



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES,
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS.**

**ESCUELA PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN**

**CARACTERIZACIÓN DE LA CAPACITACIÓN Y
COMPETITIVIDAD EN LAS MYPE RUBRO
PRODUCTORAS DE ARROZ SECTOR 15.8 HUALTACO I
(PIURA), AÑO 2017.**

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

AUTOR:

JORGE LUIS HUANCAS ESCOBAR.

ASESORA:

DRA. MERCEDES RENEE PALACIOS DE BRICEÑO

PIURA – PERÚ

2017.

JURADO EVALUADOR DE TESIS

Mg. VÍCTOR HUGO VILELA VARGAS

PRESIDENTE

Mg. VÍCTOR HELIO PATIÑO NIÑO

SECRETARIO

Lic. MARITZA ZELIDETH CHUMACERO ANCAJIMA

MIEMBRO

Dra. MERCEDES RENEE PALACIOS DE BRICEÑO

ASESORA

AGRADECIMIENTO

A Dios por ser dador de la vida, a la memoria de mis abuelos por brindarme sus sabios consejos, protección y constante amor.

DEDICATORIA

Con profundo y valioso amor a mis padres, Ida y Jorge, por su inacabable apoyo en todo momento de mi vida.

RESUMEN

La presente investigación cuyo objetivo fue “Determinar las características que tiene la capacitación y la competitividad en las MYPE rubro productoras de arroz sector 15.8 Hualtaco I (Piura), año 2017. Se empleó la metodología descriptiva, nivel cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal. Se trabajó con ocho MYPE. Así mismo, en la variable capacitación se trabajó con una población finita y la variable competitividad con una población infinita con una muestra de 24 trabajadores y 68 clientes respectivamente. El cuestionario de esta investigación consto de dieciocho preguntas cerradas de escala nominal. Con respecto a los principales resultados se identificó que una de las características que tiene la capacitación es su poca frecuencia debido a que no se realiza ningún tipo de capacitación en la mayoría de las empresas para ello es necesario que las MYPE empleen programas de capacitación y de esta manera se aumentaran los niveles de productividad, lo cual permitirá contar con una visión para impulsar los procesos de transformación rural. Con respecto a la competitividad se determinó que una de sus características es que las MYPE no cuentan con la tecnología suficiente para poder obtener una mayor producción acompañada de una mejor calidad. Así se manifiesta la necesidad de que las MYPE implementen el uso de la tecnología lo cual traerá más beneficios para los empresarios y para los clientes, para ello es preciso que las autoridades brinden apoyo a los empleadores y un marco adecuado para mejorar y desarrollar una agricultura tecnificada contribuyendo con el desarrollo del sector.

Palabras clave: Capacitación, competitividad.

ABSTRACT

The present research, whose objective was to "Determine the characteristics of training and competitiveness in the MSEs rice producing sector 15.8 Hualtaco I (Piura), year 2017. The descriptive methodology, quantitative level, non-experimental design, cross-sectional. It worked with eight MSEs. Likewise, in the training variable we worked with a finite population and the variable competitiveness with an infinite population with a sample of 24 workers and 68 clients respectively. The questionnaire in this research consists of eighteen closed-ended questions of nominal scale. With regard to the main results, it was identified that one of the characteristics of the training is its infrequent frequency because no training is carried out in most of the companies. It is necessary for the MSEs to use training and training programs. This way they will increase the levels of productivity, which will allow to have a vision to drive the processes of rural transformation. With regard to competitiveness, it was determined that one of its characteristics is that MSEs do not have enough technology to be able to obtain higher production accompanied by a better quality. This demonstrates the need for MSEs to implement the use of technology, which will bring more benefits to entrepreneurs and customers, for it requires the authorities to provide support to employers and an adequate framework to improve and develop an agriculture Technical assistance contributing to the development of the sector.

Key words: Training, competitiveness.

CONTENIDO

JURADO EVALUADOR DE TESIS	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA.....	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
CONTENIDO.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
ÍNDICE DE CUADROS	xiii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	18
2.1. Antecedentes.....	18
2.2. Bases teóricas.....	24
2.2.1. La capacitación.....	24
2.2.1.1. Definiciones	24
2.2.1.2. Beneficios de la capacitación	26
a) Beneficios para la organización.....	26
b) Beneficios para el trabajador que repercuten favorablemente en la organización.....	27
c) Beneficios en relaciones humanas, relaciones internas y externas y adopción de políticas.....	27
2.2.1.3. Tipos de capacitación	30

a) Capacitación para el trabajo	30
b) Capacitación de pre ingreso	30
c) Capacitación de inducción	30
d) Capacitación promocional	30
e) Capacitación en el trabajo.....	30
2.2.2. La competitividad.....	31
2.2.3. La ventaja competitiva.....	31
2.2.3.1. Ventaja competitiva interna.....	32
2.2.3.2. Ventaja competitiva externa.....	32
2.2.4. Estrategias genéricas de Porter.....	33
a) Liderazgo total en costos.....	33
b) Diferenciación.....	33
c) Enfoque o alta segmentación	34
2.2.5. La calidad del producto.....	35
a) Calidad	35
b) Productividad.....	35
c) Servicio	36
d) Imagen	36
III. HIPOTESIS.....	38
IV. METODOLOGÍA.....	39
4.1. Tipo de investigación.....	39
a) Nivel de la investigación.....	39
b) Diseño de la investigación.....	39
4.2. Población y muestra	40

4.2.1. Población	40
4.2.2. Muestra.....	40
4.2.2.1. Criterios de inclusión	43
a) Variable capacitación.....	43
b) Variable competitividad.....	43
4.2.2.2. Criterios de exclusión.....	43
a) Variable capacitación	43
b) Variable competitividad.....	43
4.3. Definición y operacionalización de las variables.....	44
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	46
4.5. Plan de análisis	46
4.6. Matriz de Consistencia.....	47
4.7. Principios éticos	51
V. RESULTADOS	52
5.1. Resultados	52
5.1.1. Variable capacitación	52
5.1.2. Variable competitividad	57
5.2. Análisis de resultados	60
5.2.1. Variable capacitación.....	60
5.2.2. Variable competitividad.....	69
VI. CONCLUSIONES	75
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	77
ANEXOS	82

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1. La capacitación y el desarrollo de habilidades.....	52
TABLA 2. La capacitación y el liderazgo.....	52
TABLA 3. La capacitación como influencia en la mejora del servicio.....	53
TABLA 4. Frecuencia de la capacitación.....	53
TABLA 5. Tipo de capacitación	53
TABLA 6. La capacitación y la productividad.....	54
TABLA 7. La capacitación y la toma de decisiones	54
TABLA 8. La capacitación como influencia en la efectividad laboral	54
TABLA 9. La capacitación y la incompetencia laboral	55
TABLA 10. La capacitación y el costo.....	55
TABLA 11. La capacitación de inducción	55
TABLA 12. La capacitación ante un nuevo puesto.....	56
TABLA 13. Reconocimiento de logros.....	56
TABLA 14. La capacitación de pre ingreso.....	56
TABLA 15. La tecnología y el producto.....	57
TABLA 16. La tecnología y sus beneficios.....	57

TABLA 17. Capacidad competitiva	57
TABLA 18. Satisfacción del cliente	58
TABLA 19. La MYPE y su ubicación	58
TABLA 20. Los insumos y su influencia en la calidad del producto.....	58
TABLA 21. El producto	59
TABLA 22. Calidad del producto	59
TABLA 23. Necesidad de la mejora en la calidad del producto	59

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Relación de MYPES	42
Cuadro 2. Operacionalización de las variables	44
Cuadro 3. Matriz de consistencia.....	47

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación titulada “Caracterización de la Capacitación y competitividad en las MYPE rubro productoras de Arroz Sector 15.8 Hualtaco I (Piura), año 2017” pertenece a la línea de investigación denominada “Caracterización de la Capacitación, Financiamiento, rentabilidad y Competitividad de las MYPE”, línea que ha sido asignada por la Escuela de Administración y comprende el campo disciplinar: promoción de las MYPES. Actualmente se sabe que la micro y pequeña empresa juega un papel importante en el desarrollo social y económico de un país, al ser la mayor fuente generadora de empleo. En un país, donde la falta de empleo es uno de los problemas más serios, resulta imprescindible reflexionar sobre cuál es el rol promotor que le corresponde al Estado. El presente trabajo permitirá conocer los factores que favorecen y limitan la productividad en los productores de arroz en el sector 15.8 HUALTACO I (Piura). Actualmente esta población afronta una dura realidad debido a que los agricultores productores de arroz de la zona no reciben un asesoramiento o capacitación especializada es por ello que su producción se ve limitada. Los costos de la producción son elevados debido a que esta actividad requiere de una inversión de 4000 soles por hectárea sembrada en la cual se incluyen los costos de la mano de obra y de la maquinaria además del uso del agua la cual se ve supeditada por periodos (horas de riego). La mano de obra no es especializada debido a que los agricultores que cultivan arroz en el sector 15.8 de HUALTACO I (Piura), no cuentan con una capacitación para poder realizar esta actividad lo cual se ve demostrado al momento de realizar sus labores, es por ello que obtienen una productividad baja lo cual muchas veces no compensa los gastos y el esfuerzo que se requiere para poder llevar acabo esta actividad.

El arroz *Oryza Sativa*, es una planta gramínea que pertenece a la familia poaceae, es considerado uno de los principales cultivos de importancia nacional que más aporta al PBI agropecuario y agrícola, generando la mayor cantidad de empleos en el sector. Aportó el 2012 con el 4.85% del PBI agropecuario y con el 8.23% del PBI agrícola del país. Generó alrededor de 44.7 millones de jornales que equivalen a 161,300 empleos anuales permanentes, representando en el ámbito rural una fuerte influencia económica y social. Se estima que la inversión en mano de obra es de 30% de la producción bruta arrocerá nacional. (Ministerio de Agricultura, 2013). Para determinar los ingresos promedio al productor en cuanto a la venta de arroz cáscara en chacra, se ha tomado como referencia las ciudades de Piura y San Martín, estos dos departamentos se encuentran entre los principales productores a nivel nacional de este cultivo. Para el departamento de Piura, al mes de diciembre del 2012 se registró un precio pagado al productor de S/. 0.91 por kilo, con un rendimiento promedio de 9,298 kg/ha, obteniéndose un ingreso de venta promedio de S/. 8,461 por hectárea. (Ministerio de Agricultura, 2013).

