



**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, DISTRIBUIDORA DE INSUMOS
AGRÍCOLAS DEL DISTRITO DE SANTA 2015**

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

AUTOR:

BACH. JOSÉ CARLOS ASTO AVALOS

ASESOR:

DR. REINERIO ZACARIAS CENTURIÓN MEDINA

CHIMBOTE – PERÚ

2017

JURADO EVALUADOR

Dr. Santos Felipe Llenque Tume
Presidente

Mgtr. Miguel Ángel Limo Vásquez
Miembro

Mgtr. Héctor Asencio Rivera Prieto
Miembro

AGRADECIMIENTO

A Dios, creador del universo, quien me dio la vida y me ha acompañado desde que nací, gracias por permitirme llegar a este momento tan especial en mi vida. Por los triunfos y los buenos momentos que he disfrutado y aprendido a valorar cada instante en el transcurso de mi vida.

Le doy gracias a mi madre: Ana Doris y mis hermanas por apoyarme en todo momento, por los valores que me han inculcado y por haberme dado la oportunidad de tener una excelente educación en el transcurso de mi vida, sobre todo por aconsejarme y guiarme en el desarrollo de las etapas de mi vida.

A mi asesor de Tesis el Dr. Reinerio Centurión Medina, le agradezco la confianza y el apoyo brindado, por darme la oportunidad de poner en práctica todos los conocimientos que he adquirido a lo largo de mi carrera profesional.

DEDICATORIA

A dios todo poderoso por estar siempre presente cuidándome y guiándome en cada momento, dándome las fuerzas necesaria, levantándome y enseñándome el sentido de la vida.

Para mi familia mi madre y mis hermanas, las personas que estuvieron conmigo todo este tiempo dándome el apoyo para cumplir mis metas y mis objetivos a pesar de circunstancias adversas que se presentaron.

A mi madre nuevamente que siempre creyó en mí, su apoyo incondicional fue necesario para poder lograr cumplir mi sueño gracias madre eres la mejor de todas las madres.

RESUMEN

La presente investigación, tuvo por objetivo determinar las principales características de la capacitación en las MYPES del sector comercio _rubro, distribuidora de insumos agrícolas del distrito de SANTA 2015. La investigación fue tipo cuantitativo, nivel Descriptivo, diseño No experimental/ transversal, se utilizó una población muestral de 10 MYPES a quienes se les aplicó un cuestionario de 15 preguntas a través de la técnica de la encuesta obteniéndose los siguientes resultados: El 60% de los representantes de las MYPES, tienen edad de 31 a 50 años. El 70% son de sexo Masculino. El 50% tienen grado de instrucción superior universitario. El 60% de las MYPES tienen de 4 a 7 años a más de presencia en el mercado. El 80% de las MYPES quieren maximizar ganancias, El 80% tienen de 1 a 5 trabajadores. El 100 % conoce el término capacitación, El 90% de los encuestados respondieron que han recibido Capacitación. El 70% consideran la capacitación como una Inversión. El 60% han recibido capacitación en diversos temas. El 70% ha capacitado a su personal de 03 a 04 veces. El 100% considera que la capacitación si eleva la eficiencia del personal. El 90% que si creen que la capacitación mejora la rentabilidad de su empresa.

Se concluye que la mayoría de representantes son de sexo masculino, están en la edad de 31 a 50 años, tienen grado de instrucción universitario, conocen el término capacitación, quieren maximizar ganancias y consideran que la capacitación mejora la rentabilidad , la totalidad conoce el término capacitación y considera que eleva la eficiencia del personal.

Palabras claves: Capacitación, Mypes y Representantes

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the main characteristics of the training in **MYPES** of the trade sector _rubric, distributor of agricultural inputs of the district of Santa 2015. The research was quantitative type, Descriptive level, non-experimental / transversal design, a Sample population of 10 MYPES to whom a questionnaire of 15 questions was applied through the technique of the survey obtaining the following results: 60% of the representatives of the MYPES, are 31 to 50 years old. 70% are male. 50% have a university degree. 60% of the **MYPES** have 4 to 7 years to more of presence in the market. 80% of MYPES want to maximize profits, 80% have 1 to 5 workers. 100% know the term training, 90% of the respondents responded that they have received training. 70% consider training as an investment. Sixty percent have received training on various topics. 70% have trained their staff from 03 to 04 times. 100% consider training if it raises staff efficiency. The 90% that if they believe that the training improves the profitability of their company.

It is concluded that the majority of representatives are male, are in the age of 31 to 50 years, have a university degree, know the term training, want to maximize profits and consider that training improves profitability, the whole knows the term training and considers that it increases the efficiency of the staff.

Keywords: *Mypes Training and Representative*

CONTENIDO

1. Título de la tesis.....	i
2. Hoja de firma del jurado evaluador.....	ii
3. Agradecimiento.....	iii
4. Dedicatoria.....	iv
5. Resumen.....	v
6. Abstract.....	vi
7. Contenido.....	vii
8. Índice de tablas figuras.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	01
II. REVISIÓN DE LITERATURA.....	05
2.1. Antecedentes.....	05
2.2. Bases Teóricas.....	08
2.3. Marco Conceptual.....	18
III. HIPÓTESIS.....	22
IV. METODOLOGÍA.....	23
4.1. Diseño de la investigación.....	23
4.2. Población y muestra.....	23
4.3 Tipo de investigación.....	23
4.4 Nivel de investigación.....	23
4.5. Definición y operacionalización de variables.....	24
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	24
4.7. Plan de Análisis (Procedimientos).....	25
4.8. Matriz de consistencia.....	25
4.9. Principios éticos.....	27
V. RESULTADOS.....	28
5.1.Resultados de la investigación.....	28
5.2.Análisis de resultados.....	33
VI. CONCLUSIONES.....	40
Referencia bibliográficas.....	42
Anexos.....	44

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Tabla:	pag.
Tabla N° 01: Características de los Representantes de las Micro y Pequeñas empresas del sector comercio _rubro, distribuidoras de insumos agrícolas del distrito de santa 2015.....	28
Tabla N° 02: Características de las Micro y Pequeñas Empresas del sector comercio _rubro, distribuidoras de insumos agrícolas del distrito de santa 2015.....	29
Tabla N° 03: Características de la variable Capacitación de las Micro y Pequeñas Empresas del sector comercio _rubro, distribuidoras de insumos agrícolas del distrito de santa 2015.....	30
 Figuras (Anexos)	
Figura N° 1: Edad del representante.....	49
Figura N° 2: Género del representante.....	50
Figura N° 3: Grado de instrucción del representante.....	50
Figura N° 4: Años de permanencia en el rubro.....	51
Figura N° 5: Objetivo principal de la empresa.....	51
Figura N° 6: Número de trabajadores de la empresa.....	52
Figura N° 7: Conoce el término de capacitación.....	52
Figura N° 8: Se ha capacitado los últimos años.....	53
Figura N° 9: Número de veces que ha capacitado a su personal.....	53
Figura N°10: Como considera a la capacitación.....	54
Figura N°11: Que tipo de capacitación ha recibido.....	54
Figura N°12: La capacitación mejora el rendimiento del personal.....	55
Figura N°13: Cree que la capacitación al personal genera mayores ganancias....	55
Figura N°14: La capacitación mejora el crecimiento empresarial.....	56
Figura N°15: Cree que la capacitación eleva el nivel de su empresa y mejora su posición dándole mayor presencia en la comunidad.....	56

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad las Micro y pequeñas empresas (MYPES) en el Perú son de vital importancia puesto que abarcan varios aspectos importantes de la economía de nuestro país, por su contribución a la generación de empleo y contribución de forma creciente en aliviar el alto índice de desempleo que sufre nuestro país, así como también al incremento del PBI. Pero a pesar de la importancia de estas Micro y pequeñas empresas muchas de ellas tienen problemas que impiden su desarrollo en el mundo empresarial una de ellas es la falta de capacitación, lo cual causa grandes pérdidas y gastos innecesarios. Tenemos la obligación de buscar solución a este tipo de problemas que aquejan a la población empresarial, y de esa forma obtener resultados los cuales beneficiaran a la población.

Vásquez, (2013) Señala que “En la actualidad las MYPES representan un sector de vital importancia dentro de la estructura productiva del Perú”, de forma que las microempresas representan el 95,9% del total de establecimientos nacionales, porcentaje éste que se incrementa hasta el 97,9% si se añade a las pequeñas empresas. Estas constituyen una parte sustancial de la economía, debido a que durante los años recesivos han demostrado la capacidad de supervivencia, tratando de aumentar la producción generando empleo; de ahí el rol positivo que juegan dentro de la economía nacional.

Vizcarra, (2009) Indica que de acuerdo a la vida actual del mundo empresarial el termino capacitación está cambiando la forma de trabajo de las empresas, ayudan a mejorar los procesos por lo tanto; las organizaciones o empresas que la implantan logran ventajas competitivas al adoptarla en sus funciones.

La capacitación se refiere a los métodos que se usan para proporcionar a las personas, dentro de la empresa, las habilidades que necesitan para realizar su trabajo.

Este es un proceso que lleva a la mejora continua y con esto a implantar nuevas formas de trabajo, la gran, mediana, pequeña o micro empresa que lo adopte generará un valor agregado. Al empresario de la micro y pequeña empresa le falta una adecuada orientación, tanto para los que recién quieren iniciarse en la actividad empresarial, como para los que ya están en este camino empresarial, pues requieren de información y conocimiento a través de la capacitación, para el mejor manejo de su negocio.

Los empresarios de las micro y pequeña empresa, requieren tener una visión integral de cómo gestionar una empresa y una actitud emprendedora que es básica, para salir adelante.

Castro, (2008) Señala que en Europa en la nueva legislación dirigida a las MYPES, se toman modelos y programas de capacitación que destaquen la dirección empresarial, el diseño de una cultura organizacional que se encuentre

en condiciones de propiciar actitudes de brindar acciones de mejor servicio, cercano a la aplicación de la innovación tecnológica, conscientes de las bondades de la asistencia técnica, dirigido a obtener efectos de mayor nivel internacional. Participación del estado y la banca privada a efectos de poder atender los requerimientos de préstamos que posibiliten a las **MYPES** elevar sus ventas y búsqueda de nuevos mercados.

BID, (2011) El Banco interamericano de desarrollo indica que en América Latina, los sistemas de formación para el trabajo también han crecido en oferta y diversidad. En esta rama han aparecido nuevos actores en el mercado de formación, como las empresas, las organizaciones patronales y de trabajadores o las organizaciones sociales.

Todos conforman un complejo mapa de formación donde conviven las diversas ofertas, con distintos grados de institucionalidad y logrando diferentes niveles de articulación y coordinación.

Destacan los Institutos Nacionales de Capacitación (INC), dependientes generalmente de los ministerios de trabajo o institutos nacionales con autonomía propia. En general, todas se han visto obligadas a diversificar su oferta académica, ganando más importancia los programas de mayor duración (un año o más) sobre los cursos cortos de capacitación o actualización.

Lourffat, (2008) Siempre se menciona que “En la economía peruana las MYPES son las mayores generadoras de empleo, además de contribuir con un alto porcentaje del PBI. Sin embargo, también es uno de los sectores con menos apoyo concreto y decidido por parte del gobierno”. Así lo establece este autor al identificar que prácticamente no existe un sistema nacional de capacitación dirigido a la mejora de la competitividad de la micro y pequeña empresa en el mediano plazo, como sí lo tienen otros países latinoamericanos — Chile, Brasil y México—, de cuyas experiencias se ha podido identificar que, básicamente, se debe contar con cuatro subsistemas: regulatorio; de representación, apoyo y promoción; de proveedores de servicios de capacitación o desarrollo empresarial. Con esta pauta, a través del análisis legal y funcional de las instituciones relacionadas con la MYPES y entrevistas a expertos de estas instituciones, los autores diagnostican el estado en que se encuentra el aparato institucional y las políticas de promoción y apoyo a las MYPES peruana. Para resolver estas limitaciones, proponen un sistema nacional de capacitación —mediante un modelo de acciones y estrategias— que articule eficientemente a todos los actores involucrados con la MYPE, en el que exista un organismo regulador que establezca las bases, marque la pauta y fije las normas para que la oferta de capacitación llegue adecuadamente a los demandantes, los micro y pequeños empresarios.

Albújar, (2009) Indica que en el Perú el estado a través del Consejo Nacional para el Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa, y de sus programas y

proyectos, debe promover la oferta y demanda de servicios de capacitación y asistencia técnica establecidas en el plan y programas estratégicos de promoción, también fomentar la disciplina y desarrollo de las micro y pequeñas empresas. Asimismo, el Estado debe apoyar e incentivar la iniciativa privada que ejecuta las acciones mencionadas.

Zapata, (2004) Señala que en la región Ancash, “siguen presentando una inadecuada organización a nivel empresarial, lo cual involucra aspectos económicos, financieros y administrativos, que impide el desarrollo de experiencias asociativas de tipo gremial y empresarial”. Así mismo, la escasa capacitación de las MYPES, no les permite tener capacidad competitiva frente a sus competidores, estas limitantes en la mayoría de los casos es porque los mismos empresarios tienen poca valoración a la capacitación y desarrollo empresarial.

En el distrito de Santa existen varias Micro y pequeñas empresas dedicadas al rubro de venta de insumos agrícolas, pero se desconoce si los propietarios se han capacitado o no, antes de abrir sus negocios, si capacitan o no a sus trabajadores, y si se han capacitado en atención al cliente, Marketing, gestión, etc.

Es por ello, que se hace la siguiente pregunta de investigación, la cual permite determinar el siguiente enunciado: **¿Cuáles son las principales características de la capacitación en las Micro y pequeñas empresas del sector comercio_rubro distribuidora de insumos agrícolas del distrito de SANTA 2015?**

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

Determinar las principales características de la capacitación en Micro y pequeñas empresas del sector comercio_rubro distribuidora de insumos agrícolas del distrito de SANTA 2015.

Para poder conseguir el objetivo general, se han planteado los siguientes objetivos específicos:

- Determinar el perfil de los gerentes y/o representantes legales de las micro y pequeña empresa del sector comercio_rubro distribuidora de insumos agrícolas del distrito de SANTA 2015.
- Determinar las principales características de las micro y pequeñas empresas del sector comercio_rubro distribuidora de insumos agrícolas del distrito de SANTA 2015.
- Determinar las principales características de la capacitación en las micro y pequeñas empresas del sector comercio_rubro distribuidora de insumos agrícolas del distrito de SANTA 2015.

