



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Factores de reducción de riesgos en las MYPES del sector calzado del distrito
El Porvenir - 2017.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA

Domínguez Julián, Mariana

ASESORA METODÓLOGA

Dra. Espinoza Rodríguez, Olenka Ana Catherine

ASESOR ESPECIALISTA

Mg. Adrianzén Jiménez, Alex Edmundo

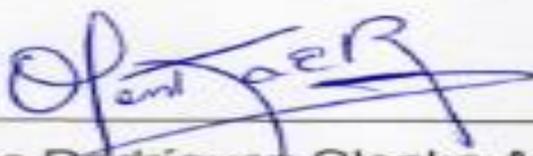
LINEA DE INVESTIGACIÓN

Planificación

TRUJILLO - PERÚ

2017

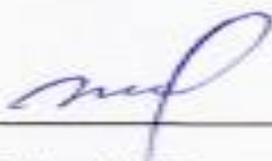
Página de jurado



Dra. Espinoza Rodríguez Olenka Ana Catherine
Presidenta



Mg. Adrianzen Jiménez Alex Edmundo
Secretario



Mg. Pinglo Bazan Miguel

Dedicatoria

A mi madre Isabel Julián Velásquez, por ser mi ejemplo a seguir, por demostrarme que con esfuerzo y dedicación todo se logra en esta vida, gracias a sus consejos en los momentos difíciles me ayudo a tomar las mejores decisiones, por apoyarme cada día de mi vida brindándome su amor incondicional y ser mi mejor amiga.

A mi padre Gerardo Domínguez Espinoza, por ser un hombre ejemplar y honesto con su familia, gracias a sus valores y consejos.

Agradecimiento

A Dios por cuidar de mí, darme sabiduría y bendición para seguir adelante cada día y lograr mis objetivos.

A mis hermanos Romelia, Medalit, Michael, Abelino por sus consejos y su ayuda incondicional.

A mis docentes de la escuela de Administración que gracias a sus enseñanzas me he podido superar día a día.

Al Ing. José Murgia Zanier, por su generoso apoyo para lograr uno de mis grandes sueños.

Declaratoria de autenticidad

Yo Mariana Dominguez Julian identificada con DNI N° 76129956, a efecto de cumplir las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Asimismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por la cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo

Trujillo, 28 de noviembre de 2017



Mariana Dominguez Julian

DNI N° 76129956

Presentación

Señores miembros del jurado:

En el cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “Factores de reducción de riesgos en las MYPES del sector calzado del distrito El Porvenir – 2017”, la misma que someto a vuestra consideración espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciada en Administración.

La Autora

Índice

Página de jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación	vi
Resumen	viii
Abstract	ix
I. Introducción	11
1.1. Realidad problemática.....	11
1.2 Trabajos previos.....	14
1.3 Teorías relacionadas al tema	20
1.4 Formulación del problema.....	27
1.5 Justificación del estudio	27
1.6 Hipótesis	28
1.7 Objetivos	28
II. Método.....	30
2.1 Diseño de investigación	30
2.2 Variables, operacionalización.....	30
2.3 Población y muestra.....	32
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	33
2.5 Métodos de análisis de datos.....	34
2.6 Aspectos éticos	34
III. Resultados	36
IV. Discusión	63
V. Conclusiones	66
VI. Recomendaciones.....	69
VII. Propuesta	71
VIII. Referencias	76
ANEXO	

Resumen

La presente investigación se realizó con el objetivo de determinar los principales factores de reducción de riesgos en las MYPES del Sector Calzado del distrito El Porvenir-2017. El tipo de investigación fue descriptivo, con diseño no experimental de corte transversal, porque se describe los factores de reducción de riesgos para lo cual se realizó la encuesta en un tiempo determinado. La muestra estuvo compuesta por 280 gerentes o representantes de las MYPES, se aplicó un cuestionario validado por expertos. En la investigación realizada a los gerentes o representantes de las MYPES del sector calzado se determinó que el factor de reducción de riesgo es la ética empresarial, esto se debe a que los empresarios indicaron tener una mayor responsabilidad con sus empleados, consideran de gran importancia la política de incentivo, y contribuyen con el cuidado al medio ambiente, ya que el 76% de empresarios afirman realizar reciclaje de cuero dentro de las empresas. La cultura de prevención es escasa; debido a que el 73% de empresarios indican no realizar simulacros de incendio, el 60% no cuenta con señalización. Los trabajadores son deficientes, debido a la falta de capacitaciones que brindan las instituciones y públicas privadas y desconocimiento del uso de nuevas maquinarias y equipos. Finalmente, las políticas de estado, es un factor de nivel bajo por los gerentes afirman no participar en la exoneración tributaria y en las ferias realizadas por las instituciones públicas.

Palabras clave: Reducción de riesgo, MYPE, ética empresarial, cultura de prevención y políticas de estado.

Abstract

The present investigation was carried out with the objective of determining the main risk reduction factors in the MYPES of the Footwear Sector of the El Porvenir-2017 district. The type of research was descriptive, with a non-experimental cross-sectional design, because it describes the risk reduction factors for which the survey was conducted in a given time. The sample consisted of 280 managers or representatives of the MYPES, a questionnaire validated by experts was applied. In the investigation carried out to the managers or representatives of the MYPES of the sector footwear determined that the factor of reduction of risk is the business ethics, this is because the employers indicated to have a greater responsibility with their employees, consider of great importance the incentive policy, and contribute with the care to the environment, since 76% of employers claim to perform leather recycling within companies. The culture of prevention is scarce; due to the fact that 73% of employers indicate that they do not carry out fire drills, 60% do not have signage. The workers are deficient, due to the lack of training provided by private institutions and publics and ignorance of the use of new machinery and equipment. Finally, state policies are a low level factor because managers say they do not participate in the tax exemption and in the fairs held by public institutions.

Keywords: Risk reduction, MYPE, culture of prevention, business ethics, state policies.

I. INTRODUCCIÓN

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

Las MYPES ocupan un lugar importante en las economías de los países, ya que, gracias a la fabricación, producción y comercialización, contribuye al crecimiento del Producto Bruto Interno. Esto se debe a que somos un país de emprendedores, la cual requiere de mayor mano de obra. Según Búmeran (2017) afirma: "Los avisos de trabajo para técnicos y operarios publicados a través de su plataforma, se han incrementado en un 45%, con proyección a seguir en aumento".

Las pequeñas y medianas empresas han crecido considerablemente, debido a la creciente demanda de bienes y servicios de la población y al surgimiento de empresas familiares. Sin embargo, la mayor parte de estas empresas no toman medidas para reducir los riesgos que se presenta en el día a día.

Actualmente la mayor parte de MYPES (Micro y Pequeñas Empresas) están más expuestas a sufrir riesgos internos. Según Ramírez citado por RPP Noticias (2016) afirma: "El problema de las micro y pequeñas empresas es múltiple, no es exclusivamente tributario, es más por la baja productividad, aspecto básico para incrementar la recaudación y rentabilidad de una empresa".

En el país la mayoría de MYPES (Micro y Pequeñas Empresas) no están preparadas para afrontar riesgos. Si bien son cierto los riesgos internos están a su alcance de poder reducir más, que los riesgos externos. Belaunde (2017) afirma:

La gestión del riesgo operacional en el sector público, incluyendo la continuidad del negocio u operativa, es demasiado fundamental para el país; un Estado que funciona mal, que no ayuda a construir resiliencia de país, o que no resiste a un mega-desastre puede hacerle demasiado daño al país, y ya es el caso por temas como los excesos burocráticos y la corrupción. Por ello es un asunto que no puede dejar de interesar al sector privado, porque lo afecta directamente, pero además porque es indispensable un trabajo conjunto público-privado en varios temas claves de la GRD (Gestión de Riesgo de Desastres).

En la actualidad la mayoría de MYPES peruanas tiene que tratar de

sobrevivir, debido a los problemas que tienen que afrontar, tales como: endeudamiento, imposibilidad de financiarse, precios de mercado. Por otro lado, los problemas que también deben aliviar son procesos inadecuados que realizan los empleadores, debido a la falta de capacitación y las fallas tecnológicas. Así mismo la competitividad en el mercado es muy fuerte ya que existen grandes empresas que están posicionadas en el mercado, gracias al prestigio de su marca y la responsabilidad social.

En La Libertad la estructura empresarial está conformada en gran parte por MYPES (Micro y Pequeñas Empresas), esto se debe al crecimiento registrado en estos últimos años, puesto que muchas familias toman la decisión de emprender su propio negocio.

Dentro de la provincia, el distrito de El Porvenir es el que más se caracteriza por las MYPES (Micro y Pequeñas Empresa) de calzado. La mayoría de familias forman su propia empresa y se dedican a la fabricación de calzado.

Según el Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica del Cuero, Calzado e Industrias Conexas (CITTECAL, 2016) afirma: “de acuerdo con la municipalidad de El Porvenir, este distrito produce unos 18 millones de pares de zapatos anualmente. Los zapateros calculan también que de las cinco mil empresas productoras que hay en El Porvenir más del 70% son informales”.

Actualmente las MYPES (Micro y Pequeñas Empresas) del sector calzado tienen que afrontar muchos retos; el principal es la competencia de calzado chino. Las MYPES del sector calzado no se adaptan a los cambios que hay hoy en día el mercado. El consumidor es más exigente, en cuanto al precio, puntualidad y el cumplimiento de estándares de calidad.

Sin embargo, la mayor parte de las MYPES no cuentan con máquinas de última tecnología, que les permita realizar mayor producción en menor tiempo. Las medidas de prevención son muy paupérrimas, esto se debe a que la gran cantidad de MYPES fabrican el calzado en lugares destinados a viviendas, en un espacio reducido con escasas medidas de seguridad. La mayoría de empleados no han culminado sus estudios y no están capacitados, es por ello realizan procesos inadecuados en la fabricación de calzado, incluso están expuestos a sufrir accidentes laborales.

Los empresarios no tienen una cultura de prevención porque el lugar donde fabrican el calzado, no cuenta con señalización e iluminación, además los residuos de cuero son desechados a las vías públicas.

Según la Gerencia de Desarrollo Económico Local del distrito de El Porvenir (2016) afirma: “En el distrito de El Porvenir existen 2573 micro y pequeñas empresas de calzado, de las cuales 2066 son fábricas de calzado, 477 conforman la venta mínima de productos textiles, calzado y 30 se dedican al curtido y adobo de cuero”.

Debido a esta problemática, varios empresarios han perdido su producción ocasionado por incendios, robos y algunos de ellos se retiran del negocio porque es difícil sobresalir de esta pérdida económica.

Es por ello que el presente proyecto tiene como finalidad describir e informar a los empresarios del sector calzado; la importancia de los factores de reducción de riesgos. Para lo cual la investigación se ha enfocado en los riesgos operativos y reputacional, clasificados por la Superintendencia de reducción de riesgos en las MYPES del Sector Calzado del Distrito El Porvenir.

Después de haber explicado la realidad problemática se han formulado las siguientes preguntas de investigación:

¿Cuáles son los factores de reducción de riesgos en las MYPES del sector calzado del El Porvenir?

¿Cuál es el rol de los factores de reducción de riesgos en las MYPES del sector calzado del El Porvenir?

¿Qué hacen actualmente los factores que deben intervenir la reducción de riesgos en las MYPES del sector calzado del El Porvenir?

¿Cuáles son los riesgos más frecuentes a los que están dispuestos las MYPES del sector calzado de El Porvenir?

¿Cuál es el nivel de cultura de prevención que tienen los empresarios de dispuestos las MYPES del sector calzado de El Porvenir?

1.2 Trabajos previos

Salinas (2012) en su tesis:

Modelo de gestión alternativo como herramienta para detectar y evitar los riesgos empresariales en temas directivos y laborales en las empresas contratistas de La Construcción en Bogotá, perteneciente a la facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad de San Buenaventura de Colombia. Tuvo como objetivo diseñar un modelo de gestión alternativo que sirva a los empresarios contratistas tener un mejor control interno en cuanto a los temas directivos y laborales para así mejorar la competitividad empresarial. La investigación fue científico-analítico escrito y las unidades muestrales estuvieron compuesta por las empresas contratistas de la Construcción en Bogotá, D.C.

Se concluyó en la investigación que el modelo de gestión planteada permitió a los empresarios realizar un análisis interno en cuanto a sus debilidades y amenazas para poder mitigar los riesgos que han conducido al colapso de varias compañías y escándalos corporativos en el sector de la construcción y por ende varias empresas han quebrado y han perdido competitividad y oportunidades en el mercado.

Pileña y Miñano (2013) en su tesis:

Importación de calzado chino y su repercusión en la producción de las MYPES del programa compras a MYPERU en La Libertad 2011-2013, perteneciente a la facultad de negocios de la Universidad Privada del Norte. Tuvo como objetivo determinar en qué medida las importaciones de calzado chino repercutieron en la producción de la MYPES de calzado que participaron en el programa Compras a MYPERU en La Libertad 2011-2013.

La investigación fue no experimental – longitudinal, porque no se manipularon las variables y se realizó la investigación en un periodo determinado y las unidades muestrales estuvieron compuesta por 61 empresas que participaron en programa Compras a MYPERÚ.

Utilizando la técnica de la entrevista, concluyó, que las exportaciones de calzado chino repercutieron negativamente en la producción de calzado de las empresas participantes del programa Compras a MYPERÚ en la Libertad, con caídas del 50% y 89% en cuanto a la producción y venta respecto al año 2013, asimismo se concluyó que el pequeño empresario no tiene un plan de trabajo a largo plazo, la cual le permita hacer frente a los cambios del mercado y no participa de los encuentros comerciales con productores y potenciales compradores, tales como en ferias nacionales e internacionales.

Medina (2014) en su tesis:

Desde la historia hacia el futuro: buenas prácticas para consolidar la cultura de la prevención de riesgos del trabajo, a partir del estudio comparado del rol de los agentes sociales en Argentina y España, perteneciente a la facultad de ciencias jurídicas de la Universidad de Alcalá de España. Tuvo como objetivo estudiar los sistemas de seguridad y salud en el trabajo vigentes en Argentina y España con la finalidad de identificar las buenas prácticas para contribuir con la cultura en cuanto a la prevención de riesgos laborales. Tendiendo una investigación descriptiva y análisis de información, las unidades muestrales estuvieron compuesta por los trabajadores, los empresarios, entidades representativas, el estado y los gestores del sistema de seguridad y salud en el trabajo, perteneciente a los sistemas de riesgo del trabajo de Argentina y España. Utilizando la técnica de análisis de información y opinión de expertos, concluyó que; de nada sirve regular la normativa de derecho si la gestión de seguridad no está orientada a consolidar la cultura preventiva, que, para ello, es importante resaltar las buenas prácticas, la cual conlleve que la cultura de prevención se convierta en comportamientos cotidianos y normales.

Araujo (2014) en su tesis:

Gestión de Riesgo en las pequeñas y medianas empresas del Sector Metalmecánico del Municipio Maracaibo, perteneciente a la facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Zulia de Venezuela. Tuvo como objetivo analizar la gestión de riesgo en las MYPES del sector metalmecánico del Municipio Maracaibo. Teniendo una investigación descriptiva y analítica, las unidades muestrales estuvieron compuesta por los 6 gerentes, pertenecientes a las 6 PYMES del sector metalmecánico. Utilizando la técnica de la encuesta, concluyo que; los riesgos catalogados de mayor impacto fueron de tipo económicos (inflación) y operativos y los factores catalogados como alto y medio impacto fueron los riesgos de liquidez, de crédito, recesión económica, barreras de entrada de inversión extranjera, procesos administrativos gubernamentales, régimen tributario, inestabilidad de políticas gubernamentales, entre otros.

Ramos (2014) en su tesis:

La percepción de la cultura organizacional la responsabilidad social empresarial en una empresa nacional dedicada a la salud agropecuaria, perteneciente a la facultad de humanidades de la Universidad Rafael Landívar de Guatemala. Tuvo como como objetivo conocer la percepción de la cultura organizacional la responsabilidad social empresarial en una empresa dedicada a la salud agropecuaria, teniendo una investigación cuantitativa, las unidades muestrales estuvieron compuesta por 35 colaboradores de una empresa cuya actividad principal es la formulación y distribución de productos para la salud vegetal. Utilizando la técnica del cuestionario, y concluyó que; la percepción de la cultura organizacional se encuentra a nivel alto en cuanto a su compromiso con la misión, visión, valores, la comunicación y la identidad con la empresa y cualquier plan en el cual lo involucre la organización. En lo relacionado con la percepción de responsabilidad social empresarial los resultados reflejan que los colaboradores poseen una percepción media de RSE en lo relacionado con los valores, la ética empresarial, el rol en la comunidad, el rol en el medio ambiente y el capital humano.

Ugaz (2014) en su tesis:

Influencia de la formalización de las MYPES en la determinación de los costos de producción en las empresas del sector calzado del distrito El Porvenir, Provincia de Trujillo, Departamento de La Libertad, 2014, perteneciente al Programa Doctoral De Contabilidad y Finanzas de la Universidad Nacional de Trujillo.

Su objetivo fue determinar la influencia de la formalización de las Micro y Pequeñas empresas de la determinación de sus costos de producción del sector calzado del distrito El Porvenir, Región La Libertad, teniendo una investigación descriptiva, las unidades muestrales estuvieron compuesta por 369 MYPES del sector calzado del distrito El Porvenir, Trujillo, La Libertad. Utilizando la técnica de la encuesta y análisis documentario, y concluyo que; las personas que dirigen las MYPES necesitan capacitación en aspectos administrativos para aplicar en el manejo de las empresas, y, técnicos para mejorar la producción del calzado.

Vichique (2013) en su tesis:

Riesgo Reputacional y Gestión Institucional De Crisis, perteneciente al Departamento De Comunicación sede Barcelona, de la Universitat Pompeu Fabra de España. Tuvo como objetivo proponer una cultura institucional que integra el sentido de autoprotección y defensa al de competencia y lucha para gestionar bienes intangibles, particularmente reputación, teniendo una investigación cualitativa, las unidades muestrales estuvieron compuesta por las instituciones de crisis de Barcelona. Utilizando la técnica de la observación, y concluyó que; el riesgo reputacional es importante, común, permanente y complejo, abarca el conjunto de actividades institucionales y es difícil de gestionar, debido a que en su desarrollo pueden intervenir circunstancias y actores diversos, depende también del resultado de otros riesgos institucionales, y frecuentemente no se cuenta con la cultura institucional necesaria para su valoración y gestión.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Definición de MYPE

Las MYPES tienen como objetivo realizar actividades en el mercado ya sea de compra, venta, fabricación y producción. Las MYPES tienen muchos beneficios en el país a que mediante las nuevas leyes tributarias se ha podido dar facilidades para el pago de impuestos los beneficios laborales que brinda.

En este régimen comprende a Personas naturales y jurídicas, sucesiones indivisas y sociedades conyugales, las asociaciones de hecho de profesionales y similares que obtengan rentas de tercera categoría, domiciliadas en el país cuyos ingresos netos no superen las 1 700 UIT en el ejercicio gravable. Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT, 2017).

La pequeña empresa está constituida de 1 hasta 100 trabajadores y sus ventas anuales son hasta el monto de 1,700 unidades impositivas tributarias (UIT).

1.3.2 Definición de riesgo

Los riesgos siempre están presentes en la vida empresarial, ya que invertir en un negocio requiere afrontar riesgos donde tienes la probabilidad de ganar o perder la inversión. Es por ello que las decisiones deben tomarse de manera clara y precisa para reducir los riesgos. El riesgo es la probabilidad de que una amenaza se convierta en un desastre.

Asimismo, se dice que el riesgo es la posibilidad de una pérdida con carácter económico, ocasionando por la incertidumbre en la toma de decisiones que en un futuro puede resultar con ganancias o pérdidas, para ello es importante la medición, evaluación, cuantificación, predicción y control de actividades y comportamiento de factores que afecten e entorno en el cual opera un ente económico. (Ávila 2005).

Prevenir los riesgos es la forma más idónea de actuar, puesto que existen factores que permiten al empresario tomar medidas antes de que suceda un hecho lamentable, tener mayores pérdidas, ya sean económicas, materiales, producción y humana. Santiago (2008) afirma que:

Los riesgos a los que están expuestas la micro y pequeña empresa pueden ser controlados, siempre y cuando haya una cultura de prevención, los trabajadores tengan una buena capacidad de respuesta, exista ética empresarial y se respeten las medidas y políticas que toma el estado.

“Deben adoptar las medidas de prevención necesarias que garanticen la preservación de la salud y la seguridad de los trabajadores”. (Guevara 2015).

1.3.3 Clasificación de Riesgos

Riesgos internos

Los riesgos internos son aquellos que son originados por las propia micro y pequeña empresa, estos riesgos pueden ser controlados de acuerdo a la eficiencia empresarial y a la prevención de riesgos.

La clasificación de riesgos se divide en; financieras, su indicador principal es el tipo de cambio y endeudamiento, operacionales; está conformada mayormente por la ineficiencia de los trabajadores debido a la falta de capacitaciones y el uso de maquinaria antigua y reputacional, en ello se centra la falta de ética, responsabilidad social de los empresarios.

Renzo (2015) clasifica los riesgos en tres tipos:

Los riesgos financieros están constituidos por el riesgo de mercado; es la posibilidad de pérdidas en las fluctuaciones de las tasa de interés, flujo de cambio o precios de mercado que comprende los precios de las acciones y cotizaciones de commodities, el riesgo de crédito; es la posibilidad de incurrir en una pérdida si la contraparte de una transacción no cumple plenamente las obligaciones financieras acordadas en contrato y el riesgo de liquidez; es la posibilidad de registrar pérdidas ante la imposibilidad de realizar operaciones a precios de mercado, debido a la baja frecuencia de negociación que presenta cierto instrumento en el mercado. El riesgo operacional; es la posibilidad de la ocurrencia de pérdidas a procesos inadecuados, fallas del personal, fallas de tecnología de la información, fraudes y eventos externos. El riesgo reputacional, es la posibilidad de concretarse un impacto negativo en la reputación de una empresa, se considera que el riesgo operacional es el que más riesgo reputacional puede ocasionar.