Alama (2011) manifiesta que MYPES tienen un impacto singular en la economía contribuyen con el 42% del PBI, ocupan aproximadamente el 60% de la PEA; en nuestra región Piura también tienen un dinamismo propio. El apoyo que se les pueda proporcionar es relevante. Conocer los retos que afrontan, para mejorar su productividad y competitividad, darán una perspectiva para saber en qué se deben enfocar las políticas e iniciativas. De la misma manera indica que las MYPES constituyen aproximadamente el 65% de las empresas exportadoras sin embargo representan solo el 2% del valor en exportación, mientras que la mediana y gran empresa que constituyen el 35% de las empresas exportadoras generan el 98%

del valor de exportación. Así también las MYPES demandan cerca del 88% de la fuerza laboral, sin embargo, su contribución a la producción es del 42%, en cambio la mediana y grande ocupando el 12 % de la fuerza laboral contribuye con el 58% de la producción. Además, considera que son muchas las causas de estos indicadores: formalización, capacitación, uso adecuado de las TICs, acceso a conocimiento que proporcione valor agregado, capacidad de asociatividad, limitada capacidad de innovación, investigación, acceso a fuentes de financiamiento etc. Asimismo, considera en particular la importancia de apoyar a la Mype para que incrementen su competitividad, basándose en la investigación y/o transferencia de tecnología para mejorar e innovar sus procesos o productos. Este tema está considerado en el plan estratégico institucional del Ministerio de la Producción (PEI 2011-2015), que establece como objetivo estratégico el aumento de la productividad y valor agregado de las empresas bajo el ámbito del sector MYPE e industria, para ello establece como política número 1, la necesidad de promover la innovación y transferencia tecnológica. Así también, se establece para el macro estratégico, como uno de los “factores críticos de éxito: que la investigación científica y la innovación son claves para diversificar la oferta productiva y elevar su valor y productividad”. Las MYPE, del rubro productoras de arroz sector 15.8HUALTACO I (Piura), 2017 se basan en la producción de arroz para obtener un ingreso económico y afrontar los gastos de sus familias. Actualmente existen numerosos problemas que afectan la productividad de los pequeños productores arroceros del sector 15.8 HUALTACO I entre los cuales se observó: la poca capacitación de las personas encargadas de realizar los trabajos además de la falta de maquinaria la cual es de mucha importancia debido al ahorro que se puede generar en cuanto al tiempo y al mejoramiento de la calidad del producto por ende la

competitividad se ve sometida a diversos factores conjuntamente con la de vida de los productores de arroz y la de sus trabajadores. Los costos de producción son elevados debido a que los productos que se utilizan como es el caso de los insecticidas son elevados los cuales son importados del país ecuatoriano.

El fenómeno de la globalización, característica imperante en las políticas públicas si bien representa oportunidades, también es cierto que tiene resultados asimétricos para aquellas economías primarias y de menor desarrollo como la peruana. Sus impactos en la agricultura proveedora de alimentos están siendo sentidos negativamente en los ingresos y el empleo. (Villanueva, 2010).

Así mismo menciona a los gobiernos por la incapacidad al no aplicar políticas efectivas de protección eficiente que conduzcan a procesos generativos de competitividad. De la misma manera indica que los indicadores de pobreza y miseria rural, son fiel reflejo de la ausencia de una verdadera política agraria nacional. Si la actual dependencia alimentaria representa sacrificar 1 400 millones de dólares anuales, más preocupante son los impactos negativos generados en el empleo rural y en las economías agrarias; la dependencia alimentaria equivale a la pérdida anual de 307 mil puestos permanentes de trabajo, equivalente al 8 % de la población económicamente activa rural. Dicho de manera más cruda, afecta directamente al 18 % de la población rural, que equivale al 7.5 % de la población peruana. La evolución del cultivo del arroz señala que éste ha mostrado un crecimiento bastante marcado en la última década incidiendo positivamente en la disminución de la dependencia externa por dicho cereal, componente estratégico en la canasta de consumo poblacional. Así, la superficie sembrada mostró un crecimiento anual del 3.8 %; la producción creció a un ritmo del 4.2 % anual y los rendimientos, a una tasa anual del 1.2 %. (Villanueva,

2010). Estos indicadores muestran una clara tendencia de crecimiento horizontal que es lo menos deseado en términos de competitividad. Igualmente, este crecimiento desordenado de la oferta interna en el periodo 2009 – 2010, ha significado una pérdida para los productores del orden de los 1100 millones de nuevos soles. Si bien los precios en chacra durante el año 2010 muestran una leve mejoría en comparación a los del año 2009, ésta no logra compensar el incremento de los costos de producción, que se estima tuvieron un aumento del 25 %. Una característica relevante en la organización de los productores agrarios es la marcada atomización e ideologización partidaria, rasgos que han contribuido a la debilidad institucional y falsa representación expresada; estos rasgos se notan en la continuidad de cúpulas diligenciales al frente de las organizaciones que mayormente están a la caza de cómo lograr prebendas o beneficios particulares de las autoridades de turno. (Villanueva, 2010). Además, considera que otra causa de la baja rentabilidad se debe a la escasa asociatividad entre agricultores, tanto para la compra de insumos, como para la producción y la comercialización. En 1994, sólo el 35% de los agricultores declararon pertenecer a alguna organización, donde incluso predominó la pertenencia a aquellas sin injerencia en la producción agropecuaria: juntas de usuarios de agua y rondas campesinas.

Asimismo, el aprovechamiento no sostenible de los recursos naturales está produciendo un deterioro de los recursos naturales por condiciones físicas naturales, esto se da principalmente por el deterioro de los recursos naturales renovables (por razones físicas y humanas) y la insuficiente asignación de derechos sobre recursos naturales.

En Perú, según el INRENA, en la costa alrededor de 300 mil hectáreas tienen problemas de salinidad (lo que constituye alrededor del 30% de las tierras), que se

traducen en bajos rendimientos agrícolas; igualmente, el Ministerio de Agricultura (2004) ; MINAG en adelante en “Bases para una Política de Estado en la Agricultura del Perú”, indica que aproximadamente 6.4% de los suelos en el Perú tienen problemas de erosión severa, que representan alrededor de 8.2 millones de hectáreas, de las cuales el 65% se encuentra en la sierra y el 31% en la costa.

Así mismo menciona el inadecuado manejo de recursos naturales renovables se estima que más de la mitad de los 7 millones de hectáreas de tierras deforestadas al año 2000 se debe a la quema del bosque para labores agrícolas, tanto para actividades de cultivo de la hoja de coca, como por la agricultura migratoria, que con sus prácticas de cultivo ejerce una fuerte presión sobre los bosques primarios y secundarios, generando mayores niveles de deforestación y daños al ecosistema. El agua es manejada de manera ineficiente por el sector, debido a factores como la pérdida por filtración de canales, falta de mantenimiento de infraestructura de riego, uso desmedido del recurso y a la pérdida de reservorios por sedimentación. Según el MINAG (2010), el sector agrícola en la costa utiliza para riego el 80% del agua, con una eficiencia promedio de 35%. Por otro lado, al 2007, de los 55 mil kilómetros de canales evaluados, el 85% se encuentran sin revestimiento, ocasionando pérdidas por distribución del orden del 15% al 20%. A esto se puede añadir los problemas de drenaje y salinidad. Finalmente, se registran tarifas de agua que no cubren los costos de operación y mantenimiento de los sistemas de riego, afectando el funcionamiento del riego regulado. Por otro lado, la tendencia al monocultivo asociado al uso indiscriminado de fertilizantes sintéticos y agroquímicos, afecta la fertilidad natural de la tierra y la estabilidad de los suelos, aumentando la incidencia de plagas, enfermedades y reduciendo la productividad.

En líneas generales, el sector público agrario es muy débil. El sistema de planificación agraria en los tres niveles de gobierno (nacional, regional y local) todavía no permite establecer políticas de consenso para el desarrollo de largo plazo. Igualmente, el sector agricultura ha venido implementando un planeamiento siempre de corto plazo, con un sesgo presupuestal basado en indicadores de producto (por ejemplo, se evalúa la gestión pública en base al número de informes desarrollados, número de computadores entregados, más no se incide en un presupuesto orientado a resultados). Sin embargo, en los últimos años se observan algunos intentos por articular el sector público agrario a través de los programas estratégicos por resultados, que son promovidos por el Ministerio de Economía y Finanzas, y que buscan objetivos con resultados claros a nivel de población y permiten la articulación multisectorial y de niveles de gobierno para un objetivo concreto. En muchos casos existe una desarticulación no sólo entre sectores, sino al interior del sector agricultura entre distintos programas, proyectos y las actividades propias del sector. Finalmente, se puede afirmar que no hay información sistematizada del sector público agrario que permita la toma de decisiones como datos de recursos naturales, agua, suelos, resultados de políticas públicas, censo de productores agrarios, etc.

El Ministerio de Agricultura (MINAG) es el órgano rector de la agricultura en el Perú y el que concentra una mayor cantidad de programas dedicados al desarrollo rural (no solamente agrícola). En tal sentido, el MINAG maneja, además de su estructura orgánica administrativa, seis programas en distintos ámbitos de la realidad agropecuaria y rural del Perú: apoyo financiero, asistencia técnica, fomento del emprendimiento y la innovación, desarrollo de mercados, servicios de sanidad agraria, riego tecnificado y manejo del agua, entre otros. La mayor parte de estos programas

tiene autonomía administrativa y consecuentemente no tiene mayor nivel de coordinación ni con el órgano central, ni con los demás programas y proyectos a nivel central. Esto mismo se constató en la salida de campo desarrollada en el Cusco, en la que no se encontró mayor articulación al interior del sector público agrario (MINAG y sus programas), ni entre alguna de estas dependencias y el sector privado. Por parte del MINAG, destacan los programas de Sanidad Agraria, elemento central para el desarrollo agroexportador peruano, y el Proyecto Sierra Productiva (AGRORURAL), que ha logrado desarrollar innovadores proyectos de desarrollo tanto a nivel de negocios rurales, como de acceso al sistema financiero y el manejo de los recursos naturales. (Peruopportunity.org, 2011).

Las políticas agrarias a lo largo de su historia, Perú, al ser una economía pequeña y abierta, ha experimentado ciclos de crisis y recuperaciones por lo general vinculados a las fluctuaciones del mercado internacional. Una característica principal de la economía peruana ha sido su carácter primario-exportador e importador de manufacturas (Thorp & Bertram, 1978). Las estrategias de desarrollo han oscilado desde los modelos de diversificación de las exportaciones primarias a la industrialización por sustitución de importaciones y la promoción de exportaciones no tradicionales, este último actualmente vigente. En cuanto al papel de la política económica sobre el desempeño agrícola en el Perú, es importante tener en cuenta que en la década de 1950 se alienta un proceso de sustitución de importaciones industriales. La política macroeconómica para promover el crecimiento industrial generó un ambiente hostil al desarrollo agrícola. La política tributaria y de control de precios afectó negativamente la rentabilidad y el dinamismo del sector. (Velazco, 2012).

El arroz es uno de los principales alimentos básicos en muchos continentes como del Asia, América Latina y el Caribe, en los cuales el consumo en los diferentes niveles socioeconómicos va en aumento, así mismo este cereal es uno de los principales alimentos en las familias del Perú. Actualmente en las MYPE productoras de arroz del Sector 15.8 Hualtaco I - Piura, 2017 se apreció que la falta de capacitación es evidente dado que no tienen una forma efectiva de atraer clientes y cada vez la competencia va creciendo, también es porque no cuentan con una motivación para que puedan lograr sobresalir de manera competitiva. El ámbito rural concentra a aproximadamente el 30% de los hogares del Perú; de esta población, el 64% se encuentra ubicada en la sierra peruana. Si bien la pobreza monetaria en el Perú se ha reducido de manera significativa en los últimos años, la pobreza en las zonas rurales (predominantemente agrícolas) se ha mantenido prácticamente inalterada.

La región que concentra la mayor cantidad de pobres es la sierra rural donde vive el 36.7% de los pobres del Perú y el 59.8% de los indigentes. Desde el punto de vista del sector ocupacional de la población pobre, ENAHO 2007 encuentra que el 58% de los pobres, y el 80% de los pobres extremos, se dedica a la agricultura, pesca o minería (mientras que solo el 21% de los no pobres está ocupado en estos sectores). Además, el 26% de los pobres y el 37% de los pobres extremos, están ocupados como trabajadores familiares no remunerados.

Los hogares ubicados en ciudades pequeñas (menos de 4000 viviendas contiguas) y espacios rurales, se caracterizan por tener una menor dotación de capital humano que los hogares ubicados en ciudades grandes e intermedias. En cuanto a la educación del jefe del hogar, en los espacios rurales tienen poco menos de 5 años en promedio de educación, en contraste con casi 8 años en las ciudades rurales y poco

más de 10 años en las ciudades grandes e intermedias. Una tendencia similar se encuentra en el número de hogares con primaria y secundaria completa. (Peruopportunity.org, 2011).

