

**UNIVERSIDAD PRIVADA DE HUANCAYO FRANKLIN ROOSEVELT**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS**

**INTERNACIONALES**



**INFORME FINAL DE TESIS**

**RELACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN EN LA  
GESTIÓN EMPRESARIAL DE LAS MYPES EXPORTADORAS DEL  
SECTOR TEXTIL LOCALIZADAS EN LA REGION JUNIN 2017.**

**ELABORADO POR:**

BACH. AGUILAR JIMENEZ, ESTIVE OLIVER

BACH. BASTIDAS TOCASCA, YUMI FIORELLA

**PARA OPTAR EL TITULO LICENCIADO EN ADMINISTRACION**

**HUANCAYO - 2018**

**RELACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN EN LA  
GESTION EMPRESARIAL DE LAS MYPES EXPORTADORAS DEL  
SECTOR TEXTIL LOCALIZADAS EN LA REGION JUNIN 2017.**

**ASESOR**

**DRA. ROSARIO ESPINOZA LANDA**

## **DEDICATORIA**

**A Dios:** por permitirme tener la fuerza para terminar mi carrera.

**A mis padres:** por su esfuerzo en concederme la oportunidad de estudiar y por su constante apoyo a lo largo de mi vida.

**A mis hermanos, parientes y amigos:** por sus consejos, paciencia y toda la ayuda que me brindaron para concluir mis estudios.

**AGUILAR JIMENEZ, ESTIVE OLIVER**

A mis padres por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, en toda mi educación, tanto académica, como de la vida, por su incondicional apoyo perfectamente mantenido a través del tiempo.

Todo este trabajo ha sido posible gracias a ellos.

**YUMI FIORELLA BASTIDAS TOCASCA**



## RESUMEN

La presente investigación denominada “Relación de los programas de capacitación en la gestión empresarial de las MYPES exportadoras del sector textil localizadas en la región Junín 2017”, tenía como objetivo conocer la relación de los programas de capacitación con la gestión empresarial de la MYPES exportadoras del sector textil de la región Junín 2017.

Como en toda investigación, se utilizó el método científico y los métodos básicos, cuyo diseño general ha sido el ex post facto, y como diseño específico el correlacional, siendo el tipo de investigación aplicada y de nivel explicativo.

El universo del estudio de la investigación fueron las Mypes del sector Textil de la región Junín, la muestra estuvo conformada por las Mypes exportadoras, se utilizaron técnicas e instrumentos de recolección de información cualitativa.

Los resultados han demostrado que existe suficiente evidencia muestral que nos permitió a un nivel de significancia del 0.478, lo que indica que se encuentra en el rango de Correlación positiva moderada entre programas de capacitación y gestión empresarial.

**Palabras claves:** Microempresas, gestión empresarial, programa de capacitación.

## **ABSTRACT**

The present investigation called "Relationship of the training programs in business management of exporting MYPES of the textile sector located in the Junín region 2017", had as objective to know the relation of the training programs with the business management of the exporting MYPES of the sector textile of the Junín region 2017.

As in all research, scientific design and basic methods, whose general design has been the ex post facto, being the type of applied research and explanatory level.

The universe of the study of the research was the Mypes of the Textile sector of the Junín region, the sample was conformed by the export Mypes, the technical tools and the qualitative information collection instruments.

The results have shown that there is sufficient evidence that allowed us to reach a level of significance of 0.478, which indicates that it is in the range of moderate positive correlation between training programs and business management.

**Keywords:** Microenterprises, business management, training program.

## INDICE

ASESORÍA	iii
DEDICATORIA	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
ÍNDICE	vii
INTRODUCCIÓN	ix

### CAPITULO I

#### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.Descripcion Del Problema	11
1.2.Formulacion Del Problema	17
1.2.1.Problema General	17
1.2.2.Problemas Especifico	17
1.3.Objetivo De La Investigación	18
1.3.1.Objetivo General	18
1.3.2.Objetivos Específicos	18
1.4.Justificacion De La Investigación	19
1.5.Limitacion De La Investigación	19

### CAPITULO II

#### MARCO TEORICO

2.1.Antecedentes De La Investigación	20
2.1.1.Internacionales	20
2.1.2.Nacionales	22
2.1.3.Bases Teóricas de la Investigación	25
2.1.4.Marco Conceptual	41
2.2.Hipotesis	42
2.2.1.Hipótesis General	42
2.2.2.Hipótesis Especifica	42
2.3.Variables	43
2.4.Matriz De Operacionalizacion De Variables	44

<b>CAPITULO III</b>	
<b>METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN</b>	
3.1. Metodología De La Investigación	45
3.2. Tipo Y Nivel De Investigación	46
3.3. Diseño De La Investigación	47
3.4. Poblacion De Estudio	48
3.5. Muestra	48
3.6. Tecnicas E Instrumento De Recolección De Datos	49
3.7. Tecnica De Procesamiento De La Investigación	49
<b>CAPITULO IV</b>	
<b>TRABAJO DE CAMPO Y PROCESO DE CONTRASTE DE HIPOTESIS</b>	
4.1. Presentacion De Datos	50
4.2. Analisis De Fiabilidad	52
4.3. Analisis E Interpretación De Los Datos	53
<b>CAPITULO V</b>	
<b>DISCUSION DE RESULTADOS</b>	
5.1. Proceso De La Prueba De Hipótesis	83
CONCLUSIONES	94
RECOMENDACIONES	96
REFERENCIA BIBLIOGRAFICA	97
ANEXO 01 Matriz de Consistencia	101
ANEXO 02 Matriz de Operacionalidad de variables	102
ANEXO 03 Encuesta	103
ANEXO 04 Validación de Instrumento	104
ANEXO 05 Fotografías	108
ANEXO 06 Documento de sustento	109

## INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación es de gran interés para todos los educandos, empresarios y público en general; en la actualidad la MYPES, constituyen la fuente que impulsa el desarrollo de las colectividades y, por ende, del conjunto de todas ellas que constituyen la sociedad. Una sociedad es calificada de buena o mala dependiendo del nivel de desarrollo alcanzado por sus colectividades, que se mide por su nivel de estructuración de los valores que se predicán y los que se practican, la normatividad, los protocolos, las costumbres, en suma, por su cultura organizacional, la cual se expresa en el desempeño laboral de los integrantes del sistema en su conjunto.

El microempresario tiene que cambiar e innovar el aspecto cognoscitivo. Para ello debe incorporar ciertos factores que conforman un modelo de empresario competitivo, tales como: una mayor formación académica, un desarrollo de ciertas habilidades y criterio, como el diagnóstico de problemas complejos, capacidad de negociación, conocimientos como investigación de mercados, análisis de costos, criterios de evaluación de proyectos, y cierta disposición a la producción de calidad total y mejoramiento continuo.

El trabajo de investigación explica la relación que tuvo los programas de capacitación en la gestión empresarial de las MYPES. La distribución del trabajo desarrollado presenta a continuación.

En el primer capítulo se presenta el planteamiento del problema mediante la descripción de la situación problemática, la formulación del problema, la importancia de la investigación, los objetivos, la justificación, las delimitaciones y limitaciones, éstos fundamentan todo el proceso de investigación.

En el segundo capítulo, presento el marco teórico que soporta la investigación, desde los antecedentes, luego información teórica relevante sobre las variables de estudio, sustentado en teorías y bibliografía actualizada.

En el tercer capítulo se define la metodología de la investigación, en ella se menciona cómo se utilizaron los métodos, el nivel, el tipo y diseño de la investigación, para luego definir la población y muestra y con ello las técnicas e instrumentos de recolección de datos e información.

En el capítulo cuatro se presenta el trabajo de campo y proceso de contraste de hipótesis; el análisis e interpretación de la información descriptiva e inferencial, separándolos las interpretaciones cualitativas y cuantitativas, para luego de ello pasar al proceso de la prueba de hipótesis. Ya, como corolario presento la discusión de resultados y la contribución científica, en el marco retrospectivo de la investigación.

Se complementa con las conclusiones, sugerencias, referencias bibliográficas y anexos que sustentan y dan soporte a la investigación.

Los investigadores.

## **CAPITULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1. DESCRIPCION DEL PROBLEMA**

Villegas & Sánchez (2014), en revista Ibero Forum “Las Mipymes En El Contexto Mundial”, manifestó que las MYPES han constituido como una de las principales fuentes de desarrollo de los países de Latinoamérica. Hay que tener claro que la MYPES genera gran parte del empleo y la producción de bienes y servicios de las economías en desarrollo. Pese a esto, a menudo son ignoradas en la formulación y ejecución de políticas del gobierno y de entidades que deberían servir de apoyo y fomento de cada país. Sin embargo, la gran debilidad de las pequeñas y medianas empresas chilenas es la falta de conocimientos técnicos y especializados que provoca un desequilibrio al interior de los negocios y su posterior quiebre. La falta de capacitaciones en planes de negocio, en leyes, o simplemente en comportamientos ciudadano, son debilidades que afloran al estudiar un negocio.

Según el Reporte Economía realizado por el Ministerio de Producción, indican que las MYPES en el Perú tienen importantes repercusiones económicas y sociales para el proceso de desarrollo nacional, no obstante, a ello las MYPES están afrontando un conjunto de problemas, que dificulta su desarrollo en el Perú; uno de los problemas más resaltantes, es la casi absoluta ausencia de la tecnología. En un

contexto de globalización, competitividad y del conocimiento que caracteriza a las sociedades de hoy, es imposible el desarrollo de las empresas y con mayor razón de las MYPES si es que la ciencia, tecnología e innovación no están activamente presentes en la vida cotidiana de la empresa. La investigación científica es la fuente de la ciencia y tecnología, por consiguiente, si la empresa no investiga o no está vinculada a la investigación científica es imposible la creación y aplicación de nuevas tecnologías para su desarrollo; vale decir, imposible la conquista de más y mejores mercados. En ese sentido los gobiernos locales han constituido en las principales instancias promotoras de programas y esfuerzos público y privado para apoyar el crecimiento de la MYPES a través de diversas estrategias como servicios de desarrollo empresarial, capacitación, microcréditos y asociaciones empresariales, pero sin embargo muchos de los microempresarios se resisten a los cambios que puedan generar dichas capacitaciones. Si bien es cierto que las capacitaciones son una parte fundamental para el desarrollo de habilidades y destrezas, son los microempresarios los que están involucrados directamente en los procesos de desarrollo de su organización, desde esta perspectiva los programas de capacitación contribuyen a generar valor para la organización, por eso mediante la gestión del conocimiento se puede dar respuesta a las necesidades del mundo actual.

Según la revista *Micro y Pequeñas Empresas en el Perú*, desarrollado por el Centro de Negocios de la Pontificia Universidad Católica, hacen énfasis que las MYPES del Perú enfrentan una serie de obstáculos que limitan su supervivencia a largo plazo y desarrollo, estudios previos indican que la tasa de mortalidad de los pequeños negocios es mayor en los países en desarrollo que en los países desarrollados. Además las pequeñas empresas deben desarrollar estrategias



específicas de costo y largo plazo para salvaguardarse de la mortalidad, dado que iniciar una pequeña empresa involucra un nivel de riesgo, y sus probabilidades de perdurar más de cinco años son bajas.

En el Perú, las estadísticas de la Dirección Nacional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), referidas a las micro y pequeñas empresas, muestran que la participación de las MYPES en el PBI ha sido del 42% y han representado el 98% del total de empresas en el Perú (MTPE, 2007) y el 80.96% de la población económicamente activa.

Si bien las MYPES representan un papel muy importante en la economía, el terreno donde se desarrollan todavía es muy frágil, pues se observan bajos índices de supervivencia y consolidación empresarial de estas empresas.

A partir de la investigación que realizó CENTRUM, han identificado cinco factores: administrativos, operativos, estratégicos externos y personales, los cuales limitan la consolidación y el crecimiento de los empresarios de las MYPES.

Dentro de los factores administrativos que limitan el crecimiento de las MYPES, los temas identificados más importantes tienen relación con la gestión de recursos humanos, aspectos contables y financieros, la administración propia de sus negocios y la capacitación, manifestaron en su revista.

En el indicador capacitación, manifiestan que las MYPES son, en su mayoría, de tipo familiar, lo que trae consigo que la persona que supla al dueño de esta, muchas veces, no cuente con una preparación y capacitación adecuada. Por este motivo, los microempresarios esperan que sean sus hijos los que más adelante tomen la posta con profesionalismo. La generación de capital humano que continúe la sucesión de la empresa y que sea capaz de trabajar igual que sus fundadores parece

ser uno de los principales problemas de este tipo de empresas. Además la falta de capacitación y de entrenamiento de sus miembros también constituya una barrera importante expresada por los mismos empresarios.

Así mismo mencionan que en el factor estratégico, estas MYPES, no cuentan con una visión a largo plazo, planeamiento, investigación y conocimientos de mercados. A la conclusión que llegó en esta revista indican que los factores de carácter estratégico, parecería que uno de los problemas más frecuentes que afectan a los empresarios es su visión de corto plazo, que no suelen desarrollar planes estratégicos que les sirvan de guía para la gestión de sus empresas, sino que administran sus negocios sin tener una visión, misión y objetivos de largo plazo. Además, no existe un patrón definido que haya permitido el crecimiento de las MYPES, son diferentes para cada uno.

El Perú existen Organismos que promocionan a las MYPES, como MINCETUR, que es quien dirige, ejecuta, coordina y supervisa la política de comercio exterior y del turismo, tiene la responsabilidad en materia de la promoción de las exportaciones y de las negociaciones comerciales internacionales en coordinación con los Ministerios de Relaciones Exteriores y de la economía y finanzas. Otra de las instituciones es PROMPERU, quien es el encargado de desarrollar, gestionar y supervisar la ejecución de las actividades de promoción, inteligencia comercial e investigación de mercados , gestión de información, orientación, asistencias y capacitación empresarial, en materia de exportaciones, turismo e imagen país, a nivel e internacional, entre otras funciones.

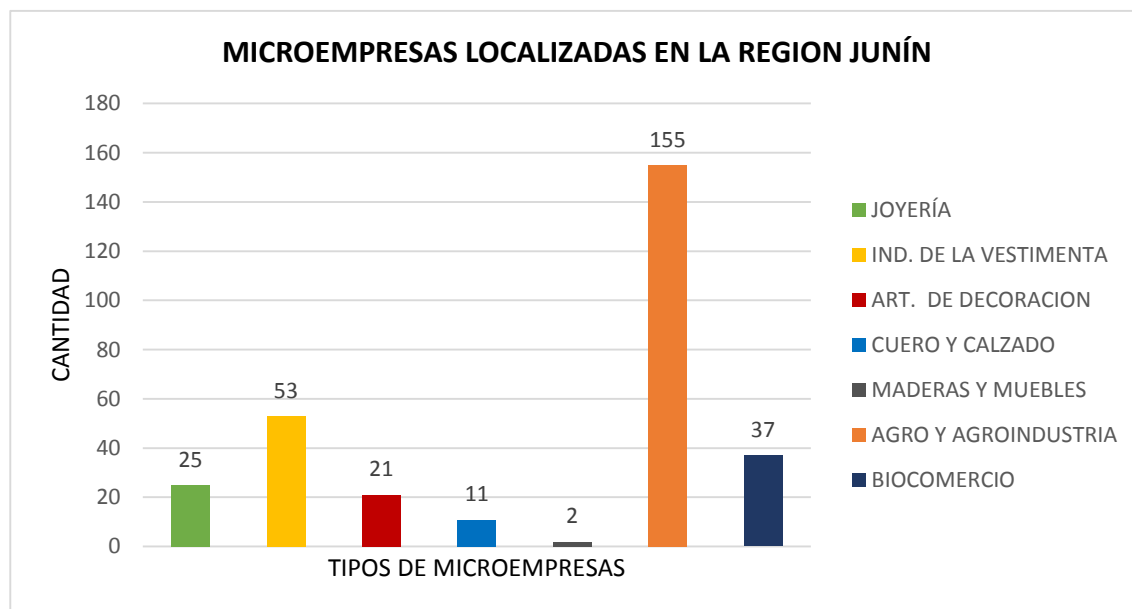
Si bien es cierto estas entidades cumplen un rol de promoción, orientación y capacitación empresarial, no se logra entender del porque muchas de las

microempresas con potencial exportador van desapareciendo, básicamente por falta de conocimiento. Se observa que en la Región Junín existe 53 microempresas del sector textil, de los cuales solo 9 de ellas son exportadores directos, lo que representa un 11 % del total.

**Tabla 1**  
*Cantidad De Microempresas Localizadas En La Región Junín*

MICROEMPRESAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
JOYERÍA	25	8.22
IND. DE LA VESTIMENTA	53	17.43
ART. DE DECORACION	21	6.91
CUERO Y CALZADO	11	3.62
MADERAS Y MUEBLES	2	0.66
AGRO Y AGROINDUSTRIA	155	50.99
BIOCOMERCIO	37	12.17
<b>TOTAL</b>	<b>304</b>	<b>100</b>

Fuente: Promperú  
Elaboración: Propia.



*Figura 1. Microempresas Localizadas en la Región Junín*

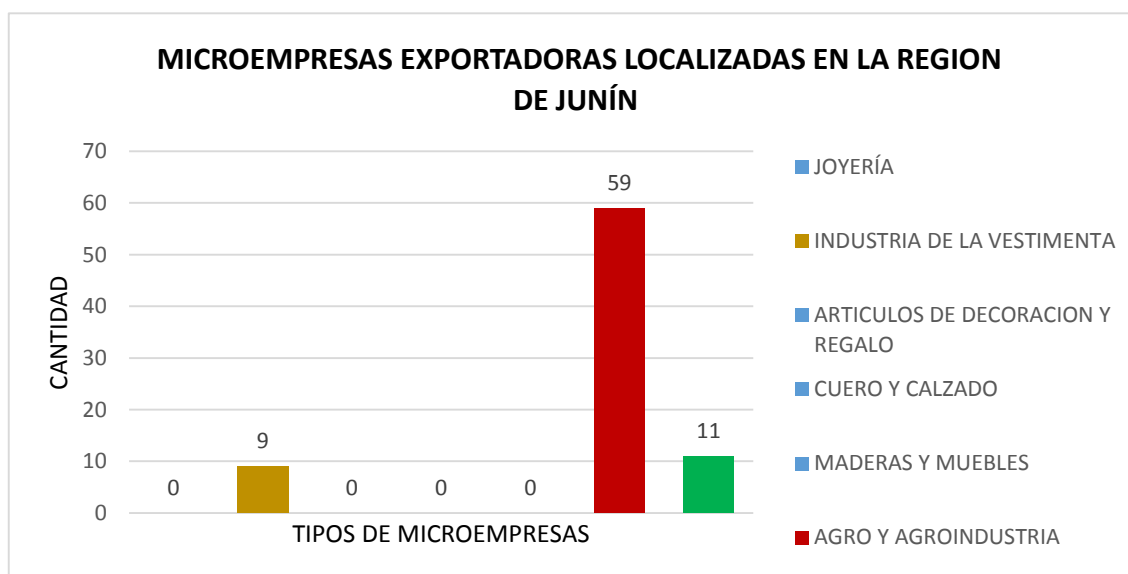
Fuente: Promperú  
Elaboración: Propia.

Según la Figura 1. en la región Junín existen 155 microempresas en el rubro de Agroindustria, 53 microempresas del rubro Industria de la vestimenta, 37 microempresas en el rubro de Biocomercio, 25 microempresas en el rubro Joyería, 21 microempresas del sector Artículos de decoración y 2 microempresas de maderas y muebles.

**Tabla 2**  
Cantidad de microempresas exportadoras de la región de Junín

MICROEMPRESAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
JOYERÍA	0	0.00
INDUSTRIA DE LA VESTIMENTA	9	11.39
ARTICULOS DE DECORACION Y REGALO	0	0.00
CUERO Y CALZADO	0	0.00
MADERAS Y MUEBLES	0	0.00
AGRO Y AGROINDUSTRIA	59	74.68
BIOCOMERCIO	11	13.92
<b>TOTAL</b>	<b>79</b>	<b>100</b>

Fuente: Promperú  
Elaboración: Propia.



*Figura 2.* Microempresas Exportadoras localizadas en la Región Junín

Fuente: Promperú  
Elaboración: Propia.

Según la Figura 02, en la región Junín solo existe nueve microempresas exportadoras del sector textil, teniendo en consideración que en el sector textil existen 53 microempresas registradas en Promperú, Como se puede observar hay una diferencia enorme de 44 microempresas, lo que conlleva a un análisis del porque estas microempresas restantes, no están exportando aun.

Por lo expuesto la investigación determinará la relación de los programas de capacitación en la gestión empresarial de la MYPES exportadoras del sector textil de la región Junín.

## **1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. Problema General**

¿De qué manera los programas de capacitación se relacionan en la gestión empresarial de las MYPES exportadoras del sector textil de la región Junín 2017?

### **1.2.2. Problema Específico**

- a. ¿Cómo los programas de capacitación se relación con la planificación?
- b. ¿En qué medida los programas de capacitación se relacionan con el Hacer?
- c. ¿Cómo los programas de capacitación se relación con la verificación?
- d. ¿De qué manera los programas de capacitaciones se relacionan con el actuar de las MYPES?

### **1.3. OBJETIVO DE LA INVESTIGACION**

#### **1.3.1. Objetivo General**

Conocer la relación de los programas de capacitación con la gestión empresarial de la MYPES exportadoras del sector textil de la región Junín 2017.

#### **1.3.2. Objetivos Específicos**

- a. Determinar la relación de los programas de capacitación en la planificación.
- b. Describir como los programas de capacitación se relaciona con el Hacer.
- c. Diagnosticar si los programas de capacitación se relacionan con la Verificación de las MYPES.
- d. Describir como los programas de capacitación influyen en el Actuar de las MYPES.

### **1.4. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION**

#### **1.4.1. Justificación Metodológica**

El trabajo de investigación aplicará la metodología científica; que consiste en identificar el problema, para después de analizar las teorías, formular soluciones a través de la hipótesis; así como identificar los objetivos que orientan la investigación. Todo esto mediante la aplicación de todos los elementos metodológicos correspondientes.

#### **1.4.2. Justificación Teórica**

El trabajo de investigación tiene como propósito de conocer la relación que existe entre los dos variables programas de capacitación y gestión empresarial, el cual permitirá identificar si los programas de

capacitación que ejecutan las instituciones responsables contribuyen en la gestión empresarial de las microempresas exportadoras del sector textil.

#### **1.4.3. Justificación Práctica**

El trabajo de investigación podrá ser tomado como referencia para posteriores investigaciones.

### **1.5. LIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.5.1. Limitación de Tiempo**

La limitación de tiempo ha sido la disponibilidad de los microempresarios para llenar el cuestionario.

#### **1.5.2. Limitación Económica**

Se contó con presupuesto para el desarrollo de la investigación, planteado en el proyecto de Tesis, el cual fue optimizado en su ejecución.

#### **1.5.3. Limitación de Información**

Limitación de banco de datos incompletos y desactualizados de las microempresas del sector textil de la región Junín, por parte de instituciones encargadas.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEORICO DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION**

##### **2.1.1. INTERNACIONALES**

Lina & Matta (2011), en la tesis titulada: “Impacto de la capacitación en los niveles de satisfacción laboral, aprendizaje, desempeño y desarrollo de carrera individual en el personal nacional (NRS) de las áreas de investigación del centro internacional de agricultura tropical CIAT- año 2010”, determinó la relación de la capacitación como variable independiente en los colaboradores sobre los niveles de la satisfacción laboral, el aprendizaje, el desempeño y el desarrollo de carrera individual, estas tomadas como variables dependientes. La investigación realizada fue de tipo transaccional correlacional, con hipótesis correlacionales, utilizaron el cuestionario como



instrumento de recolección de datos, con una muestra de 56 colaboradores, se determinó la correlación de las variables. Los resultados de las correlaciones indicaron que existe correlación directa entre la capacitación y las variables satisfacción laboral, aprendizaje y desarrollo de carrera; mientras que para el variable desempeño los resultados establecieron una No Correlación. Así mismo, la prueba de hipótesis de la investigación se acepta para las variables Satisfacción, Aprendizaje y Desarrollo de carrera individual y se rechazan sus hipótesis nulas.

Olea (2010), en la tesis titulada: “Evaluación de impacto de la capacitación: caracterización y una propuesta para la gran empresa privada chilena”, determino el impacto de la capacitación en las empresas de la actualidad y la necesidad latente de gestores de esta área tienen de obtener resultados concretos que puedan evidenciar la eficacia de este tipo de actividades. Para esto, revisaron la teoría de conceptos, metodologías y estudios relacionados con el tema, los cuales resultaron en una propuesta para la gran empresa privada chilena dado que según las investigaciones posee características organizacionales que facilitarían la aplicación de métodos de evaluación de la capacitación, entre otros cambios en la gestión de ésta.

Finalmente, concluyeron que la evaluación de impacto de la capacitación es una herramienta que debe utilizarse con mayor frecuencia dado los beneficios que mediante ésta se pueden obtener. Siendo necesarias mayores practicas al respecto, con el objetivo de encontrar el método más adecuado para cada organización.

Carbajal (2011), en la tesis titulada: “Investigación sobre impactos de los programas de asesoría y capacitación a microempresarios”, determinaron el impacto de los programas de capacitación y asesoría a microempresario. Para esta investigación realizaron entrevistas y grupos focales con microempresarios, los cuales resultaron impacto positivo en los microempresario. Finalmente concluyeron que las asesorías y capacitaciones, que recibieron los microempresarios tienen un impacto positivo.

### **2.1.2. NACIONALES**

Luquillas. (2014), en la tesis titulada: “Gestión empresarial en las MYPES del sector textil en el marco de la ley 28015 en el distrito La Victoria – año 2014”, indicaron que el punto crítico de este tipo de empresas es que no realizan una adecuada gestión empresarial, ya que sus actividades las realizan muchas veces de manera empírica.

El diseño de la investigación fue de tipo no experimental, de carácter descriptivo, cuyo diseño metodológico es el transaccional, considerado como una investigación aplicada, debido a los alcances prácticos, aplicativos, sustentados por normas e instrumentos técnicos de recopilación de información, donde se ha considerado los aportes e investigaciones de diferentes personalidades que han facilitado la asimilación del tema investigado. Su población estuvo conformada por 240 empresas del sector textil del distrito de La Victoria, con un tamaño de muestra que asciende a 50 personas entre hombres y mujeres empresarios.

Los resultados del trabajo de campo mostraron que gran parte de estas empresas no tienen conocimiento acerca de la Ley 28015, lo que hace

que su gestión sea deficiente y no les permita ser competitivos, afrontar las situaciones que podrían presentarse en cuanto a exportaciones y uso de financiamiento; tampoco cuentan con conocimiento acerca de la asociatividad empresarial, aspectos que se deben corregir a fin de contar con una buena gestión que beneficie a la empresa en todos sus campos de acción.

Asenjo (2012), en la tesis: “Capacitación y gestión empresarial de las micro y pequeñas empresas de lima metropolitana”, preciso que existe una relación positiva entre la capacitación y la gestión empresarial, el trabajo de investigación cobra importancia porque abordo una problemática a nivel de empresa local, regional y nacional, cual es: obtener productividad y sostenibilidad de las MYPES, que puede alcanzarse a través de una buena capacitación en Gestión Empresarial. El estudio involucro a los empresarios del Centro Comercial Gamarra distrito de La Victoria, Lima Metropolitana. La muestra estuvo conformada por 370 empresarios. Los instrumentos empleados fueron: dos encuestas de tipo Likert, respecto a los empresarios y a las Micro y Pequeñas Empresas, los cuales elaboraron para los fines de este estudio y fueron validados por expertos. En esta investigación emplearon el método no experimental e hicieron uso del diseño transaccional, descriptivo correlacional. Los resultados obtenidos en la investigación manifestaron que la capacitación a los Empresarios del Centro Comercial Gamarra se relaciona positivamente con la Gestión de las Micro y Pequeñas Empresas. Según la prueba empírica, la relación que obtuvieron es de 0,602, que es considerada como correlación positiva media, con un nivel de confianza del 99% y el 1% de error. Esto significa que la Gestión de las MYPES de Gamarra está

asociada a la Capacitación de los empresarios. La investigación corrobora lo expuesto en los antecedentes y en las bases teóricas sobre el manejo empresarial. Es importante hacer notar que la correlación que obtuvieron es sólo media, porque los que gerencian las MYPES son sus propios dueños, que en un 70% no tienen educación superior empresarial; no tienen conocimientos suficientes en gestión empresarial: planificación, organización, dirección y control, para mejorar la gestión de sus empresas; y hacer frente a la globalización.

Paredes & Reátegui (2017), en la tesis titulada: “Capacitación empresarial y su incidencia en la gestión administrativa de la empresa American Metal SAC del distrito de Calería – Pucallpa, 2016”, determinaron la incidencia de la capacitación empresarial en la gestión administrativa de la empresa American Metal S.A.C. del distrito de Calería, Pucallpa, 2016. La investigación realizada tuvo el propósito de demostrar que el desempeño laboral del personal que labora en la empresa American Metal S.A.C. del distrito de Calería - Pucallpa mejora mediante la implementación de un plan de capacitación empresarial, en esta investigación utilizaron un diseño de investigación descriptivo correlacional porque se ha descrito la relación entre las dos variables. Con la finalidad de tener un conocimiento sobre la incidencia de la capacitación empresarial en la gestión administrativa emplearon la técnica de la encuesta, para cuyos efectos se elaboraron un cuestionario de 27 preguntas. Consideraron como muestra a 20 trabajadores de la empresa American Metal S.A.C. del distrito de Calería – Pucallpa, cuya asistencia de la empresa se dio en el periodo de agosto a diciembre del 2016

y quienes contestaron a la encuesta brindándoles una visión general de la situación del desempeño laboral de los mismos. Los resultados que obtuvieron en el estudio, determinaron que la implementación de la capacitación empresarial en la gestión administrativa influye significativamente en el desempeño y productividad de los trabajadores de la empresa American Metal S.A.C., lo cual se vio reflejado en el fortalecimiento de habilidades gerenciales, relaciones laborales, satisfacción de los clientes y buen desempeño y productividad de los trabajadores, llegando a la conclusión que la implementación de un plan de capacitación empresarial en la gestión administrativa influye significativamente en el desempeño y productividad de los trabajadores de la empresa American Metal S.A.C.

