

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCABELICA

(CREADA POR LA LEY 25265)

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



TESIS

**HABILIDADES GERENCIALES Y
DESARROLLO DE LA MYPE DEL DISTRITO
DE HUANCABELICA, PERÚ - 2016**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
MYPES Y FINANZAS**

PRESENTADO POR:

**Bach. CAYETANO ESPINOZA, ENRIQUE
Bach. CORICAHUA QUISPE, ANDERSON FRAY**

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

**HUANCABELICA – PERÚ
2019**

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS

EN LA CIUDAD UNIVERSITARIA DE PATURPAMPA; AUDITORIO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES, A LOS 13 DÍAS DEL MES DE JUNIO DEL AÑO 2019, A HORAS 10:00AM, SE REUNIERON, EL JURADO CALIFICADOR, CONFORMADO DE LA SIGUIENTE MANERA:

PRESIDENTE: Mg. LINO ANDRÉS QUINONES VALLADOLID

SECRETARIO: Mg. ALBERTO VERGARA AMES

VOCAL: Lic-Mat. OSCAR MANUEL GARCÍA CAJO

DESIGNADOS LOS MIEMBROS DEL JURADO CON RESOLUCIÓN N° 307-2019-FCE-R-UMH. PARA LA TESIS TITULADO:

"HABILIDADES GERENCIALES Y DESARROLLO DE LA MYPE DEL DISTRITO DE HUAMAYELICA, PERU-2016"

CUYO AUTOR ES (EL) (LOS) GRADUADO (S):

BACHILLER (S): CAYETANO ESPINOZA ENRIQUE
CORICHAMUA QUISE ANDERSON FRAY

A FIN DE PROCEDER CON LA SUSTENTACIÓN DE LA TESIS TITULADO ANTES CITADO.

FINALIZADO LA SUSTENTACIÓN Y EVALUACIÓN; SE INVITA AL PÚBLICO PRESENTE Y AL (LOS) SUSTENTANTE (S) ABANDONAR EL RECINTO; PARA LA DELIBERACIÓN POR PARTE DEL JURADO. LUEGO DEL DEBATE SE LLEGÓ AL SIGUIENTE RESULTADO:

BACHILLER: CAYETANO ESPINOZA ENRIQUE

PRESIDENTE: APROBADO

SECRETARIO: APROBADO

VOCAL: APROBADO

RESULTADO FINAL: APROBADO POR UNANIMIDAD

BACHILLER: CORICHAMUA QUISE ANDERSON FRAY

PRESIDENTE: APROBADO

SECRETARIO: APROBADO

VOCAL: APROBADO

RESULTADO FINAL: APROBADO POR UNANIMIDAD

EN CONFORMIDAD A LO ACTUADO FIRMAMOS AL PIE.

[Signature]
PRESIDENTE

[Signature]
VOCAL

[Signature]
SECRETARIO



Acto de sustentación de tesis.

Reunidos en el Aula Magna de FCE, siendo los 10:00 AM del día 13 de junio del 2019, se reunieron los miembros del jurado calificador, con la finalidad de evaluar la tesis, en cumplimiento de la Resolución N° 307-2019-FCE-R-UNH que reconfirma a los miembros de jurado conformado de la siguiente manera:

- Mg. Lino Andrés Quimones Valladolid Presidente
- Mg. Alberto Virgara Torres Secretario
- Jrc. Mat. Oscar Manuel García Caza Vocal

Dicha reconfirmación obedece a los renuncios de los jurados designados anteladamente; y para evaluar la tesis titulada "HABILIDADES GERENCIALES Y DESARROLLO DE LA MYPE DEL DISTRITO DE HUANCHELICA, PERU-2016", presentada por los Bachilleres Enrique CAYETANO ESPINOZA, y Anderson Fray CERICHANUA QUISPE, en cumplimiento de la Resolución N° 386-2019-FCE-R-UNH que fija fecha y hora para el día 13 de junio del año en curso a horas 10:00 am la sustentación de tesis, dando por iniciado con la lectura de las Resoluciones que dan pie a la sustentación, y la remoción del Presidente, para la primera etapa de sustentación se da el tiempo de 40', culminada la primera etapa se pasa a la segunda etapa de preguntas de los jurados y abducción por los sustentantes, culminada de los dos etapas, se invita a los sustentantes y público, para abandonar del aula magna para la deliberación, cuyo resultado formal fue: **APROBADO POR UNANIMIDAD**, culminado el acto de sustentación se firma al pie siendo las 11:18 am.

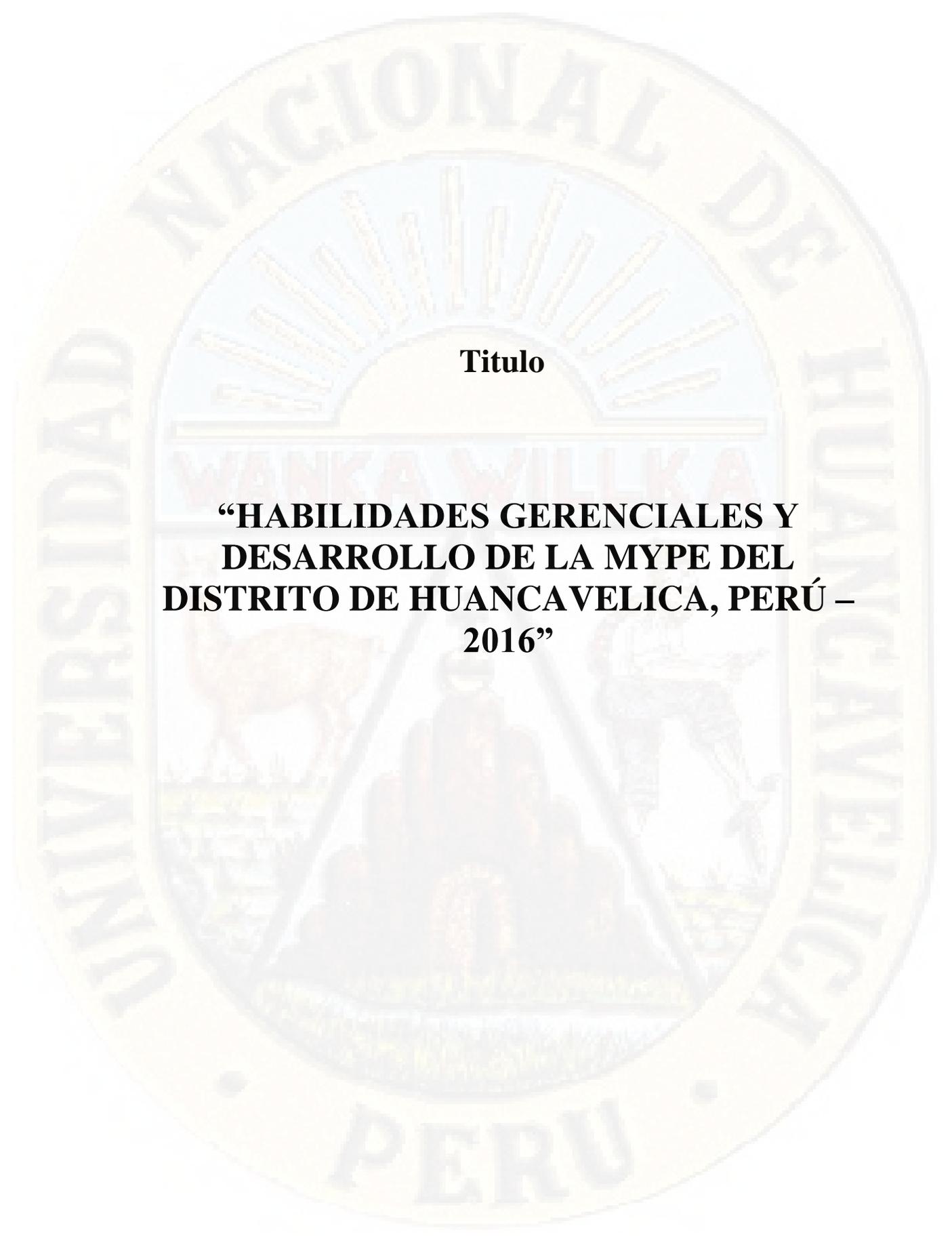
SECRETARIO

PRESIDENTE

VOCAL

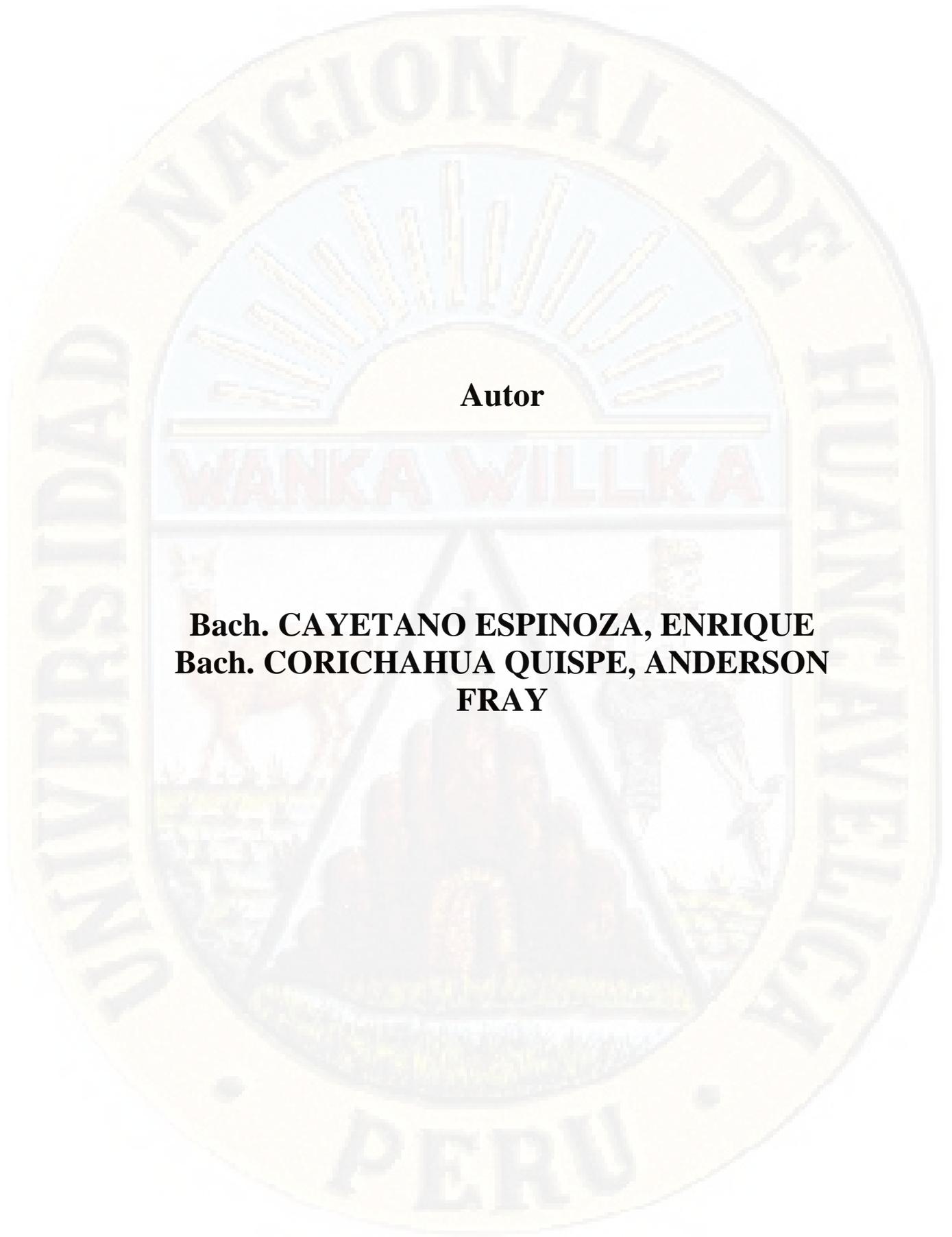
ENRIQUE CAYETANO ESPINOZA
DNI: 44071903

ANDERSON FRAY
CERICHANUA QUISPE
DNI: 46809450



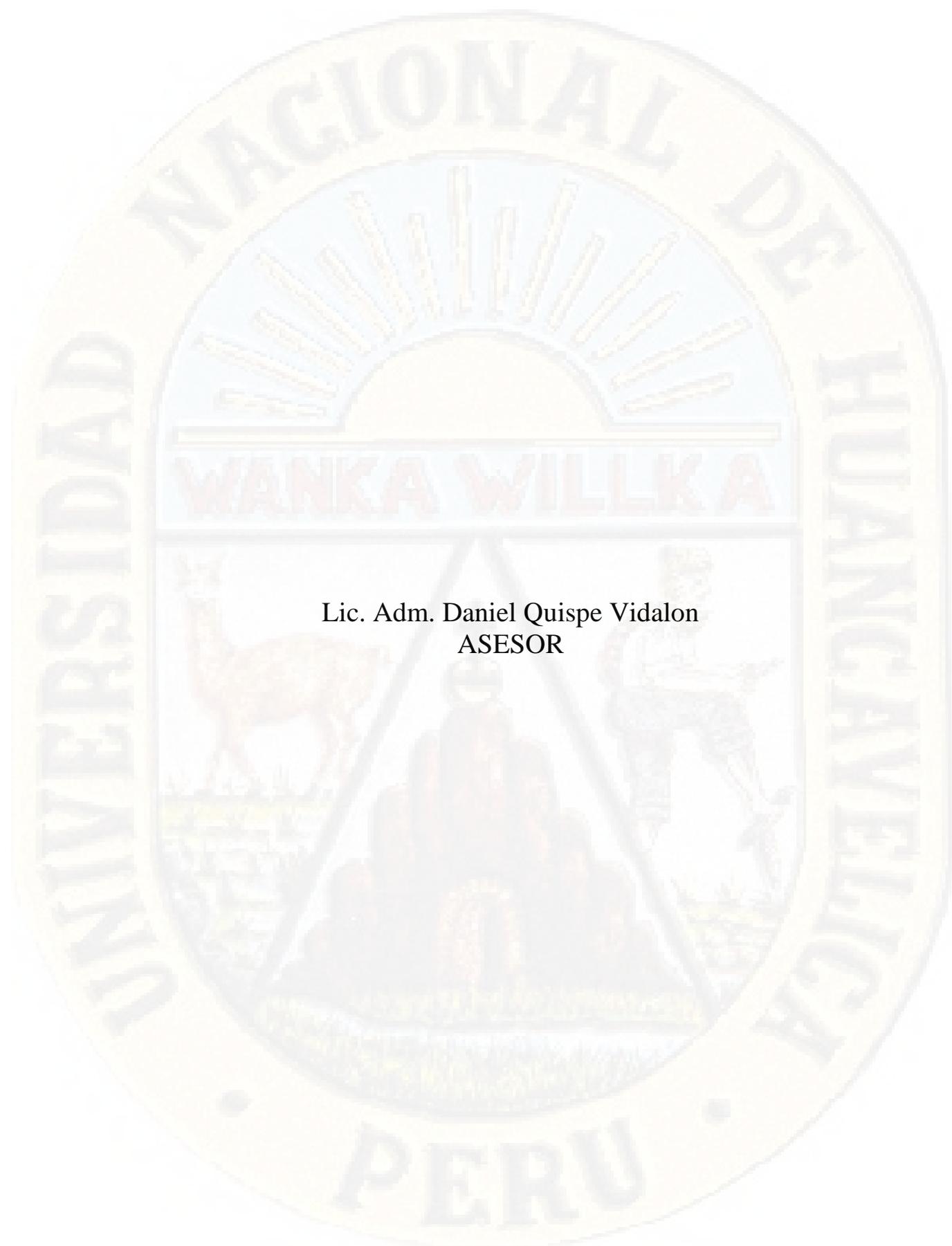
Titulo

**“HABILIDADES GERENCIALES Y
DESARROLLO DE LA MYPE DEL
DISTRITO DE HUANCVELICA, PERÚ –
2016”**



Autor

Bach. CAYETANO ESPINOZA, ENRIQUE
Bach. CORICAHUA QUISPE, ANDERSON
FRAY



Lic. Adm. Daniel Quispe Vidalon
ASESOR

Dedicatoria

Esta tesis está dedicada a mi padre que me ilumina desde el cielo, quien me enseñó que el mejor conocimiento que se puede tener es el que se aprende por sí mismo. También está dedicado a mi madre, que ha sabido darme su ejemplo de trabajo y honradez, y me enseñó que incluso la tarea más grande se puede lograr, por haber sido mí apoyo a lo largo de toda mi carrera universitaria y a lo largo de mi vida. A todas las personas especiales que me acompañaron en esta etapa, aportando a mi formación tanto profesional y como ser humano

Enrique Cayetano Espinoza

A mi familia quienes con su amor, apoyo y comprensión incondicional estuvieron siempre a lo largo de nuestra vida universitaria; a ellos que siempre tuvieron una palabra de aliento en los momentos difíciles y que han sido incentivos de nuestras vidas para lograr nuestras metas.

Anderson F. Corichahua Quispe.

Agradecimiento

Queremos utilizar este espacio para agradecer a Dios por todas sus bendiciones quien como guía estuvo presente en el caminar de nuestras vidas, bendiciéndonos y dándonos fuerzas para continuar con nuestras metas trazadas sin desfallecer.

Nuestra profunda gratitud y agradecimiento a la Universidad Nacional de Huancavelica por nuestra formación académica, las enseñanzas brindadas y los gratos momentos vividos durante los años de estudio.

A los docentes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica por guiarnos durante nuestra formación académica, asesoría, apoyo, colaboración, brindándonos sus experiencias, y conocimientos para la realización de esta investigación.

A las personas y organizaciones que han contribuido en la realización del presente trabajo de investigación, que constituye una propuesta importante para mejorar las habilidades gerenciales en el desarrollo de las Mypes del distrito de Huancavelica.

Finalmente, nuestro reconocimiento al Lic. Daniel Quispe Vidalón nuestro asesor.

Índice

Acta de sustentación.....	ii
Título	iv
Autor	v
Asesor	vi
Dedicatoria.....	vii
Agradecimiento	viii
Índice	ix
Resumen.....	xii
Abstract.....	xiv
Introducción	xvi

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema.....	19
1.2. Formulación del problema	22
1.2.1. Problema General.....	22
1.2.2. Problemas Específicos.....	22
1.3. Objetivos	22
1.3.1. Objetivo general	22
1.3.2. Objetivos específicos.....	23
1.4. Justificación	23
1.5. Limitaciones.....	24

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes.....	25
2.1.1. Antecedentes Internacionales	25
2.1.2. Antecedentes Nacionales.....	27
2.2. Bases teóricas sobre el tema de investigación.....	29
2.2.1. Habilidades Gerenciales	29
2.2.2. Desarrollo de las Mype	35

2.3. Bases conceptuales	44
2.3.1. Habilidades Gerenciales	44
2.3.2. Desarrollo de las Mype	45
2.4. Definición de términos	46
2.5. Hipótesis	50
2.5.1. Hipótesis General	50
2.5.2. Hipótesis Específicas	50
2.6. Variables	51
2.6.1. Variable 1:	51
2.6.2. Variable 2:	51
2.7. Operacionalización de variables	52

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

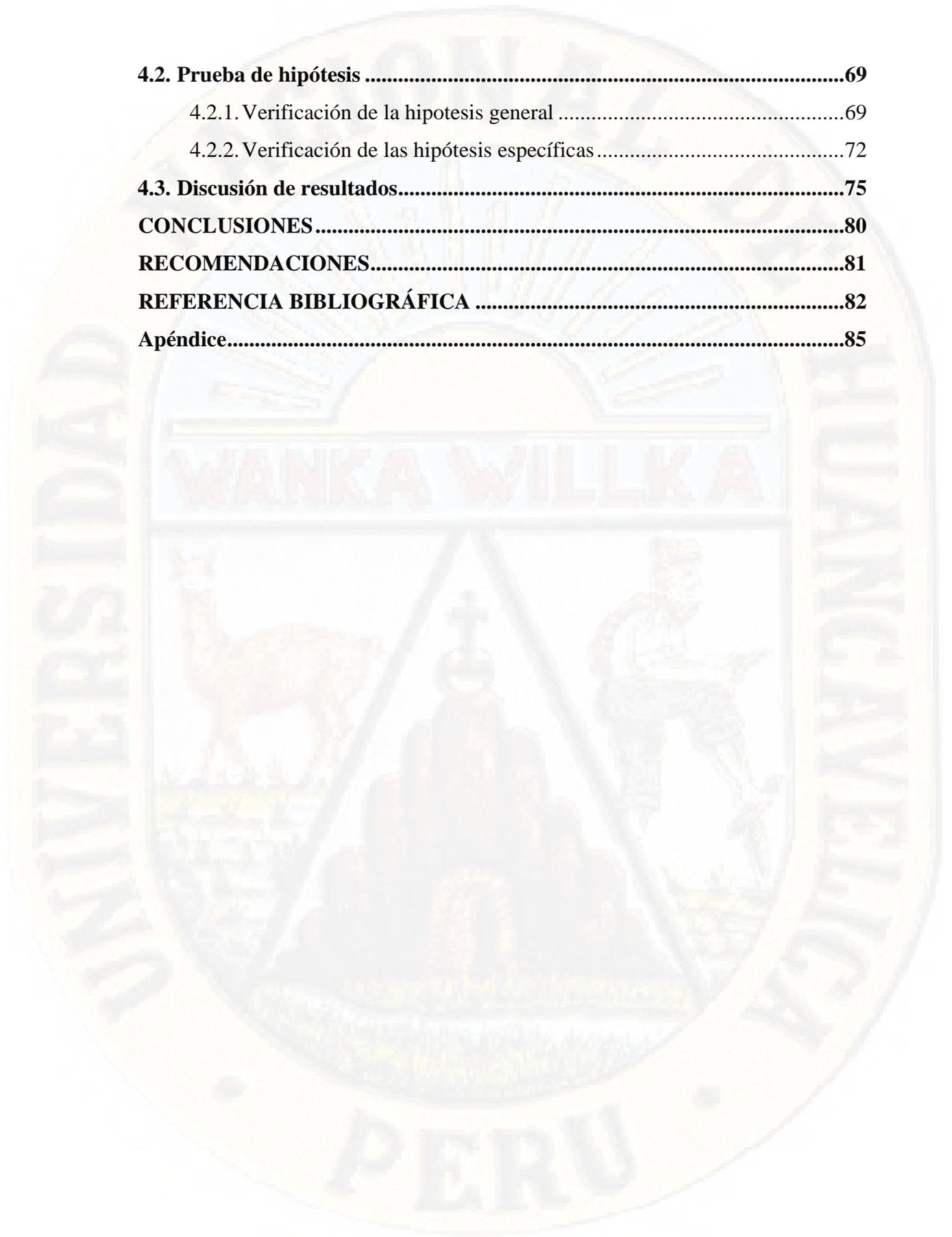
3.1. Ámbito de estudio	53
3.2. Tipo de investigación	53
3.3. Nivel de investigación	54
3.3.1. Método de investigación	54
3.3.2. Diseño de investigación	55
3.4. Población, muestra, muestreo	56
3.4.1. Población:	56
3.4.2. Muestra:	56
3.4.3. Muestreo:	57
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	57
3.5.1. Técnica:	57
3.5.2. Instrumento:	57
3.6. Técnicas y procesamiento de análisis de datos	57