Según MINAG (2010), la desconfianza y la diferencia de intereses impone grandes barreras para la organización, así como una ausencia de empoderamiento de la población y el poco reconocimiento de sus derechos. Igualmente, el bajo nivel educativo de la población rural es una seria limitación para el desarrollo de capacidades de los agricultores: sólo el 34% de los agricultores tiene primaria completa, el 14% secundaria completa, y el 4% tiene estudios superiores. Estos hechos limitan la capacidad de los productores para la innovación tecnológica y para su capacidad de gestión. Finalmente, un elemento que limita la competitividad del sector es el déficit de infraestructura rural. Esta infraestructura incluye el soporte a la producción agrícola (irrigación, energía, vías de comunicación, almacenamiento) que asegure un comercio e intercambio eficiente (telecomunicaciones, mercados), que agregue valor (instalaciones de procesamiento y empaque) y que permita el movimiento rápido y eficiente de la producción desde el área de producción hasta el centro de procesamiento y/o mercados mayoristas (vías de comunicación, centros de acopio). En general, en el Perú, la brecha en infraestructura básica y productiva es muy grande, pues faltan carreteras, reservorios, canales de riego, telecomunicaciones, energía, drenaje, laboratorios de mejoramiento genético, entre otros. Según estimaciones del Instituto Peruano de Economía, la brecha de infraestructura en el país es de más de \$ 20 mil millones de dólares. En relación a otros países de la región, Perú tiene una escasa dotación vial, que brinda acceso solo al 30% de la población nacional y al 90% de los centros urbanos del país. Más aún, gran parte de la red se encuentra en

mal estado, agravado por la accidentada topografía y los eventos climáticos. MINAG (2010). Además entre los principales factores que influyen en la agricultura es preciso mencionar que existe un deficiente sistema de comercialización en el cual el mercado agropecuario tiene una estructura que se caracteriza por la gran cantidad de intermediarios en el proceso de comercialización, que tienen mayor poder de negociación debido al acceso a la información, volúmenes negociados en los mercados y a su capacidad económica para financiar a los productores (crédito informal), que, a cambio comprometen su producción. Otra limitación para la rentabilidad del agro se refiere a la desconexión entre la oferta y la demanda. Las zonas más alejadas del país tienen poco acceso a mercados de productos e insumos, lo que limita sus posibilidades de desarrollo. Incluso cuando se logra acceso a acopiadores, el poder de negociación de los productores es mínimo, no solamente por la poca producción que pueden ofrecer al mercado, sino por la falta de organización y estandarización de sus productos. Paralelamente, la producción agrícola en Perú se caracteriza por el escaso valor agregado a la producción, debido principalmente a la falta de capacitación de los productores en manejo post-cosecha y transformación, así como el incipiente desarrollo del mercado nacional que no es muy exigente en calidad e inocuidad de los productos. Finalmente, la infraestructura de comercialización es muy precaria, pues no se cuenta con un sistema de mercados que permitan una mejor formación de precios, brindando facilidades para el encuentro de la oferta y la demanda.

Igualmente, los centros de acopio no desempeñan su papel de acumuladores de oferta, por la desconfianza entre productores. Así mismo los inadecuados servicios agrarios se ven reflejados en que el acceso a información agraria es limitado, debido no solamente a la falta de infraestructura y de medios de comunicación en el medio rural,

sino a la difícil geografía y la falta de inversión pública en el medio. Paralelamente, el sistema de investigación y extensión agrícola es todavía precario, y no ha logrado desarrollarse tanto por el lado de la oferta, como por el lado de la demanda. Los servicios de sanidad agraria, si bien han tenido importantes logros en la consolidación de las agro-exportaciones, todavía deben ampliar su cobertura y mejorar el control sanitario de productos dirigidos al mercado interno y la inocuidad alimentaria.

Finalmente, la ausencia de mercados financieros que brinden apoyo a la agricultura es un elemento central que se constituye en un círculo vicioso alrededor del cual gira la pequeña agricultura. MINAG (2010). De la misma manera considera que el elevado riesgo y precariedad del agricultor limita su acceso a mercados financieros y la ausencia de estos mercados no les permite salir de la pobreza. En Perú, la penetración de la banca múltiple es mínima en el sector agrícola, aunque las instituciones micro-financieras se han desarrollado significativamente en los últimos años – principalmente en la costa. Sin embargo, gran parte del financiamiento del sector se produce por la presencia de mercados informales o semi-formales que brindan servicios financieros a los agricultores.

El Instituto Nacional de Innovación Agraria (INIA), se define como parte de una red de instituciones públicas y privadas cuya actividad se concentra en difundir nuevas tecnologías a nivel nacional. Tiene como objetivo incorporar, de forma permanente y sostenible, el cambio tecnológico como estrategia de crecimiento de la actividad agraria en el Perú a través de la investigación, transferencia de tecnología, asistencia técnica, conservación de recursos genéticos, producción de semillas, plántones y reproductores de alto valor genético. Además, es responsable de la zonificación de cultivos y crianzas en todo el territorio nacional.

Su misión es: “elevar el nivel tecnológico agrario nacional para incrementar la productividad y competitividad, la puesta en valor de los recursos genéticos, así como la sostenibilidad de la producción agraria del Perú”. El INIA cuenta con dos ejes de intervención: la Dirección de Investigación Agraria y la Dirección de Extensión Agraria. La primera tiene como objetivo potenciar la competitividad del sector a través de la investigación y generación de tecnologías de amplio impacto que contribuyan a su desarrollo, asegurando la sostenibilidad del agro-ecosistema. Mientras que la Dirección de Extensión Agraria se preocupa por mejorar la rentabilidad y competitividad de los productores con la finalidad de mejorar las condiciones de vida a través de actividades de extensión y servicios tecnológicos que propicien cambios de actitudes en la población rural. (Peruopportunity.org, 2011).

Así mismo se apreció que los productores de arroz del sector 15.8 HUALTACO I Piura, 2017 para poder realizar la siembra de sus productos utilizan la mano de obra de los jornaleros los cuales durante el proceso del sembrado preparan el terreno y el almacigo. Con respecto a la maquinaria que utilizan es un tractor de arado el cual es alquilado por hora la cual tiene un costo de 125 soles esto genera un gasto el cual tienen que asumir los productores para poder iniciar el proceso de preparar el terreno. Posteriormente del arado viene el proceso de fanguero el cual se realiza en el terreno previamente arado y con agua en las pozas esta actividad es realizada por una maquina denominada como “Mula Mecánica” la cual tiene un costo de 40 soles por poza o 640 soles por hectárea lo cual demanda de un tiempo de 2 días esto favorece el avance de los trabajos a las personas que puedan pagar por dicho servicio. Este mismo proceso puede realizarse por medio de un caballo a un costo de 15 soles por poza o de 240 soles por hectárea, uno de los inconvenientes al hacer uso de este medio es la

demanda de más tiempo, para lo cual en una hectárea el tiempo de demora estimada es de 4 días lo cual retrasa los periodos de trabajo. Con respecto al personal se observó que las personas encargadas de realizar los diversos procesos son personas poco capacitadas las cuales han obtenido estos conocimientos en base a sus experiencias muchos de estos realizan su trabajo con la finalidad de generar un ingreso diario de 30 soles por 8 horas de trabajo de manera informal.

En el año 2010, el MINAG, actualizó su Plan Estratégico Sectorial Multianual (2007 – 2011). En este documento, se identificó como el problema central el “Bajo nivel de desarrollo agrario y rural”, que generaba problemas de “dependencia e inseguridad alimentaria”, “migración rural” y “pobreza y exclusión social”. Todos estos elementos eran causa directa de una “baja calidad de vida”. Se identificó que el problema central “Bajo nivel de desarrollo agrario y rural” tiene como causas directas (Bajo nivel de competitividad y rentabilidad agraria aprovechamiento no sostenible de los recursos naturales, limitado acceso a servicios básicos y productivos, débil desarrollo institucional del sector agrario). Entre los factores que más afectan la competitividad y rentabilidad de la agricultura se encuentran, el bajo nivel de capital humano, físico y social; el inadecuado sistema de comercialización; y los servicios agrarios inadecuados. La fragmentación de la tierra y la dispersión de parcelas es un gran obstáculo a la rentabilidad del agro. El tamaño promedio de la unidad agropecuaria en el Perú es de 3.1 hectáreas, distribuidas en 3.3 parcelas. El minifundio explica gran parte de la baja rentabilidad debido a su limitación para el acceso a crédito y para la inversión en tecnologías y acumulación de capital. Igualmente, la atomización del agro no permite una comercialización eficiente dado los pocos volúmenes producidos de manera dispersa por los productores. (Peruopportunity.org, 2011).

La agricultura en el Perú tiene un importante peso económico y social. En general, se estima que hay 2.3 millones de hogares cuya actividad principal es la agricultura (Zegarra y Tuesta, 2009). Estos hogares representan al 34% de los hogares peruanos (80.8% de los hogares rurales y 10.6% de los hogares urbanos), y generan aproximadamente el 7.6% del PBI Nacional. (Peruopportunity.org, 2011).

En los canales de comercialización, de una zona productora a una urbe consumidora es posible encontrar desde los más elementales hasta los más complejos. Existe, por ejemplo, un canal simplificado en que el productor vende directamente al consumidor (productor-consumidor), que es el caso de las ferias semanales comunes en diversos pueblos de la Sierra peruana. Otro canal se establece cuando el productor vende a un comerciante mayorista de alguna ciudad (productor mayorista-minorista-consumidor); una tercera posibilidad es la venta directa a la agroindustria o al exportador (productor-agroindustria-mayorista-minorista-consumidor), que normalmente es el caso de los medianos y grandes productores. Sin embargo, para el caso de los pequeños agricultores, que generalmente están geográficamente dispersos, el canal de comercialización tradicional es aquél en el cual interviene un acoplador rural. Este tiene la función básica de reunir la producción de varios agricultores, para lograr volúmenes económicamente significativos. Luego interviene, por lo general, un mayorista rural que compra la producción a varios acopladores, para luego venderla a un mayorista urbano (productor-acopiador rural-mayorista rural-mayorista urbano-minorista-consumidor. Este es el canal en donde intervienen un mayor número de agentes. (Escobal, 1994).

Por estas razones, el enunciado del problema de investigación es el siguiente:
¿Qué características tiene la capacitación y la competitividad en las MYPE rubro

productoras de arroz sector 15.8 Hualtaco I (Piura), año 2017?, así mismo se detalla como objetivo general: “determinar las características que tiene la capacitación y la competitividad en las MYPE rubro productoras de arroz sector 15.8 Hualtaco I (Piura), año 2017. Además, se han establecido como objetivos específicos: (a) identificar los beneficios que tiene la capacitación en las MYPES rubro productoras de arroz sector 15.8 Hualtaco I (Piura), año 2017; (b) determinar los tipos de capacitación que tienen las MYPES rubro productoras de arroz sector 15.8 Hualtaco I (Piura), año 2017; (c) determinar las ventajas competitivas que tienen las MYPES rubro productoras de arroz sector 15.8 Hualtaco I (Piura), año 2017; (d) determinar la importancia de la calidad del producto en las MYPES rubro productoras de arroz sector 15.8 Hualtaco I (Piura), año 2017.