### **2.1.3. BASES TEORICAS DE LA INVESTIGACION**

#### **2.1.3.1 Programas De Capacitación Empresarial**

Pérez (2010), en su blog Capacitación Empresarial Efectiva menciona que capacitarse es la mejor forma de hacer sostiene que la capacitación está orientada a satisfacer las necesidades que las organizaciones tienen de incorporar conocimientos, habilidades y actitudes en sus miembros, como parte de su natural proceso de cambio, crecimiento y adaptación a nuevas circunstancias internas y externas. Compone uno de los campos más dinámicos de lo que en términos generales se ha llamado, educación no formal.

Machicao (2007), manifiesta que la capacitación es la educación profesional que busca adaptar al hombre a determinados cargos. Sus objetivos se sitúan a corto plazo, son limitados e

inmediatos, buscando dar al individuo los elementos esenciales para el ejercicio de un cargo y preparándolo de manera adecuada. Se imparte en las empresas, por lo general, se delega al nivel del jefe inmediato a la persona que está trabajando. Cumple un programa preestablecido y tiene en cuenta una acción sistemática que busca la rápida adaptación del hombre al trabajo.”

Igarza (2006), en su texto afirma que la capacitación, es el conjunto de acciones de preparación, continua y planificadas, concebido como una inversión, que desarrollan las organizaciones dirigidas a mejorar las competencias y calificaciones de los trabajadores, que le permiten desempeñar puestos de perfil amplio con las competencias necesarias para su desempeño satisfactorio. Este proceso asegura la formación de los trabajadores durante toda su vida laboral y que estas pueden ir promoviendo a cargos de categoría superior; así como estar preparado para asumir los cambios y transformación que se produzcan en la entidad.

Drucker (2002), afirma que volver productivo en conocimiento no es tan solo una responsabilidad gerencial, sino un desafío organizacional que requiere la aplicación competente del conocimiento al conocimiento. Este es bueno cuando es útil; en otras palabras, solo será productivo si se aplica para crear una diferencia sensible: producir resultados, mejorar procesos, agregar valor y generar riqueza. En un mundo informatizado en el que todos tienen acceso a la información, sobresalen las personas capaces de acceder a

ella, interpretaría y trasformaría con rapidez, y antes que otros, en un nuevo producto, servicio, aplicación u oportunidad.

#### **a. Objetivos De La Capacitación Empresarial**

- Cambiar la actitud de las personas, para crear un clima satisfactorio entre los empleados, aumentar su motivación o hacerlos más receptivos a las técnicas de supervisión y gerencia.
- Mantener a los ejecutivos y empleados permanentemente actualizados frente a los cambios científicos y tecnológicos que se generen proporcionándoles información sobre la aplicación de nueva tecnología.
- Lograr cambios en su comportamiento con el propósito de mejorar las relaciones interpersonales entre todos los miembros.

#### **b. Evaluación De La Capacitación**

Kofman (2001), afirma que medir el impacto de las capacitaciones en la empresa es uno de los aspectos más críticos de dicho proceso; les permite a los servicios de capacitación evaluar su tarea para que la organización reconozca su contribución al proyecto empresarial. Además de la función de información a los involucrados de las actividades realizadas, la evaluación sirve también para mejorar las acciones de capacitaciones, ya que produce una retroalimentación.

Normalmente, la satisfacción expresada por los participantes inmediatamente después del curso, con la evaluación de reacción, resulta

insuficiente y surge la necesidad de realizar una evaluación posterior en el lugar de trabajo para verificar los resultados de la capacitación.

Carrascosa (2011), manifiesta que la evaluación de la formación tiene un enfoque hacia la mejora, y se centra en la obtención de información cuantitativa sobre todos los aspectos de la formación. Es por ello que aporta una garantía de eficacia y fiabilidad del proceso de formación. Kirk Patrick propone abordar la evaluación de la formación realizando una medición/valoración que consta de cuatro niveles, dispuestos en una jerarquía de tal modo que, la evaluación comienza siempre por nivel I y termina en el nivel IV y cada nivel sirve de base para construir los siguientes:

#### **NIVEL I Reacción de la Capacitación:**

Mide cómo reaccionan los participantes ante la acción formativa. Para ello se debe, reunir las reacciones en lo que respecta al docente, al curso y al ambiente de aprendizaje. Es una por lo tanto una medida de satisfacción del cliente con la acción formativa globalmente y con todos y cada uno de los aspectos más importantes (materiales, aulas, metodología pedagógica, organización, profesos), Una reacción positiva no asegura el aprendizaje, pero una reacción negativa no impide casi con toda la probabilidad. Es importante tener en cuenta los siguientes puntos al entender la reacción:

- Determinar lo que se quiere investigar.
- Usar una hoja escrita referente a lo que se investiga.



- Diseñar el cuestionario para que las respuestas sea tabúlales y cuantificables.
- Hacer cuestionarios anónimos.
- Permitir observaciones de los participantes

Como beneficios de la evaluación de este nivel, se pueden mencionar:

- Mide la satisfacción del participante o “cliente”.
- Provee información significativa que puede utilizarse para tomar decisiones respecto a: El contenido del material expuesto en el curso, La metodología enseñanza – aprendizaje y La conducción de la acción de capacitación.

### **NIVEL II Aprendizaje de la Capacitación:**

Grado en que los participantes cambian actitudes, adquieren o amplían conocimiento y habilidades o destrezas (es decir, competencias) como consecuencia de asistir a la acción formativa. El aprendizaje se produce cuando hay un cambio en alguno de los tres aspectos o en los tres. Para que haya un cambio de conducta tiene que producirse previamente un cambio en algún de estos tres aspectos. Es, por tanto, el aprendizaje una condición necesaria pero no suficiente para el cambio de conducta.

Es importante tener en cuenta los siguientes puntos al evaluar en nivel de aprendizaje:

- El aprendizaje de cada participante debe ser medido de manera que se puedan determinar cuantitativamente los resultados.

- En algunos casos, puede hacerse necesario evaluar antes y después del entrenamiento para poder saber cuál es el resultado del programa.
- Debe medirse el aprendizaje tan objetivamente como sea posible.
- Siempre que se pueda, será conveniente tener un grupo control que haya recibido la capacitación (con la metodología tradicional), para compararlo con el grupo experimental capacitado (que recibió la capacitación con metodología tecnologizada).
- Siempre que sea posible, habrá que organizar estadísticamente los resultados de la evaluación para poder probar la diferencia de aprendizaje en cuanto a su correlación y niveles de confiabilidad

### **NIVEL III Conducta de la Capacitación:**

Es el grado en el que se ha producido un cambio en la conducta del participante como consecuencia de su asistencia a una acción formativa en el puesto de trabajo. Es decir, transferencia de los aprendizajes realizados al propio puesto. Se trata de medir los efectos de la eficacia de la capacitación del programa de aprendizaje en la organización a un nivel más amplio, como la capacidad del alumno de aplicar las habilidades aprendidas a situaciones nuevas y poco familiares. Puesto que las evaluaciones del nivel III se deben realizar después de que los participantes han regresado a sus puestos de trabajo, las mediciones reales con frecuencia también involucran a alguien, como un supervisor.

En esta instancia se mide si realmente ha habido un cambio de conducta del trabajador en el desarrollo de su actividad. Esta modalidad de

evaluación permite comprobar si los trabajadores capacitados han modificado actitudes anteriores después de lo aprendido.

Es importante tener en cuenta los siguientes aspectos, al evaluar el nivel de actitud:

- Debería hacerse una estimación sistemática de la realización del trabajo antes y después de la capacitación.
- La estimación del desempeño de trabajo debería hacerse uno o varios de los siguientes grupos.

#### **NIVEL IV Resultados de la Capacitación:**

Es decir, los resultados finales en la organización obtenidos como consecuencia de la asistencia de los participantes a un curso de formación. Aborda la pregunta clave. ¿Han funcionado los resultados de aprendizaje de manera que agreguen valor o tengan efecto en la organización a nivel más amplio, más allá del individuo que participo en el programa? Este efecto se puede reflejar en términos de eficiencia, motivación, organización de los equipos de trabajo, imagen de la organización, etc.

#### **2.1.3.2 Gestión Empresarial**

Pérez (2012), refiere que los elementos necesarios para gestionar algo se muestran en el Ciclo Previo de la Gestión. Pérez sigue mencionando que; la gestión no tiene nada que ver con la, desgraciadamente habitual reacción. En aquella somos nosotros los protagonistas de la acción, porque para eso la hemos planificado previamente. En la reacción, normalmente la acción la desencadena un incidente y no un objetivo, por lo que el protagonista es el

incidente. Además, no suele haber tiempo para planificar. Cuando el ciclo lo hacemos rodar sin parar estaremos gestionando la mejora continua. Una vez conseguido los objetivos fijados nos proponemos otros más ambiciosos y así sucesivamente.

La gran dificultad de su aplicación radica en el hecho de que muchas empresas presentan carencias a la hora de mostrar mediciones objetivas de las variables. Entonces, la medición se convierte en un elemento esencial para poder gestionar. Se dice que no se puede controlar aquello que no se mide y no se puede gestionar lo que no está bajo control.

### **2.1.3.3 Ciclo Previo De La Gestión**

Pérez (2012), menciona que para que algo se pueda gestionar es necesario contestar con precisión a cada uno de los rectángulos del ciclo previo. Vemos como en la actualidad se antepone el término gestión a un sinnúmero de cosas: voy hacer una gestión al banco, gestor de clientes o gestión de la satisfacción del cliente, gestión de procesos, gestión de personas, gestor administrativo, gestión de la calidad, gestión de la innovación, gestión del conocimiento, etc.

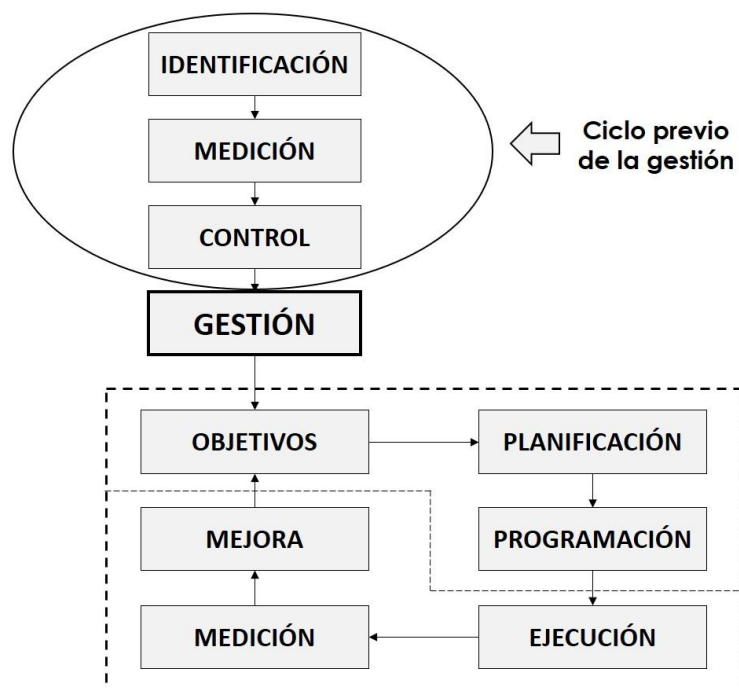


Figura 3. Microempresas Exportadoras localizadas en la Región Junín  
Fuente: Promperú

Vamos a ver lo que ocurre al aplicar el ciclo previo, es decir, vamos a comprobar si las cosas mencionadas se pueden gestionar. Aplicando a la gestión de las ventas, por ejemplo, los elementos del ciclo son los siguientes.

- a. **Identificación.** Tener identificada la variable (sujeto) a gestionar (tipo, características o funciones del producto o servicio). Muebles de cocina modelos “A”, “B” y “C” según fichas técnicas u hojas de características. El sujeto de la gestión está documentado.
- b. **Medición.** Disponer de una cuantificación o valoración de alguna característica del producto (número de unidades, peso, precio, etc.). Cifra de ventas de cada modelo, por tipo de clientes, por zonas geográficas, etc. por ejemplo, el último mes se vendieron 200

unidades del modelo “B”, S/. 7,780 es el importe del pedido medio, 166 cocinas en la región centro, etc.

- c. **Control.** Tener la variable bajo control (saber lo que ésta pasando). En este caso suele ser cierto ya que se dispone de un sistema de control de gestión que lo permite: mide ventas mensuales, por tipo de clientes o zonas, las compara con el mes pasado o con el año precedente, etc. por ejemplo, del modelo “B” el mes pasado se vendieron 170 unidades, el mismo mes del año anterior 182 unidades; si se conoce lo que ocurrió el mes pasado y el año anterior, deducimos que sabemos lo que ésta pasando, es decir, a qué es debido el incremento de ventas del último mes.

Debido al nivel de concreción con el que hemos respondido a cada una de las fases del ciclo previo, vemos que es posible gestionar las ventas, es decir, hacer que las cosas ocurran; en el ejemplo que nos ocupa, lo que se suele desear es conseguir un determinado objetivo de ventas. Nos fijaremos un objetivo para el mismo mes del próximo año de 220 unidades; esta cifra cumple la condición básica de un objetivo, la de ser alcanzable al tener la variable ventas bajo control, es decir, saber por qué pasa lo que está pasando. Lo mismo ocurre si aplicamos el ciclo previo a la producción, lo cual quiere decir que tanto ventas como producción son las dos áreas tradicionales de gestión.

#### 2.1.3.4 Ciclo De La Gestión

Pérez (2013), nos dice que un modelo para visualizar el concepto de gestión es el conocido, pero no por ello suficientemente aplicado, ciclo Deming o “PHVA”, tal como se presenta en la figura siguiente. Es fundamental que la lógica que en él subyace sea comprendida y practicada por todos los mandos y directivos de la empresa.



*Figura 4.* Ciclo de la gestión

Fuente: Gestión por procesos. José Pérez. Página 132

La describimos brevemente:

a. El ciclo se desencadena porque existe un objetivo a conseguir o un problema a solucionar. Según a qué nivel de responsabilidad estemos aplicando el ciclo, puede ser importante considerar también:

- La estrategia de la empresa.
- La situación del escenario competitivo en cada momento.

Para asegurar a su vez la eficacia de los objetivos desde un punto de vista competitivo. Asegurar la alineación de estos tres

elementos (escenario – estrategia – objetivos) es, sin duda, un proceso clave de dirección.

Los objetivos se han de comunicar utilizando la habilidad del liderazgo; en la medida que no sean continuistas requerirán hacer algo distinto para conseguirlos.

Las características de un objetivo responden al acrónimo SMART, (S = específico, M = medible, A = comprendido y aceptado, R = Realista y T = tiempo).

- b. Adecuadamente formulado el objetivo, esencial que sea medible o evaluable, se desencadena la etapa de la Planificación. Etapa esencialmente analítica, es intensiva en experiencia, en uso de información y, según lo ambicioso del objetivo, en creatividad e innovación.

Esta etapa consiste en planificar y programar la ejecución, así como los recursos y controles necesarios, y concluye con la elaboración de un plan con las acciones a tomar y la determinación de los recursos disponibles, tanto personales como materiales y financieros, así como la asignación de responsabilidades.

Lo que da credibilidad a los objetivos son las acciones que vamos a tomar para conseguirlos; muchos directivos se limitan a hacer un seguimiento de las cifras que cuantifican los objetivos es decir los resultados (gestión reactiva orientada al efecto), olvidando que donde vale la pena concentrar esfuerzos es en la discusión y



consenso de los planes de acción (gestión proactiva orientada a las causas).

La existencia de alternativas dará más garantía de eficacia al plan seleccionado; es bueno programarlo en un sencillo diagrama de barras para evitar solapamientos en la dedicación de los recursos. Al concluir esta fase, ya habríamos planificado qué hay que hacer, quién, cuándo y con qué recursos hacerlo para conseguir los objetivos. Muchas veces la fase de planificación incluye la elaboración previa de un buen diagnóstico que anticipe riesgos.

- c. La fase de ejecución se refiere a asegurar la implantación de las acciones previamente planificadas, no de aquello que sabemos, podemos o nos gusta hacer. Las empresas sí están organizadas para esta fase; normalmente se sabe quién tiene que hacer qué, aunque no es evidente que la fase de ejecución esta alineada con la de planificación o viceversa, es decir, que coincida lo que se planifica con lo que se ejecuta o que se ejecute lo que se ha planificado. Si lo aplicamos a un sistema de calidad estamos diciendo que ha de coincidir lo que la gente hace con el contenido de los procedimientos, sin prejuzgar quien es el responsable en caso de falta de concordancia, el planificador quien hizo un procedimiento no adecuado al usuario o el ejecutor del proceso que no lo ejecuta con rigor y disciplina.

La eficacia de esta fase depende mucho de la calidad con la que se ha hecho la planificación. Con una buena planificación, será

más probable el tan deseado ¡Bien a la primera! para que la actividad en cuestión sea considerada como de valor añadido.

Dicho de otra forma, un buen plan de acción garantiza en gran medida que los costos de los recursos (personas, materiales, y otros) se traducirán en valor (para la empresa y el cliente).

- d. La siguiente etapa es la de comprobación, medición o evaluación; se ha de verificar, con la periodicidad definida, si las acciones ejecutadas y que habían sido previamente planificadas han aportado los resultados esperados.

Comunicar los resultados y analizar las desviaciones. Con frecuencia, los resultados de la medición son la crítica necesaria para desencadenar la mejora; de otra forma, procederíamos directamente por el ciclo corto, es decir:

- A revisar el rigor de la ejecución (persona adecuada, recursos apropiados y método válido).
- A elaborar un plan de acciones complementario. Finalizada esta fase, se puede proceder de dos formas:
  - a. Por el ciclo negativo, es decir, búsqueda y castigo del culpable; esto nos hace más sabios, pero no más ricos.
  - b. Por el ciclo positivo, es decir, trabajo en equipo para buscar la solución más adecuada y de paso aumentar el aprendizaje individual y el conocimiento de la empresa.

- e. La última etapa, actuar, podemos interpretarla como revisar, optimizar, industrializar, explotar o transversalizar las acciones de mejora. Se puede asociar a materializar o transmitir el aprendizaje a otras áreas o productos de la empresa. Aquí hemos de recordar que la normalización es una forma contrastada de difundir el aprendizaje. De acuerdo con los requisitos de ISO 9001, en esta etapa del ciclo se procede a tomar las decisiones de mejora pertinentes, así como las acciones correctoras necesarias para corregir las desviaciones.

#### **2.1.3.5 Promoción y Capacitación En las Mypes**

Organismos que promocionan a las MYPES

##### **a. CODEMYPE**

El consejo nacional para el desarrollo de Micro y Pequeña Empresa es un órgano consultivo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, creado por Ley 28015, Ley de Promoción y Fortalecimiento de la Micro y Pequeña Empresa. Se instaló el 19 de diciembre de 2003. Su finalidad es promover el trabajo concertado de las instituciones públicas y privadas que tiene como propósito competitividad y desarrollo de la Micro y Pequeña empresa.

Su objetivo es conducir los procesos de coordinación, concertación, cooperación, información y dialogo. Las funciones de CODEMYPE son:

- Aprobar el Plan Nacional de Promoción y Formalización para la Competitividad de las MYPES que incorporen las prioridades
- Contribuir en la coordinación y armonización de las políticas y acciones sectoriales de apoyo a las MYPES en los ámbitos nacional, regional y local.
- Promover la activa cooperación entre instituciones del sector público y privado en la ejecución de programas.

**b. RENAMPE**

Es el registro nacional de asaciones empresariales de la Micro y Pequeña Empresa. El RENAMPE es único a nivel nacional, Las direcciones regionales de trabajo y Promoción del Empleo tendrán a cargo el RENAMYPE. En lima está a cargo de la Dirección Nacional de la Micro y Pequeña empresa.

**c. PROMPERU**

Promueve el incremento de la oferta exportable de bienes y servicio para la generación de empleo.

Fomenta la apertura de nuevos mercados, la diversificación de los sistemas existentes.

- Fortalece el rol del Perú.
- Promueve nuevas inversiones bajo nuevas modalidades de Asociación e integración para la exportación.

#### **d. PROMPYME**

La comisión de Promoción de la Pequeña y Microempresa que actuara como instancia de promoción, coordinación y concertación de las acciones sectoriales que contribuyan a la ampliación y dinamización de los mercados de las pequeñas y microempresas. Tiene por objetivo mejorar el acceso de la Pequeña y Microempresa a los mercados en los que actualmente actúa o que potencialmente podría incursionar, tanto en el sector público o privado.

### **2.1.4. MARCO CONCEPTUAL**

#### **2.1.4.1. Capacitación Empresarial**

Reza (2010) refiere que 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.

La capacitación sirve para que el personal se desarrolle y se forme en puestos ejecutivos medios a través de un proceso paulatino de aprendizaje que permita la comprensión de las actividades propias de un puesto mejor. Concretamente, la capacitación, busca perfeccionar al colaborador en su puesto de trabajo, en función de las necesidades de la empresa, en un proceso estructurado con metas bien definidas.

#### **2.1.4.2. Gestión**

Huergo (2008) manifestó que gestión son guías para orientar la acción, previsión, visualización y empleo de los recursos y esfuerzos a los fines que se desean alcanzar, la secuencia de actividades que habrán de realizarse para lograr objetivos y el tiempo requerido para efectuar cada una de sus partes y todos aquellos eventos involucrados en su consecución.

### **2.2. HIPOTESIS**

#### **2.2.1 Hipótesis General**

Los programas de capacitación se relacionan positivamente en la gestión empresarial de las MYPES exportadoras del sector textil de la región Junín 2017.

#### **2.2.2 Hipótesis Específica**

- a. Los programas capacitación se relaciona positivamente con la planificación.
- b. Si se realiza adecuadamente el programa de capacitación se relacionaría significativamente con el Hacer.
- c. Los programas de capacitación se relacionan significativamente con la Verificación.
- d. Los programas de capacitación se relacionan positivamente con el Actuar.

## **2.3. VARIABLES**

### **2.3.1. Programas de Capacitación**

Chiavenato (2015) afirma que la capacitación es la experiencia aprendida que produce un cambio permanente en un individuo y que mejora su capacidad para desempeñar un trabajo. La capacitación implica un cambio de habilidades, de conocimientos, de actitudes o de comportamiento. Esto significa cambiar aquello que los empleados conocen, su forma de trabajar, sus actitudes ante su trabajo o sus interacciones con los colegas o el supervisor.

### **2.3.2. Gestión Empresarial**

Rodríguez (2012) afirma que la gestión como empresa, implica conocimientos científicos, muchos de ellos forjados y probados durante siglos, y otros productos de la circunstancia moderna, de las necesidades actuales y de los cambios del entorno competitivo en donde actúan.

Domínguez (2008) afirma que la gestión empresarial es una necesidad imperiosa en la economía moderna. Nada de remedios-tipo, sino proyectos de racionalización a todos los niveles de la organización, para aumentar la productividad y los beneficios de nuestras empresas.

## 2.4. MATRIZ DE OPERALIZACION DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	ITEMS	TECNICAS E INSTRUMENTOS	ESCALA VALORATIVA		
<b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b> <b>Programas De Capacitación</b>	Chiavenato (2015), afirma que la capacitación es la experiencia aprendida que produce un cambio permanente en un individuo y que mejora su capacidad para desempeñar un trabajo. La capacitación implica un cambio de habilidades, de conocimientos, de actitudes o de comportamiento. Esto significa cambiar aquello que los empleados conocen, su forma de trabajar, sus actitudes ante su trabajo o sus interacciones con los colegas o el supervisor.	Reacción de la capacitación	1.1. Objetivos y contenidos del programa	Técnica: Encuesta	Técnica: Encuesta		
			1.2. Recursos audiovisuales				
			1.3. Instructor				
			1.4. Nivel de contenido y temas				
			1.5. El horario y Duración de la charla.				
			1.6. Organización del programa de capacitación				
			1.7. Comunicación apropiada del expositor				
		Actitud	2.1. Aplica lo aprendido	Instrumento: Cuestionario De Preguntas	Instrumento: Cuestionario De Preguntas		
			2.2. Gana seguridad en el tema				
			2.3. Favorabilidad del entorno.				
<b>VARIABLE DEPENDIENTE</b> <b>Gestión Empresarial</b>	Barrios (2008) afirma Es el proceso mediante el cual el directivo o equipo directivo determinan las acciones a seguir según los objetivos institucionales, necesidades detectadas, cambios deseados, nuevas acciones solicitadas, implementación de cambios de mandos o necesarios y la forman como se realizan estas acciones y los resultados que se lograrán.	Planificar	1.1. Planificación de la gestión	Técnica: Encuesta	Técnica: Encuesta		
			1.2. Herramienta de gestión				
			1.3. Tipología del sistema de gestión				
			1.4. Beneficio de la gestión				
		Hacer	2.1. Plan estratégico. (Misión, visión, valores, estrategias, etc.)				
			2.1. Procedimientos formalizados				
			2.4. Recursos suficientes para la ejecución de actividades.				
			2.5. Cumplimiento de objetivos estratégicos				
		Verificar	3.1. Ejecutó todas las actividades			Instrumento: Cuestionario de Preguntas	Instrumento: Cuestionario de Preguntas
			3.2. Se estandarizaron los procesos de producción.				
			3.3. Cumplimiento de los objetivos y metas planteadas.				
			3.4. Cuenta con indicadores de gestión.				
		Actuar	3.5. Inspecciones periódicas				
			3.6. Mejora de procesos.				
			3.7. Plantea acciones de mejora.				
			3.8. Cuenta con un plan de supervisión de actividades.				



## **CAPITULO III**

### **METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION**

Bunge (1979), menciona que el método científico se refiere al conjunto de procedimientos que, valiéndose de los instrumentos o técnicas necesarias, examina y soluciona un problema o conjunto de problemas de investigación.

Este método, nos permitió en primera instancia observar la relación entre los programas de capacitaciones y la gestión empresarial de las mypes, para luego formularnos la interrogante del cómo los programas de capacitación se relacionaban en la gestión empresarial, frente a ello se formuló hipótesis relacionadas a los programas de capacitación, seguidamente se obtuvo el grado de correlación de ambas variables, obteniendo conclusiones y recomendaciones para la mejora de la gestión empresarial de las mypes.

## **3.2.TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACION**

### **3.2.1. Tipo de Investigación.**

Hernández (2010), manifestó que la investigación pura o teórica, tiene por objetivo la obtención de conocimientos de diferente índole, sin tener en cuenta la aplicabilidad de los conocimientos obtenidos. Gracias al cuerpo de conocimientos extraídos de ella pueden establecerse otro tipo de investigaciones, o no.

Es por ello que nuestra investigación es pura o teórica ya que la intención es desarrollar la teoría acerca de Programas de Capacitación y extenderla hacia el Gestión Empresarial para relacionarla y ampliar teorías al respecto.

### **3.2.2. Nivel de Investigación.**

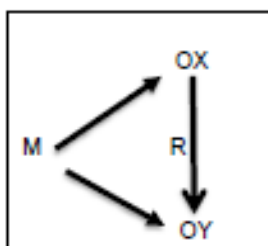
Hernández (2010), menciona que el nivel de investigación descriptivo, es únicamente establecer una descripción lo más completa posible de un fenómeno, situación o elemento concreto, sin buscar ni causas ni consecuencias de éste mide las características y observa la configuración y los procesos que componen los fenómenos, sin pararse a valorarlos. La utilidad y el propósito de los estudios correlacionales son saber cómo se puede comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas, este tipo de estudio mide las dos o más variables que desea conocer, si están o no relacionadas con el mismo sujeto y así analizar la correlación.

Es por ello que nuestra investigación es de nivel Descriptivo Correlacional ya que pretende describir y dar a conocer características importantes de las variables (programas de capacitación y gestión empresarial) y su incidencia en la unidad de análisis., así como también permitirá conocer la relación que existe entre estas variables pretendiendo determinar la situación de estas en la muestra de la investigación.

### 3.3.DISEÑO DE LA INVESTIGACION

Hernández & Fernández (2003), define la investigación no experimental como, Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.

Nuestra investigación es de diseño No experimental Descriptivo Correlacional Simple causal, si las variables Programas de Capacitación y Gestión Empresarial, están relacionadas de una manera significativa, es decir, permitirá conocer el grado en que las dos variables cambian de modo concomitante.



- M = MYPES del Sector Textil.
- OX = Observación de la Variable Programa de capacitación
- OY = Observación de la variable Gestión Empresarial.
- R = Relación que existe entre ambas variables.

Figura 4. Diseño de Investigación Correlacional  
Fuente: Hernández & Fernández, Metodología de la Investigación. Pagina. 121.

### 3.4. POBLACION DE ESTUDIO

Selltiz(1980), indica que una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones.

La Unidad de análisis de la investigación está determinada por las microempresas exportadoras del sector textil de la región Junín, que en total son 53.

**Tabla 3**  
*Cantidad de microempresas exportadoras de la región de Junín*

MICROEMPRESAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
JOYERÍA	25	8.22 %
<b>IND. DE LA VESTIMENTA</b>	<b>53</b>	<b>17.43 %</b>
ART. DE DECORACION	21	6.91 %
CUERO Y CALZADO	11	3.62 %
MADERAS Y MUEBLES	2	0.66 %
AGRO Y AGROINDUSTRIA	155	50.99 %
BIOCOMERCIO	37	12.17 %
<b>TOTAL</b>	<b>304</b>	<b>100 %</b>

Fuente: Oficina de PROMPERU.