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis de información	62
4.1.1. Resultados a nivel descriptivo	62
4.1.2. Determinación de la relación de las variables	67

4.2. Prueba de hipótesis	69
4.2.1. Verificación de la hipótesis general	69
4.2.2. Verificación de las hipótesis específicas	72
4.3. Discusión de resultados.....	75
CONCLUSIONES	80
RECOMENDACIONES.....	81
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA	82
Apéndice.....	85



Resumen

El trabajo de investigación realizado, fue a raíz de haber hecho indagaciones sobre las habilidades gerenciales, como inciden en el desarrollo de las Micro y Pequeñas Empresas del distrito de Huancavelica, tienen dos como objetivos: Determinar la relación entre las habilidades gerenciales de los directivos y el desarrollo de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) del distrito de Huancavelica, año 2016; los objetivos específicos fueron: Determinar la relación entre las habilidades gerenciales en su dimensión habilidades conceptuales de los directivos, y el desarrollo de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) del distrito de Huancavelica, año 2016; Determinar la relación entre las habilidades gerenciales en su dimensión habilidades humanas de los directivos, y el desarrollo de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) del distrito de Huancavelica, año 2016; Determinar la relación entre las habilidades gerenciales en su dimensión habilidades técnicas de los directivos, y el desarrollo de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) del distrito de Huancavelica, año 2016; el tipo de la investigación es aplicada, el nivel de investigación es correlacional, el método general que se ha utilizado fue la científica, y los métodos específicos fueron los métodos de inductivo, deductivo, analítico sintético, método descriptivo, el diseño de investigación es el no experimental de corte transversal, descriptivo correlacional simple, la muestra fueron 60 Micro y Pequeñas Empresas de servicios y producción de bienes a las que se encuestaron para la obtención de los datos y cumplimiento de los objetivos de investigación, aplicando los respectivos instrumentos para medir las variables en estudio referido, utilizando para ello, el instrumento de la encuesta, los mismos que fue procesado en un software de SPSS versión 25; y el lenguaje de programación estadístico R Studio 3.3 y que se han obtenido los resultados de la investigación y muestran que se encontró una relación lineal estadísticamente moderada y directamente, entre las variables de estudio cuya relación ($r = 0.281$), frente al grado de significación estadística de $p < 0.05$, así también podemos corroborar con los resultados obtenidas en relación a las dimensiones de estudio.

Estos resultados permitió llegar a la conclusión final que existe suficiente evidencia estadística como para afirmar la relación directa baja entre ambas variables de estudio y de que más bien deben existir otros factores que determinen la incidencia en el desarrollo empresarial de las Micro y pequeñas empresas de servicio y producción de bienes de la localidad de Huancavelica.

Finalmente se esboza las conclusiones generales que: La Micro y Pequeñas Empresas del sector servicios y producción de bienes deben realizar acciones de promoción y capacitaciones en temas de desarrollo de habilidades conceptuales y habilidades técnicas para consolidar del desarrollo de las Mypes, porque hay un porcentaje de 13.4% de los encuestados que dicen que estas habilidades son bajas y solo el 48.14% aprecia cómo estas habilidades aún se mantienen medianamente aceptables.

Palabras Clave: Habilidades Gerenciales, Desarrollo de la MYPE, Habilidades Conceptuales, habilidades Humanas, Habilidades Técnicas, Huancavelica.

Abstract

The research work carried out, was a root of having made inquiries about management skills, as they affect the development of Micro and Small Businesses of the Huancavelica district, have two objectives: To determine the relationship between the managerial skills of managers and the development of Micro and Small Enterprises (MYPE) of the district of Huancavelica, 2016; The specific objectives were: To determine the relationship between managerial skills in their dimension conceptual skills of managers, and the development of Micro and Small Businesses (MYPE) of the district of Huancavelica, 2016; Determine the relationship between managerial skills in their human abilities dimension of managers, and the development of Micro and Small Businesses (MYPE) of the district of Huancavelica, 2016; Determine the relationship between managerial skills in their technical skills dimension of managers, and the development of Micro and Small Enterprises (MYPE) of the district of Huancavelica, 2016; the type of research is applied, the level of research is correlational, the general method that was used was the scientific one, and the specific methods were the methods of inductive, deductive, synthetic analytical, descriptive method, the research design is the Non-experimental cross-sectional, simple correlational descriptive, the sample was 60 Micro and Small Businesses of services and production of goods to which they were surveyed to obtain the data and fulfill the research objectives, applying the respective instruments to measure the variables in the referred study, using the survey instrument for them, which were processed in a SPSS version 25 software; and the statistical programming language R Studio 3.3 and that the results of the research have been obtained and show that a statistically moderate and direct linear relationship was found, between the study variables whose relationship ($r = 0.281$), versus the degree of significance $p < 0.05$ statistic, so we can also corroborate with the results obtained in relation to the study dimensions.

These results allowed us to reach the final conclusion that there is enough statistical evidence to affirm the low direct relationship between both study variables and that rather there must be other factors that determine the impact on the business

development of Micro and small service companies and production of goods from the town of Huancavelica.

Finally, the general conclusions are outlined that: The Micro and Small Businesses of the services and goods production sector must carry out promotional actions and training in the development of conceptual skills and technical skills to consolidate the development of the Mypes, because there is a percentage of 13.4% of respondents who say that these skills are low and only 48.14% appreciate how these skills are still moderately acceptable.

Keywords: Management Skills, Development of the MYPE, Conceptual Skills, Human skills, Technical Skills, Huancavelica.

Introducción

El estudio que se ha realizado fue una vez consultado textos, trabajos de investigación y haber observado en los empresarios de la Micro y pequeñas empresas de la localidad de Huancavelica algunos problemas referentes al desarrollo empresarial de las mismas. El problema general que planteamos fue: ¿De qué manera las habilidades gerenciales de los directivos se relaciona con el desarrollo de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) del distrito de Huancavelica, año 2016?; los problemas específicos fueron ¿De qué manera las habilidades gerenciales en su dimensión habilidades conceptuales de los directivos se relaciona con en el desarrollo de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) del distrito de Huancavelica, año 2016?; ¿De qué manera las habilidades gerenciales en su dimensión habilidades humanas de los directivos se relaciona con en el desarrollo de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) del distrito de Huancavelica, año 2016?; ¿De qué manera las habilidades gerenciales en su dimensión habilidades técnicas de los directivos se relaciona con en el desarrollo de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) del distrito de Huancavelica, año 2016?

El análisis que arroja los resultados permite conocer la relación existente entre las habilidades gerenciales y el desarrollo empresarial, el mismo que denota una relación de 28.10% con una seguridad de 95%.

Para el trabajo fue necesario analizar algunos términos teóricos para un mejor entendimiento del trabajo de investigación: Habilidades Gerenciales.- Capacidad de transformar conocimiento en acción, que resulta en un desempeño esperado; existen tres habilidades importantes para el desempeño administrativo exitoso: técnica, humana y conceptual. Desarrollo de las MYPE.- Durante la vida de la empresa ésta puede aprovechar las oportunidades de negocio del mercado para obtener beneficios. Es en este momento cuando la empresa puede aumentar su tamaño, referido tanto a sus dimensiones como al aumento de producción. El objetivo general fue: Determinar la relación entre las habilidades gerenciales de los directivos y el desarrollo de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) del distrito

de Huancavelica, año 2016; los objetivos específicos fueron: Determinar la relación entre las habilidades gerenciales en su dimensión habilidades conceptuales de los directivos, y el desarrollo de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) del distrito de Huancavelica, año 2016; Determinar la relación entre las habilidades gerenciales en su dimensión habilidades humanas de los directivos, y el desarrollo de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) del distrito de Huancavelica, año 2016; Determinar la relación entre las habilidades gerenciales en su dimensión habilidades técnicas de los directivos, y el desarrollo de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) del distrito de Huancavelica, año 2016; la hipótesis general fue: Las habilidades gerenciales de los directivos se relacionan directa y significativamente con el desarrollo de las MYPE del distrito de Huancavelica, año 2016; las hipótesis específicas fueron: 1. Las habilidades gerenciales en su dimensión habilidades conceptuales de los directivos se relacionan directa y significativamente con el desarrollo de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) del distrito de Huancavelica, año 2016; 2. Las habilidades gerenciales en su dimensión habilidades humanas de los directivos se relacionan directa y significativamente con el desarrollo de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) del distrito de Huancavelica, año 2016; 3. Las habilidades gerenciales en su dimensión habilidades técnicas de los directivos se relacionan directa y significativamente con el desarrollo de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) del distrito de Huancavelica, año 2016. El trabajo realizado se estructuró:

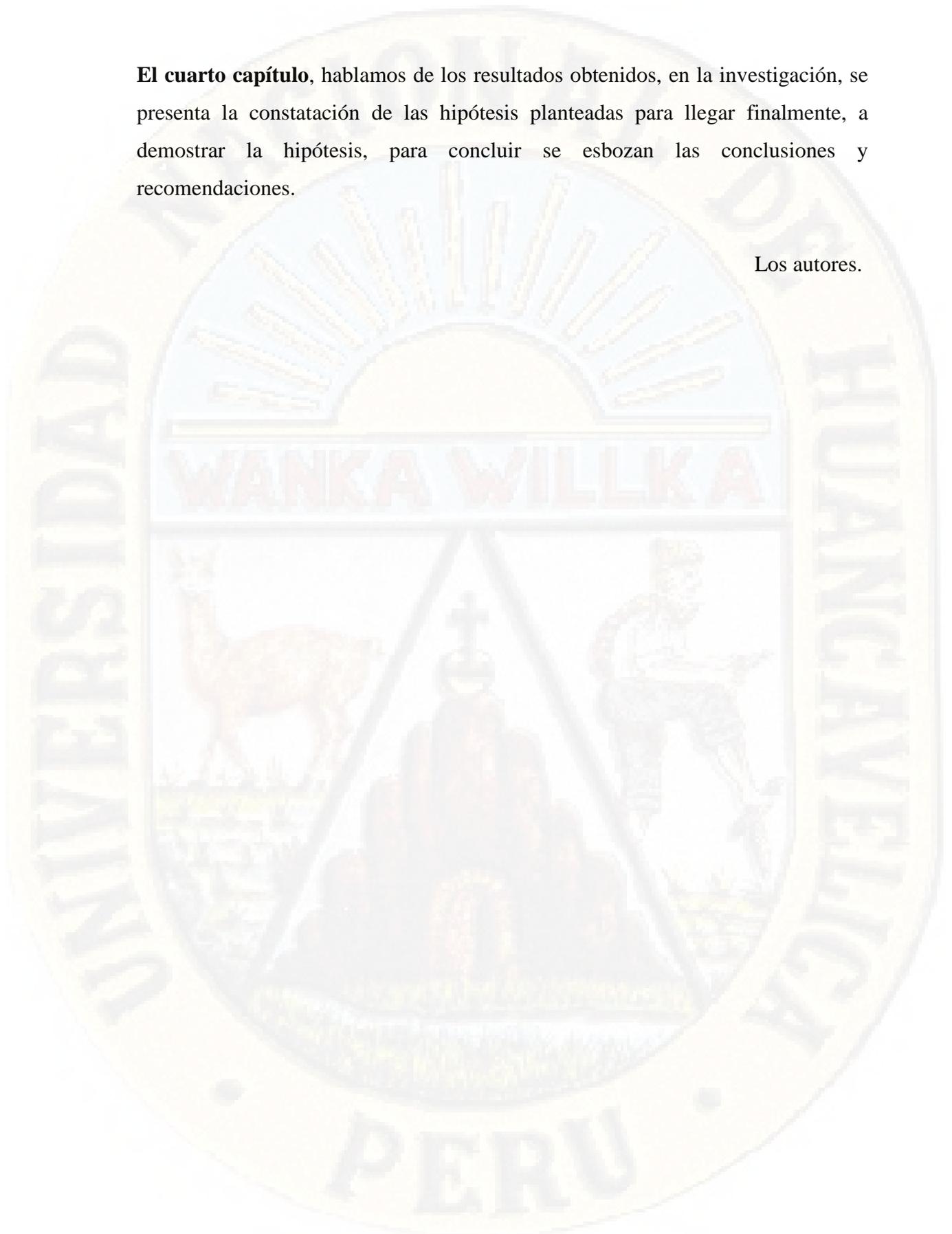
En el primer capítulo, tratamos sobre el planteamiento del problema, la formulación, objetivos de investigación, justificación del estudio y la factibilidad del estudio.

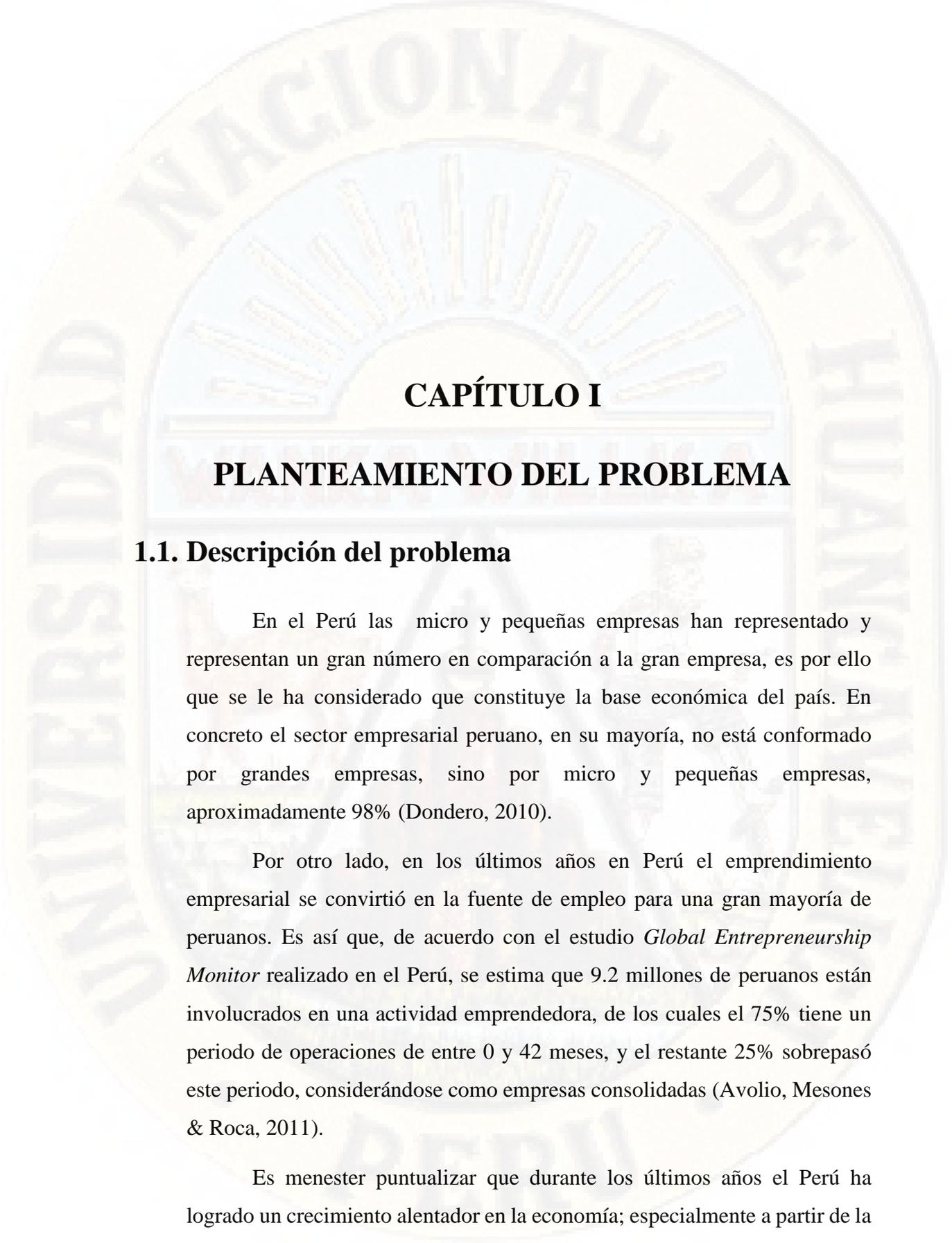
El segundo capítulo, se trata sobre el marco teórico, antecedentes de estudio, bases teóricas, definición de términos, hipótesis de investigación, la identificación de las variables, definición operativa de variables e indicadores.

El tercer capítulo, trata la metodología, tipología, nivel, diseño de la investigación, métodos utilizados, población, muestra, las técnicas e instrumentos de investigación utilizados.

El cuarto capítulo, hablamos de los resultados obtenidos, en la investigación, se presenta la constatación de las hipótesis planteadas para llegar finalmente, a demostrar la hipótesis, para concluir se esbozan las conclusiones y recomendaciones.

Los autores.





CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

En el Perú las micro y pequeñas empresas han representado y representan un gran número en comparación a la gran empresa, es por ello que se le ha considerado que constituye la base económica del país. En concreto el sector empresarial peruano, en su mayoría, no está conformado por grandes empresas, sino por micro y pequeñas empresas, aproximadamente 98% (Dondero, 2010).

Por otro lado, en los últimos años en Perú el emprendimiento empresarial se convirtió en la fuente de empleo para una gran mayoría de peruanos. Es así que, de acuerdo con el estudio *Global Entrepreneurship Monitor* realizado en el Perú, se estima que 9.2 millones de peruanos están involucrados en una actividad emprendedora, de los cuales el 75% tiene un periodo de operaciones de entre 0 y 42 meses, y el restante 25% sobrepasó este periodo, considerándose como empresas consolidadas (Avolio, Mesones & Roca, 2011).

Es menester puntualizar que durante los últimos años el Perú ha logrado un crecimiento alentador en la economía; especialmente a partir de la

primera década del presente milenio, lográndose variaciones positivas en el PBI del país. La economía peruana ha logrado un crecimiento persistente a lo largo de las dos décadas posteriores a 1990, evidencias que contrastan con el escaso crecimiento económico, y en algunos casos decrecimiento, experimentado en décadas anteriores (Céspedes & García, 2011).

En ese proceso de crecimiento las micro y pequeñas empresas han jugado un rol importante al permitir dinamizar la economía, al generar empleos directos e indirectos, que contribuyeron de algún modo al crecimiento sostenible del país. Así puntualizó Stakeholders Responsabilidad Social (2010) “la economía peruana ha presentado un crecimiento económico superior al 8%,... Aquí, un rol muy importante es el que tienen las pequeñas y medianas empresas porque dinamizan el mercado nacional y reducen el índice de desempleo en el país” (p.2). Son entonces la micro y pequeñas empresas las que generan mayor número de empleos (Dondero, 2010).

Por su lado en la Región de Huancavelica no se manifiestan estos síntomas con indicadores muy alentadores como si lo es a nivel nacional. Es así que en el 2011 el Consejo Nacional para el Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa (Codemype) precisó “las regiones con menor número de MYPE son: Tumbes, Moquegua Apurímac, Pasco, Amazonas, Madre de Dios y Huancavelica, ellas concentran el 4,3% de las MYPE y aportan con 5,1% al PBI” (p. 29). Así mismo la región de Huancavelica es la región que concentra menor PBI con un aporte de sólo 0.4% respecto del total del PBI nacional, así mismo concentra sólo el 0.8% de total de MYPE existentes en el Perú (Codemype, 2011). Por último, Huancavelica es la región con menor grado de empresarialidad a nivel nacional, tal como lo precisa Codemype (2011) encontró:

En el periodo 2002 - 2010, la tasa de empresarialidad MYPE tiene una tendencia creciente con valores de 8,6%, 9,5%, 12,2% y 12,3% en los años 2002, 2006, 2008 y 2010. En el año 2010 el Promedio Nacional es de 12,2%, la región Lima tiene la mayor tasa con el

24,9% y la menor tasa corresponde a la Región Huancavelica con el 1,9%. (p. 11)

Lo manifestado en el párrafo anterior se traduce que del total nacional de la población económicamente activa (PEA) sólo el 2% se encuentran dirigiendo, gerenciando y/o emprendiendo una MYPE en la región de Huancavelica.

Sin embargo, son muchas las causas por las que las micro y pequeñas empresas ven limitado su crecimiento y desarrollo, puesto que tiene que afrontar una serie de obstáculos o limitaciones, incluyendo trabas burocráticas que le impiden competir en iguales condiciones que las empresas internacionales (Dondero, 2010). Otra causa importante también es la falta de competencias directivas de sus gerentes para conducir adecuadamente a estas empresas hacia su crecimiento y desarrollo. Por otro lado, “si bien el Perú es considerado como uno de los países con mayor generación de iniciativas emprendedoras en el mundo, también es el primer país en mortalidad de empresas” (Ravelo, 2012).