Se considera que una investigación tiene una justificación práctica, cuando su desarrollo ayuda a resolver un problema o, por lo menos propone estrategias que al aplicarse contribuirían a resolverlo. Criollo (2012).La justificación práctica del siguiente estudio se sustentó en que la investigación que se realizó con la finalidad de caracterizar la capacitación y la competitividad en las MYPES rubro productoras de arroz sector 15.8 Hualtaco I (Piura) año 2017 y de esta manera puedan dar solución a su problemática haciendo uso de la capacitación del personal con el fin de mejorar su posicionamiento en el mercado nacional ofreciendo productos de calidad y a la vez mejorar las capacidades de sus trabajadores fomentando la capacitación.

Desde la perspectiva teórica se sustentó porque se acudió a la investigación científica basada en teorías existentes sobre la capacitación y la competitividad. Así mismo se pretende generar reflexión y debate sobre el conocimiento existente como el de presentar nuevos aportes gracias a que se ha recogido información de diversos

autores, para luego proceder a una serie de recomendaciones, sugerencias y de esta manera proporcionar mayor información con la investigación. Criollo (2012). Finalmente, la presente investigación servirá de ayuda y como base para futuras investigaciones y para realizar otros estudios similares en otros sectores de la ciudad de Piura y de otros ámbitos geográficos de la Región y del país.

Desde la perspectiva metodológica se sustentó porque la investigación aplicó el uso de la investigación científica utilizando instrumentos tales como la muestra y encuestas, para luego proceder a evaluar los resultados y dar alternativas de solución a los problemas, se emplearán fuentes primarias y secundarias para la obtención de datos por medio de la aplicación de un cuestionario pre diseñado como instrumento para el recojo de información. Criollo (2012).

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

Donohue (2012) realizó una investigación titulada “Mejora en la gestión de las energías renovables en la micro y pequeña empresa en el Perú (MYPE)” en la Universidad de Piura, y concluyo que la Capacitación juega un rol muy importante toda vez que prepara al recurso humano local para la gestión, mantenimiento preventivo/correctivo y cuidado del ambiente, entre otros. Esta deberá ser modular-secuencial-aplicativa, para facilitar la apropiación y puesta en práctica de los nuevos conocimientos, dado que una buena gestión es la base para conseguir la sostenibilidad, de las aplicaciones a realizar.

Montes (2012) realizó una investigación titulada “Eficacia de cuatro sistemas de capacitación sobre el Desempeño Laboral de empleados de una empresa de servicios telefónicos” en la Universidad Nacional Mayor De San Marcos, empleo la metodología Descriptiva Comparativa y concluyo que Para futuras capacitaciones al personal de la Compañía donde se aplicó la investigación, específicamente personal de mando medio, se recomienda dar prioridad al método de capacitación presencial dado que presenta una mayor eficacia en cuanto al resultado en el desempeño de los capacitados.

Julcahuanga (2013) realizó una investigación titulada “Evaluación de las estrategias de capacitación del programa de capacitación laboral juvenil Projovent, para la inserción laboral de jóvenes entre 16 a 24 años en la ciudad de Piura” en la Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú, empleo la metodología Cualitativa y concluyo que el currículo formativo de Projovent se sustenta en un

enfoque curricular de tipo modular a través del cual se orienta la formación de los jóvenes, en este contexto, los cursos que se ofrecen, responden a necesidades de capacitación del sector empresarial – productivo, para lograrlo, se requiere brindar un conjunto de experiencias de aprendizaje que faciliten la adquisición de conocimientos, habilidades y destrezas laborales previo a la fase de formación para el trabajo, etapa en la que más desertan los jóvenes. Asimismo, debe caracterizar al currículo un enfoque integral de formación y el estudio de mercado que asegure la formación laboral técnica basada en parámetros válidos.

Díaz (2015) realizó una investigación titulada “Capacitación y Desarrollo Rural en la Acuicultura. El caso Cruz de Piedra, Empalme Sonora” en la Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro de México, empleó la metodología Cualitativa y concluyó que, para poder detonar la capacitación en el medio rural, es necesario contar con asistencia técnica capacitada para este tipo de procesos; un técnico con una visión para identificar e impulsar procesos transformación rural, comprometido con la sociedad rural, con espíritu de servicio y pasar de ser crítico a transformador social.

Rojas (2014) realizó una investigación titulada “Propuesta de un Programa de Capacitación para mejorar el desempeño de los trabajadores de un laboratorio de Contactología en la ciudad de México” en el Instituto Politécnico Nacional, empleó la metodología cuantitativa descriptiva y concluyó que es imperativo que los responsables de dirigir el laboratorio entiendan la importancia de un proceso de capacitación continuo, y que no confundan la especialización de sus trabajadores (con un curso de inducción o entrenamiento en su trabajo) con la capacitación.

Frías (2016) realizó una investigación titulada “Plan de capacitación para el emprendimiento agrícola en la ruta del vivero de la vía Milagro-Naranjito provincia del Guayas” en la Universidad de Guayaquil-Ecuador, empleo la metodología cualitativa y concluyo que las condiciones en que se desarrollan las actividades pueden mejorarse, realizando un proceso de capacitación y de esta manera mejorar la calidad.

Morante (2011) realizó una investigación titulada “Los servicios de desarrollo empresarial (SDE) y sus efectos sobre el desempeño económico-empresarial de las Mypes usuarias en el distrito de Piura - 2010” en la Universidad Nacional de Piura, empleo la metodología explicativa descriptiva y concluyo que si bien es cierto, la contribución del uso de SDE a la mejora del desempeño económico-empresarial se da en solo la mitad de empresas, la utilización de estos acarrearía altas posibilidades o probabilidades de mejorar dicho desempeño, siendo el servicio de capacitación en gestión empresarial el que proporciona mayores posibilidades de mejorar el desempeño económico-empresarial y consecuentemente el desarrollo de las empresas que lo utilicen.

Lupuche (2015) realizó una investigación titulada “Caracterización de la capacitación y el desempeño laboral, en las MYPE piladoras de arroz en la Unión (Piura) 2015” en la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, utilizo la metodología cuantitativa descriptiva y concluyo que los beneficios de realizar una buena capacitación a los colaboradores de las MYPE piladoras de arroz ayudará a estos en la mejor toma de decisiones para la solución eficiente de los problemas, mejorará los conocimientos y habilidades para realizar mejor sus tareas y así llegar al logro de los objetivos de la empresa.

Pinedo (2013) realizó una investigación titulada “Caracterización de la capacitación y competitividad de las MYPE comerciales rubro abarrotes -Piura, año 2013” en la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, empleo la metodología de investigación descriptiva y concluyo que la capacitación contribuye con el desarrollo de los colaboradores tanto personal como profesional, ya que no se trata de un gasto innecesario, sino de una inversión mucho más productiva.

Vivanco (2015) realizó una investigación titulada “Estrategias para el fortalecimiento de la competitividad nacional en relación con la visión geopolítica nacional” en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, empleo la metodología cuantitativa correlacional y concluyo que existe una relación directa de la Visión geopolítica nacional y la competitividad nacional, por lo que se puede concluir que ambas variables deberían tener puntos de coincidencia para articular en forma sistémica nuestra visión de país competitivo, que es la situación deseada, que el Estado define mediante el proceso político y lo proyecta al futuro.

Tinoco (2015) realizó una investigación titulada “La gerencia integral como un factor de competitividad institucional en Senati” en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, empleo la metodología descriptiva correlacional y concluyo que el Cuadro de Mando Integral es una herramienta de gestión altamente efectiva para motivar y conseguir la aplicación de las estrategias planeadas ordena a las empresas en sus planteamientos definiendo una clara misión y visión de la empresa, creando un clima de cambio a través de la comunicación, utiliza como insumo vital la información eficiente para determinar las oportunidades del negocio frente a las posibles barreras de entrada y salida a la competencia, captación de clientes, manejo de proveedores y personal.

Delgado (2014) realizó una investigación titulada “Propuesta de un Modelo de Capacitación para los trabajadores de las MYPE asociadas dedicadas a la fabricación de muebles de madera de Villa El Salvador bajo un esquema de EFQM” en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas y concluyo que la capacitación es un recurso clave en el desarrollo de las empresas ya que permite obtener conocimientos y desarrollar capacidades en los trabajadores. Estos conocimientos y capacidades adquiridas no sólo traen beneficios al trabajador, sino también a las empresas ya que mejora en la productividad de sus trabajadores y la calidad de sus productos.

García (2011) realizó una investigación titulada “Contribución de la inteligencia competitiva en el proceso de adaptación al EEES: el caso de las universidades españolas” en la Universidad Oberta de Catalunya, empleo la metodología cualitativa y concluyo que conocer las prestaciones de la IC en el proceso de adaptación por parte de los centros, ha sido una primera aproximación a la evaluación de la potencialidad de la IC como herramienta de gestión en las universidades. El potencial de esta herramienta para explotar la información obtenida del entorno ha sido manifestado por algunos centros. Estos, a su vez, han tomado conciencia de la necesidad de diseñar acciones orientadas a obtener mayor optimización.

Marina (2011) realizó una investigación titulada “Factores que afectan el posicionamiento competitivo de las principales Cadenas Agroalimentarias de la provincia de La Pampa” en la Universidad Nacional de Mar de La Plata, y concluyo que el factor crítico de mayor importancia para el posicionamiento competitivo de la producción triguera es la “capacidad productiva y tecnológica”, el cual presenta uno de los mayores efectos negativos del eslabón primario, incidido fundamentalmente por

la escasa evolución que ha tenido en los últimos años la tasa de rendimiento productivo en la provincia, lo que se explica por la baja adopción de tecnologías que presenta el productor triguero.

Almeraya (2011) realizó una investigación titulada “Propuesta para la distribución de créditos en el medio rural Mexicano” en la Universidad Politécnica de Madrid y concluyó que el financiamiento del medio rural es una de las variables que permiten una reducción de la pobreza y un incentivo en la competitividad local lo que invariablemente genera desarrollo rural.

Romero y Guevara (2014) realizaron una investigación titulada “Lineamientos estratégicos claves de la competitividad para la introducción y fortalecimiento en la actividad exportadora, las MYPES del sector artesanal en la región de Piura, frente a las nuevas tendencias del mercado” en la Universidad de Piura y concluyeron que para sacar adelante el sector y hacerlo más competitivo y fuerte con miras a la exportación se hace necesario seguir unas pautas claves, basadas en una serie de principios y valores que deben ser las guías o parámetros sobre los que debe fundamentarse su desarrollo y estas son: liderazgo, competitividad, asociatividad, capacitación, tecnología y financiamiento.

Silva (2013) realizó una investigación titulada “El financiamiento y la competitividad de las Mypes dedicadas al rubro de calzado en el distrito de la Unión – Piura al 2013” en la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, empleó la metodología cuantitativa descriptiva y concluyó que, en ese contexto, la comprensión de la competitividad como un proceso más amplio que el meramente ligado a los agentes productivos, se facilitó a través de los planteamientos de autores tales como

Jörg Meyer-Stamer, a partir del desarrollo del término competitividad sistemática, el cual entiende que para el mejoramiento de las capacidades competitivas se deben plantear acciones en distintos niveles (meta ,macro, meso y micro), en cada uno de los cuales el estado tiene roles que cumplir.