Esta investigación se justifica porque permite a los gerentes aplicar la capacitación en sus Micro y pequeñas empresas para así tener mayor acogida por parte de los clientes, enseñar de manera adecuada el uso de los insumos agrícolas a los clientes, conservar el medio ambiente y conservar la salud de los colaboradores. Con la capacitación se garantiza mejores condiciones de trabajo, salud y el cuidado del medio ambiente, lo cual se refleja en forma directa en la disminución de los índices de accidentes, enfermedades e impactos ambientales y a la vez en la calidad del servicio que presta la empresa. También se justifica porque beneficia a la comunidad empresarial, a los emprendedores y a los colaboradores de las empresas, proporcionándoles conocimientos sobre los beneficios de la aplicación de la capacitación en las Micro y pequeñas empresas. Finalmente se justifica porque ésta investigación sirve de base para investigaciones sobre la capacitación en atención al cliente, marketing y manipulación y aplicación de productos químicos de las micro y pequeñas empresa dedicadas al comercio_ rubro distribuidoras de insumos agrícolas.

También el estudio servirá de base para futuras investigaciones y otros estudios de las **MYPES** , con respecto a su formalización y competitividad.

Es por ello, que resulta necesario presentar el Informe Final de Tesis, para lo cual se ha presentado la siguiente distribución.

En la parte **I Introducción**, se detalla la caracterización, el problema, el enunciado, los objetivos, la justificación y la distribución del informe de tesis. En la parte **II Revisión de Literatura**, se detallan los antecedentes, las bases teóricas y el marco conceptual. En la parte **III Metodología**, se detalla la metodología usada en el proyecto de investigación en la primera sección de esta parte se especifica el diseño de la investigación , en la segunda sección población y muestra y en la tercera sección las técnicas e instrumentos utilizados en el presente informe. En la **IV Resultados**, se detalla los resultados de la investigación y el análisis de los mismos y finalmente en la parte **V Conclusiones**, se detallan las conclusiones arribadas de nuestro informe de tesis, las referencias bibliográficas y los anexos.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

Marco teórico y conceptual

2.1. Antecedentes

Aguirre, (2013). Según su trabajo de investigación titulado “Caracterización del Financiamiento, Capacitación y la Rentabilidad de las micro y pequeñas empresas (MYPES) del sector Comercio de Insumos Agrícolas del Distrito de Chimbote, periodo 2011-2012”, llegó a los siguientes resultados: **Respecto a los representantes** de las micro y pequeñas empresas (MYPES): **a)** El 100% son adultos, **b)** El 88% son de sexo masculino, **c)** El 50% tiene secundaria completa, **d)** El 63% son convivientes, **e)** El 88% son técnicos. **Respecto a las (MYPES): a)** El 100% tienen más de 3 años en el rubro, **b)** El 100% de manera formal, con más de 3 trabajadores permanentes y eventuales, **c)** El 100% fue creado con el firme propósito de obtener ganancias. **Respecto a la capacitación: a)** El 60% de los representantes recibió alguna capacitación, sobre la inversión del crédito, **b)** El 40% no recibió una capacitación sobre la inversión y el financiamiento de los créditos otorgados por parte de las entidades financieras.

Reyna, (2008). Según su trabajo de investigación titulado “Caracterización del financiamiento y la capacitación en las micro y pequeñas empresas del sector comercio_rubro estaciones de servicio de combustible en el distrito de Nuevo Chimbote”, llega a las siguientes conclusiones: **Según los representantes: a).** La edad promedio de los conductores de las micro y pequeñas empresas fue de 50 años. **b)** En cuanto al sexo del representante legal, el 100% está representado por el sexo masculino. **c).** En cuanto al grado de instrucción, el 66.7% tienen estudios secundarios, y el 33.3% tienen estudios superiores. **Según las MYPES: a)** En cuanto al financiamiento el monto promedio del microcrédito fue de s/. 24,111. Las entidades financieras más solicitadas fueron el sector comercial con el 100%. Puntualizando, el Banco de Crédito fue solicitado 5 veces (55.6%) y el Banco Continental 4 veces (44.4%). **b)** En relación al destino del crédito financiero, el 66.7% respondieron que era para capital de trabajo y el 33.3% para activos fijos. En lo que respecta al crédito y la rentabilidad, el 100% de MYPES que utilizaron crédito financiero tuvieron mejores utilidades. **Según la capacitación: a),** el 66.7% si recibió capacitación y el 33.3% no. Los tipos de cursos más solicitados sobre capacitación fueron: sobre recursos humanos 66.7%, marketing 55.6% seguridad 55.6%, manejo empresarial 44.4% e inversiones 11.1%.

Rengifo, (2011). Según su trabajo de investigación “Caracterización del financiamiento, la capacitación y la rentabilidad de las micro y pequeñas empresas del sector comercio-rubro artesanía shipibo-conibo del distrito de callería provincia de coronel portillo, periodo 2009-2010”. Llegó a las siguientes conclusiones: **Según los representantes: a)** Los representantes legales de las MYPES encuestados, el 100% son adultos, **b)** El 57% es de sexo masculino, **c)** El 50% tiene secun-

caria completa, **d)** El 43% secundaria incompleta. **Según las MYPES:** **a)** El 100% se dedica al negocio por más de 03 años respectivamente, **b)** El 86% no tiene ningún trabajador permanente, **c)** El 71% tiene 01 trabajador eventual, **d)** El 93% se formaron por subsistencia. **Según la capacitación:** **a)** El 57% cree que la capacitación mejoró la rentabilidad de su empresa, **b)** El 86% afirma que la rentabilidad de su empresa mejoró en los 02 últimos años.

Preciado, (2013) Según su trabajo de investigación titulado “Caracterización del financiamiento, la capacitación y la rentabilidad de las **MYPES** del sector comercio – rubro ferretero del distrito de villa el salvador, periodo 2012-2013” llegó a las siguientes conclusiones. **Según los representantes:** **a)** La edad promedio de los representantes legales de las **MYPES** estudiadas (de una muestra de 20) es de 40 años; **b)** el 57,1% de los microempresarios son del sexo femenino; **c)** el 42,9% tienen instrucción superior universitaria; **d)** el 42,86% recibieron crédito del sistema bancario, pagando una tasa de interés que fluctuó entre 1,5 a 3,5% mensuales. **Según las MYPES:** El 57,1% de las **MYPES** tienen entre 2 a 7 trabajadores y el 100% de los microempresarios manifestaron que la capacitación sí mejoró la rentabilidad de sus empresas. **Según la capacitación:** **a)** El 100% de los representantes legales no recibieron ninguna capacitación previa al otorgamiento de los créditos; sin embargo, **b)** el 42,8% sí se capacitaron después del otorgamiento del crédito, siendo la capacitación en manejo empresarial.

Chávez, (2014) Según su trabajo de investigación titulada “Caracterización de la Capacitación y la Competitividad en La **MYPES** del Sector Industria Rubro Calzado del Distrito de Chimbote, Periodo 2010-2011” **Según los representantes:** **a)** El 100% de los representantes legales son personas adultas. **b)** El 67% son personas de sexo masculino, lo que indica que son los varones los que se dedican a este tipo de actividad. **c)** El 66% tiene educación primaria y educación secundaria respectivamente. **d)** El 66% no tiene una profesión. **Según las MYPES:** **a)** El 67% tiene de 03 años a más en el sector y rubro de calzados. **b)** El 83% gestiona solamente su Registro Único de Contribuyente (RUC) **c)** El 66% no tiene trabajadores permanentes. **d)** El 50% tiene 3 trabajadores eventuales. **e)** El 67% funcionan bajo la organización de una empresa como persona natural. **f)** El 50% no está registrado en el REMYPE. **g)** El 67% se formó por subsistencia. **Según la capacitación:** **a)** El 100% de los representantes legales (dueños) no asistieron al evento alguno de capacitación. **b)** El 100% no se capacitaron en otros temas. **c)** El 67% consideran la capacitación como un gasto. **d)** El 100% no capacito a sus trabajadores durante los años 2010-2011.

Rosales, (2015). Según su trabajo de de investigación titulado “Caracterización de la Formalización y Capacitación en las Micro y Pequeñas Empresas, Rubro compra y venta de calzado en el Distrito de Chimbote, 2013”. **Según los representantes:** **a)** El 80% de los dueños de las micro empresas tienen una edad entre los 20 y 45 años. **b)** El 65% de los empresarios son de sexo femenino. **c)** El 33% su grado de instrucción es de superior universitaria.

Según las MYPES: **a)** El 55% de las **MYPES** tienen una antigüedad de creación de entre 3 y 5 años. **b)** El 75% de las **MYPES** tienen un personal no mayor de 5 trabajadores. **Según la capacitación:** **a)** El 60% de los dueños de las **MYPES** afirma que los trabajadores no han recibido capacitación en el presente año. **b)** El 60% de los dueños de las **MYPES** consideran a las capacitaciones como un gasto más que una inversión. **c)** El 80% de las **MYPES** afirma que le gustaría que su personal sea capacitado en control de inventarios. **d)** El 55% de los dueños de las **MYPES** afirman que las capacitaciones mejorarían la productividad de sus empresas. **e)** El 70 % las **MYPES** tienen la necesidad que los empleados pueden tener un desempeño eficiente en sus laborales.

2.2. Bases Teóricas

Micro y pequeñas empresas

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

Según el **MTPE, (2014)**. La Micro y Pequeña Empresa, Es la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo).

La OIT, en su Informe sobre fomento de las Pequeñas y Medianas Empresas, presentado en la 72° reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, realizada en Ginebra en 1986, define de manera amplia a las Pequeñas y Medianas Empresas pues considera como tales, tanto a empresas modernas, con no más de cincuenta trabajadores, como a empresas familiares en la cual laboran tres o cuatro de sus miembros, inclusive a los trabajadores autónomos del sector no estructurado de la economía (informales).

Tipos de MYPES en el Perú

MYPE de Acumulación: Las **MYPES** de acumulación, tienen la capacidad de generar utilidades para mantener 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.

MYPE de Subsistencia: Las **MYPES** de subsistencia son aquellas unidades económicas sin capacidad de generar utilidades, dedicándose a actividades que no requieren de transformación substancial de materiales o deben realizar dicha transformación con tecnología rudimentaria.

Nuevos Emprendimientos: Los nuevos emprendimientos se entienden como aquellas iniciativas empresariales concebidas desde un enfoque de oportunidad, es decir como una opción superior de autorrealización y de generación de ingresos. Los emprendimientos apuntan a la innovación, creatividad y cambio hacia una situación económica mejor ya sea para iniciar un negocio como para mejorar y hacer más competitivas las empresas.

Característica de una Microempresa

Según la **Ley N° 30056** (Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y Crecimiento Empresarial) el panorama para micro y pequeñas empresas sea distinto este año. “La ley ataca varios de los problemas de las **MYPES**, como la informalidad, la falta de capital humano capacitado, los altos costos para innovar”.

Desde ahora una microempresa será la que tiene ventas anuales hasta por un máximo de 150 UIT (S/.555 mil) y una pequeña empresa la que vende entre 150 UIT (S/.555 mil) y 1.700 UIT (S/.6'290.000).

Durante los tres primeros años, desde su inscripción en el Remype, las nuevas empresas no serán sancionadas al primer error si cometen una falta laboral o tributaria, sino que tendrán la posibilidad de enmendarlo sin tener que pagar multas. Esta norma no se aplicará cuando en un lapso de 12 meses la empresa incurra en la misma infracción en dos o más oportunidades.

Si una microempresa supera el monto de ventas que manda la ley podrá tener plazo de un año para pasar ya como pequeña empresa al régimen laboral especial que le correspondería. De igual modo, si una pequeña empresa vende más de lo establecido tendrá hasta tres años para pasar al régimen general.

Las pequeñas, medianas y microempresas que capaciten a su personal podrán deducir este gasto del pago del Impuesto a la Renta por un monto máximo similar al 1% del costo de su planilla anual.

El Remype, que permanece hoy bajo la administración del Ministerio de Trabajo, pasará a la SUNAT.

Las empresas individuales de responsabilidad limitada podrán estar en el Nuevo Régimen Único Simplificado (Nuevo RUS) que antes solo estaba dirigido a las personas naturales. Con esto tendrán algunos beneficios tributarios.

En cuanto a las compras estatales, las instituciones tendrán a partir de la vigencia de la ley como máximo 15 días para pagarles a sus proveedores **MYPES**. El Estado tiene la obligación de comprarle a las **MYPES** al menos el 40% de lo que requiere.

Característica de una Pequeña Empresa

La pequeña empresa se caracteriza por tener ventas anuales superiores a 150 UIT y hasta el monto máximo de 1,700 UIT.

El propietario no necesariamente trabaja en la empresa, ventas anuales superiores a 150 UIT y hasta el monto máximo de 1700 UIT.

La pequeña empresa tiene determinadas características que la distinguen de otros tipos de empresa (micro, mediana o grande empresa).

Según **Fleitman, (2000)**, autor del libro "Negocios Exitosos", destaca las

principales características de la pequeña empresa son las siguientes:

- Ritmo de crecimiento por lo común superior al de la microempresa y puede ser aún mayor que el de la mediana o grande.
- Mayor división del trabajo (que la microempresa) originada por una mayor complejidad de las funciones; así como la resolución de problemas que se presentan; lo cual, requiere de una adecuada división de funciones y delegación de autoridad.
- Requerimiento de una mayor organización (que la microempresa) en lo relacionado a coordinación del personal y de los recursos materiales, técnicos y financieros.
- Capacidad para abarcar el mercado local, regional y nacional, y con las facilidades que proporciona la red de internet, puede traspasar las fronteras con sus productos (especialmente si son digitales, como software y libros digitales) y servicios.
- Está en plena competencia con empresas similares (otras pequeñas empresas que ofrecen productos y/o servicios similares o parecidos).
- Utiliza mano de obra directa, aunque en muchos casos tiene un alto grado de mecanización y tecnificación.

Derechos fundamentales de los empleadores de las MYPES

En toda empresa, cualquiera sea su dimensión, ubicación geográfica o actividad, deben respetar los derechos laborales fundamentales, tales como:

- No utilizar, ni apoyar el uso de trabajo infantil, entendido como aquel trabajo brindado por personas cuya edad es inferior a las mínimas autorizadas por el Código de los Niños y Adolescentes.
- Garantizar que los salarios y beneficios percibidos por los trabajadores cumplan, como mínimo, con la normatividad legal.
- No utilizar ni auspiciar el uso de trabajo forzado, ni apoyar o encubrir el uso de castigos corporales
- Garantizar que los trabajadores no podrán ser discriminados en base a raza, credo, género, origen y, en general, en base a cualquier otra característica personal, creencia o afiliación. Igualmente, no podrá efectuar o auspiciar ningún tipo de discriminación al remunerar, capacitar, entrenar, promocionar, despedir o jubilar a su personal.

- Respetar el derecho de los trabajadores a formar sindicatos y no interferir con el derecho de los trabajadores a elegir, o no elegir, y a afiliarse o no a organizaciones legalmente establecidas.
- Proporcionar un ambiente seguro y saludable de trabajo.