En la actualidad el riesgo reputacional influye tanto positiva como negativamente en las empresas. Esto depende de las acciones que pueden tener los terceros hacia las empresas, debido a comentarios o rumores que atenten contra la imagen y reputación. Asimismo, esto depende en gran parte de los debilidades existentes o inventadas. (Belaunde 2012).

Riesgos externos

Los riesgos internos antes mencionados son muy importantes para el futuro de una empresa, sin embargo, también se puede mencionar los riesgos externos que se debe tener en cuenta.

Los riesgos externos son aquellos desarrollos tecnológicos que en caso que no funcione en la organización provocarán obsolescencia. Se clasifican en riesgos económicos; son aquellos cambios que puede impactar la disponibilidad de efectivo o capital, riesgos medioambientales; son todos los desastres naturales causadas por el hombre, factores regulatorios; son aquellas normas o leyes que regulan la política y por último los factores sociales y tecnológicos. (La Auditoría de Superior de la Federación, 2016).

1.3.4 Factores de reducción de riesgos

Los factores que impulsan la reducción de riesgos juegan un rol muy importante para el sector calzado, debido a los riesgos que están dispuestos, se identificaron los siguientes factores:

1.3.4.1 Cultura de prevención

La cultura de prevención permite que los empleados construyan hábitos que ayuden a prevenir los riesgos. Por otro lado, también permite que el empresario de calzado tome conciencia de los lugares de fabricación, ya que la mayoría son lugares destinados a vivienda. Cooper (2000) afirma: “La cultura de prevención es un sub aspecto de la cultura organizacional, la cual se cree afecta a las actitudes y la conducta de los miembros en relación con el desarrollo de la salud y la seguridad que va teniendo lugar en la organización”.

La cultura de prevención, cuenta con características que son muy importantes tener en cuenta. La cultura de la información es de gran importancia ya que las personas deben estar preparadas para informar sobre los errores y descuidos a cualquier nivel jerárquico. La cultura justa, indica que, si existe una culpa constante, esto puede provocar los malos informes, en cambio, si la culpa es reservada para los grandes y verdaderos comportamientos que implican desinterés o malicia, la cultura de la información no debe ser desalentada. La cultura de aprendizaje; la información es efectiva si uno aprende de ella. Finalmente, una cultura flexible; es que aquella cultura donde las decisiones influyen de acuerdo a los conocimientos y experiencia, dejando de lado el nivel jerárquico. (Reason 1990).

A. Medidas de seguridad laboral

Las medidas de seguridad, cumplen un rol muy importante en las organizaciones, porque permiten evitar los riesgos que se presentan día a día. Es por ello que el encargado de las empresas debe realizar un control constante para que se cumplan las medidas de seguridad.

En las organizaciones, las medidas de seguridad laboral no distinguen nivel jerárquico, ya que se debe poner en práctica en todos los puestos de trabajo. Los empresarios, directivos, profesionales y trabajadores deben tener en cuenta los principios de prevención, principalmente en la adopción de medidas antes los riesgos. El objetivo de esto es crear en el trabajador capacidad de respuesta y toma de decisiones. (Grau ,2000).

B. Equipos de protección personal

“Son dispositivos, materiales e indumentaria personal destinado a cada trabajador para protegerlo de uno o varios riesgos presentes en el trabajo y que puedan amenazar su seguridad y salud. Los EPP son una alternativa temporal y complementaria a las medidas preventivas de carácter colectivo”. Instituto Nacional de Salud (s,f).

Los equipos de protección personal son de gran importancia ya que su uso correcto y constante evita muchas pérdidas tanto humanas como económicas para la empresa.

C. Descanso remunerado

El descanso remunerado es la oportunidad de goce que tiene todo colaborador mediante un mutuo acuerdo con el empleador, para ello se debe considerar la necesidad de la empresa, ya sea; en producción, funcionamiento, escases de persona, demanda de mercado, etc. Si ambas partes no llegan a un acuerdo, el empleador tiene la facultad de decidir el mes a otorgar las vacaciones. Universidad Católica de los Ángeles de Chimbote (s.f).

Los trabajadores tienen derecho a varios descansos que debe otorgar las empresas de acuerdo régimen en la que se encuentran y al rubro que realizan. Estas deben ser respetadas, ya que el descanso en el trabajador conlleva a generar en él una mayor productividad.

1.3.4.2 Trabajadores calificados

En las empresas se considera a un trabajador capacitado, aquella persona que realiza sus labores de manera efectiva, logrando sus metas y solucionando problemas. Chiavenato (2000) define el desempeño laboral como “el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”

Para tener éxito, las empresas deben contar con trabajadores; especializados, comprometidos, capacidad de solucionar problemas, y dispuestas a correr riesgos. Esto se puede conseguir con el compromiso y perseverancia, tanto de empleador como trabajador.

A. Educación

La educación es la base fundamental y solo se logra con la persistencia y el esfuerzo que da cada persona para salir adelante. En el trabajo un empleador muestra educación no solo con el conocimiento que es muy importante, si no con las actitudes que muestra. “La educación es un proceso de aprendizaje y enseñanza que se desarrolla a lo largo de toda la vida y que contribuye a la formación integral de las personas, al pleno desarrollo de sus potencialidades, a la creación de cultura, y al desarrollo de la familia y de la comunidad nacional, latinoamericana y mundial”. (MINTRA, 2006).

B. Capacitación laboral

Todo empleador debe comprometerse en brindar capacitaciones a sus trabajadores, aunque algunos de ellos tienen la idea errónea que capacitar es para beneficio del trabajador. Pero no es así, por que un trabajador capacitado se siente identificado por la empresa y por ende tiene mayor productividad. Chiavenato, (2009) indica que la capacitación es “alcanzar el nivel de desempeño que la organización desea por medio del desarrollo y capacitación continua de las personas que trabajan en ella.

C. Tecnología

La tecnología en las organizaciones es de gran importancia para adaptarse a este mercado competitivo. Invertir en la compra de nuevas maquinarias permite a las MYPES hacer frente a las competencias internacionales.

Por otro lado, Bunge (1994) define tecnología como “el desarrollo de la actividad científica aplicada al mejoramiento de nuestro medio natural y artificial, a la invención y manufactura de bienes materiales y culturales”.

1.3.4.3 Ética empresarial

Las empresas hoy día no solo se enfocan en generar más utilidad, debido a que la ética empresarial también es de gran importancia para sobrevivir en un mundo competitivo como hoy.

Es importante distinguir los niveles de responsabilidad dentro de una empresa, puesto que permitirá al empresario tener una visión más clara sobre la responsabilidad social o corporativa. En el nivel primario las empresas no solo se preocupen por sus ventas y utilidades, sino por cuidar y respetar el medio ambiente o los derechos humanos en el ética y negocios. En el nivel secundario las empresas se preocupen en mejorar las relaciones con los grupos de interés, con temas relacionados el nivel primario. En el nivel tres, las empresas tienen el propósito de contribuir a la mejora de ciertos aspectos sociales a través de acciones para prevenir el daño al bien común, actuando como un buen ciudadano corporativo. Fontrodona (como se citó en Corporate Excellence, 2011).

Blowfield y Murray (2011) define:

La ética empresarial “(...) es una herramienta analítica crucial para comprender, conceptualizar y legitimar si es que las acciones y el comportamiento de las compañías son moralmente correctos o incorrectos” (p.15).

A. Política salarial

Es dinámica porque tiene que ir cambiando de acuerdo a las diferentes circunstancias que se pueden presentar dentro y fuera de la empresa. Toda política salarial debe tomar en cuenta el sistema de recompensa al personal como: beneficios sociales, estímulos e incentivos de acuerdo al desempeño de los empleados; estabilidad en la empresa, oportunidades de crecimiento. (Moraca, 2007).

B. Política de incentivos

En las empresas se otorga incentivos laborales, para incentivar al trabajador por su tiempo de trabajo, calidad, honestidad y compromiso con la empresa. Interbrokers Española de Valores (2011) indica que “los mercados financieros es práctica habitual el recibir o pagar a los terceros determinadas; comisiones, honorarios o beneficios no monetarios, relacionados con la distribución de servicios de inversión y auxiliares”.

1.3.4.4 Políticas de estado

El estado es el órgano que se encarga de establecer leyes y normas para el bienestar social. También es un factor importante que impulsa la reducción de riesgos por que gracias a medidas estratégicas contribuye con la seguridad tanto social como empresarial.

Las políticas y medidas que toma el estado frente a los riesgos a los que están dispuestas las MYPES y los empleados del sector calzado son muy importantes porque permite que el trabajador se sienta respaldado ante cualquier riesgo que pueda suceder en las empresas. Santiago (2008) indica que los tres poderes del estado, cada uno en su respectiva competencia, "les corresponde la proposición, aprobación, ejecución y control de las disposiciones normativas que deben regir, ordenar y colaborar en la finalidad de velar, cuidar y mejorar la salud de los trabajadores".

A. Exoneración tributaria

La exoneración, es aquel beneficio tributario que se otorga a una actividad que se encuentra gravada por el hecho imponible, pero que se le excluye del mandato de pago, por un determinado período. "Los hechos o situaciones descritos hipotéticamente en otras normas, y que acaecidos en la realidad neutralizan la consecuencia normal derivada de la configuración del hecho imponible, o sea, el mandato de pagar el tributo. Estos hechos o situaciones que enervan la eficacia generadora del hecho imponible, se denominan exenciones y beneficios tributarios". (Villegas, 2003).

1.4 Formulación del problema

¿Cuáles son los factores de reducción de riesgos en las MYPES del Sector Calzado del distrito El Porvenir-2017?

1.5 Justificación del estudio

Conveniencia

El siguiente proyecto de investigación es de gran importancia porque permitirá conocer cuáles son los factores que intervienen en la reducción de riesgos en las MYPES y gracias a ello, las MYPES van estar informados para tomar medidas necesarias frente a los riesgos que están expuestos.

Relevancia social

Los beneficiados con esta investigación serán las MYPES del Sector Calzado de El Porvenir, porque mediante este proyecto se informarán no solo de los riesgos a lo que están expuesto sino saber cuáles son los factores que ayudan o intervienen a reducir los riesgos.

Implicancias prácticas

La realización de este proyecto es muy importante, porque permitirá identificar cuáles son los factores de reducción de riesgos y a la vez esto permitirá que los empresarios tomen medidas de prevención ante cualquier incidente.

Utilidad metodológica

Con esta investigación se dio a conocer los factores de reducción de riesgos en las MYPES del Sector Calzado del Distrito El Porvenir-2017.

1.6 Hipótesis

Los factores que intervienen en la reducción de riesgos en las MYPES son: cultura de prevención, capacidad de respuesta, ética empresarial y las medidas y políticas del estado, entre otros.

1.7 Objetivos

General

Determinar los factores de reducción de riesgos en las MYPES del Sector Calzado del Distrito El Porvenir-2017.

Específicos

O1. Identificar el nivel de cultura de prevención en las MYPES del sector calzado de El Porvenir-2017.

O2. Analizar la calificación de trabajadores de las MYPES del sector calzado de El Porvenir-2017.

O3. Analizar la ética empresarial de las MYPES del sector calzado de El Porvenir-2017.

O4. Identificar las políticas de estado a favor de las MYPES del sector calzado de El Porvenir-2017.

O5. Proponer estrategias que impulsen la reducción de riesgos en las MYPES del sector calzado de El Porvenir-2017.

II. MÉTODO

II. Método

2.1 Diseño de investigación

La presente investigación se realizó con un diseño no experimental, porque se observó situaciones ya existentes. En el presente proyecto se realizó una encuesta, dirigida por única vez a los empresarios del sector de calzado para determinar los factores que interviene en la reducción de riesgos. Hernández, Fernández, Baptista. (1979, p. 116) afirma que: "La investigación no experimental o expos-facto es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones".

"Los diseños de investigación transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado" (Ibídem, p.270). El proyecto de investigación se recolectará y analizará datos en un periodo de tiempo determinado, asimismo solo se someterá al grupo de estudio (MYPES del sector calzado) a una sola variable (factores de reducción de riesgos).

No experimental, descriptivo, trasversal.



Donde:

M: Muestra

Ox: Una sola variable: factores que intervienen en la reducción de riesgos.

Para finalizar es tipo descriptivo porque busca describir los factores que intervienen en la reducción de riesgos en las MYPES del Sector Calzado del Porvenir. Tamayo (1999) afirma que:

La investigación descriptiva busca únicamente describir situaciones o acontecimientos; básicamente no está interesado en comprobar explicaciones, ni en probar determinadas hipótesis, ni en hacer predicciones. Con mucha frecuencia las descripciones se hacen por encuestas (estudios por encuestas), aunque éstas también pueden servir para probar hipótesis específicas y poner a prueba explicaciones.

2.2 Variables, operacionalizacion

Matriz de operacionalización

Indicador	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Factores De Reducción De Riesgo	Los riesgos a los que están expuestas la micro y pequeña empresa pueden ser controlados, siempre y cuando haya una cultura de prevención, los trabajadores tengan una buena capacidad de respuesta, exista ética empresarial y se respeten las medidas y políticas que toma el estado. Santiago (2008).	Para la obtención de datos se realizará una encuesta porque permite el conocimiento de las motivaciones, actitudes, opiniones de los individuos con relación a objeto de estudio. Es importante mencionar que el cuestionario estará dirigido a los responsables de las empresas del sector calzado.	Cultura de prevención	-N° de simulacros de incendio. -N° de extintores. -Señalización. -Uso de equipos de protección personal. -Descanso remunerado.	Nominal
			Trabajador es calificados	-Nivel de educación. -N° de capacitaciones. -Uso de tecnología	
			Ética Empresarial	-Política salarial. -Política de incentivos. -Ascensos. -% reciclaje.	
			Política del estado	-Exoneración tributaria. -N° de participación en ferias. -Seguridad ciudadana.	

Nota: Dimensiones de la variable factores de reducción de riesgo según el autor Santiago (2008).

2.3 Población y muestra

La investigación, estuvo compuesta por todas las MYPES del sector calzado del distrito El Porvenir de la ciudad de Trujillo.

Según la Gerencia de Desarrollo Económico Local (2016) afirma; que en el distrito de El Porvenir existen 2573 MYPES de calzado, de las cuales 2066 son fábricas de calzado, 477 conforman la venta mínima de productos textiles, calzado y 30 se dedican al curtido y adobo de cuero.

Muestra

Para definir la muestra, se aplicó un muestreo probabilístico, conociendo nuestra población de 2066 MYPES, que a su vez cada MYPE está representada por un gerente.

$$n = \frac{N \times Z_{\alpha}^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_{\alpha}^2 \times p \times q}$$

Donde:

N = Total de la población

Z α = 1.96 al cuadrado (si la seguridad es del 95%)

p = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)

q = 1 – p (en este caso 1-0.05 = 0.95)

d = precisión (en su investigación use un 5%).

En la investigación la cual la población fue finita, utilizamos la siguiente fórmula para determinar la muestra;

N = 2066

Z = 95% ---1.96

P = 0.5

Q = 0.5

D = 0.05

$$n = \frac{2066 \times 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2 \times (2066 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

n = 324

Al realizar el cálculo se obtuvo una muestra de 324, sin embargo, se realizó un ajuste de muestra, utilizando la siguiente fórmula:

$$F = \frac{n_0}{N} > 0.05 \quad \longrightarrow \quad nF = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}}$$

Donde,

n_0 = Muestra

N = Total de la población

$$nF = \frac{324}{1 + \frac{324}{2066}} \quad \mathbf{nf = 280}$$

Finalmente, una vez realizado el reajuste, se obtuvo una muestra de 280 micro y pequeñas empresas del sector calzado que a su vez estuvo representado por un gerente o persona encargada de las MYPES.

Unidad de análisis

Los gerentes o representantes de las micro y pequeñas empresas del sector calzado del distrito El Porvenir.

Criterios de inclusión y exclusión

Inclusión

Se tomó en cuenta a los gerentes generales y a las personas responsables de las MYPES del sector calzado.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnicas de recolección de datos

Para la recolección de datos del presente estudio se utilizó la técnica de la encuesta, la evaluación por medio de instrumentos diseñados para la medición de la variable me permitirá obtener la información necesaria de las MYPES del sector calzado.

2.4.2 Instrumentos

Se elaboró un cuestionario de preguntas guiadas por los objetivos específicos de la investigación, con el propósito de obtener información de los empresarios de las micro y pequeñas empresas del sector calzado del distrito El Porvenir. El cuestionario está compuesto por 27 preguntas, de las cuales 6 son preguntas abiertas y 21 para marcar. Se diseñaron de acuerdo a cada dimensión; cultura de prevención está compuesta por 9 preguntas, trabajadores calificados está compuesta por 5 preguntas, ética empresarial está compuesta por 8 preguntas y finalmente política del estado contiene 5 preguntas.

2.4.3 Validez y confiabilidad

Para la validación del instrumento, se utilizó el criterio de jueces, en el que se distribuyó a tres profesionales de la especialidad, 2 especialistas y una metodóloga quienes emitieron su opinión respecto a la redacción y contenido del cuestionario, indicando que el instrumento es aplicable a las unidades de estudio.

2.5 Métodos de análisis de datos

Posteriormente a la recolección de datos se utilizó el software Excel 2016, del paquete de Microsoft Office 2016 para obtener así la estadística descriptiva. También se utilizó las tablas dinámicas para poder facilitar el procesamiento de datos y el conteo de respuestas. Dentro de ellas están las figuras estadísticas (expresados porcentualmente) que se muestran en el capítulo de los resultados y los anexos.

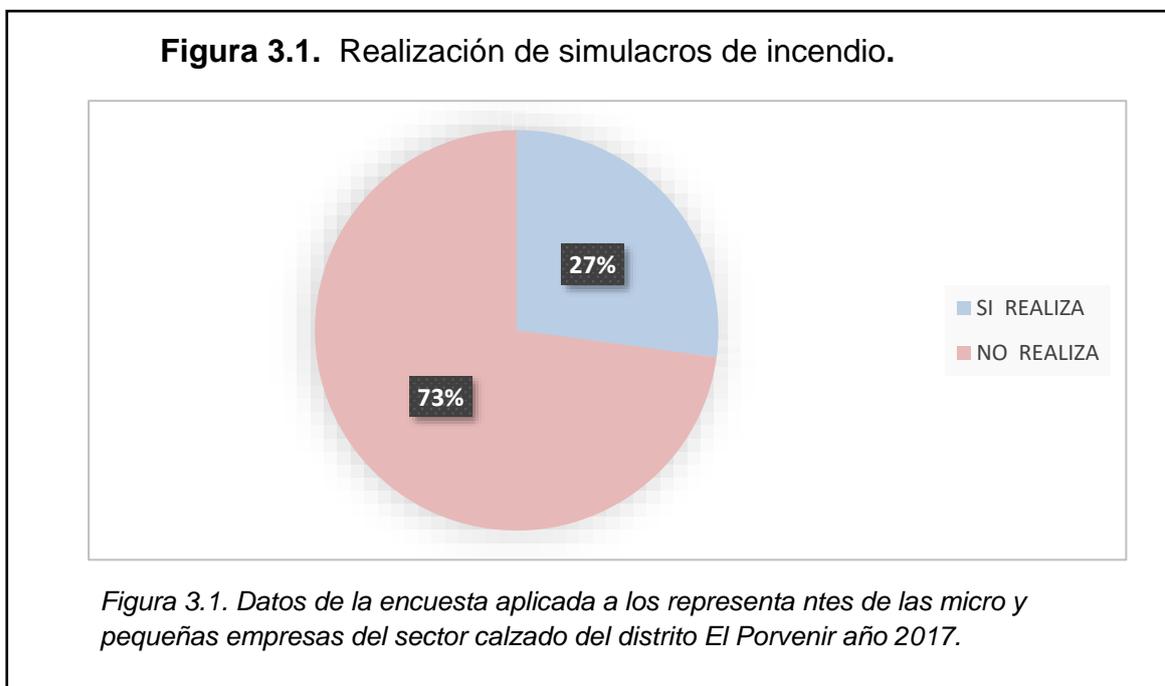
2.6 Aspectos éticos

Se solicitó el permiso correspondiente para realizar el cuestionario, a cada empresario del sector calzado, mediante una carta para identificarme y a la vez informar el objetivo del proyecto. Asimismo, el compromiso estuvo en respetar su privacidad y proteger su identidad del empresario.

III. RESULTADOS

III. Resultados

Objetivo 1. Identificar el nivel de cultura de prevención en las MYPES del sector calzado de El Porvenir-2017.



Se observa que el 73% de gerentes no realizan simulacros de incendio; esto se debe a que los gerentes no se encuentran constantemente en el área de trabajo por ende aseguran que en el poco tiempo que se encuentran en la empresa, la rutina diaria de trabajo que realizan sus empleados le es difícil realizar el simulacro de incendio. Sin embargo, el 27% afirma realizar simulacros de incendio porque es de gran importancia prevenir y tener buena capacidad de respuesta ante cualquier riesgo.

Figura 3.2. Simulacros de incendio al año.

