



**Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión**

**Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Financieras**

**Escuela Profesional de Economía y Finanzas**

**El valor económico de las habilidades profesionales y su relación con el  
desempeño laboral en las MYPES de la Provincia de Huaura**

**Tesis**

**Para optar el Título Profesional de Economista**

**Autora**

**Daniela Roxana Andahua Julca**

**Asesor**

**Econ. Wessel Martín Carrera Salvador**

**Huacho - Perú**

**2024**



**Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales**

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

**Reconocimiento:** Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



# UNIVERSIDAD NACIONAL

## JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

### LICENCIADA

*(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)*

#### FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES Y FINANCIERAS

#### ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA Y FINANZAS

#### INFORMACIÓN

<b>DATO DEL AUTOR (ES):</b>		
<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>DNI</b>	<b>FECHA DE SUSTENTACIÓN</b>
Daniela Roxana Andahua Julca	76621856	26/03/2024
<b>DATOS DEL ASESOR:</b>		
<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>DNI</b>	<b>CÓDIGO ORCID</b>
Econ. Wessel Martin Carrera Salvador	06154033	0000-0001-5315-3033
<b>DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADO-PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:</b>		
<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>DNI</b>	<b>CÓDIGO ORCID</b>
Mg. Econ. Rosa Adriana Inca Soller	07148621	0000-0003-0143-7215
Dr. Econ. Rodolfo Jorge Aragón Rosadio	15756607	0000-0002-2483-008X
Mg. Econ. Angel Antonio Panaspaco Medina	15709354	0000-0002-9005-3864

## "EL VALOR ECONÓMICO DE LAS HABILIDADES PROFESIONALES Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS MYPES DE LA PROVINCIA DE HUAURA"

### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>19%</b>	<b>17%</b>	<b>3%</b>	<b>5%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>5%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.unjfsc.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>3</b>	<b>1library.co</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>www.slideshare.net</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>distancia.udh.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.unheval.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>repositorio.uwiener.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>

---

**ASESOR**

**Econ. WESSEL MARTIN CARRERA  
SALVADOR**

---

**PRESIDENTE**

**Mg. Econ. INCA SOLLER ROSA ADRIANA**

---

**SECRETARIO**

**Dr. Econ. RODOLFO JORGE ARAGON  
ROSADIO**

---

**VOCAL**

**Mg. Econ. ANGEL ANTONIO  
PANASPAICO MEDINA**

**Dedicatoria:**

A mis padres por haber forjado como la persona que soy en la actualidad, muchos de mis logros se los debo a ustedes, entre los que incluyo, está mi formación con reglas y mucho amor, manteniendo constantemente para alcanzar mis anhelos

## **AGRADECIMIENTO**

Queremos agradecer a nuestra universidad Huachana, que es alma mater de muchos profesionales exitosos y que demuestran en su campo de acción profesional, lo importante que es para la juventud.

Queremos agradecer a la Escuela de Economía y Finanzas a través de la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Financieras, por darnos la oportunidad de formarnos académicamente y personalmente en las actividades privativas del Economista.

Queremos agradecer a los catedráticos que nos dieron sus conocimientos y experiencias, ese cúmulo de experiencias que nos sirven de punto de partida para mostrar al mundo empresarial lo importante que es el Economista para su desarrollo, por el tipo de información que genera.

**ANDAHUA**

# INDICE

## Contenido

<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>VIII</b>
<b>INDICE .....</b>	<b>IX</b>
<b>INDICE DE TABLAS.....</b>	<b>XI</b>
<b>INDICE DE FIGURAS.....</b>	<b>XII</b>
<b>RESUMEN .....</b>	<b>XIII</b>
<b>ABSTRAC.....</b>	<b>XIV</b>
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>XV</b>
<b>CAPITULO I.....</b>	<b>1</b>
<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>1</b>
1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	1
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	3
1.2.1 PROBLEMA GENERAL.....	3
1.2.2 PROBLEMAS ESPECIFICOS.....	3
1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION .....	3
1.3.1 OBJETIVO PRINCIPAL .....	3
1.3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS .....	4
1.4 JUSTIFICACIÓN DE INVESTIGACIÓN.....	4
<b>CAPITULO II.....</b>	<b>5</b>
<b>MARCO TEORICO .....</b>	<b>5</b>
2.1. ANTECEDENTES DE INVESTIGACION .....	5
2.1.1 Investigaciones Internacionales.....	5
2.1.2 Investigaciones Nacionales.....	7
2.2. BASES TEORICAS.....	12
2.2.1. Teoría del Capital Humano. ....	12
2.2.2. El Capital Humano Adquirido.....	13
2.2.3. Capital humano y desempeño económico. ....	15
2.2.4. Medición del desempeño económico de empresas .....	18
2.2.5. Microempresas en el Perú. ....	19
2.3. FORMULACION DE LAS HIPOTESIS .....	20
2.3.1. HIPOTESIS GENERAL.....	20
2.3.2. HIPOTESIS ESPECIFICAS .....	20
<b>CAPITULO III: METODOLOGÍA.....</b>	<b>22</b>
3.1. DISEÑO METODOLÓGICO .....	22

3.1.1. TIPO .....	22
3.1.2. ENFOQUE .....	22
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA .....	22
3.2.1. POBLACIÓN .....	22
3.2.2. MUESTRA.....	22
3.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES E INDICADORES .....	24
3.4. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	26
3.5. TÉCNICAS PARA PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN .....	27
<b>CAPITULO IV: RESULTADOS .....</b>	<b>28</b>
4.1. Aquí se muestran los cuadros, gráficos e interpretaciones .....	28
<b>CAPÍTULO V: DISCUSIÓN.....</b>	<b>39</b>
5.1. Discusiones .....	39
<b>CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>46</b>
6.1. Conclusiones .....	46
6.2. Recomendaciones .....	47
<b>CAPITULO VII: FUENTES DE INFORMACION .....</b>	<b>49</b>
7.1. Lista de Referencias.....	49
<b>ANEXOS .....</b>	<b>51</b>
Anexo 1: Matriz de consistencia .....	51

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Cargo de personas encuestadas. ....	28
Tabla 2: Formación especializada de los empleados. ....	29
Tabla 3: Actitud innovadora como valor agregado. ....	30
Tabla 4: Innovación de procedimientos de atención.....	31
Tabla 5: Satisfacción de clientes.....	32
Tabla 6: Procedimientos documentados.....	33
Tabla 7: Competencias en técnicas informáticas. ....	33
Tabla 8: Influencia del capital intelectual. ....	34
Tabla 9: Influencia del capital intelectual respecto al capital humano. ....	35
Tabla 10: Influencia del capital intelectual respecto al capital estructural. ....	36
Tabla 11: Influencia del capital intelectual respecto al capital relacional.....	37
Tabla 12: Contrastación de hipótesis general. ....	38
Tabla 13: Prueba no paramétrica, hipótesis general. ....	39
Tabla 14: Contrastación, hipótesis específica 1.....	41
Tabla 15: Prueba no paramétrica, hipótesis específica 1. ....	41
Tabla 16: Contrastación, hipótesis específica 2.....	43
Tabla 17: Prueba no paramétrica, hipótesis específica 2. ....	43
Tabla 18: Contrastación, hipótesis específica 3.....	44
Tabla 19: Prueba no paramétrica, hipótesis específica 3. ....	44

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Cargo de personas encuestadas.....	28
Figura 2: Formación especializada de los empleados.....	29
Figura 3: Actitud innovadora como valor agregado. ....	30
Figura 4: Innovación de procedimientos de atención. ....	31
Figura 5: Satisfacción de clientes. ....	32
Figura 6: Procedimientos documentados. ....	33
Figura 7: Competencias en técnicas informáticas. ....	34
Figura 8: Influencia del capital intelectual. ....	34
Figura 9: Influencia del capital intelectual respecto al capital humano. ....	35
Figura 10: Influencia del capital intelectual respecto al capital estructural. ....	36
Figura 11: Influencia del capital intelectual respecto al capital relacional. ....	37
Figura 12: Contrastación, hipótesis general. ....	38
Figura 13: Contrastación, hipótesis específica 1. ....	39
Figura 14: Contrastación, hipótesis específica 2. ....	43
Figura 15: Contrastación, hipótesis específica 3. ....	42

## **RESUMEN**

Actualmente, el capital intelectual y los activos intangibles en los estudios de creación de valor organizacional generalmente ocupan una atención considerable. Considerando la importancia actual del capital intelectual, su conocimiento, estudio, análisis e interpretación son de gran utilidad para el desarrollo, crecimiento y posterior expansión de una empresa empresarial.

Por tanto, su objetivo fue mostrar el capital intelectual como un valor que incide en las capacidades de innovación de Mypes, provincia de Huaura.

La metodología muestra un tipo de investigación aplicada, primero descriptiva, luego explicativa, complementada con estadística, análisis, síntesis, deducción, inducción, etc. El método fue cuantitativo, no experimental, transversal. Hay un total de 477 entidades comerciales; su muestra fue de 213 entidades mencionadas, provincia de Huaura.

Se concluyó que el capital intelectual es fuente de valor e incide en la capacidad innovadora de Mypes dedicadas al comercio en la provincia de Huaura, en forma de capital humano, estructural y relacional.

**PALABRAS CLAVES:** DESEMPEÑO LABORAL, INNOVACION, VALORACION ECONOMICA

## **ABSTRAC**

At present, intellectual capital and intangible assets in general occupy a significant space of attention in the investigations carried out on the generation of value in organizations. Given the current importance of intellectual capital, it is very useful to know it, study it, analyze it and interpret it, to obtain answers to the development, growth and sustained expansion of commercial companies.

That is why the main objective of the thesis is: to demonstrate that Intellectual Capital as a source of value influences the innovative capacity of commercial companies in the Province of Huaura.

Methodologically, there is an applied type of research, it is descriptive at first, then explanatory, complemented by statistics, analysis, synthesis, deductive, inductive, among others. The approach is quantitative, on the other hand it is non-experimental and cross-sectional. The population is made up of 477 commercial companies, and the sample is made up of 213 commercial companies from the Province of Huaura.

The conclusion of the research work is: Intellectual Capital as a source of value if it influences the innovative capacity of commercial companies in the province of Huaura, with respect to Human Capital, with respect to Structural Capital and with respect to Relational Capital.

**KEY WORDS:** JOB PERFORMANCE, INNOVATION, ECONOMIC VALUATION

## INTRODUCCIÓN

El conocimiento es un conjunto de información almacenada mediante la experiencia o el aprendizaje, o a través de la introspección. En el sentido más amplio del término, se trata de la posesión de múltiples datos interrelacionados que, al ser tomados por sí solos, poseen un menor valor cualitativo.

El problema del conocimiento siempre ha estado en la vida de las personas, pero solo recientemente la ciencia y la empresa han reconocido la importancia del conocimiento en el proceso de creación de valor como factor diferenciador de personas, empresas y países. Entonces diríamos que la gestión del capital intelectual es el proceso de extraer valor del conocimiento.

Estas referencias nos sirvieron de motivación para poder mostrar que el Capital Intelectual es fuente de valor para la Capacidad Innovadora en las personas que integran una empresa, y a la vez sirva de motivación para otras investigaciones que se desarrollen posteriormente sobre este activo intangible.