Objetivos de las MYPES

Según **Camarena, (2013)** los **objetivos** de las **MYPES** son:

- Contribución al PBI.
- Contribución a la recaudación tributaria.
- Forja la formalización y desarrollo de MYPE.
- Incrementa el empleo productividad y rentabilidad.
- Ampliación del mercado interno y exportaciones.

Ventajas de las MYPES

- Flexibilidad
- Pioneras, son un motor importante para el desarrollo del país.
- Garantía de Progreso, tienen posibilidad de crecimiento.
- Proveedoras de bienes y servicios.
- Innovadoras y creativas.
- Equilibran la sociedad.
- Importantes empleadores, absorben una importante porción de la población económicamente activa para dar trabajo.
- Sostén de la demanda
- Contribuyentes impositivos.
- Evitan la concentración, se establecen en diversas regiones del país de acuerdo a su giro en la producción.
- Permiten el equilibrio regional.
- Dinamizan la economía.

- Ayudan a la movilidad social.
- Aportan a la productividad global.

Desventajas de las MYPES

- Volatilidad.
- Sensible a entornos negativos.
- Desinformadas y no comunicadas.
- Bajo volumen en su producción y ventas.
- Retraso tecnológico, no se reinventan con el paso del tiempo.
- Problemas de acceso al financiamiento.
- Carencia de estrategias para crecer. La calidad de la producción cuenta con algunas deficiencias porque los controles de calidad son mínimos o no existen.
- Dificultades de gestión.
- Baja productividad. No pueden absorber los gastos de capacitación y actualización del personal, pero cuando lo hacen, enfrentan el problema de la fuga de personal capacitado.
- Falta de comunicación interna y externa (estrategias de publicidad y marketing).
- Crecimiento no planificado. Es difícil contratar personal especializado y capacitado por no poder pagar salarios competitivos.
- Falta de organización que trae como consecuencias problemas en las ventas, debilidad competitiva, mal servicio, mala atención al público, precios altos o calidad mala, mala ubicación, problemas de impuestos y falta de financiamiento adecuado y oportuno.

Importancia de las MYPES

Según **Aspicuelta, (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 MYPE 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.

Según el **MTPE, (2006).La micro y pequeña empresa:** En estos momentos, el Perú expone los mejores indicadores macroeconómicos, una economía sólida, mayores exportaciones, negociaciones de acuerdos comerciales con Estados Unidos y otras naciones desarrolladas, entre otras. Este optimismo y ánimo de la economía se traslada al consumo privado, dado que la población está demandando mayores bienes para consumo.

Este dinamismo económico favorecería un mayor desarrollo de las micro y pequeñas empresas, pero debiera darse las medidas para poder lograr esto. Por tanto, es necesario conocer su funcionamiento como piezas fundamentales en la economía peruana. Mucho se ha discutido de la importancia de las microempresas en la actividad económica del Perú, tanto a nivel de generación de empleo, tipo de trabajos que generan, así como las actividades económicas que desarrollan y su aporte a la economía; sin embargo, son muy pocos los trabajos que han realizado una caracterización, diferenciando distintos tipos de microempresas, dada la heterogeneidad en su producción, en la calificación de su personal, el acceso al crédito, entre otras cosas.

Una estrategia de apoyo a las microempresas debe partir de un claro concepto de qué es la microempresa, a fin de diseñar políticas adecuadas al sector, ya que no hay planes articulados para los distintos tipos de microempresas. Muchas veces, las políticas de apoyo a las microempresas, así como a las pequeñas empresas, van desde la capacitación de cómo iniciar su empresa, así como estrategias de financiamiento, además de apoyo para vender sus productos en el extranjero, entre otras; pero dada la heterogeneidad de microempresas, las políticas o planes que se apliquen debieran ser diferenciadas para ellas. Por eso, es necesario conocer realmente cómo funcionan, el tipo de gestión, nivel de ingresos y las características de sus trabajadores.

Así, el objetivo de este documento es realizar una clasificación de tipos de microempresas, para facilitar un mejor conocimiento de la operatividad de las mismas, y así se pueda contribuir a la mejora en las intervenciones de políticas para su promoción y desarrollo en nuestro país. Además, en base a esta clasificación se presenta un ejercicio de análisis para cinco distritos de Lima Sur,

en base a la encuesta de Hogares Especializada de Niveles de Empleo del MTPE (con inferencia distrital) aplicada recientemente a fines del año 2006 en estos distritos.

Lima Sur es uno de los polos de desarrollo de la capital peruana, y nos permite entender la dinámica empresarial que empezó a gestarse de la migración del interior del país desde los años setenta, siendo en la actualidad, un lugar con potencial de crecimiento y desarrollo. Conociendo las características de las microempresas y de sus trabajadores de Lima Sur, permitirá entender la dinámica de generación de ingresos de muchas familias que empiezan con un pequeño negocio y pueden desarrollarse, así como de otras que no lo hacen.

El documento se organiza de la siguiente manera: en la primera sección se realiza una revisión conceptual del término “Empresa” como base para el estudio del tema, para después presentar los problemas existentes en las distintas definiciones de microempresas, así como las dificultades que presentan, y la relación con las empresas familiares, terminando con los obstáculos y problemas que podría tener una empresa en general. La segunda sección presenta las distintas clasificaciones más recientes de microempresa que hay para el Perú, para después exponer la propuesta de clasificación de este trabajo en la tercera sección. En la cuarta sección se analiza las características de las microempresas, como de sus dueños y trabajadores en cinco distritos de Lima Sur, lo que permitirá conocer los elementos que expliquen las diferencias entre las microempresas, mostrando la gran heterogeneidad y las características de las mismas, como parte de este nuevo lugar de desarrollo de la ciudad de Lima.

La capacitación en las Micro y Pequeñas Empresas

Sutton, (2001). La capacitación es la adquisición de conocimientos, principalmente de carácter técnico, científico y administrativo. Es decir, es la preparación teórica que se les da al personal (nivel administrativo) con el objeto de que cuente con los conocimientos adecuados para cubrir el puesto con toda la eficiencia.

Gaxiola, (2011).La capacitación, es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar a los recursos humanos al proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los trabajadores en sus actuales y futuros cargos y adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno. Por lo contrario, la capacitación no debe confundirse con el adiestramiento, este último que implica una transmisión de conocimientos que hacen apto al individuo ya sea para un equipo o maquinaria.

Tecoloco, (2013) Las capacitaciones son consideradas como metodologías de enseñanza y consisten en procesos de aprendizaje intensivo en los cuales se pretenden desarrollar y potencializar las destrezas, competencias, habilidades,

prácticas técnicas y conocimientos de los trabajadores para que mejoren sus niveles de productividad o presten mejores servicios. Gracias a este proceso educativo que le apuesta al mejoramiento del desempeño laboral y habitual los empleados pueden deshacerse de sus dificultades para realizar el trabajo, aclarar dudas, adquirir nuevos y mejores conocimientos, mostrar su capacidad de asimilación y ser recursos humanos rentables y efectivos para la organización.

Beneficios de la Capacitación.

(Vizcarra, 2009).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 personal y la organización. 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.

Guevara, (2012). La capacitación del personal debe ser de vital importancia para las empresas u organizaciones, porque contribuye al desarrollo personal y profesional de los individuos, a la vez que redunda en beneficios para la empresa.

Ante la nueva realidad social que tiene el país, donde nunca antes se había presentado un horizonte tan vasto de oportunidades, que ahora nos reconocen como una de las economías emergentes más dinámicas del continente, atractivo para las inversiones y los negocios, con un mercado ampliado que supera los 550 millones de habitantes como resultado de los acuerdos de promoción comercial suscritos en los últimos años, es necesario que en este entorno competitivo se fortalezca las habilidades y herramientas de gestión empresarial que aceleren el proceso de crecimiento y consolidación del negocio.

Para poder aprovechar estas oportunidades se debe crear, desarrollar y consolidar emprendimientos dinámicos que sean capaces de transferir a los empresarios, los conocimientos necesarios para competir en mercados cada vez más globales, incrementar la productividad y acceder al mundo de las tecnologías de la información.

Oscoco, (2011) Las pequeñas y microempresas generan casi la mitad del producto bruto interno del Perú. Se estima que el 70% de empresas Pyme son las que están generando nuevos puestos de trabajo, reduciendo sustancialmente la pobreza porque contrata mano de obra de jóvenes desocupados.

En ese sentido, resulta primordial que los emprendedores y los empresarios de las pequeñas y medianas empresas del país se capaciten a fin de mejorar sus destrezas empresariales lo que permitiría mejorar su desempeño tanto en la demanda de productos de mejor calidad, la demanda de crédito y mejoraría la calidad de sus carteras de clientes. Con una adecuada capacitación, el emprendedor tendrá un mejor manejo adecuado a la coyuntura que vive el país y será capaz de desarrollar otros emprendimientos con nuevos conocimientos que le permitirán ir desarrollando su negocio de acuerdo a las expectativas empresariales que tenga.

CADE Emprendedores 2011 que está organizando IPAE representa una buena oportunidad para contribuir al crecimiento de las empresas emergentes y al fortalecimiento de habilidades y liderazgo de los emprendedores para que asuman con éxito los retos que trae consigo el proceso de globalización.

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 personal 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 vital importancia porque contribuye al desarrollo personal y profesional de los individuos a la vez que redundan en beneficios para la empresa.

La capacitación como inversión en las MYPES

La organización invierte recursos con cada colaborador al seleccionarlo, incorporarlo, y capacitarlo. Para proteger esta inversión la organización debería conocer el potencial de sus hombres. Esto permite saber si cada persona ha llegado a su techo laboral, o se puede alcanzar posiciones más elevadas. También permite ver si hay otras tareas de nivel similar que puede realizar, desarrollando sus aptitudes y mejorando el desempeño de la empresa.

Otra forma importante en que la organización protege su inversión en recursos

humanos es por medio del planeamiento de carrera. Estimula las posibilidades de crecimiento personal de cada colaborador, y permite contar con cuadros de reemplazo.

La capacitación es un proceso a través del cual se adquieren, actualizan y desarrollan conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño de una función laboral o conjunto de ellas.

Capacitación en el trabajo

Es la formación y actualización permanente que proporcionan las empresas a sus trabajadores con base en los requerimientos detectados por nivel de ocupación.

La finalidad es la de desarrollar conocimientos, habilidades y actitudes en el personal para mejorar su desempeño en la organización.

El aprendizaje lo lleva a cabo un instructor o en su caso el supervisor del propio centro de trabajo y los resultados obtenidos se valoran con respecto al desempeño del trabajador en su actividad laboral, así como en la productividad y calidad de la empresa.

Según **Cecilia Maldonado**, Gerente de Recursos Humanos de **Nextel del Perú**, (2009). En una organización orientada al aprendizaje, la capacitación se utiliza no sólo como un mecanismo de recompensa, sino también como un catalizador de cambio constante que fomenta el desarrollo individual y organizacional. En quienes tienen alto desempeño, la capacitación se debe orientar principalmente en el desarrollo de potencial mientras que en los otros casos, la capacitación debe ser orientada a cerrar brechas en el desarrollo de habilidades y competencias, en todos los casos esto genera valor para los empleados

Capacitación del personal

Billikopf, (2006). Hay una gran diferencia entre explicarles a los trabajadores cómo se hace una tarea y transmitir conocimientos teóricos y prácticos con éxito. Aun después de una demostración, los trabajadores pueden quitarle una gran parte de la madera frutal durante la poda o destruir una docena de hileras de plantas de tomate con la cultivadora. Algunos conceptos son difíciles de aprender; otros exigen mucha práctica.

Salud ocupacional y conservación del Medio Ambiente

Las MYPES que desean mantenerse en el amplio mundo de la competitividad deben acogerse a las medidas y reglas adoptadas con la finalidad de prevenir accidentes y minimizar los riesgos, de tal manera que protejan la salud e integridad física de los trabajadores y conserven el medio ambiente.

2.3. Marco conceptual

Mejía (2012) En sus inicios, el ser humano simplemente subsistía de la recolección, la pesca y la cacería eran su principal fuente de alimentos. Desconocía el arte y técnica de la producción agrícola. No parece haber existido intercambio comercial durante esta época, debido a la lejanía entre los diferentes grupos humanos. La poquísima densidad de población humana, a su vez, no propiciaba dicha actividad. Al nacer las primeras familias, se generaron los primeros conglomerados sociales. Ello condujo al desarrollo de la agricultura.

Los historiadores estiman haberse dado este salto en el Periodo Neolítico, la segunda etapa de la Edad de Piedra, hace aproximadamente 8.000 – 10.000 años. Se inventaron las primeras herramientas agrícolas.

Durante la Edad Media, comienza un muy incipiente desarrollo comercial en los países europeos. Inicialmente, los productos agrícolas no eran frecuentemente vendidos, sino se entregaban al señor feudal. Éste era el dueño tácito de todos los bienes producidos en su comarca, a cambio de protección militar a sus vasallos.

Luego, el crecimiento demográfico propició la migración a centros urbanos. En consecuencia, comenzó a darse una división de trabajos. Los maestros artesanos y demás pobladores urbanos, imposibilitados para llevar a cabo una producción agrícola, compraban por precio sus alimentos. Se da en la segunda mitad del siglo XVIII una expansión económica importantísima a nivel de todo el globo terráqueo. El invento de la máquina de vapor fue el catalizador de la industria y el transporte y hasta la producción agrícola mecanizada.

Nacen los grandes telares, las locomotoras y los barcos transoceánicos impulsador por motores a vapor. Las cantidades de producto se incrementan vertiginosamente. El transporte se acelera. Los imperios europeos aprovechan sus colonias, no únicamente como fuentes de materias primas, sino como mercados extendidos.

La primera mitad del Siglo XX, con dos guerras mundiales, un periodo entreguerras marcado por el descalabro bursátil de Wall Street y la Gran Depresión, golpeó a las empresas productoras al caer vertiginosamente los niveles de consumo, y con ello los precios. Algunos fabricantes, especialmente estadounidenses, vieron una tabla de salvación en la Segunda Guerra Mundial, pues el gobierno de su país abocó virtualmente toda la producción industrial al abastecimiento de sus tropas en los campos de batalla. Ello coadyuvó a sostener ocupada su fuerza laboral.

No obstante, la actividad de las ventas era todavía labor de comerciantes y productores. Era por tanto, muy escasa la existencia de agentes vendedores por comisión. Habiendo plazas tan grandes, el principal objetivo de las empresas era fabricar en cantidades suficientes para abastecer sus mercados, cada vez mayores.

He aquí el nacimiento del Oficio de las Ventas. Los empresarios comenzaron a contratar personas cuya labor sería visitar todo el mercado, todos los posibles clientes, y promover sus productos (insumos para la producción agrícola). La misión de estos agentes era vender, a como diese lugar.