Moran (2017) realizó una investigación titulada “Caracterización de la rentabilidad y competitividad en las MYPE comerciales rubro arroz en Las Lomas Piura año 2013” en la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, empleo la metodología cuantitativa descriptiva y concluyo que, El servicio que se debe brindar a los clientes en las MYPE tienen que ser de su agrado ya que los servicios, requieren atención personal directa, la productividad frecuentemente es mucho más difícil de mejorar mediante capital físico o humano ya que la productividad depende en alto grado de capital Humano Calificado y Capacitado para ser más competitivos en el mercado.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. La capacitación

2.2.1.1. Definiciones

Díaz (2005), considera que es la acción que permite preparar al individuo para el ejercicio eficiente (competencia) de un oficio o profesión, cuyo nivel de complejidad abarca desde una simple habilidad, hasta el dominio profundo de conocimientos tecnológicos avanzados, así como la formación de hábitos cognoscitivos y capacidad creativa, que le permita enfrentar la dinámica del proceso productivo y de servicios en su área de influencia laboral. Encina (2014), considera que es necesario evaluar la competencia de cada trabajador para que pueda desempeñarse en forma independiente.

El personal debe tener la oportunidad de demostrar sus conocimientos prácticos sin humillaciones ni riesgos personales.

Rodríguez y Morales (2008) consideran que, para la capacitación, es importante tomar en cuenta que debe ser un aprendizaje a través de la práctica, ya que un curso solo teórico se convierte en simple información. La práctica lleva al participante a la experiencia, pues esto obliga a realizar lo aprendido y corroborar los resultados, permitiéndosele al trabajador despejar cualquier duda. Así mismo dice al respecto, que un conocimiento que no se aplica antes de 72 horas, se olvida o se pierde. Por cuanto a las técnicas de enseñanza, se debe considerar que los seres humanos aprendemos por medio de imágenes, sonidos, palabras, de sentir y experimentar sensaciones utilizando la mente y el cuerpo, por lo que el humor, la acción, la repetición, la interacción y la retroalimentación son indispensables. Si no se hace de esta manera, la gente no participa y no se divierte, por lo que el curso se volverá aburrido. La capacitación es un proceso educacional que se imparte de manera organizada y sistemática, por medio del cual los participantes adquieren y desarrollan conocimientos y habilidades relativas a su trabajo. Tiende a modificar actitudes personales y vicios laborales. De igual manera, conlleva la intención de integrar al trabajador a su puesto de trabajo, la organización, el mantenimiento e incremento de su eficiencia laboral, que finalmente redundará en el progreso personal y de la empresa. De la misma manera consideran que en la actualidad, época de grandes cambios y requerimientos de competitividad, la capacitación se vuelve vital para las empresas modernas, ya que el desarrollo integral de sus trabajadores los convierte en elementos preparados mental, emocional y técnicamente para satisfacer de manera directa las necesidades de los consumidores. Así mismo consideran que esto les dará prestigio, reconocimiento y un mejor

rendimiento a los empleados, empleadores y a las propias negociaciones en que se desenvuelven y aquí es donde las organizaciones deben tomar la decisión sobre la capacitación de su personal a todos los niveles y verla como una inversión a futuro y no como un gasto, que es como desafortunadamente la mayoría de los patrones se refieren a ella.

2.2.1.2. Beneficios de la capacitación

López (2013) indica los siguientes beneficios de la capacitación tanto para la organización como para los trabajadores que integran una determinada empresa.

a) Beneficios para la organización:

- Mejora el conocimiento del puesto a todos los niveles.
- Eleva la moral de la fuerza de trabajo.
- Ayuda al personal a identificarse con los objetivos de la organización.
- Mejora la relación jefes-subordinados.
- Es un auxiliar para la comprensión y adopción de políticas.
- Se agiliza la toma de decisiones y la solución de problemas.
- Promueve el desarrollo con vistas a la promoción.
- Contribuye a la formación de líderes y dirigentes.
- Incrementa la productividad y calidad del trabajo.
- Ayuda a mantener bajos los costos.
- Elimina los costos de recurrir a consultores externos.

b) Beneficios para el trabajador que repercuten favorablemente en la organización:

- Ayuda a la persona en la solución de problemas y en la toma de decisiones.
- Aumenta la confianza, la posición asertiva y el desarrollo.
- Forja líder y mejora las aptitudes comunicativas.
- Sube el nivel de satisfacción con el puesto.
- Permite el logro de metas individuales.
- Elimina los temores a la incompetencia o la ignorancia individual.

c) Beneficios en relaciones humanas, relaciones internas y externas, y adopción de políticas:

- Mejora la comunicación entre grupos y entre individuos.
- Ayuda en la orientación de nuevos empleados.
- Proporciona información sobre disposiciones oficiales.
- Hace viables las políticas de la organización.
- Proporciona una buena atmósfera para el aprendizaje.
- Convierte a la empresa en un entorno de mejor calidad para trabajar.

Así mismo, Cuevas (2015) señala que la capacitación y entrenamiento constituyen actividades de educación laboral que preparan al trabajador para desarrollar un cargo o una función dentro de una organización con mayor eficiencia. La capacitación es la transferencia de conocimientos a un empleado con el fin de

mejorar su eficiencia y efectividad en la posición o el cargo que desempeña dentro de la organización; los conocimientos que se transfieren por lo general se refieren a algún tema que atañe a la empresa, por ejemplo, acerca del funcionamiento de la empresa sobre las características de los productos o servicios sobre el sistema y los procesos de producción sobre la operación de más máquinas y equipos, etc. Además, indica que el entrenamiento es el desarrollo de habilidades y destrezas para la ejecución de las tareas y operaciones que se ejecutan en el cargo o puesto, por ejemplo, técnicas de manejo defensivo de vehículos para choferes, operación más productiva de los equipos y maquinas en la planta de producción, uso de más herramientas de un software informático, etc. También puede orientarse al desarrollo de actitudes positivas para el trabajo y una mejor interacción entre empleados y una mejora en la motivación de las personas. De la misma manera, Cuevas (2015) considera que la capacitación y el entrenamiento constituye actividades que proporcionan conocimientos y ayudan a desarrollar de manera más rápida conceptos, aptitudes, actitudes, habilidades y destrezas para desarrollar un cargo de manera óptima. Son importantes en la organización porque contribuyen a la eficacia y la eficiencia organizacional, asimismo ayudan al desarrollo personal y profesional del trabajador. Las actividades de capacitación hacen que el empleado se sienta más agradecido y comprometido con la empresa, tenga mayor sensación de competencia y un repertorio mayor de habilidades y destrezas con lo que se logra una mayor satisfacción laboral, más permanencia y se reduce la rotación de personal.

Pérez (2015) indica que hoy en día es de suma importancia mantener a la vanguardia las habilidades y destrezas de sus colaboradores y desarrollar los rendimientos de su desempeño como un factor crítico para mantener la propuesta de

valor de su organización en el mercado, y así seguir construyendo ventajas competitivas sostenibles. En veces es difícil discernir como abordar el tema de la capacitación de personal porque es complejo ver el retorno de inversión inmediatamente e inclusive se puede llegar a pensar que es un desperdicio de recursos. Así mismo señala que nuestra era de rápido consumo y generación de información, nos encontramos en una batalla constante por mantener nuestros conocimientos y habilidades al paso de los cambios que sufre nuestro medio ambiente laboral. Ahora más que nunca es de vital importancia el proveer de un entrenamiento adecuado y profesional a nuestro equipo de trabajo para no arriesgar quedarnos obsoletos dentro de la competencia de mercado.

De la misma manera indica que desde la perspectiva del empleado, el capacitarse es una forma de renovar sus destrezas y ofrecer mejores rendimientos a su empleador para así, al menos parcialmente, asegurar una permanencia laboral convirtiéndose en un activo importante para su organización. Desde el punto de vista del empleador, tener una fuerza laboral propiamente capacitada y actualizada es la clave para mantener un desempeño competitivo y poder seguir ofreciendo valor a sus clientes. De la misma manera. Pérez (2015) señala que la retención y captación de talento se debe en gran parte a que las empresas puedan proveer un entorno donde el empleado logre desarrollar sus mejores destrezas laborales, progresar económicamente y crecer como persona. En gran medida, los programas de formación, tanto internos como externos de la organización, son detonadores de los indicadores de satisfacción laboral, productividad, y mejoras de desempeño.

2.2.1.3. Tipos de capacitación

Según Acosta (2017), existen distintos tipos de capacitación en las empresas, mismas que ayudan a incrementar el aprendizaje y por ende la eficiencia y productividad de los colaboradores.

a) Capacitación para el trabajo: Va dirigida al trabajador que va a desempeñar una nueva actividad ya sea por ser de reciente ingreso o por haber sido promovido o reubicado dentro de la misma.

b) Capacitación de pre ingreso: Se hace con fines de selección y busca brindar al nuevo personal los conocimientos, habilidades o destrezas que necesita para el desempeño de su puesto.

c) Capacitación de inducción: Es una serie de actividades que ayudan a integrar al candidato a su puesto, a su grupo, a su jefe y a la empresa, en general.

d) Capacitación promocional: Busca otorgar al trabajador la oportunidad de alcanzar puestos de mayor nivel jerárquico.

e) Capacitación en el trabajo: Es una serie de acciones encaminadas a desarrollar actividades y mejorar actitudes en los trabajadores. Se busca lograr la realización individual, al mismo tiempo que los objetivos de la empresa.

2.2.2 La competitividad

Anzil (2008) considera que la competitividad es la capacidad que tiene una empresa o país de obtener rentabilidad en el mercado en relación a sus competidores. La competitividad depende de la relación entre el valor y la cantidad del producto ofrecido y los insumos necesarios para obtenerlo (productividad), y la productividad de los otros oferentes del mercado. El concepto de competitividad se puede aplicar tanto a una empresa como a un país. De la misma manera considera que una empresa es competitiva en precios cuando tiene la capacidad de ofrecer sus productos a un precio que le permite cubrir los costos de producción y obtener un rendimiento sobre el capital invertido. Sin embargo, en ciertos mercados los precios de productos que compiten entre sí puede variar, y una empresa puede tener la capacidad de colocar un producto a un precio mayor que la competencia debido a factores distintos del precio, como la calidad, la imagen, o la logística. En estos tipos de mercados, si la empresa puede colocar sus productos y obtener una rentabilidad, la empresa es competitiva en otros factores.

2.2.3. La ventaja competitiva

Sanz (2015) señala que una ventaja competitiva es cualquier característica que aísla a nuestra empresa de los competidores. Decimos que es una ventaja competitiva sostenible cuando permanece en el tiempo. Por ventaja competitiva se entienden las características o atributos que posee un producto o una marca que le dan una cierta superioridad sobre sus competidores inmediatos. Esta superioridad, allí donde exista, es de carácter relativo, pues se refiere al competidor mejor situado en el producto

mercado. Se habla, entonces, del competidor más peligroso o también del competidor prioritario.

La ventaja competitiva puede ser interna o externa:

2.2.3.1. Ventaja competitiva interna: cuando se apoya en una superioridad de la empresa debido a los costes de fabricación, administración o gestión de producto, lo que le da al productor un coste unitario inferior al del competidor prioritario. Una ventaja competitiva interna es el resultado de una mejor productividad; y por ello, da a la empresa una rentabilidad mejor y una mayor capacidad de resistencia a una reducción del precio de venta impuesta por el mercado o por la competencia. Una estrategia basada en una ventaja competitiva interna es una estrategia de dominación a través de los costes, lo que, antes de nada, pone de relieve el saber hacer organizativo y tecnológico de la empresa.

2.2.3.2. Ventaja competitiva externa: cuando se apoya en unas cualidades distintivas del producto que constituyen un valor para el comprador, disminuyendo sus costes de uso, o aumentando su rendimiento de uso. Una ventaja competitiva externa confiere a la empresa un poder extraordinario, pues consigue que el mercado acepte un precio de venta superior al del competidor prioritario. Una estrategia fundamentada en una ventaja competitiva externa es una estrategia de diferenciación, que pone de relieve el saber hacer del marketing de la empresa, así como su capacidad para detectar oportunidades y satisfacer necesidades que aún no estaban cubiertas por los productos actuales. Sanz (2015).