Elaboración: propia.

### 3.5. MUESTRA

Hernández & Fernández (2003), menciona que la muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población

Por ende, la población de nuestra investigación estuvo conformada por las 9 microempresas exportadoras del sector textil, ya que del total de las 53 microempresas que existe en la región Junín solo son 9 las que están consideradas con MYPES Exportadoras.

**Tabla 4.**  
*Cantidad de microempresas exportadoras de la región de Junín*

<b>N°</b>	<b>RUC</b>	<b>NOMBRE</b>	<b>REGION</b>	<b>SECTOR</b>
1	20568022239	ALPAKITA WARM SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	Junín	Industria De La Vestimenta
2	20541300661	ARTESANIAS ALPAQUITAY DEL PERU E.I.R.L.	Junín	Industria De La Vestimenta
3	20600057601	ALPACA D&C COMPANY SAC	Junín	Industria De La Vestimenta
4	20522252213	CLASSIC ALPACA S.A.C	Junín	Industria De La Vestimenta
5	20485869370	EXPORT KAMAQ MAKI DEL PERU SRL	Junín	Industria De La Vestimenta
6	10200356352	GAVILAN URETA GLADYS YANET	Junín	Industria De La Vestimenta
7	20486250969	KJANTU COLLECTION SAC	Junín	Industria De La Vestimenta
8	20486039397	MANTARI SWEATER S.A.C	Junín	Industria De La Vestimenta
9	20546510744	TOP TRADING PERU	Junín	Industria De La Vestimenta

Fuente: Oficina de PROMPERU.  
 Elaboración: propia.

### **3.6.TECNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS**

En esta investigación utilizo las siguientes técnicas recolección de datos

de:

- a. La encuesta
- b. La observación

### **3.7.TECNICA DE PROCESAMIENTO DE LA INVESTIGACION**

La Técnica de procesamiento de datos que se utilizó para la investigación para el procesamiento de los datos será el programa Microsoft Office Excel y para las estrategias de análisis de datos se hará uso del programa SPSS.

## **CAPITULO IV**

### **TRABAJO DE CAMPO Y PROCESO DE CONTRASTE DE HIPOTESIS**

#### **4.1. PRESENTACIÓN DE DATOS**

Para obtener los resultados del presente trabajo de investigación a partir de los datos obtenidos, se ha considerado imprescindible el procesamiento y análisis a través de las técnicas de la estadística descriptiva, tales como: tablas de frecuencia, cuadros, grafico de barras.

Así mismo para obtener resultados más fiables, se procesó los datos con los paquetes estadísticos de SPSS (Programa Estadístico para ciencias Sociales), así como la hoja de cálculo Microsoft Excel.

Para un mejor estudio en primer lugar se analizará las dimensiones respectivas de las variables en estudio, para posterior realizar la contratación de hipótesis.

## 4.2. DISEÑO DE FORMULACION DE INSTRUMENTOS

### 4.2.1. VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

Para la rigurosidad de la investigación; pusimos a consideración de expertos el grado de validez del instrumento. La validación por expertos es un proceso de evaluación del instrumento de acopio de datos de carácter externo, ejecutado por un tercero, un experto en el tema metodológico y dos expertos referidos al tema de investigación.

Los expertos que emitieron sus respectivos calificativos sobre: análisis de reactivos, relación entre el ítems y estructura de ítems del instrumento, se muestran en la siguiente tabla, con sus respectivos puntajes.

**Tabla 5.**

*Resultados de la validación por juicio de expertos.*

INDICADORES	CRITERIOS	EXPERTO	EXPERTO	EXPERTO	PROMEDIO
		1 R. VILCA	2 E. LOPEZ	3 V.ZACARIAS	
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado	90	90	95	92
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables	75	85	95	85
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica	90	95	100	95
4. Organización	Existe una organización lógica	90	90	100	93
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	85	90	95	90
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación	80	90	100	90
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos	85	95	90	90
8. Coherencia	Entre los índices e indicadores	80	95	95	90
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico	80	95	100	92
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación	85	95	95	92
<b>PROMEDIOS</b>		<b>84</b>	<b>92</b>	<b>96.5</b>	<b>91</b>

Elaboración: propia.

#### 4.2.2. CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Welch & Comer (1988). La fiabilidad de la consistencia interna del instrumento se puede estimar con el alfa de Cronbach. La medida de la fiabilidad mediante el alfa de Cronbach asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados.

Cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1, mayor es la consistencia interna de los ítems analizados. La fiabilidad de la escala se obtiene siempre con los datos de cada muestra para garantizar la medida fiable del constructo en la muestra concreta de investigación.

**Tabla 6.**  
*Variación del coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach.*

0 Nula confiabilidad
0.25 a 0.35 Baja confiabilidad
0.50 a 0.60 Mediana confiabilidad
0.70 a 0.89 Elevada confiabilidad
0.90 a 0.95 Muy alta confiabilidad

Fuente: Metodología de La investigación. Sampieri & Fernández Página 254

**Tabla 7.**  
*Resultados de Fiabilidad del Cuestionario Programas de Capacitación y Gestión Empresarial.*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,914	,918	27

Fuente: Tomado de procesamiento estadístico SPSS 24.



Este coeficiente nos indica que entre más cerca de 1 esté a, más alta es el grado de confiabilidad, en este caso, el resultado nos da un valor de 0.914, entonces se puede determinar que el instrumento empleado tiene un alto grado de confiabilidad, validando su uso para proceder con el análisis de los datos en la investigación.

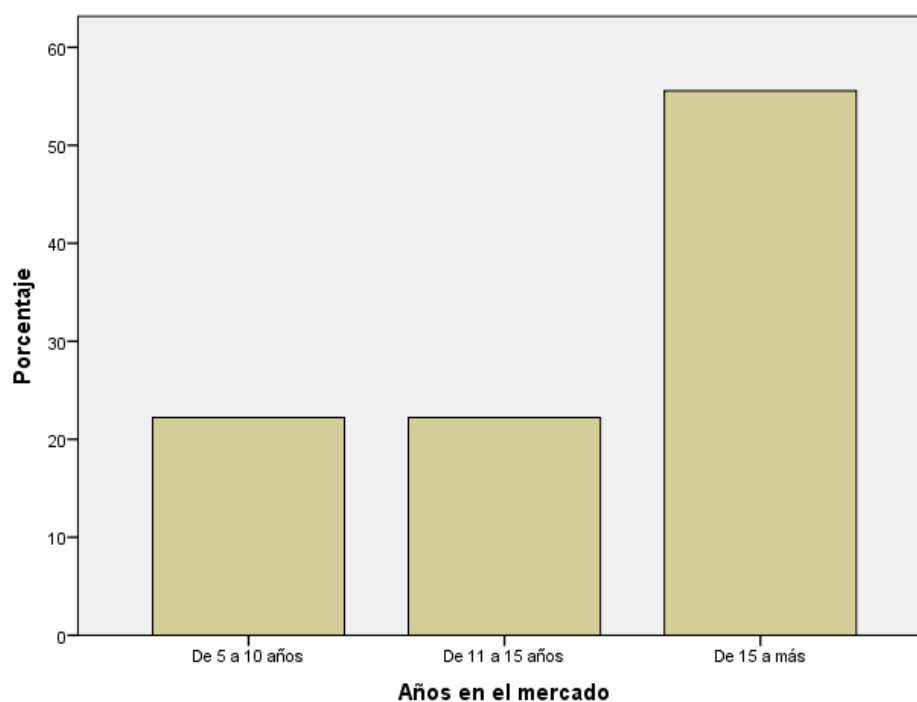
### 4.3. ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

**Tabla 8.**

*Años en el mercado de las Microempresa*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De 5 a 10 años	2	22,2	22,2	22,2
	De 11 a 15 años	2	22,2	22,2	44,4
	De 15 a más	5	55,6	55,6	100,0
Total		9	100,0	100,0	

Fuente: Tomado de procesamiento estadístico SPSS 24.



*Figura 4.* Descriptivo Porcentual de Años en el Mercado de las Microempresas.

Fuente: Encuesta

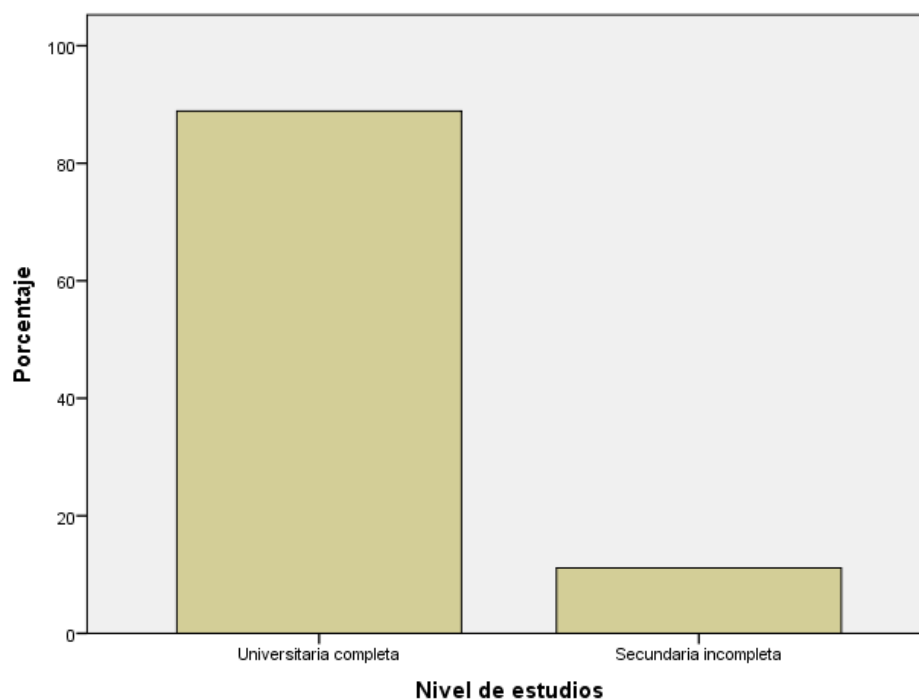
Elaboración: Propia- Tomado de procesamiento estadístico SPSS 24.

Según la tabla 8 y la figura 4, se aprecia que un 55.6 % de los microempresarios encuestados manifiestan que tienen más de 15 años en mercado regional, el 22,2% manifiestan que tienen de 11 a 15 años inmersos en el mercado regional y por último un 22.2% indica que tienen de 5 a 10 años en el mercado.

**Tabla 9.**  
*Nivel de estudios de los Microempresarios*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Universitaria completa	8	88,9	88,9	88,9
Secundaria incompleta	1	11,1	11,1	100,0
Total	9	100,0	100,0	

Fuente: Tomado de procesamiento estadístico SPSS 24.



**Figura 5.** Descriptivo Porcentual de Nivel de Estudios de los Microempresarios

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia- Tomado de procesamiento estadístico SPSS 24.

Según la tabla 9 y la figura 5, se aprecia que un 88.9 % de los microempresarios encuestados manifiestan que el grado de instrucción es Universitaria Completa y por

último el 11.1 % de los microempresarios encuestados su nivel de instrucción es de Secundaria incompleta.

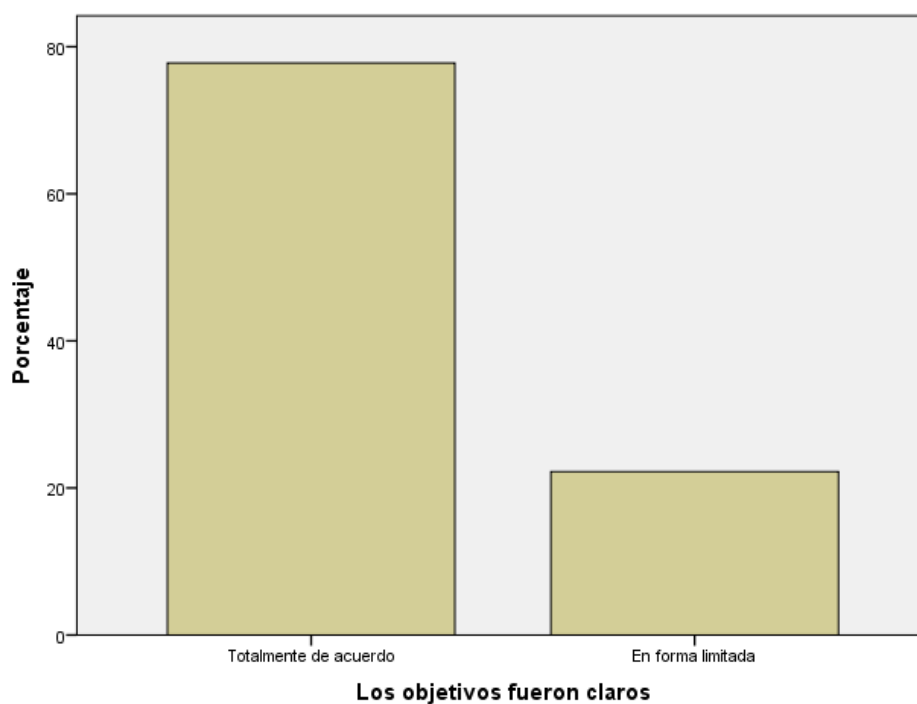
#### a. Variable 01: Programas De Capacitación

**Tabla 10.**

*Análisis Descriptivo de la Dimensión - Los objetivos de los programas de capacitación fueron claros.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	7	77,8	77,8	77,8
En forma limitada	2	22,2	22,2	100,0
Total	9	100,0	100,0	

Fuente: Tomado de procesamiento estadístico SPSS 24.



*Figura 6.* Descriptivo Porcentual de los objetivos de los programas de capacitación.

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia- Tomado de procesamiento estadístico SPSS 24.

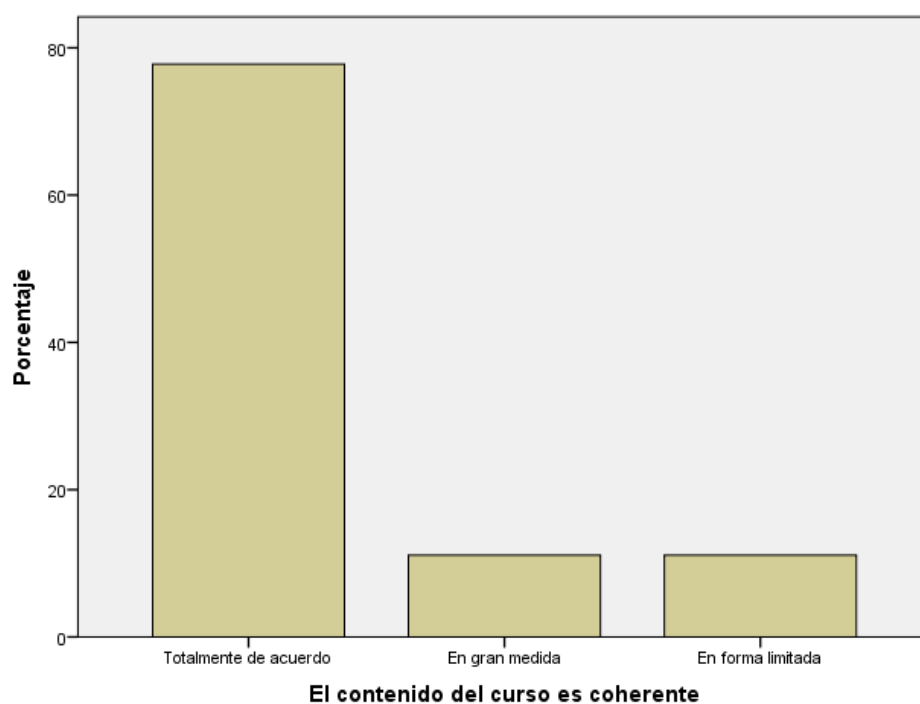
Según la tabla 10 y la figura 6, se aprecia que un 77.8% de los microempresarios encuestados manifiestan que están totalmente de acuerdo que los objetivos de los

programas de capacitación fueron claros y un 22.2% de los microempresarios encuestados manifiestan que los objetivos de los programas de capacitación son de forma limitada.

**Tabla 11.**  
*Análisis Descriptivo- El contenido de los programas de capacitación son coherentes*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	7	77,8	77,8	77,8
	En gran medida	1	11,1	11,1	88,9
	En forma limitada	1	11,1	11,1	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Fuente: Tomado de procesamiento estadístico SPSS 24.



*Figura 7.* Descriptivo Porcentual del contenido de los programas de capacitación.

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia- Tomado de procesamiento estadístico SPSS 24.

Según la tabla 11 y la figura 7, se aprecia que un 77.8% de los microempresarios encuestados manifiestan que están totalmente de acuerdo que los contenidos de los programas de capacitación son coherentes, el 11.1 % de los microempresarios

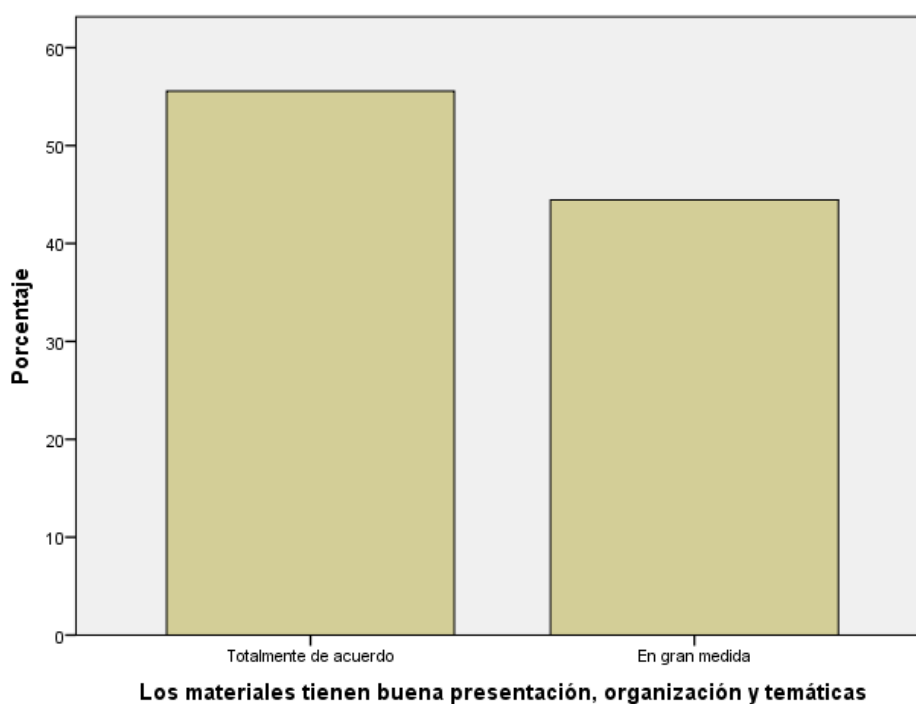
encuestados manifiestan que en gran medida los contenidos de los programas de capacitación son coherentes.

**Tabla 12.**

*Análisis Descriptivo - Los materiales tienen buena presentación, organización y temáticas.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	5	55,6	55,6	55,6
	En gran medida	4	44,4	44,4	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Fuente: Tomado de procesamiento estadístico SPSS 24.



*Figura 8.* Descriptivo Porcentual de los materiales entregados en los programas de capacitación.

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia- Tomado de procesamiento estadístico SPSS 24.

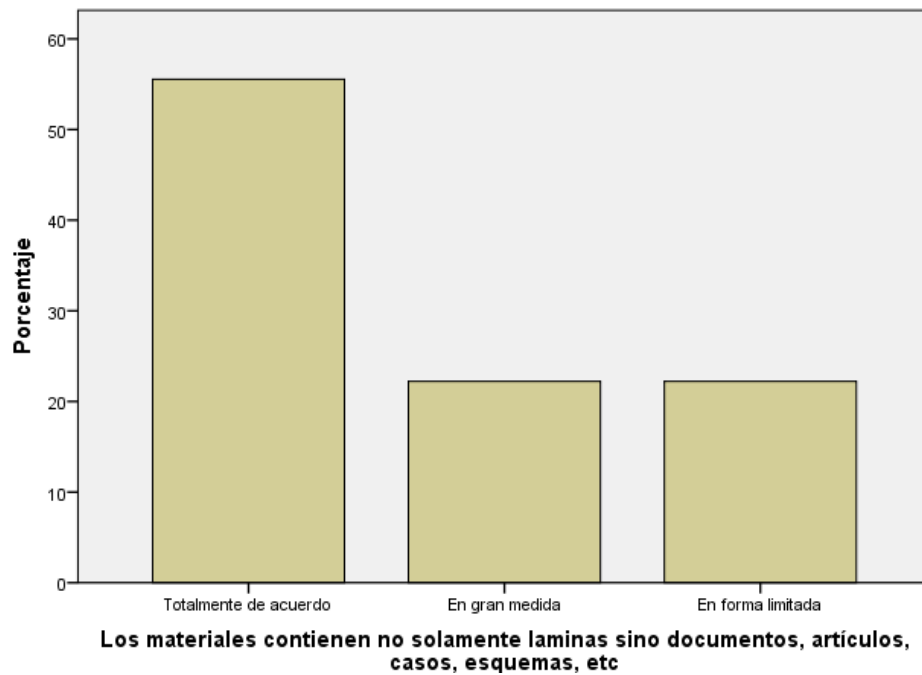
Según la tabla 12 y la figura 8, se aprecia que un 55.6% de los microempresarios encuestados manifiestan que están totalmente de acuerdo que los materiales que recibirán en los programas de capacitación tienen buena presentación y organización, el 44.4 % de los microempresarios encuestados manifiestan que en gran medida los materiales que se les entregó en los programas de capacitación tienen buena presentación, organización y temática.

**Tabla 13.**

Análisis Descriptivo - Los materiales contienen no solamente láminas sino documentos, artículos, casos, esquemas, etc.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Totalmente de acuerdo	5	55,6	55,6	55,6
En gran medida	2	22,2	22,2	77,8
En forma limitada	2	22,2	22,2	100,0
Total	9	100,0	100,0	

Fuente: Tomado de procesamiento estadístico SPSS 24.



*Figura 9.* Descriptivo Porcentual- Los materiales contienen no solamente laminas sino documentos, artículos, casos, esquemas, etc.

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia- Tomado de procesamiento estadístico SPSS 24.

Según la tabla 13 y la figura 9, se aprecia que un 55.6% de los microempresarios encuestados manifiestan que están totalmente de acuerdo que los materiales contienen no solamente laminas sino documentos, artículos, casos y esquemas, el 22.2% manifiestan que en gran medida los materiales contienen no solamente laminas sino documentos, artículos, caso y esquemas. Y por último el 22.2% manifiestan que en forma limitada los materiales contienen no solamente laminas sino documentos, artículos y esquemas.

**Tabla 14.**

*Análisis Descriptivo - Las explicaciones del instructor son claras y comprensibles*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	7	77,8	77,8	77,8
En gran medida	2	22,2	22,2	100,0
Total	9	100,0	100,0	

Fuente: Tomado de procesamiento estadístico SPSS 24.



*Figura 10.* Descriptivo Porcentual – Las explicaciones del instructor son claras y comprensibles

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia- Tomado de procesamiento estadístico SPSS 24.

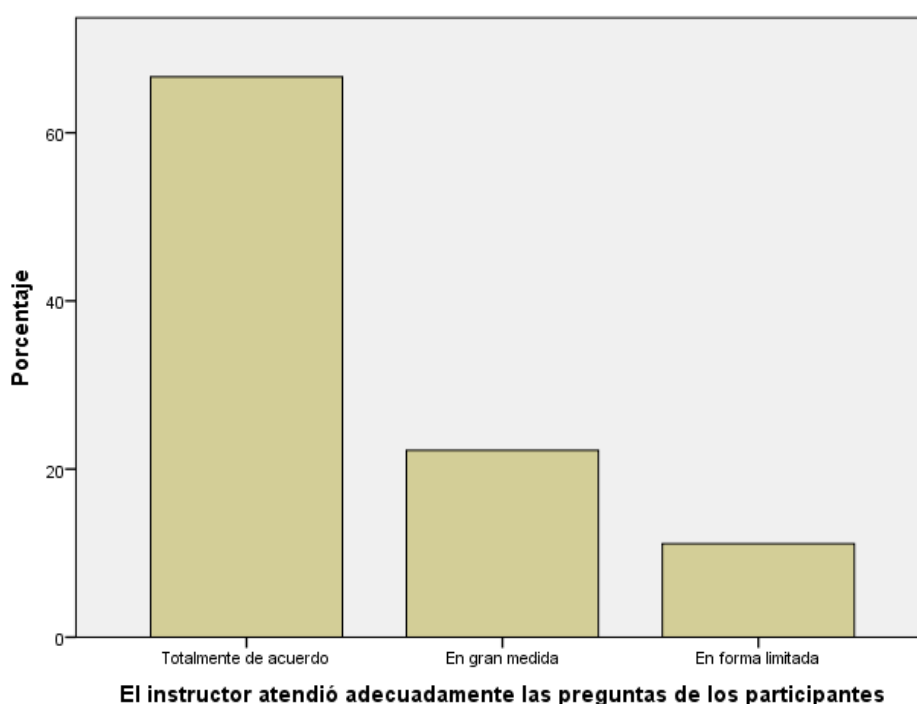
Según la tabla 14 y la figura 10, se aprecia que un 77.8% de los microempresarios encuestados manifiestan que están totalmente de acuerdo que las explicaciones del instructor son claras y comprensibles, y el 22.2 % de los microempresarios manifiestan que en gran medida las explicaciones del instructor son claras y comprensibles.

**Tabla 15.**

*Análisis Descriptivo - El instructor atendió adecuadamente las preguntas de los participantes.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	6	66,7	66,7	66,7
	En gran medida	2	22,2	22,2	88,9
	En forma limitada	1	11,1	11,1	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Fuente: Tomado de procesamiento estadístico SPSS 24.



**Figura 11.** Descriptivo Porcentual- El instructor atendió adecuadamente las preguntas de los participantes

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia- Tomado de procesamiento estadístico SPSS 24.

Según la tabla 15 y la figura 11, se aprecia que un 66.7% de los microempresarios encuestados manifiestan que están totalmente de acuerdo que el instructor atendió adecuadamente las preguntas de los participantes durante el desarrollo de los programas de capacitación, el 22.2. % manifiesta que en gran medida el instructor atendió adecuadamente las preguntas de los participantes y el 11.1. % manifiesto que en forma limitada el instructor atendió adecuadamente las preguntas de los participantes.

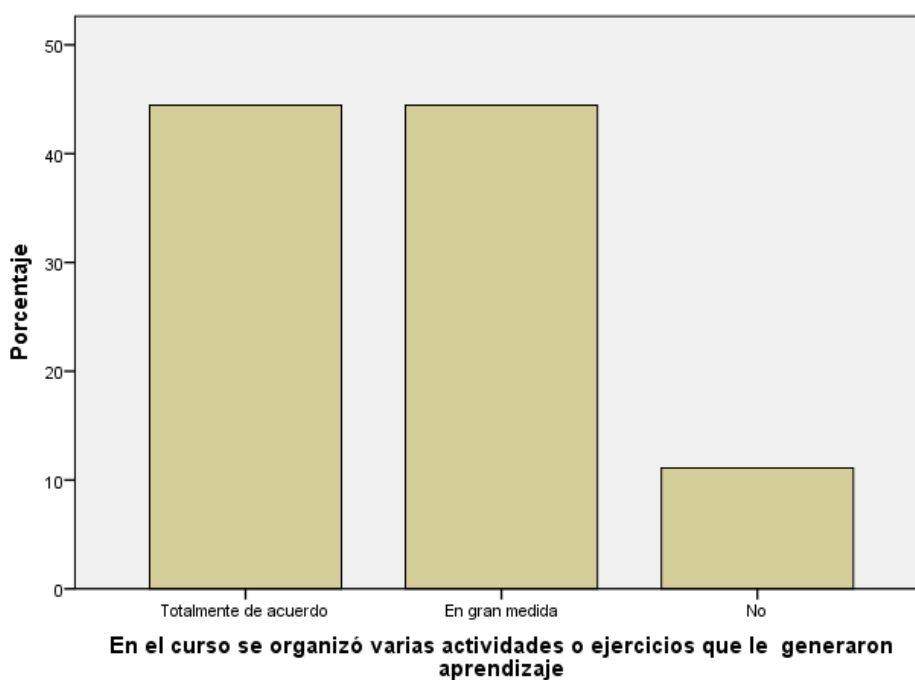


**Tabla 16.**

*Análisis Descriptivo - En el programa de capacitación se organizó varias actividades o ejercicios que le generaron aprendizaje*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	4	44,4	44,4
	En gran medida	4	44,4	88,9
	No	1	11,1	100,0
Total		9	100,0	100,0

Fuente: Tomado de procesamiento estadístico SPSS 24.



*Figura 12. Descriptivo Porcentual- En el programa de capacitación se organizó varias actividades o ejercicios que le generaron aprendizaje*

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia- Tomado de procesamiento estadístico SPSS 24.