# **CAPITULO I**

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA**

El capital humano ha sido reconocido durante mucho tiempo, siendo un determinante en la productividad individual, competitividad empresarial y desempeño económico.

El siguiente estudio se centra en las empresas, instituciones y entidades como unidades de referencia. Los estudios más amplios sobre Capital humano y Crecimiento económico; estudios sobre los ingresos laborales o la productividad se citan solo cuando son pertinentes en el análisis empresarial.

Diversos estudios han identificado el capital humano, como requisito previo que a menudo determina el desempeño económico y competitividad empresarial internacional (Aldcroft, 1992). Según autores, el capital humano en la instrucción examina el papel del capital humano como dínamo del desarrollo industrial, fuentes debido al impacto del crecimiento económico industrializado. (Shultz, 1961:58); teniendo como atracción a diversos factores. (Benhabib & Spiegel, 1994: 143).

Además, Lazonick (1997) menciona que son bases de habilidades del conocimiento humano calificado; forman la base del aprendizaje de dominio colectivo y acumulativo; siendo fundamental para este proceso de desarrollo económico. Además, también cree que dicho proceso de desarrollo, mejorara la industria;

requiriendo un alto nivel de habilidades, conocimientos y organizaciones en todos los sectores funcionales.

Según investigadores, el capital humano incorpora actividades que aumentan la productividad de los empleados de varias maneras (como la educación y la capacitación dentro y fuera del trabajo). Welch (1970: 42) cree que la instrucción avanzada mejora la capacidad de trabajadores para obtener e interpretar mejor la información relacionada a costos de producción y las características de otros recursos, como el capital; Nelson & Phelps (1966: 69) agregan que la instrucción permite a trabajadores ajustarse a cambios tecnológicos.

Varios autores resaltan que la educación y habilidades tienen un efecto especial en la parte superior de la entidad. Las organizaciones contratan gerentes nuevos, invirtiendo en producción y mercadotecnia. Una mayor educación permite a gerentes obtener e interpretar información de costos (Welch, 1970: 35) y administrar eficiente una organización. (Fleming, 1970: 223-225).

Hambrick & Mason (1984) argumentan sobre los comportamientos y resultados de empresas reflejando la calidad de la formación de sus altos directivos.

Con base en este supuesto, desarrollaron una teoría de la excelencia gerencial, que propone que los gerentes toman decisiones estratégicas basadas en sus propias percepciones y valores, y que las decisiones gerenciales dependen de las percepciones de los gerentes sobre su entorno, educación, experiencia y valores personales.

La teoría de la excelencia en la gestión se basa en el supuesto de que los gerentes son responsables de lo que sucede en la organización, se centra en el análisis de las características personales de los gerentes y afirma que los resultados organizacionales de la empresa dependen de estas características.

## **1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

De acuerdo a la descripción anteriormente realizada, se formuló de la siguiente manera el problema:

### **1.2.1 PROBLEMA GENERAL**

¿Cuál es la relación que existe entre el Valor económico de las habilidades profesionales con el desempeño laboral de Mypes, provincia de Huaura?

### **1.2.2 PROBLEMAS ESPECIFICOS**

¿Cuál es el nivel de educación formal de Mypes, provincia de Huaura?

¿Cuál es el nivel de educación informal de Mypes, provincia de Huaura?

¿Cuál es el nivel de capital humano de Mypes, provincia de Huaura?

¿Cuál es el nivel de desempeño económico de Mypes, provincia de Huaura?

## **1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION**

### **1.3.1 OBJETIVO PRINCIPAL**

Analizar la relación que existe entre el Valor económico de las habilidades profesionales con el desempeño laboral de Mypes, provincia de Huaura

### **1.3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS**

Analizar el nivel de educación formal de Mypes, provincia de Huaura.

Analizar el nivel de educación informal de Mypes, provincia de Huaura.

Analizar el nivel de capital humano de Mypes, provincia de Huaura.

Analizar el nivel de desempeño económico de Mypes, provincia de Huaura.

### **1.4 JUSTIFICACIÓN DE INVESTIGACIÓN**

El capital humano ha cobrado una gran importancia en la vida empresarial como elemento de diferenciación de las empresas y factor determinante para el éxito empresarial. Desde este punto de vista, este estudio pretende aportar una pequeña mejora en la forma de tratar a las personas en las organizaciones, que promueva su competitividad y permita que las personas se desarrollen en mayor medida en sus actividades laborales; se ha pretendido ofrecer una visión panorámica; pero no exhaustiva; sobre el capital humano de una empresa, destacando los aspectos que se consideran más importantes.

El estudio se centró en la influencia que tiene el capital humano sobre los indicadores económicos de las Mypes; considerando que en la práctica, las inversiones en diversos tipos de capital humano no son consideradas prioritarias por el descuido de su importancia o la falta de beneficio económico.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEORICO**

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

##### **2.1.1 Investigaciones Internacionales**

(Enciso, Arciniegas, Tovar, Bonza, & Arévalo, 2020) en su tesis “Importancia de las habilidades blandas para la empleabilidad y sostenibilidad del personal en las organizaciones”. El desarrollo y la implementación de las habilidades blandas está tomando cada vez mayor importancia para las organizaciones y se han convertido en uno de los aspectos indispensables para el crecimiento, el fortalecimiento y el éxito de las empresas, porque actualmente estas han logrado reconocer y comprender el valor que tiene su capital humano. El objetivo del presente artículo es identificar la importancia de las habilidades blandas para la empleabilidad y sostenibilidad del personal en las empresas, y como se alcanza el correcto aprovechamiento de estas habilidades a través del trabajo conjunto realizado en el proceso educativo, el ámbito laboral y la formación personal de cada colaborador. Este artículo se desarrolla por medio de una revisión científica de literatura en las bases de datos como lo son Scopus, Google Académico, Science Direct y Jstorque permitieron identificar la importancia e influencia de las habilidades blandas con respecto a la empleabilidad y la sostenibilidad por medio de estudios o investigaciones, en los cuales se logra evidenciar que tanto empleados como empleadores cada día son más conscientes de la importancia de estas habilidades y como contribuyen a su crecimiento tanto personal como organizacional. Los resultados obtenidos resaltan que las habilidades blandas se han convertido en una herramienta fundamental para los colaboradores y para las empresas porque con

ellas se logra formar un personal íntegro que evolucione y se adapte a las necesidades de las organizaciones y el mercado cambiante. Pero es indispensable que las personas, las instituciones educativas y en las organizaciones trabajen conjuntamente en un proceso continuo para lograr un eficaz desarrollo, implementación, aprovechamiento y fortalecimiento de las habilidades blandas del personal y de la organización.

(Avendaño, Rueda, & Velasco, 2021) La educación financiera o formación financiera, resulta un tema especial para las escuelas, los gobiernos, los mercados, los organismos internacionales, entre otros. El objetivo de esta investigación es analizar las percepciones, los conocimientos y las habilidades financieras en varios grupos de jóvenes estudiantes de los grados 10º y 11 de educación media de la ciudad de Cúcuta (Colombia). Corresponde a un estudio de naturaleza cuantitativa no experimental de nivel descriptivo y transeccional. Se empleó un cuestionario tipo Likert estructurado por 31 preguntas relacionadas con percepciones, conocimientos y habilidades-usos financieros. Participaron en el estudio, un total de 180 estudiantes de cuatro instituciones educativas. Los resultados muestran algunos resultados positivos desde el auto reporte de los participantes. Sin embargo, hay aspectos cruciales que deberían considerarse en materia de formación financiera como algunos temas donde se evidencia poca comprensión o el manejo de herramientas - técnicas para el análisis de información y la toma de decisiones financieras.

(Ramirez, 2017) El cambio de mentalidad que está asumiendo la Cúpula Militar principalmente en el Ejército Nacional, es vital para proyectar la reestructuración

general de la Institución; siendo indispensable implementar el pensamiento del liderazgo, insertar los conceptos y metodologías diseñadas usualmente en el campo de la Gerencia de organizaciones empresariales al escenario Militar, en procura de optimizar el rendimiento de todo el personal. La Oficina de Talento Humano, ha de adelantar los procesos de evaluación y selección, basado en el diagnóstico físico, mental, cognoscitivo, psicológico y comportamental del personal, ponderando las habilidades/cualidades, apoyando el crecimiento y desarrollo de competencias profesionales, lo que permitirá a su vez, determinar el perfil e idoneidad ocupacional individual y grupal del personal. Los resultados de esta gestión, tienen un alcance de connotación personal (bienestar, seguridad, confianza, sentido de pertenencia, crecimiento personal y profesional, etc.) y otra de naturaleza organizacional (sinergia organizacional, toma de decisiones acertadas con resultados positivos, etc.), observables en la consecución exitosa de los objetivos misionales, estratégicos y operacionales que adelanten las Fuerzas Militares en defensa de la territorialidad y soberanía Colombiana.

### **2.1.2 Investigaciones Nacionales**

(Lipa, 2020) En su trabajo, “Clima organizacional y desempeño laboral en la mype Voltrailer, Huachipa” El objetivo de este estudio fue determinar la relación del clima organizacional y desempeño laboral en la mype voltrailer, Huachipa. Para lo cual, se plantearon preguntas de investigación que han orientado el estudio en el contexto de la empresa. El estudio es de enfoque cuantitativo, dado que se utiliza la estadística como una de sus herramientas para el recojo, procesamiento, análisis y presentación de los resultados. Asimismo, se utilizan los procedimientos del método científico como una estrategia científica general y unitaria. También, este

estudio es de tipo básico, correlacional simple, transversal. La muestra intencionada del estudio, fue de 85 colaboradores de la mype, Voltrailer, Huachipa. En relación al objetivo general, se concluye que, existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral en la mype Voltrailer, Huachipa, lo cual se demuestra en primer lugar, con la prueba estadística, en donde  $p\_valor < 0,05$  y Rho de Spearman = 0.772. Esto evidencia, que entre el clima organizacional y desempeño laboral existe una correlación positiva considerable. En segundo lugar, de acuerdo al estadístico de Rho de Spearman, entre la tolerancia al conflicto y desempeño laboral, se evidencia una correlación positiva donde  $p_ < 0.05$  y un  $r = 0.775$ . En tercer lugar, entre el apoyo y desempeño laboral se evidencia una correlación positiva donde  $p_ < 0.05$  y un  $r = 0.756$ . En cuarto lugar, entre riesgos y toma de decisiones y desempeño laboral se evidencia una correlación positiva donde  $p_ < 0.05$  y un  $r = 0.695$ . En quinto lugar, entre remuneración y desempeño laboral se evidencia una correlación positiva donde  $p_ < 0.05$  y un  $r = 0.657$ . En sexto lugar, entre responsabilidad individual y desempeño laboral se evidencia una correlación positiva donde  $p_ < 0.05$  y un  $r = 0.823$ . En séptimo lugar, entre la estructura y desempeño laboral se evidencia una correlación donde  $p_ < 0.05$  y un  $r = 0.719$ .

