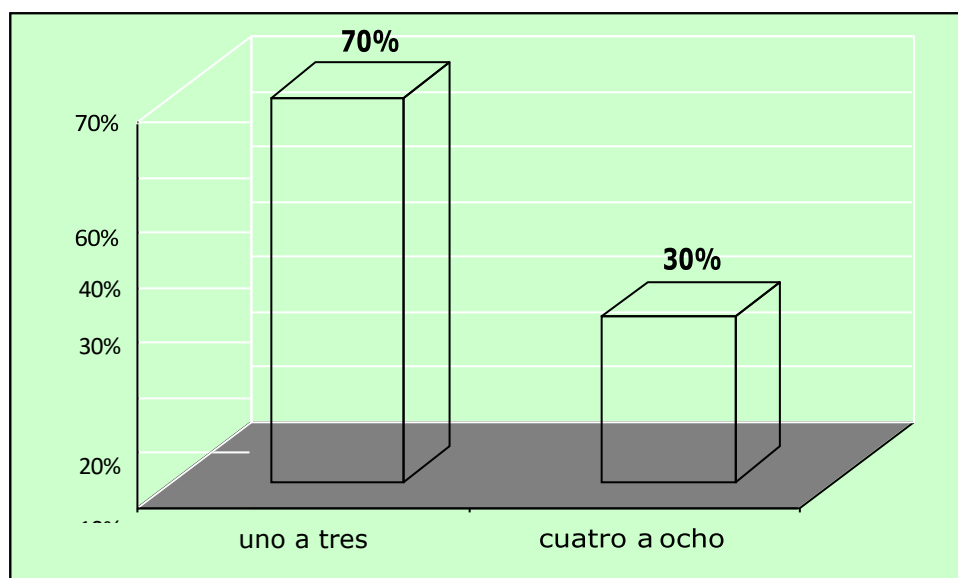
### ¿Cuántos trabajadores laboran en su empresa?

		Frecuencia	Porcentaje
	uno a tres	14	70,0
	cuatro a ocho	6	30,0
	<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los representantes legales de las Mypes.

### GRÁFICO N° 09

### ¿Cuántos trabajadores laboran en su empresa?



Fuente: Tabla N° 09

En la tabla y gráfico 09 se observa que, del 100% de Mypes encuestadas el 70% tiene de uno a tres trabajadores y el 30% de cuatro a ocho trabajadores. Por lo tanto, se puede concluir que, desde el punto de vista del número de trabajadores que contrata la empresa, el 100% de Mypes son microempresas.