2.2.4. Estrategias genéricas de Porter:

a) Liderazgo total en costos

Consiste en lograr el liderazgo total en costos en un sector industrial mediante un conjunto de políticas orientadas a este objetivo básico. El liderazgo en costos requiere de la construcción agresiva de instalaciones capaces de producir grandes volúmenes en forma eficiente, de vigoroso empeño en la reducción de costos basados en la experiencia, de rígidos controles de costo y de los gastos indirectos. Jauregui (2016).

Teniendo una posición de costos bajos se logra que la empresa obtenga rendimientos mayores al promedio en un sector industrial. Una posición de bajos costos defiende a la empresa tanto como de los compradores poderosos como de los proveedores, dando más flexibilidad para enfrentarse a los aumentos de costos de los insumos. Por último, una posición de costo bajo por lo general coloca a la empresa en una posición favorable con relación a sus competidores en el sector industrial frente a los posibles sustitutos.

b) Diferenciación

Consiste en la diferenciación del producto o servicio que ofrece la empresa, creando algo que sea percibido en el mercado como único. Los métodos para la diferenciación pueden tomar muchas formas: diseño o imagen de marca, en tecnología, en servicio al cliente, o en otras dimensiones.

La diferenciación, si se logra, es una estrategia viable para devengar rendimientos mayores al promedio de un sector industrial, que crea una posición defendible para enfrentarse a las cinco fuerzas competitivas, aunque en una forma distinta a la del liderazgo en costos. Jauregui (2016)

c) Enfoque o alta segmentación

Consiste en enfocarse sobre un grupo de compradores en particular, en un segmento de la línea del producto, o en un mercado geográfico; igual que la diferenciación, el enfoque puede tomar varias formas. Toda la estrategia del enfoque está construida para servir muy bien a un objetivo en particular, y cada política funcional está formulada teniendo esto en mente.

La empresa que logra una alta segmentación también está en condiciones de alcanzar rendimientos mayores al promedio para su sector industrial. Su enfoque significa que, o bien, tiene una posición de costo bajo con su objetivo estratégico, o la alta diferenciación, o ambas. El enfoque también puede utilizarse para seleccionar objetivos menos vulnerables a los posibles sustitutos, o cuando los competidores son los más débiles. Jauregui (2016)

López (2016), señala que las innovaciones tecnológicas son utilizadas con el fin de fomentar a las empresas a la adquisición de nuevos centros tecnológicos, de estas tecnologías obtener ventajas competitivas para un determinado sector empresarial o un ámbito geográfico. El concepto de innovación ha venido cambiando de forma muy drástica en los últimos tiempos por diferentes factores, económicos y la productividad y el desarrollo de los países. La innovación y la tecnología influyen mucho como motores del crecimiento económico, y son las empresas los principales agentes del cambio tecnológico. La innovación significa introducir modificar en las organizaciones, para obtener mayor productividad y mejorar el resultado final, puede influir sobre el precio de un artículo o servicio para conquistar el mercado, hasta la mejora del producto antiguo o darle una nueva presentación.

2.2. 5. La calidad del producto

Guerrero (2011), indica que la calidad es la conformidad relativa con las especificaciones, a lo que al grado en que un producto cumple las especificaciones del diseño, entre otras cosas, mayor su calidad o también como comúnmente es encontrar la satisfacción en un producto cumpliendo todas las expectativas que busca algún cliente, siendo así controlado por reglas las cuales deben salir al mercado para ser inspeccionado y tenga los requerimientos estipulados por las organizaciones que hacen certificar algún producto. Así mismo manifiesta que la productividad puede ser definida como la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos, cuanto menor sea el tiempo que lleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema. La productividad debe ser definida como el indicador de eficiencia que relaciona la cantidad de producto utilizado con la cantidad de producción obtenida.

Guerrero (2011), indica que la competitividad depende especialmente de la calidad del producto y del nivel de precios. Estos dos factores en principio estarán relacionados con la productividad, la innovación y la inflación diferencial entre países. Existen otros factores que se supone tienen un efecto indirecto sobre la competitividad como:

a) Calidad: De un producto es la capacidad de producir satisfactores (sean bien económico o bienes y servicios) que satisfagan las expectativas y necesidades de los usuarios.

b) Productividad: La capacidad de producir más satisfactores (sean bienes o servicios) con menos recursos. La Productividad depende en alto grado de la tecnología (capital físico) usada y la Calidad de la formación de los trabajadores

(capital humano). Una mayor productividad redundará en una mayor capacidad de producción a igualdad de costes, o unos menores costes a igualdad de producto. Un coste menor permite precios más bajos (importante para las organizaciones mercantiles) o presupuestos menores (importante para organizaciones de Gobierno o de Servicio Social).

c) Servicio: Es la capacidad de tratar a sus clientes o ciudadanos atendidos, en forma honesta, justa, solidaria y transparente, amable, puntual, etc., dejándolos satisfechos de sus relaciones con la organización.

d) Imagen: Es la capacidad de la organización de promover en la mente de muchas personas la idea de que es la mejor alternativa para la obtención de los bienes o servicios que dejarán satisfechas sus necesidades y sus expectativas. Posicionar la marca en la cabeza y gustos del consumidor.

Avila (2015) considera que en la actualidad existen retos y sobre todo de la competencia en las organizaciones, lo cual permite enfrentar la alta competencia, tanto nivel nacional como internacional. La buena calidad es una cualidad que debe tener cualquier servicio para obtener un mayor rendimiento en su funcionamiento y durabilidad, cumpliendo con normas y reglas necesarias para satisfacer las necesidades del cliente. La calidad dentro de una organización es un factor importante que genera satisfacción a sus clientes, empleados y accionistas, y provee herramientas prácticas para una gestión integral. Hoy en día es necesario cumplir con los estándares de calidad para lograr entrar a competir en un mercado cada vez más exigente; para esto se debe buscar la mejora continua, la satisfacción de los clientes y la estandarización y control de los procesos. También se debe hacer que los diferentes departamentos de la empresa

hagan de la calidad definiendo los objetivos que le corresponden buscando siempre la satisfacción del cliente y el mejoramiento continuo. Así mismo considera que la gestión de la calidad total no es una moda pasajera actual que mañana vaya a desaparecer. La GCT es una cuestión empresarial estratégica que afecta a la satisfacción de los clientes, a la cuota de mercado y al beneficio empresarial. La GCT implica asegurar que la empresa hace lo adecuado a la primera y en todo momento. Va más allá de asegurar la idoneidad de un servicio o producto, ya que hace posible una gestión integral del valor añadido mediante el cumplimiento y la superación de las expectativas de los clientes. Por consiguiente, la GCT requiere la atención personal del primer ejecutivo y su liderazgo; se trata de un asunto demasiado importante para dejarlo en manos de expertos funcionales. La GCT es una cuestión estratégica, porque:

-La competencia de los mercados mundiales nunca había sido tan dura.

-Las empresas que aumentan sus cuotas de mercado son las que ofrecen la mejor relación entre valor para el cliente y precio.

-La mejor relación de valor/precio proviene de una calidad competitiva a un precio competitivo. En los mercados mundiales, el precio es cada vez más negociable, pero no lo es la calidad de los productos y de los servicios, y muchas empresas son conscientes de ello. También ellas son clientes. El mayor valor de una empresa es una reputación de calidad competitiva: una reputación que procede de la capacidad de asegurar al cliente que el producto y el servicio le resultarán absolutamente satisfactorios. Avila (2015).

III. HIPÓTESIS

Según Fernández Sampieri (2006), las investigaciones de tipo descriptivas enumeran las propiedades de los fenómenos estudiados, por lo tanto, no es necesario establecer hipótesis, dado que se trata solo de mencionar las características de la situación problemática.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo de investigación

Para la elaboración del presente trabajo de investigación se utilizó un tipo de investigación descriptivo puesto que según Roberto Hernandez Sampieri, (2006) las investigaciones descriptivas buscan especificar propiedades y características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice, por tal motivo el tipo la presente investigación es descriptiva puesto que enumera o indica las características de las variables capacitación y competitividad en las MYPES rubro productoras de arroz sector 15.8 Hualtaco I (Piura) año 2017.

4.1.2. Nivel de la investigación

El nivel de la investigación fue cuantitativo porque se midió el comportamiento de las variables capacitación y competitividad en las MYPES rubro productoras de arroz sector 15.8 Hualtaco I (Piura) año 2017.

4.1.3. Diseño de la investigación

El diseño que se aplicó a la presente investigación fue no experimental de corte transversal según Roberto Hernandez Sampieri, (2006) esta investigación se realiza sin manipular deliberadamente variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos y es de corte transversal porque se acudió a una época determinada (año 2017) mes de febrero.

4.2. Población y muestra

4.2.1. Población

Las unidades de análisis fueron las MYPE del rubro productoras de arroz, ubicadas en el sector 15.8 Hualtaco I (Piura) año 2017, constituidas por 8 MYPES, por lo tanto, es una población finita. Para el desarrollo de la presente investigación las unidades de análisis que caracteriza las variables de Capacitación y Competitividad, para la variable de capacitación se tuvo 24 trabajadores por lo tanto es una población finita, y para la variable competitividad la fuente de investigación fueron los clientes; los mismos que constituyen una población infinita.

4.2.2. Muestra

Para la variable capacitación según Ochoa (2015) indica que el muestreo no probabilístico por conveniencia consiste en seleccionar una muestra de la población por el hecho de que sea accesible. Es decir, los individuos empleados en la investigación se seleccionan porque están fácilmente disponibles.

Así mismo se seleccionó de modo directo los elementos de la muestra, y considero conveniente tomar la totalidad de trabajadores para obtener una información más válida con datos objetivos, coherentes y realistas. Para la variable capacitación se acudirá a los trabajadores que son un total de 24 personas de sexo masculino, $n = 24$. De otro lado para la variable 2 competitividad se obtuvo estadísticamente aplicando la fórmula:

$$n = \frac{z^2 pq}{E^2} \quad (\text{Ochoa, 2013})$$

Donde:

n = tamaño de la muestra que queremos encontrar.

Z = Es la desviación del valor medio que aceptamos para lograr el nivel de confianza deseado. En función del nivel de confianza que busquemos, usaremos un valor determinado que viene dado por la forma que tiene la distribución de Gauss.

Nivel de confianza 90% $\rightarrow Z=1,645$

E = Margen de error que admito (10%)

P = es la proporción esperada (0.5)

q = $P-1$ ($1-0.5=0.5$)

$$n = \frac{(1.645)^2(0.5)(0.5)}{(0.1)^2}$$

$$n = \frac{2.706025 \times 0.5 \times 0.5}{0.01}$$

$$n = 68$$

Relación de las MYPE:

MYPE	DIRECCIÓN	NUMERO DE TRABAJADORES
MYPES rubro productoras de arroz sector 15.8 Hualtaco I Piura año 2017.	Sector 15.8 Hualtaco I parcela 14 A.	3
	Sector 15.8 Hualtaco I parcela 14 B.	2
	Sector 15.8 Hualtaco I parcela 14 C.	2
	Sector 15.8 Hualtaco I parcela 14 D.	4
	Sector 15.8 Hualtaco I parcela 14 E.	3
	Sector 15.8 Hualtaco I parcela 14 F.	4
	Sector 15.8 Hualtaco I parcela 15.A.	3
	Sector 15.8 Hualtaco I parcela 15 B.	3

Fuente: Dueños de las MYPE.