(Gomez, 2023) En su tesis, “Trabajo en equipo y desempeño laboral de los trabajadores de una MYPE del sector gastronómico, Lurín – 2022”. El objetivo de esta investigación es identificar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores de una Mype del sector gastronómico de Lurín. Esta investigación es de tipo básica, alcance correlacional, diseño no experimental y enfoque cuantitativo. La población de estudio comprende a un total de 36 empleados de la empresa y para la recopilación de información, se empleó

una encuesta que consta de 12 preguntas relacionadas con la variable del trabajo en equipo y otras 12 preguntas relacionadas con el desempeño laboral. Los instrumentos utilizados cumplen con criterios aplicables en términos de validación de contenido. Además, los resultados de confiabilidad, medidos a través del coeficiente alfa de Cronbach, arrojaron un valor de 0.848 para la prueba del trabajo en equipo y un valor de 0.876 para la prueba del desempeño laboral. Los resultados estadísticos indican que existe una relación moderada entre las variables, según el coeficiente de correlación no paramétrico, Rho de Spearman, que arroja un valor de 0.592 con un nivel de significancia de 0.000. En definitiva, la mejora del trabajo en equipo entre los colaboradores lleva a un aumento en la eficiencia del desempeño laboral. Así que, se sugiere la adopción de planes empresariales destinados a mejorar el rendimiento laboral.

(Poma, 2022) El presente trabajo de investigación titulado el desempeño laboral como factor relevante para la sostenibilidad de los emprendimientos en las mypes del sector servicio, rubro clínico, del distrito de Huánuco 2021, tuvo como objetivo general determinar las mejoras del desempeño laboral como factor relevante para la sostenibilidad de los emprendimientos en las mypes. La metodología fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo de diseño no experimental- transversal. La muestra de investigación fue no probabilística y censal ya que estuvo conformado por 30 Mypes. del sector. servicio, rubro clínicas de Distrito de Huánuco. Los principales resultados que se obtuvieron fueron: 43% siempre se encuentra satisfecho con los colaboradores, 37% muy pocas veces se toma en cuenta las participaciones,.53% nunca la empresa recompensa a sus colaboradores, 33% casi siempre fomenta acciones de reciclaje, 30% casi siempre se orienta hacia el servicio de la población,

33% muy pocas veces posee ventaja de rentabilidad. Finalmente se concluyó que existe muy poco compromiso de las mypes encuestadas respecto a brindar herramientas para su desempeño del colaborador y sostenibilidad de los emprendimientos.

Becker, como Schultz, ve la inversión en capital humano como todos los recursos invertidos en las personas, pero su énfasis incluye la capacitación en el trabajo, la educación y otros conocimientos que pueden beneficiar a los trabajadores y empresas bien remunerados en sus regiones.

Mayor productividad según Becker (1975) la capacitación en el trabajo aumenta la productividad de empleados en el futuro al alentarlos a aprender nuevas habilidades y mejorar las antiguas. La educación debe estar relacionada con un curso formal de educación en una escuela que se especialice en la producción de capacitación, a diferencia de una empresa que brinda capacitación relacionada con la producción de bienes.

Para Becker, la capacitación y aprendizaje en el trabajo van de la mano, ya que algunas habilidades requieren especialistas y experiencia práctica; la capacitación debe ser parte de la escuela y también del lugar de trabajo.

Para Lucas (1988) el capital humano individual representa el nivel general de educación (cualificación). Según Guellec & Ralle (1995: 55-56) el capital humano determina el stock de conocimiento económicamente valioso de un individuo; no se trata solo de habilidad (especialmente en países desarrollados) el estado de salud; nutrición e higiene.

Según Lucas (1988:43-45) hay dos principales fuentes que acumulan el capital humano: la educación y aprender haciendo. Parte de la comprensión del conocimiento por parte de un individuo se logra a través de la educación formal. Un individuo utiliza conocimientos que adquiere en las instituciones educativas, en tareas productivas más adelante en la vida.

El nuevo conocimiento (conocimiento técnico) se integra con lo que Bulta (1962:155-173) denominó proceso de aprendizaje. Además del intercambio que tiene lugar entre empleados del mismo lugar de trabajo; o de diferentes, las personas también poseen la propiedad de conocimientos nuevos, acumulándose de esta manera mayor capital humano.

Hambrick & Mason (1985) confirmaron sobre el comportamiento y resultados de las empresas que reflejan valores y peculiaridades de la alta dirección. Con base en esta suposición, desarrollaron la teoría del escalón superior, que proponía que los gerentes tomen decisiones estratégicas basadas en sus propios conocimientos y valores; dependiendo de las percepciones del entorno de los altos gerentes; así como de experiencia, habilidades.

Los valores personales según Hambrick & Mason (1985) se basan en el supuesto de que los gerentes son responsables de lo que sucede en las organizaciones, la teoría de orden superior enfatiza el análisis de características personales, que pueden observar los gerentes y afirma que el desempeño organizacional de una entidad (financiero, crecimiento, rentabilidad, ambiental e innovación) depende de las características. (Goll & Rasheed, 2006: 1007, & Hambrick, 2008: 336).

La teoría de la experiencia gerencial pretende que las características personales como; educación, raza y género conducen a diversos valores; cogniciones y percepciones de gerentes; lo que determina su comportamiento en la toma de decisiones, mejorando el desempeño financiero de la empresa. (Hambrick & Mason, 1985; Lin & Shih, 2009: 858-859).

Según la teoría del capital humano, las organizaciones cuentan con incentivos económicos para invertir en capital humano. (Becker, 1963). En particular, las empresas deben invertir en capital humano, previniendo un mayor rendimiento y mayores niveles de productividad asociados con los salarios pagados.

## **2.2. BASES TEORICAS**

Se consideraron las siguientes teorías en la presente:

### **2.2.1. Teoría del Capital Humano.**

Tradicionalmente, el capital humano se define como educación; aunque este aspecto forma parte indispensable del rendimiento, esto va mucho más allá, según Shultz (1961:572-59) quien incluyó la palabra educación y las consecuencias sobre las personas en la literatura económica; propuso analizarla como estructura de inversión y resultados como fuente de capital; dándose inicio para hablar sobre el concepto de capital humano, refutando que la educación y otros aspectos relacionados a la vida de personas generan retornos económicos cuando desarrollan mejores habilidades y destrezas en el trabajo, manejando sus propios asuntos; así como habilidades y destrezas de las entidades que los emplean.

Según Shultz (1962:1-18) & Becker (1963:9-50) los rangos que componen el capital humano y se consideran inversiones porque afectan el desempeño humano y los ingresos son la infraestructura y servicios de salud, afectando la esperanza de vida humana, física. fuerza, fuerza física, vigor y vigor; formación en el lugar de trabajo, incluida la forma en que las empresas organizan la formación; educación organizada formalmente en instituciones de educación; programas de educación de adultos y de extensión; actividades para obtener información sobre cómo funcionan los sistemas económicos.

El capital humano cuenta con diversas fuentes innatas o adquiridas (Giménez, 2006: 107). La herencia incluye habilidades físicas e intelectuales que pueden ser modificadas por condiciones de alimentación y salud. El aprendizaje se formó durante la vida de sujetos a través de la educación formal, informal y experiencia laboral acumulada. Este tipo de formación determinará la instrucción de trabajo; y el sistema de valores de los sujetos, que determinarán tanto su desempeño laboral como sus habilidades innatas.

### **2.2.2. El Capital Humano Adquirido**

#### **Educación Formal**

La educación formal, que incluye la educación primaria, secundaria y terciaria, se utiliza tradicionalmente como una medida del capital humano y puede medirse por el número promedio de años de estudio, el porcentaje de personas que completan un determinado nivel de estudios o la tasa de matriculación. . en todos los niveles de educación. No obstante, también incluye la formación para desempleados ofrecida por organismos públicos y privados y los cursos de formación para

empleados organizados por empresas.

### **Educación informal**

El término informal en la educación, incluye, aquella información obtenida fuera del entorno académico clásico. Esto quiere decir que consistirá en la enseñanza y autoaprendizaje que los sujetos recibirán de sus familias y entorno inmediato. Por otro lado, la enseñanza de la materia en el contexto actual con diversos medios de transferencia de información, así como la asimilación del individuo, cobra cada vez más importancia.

El Banco Mundial creó el índice para acceder a medios de información haciendo uso de computadoras, el acceso a radios y televisión, extendiéndose también a periódicos vía internet. Así también se presenta la estructura del capital humano en su origen.

### **Desempeño Económico**

Generalmente, el desempeño financiero de una empresa puede ser explicado por las siguientes variables: innovación, posicionamiento estratégico, capacidad de proceso, diferenciación, Snow how, incentivos, etc. (Sánchez, 2009: 8).

Para una definición más clara, los indicadores financieros de la empresa se dividen en resultados financieros cualitativos e indicadores financieros cuantitativos. Los indicadores financieros cualitativos se basan en el resultado de los intereses competitivos de una empresa como resultado de las estrategias de gestión que adopta, mientras que los indicadores financieros cuantitativos se refieren al grado en que se logra la rentabilidad. (Sánchez Medina 2009: 52).

Dicho de otra manera; el desempeño financiero de cualquier empresa es evidencia empírica de éxito y competitividad; por lo tanto, se puede analizar el desempeño financiero como una evidencia que representa competitividad y el grado de ésta. (Boscán & Figuera, 2006: 21).

### **2.2.3. Capital humano y desempeño económico.**

El capital humano se considera en muchos estudios como un requisito previo; siendo factor determinante del desempeño económico y de competitividad a nivel internacional. (Aldcroft, 1992).

Varios autores han argumentado que el capital humano, en particular la educación, es una fuente de crecimiento económico porque afecta a la industria. (Shultz, 1961b) y como fuerza motriz de atracción para otros factores. (Benhabib & Spiegel, 1995). Además, Lazonick (1998) argumenta, la base de habilidades que poseen los individuos calificados forman la base para el aprendizaje colectivo y acumulativo; subyacente del progreso económico. Además, también cree que dicho progreso de mejora de la industria necesita altos niveles de habilidad, conocimiento y organización en todos los sectores funcionales.

Según diversos autores, la mayoría de ellos teóricos del capital humano incluyen actividades (educación, capacitación en el trabajo y fuera del trabajo) que aumenten la productividad de los empleados de manera compleja. (Woodhall, 1988) & Welch (1971: 43) afirman que la educación superior mejora la capacidad de trabajadores al adquirir, decodificar la información sobre costos de producción y cualidades de otros insumos.

Según Griliches (1970) la educación aumenta la productividad; por ejemplo, el capital, debido a las complementariedades; Nelson & Phelps (1967) agregaron sobre la educación que permite a trabajadores adecuarse a cambios tecnológicos.

Hambrick & Mason (1985) confirmaron; el comportamiento y los resultados de empresas reflejan valores y cualidades de la alta dirección. Con base en la suposición, desarrollaron la teoría del escalón superior, que proponía que los gerentes toman decisiones estratégicas basadas en sus propios conocimientos y valores, y que las decisiones de los altos gerentes dependen de las percepciones de los gerentes sobre su entorno, educación, vivencia, habilidades y valores personales.

Para Hambrick & Mason (1985) basados en el supuesto de que los gerentes son responsables de lo que sucede en las organizaciones, la teoría de los órdenes superiores analiza características personales visibles de la gerencia y tiene en cuenta los resultados de las operaciones comerciales de la organización (desempeño financiero, crecimiento, rentabilidad, medio ambiente, rendimiento e innovación).

