



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
CARACTERIZACIÓN DE CAPACITACIÓN Y
EVALUACIÓN DEL PERSONAL EN LAS MYPE
RUBRO COMERCIALIZADORAS DE
PRODUCTOS AGRÍCOLAS EN LA UNIÓN-PIURA,
AÑO 2017**

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

AUTOR:

ANDRES IMAN VILCHEZ

ASESOR:

MG. LIC. MANUEL GERARDO MERINO HINOSTROZA

PIURA – PERÚ

2019

1. Andres Iman Vilchez

Autor

ORCID ID: 0000-0003-4837-934X

2. Mg. Lic. Manuel Gerardo Merino Hinostroza

Asesor

ORCID ID: 0000-0003-4838-1706

3. Jurados de Investigación

a) Vilela Vargas Víctor Hugo

Presidente

ORCID ID: 0000-0003-2027-6920

b) Guzmán Castro Iván Arturo

Miembro

ORCID ID: 0000-0002-4650-4322

c) Chumacero Ancajima Maritza Zelindeth

Miembro

ORCID ID: 0000-0001-7372-741X

JURADO EVALUADOR

Adm. VÍCTOR HUGO VILELA VARGAS

ORCID ID: 0000-0003-2027-6920

PRESIDENTE

Lic. Guzmán Castro Iván Arturo

ORCID ID: 0000-0002-4650-4322

MIEMBRO

Lic. MARITZA ZELIDETH CHUMACERO ANCAJIMA

ORCID ID: 0000-0001-7372-741X

MIEMBRO

AGRADECIMIENTO

A la universidad Católica los Ángeles de Chimbote por brindar todo el apoyo en mi
formalización profesional académica

A mi asesor Manuel Gerardo Merino Hinostraza por el apoyo brindado durante el ciclo
Académico

A todos mis profesores por haber compartido todos sus conocimientos durante toda
mi formación académica

A las MYPE rubro comercializadoras de productos agrícolas en la unión rubro por
brindarme la información requerida y por la facilidades otorgadas durante toda mi
investigación

DEDICATORIA

En primer lugar a dios por prestarme la vida e iluminarme todos mis caminos e ideas y a mis padres por el apoyo incondicional, por sus esfuerzos que hicieron por mí día a día, por esas palabras de motivación que me impulsaron a culminar una fase de mi vida profesional y porque nunca me dejaron solo en el transcurso de mis estudios.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, tuvo como objetivo general, determinar las características de la Capacitación y Evaluación del personal en las MYPE rubro comercializadoras de productos agrícolas en la Unión - Piura, año 2017, la metodología de la investigación presenta un tipo descriptivo, nivel cuantitativo y diseño no experimental-corte transversal, se utilizó una muestra de estudio de 3 MYPE rubro comercializadoras de productos agrícolas, en cuanto a las unidades de análisis para la variable capacitación su población está conformada por los 3 trabajadores y para la variable evaluación del desempeño está conformada por los 3 propietarios y 3 trabajadores por lo tanto para ambas variables es una población finita, en la cual la población de estudio se considera como muestra de estudio. La técnica de recolección de datos es la encuesta mediante el instrumento el cuestionario con preguntas abiertas y cerradas. De esta manera los resultados obtenidos son los siguientes: en cuanto a los beneficios que ofrece al personal se obtuvo que el 34% de los encuestados afirma que permite tomar decisiones, el 33% aumenta el nivel de satisfacción en el trabajo, 33% logro de metas individuales, asimismo el 67% de los encuestados afirma que han recibido capacitación de Pre-ingreso. Con respecto a la evaluación del personal el 67% de los propietarios afirman que los objetivos de la evaluación del personal son Aumentar el entendimiento y la información y el 33% es identificar y detectar el potencial de sus colaboradores, además el 67% de los encuestados dice que las razones por que se les evalúa es para la obtención de información para promoverlo y remunerarlo y el 33% para retroalimentarlo en las dificultades de su desempeño.

Palabras claves: Capacitación, Evaluación del personal, MYPE, productos agrícolas.

ABSTRACT

The present research work, had as a general objective, to determine the characteristics of the Training and Evaluation of the personnel in the MYPE commercialization of agricultural products in the Union - Piura, year 2017, the methodology of the investigation presents a descriptive type, quantitative level and a non-experimental design-cross section, a study sample of 3 MYPE commercialization of agricultural products was used, in terms of the units of analysis for the training variable its population is made up of the 3 workers and for the variable performance evaluation is conformed by the 3 owners and 3 workers therefore for both variables is a finite population, in which the study population is considered as a study sample. The technique of data collection is the survey using the instrument the questionnaire with open and closed questions. In this way, the results obtained are as follows: in terms of the benefits offered to the staff, it was found that 34% of the respondents said that they can make decisions, 33% increase the level of satisfaction at work, 33% achievement of individual goals, also 67% of the respondents affirms that they have received pre-admission training. Regarding the evaluation of the staff, 67% of the owners affirm that the objectives of the evaluation of the personnel are to increase the understanding and the information and 33% is to identify and detect the potential of their collaborators, in addition 67% of the respondents He says that the reasons why they are evaluated is to obtain information to promote and remunerate him and 33% to give feedback on the difficulties of his performance.

Keywords: Training, Personnel evaluation, MSE, agricultural products.

1. Tabla de contenido

1. Título.....	2
2. Tabla de contenido	3
3. Introducción	5
4. Planeamiento de la investigación.....	6
4.1 Planteamiento del problema.....	6
4.2 Objetivos de la investigación	12
4.2.1 Objetivo general.....	12
4.2.2 Objetivos específicos	12
4.3 Justificación de la investigación	13
5. Marco teórico y conceptual.....	15
5.1 Antecedentes	15
5.2 Bases teóricas.....	23
5.2.1 Definición de la capacitación.....	23
5.2.1.1 Característica de la capacitación	24
5.2.1.2 Beneficios de la capacitación.....	24
5.2.1.3 Tipos de capacitación.....	25
5.2.1.4 Importancia de la capacitación	26
5.3.1 Teoría de evaluación del personal	27
5.3.1.1 Características de la evaluación del personal	27
5.3.1.2 Procedimiento de Evaluación del desempeño	28
5.3.1.3 Métodos de evaluación del desempeño	28
5.3.1.4 Método de evaluación del 360°	29

5.3.1.5	Objetivos de la evaluación del desempeño	29
5.3.1.6	Importancia de la evaluación del desempeño	30
5.3	Hipótesis general.....	31
6.	Metodología.....	31
6.1	Tipo de investigación.....	31
6.2	Nivel de investigación	31
6.3	Diseño de la investigación	32
6.4	Población y muestra.....	32
6.4.1	Población	32
6.4.2	Muestra	33
6.4.3	Criterios de inclusión	33
6.4.4	Criterios de exclusión	34
6.5	Definición y operación de las variables	34
6.6	Técnicas en instrumentos de recolección de datos	39
6.6.2	Instrumentos.....	39
6.7	Plan de análisis.....	39
6.8	Matriz de consistencia	40
6.9	Principios éticos.....	43
7.	Referencias bibliográficas.....	44

INTRODUCCIÓN

Las MIPE en el Perú son de vital importancia ya que son el principal motor de desarrollo de nuestro país ya que aportan un 40% del producto bruto interno (PBI) y ofrecen un 80% de empleo en la población económicamente activa (PEA), brindando a si a minimizar la pobreza porque son una fuente de ingresos y son la inspiración empresarial para crear fuentes de trabajo (Sánchez, 2018).

En Perú existe un total de 96,5 % de empresas que son consideradas MYPE, uno de los problemas que se pueden encontrar es que el 80 % de las MYPE son informales lo cual no les permite desarrollarse, ni garantizar todos los beneficios que se les brinda a los trabajadores por lo cual es esencial que se produzca eficiencia y productividad para de esta manera poder propulsar el desarrollo de las MYPES como a la vez intervengan en los mercados internacionales (Villar, 2017).

Según el autor GARCÉS, (2011) menciona que en el contexto peruano las micro y pequeñas empresas (MYPES) se definen como unidades económicas constituidas por personas naturales o jurídica que tienen una actividad legal y cumplen con su obligación fiscal, es decir están escritas en el ruc y se acogen a algunas de las modalidades de pago de tributos por ingresos derivados de retas de tercera categoría correspondientes a negocios de personas naturales o jurídicas.

A nivel mundial la valorización del sector MYPES como unidades productivas de pequeña escala se dan a partir de los años 70 debido principalmente a cambios estructurales como el crecimiento de los servicios, es decir que el antiguo paradigma de que solo son empresas aquellas unidades de producción que producen bienes o tangibles cambia rotundamente desde que las facturaciones por servicios de consultorías empresariales y la valorización del conocimiento como factor de

producción de riquezas y valor agregado a los intangibles que con el tiempo se comienzan a valorizar como un activo tanto las infraestructuras o maquinarias en las principales economías para ello se están adoptando toda una serie de políticas públicas basadas en arte en estrategias de creación de empleo a través del apoyo a la constitución de micro o pequeñas empresas, (SINARAHUA MAYNAS, 2010-2011).

La MYPE es una unidad que opera una persona natural o jurídica bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial que desarrolla actividades de extracción, transformación, producción y comercialización de bienes o prestación de servicios que se encuentran legalmente regulados en el texto único ordenado (TUO) de la ley de competitividad, formalización y desarrollo de la micro y pequeña empresa y del acceso de empleo decente debido a que juegan un papel permanente en el desarrollo social y económico de nuestro país al ser la mayor fuente generadora de empleo y agente dinamizador del mercado (Rivera, 2014).

Actualmente en nuestro país existe una diversidad de empresas en vías de desarrollo las cuales se encuentran al margen de la formalidad legal y tributaria por tal motivo se trata de fomentar el apoyo a dichas empresas para lograr el desarrollo sostenible de ellas y el ingreso definitivo a la formalidad, estas empresas a las que hacemos referencias son las MIPES (pequeñas y medianas empresas) todo ello se debe a que estas empresas pueden contribuir al crecimiento económico del país y a la generación de empleo en el mismo sin embargo esto no se concreta entre otros motivos por la falta de un sistema tributario estable y simplificado.

La MYPE como unidad económica suele estar constituida por personas naturales y muchas veces es una empresa familiar es importante destacar que actualmente dan empleo a más de la mitad de la población económicamente activa (PEA) y poseen diferencias marcadas no solo en las actividades en las que se desempeñan sino también en su cadena productiva, ubicación geográfica o el tipo de trabajadores que poseen, en muchos países son considerados como el más importante tipo empresarial debido al aporte que otorgan a la economía (ministerio de trabajo y promoción del empleo, 2010).

Según el autor Castillo, (2010) las MYPES contribuyen significativamente a la economía del país lo cual se ve reflejado en indicadores como su participación en el PNI, su potencialidad para la generación de empleo y su capacidad para generar una oferta exportable atractiva a la promoción de este sector se considera como uno de los pilares para el desarrollo nacional el sector MYPE tiene debilidades para su desarrollo y crecimiento según las investigaciones y documentos revisados existe poca promoción de su oferta y sobre todo falta de participación del estado en la simplificación administrativa y los costos de la formalización. La existencia de un plan nacional de competitividad, MYPE pretende ofrecer una visión clara para atender esas necesidades y las identifique como factores de competitividad para eso existe abundante información relacionada con la promoción de la competitividad pero en su mayoría los gestores de la MYPE no se hacen uso de ella.

Según el autor Armaza, (2001) Las MYPE hacia la orientación a los mercados locales no han desarrollado de acuerdo a los requerimientos de las empresas y al mismo tiempo porque se ha puesto en marcha nuevas empresas sin antes realizar un estudio de mercado en la cual ha ocasionado una saturación de productores en el mercado las tablas burocráticas y la presión tributaria originando en gran parte a los pequeños y micro empresarios pasen a clandestinidad o informalidad lo cual origina la competencia desleal.

De acuerdo con el ministerio de trabajo y promoción del empleo en el 2010 en el Perú la MIPE representaba un 98.6% del total de las empresas a nivel nacional de las cuales el 88.6% son microempresas y el 11.8% son pequeñas empresas y el otro 1.4% estaría constituido por la mediana y gran empresa

El consejo nacional de la competitividad (CNC) (2012) sostiene que esta elevada tasa refleja no tanto la capacidad emprendedora del peruano si no toda la estrategia de supervivencia con la que responde a la falta de empleo dependiente de calidad considerando esta afirmación verdadera debido a que una gran mayoría de empresarios MYPE creó su propio puesto de trabajo ante la falta de un empleo que le brinde calidad de vida y una remuneración acorde a sus capacidades.

Existen 45 458 MYPE formales en Piura la cual ocupa el puesto número cuatro en cuanto a la participación empresarial a nivel nacional y respecto a la participación de las MYPE formales esta es del 3.8% por esta razón debemos de tratar de ayudarlas a mejorar su gestión empresarial para que pueda crecer de manera sostenida además deben estar innovando siempre y deben utilizar estrategias de mercado para hacer frente a competidores más grandes (Sunat, 2010).

En la región Piura se estima alrededor de 80% de MYPES informales debido al bajo nivel de cultura empresarial lo que permite entender que para crecer y lograr el éxito en sus negocios tienen que formalizarse y aprovechar todas las ventajas y oportunidades que se le ofrecen para eso el gobierno regional viene implementando y ejecutando actividades de promoción y formalización a nivel regional que se da a través de programa de constitución y formalización de las MIPES como es la FORMIPES que brinda el servicio de constitución de sus empresas de formas gratuitas y el servicio de notaría con tarifa reducida para efectos de elevar la minuta a escritura pública y ferias que se dominan PromoMype en las cuales este año van a ser cuatro en la cual servirá como plataforma que propicie un mayor acercamiento entre las MIPES, entidades del estado y compañías del sector privado (EL COMERCIO, 2017).

En la región Piura según el tamaño de empresas las MYPES absorbieron el 31.9% de la población económicamente activa (PEA) ocupada esto es de 283 701 trabajadores, en lo cual el 77.6 son hombres según grupos de edad los ocupados se concentran en la población de 14 a 29 años en un 38% y de 30 a 59 años a un 57% y según nivel educativo culminando lo conforman parte aquellos en mayor parte aquellos que culminaron la primaria y secundaria (RPP Noticias, 2016).

En la actualidad en la región Piura existen más de 64 548 micro y pequeñas empresas se un informe la base de datos de la dirección de MIPES y Cooperativa de la Dirección Regional de la Producción dedicadas a los rubros de agricultura, ganadería, servicios, entre otras actividades y son una gran potencia de fuentes trabajo y de desarrollo económico ya que están generando el 42.1% del producto bruto interno (PBI) en el país (Gobierno Regional Piura, 2016).