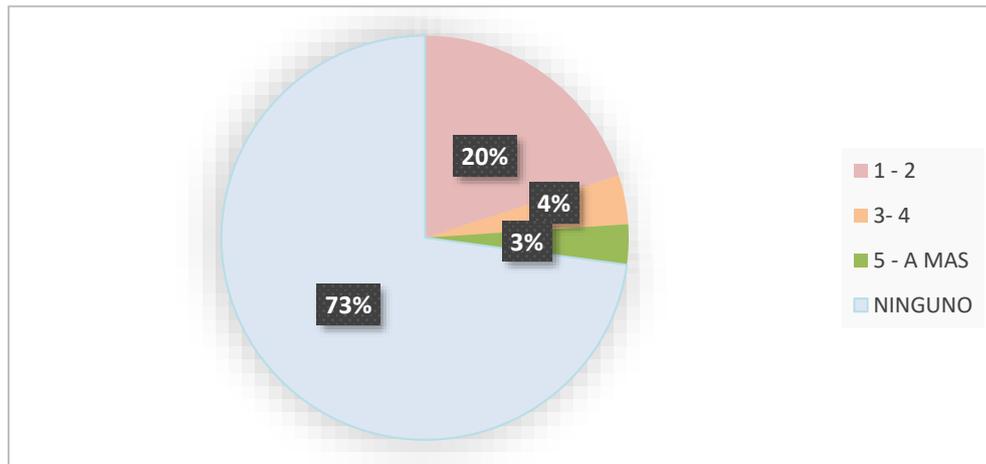


Figura 3.2. Datos de la encuesta aplicada a los representantes de las micro y pequeñas empresas del sector calzado del distrito El Porvenir año 2017.

El 73% de empresarios afirman no realizar simulacros de incendio. Del 27% que si realizan simulacros; el 4% indica que realizar de 1 a 2 veces al año, el 20% de 3 a 4 veces al año y el 3% de 5 a más veces. Estas empresas afirman que realizan esta cantidad de simulacros porque ya han pasado por un accidente similar, también reconocen estar desarrollando sus actividades de trabajo en un lugar para vivienda es importante prevenir.

Figura 3.3. Tenencia de extintores en buen estado

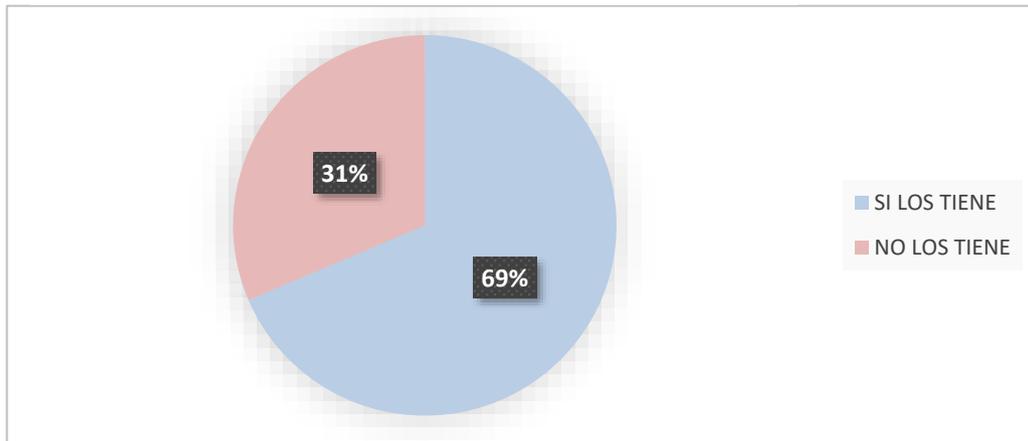


Figura 3.3. Datos de la encuesta aplicado a los representantes de las micro y pequeñas empresas del sector calzado del distrito El Porvenir año 2017.

En la figura se muestra que el 69% de los gerentes afirman contar con extintores en buen estado; por lo menos en el lugar donde realizan el armado del calzado debido a que es de suma importancia contar con medidas de seguridad que puedan salvaguardar tanta la salud de sus trabajadores y su producción. El 31% afirma no contar con extintores en buen estado por que el gerente no da el permiso de realizar la compra y no tienen dinero destinado para esta compra.

Figura 3.4. Tenencia de extintores de uso inmediato

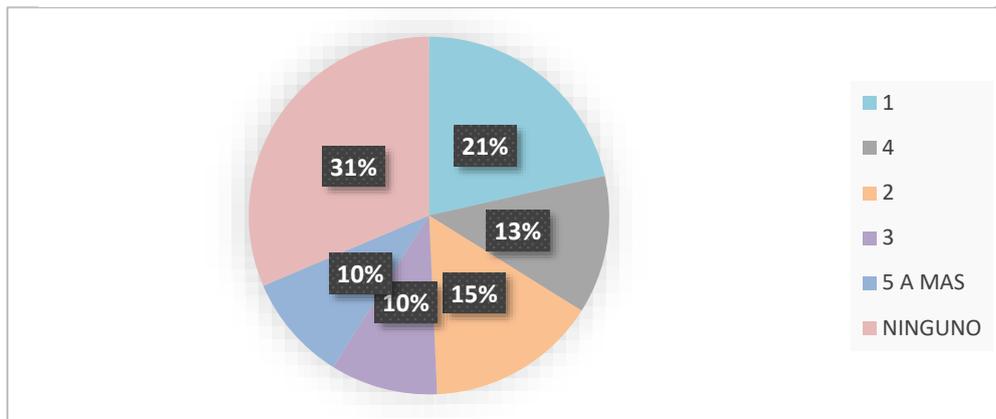


Figura 3.4. Datos de la encuesta aplicado a los representantes de las micro y pequeñas empresas del sector calzado del distrito El Porvenir año 2017.

El 31% de los gerentes indica no contar con extintores para uso inmediato. El 21% afirma contar por lo menos con 1 extintores en la empresa, el 15% asegura contar con 2 unidades de extintores, el 10% cuenta con 3 unidades, el 13% cuenta con 4 extintores y finalmente afirma que el 10% cuenta de 5 a más extintores. Los empresarios indican que los extintores se encuentran mayormente en los lugares de fabricación y perfilado de planta.

Figura 3.5. Existencia de señalización en el área de trabajo.

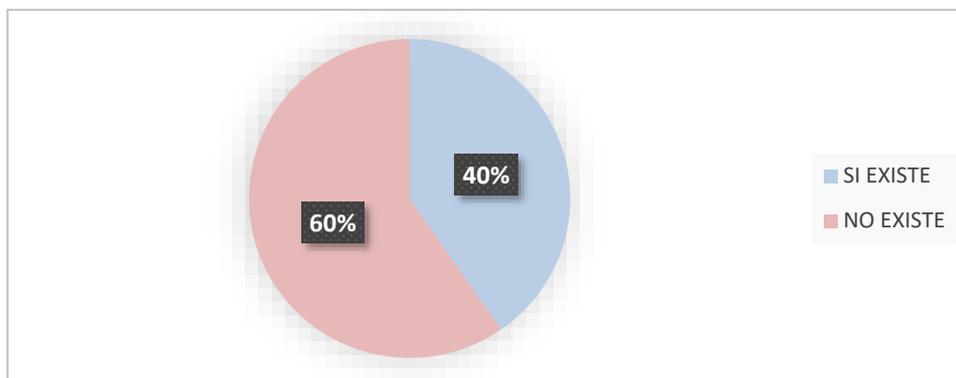


Figura 3.5. Datos de la encuesta aplicado a los representantes de las micro y pequeñas empresas del sector calzado del distrito El Porvenir año 2017.

El 60% de empresarios afirman que el área de trabajo no cuenta con una señalización adecuada; eso se debe al desconocimiento que tienen sobre la señalización en el centro de trabajo, y el 40% afirma si tener una señalización porque es de suma importancia ante cualquier accidente para que puedan evacuar lo antes posible.

Figura 3.6. Proporción de trabajadores que usan equipos de protección personal en el centro de trabajo.

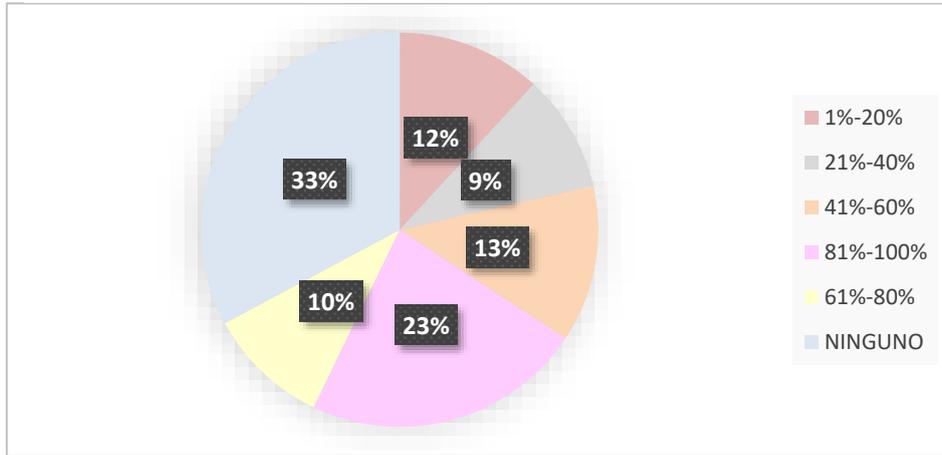


Figura 3.6. Datos de la encuesta aplicado a los representantes de las micro y pequeñas empresas del sector calzado del distrito El Porvenir año 2017.

Se observa que el 33% de trabajadores no usan quipos de protección personal. El 10% de empresarios afirman que del total de sus trabajadores el 81% al 100% si cuentan con EPP (equipos de protección personal), seguidos del 23% que afirman que los trabajadores que cuentan con EPP son el 61% al 80% y finalmente el 13 % afirma que los trabajadores que cuentan con EPP son del 41% al 60%. Es importante mencionar que la mayor parte de empresarios consideran esta medida de prevención muy importante, debido a la elaboración de calzado que requiere tener contacto directo con las máquinas de calzado y herramientas pulso cortante.

Figura 3.7. Proporción de personal preparado para algún siniestro.

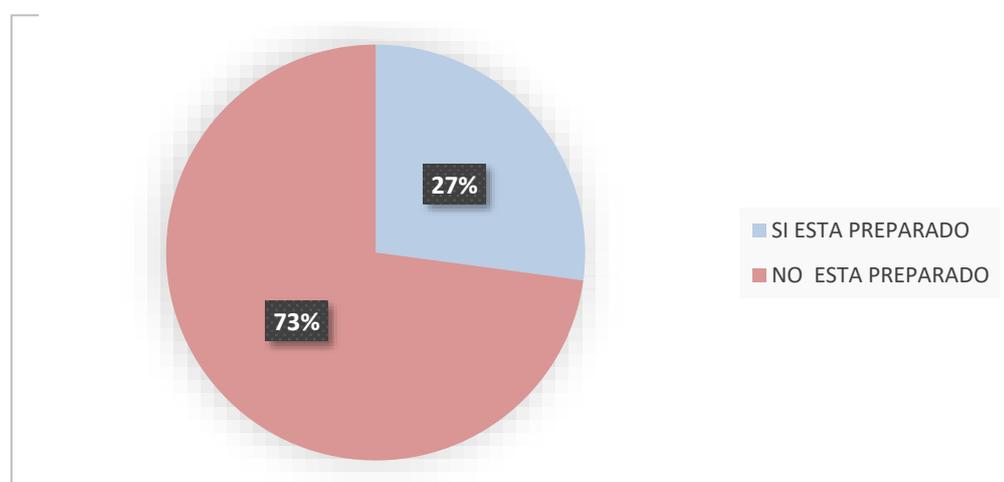
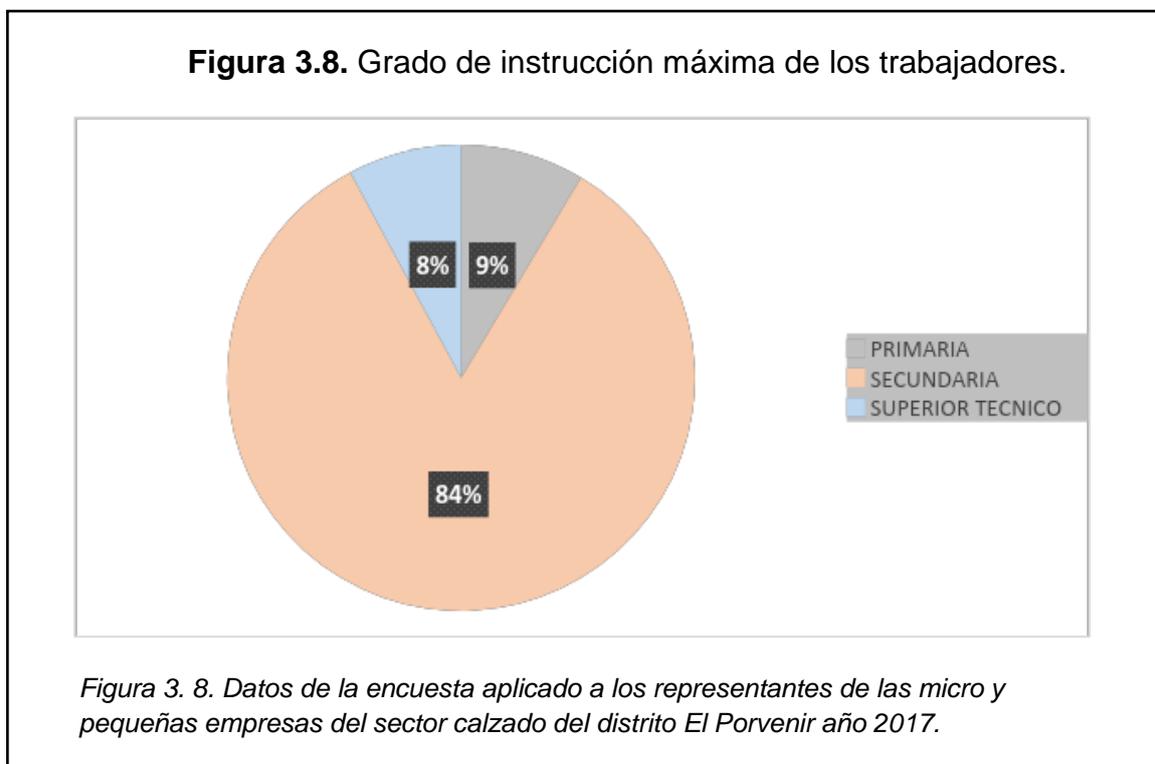


Figura 3.7. Datos de la encuesta aplicado a los representantes de las micro y pequeñas empresas del sector calzado del distrito El Porvenir año 2017.

Los gerentes afirman que el 73% de sus empleados no están preparados ante cualquier siniestro o accidente que pueda ocurrir en la empresa; esto pudieron diferir ante el fenómeno del niño, puesto a que muchos empleados no tuvieron una buena capacidad de respuesta. Así mismo el 27% afirman estar preparados y proceso de capacitación ante cualquier siniestro, esto se debe a que han tomado medidas para prevenir otro accidente o fenómeno natural.

Objetivo 2. Evaluar la capacidad de trabajo de los colaboradores de las MYPES del sector calzado del distrito El Porvenir-2017.



El 83% de trabajadores de las empresas de calzado tienen un grado de instrucción secundaria, el 9% esa compuesta por el nivel superior técnico y el 8% están conformada por el grado de instrucción de primaria. Los empresarios indican que mayormente los que requieren de empleos son estudiantes del distrito, y que, para muchos de ellos, realizan su primer trabajo en las empresas de calzado como ayudantes. Es importante mencionar que a pesar que la mayor población está conformada por los trabajadores con grado de instrucción secundaria, los empresarios afirman que estos jóvenes tienen un mayor compromiso y disposición para trabajar.

Figura 3.9. Conocimiento de los programas de capacitación brindadas por las instituciones públicas privadas.

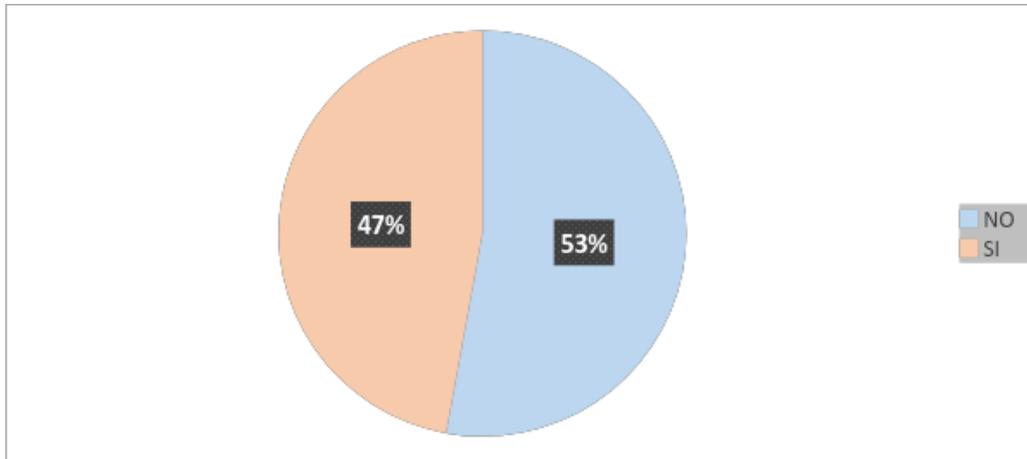


Figura 3.9. Datos de la encuesta aplicado a los representantes de las micro y pequeñas empresas del sector calzado del distrito El Porvenir año 2017.

El 53% de empresarios afirman no tener conocimiento acerca de las capacitaciones que brindan las Instituciones públicas y privadas. El 47% indica si tener conocimiento de las capacitaciones brindadas.

Figura 3.10. Capacitaciones al año que reciben los trabajadores.

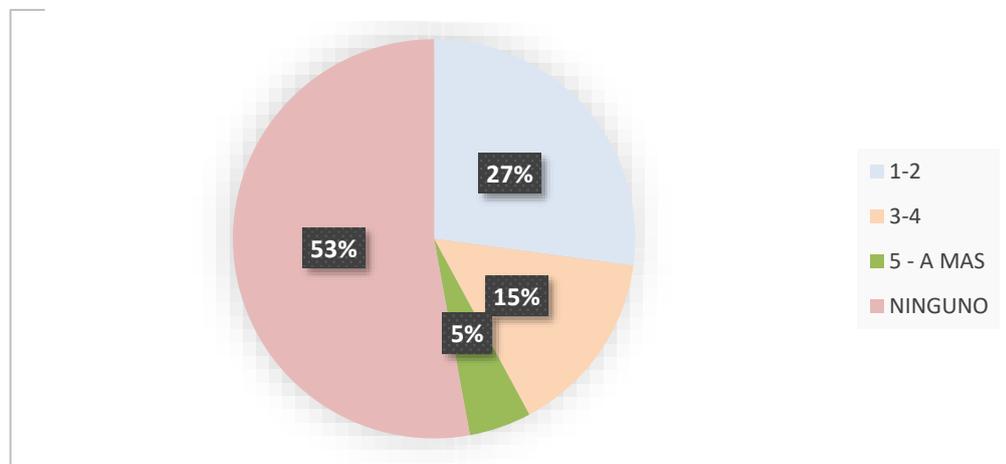


Figura 3.10. Datos de la encuesta aplicado a los representantes de las micro y pequeñas empresas del sector calzado del distrito El Porvenir año 2017.

En el gráfico se muestra que el 53% de trabajadores no reciben capacitaciones, debido al desconocimiento que tienen los empresarios de las capacitaciones que brindan las Instituciones Públicas y Privadas. Así mismo el 27% afirma que sus trabajadores reciben capacitaciones de 1 a 2 veces al año, el 15% de 3 a 4 veces al año y el 5% de 5 a más veces. Estos empresarios afirman que la municipalidad del El Porvenir brinda talleres gratuitos para los jóvenes que desarrollen esta actividad y poder impulsar el emprendedurismo.

Figura 3.11. Tenencia de nueva maquinaria y tecnología.

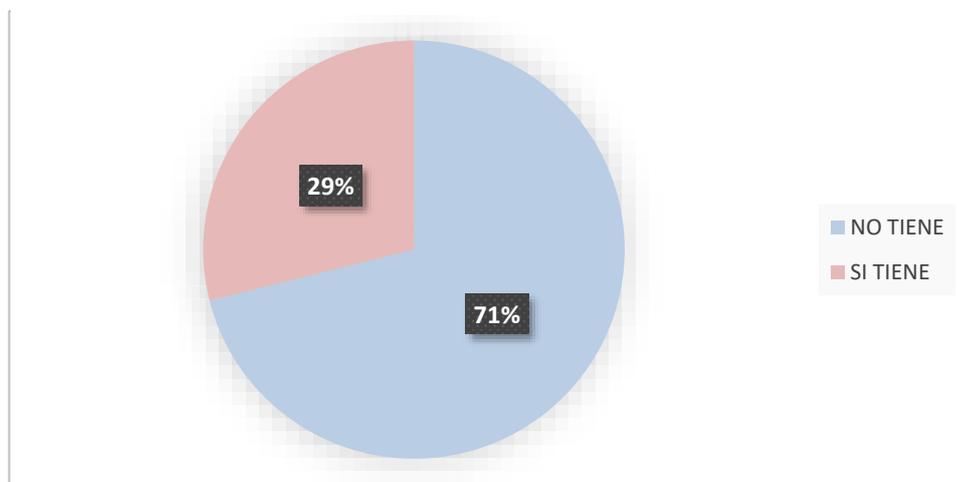


Figura 3.11. Datos de la encuesta aplicado a los representantes de las micro y pequeñas empresas del sector calzado del distrito El Porvenir año 2017.

El 71% de empresarios indican que no cuenta con nueva maquinaria y tecnología para la fabricación de calzado, debido a que la adquisición de maquinarias requiere de una gran inversión. El 29% afirma si contar con nueva maquinaria y tecnología, ya que permite abastecer la demanda de los clientes y poder competir en el mercado.