De continuar estos resultados las micro y pequeñas empresas de Huancavelica estarán postergadas y limitadas para emprender su crecimiento y desarrollo empresarial, y la región de Huancavelica seguirá siendo la región que menos crece, que menos reduce sus índices de pobreza y pobreza extrema, con menor número de MYPE y con el más bajo grado de empresarialidad, en comparación a sus pares nacionales, el mismo comportamiento se daría en el distrito de Huancavelica. Por lo tanto en contra de estos pronósticos y fundamentalmente por el papel de investigadores que corresponde asumir, se planteó la tesis titulada “Habilidades gerenciales y desarrollo de la MYPE del distrito de Huancavelica, Perú - 2016”

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿De qué manera las habilidades gerenciales de los directivos se relaciona con el desarrollo de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) del distrito de Huancavelica, año 2016?

1.2.2. Problemas Específicos

- a. ¿De qué manera las habilidades gerenciales en su dimensión habilidades conceptuales de los directivos se relaciona con en el desarrollo de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) del distrito de Huancavelica, año 2016?
- b. ¿De qué manera las habilidades gerenciales en su dimensión habilidades humanas de los directivos se relaciona con en el desarrollo de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) del distrito de Huancavelica, año 2016?
- c. ¿De qué manera las habilidades gerenciales en su dimensión habilidades técnicas de los directivos se relaciona con en el desarrollo de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) del distrito de Huancavelica, año 2016?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre las habilidades gerenciales de los directivos y el desarrollo de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) del distrito de Huancavelica, año 2016.

1.3.2. Objetivos específicos

- a. Determinar la relación entre las habilidades gerenciales en su dimensión habilidades conceptuales de los directivos, y el desarrollo de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) del distrito de Huancavelica, año 2016.
- b. Determinar la relación entre las habilidades gerenciales en su dimensión habilidades humanas de los directivos, y el desarrollo de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) del distrito de Huancavelica, año 2016.
- c. Determinar la relación entre las habilidades gerenciales en su dimensión habilidades técnicas de los directivos, y el desarrollo de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) del distrito de Huancavelica, año 2016.

1.4. Justificación

La presente investigación se fundamenta en la gran cantidad de micro y pequeñas empresas que operan en el Perú, es así que se le debe dar la importancia que merece en el campo de la investigación científica, en aras de contribuir en su crecimiento y desarrollo. Actualmente es conocido que las micro y pequeñas empresas conforman el grueso de las empresas en el Perú, representando aproximadamente el 98.35% del total de empresas peruanas, contribuyendo con el 88% a la creación de puestos de trabajo (Dondero, 2010). Por lo que la presente investigación se justifica porque:

En primer lugar, permitió conocer, y describir las habilidades gerenciales de los directivos que conducen las micro y pequeñas empresas en el distrito de Huancavelica, considerando sus dimensiones: habilidades conceptuales, habilidades humanas y habilidades técnicas. Arribando a conclusiones y propuestas para la mejora de las capacidades directivas de los que conducen las MYPE.

En segundo lugar, permitió analizar y describir el desempeño empresarial de las micro y pequeñas empresas que operaron en el distrito de Huancavelica en el año 2016., traduciéndose en su crecimiento y desarrollo. Así mismo permitió determinar de qué manera las habilidades gerenciales están influyendo en el desarrollo de las MYPE del distrito de Huancavelica.

De esta manera se logrará que el distrito de Huancavelica logre aportar los niveles adecuados al PBI, la generación de un número adecuado de MYPE, elevar su nivel de empresarialidad, crecimiento y desarrollo empresarial, y como efecto final el crecimiento y desarrollo, no sólo del distrito sino también de la provincia y región.

Finalmente justifica el presente trabajo de investigación por que a partir de los resultados obtenidos se podrá plantear otros trabajos de investigación, para poder ampliar el conocimiento sobre las Micro y Pequeñas Empresas en el departamento de Huancavelica, la región o el país.

1.5. Limitaciones

Las principales limitaciones que encontramos en el trabajo de investigación fueron en el tamaño de la población que se tomó en las Mypes del departamento de Huancavelica, otra limitación que se encontró al momento de realizar el trabajo de investigación es la carencia de material bibliográfico para este trabajo de estudio.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Sobre el problema a investigar, hemos recurrido a investigaciones a nivel internacional, nacional y local, los que nos servirán como antecedentes de nuestro estudio, siendo las siguientes:

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Hernández, D., Armenteros, M., Villanueva, Y., Moltavo, J., & Del Rio, B. (2016) desarrollaron la investigación titulada *Competencias directivas en el sector industrial: Medición del desempeño en empresas de Coahuila, México*. El objetivo del trabajo es efectuar una medición del desempeño de las competencias directivas transversales en empresas medianas y grandes del sector industrial de Saltillo, Coahuila. La indagación empírica abarcó una muestra de 26 empresas del sector automotriz y metalmecánico dado el aporte al crecimiento y competitividad del estado. Tanto la clasificación como el cuestionario ha sido validado por Cardona and García-Lombardía, CREA y una prueba piloto en la región en

diferentes sectores económicos del contexto iberoamericano. Se aplicó una entrevista encuesta para medir la auto percepción del desempeño mediante comportamientos en los gerentes en dos niveles (alta dirección y mandos intermedios). Los resultados reflejan:

Un nivel adecuado de las competencias estratégicas seguidas con valores similares por las de relaciones interpersonales y de eficacia personal, ocupando el grado óptimo, por encima del estándar, la orientación al cliente y el compromiso con la organización, lo que refleja que en las empresas del sector industrial predomina una visión del desempeño orientado a los resultados y metas económicas y poca utilización de las fuentes generadoras de valor procedente de la gestión del talento humano. La capacidad de dirección permite una gestión eficaz de los recursos humanos, lo cual la convierte en uno de los factores para el éxito y competitividad de las empresas. (p. 1)

Varela y Bedoya (2006) realizaron la investigación titulada: *Modelo conceptual de desarrollo empresarial basado en competencias*. Esta investigación, cuyo objetivo principal es plantear un modelo de formación empresarial teniendo en cuenta el ciclo de carrera empresarial ha tomado en cuenta diversos elementos de la teoría general de *Entrepreneurship* y las experiencias que el CDEE (Centro de Desarrollo de Espíritu Empresarial) ha tenido en sus veintiún años de actividad en el área, con diversos públicos. Como resultado:

La investigación propone un modelo de formación empresarial fundamentado en dos tipos de competencias: las competencias de conocimiento (CC) relacionadas con los conocimientos requeridos para el desarrollo de la empresa, y las competencias personales entendidas como las habilidades, comportamientos, actitudes y valores necesarios para convertirse en un empresario exitoso a lo largo del tiempo. (p. 22)

Patrón (2015) desarrolló la investigación titulada: *Competencias directivas de gerentes de restaurantes turísticos; un estudio en la ciudad de San Francisco de Campeche, México*. Este estudio presenta aspectos críticos relacionados con la formación de gerentes de restaurantes ubicados en el sureste de México. Asimismo, tiene como objetivo identificar las competencias que utilizan y las que deben adquirir con miras a contribuir al desarrollo económico de la localidad y de México. El estudio es de corte cualitativo y utiliza como método un estudio de campo basado en cuatro casos seleccionados. Se incluyen observaciones, entrevistas y análisis de documentación. Los resultados indican que:

Existen diferencias entre conocimientos y competencias. Las competencias que muestran mayor complejidad en su desempeño son del área del comportamiento humano, tales como formación de redes de relaciones efectivas, empatía, coaching, trabajo en equipo y desarrollo personal, entre otras. En este sentido, los gerentes deben desarrollar relaciones humanas efectivas tanto con los trabajadores del restaurante como con personas clave del entorno externo para conseguir la integración de los trabajadores y el logro de los objetivos de la empresa. (p. 96)

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Avolio, Mesones y Roca (2011) desarrollaron el estudio titulado *Factores que Limitan el Crecimiento de las Micro y Pequeñas Empresas en el Perú (MYPES)*. El presente estudio ha utilizado un enfoque cualitativo para identificar los factores –administrativos, operativos, estratégicos, externos y personales– que han contribuido o limitado el crecimiento y la consolidación de las micro y pequeñas empresas (MYPES) en el Perú. La investigación fue realizada en Lima

Metropolitana, alrededor de 11 casos de estudio de MYPES, a partir de la experiencia de los propios empresarios. Cuyo resultado fue:

En relación con los factores de carácter personal que limitan el crecimiento de las MYPES, parecería que no hay relación entre el grado de instrucción y el crecimiento de los empresarios; parecería que muchas de las limitaciones se deben a la falta de educación en la gestión de negocios; se basan en su experiencia previa, y por ello no desean ni buscan ampliar sus conocimientos para lograr una mayor amplitud en sus negocios. (p. 79)

Sagastegui y Valiente (2014). Desarrollaron la investigación titulada *El capital intelectual y su incidencia en la valorización de los activos de las MYPES de la Ciudad de Trujillo, Perú*, El propósito de la investigación es determinar la incidencia del capital intelectual en la valorización de los activos de las Mypes de la ciudad de Trujillo. Al valorar una empresa se pretende determinar un intervalo de valores razonables dentro del cual estará incluido el valor definitivo. Se trata de determinar el valor intrínseco de un negocio y no su valor de mercado, ni por supuesto su precio. El valor no es un hecho, sino que, debido a su subjetividad, podríamos considerarlo como una opinión. Se debe partir de la idea de que el valor es solamente una posibilidad, mientras que el precio es una realidad. Las mayores diferencias entre precio y valor suelen generarse por las relaciones de mercado entre compradores y vendedores. El problema de investigación fue: ¿Cuál es la incidencia del capital intelectual en la valorización de los activos de las Mypes de la ciudad de Trujillo? La hipótesis que se formuló fue la siguiente: El capital intelectual tiene incidencia significativa en la valorización de los activos de las Mypes de la ciudad de Trujillo. En el material de estudio se ha tomado como muestra a 308 Mypes de la ciudad de Trujillo, las mismas que han sido seleccionadas mediante

muestreo probabilístico empleando la técnica de encuesta. La conclusión final fue:

Con una propuesta de indicadores de aplicación habitual que han resultado útiles para detectar y gestionar efectivamente estos activos, cuyo desempeño determina o condiciona de manera crucial la viabilidad, el desarrollo y preservación de ventajas competitivas, el posicionamiento y el crecimiento sustentable de las Mypes. (p. 39)

2.2. Bases teóricas sobre el tema de investigación

2.2.1. Habilidades Gerenciales

A lo largo de los años muchos estudiosos y autores han investigado, escrito, propuesto modelos y evaluado sobre las habilidades directivas que debe poseer toda persona que asuma cargos de esta naturaleza, puesto que repercutirá en la calidad de la toma de decisiones. Son muchos los autores que han definido las habilidades gerenciales, desde diferentes puntos de vista.

Así, las habilidades gerenciales se entienden como la destreza de una persona para desenvolverse en el medio. Es la habilidad, el talento y la capacidad de una persona en función de su capacidad y aptitudes para dirigir una organización hacia objetivos claramente Determinados (Reyes, 2012)

Pero para la presente investigación se utilizará la definición de Robert L. Katz, una habilidad es la capacidad de transformar conocimiento en acción, que resulta en un desempeño esperado; existen tres habilidades importantes para el desempeño administrativo exitoso: técnica, humana y conceptual (Katz, 1955).

El contexto actual exige que el individuo sea capaz de incorporar sus conocimientos y habilidades a los procesos desarrollados en la organización. De este modo, se pretende descubrir las habilidades y

conocimientos demostrables, que llevan al logro exitoso de los objetivos organizacionales (Fernández, Cubeiro y Datziel, 1996). Por lo que las cualidades (habilidades) de los gerentes exitosos no pueden considerarse como universales o absolutas, puesto que muchas pueden aplicarse, o no, de acuerdo a determinadas circunstancias específicas (Albers, 1997), pues la combinación apropiada de habilidades varía a medida que el individuo avanza en la organización (Alvarado, 1990); es decir que, mientras que en los niveles bajos de gerencia se requerirá de mayores conocimientos técnicos que en los niveles medio y alto; la necesidad de habilidades conceptuales aumentará a medida que se ascienda en la escala jerárquica. La importancia relativa de las habilidades varía conforme el nivel de responsabilidad administrativa u operacional (Chiavenato, 2006).

2.2.1.1. Teorías de las habilidades gerenciales o directivas

La Teoría Tridimensional 3-D, desarrollado por Reddin constituye la teoría más importante para el desarrollo habilidades gerenciales, se le conoce también como la teoría sobre el desarrollo de la eficiencia gerencial. Este modelo se fundamenta en el hecho de que la eficacia administrativa es el grado en el que un administrador alcanza las exigencias de resultado de su posición en la organización y a su vez aprende a desarrollar sus habilidades gerenciales (Reddin, 1971).

Uno de los principales conceptos que maneja la teoría tridimensional es el desarrollo de las habilidades gerenciales básicas al menos estas son: (a) sensibilidad situacional: habilidad para diagnosticar situaciones y las fuerzas que intervienen en la situación; (b) flexibilidad de estilo: habilidad para adecuarse a las fuerzas en juego, una vez diagnosticadas y analizadas; y (c) destreza de gerencia situacional: capacidad de modificar una situación que necesita ser modificada (Alulema, 2010).

Así mismo, la teoría tridimensional tiene cinco características que son importantes tomar en cuenta en el momento de aplicarla para el desarrollo de habilidades: (a) el cambio organizacional es un proceso de reunir gerentes; (b) este programa no da una dirección si no una manera de hacer más eficaces las habilidades de un gerente; (c) los ejecutivos no aplican todo lo que saben, hay que darles la oportunidad de aplicar lo que saben; (d) el cambio involucra a todas las unidades organizacionales; y (e) la flexibilidad es una condición necesaria para el cambio (Alulema, 2010).

2.2.1.2. Dimensiones de las Habilidades Gerenciales o Directivas

Así mismo son diversos los autores que han propuesto diferentes componentes o dimensiones a tener en cuenta, al referirse a las habilidades gerenciales que deben reunir los directivos de una determinada organización. Son cinco habilidades mínimas que requieren poseer los gerentes o directivos de los nuevos tiempos son: (a) orientado al conocimiento, (b) liderazgo, (c) habilidad para comunicar, (d) valores éticos, y (e) capacidad para construir equipos de trabajo (Puga & Martínez, 2008).

En el ámbito empresarial se considera la habilidad de un administrador en función de su capacidad y aptitud para dirigir una organización hacia el logro de los objetivos previamente determinados; son siete las habilidades a tener en cuenta: (a) guiar, (b) liderar, (c) comunicar, (d) dirigir, (e) tomar decisiones, (f) negociar, y (g) solucionar conflictos, estos son verbos que nombran acciones (habilidades) de primera importancia en toda función directiva de cualquier organización pública o privada (Madrigal, 2006).

Según Peter Drucker, son cinco las operaciones básicas en las que resume el trabajo de un directivo (habilidades directivas), estas habilidades son: (a) fijar objetivos, (b) organizar, (c) comunicar y motivar, (d) medir y evaluar, (e) desarrollar y formar personas (citado en Stein, 1999).

Robert L. Katz, planteó que los gerentes necesitan tres habilidades administrativas básicas: (a) habilidades técnicas.- son los conocimientos y competencias en un campo especializado, como ingeniería, cómputo, contabilidad o manufactura; (b) habilidades humanas.- consisten en la capacidad de trabajar bien con otras personas, tanto en forma individual como en grupo; y (c) habilidades conceptuales.- son las que deben poseer los gerentes para pensar y conceptualizar situaciones abstractas y complicadas (Katz, 1955).

Las tres habilidades: técnicas, humanas y conceptuales, requieren competencias personales distintivas [cualidades de quien es capaz de analizar una situación, proponer soluciones, y resolver asuntos o problemas], que constituyen el mejor patrimonio personal, intelectual y mayor riqueza del administrador (Chiavenato, 2006).

Para la presente investigación se considerarán las tres habilidades gerenciales propuesto por Robert L. Katz, las mismas que el mismo Chiavenato (2006) definió de la siguiente manera:

(a) *habilidades técnicas*. - consiste en usar conocimientos, métodos, técnicas y equipos para la realización de tareas por medio de la experiencia profesional. Están relacionados con el hacer y con el trabajo, y con cosas estáticas e inertes como procesos materiales u objetos físicos; (b) *habilidades humanas*. - describen a la competitividad y el discernimiento para trabajar con personas en equipo. Están relacionadas con la interacción

entre las personas e involucran la capacidad de comunicar, motivar, coordinar, dirigir y resolver conflictos personales o grupales para obtener la cooperación del equipo, la participación y el compromiso de las personas; y (c) *habilidades conceptuales*. - se refiere a la capacidad para tratar con las ideas y conceptos abstractos y están relacionadas con pensar, razonar, diagnosticar situaciones y formular alternativas de solución a los problemas. Representan las capacidades cognitivas que permiten planear el futuro, interpretar la misión, desarrollar la visión y encontrar oportunidades donde nadie lo ha hecho. (pp. 2-3)

2.2.1.3. Medición de las Habilidades Gerenciales

El modelo para evaluar las habilidades gerenciales desarrollado por Richard Boyatzis en 1982, es uno de los más completos, agrupa a las habilidades gerenciales en seis grupos (citado en Alulema, 2010) que se muestran en la Tabla 1.

Tabla 1***Un Modelo Genérico de Competencias Gerenciales (Elaborado por Richard Boyatzis)***

Clúster	Competencias
Gestión y acción por objetivo	Orientación a la eficiencia, proactivo, uso de los conceptos para fines de diagnóstico, consideraciones por los impactos.
Liderazgo	Confianza en sí mismo, presentaciones orales, conceptualización, pensamiento lógico (*).
Gestión de recursos humanos	Uso de poder/potencias socializadas, gestión de procesos grupales, comentarios o referencias positivas hacia las personas (*), auto evaluación/crítica precisa (*).
Dirigir subordinados	Usar el poder un i lateral (*), desarrollar a terceros (*), espontaneidad (*).
Enfocar a otras personas	Objetividad perceptual, autocontrol, persistencia y adaptabilidad
Conocimientos específicos (*)	

Nota. Tomado de "Habilidades Gerenciales Propuestas desde el punto de Vista Científico Requeridas para Desempeñar Cargos Gerenciales en las Grandes Industrias de Quito," por Alulema, 2010.

Según Drucker los métodos de evaluación más frecuentemente usados para la evaluación de habilidades gerenciales son: (a) observación del rendimiento, (b) pruebas de habilidades, (c) ejercicios de simulación, (d) realización de un proyecto o tarea, (e) preguntas orales, (f) examen escrito, y (g) preguntas de elección múltiple (citado en Alulema, 2010).

Por su parte Hager identifica tres principios para evaluar las habilidades en el lugar de trabajo: (a) seleccionar los métodos directamente relacionados y los más relevantes para el tipo de desempeño a evaluar; es decir, escoger de los siguientes grupos de métodos: i) técnicas de preguntas; ii) simulaciones; iii) pruebas de habilidades; iv) observación directa; v) evidencias de

aprendizaje previo; (b) cuanto más estrecha sea la base de evidencias, menos generalizables serán los resultados para el desempeño de otras tareas; se recomienda entonces utilizar una mezcla de métodos que permitan la inferencia de las habilidades; y (c) para poder cubrir varios elementos de competencia, conviene utilizar -donde sea posible- métodos integrados de evaluación [combinación de técnicas, habilidades, resolución de problemas, etc.] (Hager, 1995).

Para la presente investigación la evaluación de habilidades gerenciales se considerarán las dimensiones consideradas por Kazt: habilidades técnicas [tres indicadores], habilidades humanas [cuatro indicadores] y habilidades conceptuales [seis indicadores], con un total de 13 reactivos.

2.2.2. Desarrollo de las Mype

La Ley N° 28015 “Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa” promulgada el 3 de Julio de 2003, que continua en vigencia pero es modificada por la “Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de las MYPEs, y del acceso al empleo decente” según Decreto Legislativo N° 1086.

Art. 2° Definición de Micro y Pequeña Empresa (Ley N° 28015)

La Micro y Pequeña Empresa es la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios.

Cuando esta Ley se hace mención a la sigla MYPE, se está refiriendo a las Micro y Pequeñas Empresas, las cuales no obstante de

tener tamaños y características propias, tienen igual tratamiento en la presente Ley, con excepción al régimen laboral que es de aplicación para las Microempresas.

Dicha Ley también establece las principales características de las MYPE:

Art. 3° Características MYPE (Modificado por D. L. 1086 del 28/06/2008)

Las MYPE deben reunir las siguientes características concurrentes:

A. El número total de trabajadores:

- La microempresa abarca de uno (1) hasta diez (10) trabajadores inclusive.
- La pequeña empresa abarca de uno (1) hasta cien (100) trabajadores inclusive.

B. Niveles de ventas anuales:

- La microempresa hasta el monto máximo de 150 Unidades Impositivas Tributarias - UIT
- La pequeña empresa a partir del monto máximo señalado para las microempresas y hasta 1700 Unidades Impositivas Tributarias - UIT.

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

Las entidades públicas y privadas promoverán la uniformidad de los criterios de medición a fin de construir una base de datos

homogénea que permita dar coherencia al diseño y aplicación de las políticas públicas de promoción y formalización del sector.

Montilla & Montero (2011) desarrollaron el estudio titulado *Desarrollo empresarial y emprendedores*, el estudio presenta las clasificaciones que se pueden hacer de las empresas atendiendo diferentes aspectos.

Según su tamaño:

Microempresa: con menos de 10 trabajadores.

Pequeñas: compuesta por entre 10-50 trabajadores.

Medianas: entre 51 y 250 trabajadores.

Gran empresa: más de 250 trabajadores.

Según naturaleza del propietario:

Empresas públicas: son empresas públicas aquellos que pertenecen al Estado o cualquier entidad de carácter público.

Empresas privadas: se dice que una empresa es privada cuando el capital es aportado exclusivamente por particulares, sin participación del Estado desde ningún aspecto.

Empresas mixtas: Cuando el capital pertenece en un porcentaje al Estado y en otro a entes privadas.

Según el tipo de actividad al que se dediquen principalmente:

Empresas del sector primario: es decir, que crea la utilidad de los bienes al obtener los recursos de la naturaleza (agrícolas, ganaderas, pesqueras, mineras, etc.).