(CISNEROS, 2016) El sector agrario regional está definido por el conjunto de instituciones empresas y personas naturales que realizan actividades relacionadas con la agricultura, ganadería, apicultura, agroindustrias, forestaría (extracción y silvicultura), agro-exportación y la comercialización de productos e insumos agrarios dentro del ámbito de la región pura.

La agricultura en la región Piura es una actividad fundamental fuente de riqueza permanente para sus pueblos porque da trabajo al 37% de la población económicamente activa de la región y que la economía global regional gira entorno al agro ya sea directamente a través de la producción o indirectamente a través de sus industrias y una buena producción que proporcionan principalmente los cultivos alimenticios con el 46.9%, el grupo de cereales con el 46.1%, cultivos industriales el

4%, tubérculos el 2.2% y menestras y hortalizas con el 0.4% respectivamente con el cuidado necesaria Asia la producción en la cual usan productos agrícolas para que sea mayor la producción final (luis, 2011).

Si bien en la región las condiciones climáticas son favorables y la tierra es muy fértil durante el año fenómenos recurrentes como el fenómeno del niño y las consecuencias negativas del calentamiento global pueden convertirse estas condiciones climáticas benignas en desastres naturales ante esta realidad la inversión en obras de prevención es una necesidad impostergable.

El fenómeno del niño es un acontecimiento desastroso que azota al país no solo en dejar muerte y destrucción de viviendas, puentes y carreteras a su paso sino también está afectando a la agricultura principalmente en la costa norte del país ya que al aumentar la temperatura y la humedad el ciclo biológico de los insectos y plagas se aceleran incrementándose los daños y pérdidas en los cultivos.

Según datos del fenómeno del centro de operaciones de emergencia nacional (COEN) del INDECI, las áreas de cultivo afectadas y perdidas por este reciente fenómeno climático suman 40 261 hectáreas al 24 de marzo, en la cual los canales de riesgo afectados y destruidos suman más de 4 500 kilómetros casi el doble de la longitud de toda la carretera limeña quien afecta al bloqueo que no permiten sacar los productos agrícolas de las chacras y los productos fueron los más afectados por las lluvias e inundaciones fueron el arroz que la mayor parte de sembrío se perdió, el banano y el limón que en lima llego a venderse hasta en 40 soles el kilo hace una semana del acontecimiento (RPP Noticias, 2017)

En las zonas de Piura hay como mínimo de 30 mil hectáreas perjudicadas en Lambayeque 15 mil hectáreas y en la libertad otras 15 mil hectáreas lo cual fue un colapso de toda la infraestructura agropecuaria para rehabilitar canales, bocatomas, puentes y limpiar las chacras de las enormes piedras que han caído sobre ellas se requiere al menos 5 000 soles por hectárea lo que hace un total de 500 millones de soles en la cual planea entregar el ministerio de trabajo y riesgo (MINAGRI) un bono de 1000 soles por hectárea a los agricultores que por donde se le dé un punto de vista no cubrirá los gastos necesarios (MINAGRI, 2017).

El estado representa en la actualidad un importante actor dentro del sistema de comercialización pues que realiza significativas adquisiciones de bienes y servicios y obras con el objeto de asegurar la ejecución de actividades de diversas instituciones públicas como ministerios, gobiernos locales y regionales y las fuerza armadas para ello el estado concreta cuantiosas compras sobre todo a empresas, MYPES y consorcios dentro del universo adquisitivos públicas.

De acuerdo a la situación antes caracterizada, por lo que se plantea la siguiente pregunta de investigación:

(a) Formulación del problema

¿Qué características tiene la capacitación y la evaluación del personal en las MYPE Rubro comercializadoras de productos agrícolas en la unión-Piura, año 2017?.

4.1 Objetivos de la investigación

4.1.1 Objetivo general

Determinar las características que tiene la capacitación y evaluación del personal en las MYPE rubro comercializadoras de productos agrícolas en la unión-Piura, año 2017.

4.1.2 Objetivos específicos

(a) Conocer los beneficios que tiene la capacitación en el desempeño del personal en las MYPE rubro comercializadoras de productos agrícolas en la unión-Piura, año 2017.

(b) Determinar los tipos de la capacitación en las MYPE rubro comercializadoras de productos agrícolas en la unión-Piura, año 2017.

(c) Determinar los objetivos de la evaluación en el personal de las MYPE rubro comercializadoras de productos agrícolas en la unión-Piura, año 2017.

(d) Conocer las razones para la evaluación del personal en las MYPE rubro comercializadoras de productos agrícolas en la unión-Piura, año 2017.

4.2 Justificación de la investigación

-PRÁCTICA: La presente investigación es práctica porque se acude a la norma SUNEDU y se realiza con la finalidad de ayudar a resolver un problema proponiendo estrategias o alternativas de solución. Asimismo las variables Capacitación y Evaluación del personal en las MYPE rubro comercializadoras de productos agrícolas en la unión-Piura, año 2017. son de suma importancia porque permitirá que las MYPE alcancen ventajas competitivas por medio del factor humano, capacitándolos y evaluándolos constantemente.

- **-TEÓRICA:** es teórica porque se acude a los siguientes autores Según el autor Cabrera, R (2009); La capacitación es importante porque a mayor desarrollo tecnológico de la sociedad, mayor necesidad de talento de personas competentes, técnicas y emocionalmente capaces de crear e innovar, crear valor, afrontar retos en los diferentes negocios, elaborar bienes de servicio y calidad que contribuyan a la organización logrando ventajas competitivas, siendo más rentable, promover el desarrollo con vistas a la promoción, la capacitación permite que el individuo adquiera conocimientos, habilidades, actitudes y desarrollar el potencial humano de los colaboradores además contribuyen en que las MYPE aprendan a mantenerse en un mercado globalizado lo cual depende de la inversión que hagan las empresas en tangibles como la innovación tecnológica, organización flexible y de capital humano.

Según el autor Martínez, M (2012); Una evaluación del desempeño o rendimiento permite determinar la actuación de cada persona y su aportación a la consecución de sus objetivos individuales, departamentales y globales, permite medir el desempeño de cada colaborador, determinar si las expectativas son satisfactorias, identificar las fortalezas y debilidades para diseñar programas de capacitación y medir la relación directa entre el desempeño y la productividad.

- **-METODOLÒGICA:** es metodológica porque la presente investigación sigue un proceso de manera sistematizada siguiendo una serie de métodos o técnicas para generar conocimientos (Méndez, 2012).

La investigación es de tipo descriptiva, empleará la metodología científica, técnicas de entrevistas, encuestas, cuestionario y observación también se hará uso fuentes primarias y secundarias para la obtención de los datos.

5. Marco teórico y conceptual

5.1 Antecedentes

5.1.1 Variable Capacitación

Hernández y Cruz (2014) realizaron una investigación titulada “Capacitación al personal administrativo de la clínica N° 23 del IMSS: propuesta pedagógica respecto al cuidado de sí mismo y como mejora para las relaciones interpersonales” trabajo presentado por la Universidad Nacional Autónoma de México en el año 2014; la metodología empleada de la presente investigación es descriptiva y las técnicas aplicadas para la recolección de datos fueron encuestas, cuestionarios.

Llegando a la conclusión que la capacitación es un proceso de mejora y alternativas para el crecimiento de las instituciones y empresas razón por la cual las instituciones de seguro social en sus clínicas y hospitales deben proporcionar una capacitación en el desarrollo humano con la finalidad de que los trabajadores reconozcan que el ofrecer un servicio de calidad mejora no solo la imagen del instituto sino que también proporciona que su labor sea reconocida y valorada lo que generará una satisfacción mayor lo cual se verá reflejado en la calidad de vida.

Amaguaya, Contreras (2013), realizaron una investigación titulada “Diseño de un plan estratégico de capacitación dirigido al personal del área de talento humano del G.A.D municipal del cantón naranjito de la provincia del Guayas durante el año 2014”. trabajo presentado en la Universidad estatal de Milagro (Ecuador), el objetivo general fue determinar las causas que originan la inadecuada aplicación de los procedimientos en el área de talento humano del G.A.D Municipal del Cantón Naranjito provincia del Guayas, mediante el levantamiento de información interna, para el mejoramiento y desarrollo eficiente de los procedimientos, la presente investigación es aplicada, investigación de campo investigación bibliográfica y descriptiva y de investigación cuantitativa. La población fue el personal que trabaja

en la municipalidad del Cantón Naranjito tomando como muestra a 251 y a los habitantes con un total de 37,186 personas.

Llegando a la conclusión que un diseño de plan de capacitación permite mejorar el desempeño del departamento y prepararlos para el desempeño eficiente de sus funciones al momento de realizar la selección del nuevo personal con el propósito de prevenir errores causados por el incorrecto manejo de los procedimientos.

Moreira (2013), realizó una investigación titulada “Necesidades de Capacitación profesional del personal administrativo de la Universidad Cristiana latinoamericana extensión Guayaquil para mejorar la calidad de servicio. Propuesta de un modelo práctico”, Trabajo presentado en la Universidad de Guayaquil (Ecuador), el objetivo general fue diagnosticar las necesidades de capacitación profesional del personal administrativo y evaluar la calidad de servicio que ofrece, así como diseñar un modelo práctico de capacitación profesional del personal. La investigación es de tipo descriptiva, la muestra estuvo conformada por 1 directivo, 10 personal administrativos, 20 docentes y 100 estudiantes, se aplicó el instrumento de la encuesta que consta de 20 preguntas a escala Likert para la recolección de información.

Llegando a la conclusión que el 99% del personal administrativo considera que al tener capacitación continua se mejoraría la calidad de servicio en atención al cliente y el 88% del personal administrativo manifiesta que no cuenta con la suficiente experiencia requerida para brindar un servicio de atención al cliente.

Vidales (2017), realizó una investigación titulada “Caracterización del financiamiento, de la capacitación y rentabilidad de las Micro y Pequeñas Empresas del sector comercio, rubro y venta de artículos de ferretería del distrito de Manantay, 2017”, trabajo presentado en la Universidad Católica Los Ángeles De Chimbote

(Pucallpa), el objetivo general fue determinar las características del financiamiento, de la capacitación y rentabilidad de las Micro y Pequeñas Empresas del sector comercio, rubro y venta de artículos de ferretería del distrito de Manantay, 2017, la metodología de la presente investigación es de tipo cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental-descriptivo, la población se constituyó por 70 micro y pequeñas empresas del sector comercio, rubro compra y venta de artículos de ferretería siendo esta la muestra de estudio, aplicando técnicas de encuestas y un cuestionario estructurado por 29 preguntas.

Llegando a la conclusión que el 90% de los empresarios encuestados tuvo capacitación en otros temas, mientras el 10% lo realizó en manejo empresarial, el 64% ha sido capacitado anualmente, asimismo afirman que la capacitación es una inversión.

Aguilar (2016), realizó una investigación titulada "Caracterización del financiamiento y capacitación de las Micro y Pequeñas Empresas del sector comercio- rubro compra/venta de accesorios y autopartes vehiculares-Cajamarca, 2016", trabajo presentado en la Universidad Católica Los Ángeles De Chimbote (Cajamarca), el objetivo general fue determinar las características del financiamiento y capacitación de las micro y pequeñas empresas del sector comercio-rubro compra/venta de accesorios y autopartes vehiculares-Cajamarca, 2016, la metodología de la presente investigación es diseño no experimental-descriptivo, la población está constituida por 20 micro empresas dedicadas al sector y rubro de estudio, para el recojo de la información del campo se tomó una muestra de 12 Mypes que representa el 60% de la población estudiada, se aplicó un cuestionario con 26 preguntas cerradas.

Llegando a la siguiente conclusión que el 33.33% de las Mypes capacitó al personal de su empresa y consideran que para el personal la capacitación es

importante debido a que actualmente estamos en un mundo globalizado

Árevalo (2016), realizó una investigación titulada “Caracterización del financiamiento y la capacitación en la rentabilidad de las micro y pequeñas empresas del sector comercio rubro motopartes del distrito de Callería, 2016”, trabajo presentado en la Universidad Católica Los Ángeles De Chimbote (Pucallpa), el objetivo general fue determinar las características del financiamiento y la capacitación en la rentabilidad de las micro y pequeñas empresas del sector comercio rubro motopartes del distrito de Callería, 2016, el diseño que utilizó la investigación fue de tipo cuantitativo-no experimental-transversal-retrospectivo-descriptivo, la población estuvo conformada por 20 micro y pequeños empresarios siendo esta la muestra de estudio, se aplicó un cuestionario con 32 preguntas en función a los objetivos específicos planteados y de la definición operacional de las variables.

Llegando a la conclusión que los empresarios si capacitan a su personal, el 100% de los representantes legales encuestados a firmaron que su persona si ha recibido capacitación, y que esta ayuda a crecer en el negocio de tal manera que el 100% considera a la capacitación como una inversión.

Medina (2014), realizó una investigación “Financiamiento y capacitación en las MYPE servicios-rubro restaurantes de la provincia de Piura 2012”, trabajo presentado en la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (Piura) el objetivo general fue, la metodología fue descriptiva, con un diseño no experimental y bajo un enfoque cuantitativo, la población considerada fueron 85 restaurantes, siendo la muestra de 45 restaurantes.

Llegando a la siguiente conclusión que dicha MYPE realiza capacitación de Pre- ingreso, lo cual permite que un trabajador conozca su desempeño real mediante una responsabilidad.

Román (2016), realizó una investigación titulada “Caracterización de la

capacitación y competitividad en las MYPE de servicio rubro pizzería en el centro de Piura, año 2016” trabajo presentado en la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote (Piura), el objetivo general fue describir las características de la capacitación y competitividad en las MYPE de servicio rubro pizzería en el Centro de Piura, año 2016, la metodología del tipo de investigación es descriptiva, nivel cuantitativo y diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo constituida por las 5 MYPE y la muestra para la variable capacitación fueron 35 trabajadores y para la variable competitividad fueron los 303 clientes

Llegando a la conclusión que las MYPE para capacitar a sus trabajadores lo hacen por medio de las charlas, las cuales son ejecutas sin frecuencias, razón por la cual las MYPE deben de brindar más tiempo para poder capacitar a su personal.