**TABLA N° 10**

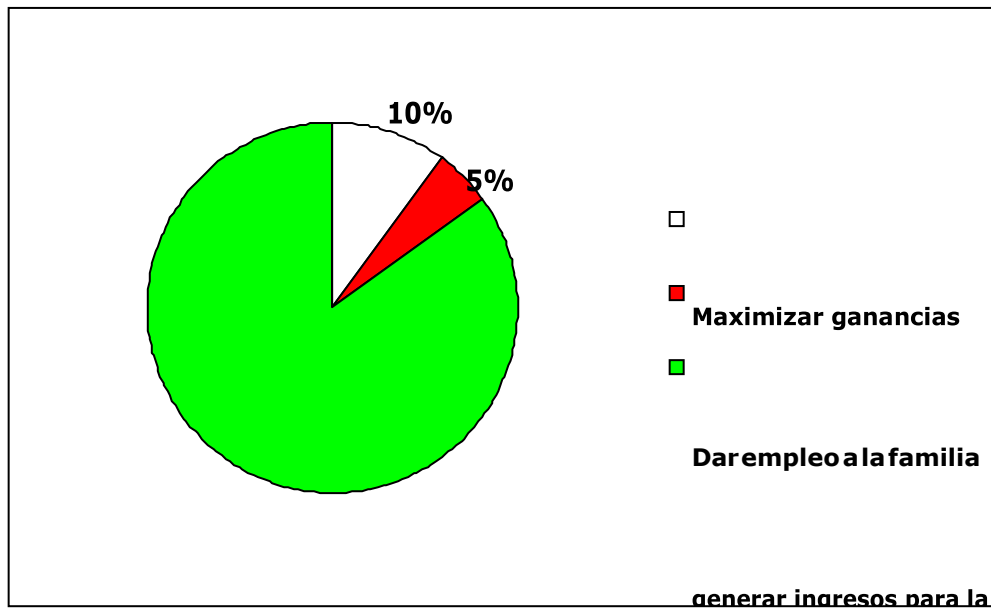
**¿Cuál es el objetivo de su empresa?**

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Válidos	Maximizar ganancias	2	10,0
	Dar empleo a la familia	1	5,0
	generar ingresos para la familia	17	85,0
	<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los representantes legales de las Mypes.

**GRÁFICO N° 10**

**¿Cuál es el objetivo de su empresa?**



**Fuente: Tabla N° 10**

En la tabla y gráfico 10 se observa que, del 100% de mypes encuestadas el 85% tiene por objetivo el de maximizar ganancias, el 5% de dar empleo a la familia y el 10% generar ingresos para la familia.



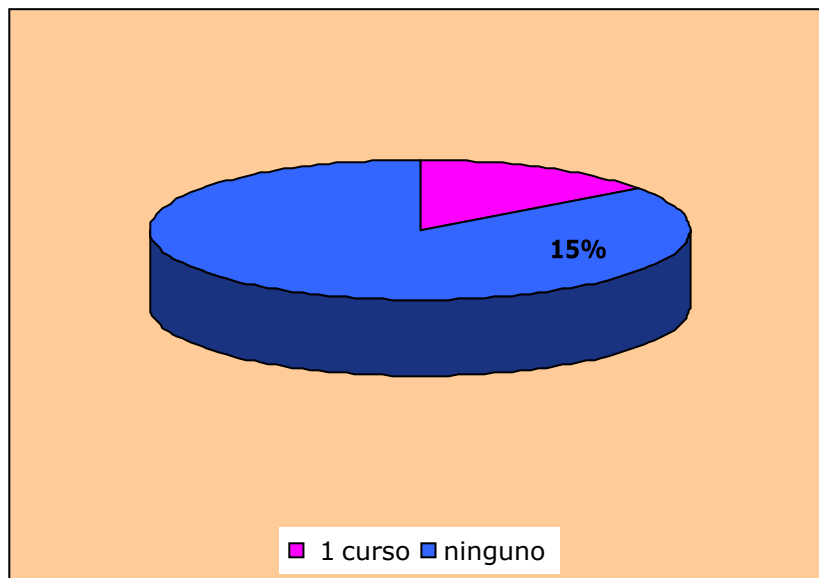
**TABLA N° 11**

**El trabajador de su empresa ¿ha recibido algún tipo de capacitación?**

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
	1 curso	3	15,0
	ninguno	17	85,0
	<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>

**GRÁFICO N° 11**

**El trabajador de su empresa ¿ha recibido algún tipo de capacitación?**



**capacitación?**

**Fuente: Tabla N° 11**

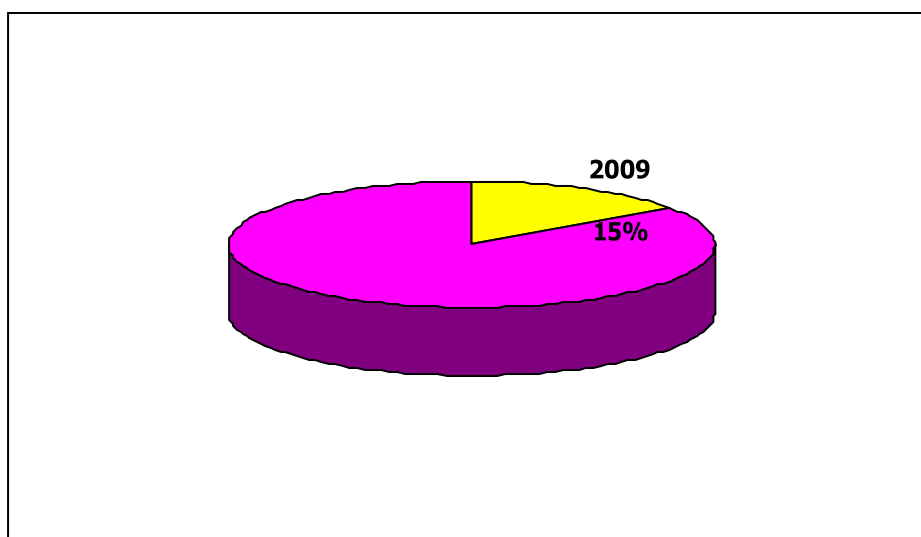
En la tabla y gráfico 11 se observa que: el 15% de los empresarios encuestados dijeron que sus trabajadores si recibieron un curso capacitación y el 85% dijeron que sus trabajadores no recibieron ningún curso de capacitación