En sinopsis, la teoría de experiencia gerencial establece que las cualidades personales como educación, raza y género conducen a diversos valores, cogniciones y percepciones de gerentes, lo que determina su comportamiento en la toma de decisiones; mejorando el desempeño financiero de la entidad. (Hambrick & Mason, 1985; Lin & Shih, 2009: 858-859).

Según la teoría del capital humano, las organizaciones incentivan económicamente al capital humano para invertir. (Becker, 1963).

De otra forma, las organizaciones invierten en capital humano, previniendo mayores rendimientos futuros asociados con los salarios pagados por niveles más altos de productividad.

Varios autores destacan que la educación; habilidades tienen un efecto especial en la parte superior de la organización; ya que estas contratan gerentes, invirtiendo también en producción y mercadotecnia. Una mayor educación puede haber permitido a los gerentes obtener, descifrar datos sobre costos (Welch, 1971) y administrar de forma eficiente la organización. (Fleming, 1971). De hecho; según Pack (1973), la capacidad de gestión es un factor clave si se desea aumentar la productividad; sorprendentemente Eltis (1997) menciona que las debilidades gerenciales (por ejemplo, fracasar en el reclutamiento de los mejores candidatos universitarios) explicaron baja rentabilidad en la industria manufacturera británica. En emprendimiento, Fluitman y Ondin (1991) encontraron que los emprendedores que asistieron a la escuela por más tiempo tuvieron más éxito.

Combinando todos los niveles de calificación, Benson & Lohnes (1959) los primeros estudios prácticos relacionaron el capital humano y desempeño económico, concluyeron que las diferencias en la intensidad del empleo de los trabajadores calificados parecen ser sistémicas y están relacionadas con el proceso y el mercado en general. Estudios recientes demuestran que, la calidad de trabajo ayuda significativamente a explicar la desigualdad en la productividad de las empresas (Griliches y Regev, 1995) y tiene un impacto significativo en la capacidad de una empresa para explotar los rendimientos incrementales a escala de operaciones. (Majumdar, 1999). De manera similar Lynch & Black (1996) indican que el capital humano es quien determina la productividad empresarial.

La dirección clara de la investigación anterior indica la racionalidad expresada por la posición del capital humano, es decir, mejorar la eficiencia de la mano de obra, en la cantidad de capital humano en la empresa. Se cree que la educación y la capacitación mejoran el desempeño al hacer que las personas sean más productivas.

Sin embargo, es importante señalar que aún existen grandes lagunas en el conocimiento sobre la medida en que el desarrollo de habilidades está relacionado con la productividad económica. (Ashton & Green, 1997). La evidencia sobre el efecto de la educación en la productividad no abunda; casi la totalidad de estudios exhaustivos muestran relación positiva. (Fallon, 1988). Gran parte del entusiasmo que rodea cuando contribuye el capital humano al crecimiento económico; evidenciando microeconómicamente que correlaciona el aumento de ingresos laborales sobre la educación formal. (Lynch, 1990); como informa Rumberger (1988), poca investigación empírica fuera de la agricultura apoya la idea de que la educación aumenta la productividad individual. Contrariamente a las opiniones positivas de teóricos sobre el capital humano; Berg (1971) concluyó a partir de la evidencia en Norteamérica, que la educación en general no aumenta la productividad del trabajador. Según este autor, el énfasis en la educación al contratar gerentes está justificado; ya que los años de formación son indicadores de capacidad de convivencia; y los empleados más educados cuentan con mayor potencial para ser elevados a puestos de mayor responsabilidad. Según Medoff & Abraham (1981) evidenciaron que la experiencia (componente importante del capital humano) estaba asociada con mayores ganancias, pero no con un mayor desempeño en las dos empresas estudiadas.

#### **2.2.4. Medición del desempeño económico de empresas**

Comprender el desempeño financiero es esencial cuando se administran e investigan empresas. Los académicos conceptualizan y miden el desempeño económico utilizando una variedad de indicadores según el enfoque de la disciplina y la disponibilidad de información (Campbell, 1977). La encuesta tiene en cuenta las calificaciones percibidas de los gerentes y/o las calificaciones de fuentes secundarias.

Para realizar este estudio se siguió lo sugerido por Venkatraman (1987), en la que considera las ventas como indicador del desempeño financiero de una entidad.

#### **2.2.5. Microempresas en el Perú.**

La microempresa es una entidad económica constituida por personas naturales o jurídicas de conformidad con las disposiciones reglamentarias vigentes y cuyo objeto de funcionamiento es realizar actividades extractivas, transformación, producción, comercialización o provisión de bienes, servicios.

- ✓ Microempresa: De 1 a 10 trabajadores con ventas anuales menores a 150 UIT.

En general, está claro que, si bien las microempresas son esenciales para el crecimiento de países en desarrollo y son una parte esencial del desarrollo económico nacional, es igualmente evidente que los actores políticos, económicos y sociales las han ignorado constantemente en términos de su crecimiento, los efectos potenciales y obvios en la economía nacional hacen que los financistas recién comiencen a tomarlos en serio.

Hace unos años nadie podía imaginar que las microempresas podían ser un factor tan transformador en la estructura productiva del país que hoy todo lo que representan ha sufrido verdaderas transformaciones y se ha convertido en un factor decisivo de cambio. La economía nacional y la sociedad en general. Situación es particularmente interesante en un país como Perú, donde el crecimiento porcentual de la economía es mucho menor o igual al crecimiento porcentual de la población; A pesar de esta realidad, Mype se destaca hoy por su amplia cobertura.

Durante décadas, los países latinoamericanos en general y el Perú en particular han vivido procesos complejos socialmente; también en el ámbito económico-político; además de fenómenos con consecuencias inconmensurables como la globalización. Por todas aquellas razones, es importante que revaloricemos las formas tradicionales de pensar y adquiramos nuevas habilidades que nos permitan comprender mejor nuestra realidad e identificar caminos para el progreso.

### **2.3. FORMULACION DE LAS HIPOTESIS**

#### **2.3.1. HIPOTESIS GENERAL**

Existe relación directa entre el Valor económico de las habilidades profesionales y el desempeño laboral en Mypes, provincia de Huaura.

#### **2.3.2. HIPOTESIS ESPECIFICAS**

El nivel de educación formal y el desempeño laboral influyen en Mypes, provincia de Huaura.

El nivel de educación informal y el desempeño laboral influyen en Mypes, provincia de Huaura.

El capital humano y el desempeño laboral influyen en Mypes, provincia de Huaura.

El desempeño económico y el desempeño laboral influyen en Mypes, provincia de Huaura.

## **CAPITULO III: METODOLOGÍA**

### **3.1. DISEÑO METODOLÓGICO**

#### **3.1.1. TIPO**

La investigación es aplicada y aunque sus aspectos son teóricos, su alcance será práctico en la medida en que se apliquen en las Mypes Provincia de Huaura para determinar el impacto en el desempeño laboral.

#### **3.1.2. ENFOQUE**

El estudio es de nivel descriptivo-explicativo ya que describirá, explicará el grado de influencia entre el capital humano y desempeño laboral de Mypes en la provincia de Huaura.

### **3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA**

#### **3.2.1. POBLACIÓN**

El estudio tuvo una población constituida por todas las Mypes que desarrollan sus operaciones en la provincia de Huaura, siendo estas un aproximado de 250 Mypes.

#### **3.2.2. MUESTRA**

Teniendo en cuenta que cada uno de los elementos que conforman la Población tiene la misma probabilidad de conformar la muestra, ha estado constituida por 152 Empleados que laboran en las Empresas Comerciales de la Provincia de Huaura determinado por la fórmula del muestreo aleatorio simple.

$$n = \frac{Z^2 N p q}{E^2 (N - 1) + Z^2 p q}$$

**Dónde:**

n = tamaño de la muestra

Z = Nivel de confianza (1.96)

N = Tamaño de la población

E = Precisión o error (0.05)

p = tasa de prevalencia del objeto de estudio (0.50)

q = (1-p) = 0.50

**Reemplazando valores:**

$$n = \frac{(1.96)^2 (250) (0.5)(0.5)}{(0.05)^2 (250 - 1) + 1.96^2 (0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{240.1000}{0.6225 + 0.9604}$$

$$n = \frac{240.1000}{1.5829} = 151.68$$

$$n = 152$$

Por lo tanto, se ha encuestado a 152 MYPES que desarrollan sus labores en las Empresa Comerciales de la Provincia de Huaura.

### **3.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES E INDICADORES**

#### **VARIABLE INDEPENDIENTE**

##### **CAPITAL HUMANO**

##### **DEFINICION OPERACIONAL.**

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

##### **DIMENSIONES**

- ✓ Situación Aprendizaje.
- ✓ Situación Motivación.
- ✓ Situación Liderazgo.
- ✓ Situación Conocimiento.
- ✓ Métodos.

##### **INDICADORES**

- ✓ Análisis del Aprendizaje.
- ✓ Análisis del Estado Motivacionales.

- ✓ Análisis Liderazgo.
  
- ✓ Análisis de la situación de Conocimiento

## **INDICES**

- ✓ Porcentajes.
  
- ✓ Tendencias.
  
- ✓ Ratios.

## **VARIABLE DEPENDIENTE**

### **DESEMPEÑO LABORAL**

### **DEFINICION OPERACIONAL**

Es el proceso por el cual la dirección, ante un problema, elige una determinada acción o solución entre un conjunto de alternativas, que es planificada, organizada, dirigida y gestionada según un modelo de apoyo.

### **DIMENSIONES**

- ✓ Actividades estratégicas.
  
- ✓ Planificación.
  
- ✓ Organización.
  
- ✓ Dirección.
  
- ✓ Control

## **INDICADORES**

- ✓ Productividad.
- ✓ Implementación de procedimientos de cargo.
- ✓ Compromiso.
- ✓ Conductas.
- ✓ Recursos

## **INDICES**

- ✓ Variadores de decisión.
- ✓ Variadores exógenos.
- ✓ Políticas.
- ✓ Restricciones.
- ✓ Rendimiento.
- ✓ Variadores intermedios.

### **3.4. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

En este estudio se utilizaron los siguientes métodos y herramientas de recopilación de datos:

#### **TÉCNICAS**

✓ Observación.

✓ Entrevista.

✓ Encuesta.

### **INSTRUMENTOS:**

✓ Guías de observación y entrevista.

✓ Cuestionario.

### **3.5. TÉCNICAS PARA PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN**

Con el apoyo del software SPSS y hojas de cálculo EXCEL, puede utilizar estadísticas descriptivas e inferenciales para preparar bases de datos y probar hipótesis.

Para probar las hipótesis se utilizó una prueba no paramétrica llamada chi-cuadrado  $\chi^2$ .