Cunyarache (2018), realizo una investigación titulada “Caracterización de la capacitación y atención al cliente en las MYPE comercializadoras de productos textiles-centro de Piura, 2018”, trabajo presentado en la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (Piura), el objetivo general fue determinar las características de la capacitación y atención al cliente en las MYPE comercializadoras de productos textiles-Centro de Piura, 2018, se utilizó la metodología de tipo cuantitativo, nivel descriptivo, diseño no experimental y de corte transversal, la unidades en estudio fueron 6 MYPE, la población estuvo conformada para la variable capacitación de 33 trabajadores siendo estos la muestra de estudio y para la variable atención al cliente la población fue infinita, para la recolección de dato se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario elaboradas con 15 preguntas las cuales consta de una escala medición nominal y 17 para los 380 clientes.

Llegando a la conclusión que los beneficios principales de la capacitación en las MYPE comercializadoras de productos textiles-Centro de Piura, son las siguientes: mejora del conocimiento del puesto, toma de decisiones, domina situaciones conflictivas, logro de metas individuales e incremento de la

productividad en las MYPE.

5.1.2 Variable Evaluación del Personal

Iturralde (2011) realizó una investigación titulada “La Evaluación del Desempeño laboral y su incidencia en los resultados de rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito OSCUS LTDA de la Ciudad del Ambato-Ecuador”, presentado por la Universidad Técnica de Ambato (Ecuador), del año 2011, la metodología que se aplicó para el desarrollo de esta investigación es cualitativa y factible, se trata de una investigación socio-crítica en donde se emplearon fuentes primarias, la observación, experimentación, documentos, y estadística. Llegando a la conclusión, que no existe un plan de mejora en función del

desempeño de los trabajadores, lo cual les impide su desarrollo y crecimiento y de esta manera lograr ventajas competitivas en la cooperativa de ahorro y crédito.

Armijos y Rodríguez (2013) realizaron una investigación titulada “Evaluación del Desempeño en la ilustre Municipalidad del Cantón el Tambo” presentado por la Universidad Politécnica Salesiana de Cuenca - Ecuador del año 2013, el tipo de investigación es cuantitativa, aplicando estadística. Llegando a la siguiente conclusión, que el personal de la alcaldía del Tambo se caracteriza por su excelente capacidad que tiene dentro del desempeño laboral y en el factor humano tiene buenas capacidades con los clientes demostrando buenas relaciones directamente y con una actitud positiva.

Carrión (2010) realizó una investigación titulada “Análisis del Sistema de Evaluación del Desempeño de los servidores públicos del sector salud en la Provincia de Loja y su incidencia en la calidad de los servicios” presentado por la Universidad Técnica Particular de Loja - Ecuador del año 2010, la metodología utilizada en la presente investigación es de tipo descriptiva y cuantitativa. Llegando a la siguiente conclusión, que los colaboradores no tiene un buen desempeño debido a que en los servicios públicos falta una mayor capacitación, no hay mejoras en el servicio de salud, no existen incentivos al personal, lo cual no le permite tener una mejor productividad a través de la mejora en la gestión de los ejecutores del gasto público.

Alcalde y Lalangui (2016) realizaron una investigación titulada “Modelo de Evaluación de 360° para la mejora de gestión de recursos humanos, en la empresa

MW Businnes S.A.C. de Chiclayo en el 2014”, presentado por la Universidad de Lambayeque del año 2016, la metodología utilizada en la presente investigación es de tipo exploratoria, cualitativa.

Llegando a la siguiente conclusión, que el modelo de evaluación de 360° permitió poder identificar que el desempeño de los trabajadores es regular y que existe una alta rotación de personal a esto se debe el bajo desempeño de esta empresa y que los trabajadores necesitan una intervención urgente por parte de los superiores, donde tomen medidas de mejor atención al cliente, fomentar la comunicación entre los trabajadores y en la mejora de sus resultados.

García y Meléndez (2015) realizaron una investigación titulada “Propuesta de mejora del procedimiento de Evaluación del desempeño en Edpyme raíz en la Ciudad de Chiclayo”, presentado por la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo del año 2015, la metodología utilizada en la presenta investigación es de tipo mixto. Llegando a la siguiente conclusión, que el proceso de evaluación del desempeño no es el adecuado porque esta lo realiza el departamento de recursos humanos, el cual se encuentra en Lima y la información que se analiza por el desempeño del trabajador muy pocas veces lo maneja el administrador de oficina, debida razón por la cual no se logra el objetivo principal de llegar a la meta del mes.

Montoya y Neyra (2015) realizaron una investigación titulada “Evaluación del Desempeño para determinar el nivel de competencia en la empresa metal metálica L&S Nassi de la ciudad de Trujillo 2013”, presentado por la Universidad Privada Antenor Orrego Trujillo - Perú, la metodología utilizada en la presente investigación es de tipo descriptiva, estadística, analítica y síntesis. Llegando a la conclusión, que la evaluación del desempeño por competencias personal del área de producción de la empresa metal metálica L&S Nassi se obtuvo que no es el adecuado

para los diferentes puestos requeridos, ya que se encuentra por debajo del nivel deseado, siendo el asistente de producción quien se encuentra más alejado al nivel esperado logrando un resultado de -9.00, mientras que el supervisor de maestría es quien se encuentra más cerca al nivel esperado, obteniendo un resultado de -0.68.

López (2016) realizó una investigación titulada “Caracterización de la Capacitación y Evaluación del desempeño en las MYPE rubro pollerías en Urbanización Ignacio Merino Piura, año 2016” trabajo presentado por la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote(Piura), año 2016, la metodología utilizada en la presente investigación es de tipo descriptiva. Llegando a la siguiente conclusión, en cuanto a la caracterización de capacitación se identificó que los trabajadores no reciben capacitaciones con respecto a la atención del cliente y etiqueta social; en la de evaluación del desempeño se identificó que evalúan el desempeño de los trabajadores a través de la calidad de su trabajo y de manera constante.

Aguilar (2016) realizó una investigación titulada “Implementación de una aplicación web para mejorar la gestión del proceso de Evaluación del Desempeño del recurso humano de la caja Municipal de Paita”, trabajo presentado por la Universidad Nacional (Piura), año 2016, la metodología utilizada es de investigación aplicada, se utilizará el diseño no experimental. Llegando a la conclusión, la implementación de una aplicación web logro disminuir el tiempo de recepción, facilitando de esta forma el proceso de evaluación y las tareas de cada uno de los colaboradores quienes en la etapa de proceso cometían muchos errores y tenían dificultad en el cumplimiento de sus funciones diarias y en el registro del formato Excel de la evaluación.

Pingo (2015) realizó una investigación titulada “La Auditoria de Gestión como un sistema de medición para Evaluar el desempeño en la Universidad Distrital de Castilla”, trabajo presentado por la Universidad Nacional (Piura), año 2016, la metodología utilizada en la presente investigación es de tipo aplicada y de nivel descriptiva-explicativa y el diseño que se aplicará será el no experimental, transversal, descriptivo, Correlacional – causal. Llegando a la conclusión, que en la municipalidad los trabajadores vienen realizando labores para las cuales no están capacitadas y que no se ha ejecutado hasta la actualidad alguna auditoria de gestión, se afirma que el 48% de los trabajadores considera que el informe de gestión les permitirá realizar más acciones de mejora, además no se ha realizado una evaluación del desempeño dirigidos a los recursos humanos de la municipalidad constituyéndome un punto débil de todas las gestiones.

5.2 Bases Teóricas

5.2.1 Variable Capacitación

La capacitación es un hecho premeditado que permite la facilidad de los hechos para la educación de los trabajadores ya que es un prodigio interno que va a motivar al colaborador en su desempeño. La capacitación va a permitir la obtención de nuevos conocimientos, descubrir nuestras habilidades para así ser más eficaces y eficientes a la hora de desarrollar nuestro trabajo (Mercedes, 2018).

5.2.1.1 Características de la Capacitación

Según el autor Guerrero, Gonzáles, (2014) su trascendencia de la capacitación en la gestión de recursos humanos

- ↗ Es una técnica para lograr el buen desempeño del trabajador en la organización.
- ↗ Es un indicador indispensable de la efectividad en el aprendizaje de los colaboradores de la empresa.
- ↗ Es un recurso metódico, tenaz, sucesivo y pleno.
- ↗ Es una fuente de motivación para la eficacia de los trabajadores en la empresa.

5.2.1.2 Beneficios de la Capacitación

Según el autor Evans y Lindsay, (2014) expresa que los beneficios de la capacitación se ha transformado en un compromiso esencial de las áreas de gestión de recursos humanos para una índole total en la organización en la cual tenemos los siguientes beneficios:

- ↗ Contribuye a la persona a la buena toma de decisiones y a solucionar problemas con mayor rapidez y eficacia.
- ↗ Fomentar la confianza y a una buena relación interpersonal entre los trabajadores de la organización.
- ↗ Proporcionar a la empresa a trabajadores altamente calificados para un excelente desempeño en la labor que desempeña.
- ↗ Mantener a los trabajadores actualizados de nuevos ambiente y expectativas del entorno
- ↗ Cooperar al ascenso hacia puestos de mayor cargo y responsabilidad.
- ↗ Ayudar a lograr los objetivos de la empresa y a lograrlos con mucha eficiencia.

5.3 Tipos de capacitación

Según el autor Mujica, (2018) Menciona que existen cuatro tipos de capacitación que se detallan a continuación:

- Capacitación de Pre-ingreso

Es aquel que se lleva a cabo con el propósito de selección de personal brindando conocimientos y habilidades al trabajador para que este puedan desempeñarse mejor en las diferentes áreas de trabajo.

- Capacitación de inducción

Es aquella que se brinda con la finalidad de agrupar al nuevo trabajador y alinear sus objetivos personales con los que desea alcanzar la organización, además este tipo de capacitación permite otorgarle al trabajador un sentido de pertenencia con la organización, se puede dar por medio de conferencias, charlas, cursos, taller o platica, asimismo se le debe de proporcionar al trabajador información general de la empresa como sus giro, que productos o servicios ofrecen, el número de trabajadores, organigramas, entre otros.

Según el autor Grados, (2013) en su artículo da certeza que este tipo de capacitación beneficia tanto a la empresa como al puesto de trabajo

Ventajas para la empresa

- ↗ Minimiza costos de reclutamiento
- ↗ Identificar las necesidades de capacitación
- ↗ Identificarse con la empresa y sus procedimientos
- ↗ Máximo rendimiento
- ↗ Satisfacción en el trabajo

Ventajas en el puesto

- ↗ Seguridad en las actividades
- ↗ Ahorra tiempo en las tareas
- ↗ Disminuye en número de accidentes
- ↗ Evita errores en el desarrollo de las labores

•Capacitación de trabajo

Según el autor Mujica, (2018) conceptualiza este tipo de capacitación que ya está determinado por la empresa, en la cual necesita mas recursos que las anteriores capacitaciones descritas, cuya finalidad que tiene para el trabajador es estimular y equilibrar las habilidades y conocimientos de cada trabajador para que crezca profesional y logre alcanzar un objetivo en común, por otro lado este tipo de capacitación otorga beneficios para la empresa y el trabajador.

•Capacitación promocional

Es aquel que otorga al trabajador el crecimiento personal y profesional permitiéndoles ascender a un puesto de mayor mando por medio de sus conocimientos y habilidades que este posee (Mujica, 2018).

5.3.1.2 Importancia de la Capacitación

La capacitación es de vital importante porque coopera al desarrollo tanto personal como profesional de los individuos también para la competitividad de las organizaciones. La capacitación es una inversión que se hace en el presente para obtener un buen resultado en el futuro con personas altamente calificados, con nuevos conocimientos, habilidades y con buena relación interpersonal para enfrentar nuevos retos que se da en una organización o en la sociedad misma (Xie Qian, 2008)

5.3.1 Variable Evaluación de Personal

Según el autor Tintoré, (2017) conceptualizan a la evaluación del personal como un método ordenado y seguro para medir, evaluar e influir los rasgos, conducta y el rendimiento vinculados con el trabajo de revelar en que magnitud es productivo el trabajador para lograr una retroalimentación en su mejora de su desempeño a futuro

5.3.1.1 Características de la Evaluación del Personal

Según el autor Sáenz, hoz & Barreto, (2014).La Evaluación del Personal

- ↗ Cumple una función integradora en el área de los recursos humanos.
- ↗ Un desarrollo para considerar el valor, la eficacia y las cualidades del trabajador.
- ↗ Es una calificación sistemática que nos permite ver como un colaborador se está desempeñando en su puesto y potencial de desarrollo.
- ↗ Es un procedimiento constante.
- ↗ Es una acción de control que realiza la organización.

5.3.1.2 Objetivos de la Evaluación del Personal

Según el autor Viña, (2013) los objetivos de la evaluación de personal son:

- ↗ Aumentar el entendimiento y la información de las inquietudes, deseos y codificar o decodificar lo que nos quieren transmitir nuestros colaboradores.
- ↗ Ayudar al desarrollo profesional, sus habilidades y capacidades de los colaboradores para ver el nivel de puesto que se merece.
- ↗ Detectar e identificar el potencial de nuestros colaboradores.
- ↗ Motivar a los colaboradores por su grado de rendimiento.

5.3.1.3 Razones para Evaluar al Personal

Según el autor Machicao (2007). Las razones para evaluar al personal son las siguientes:

- obtener información que nos permita tomar la buena decisión de promoción y remuneración hacia los colaboradores.
- Crear un ambiente de comunicación entre el coordinador y el subordinado acerca de su comportamiento en el trabajo.
- Permitir una retroalimentación en el desempeño del trabajador.
- Desarrollar estrategias entre jefe y colaboradores en corregir sus diferencias que la evaluación descubra.
- Permitir conocer las habilidades, conocimientos y capacidades de los colaboradores.

5.4 Hipótesis

Según el autor Hernández, (2014) afirman que las investigaciones descriptivas se formulan hipótesis cuando se va a pronosticar un hecho o dato, por lo tanto, no es necesario establecer hipótesis, dado que en la investigación trata solo de mencionar las características de la capacitación y evaluación del desempeño de los trabajadores.

6. Metodología dela investigación

6.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación descriptiva es aquella que implica extraer, analizar, comprender y recolectar información de una condición, un suceso o un prodigio de la realidad, ´por lo cual la presente investigación al concentrarse en estas características se clasifica como una investigación descriptiva. En la investigación se está indagando determinar las características de la Capacitación Y Evaluación del desempeño del personal en las MYPE Rubro comercializadoras de productos

agrícolas en La Unión-Piura, año 2017 (Mariño, 2012).

