

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN-HUÁNUCO**  
**FACULTAD DE ECONOMÍA**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA**  
**CARRERA PROFESIONAL DE ECONOMÍA**



**EFFECTOS DE LA CAPACITACIÓN EN LA  
COMPETITIVIDAD DE LAS MYPES DEL SECTOR  
MANUFACTURERO EN LA CIUDAD DE HUÁNUCO, 2018**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: CRECIMIENTO Y DESARROLLO  
ECONÓMICO LOCAL Y REGIONAL**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ECONOMISTA**

**TESISTAS:**

**MARTINEZ TAPIA SAMUEL ERNESTO**  
**NAUPAY TUMBAY JAIME WALTO**  
**RAMIREZ INGUNZA CARLOS ERNESTO**

**ASESOR:**

**Mg. VALDIVIA JARA ROQUE**

**HUÁNUCO-PERÚ**  
**2019**

## **DEDICATORIA**

A mi amada esposa, por su sacrificio y esfuerzo, por su apoyo incondicional para culminar mi carrera, por creer en mi capacidad, y por siempre estar a mi lado en todo momento. Y a mis amados hijos por ser fuente de motivación e inspiración para superarme por un futuro mejor.

**NAUPAY TUMBAY, WALTO JAIME.**

A mi amada madre y hermanos, quienes con su palabra de aliento me motivaron siempre a seguir adelante y a ser perseverante en el cumplimiento de mis metas.

**MARTÍNEZ TAPIA, SAMUEL ERNESTO.**

A Dios, por todo lo que inspira en mi corazón para alcanzar mi propósito en la vida. A mis padres que siempre estuvieron conmigo brindándome todo su apoyo. Y a mi novia, por motivarme a alcanzar mis más grandes sueños.

**RAMÍREZ INGUNZA, CARLOS ERNESTO.**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos a nuestra alma máter, la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, por habernos aceptado ser parte de ella y permitirnos estudiar nuestra querida carrera de Economía. A todos los docentes de la facultad que nos brindaron su conocimiento y apoyo, y por motivarnos a ser buenos profesionales para el bien de la sociedad. En especial al Mg. ROQUE VALDIVIA JARA, por brindarnos la oportunidad de recurrir a su capacidad y conocimiento científico, y por su paciencia para guiarnos en todo el desarrollo de la tesis.

Agradecemos también a todos nuestros compañeros de clase, que durante toda nuestra vida universitaria nos brindaron siempre su amistad y apoyo sincero, que nos ha valido mucho para estar siempre motivados a culminar nuestra carrera profesional.

## RESUMEN

En la presente investigación se analizaron los efectos de la capacitación en la competitividad de las empresas del sector manufacturero en la ciudad de Huánuco. Para formalizar el trabajo de tesis la interrogante principal fue: ***¿Qué incidencia tiene la capacitación en la competitividad de las Micro y Pequeñas Empresas (MYMEs) del sector manufacturero de la ciudad de Huánuco?***, en línea con el problema de investigación, siendo el objetivo central: ***“Analizar la incidencia de la capacitación en la competitividad de las MYMEs del sector manufacturero de la ciudad de Huánuco”***. Asimismo, la hipótesis de la investigación se propuso de forma afirmativa: ***“La capacitación formal y especializada tienen incidencia en la competitividad de las MYMEs del sector manufacturero de la ciudad de Huánuco”***.

Se concluye que la capacitación especializada constituye un factor clave para los negocios. Los empresarios admiten que permite alcanzar mayores niveles de producción; contribuyen a mejorar los procesos productivos y facilitan la incorporación de mejor tecnología productiva. Los impactos en la productividad, la calidad, los costos y los precios son a su vez, factores claves en la competitividad empresarial. Esto debido a que el fortalecimiento de capacidades tiene impacto en la optimización del uso de los factores productivos, como son el capital, la mano de obra, la tecnología y las materias primas e insumos.

## SUMMARY

## ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO.....	3
RESUMEN.....	4
SUMARY.....	5
INTRODUCCIÓN.....	10
CAPÍTULO I:.....	12
MARCO TEÓRICO.....	12
<b>1.1. Antecedentes de la Investigación.</b> .....	12
1.1.1. Antecedentes del problema.....	12
1.1.2. Fundamentación del problema.....	14
1.1.3. Formulación del problema.....	15
<i>Problema general:</i> .....	15
<i>Problemas específicos:</i> .....	15
<b>1.2. Revisión de Estudios Realizados.</b> .....	16
<b>1.3. Base Teórica-Científica.</b> .....	19
1.3.1. Teoría general.....	19
1.3.2. Teoría específica.....	23
<b>1.4. Conceptos Fundamentales y definición de términos básicos.</b> .....	27
<b>1.5. Hipótesis Generales y Específicas.</b> .....	30
1.5.1. Hipótesis general.....	30
1.5.2. Hipótesis específicas.....	30
<b>1.6. Sistema de Variables, Dimensiones, Indicadores y Modelo.</b> .....	30
1.6.1. Variable dependiente (VD).....	30
1.6.2. Variable independiente (VI).....	30
1.6.3. Dimensiones.....	30
1.6.4. Indicadores.....	31
1.6.5. Modelo.....	31
1.6.6. Definición operacional de variables, dimensiones e indicadores.....	31
<b>1.7. Objetivos de la Investigación.</b> .....	33
1.7.1. Objetivo general.....	33
1.7.2. Objetivos específicos.....	33
<b>1.8. Universo/Población y Muestra.</b> .....	33

1.8.1.	Determinación del universo/población. ....	33
1.8.2.	Determinación de la muestra representativa. ....	34
<b>CAPÍTULO II:</b> .....		37
<b>MARCO METODOLÓGICO</b> .....		37
<b>2.1.</b>	<b>Metodología de la Investigación.</b> .....	37
2.1.1.	Nivel y tipo de investigación. ....	37
2.1.2.	Diseño de la investigación. ....	38
<b>2.2.</b>	<b>Fuentes, Técnicas de Recolección y Tratamiento de Datos</b> .....	38
2.2.1.	Fuentes de datos.....	38
2.2.2.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos. ....	39
2.2.3.	Procesamiento y presentación de datos.....	39
<b>CAPÍTULO III:</b> .....		40
<b>DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b> .....		40
<b>3.1.</b>	<b>Ámbito, cobertura y sujetos de investigación.</b> .....	40
3.1.1.	Ámbito y cobertura del estudio.....	40
3.1.2.	Identificación de los sujetos de investigación. ....	41
3.1.3.	Actividades económicas de los microempresarios manufactureros.....	42
<b>3.2.</b>	<b>Capacitación de los microempresarios manufactureros.</b> .....	44
3.2.1.	Grado de instrucción formal.....	44
3.2.2.	Capacitación especializada de los microempresarios manufactureros. ....	45
<b>3.3.</b>	<b>Capacitación especializada y competitividad empresarial.</b> .....	55
3.3.1.	La capacitación y su impacto en la producción y productividad empresarial. 55	
3.3.2.	Relación entre la capacitación especializada y la productividad. ....	57
3.3.3.	Relación entre la capacitación especializada y la calidad. ....	62
3.3.4.	Relación entre la capacitación especializada y los costos. ....	69
3.3.5.	Relación entre la capacitación especializada y los precios. ....	71
3.3.6.	Relación entre la capacitación especializada y la tecnología de producción. 73	
<b>3.4.</b>	<b>Demanda de capacitación especializada.</b> .....	75
3.4.1.	Tipos de capacitación que requiere el sector manufacturero en Huánuco. ..	75
3.4.2.	Entidades que debería brindar capacitación a los empresarios. ....	76
<b>CONCLUSIONES</b> .....		78
<b>SUGERENCIAS</b> .....		79
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....		80
<b>ANEXOS</b> .....		81

## ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N° 01: Variables, Dimensiones e Indicadores.....	34
Cuadro N° 02: Universo/población de empresas formales en el ámbito de estudio,2017.....	36
Cuadro N° 03: Muestra representativa de empresas formales en el ámbito de estudio,2017.....	37
Cuadro N° 04: Universo y muestra de microempresas manufactureras del el ámbito de estudio,2017.....	37
Cuadro N° III-01: Ubicación de microempresarios manufactureros en Huánuco.....	43
Cuadro N° III-02: Microempresarios manufactureros encuestados según género.....	44
Cuadro N° III-03: Actividades económicas de los microempresarios manufactureros en Huánuco.....	45
Cuadro N° III-04: Grado de instrucción formal de los microempresarios manufactureros.....	46
Cuadro N° III-05: Capacitación especializada provista por el estado para los microempresarios manufactureros.....	47
Cuadro N° III-06: Capacitación de los microempresarios por iniciativa propia.....	48
Cuadro N° III-07: Entidad o medios donde se capacitan los microempresarios manufactureros.....	49
Cuadro N° III-08: Número de veces que se capacitan los microempresarios manufactureros.....	50
Cuadro N° III-09: Aspectos donde se capacitan los microempresarios ma-	



nufactureros.....	52
Cuadro N° III-10 a N° III-34.....	53-79

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° III-01: Ubicación de microempresarios manufactureros en Huánuco.....	43
Gráfico N° III-02: Microempresarios manufactureros encuestados según género.....	44
Gráfico N° III-03: Actividades económicas de los microempresarios manufactureros en Huánuco.....	45
Gráfico N° III-04: Grado de instrucción formal de los microempresarios manufactureros.....	47
Gráfico N° III-05: Capacitación especializada provista por el estado para los microempresarios manufactureros.....	48
Gráfico N° III-06: Capacitación de los microempresarios por iniciativa propia.....	49
Gráfico N° III-07: Entidad o medios donde se capacitan los microempresarios manufactureros.....	50
Gráfico N° III-08: Número de veces que se capacitan los microempresarios manufactureros.....	51
Gráfico N° III-09: Aspectos donde se capacitan los microempresarios manufactureros.....	52
Gráfico N° III-10: Tipos de capacitación especializada que recibieron los microempresarios manufactureros.....	53
Gráfico N° III-11: Utilidad de los conocimientos recibidos por los microempresarios manufactureros.....	54
Gráfico N° III-12: Porqué fueron útiles los conocimientos en el rendimi-	

to de las empresas manufactureras.....	55
Gráfico N° III-13 a III-34.....	56-79

## INTRODUCCIÓN

En la presente investigación se analizaron los efectos de la capacitación en la competitividad de las empresas del sector manufacturero en la ciudad de Huánuco. La interrogante principal fue ***¿Qué incidencia tiene la capacitación en la competitividad de las Micro y Pequeñas Empresas (MYMEs) del sector manufacturero de la ciudad de Huánuco?*** Guardando coherencia con el problema de investigación el objetivo central fue ***“analizar la incidencia de la capacitación en la competitividad de las MYMEs del sector manufacturero de la ciudad de Huánuco”***. Asimismo, la hipótesis de investigación propuesta de forma afirmativa fue que ***“la capacitación formal y especializada tienen incidencia en la competitividad de las MYMEs del sector manufacturero de la ciudad de Huánuco”***.

Tal como lo asevera la literatura, el nivel de educación formal es importante en la competitividad empresarial. En la investigación se encontró que un 32,43% de los empresarios cuentan con educación superior completa, el 25,23% con estudios superiores incompletos y el 24,32% sólo tienen estudios secundarios completos. Se concluye que, en promedio, el 57,66% de los microempresarios manufactureros de la ciudad de Huánuco cuentan con estudios superiores.

Dentro de los resultados específicos, el 78,38% de los empresarios de Huánuco alguna vez recibió capacitación por iniciativa propia. Asimismo, el estudio revela que sólo el 21,62% recibieron capacitación especializada por parte del Estado. Esto permite concluir que el gobierno no cumple su rol de fortalecimiento de capacidades en el sector empresarial. Esta es uno de los factores para la falta de competitividad.

Si bien los empresarios se capacitan por cuenta propia, el 34,23% lo hacen sólo una vez por año; mientras que el 18,92% lo hacen dos veces por año. Así mismo, el 62,16% de los que recibieron capacitación lo hicieron en producción, lo cual es

alentador por cuanto esto impacta directamente en la productividad de las empresas; pero también se capacitan en gestión empresarial, marketing y ventas.

En línea con lo expuesto en el párrafo anterior, el 86,49% de los empresarios admiten que los conocimientos adquiridos en las capacitaciones fueron muy útiles para el desempeño empresarial; con lo cual se infiere que el fortalecimiento de capacidades es un elemento fundamental para incrementar la producción y la productividad, pues contribuye a mejorar la calidad de los productos, contribuye a generar nuevas ideas y orienta hacia la innovación.

Así, la capacitación especializada constituye un factor clave para los negocios. El 33,33% de los empresarios admiten que permite alcanzar mayores niveles de producción; el 26,13% que contribuye a mejorar los procesos productivos y el 11,71% considera que facilita la incorporación de mejor tecnología productiva.

Por último, se concluye que los impactos en la productividad, la calidad, los costos y los precios son a su vez, factores claves en la competitividad empresarial. Esto se da debido a que el fortalecimiento de capacidades tiene impacto en la optimización del uso de los factores productivos, como son el capital, la mano de obra, la tecnología y las materias primas e insumos.

Finalmente, con relación a la estructuración del trabajo de investigación con fines de obtención del título profesional, está de acuerdo al Reglamento General de Grados y Títulos de la UNHEVAL, en el cual se consideran tres capítulos: I. Marco Teórico; II. Marco Metodológico y; III. Discusión de Resultados. Cada capítulo se estructuró en subcapítulos e ítems. Previamente se consignan el resumen y la introducción; así como las partes formales de la tesis establecida en la Facultad de Economía de la UNHEVAL.

## **CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO**

### **1.1. Antecedentes de la Investigación.**

#### 1.1.1. Antecedentes del problema.

Para comprender el sentido de la presente investigación es necesario comenzar el tema dejando en claro lo que se entiende por competitividad empresarial. En términos generales, la competitividad se define como la capacidad de generar la mayor satisfacción de los consumidores fijando un precio o la capacidad de poder ofrecer un menor precio fijada una cierta calidad. Concebida de esta manera se asume que las empresas más competitivas podrán asumir mayor cuota de mercado a expensas de empresas menos competitivas, si no existen deficiencias de mercado que lo impidan.

Frecuentemente se usa la expresión pérdida de competitividad para describir una situación de aumento de los costes de producción, ya que eso afectará negativamente al precio o al margen de beneficio, sin aportar mejoras a la calidad del producto. La competitividad puede definirse de manera clara, cuando se aplica a una empresa o grupo de empresas concreta que vende sus productos en un mercado bien definido. En ese caso una pérdida de competitividad amenaza a largo plazo la supervivencia de una empresa o grupo de empresas.

La competitividad es la capacidad que tiene una empresa (...) de obtener rentabilidad en el mercado en relación a sus competidores. La competitividad depende de la relación entre el valor y la cantidad del producto ofrecido y los insumos necesarios para obtenerlo (productividad), y la productividad de los otros oferentes del mercado. Por ejemplo, una empresa será muy competitiva si es capaz de obtener una rentabilidad elevada debido a que utiliza técnicas

de producción más eficientes que las de sus competidores, que le permiten obtener ya sea más cantidad y/o calidad de productos o servicios, o tener costos de producción menores por unidad de producto.

Una empresa es **competitiva en precios** cuando tiene la capacidad de ofrecer sus productos a un precio que le permite cubrir los costos de producción y obtener un rendimiento sobre el capital invertido. Sin embargo, en ciertos mercados los precios de productos que compiten entre sí puede variar, y una empresa puede tener la capacidad de colocar un producto a un precio mayor que la competencia debido a factores distintos del precio, como la calidad, la imagen, o la logística. En estos tipos de mercados, si la empresa puede colocar sus productos y obtener una rentabilidad, la empresa es **competitiva en otros factores**. La competitividad en precios es importante en mercados de bienes y servicios estandarizados, mientras que la competitividad en otros factores es importante en mercados de servicios; es decir, aquellos servicios que pueden ser diferenciados por aspectos como la calidad.

Por último, **la competitividad es la capacidad de una organización para desarrollar ventajas competitivas con respecto a sus competidores y obtener así, una posición destacada en su entorno**. La competitividad generalmente se basa en una ventaja competitiva, esto es, una cierta habilidad, recursos, tecnología o atributos que hacen superior al que la posee. Se trata de un concepto relativo en donde se compara el rendimiento de una organización con respecto a otras.

Visto de esta manera, la competitividad de las empresas es una gran preocupación de los mismos empresarios, gremios empresariales y también del gobierno; particularmente de las micro y pequeñas empresas que en el Perú presentan bajos niveles de competitividad. Recientemente el gobierno ha lanzado la política nacional de competitividad y productividad. En este contexto, el presidente de la república ha manifestado que *“los gobiernos deben generar el ambiente propicio para que las empresas crezcan y sean*

*más competitivas*”. Entonces, aunque no todas las variables que determinan el nivel de competitividad de un país son igualmente controlables por los gobiernos, sí depende de ellos diseñar una regulación clara y eficiente que propicie las condiciones necesarias para la creación de un sector privado dinámico y competitivo. Según el gobierno, incorporar la mejora regulatoria y del clima de negocios será el objetivo prioritario de la política nacional de competitividad y productividad. Un marco regulatorio claro, predecible y transparente estimula la confianza de los empresarios y les permite invertir su tiempo y esfuerzo en actividades productivas. Por el contrario, el exceso de regulación y los altos costos de cumplimiento encarecen la operación de las **empresas** y fomentan la informalidad.

#### 1.1.2. Fundamentación del problema.

El principal problema de las micro y pequeñas empresas en el Perú es su baja competitividad, y lo es más en la ciudad de Huánuco; en donde las firmas presentan bajos niveles de productividad, altos costos de producción y los productos/servicios son de baja calidad. Dentro de los múltiples factores que determinan la baja productividad de las empresas huanuqueñas, los más importantes son la tecnología y las capacidades y habilidades de la mano de obra.

Por ejemplo, en Huánuco existen diversos recursos y productos que pueden ser transformados, como la tierra (áreas cultivables, forestales, mineras, etc.), materias primas (frutas, verduras, cereales, etc.), turismo (recursos turísticos en sierra y selva), gastronomía (comidas de sierra y selva), etc. Sin embargo, tienen una mínima explotación o no se explotan por falta de tecnología y capacitación de los recursos humanos; la agroindustria, manufactura y servicios son incipientes y generan escaso valor agregado, empleo e ingresos para la población económicamente activa.

Entonces, lo que observamos como estudiantes de economía es que una de las falencias más marcadas es la escasa capacitación de la mano de obra; es decir, las personas en edad de trabajar y las que ya se encuentran

trabajando, no cuentan con las capacidades que permitan mejorar la productividad de las empresas, por lo que generan productos de baja calidad, los costos son altos, y como consecuencia de ello, la competitividad de las empresas es baja.

### 1.1.3. Formulación del problema.

#### *Problema general:*

¿Qué incidencia tiene la capacitación en la competitividad de las Micro y Pequeñas Empresas (MYMEs) del sector manufacturero de la ciudad de Huánuco?

#### *Problemas específicos:*

- ❖ ¿Cuál es la incidencia de la educación formal en la competitividad de los micro y pequeños empresarios manufactureros de la ciudad de Huánuco?
- ❖ ¿Cómo repercute la capacitación especializada en los niveles de competitividad de los micro y pequeños empresarios en la ciudad de Huánuco?
- ❖ ¿Cómo incide la educación formal de los empresarios en la productividad y calidad de las MYPEs manufactureras de la ciudad de Huánuco?
- ❖ ¿Cuál es incidencia de la capacitación especializada de los empresarios en la productividad y calidad de las MYPEs manufactureras en la ciudad de Huánuco?

## 1.2. Revisión de Estudios Realizados.

Con relación a la competitividad y los factores que la determinan existe abundante literatura. Para este trabajo hemos seleccionado los que vinculan directamente la capacitación con el problema principal, la competitividad. Así, tenemos:

**Orderique Torres (2008)**, tesis: *"Capacitación, estrategia y ventaja competitiva para el desarrollo sostenible en las MYPEs del parque industrial de Villa El Salvador, en la Economía global: 2001 - 2006"*; presentada para optar por el grado de máster en economía en la Universidad de San Martín de Porres. En dicho trabajo se determinó que un gran porcentaje de las empresas considera que la capacitación es efectiva para la gestión empresarial y para el proceso productivo de las mismas. A su vez indica que la mayoría de las MYPEs considera que los resultados obtenidos después de la capacitación han sido buenos, además han tenido mayor apertura de mercados y sus ventas han incrementado.

Recomienda que una de las estrategias necesarias para el desarrollo de las MYPEs en el Parque Industrial del distrito de Villa El Salvador es contar con capacitación y asesoría técnica ligadas a los temas de: marketing, ventas, gestión empresarial, manejo de nuevas tecnologías y producción. También menciona que las MYPEs que desean iniciarse en la exportación deben considerar algunos requisitos básicos para exportar, a fin de evaluar su capacidad exportadora. Es aquí donde se manifiesta la necesidad de capacitarse para llevar a cabo dicho objetivo.

**Padilla y Juárez (2006)**, estudio: *"Efectos de la Capacitación en la competitividad de la industria manufacturera"*. Publicación de la Unidad de Comercio Internacional e industria de la Sede Subregional de la CEPAL en México. En dicho estudio se propone el impacto que tiene la capacitación sobre la competitividad en tres ramas de la industria manufacturera con



distintas características productivas y tecnológicas. Para ello se propone un enfoque sistémico, es decir, además de estudiar las actividades en el interior de las empresas y su impacto en éstas, se analiza el entorno organizacional e institucional de apoyo a la capacitación, así como el impacto que ésta tiene en la localidad en su conjunto. El análisis se divide en dos componentes: micro, o a nivel de empresa, y meso, o a nivel de región.

Se concluye que la capacitación en la empresa se asocia positivamente con la competitividad (estimada como productividad) tanto a nivel micro (la empresa), como a nivel meso (la región). A su vez, los resultados econométricos indican que a nivel micro la vinculación de la capacitación y la competitividad varían entre ramas industriales con distintas características productivas y tecnológicas. En general, la capacitación tiene un impacto especialmente positivo en el mejoramiento de la calidad de los productos y la facilitación de la innovación tecnológica. Estos dos factores están asociados a una competitividad real o robusta.