Figura 3.12. Proporción de trabajadores informados para el uso de nuevas tecnologías.

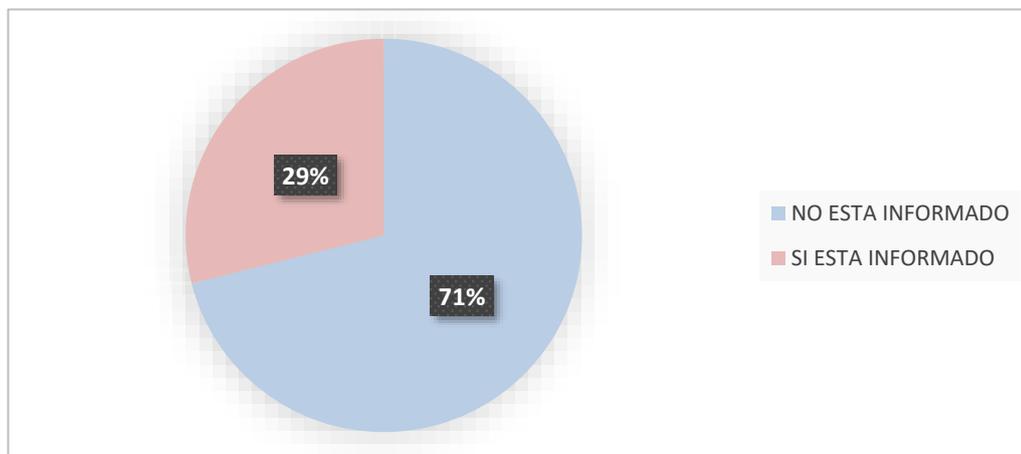


Figura 3.12. Datos de la encuesta aplicado a los representantes de las micro y pequeñas empresas del sector calzado del distrito El Porvenir año 2017.

El 68% de empresarios afirman que los trabajadores no se encuentran informados o capacitados para el uso de las nuevas tecnologías y el 32% afirman que si se encuentran capacitados.

Objetivo 3. Analizar la ética empresarial de las MYPES del sector calzado del distrito El Porvenir-2017.

Figura 3.13. Empresarios que están de acuerdo con el descanso remunerado que brindan otras empresas.

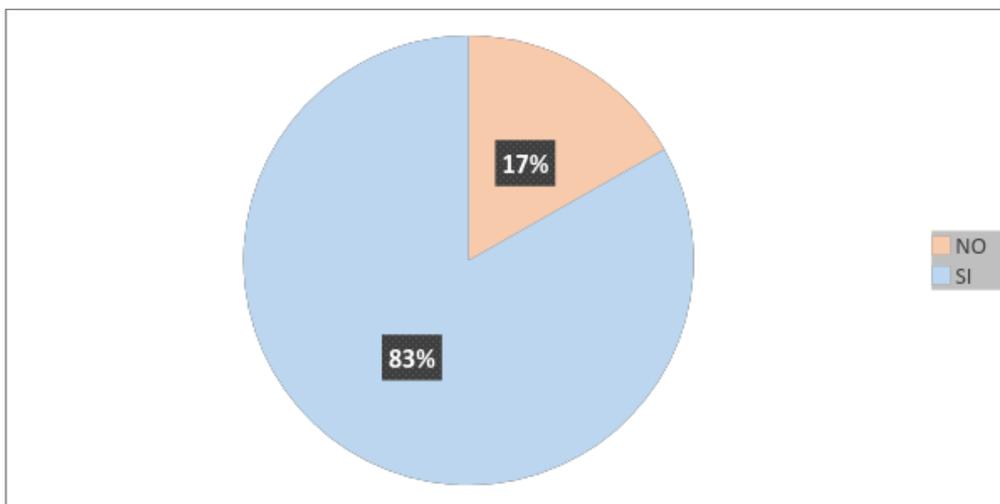


Figura 3.13. Datos de la encuesta aplicado a los representantes de las micro y pequeñas empresas del sector calzado del distrito El Porvenir año 2017.

El 17% de empresarios afirman no estar de acuerdo con el descanso remunerado que brindan otras empresas, puesto a que indican que la fabricación de calzado requiere un personal estable. El 83% afirma si estar de acuerdo con el descanso remunerado, ya que indican que dan el ejemplo a otras empresas, para que el trabajador se siente más contento y comprometido con la empresa.

Figura 3.14. Empresarios que incentivan el descanso remunerado.

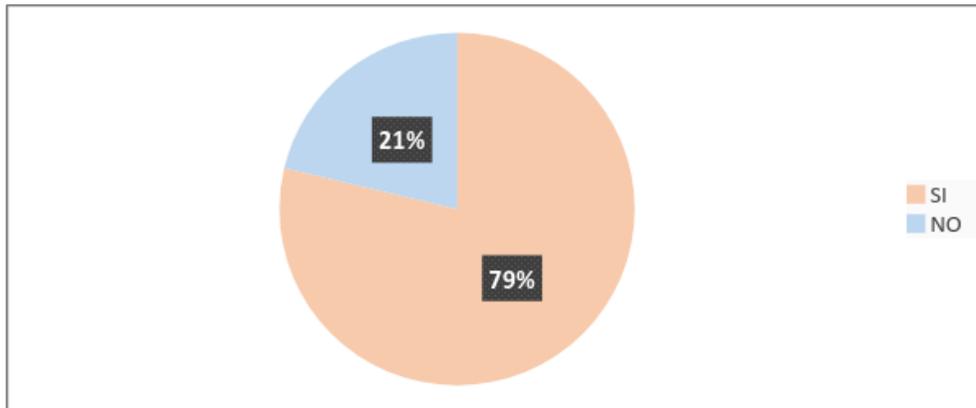


Figura 3.14. Datos de la encuesta aplicado a los representantes de las micro y pequeñas empresas del sector calzado del distrito El Porvenir año 2017.

El 79% de los empresarios indican que, si incentivan el descanso en sus trabajadores, realizando actividades de recreación como campeonatos deportivos y también mencionan que por pertenecer al régimen MYPE cada trabajador tienen derecho a 15 días de vacaciones remuneradas. Por otro lado, el 21% afirma no incentivar el descanso a sus trabajadores, debido que el proceso de trabajo que realizan es por avance y requieren que los trabajadores estén permanentes hasta que finalice el proceso de campaña.

Figura 3.15. Proporción de empleados que cuentan con contrato de trabajo.

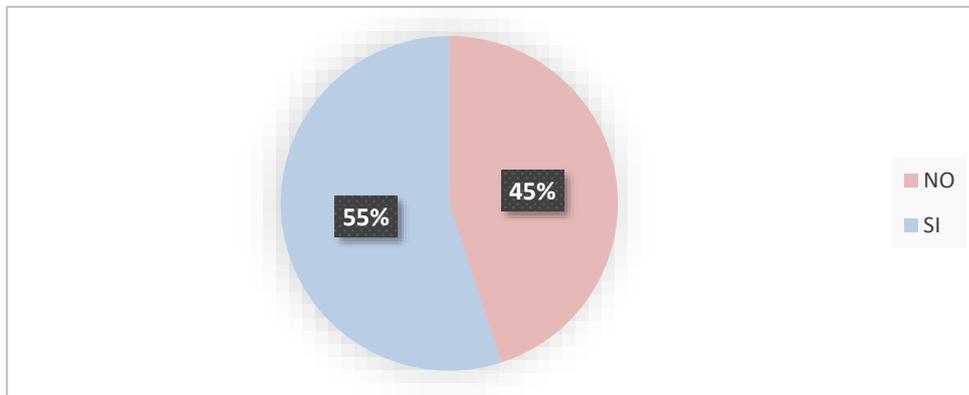


Figura 3.15. Datos de la encuesta aplicado a los representantes de las micro y pequeñas empresas del sector calzado del distrito El Porvenir año 2017.

En el gráfico se muestra que el 55% de trabajadores si cuentan con contrato de trabajo el 45% no cuenta con contrato de trabajo.

Figura 3.16. Política de periodicidad en el pago de remuneración

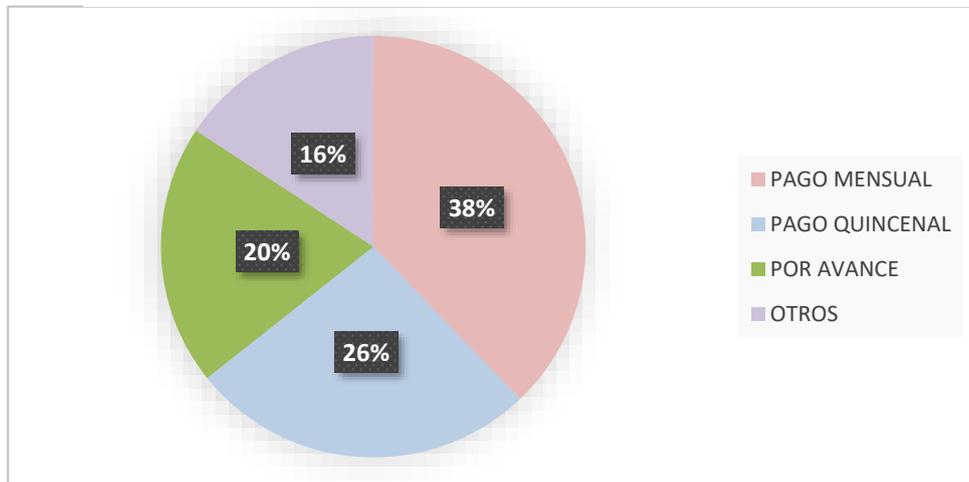


Figura 3.16. Datos de la encuesta aplicado a los representantes de las micro y pequeñas empresas del sector calzado del distrito El Porvenir año 2017.

En el gráfico se observa que el 38% de trabajadores perciben una política de pago mensual, 26% percibe un pago quincenal el 20% percibe un pago por avance y el 16% está conformada por otros, dentro de ellas tenemos el pago por destajo y el pago semanal.

Figura 3.17. Empresarios que están de acuerdo con la política de incentivos laborales.

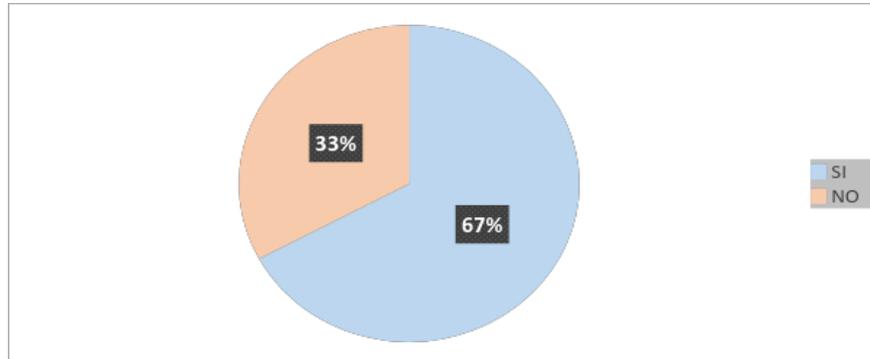


Figura 3.17. Datos de la encuesta aplicado a los representantes de las micro y pequeñas empresas del sector calzado del distrito El Porvenir año 2017.

El 67% de empresarios consideran que, si son importante los incentivos laborales, siempre cuando haya un buen desempeño de los trabajadores. El 33% afirma que no considera importante la política de pagos.

Figura 3.18. Incentivos laborales que brindan las micro y pequeñas empresas de calzado

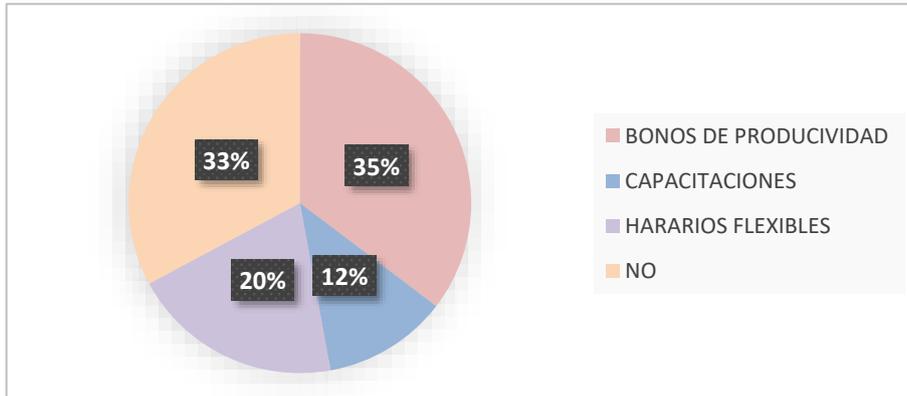


Figura 3.18. Datos de la encuesta aplicado a los representantes de las micro y pequeñas empresas del sector calzado del distrito El Porvenir año 2017.

El 33% de empresarios afirman no otorgar incentivos laborales a sus trabajadores. Del 67% que si brindan incentivos laborales; el 35% indica que brindan bonos de productividad, el 20% horario flexible, el 12% brinda capacitaciones.

Figura 3.19. Clasificación de los residuos sólidos.

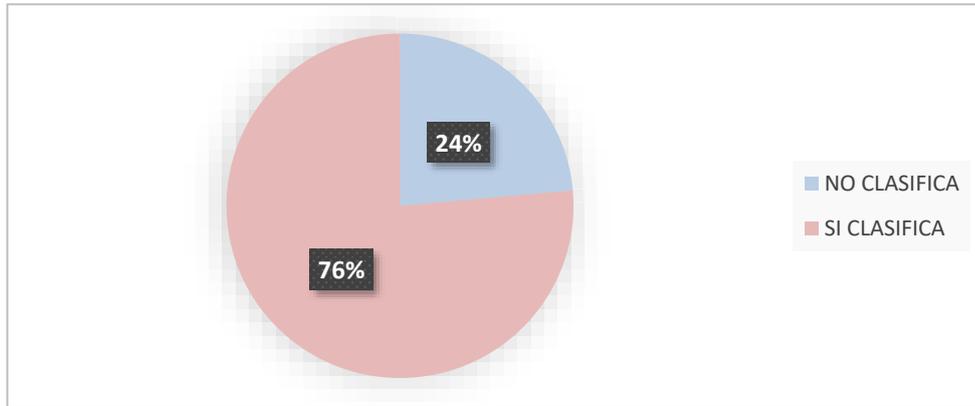


Figura 3.19. Datos de la encuesta aplicado a los representantes de las micro y pequeñas empresas del sector calzado del distrito El Porvenir año 2017.

En el gráfico se muestra que el 76% si tienen conocimiento de la clasificación de residuos sólidos y el 24% afirman desconocer.

Figura 3.20. Práctica del reciclaje

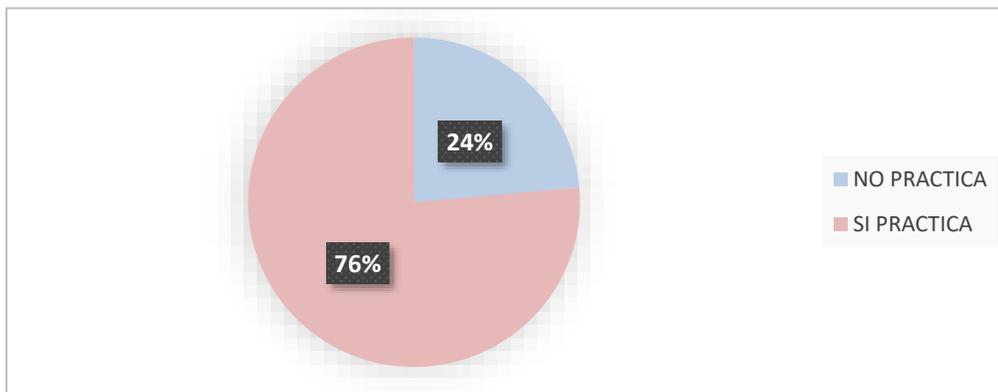


Figura 3.20. Datos de la encuesta aplicado a los representantes de las micro y pequeñas empresas del sector calzado del distrito El Porvenir año 2017.

El 76% afirma si realizar prácticas de reciclaje en su empresa, principalmente el cuero y el 24% afirma no realizar prácticas de reciclaje.

Figura 3.21. Porcentaje de cuero reciclado.

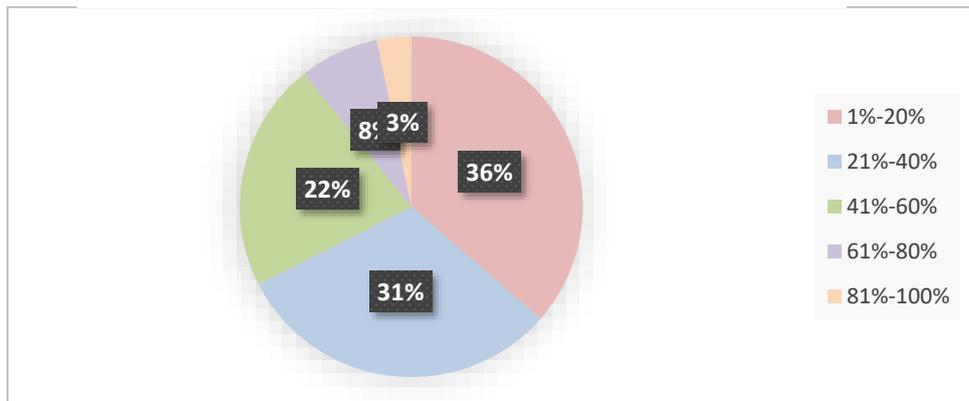


Figura 3.21. Datos de la encuesta aplicado a los representantes de las micro y pequeñas empresas del sector calzado del distrito El Porvenir año 2017.

El 36% de empresarios afirman que el cuero es reciclado de 1 a 20%, el 31% afirma reciclar 21% al 40% el 3% indica que el cuero es reciclado de 81% a 100%.

Objetivo 4. Identificar las políticas de estado de las MYPES del sector calzado del Distrito El Porvenir-2017.

Figura 3.22. Exoneración tributaria

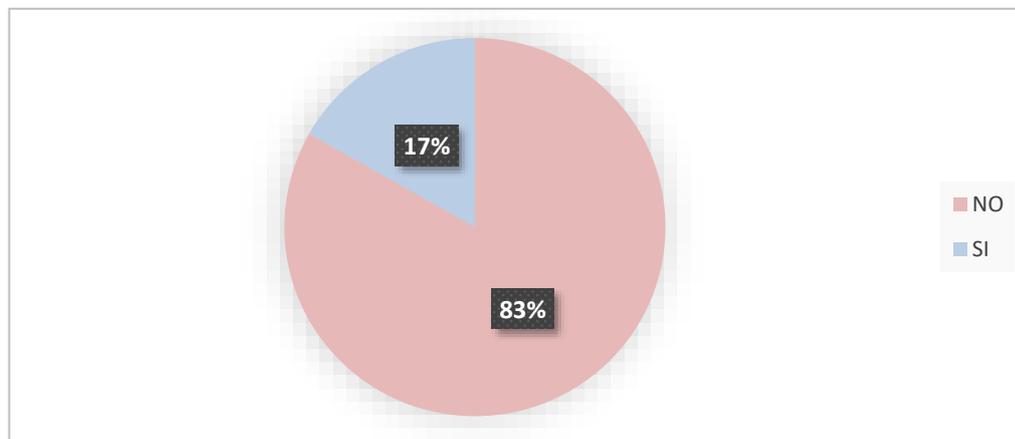


Figura 3. 22. Datos de la encuesta aplicado a los representantes de las micro y pequeñas empresas del sector calzado del distrito El Porvenir año 2017.

En el gráfico se muestra que el 83% de empresarios no participa en la exoneración tributaria, y solo el 17% si participa. Los empresarios afirman que la exoneración es atribuida por las compras que hacen y su calzado es importado.

Figura 3.23. Participación de ferias que organizan las instituciones publicas

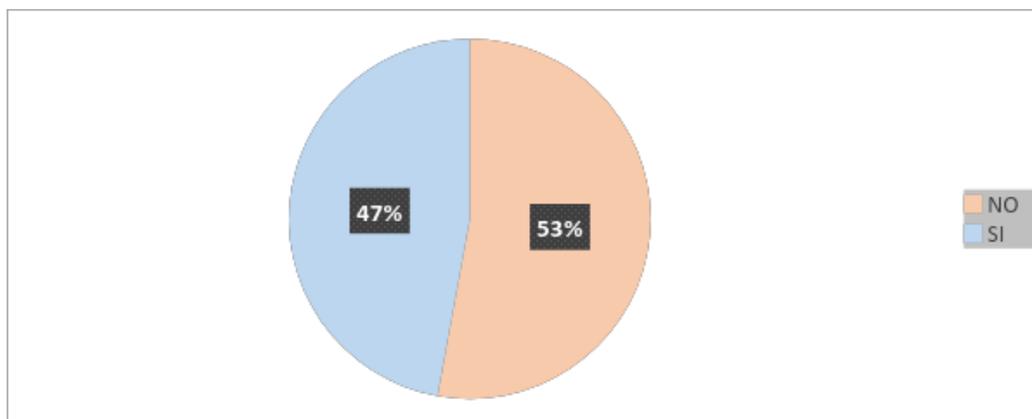


Figura 3.23. Datos de la encuesta aplicado a los representantes de las micro y pequeñas empresas del sector calzado del distrito El Porvenir año 2017.

El 53% de empresarios afirma no participa de ferias realizadas por las instituciones públicas, esto se debe a la falta de información. El 47% afirma si participar de las ferias que realizan sobre todo la tradicional feria de calzado, la cual les permite captar más clientes.

Figura 3.24. Participación de ferias al año.