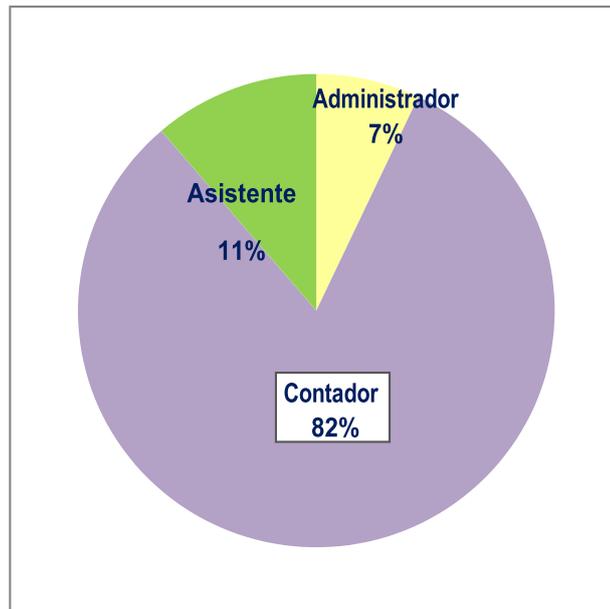
## CAPITULO IV: RESULTADOS

### 4.1. Aquí se muestran los cuadros, gráficos e interpretaciones

Cargo de la persona que llena el cuestionario:

**Tabla 1: Cargo de personas encuestadas.**

	frecuencia	Fr. Acum.	Porcentaje	Por. Acum.
Administrador	15	15	7.04%	7.04%
Contador	174	189	81.69%	88.73%
Asistente	24	213	11.27%	100.00%
	213		100.00%	



**Figura 1: Cargo de personas encuestadas.**

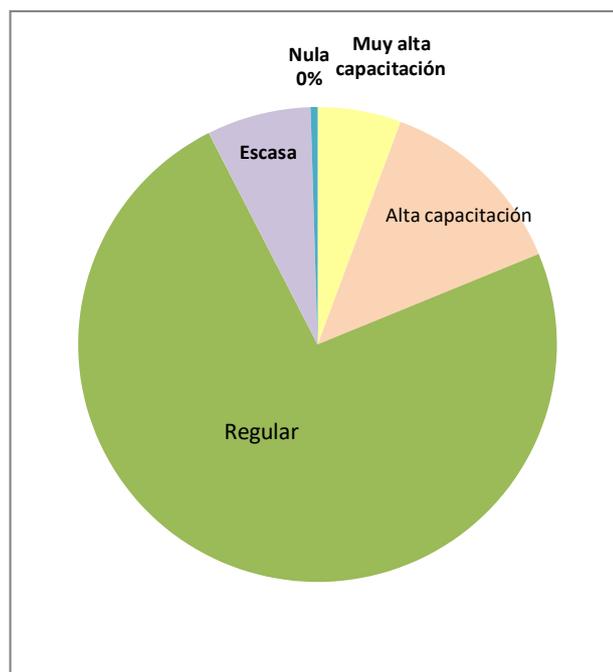
**Análisis:** Apreciamos que el 82% de los encuestados es Contador Público, el 11% son asistentes y el 7% administrador de la empresa.

## PREGUNTAS GENERICAS

¿Los empleados tienen formación especializada para desarrollar las tareas y funciones que desarrolla en la empresa?

**Tabla 2: Formación especializada de los empleados.**

	Frecuencia	Fr. Acum	Porcentaje	Por. Acum.
Muy alta capacitación	12	12	5.63%	5.63%
Alta capacitación	28	40	13.15%	18.78%
Regular	157	197	73.71%	92.49%
Escasa	15	212	7.04%	99.53%
Nula	1	213	0.47%	100.00%
	213		100.00%	



**Figura 2: Formación especializada de los empleados.**

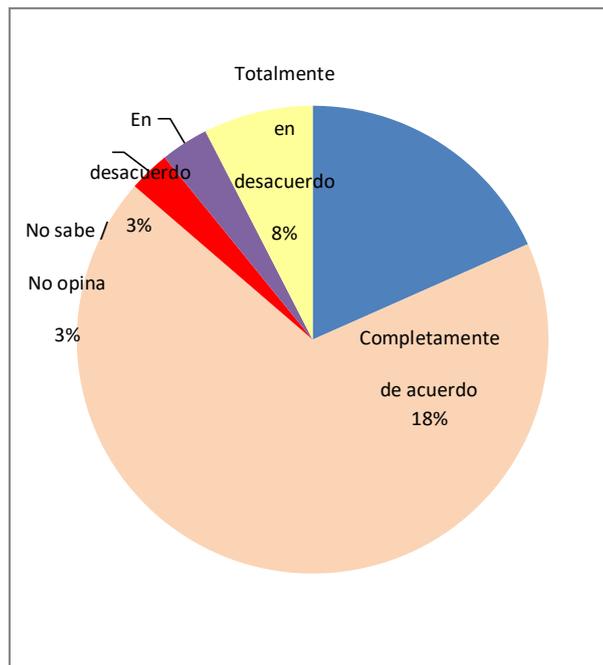
**Análisis:** Podemos apreciar que el 74% de los empleados tienen una formación especializada regular, para desarrollar las tareas y funciones que desarrolla en la

empresa, el 13% alta especializada, el 7% una escasa formación, el 6% muy alta capacitación.

- 1) ¿Considera que la mayor parte del valor agregado de la organización, depende de una actitud innovadora de los colaboradores?

**Tabla 3: Actitud innovadora como valor agregado.**

	Frecuencia	Fr. Acum.	Porcentaje	Por. Acum.
Completamente de acuerdo	39	39	18.31%	18.31%
De acuerdo	145	184	68.08%	86.38%
No sabe / No opina	6	190	2.82%	89.20%
En desacuerdo	7	197	3.29%	92.49%
Totalmente en desacuerdo	16	213	7.51%	100.00%
	213		100.00%	



**Figura 3: Actitud innovadora como valor agregado.**

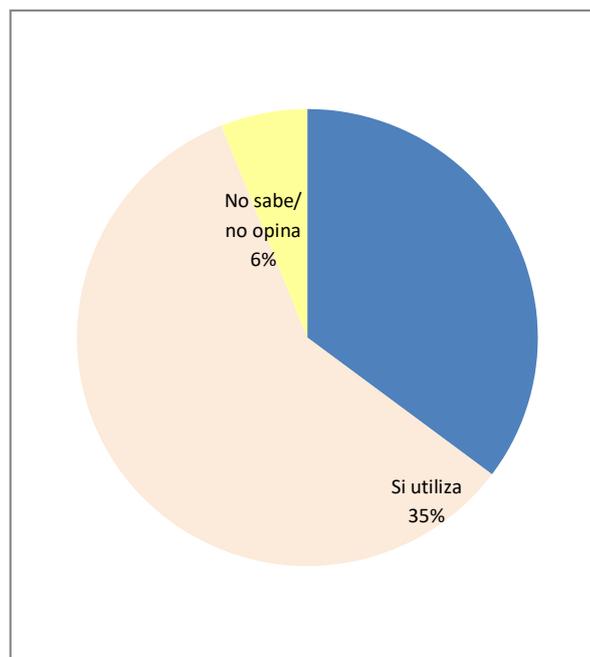
**Análisis:** Podemos apreciar que el 68% está de acuerdo al considerar que la mayor parte del valor agregado de la organización depende de una actitud innovadora

de los colaboradores; el 18% completamente de acuerdo; 8% totalmente en desacuerdo y un 3% en desacuerdo, no sabe o no opina.

- 2) ¿La organización utiliza redes de colaboración con clientes para innovar procedimientos de atención?

**Tabla 4: Innovación de procedimientos de atención.**

	frecuencia	Fr.Acum.	Porcentaje	Por.Acum.
Si utiliza	75	75	35.21%	35.21%
No utiliza	125	200	58.69%	93.90%
No sabe/ no opina	13	213	6.10%	100.00%
	213		100.00%	



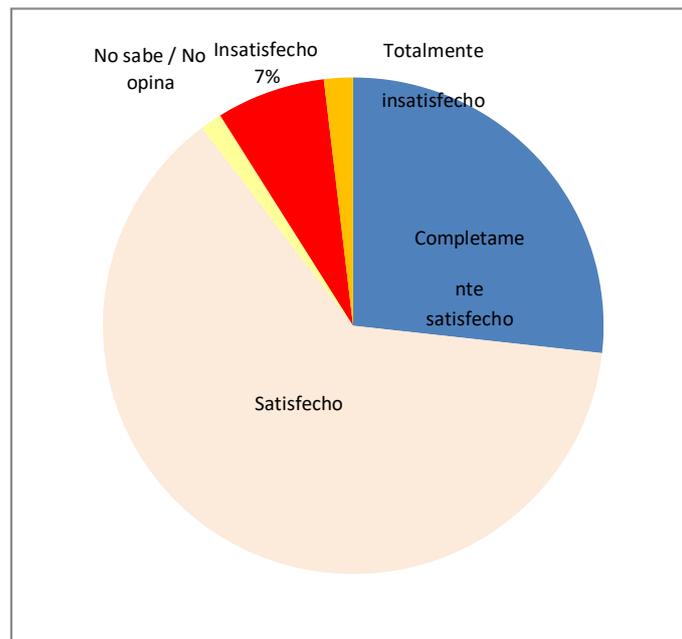
**Figura 4: Innovación de procedimientos de atención.**

**Análisis:** podemos apreciar que el 59% no utiliza redes de colaboración con clientes para innovar procedimientos de atención, el 35% si las utiliza, y el 6% no sabe no opina.

- 3) Los clientes ¿están satisfechos con vuestra capacidad innovadora?

**Tabla 5: Satisfacción de clientes.**

	frecuencia	Fr. Acum.	Porcentaje	Por. Acum.
Completamente satisfecho	57	57	26.76%	26.76%
Satisfecho	134	191	62.91%	89.67%
No sabe / No opina	3	194	1.41%	91.08%
Insatisfecho	15	209	7.04%	98.12%
Totalmente insatisfecho	4	213	1.88%	100.00%
	213		100.00%	



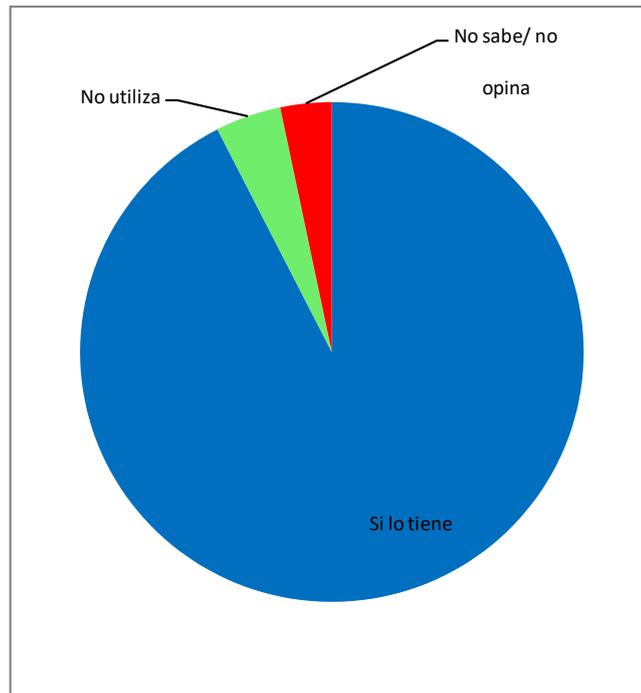
**Figura 5: Satisfacción de clientes.**

**Análisis:** podemos apreciar que el 63% de los clientes está satisfecho con la capacidad innovadora, el 27% completamente satisfecho, el 7% insatisfecho, el 2% totalmente insatisfecho, y el 1% no sabe no opina.