**Begazo Villanueva (1996)**, Tesis: *“La pequeña empresa de confecciones en Villa El Salvador y su competitividad”*; presentada para optar el Grado de Maestro en Desarrollo Económico y Social en la Universidad Nacional Federico Villarreal. En dicho trabajo se evalúa la economía, eficiencia, efectividad, productividad y competitividad de las pequeñas empresas de confecciones, con el propósito de buscar mercados internacionales.

**Zapata L. (2004)**, tesis: *“Los determinantes de la generación y la transferencia del conocimiento en pequeñas y medianas empresas del sector de las tecnologías de la información de Barcelona”*; presentada para optar por el grado de doctor en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de Universidad Autónoma de Barcelona. En dicho estudio investigó cómo se genera el conocimiento en las pequeñas y medianas empresas de las tecnologías de la información y cómo se transfiere el conocimiento en dichas empresas. En una primera fase de investigación cualitativa analizó cuatro empresas del sector de tecnologías de la

información del área metropolitana de Barcelona-España con el objetivo de elaborar el marco teórico en que se basa la investigación cuantitativa. Y en la segunda fase encuestó a 11 pequeñas empresas y 4 medianas empresas. Llegando a la conclusión que las pequeñas y medianas empresas consideran que el conocimiento organizativo les permite ampliar, modificar y fortalecer su oferta de productos y servicios; toma de base la filosofía de una de las empresas en la que expresa: "...somos conscientes de que nuestro sector es un sector continuamente cambiante... tienes que estar constantemente desaprendiendo y aprendiendo de nuevo. Las reglas y los esquemas se rompen continuamente por lo que puedes quedarte con un mismo esquema porque ese esquema dentro de un año ya no funcionará. Por lo que colige el investigador en lo siguiente: en la PYMES debe existir una cultura organizativa abierta, es decir, que permita al director general alentar a los empleados a compartir su conocimiento y que facilite la comunicación entre los miembros de la empresa como fuente de creación interna de conocimiento. Otra de las conclusiones fue que el único atributo del conocimiento que facilita sus transferencias es la facilidad de enseñanza, es decir un entrenamiento, capacitación y monitoreo constante.

**Trujillo M. (2010)**, tesis: *"Caracterización del financiamiento, la capacitación y la rentabilidad de las MYPEs del sector industrial del rubro confecciones de ropa deportiva del distrito de Cercado de la provincia de Arequipa, periodo 2008-2009"*, de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, llega a las siguientes conclusiones: Respecto a la capacitación: a) El 60% de los empresarios encuestados dijeron que no recibieron capacitación previa antes del otorgamiento de dicho crédito y el 15% dijeron que sí recibieron capacitación. b) El 70% de los empresarios encuestados que recibieron capacitación, lo hicieron en cursos de marketing empresarial 30%, manejo empresarial 15%, inversión del crédito financiero 5%. c) El 70% de encuestados que tuvieron capacitación opinó que sí mejoró la competitividad de su negocio.

### 1.3. Base Teórica-Científica.

#### 1.3.1. Teoría general.

Constituye fundamento teórico general para la presente investigación la **teoría del capital humano**. En efecto, un recorrido de esta teoría desde sus inicios en la posguerra hasta estudios recientes, centran el análisis en el papel de la educación en la formación del capital humano y en la relación entre capital humano y el crecimiento y desarrollo económico.

En un interesante artículo (Villalobos, G. y Pedroza, R.)<sup>1</sup>, describen los orígenes y la evolución de la teoría del capital humano. Nos muestran que el pionero de este enfoque, posterior a la segunda guerra mundial, fue Schultz, quién identifica la dificultad para medir los beneficios de la inversión en capital humano, señala que el problema estriba en cómo diferenciar los gastos de consumo de los gastos de inversión. Para la solución de esta cuestión propone un método alternativo: calcular la inversión humana a través de su rendimiento más que a través de su coste. Mientras que cualquier aumento de la capacidad producida por la inversión humana se convierte en una parte del agente humano y por lo tanto no puede ser objeto de venta, está, sin embargo, *“en relación con el mercado”* al afectar a los sueldos y salarios que puede percibir el agente humano. El aumento resultante de los ingresos es el rendimiento de la inversión (Schultz, 1972: 23).

El otro autor es Becker (1983a), considerado como el sistematizador de los aportes de Schultz, calificó a la segunda mitad del siglo XX como la era de la gente, debido a que el desarrollo de una nación se mide por la utilización de los conocimientos, de las técnicas y de los hábitos de la población. Su punto de partida consistió en analizar los aportes realizados por Schultz para realizar una reformulación de la teoría de la inversión en capital humano,

---

<sup>1</sup> Villalobos, G. y Pedroza, R. (2009). Perspectiva de la teoría del capital humano acerca de la relación entre educación y desarrollo económico. Revista Tiempo de Educar, vol. 10, núm. 20, julio-diciembre, 2009, pp. 273-306.

registró la falta de la elaboración de un conjunto amplio de implicaciones empíricas a las cuales se dedicó, encontró varias relaciones al respecto: 1. Los ingresos suelen aumentar con la edad a una tasa decreciente, tanto el ritmo de aumento como el de descenso tienden a estar relacionados positivamente con el nivel de cualificaciones; 2. Las tasas de paro tienden a estar relacionadas inversamente con el nivel de cualificaciones; 3. Las empresas de los países subdesarrollados parece que son más 'paternalistas' con los empleados que las de los países desarrollados; 4. Las personas más jóvenes cambian de trabajo con más frecuencia y reciben más escolarización y formación en el trabajo que las personas de más edad; 5. La distribución de los ingresos está sesgada positivamente, sobre todo entre los trabajadores profesionales y otros trabajadores cualificados; 6. Las personas más competentes reciben más educación y otros tipos de formación que las otras; 7. La división del trabajo es limitada por las dimensiones del mercado y; 8. El inversor en capital humano es más impetuoso y, por tanto, es más probable que yerre que el inversor en capital tangible... (Becker, 1983b).

Un tercer autor es Blaug (1983), en este artículo hace un análisis de los aportes de este enfoque, lo aborda desde el punto de vista académico o de investigación, centrandó la atención en los aspectos metodológicos. Señala que el capital humano se caracterizaba por un individualismo metodológico, el cual no consideraba que la formación del capital humano es realizada por individuos que actúan por cuenta propia, pero que en muchos países el cuidado médico, la educación, la recuperación de información y la formación laboral son realizadas en su totalidad o en parte por los gobiernos. También cuestiona si el programa de investigación del capital humano es capaz o no de proporcionar nuevos criterios normativos para la acción pública. Su respuesta a ese cuestionamiento es que la investigación en capital humano sí suministra un nuevo criterio de inversión social: los recursos se deben asignar a los niveles de educación y años de enseñanza de una forma tal que las tasas sociales marginales de rendimiento de la inversión educativa sean iguales y que ese rendimiento de la inversión educativa no debería ser inferior

al rendimiento de inversiones privadas alternativas. Pone especial énfasis en que el rendimiento de la inversión en educación se tiene que calcular exclusivamente con base en valores cuantificables y observables; pues, tanto los rendimientos no pecuniarios de la educación como las externalidades asociadas a la enseñanza se ajustan invariablemente a juicio cualitativo y éstos difieren de un autor a otro (Blaug, 1983).

Estudios recientes relacionan a este enfoque con el crecimiento económico en economías abiertas, donde la educación dentro de la apertura económica tiene un papel importante para el crecimiento de la productividad laboral que impacta al desarrollo de los países. Éste tiene que ver con el crecimiento del capital humano, así es expresado por distintos autores, citamos uno en particular que caracteriza al desarrollo desde la relevancia del capital humano: “es un proceso que entraña, entre otras consecuencias, un aumento sostenido de las inversiones en capital humano, sin que haya alguna razón a priori para suponer otra cosa que un desequilibrio temporal entre la demanda y la oferta de trabajo calificado” (O’connor, 2002: 284). Para tratar de explicar las diferencias en las trayectorias de crecimiento, este autor se vale de la apertura económica y del capital humano, señala que diversos estudios han encontrado que la dotación inicial de capital humano de un país es importante para explicar el subsiguiente crecimiento de su PIB. Por ejemplo, Barro (citado por O’connor, 2002) señala que el acervo de capital humano afecta el crecimiento, sobre todo por la inversión en capital físico, siendo ambos complementarios, además ejerce un impacto positivo en el ingreso per cápita, debido a su relación negativa con las tasas de fertilidad.

Lucas (citado en O’connor, 2002) le atribuye al acervo de capital humano la atracción de inversión en capital físico, sobre todo mediante la inversión extranjera directa. Por su parte, Nelson y Abramovitz, señalan que el capital humano por sí solo no garantiza el éxito de la innovación o las nuevas tecnologías, es necesario el capital social (capacidades tecnológicas, organizativas y sociales), es decir, para que haya un crecimiento rápido se

tiene que combinar la educación con las tecnologías empleadas en organizaciones bien estructuradas para su aprovechamiento (O'connor, 2002). Estudios de Sachs y Warner (citados por O'connor, 2002), han demostrado que, con la apertura de las economías, el capital humano pierde significado en su medida, pues los resultados muestran una convergencia incondicional entre las economías abiertas y ninguna tendencia significativa hacia una convergencia entre las economías cerradas. La apertura o liberalización de las economías y la inversión en capital humano son complementarias, es decir, las ganancias tienen más posibilidades de ser mayores si existe la inversión en capital que cuando se carece de ella. Ambos elementos tienen que estar sustentados en la política porque los rendimientos de la inversión en capacitación y desarrollo de habilidades serán limitados si los gobiernos no logran crear un ambiente adecuado para que tal capacitación pueda redituarse al máximo. La inversión en capital humano es a futuro, es decir, entre más años de escolaridad se obtengan, aumentan las probabilidades de obtener un empleo bien remunerado. Existen estudios empíricos al respecto que nos muestran dicha relación.

A manera de resumen podemos decir que la teoría del capital humano tiene una estrecha relación con la economía de la educación, porque, según Feroso (1997), ambas tienen como principal objetivo, investigar lo referente a: costos, financiamiento, planificación, crecimiento socio-económico, educación y empleo, entre otros factores. La teoría del capital humano desde sus orígenes hasta nuestros días, sigue siendo una visión conceptual influyente en el marco de la globalización, porque concibe a la educación como una inversión que generará utilidad en el futuro y que favorece de diversas formas al crecimiento económico: calificación laboral, producción técnica, investigación, movilización física y optimización de movilidad funcional. El papel de la educación desde este enfoque, es importante en la generación de conocimiento. En este proceso tiene un papel fundamental el aprendizaje, porque nos permite descubrir problemas e idear soluciones, implicando también su evaluación y resultado, lo que conduce al

descubrimiento de nuevos problemas. Con esto queda claro que la investigación aplicada es la directamente encargada de producir nuevo conocimiento que aporte elementos para el desarrollo de los países.

Es importante aclarar que, en este proceso de generación de conocimiento, la formación de recursos humanos se convierte en uno de los pilares que sostienen dicho proceso, el cual no ha permanecido estático ante las exigencias de la nueva conformación mundial de la economía. Anteriormente se hablaba solamente de capital humano, ahora se hace referencia al capital intelectual, conformado no solamente por todas aquellas destrezas, habilidades y conocimientos que posee el individuo y que le permiten desempeñarse de manera eficiente en su campo laboral, sino por otros elementos como: la información, la propiedad intelectual o patentes, las bases de datos, los software, las marcas, que están considerados como el capital estructural y que por lo general pertenece a la institución. Zamorano y Reza (2002) plantean que el capital humano sumado al capital estructural da por resultado el capital intelectual. Desde el punto de vista de la contabilidad, el capital humano está considerado como un activo intangible, difícil de medir y cuantificar, mientras que el capital estructural representa un activo tangible fácilmente medible y cuantificable.

### 1.3.2. Teoría específica.

En un interesante artículo Bir, A. (2016)<sup>2</sup> argumenta que, si una empresa quiere conseguir una situación determinante o estable en un mercado, tiene que ser capaz de mantener de forma sostenida una productividad tal que impida a los competidores llevarse parte de los clientes propios y un alto porcentaje del público objetivo. Por ello, ha tomado mucho valor el concepto de competitividad. Consiste en utilizar los recursos propios de tal forma que funcionen con el máximo rendimiento. Como recursos no solamente se entiende aquellos aspectos técnicos o materiales, sino también humanos y

---

<sup>2</sup> El artículo se titula ¿Qué factores determinan la competitividad?

de otro tipo, como comercial o de marketing. Así pues, si una empresa quiere proseguir con su actividad, debe de ser altamente competitiva.

A partir de la interrogante ¿Qué permite a una empresa ser competitiva? El autor desarrolla un conjunto de aspectos en los cuales debe trabajar la empresa para conseguir la competitividad necesaria para mantenerse en el mercado, estos son:

- a. Conocimiento de la propia estructura y organización:** tanto la dirección como las personas encargadas de tomar las decisiones y, en general, todos los miembros de un equipo, deben conocer todos aquellos aspectos relacionados con la organización y el organigrama de la empresa. De esa forma, se delimitan perfectamente en qué partes se divide y, especialmente, de qué es responsable cada uno. Es decir, sobre qué trabajos y personas es responsable un jefe y a quién tiene que reportar resultados cada uno de los miembros o a quién pedir consejo ante cualquier duda que pueda surgir.
- b. Conocimiento de su situación financiera:** la situación financiera ideal para toda empresa consiste en tener un porcentaje de deuda total ostensiblemente inferior a la totalidad de los recursos propios disponibles (el capital, las reservas y, en caso que haya, los beneficios del ejercicio). Del mismo modo, se recomienda que la deuda a corto plazo (aquella que hay que devolver en un periodo inferior a un año) no supere un tercio de la deuda total. Analizar correctamente la situación financiera es básico para toda compañía para saber si tienen margen para afrontar una inversión (que puede ser muy necesario en determinados contextos) ya sea utilizando recursos propios o endeudándose mediante financiación con alguna entidad de crédito o prestamista.
- c. Conocimiento de los procesos a realizar:** hay que detallar cada uno de los pasos que son necesarios para que se pueda servir en el tiempo y calidad pactados el producto o servicio. Solamente así se conocerán



las aptitudes y habilidades necesarias para desarrollar el trabajo y se escogerá aquellas personas más preparadas para desempeñarlo. En esta definición tienen que participar de forma conjunta los responsables de aquella área y el departamento de Recursos Humanos, que serán los encargados de llevar a cabo el proceso de selección.

- d. Conocimiento de las aptitudes y habilidades necesarias para desarrollar cada proceso:** a partir del punto anterior, el departamento de personal escoge los aspirantes más adecuados entre los que han aplicado a la oferta, o ellos mismos inician una búsqueda para encontrar el perfil más adecuado. Según cuáles sean las habilidades y experiencia exigidas, el proceso de selección se desarrollará de una forma u otra. Por ejemplo, se practicarán dinámicas distintas o se dará un mayor o menor peso a la entrevista personal o se valorarán aspectos distintos de la forma de actuar de cada uno de los candidatos.
- e. Gestión adecuada de los recursos humanos:** la tarea de recursos humanos no solamente se limita a la contratación y baja de personal y en realizar las tareas administrativas relativas a ello. También se encargan de otro aspecto crucial: la formación. Hay que asegurarse que todas las personas disponen de las habilidades para manejar de la forma más productiva posible las actividades de las cuales son responsables. Por lo tanto, en caso que la empresa decida desarrollar una innovación que ha surgido en el mercado o sector, entonces hay que ofrecer la formación necesaria al equipo para que sepan cómo desempeñar la nueva tipología de trabajo.
- f. Invertir constantemente en innovación:** en prácticamente todos los sectores aparecen constantemente innovaciones que sitúan a aquellas empresas que son capaces de incorporarlas por delante de las otras. Especialmente en determinados sectores, como el de las nuevas tecnologías, las compañías invierten grandes cantidades de dinero para

ser los primeros en crear o desarrollar una innovación que satisfaga de una forma más completa las necesidades mostradas por los clientes a partir de sus preferencias. Por lo tanto, toda compañía está obligada a innovar de forma constante para no perder posiciones y no quedarse atrás.

- g. Conocimiento de las preferencias y necesidades del público objetivo:** es a partir de las preferencias de los clientes que el departamento de marketing diseña el producto y desarrolla toda la campaña. Por lo tanto, antes de lanzar un nuevo producto o servicio, hay que realizar un completo estudio de mercado para conocer estas preferencias y ponerlas en valor al confeccionar y presentar el producto.
- h. Capacidad de negociación con los proveedores:** las nóminas y el aprovisionamiento son dos de los principales costes que debe afrontar toda compañía. Por lo tanto, se deben de trabajar adecuadamente, para así conseguir el margen de beneficio suficiente para seguir la producción. En referencia al trato con los proveedores, éstos siempre querrán conseguir el margen más alto posible. Por contrapartida, la compañía buscará pagar lo menos posible. Se inicia, pues, una negociación que acabará o no en acuerdo. Finalmente, el objetivo es conseguir la mejor calidad-precio posible.
- i. Maximizar la proyección de las campañas de marketing:** muchos mensajes y de golpe abruman a un público que recibe impactos de forma constante. Por lo tanto, es preferible centrar el mensaje en aquellos aspectos diferenciadores que causan al cliente un mayor impacto y satisfacción de sus necesidades. Del mismo modo, hay que anunciarse en aquellos canales más utilizados por ellos, que no necesariamente serán, en todos los casos, los más concurridos por el público en general. Hay que saber delimitar el alcance de nuestra campaña y controlar los costes para que no acaben siendo excesivos.

## 1.4. Conceptos Fundamentales y definición de términos básicos.

### a. Capital humano.

El **capital humano** es un término usado en ciertas teorías económicas del crecimiento para designar a un hipotético factor de producción dependiente no sólo de la cantidad, sino también de la calidad, del grado de formación y de la productividad de las personas involucradas en un proceso productivo.

El capital humano es considerado como un factor propiciador de desarrollo y crecimiento económico, para su formación entran en juego diversos elementos, los más importantes son la educación y la capacitación laboral, porque a través de ellos se descubren y desarrollan las capacidades, los talentos, las destrezas y habilidades de los individuos. Esta idea prevalece entre los teóricos que estudian a la educación desde el enfoque económico, por ejemplo, Schultz define al capital humano como: ... *“aquel que incluye componentes cualitativos, tales como la habilidad, los conocimientos y atributos similares que afectan la capacidad individual para realizar el trabajo productivo, los gastos introducidos para mejorar estas capacidades aumentan también el valor de la productividad del trabajo y producirán un rendimiento positivo”* (Schultz, 1972a).

### b. Capacitación.

La capacitación se define como el **conjunto de actividades didácticas, orientadas a ampliar los conocimientos, habilidades y aptitudes del personal que labora en una empresa**. La capacitación les permite a los trabajadores poder tener un mejor desempeño en sus actuales y futuros cargos, adaptándose a las exigencias cambiantes del entorno. Las habilidades y conocimientos adquiridos y desarrollados por los individuos a través de la capacitación a lo largo de su vida, se convierten en las herramientas que le permitirán participar de manera eficiente en el proceso productivo.

Fundamentalmente, la capacitación es vista como un **proceso educativo a corto plazo**, el cual emplea unas técnicas especializadas y planificadas por medio del cual el personal de la empresa, obtendrá los conocimientos y las habilidades necesarias, para incrementar su eficacia en el logro de los objetivos que haya planificado la organización para la cual se desempeña.

**c. Competitividad.**

Capacidad que tiene una organización para operar y crecer rentablemente, es decir crear valor para sus propietarios, en un mercado donde operan competidores exitosos. Una empresa logra competitividad estratégica cuando formula e implanta con éxito una estrategia que le permite obtener un retorno superior sobre el capital en ella invertido, incrementando de esta manera su valor.

La competitividad significa la capacidad de las empresas de un país determinado de diseñar, desarrollar, producir y vender sus productos en competencia con las empresas localizadas en otros países. Es la capacidad de una industria (o empresa) de producir bienes con patrones de calidad específicos, requeridos por mercados determinados, utilizando recursos en niveles iguales o inferiores a los que prevalecen en las industrias semejantes en el resto del mundo, durante un cierto período de tiempo. Una empresa (economía) es competitiva en la producción de un determinado bien cuando puede por lo menos igualar los patrones de eficiencias vigentes en el resto del mundo en cuanto a utilización de recursos y calidad del bien.

**d. Determinantes de competitividad empresarial.**

En un estudio para el caso de pequeñas empresas en México se ha llegado a establecer seis determinantes que impulsan la competitividad empresarial. Estas son: 1. Tecnología de la estructura productiva; 2. Sistema de administración; 3. Gestión de calidad; 4. Mercado; 5. Gestión financiera y; 6. Sistema de información. Para efectos del presente trabajo

se debe indicar que la capacitación del personal se encontraría dentro del segundo determinante, el sistema de administración de la empresa.

**e. Productividad.**

La **productividad** es la relación entre la cantidad de productos obtenida por un sistema productivo y los recursos utilizados para obtener dicha producción. También puede ser definida como la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos: cuanto menor sea el tiempo que lleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema. En realidad, la productividad debe ser definida como el indicador de eficiencia que relaciona la cantidad de recursos utilizados con la cantidad de producción obtenida.

**La productividad es una medida económica que calcula cuántos bienes y servicios se han producido por cada factor utilizado (trabajador, capital, tiempo, costes, etc.) durante un periodo determinado. Por ejemplo, cuanto produce al mes un trabajador o cuánto produce una maquinaria.** El objetivo de la productividad es medir la eficiencia de producción por cada factor o recurso utilizado, entendiendo por eficiencia el hecho de obtener el mejor o máximo rendimiento utilizando un mínimo de recursos. Es decir, cuánto menos recursos sean necesarios para producir una misma cantidad, mayor será la productividad y, por tanto, mayor será la eficiencia.

**f. Calidad.**

La calidad se refiere a la capacidad que posee un objeto para satisfacer necesidades implícitas o explícitas, según un parámetro de **cumplimiento de requisitos de calidad**. Calidad es un concepto **subjetivo**, dado a que la calidad está relacionada con las percepciones de cada individuo para comparar una cosa con cualquier otra de su misma especie, y diversos factores como la cultura, el producto o servicio, las necesidades y las expectativas influyen directamente en esta definición.