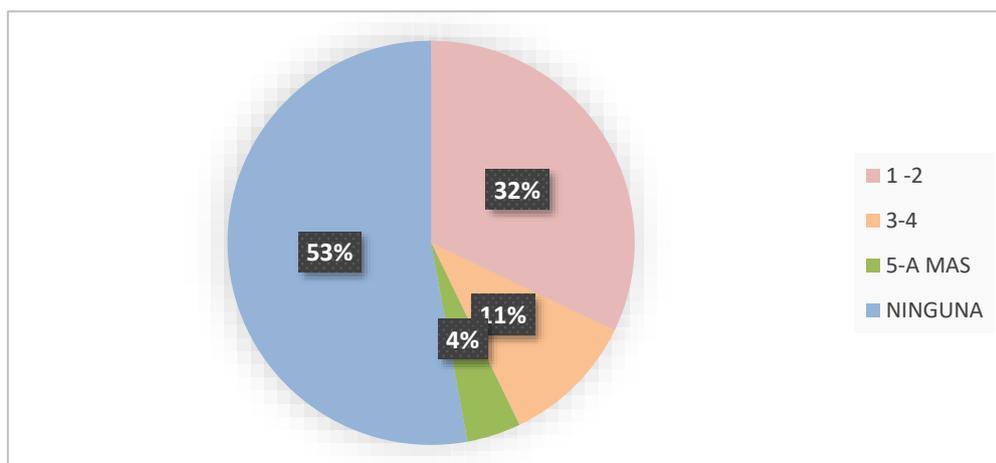


Figura 3.24. Datos de la encuesta aplicado a los representantes de las micro y pequeñas empresas del sector calzado del distrito El Porvenir año 2017.

En el gráfico se muestra que el 68% de empresarios aseguraran participara a ferias de 1 a 2 veces al año, el 23% indica asistir a ferias de 3ª 4 veces al año y el 9% de 5 a más veces.

Figura 3.25. Seguridad que brinda la Municipalidad Distrital

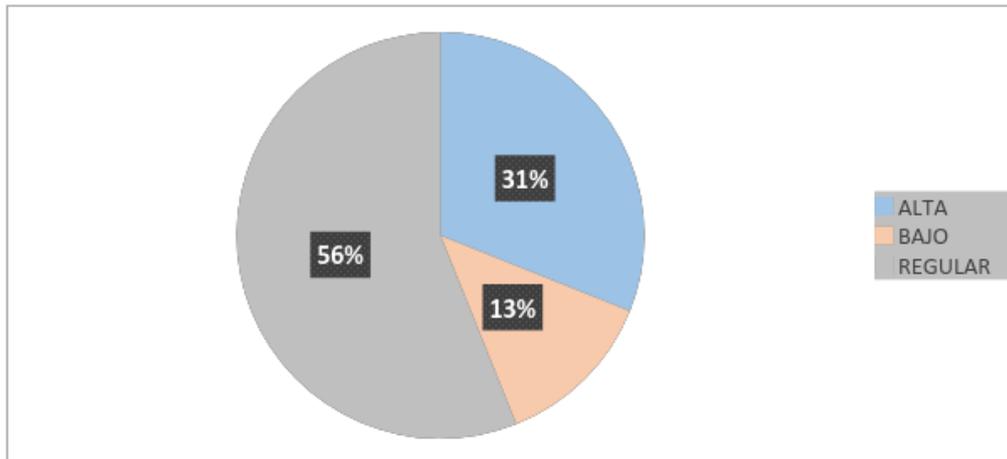


Figura 3.25. Datos de la encuesta aplicado a los representantes de las micro y pequeñas empresas del sector calzado del distrito El Porvenir año 2017.

El 56% de empresarios consideran que la seguridad brindada por la Municipalidad de El Porvenir es regular, el 31% considera como alta y el 13% indica que la seguridad es baja.

Figura 3.26. Factores que reducen los riesgos.

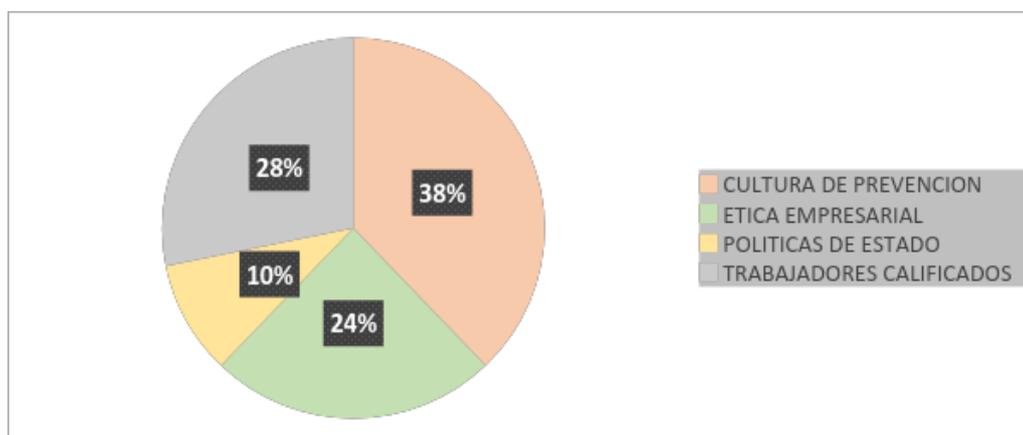
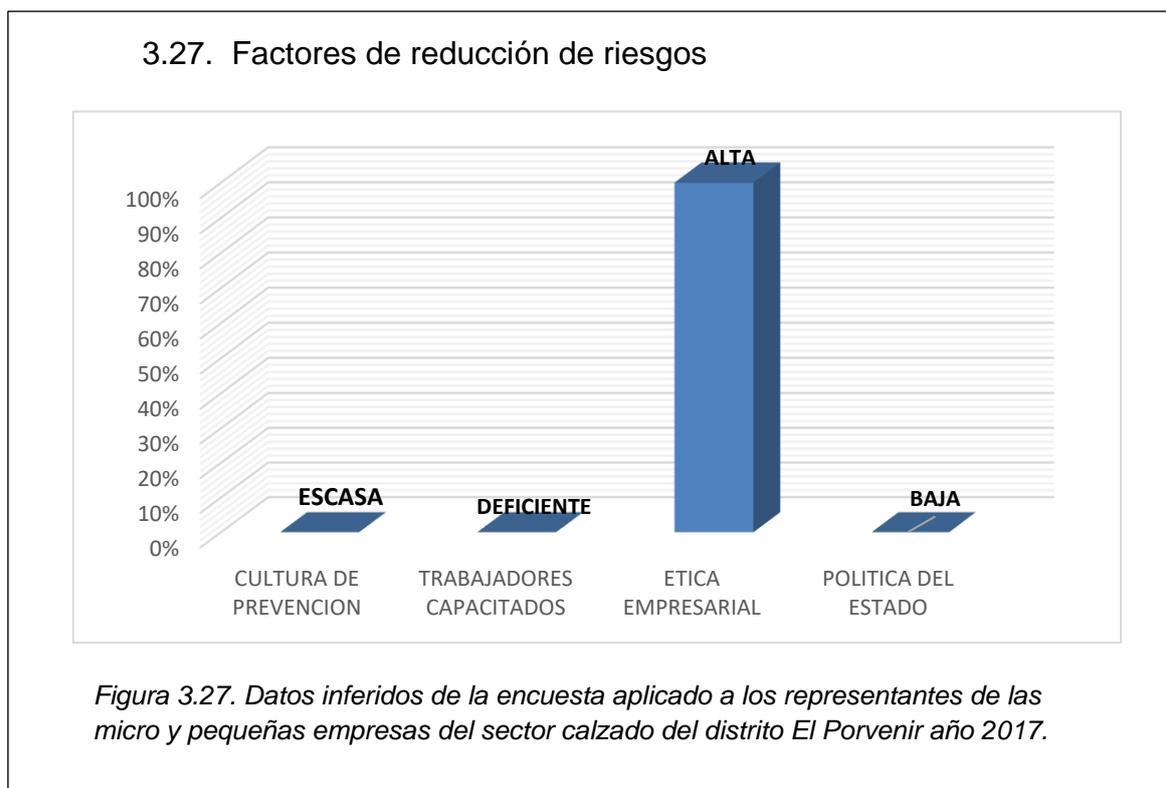


Figura 3.26. Datos de la encuesta aplicado a los representantes de las micro y pequeñas empresas del sector calzado del distrito El Porvenir año 2017.

En el gráfico se muestra que el factor más importante para los empresarios es la cultura de prevención con un 38%, seguida de ética empresarial con un 24%, trabajadores calificados en un 28% y finalmente con un 10% las políticas de estado.

Prueba de hipótesis



Los factores de reducción de riesgos que consideran importantes los empresarios del sector calzado son: la cultura de prevención con un 38%, los trabajadores calificados en un 28%, la ética empresarial en un 24% y las medidas y políticas del estado con un 10%. Sin embargo, en la actualidad refleja otro resultado, debido a que la cultura de prevención es escasa, existe una deficiencia en los trabajadores, la política de estado es baja y solo la ética empresarial tiene un mayor nivel.

En la investigación realizada a los gerentes o representantes de las MYPES del sector calzado se determinó que el factor de reducción de riesgo es la ética empresarial, esto se debe a que los empresarios indicaron tener una mayor responsabilidad con sus empleados; debido a que el 55% de los trabajadores cuentan con contrato de trabajo, de la cuales el 38% de ellos perciben una remuneración mensual, también consideran de gran importancia la política de incentivo, de las cuales destacan los horarios flexibles y las capacitaciones y finalmente contribuyen con el cuidado al medio ambiente, ya que el 76% de empresarios afirman realizar reciclaje de cuero dentro de las empresas. Por lo

tanto, se acepta la hipótesis planeada.

Por otro lado, se puede deducir que la cultura de prevención es escasa; debido a que el 73% de empresarios indican no realizar simulacros de incendio, el 60% no cuenta con señalización, el 69% cuenta con extintores y el 63% brinda equipos de protección personal, sin embargo, estos dos últimos indicadores se cumplen, porque es una norma que deben cumplir por obligación no voluntario.

Los trabajadores son deficientes, debido a que el grado de instrucción secundario de los representantes de las MYPES de calzado, puede influir en la escasa información sobre las capacitaciones que brindan las instituciones y publicas privadas, el uso de nuevas maquinarias y equipos.

Finalmente, las políticas de estado, es un factor de nivel bajo por los gerentes afirman no participar en la exoneración tributaria y en las ferias realizadas por las instituciones públicas.

IV. DISCUSIÓN

IV. Discusión

En el sector calzado muchos trabajadores de las micro y pequeñas empresas sufren accidentes, debido a los riesgos que están expuestos por las escasas medidas de seguridad y prevención de riesgo. Es por la cual la presente investigación tuvo como propósito determinar los factores de reducción de riesgos en las MYPES del Sector Calzado del Distrito El Porvenir-2017.

De acuerdo a los resultados obtenidos con respecto a los factores de riesgo de la micro y pequeñas empresas, presentado en las figuras; 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 3.6 y 3.7, se identificó que la cultura de prevención es escasa, esto se debe a la falta de señalización, no cuentan con extintores y no realizan simulacros de incendio, resultado que se ratifica con lo señalado por Medina (2014), quien afirmó que son herramientas indispensables para conseguir que la sociedad tome conciencia de la seguridad y salud en el trabajo, descartando las conductas perniciosas que la desprecien e impidan su práctica actualmente.

En lo que respecta al factor de trabajadores calificados, presentado en las figuras 3.8, 3.9, 3.10 , 3.11 y 3.12, se analizó que en gran parte las MYPES de calzado no cuenta con personal calificado, debido a la falta de capacitación, estos resultados se corroboran con lo afirmado por Ugaz (2015), quien encontró que las personas que dirigen las Mypes necesitan capacitación en aspectos administrativos para aplicar en el manejo de sus empresas, y, técnicos para mejorar la producción del calzado.

En las figuras; 3.13, 3.14, 3.15, 3.16, 3.17, 3.18, 3.19, 3.20 y 3.21, se analizó que el principal factor de reducción de riesgo es la ética empresarial, resultado revalidado con lo mencionado por Ramos (2014) quien encontró que se llevan a cabo distintas actividades encaminadas a la responsabilidad social empresarial relacionadas a los valores, la ética empresarial, el rol con la comunidad, con el medio ambiente y el capital humano y estas acciones van de la mano de la cultura organizacional de la empresa.

De acuerdo a los resultados en las figuras 3.22, 3.23, 3.24, 3.25 y 3.26, se identificó que las políticas de estados a favor de las MYPES del sector calzado son bajas, eso se debe a la poca participación de ferias realizadas por el estado, escasa participación en la exoneración tributaria, resultado que corrobora con lo afirmado por Pileña y Miñano (2013) El pequeño empresario no tiene establecido un plan de trabajo a largo plazo, improvisando su accionar de acuerdo a los cambios puntuales del mercado, con resultados dispares en sus ventas. Por otro lado, no posee información suficiente con respecto a otros productores y consumidores; no obstante, está participando de encuentros comerciales con otros productores y potenciales compradores, por ejemplo, en ferias nacionales e internacionales.

Por tanto, se puede concluir que el factor con mayor influencia es la ética empresarial que permite a los pequeños y micro empresarios reducir los riesgos, a su vez los factores con menor influencia son la cultura de prevención, trabajadores calificados, las políticas del estado.

La investigación aceptó la hipótesis, el cual se dice que el factor de riesgo en las MYPES del sector calzado de El Porvenir es la ética empresarial.

Estos resultados descritos servirán a diversos empresarios y emprendedores para la toma de decisiones en cuanto a implantar medidas de seguridad, incentivar la cultura de prevención y apostar por las políticas de estado.

V. CONCLUSIONES

V. Conclusiones

- 5.1 Se identificó que el nivel de cultura de prevención en las MYPES del sector calzado del distrito El Porvenir- 2017 es baja; esto se debe a que el 73% de empresarios o representantes no realizan simulacros de incendio, el 69% cuenta con extintores en buen estado, de las cuales el 21% tiene al menos uno para uso inmediato. El 60% no cuenta con señalización en el área de trabajo, el 63% de trabajadores usan equipos de protección personal y el 73% del personal no está preparado ante algún siniestro. Si bien es cierto la mayor parte de MYPES cuentan con extintores en buen estado y existen un gran porcentaje de trabajadores que usan EPP (equipos de protección persona).
- 5.2 Se analizó que los trabajadores de las Mypes del sector calzado no se encuentran calificados o capacitados para realizar sus labores de trabajo, debido a que el 53% de empresarios afirman no tener conocimiento acerca de los programas de capacitación brindadas por las instituciones públicas y privadas por lo tanto 53% de trabajadores no reciben capacitaciones, el 71% de empresarios indican no contar con nueva tecnología y maquinaria y el 68% de trabajadores no están informados para el uso de nuevas tecnologías.
- 5.3 Se analizó que la ética empresarial en las MYPES del sector calzado del distrito El Porvenir- 2017 es alta, eso se debe a que el 83% de empresarios afirman estar de acuerdo con el descanso remunerado que brindan otras empresas, que a su vez el 79% de ellos indican incentivar el descanso remunerado. El 55% de trabajadores cuentan con un contrato de trabajo, de las cuales la política de pago con mayor porcentaje es el pago mensual en un 38%, seguido del pago quincenal en 26% y el pago por avance en un 20%. El 67% afirma estar de acuerdo con la política de incentivos laborales; de las cuales el 35% indica que brinda bonos de productividad y el 20% horarios flexibles. Así mismo el 76% de empresarios afirma tener conocimiento sobre la clasificación de residuos sólidos por ende realiza la práctica del reciclaje; principalmente del cuero en un 31%.

- 5.4 Se identificó que las políticas de estado en las MYPES del sector calzado del distrito El Porvenir- 2017 son escasas, eso se debe a que el 83% de empresarios afirman no participar de la exoneración tributaria, el 53% no participa de ferias que organizan las instituciones públicas y el 56% indica que la seguridad brindada por el estado es regular.
- 5.5 Finalmente, los empresarios afirman que los factores de reducción de riesgos son la cultura de prevención en un 38%, la ética empresarial en un 24%, los trabajadores calificados en un 28% y las políticas de estado en un 10%. Sin embargo, aplicado la encuesta se determinó, que el factor que reduce el riesgo y la cual practican actualmente en las Mypes del sector calzado del distrito El Porvenir es la ética empresarial. Por lo tanto, se difiere que la ética empresarial contribuye a la reducción del riesgo reputacional, mientras que los factores; cultura de prevención, políticas de estado y trabajadores calificados contribuyen a la reducción de riesgos operacionales.

VI.RECOMENDACIONES

VI. Recomendaciones

- 6.1 Se recomienda a los representantes y gerentes de las Mypes del sector calzado del distrito El Porvenir, promover campañas internas sobre medidas de prevención y seguridad ocupacional, realizando; simulacros, adecuada señalización y capacitando al personal para evitar accidentes.
- 6.2 Se recomienda a la Gerencia de Desarrollo Económico Local de Municipalidad de El Porvenir, promover campañas, en coordinación con personal de Superintendencia Nacional de Fiscalización Labora (Sunafil), para orientar y brindar información a los gerentes de las micro y pequeñas empresas del sector calzado, acerca de lo importante que es las medidas de seguridad en el trabajo.
- 6.3 Se recomienda al área de recursos humanos del Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica del Cuero, Calzado e Industrias Conexas promocionar programas de capacitación para los trabajadores, principalmente en temas como tecnología, calidad, prevención de riesgos, así como en gestión empresarial.
- 6.4 Se recomienda a los representantes y gerentes de las Mypes del sector calzado del distrito El Porvenir, implementar el uso de herramientas informáticas (internet, páginas web, correos electrónicos, así como sistemas para mejorar aspectos administrativos de la empresa.
- 6.5 Se recomienda a futuros investigadores realizar estudios correlacionales, donde se correlacionen la variable riesgo y responsabilidad corporativa.

VII. PROPUESTA

VII. Propuesta

I. Portada

1. Título del proyecto

Promoción de la cultura de prevención en las MYPES del sector calzado del distrito de El Porvenir año 2017.

2. Objetivo general

Proponer estrategias que impulsen la reducción de riesgos en las MYPES del sector calzado de El Porvenir-2017.

3. Nombre de la institución / sector

Municipalidad distrital de El Porvenir

Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica del Cuero, Calzado e Industrias Conexas (CITTECAL).

4. Duración del proyecto

5 meses

5. Ubicación del proyecto

Distrito de El Porvenir

6. Duración de la ejecución

5 meses

II. Resumen de la propuesta

El distrito de El Porvenir es el que más se caracteriza por las MYPES (Micro y Pequeñas Empresa) de calzado. La mayoría de familias forman su propia empresa y se dedican a la fabricación de calzado. Según el Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica del Cuero, Calzado e Industrias Conexas (CITTECAL, 2016) señala que “de acuerdo con la municipalidad de El Porvenir, este distrito produce unos 18 millones de pares de zapatos anualmente. Menos que otros años. Los zapateros calculan también que de las cinco mil empresas productoras que hay en El Porvenir más del 70% son informales”.

Actualmente las MYPES (Micro y Pequeñas Empresas) del sector calzado tienen que afrontar muchos retos; el principal es la competencia de calzado chino. Las MYPES del sector calzado no se adaptan a los cambios que hay hoy en día el mercado. El consumidor es más exigente, en cuanto al precio, puntualidad y el cumplimiento de estándares de calidad.

Sin embargo, la mayor parte de las MYPES (micro pequeña empresa) no cuentan con máquinas de última tecnología, que les permita realizar mayor producción en menor tiempo. Las medidas de prevención son muy paupérrimas, esto se debe a que la gran cantidad de MYPES, fabrican el calzado en lugares destinados a viviendas, en un espacio reducido con escasas medidas de seguridad. La mayoría de empleados no han culminado sus estudios y no están capacitados, es por ello realizan procesos inadecuados en la fabricación de calzado, incluso están dispuestos a sufrir cualquier accidente. Los empresarios no tienen una cultura de prevención porque el lugar donde fabrican el calzado, no cuenta con señalización e iluminación, además los residuos de cuero son desechados a las vías públicas.

El proyecto tiene como objetivo proponer estrategias que impulsen la reducción de riesgos en las MYPES del sector calzado de El Porvenir-2017., para lo cual utilizaremos una metodología de análisis documental. Los resultados de la investigación permitirán que el empresario se informe, tome conciencia y ponga en práctica la cultura de prevención para reducir los riesgos, y por ende lograr que el trabajador ese protegido y tenga una buena capacidad de respuesta ante cualquier accidente en las empresas. Finalmente lograr que el sector calzado de El Porvenir en el año 2020 sea reconocido por su eficiencia en la prevención de riesgos y personal calificado.

III. Propuesta técnica

1. Descripción de la propuesta

En la investigación realizada a los gerentes o representantes de las MYPES del sector calzado se determinó que el factor de reducción de riesgo es la ética empresarial, la cultura de prevención es escasa, los trabajadores son deficientes y las políticas de estado, es un factor de nivel bajo. Por lo tanto, esta propuesta tiene como objetivo proponer estrategias que impulsen la reducción de riesgos en las MYPES del sector calzado de El Porvenir-2017, basada en la cultura de prevención.

La pérdida de bienes y utilidades ante los incendios de local, accidentes laborales, falta de medidas de seguridad, equipos de protección personal, permitirán al empresario tomar conciencia sobre lo importante que es formar una cultura de prevención de riesgos en las empresas.

La metodología que se usara en esta propuesta es de diseño no experimental mediante el análisis documental, ya que nos informaremos sobre la cultura de prevención y a la vez permitirá diseñar estrategias que contribuyan a su mejora.