Si una o dos décadas atrás, la demanda superaba la oferta en casi cualquier producto, ya el mundo había dado un giro de ciento ochenta grados. Los consumidores comparaban calidades y precios. Elegían lo más adecuado a sus expectativas, quedando mucho inventario rezagado, lo cual se tradujo en pérdidas cuantiosísimas para los fabricantes de insumos agrícolas.

Las micro y pequeñas empresas distribuidoras de insumos agrícolas del distrito de **SANTA**, se encuentran en constante crecimiento debido a la gran acogida por parte de los consumidores, ya que la zona tiene una alta producción agrícola, el 80 % de los ingresos son netamente agrícolas, con un porcentaje menor de ganadería 15% y otros 5%.

Existen microempresas y pequeñas empresas que durante años se han dedicado al rubro de comercialización de insumos agrícolas, ha sido de gran importancia su participación dentro del desarrollo de la agricultura del distrito de santa y su valle, ya que ha permitido que los agricultores tengan el alcance a todos los insumos y productos agrícolas necesarios para el adecuado cultivo de las tierras, no obstante se han visto obligados en requerir servicios de especialistas en asesoramiento, capacitación, en el manejo y aplicación de forma adecuada de los productos e insumos agrícolas.

La gran importancia de una capacitación en las micro y pequeñas empresas dedicadas a la venta de insumos agrícolas es de suma importancia, porque ayudaría en gran manera a disminuir los costos, a tener mayor productividad en todos los campos (laboral, producto final, económico), también permitiría disminuir los riesgos que pueden presentarse mediante la manipulación y aplicación de los productos.

El crecimiento de las micro y pequeñas empresas dedicadas a la venta de insumos agrícolas en el distrito de santa, dependen de la capacitación empresarial, para poder dar una mejor atención al cliente, disminuir los costos y gastos, generar más utilidad, crecer como empresa, tener un personal capacitado, capaz de afrontar situaciones y dar soluciones a los riesgos y requerimientos de los clientes.

Concepto de capacitación

La capacitación es el conjunto de medios que se organizan de acuerdo a un plan, para lograr que un individuo o un grupo de individuos adquiera destrezas, valores o conocimientos teóricos, que le permitan realizar ciertas tareas o desempeñarse en algún ámbito específico, con mayor eficacia. Se requiere la existencia de un potencial que se trata de transformar en acto. En este sentido, la capacitación forma y prepara los recursos humanos de una empresa para la ejecución de sus

funciones. Como tal, es un proceso que consiste en la impartición de conocimientos de orden teórico, técnico y práctico mediante actividades de estudio, formación y supervisión.

De allí que los módulos de capacitación se ofrezcan y se apliquen a empleados que están ingresando a una empresa (entrenamiento), así como a empleados a los cuales se quiere instruir en el manejo de nuevas herramientas o maquinarias (adiestramiento). La capacitación en la actualidad representa para las unidades productivas uno de los medios más efectivos para asegurar la formación permanente de sus recursos humanos respecto a las funciones laborales que y deben desempeñar en el puesto de trabajo que ocupan.

Si bien es cierto que la capacitación no es el único camino por medio del cual se garantiza el correcto cumplimiento de tareas y actividades, si se manifiesta como un instrumento que enseña, desarrolla sistemáticamente y coloca en circunstancias de competencia a cualquier persona. Bajo este marco, la capacitación busca básicamente:

Promover el desarrollo integral del personal, y como consecuencia el desarrollo de la organización.

Propiciar y fortalecer el conocimiento técnico necesario para el mejor desempeño de las actividades laborales.

Con la finalidad de que los centros de trabajo identifiquen y apliquen los aspectos mínimos necesarios que deben ser considerados para emprender un proceso de capacitación organizado, que involucre como actividad natural del mismo el dar cumplimiento a las disposiciones legales que se establecen en la materia, las fases sugeridas son las siguientes:

Beneficios de la capacitación para las organizaciones

Entre los beneficios que tiene la empresa con la capacitación se pueden enumerar los siguientes:

- Crear mejor imagen de la empresa.
- Mejora la relación jefe subordinado.
- Eleva la moral de la fuerza de trabajo.
- Incrementa la productividad y la calidad en el trabajo.

Beneficios de la capacitación para los trabajadores

- Entre los beneficios que obtienen los colaboradores con la capacitación están:
- Elimina los temores de incompetencia.
- Sube el nivel de satisfacción con el puesto.
- Desarrolla un sentido de progreso.

La finalidad de las capacitaciones es ampliar los conocimientos y habilidades de los trabajadores, de modo que estos ejecuten sus tareas de manera más eficiente, elevando los niveles de productividad de la empresa. Asimismo, la capacitación es fundamental a la hora de mantener a los empleados al día con respecto a lo último en el uso de herramientas y tecnologías relacionadas con su área de desempeño.

La razón para implementar un proceso de capacitación responde, en muchas ocasiones, a la necesidad de mejorar el funcionamiento general de una empresa. Para ello, se procede a realizar un diagnóstico general de las fortalezas y debilidades de los procesos de producción, considerando aspectos como sus metas y objetivos, su estructura organizacional, y los recursos con que cuenta. De este modo, luego de reconocer los problemas que estén afectando el funcionamiento de la empresa, se implementarán actividades de capacitación mediante las cuales se busca corregirlos.

La capacitación en sí, es una manera efectiva de asegurar la formación permanente del capital humano de una empresa con respecto al desempeño de sus labores cotidianas para obtener grandes resultados a corto, mediano y largo plazo, viéndose beneficiados las micro y pequeñas empresa que capacitan a su personal.

III. HIPÓTESIS: No se planteó hipótesis ya que es una investigación de tipo descriptiva, porque solo describe las características de la capacitación como se está dando dentro de las MYPES.

IV. METODOLOGIA

3.1 Diseño de la investigación

El diseño de la investigación fue, no experimental–transversal.

- Fue, no experimental, porque se presentó tal cual, dentro de las micro y pequeñas empresas, rubro distribuidoras de insumos agrícolas, también porque se estudió conforme a la realidad, sin sufrir modificaciones.
- Fue, transversal, porque se estudió en un espacio de tiempo determinado donde se tiene un inicio y un fin. Desarrollado en la comunidad empresarial del distrito de Santa.

3.2 Población y Muestra

Población: La población está conformada por 16 Micro y pequeñas empresas del sector comercio_rubro distribuidora de insumos agrícolas del distrito de SANTA 2015.

Muestra: Se usó una muestra de 10 Micro y pequeñas empresas del sector comercio_rubro distribuidora de insumos agrícolas del distrito de SANTA 2015. Porque fueron las que contribuyeron de forma acertada y precisa brindando información para poder realizar el informe.

3.3 Tipo de Investigación

El tipo de investigación fue Cuantitativa.

- Fue cuantitativa, porque tiene una estructura que se puede medir, ya que se utilizó instrumentos de evaluación, los cuales sirvieron para recolectar información de las micro y pequeñas empresas y posteriormente generar una conclusión o solución.

3.4 Nivel de la Investigación de la Tesis

El nivel de la investigación fue descriptivo, porque solamente se describe las características más importantes de los representantes, la variable, las **MYPES** y la realidad como se presenta.

3.5 Definición y Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Capacitación	Es un proceso continuo de enseñanza, aprendizaje mediante el cual se desarrolla las habilidades y destrezas de los servidores, que les permitan un mejor desempeño en sus labores habituales. Puede ser interna o externa.	Innovación	_ Proceso _ Producto _ Servicio	Nominal
		Desarrollo	_ Personal _ Habilidades	Nominal
		Áreas	_ Servicio _ Ventas	Nominal
		Estrategias	_ Marketing _ Seguridad _ Medio ambiente _ Atención al cliente _ Salud ocupacional _ Fidelización del cliente.	Nominal
		Gestión	_ La gestión del desempeño. _ El desarrollo del liderazgo. _ La planificación de los recursos humanos. _ El reclutamiento.	Nominal

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos se usó:

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario

3.7. Plan de Análisis

Se utilizó el formato de Excel para elaborar las tablas y figuras para procesar la información obtenida a través de la técnica de la encuesta.

3.8. Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA					
Problema	Objetivos	VARIABLES	Población y Muestra	Métodos	Técnicas e instrumentos.
¿Cuáles son las principales características de la capacitación en las Micro y pequeñas empresas del sector comercio rubro distribuidora de insumos agrícolas del distrito de Santa 2015?	<p>General:</p> <p>Determinar las principales características de la capacitación de las Micro y pequeñas empresas del sector comercio rubro distribuidora de insumos agrícolas del distrito de Santa 2015?</p> <p>Específicos</p> <p>_Determinar las principales características de los representantes de las Micro y pequeñas empresas del sector comercio rubro</p>	<p>Capacitación: Es un proceso continuo de enseñanza, aprendizaje mediante el cual se desarrolla las habilidades y destrezas de los servidores, que les permitan un mejor desempeño en sus labores habituales. Puede ser interna o externa.</p>	<p>Población</p> <p>Se utilizó una población de 16 Micro y pequeñas empresas del sector comercio rubro distribuidora de insumos agrícolas del distrito de Santa 2015?</p> <p>Muestra</p> <p>Se utilizó una muestra de 10. Micro y pequeñas empresas del sector comercio rubro distribuidora de insumos</p>	<p>Tipo</p> <p>El tipo de investigación fue cuantitativa, porque tiene una estructura que se puede medir, ya que se utilizó instrumentos de evaluación</p> <p>Nivel</p> <p>El nivel de la investigación fue descriptivo, porque solamente se describirá las características más importantes</p>	<p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento</p> <p>Cuestionario</p> <p>Plan de análisis</p> <p>Se utilizó el formato de Excel para elaborar las tablas y figuras para procesar la información obtenida a través de la técnica de la encuesta.</p>

	<p>distribuidora de insumos agrícolas del distrito de_ Santa 2015?</p> <p>Determinar las principales características de las de las Micro y pequeñas empresas del sector comercio rubro distribuidora de insumos agrícolas del distrito de_ Santa 2015?</p> <p>Determinar las principales características de la Capacitación de las Micro y pequeñas empresas del sector comercio rubro distribuidora de insumos agrícolas del distrito de Santa 2015?</p>		<p>agrícolas del distrito de_ Santa 2015?</p>	<p>de la variable, la MYPE y la realidad como se presenta.</p> <p>El diseño de la investigación: será, no experimental – transversal.</p> <p>Será, no experimental , porque se va a estudiar conforme a la realidad, sin sufrir modificaciones.</p> <p>Será, transversal, porque se va a estudiar en un espacio de tiempo determinado donde se tiene un inicio y un fin, es decir el año 2015.</p>	
--	---	--	---	--	--

3.9. Principios Éticos

Esta investigación, no tiene ningún impacto negativo sobre la sociedad, muy por el contrario la beneficiará, siendo viable su ejecución en beneficio de la micro y pequeña empresa bajo los principios éticos de Confidencialidad y respeto a la persona humana.

Principios de confidencialidad: Solo se publicará la información que desee que se publique el dueño de las micro y pequeña empresa.

Principios de confiabilidad: Los datos que se presentaran son reales.

Respeto a la persona humana: Se respetara las ideas, creencias de las personas, para la elaboración del trabajo de investigación siempre buscando el bien común, para llegar a una conclusión general y así aplicar las soluciones requeridas.

V. RESULTADOS

4.1 Resultados de Investigación

Tabla N° 01: Características de los Representantes de las Micro y Pequeñas empresas del sector comercio _rubro, distribuidoras de insumos agrícolas del distrito de santa 2015.

Edad	N°	%
18 - 30 años	2	20.0
31 - 50 años	6	60.0
51 - más.	2	20.0
TOTAL	10	100.0
Genero	N°	%
Masculino	7	70.0
Femenino	3	30.0
TOTAL	10	100.0
Grado de Instrucción	N°	%
Universitarios	5	50.0
Estudios Técnicos	3	30.0
Estudios Basicos	2	20.0
Sin instrucción	0	0.0
TOTAL	10	100.0

La tabla N° 01 demuestra que la mayoría de los representantes de las micro y pequeñas empresas son adultos, son de sexo masculino y tienen carreras universitarias

Tabla N° 02: Características de las Micro y Pequeñas Empresas del sector comercio_rubro, distribuidoras de insumos agrícolas del distrito de santa 2015.

¿Cuántos años lleva funcionando la empresa?	N°	%
0 a 03 años	3	30.0
04 a 07 años	6	60.0
08 a mas años	1	10.0
TOTAL	10	100.0

¿Cuál es el objetivo principal de la empresa?	N°	%
Maximizar ganancias	8	80.0
Brindar empleo a la familia	1	10.0
otros	1	10.0
TOTAL	10	100.0

¿Con cuántos colaboradores cuenta actualmente su empresa?	N°	%
01 a 05	8	80.0
06 a 10	1	10.0
11 a mas	1	10.0
TOTAL	10	100.0

La tabla N° 2 demuestra que la mayoría de las micro y pequeñas empresas llevan funcionando más de 4 años, tiene como objetivo maximizar ganancias y cuentan con 1 a 5 colaboradores.

Tabla N° 03: Características de la variable Capacitación de las Micro y Pequeñas Empresas del sector comercio _rubro, distribuidoras de insumos agrícolas del distrito de santa 2015.

¿Conoce el término capacitación?	N°	%
SI	10	100.0
NO	0	0.0
TOTAL	10	100.0
¿Se ha capacitado en los últimos años?	N°	%
SI	9	90.0
NO	1	10.0
TOTAL	10	100.0
¿Cuántas veces se ha capacitado a sus trabajadores por cuenta de la empresa?	N°	%
01 a 02 veces	0	0.0
03 a 04 veces	7	70.0
05 a más veces	3	30.0
Nunca se ha capacitado	0	0.0
TOTAL	10	100.0
¿Cómo considera a la Capacitación?	N°	%
Inversión	7	70.0
Gasto	3	30.0
TOTAL	10	100.0
¿Qué tipos de capacitación han recibido?	N°	%
Marketing	1	10.0
Atención al cliente	2	20.0
Manipulación y aplicación de productos químicos	6	60.0

Otros	1	10.0
TOTAL	10	100.0

¿Considera que la capacitación mejora el rendimiento de sus trabajadores para su empresa?	N°	%
SI	10	10.0
NO	0	0.0
TOTAL	10	100.0

¿Cree usted que la capacitación al personal incrementa las ganancias?	N°	%
SI	9	90.0
NO	0	0.0
TAL VEZ	1	10.0
TOTAL	10	100.0

¿Percibe que la capacitación mejora el crecimiento, es decir sobresale sobre otras empresas?	N°	%
SI	10	100.0
NO	0	0.0
TOTAL	10	100.0

¿La capacitación eleva el nivel de su empresa mejorando su posición e identificándose como una organización con presencia en la comunidad?	N°	%
SI	9	90.0
NO	1	10.0
TOTAL	10	100.0

La tabla N° 3 demuestra que la totalidad de las micro y pequeñas empresas conocen el término capacitación, la mayoría ha capacitado en los últimos años de 3 a 4 veces a sus trabajadores, consideran a la capacitación como una inversión, se capacitaron en manipulación y aplicación de productos químicos, la totalidad

considera que la mejora el rendimiento de los trabajadores, la mayoría cree que la capacitación al personal aumenta las ganancias, la totalidad considera que mejora el crecimiento y hace sobresalir sobre otras empresas y la mayoría acepta que eleva el nivel y posición identificando a la empresa con presencia en la comunidad.