Empresas industriales: que centra su actividad productiva al transformar físicamente unos bienes en otros más útiles para su uso. En este grupo se encuentran las empresas industriales y de construcción.

Empresas de servicio o del sector terciario: son aquellas que prestan un determinado servicio.

Según al ámbito geográfico en el que operen:

Empresas nacionales: el campo de actuación se enmarca dentro del territorio nacional.

Empresas multinacionales: aquellas empresas que extienden su actividad más allá de las fronteras.

Proinversion & ESAN (2010) desarrollaron un guía titulado *MYPE* *pequeña empresa crece guía para el desarrollo de la micro y pequeña empresa*. En este guía muestra tipos de empresas según su forma jurídica en el Perú.

Empresa Individual de Responsabilidad Limitada (E.I.R.L.): Está constituida por una sola persona. En este caso figuras como dueño y gerente de la empresa, y como el único aportante de dinero y bienes muebles e inmuebles.

Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada (S.R.L.): Tiene entre dos y 20 socios. La S.R.L. suele usarse cuando se trata de negocios pequeños y familiares. La participación de cada socio está definida por el porcentaje de capital que cada uno pone, y esto debes especificarlo al inscribir tu empresa en Registros Públicos.

Sociedad Anónima Cerrada (S.A.C.) También puede tener entre dos y 20 accionistas. Sin embargo, aquí debes establecer dos órganos empresariales: Junta General de Accionistas y Gerencia. Opcionalmente puedes establecer un Directorio. El capital se define por los aportes de dinero o bienes de cada socio, en base a ello determinarás la distribución de las acciones de la empresa. Recuerda que las acciones debes llevarlas en el Registro de Matrícula de Acciones. Puedes usar esta denominación si tu negocio es pequeño, familiar o mediano.

Sociedad Anónima (S.A.) Debe tener un mínimo de dos accionistas sin un máximo estipulado, pero esta figura suele usarse para negocios con grandes inversiones de parte de los socios. La

división de acciones se define de la misma forma que las S.A.C., y también debes inscribir tus acciones en el Registro Público del Mercado de Valores. Aquí sí es obligatorio que establezcas la Junta General de Accionistas, la Gerencia y el Directorio.

2.2.2.1. Sector Empresarial Peruano

De acuerdo al Texto Único Ordenado de la Ley MYPE, existe una estratificación de empresas según su tamaño. Dicha clasificación se realiza considerando dos variables concurrentes a) número de trabajadores y b) volumen de ventas anuales.

Es preciso destacar que no existe una norma que clasifique a las empresas medianas y grandes, por lo que se considera como tales a todas aquellas que están fuera del rango de microempresas y pequeñas empresas, según la Tabla 2.

Tabla 2

Estratificación de Empresas por Tamaño

Tamaño de empresa	N° de trabajadores	Volumen de ventas anuales
Microempresa	de 1 a 10	150 UIT
Pequeña empresa	de 1 a 100	1700 UIT
Mediana y gran empresa	más de 100	Más de 1700 UIT

Nota. Tomado de Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, Ley MYPE.

Según el padrón RUC de la SUNAT, se ha identificado un total de 1'282,514 MYPE, empresas que en relación al año 2011 se han incrementado en 7.6 %, las mismas que cumplen los requisitos de (a) RUC vigente, (b) desarrolla actividad que genera renta de tercera categoría, (c) Declara ventas menores a 1700 UIT al año d) Tipo de contribuyente con finalidad lucrativa y e) actividad económica declarada con finalidad lucrativa. La microempresa, representa el 95.2% [1'221,343] del empresariado

nacional, la pequeña empresa es el 4.8% [61 171 empresas]. Las MYPE con ventas menores a 13 UIT son el 72.6% [938,819 empresas] y en el extremo superior las MYPE con ventas mayores a 1700 UIT representan tan solo el 0.74 por ciento [9,610 empresas] (Dirección General de Estudios Económicos Evaluación y Competitividad Territorial – Ministerio de la Producción [DGEEECT-MP], 2011).

2.2.2.2. Mype según volumen de ventas en el Perú

Según el volumen de ventas expresado en UIT, se observa que el 72,7% de las MYPE formales (938,819) venden hasta 13 UIT al año, el 18,4% (237,114) venden entre 13 y 75 UIT al año y el 3,5% (45,410) alcanzan ventas entre 75 y 150 UIT; es decir el 94,7% de las empresas formales son microempresas (1,221 343). Por otro lado, la pequeña empresa representa el 4,7 por ciento de las empresas formales (61,171), siendo el 4,1% (53,263) las que venden entre 150 y 850 UIT al año y el 0,6 % (7,908) tienen ventas que van entre los 850 y 1700 UIT. Cabe señalar que la mediana y gran empresa representa sólo el 0,7% (9 610) de las empresas formales del país. (DGEEECT-MP, 2011).

2.2.2.3. Mype según número de trabajadores en el Perú

De acuerdo a esta característica, el 98,1% de las MYPE son microempresas, donde el segmento con menos de 5 trabajadores representa el 96,2% de las MYPE y el segmento que contrata de 6 a 10 trabajadores representa el 1,8 % de la microempresa. La pequeña empresa participa con el 1,7% de las MYPE, donde las empresas que emplean de 11 a 20 trabajadores representan el 1,0% y las empresas que emplean de 21 a 50 trabajadores y de 51 a 100 trabajadores participan con el 0,5 y el 0,2% de las pequeñas

empresas, respectivamente. La Tabla 3 muestra la distribución de las MYPE según el número de trabajadores.

Tabla 3

Perú: Empresas Formales Según Número de Trabajadores, 2011

Número de trabajadores	Nº Emp	%
Microempresa	1 267 060	98,1
Hasta 5	1 243 502	96,2
De 6 a 10	23 558	1,8
Pequeña Empresa	22 047	1,7
De 11 a 20	12 939	1,0
De 21 a 50	6 411	0,5
De 51 a 100	2 697	0,2
TOTAL MYPE	1 289 107	99,8
Mediana y Gran Empresa	3 017	0,2
Total de empresas	1 292 124	100,0

Nota. Tomado de "Mype 2011: Estadísticas de la Micro y Pequeña Empresa," por DGEEECT-MP, 2011. Lima, Perú: Autor.

2.2.2.4. Mype según organización empresarial

Reiterando lo expuesto en la edición anterior, en relación a las características, ventajas y desventajas para el desarrollo de su actividad empresarial, adoptan una forma de organización, sea como persona natural o persona jurídica, ello depende de la actividad económica a la que se dedicará, al capital, al número de personas que invierten en la empresa, al mercado o público objetivo del nuevo negocio, etc. La autoridad tributaria (SUNAT) recoge esta información y la clasifica por tipo de contribuyente (DGEEECT-MP, 2011).

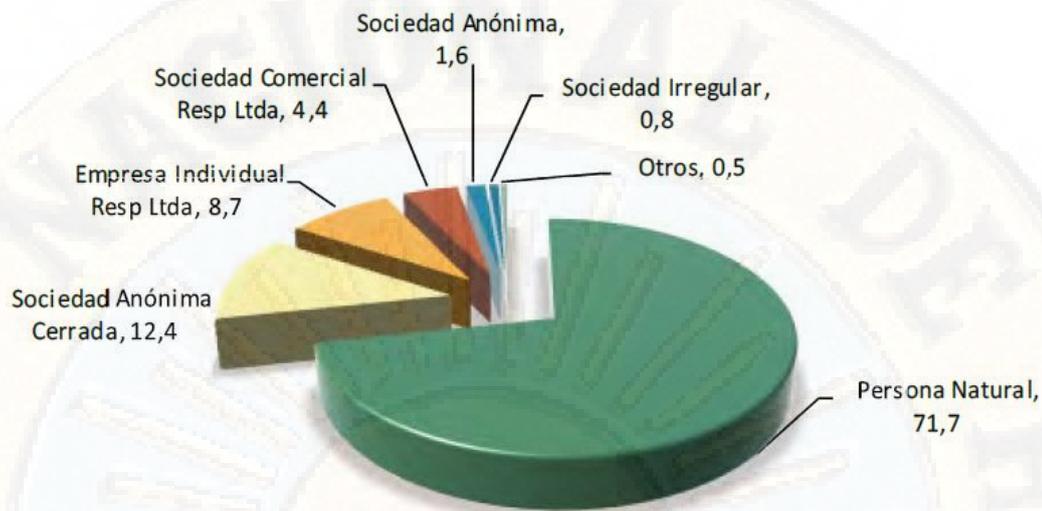


Figura 1. Perú: MYPE según organización empresarial, 2011. Tomado de "Mype 2011: Estadísticas de la Micro y Pequeña Empresa," por DGEEECT-MP, 2011. Lima, Perú: Autor.

Según la descripción anterior, las MYPE organizadas como persona natural representan el 71.7% (919,012 empresas) y sólo el 28.3% de las MYPE se constituyen como persona jurídica (363,502 empresas), de las cuales, el 12.4% se organizan como Sociedad Anónima Cerrada, el 8.6% como Empresas Individual de Responsabilidad Limitada, 4.4% como Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada, mientras que las sociedades: anónima, irregular y otras representan el 1.6, 0.8 y 0.5% respectivamente. A nivel nacional el 92.7% de las MYPE tienen preferencia por las siguientes formas de organización: Persona Natural, Sociedad Anónima Cerrada y Empresa Individual de Responsabilidad Limitada (DGEEECT-MP, 2011).

2.2.2.5. Mype según actividad económica

Según la clasificación CIIU, la Tabla 4, muestra la distribución de las empresas por actividad económica a nivel nacional, apreciándose que el 46.9% de las MYPE desarrollan actividades de comercio, en tanto que el 37.4% están orientadas a la generación de servicios. Las empresas con actividades de transformación representan el 12.3% de las MYPE, donde el

sector de manufactura aporta el 10.0% y el sector construcción el 3.1%. Las empresas vinculadas a actividades extractivas representan el 2.6%, en el cual el sector agropecuario representa el 1.8 %, la minería y la pesca contribuyen con el 0.5 y 0.3% respectivamente.

Tabla 4

Perú: MYPE Formales Según Actividad Económica, 2011

Actividad Económica	MYPE	
	Nº	%
Comercio	600 930	46,9
Servicios	479 478	37,4
Manufactura	128 878	10,0
Construcción	40 004	3,1
Agropecuario	22 531	1,8
Minería	6 911	0,5
Pesca	3 782	0,3
Total	1 282 514	100,0

Nota. Tomado de "Mype 2011: Estadísticas de la Micro y Pequeña Empresa," por DGEEECT-MP, 2011. Lima, Perú: Autor.

2.2.2.6. Las Mype en Huancavelica

GRADO DE EMPRESARIALIDAD

Huancavelica se encuentra ubicado entre las siete regiones que tienen indicadores por igual o menor al 5,7% de tasa de empresarialidad: Ayacucho (5,7%), Huánuco (5,3%), Apurímac (5,1%), Cajamarca (4,7%), Puno (4,4%), Amazonas (4,2%) y Huancavelica (2,6%) respectivamente (DGEEECT-MP, 2011). Tal como se aprecia en la Figura 1.

Esto demuestra que mientras que en la capital del Perú de cada 100 personas, 26 se encuentran emprendiendo, dirigiendo o promoviendo una Micro y Pequeña Empresa, en cambio en la región de Huancavelica sólo dos personas de cada 100 se encuentran emprendiendo o gerenciando una MYPE.

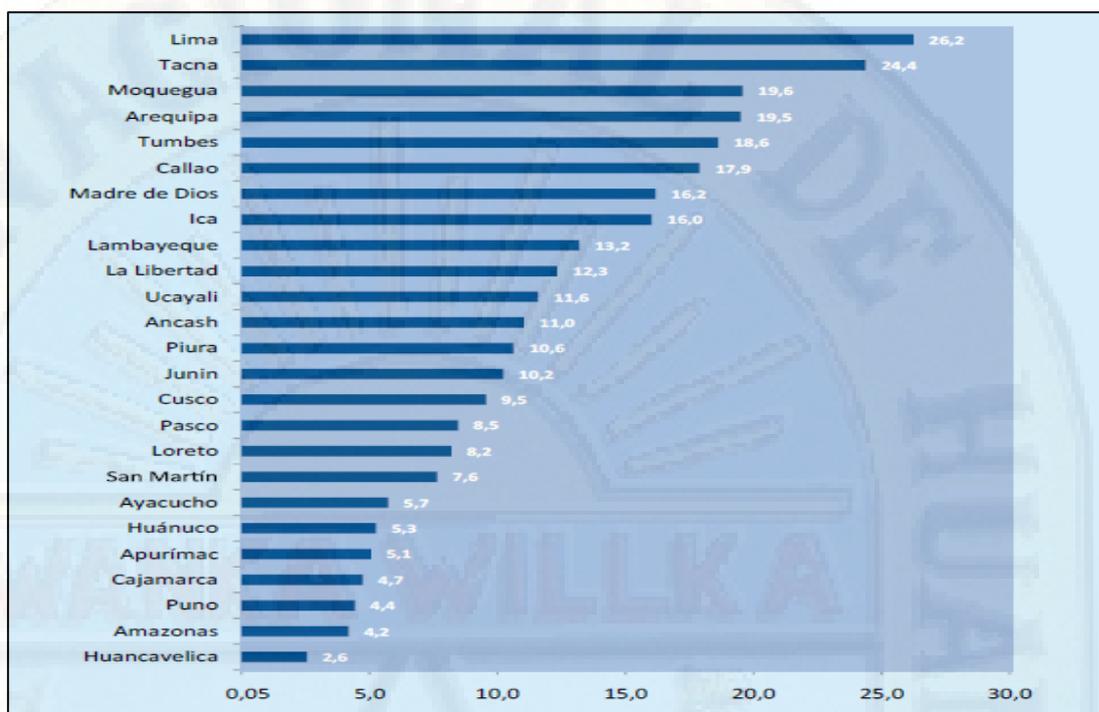


Figura 2. Perú: Tasa de empresariedad MYPE (%), según Regiones, 2011. Tomado de "Mype 2011: Estadísticas de la Micro y Pequeña Empresa," por DGEEECT-MP, 2011. Lima, Perú: Autor.

2.3. Bases conceptuales

2.3.1. Habilidades Gerenciales

Las habilidades gerenciales se entienden como la destreza de una persona para desenvolverse en el medio. Es la habilidad, el talento y la capacidad de una persona en función de su capacidad y aptitudes para dirigir una organización hacia objetivos claramente Determinados (Reyes, 2012)

La habilidad es la capacidad de transformar conocimiento en acción, que resulta en un desempeño esperado; existen tres habilidades importantes para el desempeño administrativo exitoso: técnica, humana y conceptual (Katz, 1955).

El contexto actual exige que el individuo sea capaz de incorporar sus conocimientos y habilidades a los procesos desarrollados en la

organización. De este modo, se pretende descubrir las habilidades y conocimientos demostrables, que llevan al logro exitoso de los objetivos organizacionales (Fernández, Cubeiro y Datziel, 1996). Por lo que las cualidades (habilidades) de los gerentes exitosos no pueden considerarse como universales o absolutas, puesto que muchas pueden aplicarse, o no, de acuerdo a determinadas circunstancias específicas (Albers, 1997), pues la combinación apropiada de habilidades varía a medida que el individuo avanza en la organización (Alvarado, 1990); es decir que, mientras que en los niveles bajos de gerencia se requerirá de mayores conocimientos técnicos que en los niveles medio y alto; la necesidad de habilidades conceptuales aumentará a medida que se ascienda en la escala jerárquica. La importancia relativa de las habilidades varia conforme el nivel de responsabilidad administrativa u operacional (Chiavenato, 2006).

2.3.2. Desarrollo de las Mype

El Art. 2° poco como definición de Micro y Pequeña Empresa (Ley N° 28015)

La Micro y Pequeña Empresa es la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios.

Cuando esta Ley se hace mención a la sigla MYPE, se está refiriendo a las Micro y Pequeñas Empresas, las cuales no obstante de tener tamaños y características propias, tienen igual tratamiento en la presente Ley, con excepción al régimen laboral que es de aplicación para las Microempresas.

2.4. Definición de términos

➤ **Comunicación**

Es un fenómeno inherente a la relación que los seres vivos mantienen cuando se encuentran en grupo. A través de la comunicación, las personas o animales obtienen información respecto a su entorno y pueden compartirla con el resto.

➤ **Competitividad**

Significa la capacidad de las empresas de un país dado para diseñar, desarrollar, producir y colocar sus productos en el mercado internacional en medio de la competencia con empresas de otros países (Alic, 1997).

➤ **Compromiso**

Es una promesa o una declaración de principios. Significa prometer u obligarse moral o jurídicamente, al cumplimiento de una obligación, generando responsabilidad para el autor de la promesa.

➤ **Desarrollo Empresarial**

Durante la vida de la empresa ésta puede aprovechar las oportunidades de negocio del mercado para obtener beneficios. Es en este momento cuando la empresa puede aumentar su tamaño, referido tanto a sus dimensiones como al aumento de producción. A este fenómeno se le conoce con el nombre de desarrollo empresarial (Montilla & Montero, 2011).

➤ **Dimensiones**

Las dimensiones son definidas como los aspectos o facetas de una variable compleja. La formulación de las dimensiones depende de cómo se defina desde un inicio conceptualmente la variable (Sánchez & Reyes, 1998).

➤ **Eficacia**

Es el nivel de contribución al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la empresa. Diremos que una acción es eficaz cuando consigue los objetivos tácticos correspondientes.

➤ **Eficiencia**

Está referida a la relación existente entre los bienes o servicios producidos o entregados y los recursos utilizados para este fin (productividad), en comparación con un estándar de desempeño establecido.

➤ **Habilidades Gerenciales**

Capacidad de transformar conocimiento en acción, que resulta en un desempeño esperado; existen tres habilidades importantes para el desempeño administrativo exitoso: técnica, humana y conceptual (Katz, 1955).

➤ **Habilidades Directivas**

Consiste en grupos identificables de acciones que los individuos llevan a cabo y que conducen a ciertos resultados. Las habilidades pueden ser observadas por otros, a diferencia de los atributos que son puramente mentales o fijos la personalidad (Whetten & Cameron, 2005).

➤ **Habilidades Técnicas**

Tienen que ver con el aprovechamiento, la aplicación de conocimientos y técnicas específicas para una tarea dada. Involucran conocimientos, métodos, técnicas, equipos, etc., requeridos para llevar a cabo tareas concretas. Esta habilidad se adquiere en la academia, durante el transcurso de la vida profesional (experiencia). Estas habilidades no son las mismas para todos los gerentes, deben ser adquiridas e ir acordes con el área de desempeño laboral de cada directivo. Son importantes para la mecánica del trabajo porque le brindan las herramientas para entender e involucrarse en el trabajo de sus subalternos, adaptar un modelo de direccionamiento acorde a las necesidades y requerimientos del área (Ortiz, 2014).

➤ **Habilidades Sociales o Humanas**

Son las capacidades de relacionarse con la gente de la empresa, con la comunidad, es cómo entender y comprender la humanidad. Cómo los gerentes ejercen liderazgo efectivo, son capaces de agrupar mentes,

voluntades, acción, de una manera eficaz para el logro de las metas (Ortiz, 2014).

➤ **Habilidades Conceptuales**

Están relacionadas con la capacidad para captar el nivel de complejidad de toda la empresa, cómo ésta se relaciona con el entorno social, político, educativo, cultural, ecológico, tecnológico y normativo. En los conceptos más modernos sobre administración, están relacionadas con el enfoque estratégico, porque posibilitan la percepción del entorno, el diseño de nuevos modelos administrativos u organizacionales, así como el desarrollo de estrategias para el mejoramiento integral (Ortiz, 2014).

➤ **Indicadores**

Son las señales que permiten identificar las características o propiedades de las variables, dándose con respecto a un punto de referencia. Dentro de este marco, son señales comparativas con respecto a contextos o a sí mismas que permiten hacer mediciones a las variables (Sánchez & Reyes, 1998).

➤ **Ingreso por ventas**

Los ingresos procedentes de la venta de bienes y de la prestación de servicios se valorarán por el valor razonable de la contrapartida, recibida o por recibir, derivada de los mismos o será el precio acordado para dichos bienes o servicios, deducido: el importe de cualquier descuento, rebaja en el precio u otras partidas similares que la empresa pueda conceder, así como los intereses incorporados al nominal de los créditos.

➤ **Liderazgo**

Es una capacidad innata o adquirible, de convocar a un colectivo para cambiar el estado de las cosas. Es también un proceso, mediante el cual, bajo la tutela y guía de un líder, se inspira, motiva y enseña a un grupo de personas o seguidores, a lograr una visión de futuro que transforme una determinada realidad, a superar las dificultades y adaptarse a los cambios. (Peter Drucker, 1993).

➤ **Motivación**

Es la fuerza que tiene cada trabajador en realizar su trabajo día a día, con el pleno objetivo de una satisfacción personal y profesional, ya que el trabajador actúa por convicción en lo que de su agrado. (Stonner, 2009).

➤ **Productividad**

Es una variable dependiente que incluye la eficacia y eficiencia organizacional.

➤ **Puntualidad**

Es el cuidado y diligencia en hacer las cosas a su debido tiempo o en llegar a (o partir de) un lugar a la hora, es el cumplimiento de un compromiso.

➤ **Responsabilidad**

Es el compromiso u obligación de tipo moral que surge de la posible equivocación cometida por un individuo en un asunto específico. La responsabilidad es, también la obligación de reparar un error y compensar los males ocasionados cuando la situación lo amerita.

➤ **Sentido de pertenencia**

Es la noción de sentido puede vincularse al proceso fisiológico de recepción y reconocimiento de estímulos que se realiza mediante los sentidos; a la razón o el entendimiento; a la significancia cabal; o a la finalidad de algo.

➤ **Toma de decisiones**

Es el proceso mediante el cual se realiza una elección entre las opciones o formas para resolver diferentes situaciones de la vida en diferentes contextos: a nivel laboral, familiar, personal, sentimental o empresarial (utilizando metodologías cuantitativas que brinda la administración).