- 4) Vuestra organización ¿tiene procedimientos documentados que ayudan a ejecutar actividades rutinarias?

**Tabla 6: Procedimientos documentados.**

	frecuencia	Fr.Acum.	Porcentaje	Por.Acum.
Si lo tiene	197	197	92.49%	92.49%
No utiliza	9	206	4.23%	96.71%
No sabe/ no opina	7	213	3.29%	100.00%
	213		100.00%	



**Figura 6: Procedimientos documentados.**

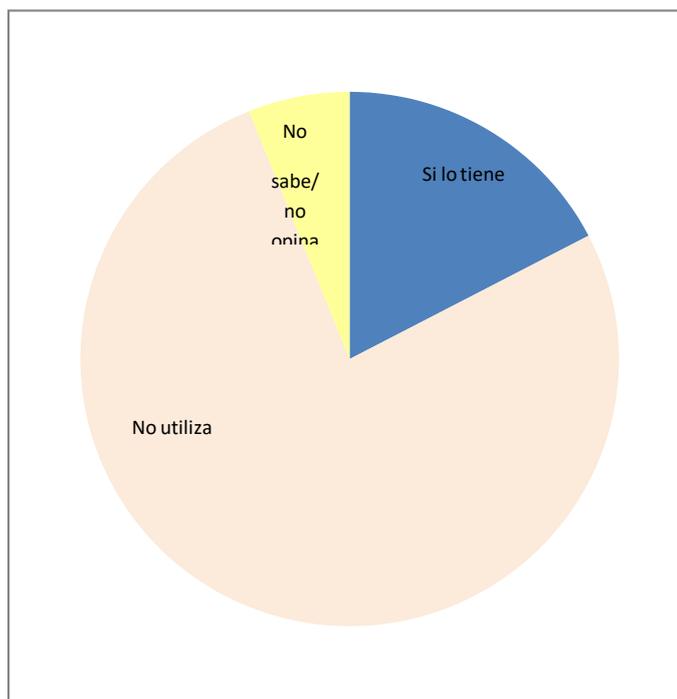
**Análisis:** Podemos apreciar que el 93% de las empresas comerciales tienen procedimientos documentados que ayudan a ejecutar actividades rutinarias, el 4% no lo utiliza, y el 3% no sabe o no opina.

- 5) Vuestra empresa ¿posee un alto grado de competencia en técnicas informáticas?

**Tabla 7: Competencias en técnicas informáticas.**

	frecuencia	Fr.Acum.	Porcentaje	Por.Acum.
Si lo tiene	37	37	17.37%	17.37%
No utiliza	163	200	76.53%	93.90%
No sabe/ no opina	13	213	6.10%	100.00%

	213		100.00%	
--	-----	--	---------	--



**Figura 7: Competencias en técnicas informáticas.**

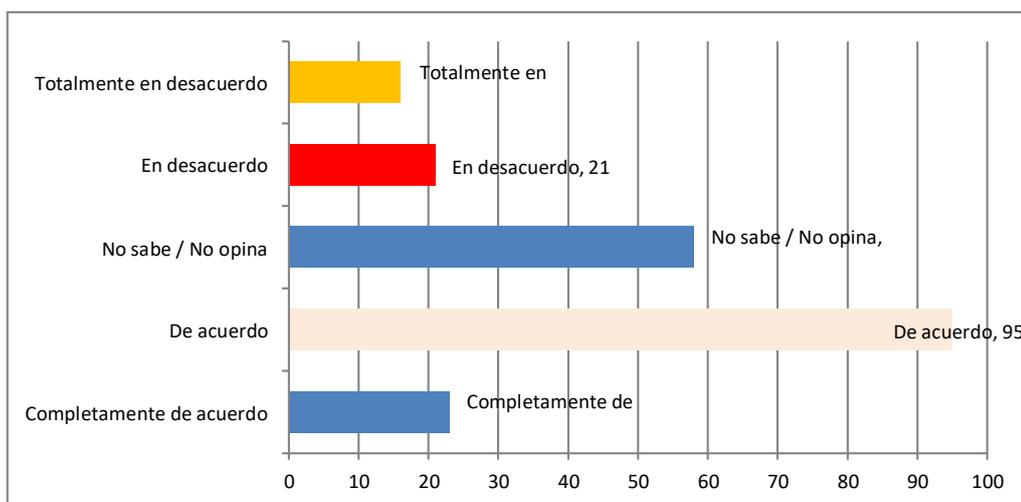
**Análisis:** Podemos apreciar que el 77% de las empresas comerciales no poseen alto grado de competencia en técnicas informáticas, el 17% lo tiene; y 6% no sabe, no opina.

**Preguntas específicas.**

- 1) ¿Ud. considera el Valor económico de las habilidades profesionales como fuente de valor influyente en la capacidad innovadora de la empresa?

**Tabla 8: Influencia del capital intelectual.**

	frecuencia	Fr.Acum.	Porcentaje	Por.Acum.
Completamente de acuerdo	23	23	10.80%	10.80%
De acuerdo	95	118	44.60%	55.40%
No sabe / No opina	58	176	27.23%	82.63%
En desacuerdo	21	197	9.86%	92.49%
Totalmente en desacuerdo	16	213	7.51%	100.00%
	213		100.00%	



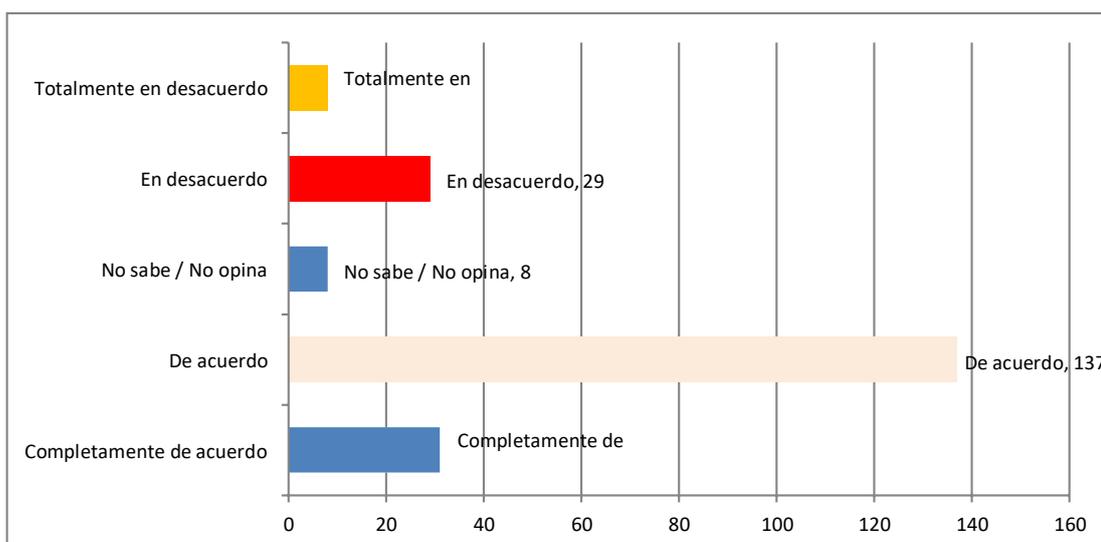
**Figura 8: Influencia del capital intelectual.**

**Análisis:** Podemos apreciar que el 45% de los encuestados está de acuerdo al considera que el Valor económico de las habilidades profesionales como fuente de valor influye en la capacidad innovadora de la empresa, el 27% no sabe no opina, el 11% está en completo acuerdo; el 10% en desacuerdo, y el 8% total en desacuerdo.

2) ¿Ud. considera que el Valor económico de las habilidades profesionales como fuente de valor influye en la capacidad innovadora, respecto al Capital Humano?

**Tabla 9: Influencia del capital intelectual respecto al capital humano.**

	Frecuencia	Fr. Acum.	Porcentaje	Por. Acum.
Completamente de acuerdo	31	31	14.55%	14.55%
De acuerdo	137	168	64.32%	78.87%
No sabe / No opina	8	176	3.76%	82.63%
En desacuerdo	29	205	13.62%	96.24%
Totalmente en desacuerdo	8	213	3.76%	100.00%
	213		100.00%	



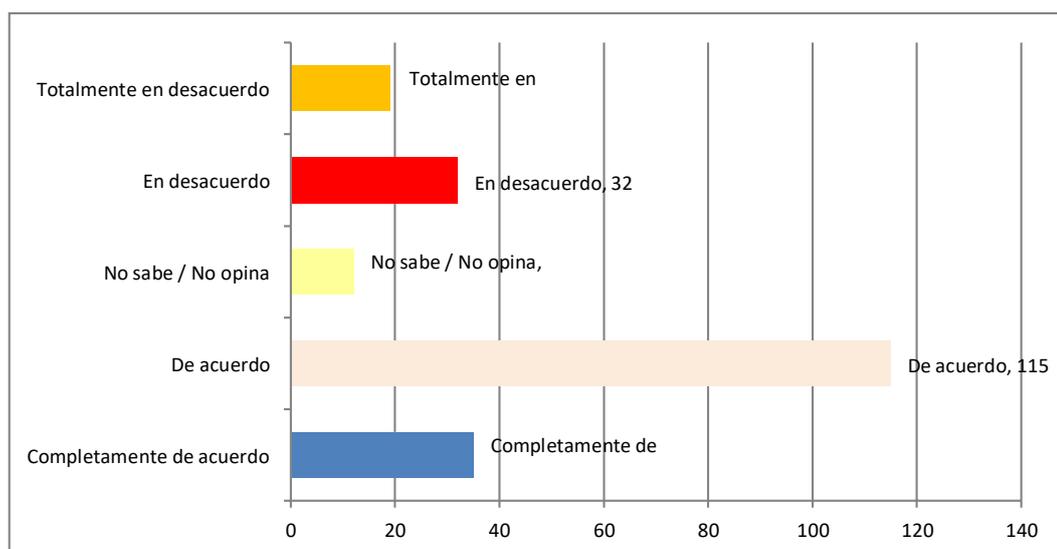
**Figura 9: Influencia del capital intelectual respecto al capital humano.**

**Análisis:** Podemos apreciar que el 64% de los encuestados está de acuerdo al considera que el Capital Intelectual como fuente de valor influye en la capacidad innovadora de la respecto al El Valor económico de las habilidades profesionales, el 15% completamente de acuerdo; 14% en desacuerdo, y 4% totalmente en desacuerdo; no sabe, no opina.

3) ¿Considera usted que el Valor económico de las habilidades profesionales como fuente de valor influye en la capacidad innovadora de la empresa respecto al capital Estructural?