## **1.5. Hipótesis Generales y Específicas.**

### 1.5.1. Hipótesis general.

La capacitación formal y especializada tienen incidencia en la competitividad de las Micro y Pequeñas Empresas (MYMEs) del sector manufacturero de la ciudad de Huánuco.

### 1.5.2. Hipótesis específicas.

- ❖ El nivel de educación formal tiene incidencia en la competitividad de las Micro y Pequeñas Empresas del sector manufacturero de la ciudad de Huánuco.
- ❖ La capacitación especializada tiene incidencia en la competitividad de las Micro y Pequeñas Empresas del sector manufacturero en la ciudad de Huánuco.

## **1.6. Sistema de Variables, Dimensiones, Indicadores y Modelo.**

### 1.6.1. Variable dependiente (VD).

- ❖ Competitividad de la MYPE.

### 1.6.2. Variable independiente (VI).

- ❖ Capacitación del empresario.

### 1.6.3. Dimensiones.

*De la variable dependiente (Competitividad de la MYPE):*

- ❖ Productividad.
- ❖ Calidad de productos.
- ❖ Calidad de servicios.

*De la variable independiente:*

- ❖ Educación formal.
- ❖ Capacitación especializada.

#### 1.6.4. Indicadores.

*De la variable dependiente (Competitividad de la MYPE):*

- ❖ Nivel de productividad del trabajo.
- ❖ Nivel de productividad del capital.
- ❖ Nivel de productividad de la tecnología.
- ❖ Nivel de productividad de las materias primas e insumos.
- ❖ Productos diferenciados.
- ❖ Productos exclusivos.

*De la variable independiente (Capacitación del Empresario):*

- ❖ Nivel de educación alcanzado por el empresario.
- ❖ Nivel de capacitación especializada del empresario.

#### 1.6.5. Modelo.

$$C_{MYPE} = f(C_E)$$

Donde:

$C_{MYPE}$  = Competitividad de la Micro y Pequeña Empresa.

$f$  = Expresa función o dependencia.

$C_E$  = Capacitación del empresario.

Entonces, la función económica se leería de la siguiente manera: el nivel de competitividad de la micro y pequeña empresa está en función al nivel de capacitación del empresario. Mediante la investigación se tratará de probar o corroborar esta relación.

#### 1.6.6. Definición operacional de variables, dimensiones e indicadores.

El principal objetivo de las investigaciones cuantitativas es medir de la forma más exacta la realidad. La **medición** es la aplicación de un instrumento (en este caso será el cuestionario) para contar o cuantificar de algún modo observaciones de la realidad. En ciencias sociales debemos tener en cuenta que lo que medimos no son individuos o grupos sociales, etc. (unidades de

análisis), sino determinadas características sociológicamente relevantes en estos (actitudes, comportamientos, conductas, opiniones, etc.). El proceso de medición se realiza básicamente a partir de la **operacionalización**. A través de la operacionalización pasamos de un concepto teórico, que manejamos en el planteamiento de la investigación y que generalmente es muy difícil de medirlo en la realidad directamente, hasta un concepto empírico, transformado por el investigador para poderlo medir en la realidad social. De acuerdo a ello, para poder plantear una medición cuantitativa debemos pasar por una serie de fases en el proceso de operacionalización: 1. Identificación de conceptos; 2. Identificación de dimensiones dentro de cada concepto y; 3. Identificación de los indicadores para cada dimensión. Esto es lo que se hace en el Cuadro N° 01, que a continuación se muestra.

CUADRO N° 01		
VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
VARIABLE DEPENDIENTE (VD): COMPETITIVIDAD DE LA MYPE.	1. Productividad.	1.1. Nivel de productividad del trabajo.
		1.2. Nivel de productividad del capital.
		1.3. Nivel de productividad de la tecnología.
		1.4. Nivel de productividad de las materias primas e insumos.
	2. Calidad de productos.	2.1. Productos diferenciados.
		2.2. Productos exclusivos.
3. Calidad de servicios.	3.1. Servicios post venta.	
	3.2. Valor agregado para el cliente.	
VARIABLES INDEPENDIENTES (VI): CAPACITACIÓN DEL EMPRESARIO.	1. Educación formal.	1.1. Nivel educativo alcanzado por el empresario.
		* Primaria.
		* Secundaria.
	2. Capacitación especializada.	* Universidad.
		2.1. Cursos de capacitación recibidos por el empresario.
		* Curso-taller sobre producción.
		* Curso-taller sobre calidad.
		* Curso-taller sobre costos.
		* Curso-taller sobre marketing y ventas.
		* Pasantías a otros centros productivos.

Elaboración: Tesistas.



## **1.7. Objetivos de la Investigación.**

### 1.7.1. Objetivo general.

Analizar la incidencia de la capacitación en la competitividad de las Micro y Pequeñas Empresas (MYMEs) del sector manufacturero de la ciudad de Huánuco.

### 1.7.2. Objetivos específicos.

- ❖ Determinar el nivel de incidencia que tiene la educación formal en la competitividad de las micro y pequeños empresarios manufactureros de la ciudad de Huánuco.
- ❖ Establecer la incidencia de la capacitación especializada en los niveles de competitividad de las micro y pequeños empresarios manufactureros de la ciudad de Huánuco.
- ❖ Determinar en qué medida el nivel de educación formal tiene incidencia en la productividad y calidad de las MYPEs manufactureras de la ciudad de Huánuco.
- ❖ Determinar en qué medida la capacitación especializada tiene incidencia en la productividad y calidad de las MYPEs manufactureras de la ciudad de Huánuco.

## **1.8. Universo/Población y Muestra.**

### 1.8.1. Determinación del universo/población.

El universo (población) de estudio estuvo constituido por las microempresas formales de la región Huánuco al año 2017. Veamos el cuadro que sigue:

CUADRO N° 02

UNIVERSO/POBLACIÓN DE EMPRESAS FORMALES EN EL ÁMBITO DE ESTUDIO, 2017

TAMAÑO EMPRESARIAL 1/	N° DE EMPRESAS	%
Microempresa	27901	99.01
Pequeña Empresa	234	0.83
Mediana Empresa	8	0.03
<b>Total de MIPYMES</b>	<b>28143</b>	<b>99.87</b>
Gran Empresa	37	0.13
<b>Total de Empresas</b>	<b>28180</b>	<b>100.00</b>

1/ El tamaño empresarial es determinado en base a la Ley N°30056.

Fuente: SUNAT-Registro Único de Contribuyente 2017.

Elaborado por: PRODUCE.

1.8.2. Determinación de la muestra representativa.

Para calcular la muestra representativa de microempresas se aplicó el procedimiento de muestreo aleatorio probabilístico. La fórmula de muestreo que se utilizó para su cálculo es la de poblaciones finitas o conocidas, siendo la que a continuación se indica:

$$n = ((Z)^2 (p) (q) (N)) / ((N-1) (E)^2 + (Z)^2 (p) (q))$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra=====→ ¿?

N = Tamaño de la población o universo=====→ 27,901 microempresas

Z = Nivel de confianza = 92%=====→ Z = 1.75

P = Probabilidad de ocurrencia=====→ 0.5

q = Probabilidad de no ocurrencia=====→ 0.5

E = Error admisible=====→ 8% (0.08)

Reemplazando valores tenemos:

$$n = ((1.75)^2 (0.5) (0.5) (27,901)) / ((27,901-1) (0.08)^2 + (1.75)^2 (0.5) (0.5))$$

$$n = 119 =====→ \text{Microempresas}$$

CUADRO N° 03

MUESTRA REPRESENTATIVA DE EMPRESAS FORMALES PARA EL ÁMBITO DE ESTUDIO, 2017

TAMAÑO EMPRESARIAL 1/	N° DE EMPRESAS	%	MUESTRA REPRESENTATIVA
Microempresa	27901	99.01	119
Pequeña Empresa	234	0.83	-
Mediana Empresa	8	0.03	-
<b>Total de MIPYMES</b>	<b>28143</b>	<b>99.87</b>	-
Gran Empresa	37	0.13	-
<b>Total de Empresas</b>	<b>28180</b>	<b>100.00</b>	<b>119</b>

1/ El tamaño empresarial es determinado en base a la Ley N°30056.

Fuente: SUNAT-Registro Único de Contribuyente 2017.

Elaborado por: Tesistas.

Sin embargo, como el estudio estaba referido solo a las microempresas del sector manufacturero de la provincia de Huánuco; distritos de Huánuco, Amarilis y Pillco Marca, se corrigió la muestra tal como se observa en el siguiente cuadro:

CUADRO N° 04

UNIVERSO Y MUESTRA DE MICROEMPRESAS MANUFACTURERAS DEL ÁMBITO DE ESTUDIO, 2017

DISTRITO	N° DE MICROEMPRESAS 1/	%	MUESTRA REPRESENTATIVA
Huánuco	833	56.94	63
Amarilis	460	31.44	35
Pillco Marca	170	11.62	13
<b>Total</b>	<b>1463</b>	<b>100.00</b>	<b>111</b>

1/ Se considera sólo microempresas formales.

Fuente: DIREPRO-Huánuco (2017).

Elaborado por: Tesistas.

Donde:

n = Tamaño de la muestra=====→ ¿?

N = Tamaño de la población o universo=====→ 1,463 microempresas  
manufactureras

Z = Nivel de confianza = 92%=====→ Z = 1.75

P = Probabilidad de ocurrencia=====→ 0.5

q = Probabilidad de no ocurrencia=====→ 0.5

E = Error admisible=====→ 8% (0.08)

Reemplazando valores tenemos:

$$n = ((1.75)^2 (0.5) (0.5) (1,463) / ((1,463-1) (0.08)^2 + (1.75)^2 (0.5) (0.5))$$

**n = 111 =====→ Microempresas**

De este modo la muestra representativa final estuvo constituida de 111 microempresas manufactureras, las cuales se encuentran ubicadas en los distritos de Huánuco, Amarilis y Pillco Marca, principalmente en el área urbana; es decir, en las ciudades de Huánuco, Paucarbamba y Cayhuayna.

## CAPÍTULO II: MARCO METODOLÓGICO

### 2.1. Metodología de la Investigación.

#### 2.1.1. Nivel y tipo de investigación.

##### *Nivel de investigación:*

Por nivel de investigación se entiende al nivel de conocimiento que se adquiere, pudiendo ser exploratoria, descriptiva o explicativa. Al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2010)<sup>3</sup>, argumentan que “el nivel de investigación viene a ser el alcance que adquiere la misma, clasificándose en exploratoria, descriptiva, correlacional y explicativa”. Existe coincidencia entre los autores de metodología de la investigación científica sobre este tema. De este modo, se puede decir que la presente investigación será de nivel descriptiva y explicativa.

##### *Tipo de investigación:*

Para definir el tipo de investigación se tomó como referencia el texto de Quesada (2010)<sup>4</sup>. Este autor sostiene: “Existen muy diversos tratados sobre las tipologías de la investigación. Las controversias para aceptar las diferentes tipologías sugieren situaciones confusas en estilos, formas, enfoques y modalidades. En rigor, y desde un punto de vista semántico, los tipos son sistemas definidos para obtener el conocimiento”.

Según Quesada, se presentan dos tratados de los tipos, mostrados por diferentes autores. Así, de acuerdo al primer tratado “la investigación científica puede ser histórica, descriptiva y experimental”; mientras que para el segundo tratado “los tipos se definen en función a la fuente de información,

---

<sup>3</sup> Véase una amplia presentación sobre el tema lo tenemos en Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010): Metodología de Investigación. 5ta. Edición. Editorial McGraw-Hill; pp. 76-89.

<sup>4</sup> Al respecto consulte Quesada, N. (2010): Metodología de la Investigación. 1ra. Edición. Editorial MACRO; pp. 26-28.

*a la extensión del estudio, a las variables, al nivel de medición y análisis de la información, a las técnicas de obtención de datos, a la ubicación temporal y, por último, al objeto de estudio”.*

Entonces, tomando como referente a este autor, la presente investigación es de tipo descriptiva, de campo, investigación de caso, casi experimental, cualitativa y cuantitativa, descriptiva, explicativa, participativa, transversal y aplicada. Es decir, en la tesis se combinará diversos tipos de investigación, siguiendo a lo que dice el aludido autor.

### 2.1.2. Diseño de la investigación.

De acuerdo a Hernández, Roberto, *op. cit.*, pp. 118-169, *“el diseño de investigación viene a ser el plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea; es decir, una vez que se precisó el planteamiento del problema, se definió el alcance inicial de la investigación y se formularon las hipótesis, el investigador debe visualizar la manera práctica y concreta de responder a las preguntas de investigación, además de cubrir los objetivos fijados”.* Así, los diseños de investigación pueden ser *“no experimental y experimental”*, cada una con sus respectivas características.

En el marco de lo descrito en el párrafo anterior, la presente investigación se desarrolló a partir de un diseño no experimental-transversal (recolección de datos en un único momento). La estrategia consistirá en recopilar datos primarios y secundarios para contrastar la hipótesis general y específicas. Tomando como punto de partida este criterio, se seleccionaron las técnicas de investigación y se diseñarán los instrumentos de recolección de datos, encuesta, cuadros estadísticos y análisis documental.

## **2.2. Fuentes, Técnicas de Recolección y Tratamiento de Datos.**

### 2.2.1. Fuentes de datos.

#### a. Primarios.

Se obtuvo a partir de la aplicación de un cuestionario a los conductores de MYPEs de la provincia de Huánuco. En este caso se aplicó una encuesta por empresa, habiendo sido el sujeto de investigación una persona mayor con pleno conocimiento del negocio.

b. Secundarios.

Se recurrió a la fuente documental (análisis documental). Las fuentes de datos fueron las instituciones vinculadas al desarrollo empresarial en Huánuco, tales como PRODUCE, Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco, etc. Además, fueron fuentes de datos las Gerencias de Desarrollo Económico de las Municipalidades de Huánuco, Amarilis y Pillco Marca, así como del Gobierno Regional Huánuco.

#### 2.2.2. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Se utilizaron las técnicas de la encuesta, la estadística y el análisis documental. Para la primera se diseñó un cuestionario con preguntas abiertas y cerradas, lo cual contribuyó con la recopilación de la información primaria en trabajo de campo. La segunda permitió obtener y procesar los datos secundarios. La tercera sirvió para tener acceso a los datos secundarios de las fuentes citadas en el apartado anterior y cualquier otra fuente que pudo brindar datos para el estudio, tales como tesis, artículos de investigación, estudios de organismos estatales, privados, etc.

#### 2.2.3. Procesamiento y presentación de datos.

El procesamiento de los datos se realizó utilizando los softwares Excel para los datos primarios y secundarios. Además, la presentación de los datos recopilados y procesados se realizó a través de procesadores de textos, gráficos, etc.

## CAPÍTULO III: DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### 3.1. **Ámbito, cobertura y sujetos de investigación.**

#### 3.1.1. **Ámbito y cobertura del estudio.**

Para el presente estudio el ámbito de trabajo es la provincia de Huánuco, constituida por los distritos de Huánuco, Amarilis y Pillco Marca. Cabe precisar que las empresas se encuentran generalmente ubicadas en el área urbana, la cual en conjunto puede ser definida como “ciudad de Huánuco”. Sin embargo, si tenemos el afán de especificidad se puede establecer que el estudio se realizó en las ciudades de Huánuco, paucambamba y Cayhuayna.

Al año 2017, según la SUNAT (Registro Único de Contribuyentes, 2017), en la región Huánuco existían 28,180 empresas, de las cuales 27,901 empresas (99,01%) se encontraban en la categoría de microempresas, razón por la cual se decidió trabajar sólo con este segmento. Por otro lado, como desde un inicio se estableció la cobertura del estudio definido como la provincia de Huánuco, incluyendo sólo a los distritos de Huánuco, Amarilis y Pillco Marco; principalmente lo que concierne al área urbana, se corrigió el universo y la muestra.

Así, tenemos que, en Huánuco el número de microempresas manufactureras es de 833 unidades productivas, en Amarilis 460 y en Pillco Marca 170; sumando en total 1,463 microempresas manufactureras. Las proporciones son respectivamente, 56,94%, 31,44% y 11,62%. De este universo, la muestra representativa final fue de 111 microempresas manufactureras (63 de Huánuco, 35 de Amarilis y 13 de Pillco Marca); todas las unidades productivas asentadas en el área urbana, lo que puede definirse en conjunto como “ciudad de Huánuco”. En este ámbito de estudio se aplicaron los cuestionarios, tratando de garantizar aleatoriedad y siendo cuidadosos para que los encuestados sean los propietarios de las empresas.

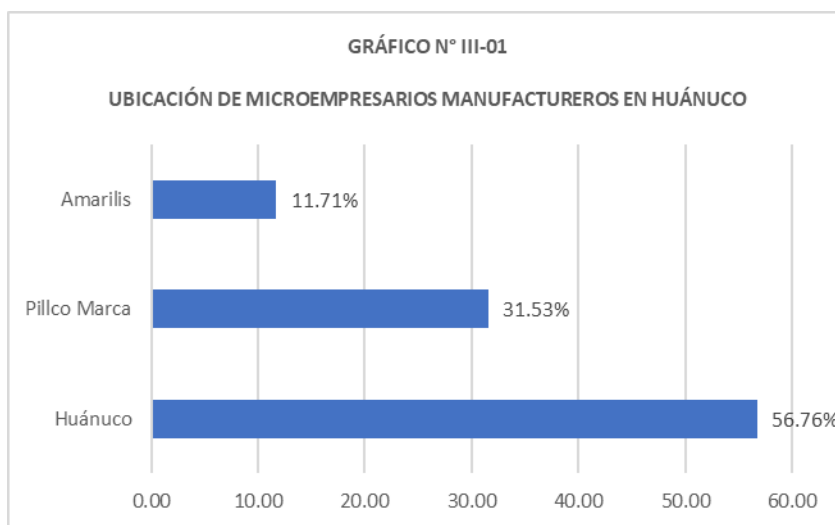


**CUADRO N° III-01**  
**UBICACIÓN DE MICROEMPRESARIOS MANUFACTUREROS EN HUÁNUCO**

DISTRITO	MICROEMPRESARIOS MANUFACTUREROS	%
Huánuco	63	56.76
Pillco Marca	35	31.53
Amarilis	13	11.71
<b>TOTAL</b>	<b>111</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Cuestionario a microempresarios.

Elaboración: Equipo de Tesis.



### 3.1.2. Identificación de los sujetos de investigación.

Los sujetos de investigación fueron los conductores del negocio, identificados y ubicados en sus respectivas direcciones declaradas. Del total de microempresarios manufactureros estudiados, el 78,38% fueron hombres y el 21,62% mujeres; es decir, predomina el sexo masculino en la conducción de empresas manufactureras en la provincia de Huánuco (ciudad de Huánuco).

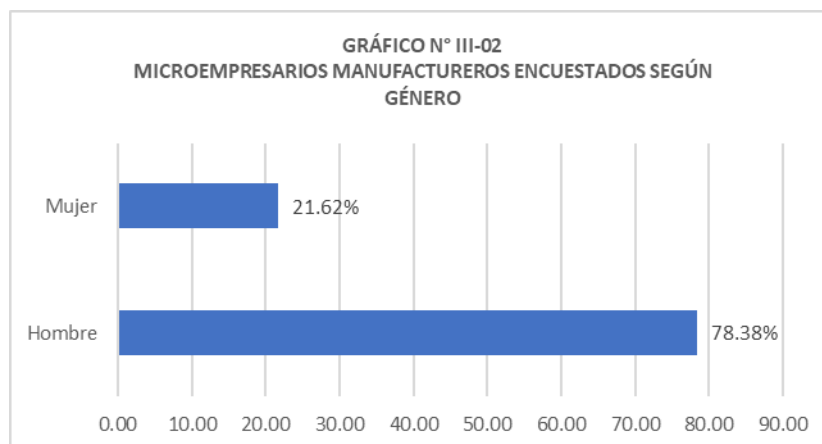
La predominancia del género masculino se explica en la medida que en el sector manufacturero de la ciudad de Huánuco, la actividad económica más frecuente se encuentran en metal macánica, carpintería, fabricación de ladrillos y kincones para la construcción, etc. Sin embargo, en las actividades de confecciones, panaderías y otras, también son hombres los que conducen los negocios. Las personas de sexo femenino generalmente se dedican a las ventas en la unidades productivas.

**CUADRO N° III-02**  
**MICROEMPRESARIOS MANUFACTUREROS ENCUESTADOS SEGÚN GÉNERO**

GÉNERO	MICROEMPRESARIOS MANUFACTUREROS	%
Hombre	87	78.38
Mujer	24	21.62
<b>TOTAL</b>	<b>111</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Cuestionario a microempresarios.

Elaboración: Equipo de Tesis.



### 3.1.3. Actividades económicas de los microempresarios manufactureros.

Un aspecto muy importante en la investigación fue indagar que tipo de actividades económicas se desarrollan en el sector manufacturero de Huánuco. En realidad las actividades son diversas; sin embargo, las que predominan son las actividades de elaboración de muebles en general (17,12%), confección textil (15,32%), estructuras metálicas (13,52%), alimentos y bebidas (9,91%) y actividades de impresión (9,91%). Las otras actividades, muestran gran dispersión, dentro de los que destacan mecánica y repuestos, agroindustria, aserradero y carpintería de madera, panadería, molinería y fábrica de calzados.