➤ **Trabajo en equipo**

Trabajo en equipo es el trabajo hecho por varios individuos donde cada uno hace una parte pero todos con un objetivo común. Es una de las condiciones de trabajo de tipo psicológico que más influye en los

trabajadores de forma positiva porque permite que haya un compañerismo.

➤ **Utilidades**

La utilidad es el interés, provecho o fruto que se obtiene de algo. El término también permite nombrar a la cualidad de útil (que puede servir o ser aprovechado en algún sentido). Algo útil sirve para satisfacer una necesidad.

➤ **Variables**

Una variable es una propiedad que puede variar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse (R. Sampieri; C. Fernández & P. Baptista, 2003).

2.5. Hipótesis

2.5.1. Hipótesis General

Las habilidades gerenciales de los directivos se relacionan directa y significativamente con el desarrollo de las MYPE del distrito de Huancavelica, año 2016.

2.5.2. Hipótesis Específicas

a. Las habilidades gerenciales en su dimensión habilidades conceptuales de los directivos se relacionan directa y significativamente con el desarrollo de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) del distrito de Huancavelica, año 2016.

b. Las habilidades gerenciales en su dimensión habilidades humanas de los directivos se relacionan directa y significativamente con el desarrollo de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) del distrito de Huancavelica, año 2016.

c. Las habilidades gerenciales en su dimensión habilidades técnicas de los directivos se relacionan directa y significativamente con el

desarrollo de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) del distrito de Huancavelica, año 2016.

2.6. Variables

2.6.1. Variable 1:

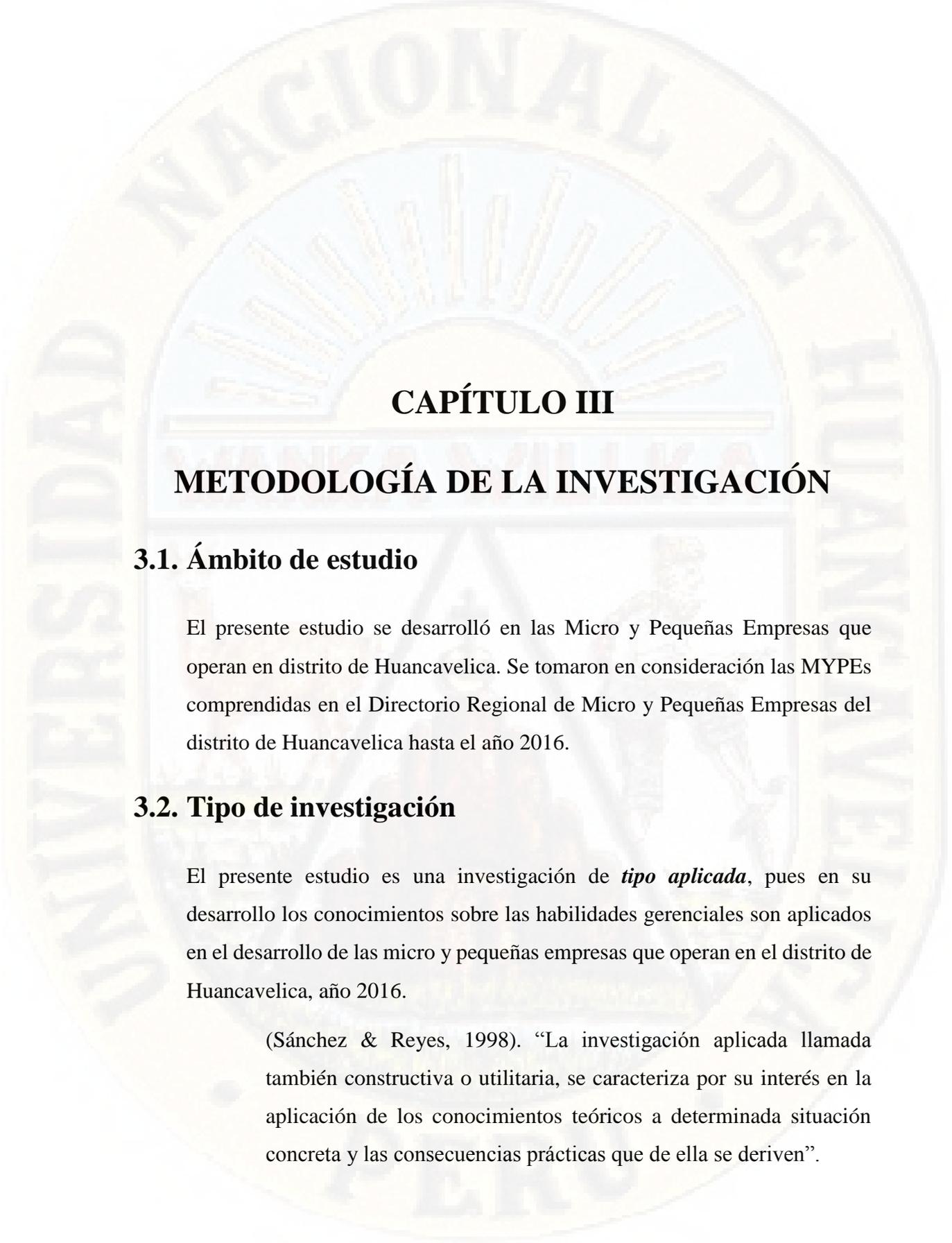
Habilidades gerenciales.- Capacidad de transformar conocimiento en acción, que resulta en un desempeño esperado; existen tres habilidades importantes para el desempeño administrativo exitoso: técnica, humana y conceptual.

2.6.2. Variable 2:

Desarrollo de las MYPE.- Durante la vida de la empresa ésta puede aprovechar las oportunidades de negocio del mercado para obtener beneficios. Es en este momento cuando la empresa puede aumentar su tamaño, referido tanto a sus dimensiones como al aumento de producción. A este fenómeno se le conoce con el nombre de desarrollo empresarial (Montilla & Montero, 2011).

2.7. Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERATIVA	
		DIMENSIONES	INDICADORES
<u>VARIABLE 1:</u> Habilidades Gerenciales	Capacidad de transformar conocimiento en acción, que resulta en un desempeño esperado; existen tres habilidades importantes para el desempeño administrativo exitoso: técnica, humana y conceptual (Katz, 1955).	1.1. Habilidades Conceptuales	– Responsabilidad – Puntualidad – Productividad – Competitividad – Eficacia – Eficiencia
		1.2. Habilidades humanas	– Liderazgo – Motivación – Compromiso – Sentido de pertenencia
		1.3. Habilidades técnicas	– Comunicación – Toma de decisiones – Trabajo en equipo
<u>VARIABLE 2:</u> Desarrollo de las MYPE	Durante la vida de la empresa ésta puede aprovechar las oportunidades de negocio del mercado para obtener beneficios. Es en este momento cuando la empresa puede aumentar su tamaño, referido tanto a sus dimensiones como al aumento de producción. A este fenómeno se le conoce con el nombre de desarrollo empresarial (Montilla & Montero, 2011).	2.1. Desarrollo empresarial	– Ingreso por ventas – Utilidades – Índice de desarrollo



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. **Ámbito de estudio**

El presente estudio se desarrolló en las Micro y Pequeñas Empresas que operan en distrito de Huancavelica. Se tomaron en consideración las MYPES comprendidas en el Directorio Regional de Micro y Pequeñas Empresas del distrito de Huancavelica hasta el año 2016.

3.2. **Tipo de investigación**

El presente estudio es una investigación de *tipo aplicada*, pues en su desarrollo los conocimientos sobre las habilidades gerenciales son aplicados en el desarrollo de las micro y pequeñas empresas que operan en el distrito de Huancavelica, año 2016.

(Sánchez & Reyes, 1998). “La investigación aplicada llamada también constructiva o utilitaria, se caracteriza por su interés en la aplicación de los conocimientos teóricos a determinada situación concreta y las consecuencias prácticas que de ella se deriven”.

“La investigación aplicada busca conocer para hacer, para actuar, para construir, para modificar; le preocupa la aplicación inmediata sobre una realidad circunstancial antes que el desarrollo de un conocimiento de valor universal”.

3.3. Nivel de investigación

El presente estudio se configura como una investigación a un *nivel correlacional*, lo que nos permitió ver cómo las habilidades gerenciales y el desarrollo de las micro y pequeñas empresas se relacionan y operan en el distrito de Huancavelica, año 2016.

(Hernández, Fernández, & Baptista, 2003); “Este tipo de estudios tienen como propósito de evaluar la relación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables (en un contexto en particular)”.

3.3.1. Método de investigación

3.3.1.1. Métodos generales

En la presente investigación se recurrió al método general de la investigación científica, para el alineamiento metodológico del estudio; así mismo, se utilizó el método estadístico, para el procesamiento de datos y la corroboración de las hipótesis planteadas.

3.3.1.2. Métodos específicos

En el presente estudio se utilizaron los siguientes métodos:

Método Inductivo.- Que permitió determinar la particularidad de la problemática a través del razonamiento mental; así mismo, de analizar la particularidad a todos los problemas que se presentan en el presente estudio.

Método Analítico.- A través de este método se pudo descomponer la variable habilidades gerenciales en sus dimensiones más relevantes: (a) habilidades conceptuales, (b) habilidades humanas, y habilidades humanas. Del mismo modo permitirá descomponer la variable desarrollo de las MYPE en su dimensión desarrollo empresarial y sus tres indicadores: (a) ingreso por ventas, (b) utilidad y (c) índice de desarrollo, para posteriormente analizarlos en forma individual y global.

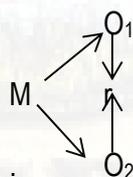
Método Descriptivo.- Este método permitió describir las variables habilidades gerenciales y desarrollo de las MYPE y sus respectivas dimensiones e indicadores.

3.3.2. Diseño de investigación

El diseño que se utilizó en la presente investigación fue el *No Experimental, de Corte Transversal, Descriptivo Correlacional simple*, porque los datos para la constatación de hipótesis y arribar a conclusiones fueron recabados en un solo momento, en un punto del tiempo.

Según Gave, Gonzales, Ramírez y Oseda, (2014, p. 103); el “Diseño descriptivo correlacional simple se caracteriza porque en una misma muestra específica, se miden dos variables de estudio, luego estas se comparan estadísticamente (correlacionan) mediante un coeficiente de correlación”

El esquema es el siguiente:



Donde:

M: Muestra
O₁: Observación de la variable 1
O₂: Observación de la variable 2
r : Relación entre las dos variables.

3.4. Población, muestra, muestreo

3.4.1. Población:

La población de la investigación estará conformada por las Micro y Pequeñas Empresas del distrito de Huancavelica, obtenidos del directorio industrial emitido por la Dirección Regional de Producción, que fue actualizado al año 2016, para la presente investigación estará conformado por:

Micro y Pequeñas Empresas	
Actividades	Cantidad
Sector servicios (restaurantes, hoteles y transporte)	25
Sector artesanal textil (acabado textil)	5
Sector industrial (producción de bienes)	25
Sector pesca (productores de truchas)	5
Total, población	60

Nota. Elaborado a partir de "Directorio Regional de la Micro Y Pequeñas Empresas del Distrito de Huancavelica," por Área de MYPE – DRP, 2016.

3.4.2. Muestra:

La presente investigación se trabajó con un nivel de confiabilidad del 95% y un nivel de significancia de 5%.

Se empleó como muestra a las 60 micro empresas de la población del distrito de Huancavelica.

3.4.3. Muestreo:

Por la naturaleza de la investigación el muestreo será no probabilístico, por convenir a los intereses de los investigadores.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.5.1. Técnica:

- Encuesta

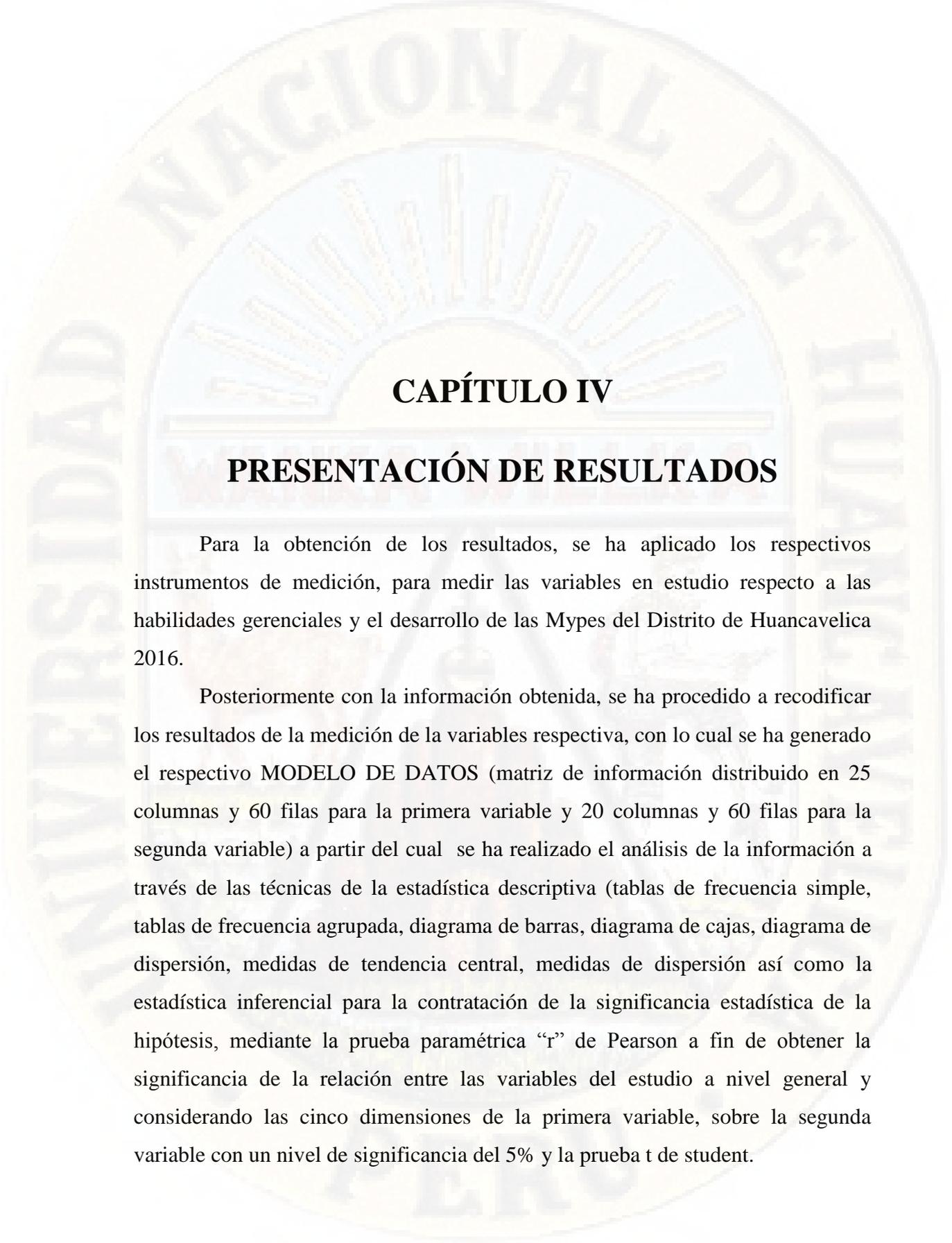
3.5.2. Instrumento:

- Cuestionario de encuesta.

3.6. Técnicas y procesamiento de análisis de datos

Durante el trabajo de campo el cuestionario de encuesta fue aplicado a los conductores (propietario-gerentes) de las MYPE que tuvieron actividades económicas en el año 2016 en el distrito de Huancavelica.

Se utilizará el Software SPSS Versión 23.0, para procesar la información relacionada a la variable y dimensiones, materia de la investigación. Se presentarán las Tablas de Frecuencias, los gráficos de barras y la interpretación respectivas.



CAPÍTULO IV

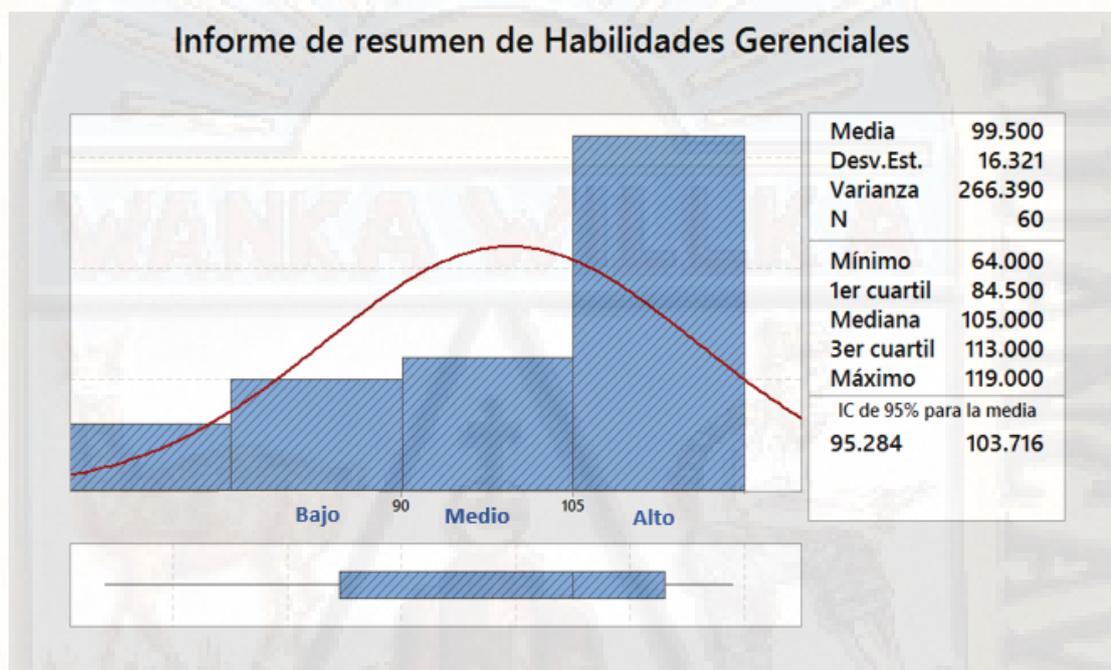
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Para la obtención de los resultados, se ha aplicado los respectivos instrumentos de medición, para medir las variables en estudio respecto a las habilidades gerenciales y el desarrollo de las Mypes del Distrito de Huancavelica 2016.

Posteriormente con la información obtenida, se ha procedido a recodificar los resultados de la medición de la variables respectiva, con lo cual se ha generado el respectivo MODELO DE DATOS (matriz de información distribuido en 25 columnas y 60 filas para la primera variable y 20 columnas y 60 filas para la segunda variable) a partir del cual se ha realizado el análisis de la información a través de las técnicas de la estadística descriptiva (tablas de frecuencia simple, tablas de frecuencia agrupada, diagrama de barras, diagrama de cajas, diagrama de dispersión, medidas de tendencia central, medidas de dispersión así como la estadística inferencial para la contratación de la significancia estadística de la hipótesis, mediante la prueba paramétrica “r” de Pearson a fin de obtener la significancia de la relación entre las variables del estudio a nivel general y considerando las cinco dimensiones de la primera variable, sobre la segunda variable con un nivel de significancia del 5% y la prueba t de student.

Como herramienta de apoyo, se han utilizado el programa IBM SPSS Versión 23.0 y el lenguaje de programación estadístico R Studio 3.3 con lo cual se contrasto la veracidad de los resultados, asimismo se generó los modelos estadísticos utilizados, además la redacción estuvo orientada por las normas del estilo APA sexta edición.

Gráfico 1. Resultados de las estadísticas de las variable Habilidades Gerenciales.



Fuente: Base de datos.

Interpretación: En el gráfico 1; podemos observar las correspondientes estadísticas descriptivas de las puntuaciones obtenidas para la primera variable referida a las Habilidades Gerenciales la media obtenida es 99,500; que representa el centro de gravedad de la distribución de puntuaciones, las desviación estándar es 16,321; que representa la variabilidad de las puntuaciones obtenidas, el valor de la varianza es de 266,390; que representa la variabilidad de las puntuaciones elevado al cuadrado, la puntuación mínima obtenida es de 64; la puntuación máxima obtenida es de 119 puntos el valor de la mediana es de 105 puntos y representa el punto a partir del cual la mitad de la distribución está por debajo y la otra mitad por encima, el primer cuartil es 84,500 y representa el punto a partir del cual el 25% de las observaciones están por debajo, el tercer cuartil que tiene el valor de 113,000 y

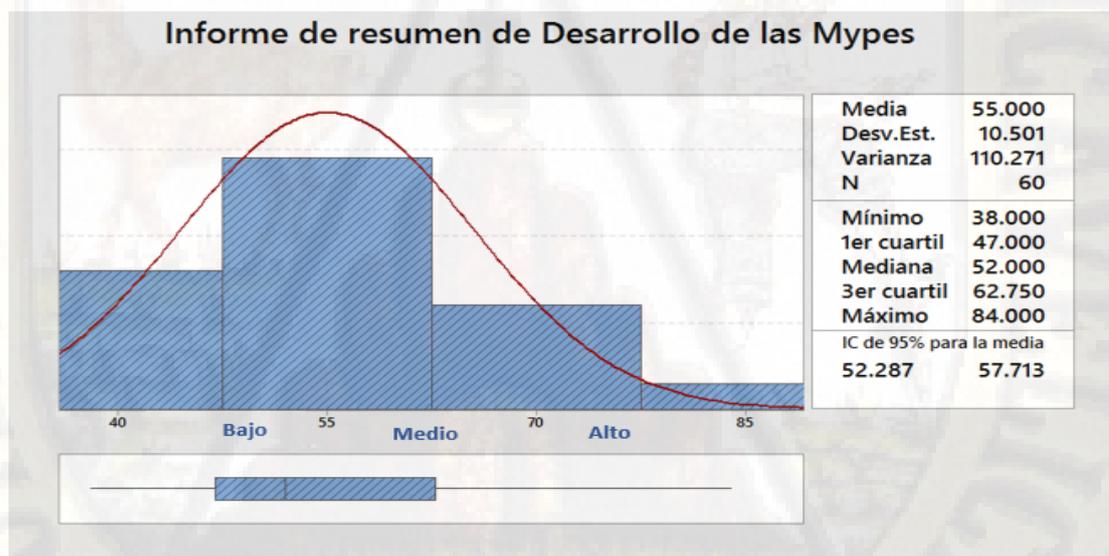
representa el punto a partir del cual el 75% de los casos están por debajo, de la misma manera podemos observar los correspondientes límites de los intervalos de confianza para la media al 95% de confianza, lo cual de acuerdo con Zamora (2002) lo obtenemos (límite inferior y superior) e interpretamos como:

$$LI(\mu) = \bar{x} - t_{(\alpha, n-1)} \frac{S}{\sqrt{n}} = 95,284$$

$$LS(\mu) = \bar{x} + t_{(\alpha, n-1)} \frac{S}{\sqrt{n}} = 103,716$$

Estos valores obtenidos lo podemos interpretar como límites superior e inferior en los cuales se encuentra el valor verdadero de la media poblacional (μ) con un nivel de confianza del 95%; asimismo observamos el histograma de frecuencia adjunto a la curva de la cual podemos concluir que la distribución de los datos del *Habilidades Gerenciales* es normal.