6.2 Nivel de la investigación

La presente tesis es una investigación de nivel cuantitativo, donde se recolectara, procesara y analizara los datos de las variables de forma científica, aplicando técnicas específicas y pruebas estadísticas que se dan en una persona o grupo en la cual en esta investigación lo haremos deferido en las MYPE (Rodríguez, 2012).

6.3 Diseño de la investigación

El diseño que se aplicara en la presente investigación será no experimental ya que se realizara sin utilizar las variables porque ya están hechas o ya sucedieron y solo nos enfocaremos fundamentalmente en observar y analizar tal y como está en el entorno original.es de corte transversal porque se concentra en la altura de las variables en un tiempo determinado (Orrantia, 2011).

6.3.1 Población y muestra

6.3.1.1 Población

La unidad de análisis está constituida por las MYPE rubro comercializadoras de productos agrícolas, ubicadas en la unión-Piura, que están conformadas por un total de 3 MYPE, constituidas por 3 propietarios y 3 trabajadores, dando como resultado total una población de 6.

Nombre o razón social	Dirección	RUC	Nº Trabajadores
Rodolfo Yovera Sandoval	Av. Lima N° 550 La Unión- Piura, año 2017	20600014197	2
Francisco Chunga Bayona	Av. Lima N° 515 La Unión- Piura, año 2017	20530348700	2

José del Carmen Pingo Bayona	Av. Lima N° 423 La Unión- Piura, año 2017	20525956491	2
			6

(Fuente MYPE investigada, 2017)

6.3.2 Muestra

Respecto a las MYPE son pocos los trabajadores que laboran dentro de ella, constituidos por un total de 6 trabajadores, por lo cual es una población finita. Según el autor (Rodríguez E. B., 2012) dice que una población finita sirve para analizar un

prodigio de la realidad en la cual no es necesario la aplicación de fórmula ya que los datos ya son conocidos por el investigador. En esta situación se han trabajado con los colaboradores de 3 MYPE obteniendo como resultado un total de 6 trabajadores (3 trabajadores y 3 propietarios).

6.3.3 Criterio de Inclusión

Variable: Capacitación

Las características de los propietarios son:

Adultos

Edades entre 30 a 61 años

Ambos géneros.

Variable: Evaluación del desempeño

Las características de los trabajadores son:

Edades entre 18 a 23 años

Ambos géneros.

6.3.4 criterios de exclusión

Personal nuevo que labora dentro de las MYPE

Personal que tiene más de 3 meses de haber sido contratado.

6.4 Matriz de la operacionalización de las variables

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Definición Operacional	Indicadores	Escala de medición	Fuente
Capacitación	La capacitación es un hecho premeditado que permite la facilidad de los hechos para la educación de los trabajadores ya que es un prodigio Interno que va a motivar al colaborador en su desempeño. (Rodríguez, 2007).	Beneficios para el Personal	La dimensión “Beneficios de la capacitación” se mide con sus indicadores beneficios para la organización y beneficios para el personal, con la técnica de la encuesta y el instrumento de cuestionario de escala nominal.	Tomar decisiones Satisfacción en el trabajo Incremento de la confianza, desarrollo y posición asertiva Mayor autonomía Logro de las metas individuales Mejora las actitudes comunicativas	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal	Trabajadores
		Tipos	La dimensión “tipos” se mide con sus indicadores capacitación de Pre-ingreso, capacitación de inducción, capacitación de trabajo y capacitación promocional , con la técnica de la encuesta y el instrumento de cuestionario de escala Nominal	Capacitación de Pre-ingreso Capacitación de inducción Capacitación de trabajo Capacitación promocional	Ordinal Ordinal Nominal Ordinal	Trabajadores

Evaluación de desempeño	Tintoré, (2017) conceptualizan a la evaluación del personal como un método ordenado y seguro para medir evaluar e influir los rasgos conductu y el rendimiento vinculados con el trabajo	Objetivos	La dimensión “Objetivos” se medirá con sus indicadores aumentar el entendimiento y la información, ayudar al desarrollo profesional, habilidades, capacidades, detectar e identificar el potencial, motivar a los colaboradores, con la técnica de la encuesta y el instrumento de cuestionario de escala nominal	aumentar el entendimiento y la información ayudar al desarrollo profesional, habilidades y capacidades, detectar e identificar el potencial motivar a los colaboradores	Nominal Nominal Nominal Nominal	Propietarios
		Razones	La dimensión “Razones” se medida con sus indicadores permitir tomar una buena decisión y remuneración, crear un ambiente de comunicación, permite una retroalimentación, permite conocer las habilidades, capacidades del trabajador, con la técnica de la encuesta y el instrumento de cuestionario de escala nominal	permitir tomar una buena decisión y remuneración crear un ambiente de comunicación permite una retroalimentación permite conocer las habilidades, capacidades del trabajador	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal	Propietarios

(Elaboración fuente propia)

6.5 Técnicas en instrumentos de recolección de datos

6.5.1 Técnicas

Para el desarrollo de la presente investigación se aplicó la técnica de la encuesta , según el autor Grasso (2007), conceptúa a la encuesta como un medio que permite reconocer un asunto que forman a la subjetividad y a la vez recaudar información de un cantidad considerable de individuos con el fin de obtener las características esenciales de la población.

6.5.2 Instrumentos

También se ocupó la técnica de la entrevista que permite que el indagador pueda recaudar información de una manera oral como personal esta información se basara en un ambiente ya vivido y características subjetivos del individuo. Para la cual nos permitió recolectar información directa con los dueños de las MYPE en relación a nuestras variables capacitación y evaluación del personal.

6.6 Plan de análisis

Para estudiar la información de los datos obtenidos se utilizara estadística descriptiva para la calculación de la frecuencia y los porcentajes, utilizando cuadros y a su vez se trabajara con el programa Excel para la tabulación de dichos datos recolectados.

6.7 Matriz de consistencia

Enunciado	Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
General	¿Qué características tiene la capacitación y la evaluación del personal en las MYPE Rubro comercializadoras de productos agrícolas en la unión-Piura, año 2017	Determinar las características que tiene la capacitación y evaluación del personal en las MYPE rubro comercializadoras de productos agrícolas en la unión-Piura, año 2017	Dado que la investigación es de tipo descriptiva no registra Hipótesis		TIPO DE INVESTIGACIÓN: Descriptiva NIVEL DE INVESTIGACIÓN: Cuantitativa
Específicos		(a) Conocer los beneficios que tiene la capacitación en el desempeño del personal en las MYPE Piura, año 2017	(Hernández, 2014)	Capacitación	DISEÑO: No experimental-transversal UNIVERSO O POBLACIÓN: 3 MYPE de LA Unión Piura con población de 6 conformados por 3
		b) Determinar los tipos de la capacitación en las MYPE rubro comercializadoras de productos agrícolas en la unión-			

		Piura, año 2017			propietarios y 3 trabajadores.
		(c)determinar los objetivos de la evaluación en el personal de las MYPE rubro comercializadoras de productos agrícolas en la unión-Piura, año 2017			MUESTRA: Tipo finita.
		(d)Conocer las razones para la evaluación del personal en las MYPE rubro comercializadoras de productos agrícolas en la unión-Piura, año 2017		Evaluación del Desempeño	

6.8 Principios éticos

El presente trabajo de investigación se realizó con nitidez y autenticidad en la obtención de la información de la población, los cuales serán iguales a la fuente recolectada así con la debida autorización de los propietarios para realizar las encuestas, sinceridad en lo resultados, discreción, es decir la información recaudada servirá solo para fines de investigación; en lo cual se respetó el derecho al autor citando a los autores de distintas fuentes y se provocó un respeto mutuo.

VII RESULTADOS

7.1 Resultados

Aspectos generales de las encuestas aplicadas en base a las variables:

Capacitación y Evaluación del personal

Aspectos generales de la variable Capacitación:

Tabla 1.-Género

ITEMS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Masculino	0	0%
Femenino	3	100%
Total	3	100%

Elaboración propia

Fuente: trabajador

Tabla 2.-Estado Civil

ITEMS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Soltero	3	100%
Casado	0	0%
Divorciado	0	0%
Viudo	0	0%
Total	3	100%

Elaboración propia

Fuente: trabajadores.

Tabla 3.- Nivel profesional

ITEMS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Primaria	0	0%
Secundaria	2	67%
Técnico	1	33%
Universitario	0	0%
Total	3	100%

Elaboración propia

Fuente: trabajador

Tabla 4.- ¿Cuáles son los principales beneficios de la capacitación que usted considera más importante para el personal de la MYPE rubro comercializadora de productos agrícolas?

ITEMS	CANTIDAD	PORCENTAJE
a) Permite tomar decisiones	2	34%
b) Aumento el nivel de satisfacción en el trabajo	1	33%
c) Incrementa la confianza, desarrollo y la posición asertiva	0	0%
d) Mayor autonomía	0	0%
e) Logro de las metas individuales	0	33%
f) Mejora las actitudes comunicativas	0	0%
Total	3	100%

Elaboración propia

Fuente: trabajador

Tabla 5.- ¿Cuáles son los principales beneficios de la capacitación que usted considera más importante para la MYPE rubro comercializadora de productos agrícolas?

ITEMS	CANTIDAD	PORCENTAJE
a) Mayor rentabilidad	2	34%
b) Solución de problemas	1	33%
c) Comprensión de políticas	0	0%
d) Toma de decisiones	0	0%
e) Formación de líderes y dirigentes	0	0%
f) Mejor rendimiento	0	0%
g) Reducir costos	0	33%
Total	3	100%

Elaboración propia

Fuente: trabajador

Tabla 6.- ¿El propietario de la MYPE capacita al personal que labora dentro de ella?

ITEMS	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	3	100%
NO	0	0%
Total	3	100%

Elaboración propia

Fuente: trabajador

Tabla 7.- ¿Qué tipos de capacitación el propietario de la MYPE les ha brindado?

ITEMS	CANTIDAD	PORCENTAJE
a) Capacitación de Pre- ingreso	2	67%
b) Capacitación de inducción	0	0%
c) Capacitación de trabajo	1	33%
d) Capacitación promocional	0	0%
Total	3	100%

Elaboración propia

Fuente: trabajador

Tabla 8.- ¿Qué métodos de capacitación aplica la MYPE rubro comercializadora de productos agrícolas?

ITEMS	CANTIDAD	PORCENTAJE
a) conferencias	0	0%
b) Charlas	2	67%
c) Cursos	1	33%
d) Talleres	0	0%
Total	3	100

Elaboración propia

Fuente: trabajador

Tabla 9.- ¿El propietario de la MYPE le ha brindado capacitación de trabajo para el desempeño de sus actividades?

ITEMS	CANTIDAD	PORCENTAJE
a) si	3	100%
b) No	0	0%
Total	3	100%

Elaboración propia

Fuente: trabajador

Tabla 10.- ¿Cuál cree usted que es la ventaja principal de la capacitación inducción en su puesto de trabajo?

ITEMS	CANTIDAD	PORCENTAJE
a) Seguridad en sus actividades	2	67%
b) Ahorro de tiempo	0	0%
c) disminuye el número de actividades	0	0%
d) evita errores en el desarrollo de las labores	1	33%
Total	3	100%

Elaboración propia

Fuente: trabajador

Tabla 11.- ¿Cree usted que la capacitación promocional le permite un crecimiento personal y profesional?

ITEMS	CANTIDAD	PORCENTAJE
a) si	1	33%
b) No	2	67%
Total	0	100%

Elaboración propia

Fuente: trabajador

Tabla 12.- ¿Cada que tiempo el propietario de las MYPE rubro comercializadora de productos agrícolas capacita a su personal?

ITEMS	CANTIDAD	PORCENTAJE
a) Anual	2	67%
b) Mensual	1	33%
c) Trimestral	0	0%
Total	3	100%

Elaboración propia

Fuente: trabajador

Tabla 13.- ¿Cuánto tiempo dura la capacitación?

ITEMS	CANTIDAD	PORCENTAJE
a) 1 Hora	1	33%
b) 2 Horas	2	67%
c) 3 Horas	0	0%
Total	3	100%

Elaboración propia

Fuente: trabajador

Tabla 14.-Género

ITEMS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Masculino	3	100%
Femenino	0	0%
Total	3	100%

Tabla 15.-Estado Civil

ITEMS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Soltero	3	0%
Casado	0	100%
Divorciado	0	0%
Viudo	0	0%
Total	3	100%

Tabla 16.- Nivel profesional

ITEMS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Primaria	0	0%
Secundaria	2	67%
Técnico	1	0%
Universitario	0	33%
Total	3	100%

Tabla 17.- ¿Usted supervisa y evalúa constantemente al personal colaborativo?

ITEMS	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	3	100%
NO	0	0%
TOTAL	3	100%

Tabla 18.- ¿Con que objetivos usted evaluar al personal de las MYPE rubro comercializadora de productos agrícolas?

ITEMS	CANTIDAD	PORCENTAJE
a) Aumentar el entendimiento y la información	2	67%
b) Ayudar al desarrollo profesional	0	0%
c) Detectar e identificar el potencial de sus colaboradores	1	33%
d) Motivar a los colaboradores	0	0%
TOTAL	3	100%

Tabla 19.- ¿Cree usted que la razón por que se evalúa al personal es para obtener información para promoverlo o remunerarlo por su desempeño?

ITEMS	CANTIDAD	PORCENTAJE
a) SI	3	100%
b) NO	0	0%
TOTAL	3	100%

Tabla 20.- ¿Cree usted que crear un ambiente de comunicación entre jefe y subordinado mejoran el desempeño laboral?

ITEMS	CANTIDAD	PORCENTAJE
a) SI	3	100%
b) NO	0	0%
TOTAL	3	100%

Tabla 21.- ¿Cree usted que la retroalimentación permite tener mejoras en los puestos de trabajo?

ITEMS	CANTIDAD	PORCENTAJE
a) SI	3	100%
b) NO	0	0%
TOTAL	3	100%

Tabla 22.- ¿cree usted que la evaluación del personal permite desarrollar estrategias para corregir las diferencias del trabajador como del empleador?

ITEMS	CANTIDAD	PORCENTAJE
a) SI	3	100%
b) NO	0	0%
TOTAL	3	100%

Tabla 23.- ¿cree usted que la evaluación del personal permite conocer las habilidades, conocimientos y capacidades de los colaboradores?

ITEMS	CANTIDAD	PORCENTAJE
a) SI	3	100%
b) NO	0	0%
TOTAL	3	100%

Tabla 24.- ¿El propietario le brinda retroalimentación para lograr mejoras en su puesto de trabajo?