4.2 Análisis de resultados

Características de los representantes de las micro y pequeñas empresas

1. Con respecto a la edad de los representantes. La mayoría tienen de 31 a 50 años (adulto) (tabla N°1). Estos coinciden con los resultados encontrados por Aguirre (2013), el cual menciona que la totalidad de los representantes tienen de 26 a 60 años (adulto), a su vez contrastan con los resultados encontrados por Reyna (2008), quien menciona que la totalidad de los representantes tienen de 50 años a más, también coinciden con los resultados encontrados por Rengifo (2011), con el cual menciona que la totalidad de los representantes tienen de 26 a 60 años (adulto), y contrastan con los resultados encontrados por Preciado (2013), el cual menciona que la totalidad de los representantes tienen de 40 años a más, a su vez también coinciden con los resultados encontrados por Chávez (2014), el cual menciona que la totalidad de los representantes tienen de 26 a 60 años (adulto), y por último contrasta con los resultados encontrados por Rosales (2015), el cual menciona que la mayoría de los representantes tienen de 20 a 45 años de edad. Esto demuestra que la gran mayoría de representantes de las micro y pequeñas empresas están siendo dirigidas por adultos entre la edad de 26 a 60 años.
2. Respecto al Género de los representantes. La mayoría de los representantes de las micro y pequeñas empresas son de sexo masculino (tabla N°1). Estos resultados coinciden con los resultados encontrados por Aguirre (2013), el cual menciona que la mayoría de los representantes son de sexo masculino, con los resultados encontrados por Reyna (2008), quien menciona que la totalidad de los representantes son de sexo masculino, con los resultados encontrados por Rengifo (2011), en el cual menciona que la mayoría de los representantes son de sexo masculino, y contrastan con los resultados encontrados por Preciado (2013), en el cual menciona que la mayoría de los representantes son de sexo femenino, a su vez también coinciden con los resultados encontrados por Chávez (2014), en el cual mencionan que la mayoría de los representantes son de sexo masculino, y

por ultimo contrasta con los resultados encontrados por Rosales(2015), el cual menciona que la mayoría de los representantes son de sexo femenino. Esto demuestra que la gran mayoría de representantes de las micro y pequeñas empresas, están siendo dirigidas por personas del sexo masculino.

3. De acuerdo al grado de instrucción de los representantes. El 50 % de los representantes de las micro y pequeñas empresas tienen estudios universitarios (tabla N°1). Estos resultados contrastan con los resultados encontrados por Aguirre (2013), el cual menciona que la mayoría de los representantes tienen estudios técnicos , contrastan con los resultados encontrados por Reyna (2008), quien menciona que la mayoría de los representantes tienen estudios secundarios , contrastan con los resultados encontrados por Rengifo (2011), el cual menciona que el 50 % de los representantes tienen solo estudios secundarios, también coinciden con los resultados encontrados por Preciado (2013), quien cual menciona que el 42.9 % de los representantes tienen estudios universitarios, a su vez también contrastan con los resultados encontrados por Chávez (2014), quien menciona que la mayoría de los representantes tienen estudios primaria y secundaria, y por ultimo coincide con los resultados encontrados por Rosales (2015), el cual menciona que el 33 % de los representantes tienen estudios universitarios. Esto demuestra que las micro y pequeñas empresas están siendo dirigidas por representantes que tienen diversos grados académicos entre estudios secundarios, técnicos y universitarios.

Características de las micro y pequeñas empresas

4. Respecto a los años que lleva funcionando la empresa. La mayoría de las micro y pequeñas empresas tiene de 4 a 7 años en el rubro (tabla N°2). Estos resultados contrastan con los resultados encontrados por Aguirre (2013), el cual menciona que la totalidad de las micro y pequeñas empresas tienen de 3 años a más de funcionamiento, con los resultados encontrados por Rengifo (2011), el cual menciona que la totalidad de las micro

y pequeñas empresas tienen de 3 años a más de funcionamiento, con los resultados encontrados por Chávez (2014), el cual menciona que la mayoría de las micro y pequeñas empresas tienen de 3 años a más de funcionamiento y por último contrasta con los resultados encontrados por Rosales (2015), el cual menciona la mayoría de las micro y pequeñas empresas tienen de 3 a 5 años de funcionamiento en el rubro. Esto llega a demostrar que las micro y pequeñas tienen un tiempo aproximado de funcionamiento en el rubro de 3 años a más.

5. Analizando el objetivo principal de la empresa. La mayoría de las micro y pequeñas empresas fueron creadas para maximizar ganancias (tabla N°2). Estos resultados coinciden con los resultados encontrados por Aguirre (2013), el cual menciona que la totalidad de las micro y pequeñas empresas fueron creadas para maximizar ganancias, a su vez contrastan con los resultados encontrados por Rengifo (2011), el cual menciona que la mayoría de las micro y pequeñas empresas fueron creadas solo por subsistencia, también contrastan con los resultados encontrados por Chávez (2014), el cual menciona que la mayoría de las micro y pequeñas empresas fueron creadas solo por subsistencia. Demostramos así que las micro y pequeñas empresas tienen como objetivo principal la subsistencia en el mercado.

6. Con respecto a la cantidad de colaboradores con la que cuentan las empresas. La mayoría de las micro y pequeñas empresas solo cuentan con 1 a 5 colaboradores (tabla N°2). Estos resultados contrastan con los resultados encontrados por Aguirre (2013), el cual menciona que la totalidad de las micro y pequeñas empresas cuentan con 3 a más colaboradores, con los resultados encontrados por Rengifo (2011), en el cual menciona que la mayoría de las micro y pequeñas empresas cuentan con solo 1 trabajador eventual, a su vez contrastan con los resultados encontrados por Preciado (2013), en el cual menciona que la mayoría de las micro y pequeñas empresas cuentan con 2 a 7 colaboradores, con

los resultados encontrados por Chávez (2014), en el cual mencionan que el 50 % de las micro y pequeñas empresas cuentan con 3 trabajadores eventuales, y por último coincide con los resultados encontrados por Rosales (2015), el cual menciona que la mayoría de las micro y pequeñas empresas cuentan con no más de 5 trabajadores. Demostrando que las micro y pequeñas empresas cuentan con diversas cantidades de trabajadores debido al tamaño de la empresa y su actividad comercial.

Características de la capacitación de las micro y pequeñas empresas

7. Respecto a la pregunta de la encuesta, si conocen el término capacitación (tabla N°3). La totalidad de los representantes de las micro y pequeñas empresas indicaron que si conocen el significado de la capacitación. Esto demuestra de que en las micro y pequeñas empresas del sector comercio_rubro venta de insumos agrícolas, santa 2015, si conocen acerca del término capacitación, su significado y los beneficios que brinda.

8. Con respecto a los representantes si se han capacitado en los últimos años. la mayoría de los representantes de las micro y pequeñas empresas indico que si se han capacitado (tabla N°3). Estos resultados coinciden con los resultados encontrados por Aguirre (2013), el cual menciona que la mayoría de los representantes de las micro y pequeñas empresas si han recibido capacitación, con los resultados encontrados por Reyna (2008), en el cual menciona que la mayoría de los representantes de las micro y pequeñas empresas si han recibido capacitación, a su vez contrastan con los resultados encontrados por Preciado (2013), en el cual menciona que la totalidad de los representantes no han recibido ninguna capacitación, con los resultados encontrados por Chávez (2014), en el cual mencionan que la totalidad de los representantes no se han capacitado. Esto demuestra de que la mayoría de los representantes, no han recibido ningún tema de capacitación.

9. Respecto a cuantas veces se ha capacitado a los trabajadores por cuenta de la empresa. La mayoría de los representantes de las micro y pequeñas empresas indicaron que se ha capacitado de entre 3 a 4 veces a los trabajadores por cuenta de la empresa (tabla N°3). Estos resultados contrastan con los encontrados por Chávez (2014), en el cual mencionan que la totalidad de los representantes indicaron que nunca hubo una capacitación a los trabajadores por cuenta de la empresa, con los resultados encontrados por Rosales (2015), el cual menciona que la mayoría de las micro y pequeñas empresas nunca han capacitado a sus trabajadores. Esto demuestra de que la mayoría de las micro y pequeñas empresas, no ha invertido en capacitar a sus trabajadores.
10. Respecto a cómo consideran la capacitación. La mayoría de los representantes de las micro y pequeñas empresas consideran que la capacitación es una inversión (tabla N°3). Estos resultados contrastan con los resultados encontrados por Chávez (2014), en el cual menciona que la mayoría de los representantes indicaron que la capacitación es un gasto, con los resultados encontrados por Rosales (2015), el cual menciona que la mayoría de los representantes de las micro y pequeñas empresas indicaron que la capacitación es un gasto. Así se demuestra que la mayoría cree que la capacitación es un gasto, ignorando los grandes beneficios de la capacitación.
11. Con respecto al tipo de capacitación que han recibido. El 60 % de las micro y pequeñas empresas se han capacitado en el tema de Manipulación y Aplicación de productos Químicos (tabla N°3). Estos resultados contrastan con los resultados encontrados por Reyna (2008), en el cual menciona que el 66.7 % de las micro y pequeñas empresas se han capacitado en el tema de Recursos Humanos, a su vez contrasta con los resultados encontrados por Preciado (2013), el cual menciona que el 42.8 % de las micro y pequeñas empresas indicaron que se capacitaron en el tema de manejo empresarial. Esto demuestra de que la capacitación es de suma importancia dentro de las micro y pequeñas empresas del sector comercio_ rubro venta de

insumos agrícolas, 2015, las cuales se han capacitado de acuerdo a sus necesidades.

12. Refiriéndonos a la capacitación, si mejora el rendimiento de los trabajadores dentro de la empresa. La totalidad de los representantes de las micro y pequeñas empresas indicaron que la capacitación si mejora el rendimiento de los trabajadores de su empresa. (tabla N°3). Estos resultados coinciden con los resultados encontrados por Rengifo (2013), el cual menciona que la mayoría de los representantes de las micro y pequeñas empresas indicaron que la capacitación si ayuda al rendimiento de los trabajadores de su empresa, a su vez contrasta con los resultados encontrados por Rosales (2015), el cual menciona que la mayoría de los representantes de las micro y pequeñas empresas indicaron que tienen la necesidad de tener empleados altamente capacitados para que tengan un desempeño eficiente. Esto demuestra que las micro y pequeñas empresas están de acuerdo con que la capacitación mejora el rendimiento de los trabajadores de sus empresas.

13. Con respecto a si la capacitación al personal mejora la ganancias de la empresa. La mayoría de los representantes de las micro y pequeñas empresas creen que la capacitación al personal si aumenta las ganancias. (tabla N°3). Estos resultados coinciden con los encontrados por Rengifo (2013), el cual menciona que la mayoría de los representantes afirman que la capacitación de los trabajadores mejoro el nivel de ingresos de la empresa, a su vez contrasta con los resultados encontrados por Rosales (2015), el cual menciona la mayoría de los representantes afirmaron que la capacitación de sus trabajadores mejoraría la productividad.. Demostrando así que los representantes de las micro y pequeñas empresas del sector comercio_rubro venta de insumos agrícolas, 2015, están de acuerdo con que la capacitación al personal si aumentaría las ganancias de su empresa.

14. Respecto a la capacitación, si se percibe que la capacitación mejora el crecimiento y sobresale sobre otras empresas. La totalidad de los representantes de las micro y pequeñas empresas indicaron que si perciben que la capacitación mejora el crecimiento y que sobresalen sobre otras empresas. (tabla N°3). Esto demuestra que la capacitación permite el crecimiento y desarrollo de las micro y pequeñas empresas del sector comercio_ rubro venta de insumos agrícolas, 2015, sobre otras empresas del mismo sector.

15. Refiriéndonos a la capacitación si eleva el nivel de la empresa mejorando la posición e identificándose como una organización con presencia en la comunidad. La totalidad de los representantes de las micro y pequeñas empresas indicaron que la capacitación si eleva su nivel como empresa y a la vez mejora su posición, identificándola como una organización con presencia en comunidad. (tabla N°3). Así se demuestra que los representantes de las micro y pequeñas empresas del sector comercio_ rubro venta de insumos agrícolas, 2015, indican que la capacitación si mejora su posición y presencia en la comunidad.

V. CONCLUSIONES

- Se concluye que la mayoría de los representantes de las micro y pequeñas empresas tienen una edad promedio entre 26 y 60 años de edad (adulto), son de sexo masculino y tienen un grado de instrucción superior universitaria y estudios secundarios.
- Se concluye que las micro y pequeñas empresas tienen una permanencia de 3 años a más en el rubro, fueron formadas para maximizar ganancias y por subsistencia, y tienen entre 1 y 5 trabajadores.
- Se concluye que los representantes de las micro y pequeñas empresas si conocen el termino capacitación, la mayoría si ha recibido capacitación en los últimos años, no se ha capacitado a los trabajadores por parte de la empresa y la mayoría de los representantes de las micro y pequeñas empresa considera que la capacitación es un gasto, los colaboradores si han recibido capacitación en alguna materia, los representantes de las micro y pequeñas empresas si creen que la capacitación aumenta el rendimiento de los trabajadores para su empresa, a su vez la capacitación mejora el nivel de ganancias y productividad de la empresa, la mayoría de los representantes de las micros y pequeñas empresa percibe que la capacitación mejora el crecimiento empresarial sobresaliendo sobre otras empresas y por último la mayoría de los representantes de las micros y pequeñas empresa considera que la capacitación eleva el nivel de su empresa mejorando su posición como empresa y presencia en la comunidad.

Recomendaciones

- Respecto a los representantes de las micro y pequeñas empresas se recomienda tener una mayor preparación académica con el fin de lograr un mayor estatus empresarial y entendimiento en los negocios tales como las finanzas, manejo de personal y tecnología.
- Se recomienda que las micro y pequeñas empresas, tengan una mayor diversidad de productos con el fin de permanecer no solo por subsistencia si no por crecer como empresa y generar oportunidades y a la vez rentabilidad.
- Con respecto a la capacitación se debe considerar mejorar los talleres con temas innovadores, que involucren tecnología, nuevas metodologías de trabajo, capacitaciones constantes no solo en dos materias, sino en todo tema que implique un buen desarrollo del trabajo, desde la creación del producto hasta la prestación del servicio y la venta final.