**TABLA N° 12**  
**¿En qué año recibió más capacitación?**

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
	2009	3	15,0
	No opina	17	85,0
	<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los representantes legales de las Mypes.

**GRÁFICO N° 11**  
**¿En qué año recibió más capacitación?**



Fuente: Tabla N° 11

En la tabla y gráfico 11 se observa que, los trabajadores que recibieron capacitación lo hicieron en el año 2009 en un 15 %, el 85% restante se abstiene de opinar ya que sus trabajadores no fueron capacitados.

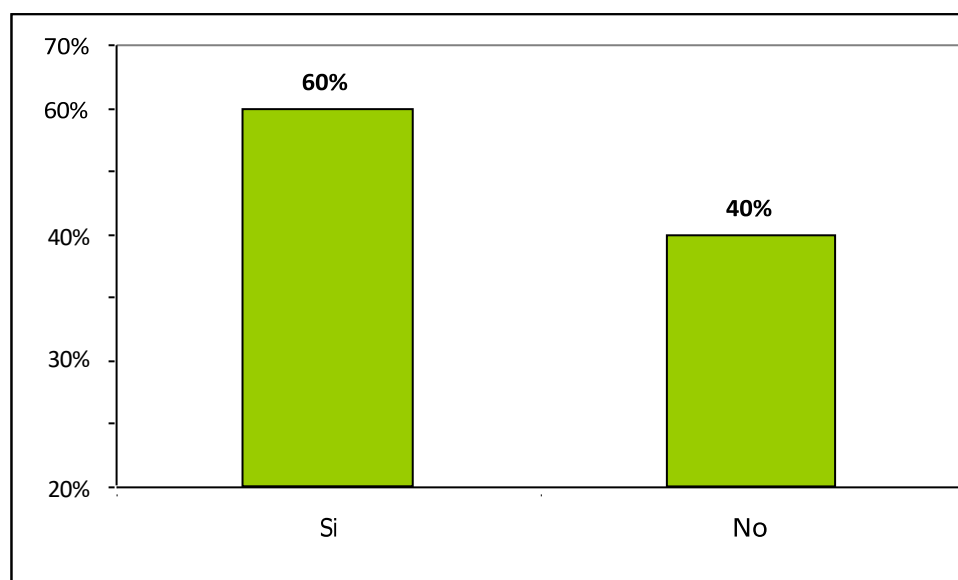
**TABLA N° 12**

**¿Considera que la capacitación de su personal es relevante para su empresa?**

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
	Si	12	60,0
	No	8	40,0
	<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>

**GRÁFICO N° 12**

**¿Considera que la capacitación de su personal es relevante para su empresa?**



**Fuente: Tabla N° 12**

En la tabla y gráfico 12 se observa que, para el 60% de propietarios de las Mypes la capacitación es relevante para su empresa y el 40% opina que no es relevante.