Elaboración propia.

4.2.2.1. Criterios de inclusión:*a) Variable capacitación:*

- Trabajadores de género masculino.
- Tienen más de 6 meses laborando.
- Personas con o sin grado de estudio.
- Personas mayores de edad.

b) Variable competitividad:

- Clientes que acuden con frecuencia.

4.2.2.2. Criterios de exclusión:*a) Variable capacitación:*

- Personas con limitaciones (enfermedades de salud).
- Menores de edad.
- Trabajadores que tienen menos de 6 meses laborando.
- Trabajadores que tengan conflictos laborales.

b) Variable competitividad:

- Clientes que no acuden frecuentemente a la MYPES.
- Nuevos clientes.

4.3. Definición y Operacionalización de las variables e indicadores

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES (OBJETIVOS)	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADOR	ESCALA
CAPACITACIÓN	Es la acción que permite preparar al individuo para el ejercicio eficiente (competencia) de un oficio o profesión, cuyo nivel de complejidad abarca desde una simple habilidad, hasta el dominio profundo de conocimientos tecnológicos avanzados, así como la formación de hábitos cognoscitivos y capacidad creativa, que le permita enfrentar la dinámica del proceso productivo y de servicios en su área de influencia laboral. Díaz (2005).	Beneficios	La dimensión beneficios de la capacitación se medirá con los indicadores habilidad, tiempo, efectividad y costos con la técnica de la encuesta cuyo instrumento es el cuestionario.	Habilidad Tiempo Efectividad Costos	Nominal
		Tipos	La dimensión tipos de capacitación se medirá con los indicadores inducción, para el trabajo, promocional y pre ingreso con la técnica de la encuesta cuyo instrumento es el cuestionario.	Inducción Para el trabajo Promocional Pre-ingreso	Nominal

COMPETITIVIDAD	<p>Es la capacidad que tiene una empresa o país de obtener rentabilidad en el mercado en relación a sus competidores.</p> <p>La competitividad depende de la relación entre el valor y la cantidad del producto ofrecido y los insumos necesarios para obtenerlo (productividad) y la productividad de los otros oferentes del mercado.</p> <p>El concepto de competitividad se puede aplicar tanto a una empresa como a un país. Anzil (2008).</p>	Ventajas competitivas	<p>La dimensión ventajas competitivas se medirá con los indicadores tecnología, capacidad y ubicación, con la técnica de la encuesta cuyo instrumento es el cuestionario.</p>	<p>Tecnología</p> <p>Capacidad</p> <p>Ubicación</p>	Nominal
	<p>Importancia de la calidad del producto</p>	<p>La dimensión Importancia de la calidad del producto, se medirá con los indicadores insumos y producto, con la técnica de la encuesta cuyo instrumento es el cuestionario.</p>	<p>Insumos</p> <p>Producto</p>	Nominal	

4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el desarrollo de la presente investigación se aplicó la encuesta como la búsqueda sistemática de información en la que el investigador pregunta a los investigados sobre los datos que desea obtener, y posteriormente reúne estos datos individuales para obtener durante la evaluación datos agregados. (Mayntz, 1976). Los datos han sido obtenidos a partir de la realización de un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa, con el fin de conocer estados de opinión, características o hechos específicos.

El cuestionario se obtuvo a partir de la operacionalización de las variables, utilizó un listado de preguntas escritas que se entregaron a los sujetos, a fin de que las contesten igualmente por escrito.

4.5. Plan de análisis

Una vez recopilados los datos, se tabularon y graficaron ordenándolos de acuerdo a cada variable y sus dimensiones. Se empleó el programa Excel de Microsoft 2016. Luego se realizó el análisis y la interpretación de los datos recopilados por medio del instrumento de recojo de datos (cuestionario) el cual ha sido validado con el método juicioso del experto.

4.6. Matriz de consistencia

Título	Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Definición operacional	Indicadores	Técnica	Instrumento
Caracterización de la capacitación y la competitividad en las MYPE rubro productoras de arroz sector 15.8 Hualtaco I (Piura), año 2017.	¿Qué características tiene la capacitación y la competitividad en las MYPE rubro productoras de arroz sector 15.8 Hualtaco I (Piura), año 2017?	General: Determinar las características que tiene la capacitación y la competitividad en las MYPE rubro productoras de arroz sector 15.8 Hualtaco I (Piura), año 2017.	Según Fernández Sampieri (2006), las investigaciones de tipo descriptivas enumeran las propiedades de los fenómenos estudiados, por lo tanto, no es necesario establecer hipótesis, dado que se trata solo de mencionar las características de la situación problemática.	Capacitación	Es la acción que permite preparar al individuo para el ejercicio eficiente (competencia) de un oficio o profesión, cuyo nivel de complejidad abarca desde una simple habilidad, hasta el dominio profundo de conocimientos tecnológicos avanzados, así como la formación de hábitos cognoscitivos y capacidad creativa, que le permita enfrentar la dinámica del proceso productivo y de servicios en su área de influencia laboral. Díaz (2005).	Beneficios	La dimensión beneficios de la capacitación se medirá con los indicadores habilidad, tiempo, efectividad y costos, con la técnica de la encuesta cuyo instrumento es el cuestionario.	Habilidad Tiempo Efectividad Costos	Encuesta	Cuestionario

		<p>Específicos:</p> <p>Identificar los beneficios que tiene la capacitación en las MYPES rubro productoras de arroz sector 15.8 Hualtaco I (Piura), año 2017.</p> <p>Determinar los tipos de capacitación que tienen las MYPES rubro productoras de arroz sector 15.8 Hualtaco I (Piura), año 2017.</p>					Tipos	<p>La dimensión tipos de capacitación se medirá con los indicadores inducción, para el trabajo, promocional, de pre-ingreso con la técnica de la encuesta cuyo instrumento es el cuestionario.</p>	<p>Inducción</p> <p>Para el trabajo</p> <p>Promocional</p> <p>Pre-ingreso</p>	Encuesta	Cuestionario
--	--	--	--	--	--	--	-------	--	---	----------	--------------

				<p>Competitividad</p> <p>Es la capacidad que tiene una empresa o país de obtener rentabilidad en el mercado en relación a sus competidores. La competitividad depende de la relación entre el valor y la cantidad del producto ofrecido y los insumos necesarios para obtenerlo (productividad), y la productividad de los otros oferentes del mercado. El concepto de competitividad se puede aplicar tanto a una empresa como a un país. Anzil (2008).</p>	<p>Ventajas competitivas</p>	<p>La dimensión ventajas competitiva se medirá con los indicadores Tecnología, capacidad y ubicación, con la técnica de la encuesta cuyo instrumento es el cuestionario.</p>	<p>Tecnología</p> <p>Capacidad</p> <p>Ubicación</p>	Encuesta	Cuestionario
--	--	--	--	---	-------------------------------------	--	---	----------	--------------

		<p>Determinar las ventajas competitivas que tienen las MYPES rubro productoras de arroz sector 15.8 Hualtaco I (Piura), año 2017.</p> <p>Determinar la importancia de la calidad del producto en las MYPES rubro productoras de arroz sector 15.8 Hualtaco I (Piura), año 2017.</p>				<p>Importancia de la calidad del producto</p>	<p>La dimensión importancia de calidad del producto se medirá con los indicadores insumos y producto, con la técnica de la encuesta cuyo instrumento es el cuestionario.</p>	<p>Insumos</p> <p>Producto</p>	Encuesta	Cuestionario
--	--	---	--	--	--	---	--	--------------------------------	----------	--------------

4.7. Principios éticos

Los principios éticos son declaraciones propias del ser humano, que apoyan su necesidad de desarrollo y felicidad, los principios son universales y se los puede apreciar en la mayoría de las doctrinas y religiones a lo largo de la historia de la humanidad. (Criado, 2016)

En la investigación se consideró la veracidad de resultados por sobre todas las cosas, en cualquier espacio, circunstancia, así se acudió al mayor número posible de fuentes, para un mejor conocimiento de los hechos. Se respeta la propiedad intelectual, la privacidad, protegiéndose la identidad de los individuos que participan en el estudio. Además, se rechazaron las conclusiones prejuiciosas, manipuladas y alienantes. Por otro lado, la investigación se realizó con independencia de criterio, honestidad intelectual, imparcialidad, pluralismo y responsabilidad social.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados

5.1.1. Variable capacitación

Tabla 1

La capacitación y el desarrollo de habilidades

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	23	96%
No	1	4%
Total	24	100%

Fuente: Resultado de encuesta
Elaboración: Investigador

Tabla 2

La capacitación y el liderazgo

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	17	71%
No	7	29%
Total	24	100%

Fuente: Resultado de encuesta
Elaboración: Investigador

Tabla 3***La capacitación como influencia en la mejora del servicio***

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	20	83%
No	4	17%
Total	24	100%

Fuente: Resultado de encuesta

Elaboración: Investigador

Tabla 4***Frecuencia de la capacitación***

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	0	0%
No	24	100%
Total	24	100%

Fuente: Resultado de encuesta

Elaboración: Investigador

Tabla 5***Tipo de capacitación***

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	7	29%
No	17	71%
Total	24	100%

Fuente: Resultado de encuesta

Elaboración: Investigador

Tabla 6***La capacitación y la productividad***

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	24	100%
No	0	0%
Total	24	100%

Fuente: Resultado de encuesta

Elaboración: Investigador

Tabla 7***La capacitación y la toma de decisiones***

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	17	71%
No	7	29%
Total	24	100%

Fuente: Resultado de encuesta

Elaboración: Investigador

Tabla 8***La capacitación como influencia en la efectividad laboral***

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	20	83%
No	4	17%
Total	24	100%

Fuente: Resultado de encuesta

Elaboración: Investigador

Tabla 9***La capacitación y la incompetencia laboral***

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	20	83%
No	4	17%
Total	24	100%

Fuente: Resultado de encuesta

Elaboración: Investigador

Tabla 10***La capacitación y el costo***

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	19	79%
No	5	21%
Total	24	100%

Fuente: Resultado de encuesta

Elaboración: Investigador

Tabla 11***La capacitación de inducción***

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	15	62%
No	9	38%
Total	24	100%

Fuente: Resultado de encuesta

Elaboración: Investigador

Tabla 12***La capacitación ante un nuevo puesto***

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	8	33%
No	16	67%
Total	24	100%

Fuente: Resultado de encuesta

Elaboración: Investigador

Tabla 13***Reconocimiento de logros***

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	5	21%
No	19	79%
Total	24	100%

Fuente: Resultado de encuesta

Elaboración: Investigador

Tabla 14***La capacitación de pre-ingreso***

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	24	100%
No	0	0%
Total	24	100%

Fuente: Resultado de encuesta

Elaboración: Investigador

5.1.2. Variable competitividad

Tabla 15

La tecnología y el producto

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	59	87%
No	9	13%
Total	68	100%

Fuente: Resultado de encuesta
Elaboración: Investigador

Tabla 16

La tecnología y sus beneficios

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	63	93%
No	5	7%
Total	68	100%

Fuente: Resultado de encuesta
Elaboración: Investigador

Tabla 17

Capacidad competitiva

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	9	13%
No	59	87%
Total	68	100%

Fuente: Resultado de encuesta
Elaboración: Investigador

Tabla 18***Satisfacción del cliente***

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	5	7%
No	63	93%
Total	68	100%

Fuente: Resultado de encuesta

Elaboración: Investigador

Tabla 19***La Mype y su ubicación***

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	60	88%
No	8	12%
Total	68	100%

Fuente: Resultado de encuesta

Elaboración: Investigador

Tabla 20***Los insumos y su influencia en la calidad del producto***

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	22	32%
No	46	68%
Total	68	100%

Fuente: Resultado de encuesta

Elaboración: Investigador

Tabla 21***El producto***

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	23	34%
No	45	66%
Total	68	100%

Fuente: Resultado de encuesta

Elaboración: Investigador

Tabla 22***Calidad del producto***

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	23	34%
No	45	66%
Total	68	100%

Fuente: Resultado de encuesta

Elaboración: Investigador

Tabla 23***Necesidad de la mejora en la calidad del producto***

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	43	63%
No	25	37%
Total	68	100%

Fuente: Resultado de encuesta

Elaboración: Investigador

5.2. Análisis de resultados

5.2.1 variable capacitación

El objetivo específico 1: Identificar los beneficios que tiene la capacitación en las MYPES rubro productoras de arroz sector 15.8 Hualtaco I (Piura), año 2017; se demuestra con las tablas 1, 2, 3 ,4, 5, 6, 7, 8, 9, 10. Así, en la tabla 1 denominada “La capacitación y el desarrollo de habilidades” se observó que el 96% de los colaboradores encuestados afirman que la capacitación les permitirá desarrollar sus habilidades en el trabajo mientras que un 4% afirman que la capacitación no les permitirá desarrollar sus habilidades dentro de su labor cotidiana.