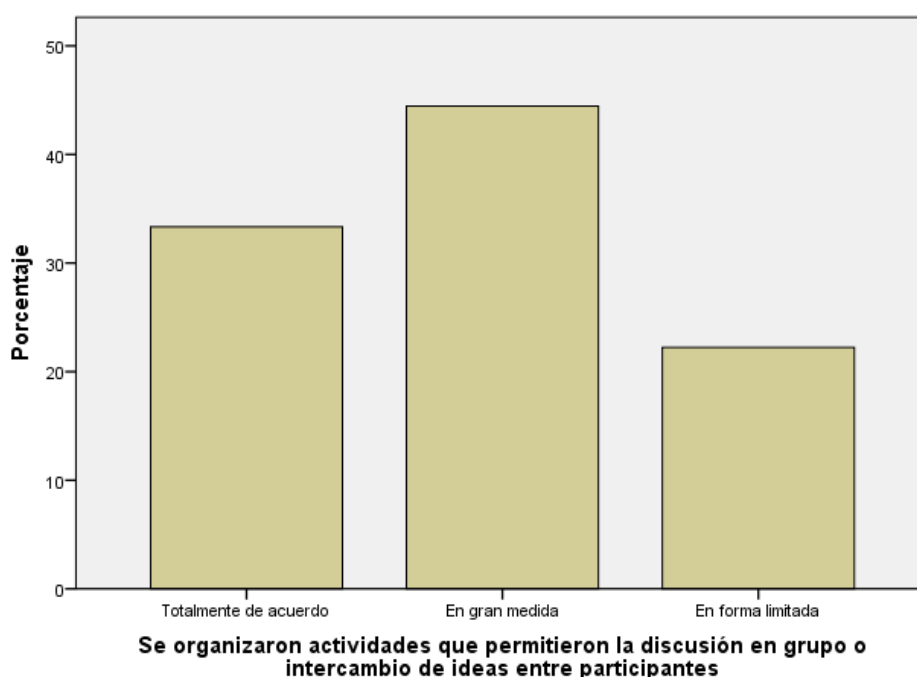
Según la tabla 16 y la figura 12, se aprecia que un 44.4% de los microempresarios encuestados manifiestan que están totalmente de acuerdo que en el programa de capacitación se organizó varias actividades o ejercicios que le generaron aprendizaje, el 44.4% manifiestan que en gran medida en los programas de capacitaciones se organizó varias actividades o ejercicio que le generaron aprendizaje.

**Tabla 17.**

*Análisis Descriptivo - Se organizaron actividades que permitieron la discusión en grupo o intercambio de ideas entre participantes*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	3	33,3	33,3	33,3
	En gran medida	4	44,4	44,4	77,8
	En forma limitada	2	22,2	22,2	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Fuente: Tomado de procesamiento estadístico SPSS 24.



*Figura 13. Descriptivo Porcentual- Se organizaron actividades que permitieron la discusión en grupo o intercambio de ideas entre participantes.*

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia- Tomado de procesamiento estadístico SPSS 24.

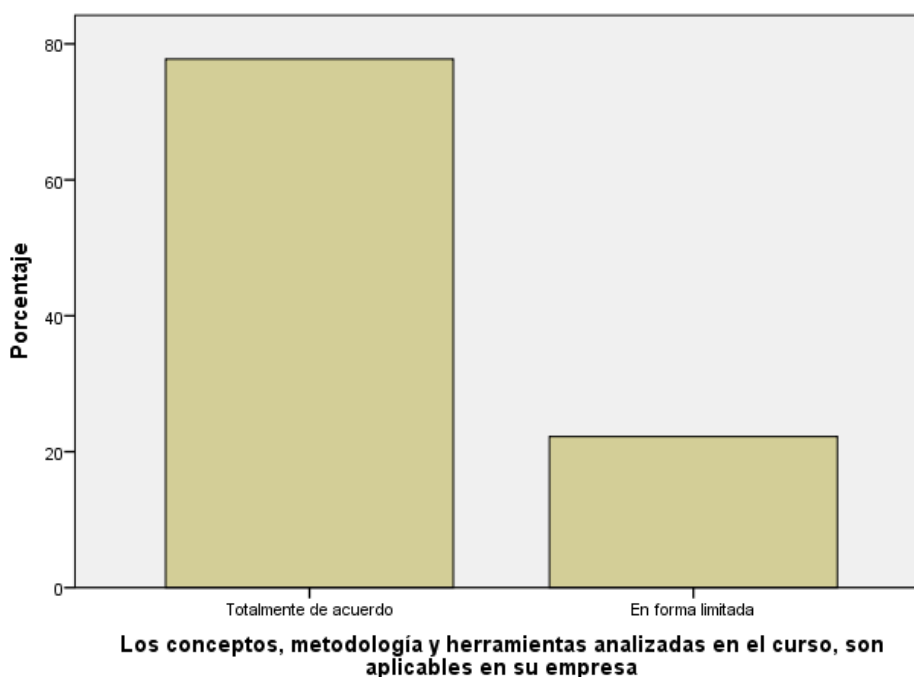
Según la tabla 17 y la figura 13, se aprecia que un 44.4 % de los microempresarios encuestados manifiestan que en gran medida en el programa de capacitación se organizaron actividades que permitieron la discusión en grupo o intercambio de ideas participantes, el 33.3% manifestó que están totalmente de acuerdo que en los programas de capacitación se organizaron actividades que permitieron la discusión en grupo o intercambio de ideas entre participantes y por último el 22.2% manifestó que en forma limitada se organizaron actividades que permitieron la discusión en grupos o intercambio de ideas entre participantes.

**Tabla 18.**

*Análisis Descriptivo - Los conceptos, metodología y herramientas analizadas en el curso, son aplicables en su empresa*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	7	77,8	77,8	77,8
	En forma limitada	2	22,2	22,2	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Fuente: Tomado de procesamiento estadístico SPSS 24.



*Figura 14. Descriptivo Porcentual- Los conceptos, metodología y herramientas analizadas en el curso, son aplicables en su empresa.*

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia- Tomado de procesamiento estadístico SPSS 24.

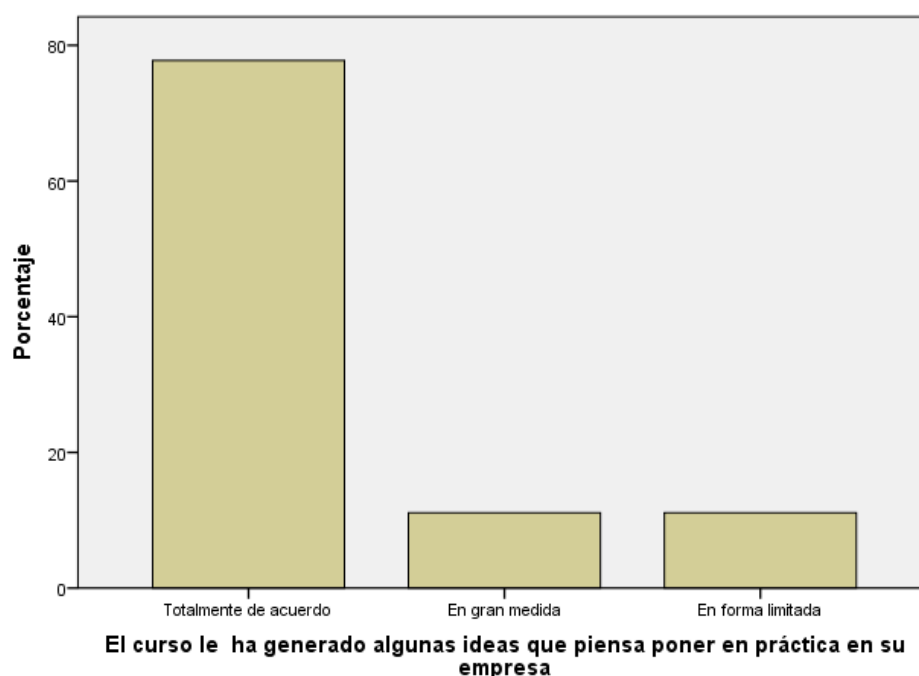
Según la tabla 18 y la figura 14, se aprecia que un 77.8. % de los microempresarios encuestados manifiestan que están totalmente de acuerdo que los conceptos, metodología y herramientas analizadas en el programa de capacitación son aplicables en su empresa y el 22,2% manifestó que en forma limitada los conceptos, metodología y herramientas analizadas en el programa de capacitación son aplicables en su empresa.

**Tabla 19.**

*Análisis Descriptivo – Los programas de capacitación le ha generado algunas ideas que piensa poner en práctica en su empresa*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	7	77,8	77,8	77,8
	En gran medida	1	11,1	11,1	88,9
	En forma limitada	1	11,1	11,1	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Fuente: Tomado de procesamiento estadístico SPSS 24.



*Figura 15. Descriptivo Porcentual-Los programas de capacitación le han generado alguna idea que piensa poner en práctica.*

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia- Tomado de procesamiento estadístico SPSS 24.

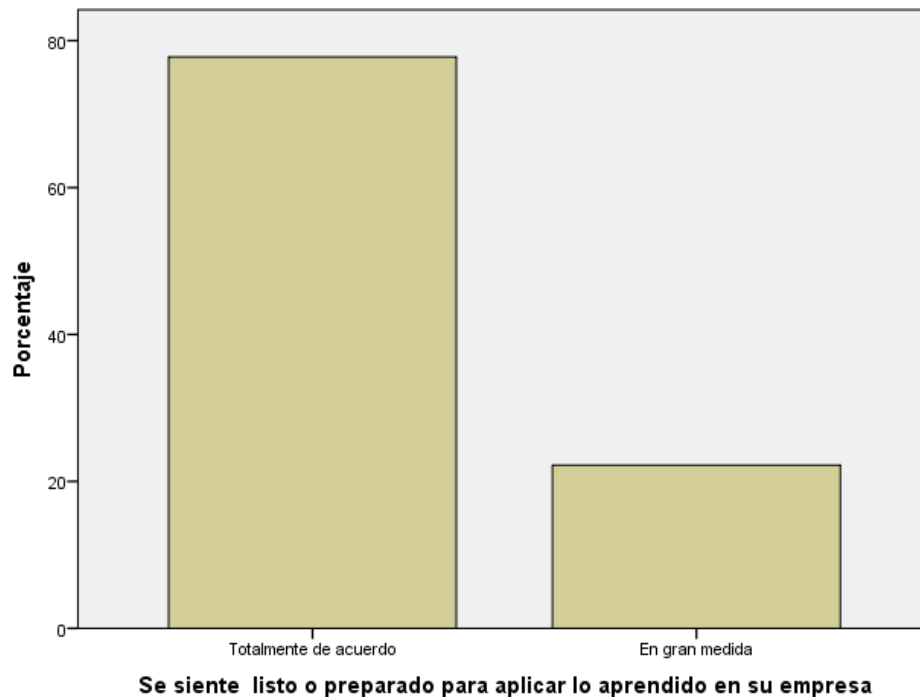
Según la tabla 19 y la figura 15, se aprecia que un 77.8. % de los microempresarios encuestados manifiestan que están totalmente de acuerdo que el programa de capacitación le ha generado alguna idea que piensa poner en práctica en su empresa, el 11.1% manifiesta que en gran medida el programa de capacitación le ha generado alguna idea que piensan poner en práctica en su empresa. Y por último el 11.11% manifiesta que en forma limita el programa de capacitación le ha generado alguna idea que piensa poner en práctica en su empresa.

**Tabla 20.**

*Análisis Descriptivo – Se siente listo o preparado para aplicar lo aprendido en su empresa*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	7	77,8	77,8	77,8
	En gran medida	2	22,2	22,2	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Fuente: Tomado de procesamiento estadístico SPSS 24.



*Figura 16. Descriptivo Porcentual- Se siente listo o preparado para aplicar lo aprendido en su empresa*  
Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia- Tomado de procesamiento estadístico SPSS 24.

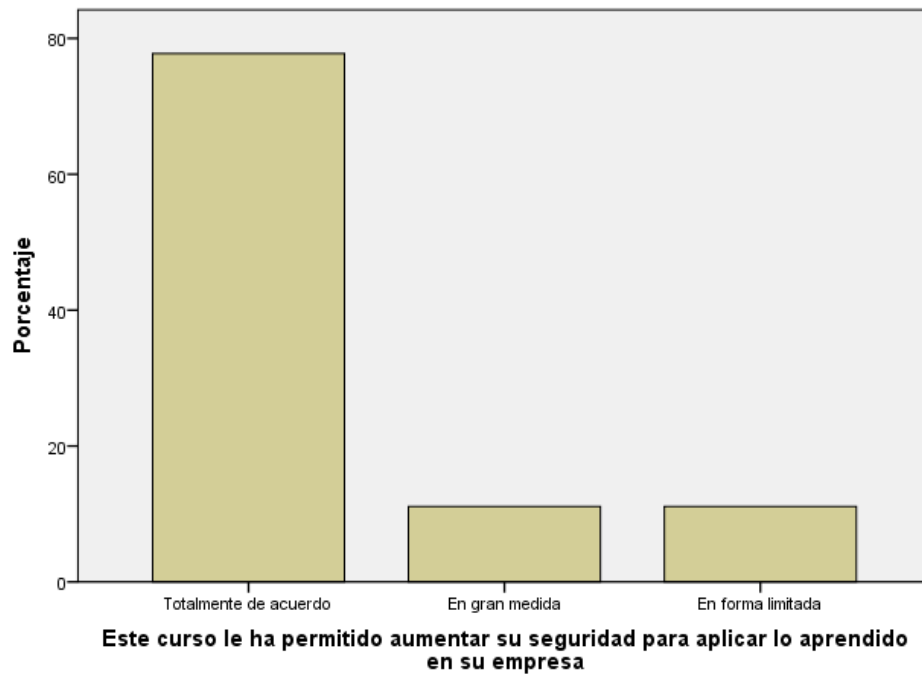
Según la tabla 20 y la figura 16, se aprecia que un 77.8. % de los microempresarios encuestados manifiestan que están totalmente de acuerdo que se siente preparado para aplicar lo aprendido en su empresa y el 22.2% manifiesta que en gran medida se sienten preparados para aplicar lo aprendido.

**Tabla 21.**

*Análisis Descriptivo – El programa de capacitación le ha permitido aumentar su seguridad para aplicar lo aprendido en su empresa*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	7	77,8	77,8	77,8
En gran medida	1	11,1	11,1	88,9
En forma limitada	1	11,1	11,1	100,0
Total	9	100,0	100,0	

Fuente: Tomado de procesamiento estadístico SPSS 24.



*Figura 17. Descriptivo Porcentual- El programa de capacitación le ha permitido aumentar su seguridad para aplicar lo aprendido en su empresa*

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia- Tomado de procesamiento estadístico SPSS 24.

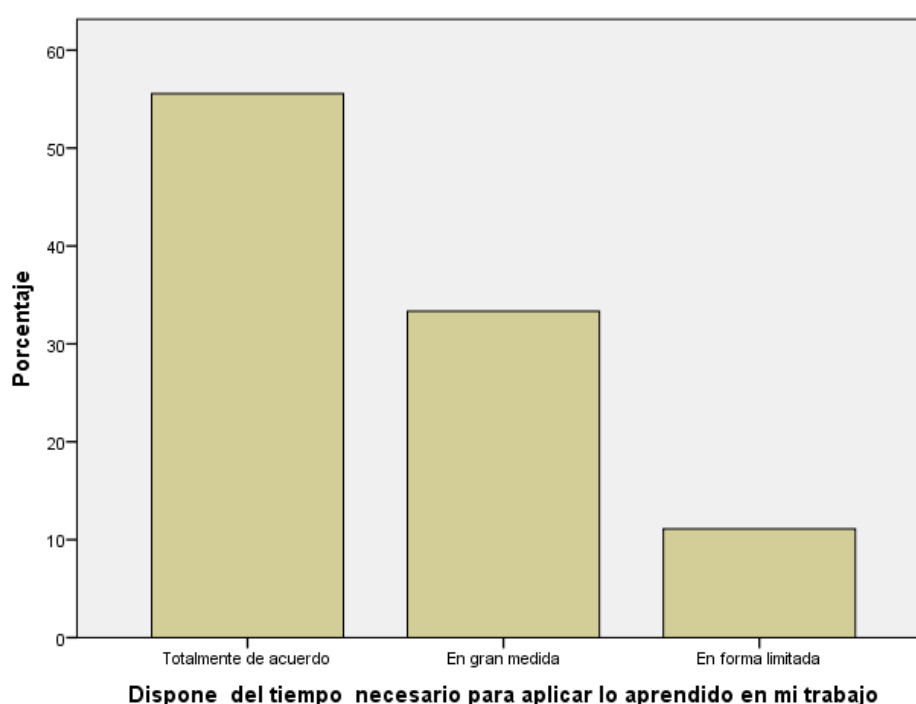
Según la tabla 21 y la figura 17, se aprecia que un 77.8. % de los microempresarios encuestados manifiestan que están totalmente de acuerdo que el programa de capacitación le ha permitido aumentar su seguridad para aplicar lo aprendido en su empresa, el 11.1% manifiesta que en gran medida el programa de capacitación le ha permitido aumentar su seguridad para aplicar lo aprendido en su empresa.

**Tabla 21.**

Análisis Descriptivo – Dispone del tiempo necesario para aplicar lo aprendido en su empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	5	55,6	55,6	55,6
	En gran medida	3	33,3	33,3	88,9
	En forma limitada	1	11,1	11,1	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Fuente: Tomado de procesamiento estadístico SPSS 24.



*Figura 18.* Descriptivo Porcentual- Dispone del tiempo necesario para aplicar lo aprendido en su empresa  
Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia- Tomado de procesamiento estadístico SPSS 24.

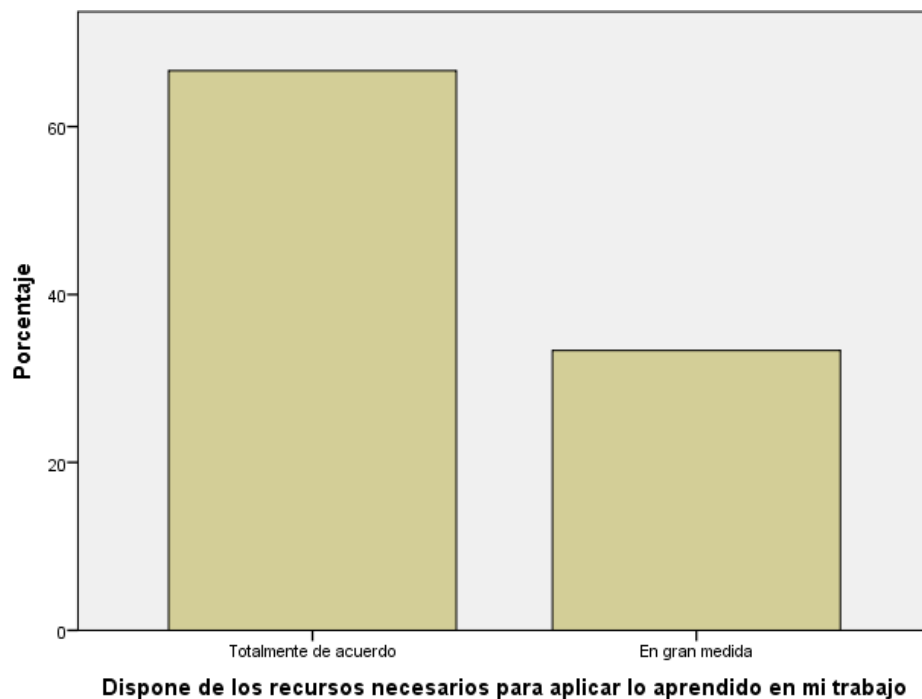
Según la tabla 21 y la figura 18, se aprecia que un 55.6 % de los microempresarios encuestados manifiestan que están totalmente de acuerdo que dispone del tiempo necesario para aplicar lo aprendido en su empresa, el 33.3% manifestó que en gran medida dispone de tiempo necesario para aplicar lo aprendido en su empresa y por ultima el 11.1% manifestó que en forma limitada dispone de tiempo para aplicar lo aprendido en su empresa.

**Tabla 22.**

Análisis Descriptivo – Dispone de los recursos necesarios para aplicar lo aprendido en su empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	6	66,7	66,7	66,7
En gran medida	3	33,3	33,3	100,0
Total	9	100,0	100,0	

Fuente: Tomado de procesamiento estadístico SPSS 24.



*Figura 19.* Descriptivo Porcentual- Dispone de los recursos necesarios para aplicar lo aprendido en su empresa

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia- Tomado de procesamiento estadístico SPSS 24.

Según la tabla 22 y la figura 19, se aprecia que un 66.7% de los microempresarios encuestados manifiestan que están totalmente de acuerdo que disponen de los recursos necesarios para aplicar lo aprendido en su empresa, y por último el 33.3% manifestó que en gran medida dispone de recursos necesarios para aplicar lo aprendido, en su empresa.

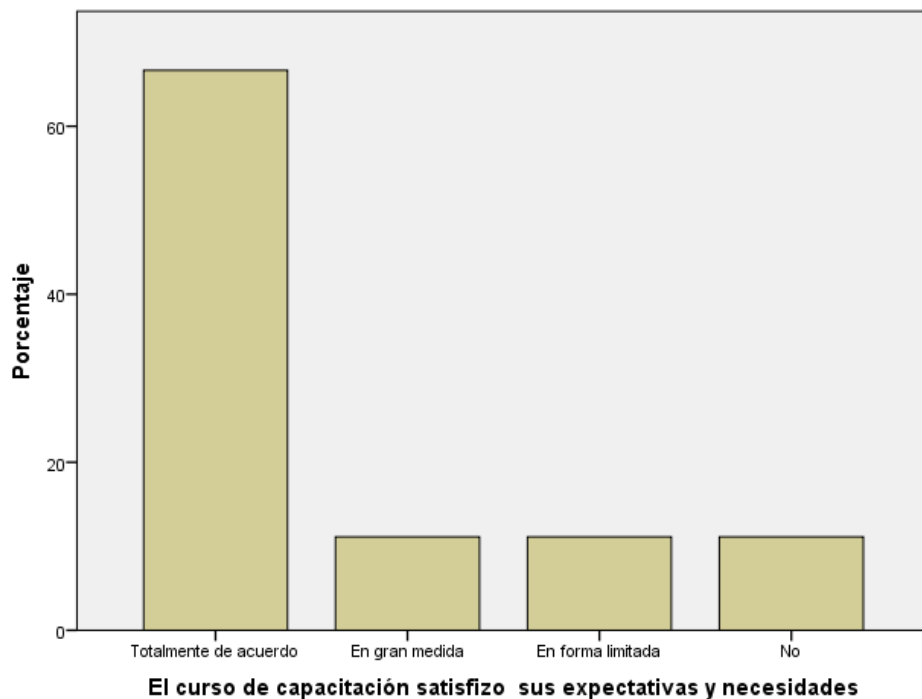


**Tabla 23.**

*Análisis Descriptivo – El programa de capacitación satisfizo sus expectativas y necesidades*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	6	66,7	66,7	66,7
	En gran medida	1	11,1	11,1	77,8
	En forma limitada	1	11,1	11,1	88,9
	No	1	11,1	11,1	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Fuente: Tomado de procesamiento estadístico SPSS 24.



*Figura 20.* Descriptivo Porcentual- El programa de capacitación satisfizo sus expectativas y necesidades

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia- Tomado de procesamiento estadístico SPSS 24.

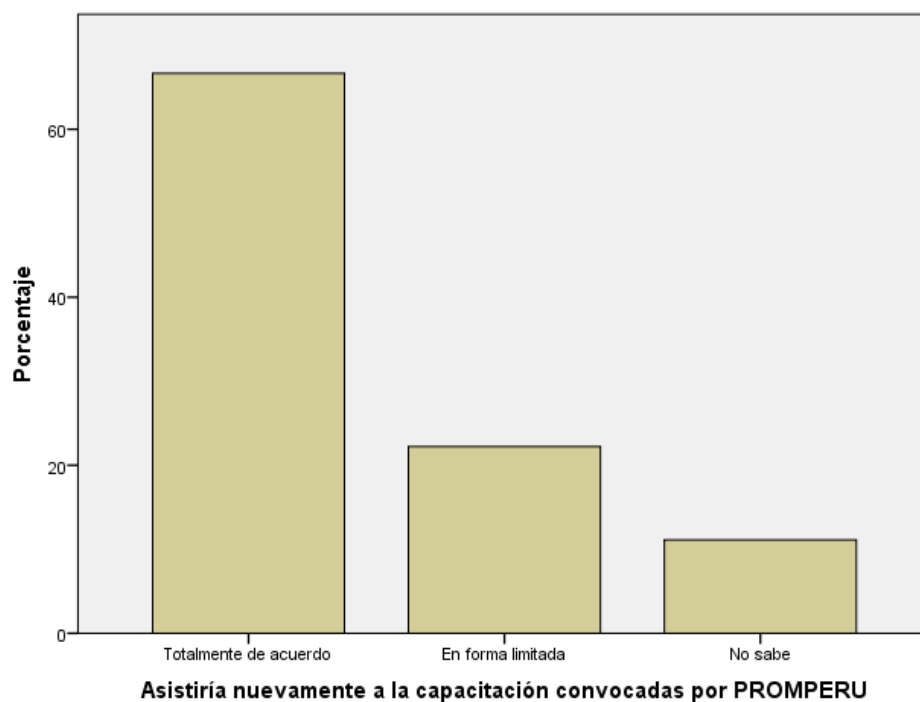
Según la tabla 23 y la figura 20, se aprecia que un 66.7% de los microempresarios encuestados manifiestan que están totalmente de acuerdo que el programa de capacitación satisfizo sus expectativas y necesidades, el 11% manifestó que en gran medida el programa de capacitación satisfizo sus expectativas y necesidades, el 11.1% manifestó que en forma limitada el programa de capacitación satisfizo sus expectativas y necesidades.

**Tabla 24.**

*Análisis Descriptivo – Asistiría nuevamente a un programa de capacitación convocada por PROMPERU*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	6	66,7	66,7	66,7
	En forma limitada	2	22,2	22,2	88,9
	No sabe	1	11,1	11,1	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Fuente: Tomado de procesamiento estadístico SPSS 24.



*Figura 21. Descriptivo Porcentual- Asistiría nuevamente a un programa de capacitación convocada por PROMPERU*

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia- Tomado de procesamiento estadístico SPSS 24.

Según la tabla 24 y la figura 21, se aprecia que un 66.7% de los microempresarios encuestados manifiestan que están totalmente de acuerdo que asistirán nuevamente a los programas de capacitación convocadas por PROMPERU, el 22.2% manifestó que en forma limitada asistiría nuevamente a un programa de capacitación convocadas por PROMPERU.

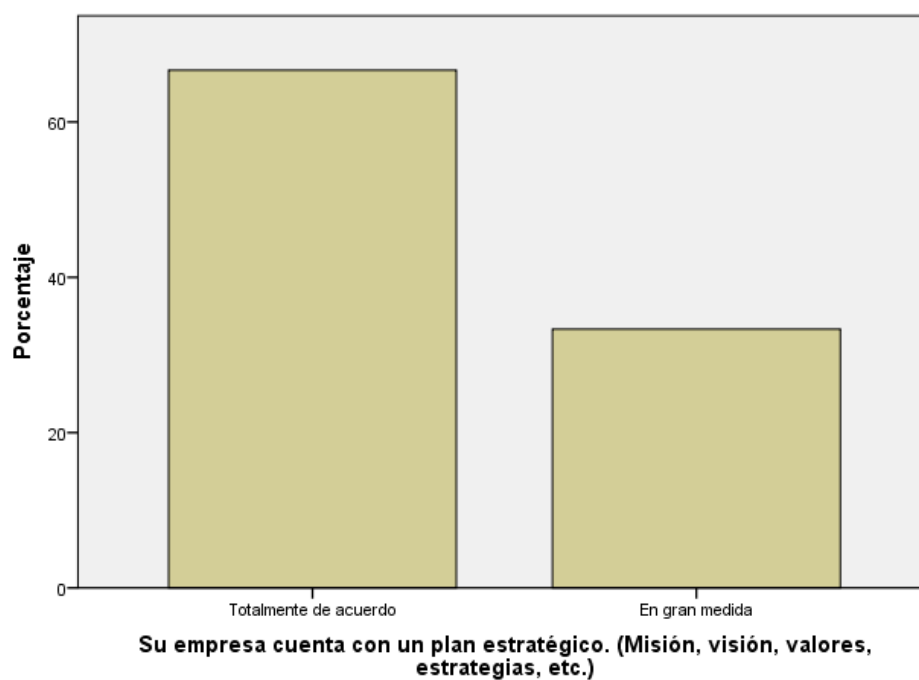
## b. Variable 02: Gestión Empresarial

**Tabla 25.**

Análisis Descriptivo – Su empresa cuenta con un plan estratégico. (Misión, visión, valores, estrategias, etc.)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	6	66,7	66,7	66,7
	En gran medida	3	33,3	33,3	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Fuente: Tomado de procesamiento estadístico SPSS 24.



*Figura 22.* Descriptivo Porcentual- Su empresa cuenta con un plan estratégico. (Misión, visión, valores, estrategias, etc.)

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia- Tomado de procesamiento estadístico SPSS 24.

Según la tabla 25 y la figura 22, se aprecia que un 66.7% de los microempresarios encuestados manifiestan que están totalmente de acuerdo que su empresa cuenta con un plan estratégico, el 33.3. % manifestó que en gran medida cuenta con un plan estratégico.

**Tabla 26.**

*Análisis Descriptivo – Su empresa posee procedimientos formalizados que aseguren la mejora continua*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	9	100,0	100,0	100,0

Fuente: Tomado de procesamiento estadístico SPSS 24.



*Figura 23. Descriptivo Porcentual- Su empresa posee procedimientos formalizados que aseguren la mejora continua*

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia- Tomado de procesamiento estadístico SPSS 24.