**TABLA N° 13**

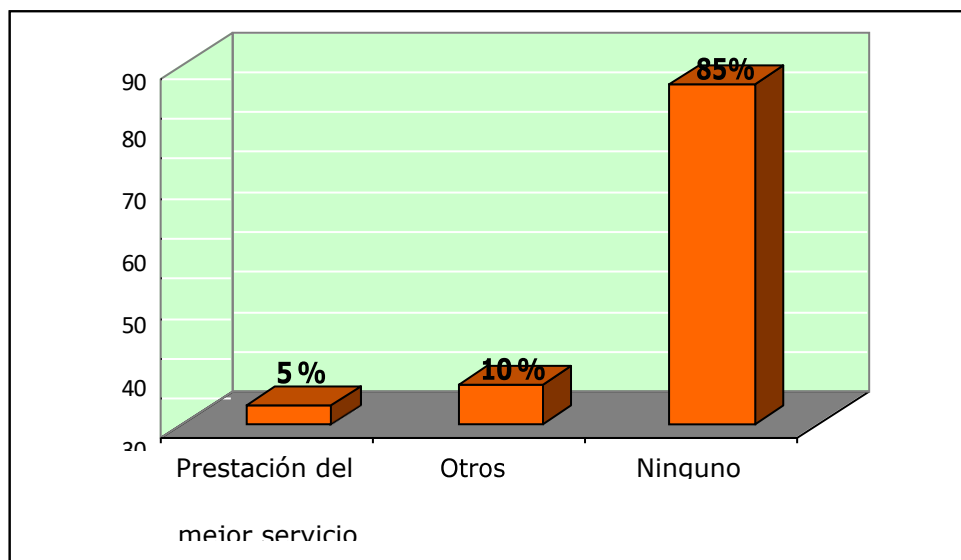
**¿En qué temas se capacitaron sus trabajadores?**

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
	Prestación del mejor servicio al cliente	1	5,0
	Otros	2	10,0
	Ninguno	17	85,0
	<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los representantes legales de las Mypes.

**GRÁFICO N° 13**

**¿En qué temas se capacitaron sus trabajadores?**



Fuente: Tabla N° 13

En la tabla y gráfico 13 se observa que, el 15% de los representantes legales de las Mypes encuestados que dijeron que sus trabajadores recibieron capacitación, el 15% lo hicieron de prestación de mejor servicio al cliente y el 10% en otros servicios afines al negocio.

**TABLA N° 14**

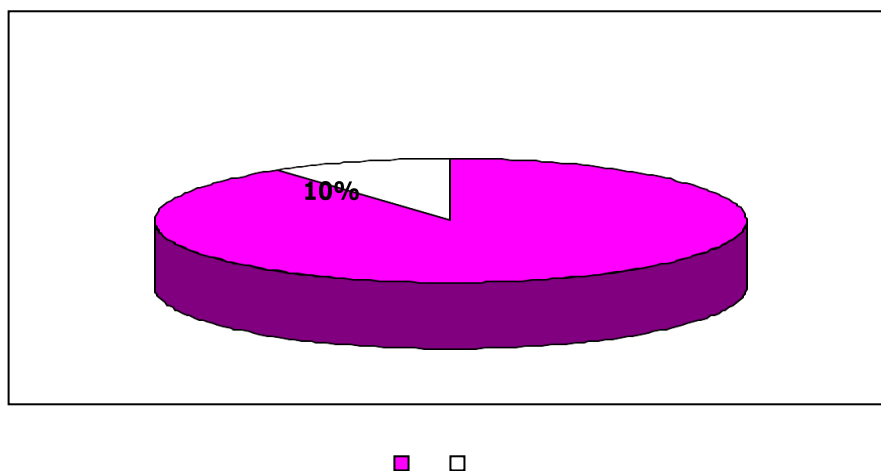
**¿Considera usted que la capacitación mejora la rentabilidad de su empresa?**

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
	Si	18	90,0
	No	2	10,0
	<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los representantes legales de las Mypes.

**GRÁFICO N° 14**

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



Fuente: Tabla N° 14

En la tabla y gráfico 14 se observa que, el 90% de los representantes legales de las Mypes encuestados dijeron que la capacitación sí mejoró la rentabilidad de sus empresas y el 10% dijeron que no.

## **5.2 Análisis de resultados**

### **Respecto a los empresarios:**

□ **Las edades de los representantes legales de las Mypes encuestados, fluctúan entre 45 a 64 años, lo que estaría implicando que dichos representantes legales no child relativamente jóvenes (ver tabla 1).**

□ **El 65%. de los representantes legales encuestados child del sexo masculino (ver tabla 02) lo que contrasta con los resultados encontrados por Vásquez (7), donde los representantes legales de la Mypes estudiadas fueron del sexo masculino en un 54% y por Lezama (5) donde el 62.5% es de sexo femenino.**

□ **El 40% de los empresarios encuestados tienen grado de instrucción prevalent no universitaria y universitaria**

respectivamente, estos resultados contrastan con los resultados encontrados por Lezama (5) y Vásquez (7) donde el 87.5% tienen grado de instrucción de educación univaled universitaria y el 54% tienen grado de instrucción de educación predominant universitaria, respectivamente.