ITEMS	CANTIDAD	PORCENTAJE
a) SI	3	100%
b) NO	0	0%
TOTAL	3	100%

Tabla 25.- ¿Cada que tiempo se le evalúa su desempeño?

ITEMS	CANTIDAD	PORCENTAJE
a) Anual	0	0%
b) Semanal	0	0%
c) Semestral	3	100%
TOTAL	3	100%

Tabla 26.- ¿Se le informa con anticipación cuando se le va a realizar una evaluación?

ITEMS	CANTIDAD	PORCENTAJE
a) SI	3	100%
b) NO	0	0%
TOTAL	3	100%

Tabla 27.- ¿El propietario les da a conocer los objetivos que se desean alcanzar?

ITEMS	CANTIDAD	PORCENTAJE
a) SI	3	100%
b) NO	0	0%
TOTAL	3	100%

Tabla 28.- ¿Por qué razones cree usted que la MYPE lo evalúan en su puesto de trabajo?

ITEMS	CANTIDAD	PORCENTAJE
a) obtener información para promoverlo y remunerarlo	2	67%
b) Crear un ambiente de comunicación coordinador y el subordinado	0	0%
c) Permitir una retroalimentación	1	33%
d) Desarrollar estrategias entre jefe y colaboradores de sus diferencias	0	0%
e) Permitir conocer las habilidades, conocimientos y capacidades del trabajador		
TOTAL	3	100%

7.2 Análisis de los resultados

En cuanto a los aspectos generales de las MYPE rubros comercializadoras de productos agrícolas, se aprecia en la tabla 4.1 que el 100% de los trabajadores pertenece al género femenino. En la tabla 4. 2 se aprecia que respecto al estado civil el 100% de los trabajadores están solteros. En la tabla 4.3 se aprecia que un 50% de los trabajadores afirma que tienen estudios universitarios y el 50% con estudios secundarios.

7.2.1 Con respecto a la capacitación

En la tabla N°4 denominada “Beneficios de la capacitación para el personal” se evidencia que el 34% de los trabajadores afirma que los principales beneficios que ofrece la capacitación son la toma decisiones, el 33% aumento de nivel de satisfacción en el trabajo y el 33% logro de metas individuales. Investigación que coincide con las conclusiones del autor Cunyarache, (2018) donde detalla que los beneficios principales de la capacitación en las MYPE comercializadoras de productos textiles-Centro de Piura, son las siguientes: mejora del conocimiento del puesto, toma de decisiones, domina situaciones conflictivas, logro de metas individuales e incremento de la productividad en las MYPE.

En la tabla N°5 denominada “Beneficios de la capacitación para las MYPE” se evidencia que el 34% de los trabajadores afirma que los principales beneficios que brinda la capacitación para las MYPE son mayor rentabilidad, el 33% formación de líderes y dirigentes y 33% solución de problemas. Investigación que coinciden con las conclusiones del autor Hernández, Cruz (2014) donde detalla que la capacitación es un proceso de mejora y alternativas para el crecimiento de las instituciones y la toma de decisiones, por la cual las instituciones de seguro social en sus clínicas y hospitales deben proporcionar una capacitación en el desarrollo humano.

En la tabla N°6 denominada “Capacitación al personal” se evidencia que el 100% de los trabajadores afirma que si han recibido capacitación por parte del propietario de la MYPE. Investigación que coinciden con las conclusiones del autor Arévalo, (2016) donde afirma que los empresarios si capacitan a su personal, el 100% de los representantes legales encuestados a firmaron que su persona si ha recibido capacitación, y que esta ayuda a crecer en el negocio de tal manera que el 100% considera a la capacitación como una inversión.

En la tabla N°7 denominada “Tipos de capacitación” se evidencia que el 67% de los trabajadores afirma que han recibido capacitación de Pre-ingreso por parte del propietario y el 33% afirma que han recibido capacitación de trabajo. Investigación que coincide con las conclusiones del autor Medina, (2014) donde detalla que dicha MYPE realiza capacitación de Pre-ingreso, lo cual permite que un trabajador conozca su desempeño real mediante una responsabilidad.

En la tabla N°8 denominada “Conocimientos, habilidades y destrezas” se evidencia que el 100% de los trabajadores afirma que cuando ingreso a trabajar el propietario le brindo los conocimientos, habilidades y destrezas para el desempeño de su puesto de trabajo. Investigación que coinciden con las conclusiones del autor Amaguaya, Contreras (2013) donde detalla que un diseño de plan de capacitación permite mejorar el desempeño del departamento y prepararlos para el desempeño eficiente de sus funciones al momento de realizar la selección del nuevo personal con el propósito de prevenir errores causados por el incorrecto manejo de los procedimientos.

En la tabla N°9 denominada “Ventajas de la capacitación de inducción” se evidencia que el 67% de los trabajadores afirman que la ventaja principal de la capacitación de inducción es que proporciona seguridad en las actividades y el 33% afirma que permite evitar errores en el desarrollo de sus labores. Investigación que coincide con el autor Mujica (2018) donde especifica que la capacitación de inducción

tiene como finalidad agrupar al nuevo trabajador y alinear sus objetivos personales con los que desea alcanzar la organización, además otorga al trabajador un sentimiento de pertinencia con la organización. Asimismo, coincide con la investigación del autor Grados, (2013) donde especifica que las ventajas de la capacitación de inducción en el puesto de trabajo son: seguridad en las actividades, ahorro de tiempo en las tareas, disminuye el número de accidentes y evita errores en el desarrollo de las labores.

En la tabla N°10 denominada “Capacitación promocional” se evidencia que el 100% de los trabajadores afirma que la capacitación promocional permite un crecimiento personal y profesional. Investigación que coincide con las conclusiones el autor Moreira, (2013) donde detalla que el 99% del personal administrativo considera que al tener capacitación continua se mejoraría la calidad de servicio en atención al cliente y el 88% del personal administrativo manifiesta que no cuenta con la suficiente experiencia requerida para brindar un servicio de atención al cliente.

En la tabla N°11 denominada “Capacitación fuente de inversión” se evidencia que el 100% de los trabajadores consideran que la capacitación es una fuente de inversión. Investigación que coinciden con las conclusiones del autor Aguilar (2016) donde detalla que el 33.33% de las Mypes capacitó al personal de su empresa y consideran que para el personal la capacitación es importante debido a que actualmente estamos en un mundo globalizado.

En la tabla N°12 denominada “Métodos de capacitación” se evidencia que el 67% de los trabajadores afirma que se les brinda capacitación por medio del método de charlas y el 33% afirma se les otorga por medio de cursos. Investigación que coinciden con las conclusiones del autor Román (2016) donde detalla que las MYPE para capacitar a sus trabajadores lo hacen por medio de las charlas, las cuales son ejecutas sin frecuencias, razón por la cual las MYPE deben de brindar más tiempo para poder capacitar a su personal.

En la tabla N°13 denominada “Tiempo de capacitación” se evidencia que el 67% de los trabajadores afirma que el propietario de la MYPE les brinda capacitación anualmente y el 33% afirma que se le brinda capacitación mensualmente. En la tabla 7.14 denominada “duración de la capacitación” se evidencia que el 67% de los trabajadores afirma que el tiempo de duración de la capacitación es de dos horas. Investigación que coinciden con las conclusiones del autor Vidales, (2017) donde detalla que el 90% de los empresarios encuestados tuvo capacitación en otros temas, mientras el 10% lo realizó en manejo empresarial, el 64% ha sido capacitado anualmente con un tiempo de duración de 2 horas.

7.2.2 Con respecto a Evaluación del desempeño

En cuanto a los aspectos generales de las MYPE rubros comercializadoras de productos agrícolas, se aprecia en la tabla N°14 que el 100% de los propietarios pertenece al género masculino. En la tabla N°15 se aprecia que respecto al estado civil que el 100% de los propietarios son casados. En la tabla N°16 se evidencia que el 67% de los propietarios cuenta con estudios secundarios y el 33% con estudios universitarios.

Con respecto a la variable evaluación del desempeño, se puede observar en la presente tabla N°17 denominada “Supervisión y evaluación del personal” se evidencia que el 100% de los propietarios afirman que supervisa y evalúa constantemente al personal colaborativo. Investigación que coinciden con las conclusiones del autor López (2016) donde detalla que en las MYPE pollerías en Urbanización Ignacio Merino se identificó que se evalúa el desempeño de los trabajadores de manera continua por medio de la calidad de su trabajo.

En la tabla N°18 denominada “Objetivos de la evaluación del Personal” se evidencia que el 67% de los propietarios afirman que los objetivos de la evaluación del personal son Aumentar el entendimiento y la información, mientras que el 33% de los propietarios el objetivo es identificar y detectar el potencial de sus colaboradores.

Investigación que coinciden con las conclusiones del autor Alcalde y Lalangui (2016) donde detalla que en la MYPE MV Businnes S.A.C utiliza una evaluación al personal que ayuda a identificar el potencial de los trabajadores para rotarlos de puesto y motivarlos. Asimismo menciona que se debe trabajar en fomentar la comunicación entre los trabajadores y la mejora de los resultados.

En la tabla N°19 denominada “Razón por la cual se evalúa al personal” se evidencia que el 100% de los propietarios afirman que la razón por que se evalúa al personal para obtener información para promoverlo o remunerarlo por su desempeño que realiza en su puesto de trabajo. Investigación que coinciden con las conclusiones del Aguilar, (2016) donde detalla que gracias a la aplicación de una página web facilito el proceso de evaluación permitiéndole a la empresa obtener información de los trabajadores de su desempeño en el lugar que labora.

En la tabla N°20 denominada “Ambiente de comunicación” se evidencia que el 100% de los propietarios afirman que crear un ambiente de comunicación entre jefe y subordinado permitirá mejorar el desempeño del trabajador. Investigación con las conclusiones del Aguilar, (2016) donde detalla que crear un clima de comunicación entre subordinado y jefe ayudara a mejorar el desempeño del trabajador.

En la tabla N°21 denominada “Retroalimentación” se evidencia que el 100% de los propietarios afirma que la retroalimentación permite tener mejoras en el desempeño del personal. Investigación que coinciden con con las conclusiones del Alcalde y Lalangui (2016) donde detalla que la retroalimentación de los errores de los trabajadores le permitirán mejorar y ayudar a tener un buen desempeño laboral.

En la tabla N°22 denominada “desarrollo de estrategias” se evidencia que el 100% de los propietarios afirman que la evaluación del personal permitirá desarrollar estrategias de mejora de las diferencias del trabajador y empleador mejorando asu su nivel de profesionalismo para laborar con mayor eficiencia en su trabajo, Investigación que coinciden con la investigación del autor Machicao (2007) donde detalla que la evaluación

del desempeño ayudara a crear estrategias de mejora de las diferencias del trabajador y empleador para ser más eficientes en su labor a desempeñar.

En la tabla N°.23 denominada “conocer las habilidades del personal” se evidencia que el 100% de los propietarios afirma que la evaluación permite identificar las habilidades, conocimientos y capacidades de los colaboradores en su puesto de trabajo. Investigación que coinciden con las conclusiones del autor Aguilar, (2016) donde detalla que la evaluación del personal permite identificar las capacidades, habilidades y conocimiento de los colaboradores de la empresa.

En la tabla N°24 denominada “Mejoras en el puesto de trabajo” se evidencia que el 100% de los trabajadores afirma que el propietario de la MYPE si les brinda las pautas de mejora que tienen al momento de desempeñar su trabajo. Investigación que no coinciden con las conclusiones del autor Carrión (2010) donde detalla que en el sector público de salud no les brindan las pautas necesarias para tener una mejor productividad en su desempeño laboral.

En la tabla N°25 denominada “tiempo de evaluación” se evidencia que el 100% de los trabajadores afirma que el propietario de las MYPE los evalúa semestral en sus puestos de trabajo. Investigación que coinciden con la conclusión del autor López (2016)) donde detalla que se evalúa al personal al personal a través de la calidad de su trabajo y constante.

Respecto a la tabla N°26 denominada “evaluación” se observa el 100% de los trabajadores afirman que el propietario de la MYPE les informa cuando se les va a evaluar. Investigación que coinciden con las conclusiones del autor García y Meléndez (2015) que detalla que el proceso de evaluación no es el adecuado porque se les informa con anticipación cuando serán evaluados.

En la tabla N°27 denominada “objetivos a alcanzar” se evidencia que el 100% de los trabajadores afirman que el propietario de las MYPE si les da a conocer los objetivos

que desean alcanzar para que se desempeñen mejor en su puesto de trabajo. Investigación que coincide con las conclusiones del autor, Armijos y Rodríguez (2013) donde especifica que sus trabajadores tienen buena relación directamente y una actitud positiva hacia los objetivos a cumplir.

En la tabla N°28 denominada “Razones de evaluación” se evidencia que el 67% de los trabajadores afirman que el propietario los evalúa por la razón de obtener información para promoverlos o remunerarlos, mientras que el 33% de los trabajadores mencionan que la razón por que se les evalúa es para permitir retroalimentarlo de su desempeño en su puesto de trabajo. Investigación que coinciden con las conclusiones del autor Alcalde y Lalangui (2016) donde detalla que la evaluación permite obtener información de los trabajadores para rotarlos o remunerarlo por su desempeño a la vez para retroalimentarlos en los errores de su empresa si se está preocupando por hacerles comprender a sus trabajadores cuáles son sus funciones que tiene que tener y que actividades tienen que realizar en los distintos cargos que posee la empresa.

CONCLUSIONES

Se conoció que los beneficios que ofrece la capacitación al personal en las MYPE rubro comercializadoras de productos agrícolas son la toma de decisiones, satisfacción en el trabajo y el logro de metas individuales.

Se determinó que el tipo de capacitación que realizan los propietarios de las MYPE rubro comercializadora de productos agrícolas, es la capacitación de Pre-ingreso la cual brinda los conocimientos, habilidades al trabajador para poder desempeñarse mejor en su puesto de trabajo.

Se determinó que los objetivos que realizan los propietarios en la evaluación del personal de las MYPE rubro comercializadoras de productos agrícolas, es Aumentar el entendimiento y la información e identificar y detectar el potencial de sus colaboradores.