Gráfico 2. Resultados de las estadísticas de las variable *Desarrollo de las Mypes*.



Fuente: Base de datos.

Interpretación: En la gráfico 2; muestra las estadísticas de la segunda variable referida al *Desarrollo de las Mypes* la media obtenida es 55,000; que representa el centro de gravedad de la distribución de puntuaciones, las desviación estándar es 10,501; que representa la variabilidad de las puntuaciones obtenidas, el valor de la varianza es de 110,271; que representa la variabilidad de las

puntuaciones elevado al cuadrado, la puntuación mínima obtenida es de 38; la puntuación máxima obtenida es de 84 puntos, el valor de la mediana es de 52 puntos y representa el punto a partir del cual la mitad de la distribución está por debajo y la otra mitad por encima, el primer cuartil es 47,0 y representa el punto a partir del cual el 25% de las observaciones están por debajo, el tercer cuartil que tiene el valor de 62,750 y representa el punto a partir del cual el 75% de los casos están por debajo, de la misma manera podemos observar los correspondientes límites de los intervalos de confianza para la media al 95% de confianza, la deducción de dichos intervalos es:

$$LI(\mu) = \bar{x} - t_{(\alpha, n-1)} \frac{S}{\sqrt{n}} = 52,287$$

$$LS(\mu) = \bar{x} + t_{(\alpha, n-1)} \frac{S}{\sqrt{n}} = 57,713$$

Estos valores obtenidos lo podemos interpretar como los límites superior e inferior en los cuales se encuentra el valor verdadero de la media poblacional (μ) del desarrollo de las Mypes (para realizar las correspondientes inferencias) con un nivel de confianza del 95%; asimismo observamos el histograma de frecuencia adjunto a la curva normal de la cual podemos concluir que la distribución de los datos del *Desarrollo de las Mypes* es normal.

4.1. Análisis de información

4.1.1. Resultados a nivel descriptivo

4.1.1.1. Las habilidades gerenciales

Tabla 5. Resultados de las Habilidades Gerenciales de las Mypes del Distrito de Huancavelica 2016.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	10,0
Medio	28	46,7
Alto	26	43,3
Total	60	100,0

Fuente: Cuestionario de encuesta aplicada.

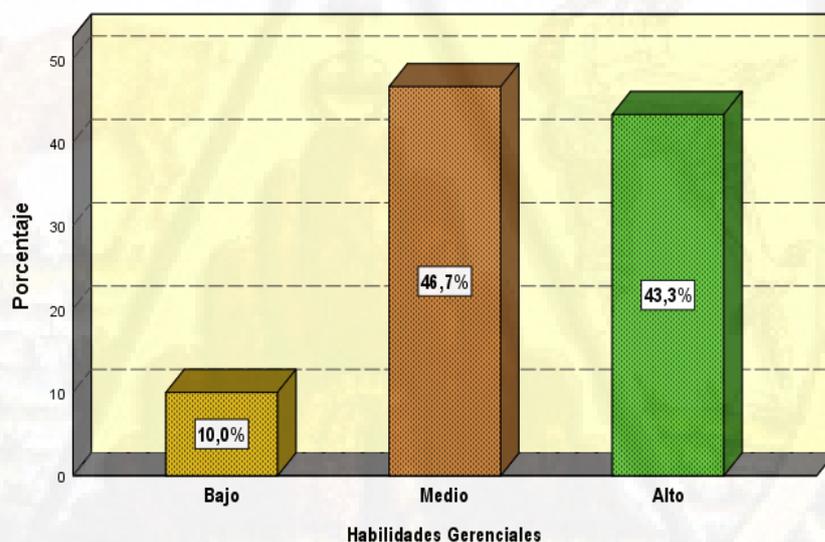


Gráfico 3. Diagrama de las Habilidades Gerenciales de las Mypes del Distrito de Huancavelica 2016.

Interpretación: De la Tabla 5 podemos apreciar los resultados de las habilidades gerenciales, notamos que el 10,0%(6) de los casos tienen un nivel bajo, el 46,7%(28) de los casos tienen un nivel medio y el 43,3%(26) de los casos tienen un nivel alto.

Tabla 6. Resultados de las habilidades gerenciales considerando sus dimensiones en las Mypes del Distrito de Huancavelica 2016.

Dimensiones de las Habilidades Gerenciales	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
[1] Habilidades Conceptuales	4	6,7	13	21,7	43	71,7	60	100,0
[2] Habilidades Humanas	2	3,3	37	61,7	21	35,0	60	100,0
[3] Habilidades Técnicas	4	6,7	16	26,7	40	66,7	60	100,0

Fuente: Cuestionario de encuesta aplicada.

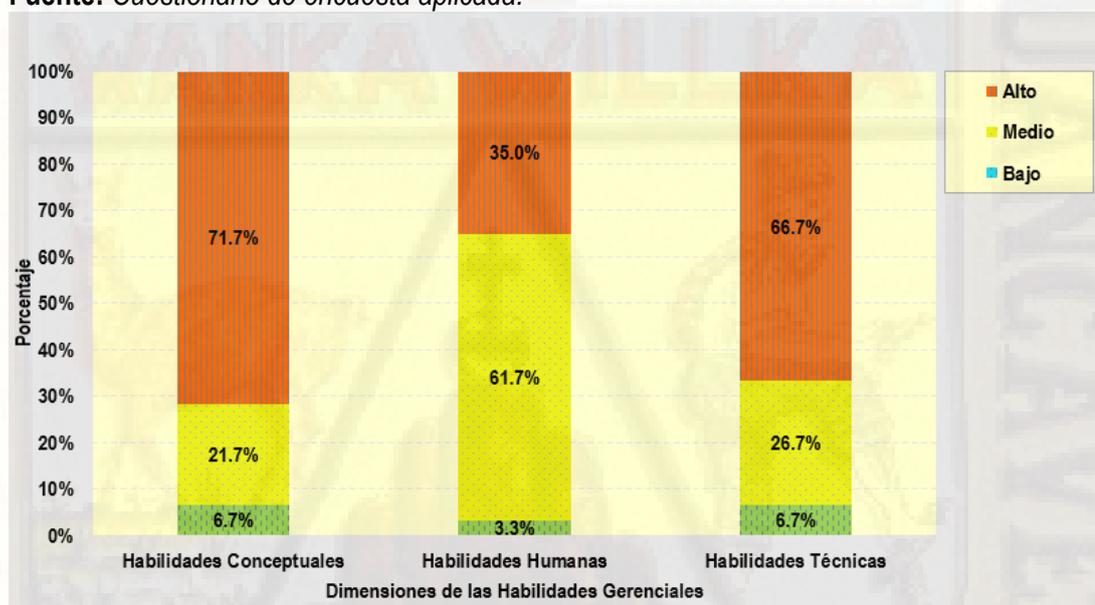


Gráfico 4. Diagrama de las habilidades gerenciales considerando sus dimensiones en las Mypes del Distrito de Huancavelica 2016.

Interpretación: De la Tabla 6 podemos apreciar los resultados de las habilidades gerenciales a según sus 3 dimensiones. Para la dimensión habilidades conceptuales el 6,7% menciona bajo, el 21,7% mencionan medio y el 71,7% menciona alto. Para la dimensión habilidades humanas el 3,3% menciona bajo, el 61,7% mencionan medio y el 35,0% menciona alto. Para la dimensión habilidades técnicas el 6,7% menciona bajo, el 26,7% mencionan medio y el 66,7% mencionan alto.

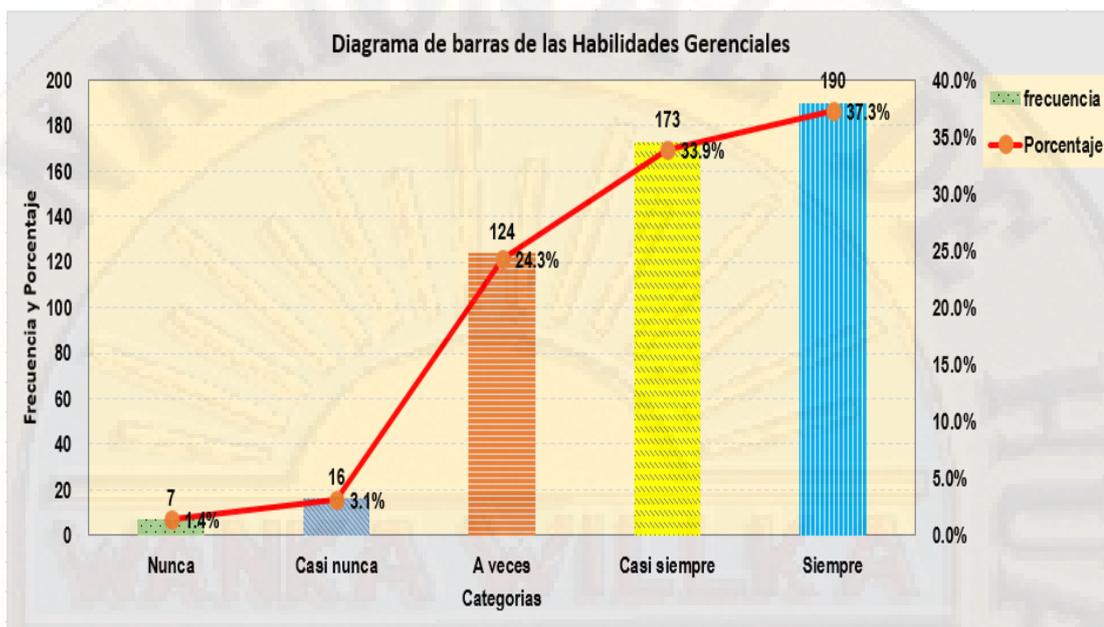


Gráfico 5. Diagrama del perfil de las habilidades gerenciales en las Mypes del Distrito de Huancavelica 2016.

Interpretación: En la gráfico 5 se tiene el diagrama de barras para los resultados de las *habilidades gerenciales*, de acuerdo a la escala de Likert utilizada en el instrumento:

- ✓ Categoría NUNCA: está representado por el 1,4% de los casos.
- ✓ Categoría CASI NUNCA: está representado por el 3,1% de los casos.
- ✓ Categoría A VECES: está representado por el 24,3% de los casos.
- ✓ Categoría CASI SIEMPRE: está representado por el 33,9% de los casos.
- ✓ Categoría SIEMPRE: está representado por el 37,3% de los casos.

Del diagrama, se desprende que la mayoría de los casos analizados han respondido la alternativa de *siempre* que tiende a la quinta categoría.

4.1.1.2.DESARROLLO DE LAS MYPES

Tabla 7. Resultados del desarrollo de las Mypes del Distrito de Huancavelica 2016.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	14	23,3
Medio	27	45,0
Alto	19	31,7
Total	60	100,0

Fuente: Cuestionario de encuesta aplicada.

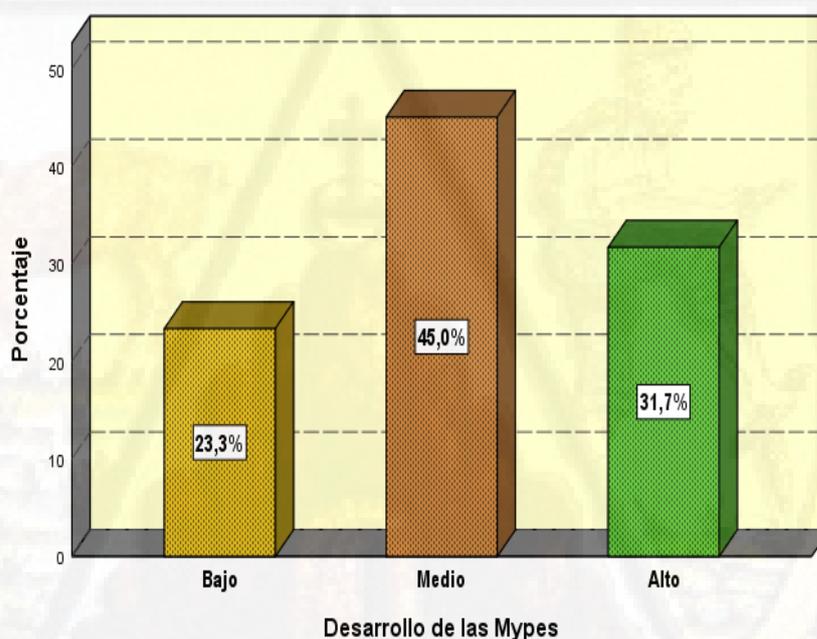
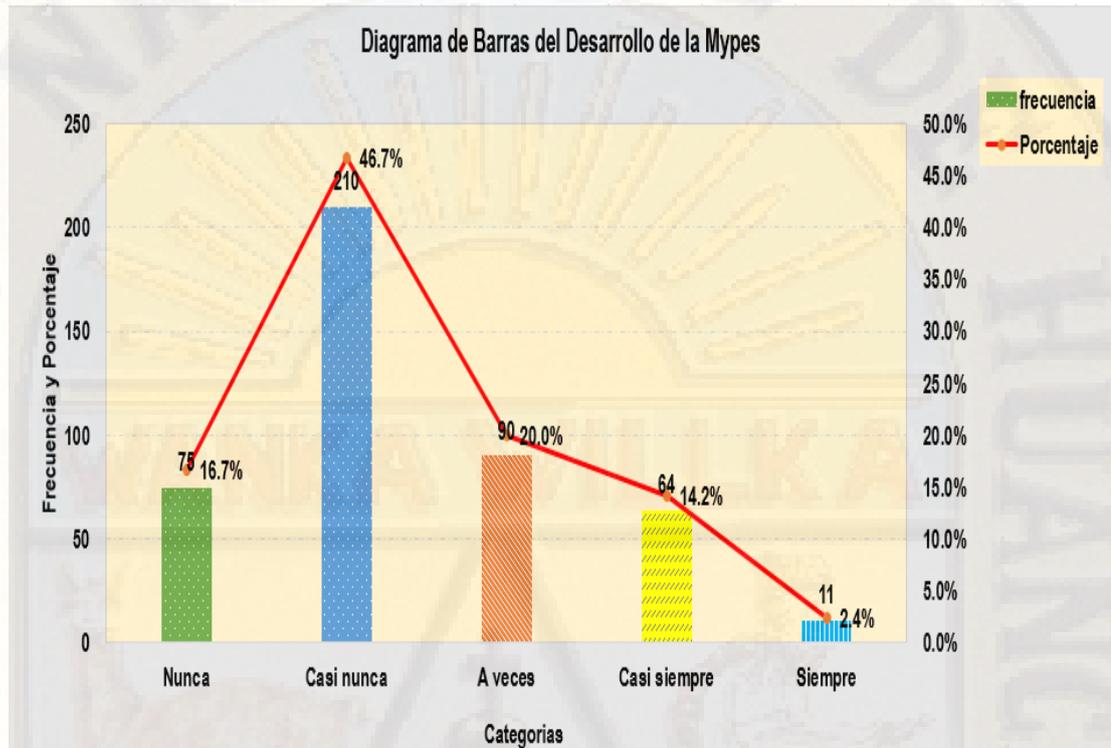


Gráfico 6. Diagrama del desarrollo de las Mypes del Distrito de Huancavelica 2016.

Interpretación: De la Tabla 7 podemos apreciar los resultados del desarrollo de las Mypes, notamos que el 23,3%(14) de los casos tienen un nivel bajo, el 45,0%(27) tienen un nivel medio y el 31,7%(19) de los casos tienen un nivel

alto; evidentemente el nivel medio está prevaleciendo de forma significativa sobre los demás niveles.



Gráfica 7. Diagrama del desarrollo de la Mypes del Distrito de Huancavelica 2016.

Interpretación: En el gráfico 7 se tiene el diagrama para los resultados del desarrollo de la Mypes, de acuerdo a la escala de Likert utilizada en el instrumento:

- ✓ Categoría NUNCA: está representado por el 16,7% de los casos.
- ✓ Categoría CASI NUNCA: está representado por el 46,7% de los casos.
- ✓ Categoría A VECES: está representado por el 20,0% de los casos.
- ✓ Categoría CASI SIEMPRE: está representado por el 14,2% de los casos.
- ✓ Categoría SIEMPRE: está representado por el 2,4% de los casos.

Del diagrama, se desprende que la mayoría de los casos analizados han respondido la alternativa *casi nunca* que tiende a la segunda categoría.

4.1.2. Determinación de la relación de las variables

Para la determinación de la intensidad de la correlación entre las variables; usaremos la estadística paramétrica “r” de Pearson (r) que está definida por:

$$r = \frac{Cov(x, y)}{S_x \times S_y} \quad \text{además } -1 \leq r \leq 1$$

Siendo:

r : Coeficiente de la correlación de Pearson.

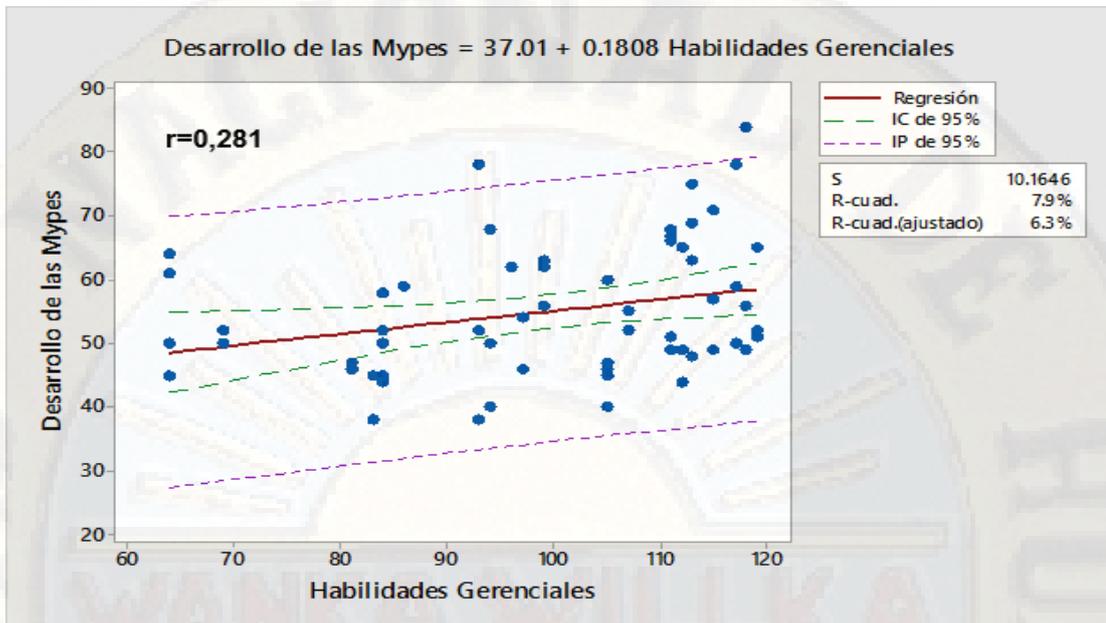
Cov(x, y) : La covarianza de las puntuaciones de ambas variables.

S_x : Desviaciones estándar de las Habilidades Gerenciales.

S_y : Desviaciones estándar del Desarrollo de las Mypes.

Así pues luego de aplicar el modelo sobre los datos tenemos el resultado del coeficiente de correlación de Pearson; que se muestran a continuación:

$$r = \frac{48,153}{\sqrt{266,390} \times \sqrt{110,271}} = 0,281 = 28,1\%$$



Gráfica 8. Diagrama de las puntuaciones para ambas variables.