**Tabla 10: Influencia del capital intelectual respecto al capital estructural.**

	frecuencia	Fr.Acum.	Porcentaje	Por.Acum.
Completamente de acuerdo	35	35	16.43%	16.43%
De acuerdo	115	150	53.99%	70.42%
No sabe / No opina	12	162	5.63%	76.06%
En desacuerdo	32	194	15.02%	91.08%
Totalmente en desacuerdo	19	213	8.92%	100.00%
	213		100.00%	



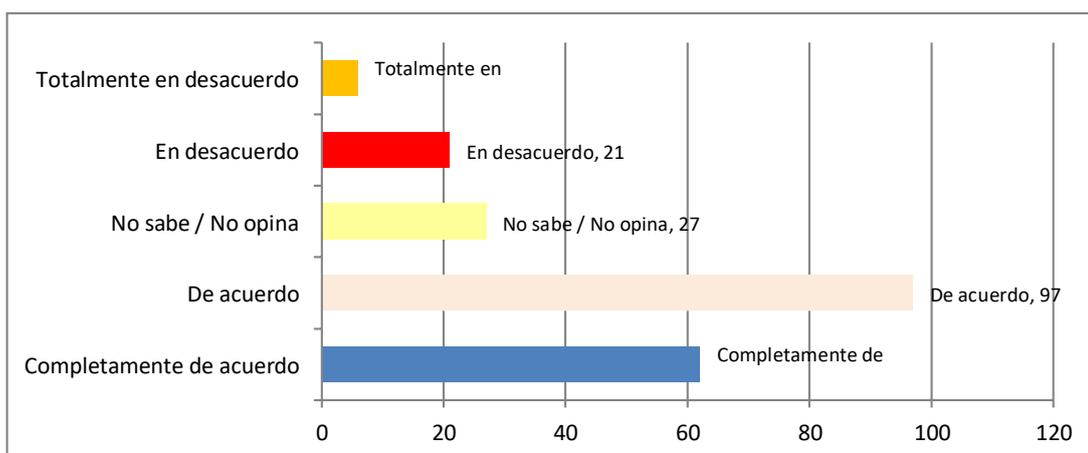
**Figura 10: Influencia del capital intelectual respecto al capital estructural.**

**Análisis:** Podemos apreciar que el 54% de los encuestados está de acuerdo al considera que el Valor económico de las habilidades profesionales como fuente de valor influye en la capacidad innovadora de la empresa respecto al Capital Estructural, el 16% completamente de acuerdo; 15% en desacuerdo, 9% totalmente en desacuerdo, 6% no sabe no opina.

4) ¿Considera usted que El Valor económico de las habilidades profesionales como fuente de valor influye en la capacidad innovadora de la empresa respecto al Capital Relacional?

**Tabla 11: Influencia del capital intelectual respecto al capital relacional.**

	Frecuencia	Fr. Acum.	Porcentaje	Por. Acum.
Completamente de acuerdo	62	62	29.11%	29.11%
De acuerdo	97	159	45.54%	74.65%
No sabe / No opina	27	186	12.68%	87.32%
En desacuerdo	21	207	9.86%	97.18%
Totalmente en desacuerdo	6	213	2.82%	100.00%
	213		100.00%	



**Figura 11: Influencia del capital intelectual respecto al capital relacional.**

**Análisis:** Podemos apreciar que el 46% de los encuestados está de acuerdo al considerar que el Valor económico de las habilidades profesionales como fuente de valor, influye en la capacidad innovadora de Mypes; respecto al Capital Relacional, 29% está de acuerdo completamente; 13% no sabe, no opina; 10% en desacuerdo; y 3% en desacuerdo total.

## CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

### 5.1. Discusiones

Para proceder a la contrastación de las hipótesis que nos llevó a verificar o no esta suposición a partir de la información proporcionada por la muestra; se utilizó Chi-cuadrado, como prueba no paramétrica; que permitió comparar frecuencias observadas con frecuencias esperadas según el modelo supuesto; mostrando la contrastación siguiente:

**Prueba: hipótesis general:** El Valor económico de las habilidades profesionales como fuente de valor, influye en la capacidad innovadora de Mypes, provincia de Huaura; planteándose las siguientes hipótesis:

H<sub>0</sub>: El Valor económico de las habilidades profesionales como fuente de valor, no influye en la capacidad innovadora de Mypes, provincia de Huaura.

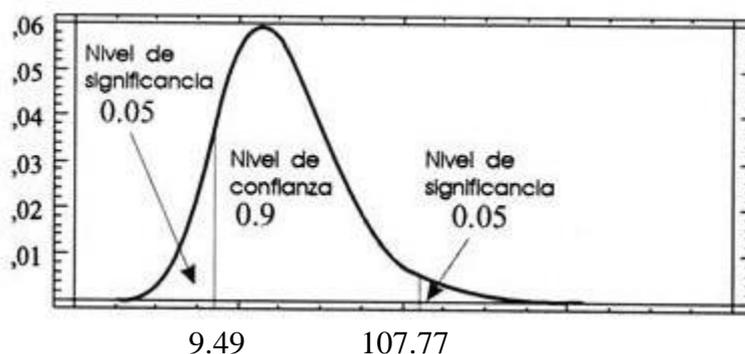
H<sub>a</sub>: El Valor económico de las habilidades profesionales como fuente de valor, si influye en la capacidad innovadora de Mypes, provincia de Huaura.

**Tabla 12: Contrastación de hipótesis general.**

Grados de Libertad	Frec. Obs.	% Esperada.	Frec. Esperadas	V. Estadístico
Completamente de acuerdo	23	35	75	36.0533
De acuerdo	95	35	75	5.3333
No sabe / No opina	58	10	21	65.1905
En desacuerdo	21	10	21	0.0000
Totalmente en desacuerdo	16	10	21	1.1905
	213	100	213	107.7676

**Tabla 13: Prueba no paramétrica, hipótesis general.**

Prueba No Paramétrica:	
Significancia (5%)	0.05
Grados de libertad	4
Valor critico (en tablas)	9.49
Valor estadístico	107.77
Decisión:	Se acepta Ha – Se rechaza Ho



**Figura 12: Contrastación, hipótesis general.**

**Contraste:** La significancia  $\alpha = 0.05$ ; el valor teórico del Chi-cuadrado con  $(5-1) = 4^\circ$  de libertad es 9,49. El Chi-cuadrado obtenido fue de 107.77; se concluye que las variables no son independientes, pero están asociadas; por lo tanto; se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la alterna ( $H_a$ ); confirmando la hipótesis: “El Capital Intelectual como fuente de valor, si influye en la capacidad innovadora de Mypes, provincia de Huaura”.

**Prueba: hipótesis específica 1:** El Valor económico de las habilidades profesionales como fuente de valor, influye en la capacidad innovadora de Mypes, provincia de Huaura; respecto al Capital Humano. Se plantean las hipótesis siguientes:

H0: El Valor económico de las habilidades profesionales como fuente de valor, no influye en la capacidad innovadora de Mypes, provincia de Huaura; respecto al Capital Humano.

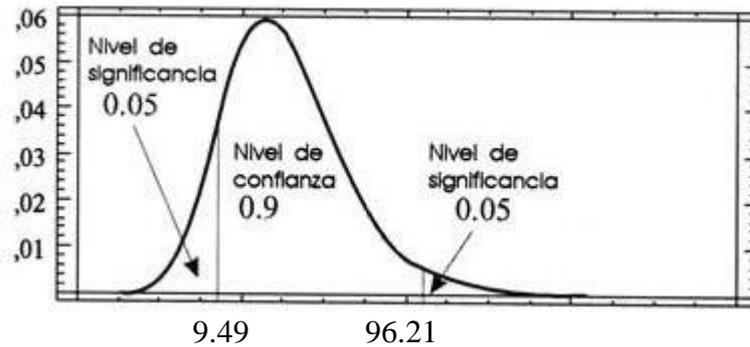
Ha: El Valor económico de las habilidades profesionales como fuente de valor, si influye en la capacidad innovadora de Mypes, provincia de Huaura; respecto al Capital Humano.

**Tabla 14: Contrastación, hipótesis específica 1.**

Grados de Libertad	Frec. Obs.	% Esperada	Frec. Esperadas	V. Estadístico
Completamente satisfecho	31	35	75	25.8133
Satisfecho	137	35	75	51.2533
No sabe / No opina	8	10	21	8.0476
Insatisfecho	29	10	21	3.0476
Totalmente insatisfecho	8	10	21	8.0476
	213	100	213	96.2095

**Tabla 15: Prueba no paramétrica, hipótesis específica 1.**

Prueba No Paramétrica:	
Significancia (5%)	0.0500
Grados de libertad	4
Valor crítico (en tablas)	9.49
Valor estadístico	96.21
Decisión:	Se acepta Ha – Se rechaza Ho



**Figura 13: Contrastación, hipótesis específica 1.**

**Contraste:** La significancia  $\alpha = 0.05$ , según valor teórico Chi-cuadrado  $(5-1) = 4^\circ$  de libertad es 9.49. El Chi-cuadrado obtuvo un valor de 96.21; se concluye que ambas variables no son independientes, pero se asocian; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la alterna ( $H_a$ ); confirmando la hipótesis: “El Capital intelectual, si influye en la capacidad innovadora de Mypes, provincia de Huaura; respecto al Capital Humano”.

**Prueba: hipótesis específica 2:** El Valor económico de las habilidades profesionales como fuente de valor, influye en la capacidad innovadora de Mypes, provincia de Huaura; respecto al Capital Estructural. Se plantean las hipótesis siguientes:

$H_0$ : El Valor económico de las habilidades profesionales como fuente de valor, no influye en la capacidad innovadora de Mypes, provincia de Huaura; respecto al Capital Estructural.

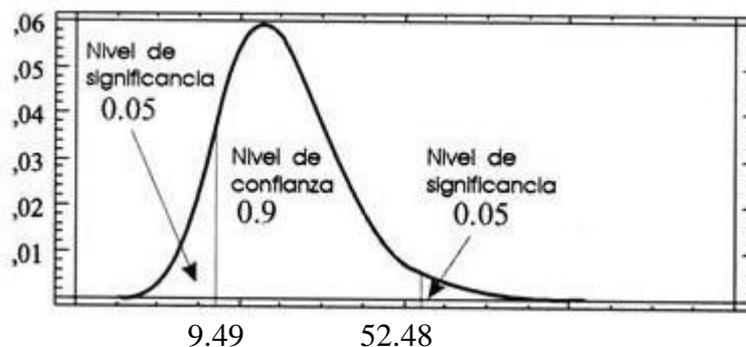
$H_a$ : El Valor económico de las habilidades profesionales como fuente de valor, si influye en la capacidad innovadora de Mypes, provincia de Huaura; respecto al Capital Estructural.

**Tabla 16: Contrastación, hipótesis específica 2.**

Grados de Libertad	Frec.Obs.	% esperada	Frec. Esperadas	V. Estadístico
Completamente satisfecho	35	35	75	21.3333
Satisfecho	115	35	75	21.3333
No sabe / No opina	12	10	21	3.8571
Insatisfecho	32	10	21	5.7619
Totalmente insatisfecho	19	10	21	0.1905
	213	100	213	52.4762

**Tabla 17: Prueba no paramétrica, hipótesis específica 2.**

Prueba No Paramétrica:	
Significancia (5%)	0.0500
Grados de libertad,	4
Valor critico (en tablas)	9.49
Valor estadístico	52.48
Decisión:	Se acepta Ha – Se rechaza Ho



**Figura 14: Contrastación, hipótesis específica 2.**

**Contraste:** La significación del  $\alpha = 0.05$ , según valor teórico de una distribución chi-cuadrado  $(5-1) = 4^\circ$  libertad = 9,49; en el Chi se obtuvo un valor de 52.48; se concluye que ambas variables no son independientes, pero se asocian; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la alterna ( $H_a$ ); confirmando la

hipótesis establecida: “El Capital Intelectual como fuente de valor, si influye en la capacidad innovadora de Mypes, provincia de Huaura; respecto al Capital Estructural”.