Referencias bibliográficas

Albújar , H., Janampa, L., Odar , R & Osorio , M. (2008). *Sistema nacional de capacitación para la MYPE peruana*. Edición no venal. Lima: Universidad ESAN

Apoyo Publicaciones (2006). Revista Semana Económica. 15 de Enero de 2006. Año XXI, N° 1003. Lima, Perú. http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/p eel/bel/BEL_34.pdf

Bazan, J. (2008). La demanda de credito en las Mypes industriales de la provincia de Leoncio Prado, Tingo Maria - Peru: 2006. Recuperado el 10 de diciembre del 2015, <http://www.congreso.gob.pe/congresista/2001/sjaimes/documentos/audiencias/conasan/PEQUENAEMPRESA-2.pdf>

Billikopf, G. 1982. "A Win/Win Situation". California Tomato Grower, Marzo de <http://nature.berkeley.edu/ucce50/agro-laboral/7libro/05s.htm>

Gaxiola M. 2011, Detección de necesidades de capacitación. México: 14, Oct.

Sutton C, 2001. *Capacitación del personal. Argentina*:. http://www.monografias.com/trabajos16/capacitacion_personal/capacitacion-personal.shtml

Lourffat E. 2008 Administración: *fundamentos de proceso administrativo*. Buenos Aires Agosto. <http://conexion.esan.edu.pe/cgi-bin/mt/mt>

León de Cermeño J. y Schereiner M. 1998 Financiamiento para las micro y pequeña empresas: Algunas línea de acción. Columbus, Ohio.

Medina & Flores. (2010). *Incidencia del financiamiento y la capacitación en la rentabilidad de las Mypes del sector turismo de la localidad de Huancavelica*, Año 2008.

Ramos G. (2008) “*Incidencia del financiamiento y capacitación en la rentabilidad de las micro y pequeñas empresas del sector agrario en el distrito de santa en el periodo 200 _2006*”. Chimbote [Tesis de maestría]. Recuperado el 10 de diciembre del 2015: Uladech , <http://www.mundomype.com/pages/articulo.php>

Santos J. (2001). *Las MYPES en los países emergentes y su incidencia en el desarrollo empresarial nacional*. Recuperado el 10 de diciembre del 2015 disponible desde: <http://www.congreso.gob.pe/congresista/2001/sjaimes/documentos/audiencias/conasan/PEQUENAEMPRESA-2.pdf>

SUNAT.(2010): *Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y*

Pequeña empresa, Ley Mype. DECRETO SUPREMO N° 007-2008-TR.

Trujillo M. (2008-2009), Caracterización del financiamiento, la capacitación y la rentabilidad de las MYPEs del sector industrial-rubro confecciones de ropa deportiva del distrito de Cercado de la provincia de Arequipa, periodo. Tesis. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote; Arequipa, 2010. Recuperado el 10 de diciembre del 2015 de la pagina web <http://erp.uladech.edu.pe/bibliotecavirtual/>

Vásquez, G. E. (1997). *Propuesta de instauración de un sistema de capacitación al interior de la empresa en México*. Extraído el 23 de noviembre del 2015,

<http://www.azc.uam.mx/publicaciones/gestion/num11y12/doc14.html>

ANEXOS

CUESTIONARIO

Datos generales

A: De los Representantes de las micro y pequeñas empresas distribuidora de insumos agrícolas del distrito de Santa:

1. Edad: a) 18 _ 30 b) 31 _ 50 c) 51 a más años
2. Género: Mujer () Hombre ()
3. Grado de instrucción:
Sin Instrucción () Estudios Básicos () Estudios Técnicos ()
Universitarios ()

B. De las Micro y pequeñas empresas distribuidora de insumos agrícolas del distrito de Santa:

4. ¿Cuántos años lleva funcionando la empresa?
0 a 3 años () 4 a 7 () 8 a más ()
5. ¿Cuál es el objetivo principal de su empresa?
Maximizar ganancias () Brindar empleo a la familia () Otros ()
6. ¿Con cuántos colaboradores cuenta actualmente su empresa?
1 a 5 () 6 a 10 () 11 a más ()

C. De la variable Capacitación en las micro y pequeñas empresas distribuidoras de insumos agrícolas del distrito de Santa:

7. ¿Conoce el termino capacitación?
Si () No ()
8. ¿Se ha capacitado en el los últimos años?
Si () No ()
9. ¿Cuántas veces se ha capacitado a sus trabajadores, por cuenta de la empresa?
1 a 2 () 3 a 4 () 5 a más () nunca se ha
capacitado ()
10. ¿Cómo considera a la capacitación?

Inversión () Gasto ()

11. ¿Qué tipos de capacitación han recibido?

Marketing () Manipulación y aplicación de productos químicos ()

Atención al cliente () Otros ()

12. ¿Considera que la capacitación mejora el rendimiento de sus trabajadores para su empresa?

Si () No ()

13. ¿Cree usted que la capacitación al personal incrementa las ganancias?

SI () NO () Tal vez ()

14. ¿Percibe que la capacitación mejora el crecimiento, es decir sobresale sobre otras empresas?

Si () No ()

15. ¿La capacitación eleva el nivel de su empresa mejorando su posición e identificándose como una organización con presencia en la comunidad?

Si () No ()

Las MYPES y representantes

1. 20556296848 - GRUPO AGROFERNANDA S.A.C
MALDONADO GARCIA LINA ISABEL
2. 20478086696 -AGROMEN GROUP S.A.C
MENACHO GULARTE LEONARDO GREGORIO
3. 20445739384 - DEPOSITO DE INSUMOS AGRICOLAS S.A.C.
FIGUEROA DIAZ CARLOS DOMINGO
4. 20541704915 - GREEN PLANET G & LL E.I.R.L 70049292 GUERRE-
RO GIRON JUDITH MARIELA
5. 10329684950 - PEREZ GUERRERO JORGE LUIS
6. 20531833016 - AGROPECUARIA Y COMERCIAL REBECA E.I.R.L.
VERDE VILLACORTA RUPERTO
7. 20445798712 REPRESENTACIONES AGRICOLAS SAN SEBASTIAN
S.R.L.VILLA CREDER MAYRA JEANETTE
8. 20600311485 - AGRO L & S INVERSIONES E.I.R.L.
LOPEZ ESPINOZA TITO
9. 20445760154 - AGROINDUSTRIAS QUIMICAS RIO SANTA S.A.C.
PEREZ CHAVARRIA EDYY RAFAEL
10. 20569293040 - AGROTECNICA FAJARDO S.R.L
FAJARDO HERMOZA ERIC LEONARDO

Hoja de tabulación

PREGUNTAS	RESPUESTAS	TABULACIONES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA %
RESPECTO A LOS EMPRESARIOS				
EDAD	18_30	II	2	20 %
	31_50	III I	6	60 %
	51 a mas	II	2	20 %
	TOTAL		10	100 %
GENERO	Femenino	III	3	30 %
	Masculino	III II	7	70%
	TOTAL		10	100 %
GRADO DE INSTRUCCIÓN	Sin instrucción	--	0	0
	Estudios básicos	II	2	20 %
	Estudios técnicos	III	3	30%
	Universitarios	III	5	50 %
	TOTAL		10	100 %

RESPECTO A LAS MYPES				
¿CUÁNTOS AÑOS LLEVA FUNCIONANDO LA EMPRESA?	0 a 03 años	III	3	30 %
	04 a 07 años	III I	6	60 %
	08 a más años	I	1	10 %
	TOTAL		10	100 %
¿CUÁL ES EL OBJETIVO PRINCIPAL DE SU EMPRESA?	Maximizar Ganancias	III III	8	80 %
	Brindar empleo a la familia	I	1	10 %
	Otros	I	1	10%
	TOTAL		10	100 %
¿CON CUÁNTOS COLABORADORES CUENTA ACTUALMENTE SU EMPRESA?	01 a 05	III III	8	80 %
	06 a 10	I	1	10 %
	11 a mas	I	1	10 %
	TOTAL		10	100 %

PREGUNTA	RESPUESTA	TABULACIONES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA %
RESPECTO A LA CAPACITACION				
¿CONOCE EL TERMINO CAPACITACIÓN?	SI	III III	10	10 %
	NO	--	0	0
	TOTAL		10	100 %
¿SE HA CAPACITADO EN EL LOS ÚLTIMOS AÑOS?	SI	III III	9	90 %
	NO	I	1	10 %
	TOTAL		10	100%
¿CUÁNTAS VECES SE HA CAPACITADO A SUS TRABAJADORES, POR CUENTA DE LA EMPRESA?	01 A 02 VECES	--	0	0
	03 A 04 VECES	III II	7	70 %
	05 A MAS	III	3	30 %
	NUNCA SE HA CAPACITADO	--	0	0
	TOTAL		10	100 %
¿CÓMO CONSIDERA A LA CAPACITACIÓN?	INVERSION	III II	7	70 %
	GASTO	III	3	30 %
	TOTAL		10	100 %
¿QUÉ TIPOS DE CAPACITACIÓN HAN RECIBIDO?	MARKETING	I	1	10 %
	ATENCION AL CLIENTE	II	2	20 %
	MANIPULACION Y APLICACIÓN DE PRODUCTOS QUIMICOS	III I	6	60 %
	OTROS	I	1	10 %
	TOTAL		10	100 %
¿CONSIDERA QUE LA CAPACITACIÓN MEJORA EL RENDIMIENTO DE SUS TRABAJADORES PARA SU EMPRESA?	SI	III III	10	10 %
	NO	--	0	0
	TOTAL		10	100%
¿CREE USTED QUE LA CAPACITACIÓN AL PERSONAL INCREMENTA LAS GANANCIAS?	SI	III III	9	90 %
	NO	--	0	0
	TAL VEZ	I	1	10 %
	TOTAL		10	100 %

¿PERCIBE QUE LA CAPACITACIÓN MEJORA EL CRECIMIENTO, ES DECIR SOBRESALE SOBRE OTRAS EMPRESAS?	SI	NI NI	10	100 %
	NO	--	0	0
	TOTAL		10	100 %
¿LA CAPACITACIÓN ELEVA EL NIVEL DE SU EMPRESA MEJORANDO SU POSICIÓN E IDENTIFICÁNDOSE COMO UNA ORGANIZACIÓN CON PRESENCIA EN LA COMUNIDAD?	SI	NI NI	10	100 %
	NO	--	0	0
	TOTAL		10	100 %

Figuras

1. Referente a las características del representante.

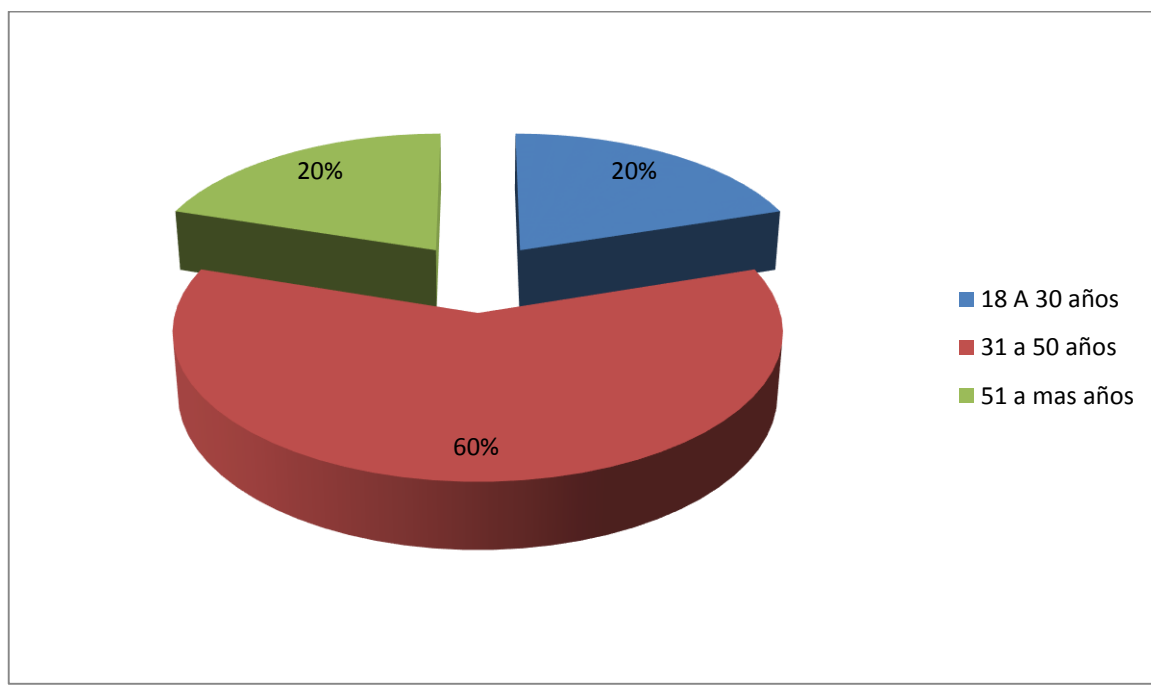


FIGURA N° 01: Edad de los representantes de las Micro y pequeñas empresas.

FUENTE: TABLA N° 01

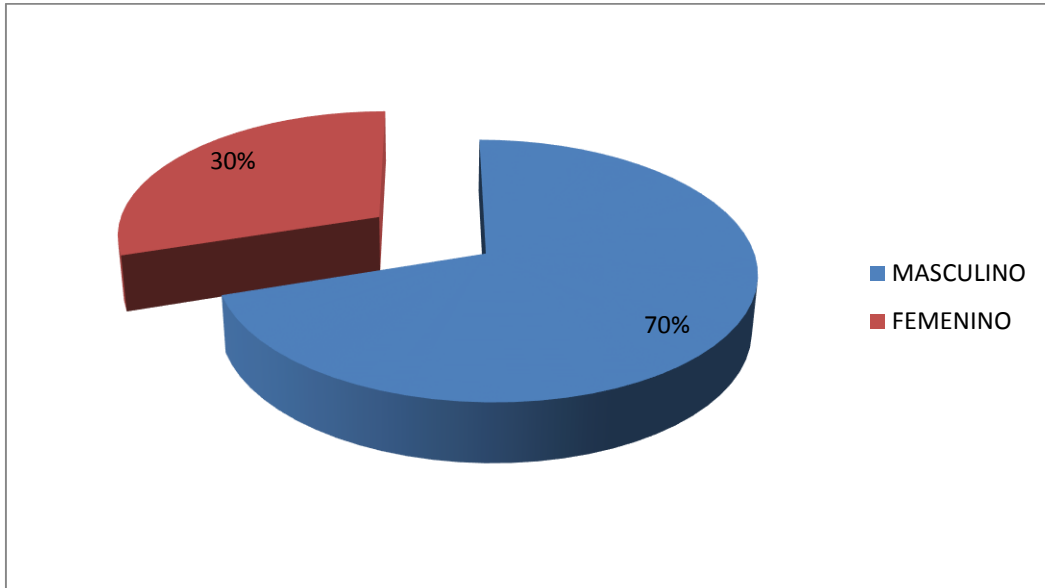


FIGURA N° 02: Genero de los representantes de las Micro y pequeñas empresas.