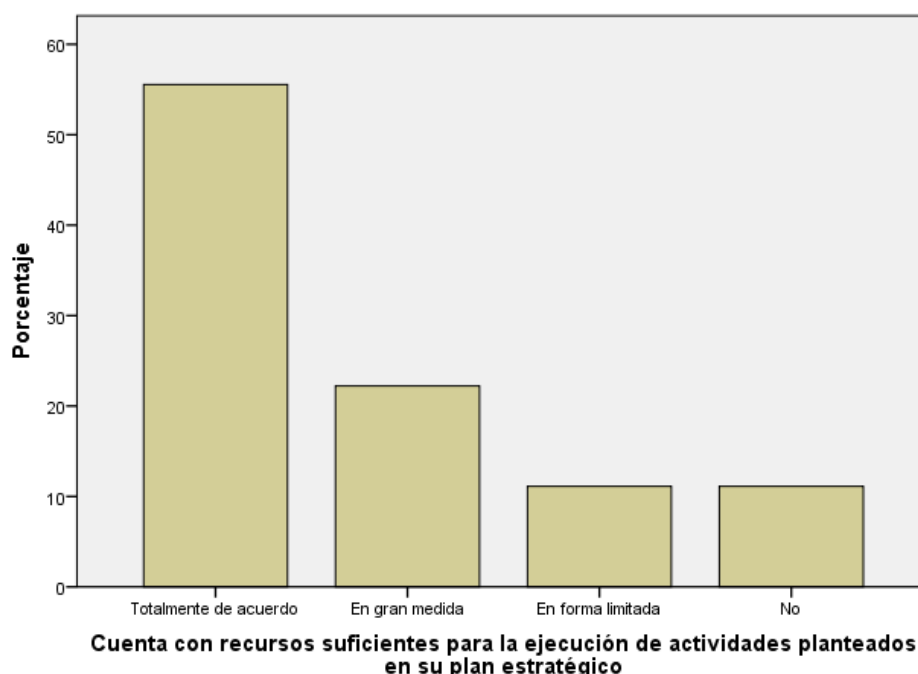
Según la tabla 26 y la figura 23, se aprecia que un 100% de los microempresarios encuestados manifiestan que están totalmente de acuerdo que su empresa posee procedimientos formalizados que aseguren la mejora continua.

**Tabla 27.**

*Análisis Descriptivo – Cuenta con recursos suficientes para la ejecución de actividades planteados en su plan estratégico.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	5	55,6	55,6
	En gran medida	2	22,2	77,8
	En forma limitada	1	11,1	88,9
	No	1	11,1	100,0
Total	9	100,0	100,0	

Fuente: Tomado de procesamiento estadístico SPSS 24.



*Figura 24. Descriptivo Porcentual- Cuenta con recursos suficientes para la ejecución de actividades planteados en su plan estratégico*

Fuente: Encuesta

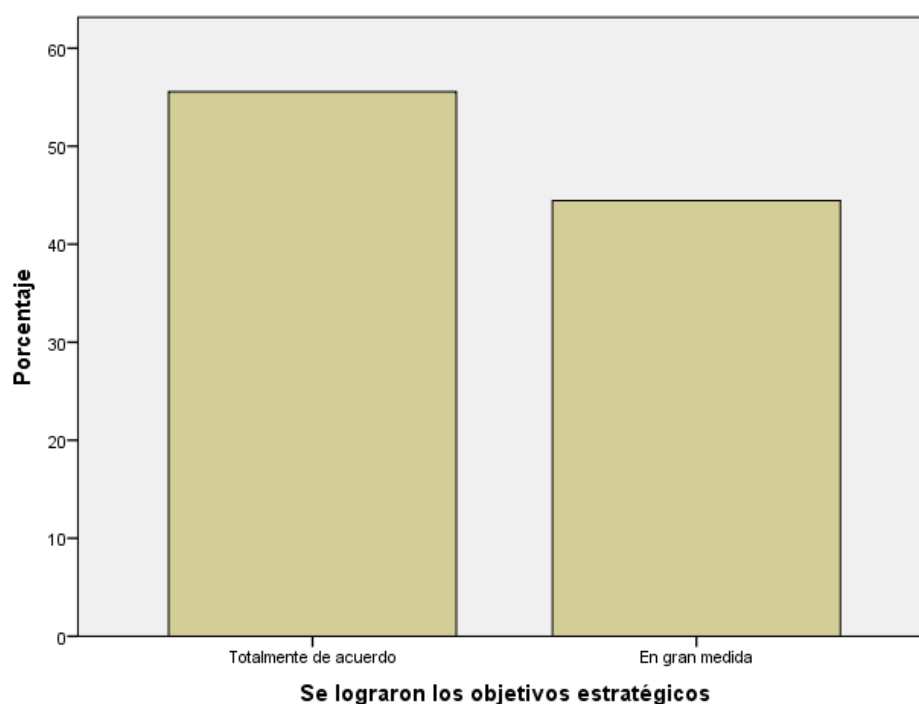
Elaboración: Propia- Tomado de procesamiento estadístico SPSS 24.

Según la tabla 27 y la figura 24, se aprecia que un 55.6% de los microempresarios encuestados manifiestan que están totalmente de acuerdo que cuenta con recursos suficientes para la ejecución de actividades planteados en sus plan estratégico, el 22.2% manifestó que en gran medida cuenta con recursos suficientes para la ejecución de actividades planteados en su plan estratégico y por último el 11.1% manifestó que cuenta con recurso suficientes para la ejecución de actividades planteados en su plan estratégico de forma limitada.

**Tabla 28.**  
*Análisis Descriptivo – Se lograron los objetivos estratégicos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	5	55,6	55,6	55,6
	En gran medida	4	44,4	44,4	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Fuente: Tomado de procesamiento estadístico SPSS 24.



*Figura 25.* Descriptivo Porcentual- Se lograron los objetivos estratégicos  
 Fuente: Encuesta  
 Elaboración: Propia- Tomado de procesamiento estadístico SPSS 24.

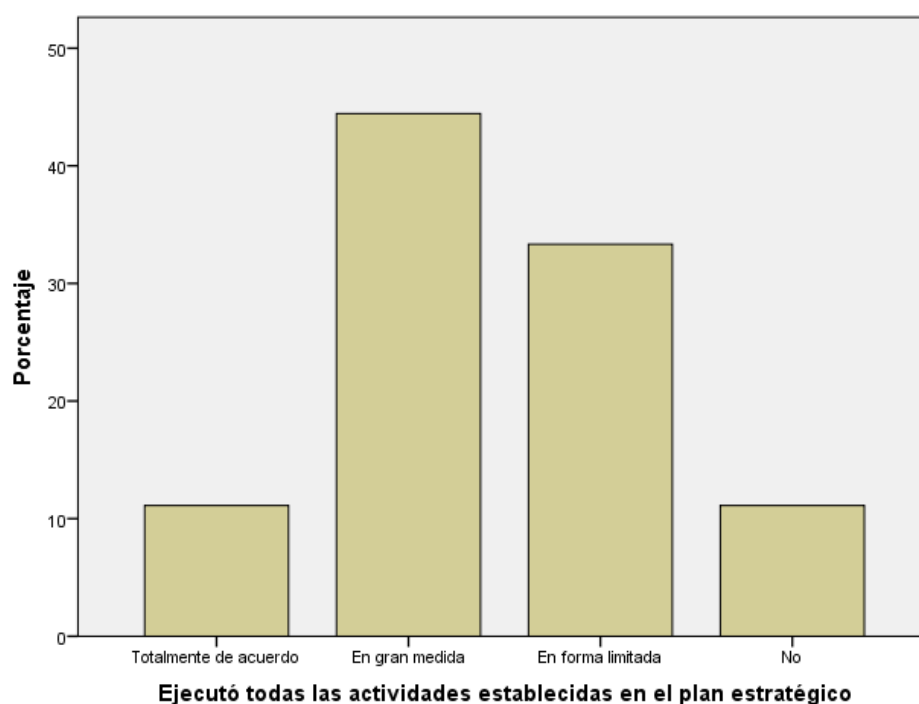
Según la tabla 28 y la figura 25, se aprecia que un 55.6% de los microempresarios encuestados manifiestan que están totalmente de acuerdo que lograron los objetivos estratégicos y por último el 44.4% manifestó que en gran medida se lograron los objetivos estratégicos de su empresa.

**Tabla 29.**

*Análisis Descriptivo – Ejecutó todas las actividades establecidas en el plan estratégico*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	1	11,1	11,1	11,1
	En gran medida	4	44,4	44,4	55,6
	En forma limitada	3	33,3	33,3	88,9
	No	1	11,1	11,1	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Fuente: Tomado de procesamiento estadístico SPSS 24.



*Figura 26. Descriptivo Porcentual- Ejecutó todas las actividades establecidas en el plan estratégico*

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia- Tomado de procesamiento estadístico SPSS 24.

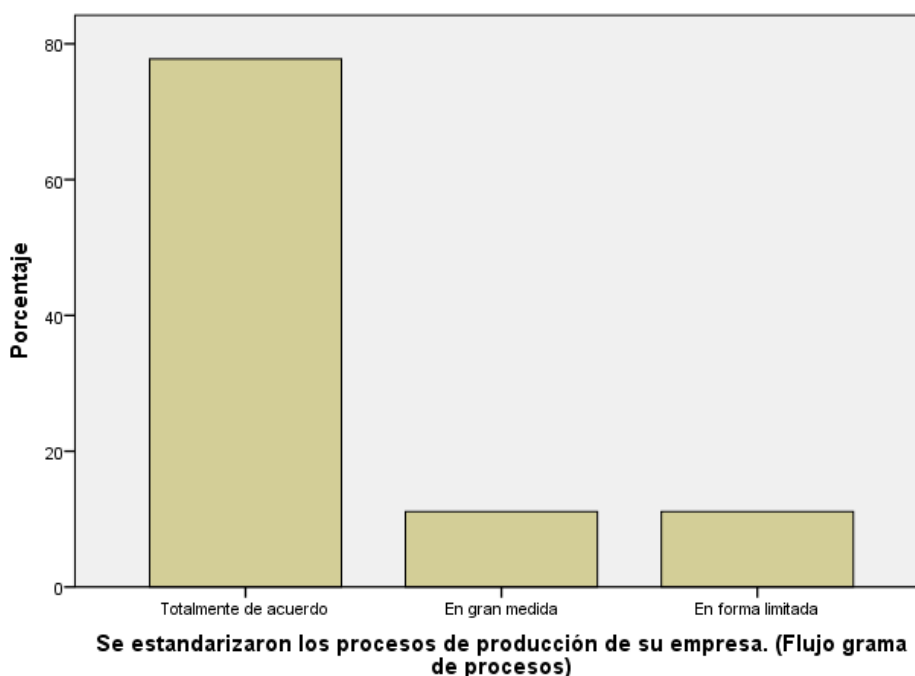
Según la tabla 29 y la figura 26, se aprecia que un 44.4% de los microempresarios encuestados manifiestan que en gran medida ejecuto todas las actividades establecidas en el plan estratégico, el 44.4% manifestó que en forma limitada ejecuto lotas las actividades establecidas en el plan estratégico y 11.1% manifestó que está totalmente de acuerdo que ejecuto todas las actividades establecidas en el plan estratégico.

**Tabla 30.**

*Análisis Descriptivo – Se estandarizaron los procesos de producción de su empresa. (Flujo grama de procesos)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	7	77,8	77,8	77,8
	En gran medida	1	11,1	11,1	88,9
	En forma limitada	1	11,1	11,1	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Fuente: Tomado de procesamiento estadístico SPSS 24.



*Figura 27: Descriptivo Porcentual- Se estandarizaron los procesos de producción de su empresa. (Flujo grama de procesos)*

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia- Tomado de procesamiento estadístico SPSS 24.

Según la tabla 30 y la figura 27, se aprecia que un 44.4% de los microempresarios encuestados manifiestan están totalmente de acuerdo que se estandarizaron los procesos de producción de su empresa, el 11.1% manifestó que en gran medida se estandarizaron los procesos de producción de su empresa y por último el 11.1% manifestó que en forma limitada se estandarizaron los procesos de producción de su empresa.

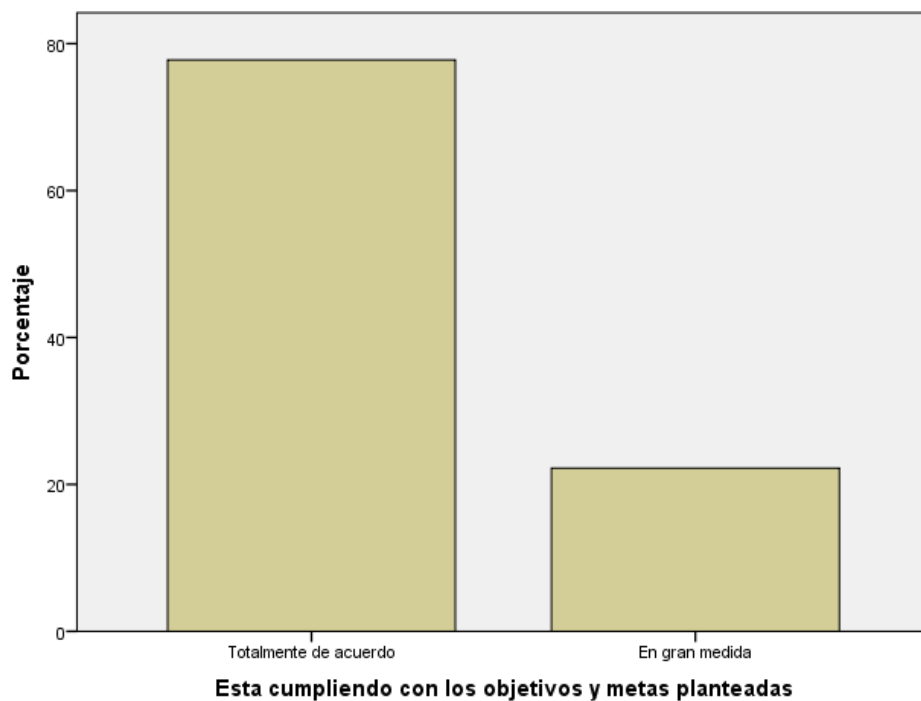


**Tabla 31.**

*Análisis Descriptivo – Está cumpliendo con los objetivos y metas planteadas*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	7	77,8	77,8	77,8
	En gran medida	2	22,2	22,2	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Fuente: Tomado de procesamiento estadístico SPSS 24.



*Figura 28. Descriptivo Porcentual- Está cumpliendo con los objetivos y metas planteadas*

Fuente: Encuesta

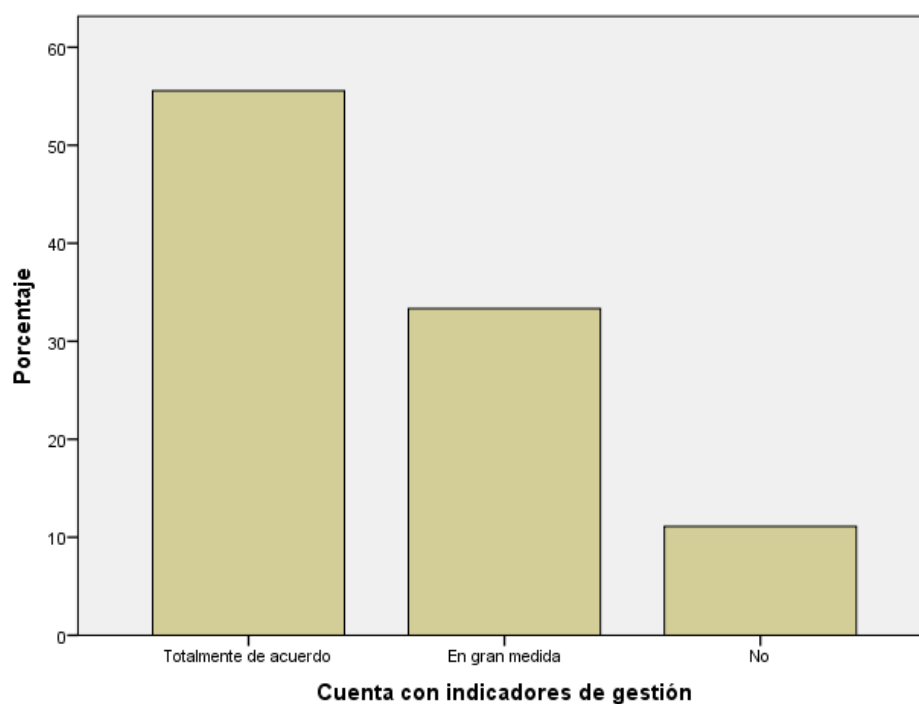
Elaboración: Propia- Tomado de procesamiento estadístico SPSS 24.

**Interpretación:** Según la tabla 31 y la figura 28, se aprecia que un 77.8% de los microempresarios encuestados manifiestan están totalmente de acuerdo que está cumpliendo con los objetivos y metas planteadas y por último el 22.2% manifestó que en gran medida se está cumpliendo con los objetivos y metas planteadas.

**Tabla 32.**  
*Análisis Descriptivo – Cuenta con indicadores de gestión*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	5	55,6	55,6	55,6
En gran medida	3	33,3	33,3	88,9
No	1	11,1	11,1	100,0
Total	9	100,0	100,0	

Fuente: Tomado de procesamiento estadístico SPSS 24.



*Figura 29.* Descriptivo Porcentual- Cuenta con indicadores de gestión

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia- Tomado de procesamiento estadístico SPSS 24.

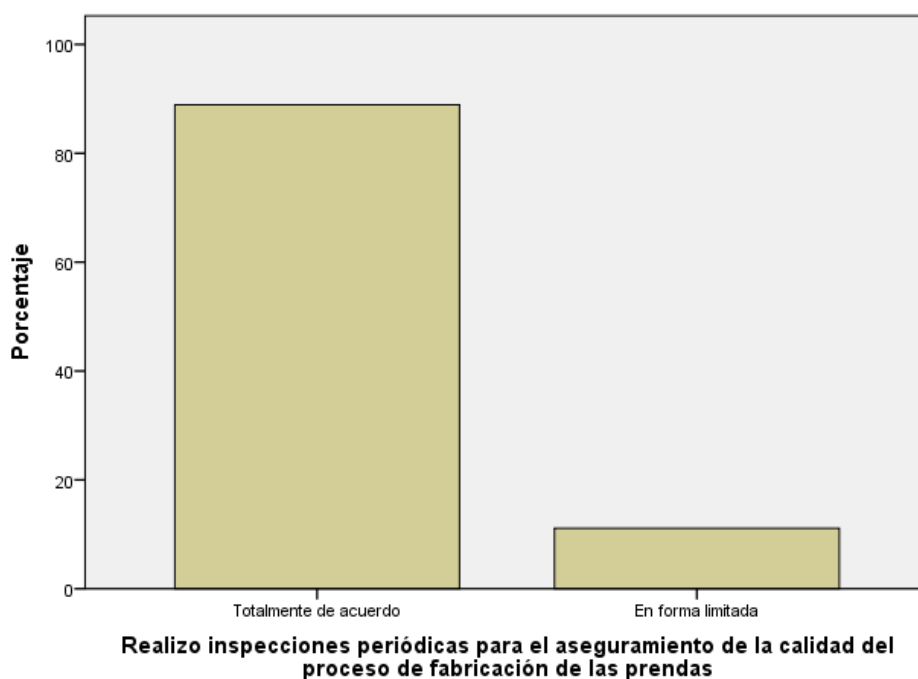
Según la tabla 32 y la figura 29 se aprecia que un 55.6% de los microempresarios encuestados manifiestan están totalmente de acuerdo que cuentan con indicadores de gestión, el 33.3% manifestó que en gran medida cuenta con indicadores de gestión y por último el 11.1% manifestó que no cuenta con indicadores de gestión.

**Tabla 33.**

*Análisis Descriptivo –Realizó inspecciones periódicas para el aseguramiento de la calidad del proceso de fabricación de las prendas*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	8	88,9	88,9	88,9
En forma limitada	1	11,1	11,1	100,0
Total	9	100,0	100,0	

Fuente: Tomado de procesamiento estadístico SPSS 24.



*Figura 30. Descriptivo Porcentual- Realizó inspecciones periódicas para el aseguramiento de la calidad del proceso de fabricación de las prendas*

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia- Tomado de procesamiento estadístico SPSS 24.

Según la tabla 33 y la figura 30, se aprecia que un 88.9% de los microempresarios encuestados manifiestan que están totalmente de acuerdo que realizaron inspecciones periódicas para el aseguramiento de la calidad del proceso de fabricación de las prendas el 11.1% manifestó que en forma limitada realizó inspecciones periódicas para el aseguramiento de la calidad del proceso de fabricación de las prendas.

**Tabla 34.**

*Análisis Descriptivo – Logró mejorar los procesos deficientes específicos relacionados en la administración y producción*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	7	77,8	77,8	77,8
En gran medida	1	11,1	11,1	88,9
En forma limitada	1	11,1	11,1	100,0
Total	9	100,0	100,0	

Fuente: Tomado de procesamiento estadístico SPSS 24.



*Figura 31. Descriptivo Porcentual- Logró mejorar los procesos deficientes específicos relacionados en la administración y producción*

Fuente: Encuesta

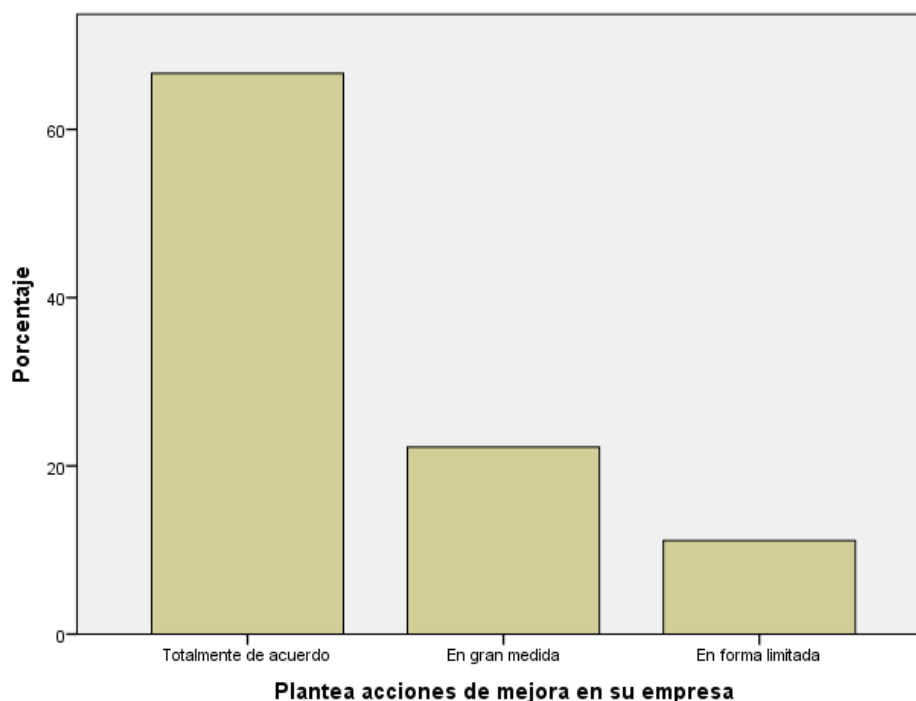
Elaboración: Propia- Tomado de procesamiento estadístico SPSS 24.

Según la tabla 34 y la figura 31, se aprecia que un 77.8% de los microempresarios encuestados manifiestan que están totalmente de acuerdo que lograron mejorar los procesos deficientes específicos relacionados en la administración y producción, el 11.1% manifestó que en gran medida lograron mejorar los procesos deficientes específicos relacionados en la administración y producción y por último el 11.1% manifestó que en forma limitada lograron mejorar los procesos deficientes específicos relacionados en la administración y producción.

**Tabla 35.**  
*Análisis Descriptivo – Plantea acciones de mejora en su empresa*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	6	66,7	66,7	66,7
	En gran medida	2	22,2	22,2	88,9
	En forma limitada	1	11,1	11,1	100,0
<b>Total</b>		<b>9</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Tomado de procesamiento estadístico SPSS 24.



*Figura 32.* Descriptivo Porcentual- Plantea acciones de mejora en su empresa

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia- Tomado de procesamiento estadístico SPSS 24.

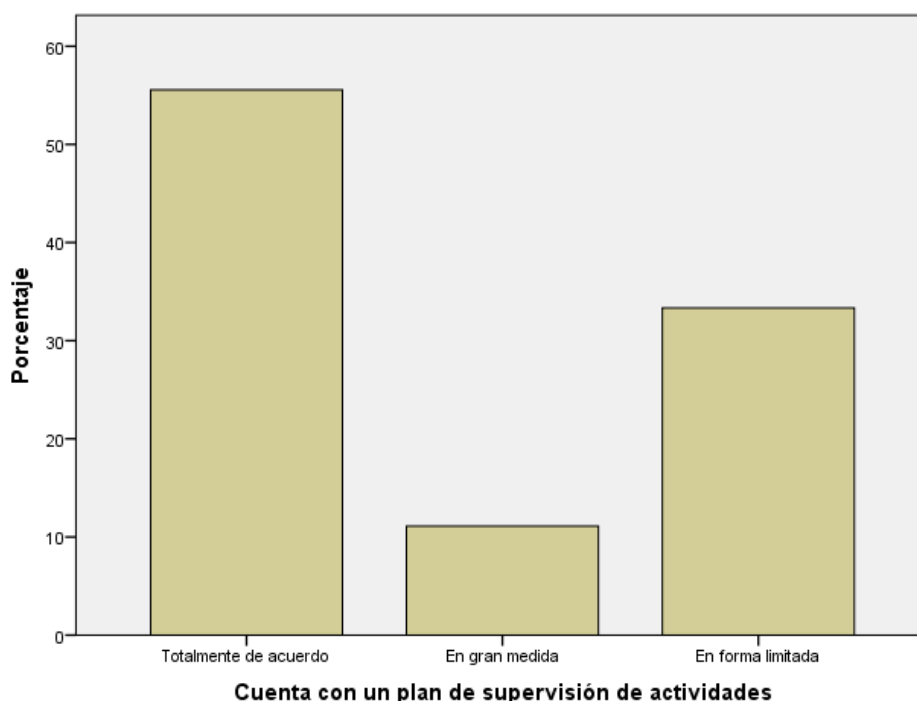
Según la tabla 35 y la figura 32, se aprecia que un 66.7% de los microempresarios encuestados manifiestan que están totalmente de acuerdo que planteo acciones de mejora en su empresa, el 22.2% manifestó que en gran medida plantearon acciones de mejora en su empresa y por último el 11.1% manifestó que en forma limitada se planteó acciones de mejora en su empresa.

**Tabla 36.**

*Análisis Descriptivo – Cuenta con un plan de supervisión de actividades*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	5	55,6	55,6	55,6
	En gran medida	1	11,1	11,1	66,7
	En forma limitada	3	33,3	33,3	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Fuente: Tomado de procesamiento estadístico SPSS 24.



*Figura 33: Descriptivo Porcentual- Cuenta con un plan de supervisión de actividades*

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia- Tomado de procesamiento estadístico SPSS 24.

Según la tabla 33 y la figura 40 se aprecia que un 55.6% de los microempresarios encuestados manifiestan que están totalmente de acuerdo que cuenta con un plan de supervisión de actividades, el 33.3% manifestó que en forma limitada cuenta con un plan de supervisión de actividades y por último el 11.1% manifestó en gran medida cuenta con un plan de supervisión de actividades.

## CAPITULO V

### DISCUSION DE RESULTADOS

#### 5.1. PROCESO DE LA PRUEBA DE HIPOTESIS

Sampieri & Fernández (2010), define que el coeficiente de correlación de Pearson, es una prueba estadística para analizar la relación entre dos variables medidas en un nivel por intervalos o de razón. El coeficiente de correlación de Pearson se calcula a partir de las puntuaciones obtenidas en una muestra en dos variables. Se relacionan las puntuaciones recolectadas de una variable con las puntuaciones obtenidas de la otra, con los mismos participantes o casos. El coeficiente de Pearson puede variar de -1.00 a +1.00 donde:

**Tabla 37.**

*Coeficiente de Pearson*

-1.00 = Correlación negativa perfecta
-0.90 = Correlación negativa muy fuerte.
-0.75 = Correlación negativa considerable.
-0.50 = Correlación negativa media.
-0.25 = Correlación negativa débil.
-0.10 = Correlación negativa muy débil.

0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.

0.10 = Correlación positiva muy débil.

0.25 = Correlación positiva débil.

0.50 = Correlación positiva media.

0.75 = Correlación positiva considerable.

0.90 = Correlación positiva muy fuerte.