2. Planeación del proyecto

a) Objetivo del proyecto

Incentivar la cultura de prevención en las MYPES del sector calzado del distrito de El Porvenir.

b) Resultados esperados

1. Lograr que los empresarios tomen conciencia sobre la cultura de prevención de riesgo.
2. Reducir los accidentes de trabajo del sector calzado.
3. Informar sobre la importancia de una cultura de prevención organizacional.
4. Lograr un alto nivel de cultura de prevención de riesgos en el sector calzado del distrito de El Porvenir.

c) Indicadores

1. Numero de capacitaciones.
2. Señalización.
3. Numero de simulacros de incendio.
4. % de empresarios que conocen el término prevención de riesgos.
5. Numero de extintores.
6. Uso de equipo de protección personal.

d) Actividades metas

1. Realizar una capacitación conjuntamente con la municipalidad de El Porvenir para informar sobre la cultura de prevención de riesgos.
2. Repartir trípticos informativos en las ferias realizadas por la municipalidad distrital y por organizaciones privadas tales PIONISSAN.

3. Los empresarios comprenden implementos de seguridad para los trabajadores que estén expuestos a riesgo en las MYPES.
4. Realizar concursos entre las MYPES de calzado para premiar a la que tenga un mayor nivel de cultura de prevención.

e) Calendario de trabajo

Tabla N° 1

Calendario de trabajo para incentivar la cultura de prevención en las MYPES del sector calzado del distrito de El Porvenir.

Objetivo del proyecto				Calendario
<i>Incentivar la cultura de prevención en las MYPES del sector calzado del distrito de El Porvenir.</i>				Trimestral
Resultados	Indicadores	Línea base	Meta	
1. Lograr que los empresarios tomen conciencia sobre la cultura de prevención de riesgo.	Número de capacitaciones.			x
2. Reducir los accidentes de trabajo del sector calzado.	Número de extintores			
	Uso de quipo de protección personal	NIVEL BAJO DE CULTURA DE PREVENCIÓN	NIVEL ALTO DE CULTURA DE PREVENCIÓN.	x x
3. Informar sobre la importancia de una cultura de prevención organizacional.	Señalización			
4. Lograr un alto nivel de cultura de prevención de riesgos en el sector calzado del distrito de El Porvenir.	% de empresarios que conocen el término prevención de riesgos.			x x
	Número de simulacros de incendio.			x x

Nota: Se muestra los resultados esperados, los indicadores y la meta que se quiere obtener con la propuesta planteada.

VIII. REFERENCIAS

VIII. Referencias

- Auditoría de Superior de la Federación de México. (Productor). (2016). Clasificación de riesgos. [DVD]. De https://www.youtube.com/watch?v=fJYy_LkqUuU
- Ávila, J. (2005). *Medición y control de riesgos financieros en empresas del sector real*. (Trabajo de grado, Pontificia Universidad Javeriana de Colombia). Recuperado de <http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/economia/tesis01.pdf>
- Araujo, M. (2014). *Gestión de Riesgo en las pequeñas y medianas empresas del Sector Metalmeccánico del Municipio Maracaibo*. (Trabajo de grado, Universidad de Zulia de Venezuela). Recuperado de http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/115/TDE-2014-11-12T08:38:52Z-5385/Publico/araujo_beltran_mayte_carolina.pdf
- Banco Central De Reserva del Perú (2016). Caracterización Del Departamento De La Libertad. Recuperado de <http://www.bcrp.gob.pe/docs/Sucursales/Trujillo/la-libertad-caracterizacion.pdf>
- Blowfield, M. & Murray, A. (2008). *Corporate Social Responsibility. A Critical Introduction*. Oxford University Press, Oxford
- Bunge, M. (1994). *La ciencia. Su método y su filosofía*. Recuperado de <https://drive.google.com/file/d/0B5tVYXnH1yduNGVjMTVmZjMtMWE5ZC00MDk3LWE4MWUtNDc3YTI1MmM1OWEw/view?ddrp=1&hl=es#>
- Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica del Cuero, Calzado e Industrias Conexas. (2016). Boletín Informativo. Recuperado de <http://citeccal.com.pe/wp-content/uploads/2016/11/BOLETIN-INFORMATIVO-OCTUBRE-2016.pdf>
- Chiavenato, I. (2000) *Administración de Recursos Humanos*. Editorial Mac Graw Hill. México.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: Mc Graw Hill.
- Cornerio, M. (2004). *La Responsabilidad social corporativa interna: la "nueva frontera" de los recursos humanos*. ESIC Editorial, 2004.Madrid.
- Diario Gestión (25 de abril del 2017). Riesgos financieros. [Mensaje en un blog].

- Recuperado de <http://blogs.gestion.pe/riesgosfinancieros/2017/04/gestion-del-riesgo-operacional-y-desastres-reflexiones-para-la-accion.html>
- Diario Gestión (22 de abril del 2012). El riesgo reputacional y su gestión. [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://blogs.gestion.pe/riesgosfinancieros/2012/04/el-riesgo-reputacional-y-su-ge.html>
- Gestión (2017). Management. Recuperado de <http://gestion.pe/empleo-management/profesionales-tecnicos-y-personal-operativo-entre-mas-requeridos-empresas-peruanas-2188440>
- Grau, M. (2000). *Seguridad laboral*. Recuperado de <https://clea.edu.mx/biblioteca/Seguridad%20laboral.pdf>
- Guerrero, B. (2016). *La Educación Para La Gestión Del Riesgo De Desastres*. (Tesis de pregrado, Universidad Militar Nueva Granada de Colombia). Recuperado de <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/14755/1/GuerreroAfricaniBeatrizHelena2016.pdf>
- Hernández, Fernández & Baptista (2004). *Metodología de la Investigación*. (5° ed.). México, México: McGraw-Hill
- Interbrokers Española de Valores (2011). Política de Incentivos. Recuperado de <http://www.interbrokers.com/depot/POLITICA%20de%20Incentivos%20de%20INTERBROKERS.pdf>
- Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud. (2001). La cultura de la Prevención. Recuperado de <http://www.istas.ccoo.es/descargas/La%20cultura%20de%20la%20prevenci%C3%B3n.pdf>
- Instituto nacional de salud (s.f). Salud ocupacional. Recuperado de http://www.ins.gob.pe/repositorioaps/0/0/jer/hp_serv_web/Material%20de%20protecci%C3%B3nEPP%20-%20INS_compressed.pdf
- Medina, R. (2014). *Desde la historia hacia el futuro: buenas prácticas para consolidar la cultura de la prevención de riesgos del trabajo, a partir del estudio comparado del rol de los agentes sociales en Argentina y España*. (Trabajo de grado, Universidad de Alcalá de España). Recuperado de

- <https://dspace.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/23897/TESIS%20Ricardo%20Enrique%20Medina%20Mailho.pdf?sequence=1>
- Ministerio de Educación del Perú (2006). Ley general de educación Ley nro. 28044. Recuperado de http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf
- Oficina de las Naciones Unidas para la Reducción del Riesgo de Desastres (2009), p.29). *Terminología Sobre La Reducción De Riesgos*. Recuperado de http://www.unisdr.org/files/7817_UNISDRTerminologySpanish.pdf
- Pileña & Miñano (2013). *Importación de calzado chino y su repercusión en la producción de las MYPES del programa compras a MYPERÚ en La Libertad 2011-2013*. (Trabajo de grado, Universidad Privada del Nortes de Perú). Recuperado de <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/6348/D%C3%A1vila%20Salas%2C%20Flor%20Pile%C3%B1a%20-%20Mi%C3%B1ano%20Mantilla%2C%20Doris%20Marjorie.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramos, k. (2014). *La percepción de la cultura organizacional y la responsabilidad social empresarial en una empresa nacional dedicada a la salud agropecuaria*. (Trabajo de grado, Universidad Rafael Landívar de Guatemala). Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Ramos-Karla.pdf>
- RPP Noticia (2016). Reducción del IGV ¿Riesgo o beneficio para los emprendedores? .Recuperado de <http://rpp.pe/economia/negocios/rebaja-del-igv-riesgo-o-beneficio-para-pymes-noticia-989196>
- Salinas, W. (2012). *Modelo de gestión alternativo como herramienta para detectar y evitar los riesgos empresariales en temas directivos y laborales en las empresas contratistas de La Construcción en Bogotá*. (Trabajo de grado, Universidad de San Buenaventura de Colombia). Recuperado de <http://biblioteca.usbbog.edu.co:8080/Biblioteca/BDigital/68879.pdf>
- Sandoval, N. (2014). *Diseño de un sistema de gestión administrativo, contable y financiero para la agencia de viajes operadora Beltravel SA, ubicada en la ciudad de Ibarra, provincia de Imbabura*. (Trabajo de grado, Universidad

- Técnica Del Norte de Ecuador). Recuperado de file:///C:/Users/Personal/Downloads/02%20%20ICA%20%20656%20TESIS.pdf
- Santiago, L. (2008). *Prevención De Riesgos Laborales: Principios Y Marco Normativo*. Recuperado de https://www.ehu.eus/documents/2069587/2113963/15_7.pdf
- Sociedad Nacional de Industrias (2007). Infestación y Exoneración. Recuperado de <http://www2.sni.org.pe/servicios/legal/reportelegal/content/view/2160/28/>
- Superintendencia de Mercado De Valores. (09 de marzo de 2015). SMV Clasificación de riesgos. [Archivo de video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=9tp1Gt-qvbM>
- Tamayo, M. (1999). *La Investigación*. Recuperado de file:///C:/Users/poll/Downloads/Libro%20%20Metodologia%20Autor%20Tamayo.pdf
- Torres, L (2005). *Microempresa en el Ecuador*. Quito: Globo
- Tipantuña, M. (2013). *Evaluación Y Prevención De Riesgos Financieros En La Fundación De Ayuda Microempresarial FUNDAMIC*. (Trabajo de grado, Escuela Politécnica Del Ejército de Ecuador). Recuperado de <http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/6599/1/T-ESPE-047126.pdf>
- Tamayo & Tamayo, Mario. (1997.) *El Proceso de la Investigación científica*. EMexico, México: Editorial Limusa
- Ugaz, C. (2015). *Influencia de la Formalización de las Mypes en la determinación de los costos de producción en las empresas del sector del distrito El Porvenir, Provincia de Trujillo, Departamento de la Libertad, 2014*. (Trabajo de grado, Escuela de Postgrado Programa Doctoral de Contabilidad y finanzas de la Universidad Nacional de Trujillo). Recuperado de <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/5992/Tesis%20Doctorado%20-%20Clara%20Elizabeth%20Ugaz%20Barrantes.pdf?sequence=1>
- Universidad Católica de los Ángeles (s.f). Derecho Laboral Individual. Recuperado de http://files.uladech.edu.pe/docente/21441406/DERECHO_LABORAL_INDIVIDUAL/14_SESION/Contenido_14.pdf

Vichique, M. (2013) *Riesgo Reputacional y Gestión Institucional De Crisis*. (Tesis Doctoral, Univeritat Pompeu Fabra de España). Recuperado de <http://www.tdx.cat/handle/10803/292734>

ANEXOS

Anexos

Cuestionario



Buenos días / tardes

Soy alumna de la universidad César Vallejo, como parte de mi formación académica estoy realizando una investigación que tiene como finalidad el estudio de los factores que intervienen en la reducción de riesgos de las MYF de este importante sector que es el calzado del distrito El Porvenir.

Generalidades

Género: M F

Nivel de instrucción máxima:

Primaria Secundaria Superior Técnico Superior Universitario

Cultura de prevención

1. ¿Realiza usted simulacros de incendio en su empresa de calzado?
SI NO
(E: continuar) (E: vaya a la pregunta N°3)
2. ¿Cuántos simulacros de incendio realiza al año en su empresa?
.....
3. ¿La empresa cuenta con extintores en buen estado?
SI NO
(E: continuar) (E: vaya a la pregunta N°5)
4. ¿Cuál es el número de extintores para uso inmediato?
.....
5. ¿La empresa cuenta con señalización correspondiente en toda el área de trabajo?
SI NO
6. ¿Brinda equipos de protección personal a sus trabajadores?
SI NO
(E: continuar) (E: vaya a la pregunta N°10)
7. ¿Qué porcentaje de sus trabajadores usan Equipos de Protección Personal (EPP)?
.....

8. ¿Su personal está entrenado para la ocurrencia de algún siniestro?

SI NO

Trabajadores calificados

9. ¿Cuál es el grado de instrucción de la mayoría de sus trabajadores?

Primaria Secundaria Superior Técnico

10. ¿Está informado de las capacitaciones que brindan las instituciones privadas y públicas para los trabajadores de calzado?

SI NO

11. ¿Cuántas veces al año sus trabajadores reciben capacitaciones?

.....

12. ¿Su empresa cuenta con nueva maquinaria y tecnología para la fabricación de calzado?

SI NO

(E: continuar) (E: vaya a la pregunta N°17)

13. ¿Los trabajadores están informados para el uso de estas nuevas maquinarias y tecnología?

SI NO

Ética empresarial

14. ¿Está de acuerdo con el descanso remunerado que brindan otras empresas?

SI NO

15. ¿Incentiva usted, el descanso en sus trabajadores?

SI NO

16. ¿Sus empleados cuentan con contrato de trabajo formal?

SI NO

17. ¿Cuál es la política de pago que tiene con sus trabajadores?

Remuneración mensual

Por quincenal

Pago avance

Otros

18. ¿Considera importante la política de incentivos laborales en las empresas?

SI NO

19. ¿Qué tipo de incentivos laborales otorga a sus empleadores?

Bonos de productividad
Horarios flexibles
Capacitación

Otros

20. ¿Usted sabe cómo se clasifican los residuos sólidos?

SI NO

21. ¿En la empresa se realiza prácticas del reciclaje?

SI NO

22. ¿Qué porcentaje del cuero desperdiciado es reciclado?

.....

Política del estado

23. ¿La empresa alguna vez ha participado de la exoneración tributaria?

SI NO

24. ¿Usted participa de las ferias que organizan las instituciones públicas?

SI NO

(E: continuar) (E: vaya a la pregunta N°17)

25. ¿Cuál es el número de ferias al año que participa su empresa?

.....

26. ¿Usted considera que la Municipalidad de El Porvenir, brinda seguridad suficiente a las MYPES del sector calzado?

Alta
Regular
Bajo

27. ¿De los factores mencionados, cuales considera más importantes?

Cultura de prevención

Trabajadores calificados

Ética empresarial

Política del estado

Cuestionario para identificar competencias laborales.

FICHA TÉCNICA

Nombre original: Cuestionario para identificar los factores de reducción de riesgo.

Autor: Mariana Dominguez Julian

Procedencia: Trujillo - Perú

Administración: Individual

Duración: 30 minutos

Aplicación: 280 gerentes o responsables del sector calzado, año 2017.

Nivel lector: Técnico – Titulado

Puntuación: Calificación Computarizada

Significación: 4 dimensiones

- Cultura de prevención
- Trabajos calificados
- Ética empresarial
- Política de estado

Usos: En la administración y en la investigación

Materiales: Cuestionario que contiene 27 ítems, son preguntas nominales.

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

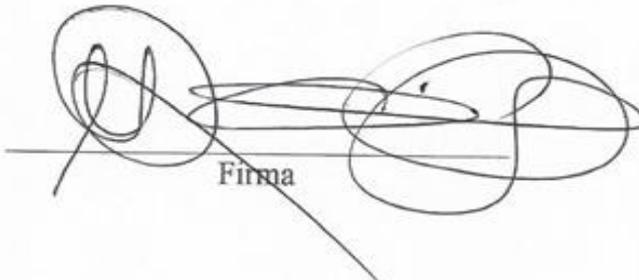
Yo, Pablo Ricardo Ciudad Fernández, titular del DNI. N° 17873913, de profesión Lc. Adm. / Abogado, ejerciendo actualmente como Docente, en la Institución Universidad César Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en LAS TIPIAS DEL SECTOR CALZADO DEL DISTRITO EL PORVENIR

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

En Trujillo, a los 14 días del mes de Junio del 2022


Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

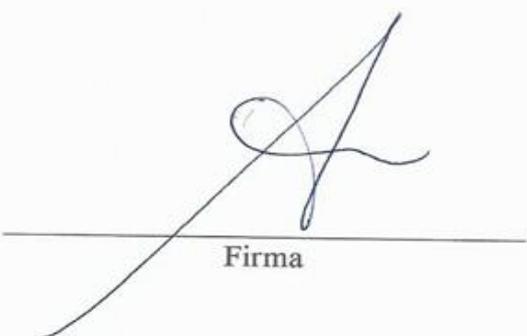
Yo, Alex Edmundo Adrianzén Jiménez, titular
del DNI. N° 27715521, de profesión
Economista, ejerciendo
actualmente como docente TP, en la
Institución Universidad César Vallejo

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en Empresario del sector Calzado del El Porvenir

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			✓	
Amplitud de contenido			✓	
Redacción de los Ítems			✓	
Claridad y precisión			✓	
Pertinencia			✓	

En Trujillo, a los 14 días del mes de Junio del año 2017


Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, NELSON DIESTRA GOICOCHEA, titular del DNI. N° 17861201, de profesión LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, ejerciendo actualmente como DOCENTE, en la Institución UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en LAS MYPES DEL SECTOR CALZADO DEL PERUENIR

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			✓	
Amplitud de contenido			✓	
Redacción de los Ítems			✓	
Claridad y precisión			✓	
Pertinencia			✓	

En Trujillo, a los 18 días del mes de JUNIO del 2017


Firma

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADOR	ITEM	ESCALA DE MEDICIÓN
Factores de reducción de riesgos en las MYPES del sector calzado del distrito El Porvenir - 2017.	¿Cuáles son los factores de reducción de riesgos en las MYPES del Sector Calzado del Distrito El Porvenir-2017?	Determinar los factores de reducción de riesgos en las MYPES del Sector Calzado del Distrito El Porvenir 2017.	Los factores que intervienen en la reducción de riesgos en las MYPES son: cultura de prevención, capacidad de respuesta, ética empresarial y las medidas y políticas del estado, entre otros.	FACTORES DE REDUCCIÓN DE RIESGO	Los riesgos a los que están expuestas la micro y pequeña empresa pueden ser controlados, siempre y cuando haya una cultura de prevención, los trabajadores tengan una buena capacidad de respuesta, exista ética empresarial y se respeten las medidas y políticas que toma el estado. Santiago (2008).	Para la obtención de datos se realizará una encuesta porque permite el conocimiento de las motivaciones, actitudes, opiniones de los individuos con relación a objeto de estudio. Es importante mencionar que el cuestionario estará dirigido a los responsables de las empresas del sector calzado.	<p>Cultura de prevención</p> <p>Trabajadores calificados</p> <p>Ética empresarial</p> <p>Política del estado</p>	<p>1. ¿Realiza usted simulacros de incendio en su empresa de calzado?</p> <p>2. ¿Cuántos simulacros de incendio realiza al año en su empresa?</p> <p>3. ¿La empresa cuenta con extintores en buen estado?</p> <p>4. ¿Cuál es el número de extintores para uso inmediato?</p> <p>5. ¿La empresa cuenta con señalización correspondiente en toda el área de trabajo?</p> <p>6. ¿Brinda equipos de protección personal a sus trabajadores?</p> <p>7. ¿Qué porcentaje de sus trabajadores usan Equipos de Protección Personal(EPP)?</p> <p>8. ¿Su personal está entrenado para la ocurrencia de algún siniestro?</p> <p>9. ¿Cuál es el grado de instrucción de la mayoría de sus trabajadores?</p> <p>10. ¿Está informado de las capacitaciones que brindan las instituciones privadas y públicas para los trabajadores de calzado?</p> <p>11. ¿Cuántas veces al año sus trabajadores reciben capacitaciones?</p> <p>12. ¿Su empresa cuenta con nueva maquinaria y tecnología para la fabricación de calzado?</p> <p>13. ¿Los trabajadores están informados para el uso de estas nuevas maquinarias y tecnología?</p> <p>14. ¿Está de acuerdo con el descanso remunerado que brindan otras empresas?</p> <p>15. ¿Incentiva usted, el descanso en sus trabajadores?</p> <p>16. ¿Sus empleados cuentan con contrato de trabajo formal?</p> <p>17. ¿Cuál es la política de pago que tiene con sus trabajadores?</p> <p>18. ¿Considera importante la política de incentivos laborales en las empresas?</p> <p>19. ¿Qué tipo de incentivos laborales otorga a sus empleadores?</p> <p>20. ¿Usted sabe cómo se clasifican los residuos sólidos?</p> <p>21. ¿En la empresa se realiza prácticas del reciclaje?</p> <p>22. ¿Qué porcentaje del cuero desperdiciado es reciclado?</p> <p>23. ¿La empresa alguna vez ha participado de la exoneración tributaria?</p> <p>24. ¿Usted participa de las ferias que organizan las instituciones públicas?</p> <p>25. ¿Cuál es el número de ferias al año que participa su empresa?</p> <p>26. ¿Usted considera que la Municipalidad de El Porvenir, brinda seguridad suficiente a las MYPES del sector calzado?</p> <p>27. ¿De los factores mencionados, cuales considera más importantes?</p>	NOMINAL