#### **Respecto a la capacitación:**

□ El 60% de los empresarios encuestados dijeron que no recibieron capacitación risks del otorgamiento del crédito y el 15% dijeron que si recibieron capacitación. Estos resultados child diferentes a los encontrados por Lezama (5), donde el 100% no recibieron capacitación. También child diferentes a los encontrados por Vásquez (7), donde el 38% de las Mypes estudiadas recibieron capacitación stakes del otorgamiento del crédito.

□ El 55% de los empresarios encuestados manifestaron que recibieron capacitación en el 2017 aumentando an un 70% en el 2018. Estos resultados estarían implicando que los microempresarios encuestados empiezan a valorar la importancia de la capacitación.

□ El 75% de los empresarios que recibieron capacitaciones, dijeron que el curso más solicitado es el de promoting empresarial en

un 30%, 15% en manejo empresarial y 5% en inversión del crédito financiero respectivamente. Estos resultados child diferentes a los encontrados por Lezama (5), donde el curso más solicitado fue el de manejo empresarial en un 25% y el half en cursos no especificados pero dentro del rubro xerográfico.

**Respecto a las Mypes, los empresarios y los trabajadores:**

□ El 70% de los representantes legales de las Mypes encuestados dijeron tener más de 3 años en la actividad empresarial (rubro confecciones). Asimismo, estos resultados child parecidos a los encontrados por Vásquez (7), donde el 72% de los Mypes del division turismo estudiadas tienen más de 3 años de antigüedad.

□ El 70% de los empresarios dijeron que tienen entre 1 a 3 trabajadores, el 30% dijeron que tienen entre 4 a 8 trabajadores.

□ Estos resultados estarían implicando que, desde el punto de vista del número de trabajadores que contratan las empresas child microempresas. Asimismo, estos resultados child diferentes a los encontrados por Vásquez (16), donde el rubro hoteles fue estrictamente microempresa; en cambio, en los rubros agencias de



**viajes y restaurantes hubo una mezcla de miniaturized scale y pequeña empresa.**

**□ El 85% de los representantes legales de las Mypes encuestados dijeron que sus trabajadores no fueron capacitados. Estos resultados child diferentes a los encontrados por Lezama (5) donde el 100% de los trabajadores no recibió capacitación alguna y Vásquez (7) donde el 42% de las Mypes encuestadas dijeron que su individual recibió una capacitación.**

**□ El 60% de los representantes legales de las Mypes encuestados dijeron que la capacitación es relevante para su empresa y el 40% dijeron que no es relevante. Estos resultados contrastan con los encontrados por Lezama (5) donde el 62.5% de los microempresarios encuestados manifestaron que la capacitación a su individual si es relevante para su empresa y el 37.5% dijeron que no lo es.**

## **I. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.**

### **CONCLUSIONES**

**Respecto a los empresarios:**

□ **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 encuestados child 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 60% de los empresarios encuestados dijeron que no recibieron capacitación previa stakes del otorgamiento de dicho crédito y el 15% dijeron que sí recibieron capacitación.**

□ **El 70% de los empresarios encuestados que recibieron capacitación, lo hicieron en cursos de advertising empresarial 30%, manejo empresarial 15%, inversión del crédito financiero 5%.**

**El 70% de encuestados que tuvieron capacitación opinó que si mejoró la competitividad de su negocio.**

**Respecto a las Mypes, los empresarios y los trabajadores:**

**El 100% de los representantes legales de las Mypes encuestados dijeron tener más de 3 años en la actividad empresarial (rubro de confecciones ropa deportiva).**

**El 70% de los empresarios dijeron que tienen de 1 a 3 trabajadores, el 30% dijeron que tienen de 4 a 8 trabajadores.**

**El 85% de los empresarios encuestados tienen por objetivo el de generar ingresos para la familia, el 10% para maximizar ganancias y un 5% dar empleo a la familia.**

**El 85% de los representantes legales de las Mypes encuestados dijeron que sus trabajadores no recibieron ningún curso de capacitación.**

El 15% de los representantes legales de las Mypes encuestados dijeron que sus trabajadores recibieron los cursos de capacitación en el año 2018.