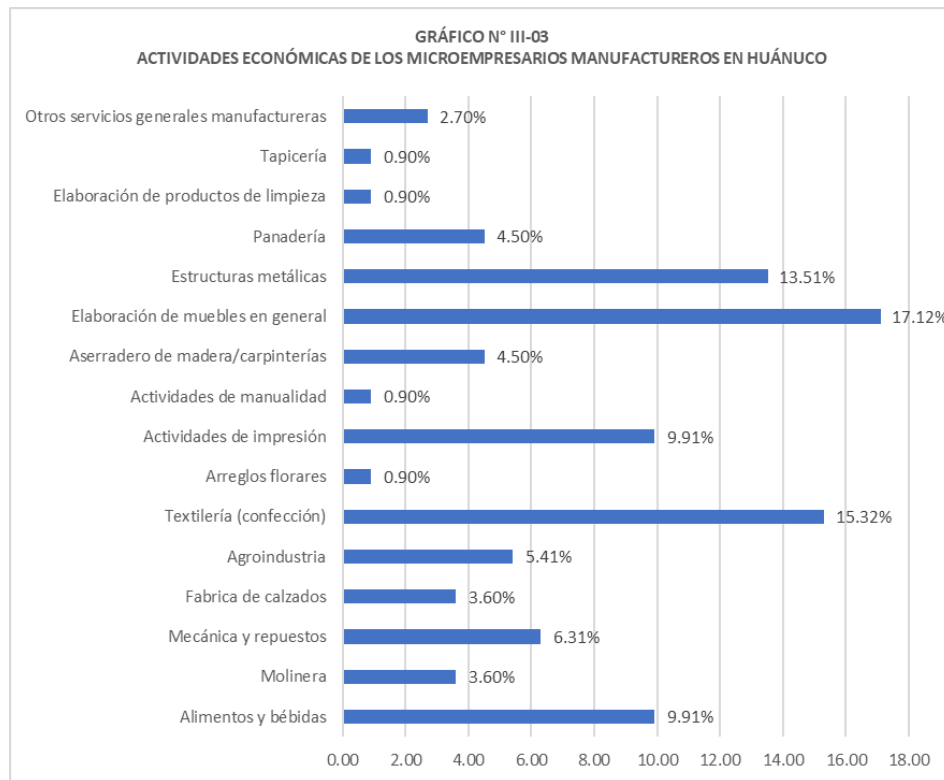
CUADRO N° III-03

ACTIVIDADES ECONÓMICAS DE LOS MICROEMPRESARIOS MANUFACTUREROS EN HUÁNUCO

ACTIVIDADES ECONÓMICAS	MICROEMPRESARIOS MANUFACTUREROS	%
Alimentos y bebidas	11	9.91
Molinera	4	3.60
Mecánica y repuestos	7	6.31
Fabrica de calzados	4	3.60
Agroindustria	6	5.41
Textilería (confección)	17	15.32
Arreglos florares	1	0.90
Actividades de impresión	11	9.91
Actividades de manualidad	1	0.90
Aserradero de madera/carpinterías	5	4.50
Elaboración de muebles en general	19	17.12
Estructuras metálicas	15	13.51
Panadería	5	4.50
Elaboración de productos de limpieza	1	0.90
Tapicería	1	0.90
Otros servicios generales manufactureras	3	2.70
<b>TOTAL</b>	<b>111</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Cuestionario a microempresarios.

Elaboración: Equipo de Tesis.



### 3.2. Capacitación de los microempresarios manufactureros.

#### 3.2.1. Grado de instrucción formal.

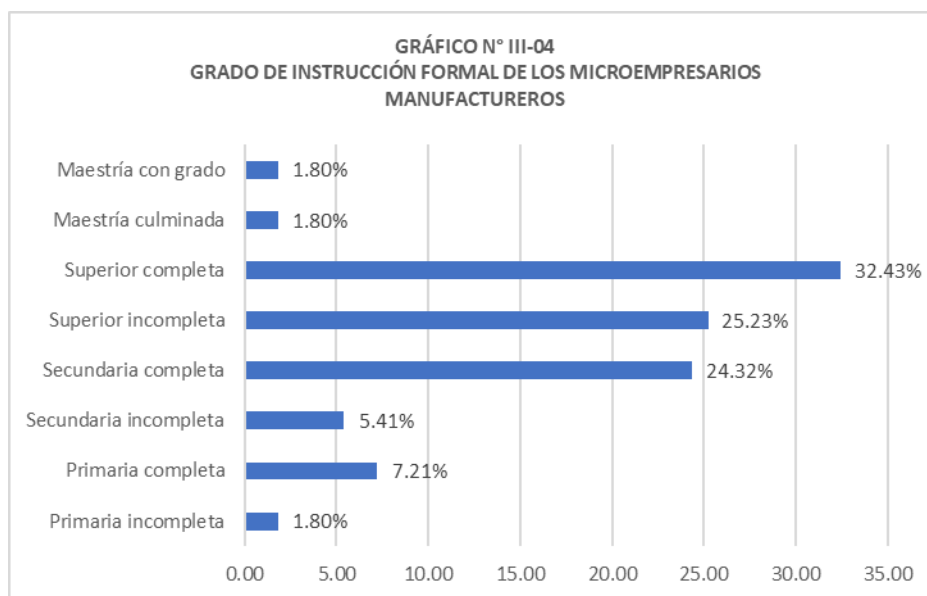
A fin de poder establecer qué implicancia tiene el nivel de educación en la competitividad de la empresa manufacturera en la ciudad de Huánuco, como un primer paso, se investigó el grado de instrucción formal de los empresarios manufactureros en el ámbito de estudio. Se encontró que un 32,43% de los empresarios cuentan con educación superior completa, el 25,23% con estudios superiores incompletos y el 24,32% sólo tienen estudios secundarios completos. Esto significa que, en promedio, el 57,66% de los microempresarios manufactureros de la ciudad de Huánuco cuentan con estudios superiores; lo cual representa una ventaja competitiva para el sector ya que las personas que conducen este tipo de negocios cuentan con las capacidades básicas para recibir capacitación productiva especializada.

CUADRO N° III-04  
GRADO DE INSTRUCCIÓN FORMAL DE LOS MICROEMPRESARIOS MANUFACTUREROS

GRADO ACADÉMICO	MICROEMPRESARIOS MANUFACTUREROS	%
Primaria incompleta	2	1.80
Primaria completa	8	7.21
Secundaria incompleta	6	5.41
Secundaria completa	27	24.32
Superior incompleta	28	25.23
Superior completa	36	32.43
Maestría culminada	2	1.80
Maestría con grado	2	1.80
<b>TOTAL</b>	<b>111</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Cuestionario a microempresarios.

Elaboración: Equipo de Tesis.



### 3.2.2. Capacitación especializada de los microempresarios manufactureros.

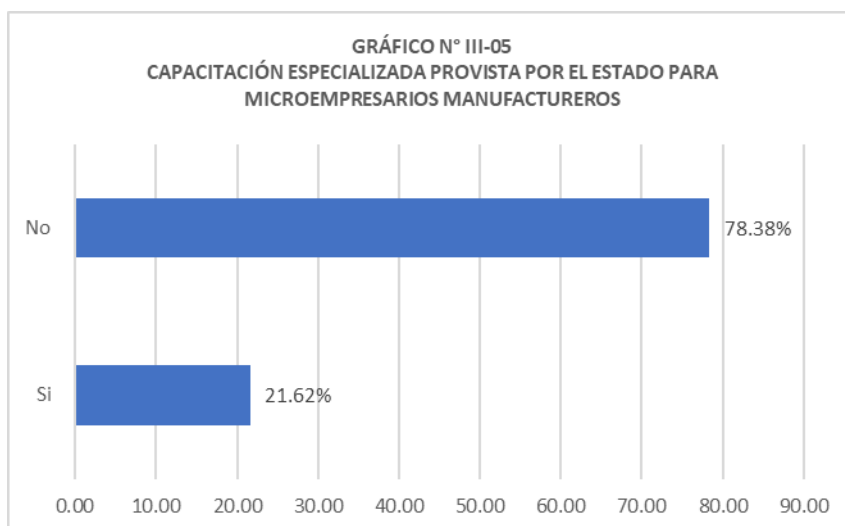
Luego, a fin de poder establecer una línea base de capacitación recibida por los microempresarios (en adelante sólo empresarios) manufactureros del ámbito de estudio, se investigó si recibieron capacitación especializada en los últimos años. Los resultados del estudio revelan que sólo 21,62% recibieron capacitación especializada por parte del Estado; mientras que los 78,38% restantes afirmaron no haber recibido este tipo de inducción que les permita mejorar sus niveles de producción, productividad y competitividad de las unidades productivas que lideran de ninguna instancia gubernamental.

**CUADRO N° III-05**  
**CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA PROVISTA POR EL ESTADO PARA MICROEMPRESARIOS MANUFACTUREROS**

SI RECIBIÓ/NO RECIBIÓ	MICROEMPRESARIOS MANUFACTUREROS	%
Si	24	21.62
No	87	78.38
<b>TOTAL</b>	<b>111</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Cuestionario a microempresarios.

Elaboración: Equipo de Tesis.



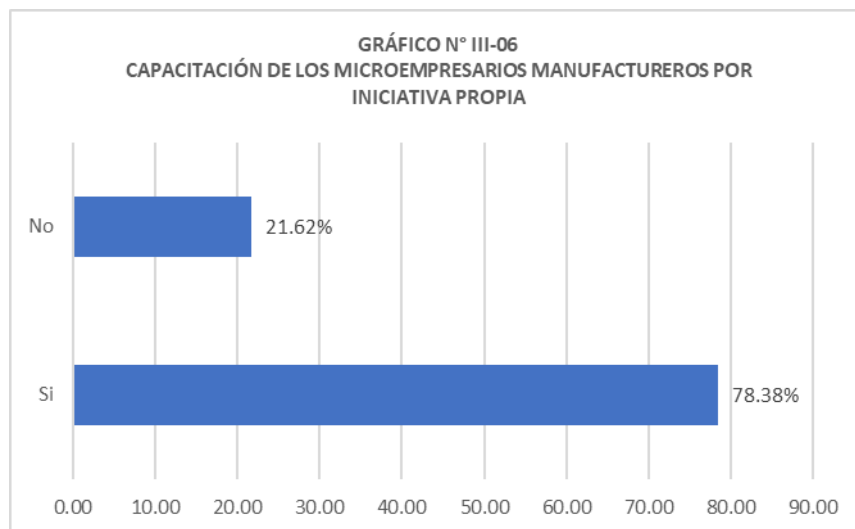
Asimismo, se indagó también si los empresarios manufactureros de Huánuco recibieron capacitación especializada por iniciativa y cuenta propia, siendo concientes que así podrían mejorar sus niveles de producción, productividad y competitividad. El estudio revela que el 78,38% de los empresarios, alguna vez recibió capacitación especializada por propia iniciativa. Por el contrario, el 21,62% admite no haberse capacitado; probablemente, lo que quiso decir es que se capacitó por cuenta del Estado, lo cual resulta coherente con lo descrito en el párrafo anterior, o simplemente, no se capacita y por ello, en Huánuco predominan las empresas informales con baja producción, exigua productividad y baja capacidad competitiva de las unidades productivas manufactureras.

**CUADRO N° III-06**  
**CAPACITACIÓN DE LOS MICROEMPRESARIOS MANUFACTUREROS POR INICIATIVA PROPIA**

SE CAPACITA/NO SE CAPACITA	MICROEMPRESARIOS MANUFACTUREROS	%
Si	87	78.38
No	24	21.62
<b>TOTAL</b>	<b>111</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Cuestionario a microempresarios.

Elaboración: Equipo de Tesis.



Seguidamente, los empresarios manufactureros de Huánuco que indicaron que se capacitaron por iniciativa propia, aseguran que las entidades que cumplieron dicha función fue el sector privado (52,25%)<sup>5</sup> y por cuenta propia en calidad de autodidactas (8,11%). En menor proporción indicaron que se capacitan por internet (3,60%) y, mención aparte, merece la intervención del sector público, probablemente a través de PRODUCE que, según indican los empresarios manufactureros, también brindan capacitación especializada.

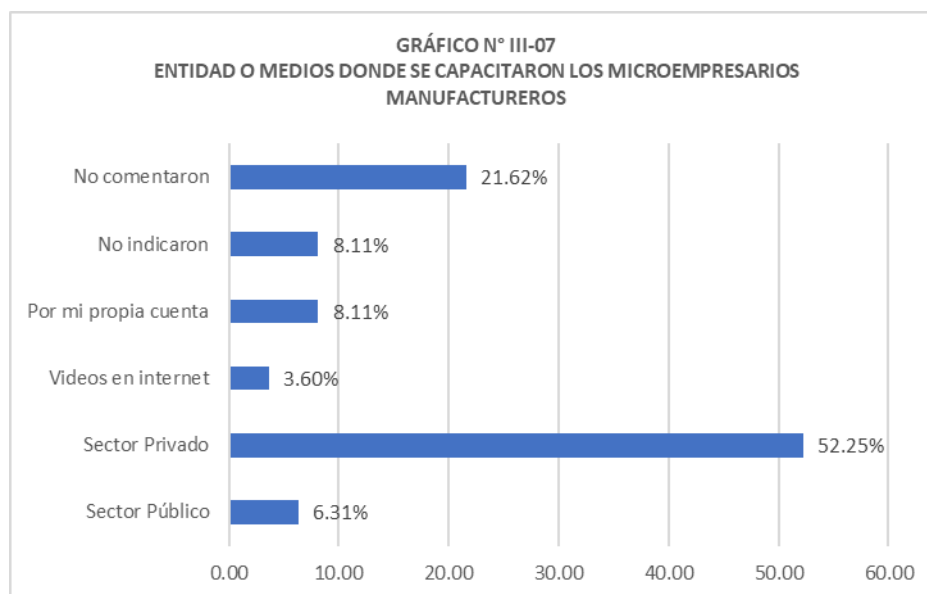
**CUADRO N° III-07**  
**ENTIDAD O MEDIOS DONDE SE CAPACITARON LOS MICROEMPRESARIOS MANUFACTUREROS**

ENTIDAD/OTROS MEDIOS	MICROEMPRESARIOS MANUFACTUREROS	%
Sector Público	7	6.31
Sector Privado	58	52.25
Videos en internet	4	3.60
Por mi propia cuenta	9	8.11
No indicaron	9	8.11
No comentaron	24	21.62
<b>TOTAL</b>	<b>111</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Cuestionario a microempresarios.

Elaboración: Equipo de Tesis.

<sup>5</sup> Aunque no precisaron de qué entidad recibieron capacitación, se infiere que fueron de sus respectivos gremios empresariales, como la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco y, en algunos casos, de sus asociaciones.



De igual forma en el presente estudio se investigó la frecuencia con que los empresarios manufactureros se capacitan. Se encontró que la mayoría lo hace una vez por año (34,23%), en menor medida lo hacen dos veces por año (18,92%). A partir de esta información se puede inferir que más de la mitad de los empresarios manufactureros en Huánuco se capacitan entre y uno y dos veces por año, lo cual nos parece exiguo teniendo en cuenta la dinámica del mercado en el sector industrial. Así, sólo la minoría de los empresarios del sector manufacturero local se capacitan permanentemente; es decir, entre tres y cinco veces por año.

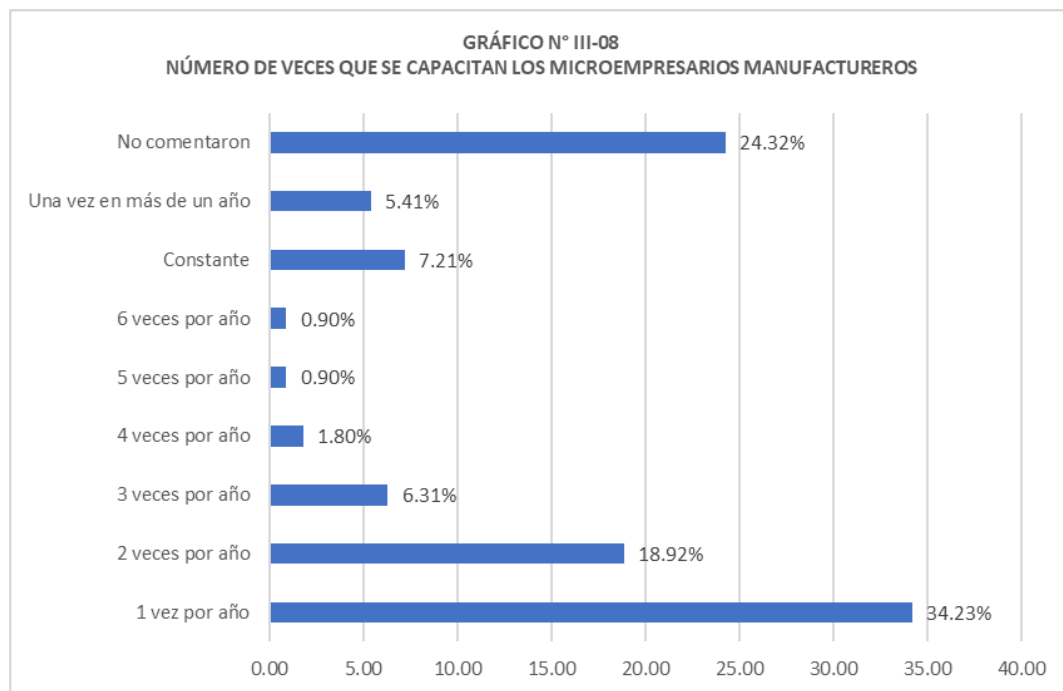
**CUADRO N° III-08**  
**NÚMERO DE VECES QUE SE CAPACITAN LOS MICROEMPRESARIOS MANUFACTUREROS**

NÚMERO	MICROEMPRESARIOS MANUFACTUREROS	%
1 vez por año	38	34.23
2 veces por año	21	18.92
3 veces por año	7	6.31
4 veces por año	2	1.80
5 veces por año	1	0.90
6 veces por año	1	0.90
Constante	8	7.21
Una vez en más de un año	6	5.41
No comentaron	27	24.32
<b>TOTAL</b>	<b>111</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Cuestionario a microempresarios.

Elaboración: Equipo de Tesis.





Sin embargo, lo más importante tal vez sea en qué aspectos se capacitan los empresarios manufactureros en Huánuco. Afortunadamente, encontramos algo satisfactorio, pues indican que se capacitaron en producción (62,16%), lo cual resulta alentador en la medida que este tipo de capacitación tiene impacto directo en la productividad de las empresas. Le siguen gestión empresarial (31,53%), marketing (26,13%) y ventas (24,32%).

En general, creemos que los rubros en los cuales se vienen capacitando los empresarios de Huánuco son los correctos, en la medida que producción, gestión empresarial, marketing y ventas son los principales impulsores de la cadena de valor en este sector productivo. Cabe precisar que la producción de este sector principalmete se orienta al mercado local que, debido a la escasa dinámica económica, demanda cantidades limitadas de productos manufacturados fabricados localmente, como son por ejemplo, muebles de madera, construcciones metálicas, confecciones textiles, productos de impresiones, etc. Lo paradójico del mercado de Huánuco es que la demanda de dichos productos y servicios son satisfechos por el mercado de Lima.

CUADRO N° III-09

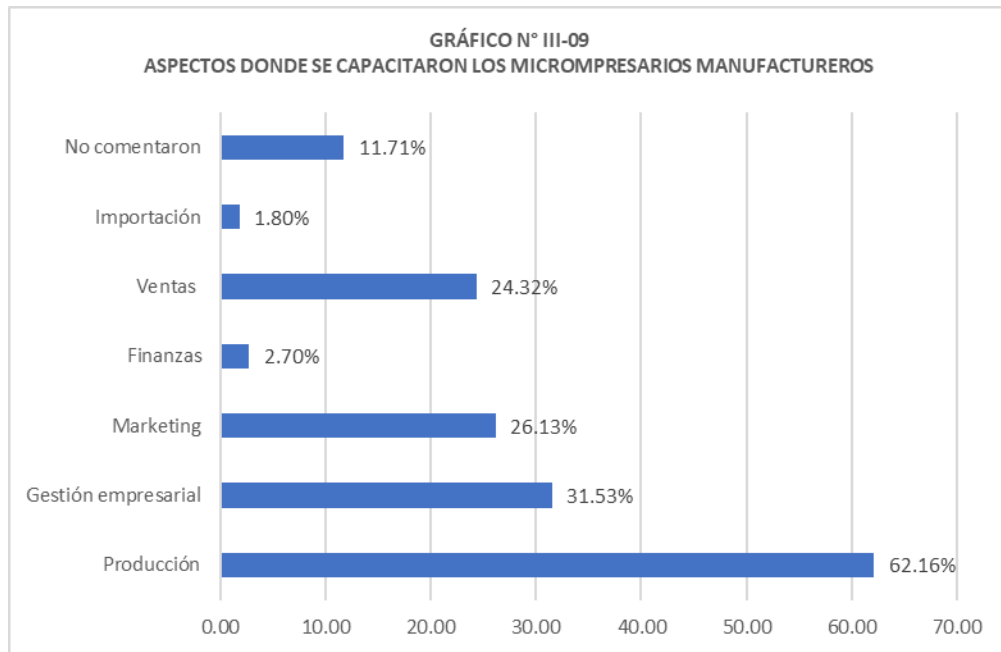
ASPECTOS DONDE SE CAPACITARON LOS MICROPRESARIOS MANUFACTUREROS

ASPECTOS	MICROEMPRESARIOS MANUFACTUREROS	%
Producción	69	62.16
Gestión empresarial	35	31.53
Marketing	29	26.13
Finanzas	3	2.70
Ventas	27	24.32
Importación	2	1.80
No comentaron	13	11.71
<b>TOTAL</b>	<b>111</b>	<b>160.36</b>

Nota: Los Microempresarios encuestados registraron más de una respuesta.

Fuente: Cuestionario a microempresarios.

Elaboración: Equipo de Tesis.



Ahora ¿qué tipo de capacitación especializada recibieron los empresarios manufactureros de Huánuco en los últimos tres (3) años? Es decir, lo importante aquí es saber de qué forma se capacitaron, o dicho en otros términos, ¿cuál es el medio para transferir conocimientos especializados a las empresas si queremos que la productividad mejore?

Los resultados, a juzgar por las respuestas de los actores investigados es coherente con lo analizado en párrafos anteriores, en el sentido que con

mayor énfasis se capacitaron en aspectos productivos. De este modo, el 49,55% de los empresarios de la industria manufacturera argumentan que se capacitaron a través de cursos-taller sobre producción; seguido de cursos-taller sobre calidad (26,13%) y cursos-taller sobre marketing y ventas (23,42%), dentro de lo más destacable. También se capacitaron por esta misma modalidad en costos y canales de distribución; en menor medida, se capacitaron a través de pasantías, lo cual debería ser lo prioritario.