**Prueba de la hipótesis específica 3:** El Valor económico de las habilidades profesionales como fuente de valor, influye en la capacidad innovadora de Mypes, provincia de Huaura; respecto al Capital Relacional. Se plantean las hipótesis siguientes:

H0: El Valor económico de las habilidades profesionales como fuente de valor, no influye en la capacidad innovadora de Mypes, provincia de Huaura; respecto al Capital Relacional.

Ha: El Valor económico de las habilidades profesionales como fuente de valor, si influye en la capacidad innovadora de Mypes, provincia de Huaura; respecto al Capital Relacional.

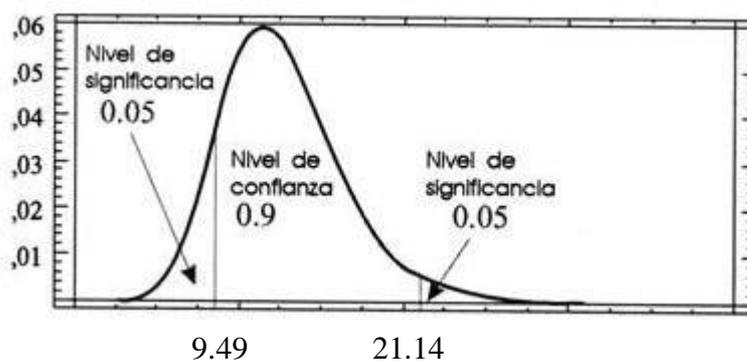
**Tabla 18: Contrastación, hipótesis específica 3.**

Grados, Libertad	Frec. Obs.	% Esperada	Frec. Esperadas	V. Estadístico
Completamente satisfecho	62	35	75	2.2533
Satisfecho	97	35	75	6.4533
No sabe / No opina	27	10	21	1.7143
Insatisfecho	21	10	21	0.0000
Totalmente insatisfecho	6	10	21	10.7143
	213	100	213	21.1352

**Tabla 19: Prueba no paramétrica, hipótesis específica 3.**

Prueba No Paramétrica:
------------------------

Significancia (5%)	0.05
Grados de libertad	4
Valor critico (en tablas)	9.49
Valor estadístico	21.14
Decisión:	Se acepta Ha – Se Rechaza Ho



**Figura 15: Contrastación, hipótesis específica 3.**

**Contraste:** La significación del  $\alpha = 0.05$ , según valor teórico de distribución chi-cuadrado  $(5-1) = 4^\circ$  libertad igual a 9,49; obteniéndose un Chi de 21.14; se concluye que las variables no son independientes, pero se asocian.; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la alterna (Ha), confirmando la hipótesis establecida: “El Capital Intelectual como fuente de valor, si influye en la capacidad innovadora de Mypes, provincia de Huaura; respecto al Capital Relacional”.

## **CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **6.1. Conclusiones**

*Primero.* El Valor económico de las habilidades profesionales como fuente de valor, si influye en la capacidad innovadora de Mypes, provincia de Huaura.

*Segundo.* El Valor económico de las habilidades profesionales, si influye en la capacidad innovadora de Mypes, provincia de Huaura; sobre el capital humano.

*Tercero.* El Valor económico de las habilidades profesionales, si influye en la capacidad innovadora de Mypes, provincia de Huaura; sobre el capital estructural.

*Cuarto.* El Valor económico de las habilidades profesionales, si influye en la capacidad innovadora de Mypes, provincia de Huaura; sobre el capital relacional.

*Quinto.* Se tiene también las siguientes conclusiones:

- ✓ El 82% de los encuestados es Contador Público;
- ✓ El 74% de los empleados tienen una formación especializada regular, para desarrollar las tareas y funciones que desarrolla en la empresa;
- ✓ El 68% de empleados está de acuerdo y considera que gran parte del valor agregado de la organización, depende de la actitud innovadora de los colaboradores;
- ✓ El 59% de Mypes no utiliza redes de colaboración con clientes para innovar procedimientos de atención;

- ✓ El 63% de los clientes está satisfecho con la capacidad innovadora de las Mypes;
- ✓ El 93% de Mypes tienen procedimientos documentados que ayudan a ejecutar actividades rutinarias;
- ✓ El 77% de Mypes no posee un alto grado de competencia en técnicas informáticas;

## **6.2. Recomendaciones**

En general, la investigación que se centra en el valor económico de las habilidades profesionales plantea innumerables preguntas, ya sea porque la disciplina es nueva o porque hay muchas preguntas que pueden abordarse (y siguen sin respuesta). Por ello, a continuación, presentamos algunas propuestas que podrían formar parte de nuevas líneas de investigación en el futuro:

*Primero.* Sería interesante redefinir algunas estructuras relacionadas con el valor económico. La actitud y características del gerente, como el papel de los puestos gerenciales y el desarrollo de los empleados, son importantes para la gestión estratégica y la postura de innovación de la organización. Por lo tanto, el comportamiento del gerente es determinante en el uso del capital humano, y es también la "moralidad" del individuo la que influirá en la innovación positivamente.

*Segundo.* También hay constructos relacionados con la "motivación de los empleados", el capital humano, que pueden desarrollarse e incorporarse más directamente en los modelos. Los incentivos no son un objetivo estratégico en sí mismos, sino elementos que aumentan la ventaja competitiva. Por ejemplo, el

desarrollo del capital humano está relacionado con la motivación personal. Si la motivación de los miembros de la empresa es alta, aumentará su inversión en la búsqueda de soluciones creativas y nuevas formas de hacer las cosas, satisfaciendo así la necesidad de logro.

*Tercero.* También es interesante redefinir algunas estructuras de capital estructural en relación con la "estructura organizacional". El conocimiento es un activo valioso cuando está disponible y disponible cuando se necesita. Por lo tanto, las organizaciones deben evitar las barreras estructurales que dificultan tales interacciones, como evitar las distancias jerárquicas y fomentar la descentralización de la toma de decisiones. Este último se asocia a menudo con una mayor innovación.

*Cuarto.* Se podrá introducir y caracterizar los canales de comunicación y la frecuencia de la comunicación interna con los empleados y la comunicación externa con clientes, proveedores, etc. Es común vincular los tipos y dinámicas de los canales de comunicación, por ejemplo, a través de herramientas en línea que permiten a los colaboradores compartir y discutir nuevas ideas de negocios.

## CAPITULO VII: FUENTES DE INFORMACION

### 7.1. Lista de Referencias

- Aldcroft A. (1992). *Educación, entrenamiento y desempeño económico, 1944-1990*, Manchester University Press, Manchester-Inglaterra.
- Bates T. (1990). *Aportes del capital humano y longevidad de las pequeñas empresas*, Resumen de economía y estadísticas, Harvard University, vol.72 (4), Massachusetts-USA.
- Becker G. (1962). *Inversión en capital humano: un análisis teórico*, Revista de Política económica, vol. 70(5), Chicago-USA.
- Bensony L. (1959). *Requerimientos de Habilidad y entrenamiento industrial en la manufactura de bienes durables*, Resumen de relaciones Industriales y Laborales, vol 12, pp 540- 553, New York-USA.
- Benhaviv & Spiegel, *El rol del Capital Humano en el desarrollo económico*, vol. 1, Journal of Monetary Economics, 34,143-173, USA.
- Black S. & Lynch L. (1996). *Inversión en capital humano y productividad*, Resumen económico americano, vol.86 (2), San Francisco-USA.
- Calua N. (1994). *Evaluación de la competitividad de las micro y pequeñas empresas de calzado*, Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo-Perú,
- Chacaltana J. (2001). *Capacitación laboral proporcionada por las empresas: el caso peruano*, Lima-Perú, 2001.

Eltis & Bacon. (1996). *Britain's Economic Problem*, National institute economic review,UK.

Fluitman & Ondin. (1991). *Acquisition and work in Micro-enterprises, Vocational training discussion paper n.31*, Ginebra.

Jiménez G. (2002). *Una nueva perspectiva en la medición del Capital Humano*, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad de Zaragoza-España.

Bierman L. H. (2012). *Análisis Cuantitativo para la Toma de Decisiones*. Editorial Mac Graw. México.

Bravo R. C. (2012). *Análisis de los Estados Financieros*. Editorial San Marcos. Lima.

Bravo R. C. (2012). *Estados Financieros*. Editorial San Marcos. Lima.

Ferrer A. (2012). *Estados Financieros*. Editorial Setiban. Lima.

Ferrer A. (2012). *Análisis de Estados Financieros*. Editorial Setiban. Lima.

Flores Soria, J. (2012). *Estados Financieros*. Editorial el Universo. Lima.

Giraldo Jara, D. (2012). *Estados Financieros*. Ediciones Contables Administrativas. Lima.

## ANEXOS

## Anexo 1: Matriz de consistencia.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	OPERACIONALIZACION	METODOLOGIA
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el Valor económico de las habilidades profesionales con el desempeño laboral de Mypes, provincia de Huaura?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cuál es el nivel de educación formal de Mypes, provincia de Huaura?</p> <p>¿Cuál es el nivel de educación informal de Mypes, provincia de Huaura?</p> <p>¿Cuál es el nivel de capital humano de Mypes, provincia de Huaura?</p> <p>¿Cuál es el nivel de desempeño económico de Mypes, provincia de Huaura?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Analizar la relación que existe entre el Valor económico de las habilidades profesionales con el desempeño laboral de Mypes, provincia de Huaura</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Analizar el nivel de educación formal de Mypes, provincia de Huaura.</p> <p>Analizar el nivel de educación informal de Mypes, provincia de Huaura.</p> <p>Analizar el nivel de capital humano de Mypes, provincia de Huaura.</p> <p>Analizar el nivel de desempeño económico de Mypes, provincia de Huaura.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Existe relación directa entre el Valor económico de las habilidades profesionales y el desempeño laboral en Mypes, provincia de Huaura.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>El nivel de educación formal y el desempeño laboral influyen en Mypes, provincia de Huaura.</p> <p>El nivel de educación informal y el desempeño laboral influyen en Mypes, provincia de Huaura.</p> <p>El capital humano y el desempeño laboral influyen en Mypes, provincia de Huaura.</p> <p>El desempeño económico y el desempeño laboral influyen en Mypes, provincia de Huaura.</p>	<p><b>Variable dependiente</b></p> <p>Capital Humano</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p>Aprendizaje</p> <p><b>Indicadores:</b></p> <p>Análisis de Aprendizaje.</p> <p><b>Variable independiente</b></p> <p>Desempeño Laboral</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p>Planificación Organización Dirección</p> <p><b>Indicadores</b></p> <p>Productividad Compromiso Conducta.</p>	<p>Es una investigación</p> <p>Descriptiva, correlacional de causa efecto.</p> <p><b>Población y muestra</b></p> <p>La población o universo estadístico de nuestra investigación son 152 Mypes</p> <p><b>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Investigación documentaria.</li> <li>• Información estadística.</li> <li>• Entrevistas a funcionarios del INEI – BCRP</li> <li>• Fichas de información</li> <li>• Tablas</li> <li>• gráficos</li> </ul>