Se conoció las razones que ofrece la evaluación del personal a las MYPE rubro comercializadoras de productos agrícolas que son la obtener de información para promoverlo de puesto de trabajo o remunerarlo, a la vez busca detectar las fallas que tienen para retroalimentarlo mejorando del desempeño laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

DIARIO CORREO. (22 de Noviembre de 2014). *¿Cuál es la empresa de telefonía con mejor reputación en Perú?* Obtenido de <http://diariocorreo.pe/economia/cual-es-la-empresa-de-telefonía-con-mejor-reputacion-en-peru-546633/>

DIARIO CORREO. (07 de Marzo de 2017). *Día de la Mujer: peruanas gastan un promedio de S/ 139 en comercio electrónico.* Obtenido de <http://diariocorreo.pe/economia/dia-de-la-mujer-peruanas-gastan-un-promedio-de-s-139-en-comercio-electronico-735726/>

DIARIO EL COMERCIO. (20 de 12 de 2016). *Las Mype podrán pagar tasa de impuesto a la renta de 10%.* Obtenido de <http://elcomercio.pe/economia/peru/mype-podran-pagar-tasa-impuesto-renta-10-230553>

ASEP. (2015). Obtenido de MYPES APORTAN EL 40% DEL PBI: <https://asep.pe/mypes-aportan-el-40-del-pbi/>

DIARIO GESTIÓN. (06 de Abril de 2017). *Perú ocupa cuarto lugar en emprendimiento en Latinoamérica.* Obtenido de <http://gestion.pe/empresas/peru-ocupa-cuarto-lugar-emprendimiento->

latinoamerica-2186805

DIARIO LA REPÚBLICA. (21 de Enero de 2017). *Piura contribuye a crecimiento*

económico en la zona norte. Obtenido de

<http://larepublica.pe/impres/sociedad/841748-piura-contribuye-crecimiento-economico-en-la-zona-norte>

DIARIO PERÚ21. (22 de Mayo de 2017). *Multan a Telefónica con S/ 141,750 por mala atención a usuarios*. Obtenido de <http://peru21.pe/actualidad/osiptel-multa-telefonica-s-141750-mala-atencion-usuarios-2279707>

Huaruco Gonzales, L. (14 de Octubre de 2014). DIARIO GESTIÓN. *Menos del 20% de mypes acceden a capacitación, según Cofide*. Obtenido de <http://gestion.pe/empresas/menos-20-mypes-acceden-capacitacion-segun-cofide-2111038>

Medina, M. C. (09 de Junio de 2016). DIARIO CORREO. *Tecnología VoLTE permitirá realizar videollamadas en alta definición*.

Sevilla. (2009). *Cuaderno para emprendedores y empresarios: gestión financiera*. El Cid Editor.

Escalante, K. (2009). *Estrategias competitivas*. Mexico: El Cid Editor | apuntes.

Ferraro, Stumpo, C. (2010). *Políticas de apoyo a las PYMES en América Latina: entre avances innovadores y desafíos institucionales*. Chile: B - CEPAL.

Cabrera, r. (2009). *¿porque es importante la capacitacion?* España: El Cid Editor | apuntes.

Martinez, M. (2012). *La evaluacion del rendimiento*. España: Ediciones Díaz de Santos.

7. SIGUE LAS TESIS

Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos. El capital de las organizaciones*. México: Mc Graw Hillo.

Padilla, Juárez, R. (2009). *Efectos de la capacitación en la competitividad de la industria manufacturera*. B - Revista de la CEPAL.

Fajardo, L. (2010). *Metodología para evaluar el impacto de la capacitación de la escuela superior de la industria básica*. D - Instituto Superior Politécnico José Antonio Echeverría. CUJAE.

Rodríguez, Molina, Fernández, Y. (2011). *Rediseño del proceso de capacitación para los técnicos que intervienen en las actividades productivas de la empresa de materiales de la construcción de Cienfuegos*. D - Instituto Superior Politécnico José Antonio Echeverría. CUJAE.

Ramírez, F. (2009). *Guía para el diseño de programas de capacitación*. El Cid Editor | apuntes.

Navarro, S. (2016). *Cómo realizar una evaluación del desempeño: método paso a paso para llevarlo a cabo y convertirte en consultor*. Sebastián Navarro Rojo.

Gan, Triginé, F. (2012). *Evaluación del desempeño individual*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.

Alles, M. (2010). *Desempeño por competencias: evaluación de 360°*. Mexico: Ediciones Granica.

Martínez, Pedrós, D. (2012). *Análisis del entorno*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.

Mukodsi, M. (2009). *Manual para investigaciones en el sector salud*. El Cid Editor | apuntes.

Ruiz, J. (2012). *Teoría y práctica de la investigación cualitativa*. Publicaciones de la Universidad de Deusto.

Villar, P. (8 de Agosto de 2017). Acerca de nosotros: el comercio. Obtenido de el comercio Web site: <https://elcomercio.pe/economia/negocios/informalidadmicro-pequenos-negocios-peru-noticia-noticia-448518>

Mujica, C. (26 de Abril de 2018). Acerca de nosotros Bost. Obtenido de Bost Web site.

ANEXO

CUESTIONARIO SOBRE LA CAPACITACIÓN

Dirigido: trabajador

DATOS GENERALES

- a) Edad: b) Género: c) Estado civil:
- d) Ocupación: e) Nivel educativo:
- f) Tiempo de servicio:

VARIABLE: CAPACITACIÓN

- 1. ¿Cuáles son los principales beneficios de la capacitación que usted considera más importantes para el personal de la MYPE comercializadoras de productos agrícolas en La Unión?**
 - a) Permite tomar decisiones
 - b) Aumento del nivel de satisfacción en el trabajo
 - c) Incrementa la confianza, desarrollo y la posición asertiva
 - d) Mayor autonomía
 - e) Logro de las metas individuales
 - f) Mejora las actitudes comunicativas
- 2. ¿Cuáles son los principales beneficios de la capacitación que usted considera más importantes para la MYPE comercializadoras de productos agrícolas en La Unión?**
 - a) Mayor rentabilidad
 - b) Solución de problemas
 - c) Comprensión de políticas
 - d) Permite la toma de decisiones
 - e) Permite la formación de líderes y dirigentes
 - f) Mejor rendimiento
 - g) Incurre en reducir costos
- 3. ¿El propietario de la MYPE capacita al personal que labora dentro de ella?**
 - a) Si
 - b) No
- 4. ¿Qué tipo de capacitación el propietario de la MYPE les ha brindado?**
 - a) Capacitación de Pre-ingreso
 - b) Capacitación de inducción
 - c) Capacitación de trabajo
 - d) Capacitación promocional

5. ¿Qué métodos de capacitación aplica la MYPE comercializadora rubro accesorio de celulares?

- a) Conferencias
- b) Charlas
- c) Cursos
- d) Talleres

6. ¿El propietario de la MYPE le ha brindado capacitación de trabajo para el desempeño de sus actividades?

- a) Si
- b) No

7. ¿Cuál cree usted que es la ventaja principal de la capacitación de inducción en su puesto de trabajo?

- a) Seguridad en las actividades
- b) Ahorra tiempo en las tareas
- c) Disminuye el número de accidentes
- d) Evita errores en el desarrollo de las labores

8. ¿Cree usted que la capacitación promocional le permite un crecimiento personal y profesional?

- a) Si
- b) No

9. ¿Cada que tiempo el propietario de la MYPE comercializadora rubro accesorio de celulares capacita a su personal?

- a) Anual
- b) Mensual
- c) Trimestral

10. ¿Cuánto dura la capacitación?

- a) 1 hora
- b) 2 horas
- c) 3 horas

CUESTIONARIO SOBRE EVALUACIÓN DEL PERSONAL

Dirigido: Propietario

DATOS GENERALES

a) Edad: b) Género: c) Estado civil:

d) Ocupación: e) Nivel educativo:

e) Tiempo de servicio:

VARIABLE: EVALUACIÓN DEL PERSONAL

1. ¿Usted supervisa y evalúa constantemente al personal colaborativo?

a) Si

b) No

2. ¿Con que objetivos usted evaluar al personal de las MYPE rubro comercializadora de productos agrícolas?

a) Aumentar el entendimiento y la información

b) Ayudar al desarrollo profesional

c) Detectar e identificar el potencial de sus colaboradores

d) Motivar a los colaboradores

3. ¿Cree usted que la razón por que se evalúa al personal es para obtener información para promoverlo o remunerarlo por su desempeño?

a) Si

b) No

4. ¿Cree usted que crear un ambiente de comunicación entre jefe y subordinado mejoran el desempeño laboral?

a) Si

b) No

5. ¿Cree usted que la retroalimentación permite tener mejoras en los puestos de trabajo?

a) Si

b) No

6. ¿cree usted que la evaluación del personal permite desarrollar estrategias para corregir las diferencias del trabajador como del empleador?

a) Si

b) No

7. ¿cree usted que la evaluación del personal permite conocer las habilidades, conocimientos y capacidades de los colaboradores?

a) Si

b) No

CUESTIONARIO SOBRE EVALUACIÓN DEL PERSONAL

Dirigido: Trabajador

DATOS GENERALES

- a) Edad: b) Género: c) Estado civil:
- d) Ocupación: e) Nivel educativo:
- e) Tiempo de servicio:

VARIABLE: EVALUACIÓN DEL PERSONAL

1.- ¿El propietario le brinda retroalimentación para lograr mejoras en su puesto de trabajo?

- a) Si
- b) No

2.- ¿Cada que tiempo se le evalúa su desempeño?

- a) Anual
- b) Semanal
- c) Semestral

3.- ¿Se le informa con anticipación cuando se le va a realizar una evaluación?

- a) Si
- b) No

4.- ¿El propietario les da a conocer los objetivos que se desean alcanzar?

- a) Si
- b) No

5.- ¿Por qué razones cree usted que la MYPE lo evalúan en su puesto de trabajo?

- a) obtener información para promoverlo y remunerarlo
- b) Crear un ambiente de comunicación coordinador y el subordinado
- c) Permitir una retroalimentación
- d) Desarrollar estrategias entre jefe y colaboradores de sus diferencias
- e) Permitir conocer las habilidades, conocimientos y capacidades del trabajador



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo Stelma D. RIVERA C. B. V. P. Identificado con DNI 02776302 con grado de MAESTRO Por medio de la presente hago constar que he realizado con fines de validación el (los) instrumento (os) de recolección de datos: ENCUESTA elaborado por Inan Vilchez Andrés, a los efectos de su aplicación a los elementos de la población (muestra) seleccionada para el trabajo de investigación: "CARACTERIZACIÓN DE CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PERSONAL EN LAS MYPE RUBRO COMERCIALIZADORAS DE PRODUCTOS AGRÍCOLAS EN LA UNIÓN-PIURA, AÑO 2017" que se encuentra realizando.

Luego de hacer la revisión correspondiente se recomienda al estudiante tener en cuenta las observaciones hechas al instrumento con la finalidad de optimizar sus resultados. Piura, 22 de mayo del 2019

Mg. Arica Charjo Becker Ochoa
DNI. 02786302
CLAD 06246

Firma

VARIABLE: CAPACITACIÓN

ITEMS	¿Es pertinente con el concepto?		¿Necesita mejorar la redacción?		¿Es redundante o superfluo?		¿Se necesita más ITEMS?	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1. ¿Cuáles son los principales beneficios de la capacitación que usted considera más importantes para la organización en la MYPE comercializadoras de productos agrícolas en La Unión?	✓			✓		✓		✓
2. ¿Cuáles son los principales beneficios de la capacitación que usted considera más importantes para el personal en la MYPE comercializadoras de productos agrícolas en La Unión?	✓			✓		✓		✓
3. ¿El propietario de la MYPE capacita al personal que labora dentro de ella?	✓			✓		✓		✓
4. ¿Qué tipos de capacitación el propietario de la MYPE le ha brindado?	✓			✓		✓		✓
5. ¿Qué temas se les brinda en las capacitaciones?	✓			✓		✓		✓
6. ¿El propietario de la MYPE le ha brindado capacitación de trabajo para el desempeño de sus actividades?	✓			✓		✓		✓
7. ¿Cuál cree usted que es la ventaja principal de la capacitación de inducción en su puesto de trabajo?	✓			✓		✓		✓
8. ¿Cree usted que la capacitación promocional le permite un crecimiento personal y profesional?	✓			✓		✓		✓
9. ¿Cada que tiempo el propietario de la MYPE comercializadoras de productos agrícolas en La Unión?	✓			✓		✓		✓
10. ¿Cuánto tiempo dura la capacitación?	✓			✓		✓		✓


 Dr. José María Ballesteros
 DNI. 02796302
 CLAD 06296

VARIABLE: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

ITEMS	¿La persona con el concepto?		¿Necesita mejorar la relación?		¿Es tendencia repetitiva?		¿Se necesita más ITEMS?	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1. ¿Usted supervisa y evalúa constantemente al personal colaborativo?	/			/		/		/
2. ¿Con que objetivos usted evalúa al personal de las MYPE rubro comercializadores de productos agrícolas?	/			/		/		/
3. ¿Cree usted que la razón por que se evalúa al personal es para obtener información para promoverlo o remunerarlo por su desempeño?	/			/		/		/
4. ¿Cree usted que crear un ambiente de comunicación entre jefe y subordinado mejoran el desempeño laboral?	/			/		/		/
5. ¿Cree usted que la retroalimentación permite tener mejoras en los puestos de trabajo?	/			/		/		/
6. ¿Cree usted que la evaluación del personal permita desarrollar estrategias para corregir las diferencias del trabajador como del empleador?	/			/		/		/
7. ¿Cree usted que la evaluación del personal permita conocer las habilidades, conocimientos y capacidades de los colaboradores?	/			/		/		/


Dra. Lidia Carrizo Muñoz Delgado
 DNI: 02796302
 CLAO 06246

VARIABLE: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

ITEMS	¿Es pertinente con el concepto?		¿Necesita mejorar la redacción?		¿Es tendencioso/agresivo?		¿Se necesita más ITEMS?	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1. ¿El propietario le brinda retroalimentación para lograr mejoras en su puesto de trabajo?	✓			✓		✓		✓
2. ¿Cada que tiempo se le evalúa su desempeño?	✓			✓		✓		✓
3. ¿Se le informa con anticipación cuando se le va a realizar una evaluación?	✓			✓		✓		✓
4. ¿El propietario les da a conocer los objetivos que se desean alcanzar?	✓			✓		✓		✓
5. ¿Por qué razones cree usted que la MYPE lo evalúan en su puesto de trabajo?	✓			✓		✓		✓