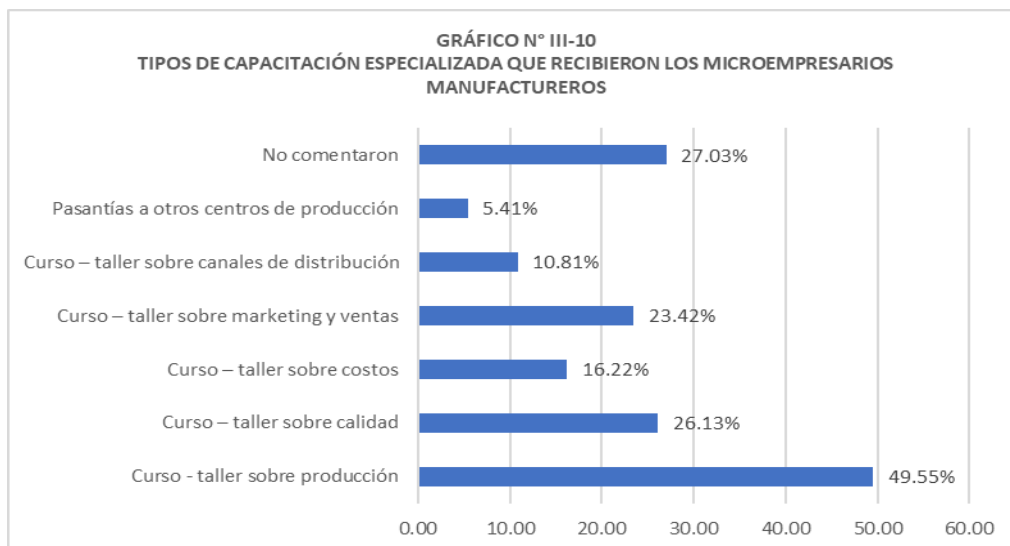
**CUADRO N° III-10**  
**TIPOS DE CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA QUE RECIBIERON LOS MICROEMPRESARIOS MANUFACTUREROS**

TIPOS DE CAPACITACIÓN	MICROEMPRESARIOS MANUFACTUREROS	%
Curso - taller sobre producción	55	49.55
Curso – taller sobre calidad	29	26.13
Curso – taller sobre costos	18	16.22
Curso – taller sobre marketing y ventas	26	23.42
Curso – taller sobre canales de distribución	12	10.81
Pasantías a otros centros de producción	6	5.41
No comentaron	30	27.03
<b>TOTAL</b>	<b>111</b>	<b>158.56</b>

Nota: Los Microempresarios encuestados registraron más de una respuesta.

Fuente: Cuestionario a microempresarios.

Elaboración: Equipo de Tesis.



Por último, ¿qué utilidad le asignan los empresarios a los conocimientos adquiridos producto de la capacitación? Es decir, según los actores de este

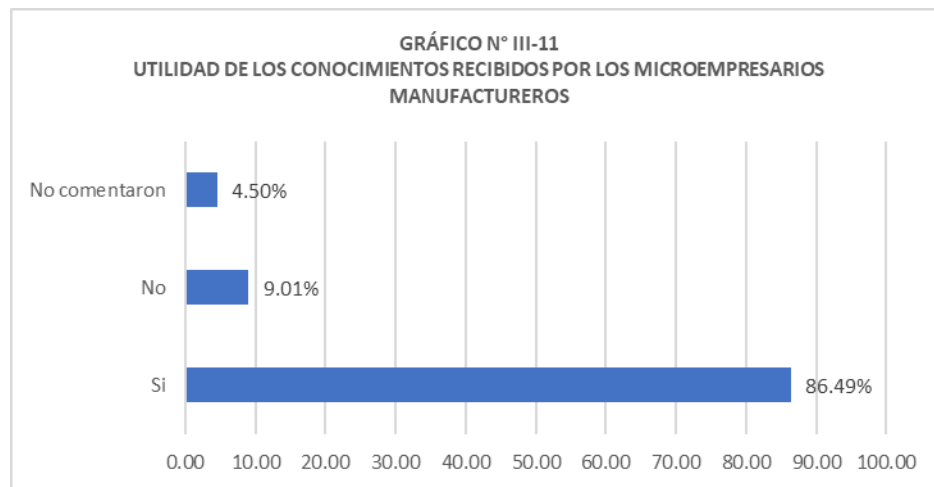
segmento económico en investigación, ¿consideran que los conocimientos adquiridos le fueron útiles para mejorar el rendimiento (productividad) de sus unidades productivas? Encontramos que un 86,49% de los empresarios admiten que los conocimientos adquiridos en la capacitación fue útil para su desempeño empresarial; con lo cual se puede inferir que la capacitación especializada constituye un elemento fundamental para incrementar la producción y productividad en la economía.

**CUADRO N° III-11**  
**UTILIDAD DE LOS CONOCIMIENTOS RECIBIDOS POR LOS MICROEMPRESARIOS MANUFACTUREROS**

FUE ÚTIL/NO FUE ÚTIL	MICROEMPRESARIOS MANUFACTUREROS	%
Si	96	86.49
No	10	9.01
No comentaron	5	4.50
<b>TOTAL</b>	<b>111</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Cuestionario a microempresarios.

Elaboración: Equipo de Tesis.



A fin de ahondar un poco más sobre el impacto de la capacitación en la producción y productividad empresarial en Huánuco, se preguntó a los industriales manufactureros ¿por qué consideran que los conocimientos producto de la capacitación tienen impacto en el rendimiento empresarial? Los argumentos son dispersos. Dentro de lo más destacable tenemos que, según los empresarios, dichos conocimientos permiten mejorar la calidad de

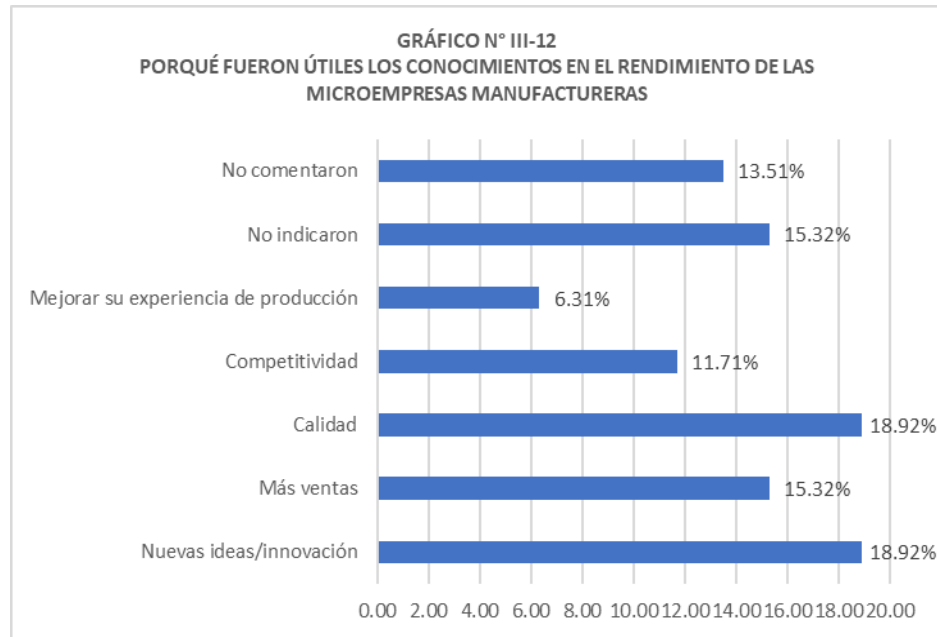
los productos (18,92%), contribuye a generar nuevas ideas y orienta hacia la innovación (18,92%). Algunos son más directos y afirman que tiene impacto en el incremento de las ventas (15,32%) y mejorar la experiencia en la producción (6,31%). Sin embargo, lo que podemos destacar es que un 11,71% esté conciente que la capacitación es fundamental para mejorar la competitividad de los negocios.

**CUADRO N° III-12**  
**PORQUÉ FUERON ÚTILES LOS CONOCIMIENTOS EN EL RENDIMIENTO DE LAS MICROEMPRESAS MANUFACTURERAS**

PORQUE AYUDARON A:	MICROEMPRESARIOS MANUFACTUREROS	%
Nuevas ideas/innovación	21	18.92
Más ventas	17	15.32
Calidad	21	18.92
Competitividad	13	11.71
Mejorar su experiencia de producción	7	6.31
No indicaron	17	15.32
No comentaron	15	13.51
<b>TOTAL</b>	<b>111</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Cuestionario a microempresarios.

Elaboración: Equipo de Tesis.



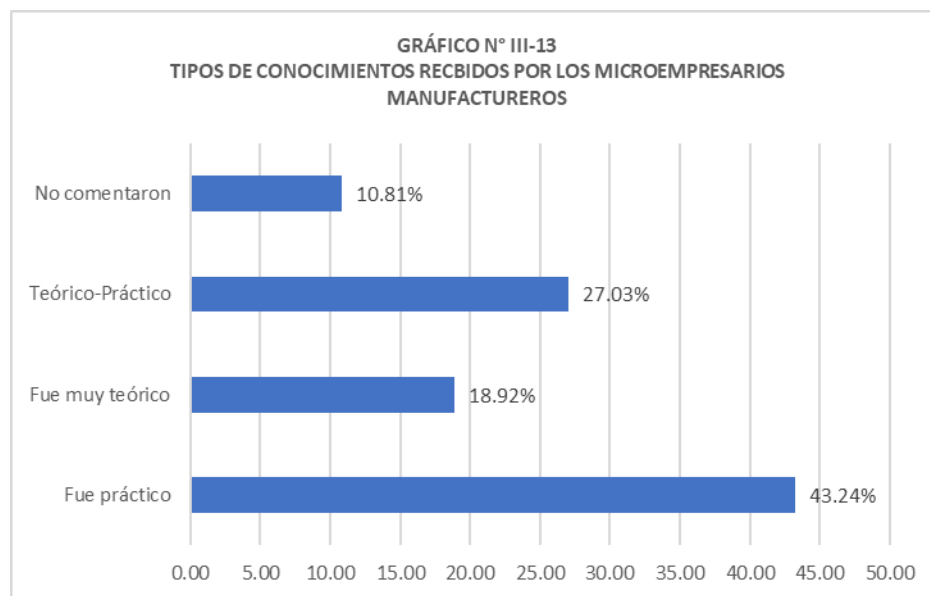
Asimismo, y para cerrar esta primera parte de la investigación, se indagó sobre la valoración que hacen los empresarios sobre la capacitación recibida. En este sentido, según el punto de vista de la mayoría de empresarios, la capacitación fue práctico (43,24%) y teórico-práctico (27,03%); mientras que para un sector el contenido fue muy teórico. En este caso, lo destacable del diagnóstico es que aún existe un segmento empresarial que cree que las capacitaciones son muy teóricas, lo cual debería ser mejorado por las entidades responsables de esta tarea.

**CUADRO N° III-13**  
**TIPOS DE CONOCIMIENTOS RECIBIDOS POR LOS MICROEMPRESARIOS MANUFACTUREROS**

PRÁCTICO/TEÓRICO	MICROEMPRESARIOS MANUFACTUREROS	%
Fue práctico	48	43.24
Fue muy teórico	21	18.92
Teórico-Práctico	30	27.03
No comentaron	12	10.81
<b>TOTAL</b>	<b>111</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Cuestionario a microempresarios.

Elaboración: Equipo de Tesis.



### 3.3. Capacitación especializada y competitividad empresarial.

#### 3.3.1. La capacitación y su impacto en la producción y productividad empresarial.

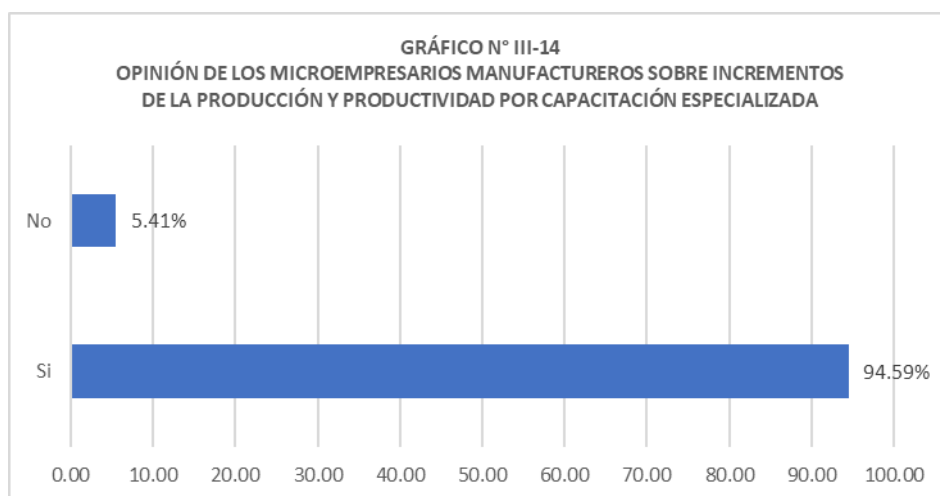
De acuerdo a la literatura revisada a propósito de la formulación del marco teórico para la presente investigación, ha quedado establecido que la capacitación especializada constituye un factor importante para elevar los niveles de productividad y, consecuentemente, la producción de todas las empresas; es decir, no sólo de las manufactureras. Por esta razón, la primera indagación estuvo orientada a conocer la opinión de los microempresarios huanuqueños sobre este “factor” productivo. Obviamente, se encontró cifras mayoritariamente positivas en favor de la capacitación (94,59%). Entonces, queda claro que los empresarios están concientes que la capacitación es muy importante para su negocio.

CUADRO N° III-14  
OPINIÓN DE LOS MICROEMPRESARIOS MANUFACTUREROS SOBRE INCREMENTOS DE LA PRODUCCIÓN Y PRODUCTIVIDAD POR CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA

FAVORABLE/NO FAVORABLE	MICROEMPRESARIOS MANUFACTUREROS	%
Si	105	94.59
No	6	5.41
<b>TOTAL</b>	<b>111</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Cuestionario a microempresarios.

Elaboración: Equipo de Tesis.

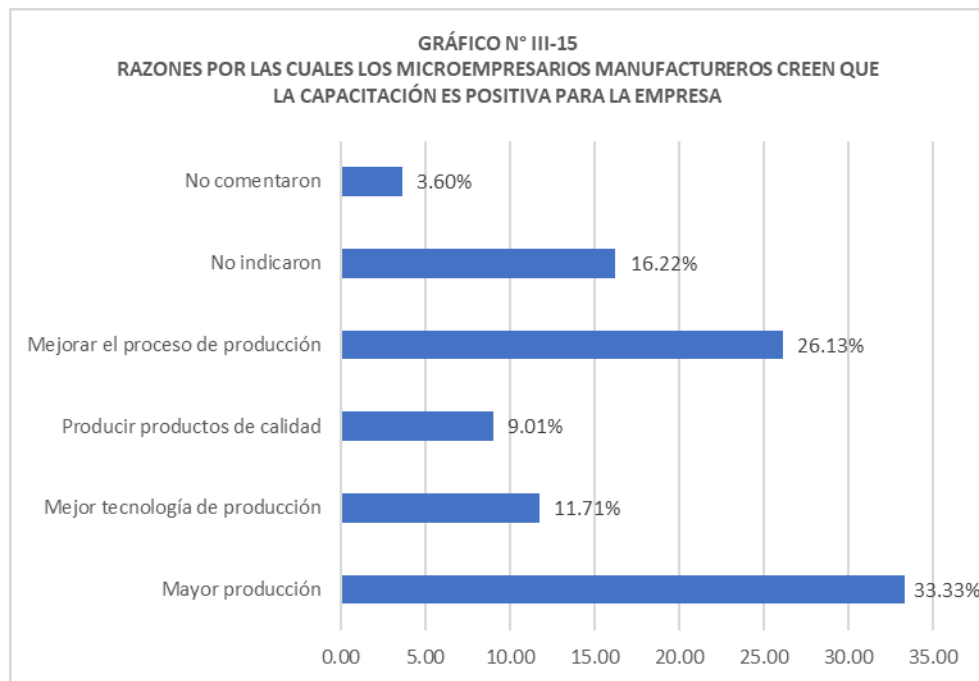


Pero, ¿cuáles son las razones que esgrimen los empresarios para considerar que la capacitación es un factor clave para sus negocios? Veamos. Permite alcanzar mayores niveles de producción (33,33%), contribuye a mejorar los procesos productivos (26,13%) y facilita la incorporación de mejor tecnología productiva (11,71%). En razón a esta respuestas se puede inferir que el elemento capacitación resulta clave en el desarrollo empresarial.

**CUADRO N° III-15**  
**RAZONES POR LAS CUALES LOS MICROEMPRESARIOS MANUFACTUREROS CREEN QUE LA CAPACITACIÓN ES POSITIVA PARA LA EMPRESA**

PORQUE AYUDA A:	MICROEMPRESARIOS MANUFACTUREROS	%
Mayor producción	37	33.33
Mejor tecnología de producción	13	11.71
Producir productos de calidad	10	9.01
Mejorar el proceso de producción	29	26.13
No indicaron	18	16.22
No comentaron	4	3.60
<b>TOTAL</b>	<b>111</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Cuestionario a microempresarios.  
 Elaboración: Equipo de Tesis.





### 3.3.2. Relación entre la capacitación especializada y la productividad.

En esta sección se analiza el punto de vista de los empresarios sobre la relación entre la capacitación especializada y la performance de los factores productivos empresariales, que en economía se conoce como productividad o rendimiento de los factores productivos. Ya sabemos que por factores productivos nos referimos a la mano de obra, al capital y a las materias primas e insumos. Entonces veamos el análisis del primer factor, la mano de obra.

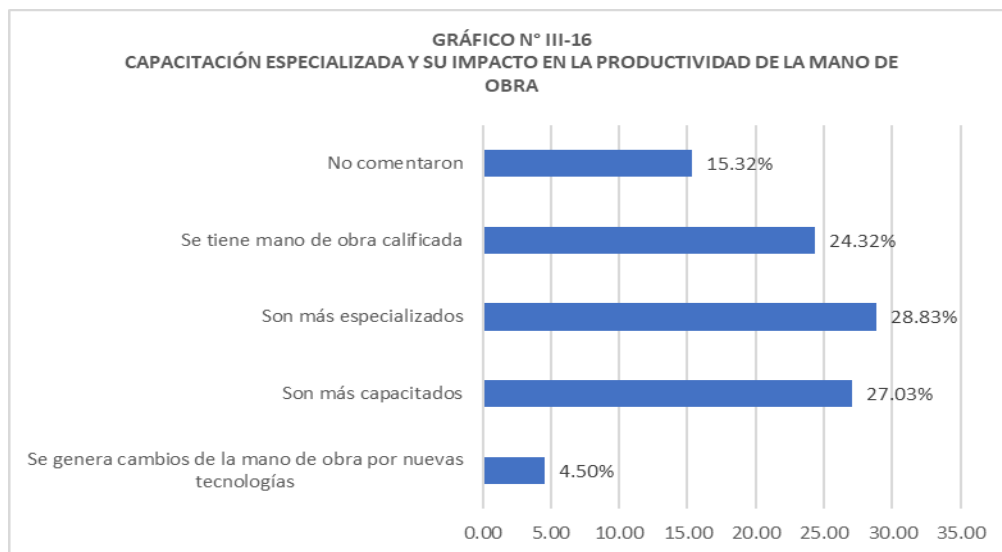
Los empresarios consideran que la capacitación especializada conlleva, precisamente (aunque parezca redundante), a una mayor especialización de la mano de obra (28,83%), permite disponer de trabajadores más diestros, capacitados o hábiles para la producción (27,03%) y, por ende, la empresa puede disponer de mano de obra más calificada (24,32%). En conclusión, los resultados de la investigación son coherentes con lo que afirma la literatura en el sentido que la capacitación especializada influye en la productividad de la mano de obra. Adicionalmente, un personal capacitado en la empresa es más proclive a incorporar nuevas tecnologías y, con ello, la productividad se potencia aún más.

CUADRO N° III-16  
CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y SU IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD DE LA MANO DE OBRA

IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD	MICROEMPRESARIOS MANUFACTUREROS	%
Se genera cambios de la mano de obra por nuevas tecnologías	5	4.50
Son más capacitados	30	27.03
Son más especializados	32	28.83
Se tiene mano de obra calificada	27	24.32
No comentaron	17	15.32
<b>TOTAL</b>	<b>111</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Cuestionario a microempresarios.

Elaboración: Equipo de Tesis.



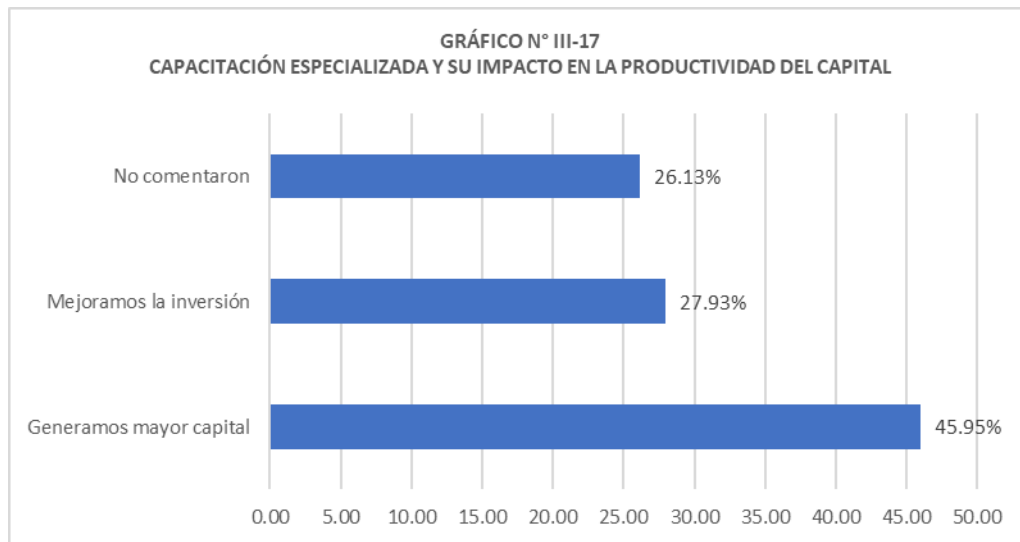
El segundo factor productivo clave en la empresa es el capital. Por capital se debe entender al acervo de activos fijos, tales como maquinarias, equipos, terrenos y el capital de trabajo de que dispone la compañía para desarrollar el proceso productivo manufacturero. Pero ¿qué relación existe entre la capacitación especializada y la productividad (rendimiento) del capital? Veamos que dicen los empresarios.