El 60% de los representantes legales de las Mypes encuestados dijeron que consideran que la capacitación de su individual es relevante para su empresa y el 40% dijeron que no es relevante.

El 15% de los representantes legales de las Mypes encuestados que dijeron que sus trabajadores fueron capacitados lo hicieron, el 5% en prestación de mejor servicio al cliente y el 10% en otros servicios afines al negocio.

El 90% de los representantes legales considera que la capacitación si mejora la rentabilidad de su empresas y el 10% dijeron que no.

#### **1.1. RECOMENDACIONES:**

**Al concluir este tema de gran importancia para las empresas se puede recomendar:**

### **Respecto a la capacitación:**

**Crear una conciencia a los propietarios de las Mypes mediante charlas informativas sobre la importancia de la capacitación tanto de dueños como de sus trabajadores y el beneficio que traerá en el desarrollo y logro de metas de las Mypes; asimismo se debería realizar estudios explicativos para determinar las causas de la ausencia de capacitación.**

### **Respecto a las Mypes, los empresarios y los trabajadores:**

**Se deberían implementar campañas para divulgar la importancia que tiene la capacitación a los trabajadores y dueños de las Mypes para su desarrollo, competitividad y rentabilidad.**

## **ASPECTOS COMPLEMENTARIOS**

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- 1) Lezama A. Caracterización del financiamiento, capacitación y rentabilidad de las Mypes del sector comercio- rubro servicios xerográficos del distrito de Nuevo Chimbote. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, periodo 2008- 2009.

- 2) Jara O. Evaluación del Sistema de Capacitación en Chile. Universidad de Chile, Centro de Investigación Aplicada para el desarrollo de la empresa (CIADE) [citado el Albuja H. Sistema Nacional de Capacitación para la Mype Peruana [citado el 11 de enero 2010]. Disponible en:  
<http://www.esan.edu.pe/paginas/publicaciones/libros/gerencia-desarrollo/capacitacion-mype/introduccion.pdf>
- 3) VÁSQUEZ F. Incidencia del financiamiento y la capacitación en la rentabilidad de las micro y pequeñas empresas del sector turismo y su implicancia en el desarrollo socioeconómico del distrito de Chimbote en el periodo 2005-2006. Tesis de Maestría en Contabilidad. Universidad los Ángeles de Chimbote; Chimbote, 2008.
- 4) Gómez G. Gestión Financiera disponible en :  
<http://www.gestiopolis.com/canales/financiera/articulos/no%201/capitalfinanciero.htm>
- 5) Portal Pymes Mendoza. la estructura Financiera de la empresa [ citado el 03 de octubre del 2008] disponible en  
:  
<http://www.portalpymes.mendoza.gov.ar/Guias/estructurafinanciera.php>
- 6) Sarmiento R. La estructura del financiamiento de las empresas: una evidencia teórica y econometría para Colombia [ citado el 29 de agosto 2010] disponible en : <http://ideas.repec.org/p/col/000108/003005.html>
- 7) Arriagada J. Teoría del Capital Humano [citado el 13 de mayo del 2009] disponible en: <http://javierarriagada.blogspot.com/2009/05/teoria-del-capital->

humano.html

- 8) Vázquez E. Propuesta de Instauración de un Sistema de Capacitación al interior de la Empresa en México [citado en enero 1997] disponible en:  
<http://www.azc.uam.mx/publicaciones/gestion/num11y12/doc14.htm>
- 9) Martín D. Formación del Capital Humano es considerada un factor estratégico [citado en mayo 2008] disponible en:  
<http://dinamartin.bligoo.com/content/view/186111/Realmente-la-formacion-del-capital-humano-es-considerada-un-factor-estrategico.html>
- 10) Crece negocio definición de la rentabilidad [citado el 01 de Octubre 2009] disponible en : <http://www.crecenegocios.com/definicion-de-rentabilidad/>.