1.00 = Correlación positiva perfecta

Fuente: Metodología de La Investigación. Sanpieri & Fernández Página 354

### 5.1.1. Contrastación de la Hipótesis General

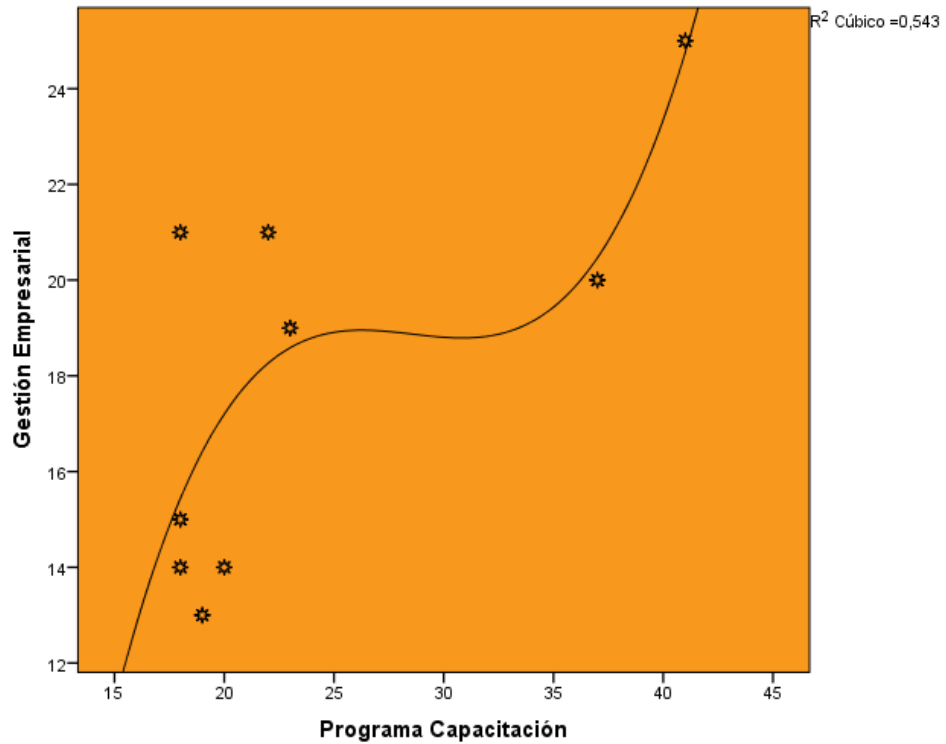
La investigación determina si existió relación entre los programas de capacitación en la gestión empresarial de las MYPES exportadoras del sector textil de la región Junín 2017. En primer lugar, se verifica gráficamente el nivel de significancia:

**Tabla 38.**  
*Correlación de Programas de Capacitación y Gestión Empresarial*

			Programa Capacitación	Gestión Empresarial
Programa Capacitación	Coefficiente de correlación		1,000	,487
	Sig. (bilateral)		.	,183
Rho de Spearman	N		9	9
	Coefficiente de correlación		,487	1,000
Gestión Empresarial	Sig. (bilateral)		,183	.
	N		9	9

Fuente: Tomado de procesamiento estadístico SPSS 24.





*Figura 34.* Dispersión entre Programas de Capacitación y Gestión empresarial.  
 Fuente: Encuesta  
 Elaboración: Propia- Tomado de procesamiento estadístico SPSS 24.

Según la Figura 34 los datos del programa de capacitación y de la gestión empresarial tienen ambos una correlación positiva moderada. Así mismo en la Tabla 34, el nivel de significancia de 0,487, lo que indica que se encuentra en el rango de Correlación positiva moderada entre programas de capacitación y gestión empresarial.

### 5.1.2. Contrastación de la Hipótesis Específica 1

La presente investigación demuestra si los programas capacitación se relaciona positivamente con la planificación. Por ende se pasó a verificar gráficamente, obteniendo la siguiente:

**Tabla 39.**  
Correlación entre programas de capacitaciones y Planificar.

		Programa Capacitación	Planificar
Rho de Spearman	Programa Capacitación	Coefficiente de correlación	,326
		Sig. (bilateral)	,392
		N	9
	Planificar	Coefficiente de correlación	,326
		Sig. (bilateral)	,392
		N	9

Fuente: Tomado de procesamiento estadístico SPSS 24.

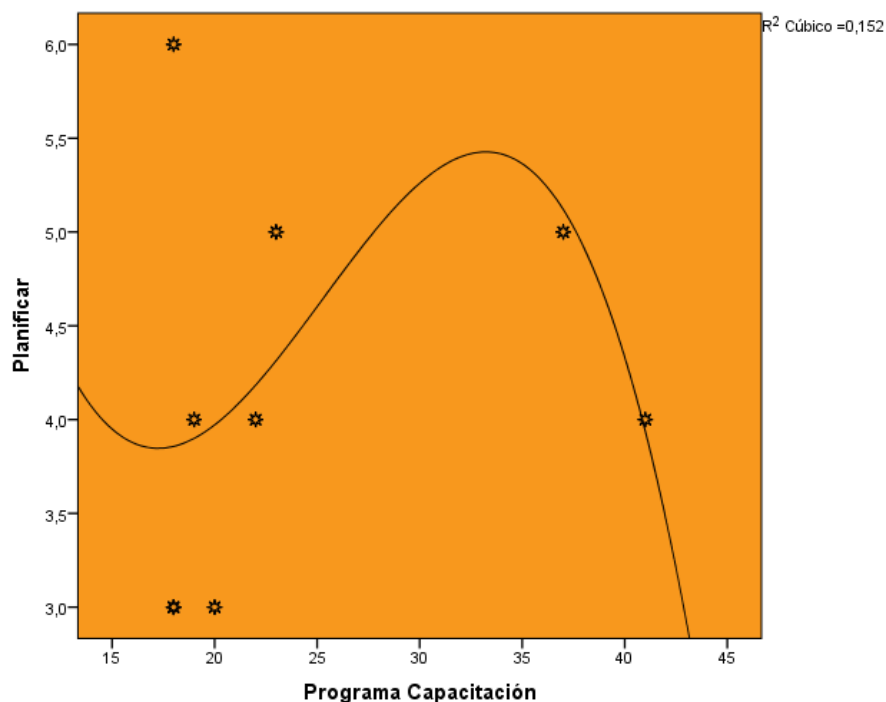


Figura 35. Correlación entre programas de capacitaciones y Planificar.

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia- Tomado de procesamiento estadístico SPSS 24.

En la Figura 35 los datos del programa de capacitación y la planificación, tienen ambos una correlación positiva baja, afirmando la hipótesis planteada. Cabe mencionar que el valor de coeficiente de correlación es de un 0,326 y un valor de significancia de 0,392.

### 5.1.3. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECIFICA 2

La presente investigación demuestra, Si se realiza adecuadamente el programa de capacitación se relacionaría significativamente con el Hacer.

**Tabla 40.**  
*Correlación entre Programas de Capacitaciones y Hacer.*

			Programa Capacitación	Hacer
Rho de Spearman	Programa Capacitación	Coeficiente de correlación	1,000	,175
		Sig. (bilateral)	.	,652
		N	9	9
	Hacer	Coeficiente de correlación	,175	1,000
		Sig. (bilateral)	,652	.
		N	9	9

Fuente: Tomado de procesamiento estadístico SPSS 24.

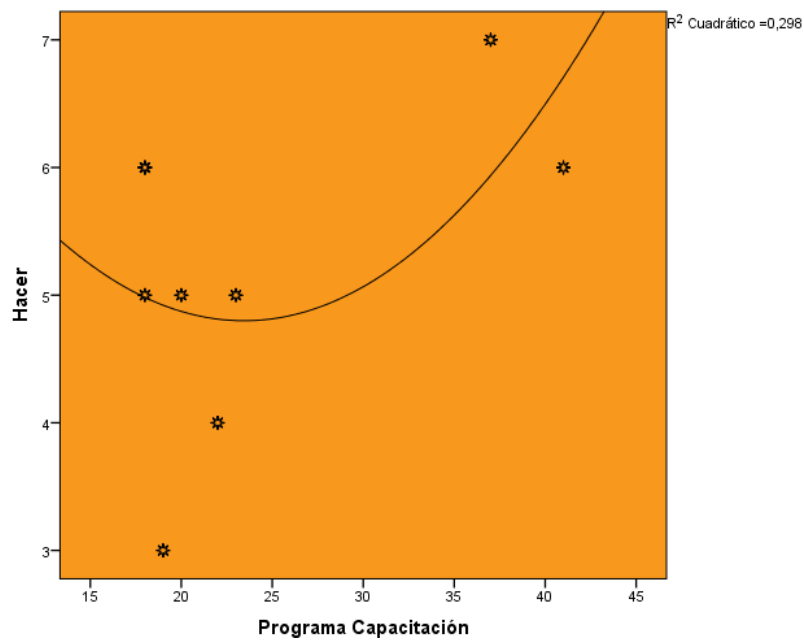


Figura 36. Correlación entre Programas de Capacitación y Hacer  
 Fuente: Encuesta  
 Elaboración: Propia- Tomado de procesamiento estadístico SPSS 24.

En la Figura 36 los datos del programa de capacitación y el hacer, tienen ambos una correlación de 0.175, lo que indica que la relación es positiva baja. Cabe mencionar que el valor de significancia de 0,652.

#### 5.1.4. Contrastación de la Hipótesis Específica 3

La presente investigación demostró si los programas de capacitación se relacionan significativamente con la Verificación.

**Tabla 41.**  
*Correlación entre los Programas de capacitación y Verificación.*

			Programa Capacitación	Verificar
Rho de Spearman	Programa	Coefficiente de correlación	1,000	,353
	Capacitaci	Sig. (bilateral)	.	,352
	ón	N	9	9
	Verificar	Coefficiente de correlación	,353	1,000
		Sig. (bilateral)	,352	.
		N	9	9

Fuente: Tomado de procesamiento estadístico SPSS 24.

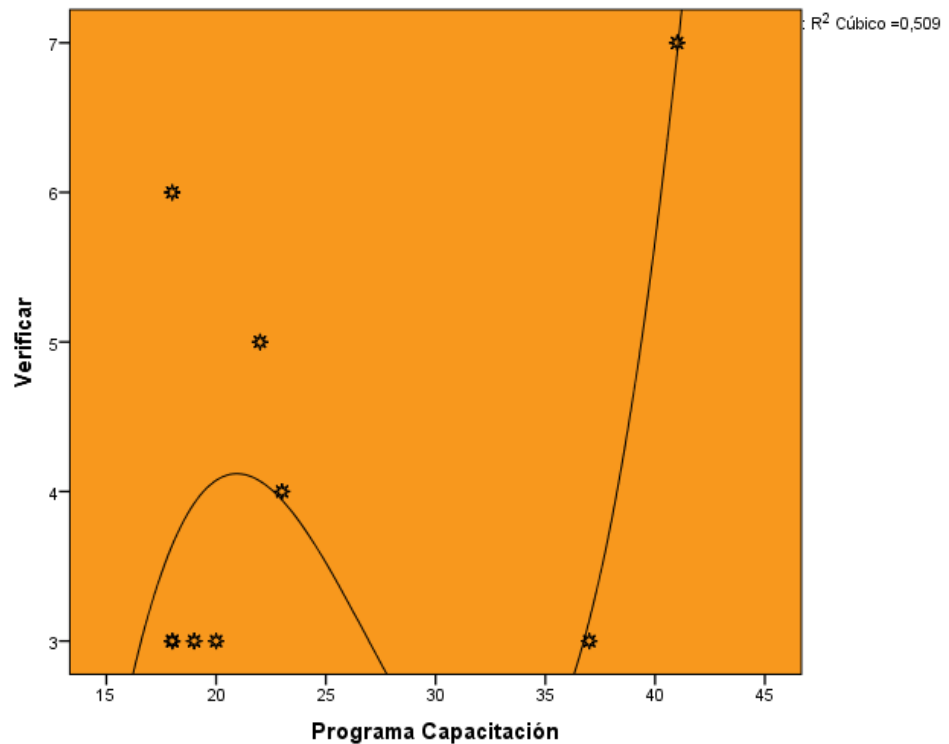


Figura 37. Correlación entre Programas de Capacitación y Verificación.  
 Fuente: Encuesta  
 Elaboración: Propia- Tomado de procesamiento estadístico SPSS 24.

Como se aprecia en la Figura 37 los datos del programa de capacitación y el verificar, el valor de coeficiente de correlación es de 0,353 y el valor de significancia es de 0,352, lo que nos indica que existe una correlación positiva baja.

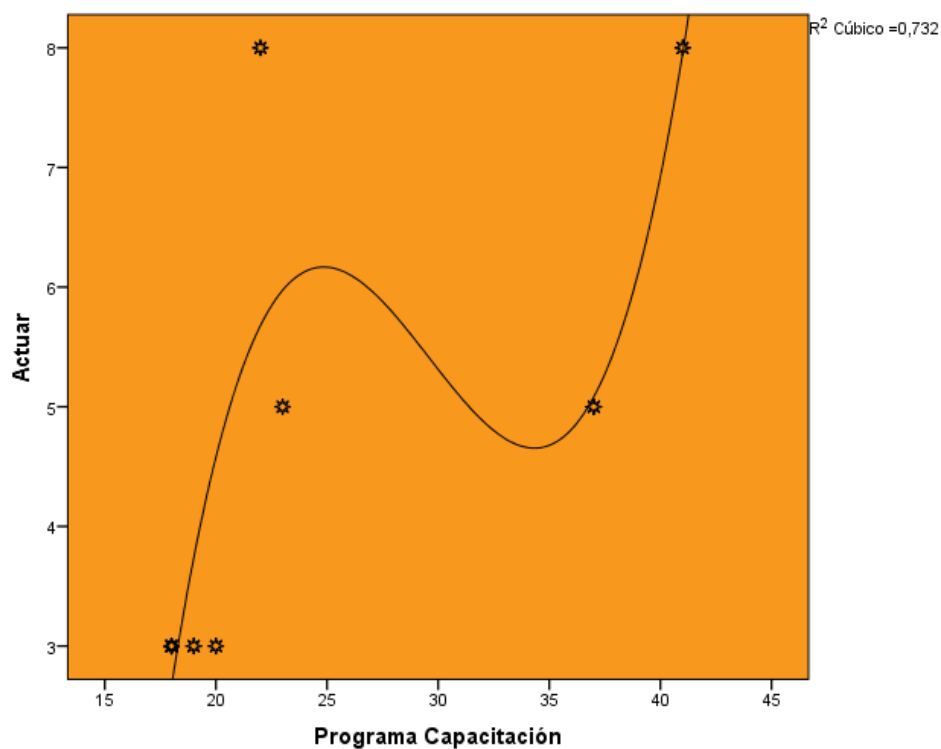
#### 5.1.5. Contratación de la Hipótesis Especifica 4

La presente investigación demostró si los programas de capacitación se relacionan positivamente con el Actuar.

**Tabla 42.**  
*Correlación de los programas de capacitación y el Actuar.*

		Programa Capacitación	Actuar
Rho de Spearman	Programa Capacitación	1,000	,844**
		Sig. (bilateral)	,004
		N	9
	Actuar	,844**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004
		N	9

Fuente: Tomado de procesamiento estadístico SPSS 24.



*Figura 38.* Correlación entre Programas de Capacitación y Verificación.

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia- Tomado de procesamiento estadístico SPSS 24.

Como se aprecia en la Figura 38 los datos del programa de capacitación y el actuar, el valor de coeficiente de correlación es de 0,844 y el valor de significancia es de 0,004, lo que nos indica que existe un correlación positiva muy baja.

### **5.1.6. Discusión de Resultados**

Respecto a los antecedentes, el autor Castro (2012), en la tesis Capacitación y gestión empresarial de las micro y pequeñas empresas de lima metropolitana, afirma que existe una relación positiva media entre la capacitación y gestión empresarial, hacen un hincapié que la microempresas buscan obtener productividad y sostenibilidad, y con capacitaciones, conocimientos lograrían hacer frente a la globalización y la competencia.

De igual modo, las teorías por los autores Paredes & Reátegui (2017), en la tesis titulada, Capacitación empresarial y su incidencia en la gestión administrativa de la empresa American Metal SAC del distrito de Calleria – Pucallpa, 2016, en el estudio determinaron que las capacitaciones influyen significativamente en la productividad de la empresa, lo que reflejo el fortalecimiento de habilidades gerenciales, relaciones laborales.

De igual modo, las teorías sostenidas por De igual modo, las teorías sostenidas por los autores Juan Anicama Córdova, Jhon Shermerhorn, Sileceo, Fischman, Idalberto Chiavenato, Peter Dracker; coinciden en que la capacitación es importante para la gestión de las empresas, esto es que sean productivas y sostenibles en el tiempo.

En nuestro trabajo de investigación Relación De Los Programas De Capacitación En La Gestión Empresarial De Las Mypes Exportadoras Del Sector Textil Localizadas En La Región Junín 2017, planteado como investigación correlacional, se ha elaborado el marco teórico teniendo

presente autores clásicos, representantes de las principales teorías de la administración y de la capacitación de organismo público. Además se ha recogido información de los empresarios vía encuesta.

Luego de un procesamiento cuidadoso y exigente de los datos, se ha llegado a obtener como resultado una correlación positiva moderada. La razón de obtener solo un correlación positiva moderada entre los programas de capacitación y la gestión empresarial estriba en las MYPES exportadoras de la región de Junín, son gerenciadas por un familiar cercano, quienes en su gran mayoría tienen educación superior universitaria de otras carreras menos la de administración; por ende no tienen la competencia empresarial requerida en esta era de globalización y competitividad.

Es importante resaltar que en la región Junín existen en total 53 microempresa en el sector textil-Industria de la vestimenta, pero solo 9 de ellas se encuentran exportando sus productos a exterior, lo que refleja que solo un número pequeño de microempresarios se encuentran preparado, para hacer frente a los retos futuros.

En la investigación se ha tenido presente: teorías, métodos, para elaborar el instrumento adecuado para la toma de información; en las preguntas materia de conocer se consideró los tres saberes; conocer, hacer y ser de las Microempresas exportadoras dela región Junín.

El análisis cuantitativo y cualitativo nos da por resultado que los microempresarios exportadores de la región Junín, cuentan con toda la disposición de implementar y aplicar lo aprendido en los programas de



capacitación; y así mismo manifiestan que los programas de capacitación le han permitido aumentar su seguridad. Pero la debilidad que tienen es que se plantean muchas actividades de las cuales solo ejecutan ciertos puntos.

Así mismo se evidencia que los microempresarios carecen de conocimientos empresariales que requiere la época, por la nueva oportunidad que se está dando con la apertura de nuevos mercados, tratados de libre comercio.

En concordancia con los autores citados y el resultado obtenido en la investigación realizada, se infiere que la capacitación es de suma importancia en la actualidad, para mejorar la gestión de las microempresas, es el capital intelectual una de las variables básicas para lograr ser competitivos, obtener beneficios y ser sostenibles en el tiempo, en esta era de globalización y competitividad, que se está dando en todos los mercados del mundo.

## CONCLUSIONES

Con base en los resultados obtenidos en el presente estudio, se llegó a las siguientes conclusiones:

1. Los programas de capacitación se relacionan positivamente moderada con la gestión empresarial de la Microempresas. Según la prueba empírica la relación es 0,487, que es considerada como correlación positiva moderada, con un nivel de confianza de 95% y 5% de error.
2. Los programas de capacitación en la planificación de los microempresarios de la región de Junín se relacionan positivamente. La prueba empírica da como resultado 0,326 considera como correlación positiva baja, esto nos da a conocer que los empresarios de la región Junín conocen poco como elaborar proyectos, presupuestos, planes de mejora, etc., tienen una visión no tan clara, por lo tanto, no colaboran dichos conocimientos apropiadamente para mejorar la gestión de sus microempresas.
3. Los programas de capacitación en el Hacer de los microempresarios de la región Junín, se relacionan positivamente. La prueba empírica como resultado de 0,175, esto nos da a conocer que los empresarios no implementan las acciones previamente planificadas, no saben qué hacer frente a situaciones que se presenta
4. Los programas de capacitación en el verificar, se relacionan positivamente baja, lo que refleja que los microempresarios no realizan acciones de verificación periódica definida, no analizan los resultados obtenidos.

5. Los programas de capacitación en el actuar, se relacionan positivamente baja, lo que refleja que los microempresarios realizan pocas actividades de revisar, crear estrategias de mejora; realiza muy poco la toma de decisiones de mejoras pertinentes, crea muy poco acciones correctoras, lo que conlleva a una mala gestión.

## RECOMENDACIONES

Consecuencia de la investigación, se recomienda lo siguiente:

1. Hacer conocer los resultados de la investigación a las autoridades de las instituciones públicas y privadas; asimismo a los empresarios exportadores del sector textil de la región Junín, para que tomen conciencia de la importancia que tiene la capacitación en gestión para el desarrollo de sus unidades productivas.
2. Continuar con la investigación de estas unidades productivas, para contribuir a mejorar su productividad y sostenibilidad en el tiempo.
3. El Estado, a través de las instituciones vinculadas al sector de Comercio Exterior, deberá difundir más los programas de capacitación así como también implementar las asistencias técnicas al 100%.
4. Los Ministerios de Trabajo, Producción, Educación y otros organismos vinculados al desarrollo empresarial deberán promover la capacitación continua de los gestores de las MYPES.
5. Fomentar en los estudiantes de los diferentes niveles la cultura empresarial, mediante la inclusión de asignaturas, así como de proyectos productivos de los diferentes sectores.

## BIBLIOGRAFIA

### Libros:

- ALBÚJAR H & JANAMPA L. (2004). *Sistema Nacional de Capacitación para la MYPE*. Lima Editorial ESAN.
- ALVARADO O. (1999). *Administración Gerencial*. Lima: Editorial Educativa INIDE.
- BERNAL T. (2010). *Metodología De La Investigación Administración, Economía, Humanidades Y Ciencias Sociales*. Colombia, Prentice Hall.
- BORTESI L. (2003). *Las PYMES en el Perú*. Lima. Editorial San Marcos.
- CARPINTERO S. (1998). *Programa de apoyo a la microempresa en América Latina*. España: Editorial Deusto.
- CEPLAN. (2016). *Guía Metodológica. Fase de análisis prospectivo para sectores*. Lima, Ceplan.
- CLERI C. (2008). *El libro de las Pymes*. Lima, Evolution Graphic.
- FLORES J. (2005). *Mypes Administración y gestión*, Lima, Perú. Ediciones de la U.
- GONZALES A. & Encinasen V. (2008). “Política Empresarial”. Recuperado de <http://politicaempresarialfaca.blogspot.pe/>.
- HERNANDEZ, R., FERNANDEZ, C., & BAPTISTA, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.
- MARZANO R. & PICKERING D. (2010). *Dimensiones del Aprendizaje*. Chile, Edición UC.
- MUÑOZ A. (2006). *Producción, gestión y control*. España: Editorial Esic.
- OSWALDO G. (2011). “Evaluación de la Gestión Empresarial en el sector productivo”. Recuperado de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/faces/revista/a3n9/3-9-11.pdf>
- PÉREZ A. (2012). *Gestión por Procesos*. Madrid, España ESIC

- QUEZADA N. (2010). *Metodología de la Investigación Estadística aplicada a la Investigación*. Lima Perú: Empresa Editora MACRO.
- RUBIO P. (2006). *Introducción a la gestión empresarial*. España, Edición Eumed.
- ROZAS A. (2009). *Impulsando el desarrollo de las Pymes*. Lima: Evolution Graphic.
- SILICEO A. (2006). *Capacitación y Desarrollo del Personal*. México: Editorial Limusa Noriega.
- VILLEGAS A. & SÁNCHEZ G. (2014). “Las Mipymes En El Contexto Mundial”. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/2110/211026873005.pdf>.

### **Referencias de Investigaciones:**

- ASENJO (2012), “Capacitación y gestión empresarial de las micro y pequeñas empresas de lima metropolitana” año 2009. Tesis para optar el grado de Doctor en Ciencias de la Educación. Perú.
- CARBAJAL (2011), “Investigación sobre impactos de los programas de asesoría y capacitación a microempresarios”, Tesis para optar el grado de Licenciada en Administración.
- Lina & Matta (2011), Impacto de la capacitación en los niveles de satisfacción laboral, aprendizaje, desempeño y desarrollo de carrera individual en el personal nacional (NRS) de las áreas de investigación del centro internacional de agricultura tropical CIAT- año 2010. Tesis para optar el Título Profesional de Administradoras de Empresas.

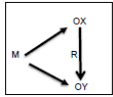
Luquillas. (2014), en la tesis titulada: “Gestión empresarial en las MYPES del sector textil en el marco de la ley 28015 en el distrito La Victoria – año 2014”. Para optar el Título profesional de Contador Público.

Olea (2010), “Evaluación de impacto de la capacitación: caracterización y una propuesta para la gran empresa privada chilena”. Tesis para optar el Título Profesional de Psicóloga.

## **ANEXOS**



## ANEXO 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MARCO TEÓRICO	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	VARIABLES	INDICADORES	TECNICA DE RECOLECCION DE DATOS	HERRAMIENTAS DE RECOLECCION DE DATOS
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿De qué manera los programas de capacitación se relacionan en la gestión empresarial de las MYPES exportadoras del sector textil de la región Junín 2017?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Conocer la relación de los programas de capacitación con la gestión empresarial de las MYPES exportadoras del sector textil de la región Junín 2017.</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>Los programas de capacitación se relacionan positivamente en la gestión empresarial de las MYPES exportadoras del sector textil de la región Junín 2017.</p>	<p><b>Parte I PROGRAMA DE CAPACITACION</b></p> <p>La capacitación definida como “Una actividad planeada basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientadas hacia un cambio en los Conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador”, permite administrar el talento humano, al ser una actividad planeada, conlleva cambios, crecimiento y adaptación de nuevos y actuales procesos dentro de las circunstancias existentes en el medio, mejorando así los niveles de desempeño de los colaboradores; como ventaja competitiva.</p> <p><b>Parte II GESTION EMPRESARIAL</b></p> <p>Es el conjunto sistemático de reglas para lograr la máxima eficiencia en las formas de estructurar y manejar un organismo social; es la técnica de la coordinación que busca resultados de máxima eficiencia en la coordinación de las cosas y personas que integran una empresa.</p>	<p><b>Tipo</b> Científica Basica-Teorica <b>Nivel</b> Descriptivo Correlacional <b>Diseños:</b> La investigación tendrá el diseño No experimental – Descriptivo Correlacional Simple causal.</p>	<p><b>X</b></p> <p>Programa de Capacitación</p>	<p>X1= Objetivos y contenidos del programa. X2= materiales X3=Instructor X4=Actividades instruccionales X5=Intención de aplicación.</p>	<p>a) Análisis documental b) De entrevistas obtener información, opiniones o creencias de una o varias microempresas. c) La encuesta establecer contacto con las unidades de observación por medio de los cuestionarios previamente establecidos. d) La observación e) Explorar y describir ambientes, en situaciones sociales y mantener un rol activo, pendiente de los detalles, situaciones, sucesos, eventos e interacciones.</p>	<p>Cuestionario.</p>
<p><b>Problema Especifico</b></p> <p><b>P.E.1.</b> ¿Cómo los programas de capacitación se relacionan con la planificación? <b>P.E.2.</b> ¿En qué medida los programas de capacitación se relacionan con el Hacer? <b>P.E.3.</b> ¿Cómo los programas de capacitación se relacionan con la verificación? <b>P.E.4.</b> ¿De qué manera los programas de capacitaciones se relacionan con el actuar de las MYPES?</p>	<p><b>Objetivos Especificos</b></p> <p><b>O.E.1</b> Determinar la relación de los programas de capacitación en la planificación <b>O.E.2.</b> Describir como los programas de capacitación se relacionan con el Hacer. <b>O.E.3.</b> Diagnosticar si los programas de capacitación se relacionan con la Verificación de las MYPES <b>O.E.4.</b> Describir como los programas de capacitación influyen en el Actuar de las MYPES.</p>	<p><b>Hipótesis Especifico</b></p> <p><b>H.E.1.</b> Los programas capacitación se relaciona positivamente con la planificación. <b>H.E.2.</b> Si se realiza adecuadamente el programa de capacitación se relacionaría significativamente con el Hacer. <b>H.E.3.</b> Los programas de capacitación se relacionan significativamente con la Verificación. <b>H.E.4.</b> Los programas de capacitación se relacionan positivamente con el Actuar.</p>	<p><b>Parte I PROGRAMA DE CAPACITACION</b></p> <p>La capacitación definida como “Una actividad planeada basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientadas hacia un cambio en los Conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador”, permite administrar el talento humano, al ser una actividad planeada, conlleva cambios, crecimiento y adaptación de nuevos y actuales procesos dentro de las circunstancias existentes en el medio, mejorando así los niveles de desempeño de los colaboradores; como ventaja competitiva.</p> <p><b>Parte II GESTION EMPRESARIAL</b></p> <p>Es el conjunto sistemático de reglas para lograr la máxima eficiencia en las formas de estructurar y manejar un organismo social; es la técnica de la coordinación que busca resultados de máxima eficiencia en la coordinación de las cosas y personas que integran una empresa.</p>	 <p>M= MYPES del Sector Textil. OX= Observación de la Variable Programa de capacitación OY= Observación de la variable Gestión Empresarial. R= Relación que existe entre ambas variables.</p>	<p><b>Y</b></p> <p>Gestión Empresarial</p>	<p>Y1= Planificar Y2=Hacer Y3=Verificar Y4= Actuar</p>	<p>a) Análisis documental b) De entrevistas obtener información, opiniones o creencias de una o varias microempresas. c) La encuesta establecer contacto con las unidades de observación por medio de los cuestionarios previamente establecidos. d) La observación e) Explorar y describir ambientes, en situaciones sociales y mantener un rol activo, pendiente de los detalles, situaciones, sucesos, eventos e interacciones.</p>	<p>Cuestionario.</p>

## ANEXO 02 MATRIZ DE OPERACIONALIDAD DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	ITEMS	TECNICAS E INSTRUMENTOS	ESCALA VALORATIVA
<b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b>  <b>PROGRAMAS DE CAPACITACION</b>	Idalberto Chiavenato (2015), afirma. “La capacitación es la experiencia aprendida que produce un cambio permanente en un individuo y que mejora su capacidad para desempeñar un trabajo. La capacitación implica un cambio de habilidades, de conocimientos, de actitudes o de comportamiento. Esto significa cambiar aquello que los empleados conocen, su forma de trabajar, sus actitudes ante su trabajo o sus interacciones con los colegas o el supervisor” (p.370).	Reacción de la capacitación	1.1. Objetivos y contenidos del programa	Técnica:  Encuesta	Técnica:  Encuesta
			1.2. Recursos audiovisuales		
			1.3. Instructor		
			1.4. Nivel de contenido y temas		
			1.5. El horario y Duración de la charla.		
			1.6. Organización del programa de capacitación		
			1.7. Comunicación apropiada del expositor		
		Actitud	2.1. Aplica lo aprendido	Instrumento:  Cuestionario de preguntas	Instrumento:  Cuestionario de preguntas
			2.2. Gana seguridad en el tema		
			2.3. Favorabilidad del entorno.		
<b>VARIABLE DEPENDIENTE</b>  <b>GESTION EMPRESARIAL</b>	Barrios, O. (2008) afirma. “Es el proceso mediante el cual el directivo o equipo directivo determinan las acciones a seguir según los objetivos institucionales, necesidades detectadas, cambios deseados, nuevas acciones solicitadas, implementación de cambios de mandos o necesarios y la forman como se realizan estas acciones y los resultados que se lograrán” (p.65).	Planificación	3.1. Plan estratégico	Técnica:  Encuesta	Técnica:  Encuesta
			3.2. Herramienta de gestión		
			3.3. Objetivos estratégicos		
			3.4 procedimientos formalizados		
		Hacer	4.1.Cumplimiento de objetivos	Instrumento:  Cuestionario de preguntas	Instrumento:  Cuestionario de preguntas
			4.2.Ejecucion de actividades		
			4.3.Estandarizacion de procesos		
		Actuar	4.1. Acciones de mejora	Instrumento:  Cuestionario de preguntas	Instrumento:  Cuestionario de preguntas
			4.2. Supervisión de actividades		
			4.3. Ventaja del proceso de organización		
			4.4. Sistema organizacional		
		Verificar	4.5.Indicadores de gestión	Instrumento:  Cuestionario de preguntas	Instrumento:  Cuestionario de preguntas
			4.6.Actividades de autocontrol		

## ANEXO 03 ENCUESTA

### CUESTIONARIO

La presente encuesta tiene por finalidad recabar información importante para el estudio "RELACION DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACION EN LA GESTION EMPRESARIAL DE LAS MYPES EXPORTADORAS DEL SECTOR TEXTIL LOCALIZADAS EN LA REGION JUNIN 2017."