El 45,95% de los empresarios manufactureros de Huánuco argumentan que la capacitación especializada podría generar mayor cantidad de capital. Si bien esta relación no es tan sencilla de establecer por parte de empresarios que no poseen conocimientos de economía, en su vida cotidiana evidencian que cuando el personal que trabaja en la fábrica tiene mayor capacitación, el uso que le dan a los recursos de capital son más eficientes, por lo tanto, los beneficios que obtienen las empresas son mayores y, con ello, se puede incrementar el capital de la empresa. La segunda respuesta nos parece más plausible, en la medida que la capacitación especializada mejora la inversión (27,93%), pues al tener más conocimientos especializados, el empresario puede asumir mayores riesgos de sumar capital productivo y, con ello, se puede lograr incrementar la productividad de la firma.

**CUADRO N° III-17**  
**CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y SU IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD DEL CAPITAL**

IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD	MICROEMPRESARIOS MANUFACTUREROS	%
Generamos mayor capital	51	45.95
Mejoramos la inversión	31	27.93
No comentaron	29	26.13
<b>TOTAL</b>	<b>111</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Cuestionario a microempresarios.  
 Elaboración: Equipo de Tesis.



El otro factor clave en una empresa es la tecnología. *La tecnología es la ciencia aplicada a la resolución de problemas concretos. Constituye un conjunto de conocimientos científicamente ordenados, que permiten diseñar y crear bienes o servicios que facilitan la adaptación al medio ambiente y la satisfacción de las necesidades esenciales y los deseos de la humanidad. Generalmente, se asocia la tecnología con el saber científico y la ingeniería; sin embargo, tecnología es toda noción que pueda facilitar la vida en sociedad, o que permita satisfacer demandas o necesidades individuales o colectivas, ajustadas a los requerimientos de una época específica. Por otro lado, la tecnología también se refiere a la disciplina científica enfocada en el estudio, la investigación, el desarrollo y la innovación de las técnicas y procedimientos, aparatos y herramientas que son empleados para la transformación de materias primas en objetos o bienes de utilidad práctica.*

Pero, ¿qué opinan los empresarios huanuqueños sobre la relación entre la capacitación especializada y la tecnología? El 27,93% de los empresarios manufactureros consideran que la capacitación tiene mucha vinculación con la tecnología, pues en la actualidad existen nuevas máquinas que hacen imperativo tener personal capacitado; el 27,03% afirmaron que influiría en el uso de nuevas técnicas de producción que podrían contribuir a ser más productivos, es decir, incrementar la productividad. En tercer lugar, aseguran que la capacitación especializada generaría innovaciones en los negocios. Por último, el 5,0% en promedio opinan que la capacitación permite tener mayor conocimiento y con ello se puede mejorar la calidad de productos.

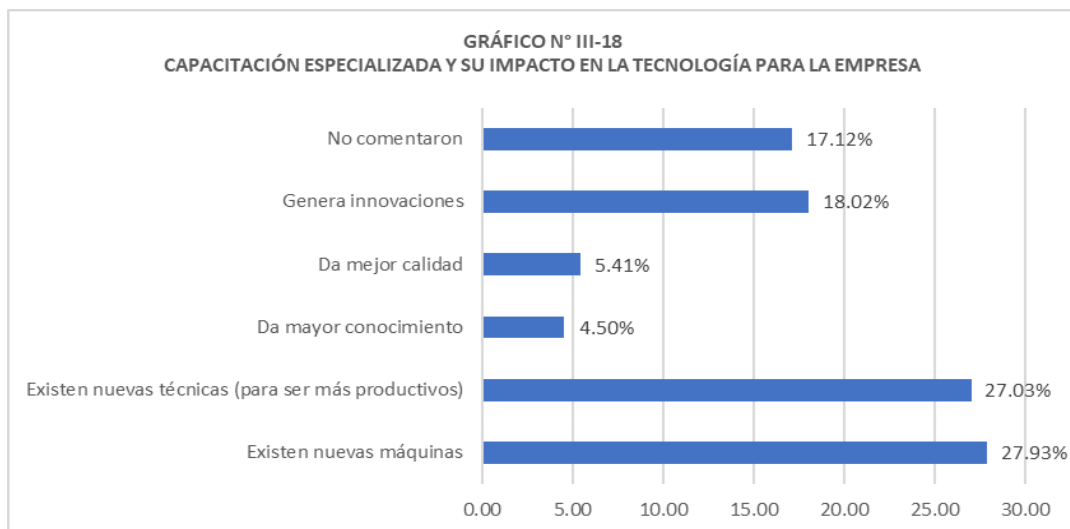
**CUADRO N° III-18**  
**CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y SU IMPACTO EN LA TECNOLOGÍA PARA LA EMPRESA**

IMPACTO EN LA TECNOLOGÍA	MICROEMPRESARIOS MANUFACTUREROS	%
Existen nuevas máquinas	31	27.93
Existen nuevas técnicas (para ser más productivos)	30	27.03
Da mayor conocimiento	5	4.50
Da mejor calidad	6	5.41
Genera innovaciones	20	18.02
No comentaron	19	17.12
<b>TOTAL</b>	<b>111</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Cuestionario a microempresarios.

Elaboración: Equipo de Tesis.

**GRÁFICO N° III-18**  
**CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y SU IMPACTO EN LA TECNOLOGÍA PARA LA EMPRESA**

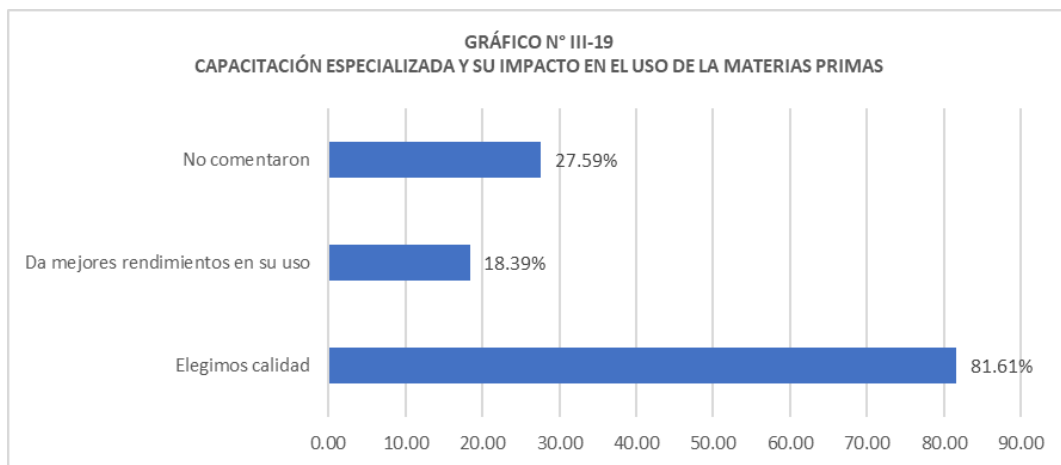


Finalmente, se investigó el punto de vista de los empresarios manufactureros sobre la relación que encuentran entre la capacitación especializada y el uso de las materias primas e insumos, ya que estas también son consideradas como factores productivos en la empresa. Los resultados evidencian en un 81,61% que el elemento capacitación es favorable, por cuanto contribuye a elegir materias primas e insumos de calidad y el 18,39% opina que dicho elemento permitiría lograr mejores rendimientos de las materias primas e insumos. De las cifras expuestas, es fácil inferir que los empresarios manejan la idea de que con personal más capacitado se podría alcanzar mayores niveles de producción y productividad, pues los factores productivos tales como mano de obra, capital, tecnología y materias primas e insumos serían aplicados en forma más eficientes.

**CUADRO N° III-19**  
**CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y SU IMPACTO EN EL USO DE LA MATERIAS PRIMAS**

IMPACTO EN LA APLICACIÓN DE LAS MATERIAS PRIMAS	MICROEMPRESARIOS MANUFACTUREROS	%
Elegimos calidad	71	81.61
Da mejores rendimientos en su uso	16	18.39
No comentaron	24	27.59
<b>TOTAL</b>	<b>87</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Cuestionario a microempresarios.  
 Elaboración: Equipo de Tesis.



### 3.3.3. Relación entre la capacitación especializada y la calidad.

El diccionario de la Real Academia Española define el concepto de calidad como *“la propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una cosa que permite apreciarla como igual, mejor o peor que las restantes de su misma especie”*. Esta definición muestra las dos características esenciales del término. De un parte, la subjetividad de su valoración y de otra, su relatividad. No es una cualidad absoluta que se posee o no se posee, sino un atributo relativo: se tiene más o menos calidad. Centrándose en el producto, el término calidad se entiende como un concepto relativo no ligado solamente a aquél, sino más bien el binomio producto/cliente. Reúne un conjunto de cualidades relacionadas entre sí que todos los bienes y servicios poseen en mayor o menor medida. Constituye un modo de ser del bien o servicio, en consecuencia, es subjetivo y distinto según el punto de vista de quien la ofrece y de quien la consume. En la literatura especializada hay numerosas definiciones. Todas ellas se han formado en función tanto de las características del bien o servicio como de la satisfacción de las necesidades y exigencias del consumidor.

En este contexto, se ha indagado sobre la relación entre la capacitación especializada y la calidad de sus productos; es decir, queríamos conocer la opinión de los empresarios manufactureros sobre si la capacitación influye en el logro de productos de mayor calidad. Se encontró que un 94,59% de empresarios considera que la capacitación especializada resulta favorable para obtener productos de calidad superior. Pero ¿de qué manera se da esta influencia? Un 50,45% de empresarios cree que con ello se podría obtener productos para mercados más exigentes, lo que significa que en Huánuco se podrían lograr productos para vender en otros mercados del interior del país como también en Lima; el 48,65% argumenta que con personal capacitado se podría obtener productos diferenciados, lo que quiere decir mejor que otros de su misma especie por la satisfacción que genera al consumidor, con lo cual obviamente serían más competitivos; un 45,95% de los propietarios

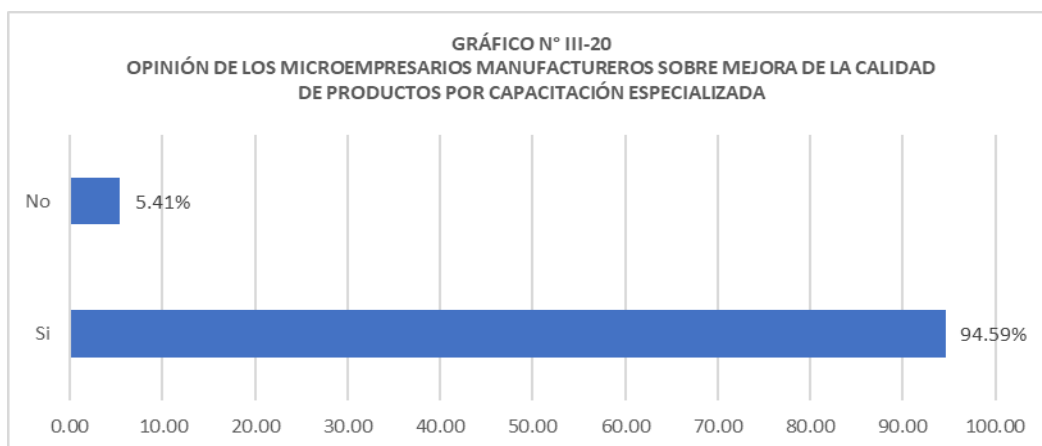
de empresas sostienen que con mayor capacitación se obtendrían productos exclusivos, lo que implicaría producir bienes/servicios que no admitirían la competencia de otras empresas y, con ello, las empresas obtendrían una posición dominante en el mercado. Lógicamente, los empresarios tienen puntos de vista múltiples, por ello que el porcentaje supera el 100% en el Cuadro N° III-21.

**CUADRO N° III-20**  
**OPINIÓN DE LOS MICROEMPRESARIOS MANUFACTUREROS SOBRE MEJORA DE LA CALIDAD DE PRODUCTOS POR CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA**

FAVORABLE/NO FAVORABLE	MICROEMPRESARIOS MANUFACTUREROS	%
Si	105	94.59
No	6	5.41
<b>TOTAL</b>	<b>111</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Cuestionario a microempresarios.

Elaboración: Equipo de Tesis.



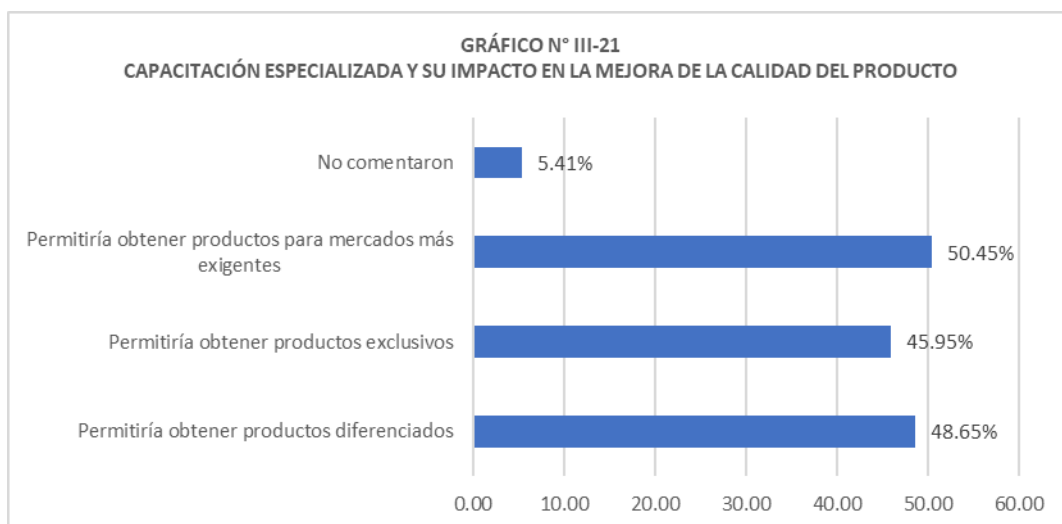
**CUADRO N° III-21**  
**CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y SU IMPACTO EN LA MEJORA DE LA CALIDAD DEL PRODUCTO**

IMPACTO SOBRE EL PRODUCTO	MICROEMPRESARIOS MANUFACTUREROS	%
Permitiría obtener productos diferenciados	54	48.65
Permitiría obtener productos exclusivos	51	45.95
Permitiría obtener productos para mercados más exigentes	56	50.45
No comentaron	6	5.41
<b>TOTAL</b>	<b>111</b>	<b>150.45</b>

Nota: Los Microempresarios encuestados registraron más de una respuesta.

Fuente: Cuestionario a microempresarios.

Elaboración: Equipo de Tesis.



En el mismo sentido del análisis, los empresarios opinan sobre la calidad del servicio por impacto de la capacitación especializada. Un 47,75% sostiene que puede generar valor agregado para el cliente, en la medida que el servicio antes, durante y post venta puede ser mejor; luego un 27,93% cree que la capacitación especializada puede incidir principalmente en la mejora del servicio post venta y; un 18,02% que podría ser determinante en ambos aspectos, es decir, en la generación de valor agregado y en la post venta. Entonces, los resultados evidencian que los empresarios son conscientes que la capacitación especializada del personal tiene un impacto positivo en la calidad de los productos y servicios del negocio, lo cual es clave para que la empresa gane competitividad en el mercado. Es decir, trabajadores más calificados, generan productos y servicios de calidad.

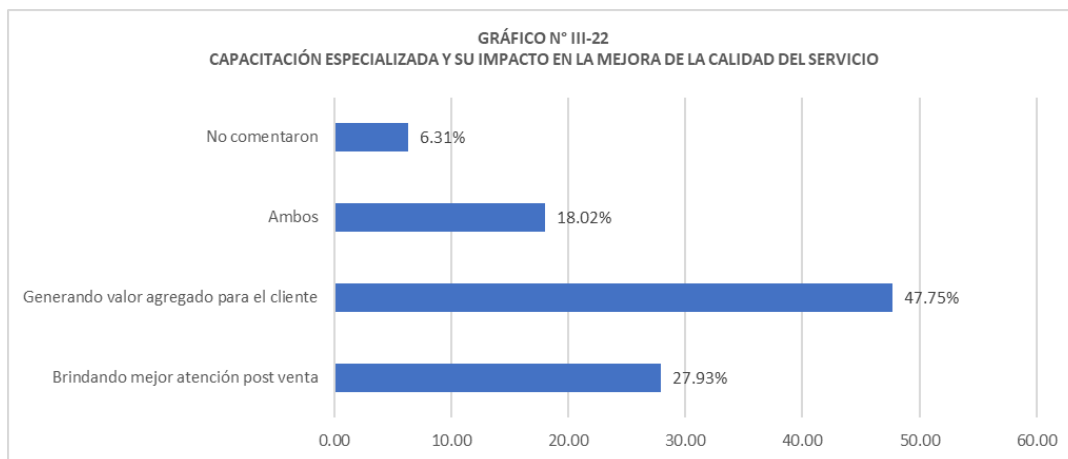
**CUADRO N° III-22**  
**CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y SU IMPACTO EN LA MEJORA DE LA CALIDAD DEL SERVICIO**

IMPACTO EN LA CALIDAD DEL SERVICIO	MICROEMPRESARIOS MANUFACTUREROS	%
Brindando mejor atención post venta	31	27.93
Generando valor agregado para el cliente	53	47.75
Ambos	20	18.02
No comentaron	7	6.31
<b>TOTAL</b>	<b>111</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Cuestionario a microempresarios.

Elaboración: Equipo de Tesis.





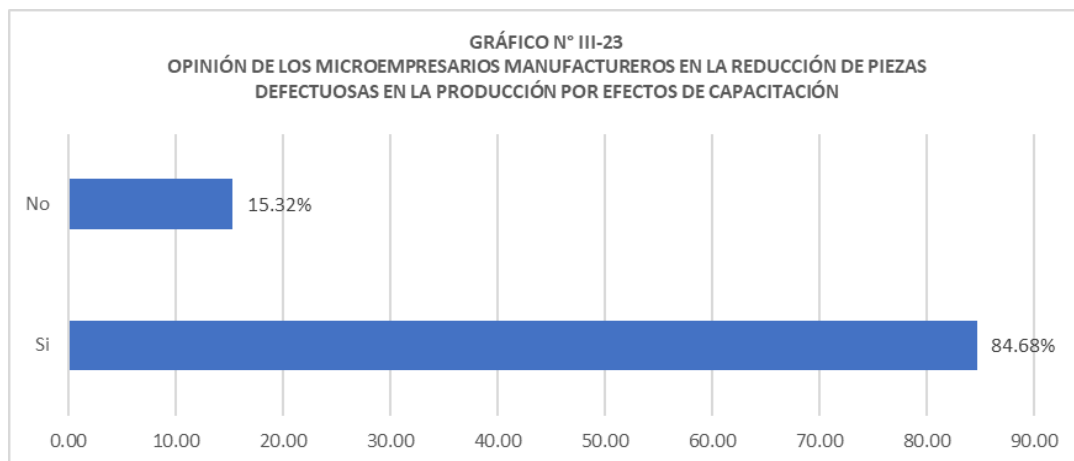
Otro aspecto que consideran importante el 84,68% de los empresarios manufactureros, es que cuando los trabajadores están más capacitados el uso de los recursos es más eficiente, dado a que se reduce la proporción de piezas defectuosas. Esto se observa básicamente en las industrias de la madera y textiles, donde los niveles de desperdicio de materiales son bastante altos, debido principalmente al nivel de la tecnología y a la falta de destreza de la mano de obra. Sin embargo, este problema generalmente no es percibido por los empresarios, debido a que no estiman los costos de esta ineficiencia, como si lo hacen los fabricantes de muebles de Villa el Salvador y los de textiles de “Gamarra”. Entonces, la baja competitividad de la industria manufacturera local se explica tanto por el lado de la calificación de la mano de obra como por el nivel tecnológico. Por ello, sería importante que los empresarios locales realicen pasantías a los centros de producción de Villa el Salvador y “Gamarra”.

**CUADRO N° III-23**  
**OPINIÓN DE LOS MICROEMPRESARIOS MANUFACTUREROS EN LA REDUCCIÓN DE PIEZAS DEFECTUOSAS EN LA PRODUCCIÓN POR EFECTOS DE CAPACITACIÓN**

FAVORABLE/NO FAVORABLE	MICROEMPRESARIOS MANUFACTUREROS	%
Si	94	84.68
No	17	15.32
<b>TOTAL</b>	<b>111</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Cuestionario a microempresarios.

Elaboración: Equipo de Tesis.



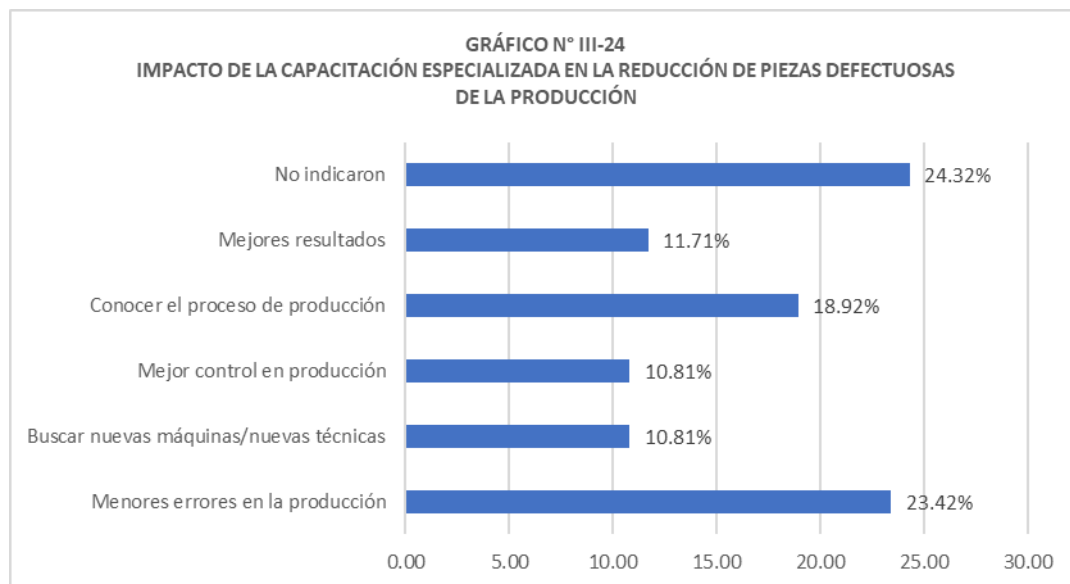
Y, ¿cuál es el sustento para que los empresarios locales consideren que la capacitación es clave en la competitividad? El 23,42% argumenta que se cometería menos errores en la producción; el 18,92% de los empresarios sostienen que a mayor capacitación habría un mayor conocimiento del proceso de producción. Los demás empresarios consideran que se podría incorporar nuevas máquinas y tecnología, lo cual contribuiría a mejorar la competitividad empresarial, así como también contribuiría a un mayor control de la producción; en este caso, los porcentajes encontrados son de 10,81% para ambos impactos.