 Mg. Adán Canga Sotelo Ochoa
 DNI: 0786302
 CLAD 06246

VARIABLE: CAPACITACIÓN

Tabla N°1.-Género

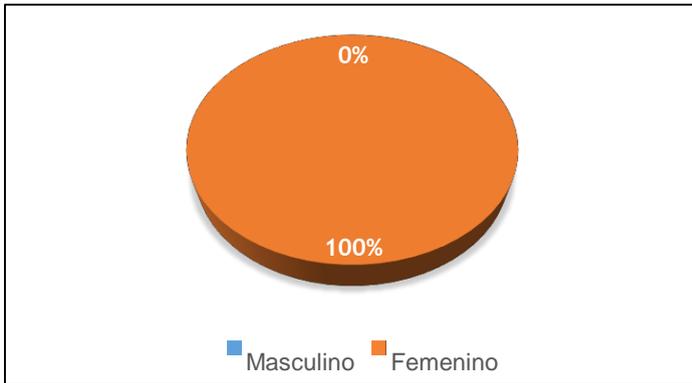


Tabla N° 2.-Estado Civil

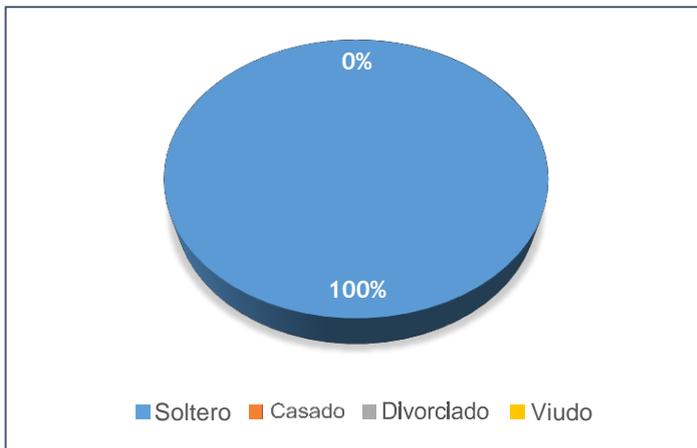


Tabla N° 3.- Nivel profesional

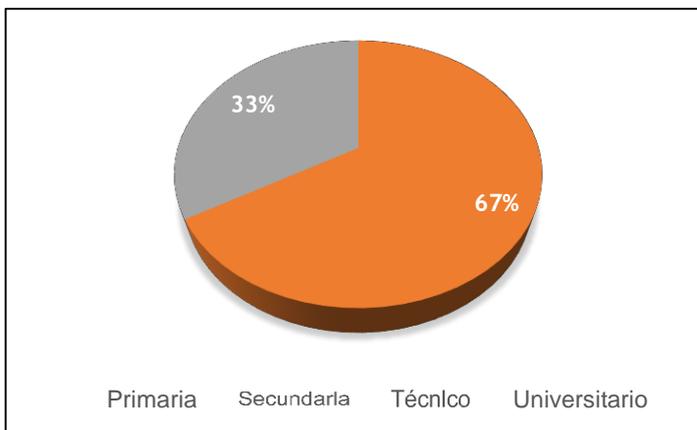


Tabla N° 4.- ¿Cuáles son los principales beneficios de la capacitación que usted considera más importante para el personal de la MYPE rubro comercializadoras de productos agrícolas?

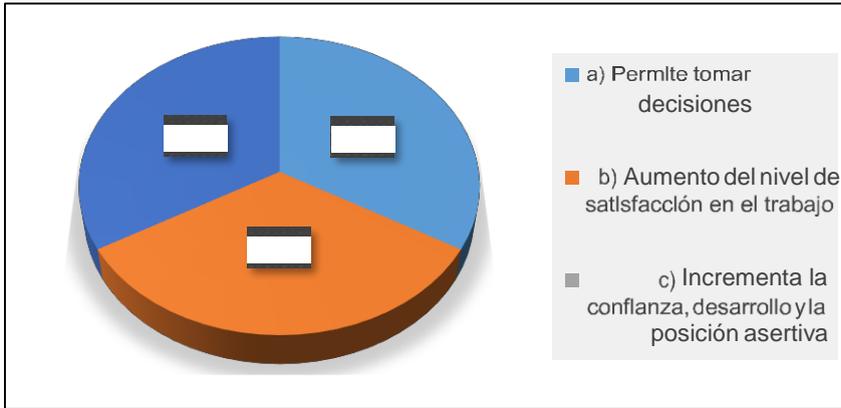


Tabla N° 5.- ¿Cuáles son los principales beneficios de la capacitación que usted considera más importante para la MYPE rubro comercializadoras de productos agrícolas?

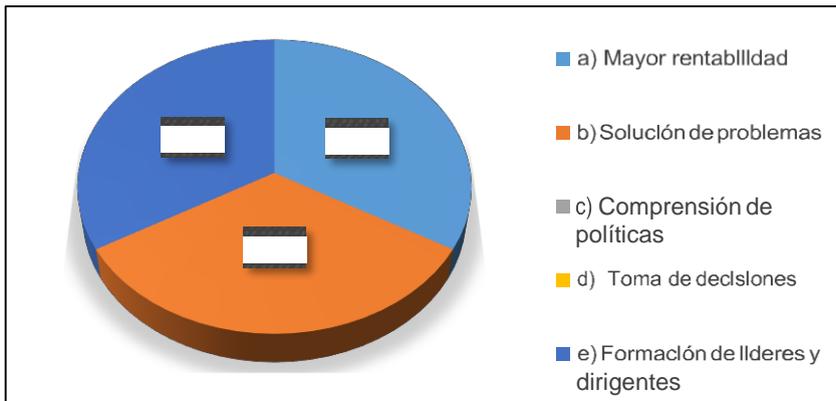


Tabla N° 6.- ¿El propietario de la MYPE capacita al personal que labora dentro de ella?



Tabla N° 7.- ¿Qué tipos de capacitación el propietario de la MYPE les ha brindado?

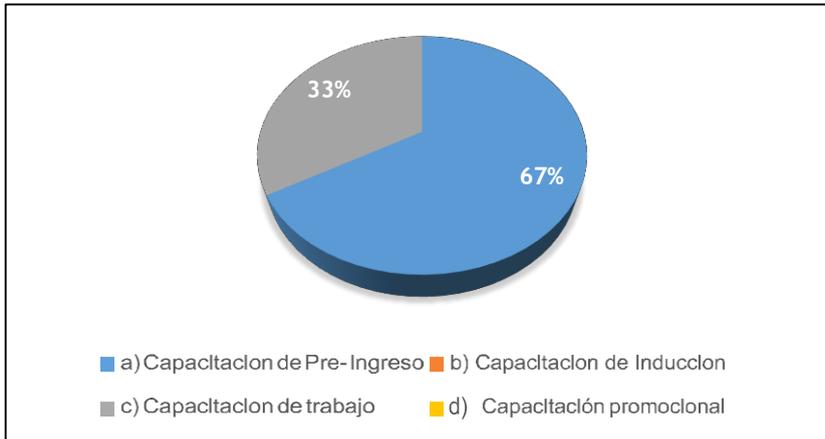


Tabla N° 8.- ¿Qué métodos de capacitación aplica la MYPE rubro comercializadoras de productos agrícolas?

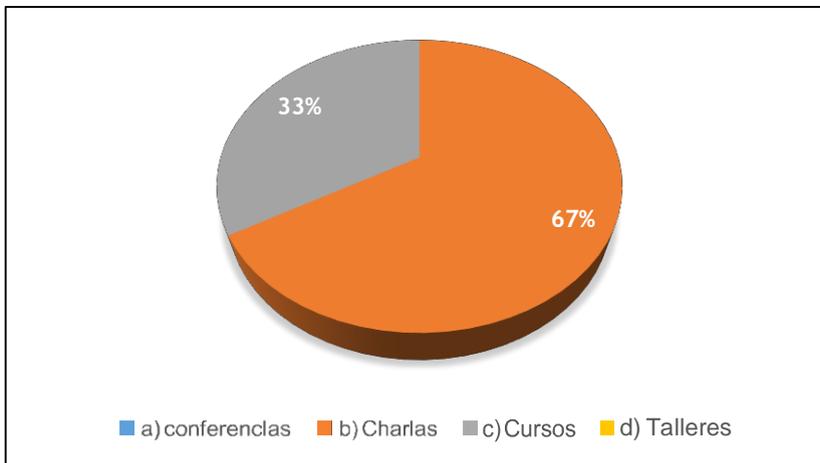


Tabla N° 9.- ¿El propietario de la MYPE le ha brindado capacitación de trabajo para el desempeño de sus actividades?

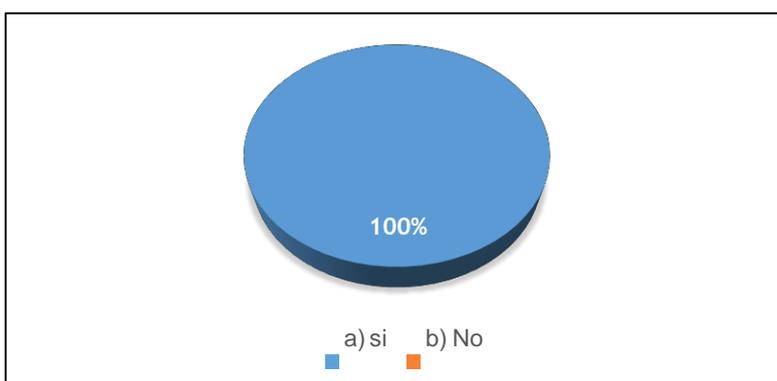


Tabla N° 10.- ¿Cuál cree usted que es la ventaja principal de la capacitación inducción en su puesto de trabajo?

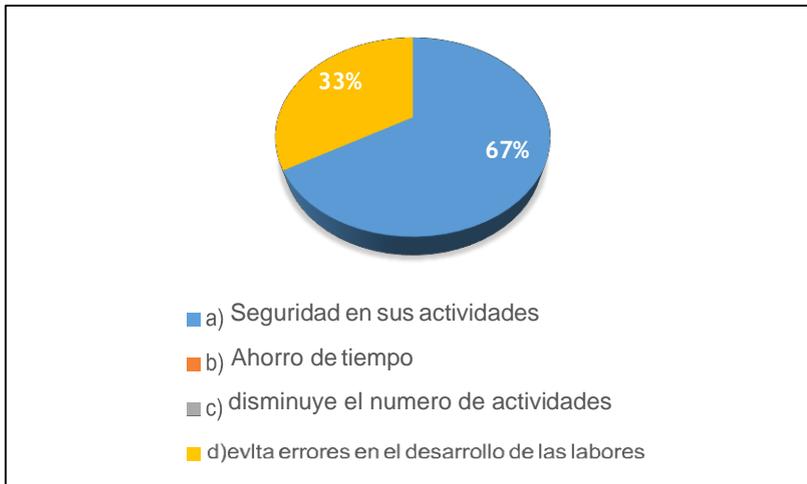


Tabla N° 11.- ¿Cree usted que la capacitación promocional le permite un crecimiento personal y profesional?

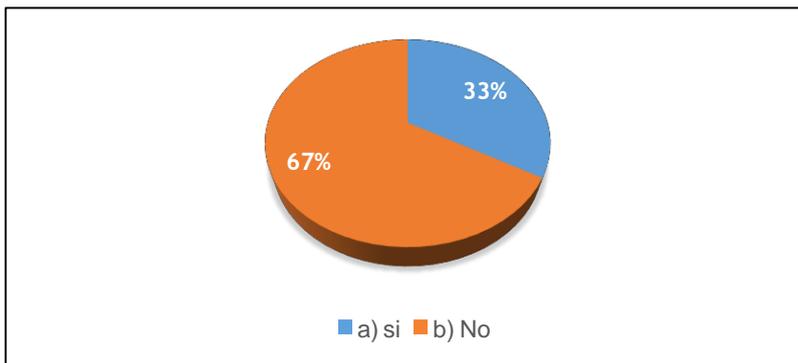


Tabla N° 12.- ¿Cada que tiempo el propietario de las MYPE rubro comercializadoras de productos agrícolas capacita a su personal?

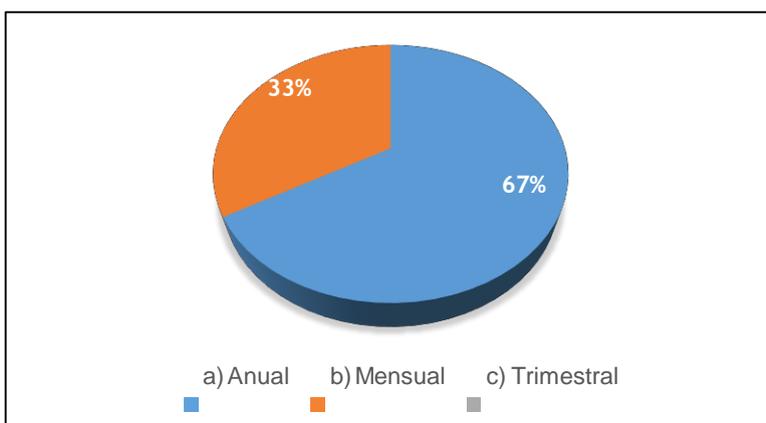


Tabla N° 13.- ¿Cuánto tiempo dura la capacitación?



Tabla N°14.-Género

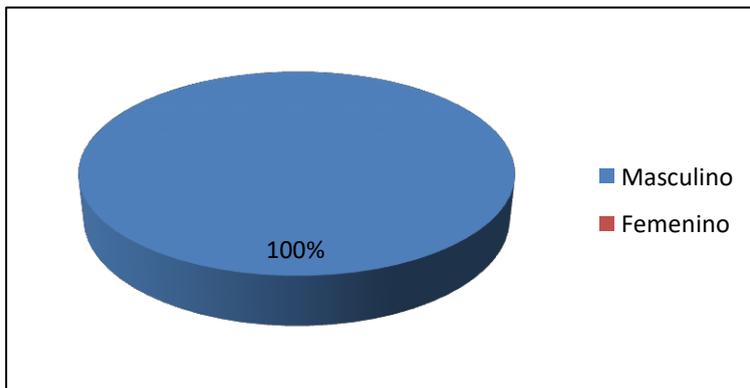


Tabla 15.-Estado Civil

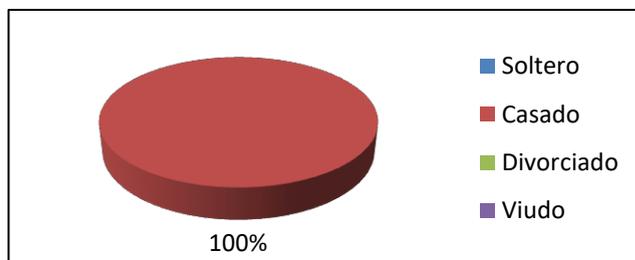


Tabla 16.- Nivel profesional

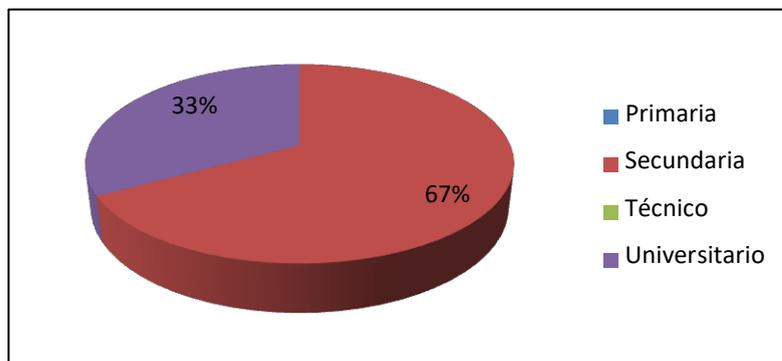


Tabla 17.- ¿Usted supervisa y evalúa constantemente al personal colaborativo?