Al respecto se le solicita a usted, que con relación a las preguntas que a continuación se le presentan, se sirva responder en forma admisible, en vista que será de mucha importancia para la investigación que se viene llevando a cabo.

#### I. INFORMACION GENERAL

A. Razón social:

B. Tiempo de años en el mercado:

- a. De 1 a 4 años
- b. De 5 a 10 años
- c. De 10 a 15 años
- d. De 15 a más.

C. Nivel de estudios alcanzados:

- a. Universitaria completa
- b. Superior incompleta
- c. Secundaria completa
- d. Secundaria incompleta

PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN	TOTALMENTE DE ACUERDO	EN GRAN MEDIDA	EN FORMA LIMITADA	NO	NO SABE
<b>OBJETIVOS Y CONTENIDOS DEL PROGRAMA</b>					
1. Los objetivos del curso fueron claros.					
2. El contenido de curso son coherentes con los objetivos del curso.					
<b>MATERIALES</b>					
3. Los materiales tienen buena presentación, organización y temáticas del curso					
4. Los materiales contienen no solamente laminas sino documentos, artículos, casos, esquemas, etc.					
<b>INSTRUCTOR</b>					
5. Las explicaciones del instructor son claras y comprensibles.					
6. El instructor atendió adecuadamente las preguntas de los participantes.					
<b>ACTIVIDADES INSTRUCCIONALES</b>					
7. En el curso se organizó varias actividades o ejercicios que le generaron aprendizaje.					
8. Se organizaron actividades que permitieron la discusión en grupo o intercambio de ideas entre participantes.					
<b>INTENCION DE APLICACIÓN</b>					
9. Los conceptos, metodología y herramientas analizadas en el curso, son aplicables en su empresa.					

## ANEXO 04 VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

### VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

#### TESIS:

RELACION DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACION EN LA GESTION EMPRESARIAL DE LAS MYPES EXPORTADORAS DEL SECTOR TEXTIL LOCALIZADAS EN LA REGION JUNIN 2017.

**Investigadores:** Yumi Fiorella Bastidas Tocasca y Estive Oliver Aguilar Jiménez

**Indicación:** Señor calificador se le pide su colaboración para que luego de un rigurosos análisis de los ítems del **CUESTIONARIO DE ENCUESTA RESPECTO A GESTION EMPRESARIAL DE LAS MYPES** que le mostramos, marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formación para su posterior aplicación.

**NOTA:** Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5 dónde:

1= Muy deficiente	2= Deficiente	3= Regular	4= Bueno	5= Muy bueno
-------------------	---------------	------------	----------	--------------

### RELACION DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACION EN LA GESTION EMPRESARIAL DE LAS MYPES EXPORTADORAS DEL SECTOR TEXTIL LOCALIZADAS EN LA REGION JUNIN 2017.

DIMENSIÓN / ÍTEMS	1	2	3	4	5
<b>ÍNDICADOR: OBJETIVOS Y CONTENIDOS DEL PROGRAMA</b>					
1. Los objetivos del curso fueron claros.					X
2. El contenido de curso son coherentes con los objetivos del curso.					X
<b>ÍNDICADOR: MATERIALES</b>					
3. Los materiales tienen buena presentación, organización y temáticas del curso					X





**RECOMENDACIONES:**

.....  
.....

**PROMEDIO DE VALORACIÓN**

4.53

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

a) Deficiente      b) Baja      c) Regular      d) Buena      e) Muy buena

Nombres y Apellidos : EDGAR ALBINO LÓPEZ Quiroz  
DNI N° : 19908860      Teléfono/Celular : 964549135  
Dirección domiciliaria : Jr. Omar Yali N° 120-1740  
Título Profesional : Contador Público  
Grado Académico : Doctor  
Mención : Principios de la Educación

  
**Firma**  
Lugar y fecha: Hyo, 26 de junio 2018



9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			X
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																			X

**PROMEDIO DE VALORACIÓN**

73

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

- a) Deficiente   b) Baja   c) Regular   d) Buena   e) Muy buena

Nombres y Apellidos : FOGAR ALBINO LÓPEZ QUILES

DNI N° : 19908860   Teléfono /Celular : 964549135

Dirección domiciliaria : Fr. Omar yali ix= 120- 140

Título Profesional : Contador Público

Grado Académico : Doctor

Mención : Ciencias de la educación

  
**Firma**

**Lugar y fecha:** 26 de junio de 2018



**VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR JUICIO DE  
EXPERTO**

**TESIS:**

**RELACION DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACION EN LA GESTION  
EMPRESARIAL DE LAS MYPES EXPORTADORAS DEL SECTOR TEXTIL  
LOCALIZADAS EN LA REGION JUNIN 2017.**

**Investigadores:** Yumi Fiorella Bastidas Tocasca y Estive Oliver Aguilar Jiménez

**Indicación:** Señor calificador se le pide su colaboración para que luego de un rigurosos análisis de los ítems del **CUESTIONARIO DE ENCUESTA RESPECTO A GESTION EMPRESARIAL DE LAS MYPES** que le mostramos, marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formación para su posterior aplicación.

**NOTA:** Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5 dónde:

1= Muy deficiente	2= Deficiente	3= Regular	4= Bueno	5= Muy bueno
-------------------	---------------	------------	----------	--------------

**RELACION DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACION EN LA GESTION  
EMPRESARIAL DE LAS MYPES EXPORTADORAS DEL SECTOR TEXTIL  
LOCALIZADAS EN LA REGION JUNIN 2017.**

DIMENSIÓN /ÍTEMS	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: OBJETIVOS Y CONTENIDOS DEL PROGRAMA</b>					
1. Los objetivos del curso fueron claros.					X
2. El contenido de curso son coherentes con los objetivos del curso.					X
<b>INDICADOR: MATERIALES</b>					
3. Los materiales tienen buena presentación, organización y temáticas del curso					X

4.	Los materiales contienen no solamente laminas sino documentos, artículos, casos, esquemas, etc.								X
<b>INDICADOR: INSTRUCTOR</b>									
5.	Las explicaciones del instructor son claras y comprensibles.								X
6.	El instructor atendió adecuadamente las preguntas de los participantes.								X
<b>INDICADOR: ACTIVIDADES INSTRUCCIONALES</b>									
7.	En el curso se organizó varias actividades o ejercicios que le generaron aprendizaje.								X
8.	Se organizaron actividades que permitieron la discusión en grupo o intercambio de ideas entre participantes.								X
<b>INDICADOR: INTENCION DE APLICACIÓN</b>									
9.	Los conceptos, metodología y herramientas analizadas en el curso, son aplicables en su empresa.								X
10.	El curso le ha generado algunas ideas que piensa poner en práctica en su empresa.								X
<b>INDICADOR: AUTOEFICACIA</b>									
11.	Se siente listo o preparado para aplicar lo aprendido en su empresa								X
12.	Este curso le ha permitido aumentar su seguridad para aplicar lo aprendido en su empresa.								X
<b>INDICADOR: FAVORABILIDAD DEL ENTORNO</b>									
13.	Dispone del tiempo necesario para aplicar lo aprendido en mi trabajo.								X
14.	Dispone de los recursos necesarios para aplicar lo aprendido en mi trabajo.								X
<b>INDICADOR: PERCEPCION GLOBAL</b>									
15.	El curso de capacitación satisfizo sus expectativas y necesidades.								X
16.	Asistiría nuevamente a la capacitación convocadas por PROMPERU.								X
<b>INDICADOR: PLANIFICAR</b>									
17.	Su empresa cuenta con un plan estratégico. (Misión, visión, valores, estrategias, etc.)						X		
18.	Los objetivos estratégicos están alineados a su plan estratégico.						X		
19.	Su empresa posee procedimientos formalizados que aseguren la mejora continua.						X		
20.	Cuenta con recursos suficientes para la ejecución de actividades planteados en su plan estratégico.						X		
21.	Conoce la situación actual del sector textil.						X		
<b>INDICADOR: HACER</b>									
22.	Se lograron los objetivos estratégicos						X		
23.	Ejecuta todas las actividades establecidas en el plan estratégico						X		
24.	Se estandarizaron los procesos de producción de su empresa. (Flujo grama de procesos).						X		
<b>INDICADOR: ACTUAR</b>									
25.	Se mejoraron los procesos deficientes específicos relacionados en la administración y producción.						X		
26.	Plantea acciones de mejora en su empresa.						X		
27.	Cuenta con un plan de supervisión de actividades.						X		
<b>INDICADOR: VERIFICAR</b>									
28.	La empresa está cumpliendo con los objetivos planteados.						X		

29. La empresa cuenta con indicadores de gestión			X		
30. La empresa logro cumplir las metas propuestas.			X		
31. Estableció programas de inspección periódica para el aseguramiento de la calidad del proceso de fabricación de las prendas.			X		

**RECOMENDACIONES:**

Los items del 12 al 31 podrian mencionarse "A partir de los capacitados"

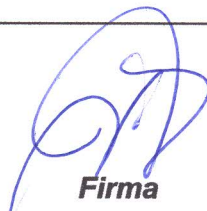
**PROMEDIO DE VALORACIÓN**

12.5 4.03

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

- a) Deficiente      b) Baja      c) Regular      d) Buena      e) Muy buena

Nombres y Apellidos : Roy River Vilca Rodríguez  
 DNI N° : 42986254      Teléfono/Celular : 964595855  
 Dirección domiciliaria : Pje. Videla N° 584 - El Tombo  
 Título Profesional : Licenciado en Administracion  
 Grado Académico : Bachiller  
 Mención : Administración

  
**Firma**  
 Lugar y fecha: Huancayo 04 de Junio 2018



## FICHAS DE VALIDACIÓN DEL INFORME DE OPINIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

### I. DATOS GENERALES

1.1. Título de la investigación :

Relación de los programas de capacitación en la gestión empresarial de las MYPES exportadoras del sector textil localizadas en la región Junín 2017.

1.2. Nombre del instrumento : Cuestionario

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy Buena			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado																			X	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables															X					
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																			X	
4. Organización	Existe una organización lógica																			X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																		X		
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																X				
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																		X		
8. Coherencia	Entre los índices e indicadores																X				



**VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR JUICIO DE  
EXPERTO**

**TESIS:**

**RELACION DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACION EN LA GESTION  
EMPRESARIAL DE LAS MYPES EXPORTADORAS DEL SECTOR TEXTIL  
LOCALIZADAS EN LA REGION JUNIN 2017.**

**Investigadores:** Yumi Fiorella Bastidas Tocasca y Estive Oliver Aguilar Jiménez

**Indicación:** Señor calificador se le pide su colaboración para que luego de un rigurosos análisis de los ítems del **CUESTIONARIO DE ENCUESTA RESPECTO A GESTION EMPRESARIAL DE LAS MYPES** que le mostramos, marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formación para su posterior aplicación.

**NOTA:** Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5 dónde:

1= Muy deficiente	2= Deficiente	3= Regular	4= Bueno	5= Muy bueno
-------------------	---------------	------------	----------	--------------

**RELACION DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACION EN LA GESTION  
EMPRESARIAL DE LAS MYPES EXPORTADORAS DEL SECTOR TEXTIL  
LOCALIZADAS EN LA REGION JUNIN 2017.**

DIMENSIÓN / ÍTEMS	1	2	3	4	5
<b>ÍNDICADOR: OBJETIVOS Y CONTENIDOS DEL PROGRAMA</b>					
1. Los objetivos del curso fueron claros.					✓
2. El contenido de curso son coherentes con los objetivos del curso.					✓
<b>ÍNDICADOR: MATERIALES</b>					
3. Los materiales tienen buena presentación, organización y temáticas del curso					✓





29. La empresa cuenta con indicadores de gestión					✓
30. La empresa logro cumplir las metas propuestas.					✓
31. Estableció programas de inspección periódica para el aseguramiento de la calidad del proceso de fabricación de las prendas.				✓	

**RECOMENDACIONES:**

.....  
 .....

**PROMEDIO DE VALORACIÓN**

4.74

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

- a) Deficiente      b) Baja      c) Regular      **d) Buena**      e) Muy buena

Nombres y Apellidos : VICTORIANO ZACARIAS RODRIGUEZ

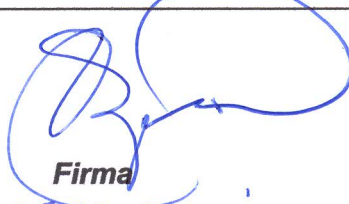
DNI N° : ..... Teléfono/Celular : .....

Dirección domiciliaria : .....

Título Profesional : .....

Grado Académico : .....

Mención : .....

  
**Firma**  
**Lugar y fecha:** 31.05.18







## **ANEXO 04 VALIDACION DEL INSTRUMENTO POR EXPERTOS**

## ANEXO 05 FOTOGRAFIAS



*Empresaria de "Artesanías Alpaquitay del Peru E.I.R.L"*







*Empresa Alpaca Desing.*



*Empresario de Kjantu Collection SAC*



*Prenda de Alpaca.*



*Ambiente donde confeccionan las prendas de alpaca.*

## ANEXO 06 DOCUMENTOS



"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Lima, 20 de diciembre de 2017

### **CARTA N° 530-2017-MINCETUR/SG/OGA-LEY N° 27806**

Señorita  
**YUMI FIORELLA BASTIDAS TOCASCA**  
Jr. Medusa Interior 1 Santa Isabel - HUANCAYO  
**JUNIN**.-

Asunto : Solicitud de acceso a la información

De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con relación a la solicitud recibida por esta Oficina General el 08 de diciembre de 2017, mediante la cual, vía correo electrónico, solicita Información acerca de la cantidad de micro empresas exportadoras del sector textil de la Región Junin, que incluyan Dirección, Nombre de la empresa, Representante. (Base de datos de las microempresas exportadoras).

Al respecto, remito a usted la información proporcionada por la Dirección General de Investigación y Estudios sobre Comercio Exterior, mediante el Memorandum Electrónico N° 198-2017-MINCETUR/VMT/DGIECE, que consta de nueve ( 01) folios y el cual se explica por sí mismo.

Sea propicia la ocasión para expresarle las muestras de mi consideración.

Atentamente,



GIANNINA E. AZURIN GONZALES  
Directora General de Administración  
Funcionaria Responsable  
Ley N° 27806 "Ley de Transparencia y  
Acceso a la Información Pública"  
MINCETUR

GAG/mam  
Exp. 1117227

www.mincetur.gob.pe | Ca. Uno Oeste 50. Urb. Córpac  
San Isidro, Lima 27, Perú  
T: (511) 5136100

*Solicitud de acceso a la información.*

**RV: CARTA N°530-2017-MINCETUR-SG-OGA-LEY N°27806**

Maria Rosa Angulo Morales <mangulo@mincetur.gob.pe>  
Para "yumbit4@gmail.com" <yumbit4@gmail.com>

20 de diciembre de 2017, 18:22

Señorita Yumi Fiorella Bastidas, buenas tardes, me dirijo a usted por especial encargo de la Sra. Giannina Azurin Gonzales, Directora General de Administración y Funcionaria Responsable de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública en el MINCETUR, a fin de remitirle la Carta N° 530-2017-MINCETUR/SG/OGA LEY 27806, en atención a su solicitud requerida vía correo electrónico. Mucho agradeceré se sirva confirmar el día de hoy la recepción del presente mail.

Saludos cordiales,



Maria Rosa Angulo M.  
Secretaría – OGA

2 archivos adjuntos — [Descargar todos los archivos adjuntos](#)

CARTA N°530-2017-MINCETUR-SG-OGA-LEY N°27806.pdf  
560K [Ver como HTML](#) [Descargar](#)

RELACION MICROEMPRESAS TEXTILERAS EXP. 1117227.xlsx  
15K [Ver como HTML](#) [Descargar](#)

### *Correo de confirmación de recepción de información.*

**From:** Irma Vargas <[ivargas@promperu.gob.pe](mailto:ivargas@promperu.gob.pe)>  
**Sent:** Thursday, March 22, 2018 12:08 PM  
**To:** stevem aguilar jimenez  
**Subject:** RE: listado de capacitacion

Buenas tardes, adjunto lo solicitado.

Slods.

**IRMA VARGAS GUERRA** | Analista



PROMPERÚ - Comisión de Promoción del Perú para la Exportación y el Turismo  
Av. Casmell del Solar N° 1612, Huancayo – Perú  
T: (511) 64 20 3400 RPM: 975000412  
[ivargas@promperu.gob.pe](mailto:ivargas@promperu.gob.pe)



[www.promperu.gob.pe](http://www.promperu.gob.pe)

ESPACIO PARA BANER DE CAMPAÑA

**De:** stevem aguilar jimenez [<mailto:estiveoliver@hotmail.com>]  
**Enviado el:** miércoles, 21 de marzo de 2018 10:53 a.m.  
**Para:** Irma Vargas <[ivargas@promperu.gob.pe](mailto:ivargas@promperu.gob.pe)>  
**Asunto:** Re: listado de capacitacion



Factores que Limitan  
el Crecimiento de las

# Micro y Pequeñas Empresas en el Perú (MYPES)

BEATRICE AVOLIO

Directora General Adjunto y Directora Administrativa de CENTRUM Católica

ALFONSO MESONES

CENTRUM Católica

EDWIN ROCA

CENTRUM Católica

## Resumen Ejecutivo

El presente estudio ha utilizado un enfoque cualitativo para identificar los factores –administrativos, operativos, estratégicos, externos y personales– que han contribuido o limitado el crecimiento y la consolidación de las micro y pequeñas empresas (MYPES) en el Perú. La investigación fue realizada en Lima Metropolitana, alrededor de 11 casos de estudio de MYPES, a partir de la experiencia de los propios empresarios. El estudio toma como referencia el marco teórico de Ansoff (1965), utilizado y adaptado por Okpara y Wynn (2007). Okpara y Wynn (2007) proponen una clasificación de los tipos de decisiones necesarias para iniciar y mantener un negocio exitoso, y analizan los problemas comunes que enfrentan los empresarios en las pequeñas empresas, clasificándolos en: operativos, estratégicos, administrativos y externos, que involucran el acceso a la tecnología, la baja demanda, la corrupción y la infraestructura. El estudio añade una quinta categoría: los factores personales. Los factores fueron validados y se identificaron otros nuevos en el caso del Perú.

## Introducción

Actualmente, la labor que llevan a cabo las Micro y Pequeñas Empresas (MYPES) es de indiscutible relevancia, no solo teniendo en cuenta su contribución a la generación de empleo, sino también considerando su participación en el desarrollo socioeconómico de las zonas en donde se ubican. Okpara y Wynn (2007) afirman que los pequeños negocios son considerados como la fuerza impulsora del crecimiento económico, la generación de empleo y la reducción de la pobreza en los países en desarrollo. En términos económicos, cuando un empresario de la micro o pequeña empresa crece, genera más empleo, porque demanda mayor mano de obra. Además, sus ventas se incrementan, y logra con esto mayores beneficios, lo cual contribuye, en mayor medida, a la formación del producto bruto interno (Okpara & Wynn, 2007).

Sin embargo, las MYPES enfrentan una serie de obstáculos que limitan su supervivencia a largo plazo y desarrollo. Estudios previos indican que la tasa de mortalidad de los pequeños negocios es mayor en los países en desarrollo que en los países desarrollados (Arinaitwe, 2006). Además, las pequeñas empresas deben desarrollar estrategias específicas de corto y largo plazo para salvaguardarse de la mortalidad, dado que iniciar una pequeña empresa involucra un nivel de riesgo, y sus probabilidades de perdurar más de cinco años son bajas (Sausser, 2005).

En el Perú, las estadísticas de la Dirección Nacional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), referidas a las micro y pequeñas empresas, muestran que la participación de las MYPES en el PBI ha sido del 42% y han representado el 98% del total de empresas en el Perú (MTPE, 2007) y el 80.96% de la población económicamente activa (MTPE, 2005).



Foto: Margyproducciones

Si bien las MYPES representan un papel muy importante en la economía, el terreno donde se desarrollan todavía es muy frágil, pues se observan bajos índices de supervivencia y consolidación empresarial de estas empresas (Barba-Sánchez, Jiménez-Sarzo, & Martínez-Ruiz, 2007). De acuerdo con el estudio Global Entrepreneurship Monitor realizado en el Perú, se estima que 9.2 millones de peruanos están involucrados en una actividad emprendedora, de los cuales el 75% tiene un periodo de operaciones de entre 0 y 42 meses, y el restante 25% sobrepasó este periodo, considerándose como empresas consolidadas. Asimismo, de este 25%, solamente el 3% ha llevado a cabo proyectos emprendedores, como el desarrollo de nuevos productos o el ingreso a nuevos mercados (Serida, Borda, Nakamatsu, Morales & Yamakawa, 2005).

Estas cifras evidencian la necesidad de identificar los factores que limitan el crecimiento y desarrollo de las empresas, de forma que se pueda lograr una mayor proporción de empresas consolidadas en el Perú. Sin embargo, a pesar de la importancia y contribución que realizan las MYPES, la literatura actual revela que no se han realizado estudios en el Perú que identifiquen los factores que limitan su crecimiento y desarrollo. En este sentido, el presente estudio analiza tales factores, con el objetivo de incrementar sus probabilidades de éxito, disminuir las tasas de mortalidad de estas empresas y aumentar sus posibilidades de supervivencia en el largo plazo.

## Modelos para el Desarrollo de las Micro y Pequeñas Empresas

Existen pocos estudios previos que tratan sobre el crecimiento de las MYPES y de los factores que influyen sobre las decisiones acerca de su crecimiento



(Perren, 1999). La mayoría de los estudios tienen a centrarse en la contribución de las empresas grandes y consolidadas más que en las de los pequeños negocios.

De acuerdo con Perren (1999), son cuatro los factores que influyen en el desempeño de los empresarios de las microempresas: (a) el desarrollo, (b) la motivación por el crecimiento, (c) las habilidades gerenciales para lograr dicho crecimiento, y (d) el acceso a los recursos y la demanda de mercado.

El modelo conceptual del proyecto Global Entrepreneurship Monitor (GEM), desarrollado en el año 1999 por Babson College y la London Business School, busca medir el nivel de actividad emprendedora de los países y descubrir los factores que lo determinan. El modelo GEM explica el desarrollo económico de los países sobre la base de un modelo conceptual que considera el crecimiento económico como resultado de dos mecanismos paralelos, donde intervienen tanto las grandes y las pequeñas empresas como los negocios nuevos y los consolidados. El primero de estos mecanismos refleja la contribución de las grandes corporaciones multinacionales con representación nacional, que crean puestos de trabajo y aumentan la demanda por bienes y servicios, la cual puede ser aprovechada por las micro, pequeñas y medianas empresas. El segundo mecanismo refleja el papel de la actividad emprendedora en el crecimiento económico, indicando que las iniciativas emprendedoras necesitan un entorno que les ofrezca condiciones específicas a sus necesidades. Cuando estos dos mecanismos actúan de forma simultánea, consiguen un efecto sinérgico en el crecimiento económico (Serida et al., 2005).

Okpara y Wynn (2007) analizaron los determinantes de las restricciones para el crecimiento de los pequeños negocios. El estudio analiza el desarrollo de las MYPES, categorizando los problemas de las pequeñas empresas en administrativos, operativos, estratégicos y externos. Los problemas administrativos se centran en la estructura organizacional y en la habilidad para obtener y desarrollar los recursos necesarios, e incluyen temas relacionados con el personal, las finanzas y la gerencia del negocio. Los problemas operativos tratan acerca de repartir los recursos de una manera eficiente, y son más comunes en las áreas funcionales de una empresa; como, por ejemplo, marketing, operaciones y logística. Los problemas estratégicos abarcan la habilidad de los pequeños empresarios para ajustar sus productos o servicios a la demanda externa (Harris & Gibson, 2006). Los problemas externos incluyen temas de infraestructura, corrupción, tecnología y baja demanda.

El modelo de Ansoff (1965) también categoriza los problemas de las pequeñas empresas en administrativos, operativos y estratégicos. Considera que las decisiones

operativas suelen absorber la mayor parte de la atención de la empresa, y el objetivo es maximizar la rentabilidad de las operaciones en curso; abarcan temas como la fijación de precios, el establecimiento de estrategias de marketing, programa de producción y niveles de inventarios, así como decidir sobre los gastos relativos a favor de la investigación y desarrollo, marketing y operaciones. Las decisiones estratégicas se ocupan de asegurar que los productos de la empresa y los mercados estén bien escogidos, que exista la demanda suficiente, y que la empresa sea capaz de generar una porción de la demanda. Ansoff (1965) formula preguntas concretas para los problemas estratégicos: ¿cuáles son los objetivos de la empresa?, ¿en qué áreas debe buscar la empresa la diversificación?, ¿con cuánto vigor debe realizarse esta diversificación?, ¿cómo debe la empresa desarrollar y explotar su posición actual de mercado-producto? El objetivo es producir un patrón de asignación de recursos que ofrezca las mejores posibilidades para alcanzar los objetivos de la empresa. Finalmente, las decisiones administrativas tienen que ver con la estructuración de los recursos de la empresa, y deben proporcionar el clima necesario para cumplir las funciones estratégicas. Incluyen temas relacionados con la organización, la estructuración de las relaciones de autoridad y responsabilidad, los flujos de trabajo y de información, los canales de distribución y la ubicación de las instalaciones, la capacitación y el desarrollo del personal, la financiación y la adquisición de infraestructura (Ansoff, 1965).

Por su parte, Covin y Slevin (1991) analizan la contribución del espíritu empresarial en el desempeño de la empresa y articulan las condiciones en que esta contribución puede materializarse, basándose en cuatro aspectos: (a) la naturaleza del comportamiento empresarial, (b) el locus del espíritu empresarial, (c) la redundancia en algunas



Foto: textiles.blogspot.com

construcciones en el modelo, y (d) la naturaleza del vínculo entre la postura empresarial y el rendimiento. El modelo de Covin y Slevin (1991) alude a la intensidad de la iniciativa empresarial y sugiere que: (a) un mayor espíritu empresarial está asociado positivamente con los resultados financieros de la compañía; (b) la postura empresarial está claramente relacionada con la sofisticación tecnológica del entorno; (c) la postura empresarial es más positiva en relación con el rendimiento de la empresa ubicada entre las empresas de tecnología avanzada que con aquella empresa insertada en los entornos de empresas tecnológicamente sencillas; (d) la postura empresarial está positivamente vinculada con el dinamismo del entorno; (e) la postura empresarial está positivamente asociada con la hostilidad del entorno; (f) la postura empresarial es más positiva en función del rendimiento de la empresa ubicada entre las empresas en entornos hostiles que la situada entre las empresas en entornos benignos; y (g) la postura empresarial es más positiva en relación con el rendimiento de la empresa rodeada de las empresas cuyas industrias están en sus primeras fases del ciclo de vida que aquella ubicada entre las empresas cuyas industrias se encuentran en sus últimas fases del ciclo de vida (Covin & Slevin, 1991).

### Marco Conceptual de la Investigación

El marco conceptual utilizado (ver Figura 1) en el estudio ha sido el modelo teórico de Ansoff (1965), con una adap-

tación realizada por Okpara y Wynn (2007), autores que categorizaron los problemas comunes que enfrentan los empresarios de las pequeñas empresas.

Las decisiones operativas se encargan de repartir los recursos de manera eficiente e incluyen problemas relacionados con aspectos de operaciones, logísticos y de marketing. Las decisiones estratégicas hacen referencia a la habilidad de los pequeños y medianos empresarios para ajustar sus productos o servicios con la demanda, a seleccionar la mezcla de productos que se producirá y a definir a qué mercados se dirigirá el negocio. Las decisiones administrativas aluden a la estructura organizacional y a la habilidad para obtener y desarrollar los recursos necesarios para la empresa de forma tal que permitan maximizar el desempeño potencial. Una parte del problema administrativo está en relación con la estructura de los niveles jerárquicos, las responsabilidades, los flujos de trabajo e información, los canales y la ubicación de los servicios; y otra parte se refiere al reclutamiento de las personas, su entrenamiento, el desarrollo de las fuentes que proveerán las materias primas, el financiamiento y la adquisición de equipos, así como a los temas de finanzas y gerenciales. Los problemas externos tienen relación con el acceso a la tecnología, la baja demanda, la corrupción y la infraestructura.