Para la determinación de las relaciones considerando las dimensiones de la variable de las *habilidades gerenciales* tenemos:

- Relación de la dimensión *habilidades conceptuales* y la variable *desarrollo de las Mypes*:

$$r_1 = 29,4\%$$

- Relación de la dimensión *habilidades humanas* y la variable *desarrollo de las Mypes*:

$$r_2 = 25,3\%$$

- Relación de la dimensión *habilidades técnicas* y la variable *desarrollo de las Mypes*:

$$r_3 = 23,0\%$$

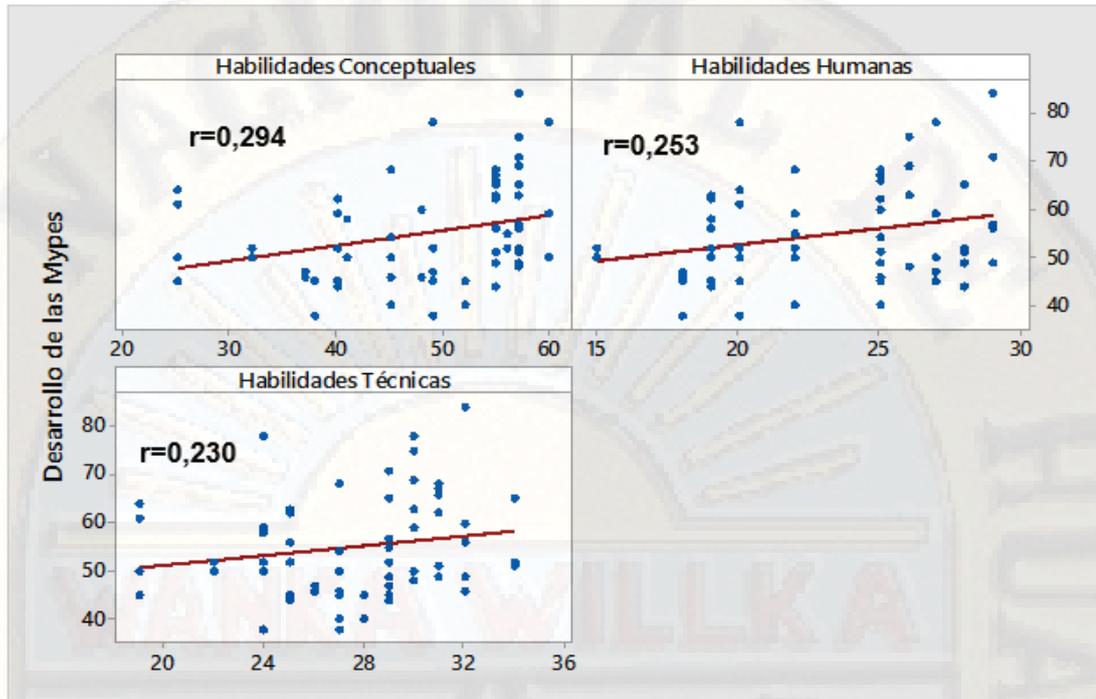


Gráfico 9. Diagrama de dispersión de las relaciones según dimensiones.

4.2. Prueba de hipótesis

4.2.1. Verificación de la hipótesis general

a) SISTEMA DE HIPÓTESIS

- Nula (H_0)

Las habilidades gerenciales de los directivos no se relacionan directa y significativamente con el desarrollo de las MYPE del distrito de Huancavelica, año 2016.

$$\rho = 0$$

Siendo:

ρ : Correlación poblacional

• **Alternativa (H₁)**

Las habilidades gerenciales de los directivos se relacionan directa y significativamente con el desarrollo de las MYPE del distrito de Huancavelica, año 2016.

$$\rho > 0$$

b) NIVEL DE SIGNIFICANCIA (α)

$$\alpha = 0,05 = 5\%$$

c) ESTADÍSTICA DE PRUEBA

Utilizaremos la distribución “t” Student con 58 grados de libertad:

$$t = r \times \sqrt{\frac{n - 2}{1 - r^2}} \sim t(58)$$

d) CÁLCULO DE LA ESTADÍSTICA

Reemplazando en la ecuación se tiene el valor calculado (V_c) de la “t”:

$$t = V_c = 0,281 \sqrt{\frac{60 - 2}{1 - 0,281^2}} = 2,230$$

e) TOMA DE DECISIÓN

El valor calculado “ V_c ” y el valor “ V_t ” lo tabulamos en la gráfica de la distribución de probabilidad “t”, de la cual podemos deducir que ($2,230 > 1,672$) por lo que diremos que se ha encontrado evidencia empírica para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por tanto se concluye:

Las habilidades gerenciales de los directivos se relacionan directa y significativamente con el

desarrollo de las MYPE del distrito de Huancavelica, año 2016.

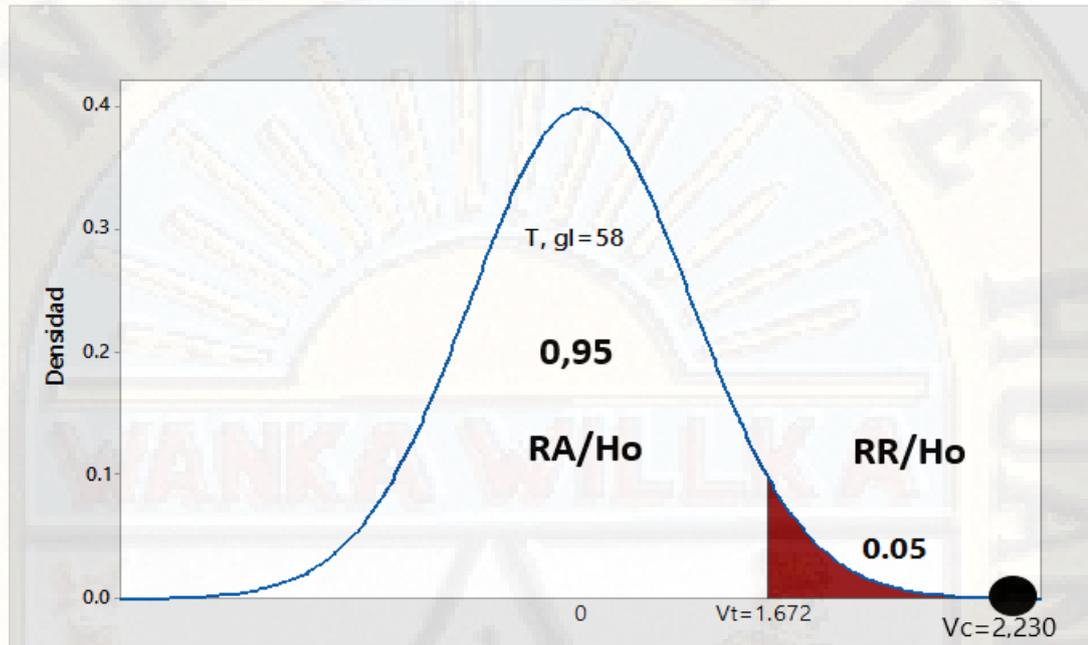


Gráfico 10. Distribución de probabilidad "t" de student para la hipótesis general.

Interpretación: En el Gráfico 10 notamos que el valor calculado se ubica en la región de zona crítica, además se deduce que la probabilidad asociada al modelo es:

$$P(t > 2,230) = 0,0 < 5\%$$

4.2.2. Verificación de las hipótesis específicas

Tabla 8. Estadísticas de la relación de las dimensiones de las habilidades gerenciales y la variable desarrollo de las Mypes.

Dimensiones de las Habilidades Gerenciales	Estadísticas de la relación con el Desarrollo de las Mypes					
	r	n	$V_c = t$	$V_{t.cri}$	p	H_0
Habilidades Conceptuales	29,4%	60	2,343	1,672	-	Rechazo
Habilidades Humanas	25,3%	60	1,992	1,672	-	Rechazo
Habilidades Técnicas	23,0%	60	1,800	1,672	-	Rechazo

Fuente: Base de datos.

I. VERIFICACIÓN DE LA PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

- **Hipótesis Nula (H_0):**

Las habilidades gerenciales en su dimensión habilidades conceptuales de los directivos no se relacionan directa y significativamente con el desarrollo de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) del distrito de Huancavelica, año 2016.

- **Hipótesis Alterna (H_1):**

Las habilidades gerenciales en su dimensión habilidades conceptuales de los directivos se relacionan directa y significativamente con el desarrollo de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) del distrito de Huancavelica, año 2016.

DISCUSIÓN:

De la Tabla 8 podemos observar que el valor calculado r de Pearson obtenida es $r = 29,4\%$ además el valor calculado es $V_c = 2,343$ y el valor tabulado es $V_t = 1,672$ de la cual deducimos

que $V_c > V_t$ ($2,343 > 1,672$) que tienen asociado una probabilidad de $P(t > 2,343) = 0,0 < 5\%$ por lo cual procedemos a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna es decir:

Las habilidades gerenciales en su dimensión habilidades conceptuales de los directivos se relacionan directa y significativamente con el desarrollo de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) del distrito de Huancavelica, año 2016.

II. VERIFICACIÓN DE LA SEGUNDA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

- **Hipótesis Nula (Ho):**

Las habilidades gerenciales en su dimensión habilidades humanas de los directivos no se relacionan directa y significativamente con el desarrollo de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) del distrito de Huancavelica, año 2016.

- **Hipótesis Alterna (H1):**

Las habilidades gerenciales en su dimensión habilidades humanas de los directivos se relacionan directa y significativamente con el desarrollo de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) del distrito de Huancavelica, año 2016.

DISCUSIÓN:

De la Tabla 8 podemos observar que el valor calculado r de Pearson obtenida es $r = 25,3\%$ además el valor calculado es $V_c = 1,992$ y el valor tabulado es $V_t = 1,672$ de la cual deducimos que $V_c > V_t$ ($1,992 > 1,672$) que tienen asociado una probabilidad de $P(t > 1,992) = 0,0 < 5\%$ por lo cual procedemos a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna es decir:

Las habilidades gerenciales en su dimensión habilidades humanas de los directivos se relacionan directa y significativamente con el desarrollo de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) del distrito de Huancavelica, año 2016.

III. VERIFICACIÓN DE LA TERCERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

- **Hipótesis Nula (H₀):**

Las habilidades gerenciales en su dimensión habilidades técnicas de los directivos no se relacionan directa y significativamente con el desarrollo de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) del distrito de Huancavelica, año 2016.

- **Hipótesis Alterna (H₁):**

Las habilidades gerenciales en su dimensión habilidades técnicas de los directivos se relacionan directa y significativamente con el desarrollo de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) del distrito de Huancavelica, año 2016.

DISCUSIÓN:

De la Tabla 8 podemos observar que el valor calculado r de Pearson obtenida es $r = 23,0\%$ además el valor calculado es $V_c = 1,800$ y el valor tabulado es $V_t = 1,672$ de la cual deducimos que $V_c > V_t$ ($1,800 > 1,672$) que tienen asociado una probabilidad de $P(t > 1,800) = 0,0 < 5\%$ por lo cual procedemos a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna es decir:

Las habilidades gerenciales en su dimensión habilidades técnicas de los directivos se relacionan directa y significativamente con el

desarrollo de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) del distrito de Huancavelica, año 2016.

4.3. Discusión de resultados

De acuerdo a los resultados obtenidos se evidencia la relación directa y significativo entre las habilidades gerenciales y el desarrollo de las Mypes del Distrito de Huancavelica, 2016; de esta manera los resultados de la investigación muestran que la relación r de Pearson es 28,1% que se tipifica como correlación positiva que de acuerdo a la tabla 5 se tipifica como *correlación positiva baja*.

Tabla 9. Intensidad de la correlación “ r ” de Pearson.

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: (M. Gonzales, 2012.)

Así mismo los resultados han evidenciado que el 10,0% de casos tienen la percepción que las *habilidades gerenciales* es bajo, el 46,7% es medio y el 43,3% la consideran alto; en cuanto al *desarrollo de las Mypes* en estudio consideran que el 23,3% es mencionan bajo, el 45,0% tiene un nivel medio y el 31,7% tiene un nivel alto.

Los resultados de la prueba de hipótesis muestran que la relación hallada del 28,1% es significativamente diferente de cero ($p=0,0$) al nivel de confianza del 95% además muestra que la relación es directa y significativa.

En cuanto a la relación de la dimensión *habilidades conceptuales* y la variable *desarrollo de las Mypes*, el valor obtenido para dicha correlación es del 29,4% que se tipifica como *positiva baja*, que también ha resultado significativamente diferente de cero ($p=0,0$) y positiva.

Asimismo, la relación obtenida de la dimensión *habilidades humanas* y la variable *desarrollo de las Mypes*, el valor obtenido para dicha correlación es del 25,3% que se tipifica como *positiva baja*, que también ha resultado significativamente diferente de cero ($p=0,0$) y positiva.

Asimismo, la relación obtenida de la dimensión *habilidades técnicas* y la variable *desarrollo de las Mypes*, el valor obtenido para dicha correlación es del 23,0% que se tipifica como *positiva muy baja*, que también ha resultado significativamente diferente de cero ($p=0,0$) y positiva.

Los resultados obtenidos al confrontarlos con Hernández, D., Armenteros, M., Villanueva, Y., Moltavo, J., & Del Rio, B. (2016) desarrollaron la investigación cuyo objetivo del trabajo es efectuar una medición del desempeño de las competencias directivas transversales en empresas medianas y grandes del sector industrial de Saltillo, Coahuila. La indagación empírica abarcó una muestra de 26 empresas del sector automotriz y metalmecánico dado el aporte al crecimiento y competitividad del estado. Tanto la clasificación como el cuestionario ha sido validado por Cardona and García-Lombardía, CREA y una prueba piloto en la región en diferentes sectores económicos del contexto iberoamericano. Se aplicó una entrevista encuesta para medir el auto percepción del desempeño mediante comportamientos en los gerentes en dos niveles (alta dirección y mandos intermedios). Los resultados reflejan. Un nivel adecuado de las competencias estratégicas seguidas con valores similares por las de relaciones interpersonales y de eficacia personal, ocupando el grado óptimo, por encima del estándar, la orientación al cliente y el compromiso con la organización, lo

que refleja que en las empresas del sector industrial predomina una visión del desempeño orientado a los resultados y metas económicas y poca utilización de las fuentes generadoras de valor procedente de la gestión del talento humano. La capacidad de dirección permite una gestión eficaz de los recursos humanos, lo cual la convierte en uno de los factores para el éxito y competitividad de las empresas. (p. 1).

En referencia a Varela y Bedoya (2006) realizaron la investigación cuyo objetivo principal es plantear un modelo de formación empresarial teniendo en cuenta el ciclo de carrera empresarial ha tomado en cuenta diversos elementos de la teoría general de Entrepreneurship y las experiencias que el CDEE (Centro de Desarrollo de Espíritu Empresarial) ha tenido en sus veintiún años de actividad en el área, con diversos públicos. Como resultado. La investigación propone un modelo de formación empresarial fundamentado en dos tipos de competencias: las competencias de conocimiento (CC) relacionadas con los conocimientos requeridos para el desarrollo de la empresa, y las competencias personales entendidas como las habilidades, comportamientos, actitudes y valores necesarios para convertirse en un empresario exitoso a lo largo del tiempo. (p. 22)

En referencia a Patrón (2015) desarrolló la investigación. Este estudio presenta aspectos críticos relacionados con la formación de gerentes de restaurantes ubicados en el sureste de México. Asimismo, tiene como objetivo identificar las competencias que utilizan y las que deben adquirir con miras a contribuir al desarrollo económico de la localidad y de México. El estudio es de corte cualitativo y utiliza como método un estudio de campo basado en cuatro casos seleccionados. Se incluyen observaciones, entrevistas y análisis de documentación. Los resultados indican que. Existen diferencias entre conocimientos y competencias. Las competencias que muestran mayor complejidad en su desempeño son del área del comportamiento humano, tales como formación de redes de relaciones efectivas, empatía, coaching, trabajo en equipo y desarrollo personal, entre otras. En este sentido, los gerentes deben desarrollar relaciones humanas efectivas tanto con los trabajadores del

restaurante como con personas clave del entorno externo para conseguir la integración de los trabajadores y el logro de los objetivos de la empresa. (p. 96).

En referencia a Avolio, Mesones y Roca (2011) El presente estudio ha utilizado un enfoque cualitativo para identificar los factores –administrativos, operativos, estratégicos, externos y personales– que han contribuido o limitado el crecimiento y la consolidación de las micro y pequeñas empresas (MYPES) en el Perú. La investigación fue realizada en Lima Metropolitana, alrededor de 11 casos de estudio de MYPES, a partir de la experiencia de los propios empresarios. Cuyo resultado fue. En relación con los factores de carácter personal que limitan el crecimiento de las MYPES, parecería que no hay relación entre el grado de instrucción y el crecimiento de los empresarios; parecería que muchas de las limitaciones se deben a la falta de educación en la gestión de negocios; se basan en su experiencia previa, y por ello no desean ni buscan ampliar sus conocimientos para lograr una mayor amplitud en sus negocios. (p. 79).

Finalmente con Sagastegui y Valiente (2014). Desarrollaron la investigación, El propósito de la investigación es determinar la incidencia del capital intelectual en la valorización de los activos de las Mypes de la ciudad de Trujillo. Al valorar una empresa se pretende determinar un intervalo de valores razonables dentro del cual estará incluido el valor definitivo. Se trata de determinar el valor intrínseco de un negocio y no su valor de mercado, ni por supuesto su precio. El valor no es un hecho, sino que, debido a su subjetividad, podríamos considerarlo como una opinión. Se debe partir de la idea de que el valor es solamente una posibilidad, mientras que el precio es una realidad. Las mayores diferencias entre precio y valor suelen generarse por las relaciones de mercado entre compradores y vendedores. El problema de investigación fue: ¿Cuál es la incidencia del capital intelectual en la valorización de los activos de las Mypes de la ciudad de Trujillo? La hipótesis que se formuló fue la siguiente: El capital intelectual tiene incidencia significativa en la valorización de los activos de las Mypes de la ciudad de

Trujillo. En el material de estudio se ha tomado como muestra a 308 Mypes de la ciudad de Trujillo, las mismas que han sido seleccionadas mediante muestreo probalístico empleando la técnica de encuesta. La conclusión final fue. Con una propuesta de indicadores de aplicación habitual que han resultado útiles para detectar y gestionar efectivamente estos activos, cuyo desempeño determina o condiciona de manera crucial la viabilidad, el desarrollo y preservación de ventajas competitivas, el posicionamiento y el crecimiento sustentable de las Mypes. (p. 39).

CONCLUSIONES

1. Las evidencias han corroborado la presencia de una relación directa y significativa entre las *habilidades gerenciales* y el *desarrollo de las Mypes* del Distrito de Huancavelica, 2016, la intensidad de relación r de Pearson es del 28,1% que se tipifica como *correlación positiva baja*, la probabilidad asociada es $P(t > 2,230) = 0,0 < 5\%$ por lo que dicha correlación es positiva.
2. Se ha determinado la presencia de una relación directa y significativamente entre la dimensión *habilidades conceptuales* y el *desarrollo de las Mypes* del Distrito de Huancavelica, 2016, la intensidad de relación r de Pearson es del 29,4% que se tipifica como *correlación positiva baja*, la probabilidad asociada es $P(t > 2,343) = 0,0 > 5\%$ por lo que dicha correlación es positiva.
3. Se ha determinado la presencia de una relación directa y significativamente entre la dimensión *habilidades humanas* y el *desarrollo de las Mypes* del Distrito de Huancavelica, 2016, la intensidad de relación r de Pearson es del 25,3% que se tipifica como *correlación positiva baja*, la probabilidad asociada es $P(t > 1,992) = 0,0 < 5\%$ por lo que dicha correlación es positiva.
4. Se ha determinado la presencia de una relación directa y significativamente entre la dimensión *habilidades técnicas* y el *desarrollo de las Mypes* del Distrito de Huancavelica, 2016, la intensidad de relación r de Pearson es del 23,0% que se tipifica como *correlación positiva muy baja*, la probabilidad asociada es $P(t > 1,800) = 0,0 < 5\%$ por lo que dicha correlación es positiva.