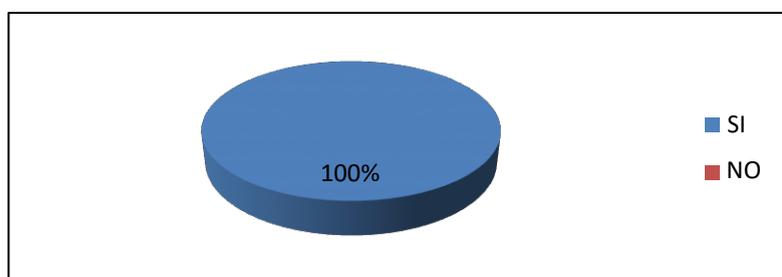


Tabla 18.- ¿Con que objetivos usted evaluar al personal de las MYPE rubro comercializadora de productos agrícolas?

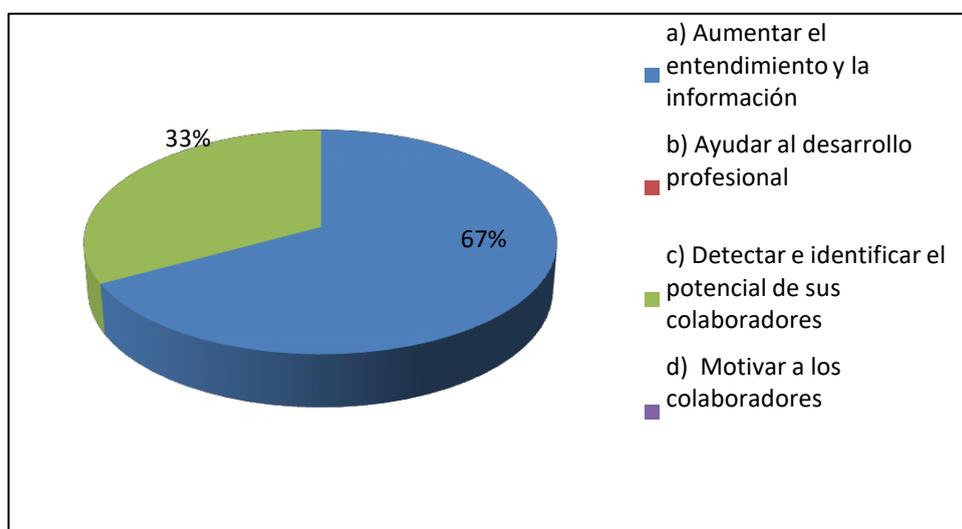


Tabla 19.- ¿Cree usted que la razón por que se evalúa al personal es para obtener información para promoverlo o remunerarlo por su desempeño?

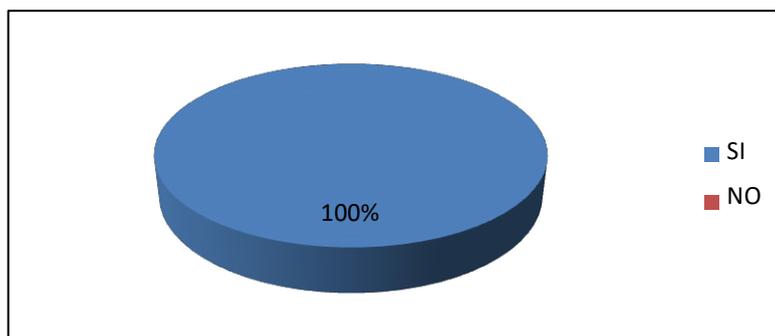


Tabla 20.- ¿ Cree usted que crear un ambiente de comunicación entre jefe y subordinado mejoran el desempeño laboral?

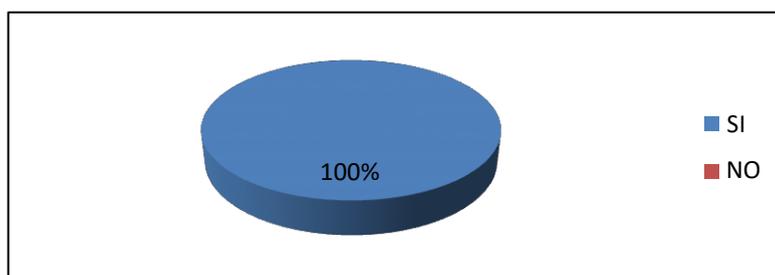


Tabla 21.- ¿Cree usted que la retroalimentación permite tener mejoras en los puestos de trabajo?

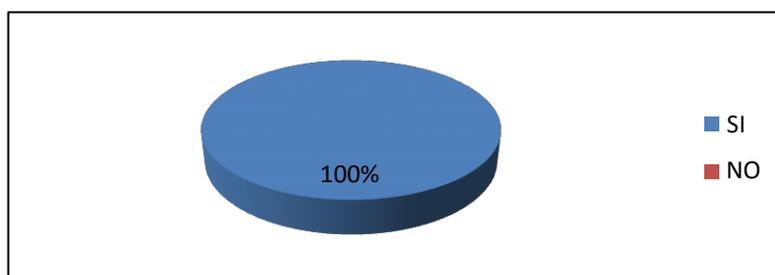


Tabla 22.- ¿cree usted que la evaluación del personal permite desarrollar estrategias para corregir las diferencias del trabajador como del empleador?

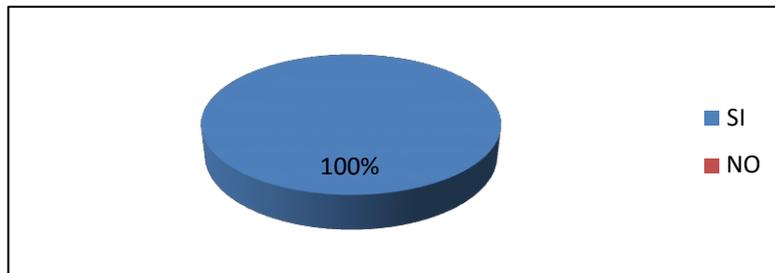


Tabla 23.- ¿cree usted que la evaluación del personal permite conocer las habilidades, conocimientos y capacidades de los colaboradores?

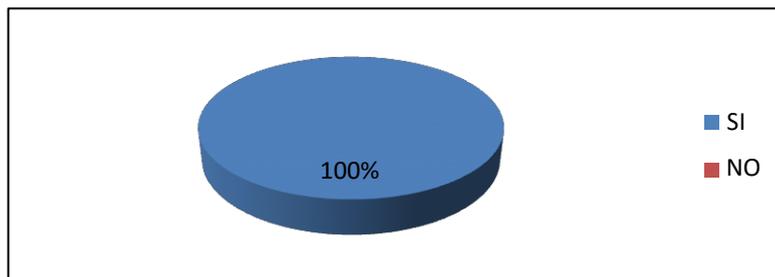


Tabla 24.- ¿El propietario le brinda retroalimentación para lograr mejoras en su puesto de trabajo?

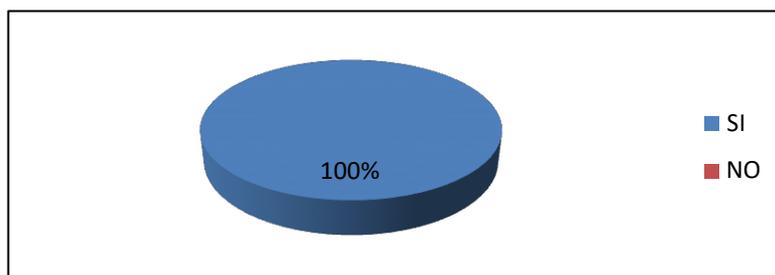


Tabla 25.- ¿Cada que tiempo se le evalúa su desempeño?

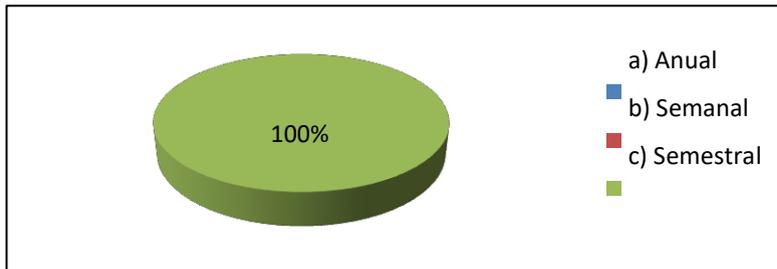


Tabla 26.- ¿Se le informa con anticipación cuando se le va a realizar una evaluación?

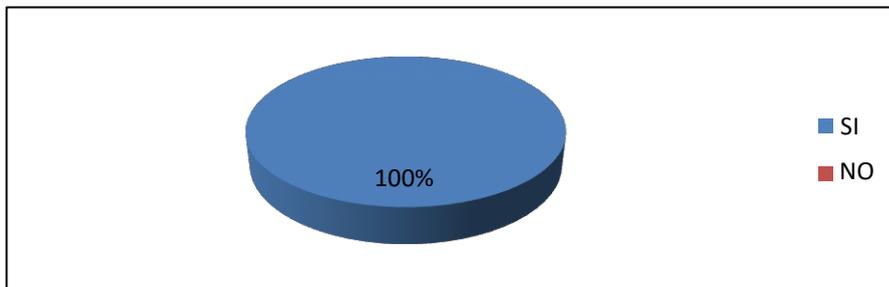


Tabla 27.- ¿El propietario les da a conocer los objetivos que se desean alcanzar?

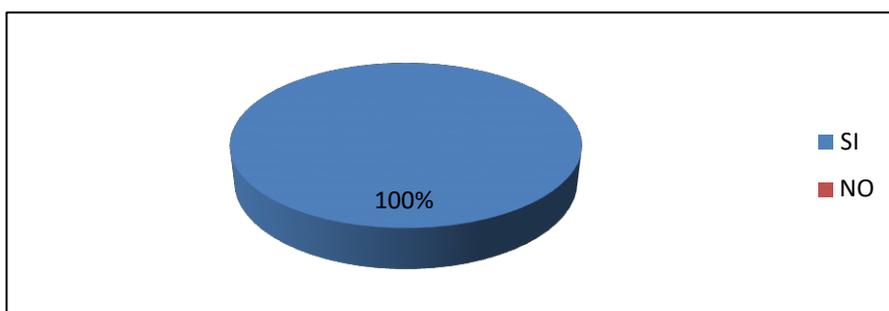
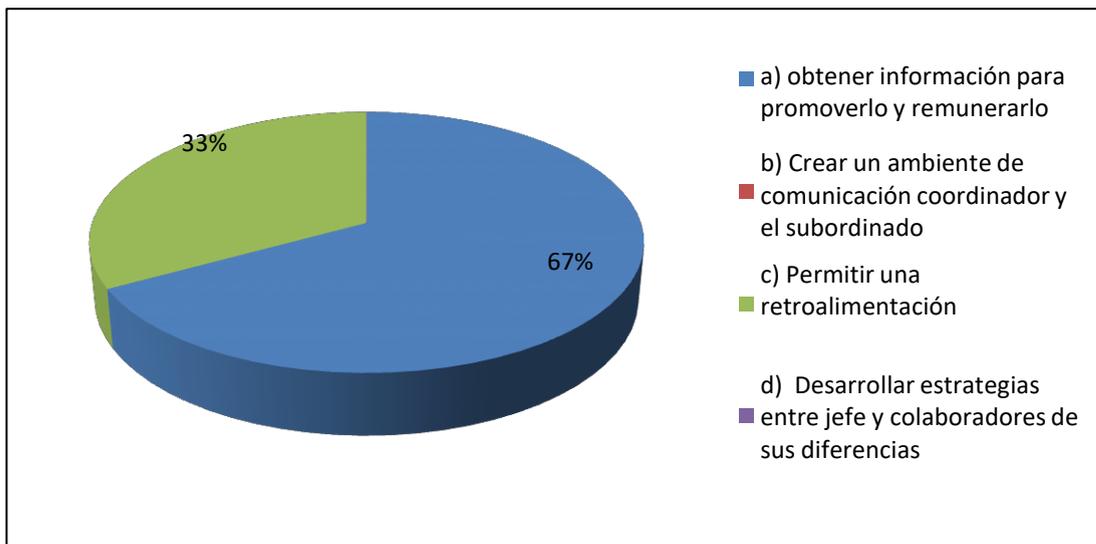


Tabla 28.- ¿Por qué razones cree usted que la MYPE lo evalúan en su puesto de trabajo?



RESULTADOS DEL TURNITIN

ANDRES IMAN VILCHEZ

SECCIÓN 1 SECCIÓN 2 SECCIÓN 3

Título	Fecha de inicio	Fecha límite de entrega	Fecha de publicación
 IUU: Turnitin - Sección 2	23 jun 2019 - 21:29	24 jun 2019 - 23:55	24 jun 2019 - 23:55

Resumen:

Estimado estudiante:

Por este espacio se tiene que pasar el artículo científico, para comprobar el grado de coincidencia que puedan tener con otros trabajos o documentos de Internet. La similitud aceptable es de un máximo de 15%.

 Actualizar entregas

  Título de la Entrega 	Identificador del trabajo de Turnitin 	Entregado 	Similitud 	
 Ver recibo digital <u>TURNITIN</u>	1146745311	24/06/2019 14:44	14% 	Entregar Trabajo   --

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uladech.edu.pe	12%
Fuente de Internet		
2	repositorio.uap.edu.pe	4%
Fuente de Internet		

Excluir citas Activo Excluir coincidencias < 4%

Excluir bibliografía Activo