Nº	GENERO	NIVEL DE INSTRUCCION	SIMULACROS DE INCENDIO	Nº DE SIMULACROS AL AÑO	EXTINTORES EN BUEN ESTADO	Nº DE EXTINTORES PARA USO INMEDIATO	SEÑALIZACION EN EL AREA DE TRABAJO	BRINDA EQUIPOS DE PROTECCION PERSONAL	% DE TRABAJADORES QUE USAN EPP	PERSONAL ENTRENADO PARA LA OCURENCIA DE ALGUN SINISTRO	DESCANSO REMUNERADO	INCENTIVO A EL DESARROLLO EN SUS TRABAJOS	GRADO DE INSTRUCCION DE LOS TRAJAADORES	CAPACITACIONES QUE BRINDA A LAS INSTITUCIONES	Nº DE CAPACITACIONES AL AÑO QUE RECIBEN LOS TRABAJADORES	NUOVA MAQUINARIA	TRABAJADORES INFORMADOS PARA EL USO DE NUEVAS TECNOLOGIAS Y MAQUINARIAS	EMPLEADOS QUE CUENTAN CON CONTRATO DE TRABAJO	POLITICA DE PAGO A SUS TRABAJADORES	POLITICA DE INCENTIVOS LABORALES	TIPO DE INCENTIVOS LABORALES	CLASIFICA LOS RESIDUOS	REALIZAN PRACTICA DE RECICLAJE	% DE CUERO RECICLADO	PARTICIPACION DE LA EXONERACION TRIBUTARIA	PARTICIPACION DE LAS FERIAS AL AÑO	Nº DE FERIAS AL AÑO	CALIFICACION A LA SEGURIDAD QUE BRINDA LA MUNICIPALIDAD DEL POVENIR.	FACTOR MAS IMPORTANTE
1	FEMENINO	PRIMARIA	SI REALIZA	3-4	SI LOS TIENE	4	SI EXISTE	SI	1%-20%	SI ESTA PREPARADO	SI	SI	SECUNDARIA	NO	NINGUNO	NO TIENE	NO ESTA INFORMADO	NO	POR AVANCE	SI	HARARIOS FLEXIBLES	NO CLASIFICA	NO PRACTICA	1%-20%	NO	NO	NINGUNA	NO	CULTURA DE PREVENCIÓN
2	FEMENINO	PRIMARIA	NO REALIZA	NINGUNO	SI LOS TIENE	1	SI EXISTE	NO	NINGUNO	NO ESTA PREPARADO	SI	SI	SECUNDARIA	NO	NINGUNO	NO TIENE	NO ESTA INFORMADO	SI	OTROS	NO	NO	NO CLASIFICA	NO PRACTICA	1%-20%	NO	NO	NINGUNA	NO	TRABAJADORES CALIFICADOS
3	MASCULINO	PRIMARIA	NO REALIZA	NINGUNO	SI LOS TIENE	2	NO EXISTE	SI	21%-40%	NO ESTA PREPARADO	SI	SI	SECUNDARIA	NO	NINGUNO	NO TIENE	NO ESTA INFORMADO	NO	POR AVANCE	NO	NO	NO CLASIFICA	NO PRACTICA	1%-20%	SI	NO	NINGUNA	NO	POLITICAS DE ESTADO
4	MASCULINO	PRIMARIA	NO REALIZA	NINGUNO	SI LOS TIENE	1	NO EXISTE	NO	NINGUNO	NO ESTA PREPARADO	SI	SI	PRIMARIA	NO	NINGUNO	NO TIENE	NO ESTA INFORMADO	NO	POR AVANCE	NO	NO	NO CLASIFICA	NO PRACTICA	1%-20%	NO	NO	NINGUNA	NO	CULTURA DE PREVENCIÓN
5	MASCULINO	PRIMARIA	SI REALIZA	1-2	NO LOS TIENE	NINGUNO	SI EXISTE	NO	NINGUNO	SI ESTA PREPARADO	NO	NO	SECUNDARIA	NO	NINGUNO	NO TIENE	NO ESTA INFORMADO	NO	POR AVANCE	NO	NO	NO CLASIFICA	NO PRACTICA	1%-20%	NO	NO	NINGUNA	NO	CULTURA DE PREVENCIÓN
6	MASCULINO	PRIMARIA	SI REALIZA	3-4	NO LOS TIENE	NINGUNO	SI EXISTE	NO	NINGUNO	SI ESTA PREPARADO	SI	SI	SECUNDARIA	NO	NINGUNO	NO TIENE	NO ESTA INFORMADO	NO	POR AVANCE	NO	NO	NO CLASIFICA	NO PRACTICA	1%-20%	NO	NO	NINGUNA	NO	CULTURA DE PREVENCIÓN
7	MASCULINO	PRIMARIA	SI REALIZA	1-2	NO LOS TIENE	NINGUNO	SI EXISTE	SI	41%-60%	SI ESTA PREPARADO	NO	NO	SUPERIOR TECNICO	NO	NINGUNO	NO TIENE	NO ESTA INFORMADO	SI	POR AVANCE	NO	NO	NO CLASIFICA	NO PRACTICA	1%-20%	SI	NO	NINGUNA	NO	CULTURA DE PREVENCIÓN
8	MASCULINO	PRIMARIA	SI REALIZA	1-2	NO LOS TIENE	NINGUNO	SI EXISTE	SI	81%-100%	SI ESTA PREPARADO	NO	NO	SECUNDARIA	SI	1-2	NO TIENE	NO ESTA INFORMADO	NO	POR AVANCE	SI	BONOS DE PRODUCTIVIDAD	SI CLASIFICA	SI PRACTICA	1%-20%	SI	SI	1-2	ALTA	CULTURA DE PREVENCIÓN
9	MASCULINO	PRIMARIA	NO REALIZA	NINGUNO	SI LOS TIENE	4	NO EXISTE	SI	21%-40%	NO ESTA PREPARADO	SI	SI	SECUNDARIA	NO	NINGUNO	NO TIENE	NO ESTA INFORMADO	NO	PAGO QUINCENAL	SI	HARARIOS FLEXIBLES	NO CLASIFICA	NO PRACTICA	1%-20%	SI	NO	NINGUNA	NO	CULTURA DE PREVENCIÓN
10	MASCULINO	SUPERIOR TECNICO	NO REALIZA	NINGUNO	SI LOS TIENE	2	SI EXISTE	SI	61%-80%	NO ESTA PREPARADO	SI	SI	SECUNDARIA	SI	1-2	SI TIENE	SI ESTA INFORMADO	SI	PAGO QUINCENAL	SI	CAPACITACIONES	SI CLASIFICA	SI PRACTICA	21%-40%	SI	SI	3-4	REGULAR	CULTURA DE PREVENCIÓN
11	MASCULINO	PRIMARIA	NO REALIZA	NINGUNO	NO LOS TIENE	NINGUNO	SI EXISTE	NO	NINGUNO	NO ESTA PREPARADO	SI	SI	SECUNDARIA	NO	NINGUNO	NO TIENE	NO ESTA INFORMADO	SI	PAGO QUINCENAL	SI	HARARIOS FLEXIBLES	NO CLASIFICA	NO PRACTICA	1%-20%	NO	NO	NINGUNA	NO	CULTURA DE PREVENCIÓN
12	MASCULINO	PRIMARIA	NO REALIZA	NINGUNO	NO LOS TIENE	NINGUNO	SI EXISTE	SI	81%-100%	NO ESTA PREPARADO	SI	SI	SECUNDARIA	NO	NINGUNO	NO TIENE	NO ESTA INFORMADO	NO	PAGO MENSUAL	SI	HARARIOS FLEXIBLES	NO CLASIFICA	NO PRACTICA	1%-20%	NO	NO	NINGUNA	NO	ETICA EMPRESARIAL
13	MASCULINO	PRIMARIA	NO REALIZA	NINGUNO	SI LOS TIENE	2	NO EXISTE	NO	NINGUNO	NO ESTA PREPARADO	SI	SI	SECUNDARIA	NO	NINGUNO	NO TIENE	NO ESTA INFORMADO	NO	PAGO MENSUAL	SI	HARARIOS FLEXIBLES	NO CLASIFICA	NO PRACTICA	1%-20%	NO	NO	NINGUNA	NO	TRABAJADORES CALIFICADOS
14	MASCULINO	PRIMARIA	SI REALIZA	3-4	NO LOS TIENE	NINGUNO	SI EXISTE	SI	41%-60%	SI ESTA PREPARADO	SI	SI	SECUNDARIA	NO	NINGUNO	NO TIENE	NO ESTA INFORMADO	NO	OTROS	NO	NO	NO CLASIFICA	NO PRACTICA	1%-20%	NO	NO	NINGUNA	NO	CULTURA DE PREVENCIÓN
15	MASCULINO	SUPERIOR TECNICO	SI REALIZA	5- A MAS	NO LOS TIENE	NINGUNO	SI EXISTE	SI	81%-100%	SI ESTA PREPARADO	NO	NO	SECUNDARIA	SI	1-2	SI TIENE	SI ESTA INFORMADO	SI	OTROS	SI	CAPACITACIONES	SI CLASIFICA	SI PRACTICA	61%-80%	NO	SI	1-2	REGULAR	TRABAJADORES CALIFICADOS
16	FEMENINO	PRIMARIA	NO REALIZA	NINGUNO	SI LOS TIENE	2	NO EXISTE	SI	81%-100%	NO ESTA PREPARADO	SI	SI	SECUNDARIA	NO	NINGUNO	NO TIENE	NO ESTA INFORMADO	SI	POR AVANCE	NO	NO	NO CLASIFICA	NO PRACTICA	1%-20%	SI	NO	NINGUNA	NO	CULTURA DE PREVENCIÓN
17	FEMENINO	PRIMARIA	NO REALIZA	NINGUNO	NO LOS TIENE	NINGUNO	NO EXISTE	SI	21%-40%	NO ESTA PREPARADO	SI	SI	SECUNDARIA	NO	NINGUNO	NO TIENE	NO ESTA INFORMADO	SI	POR AVANCE	NO	NO	NO CLASIFICA	NO PRACTICA	1%-20%	SI	NO	NINGUNA	NO	TRABAJADORES CALIFICADOS
18	MASCULINO	SUPERIOR TECNICO	NO REALIZA	NINGUNO	NO LOS TIENE	NINGUNO	NO EXISTE	SI	41%-60%	NO ESTA PREPARADO	SI	SI	PRIMARIA	SI	3-4	SI TIENE	SI ESTA INFORMADO	SI	OTROS	SI	BONOS DE PRODUCTIVIDAD	SI CLASIFICA	SI PRACTICA	41%-60%	NO	SI	1-2	REGULAR	CULTURA DE PREVENCIÓN
19	FEMENINO	SUPERIOR TECNICO	SI REALIZA	1-2	SI LOS TIENE	1	NO EXISTE	SI	1%-20%	SI ESTA PREPARADO	SI	SI	SUPERIOR TECNICO	SI	1-2	SI TIENE	SI ESTA INFORMADO	SI	PAGO MENSUAL	SI	BONOS DE PRODUCTIVIDAD	SI CLASIFICA	SI PRACTICA	1%-20%	NO	SI	5-A MAS	BAJO	CULTURA DE PREVENCIÓN
20	MASCULINO	SUPERIOR TECNICO	NO REALIZA	NINGUNO	SI LOS TIENE	1	SI EXISTE	NO	NINGUNO	NO ESTA PREPARADO	SI	SI	SUPERIOR TECNICO	NO	NINGUNO	SI TIENE	SI ESTA INFORMADO	SI	PAGO MENSUAL	NO	NO	SI CLASIFICA	SI PRACTICA	21%-40%	NO	NO	NINGUNA	NO	CULTURA DE PREVENCIÓN
21	FEMENINO	SUPERIOR TECNICO	SI REALIZA	1-2	NO LOS TIENE	NINGUNO	NO EXISTE	NO	NINGUNO	SI ESTA PREPARADO	NO	NO	SECUNDARIA	SI	1-2	SI TIENE	SI ESTA INFORMADO	SI	PAGO QUINCENAL	SI	BONOS DE PRODUCTIVIDAD	SI CLASIFICA	SI PRACTICA	21%-40%	NO	SI	1-2	REGULAR	CULTURA DE PREVENCIÓN
22	MASCULINO	SUPERIOR TECNICO	NO REALIZA	NINGUNO	NO LOS TIENE	NINGUNO	NO EXISTE	SI	21%-40%	NO ESTA PREPARADO	SI	SI	SECUNDARIA	SI	3-4	SI TIENE	SI ESTA INFORMADO	SI	PAGO QUINCENAL	SI	BONOS DE PRODUCTIVIDAD	SI CLASIFICA	SI PRACTICA	21%-40%	NO	SI	1-2	REGULAR	CULTURA DE PREVENCIÓN
23	MASCULINO	SUPERIOR TECNICO	NO REALIZA	NINGUNO	SI LOS TIENE	2	NO EXISTE	SI	81%-100%	SI ESTA PREPARADO	SI	SI	SECUNDARIA	SI	5- A MAS	SI TIENE	SI ESTA INFORMADO	SI	PAGO QUINCENAL	SI	BONOS DE PRODUCTIVIDAD	SI CLASIFICA	SI PRACTICA	21%-40%	SI	SI	1-2	REGULAR	CULTURA DE PREVENCIÓN
24	MASCULINO	SUPERIOR TECNICO	SI REALIZA	1-2	SI LOS TIENE	2	SI EXISTE	SI	61%-80%	SI ESTA PREPARADO	NO	NO	SECUNDARIA	SI	3-4	SI TIENE	SI ESTA INFORMADO	SI	PAGO QUINCENAL	SI	BONOS DE PRODUCTIVIDAD	SI CLASIFICA	SI PRACTICA	21%-40%	SI	SI	1-2	ALTA	CULTURA DE PREVENCIÓN
25	MASCULINO	SUPERIOR TECNICO	SI REALIZA	1-2	SI LOS TIENE	1	NO EXISTE	SI	1%-20%	SI ESTA PREPARADO	NO	NO	SECUNDARIA	SI	3-4	NO TIENE	NO ESTA INFORMADO	SI	PAGO QUINCENAL	SI	BONOS DE PRODUCTIVIDAD	SI CLASIFICA	SI PRACTICA	21%-40%	NO	SI	3-4	ALTA	CULTURA DE PREVENCIÓN
26	MASCULINO	PRIMARIA	NO REALIZA	NINGUNO	SI LOS TIENE	1	NO EXISTE	NO	NINGUNO	NO ESTA PREPARADO	SI	SI	SECUNDARIA	NO	NINGUNO	NO TIENE	NO ESTA INFORMADO	NO	POR AVANCE	NO	NO	NO CLASIFICA	NO PRACTICA	1%-20%	NO	NO	NINGUNA	NO	CULTURA DE PREVENCIÓN
27	MASCULINO	PRIMARIA	NO REALIZA	NINGUNO	SI LOS TIENE	2	NO EXISTE	NO	NINGUNO	NO ESTA PREPARADO	SI	SI	SECUNDARIA	NO	NINGUNO	NO TIENE	NO ESTA INFORMADO	NO	POR AVANCE	NO	NO	NO CLASIFICA	NO PRACTICA	1%-20%	NO	NO	NINGUNA	NO	CULTURA DE PREVENCIÓN
28	FEMENINO	PRIMARIA	NO REALIZA	NINGUNO	NO LOS TIENE	NINGUNO	SI EXISTE	SI	41%-60%	NO ESTA PREPARADO	NO	NO	PRIMARIA	NO	NINGUNO	NO TIENE	NO ESTA INFORMADO	SI	POR AVANCE	NO	NO	NO CLASIFICA	NO PRACTICA	1%-20%	NO	NO	NINGUNA	NO	ETICA EMPRESARIAL
29	FEMENINO	SUPERIOR TECNICO	NO REALIZA	NINGUNO	NO LOS TIENE	NINGUNO	SI EXISTE	SI	41%-60%	NO ESTA PREPARADO	SI	SI	SECUNDARIA	SI	1-2	SI TIENE	SI ESTA INFORMADO	SI	PAGO QUINCENAL	SI	BONOS DE PRODUCTIVIDAD	SI CLASIFICA	SI PRACTICA	21%-40%	NO	SI	1-2	ALTA	TRABAJADORES CALIFICADOS
30	FEMENINO	SUPERIOR TECNICO	NO REALIZA	NINGUNO	SI LOS TIENE	1	NO EXISTE	SI	81%-100%	NO ESTA PREPARADO	SI	SI	SECUNDARIA	SI	1-2	SI TIENE	SI ESTA INFORMADO	SI	PAGO QUINCENAL	SI	BONOS DE PRODUCTIVIDAD	SI CLASIFICA	SI PRACTICA	1%-20%	NO	SI	1-2	REGULAR	ETICA EMPRESARIAL
31	FEMENINO	SUPERIOR TECNICO	SI REALIZA	1-2	SI LOS TIENE	1	NO EXISTE	SI	21%-40%	SI ESTA PREPARADO	SI	SI	SECUNDARIA	SI	1-2	SI TIENE	SI ESTA INFORMADO	SI	PAGO QUINCENAL	SI	BONOS DE PRODUCTIVIDAD	SI CLASIFICA	SI PRACTICA	1%-20%	NO	SI	1-2	REGULAR	ETICA EMPRESARIAL
32	FEMENINO	SUPERIOR TECNICO	NO REALIZA	NINGUNO	SI LOS TIENE	1	NO EXISTE	SI	1%-20%	NO ESTA PREPARADO	SI	SI	SECUNDARIA	SI	3-4	SI TIENE	SI ESTA INFORMADO	SI	PAGO MENSUAL	SI	CAPACITACIONES	SI CLASIFICA	SI PRACTICA	1%-20%	NO	SI	1-2	REGULAR	POLITICAS DE ESTADO
33	FEMENINO	SUPERIOR TECNICO	SI REALIZA	1-2	NO LOS TIENE	NINGUNO	SI EXISTE	SI	81%-100%	SI ESTA PREPARADO	SI	SI	SECUNDARIA	NO	NINGUNO	SI TIENE	SI ESTA INFORMADO	SI	OTROS	NO	NO	SI CLASIFICA	SI PRACTICA	41%-60%	NO	NO	NINGUNA	NO	CULTURA DE PREVENCIÓN
34	MASCULINO	SUPERIOR TECNICO	NO REALIZA	NINGUNO	SI LOS TIENE	1	SI EXISTE	NO	NINGUNO	NO ESTA PREPARADO	SI	SI	SUPERIOR TECNICO	SI	1-2	SI TIENE	SI ESTA INFORMADO	SI	PAGO MENSUAL	SI	CAPACITACIONES	SI CLASIFICA	SI PRACTICA	21%-40%	NO	SI	1-2	REGULAR	CULTURA DE PREVENCIÓN
35	FEMENINO	SUPERIOR TECNICO	SI REALIZA	1-2	SI LOS TIENE	1	NO EXISTE	SI	81%-100%	SI ESTA PREPARADO	NO	NO	SUPERIOR TECNICO	SI	3-4	NO TIENE	NO ESTA INFORMADO	SI	PAGO MENSUAL	SI	BONOS DE PRODUCTIVIDAD	SI CLASIFICA	SI PRACTICA	21%-40%	NO	SI	1-2	REGULAR	TRABAJADORES CALIFICADOS
36	MASCULINO	SUPERIOR TECNICO	SI REALIZA	3-4	NO LOS TIENE	NINGUNO	SI EXISTE	SI	61%-80%	SI ESTA PREPARADO	SI	SI	SECUNDARIA	SI	3-4	NO TIENE	NO ESTA INFORMADO	SI	PAGO MENSUAL	SI	CAPACITACIONES	SI CLASIFICA	SI PRACTICA	21%-40%	NO	SI	1-2	REGULAR	TRABAJADORES CALIFICADOS
37	FEMENINO	SUPERIOR TECNICO	SI REALIZA	1-2	NO LOS TIENE	NINGUNO	SI EXISTE	SI	81%-100%	SI ESTA PREPARADO	NO	NO	SECUNDARIA	SI	3-4	SI TIENE	SI ESTA INFORMADO	SI	PAGO QUINCENAL	SI	CAPACITACIONES	SI CLASIFICA	SI PRACTICA	21%-40%	NO	SI	3-4	REGULAR	TRABAJADORES CALIFICADOS
38	MASCULINO	SUPERIOR TECNICO	NO REALIZA	NINGUNO	SI LOS TIENE	1	NO EXISTE	SI	41%-60%	NO ESTA PREPARADO	SI	SI	SECUNDARIA	SI	5- A MAS	SI TIENE	SI ESTA INFORMADO	SI	PAGO QUINCENAL	SI	BONOS DE PRODUCTIVIDAD	SI CLASIFICA	SI PRACTICA	21%-40%	NO	SI	3-4	REGULAR	CULTURA DE PREVENCIÓN
39	FEMENINO	SUPERIOR TECNICO	SI REALIZA	1-2	SI LOS TIENE	1	NO EXISTE	SI	81%-100%	SI ESTA PREPARADO	SI	SI	SUPERIOR TECNICO	SI	1-2	SI TIENE	SI ESTA INFORMADO	SI	PAGO QUINCENAL	SI	BONOS DE PRODUCTIVIDAD	SI CLASIFICA	SI PRACTICA	21%-40%	NO	SI	1-2	ALTA	CULTURA DE PREVENCIÓN
40	FEMENINO	SUPERIOR TECNICO	NO REALIZA	NINGUNO	SI LOS TIENE	1	NO EXISTE	NO	NINGUNO	NO ESTA PREPARADO	SI	SI	SECUNDARIA	SI	3-4	SI TIENE	SI ESTA INFORMADO	SI	PAGO QUINCENAL	SI	BONOS DE PRODUCTIVIDAD	SI CLASIFICA	SI PRACTICA	21%-40%	NO	SI	3-4	ALTA	CULTURA DE PREVENCIÓN
41	FEMENINO	SUPERIOR TECNICO	NO REALIZA	NINGUNO	SI LOS TIENE	1	SI EXISTE	NO	NINGUNO	NO ESTA PREPARADO	SI	SI	SECUNDARIA	SI	3-4	SI TIENE	SI ESTA INFORMADO	SI	PAGO MENSUAL	SI	BONOS DE PRODUCTIVIDAD	SI CLASIFICA	SI PRACTICA	21%-40%	NO	SI	3-4	REGULAR	CULTURA DE PREVENCIÓN
42	MASCULINO	SUPERIOR TECNICO	NO REALIZA	NINGUNO	SI LOS TIENE	1	NO EXISTE	NO	NINGUNO	NO ESTA PREPARADO	SI	SI	SECUNDARIA	SI	1-2	NO TIENE	NO ESTA INFORMADO	SI	PAGO MENSUAL	SI	BONOS DE PRODUCTIVIDAD	SI CLASIFICA	SI PRACTICA	21%-40%	NO	SI	1-2	REGULAR	CULTURA DE PREVENCIÓN
43	MASCULINO	SUPERIOR TECNICO	NO REALIZA	NINGUNO	SI LOS TIENE	2	NO EXISTE	SI	21%-40%	NO ESTA PREPARADO	SI	SI	SECUNDARIA	SI	5- A MAS	SI TIENE	SI ESTA INFORMADO	SI	OTROS	SI	BONOS DE PRODUCTIVIDAD	SI CLASIFICA	SI PRACTICA	21%-40%	NO	SI	1-2	BAJO	ETICA EMPRESARIAL
44	MASCULINO	SUPERIOR TECNICO	SI REALIZA	1-2	SI LOS TIENE	3	NO EXISTE	SI	61%-80%	SI ESTA PREPARADO	NO	NO	SECUNDARIA	SI	3-4	SI TIENE	SI ESTA INFORMADO	SI	PAGO QUINCENAL	SI	BONOS DE PRODUCTIVIDAD	SI CLASIFICA	SI PRACTICA	21%-40%	NO	SI	1-2	BAJO	TRABAJADORES CALIFICADOS
45	MASCULINO	SUPERIOR TECNICO	SI REALIZA	1-2	SI LOS TIENE	4	SI EXISTE	SI	41%-60%	SI ESTA PREPARADO	SI	SI	SECUNDARIA	SI	5- A MAS	SI TIENE	SI ESTA INFORMADO	SI	PAGO QUINCENAL	SI	BONOS DE PRODUCTIVIDAD	SI CLASIFICA	SI PRACTICA	21%-40%	NO	SI	1-2	BAJO	ETICA EMPRESARIAL
46	MASCULINO	SUPERIOR TECNICO	NO REALIZA	NINGUNO	SI LOS TIENE	2	NO EXISTE	NO	NINGUNO	NO ESTA PREPARADO	SI	SI	SECUNDARIA	SI	1-2	SI TIENE	SI ESTA INFORMADO	SI	PAGO QUINCENAL	SI	BONOS DE PRODUCTIVIDAD	SI CLASIFICA	SI PRACTICA	21%-40%	NO	SI	5-A MAS	REGULAR	ETICA EMPRESARIAL
47	MASCULINO	SUPERIOR TECNICO	NO REALIZA	NINGUNO	SI LOS TIENE	5-A MAS	NO EXISTE	SI	1%-20%	NO ESTA PREPARADO	SI	SI	SECUNDARIA	SI	1-2	SI TIENE	SI ESTA INFORMADO	SI	PAGO QUINCENAL	SI	BONOS DE PRODUCTIVIDAD	SI CLASIFICA	SI PRACTICA	21%-40%	NO	SI	5-A MAS	REGULAR	POLITICAS DE ESTADO
48	MASCULINO	SUPERIOR TECNICO	SI REALIZA	1-2	SI LOS TIENE	5-A MAS	NO EXISTE	SI	21%-40%	SI ESTA PREPARADO	SI	SI	SECUNDARIA	SI	1-2	SI TIENE	SI ESTA INFORMADO	SI	PAGO QUINCENAL	SI	CAPACITACIONES	SI CLASIFICA	SI PRACTICA	41%-60%	NO	SI	5-A MAS	REGULAR	POLITICAS DE ESTADO
49	MASCULINO	SUPERIOR TECNICO	SI REALIZA	3-4	NO LOS TIENE	NINGUNO	SI EXISTE	SI	61%-80%	SI ESTA PREPARADO	NO	NO	SUPERIOR TECNICO	SI	1-2	SI TIENE	SI ESTA INFORMADO	SI	PAGO QUINCENAL	SI	CAPACITACIONES	SI CLASIFICA	SI PRACTICA	41%-60%	NO	SI	5-A MAS	ALTA	POLITICAS DE ESTADO
50	MASCULINO	SUPERIOR TECNICO																											