**CUADRO N° III-24**  
**IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA EN LA REDUCCIÓN DE PIEZAS DEFECTUOSAS DE LA PRODUCCIÓN**

IMPACTO EN LA PRODUCCIÓN	MICROEMPRESARIOS MANUFACTUREROS	%
Menores errores en la producción	26	23.42
Buscar nuevas máquinas/nuevas técnicas	12	10.81
Mejor control en producción	12	10.81
Conocer el proceso de producción	21	18.92
Mejores resultados	13	11.71
No indicaron	27	24.32
<b>TOTAL</b>	<b>111</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Cuestionario a microempresarios.

Elaboración: Equipo de Tesis.



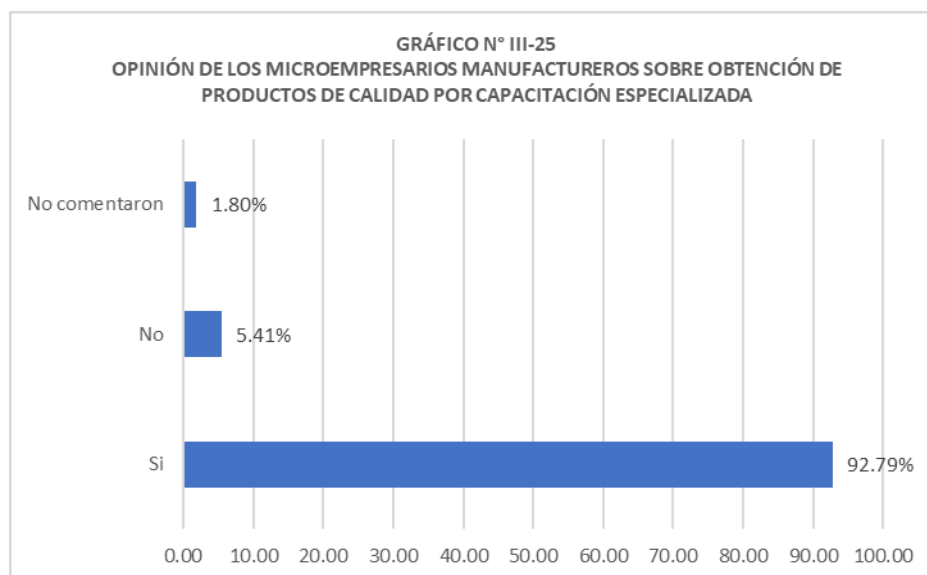
Asimismo, el 92,79% de los empresarios consideran que la capacitación, definitivamente, contribuye a la obtención de productos de calidad. Esto implica que, para los empresarios la capacitación del personal es vital para lograr productos de calidad superior en la industria manufacturera local.

**CUADRO N° III-25**  
**OPINIÓN DE LOS MICROEMPRESARIOS MANUFACTUREROS SOBRE OBTENCIÓN DE PRODUCTOS DE CALIDAD POR CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA**

FAVORABLE/NO FAVORABLE	MICROEMPRESARIOS MANUFACTUREROS	%
Si	103	92.79
No	6	5.41
No comentaron	2	1.80
<b>TOTAL</b>	<b>111</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Cuestionario a microempresarios.

Elaboración: Equipo de Tesis.



Pero ¿cómo puede influir la capacitación del personal en la obtención de productos de calidad superior? Los empresarios argumentan que un recurso humano calificado tiene las capacidades y habilidades para mejorar los productos (44,14%), pueden obtener productos exclusivos y, a su vez, son capaces de mejorar la productividad de la empresa (17,12%) y, dentro de lo más destacable, estarán más capacitados para asimilar y utilizar nuevas tecnologías (9,01%).

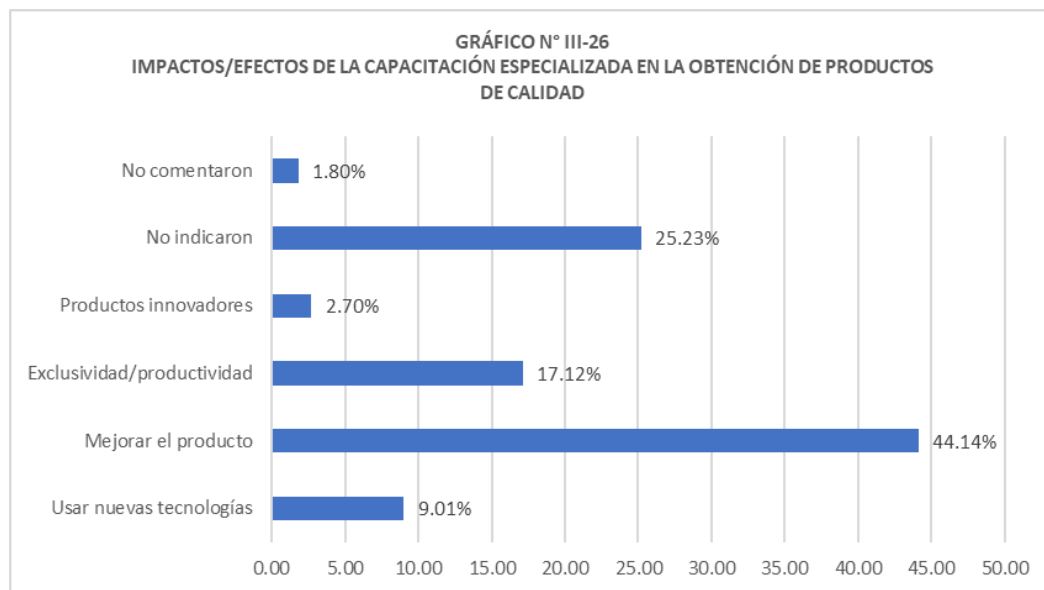
**CUADRO N° III-26**

**IMPACTOS/EFFECTOS DE LA CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA EN LA OBTENCIÓN DE PRODUCTOS DE CALIDAD**

IMPACTO/EFFECTOS	MICROEMPRESARIOS MANUFACTUREROS	%
Usar nuevas tecnologías	10	9.01
Mejorar el producto	49	44.14
Exclusividad/productividad	19	17.12
Productos innovadores	3	2.70
No indicaron	28	25.23
No comentaron	2	1.80
<b>TOTAL</b>	<b>111</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Cuestionario a microempresarios.

Elaboración: Equipo de Tesis.



### 3.3.4. Relación entre la capacitación especializada y los costos.

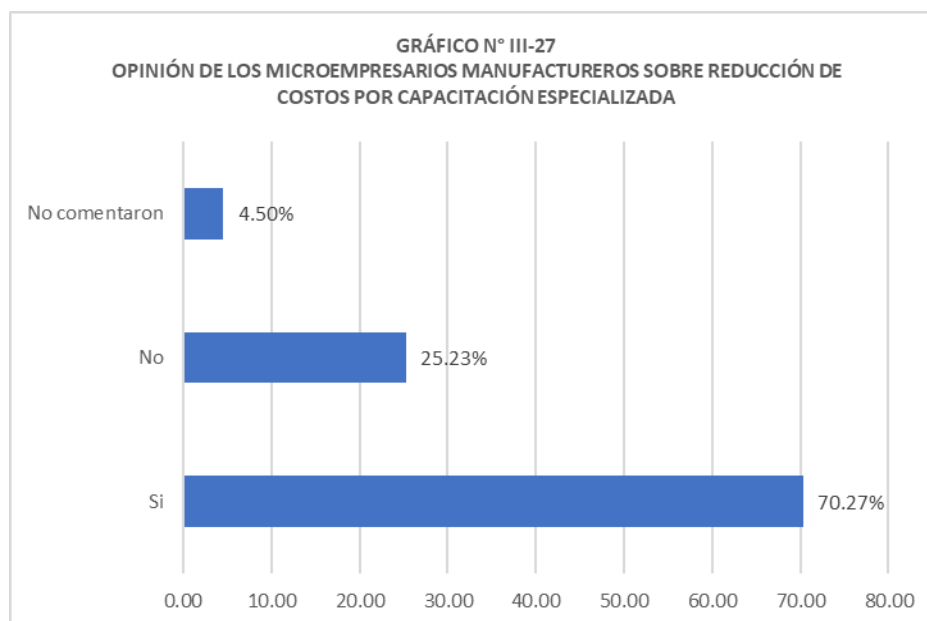
Un aspecto muy importante para que la empresa gane competitividad son los costos. Teniendo en cuenta esta premisa, se investigó la opinión de los empresarios respecto a cómo la capacitación especializada puede reducir los costos de producción de la industria manufacturera en Huánuco. En primer lugar, se confirma que los empresarios consideran que la formación de capital humano en la firma tiene efectos favorables en la reducción de costos (70,27%); mientras que un 25,23% (que dicho sea de paso constituye un porcentaje bastante grande) no lo considera como un factor decisivo para bajar costos en la empresa.

**CUADRO N° III-27**  
**OPINIÓN DE LOS MICROEMPRESARIOS MANUFACTUREROS SOBRE REDUCCIÓN DE COSTOS POR CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA**

FAVORABLE/NO FAVORABLE	MICROEMPRESARIOS MANUFACTUREROS	%
Si	78	70.27
No	28	25.23
No comentaron	5	4.50
<b>TOTAL</b>	<b>111</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Cuestionario a microempresarios.

Elaboración: Equipo de Tesis.



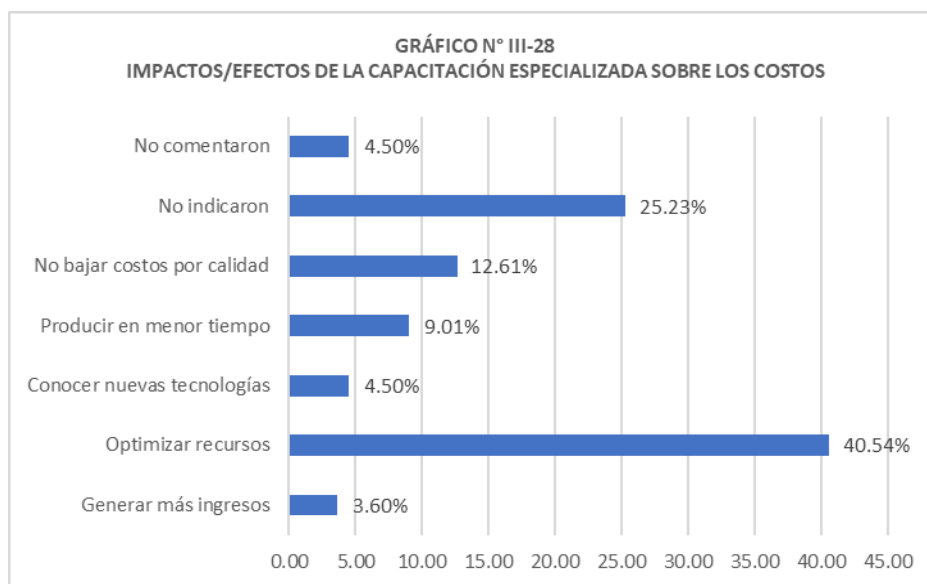
En segundo lugar, tratando de profundizar en el tema de la relación entre la capacitación y los costos, se les preguntó a los empresarios cuáles serían los impactos o efectos de la capacitación en los costos de producción. Los resultados revelan con claridad lo que ellos piensan, pues el 40,54% creen que podría contribuir a optimizar los recursos y, con ello, a reducir los costos de producción; los demás porcentajes que en realidad son menores, están relacionados con lo anterior, pues al conocer nuevas tecnologías, utilizar menor tiempo en los procesos también se reducen costos y de esa manera se generaría mayores ingresos.

**CUADRO N° III-28**  
**IMPACTOS/EFFECTOS DE LA CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA SOBRE LOS COSTOS**

IMPACTOS/EFFECTOS	MICROEMPRESARIOS MANUFACTUREROS	%
Generar más ingresos	4	3.60
Optimizar recursos	45	40.54
Conocer nuevas tecnologías	5	4.50
Producir en menor tiempo	10	9.01
No bajar costos por calidad	14	12.61
No indicaron	28	25.23
No comentaron	5	4.50
<b>TOTAL</b>	<b>111</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Cuestionario a microempresarios.

Elaboración: Equipo de Tesis.



### 3.3.5. Relación entre la capacitación especializada y los precios.

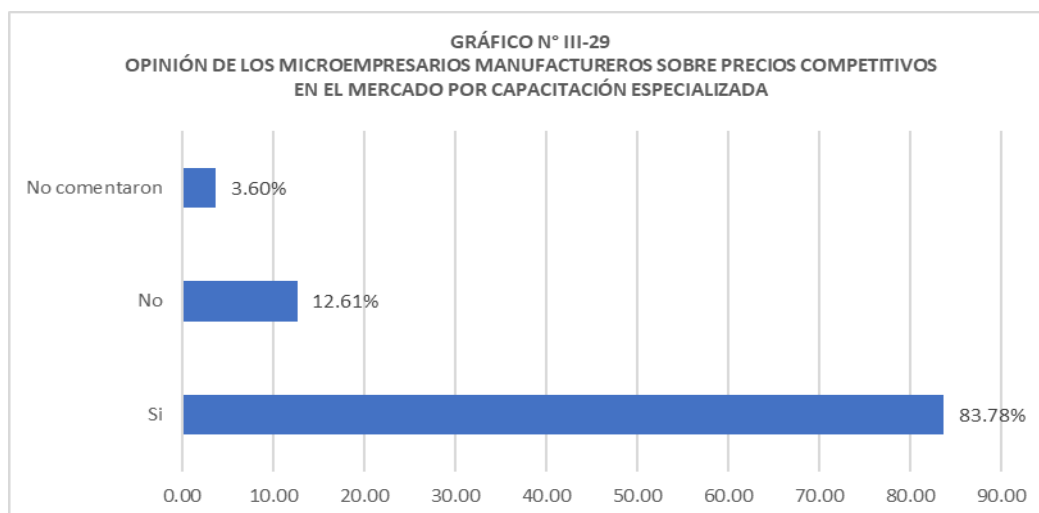
La utilización eficiente de los factores productivos, la calidad de los productos y servicios, y la reducción de los costos de producción, pueden contribuir a lograr precios más competitivos en cualquier industria. Esto es lo que dice la literatura y también la evidencia empírica de los empresarios huanuqueños, pues el 83,78% considera que la capacitación de los recursos humanos es vital para alcanzar precios competitivos en el mercado.

**CUADRO N° III-29**  
**OPINIÓN DE LOS MICROEMPRESARIOS MANUFACTUREROS SOBRE PRECIOS COMPETITIVOS EN EL MERCADO POR CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA**

FAVORABLE/NO FAVORABLE	MICROEMPRESARIOS MANUFACTUREROS	%
Si	93	83.78
No	14	12.61
No comentaron	4	3.60
<b>TOTAL</b>	<b>111</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Cuestionario a microempresarios.

Elaboración: Equipo de Tesis.



Al respecto, el argumento que esgrimen los empresarios manufactureros locales es que la capacitación especializada permitiría lograr buena calidad a buen precio (18,92%), contribuiría a establecer la diferenciación por precios con la competencia (16,22%), se obtendría mayor producción y productividad minimizando costos y, con ello, lograríamos precios más competitivos en el mercado (11,71%). Pero también, tener recursos humanos con mayores capacidades ayuda a lograr mejores ventajas competitivas, en la medida que contribuye a tener una percepción más fina sobre el entorno del mercado y así conocer los precios de los competidores (10,81%). En otros términos, la capacitación especializada, según los empresarios locales, tiene impactos y efectos favorables sobre los precios.

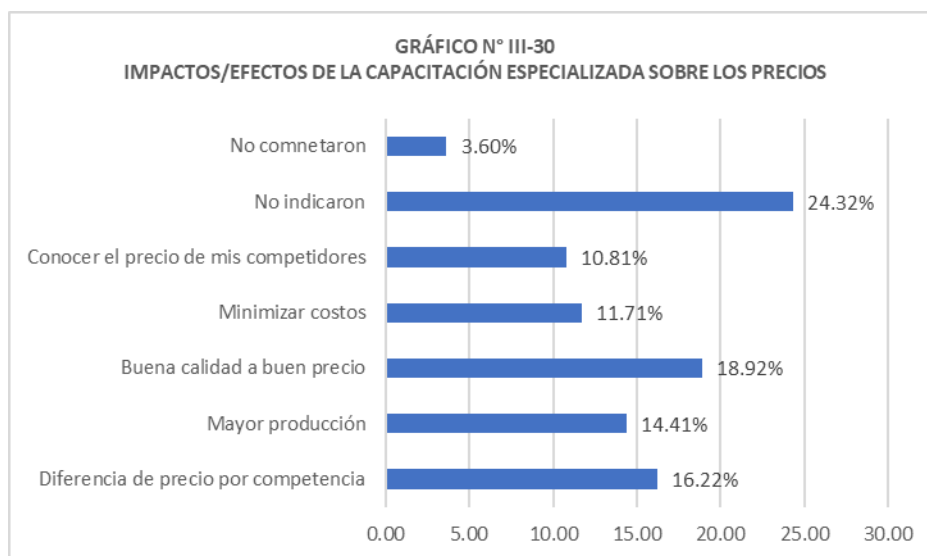
**CUADRO N° III-30**  
**IMPACTOS/EFFECTOS DE LA CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA SOBRE LOS PRECIOS**

IMPACTOS/EFFECTOS	MICROEMPRESARIOS MANUFACTUREROS	%
Diferencia de precio por competencia	18	16.22
Mayor producción	16	14.41
Buena calidad a buen precio	21	18.92
Minimizar costos	13	11.71
Conocer el precio de mis competidores	12	10.81
No indicaron	27	24.32
No comentaron	4	3.60
<b>TOTAL</b>	<b>111</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Cuestionario a microempresarios.

Elaboración: Equipo de Tesis.





### 3.3.6. Relación entre la capacitación especializada y la tecnología de producción.

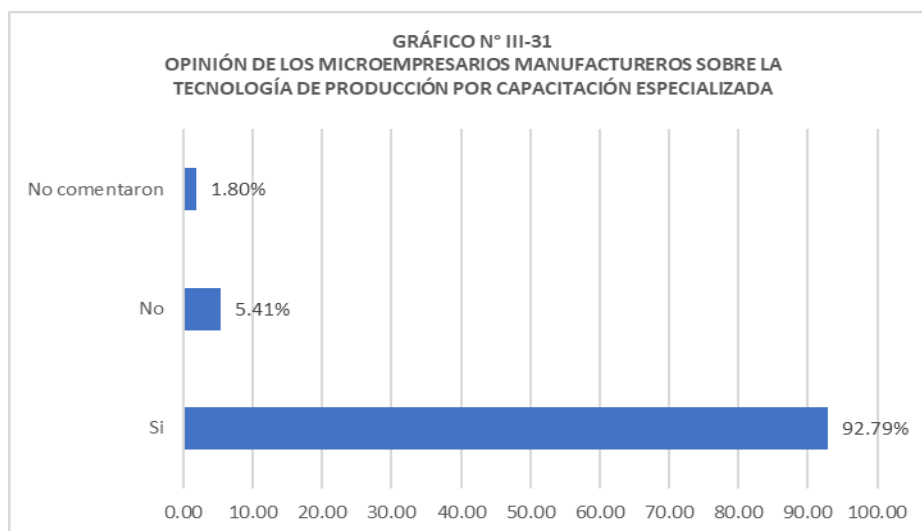
En la actualidad la tecnología se ha convertido en el factor clave en todas las industrias, tanto es así que se considera como la “cuarta revolución industrial” a la era del conocimiento, la tecnología y la innovación. Al respecto se trató de captar la opinión de los empresarios manufactureros locales. Se encontró que un 92,79% consideran que la capacitación especializada tiene evidente relación con el uso de las tecnologías de producción.

**CUADRO N° III-31**  
**OPINIÓN DE LOS MICROEMPRESARIOS MANUFACTUREROS SOBRE LA TECNOLOGÍA DE PRODUCCIÓN POR CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA**

FAVORABLE/NO FAVORABLE	MICROEMPRESARIOS MANUFACTUREROS	%
Si	103	92.79
No	6	5.41
No comentaron	2	1.80
<b>TOTAL</b>	<b>111</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Cuestionario a microempresarios.

Elaboración: Equipo de Tesis.