FUENTE: TABLA N° 01

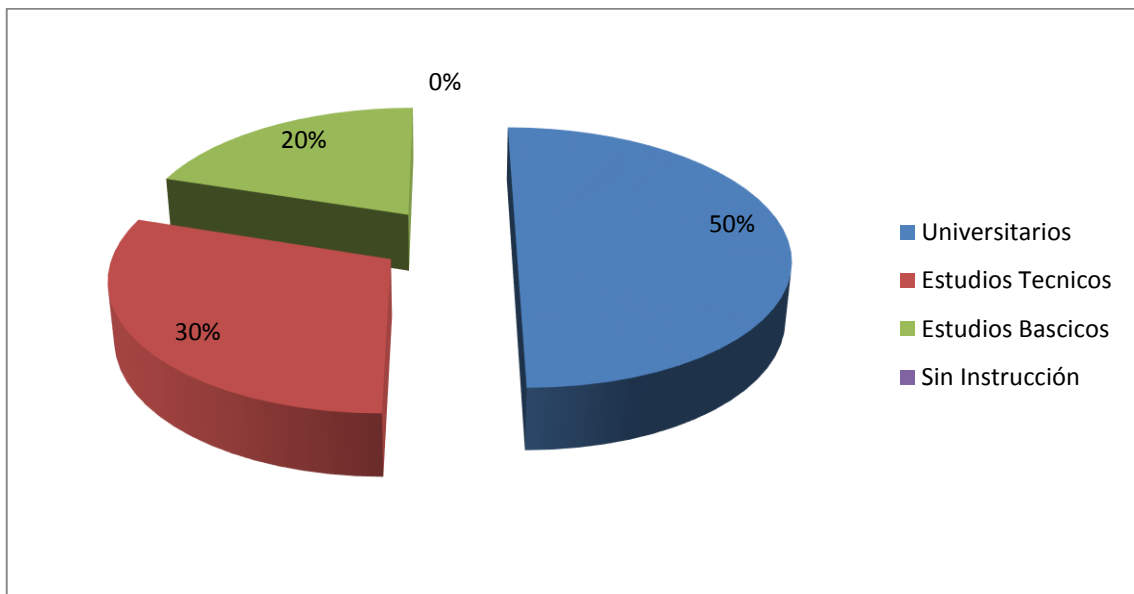


FIGURA N° 03: Grado de instrucción de los representantes de las Micro y pequeñas empresas.

FUENTE: TABLA N° 01

2. Referente a las características de las Micro y pequeñas empresas.

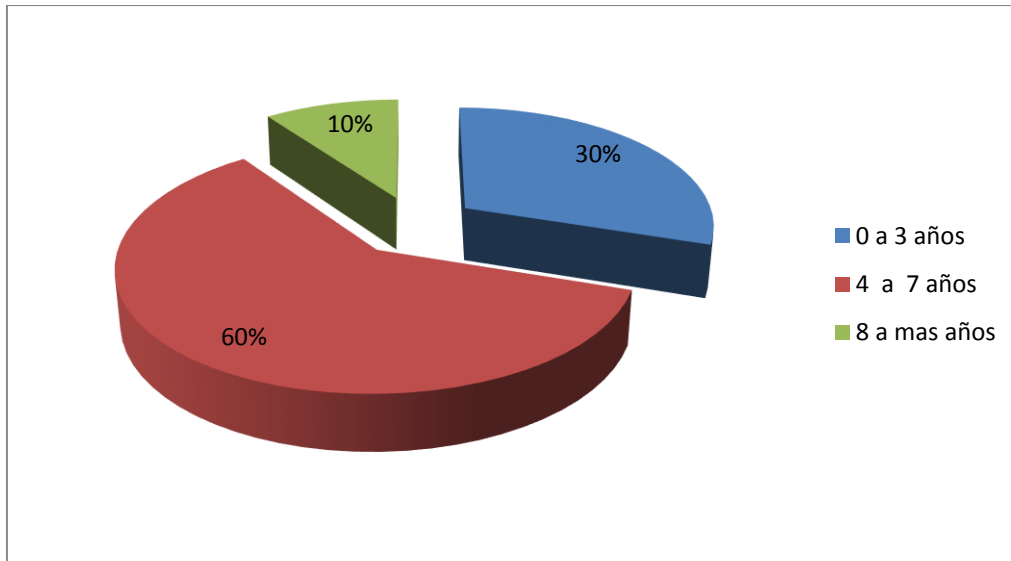


FIGURA N° 04: La cantidad de años que llevan funcionando en el rubro las Micro y pequeñas empresas.

FUENTE: TABLA N° 02

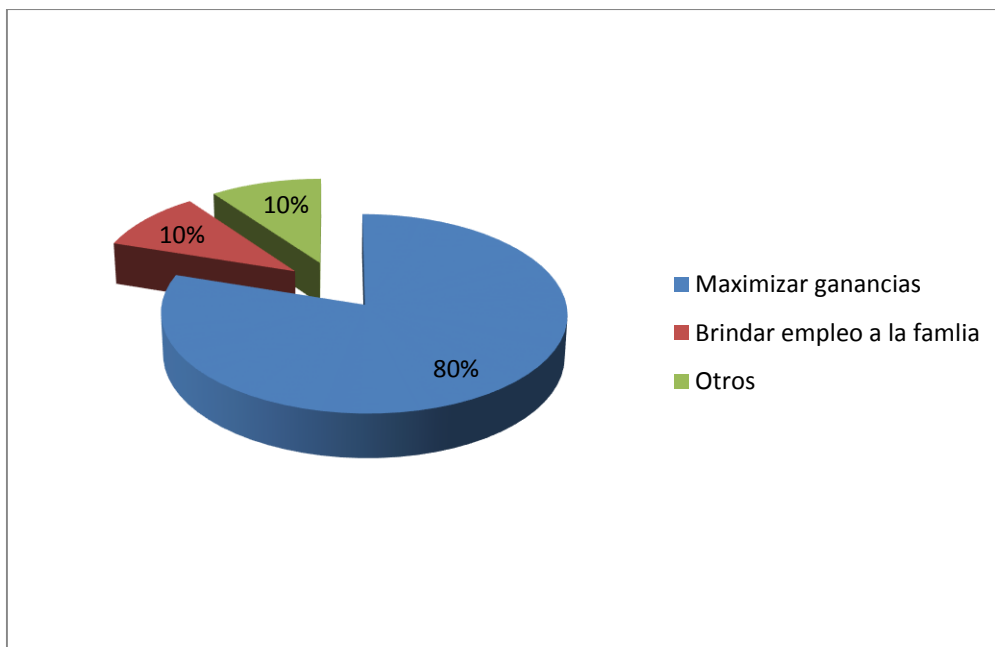


FIGURA N° 05: El objetivo principal de las Micro y pequeñas empresas.

FUENTE: TABLA N° 02

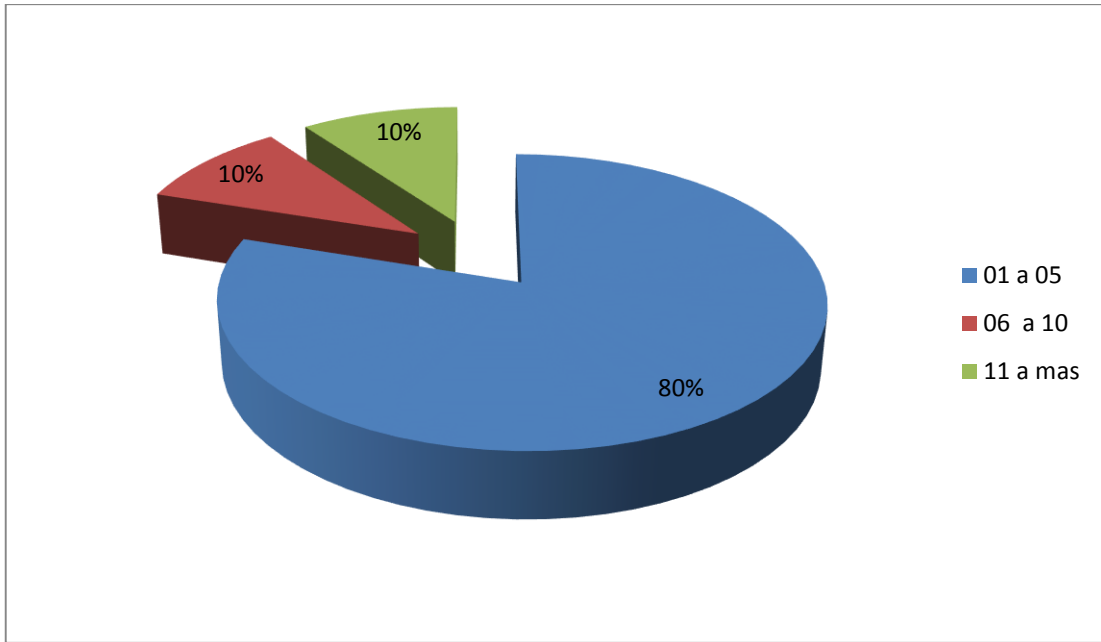


FIGURA N° 06: La cantidad de colaboradores con la que cuentan las Micro y pequeñas empresas.

FUENTE: TABLA N° 02

3. Referente a la capacitación en las Micro y pequeñas empresas.

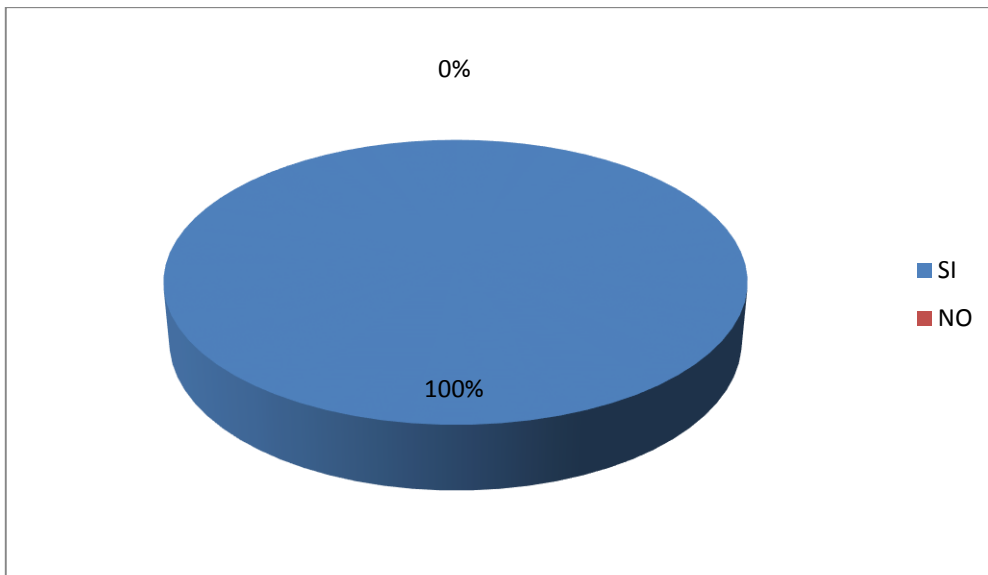


FIGURA N° 07: Conocen el término capacitación las Micro y pequeñas empresas.

FUENTE: Tabla N° 03

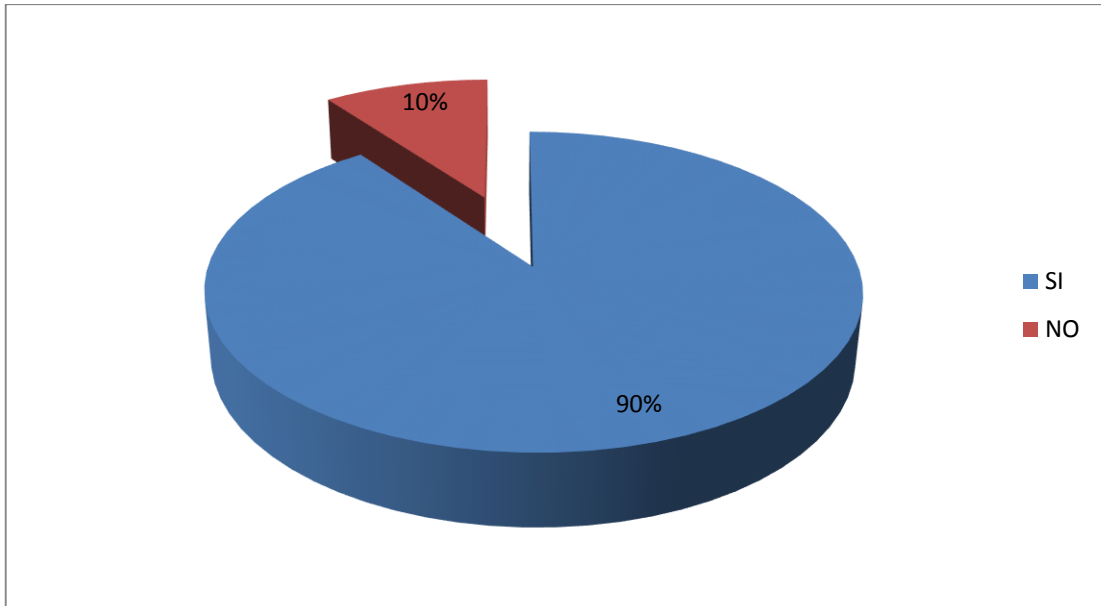


FIGURA N° 08: Muestra si se ha capacitado en los últimos años en las Micro y pequeñas empresas.