## ANEXO

### ENCUESTA

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION.

CUESTIONARIO APLICADO A LOS PROPIETARIOS Y/O REPRESENTANTES DE LAS MYPES DEL SECTOR INDUSTRIAL-RUBRO CONFECCIONES DE ROPA DEPORTIVA DE JIRÓN MOQUEGUA – MERCADO TÚPAC AMARU, DISTRITO DE JULIACA, PROVINCIA DE SAN ROMÁN, PERIODO 2017 - 2018”.

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información de la micro y pequeñas empresas para desarrollar el trabajo de investigación denominado

***“APLICACIÓN DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y LA RENTABILIDAD DE LAS MYPES DEL SECTOR INDUSTRIAL-RUBRO CONFECCIONES DE ROPA DEPORTIVA DE JIRÓN MOQUEGUA – MERCADO TÚPAC AMARU, DISTRITO DE JULIACA, PROVINCIA DE SAN ROMÁN, PERIODO 2017-2018”.***

La información que usted nos proporcionará será utilizado solo con fines académicos de investigación, por lo que se le agradece por su valiosa información y colaboración.



Encuestador.....

Fecha...../...../.....

**DATOS GENERALES DE LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LAS MYPES:**

1.-Edad:

De 18 a 29 años ( )                      De 30 a 44 años ( )    De 45 a 64 años ( )    Más de  
65 años ( )

2.- Sexo.

a)            Masculino ( ) b) Femenino ( )  
)

3.- ¿Cuál es su grado de instrucción?

Sin instrucción ( )                      Primaria ( )            Secundaria ( )            Instituto ( )  
Universitaria ( )

**I.- DE LA CAPACITACIÓN**

**De la capacitación:**

1.1. ¿Cuántas veces se ha capacitado el personal de

gerencia? 2016..... veces

2017.....veces

1.2. Si tuvo capacitación: ¿En qué tipo de cursos participó Ud.?

- a) Inversión del crédito financiero
- b) Manejo empresarial
- c) Administración de recursos humanos
- d) Marketing Empresarial
- e)Otros especificar .....
- f) No opina

1.3. ¿Cree que la capacitación mejoro la competitividad para su negocio?

Si ( ) No ( ) No Opina ( )

## II.- DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA:

### Del empresario y los trabajadores:

1. ¿Hace cuánto tiempo se dedica a esta actividad empresarial?

- a) 01 año      b) 02 años      c) 03 años      d) Más de 3 años

2. ¿Cuántos trabajadores laboran en su empresa?.....

3. ¿Cuál es el objetivo de su empresa?

- a) Maximizar ganancias. ( ) b) Dar empleo a la familia ( ) c) Generar ingresos para la familia ( ) d)

Otros.....

..

4. El personal de su empresa ¿ha recibido algún tipo de capacitación? Si la respuesta es si, indique la cantidad de cursos.

- a) 1 curso      b) 2 cursos      c) 3 cursos      d) Más de 3 cursos      e) No opina

5. ¿En qué años recibió más capacitación?

- a) 2016.....      b) 2017.....      c) No opina

6. ¿Considera Ud. que la capacitación de su personal es relevante para su empresa?

- a) Si      b) No

7. ¿En qué temas se capacitaron sus trabajadores?

- a) Gestión empresarial      b) Manejo eficiente del micro crédito  
c) Gestión financiera      d) Prestación de mejor servicio al cliente  
f) Otros: Especificar..... e) Ninguno

8. ¿Considera Ud. que la capacitación mejora la rentabilidad de su empresa?

- a) Si      b) No      c) No Opina

### **PERFIL DE LAS MYPES**

### **III. DE LA RENTABILIDADEMPRESARIAL:**

4.1 ¿Cree Ud. que la rentabilidad de su empresa ha mejorado en los 2

últimos años? Si. ( )      No ( )      No Opina ( )

4.2 ¿Cree Ud. que la rentabilidad de su empresa ha disminuido en los 2 últimos 2 años?

Si. ( )      No ( )      No Opina ( )