Tabla 1  
*Clases de Decisiones en la Empresa*



	Estratégicas	Administrativas	Operativas
Problema	Para seleccionar la mezcla de producto-mercado que permita optimizar el ROI potencial de la compañía	Para estructurar los recursos de la firma y optimizar el desempeño	Para optimizar la realización del ROI potencial
Naturaleza del problema	Asignación del total de los recursos entre oportunidades producto-mercado	Organización, adquisición y desarrollo de los recursos	Presupuestar los recursos entre las principales áreas funcionales programando aplicaciones de recursos y conversión de monitoreo y control
Decisiones claves	Objetivos y metas: Estrategia de diversificación Estrategia de expansión Estrategia financiera Método de crecimiento Tiempo de crecimiento	Organización: estructura de la información: autoridad y flujos de responsabilidad Estructura de conversión de recursos: flujos de trabajo, sistemas de distribución, ubicaciones de las instalaciones Adquisición y desarrollo de recursos: financieros, instalaciones y equipos, personal, materia prima	Objetivos operativos y metas: costeo y niveles de salida Niveles operativos: cronograma de producción, nivel de inventarios, almacenamiento Políticas y estrategias de marketing Políticas y estrategias de investigación y desarrollo Control
Características claves	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Centralización de decisiones</li> <li>• Ignorancia parcial</li> <li>• Decisiones no repetitivas</li> <li>• Decisiones no autorregenerativas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conflictos entre estrategia y operaciones</li> <li>• Conflicto entre objetivos individuales e institucionales</li> <li>• Fuerte unión entre variables económicas y sociales</li> <li>• Decisiones disparadas por estrategia y problemas operativos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Decisiones descentralizadas</li> <li>• Riesgo e incertidumbre</li> <li>• Decisiones repetitivas</li> <li>• Alto volumen de decisiones</li> <li>• Forzada suboptimización por complejidad</li> <li>• Decisiones autorregenerativas</li> </ul>

**Nota.** Toamda de Ansoff (1965).





Figura 2. Marco conceptual de la investigación. Categorías de los problemas en las pequeñas empresas.

Adaptada de Okpara & Wynn (2007) y Ansoff (1965).

### Metodología

La investigación realizada ha utilizado un enfoque cualitativo de los casos de estudio múltiples, bajo un enfoque holístico, para identificar los factores que limitan el crecimiento de las micro y pequeñas empresas en el Perú. El estudio comprendió la identificación de 60 casos; 15 de ellos fueron eliminados por no cumplir con las características definidas en la población de estudio, 20 no aceptaron participar y 14 no fueron ubicados físicamente. Se realizaron efectivamente 11 casos de estudio de micro y pequeñas empresas ubicadas en Lima Metropolitana, los cuales fueron suficientes para responder a las preguntas de investigación, basados en la saturación teórica de los casos.

La población de MYPES en el Perú incluye a: (a) empresas que tengan de uno hasta 50 trabajadores inclusive, (b) empresas que tengan ventas máximas de hasta 150 unidades impositivas tributarias (equivalentes a 3,600 soles cada una). En el caso del presente estudio, se han considerado dentro de la población de empresarios MYPE a aquellos que: (a) tienen ventas máximas de hasta 150 unidades impositivas tributarias, (b) tienen el 50% o más de la propiedad formal de la empresa (independientemente de la forma como obtuvieron la propiedad), (c) se encuentran activamente involucrados en la operación de esta, ya sea como gerentes o administradores, y (d) generan empleo para sí mismos y para otras personas.

Para operacionalizar la definición de empresario MYPE en el presente estudio, se consideraron ocho criterios: (a) tener una empresa que opere formalmente en el momento del estudio, con el objeto de solo considerar a los negocios formales; (b) poseer 50% o más de la propiedad del negocio (acciones, participaciones con derecho a voto o actividad empresarial como persona natural), sin hacer distinciones por la forma a través de la que se adquirió la propiedad; (c) tener más de dos empleados, con

el objeto de distanciar el estudio del autoempleo; (d) que sus negocios tengan dos años o más de funcionamiento formal, con el objetivo de distinguir oportunidades de corto plazo de compromisos de largo plazo con el negocio; (e) tener un rol importante en la empresa en el momento del estudio; (f) trabajar a tiempo completo en su empresa; (g) recibir de su empresa la mayoría de sus ingresos; y (h) estar vinculado con la empresa por un tiempo mínimo de dos años.

Dichos criterios han sido definidos con los siguientes objetivos: (a) distinguir los negocios formales de los informales, independientemente de si sus inicios fueron en el sector informal; (b) excluir el autoempleo (se consideran dos o más empleados), dado que contratar empleados es un paso muy importante en la actividad empresarial; (c) distinguir oportunidades de corto plazo de un compromiso de largo plazo con el negocio; (d) asegurar que los empresarios tienen un alto compromiso con sus empresas; y (e) distinguir a los empresarios de los que hacen negocios eventuales.

La recopilación de datos se efectuó mediante entrevistas semiestructuradas llevadas a cabo durante el primer semestre de 2010. Estas se realizaron en campo, en los mismos negocios de los empresarios, y fueron grabadas y transcritas. Se utilizó una guía general de preguntas que fue previamente validada por académicos y personas expertas en el tema. Se usó la clasificación de preguntas cualitativas (seis tipos) empleada por Mertens (2005), y las recomendaciones y el orden de formulación empleados por Hernández, Fernández, y Baptista (2003).

El enfoque que utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación es el cualitativo (Hernández et al., 2003). Este enfoque fue utilizado, siguiendo a Grinnel (1997) y Creswell (2005), porque permitió captar las experiencias del tipo de empresarios involucrados, recolectó las experiencias de los empresarios a través de las entrevistas y permitió desarrollar una investigación cualitativa en los negocios de los empresarios.

Se emplearon tres tipos de fuentes de evidencia: la observación directa, las entrevistas en profundidad y los documentos diversos, siendo las segundas las más empleadas. Se realizaron visitas de campo a los negocios de los empresarios y se observó directamente la rutina diaria a través de la cual estos gestionaban sus negocios. La información fue procesada mediante el software Atlas ti.

Para el análisis individual de los casos, de acuerdo con Hernández et al. (2003), se siguieron tres fases con el objetivo de encontrar elementos comunes. La primera fase consistió en cargar las transcripciones de las entrevistas en el software Atlas, útil para el proceso de análisis



Foto: Maggyproducciones

de estudios cualitativos. La segunda comprendió la reducción de información mediante la creación de marcas en los principales párrafos de la transcripción de cada caso. Por último, la tercera fase consistió en la asignación de códigos, los cuales permitieron identificar categorías de análisis de cada uno de los factores identificados.

Los datos de los informantes se presentan en la Tabla 2 (los cuales han sido modificados por razones de confidencialidad) y la Tabla 3 resume el perfil de los informantes. El 46% de los entrevistados se concentra entre los 34 y 42 años, el 55% posee solamente estudios escolares y el 36% tiene estudios universitarios. La mayoría de los casos pertenece al sector comercio; y, generalmente, las empresas se encuentran consolidadas con un promedio mayor a siete años de funcionamiento, con una representatividad del 73%.



Tabla 2  
Datos de los Informantes

Código de la empresa	Edad	Nivel educativo	Profesión	Giro de la empresa	Número de empleados	Cargo	Años de funcionamiento de la empresa	Capital US\$ (en miles)
P1	34	Secundaria completa	Profesor de inglés	Bisutería	7	Dueño	12	5
P2	44	Universitaria	Teólogo	Construcción	4	Gerente general	8	30
P3	25	Universitaria	Administración	Producción y comercialización de helados	5	Gerente general	2	10
P4	42	Secundaria completa		Venta de lubricantes	5	Dueño	20	8
P5	49	Secundaria completa		Compra y venta de productos de limpieza	4	Dueño	29	7
P6	46	Secundaria completa		Compra y venta de madera	4	Dueño	12	15
P7	33	Primaria		Venta de papas	3	Dueño	12	6
P8	39	Universitaria	Ingeniero	Exportación e importación de prendas y textiles	12	Dueño	4	3
P9	39	Secundaria completa		Remodelación y construcción	5	Dueño	18	0
P10	33	Universitaria	Ingeniero	Producción de comerciales de TV	3	Gerente general	6	4
P11	34	Primaria		Importación y venta de calzado	8	Dueño	12	2

Nota. Adaptada de Mesones y Roca (2010).

Tabla 3  
Características de los Informantes

Entrevistados distribuidos por edad		
Edad	Cantidad de empresarios	Porcentaje de empresarios
De 25 a 33 años	3	27%
De 34 a 42 años	5	46%
Más de 43 años	3	27%
Total	11	100%
Entrevistados distribuidos por nivel educativo		
Nivel educativo	Cantidad de empresarios	Porcentaje de empresarios
Estudios secundario	6	55%
Estudios técnicos	1	9%
Estudios universitarios	4	36%
Total	11	100%
Entrevistados distribuidos por sector		
Sector	Empresas	Porcentaje
Industria	2	18%
Construcción	2	18%
Comercio	5	46%
Servicios	2	18%
Total	11	100%
Entrevistados distribuidos por años de la empresa		
Años de funcionamiento	Empresas	Porcentaje
Hasta 6 años	3	27%
De 7 a 12 años	5	46%
Más de 13 años	3	27%
Total	11	100%

Nota. Adaptado de Mesones y Roca (2010).

### Análisis de los Resultados

Los resultados de los casos estudiados fueron resumidos y organizados sobre la base del análisis transversal de estos. A partir de la investigación realizada, y considerando los diversos modelos existentes para el desarrollo de las micro y pequeñas empresas (MYPES), se han identificado cinco factores: administrativos, operativos, estratégicos, externos y personales, los cuales limitan la consolidación y el crecimiento de los empresarios de las MYPES.

### Factores Administrativos

Dentro de los factores administrativos que limitan el crecimiento de las MYPES, los temas identificados más importantes tienen relación con la gestión de recursos humanos, aspectos contables y financieros, la administración propia de sus negocios y la capacitación.

Las MYPES son, en su mayoría, de tipo familiar, lo que trae consigo que la persona que supla al dueño de esta, muchas veces, no cuente con una preparación y capacitación adecuada. Por este motivo, los microempresarios esperan que sean sus hijos los que más adelante tomen

Tabla 4  
Factores que Limitan el Crecimiento de las MYPES en el Perú

Área	Factores	Frecuencia
Administrativos	Gestión de recursos humanos	38
Administrativos	Temas contables y financieros	20
Administrativos	Gestión administrativa	19
Administrativos	Capacitación	16
Operativos	Estrategias de marketing	22
Operativos	Establecimiento de precios	22
Operativos	Producción	21
Operativos	Control de inventarios	11
Operativos	Proveedores	2
Estratégicos	Acceso a capital	31
Estratégicos	Investigación de mercados	30
Estratégicos	Planeamiento a largo plazo	20
Externos	Corrupción/informalidad	26
Externos	Tecnología	22
Externos	Competencia	7
Externos	Estado	7
Personales	Motivación de terceros	11
Personales	Educación	7
Personales	Experiencia	7

la posta con profesionalismo. La generación de capital humano que continúe la sucesión de la empresa y que sea capaz de trabajar igual que sus fundadores parece ser uno de los principales problemas de este tipo de empresas. Además, la falta de capacitación y de entrenamiento de sus miembros también constituye una barrera importante expresada por los mismos empresarios. Al respecto, uno de los informantes mencionó:

Dios quiera que podamos internacionalizarnos, aunque para eso también tenemos que ver que los hijos estudien. Sí, que estudien, que salgan adelante también, y el negocio también tiene que crecer, porque yo ya al menos ya estoy un poco de bajadita. Ellos tienen que sacar adelante el negocio. (informante P11)

Asimismo, de acuerdo con los informantes, parecería que los empresarios tienen como objetivo común obtener utilidades en el menor tiempo posible sin una visión de largo plazo, la gestión de recursos humanos influye en el crecimiento aun siendo informal, la capacitación a sus trabajadores solo se realiza al inicio del vínculo laboral y los aspectos motivacionales están simplemente relacionados con los pagos extras por cumplimiento del trabajo.

Respecto a los aspectos financieros y contables, la adecuada administración financiera constituye uno de sus principales retos. La falta de preparación en estos aspectos, unida al nivel de informalidad de muchas de sus operaciones, genera que no cuenten con respaldo suficiente para sus operaciones financieras. La contabilidad es relevante solo para cumplir con los compromisos tributarios; llevan

un control de los ingresos y egresos en cuadernos o incluso de manera mental y los cálculos aproximados son válidos y suficientes. Su operación se basa en prueba y error, como lo afirma el empresario:

El conocimiento que yo tengo sobre el negocio me ha ayudado un poco a que ya no fracase, porque el tiempo te enseña. Por ejemplo, cuando yo no importaba, daba crédito, pero de cada 10, cinco me deben hasta ahora ... sí, yo ya he aprendido que no debo dar crédito, así este sea requerido con urgencia. (informante P1)

### Factores Operativos

Dentro de estos, los factores identificados que limitan el crecimiento de las MYPES tienen relación con aspectos de mercadeo, establecimiento de precios, control de la producción y control de inventarios.

A partir de la investigación realizada, se aprecia que, desde el inicio de los negocios de los empresarios y en el transcurrir de los años, las MYPES perciben que la competencia los obliga a desarrollar estrategias que les permitan permanecer en el mercado. Estas están relacionadas con mejoras en la calidad del producto, estrategias de diferenciación, segmentación de mercado y políticas de precio, aspectos que constituyen los principales retos para su desarrollo: "Lo único que trato es de traer mercadería nueva" (informante P1). "Lo que siempre busco es identificar cosas nuevas que ofrecer" (informante P4). "La competencia es bárbara, yo vivo con la experiencia, y todo lo que estoy sacando me está costando" (informante P5).



En relación con el control de inventarios, la mayoría de los empresarios entrevistados posee conocimientos muy básicos; y lo llevan manualmente, generando un mayor costo por el tiempo invertido en el registro de los movimientos de entrada y salida. Pareciera que uno de los factores críticos para el desarrollo de la MYPES es el mejoramiento de sus capacidades en relación con la gestión de operaciones y gestión logística: "En el depósito sí sé cuántas cajas tengo, porque están selladas. En las tiendas, no. Cuando salimos queda a la buena voluntad de la vendedora" (informante P6). "En realidad, nuestro control es bien sencillo, lo llevamos nosotros mismos, nosotros sabemos cuánto material tenemos en el almacén y cuánto vamos despachando, no tenemos un sistema que nos ayude con esto" (informante P2).

### Factores Estratégicos

Entre los factores que más destacan, se identificaron el acceso a capital, la falta de una visión de largo plazo y planeamiento y la investigación y conocimiento de mercados.

Del total de entrevistados, solo uno de ellos desarrolló un plan estratégico de negocios que le sirvió de guía para gestionar su empresa; los demás empresarios administran sus negocios sin tener una visión, misión y objetivos de largo plazo. Sus proyecciones de corto plazo, específicamente, planifican cómo atender sus campañas durante un año y no se perciben estrategias ambiciosas de largo plazo que impulsen el crecimiento de sus negocios: "¿Cómo se ve en el futuro? En eso estoy, arreglándome para planificar todo para el próximo año" (informante P6). "De repente ya cumplí mis metas, espero estar sentado solamente verificando" (informante P4). "Supuestamente haber crecido, algo estable, estabilizado" (informante P6). "Igual, pero ojalá que el negocio siga creciendo" (informante P10).

El capital es otro aspecto que limita el desarrollo de las MYPES. En efecto, los entrevistados mencionaron que los bancos les brindaron accesos a créditos, pero que estos después no los acompañaron en su crecimiento. Para obtener su primer crédito no tuvieron problemas, pero posteriormente, conforme fueron aumentando sus necesidades de financiamiento, así como de productos más sofisticados, las instituciones financieras podían atenderlos con montos limitados. Para mayores montos, les exigen garantías reales; y para acceder a otra banca, tendrían que formalizarse y declarar el 100% de sus ventas. "El factor que impide crecer más es el acceso al financiamiento, los bancos nos colocan tasas muy altas, esa es la principal traba" (informante P3). "Más capital para seguir creciendo" (informante P6). "¿Qué le hace falta para crecer en su empresa? ¡Capital!" (informante P9). "Creo que más capital me ayudaría a comprar máquinas de avanzada, con las que podría ofrecer productos más elaborados" (informante P10).





## Factores Externos

Entre estos factores, los de mayor incidencia aluden a la corrupción, informalidad y tecnología. Los menos mencionados y de menor incidencia se refieren a temas relacionados con la competencia y el Estado.

En relación con el tema de la corrupción/informalidad, muchos de estos empresarios operan en el mercado sin pagar impuestos, generando una competencia desleal con los empresarios que sí son formales, y muchos de ellos se ven obligados a aceptar esta forma de trabajo. Esto genera a su vez que no puedan demostrar ante las entidades financieras su movimiento real y no puedan acceder a mejores condiciones crediticias en tasas y mayores montos, como los mismos informantes lo indican:

Pero si todos pagaran los impuestos, yo estoy seguro que sería bueno y nos iría bien. El problema es que yo voy a pagar impuestos ... solo y los demás no, y por eso es que ellos baratean. Si yo llego a pagar impuestos, lo normal, yo voy a fracasar, porque mi competencia no paga impuestos y pueden vender más barato que yo. Si todos pagáramos igual, normal tributarían, pero es una competencia desleal, uno paga y el otro no, entonces no se puede competir, y tú también tienes que entrar al juego sin querer, la necesidad te obliga. (informante P1)

El Estado es un destructor, a todos los que estamos ligeramente organizados nos ataca, en cambio los ambulantes están felices. (informante P4)

Hay muchos informales que, como tú dices, no pagan los impuestos y venden barato, y uno paga todo sus impuestos y todo ... Vender al mismo precio en realidad ya no compensa. (informante P3)

El acceso a la tecnología, así como la fuerte competencia del mercado, fueron factores también mencionados por los empresarios. Respecto a lo primero, tal acceso es bastante limitado en relación con su giro de negocio o con la gestión administrativa de sus empresas.

Otro factor importante es la competencia, lo cual ha sido resaltado por los empresarios MYPE como una categoría importante en sus retos para desarrollarse en el mercado y crecer:

Hay mucha competencia, pero ahora que somos conocidos, damos crédito a las peladoras, entonces ellas ya son fieles con nosotros, ya tenemos clientela. (informante P10)

Gracias a la competencia es que nosotros podemos esforzarnos por tratar mejor al cliente, por ofrecer mejores precios. Gracias a la competencia tenemos la posibilidad de mejorar nuestra calidad, porque la

competencia de repente por venderlo a un sol menos hace mal el producto. (informante P8)

También los informantes de las MYPES perciben que el Estado ha tenido una actuación pasiva frente al crecimiento de los empresarios; específicamente, desde su percepción el Estado no cumple su rol de promotor, no brinda capacitación y no promueve su formalización: "El Estado no nos ha ayudado en nada" (informante P6). "El Estado no ha participado en mi negocio, no ha aparecido" (informante P9). "El Estado, como propulsor, no lo hemos necesitado, como cliente ha sido excelente" (informante P10).

## Factores Personales

Si bien esta categoría no ha sido identificada en la literatura previa, el estudio la identificó también como parte de los factores que podrían limitar el crecimiento de las MYPES. Los factores personales identificados incluyen la motivación generada por terceros para iniciar, crecer e implementar nuevos negocios, la educación en la gestión de empresas y la experiencia de los empresarios.

El principal factor personal tiene relación con el *mentoring*, o la motivación que proviene de terceros para iniciar y emprender negocios. Los entrevistados P5, P6 y P11 iniciaron sus empresas influenciados y motivados por terceros.

Después de que trabajé en productos Chipi, un amigo me inició en la venta de escobas. Yo no sé si había nacido para ser vendedor, pero en ese tiempo, como no había trabajo, me inicié en el negocio de las escobas. Eso fue lo que más aprendí y lo que fue más rápido para mí. (informante P5)

Entonces tenía un padrino que prácticamente vendía bastante cantidad de madera cedro y pumaqui. Hablé con él y le dije que quería invertir en el negocio de la madera, aceptó, le di la plata y me puso todo el local de puro cedro y pumaqui. Así empecé. (informante P6)

Un colega mío me da la pista de que el negocio de las zapatillas era más rentable que los demás —como, por ejemplo, la importación de ropa—. Entonces elegí lo que era más rentable, que es donde me quedé hasta hoy día. (informante P11).

Me encontré con una prima que trabajaba en una distribuidora cercana, quien me propuso vender porque había buenas ganancias. Me dijo que debía alquilar una tienda en Mesa Redonda y que ella me ponía la mercadería. Así empecé. (informante P1)

La educación y preparación para la gestión de los negocios es una categoría importante en las posibilidades de crecimiento de las MYPES:

No estoy preparado para administrar mis negocios, lo hago como si administrara mis bienes, de una



manera arcaica, o algo así. No tengo estudios para administrar un negocio. (informante P1)  
Tengo secundaria completa y soy técnico electricista; por eso me gusta, es mi hobby, soy técnico electricista. (informante P5)

Tengo secundaria completa. Hice una carrera de Ingeniería de Sistemas, hice otra carrera de enfermería, y diseño gráfico también; actualmente, estoy estudiando comercio exterior. Pero esas carreras las he culminado no como para desenvolverme en el área, sino para aplicarlas a mi negocio. (informante P8)

No he terminado mi tercero de secundaria, me fui a un pueblo alejado en Puno, donde nací. Mis padres me habían llevado a Tacna para que yo aprendiera algo, o sea, me educaron de otra forma en Tacna, porque allá en Puno no conocen la buena educación, no conocen nada. Estudié hasta tercero de secundaria nada más. (informante P11)

La experiencia es un factor personal que también surgió en el estudio: "Te diré que a mí lo que más me ayuda es mi experiencia, la experiencia y lo que conozco de este negocio" (informante P5).

### Discusión

El estudio ha permitido identificar los siguientes factores que tienen influencia con el desarrollo de las MYPES en el Perú. Dentro de los factores administrativos que limitan el crecimiento de las MYPES, los temas identificados más importantes tienen relación con la gestión de recursos humanos, aspectos contables y financieros, la administración propia de sus negocios y la capacitación.

En relación con los factores de carácter operativo que limitan el crecimiento de las MYPES, para poder competir y mantenerse en el mercado, parecería que los empresarios

MYPE desarrollan estrategias relacionadas con la mejora de calidad de sus productos. Los conocimientos en materia de logística son muy básicos respecto al planeamiento de las operaciones de producción y el control de inventarios, la relación con los proveedores se basa en un nivel de confianza mutua, el tema de precios lo manejan muy bien, estiman sus márgenes de ganancia, llevan un concienzudo control de sus gastos de forma manual y cada cierto tiempo observan cuánto tienen de capital en el banco, en caja y en mercaderías.

En cuanto a los factores de carácter estratégico, parecería que uno de los problemas más frecuentes que afectan a los empresarios es su visión de corto plazo, que no suelen desarrollar planes estratégicos que les sirvan de guía para la gestión de sus empresas, sino que administran sus negocios sin tener una visión, misión y objetivos de largo plazo. Además, no existe un patrón definido que haya permitido el crecimiento de las MYPES, son diferentes para cada uno.

Respecto de los factores externos, parecería que la informalidad es una de las barreras que impide a estas empresas convertirse en medianas. También parecería que el rol del Estado en este punto ha sido insuficiente, al no desarrollar mecanismos y programas que promuevan la formalización y capacitación de los microempresarios.

En relación con los factores de carácter personal que limitan el crecimiento de las MYPES, parecería que no hay relación entre el grado de instrucción y el crecimiento de los empresarios; parecería que muchas de las limitaciones se deben a la falta de educación en la gestión de negocios; se basan en su experiencia previa, y por ello no desean ni buscan ampliar sus conocimientos para lograr una mayor amplitud en sus negocios.

### Limitaciones y Recomendaciones del Estudio

El presente estudio presenta las siguientes limitaciones:



(a) no se hacen generalizaciones estadísticas acerca de la población; (b) la recolección de datos está basada en entrevistas en profundidad, y los empresarios podrían no haber compartido razones personales y profundas acerca de los factores que limitan el crecimiento de sus empresas; (c) la definición de formalidad está referida a los aspectos legal y tributario de las empresas, es decir, son consideradas como formales aquellas que tienen una actividad económica legal, que operan como personas jurídicas o personas naturales con actividad empresarial, aunque ello no necesariamente significa que cumplen con todas las normativas laborales y fiscales; y (d) una de las dificultades de investigar a las MYPES es la falta de una base de datos sobre la cual construir muestras representativas, por lo que la investigación ha usado un muestreo de propósito que disminuye la generalización de los resultados.

Sobre la base de los resultados del estudio, se presentan las siguientes recomendaciones prácticas orientadas a las políticas públicas y los programas de apoyo relacionados con el crecimiento de los micro y pequeños empresarios. (a) Establecer estadísticas nacionales sobre las actividades empresariales de los micro y pequeños empresarios, en especial las que muestren información sobre los factores que limitan el crecimiento de las MYPES. (b) La escasa preparación en la gestión de empresas

con la que el empresario emprende un negocio original que tenga pocos recursos para manejarlo, por lo que se recomienda promover talleres, seminarios, cursos y programas de capacitación integral especialmente dirigidos a este sector. (c) Se recomienda crear un fondo de garantía que permita al empresario acceder a mayores montos de préstamo en las diferentes entidades financieras. (d) El escaso uso de tecnología por parte de los empresarios de la MYPE en los diferentes procesos de producción, comercialización, distribución y control de inventarios está limitando su crecimiento; en tal sentido, se recomienda promover entre los empresarios el acceso a tecnología apropiada. (e) Se recomienda generar mecanismos que motiven al empresario MYPE a operar dentro de la formalidad y sancionar a los empresarios que no pagan impuestos y compiten de manera desleal, generando una distorsión en el mercado.

El estudio ha sido realizado en Lima Metropolitana. Futuras investigaciones pueden estar orientadas a: (a) ampliar el alcance del estudio a otras áreas geográficas del Perú; (b) validar los resultados con una muestra estadística que permita generalizar los resultados, (c) analizar los factores que tienen más impacto en el crecimiento y desarrollo de las MYPES, y (d) analizar la correlación entre los factores identificados con el crecimiento de las MYPES. ■

## Referencias

Ansoff, H. I. (1965). *Corporate Strategy: An Analytic Approach to Business Policy for Growth and Expansion*. New York, NY: McGraw-Hill.

Arinaitwe, J. K. (2006). Factors Constraining the Growth and Survival of Small Scale Businesses. A Developing Countries Analysis. *Journal of American Academy of Business*, 8(2), 167-178.

Barba-Sánchez, V., Jiménez-Sarzo, A., & Martínez-Ruiz, M. (2007). *Efectos de la motivación y de la experiencia del empresario emprendedor en el crecimiento de la empresa de reciente creación*. Recuperado el 15 de junio de 2009, de [http://www.escp-eap.net/conferences/marketing/2007\\_cp/Materiali/Paper/Fr/BarbaSanchez\\_JimenezZarco\\_MartinezRuiz.pdf](http://www.escp-eap.net/conferences/marketing/2007_cp/Materiali/Paper/Fr/BarbaSanchez_JimenezZarco_MartinezRuiz.pdf)

Covin, J., & Slevin, D. (1991). A Conceptual Model of Entrepreneurship as Firm Behavior. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 16(1), 7-25. Recuperado el 23 de julio de 2009, de [http://www.emeraldinsight.com/Insight/ViewContentServlet?Filename=/published/emeraldfulltextarticle/pdf/3020020205\\_ref.html](http://www.emeraldinsight.com/Insight/ViewContentServlet?Filename=/published/emeraldfulltextarticle/pdf/3020020205_ref.html)

Creswell, J. (2005). *Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research* (2th ed.). Upper Saddle River: Pearson Education Inc.

Grinnell, R. M., Jr. (1997). *Social Work Research and Evaluation: Quantitative and Qualitative Approaches* (5th ed.). Itasca, IL: F. E. Peacock Publishers.

Harris, M., & Gibson, S. (2006). Determining the Common Problems of Early Growth of Small Businesses in Eastern

North Carolina. *SAM Advanced Management Journal*, 71(2), 39-45.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación*. México D.F., México: McGraw-Hill.

Mesones, J., & Roca, E. (2010). *Estudio exploratorio del perfil del micro y pequeño empresario de Gamarra*. Lima, Perú.

Mertens, D. M. (2005). *Research and Evaluation in Education and Psychology: Integrating Diversity with Quantitative, Qualitative, and Mixed Methods*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2005). *Plan sectorial 2006-2011. Empleo y derechos laborales para todos los peruanos*. Recuperado el 15 de junio de 2009, [http://www.mintra.gob.pe/contenidos/portal\\_de\\_transparencia/transparencia\\_2007/PLAN\\_SECTORIAL\\_MTPE\\_2006\\_2011.pdf](http://www.mintra.gob.pe/contenidos/portal_de_transparencia/transparencia_2007/PLAN_SECTORIAL_MTPE_2006_2011.pdf)

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2007). *Programa de estadísticas y estudios laborales (PEEL)*. Lima, Perú: Dirección de la Micro y Pequeña Empresa.

Okpara, J. & Wynn, P. (2007). *SAM Advanced Management Journal*, 72(2), 24-34. Recuperado el 15 de mayo de 2009, de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=25810284&lang=es&site=ehost-live>

Sausser, W. I., Jr. (2005). Starting Your Own Business? Prepare for Success. *SAM Management in Practice*, 3(1), 1-4.

Serida, J., Borda, A., Nakamatsu, K., Morales, O., & Yamakawa, P. (2005). *Global Entrepreneurship Monitor Perú 2004-2005*. Lima, Perú: ESAN.