FUENTE: Tabla N° 03

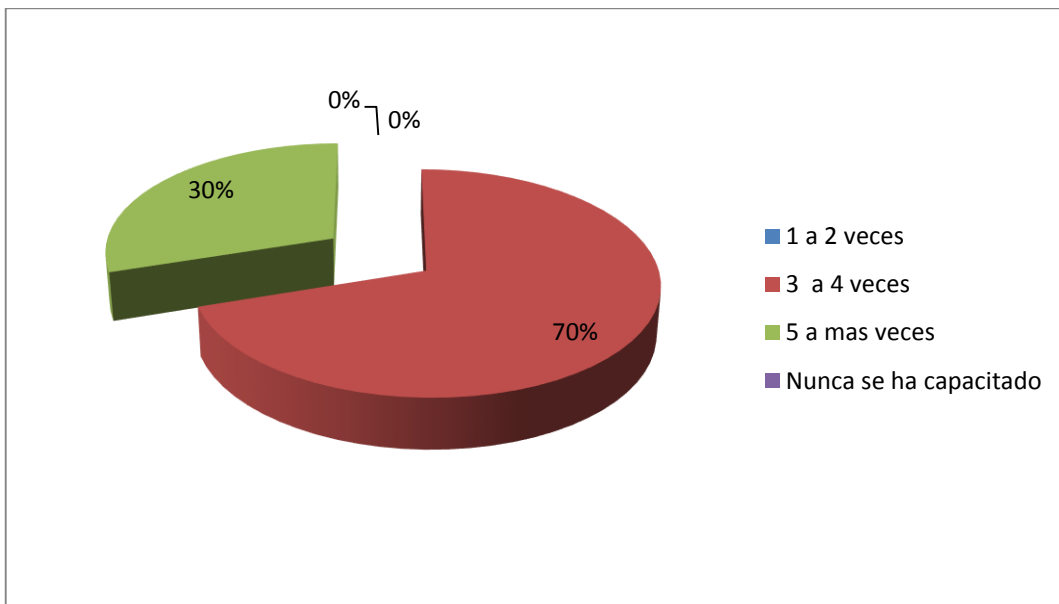


FIGURA N° 09: Cuantas veces se ha capacitado a los trabajadores por cuenta de las Micro y pequeñas empresas.

FUENTE: Tabla N° 03

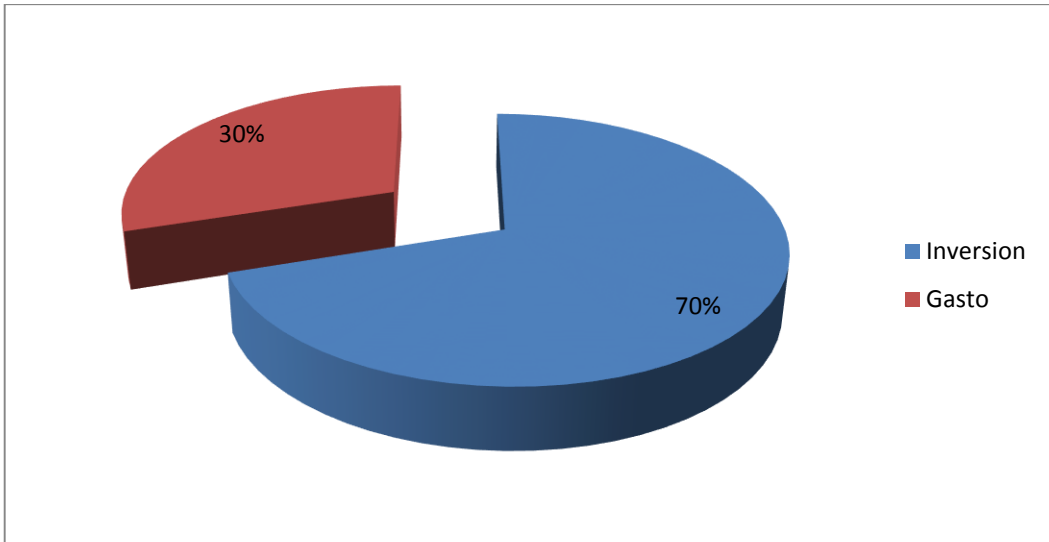


FIGURA N° 10: Como consideran a la capacitación las Micro y pequeñas empresas.

FUENTE: Tabla N° 03

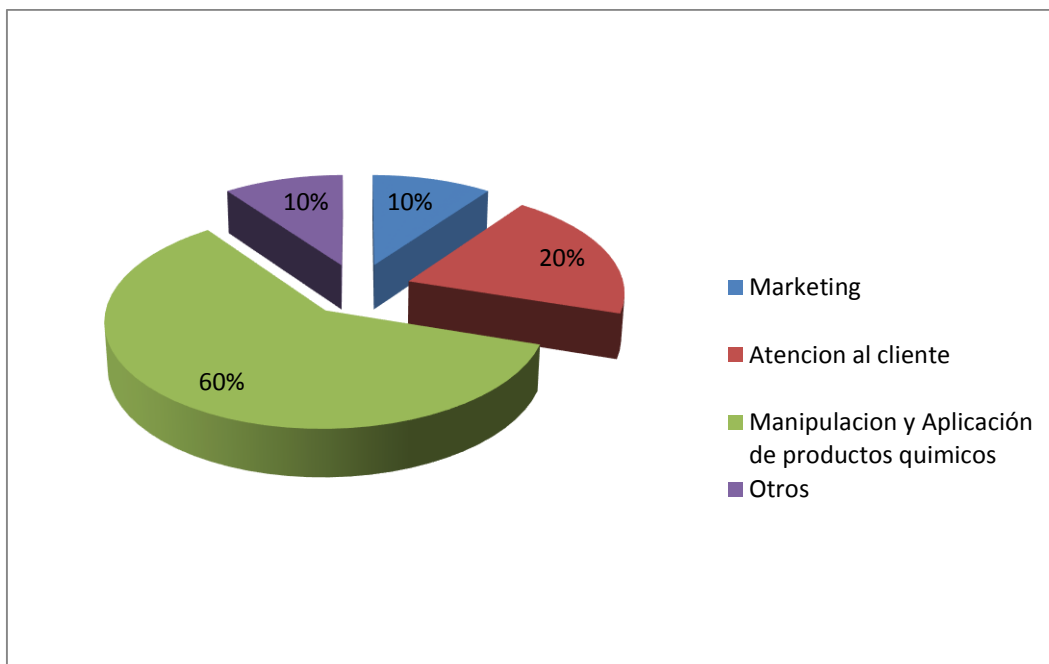


FIGURA N° 11: Que tipo de capacitación han recibido las Micro y pequeñas empresas.

FUENTE: Tabla N° 03

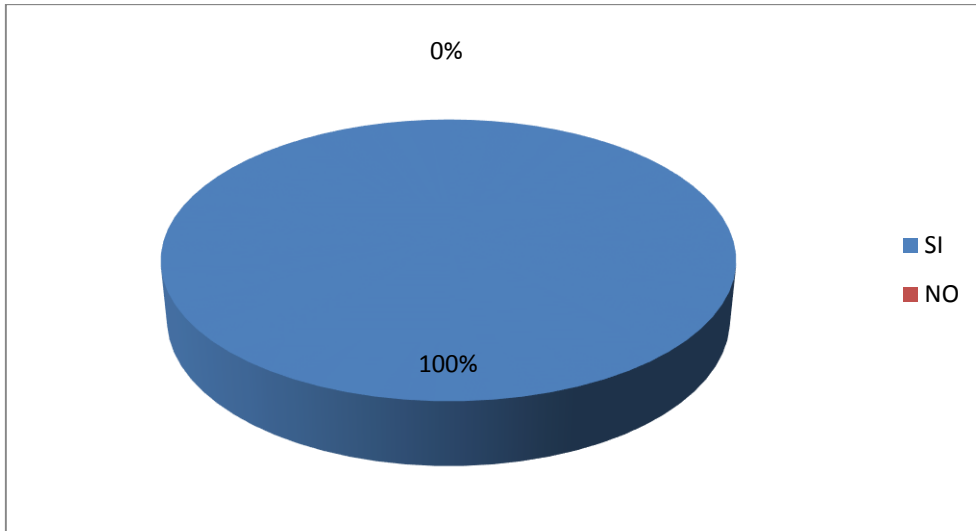


FIGURA N° 12: La capacitación mejora el rendimiento de los trabajadores en las Micro y pequeñas empresas.

FUENTE: Tabla N° 03

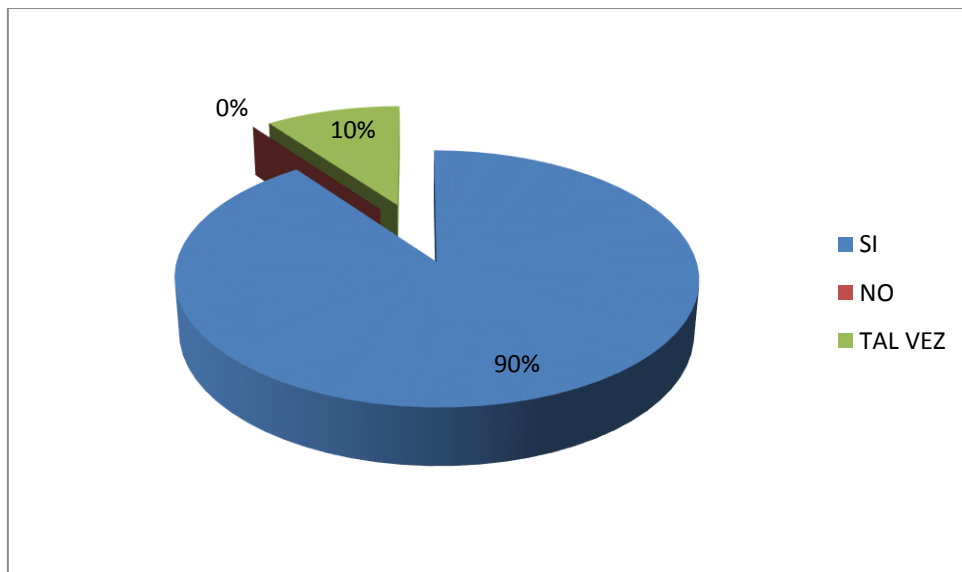


FIGURA N° 13: La capacitación al personal aumenta las ganancias en las Micro y pequeñas empresas.

FUENTE: Tabla N° 03

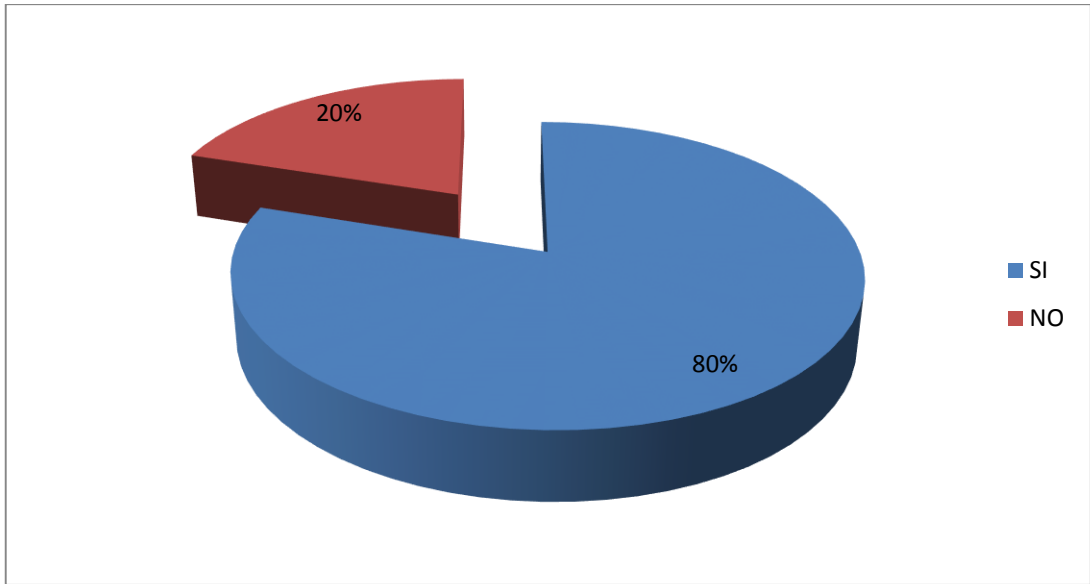


FIGURA N° 14: Percibe que la capacitación mejora el crecimiento y sobresale sobre otras Micro y pequeñas empresas.

FUENTE: Tabla N° 03

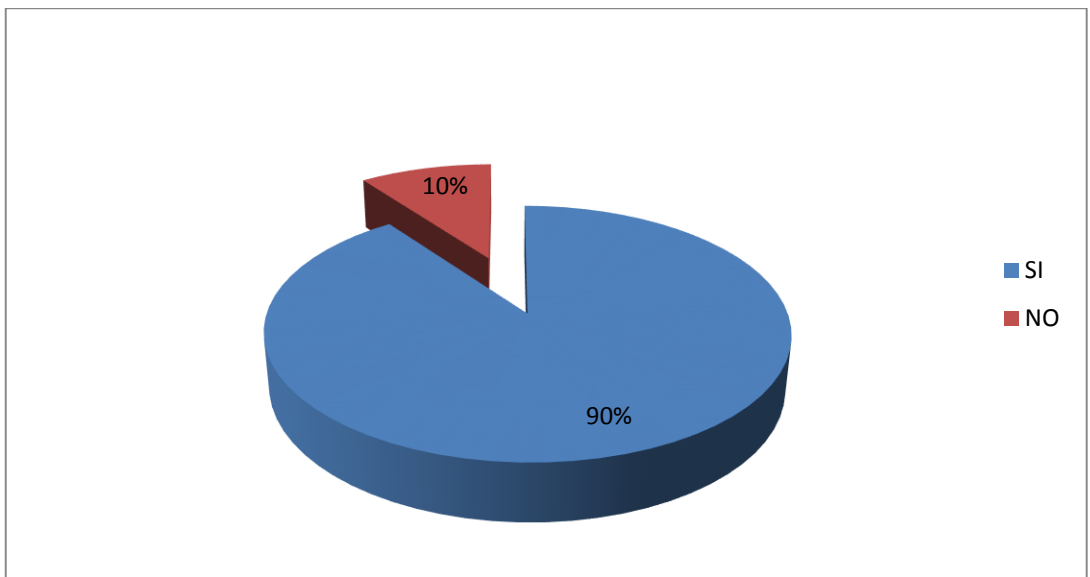


FIGURA N° 15: La capacitación eleva el nivel de la empresa, mejora la posición y e identifica como organización ante la comunidad.

FUENTE: Tabla N° 03

Cuadro de actividades

ACTIVIDADES PROGRAMADAS	ABRIL		MAYO				JUNIO				JULIO				AGOS
	SEMANA		SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS				SEMA
	1°	2°	3°	4°	5°	6°	7°	8°	9°	10°	11°	12°	13°	14°	15°
Registro de matriculado	X														
Redacta el informe final de investigación.		X													
Redacta el informe final de investigación y lo presenta a través del esquema establecido, considerando el programa anti plagio que acepta hasta 30% de similitud.			X												
Analizamos las bases teóricas de la investigación.				X											
Revisan y mejoran la Metodología de la Investigación					X	X									
Revisan y mejoran la redacción de la cuarta parte del Informe final de investigación: Resultados							X	X							
Conclusiones, Referencias bibliográficas, Anexos									X						
Revisan y mejoran la redacción de la quinta parte del Informe final de investigación: Conclusiones, Referencias Bibliográficas y Anexos										X	X				
Envían el Informe final de Investigación a través												X			
Presentan el informe final, artículo de investigación y ponencia para evaluación por el Docente Asesor de Revisión (DAR)													X	X	X