RECOMENDACIONES

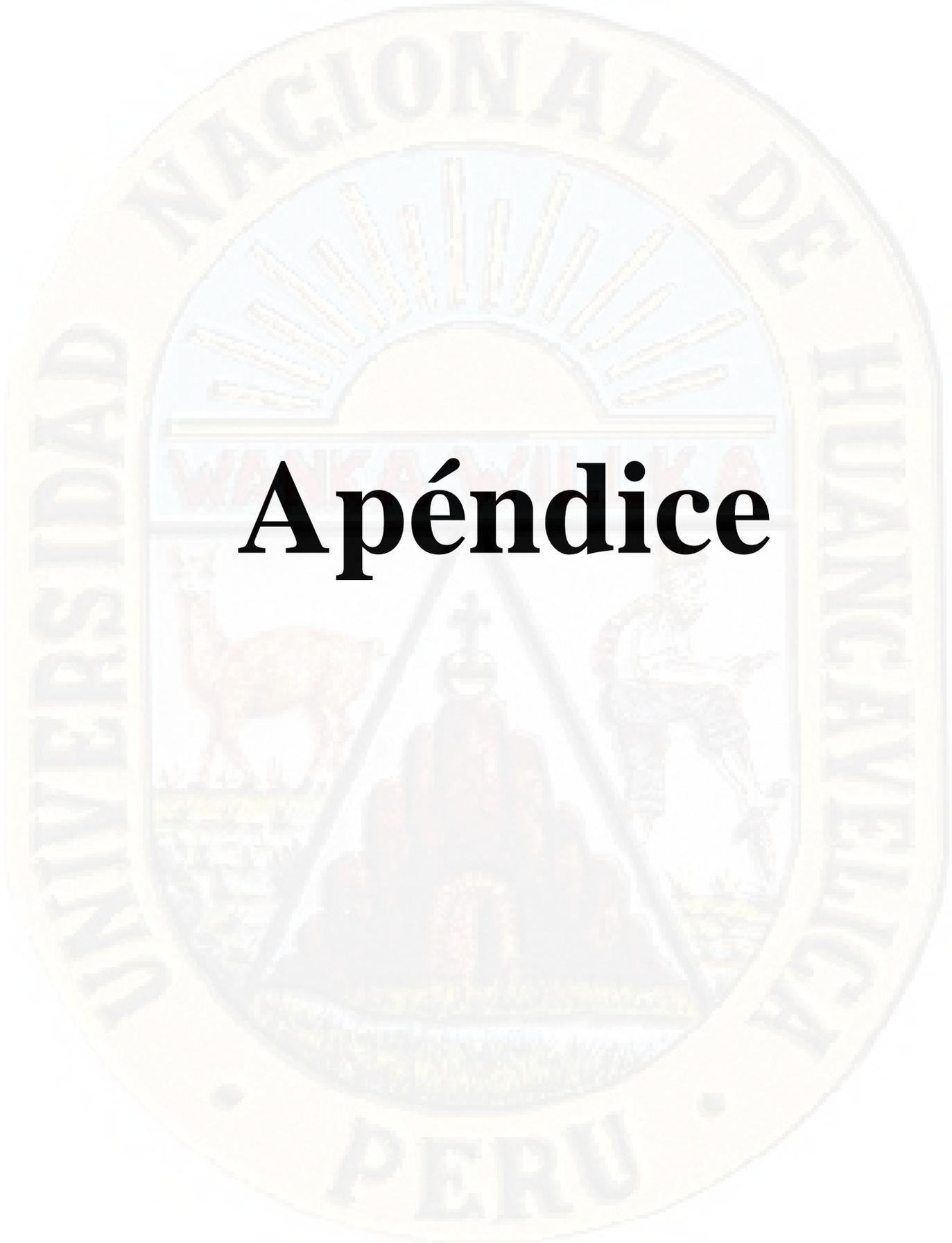
- 1.** La Micro y Pequeñas Empresas del sector servicios y producción de bienes deben realizar acciones de promoción y capacitaciones en temas de desarrollo de habilidades conceptuales y habilidades técnicas para consolidar su desarrollo empresarial, porque hay un porcentaje de 13.4% de los encuestados que dicen que estas habilidades son aún de niveles bajos y solo el 48.14% aprecia cómo estas habilidades aún se mantienen medianamente aceptables.
- 2.** A las entidades del estado, recomendar que se debe intensificar las capacitaciones, en las habilidades conceptuales, para con el desarrollo de las Mypes en la localidad de Huancavelica, debido a que hay una relación positiva baja, que significa, que a mayor relación existe mayor conocimiento en las habilidades conceptuales de los actores que intervienen en las Mypes.
- 3.** A los trabajadores, empresarios, propietarios, socios, de las Mypes, recomendar que deben mejorar las habilidades humanas, (mejor trato), es decir la forma de liderar, incentivar, hacer que los colaboradores se comprometan con las metas, participen activamente en la promoción de una empresa de calidad.
- 4.** A los Micro y pequeños empresarios, recomendar fortalecimiento de sus habilidades técnicas, debido a que el 33.14% de los encuestados aún manifiestan que estas habilidades son bajas, es decir que aún faltan fortalecer, acciones oportunas como en la toma de decisiones, debidamente consensuadas, con opinión de los colaboradores, además deben emitirse instrucciones claras y pertinentes adecuadamente formales, para conseguir armonía entre los trabajadores.
- 5.** A los investigadores tomar en cuenta estos resultados y ampliar otros temas de investigación a partir de los resultados obtenidos.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Albers, H. (1997). *Principios de Organización y dirección* (2a ed.). México D. F., México: Ediciones Ciencia y técnica, S. A.
- Alulema, P. (2010) *Habilidades gerenciales propuestas desde el punto de vista científico requeridas para desempeñar cargos gerenciales en las grandes industrias de Quito* (Tesis, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito, Ecuador).
- Avolio, B., Mesones, A., & Roca, E. (2011). Factores que limitan el crecimiento de las micro y pequeñas empresas en el Perú (MYPES). *Strategia*, 22, 70-80.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración* (3a ed.). México D. F., México: Mc Graw Hill.
- CODEMYPE. (2011). *Estadísticas*. Lima, Perú: Autor
- Decreto Legislativo N° 1086. *Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de las MYPES, y del acceso al empleo decente*. Congreso de la República del Perú (2008).
- Dirección General de Estudios Económicos Evaluación y Competitividad Territorial – Ministerio de la Producción. (2011). *Mype 2011: Estadísticas de la Micro y Pequeña Empresa*. Lima, Perú: Autor
- Dondero, F. (2010). *Los servicios de desarrollo empresarial como factor determinante para mejorar la competitividad y el desarrollo de las MYPES, en el universo del APEC*. (Tesis, Universidad San Martín de Porres, Lima, Perú).
- Fernández, D., Cubeiro, J., & Datzel, M. (1996). *Las competencias: clave para una gestión integrada de los recursos humanos*. Bilbao, España: Deusto– Hay Group
- García, J., & Céspedes, N. (2011). *Pobreza y crecimiento económico: tendencias durante la década del 2000*. Lima, Perú: BCRP.

- Hager, P. (1995). *Management Decisions and Evaluation*. New York, NY: Prentice Hall.
- Hernández, D., Armenteros, M., Villanueva, Y., Moltavo, J., & Del Rio, B. (2016). *Competencias directivas en el sector industrial: medición del desempeño en empresas de Coahuila, México*. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 9 (3), 1-28.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México D. F., México: McGraw-Hill Interamericana.
- Katz, R. L. (1955). Skills of an Effective Administrator. *Harvard Business Review*, enero-febrero, 33-42.
- Ley 28015. *Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa*. Congreso de la República del Perú (2003).
- Madrigal, B. (2006). *Habilidades Directivas*. México D. F., México: Mc Graw Hill.
- Montilla, M. & Montero, M. (2011). *Desarrollo empresarial y emprendedores*. Córdoba, Argentina: Andalucía.
- Ortiz, F. (2014). *Necesidad de desarrollar habilidades gerenciales propias para la dirección en el sector público colombiano* (Tesis, Universidad Militar Nueva Granada, Colombia).
- Patrón, R. (2015). *Competencias directivas de gerentes de restaurantes turísticos: Un estudio en la ciudad de San Francisco de Campeche, México*. *Estudios y Perspectivas en Turismo Volumen, 24*, 96–114.
- Puga, J., & Martínez, L. (2008). *Competencias directivas en escenarios globales*. *Estudios Gerenciales*, 24(109), 87-103.
- Proinversion y ESAN (2010) *MYPEqueña empresa crece guía para el desarrollo de la micro y pequeña empresa*, 25-31.
- Ravelo, J. (2012). Las MYPES en el Perú. *Strategia*, 26, 45-47.

- Reddin, W. (1971). *Managerial Effectiveness*. New York, NY: Mcgrawhill Book Co.
- Reyes, O. (2012). *Concepto de habilidades gerenciales*. Disponible es: <http://es.slideshare.net/oscarreyesnova/concepto-de-habilidades-gerenciales>
- Roberto Hernández Sampieri; Carlos Fernández Collado & Pilar Baptista Lucio (2003) *Metodología de la investigación. Cuarta edición*. México, D.F. McGraw-Hill Interamericana.
- Sagastegui, J., & Valiente, Y. (2014). *El capital intelectual y su incidencia en la valorización de los activos de las MYPES de la Ciudad de Trujillo, Perú*. Revista Ciencia y Tecnología, 10(3), 37-47.
- Sánchez, H., & Reyes, C. (1998). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima, Perú: Editorial Mantaro.
- Stakeholders Responsabilidad Social (2010). Recuperado de http://www.stakeholders.com.pe/index.php?option=com_content&view=article&id=4145:en-el-peru-el-emprendimiento-empresarial-es-la-principal-fuente-de-trabajo-del-ciudadano-promedio&catid=1:ultimas-noticias.
- Stein, G. (1999). *El arte de gobernar según Peter Drucker*. Madrid, España: Gestión 2000.
- Varela, R. & Bedoya, O. (2006). *Modelo conceptual de desarrollo empresarial basado en competencias*. Estudios Gerenciales, 22(100), 21-47.



Apéndice

Anexo N° 01: Matriz de consistencia
Habilidades gerenciales y desarrollo de la MYPE del distrito de Huancavelica, Perú - 2016.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
<p align="center">GENERAL</p> <p>¿De qué manera las habilidades gerenciales de los directivos se relaciona con el desarrollo de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) del distrito de Huancavelica, año 2016?</p> <p align="center">ESPECÍFICOS</p> <p>¿De qué manera las habilidades gerenciales en su dimensión habilidades conceptuales de los directivos se relaciona con en el desarrollo de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) del distrito de Huancavelica, año 2016?</p> <p>¿De qué manera las habilidades gerenciales en su dimensión habilidades humanas de los directivos se relaciona con en el desarrollo de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) del distrito de Huancavelica, año 2016?</p> <p>¿De qué manera las habilidades gerenciales en su dimensión habilidades técnicas de los directivos se relaciona con en el desarrollo de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) del distrito de Huancavelica, año 2016?</p>	<p align="center">GENERAL</p> <p>Determinar la relación entre las habilidades gerenciales de los directivos y el desarrollo de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) del distrito de Huancavelica, año 2016.</p> <p align="center">ESPECÍFICOS</p> <p>Determinar la relación entre las habilidades gerenciales en su dimensión habilidades conceptuales de los directivos, y el desarrollo de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) del distrito de Huancavelica, año 2016.</p> <p>Determinar la relación entre las habilidades gerenciales en su dimensión habilidades humanas de los directivos, y el desarrollo de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) del distrito de Huancavelica, año 2016.</p> <p>Determinar la relación entre las habilidades gerenciales en su dimensión habilidades técnicas de los directivos, y el desarrollo de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) del distrito de Huancavelica, año 2016.</p>	<p align="center">GENERAL</p> <p>Las habilidades gerenciales de los directivos se relacionan directa y significativamente con el desarrollo de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) del distrito de Huancavelica, año 2016.</p> <p align="center">ESPECÍFICOS</p> <p>Las habilidades gerenciales en su dimensión habilidades conceptuales de los directivos se relacionan directa y significativamente con el desarrollo de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) del distrito de Huancavelica, año 2016.</p> <p>Las habilidades gerenciales en su dimensión habilidades humanas de los directivos se relacionan directa y significativamente con el desarrollo de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) del distrito de Huancavelica, año 2016.</p> <p>Las habilidades gerenciales en su dimensión habilidades técnicas de los directivos se relacionan directa y significativamente con el desarrollo de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) del distrito de Huancavelica, año 2016.</p>	<p align="center">Variable 1: Habilidades Gerenciales</p>	<p>Conceptuales</p> <p>Humanas</p> <p>Técnicas</p>	<p>– Responsabilidad</p> <p>– Puntualidad</p> <p>– Productividad</p> <p>– Competitividad</p> <p>– Eficacia</p> <p>– Eficiencia</p> <p>– Liderazgo</p> <p>– Motivación</p> <p>– Compromiso</p> <p>– Sentido de pertenencia</p> <p>– Comunicación</p> <p>– Toma de decisiones</p> <p>– Trabajo en equipo</p>	<p>Tipo. Básica</p> <p>Nivel. Descriptivo – explicativo</p> <p>Diseño. No experimental de tipo transversal. Ex Post Facto. O₁ O₂</p> <p>Métodos- Inductivo, Analítico, Descriptivo.</p> <p>Población Las MYPE del sector servicios registradas en la DRMYPERH hasta el 2014.</p> <p>Muestra Será calculado un error máximo del 5% y 95% de confianza.</p> <p>Muestreo Probabilístico de tipo estratificado</p> <p>Técnicas Encuestas</p> <p>Instrumentos cuestionario</p>
			<p align="center">Variable 2: Desarrollo de las MYPE</p>	<p>Desarrollo empresarial</p>	<p>Ingresos por ventas</p> <p>Utilidades</p> <p>Índice de desarrollo</p>	

ANEXO N° 2

OPERALIZACION DE VARIABLES E INDICADORES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERATIVA	
		DIMENSIONES	INDICADORES
VARIABLE 1: Habilidades Gerenciales	Capacidad de transformar conocimiento en acción, que resulta en un desempeño esperado; existen tres habilidades importantes para el desempeño administrativo exitoso: técnica, humana y conceptual (Katz, 1955).	1.1 Habilidades Conceptuales	– Responsabilidad – Puntualidad – Productividad – Competitividad – Eficacia – Eficiencia
		1.2. Habilidades humanas	– Liderazgo – Motivación – Compromiso – Sentido de pertenencia
		1.3 Habilidades técnicas	– Comunicación – Toma de decisiones – Trabajo en equipo
VARIABLE 2: Desarrollo de las MYPE	Durante la vida de la empresa ésta puede aprovechar las oportunidades de negocio del mercado para obtener beneficios. Es en este momento cuando la empresa puede aumentar su tamaño, referido tanto a sus dimensiones como al aumento de producción. A este fenómeno se le conoce con el nombre de desarrollo empresarial (Montilla & Montero, 2011).	2.1 Desarrollo empresarial	– Ingreso por ventas – Utilidades – Índice de desarrollo

Universidad Nacional de Huancavelica
(Creada por Ley N° 25265)
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CUESTIONARIO DE ENCUESTA

INSTRUCCIONES: La presente encuesta serán aplicados para el trabajo de investigación, con el objetivo de determinar la relación de las habilidades gerenciales y el desarrollo de las Mype's del Distrito de Huancavelica, la información que proporcione será manejada de manera confidencial.

A continuación marque con un (x) la alternativa que crea conveniente, no existen respuestas buenas ni malas.

1=Nunca	2=Casi nunca	3=A veces	4=Casi siempre	5=Siempre
---------	--------------	-----------	----------------	-----------

PARTE I: HABILIDADES GERENCIALES

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
01HC	Delega funciones apropiadamente.					
02	Crea en el grupo que dirige, un ambiente de compromiso y responsabilidad.					
03	Promueve acciones para cumplimiento puntual de las labores encomendadas.					
04	Cuando llega a sus labores es puntual.					
05	Verifica que se logren las metas del equipo.					
06	Capacita y entrena a los trabajadores para mejorar la producción de bienes o servicios.					
07	Busca que la empresa siempre este mejor que las de su competencia.					
08	La administración de la empresa permite adaptarse a los contextos cambiantes de forma adecuada.					
09	Busca cumplir los objetivos de la empresa sin importarle los recursos.					
10	Con tal de alcanzar las metas invierte más de lo debido.					
11	Inculca a los trabajadores o colaboradores hacer uso adecuado de los recursos.					
12	Para ofrecer productos o servicios de calidad, trata de minimizar los costos.					
13HH	Considera que su capacidad de liderazgo es adecuada.					
14	Consigue modificar el rumbo del equipo de trabajo bajo su mando.					
15	La empresa utiliza incentivos no económicos cuando los colaboradores logran sus metas.					
16	A sus colaboradores incentiva a lograr sus metas y de la empresa.					
17	La empresa logra que su equipo de trabajo se comprometa con las metas establecidas.					
18	Participa activamente en la promoción y difusión de la calidad empresarial.					
19HT	Las instrucciones que emite son claras, pertinentes realizadas formalmente, por escrito.					
20	La empresa permite compartir información con el equipo y apoya la participación de todos.					
21	Toma decisiones en forma oportuna y adecuada.					
22	Acude a otras personas para que lo ayuden en la toma de decisiones.					
23	Permite y toma en cuenta las opiniones y sugerencias de los colaboradores.					
24	Permite que las decisiones sean tomadas en equipo.					
25	Trata de conseguir la armonía entre sus colaboradores.					

PARTE II: DESARROLLO DE LAS MYPE

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
01DE	El ingreso de sus ventas están en crecimiento.					
02	Con los ingresos de sus ventas, puede cubrir los gastos operativos en su empresa.					
03	A sus ingresos de ventas tiene que estar aumentando, con préstamos para cubrir su gastos					
04	Con sus ingresos de ventas puede comprar, bienes patrimoniales que mejoren la producción					
05	Con los ingresos de ventas puede cubrir los gastos tributarios.					
06L	Los ingresos de sus actividades empresariales generan utilidades considerables					
07	De las utilidades obtenidas durante el ejercicio, puede destinar al incremento de sus capitales.					
08	En los últimos tres años ha generado utilidades su actividad empresarial					
09	De sus utilidades, distribuye entre sus trabajadores					
10	De acuerdo a su percepción es una limitante el acceso al financiamiento y capital que impide el desarrollo de la Mypes en Huancavelica					
11	De acuerdo a su percepción es una limitante el sistema tributario que impide el desarrollo de la Mypes en Huancavelica					
12	De acuerdo a su percepción es una limitante el acceso a los mercados interno y externo que impide el desarrollo de la Mypes en Huancavelica					
13	De acuerdo a su percepción es una limitante la legislación laboral que impide el desarrollo de la Mypes en Huancavelica					
14	De acuerdo a su percepción es una limitante el acceso a la tecnología que impide el desarrollo de la Mypes en Huancavelica					
15	De acuerdo a su percepción es una limitante el acceso a la infraestructura logística y servicios públicos que impide el desarrollo de la Mypes en Huancavelica					
16	De acuerdo a su percepción es una limitante el apoyo y funcionamiento del estado que impide el desarrollo de la Mypes en Huancavelica					
17	De acuerdo a su percepción es una limitante el conocimiento de la administración empresarial que impide el desarrollo de la Mypes en Huancavelica					
18	De acuerdo a su percepción es una limitante el acceso a asesorías empresariales que impide el desarrollo de la Mypes en Huancavelica					
19	De acuerdo a su percepción es una limitante el acceso a la materia prima y otros recursos que impide el desarrollo de la Mypes en Huancavelica					
20	De acuerdo a su percepción el desarrollo de la Mypes en Huancavelica, se torna (*)	1	2	3	4	5

¡¡¡Muchas gracias por su colaboración!!!

BASEDE DATOS

VARIABLE 1:HABILIDADES GERENCIALES																											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	Total	
1	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	119
2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	107
3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	84
4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	3	5	3	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	105
5	4	4	4	4	5	3	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	97
6	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	4	4	2	3	3	3	3	3	69
7	5	4	4	4	5	5	5	5	3	3	4	2	4	4	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	105
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	81
9	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	83
10	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	105
11	3	4	5	4	3	1	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	5	3	3	3	3	3	5	84
12	1	2	1	2	4	2	1	1	1	3	4	3	5	3	5	1	5	1	5	4	1	1	4	3	1	1	64
13	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	112
14	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	94
15	4	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	5	3	3	3	4	4	3	1	3	4	3	4	4	4	5	93
16	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	113
17	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	111
18	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	118
19	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	5	115
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	3	5	5	4	4	4	4	5	117
21	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	119
22	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	107
23	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	84
24	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	111

25	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	118
26	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	4	4	4	4	5	115
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	3	5	5	4	4	4	5	117
28	4	4	4	5	5	5	4	3	3	3	5	3	4	4	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	105	
29	4	4	4	4	5	3	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	97
30	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	4	4	2	3	3	3	3	69
31	5	4	4	4	5	5	5	5	3	3	4	2	4	4	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	105
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	81
33	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	83
34	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	105
35	3	4	5	4	3	1	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	5	3	3	3	3	5	84
36	1	2	1	2	4	2	1	1	1	3	4	3	5	3	5	1	5	1	5	4	1	1	4	3	1	64
37	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	112
38	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	94
39	4	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	5	3	3	3	4	4	3	1	3	4	3	4	4	5	93
40	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	113
41	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	111
42	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	5	3	3	3	3	5	99
43	1	2	1	2	4	2	1	1	1	3	4	3	5	3	5	1	5	1	5	4	1	1	4	3	1	64
44	3	4	3	3	3	3	4	3	3	5	3	3	3	3	5	4	4	3	1	3	4	3	4	4	5	86
45	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	5	3	3	3	3	5	99
46	3	4	3	3	3	3	4	3	3	5	3	3	3	3	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	96
47	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	5	3	3	3	3	5	99
48	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	113
49	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	111
50	3	4	5	4	3	1	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	5	3	3	3	3	5	84

51	1	2	1	2	4	2	1	1	1	3	4	3	5	3	5	1	5	1	5	4	1	1	4	3	1	64
52	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	112
53	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	94
54	4	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	5	3	3	3	4	4	3	1	3	4	3	4	4	5	93
55	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	113
56	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	111
57	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	118
58	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	4	4	4	4	5	115
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	3	5	5	4	4	4	5	117
60	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	119



VARIABLE 2: DESARROLLO DE LA MYPE

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Total
1	2	2	4	2	1	3	3	2	1	2	3	4	4	2	2	3	4	4	2	2	52
2	2	2	4	2	1	3	4	2	1	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	55
3	3	3	3	2	2	2	4	2	1	2	4	4	4	3	2	4	4	4	3	2	58
4	3	3	3	1	2	2	5	1	1	1	4	2	2	3	1	4	2	2	3	1	46
5	2	2	3	1	2	4	5	1	1	1	3	2	2	4	1	3	2	2	4	1	46
6	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	3	2	2	4	2	3	2	2	4	2	50
7	1	1	2	2	2	3	4	2	2	2	4	1	1	4	2	4	1	1	4	2	45
8	1	1	3	2	2	3	2	3	2	2	4	1	1	4	3	4	1	1	4	3	47
9	1	1	3	3	1	2	2	3	2	1	4	1	1	4	3	4	1	1	4	3	45
10	1	1	4	3	1	2	2	3	1	1	3	2	2	4	2	3	2	2	4	2	45
11	2	2	3	2	1	3	1	2	1	1	3	2	2	4	2	3	2	2	4	2	44
12	2	2	3	2	2	3	1	2	1	1	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	45
13	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	4	1	1	3	2	4	1	1	3	2	44
14	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	4	1	1	3	1	4	1	1	3	1	40
15	1	1	3	2	2	2	2	1	2	2	5	1	1	2	1	5	1	1	2	1	38
16	1	2	3	1	3	3	5	1	3	2	5	2	2	2	1	5	2	2	2	1	48
17	1	2	2	1	3	3	5	1	3	2	5	2	2	2	2	5	2	2	2	2	49
18	2	2	2	1	1	4	4	2	3	2	5	2	2	2	2	5	2	2	2	2	49
19	2	2	2	2	1	4	4	2	2	2	5	2	2	2	2	5	2	2	2	2	49
20	2	3	4	2	1	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	50
21	3	3	3	3	1	3	2	3	2	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	51
22	3	2	3	3	1	3	2	3	2	2	4	2	2	3	3	4	2	2	3	3	52

49	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67
50	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	4	2	3	3	3	52
51	3	2	3	5	2	3	4	3	1	3	3	3	4	3	4	5	4	2	3	4	4	64
52	4	4	2	4	4	4	4	5	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	4	4	65
53	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68
54	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	78
55	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	69
56	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	4	4	68
57	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	84
58	5	5	2	5	5	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	71
59	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	78	
60	4	4	2	4	4	4	4	5	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	4	65	

EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS



ANDERSON F. CORICAHUA QUISPE EN PLENO PROCESO DE RECOLECCIÓN DE DATOS



ENRIQUE CAYETANO ESPINOZA EN PLENO PROCESO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
(Encuesta)



RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN EN EL HOTEL TAHUANTINSUYO



EN UNA MYPE DE COMERCIALIZACIÓN RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN



RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN EN UNA MYPE FARMACIA



RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN EN EMPRESA DE TRANSPORTES