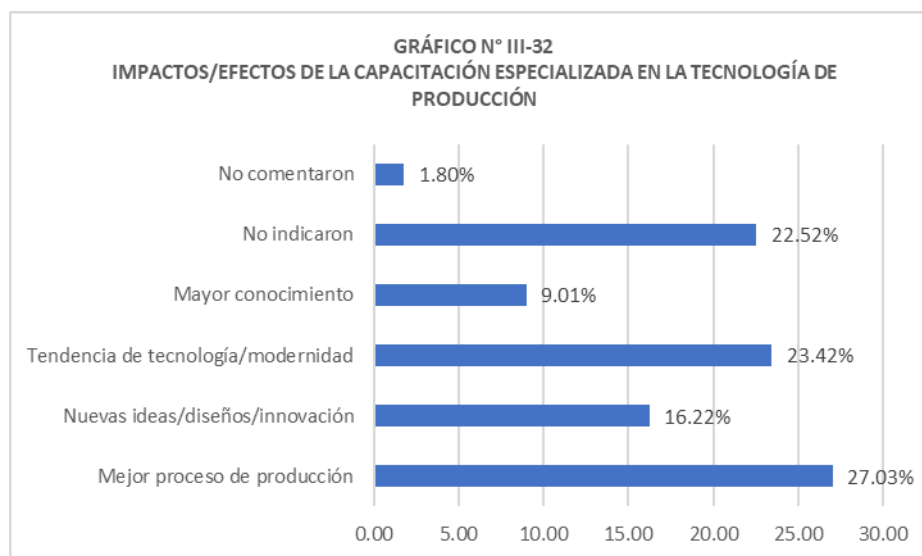
Pero, ¿cómo se hace tangible esta relación? Los empresarios argumentan que la capacitación especializada de los recursos humanos contribuiría a mejorar los procesos de producción (27,03%); un recurso humano capacitado, además, es más proactivo para seguir la tendencia de la tecnología y la modernidad (23,42%). Por otro lado, la capacitación impacta en la generación de nuevas ideas, nuevos diseños y, en general, en la innovación de productos y servicios (16,22%) y; por último, como ya dijimos, la tecnología está muy vinculada al conocimiento de modo que podría generarse una sinergia entre el conocimiento y la tecnología en la empresa, favoreciendo la producción, productividad, calidad y competitividad del sector industrial manufacturero en Huánuco.

**CUADRO N° III-32**  
**IMPACTOS/EFFECTOS DE LA CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA EN LA TECNOLOGÍA DE PRODUCCIÓN**

IMPACTOS/EFFECTOS	MICROEMPRESARIOS MANUFACTUREROS	%
Mejor proceso de producción	30	27.03
Nuevas ideas/diseños/innovación	18	16.22
Tendencia de tecnología/modernidad	26	23.42
Mayor conocimiento	10	9.01
No indicaron	25	22.52
No comentaron	2	1.80
<b>TOTAL</b>	<b>111</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Cuestionario a microempresarios.

Elaboración: Equipo de Tesis.



### 3.4. Demanda de capacitación especializada.

#### 3.4.1. Tipos de capacitación que requiere el sector manufacturero en Huánuco.

En este caso los empresarios sugieren que la capacitación especializada debería estar orientada principalmente a la producción (55,86%), a mejorar la calidad (29,73%), a elevar los niveles de productividad (23,42%), a fortalecer las técnicas y habilidades en ventas/marketing (14,41%) y, por último, sobre tecnologías que contribuyan a lograr mayor competitividad (11,71%).

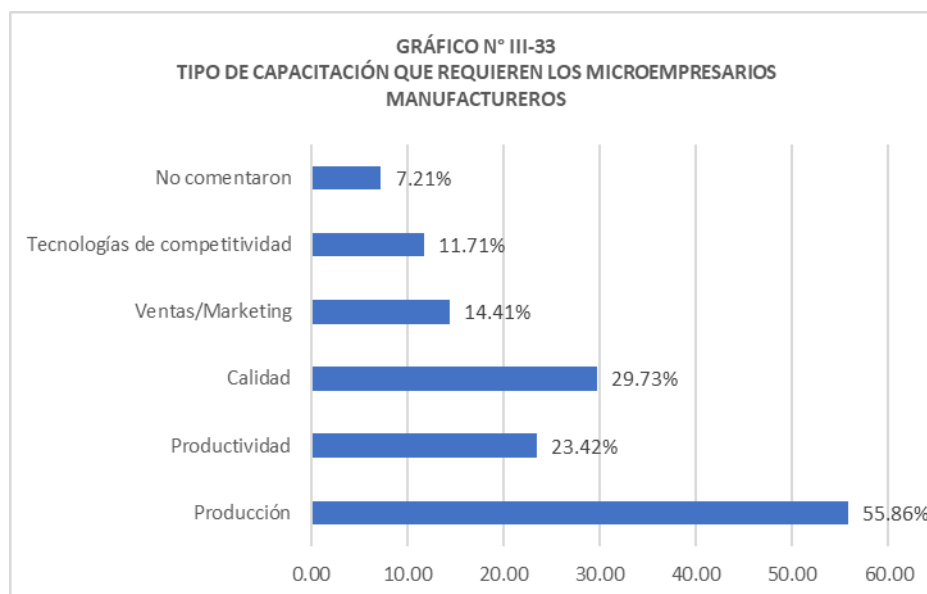
**CUADRO N° III-33**  
**TIPO DE CAPACITACIÓN QUE REQUIEREN LOS MICROEMPRESARIOS MANUFACTUREROS**

TIPO DE CAPACITACIÓN	MICROEMPRESARIOS MANUFACTUREROS	%
Producción	62	55.86
Productividad	26	23.42
Calidad	33	29.73
Ventas/Marketing	16	14.41
Tecnologías de competitividad	13	11.71
No comentaron	8	7.21
<b>TOTAL</b>	<b>111</b>	<b>142.34</b>

Nota: Los Microempresarios encuestados registraron más de una respuesta.

Fuente: Cuestionario a microempresarios.

Elaboración: Equipo de Tesis.



### 3.4.2. Entidades que debería brindar capacitación a los empresarios.

Finalmente, veamos la opinión de los empresarios de Huánuco sobre quienes deberían ser los entes responsables de brindar capacitación especializada a los trabajadores manufactureros. El 42,34% indica que debe ser PRODUCE (Ministerio de la Producción); el 35,14% cree que esta responsabilidad le atañe a la Cámara de Comercio e Industria de Huánuco; el 29,73% refiere que los empresarios deberían capacitarse por cuenta propia y el 18,92% dice que esto le compete al ministerio de Trabajo.

Sin embargo, esta pregunta es de respuesta múltiple, pues los empresarios manufactureros de Huánuco creen que la formación de capacidades en el recurso humano es de competencia de diversos entes públicos y privados; de ahí que la estructura porcentual en el Cuadro N° III-34 supere el 100%. Los empresarios, además, tienen la impresión que el sector privado no recibe la atención del Estado en lo que a capacitación se refiere; así, la acción del Gobierno Regional es prácticamente nulo, no les preocupa la competitividad del sector manufacturero ni de ningún otro sector económico. La empresa privada sobrevive a niveles de subsistencia.

CUADRO N° III-34

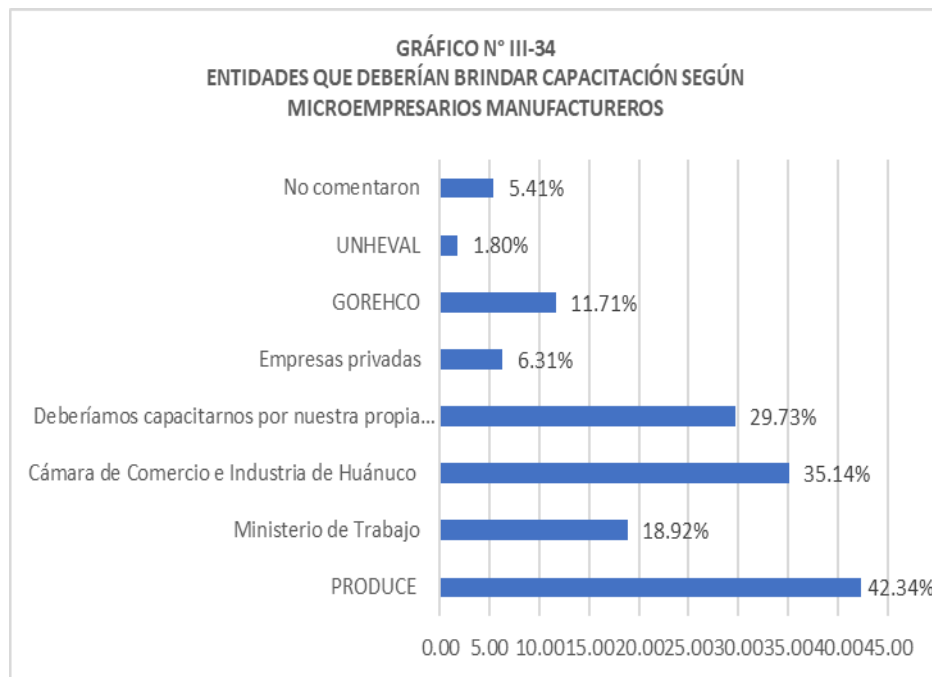
ENTIDADES QUE DEBERÍAN BRINDAR CAPACITACIÓN SEGÚN MICROEMPRESARIOS MANUFACTUREROS

ENTIDADES	MICROEMPRESARIOS MANUFACTUREROS	%
PRODUCE	47	42.34
Ministerio de Trabajo	21	18.92
Cámara de Comercio e Industria de Huánuco	39	35.14
Deberíamos capacitarnos por nuestra propia cuenta	33	29.73
Empresas privadas	7	6.31
GOREHCO	13	11.71
UNHEVAL	2	1.80
No comentaron	6	5.41
<b>TOTAL</b>	<b>111</b>	<b>145.95</b>

Nota: Los Microempresarios encuestados registraron más de una respuesta.

Fuente: Cuestionario a microempresarios.

Elaboración: Equipo de Tesis.



## CONCLUSIONES

1. El nivel de educación formal es importante en la competitividad empresarial. En la investigación se encontró que un 32,43% de los empresarios cuentan con educación superior completa, el 25,23% con estudios superiores incompletos y el 24,32% sólo tienen estudios secundarios completos. Se concluye que, en promedio, el 57,66% de los microempresarios manufactureros de la ciudad de Huánuco cuentan con estudios superiores.
2. El 78,38% de los empresarios de Huánuco alguna vez recibió capacitación por iniciativa propia. Asimismo, el estudio revela que sólo el 21,62% recibieron capacitación especializada por parte del Estado. Esto permite concluir que el gobierno no cumple su rol de fortalecimiento de capacidades en el sector empresarial. Esta es uno de los factores para la falta de competitividad.
3. Si bien los empresarios se capacitan por cuenta propia, el 34,23% lo hacen sólo una vez por año; mientras que el 18,92% lo hacen dos veces por año. Así mismo, el 62,16% de los que recibieron capacitación lo hicieron en producción, lo cual es alentador por cuanto esto impacta directamente en la productividad de las empresas; pero también se capacitan en gestión empresarial, marketing y ventas.
4. El 86,49% de los empresarios admiten que los conocimientos adquiridos en las capacitaciones fueron muy útiles para el desempeño empresarial; con lo cual se infiere que el fortalecimiento de capacidades es un elemento fundamental para incrementar la producción y la productividad, pues contribuye a mejorar la calidad de los productos, contribuye a generar nuevas ideas y orienta hacia la innovación.
5. La capacitación especializada constituye un factor clave para los negocios. El 33,33% de los empresarios admite que permite alcanzar mayores niveles de producción; el 26,13% que contribuye a mejorar los procesos productivos y el 11,71% considera que facilita la incorporación de mejor tecnología productiva.
6. Los impactos en la productividad, la calidad, los costos y los precios son a su vez, factores claves en la competitividad empresarial. Esto se da debido a que el fortalecimiento de capacidades tiene impacto en la optimización del uso de los factores productivos, como son el capital, la mano de obra, la tecnología y las materias primas e insumos.

## SUGERENCIAS

1. Atendiendo a las demandas de los empresarios, la capacitación especializada debería estar orientada principalmente a la producción, a mejorar la calidad, a elevar los niveles de productividad, a fortalecer las técnicas y habilidades en ventas/marketing, incorporación de tecnologías e innovación, que contribuyan a lograr mayor competitividad de las empresas en Huánuco.
2. El sector público debería dar mayor atención al fortalecimiento de capacidades empresariales; según los empresarios de Huánuco la entidad responsable debería ser PRODUCE (Ministerio de la Producción).
3. El sector privado, también tendría que poner mayor énfasis en la capacitación de los empresarios; siendo la responsabilidad de la Cámara de Comercio e Industria de Huánuco.
4. Los resultados del presente estudio revelan que los empresarios locales están conscientes que la capacitación es un factor clave para ganar competitividad, entonces ellos mismos deberían capacitarse por cuenta propia. Por esta razón, como producto de estos hallazgos, se recomienda a los empresarios invertir en el fortalecimiento del capital humano.
5. En la medida que se evidencia una actitud indiferente en lo que a programas de capacitación especializada se refiere, por parte del Gobierno Regional Huánuco y de los gobiernos locales de Huánuco, Amarilis y Pillco Marca, a través de sus respectivas gerencias de desarrollo económico; se recomienda a los empresarios tomar en cuenta los resultados del presente estudio y hacerlos conocer a todas las entidades públicas y privadas, a fin de que reorienten sus políticas pasivas hacia unas más agresivas en favor de la competitividad empresarial en Huánuco como lo vienen haciendo en el sur y norte del país.

## BIBLIOGRAFÍA

- ✓ HERNÁNDEZ, R.; FERNÁNDEZ, C. y BAPTISTA, P. (2010). Metodología de la Investigación. 5ta. Edición. México: Mc Graw Hill.
- ✓ Ministerio de la Producción (PRODUCE). Estadísticas de la micro, pequeña y mediana empresa; 2012-2016.
- ✓ Carro, R. y González, D. (2012). Productividad y Competitividad. Universidad Nacional de Mar del Plata.
- ✓ Céspedes N., Lavado, P. y Ramírez, N. (Editores, 2016). Productividad en el Perú: medición, determinantes e implicancias. Universidad del Pacífico.
- ✓ Sumanth D.J. (1994): Ingeniería y Administración de la Productividad. Primera Edición. México: McGraw-Hill.



# **ANEXOS**



"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN - HUÁNUCO**



**FACULTAD DE ECONOMÍA**

LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO N° 099-2019-SUNEDU/CD

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS VIRTUAL PARA OTORGAMIENTO DEL  
TÍTULO PROFESIONAL DE ECONOMISTA**

En la ciudad de Huánuco a los 29 días del mes de diciembre 2020, siendo las 09.30 am, se reunieron en la Plataforma de Videoconferencia de sustentación virtual: <https://unheval.webex.com/unheval/j.php?MTID=mc3b59f813b061f722264a0008ebb066c>, los Miembros Integrantes del Jurado Examinador de la Tesis colectiva titulada: "EFECTOS DE LA CAPACITACIÓN EN LA COMPETITIVIDAD DE LAS MYPES DEL SECTOR MANUFACTURERO EN LA CIUDAD DE HUÁNUCO, 2018" presentado por los bachilleres en Economía Samuel Ernesto MARTINEZ TAPIA, Walto Jaime NAUPAY TUMBAY y Carlos Ernesto RAMIREZ INGUNZA, Aprobada con RESOLUCIÓN N° 478-2019-UNHEVAL-FE-D, procediendo a dar inicio el acto de sustentación virtual para obtener el TÍTULO PROFESIONAL DE ECONOMISTA, siendo los Miembros del Jurado los siguientes docentes:

Dr. Enrique CASTRO Y CÉSPEDES	PRESIDENTE
Dra. Janeth Leynig TELLO CORNEJO	SECRETARIO
Dr. Víctor Pedro CUADROS OJEDA	VOCAL
Mg. Lourdes Lucila CÉSPEDES AGUIRRE ACCESITARIO	

Asesor de Tesis: Mg. Roque VALDIVIA JARA (Resolución N° 175-2019-UNHEVAL-FE-D)

Finalizada la sustentación virtual de la Tesis, el Jurado procedió a deliberar y verificar, habiendo obtenido el siguiente calificativo:

Apellidos y Nombres del Tesista	1er. Miembro	2do. Miembro	3er. Miembro	Promedio Final
MARTINEZ TAPIA Samuel Ernesto	15	16	16	16
NAUPAY TUMBAY Walto Jaime	15	16	16	16
RAMIREZ INGUNZA Carlos Ernesto	15	16	16	16

Que de acuerdo al Art. 32° del Reglamento de Grados y Títulos vigente, tiene el equivalente a **Bueno**

**OBSERVACIONES:**

Ninguna.....

Se dio por concluido el acto de sustentación virtual a horas.10.30 am, en fe de lo cual firmamos.

  
Dr. Enrique CASTRO Y CÉSPEDES  
PRESIDENTE

  
Dra. Janeth Leynig TELLO CORNEJO  
SECRETARIO

  
Dr. Víctor Pedro CUADROS OJEDA  
VOCAL



**UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZÁN"**  
**FACULTAD DE ECONOMÍA**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA**  
**CARRERA PROFESIONAL DE ECONOMÍA**

*Licenciada con Resolución del Consejo Directivo N° 099-2019-SUNEDU/CD*

**DECLARACIÓN JURADA**

Yo, **MARTINEZ TAPIA SAMUEL ERNESTO**, identificado con DNI N° 47553982, con domicilio en Jr. San Cristóbal N° 143, distrito de: Huánuco, provincia de: Huánuco, departamento de: Huánuco; aspirante al: **TÍTULO PROFESIONAL DE ECONOMISTA** correspondiente a la Carrera Profesional de Economía.

**DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:**

La tesis titulada "**EFFECTOS DE LA CAPACITACIÓN EN LA COMPETITIVIDAD DE LAS MYPES DEL SECTOR MANUFACTURERO EN LA CIUDAD DE HUÁNUCO, 2018**" fue elaborada dentro del marco ético y legal en su redacción. Si en el futuro se detectara evidencias de vulnerabilidad en el sistema de antiplagio mediante actos que lindan con lo ético y legal, me someto a las sanciones a que hubiera lugar.

Cayhuayna, 27 de diciembre del 2023

**MARTINEZ TAPIA SAMUEL ERNESTO**  
DNI N° 47553982



**UNHEVAL**

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN - HUÁNUCO

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN - HUÁNUCO**

LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO N° 099-2019-SUNEDU/CD

**FACULTAD DE ECONOMÍA**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA**

**CARRERA PROFESIONAL DE ECONOMÍA**

## **DECLARACIÓN JURADA DE LA ORIGINALIDAD DE TESIS**

Quien suscribe, **ROQUE VALDIVIA JARA**, con Documento Nacional de Identidad N° 22490624, mediante la presente manifiesto que he revisado de manera detallada la tesis titulada: "**EFFECTOS DE LA CAPACITACIÓN EN LA COMPETITIVIDAD DE LAS MYPES DEL SECTOR MANUFACTURERO EN LA CIUDAD DE HUÁNUCO 2018**", presentado por los tesisistas: SAMUEL ERNESTO MARTINEZ TAPIA, con Documento Nacional de Identidad N° 47553982; WALTO JAIME NAUPAY TUMBAY con Documento Nacional de Identidad N° 46918062; y CARLOS ERNESTO RAMIREZ INGUNZA, con Documento Nacional de Identidad N° 45205688, bachiller de la Carrera Profesional de ECONOMÍA, para optar el **Título Profesional de ECONOMISTA**

En mi condición de asesor, considero que la mencionada tesis es original y cumple con lo establecido en el Reglamento para optar el Título Profesional en la Universidad Nacional Hermilio Valdizan de Huánuco y recomiendo su ejecución, por lo que me comprometo a asesorar hasta la sustentación y publicación, si fuera el caso.

Me afirmo y ratifico en lo expresado, en señal de lo cual firmo la presente declaración jurada.

Cayhuayna, 27 de agosto de 2019

Atentamente

  
**ROQUE VALDIVIA JARA**  
**ASESOR**

<b>UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN</b>		<b>REGLAMENTO DE REGISTRO DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR GRADOS ACÁDEMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES</b>		
<b>VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>RESPONSABLE DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UNHEVAL</b>	<b>VERSION</b>	<b>FECHA</b>	<b>PAGINA</b>
	OFICINA DE BIBLIOTECA CENTRAL	0.0	25/10/2019	1 de 2

## ANEXO 2

### AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICAS DE PREGRADO

#### 1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL (especificar los datos de los autores de la tesis)

Apellidos y Nombres: RAMÍREZ INGUNZA, CARLOS ERNESTO

DNI: 45205688      Correo electrónico: carlos.raming@gmail.com

Teléfonos: Celular 992228195

Apellidos y Nombres: NAUPAY TUMBAY, WALTO JAIME

DNI: 46918062      Correo electrónico: naupaywalto@gmail.com

Teléfonos: Celular 924847992

Apellidos y Nombres: MARTINEZ TAPIA, SAMUEL ERNESTO

DNI: 47553982      Correo electrónico: samuelemartinez@gmail.com

Teléfonos: Celular 946501877

#### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

<b>Pregrado</b>	
Facultad de: _____	ECONOMÍA
Escuela Profesional de: _____	ECONOMÍA

Título Profesional obtenido:

ECONOMISTA

---

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN		<b>REGLAMENTO DE REGISTRO DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR GRADOS ACÁDEMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES</b>			
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN		RESPONSABLE DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UNHEVAL	VERSION	FECHA	PAGINA
		OFICINA DE BIBLIOTECA CENTRAL	0.0	25/10/2019	2 de 2

Título de la tesis:

**EFFECTOS DE LA CAPACITACIÓN EN LA COMPETITIVIDAD DE LAS MICROEMPRESAS DEL SECTOR MANUFACTURERO EN LA CIUDAD DE HUÁNUCO, 2018**

Tipo de acceso que autoriza(n) el (los) autor(es):

Marcar "X"	Categoría de Acceso	Descripción del Acceso
X	PÚBLICO	Es público y accesible al documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio.
	RESTRINGIDO	Solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, más no al texto completo

Al elegir la opción "Público", a través de la presente autorizo o autorizamos de manera gratuita al Repositorio Institucional – UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el Portal Web [repositorio.unheval.edu.pe](http://repositorio.unheval.edu.pe), por un plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla, siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

En caso haya(n) marcado la opción "Restringido", por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

---



---

Asimismo, pedimos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso restringido:

- 1 año
- 2 años
- 3 años
- 4 años

Luego del periodo señalado por usted(es), automáticamente la tesis pasará a ser de acceso público.

Fecha de firma: 23 de marzo de 2021.

Firma del autor y/o autores:

RAMÍREZ INGUENZA, CARLOS ERNESTO

NAUPAY TUMBAY, WALTO JAIME

MARTINEZ TAPIA, SAMUEL ERNESTO