254	FEMENINO	SECUNDARIA	NO REALIZA	NINGUNO	SI LOS TIENE	4	SI EXISTE	SI	61%-80%	NO ESTA PREPARADO	SI	SI	SECUNDARIA	NO	NINGUNO	NO TIENE	NO ESTA INFORMADO	SI	PAGO MENSUAL	SI	HARARIOS FLEXIBLES	SI CLASIFICA	SI PRACTICA	21%-40%	NO	NO	NINGUNA	NO	TRABAJADORES CALIFICADOS
255	FEMENINO	SECUNDARIA	NO REALIZA	NINGUNO	SI LOS TIENE	2	SI EXISTE	SI	41%-60%	NO ESTA PREPARADO	SI	SI	SECUNDARIA	NO	NINGUNO	NO TIENE	NO ESTA INFORMADO	NO	PAGO MENSUAL	SI	HARARIOS FLEXIBLES	SI CLASIFICA	SI PRACTICA	21%-40%	NO	NO	NINGUNA	NO	CULTURA DE PREVENCIÓN
256	MASCULINO	SECUNDARIA	NO REALIZA	NINGUNO	SI LOS TIENE	1	SI EXISTE	NO	NINGUNO	NO ESTA PREPARADO	SI	SI	SUPERIOR TECNICO	NO	NINGUNO	NO TIENE	NO ESTA INFORMADO	NO	PAGO MENSUAL	SI	HARARIOS FLEXIBLES	SI CLASIFICA	SI PRACTICA	41%-60%	NO	NO	NINGUNA	NO	CULTURA DE PREVENCIÓN
257	MASCULINO	SECUNDARIA	NO REALIZA	NINGUNO	SI LOS TIENE	1	SI EXISTE	NO	NINGUNO	NO ESTA PREPARADO	SI	SI	SECUNDARIA	NO	NINGUNO	NO TIENE	NO ESTA INFORMADO	NO	PAGO MENSUAL	NO	NO	SI CLASIFICA	SI PRACTICA	81%-100%	NO	NO	NINGUNA	NO	CULTURA DE PREVENCIÓN
258	MASCULINO	SECUNDARIA	NO REALIZA	NINGUNO	NO LOS TIENE	NINGUNO	SI EXISTE	SI	41%-60%	NO ESTA PREPARADO	SI	SI	SECUNDARIA	NO	NINGUNO	NO TIENE	NO ESTA INFORMADO	NO	PAGO MENSUAL	NO	NO	SI CLASIFICA	SI PRACTICA	61%-80%	NO	NO	NINGUNA	NO	CULTURA DE PREVENCIÓN
259	MASCULINO	SECUNDARIA	NO REALIZA	NINGUNO	NO LOS TIENE	NINGUNO	SI EXISTE	SI	81%-100%	NO ESTA PREPARADO	SI	SI	PRIMARIA	NO	NINGUNO	NO TIENE	NO ESTA INFORMADO	NO	POR AVANCE	NO	NO	SI CLASIFICA	SI PRACTICA	1%-20%	NO	NO	NINGUNA	NO	TRABAJADORES CALIFICADOS
260	MASCULINO	SECUNDARIA	SI REALIZA	3-4	NO LOS TIENE	NINGUNO	SI EXISTE	NO	NINGUNO	SI ESTA PREPARADO	NO	NO	PRIMARIA	NO	NINGUNO	NO TIENE	NO ESTA INFORMADO	NO	POR AVANCE	NO	NO	SI CLASIFICA	SI PRACTICA	1%-20%	NO	NO	NINGUNA	NO	ETICA EMPRESARIAL
261	MASCULINO	SECUNDARIA	NO REALIZA	NINGUNO	SI LOS TIENE	3	NO EXISTE	NO	NINGUNO	NO ESTA PREPARADO	SI	SI	SECUNDARIA	NO	NINGUNO	NO TIENE	NO ESTA INFORMADO	NO	POR AVANCE	NO	NO	SI CLASIFICA	SI PRACTICA	41%-60%	NO	NO	NINGUNA	NO	CULTURA DE PREVENCIÓN
262	MASCULINO	SECUNDARIA	NO REALIZA	NINGUNO	SI LOS TIENE	3	SI EXISTE	NO	NINGUNO	NO ESTA PREPARADO	SI	SI	SECUNDARIA	NO	NINGUNO	NO TIENE	NO ESTA INFORMADO	NO	POR AVANCE	NO	NO	SI CLASIFICA	SI PRACTICA	41%-60%	NO	NO	NINGUNA	NO	CULTURA DE PREVENCIÓN
263	MASCULINO	SECUNDARIA	NO REALIZA	NINGUNO	SI LOS TIENE	1	NO EXISTE	NO	NINGUNO	NO ESTA PREPARADO	SI	SI	SECUNDARIA	NO	NINGUNO	NO TIENE	NO ESTA INFORMADO	SI	POR AVANCE	SI	HARARIOS FLEXIBLES	SI CLASIFICA	SI PRACTICA	41%-60%	NO	NO	NINGUNA	NO	ETICA EMPRESARIAL
264	MASCULINO	SECUNDARIA	NO REALIZA	NINGUNO	SI LOS TIENE	4	NO EXISTE	NO	NINGUNO	NO ESTA PREPARADO	SI	SI	SECUNDARIA	NO	NINGUNO	NO TIENE	NO ESTA INFORMADO	NO	POR AVANCE	SI	HARARIOS FLEXIBLES	SI CLASIFICA	SI PRACTICA	41%-60%	NO	NO	NINGUNA	NO	ETICA EMPRESARIAL
265	MASCULINO	SECUNDARIA	SI REALIZA	1-2	NO LOS TIENE	NINGUNO	SI EXISTE	SI	41%-60%	SI ESTA PREPARADO	SI	SI	SECUNDARIA	NO	NINGUNO	NO TIENE	NO ESTA INFORMADO	SI	OTROS	SI	HARARIOS FLEXIBLES	SI CLASIFICA	SI PRACTICA	41%-60%	NO	NO	NINGUNA	NO	TRABAJADORES CALIFICADOS
266	FEMENINO	SECUNDARIA	SI REALIZA	5- A MAS	NO LOS TIENE	NINGUNO	SI EXISTE	NO	NINGUNO	SI ESTA PREPARADO	SI	SI	PRIMARIA	NO	NINGUNO	NO TIENE	NO ESTA INFORMADO	NO	OTROS	NO	NO	SI CLASIFICA	SI PRACTICA	21%-40%	NO	NO	NINGUNA	NO	TRABAJADORES CALIFICADOS
267	FEMENINO	SECUNDARIA	NO REALIZA	NINGUNO	NO LOS TIENE	NINGUNO	SI EXISTE	NO	NINGUNO	NO ESTA PREPARADO	SI	SI	PRIMARIA	NO	NINGUNO	NO TIENE	NO ESTA INFORMADO	NO	OTROS	NO	NO	SI CLASIFICA	SI PRACTICA	21%-40%	NO	NO	NINGUNA	NO	TRABAJADORES CALIFICADOS
268	FEMENINO	SECUNDARIA	NO REALIZA	NINGUNO	SI LOS TIENE	4	NO EXISTE	SI	81%-100%	NO ESTA PREPARADO	SI	SI	SECUNDARIA	NO	NINGUNO	NO TIENE	NO ESTA INFORMADO	NO	OTROS	NO	NO	SI CLASIFICA	SI PRACTICA	21%-40%	NO	NO	NINGUNA	NO	CULTURA DE PREVENCIÓN
269	FEMENINO	SECUNDARIA	NO REALIZA	NINGUNO	SI LOS TIENE	5 A MAS	NO EXISTE	SI	61%-80%	NO ESTA PREPARADO	SI	SI	SECUNDARIA	NO	NINGUNO	NO TIENE	NO ESTA INFORMADO	NO	OTROS	NO	NO	SI CLASIFICA	SI PRACTICA	21%-40%	NO	NO	NINGUNA	NO	ETICA EMPRESARIAL
270	FEMENINO	SECUNDARIA	SI REALIZA	5- A MAS	NO LOS TIENE	NINGUNO	SI EXISTE	SI	1%-20%	SI ESTA PREPARADO	NO	NO	SECUNDARIA	NO	NINGUNO	NO TIENE	NO ESTA INFORMADO	NO	POR AVANCE	SI	HARARIOS FLEXIBLES	SI CLASIFICA	SI PRACTICA	21%-40%	NO	NO	NINGUNA	NO	ETICA EMPRESARIAL
271	MASCULINO	SECUNDARIA	SI REALIZA	1-2	NO LOS TIENE	NINGUNO	SI EXISTE	SI	41%-60%	SI ESTA PREPARADO	SI	SI	SECUNDARIA	NO	NINGUNO	NO TIENE	NO ESTA INFORMADO	NO	POR AVANCE	SI	HARARIOS FLEXIBLES	SI CLASIFICA	SI PRACTICA	21%-40%	SI	NO	NINGUNA	NO	TRABAJADORES CALIFICADOS
272	MASCULINO	SECUNDARIA	NO REALIZA	NINGUNO	SI LOS TIENE	5 A MAS	SI EXISTE	NO	NINGUNO	NO ESTA PREPARADO	SI	SI	PRIMARIA	NO	NINGUNO	NO TIENE	NO ESTA INFORMADO	SI	POR AVANCE	SI	HARARIOS FLEXIBLES	SI CLASIFICA	SI PRACTICA	21%-40%	NO	NO	NINGUNA	NO	CULTURA DE PREVENCIÓN
273	MASCULINO	SECUNDARIA	NO REALIZA	NINGUNO	NO LOS TIENE	NINGUNO	NO EXISTE	SI	81%-100%	NO ESTA PREPARADO	SI	SI	SECUNDARIA	NO	NINGUNO	NO TIENE	NO ESTA INFORMADO	NO	OTROS	NO	NO	SI CLASIFICA	SI PRACTICA	21%-40%	NO	NO	NINGUNA	NO	POLITICAS DE ESTADO
274	MASCULINO	SECUNDARIA	NO REALIZA	NINGUNO	SI LOS TIENE	5 A MAS	SI EXISTE	SI	81%-100%	NO ESTA PREPARADO	SI	SI	SECUNDARIA	NO	NINGUNO	NO TIENE	NO ESTA INFORMADO	NO	OTROS	SI	HARARIOS FLEXIBLES	SI CLASIFICA	SI PRACTICA	21%-40%	SI	NO	NINGUNA	NO	CULTURA DE PREVENCIÓN
275	MASCULINO	SECUNDARIA	SI REALIZA	1-2	NO LOS TIENE	NINGUNO	SI EXISTE	NO	NINGUNO	SI ESTA PREPARADO	NO	NO	SUPERIOR TECNICO	NO	NINGUNO	NO TIENE	NO ESTA INFORMADO	SI	OTROS	SI	HARARIOS FLEXIBLES	SI CLASIFICA	SI PRACTICA	41%-60%	SI	NO	NINGUNA	NO	POLITICAS DE ESTADO
276	MASCULINO	SECUNDARIA	NO REALIZA	NINGUNO	SI LOS TIENE	3	NO EXISTE	NO	NINGUNO	NO ESTA PREPARADO	SI	SI	SECUNDARIA	NO	NINGUNO	NO TIENE	NO ESTA INFORMADO	NO	POR AVANCE	NO	NO	SI CLASIFICA	SI PRACTICA	41%-60%	SI	NO	NINGUNA	NO	TRABAJADORES CALIFICADOS
277	MASCULINO	SECUNDARIA	NO REALIZA	NINGUNO	NO LOS TIENE	NINGUNO	NO EXISTE	NO	NINGUNO	NO ESTA PREPARADO	SI	SI	SECUNDARIA	SI	1-2	NO TIENE	NO ESTA INFORMADO	NO	POR AVANCE	SI	BONOS DE PRODUCTIVIDAD	SI CLASIFICA	SI PRACTICA	61%-80%	SI	SI	1-2	ALTA	POLITICAS DE ESTADO
278	MASCULINO	SUPERIOR TECNICO	SI REALIZA	1-2	NO LOS TIENE	NINGUNO	SI EXISTE	NO	NINGUNO	SI ESTA PREPARADO	SI	SI	SECUNDARIA	SI	1-2	SI TIENE	SI ESTA INFORMADO	SI	PAGO MENSUAL	SI	BONOS DE PRODUCTIVIDAD	SI CLASIFICA	SI PRACTICA	61%-80%	NO	SI	5- A MAS	ALTA	CULTURA DE PREVENCIÓN
279	MASCULINO	SUPERIOR TECNICO	NO REALIZA	NINGUNO	NO LOS TIENE	NINGUNO	NO EXISTE	SI	81%-100%	NO ESTA PREPARADO	SI	SI	SECUNDARIA	SI	1-2	SI TIENE	SI ESTA INFORMADO	SI	PAGO MENSUAL	SI	BONOS DE PRODUCTIVIDAD	SI CLASIFICA	SI PRACTICA	1%-20%	NO	SI	1-2	REGULAR	TRABAJADORES CALIFICADOS
280	MASCULINO	SUPERIOR TECNICO	NO REALIZA	NINGUNO	SI LOS TIENE	3	NO EXISTE	SI	1%-20%	NO ESTA PREPARADO	SI	SI	SECUNDARIA	SI	1-2	SI TIENE	SI ESTA INFORMADO	SI	POR AVANCE	SI	CAPACTACIONES	SI CLASIFICA	SI PRACTICA	1%-20%	SI	SI	1-2	REGULAR	TRABAJADORES CALIFICADOS

Figura 3.28 Nivel de Instrucción máxima

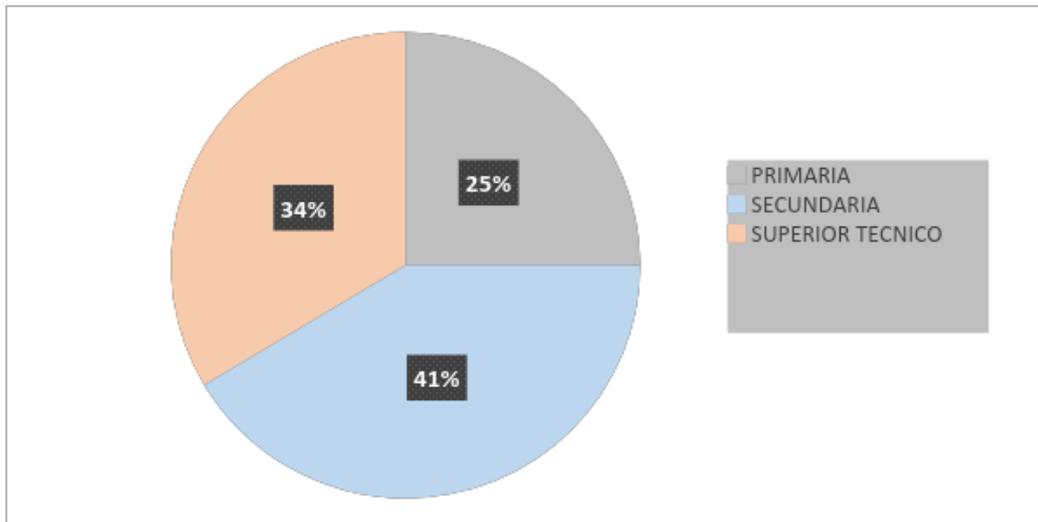


Figura 3.28 Datos de la encuesta aplicado a los representantes de las micro y pequeñas empresas del sector calzado del Distrito El Porvenir año 2017.

Figura 3.28 Se observa que el 41% de empresarios pertenecen al nivel secundario, seguido de un 34 % de nivel superior y finalmente el 25% pertenece al nivel de instrucción primario.

Figura 3.29. Género

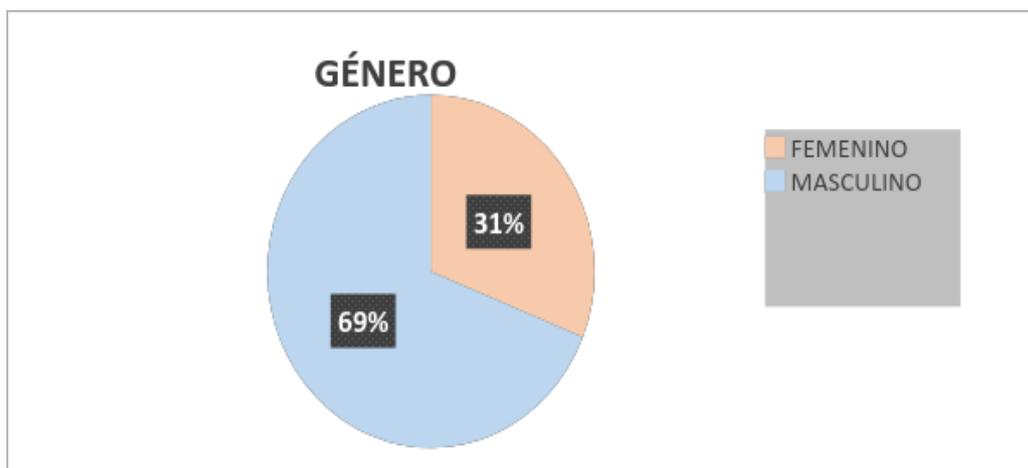


Figura 3.1 Datos de la encuesta aplicado a los representantes de las micro y pequeñas empresas del sector calzado del Distrito El Porvenir año 2017.

Figura 3.29. La población de empresarios del sector calzado está compuesta mayormente por el género masculino con un 69% y el 31% está representada por el género femenino. Es importante mencionar que mayormente está compuesta por un círculo familiar donde el hombre es el que ha surgido el negocio y tomo la decisión de emprender.