Lupuche (2015) indica que los beneficios de realizar una buena capacitación a los colaboradores de las MYPES piladoras de arroz ayudará a estos en la mejor toma de decisiones para la solución eficiente de los problemas, mejorará los conocimientos y habilidades para realizar mejor sus tareas y así llegar al logro de los objetivos de la empresa. Lo que concuerda con Encina (2014), quien considera que es necesario evaluar la competencia de cada trabajador para que pueda desempeñarse en forma independiente. El personal debe tener la oportunidad de demostrar sus conocimientos prácticos sin humillaciones ni riesgos personales, lo que será posible dado que el 96% del personal manifiestan que la capacitación les permitirá desarrollar sus habilidades, es decir ellos anhelan recibir capacitación por lo tanto los programas de capacitación que se podrían implementar serian ampliamente productivos.

En la tabla 2 denominada “La capacitación y el liderazgo”, se observó que en el 71% de los colaboradores encuestados considera que la capacitación permitirá forjar líderes y a la vez mejora las aptitudes comunicativas. Delgado (2014), señala que la capacitación es un recurso clave en el desarrollo de las empresas ya que permite obtener conocimientos y desarrollar capacidades en los trabajadores. Lo que concuerda con Cuevas (2015), quien considera que la capacitación y el entrenamiento constituye actividades que proporcionan conocimientos y ayudan a desarrollar de manera más rápida conceptos, aptitudes, actitudes, habilidades y destrezas para desarrollar un cargo de manera óptima.

En la tabla 3 denominada “La capacitación como influencia en la mejora del servicio”, se observa que en un 83% de los colaboradores encuestados afirman que al recibir capacitación esta influirá en mejorar sus servicios laborales. Donohue (2012) concluyo que la Capacitación juega un rol muy importante toda vez que prepara al recurso humano local para la gestión, mantenimiento preventivo/correctivo y cuidado del ambiente, entre otros. Esta deberá ser modular- secuencial-aplicativa, para facilitar la apropiación y puesta en práctica de los nuevos conocimientos, dado que una buena gestión es la base para conseguir la sostenibilidad, de las aplicaciones a realizar. De la misma manera Rodríguez y Morales (2008), consideran que, en la actualidad, época de grandes cambios y requerimientos de competitividad, la capacitación se vuelve vital para las empresas modernas, ya que el desarrollo integral de sus trabajadores los convierte en elementos preparados mental, emocional y técnicamente para satisfacer de manera directa las necesidades de los consumidores. Así mismo consideran que esto les dará prestigio, reconocimiento y un mejor rendimiento a los empleados, empleadores y a las propias negociaciones en que se desenvuelven y aquí es donde las

organizaciones deben tomar la decisión sobre la capacitación de su personal a todos los niveles y verla como una inversión a futuro y no como un gasto, que es como desafortunadamente la mayoría de los patrones se refieren a ella.

En la tabla 4 denominada “Frecuencia de la capacitación” se aprecia que el 100% de los colaboradores encuestados afirman que no reciben frecuentemente capacitación. Donohue (2012), indica que la capacitación juega un rol muy importante toda vez que prepara al recurso humano local para la gestión, mantenimiento preventivo/correctivo y cuidado del ambiente, entre otros. Esta deberá ser modular-secuencial-aplicativa, para facilitar la apropiación y puesta en práctica de los nuevos conocimientos, dado que una buena gestión es la base para conseguir la sostenibilidad, de las aplicaciones a realizar. Cuevas (2015) considera que la capacitación y el entrenamiento constituye actividades que proporcionan conocimientos y ayudan a desarrollar de manera más rápida conceptos, aptitudes, actitudes, habilidades y destrezas para desarrollar un cargo de manera óptima.

En la tabla 5 denominada “Tipos de capacitación”, observándose que en un 71% de los colaboradores encuestados indican que no han recibido ningún tipo de capacitación durante los últimos 6 meses, mientras que un 29% indican haber recibido capacitación. Montes (2012) recomienda dar prioridad al método de capacitación presencial dado que presenta una mayor eficacia en cuanto al resultado en el desempeño de los capacitados. Por lo tanto, las MYPES deben de dar prioridad a la capacitación presencial. Lo que discrepa con Acosta (2017) quien considera que existen distintos tipos de capacitación en las empresas, mismas que ayudan a incrementar el aprendizaje y por ende la eficiencia y productividad de los colaboradores, entre los cuales menciona a la **Capacitación para el trabajo** la cual va

dirigida al trabajador que va a desempeñar una nueva actividad ya sea por ser de reciente ingreso o por haber sido promovido o reubicado dentro de la misma. La **Capacitación de pre ingreso** la cual se hace con fines de selección y busca brindar al nuevo personal los conocimientos, habilidades o destrezas que necesita para el desempeño de su puesto. La **Capacitación de inducción** la cual implica una serie de actividades que ayudan a integrar al candidato a su puesto, a su grupo, a su jefe y a la empresa, en general. La **Capacitación promocional** la cual busca otorgar al trabajador la oportunidad de alcanzar puestos de mayor nivel jerárquico. La **Capacitación en el trabajo**, es una serie de acciones encaminadas a desarrollar actividades y mejorar actitudes en los trabajadores. Se busca lograr la realización individual, al mismo tiempo que los objetivos de la empresa.

En la tabla 6 denominada “La capacitación y la productividad”, el 100% de los colaboradores indica que la capacitación les permitirá mejorar su productividad laboral. Delgado (2014) señaló que la capacitación es un recurso clave en el desarrollo de las empresas ya que permite obtener conocimientos y desarrollar capacidades en los trabajadores. Estos conocimientos y capacidades adquiridas no sólo traen beneficios al trabajador, sino también a las empresas ya que mejora en la productividad de sus trabajadores calidad de sus productos. Díaz (2005), considera que la capacitación es la acción que permite preparar al individuo para el ejercicio eficiente (competencia) de un oficio o profesión, cuyo nivel de complejidad abarca desde una simple habilidad, hasta el dominio profundo de conocimientos tecnológicos avanzados, así como la formación de hábitos cognoscitivos y capacidad creativa, que le permita enfrentar la dinámica del proceso productivo y de servicios en su área de influencia laboral.

En la tabla 7 denominada “La capacitación y la toma de decisiones” el 71% de los colaboradores encuestados consideran que la capacitación les permitirá agilizar procesos relacionados con la toma de decisiones. Así Rodríguez y Morales (2008) consideran que, en la actualidad, época de grandes cambios y requerimientos de competitividad, la capacitación se vuelve vital para las empresas modernas, ya que el desarrollo integral de sus trabajadores los convierte en elementos preparados mental, emocional y técnicamente para satisfacer de manera directa las necesidades de los consumidores. De la misma manera Lupuche (2015) indica que los beneficios de realizar una buena capacitación a los colaboradores de las MYPES ayudará a estos en la mejor toma de decisiones para la solución eficiente de los problemas, mejorará los conocimientos y habilidades para realizar mejor sus tareas y así llegar al logro de los objetivos de la empresa. Es por ello la importancia de capacitar al personal puesto que esto les permitirá tomar decisiones más adecuadas de acuerdo al contexto en el que se encuentren los trabajadores y de esta manera reducir los errores.

En la tabla 8 denominada “La capacitación como influencia en la efectividad laboral” el 83% de los colaboradores encuestados consideran que la capacitación es una herramienta efectiva para mejorar su labor. Lupuche (2015) indica que los beneficios de realizar una buena capacitación a los colaboradores de las MYPES ayudará a estos en la mejor toma de decisiones para la solución eficiente de los problemas, mejorará los conocimientos y habilidades para realizar mejor sus tareas y así llegar al logro de los objetivos de la empresa. De la misma manera Cuevas (2015) considera que la capacitación y el entrenamiento constituye actividades que proporcionan conocimientos y ayudan a desarrollar de manera más rápida conceptos, aptitudes, actitudes, habilidades y destrezas para desarrollar un cargo

de manera óptima. Son importantes en la organización porque contribuyen a la eficacia y la eficiencia organizacional, asimismo ayudan al desarrollo personal y profesional del trabajador.

En la tabla 9 denominada “La capacitación y la incompetencia laboral” el 83% de los colaboradores encuestados manifiestan que, al recibir capacitación, esta les permitirá eliminar los temores de incompetencia laboral. Rodríguez y Morales (2008) consideran que, para la capacitación, es importante tomar en cuenta que debe ser un aprendizaje a través de la práctica, ya que un curso solo teórico se convierte en simple información. La práctica lleva al participante a la experiencia, pues esto obliga a realizar lo aprendido y corroborar los resultados, permitiéndosele al trabajador despejar cualquier duda. Así mismo dice al respecto, que un conocimiento que no se aplica antes de 72 horas, se olvida o se pierde. Lo que concuerda con Encina (2014), quien considera que es necesario evaluar la competencia de cada trabajador para que pueda desempeñarse en forma independiente. El personal debe tener la oportunidad de demostrar sus conocimientos prácticos sin humillaciones ni riesgos personales.

En la tabla 10 denominada “La capacitación y el costo”, el 79% de los colaboradores encuestados consideran que la capacitación reduciría los costos de producción. Delgado (2014), señala que la capacitación es un recurso clave en el desarrollo de las empresas ya que permite obtener conocimientos y desarrollar capacidades en los trabajadores. Lo cual concuerda con lo que indica. Pérez (2015) señala que, desde la perspectiva del empleado, el capacitarse es una forma de renovar sus destrezas y ofrecer mejores rendimientos a su empleador para así, al menos parcialmente, asegurar una permanencia laboral convirtiéndose en un activo importante para su organización. Desde el punto de vista del empleador, tener una

fuerza laboral propiamente capacitada y actualizada es la clave para mantener un desempeño competitivo, así de esta manera se reducirían los márgenes de errores dentro del proceso productivo. Se insta a los dueños de la MYPES a buscar instituciones que fomenten la capacitación del personal y obtener los beneficios que genera la capacitación como son (Ministerio de Agricultura, Ministerio de producción, Cámara de comercio.).

El objetivo específico 2: Determinar los tipos de capacitación que tienen las MYPES rubro productoras de arroz sector 15.8 Hualtaco I (Piura), año 2017; se demuestra en las tablas 11, 12, 13, 14. Así en la tabla 11, denominada “La capacitación de inducción” se observó que el 62% de los colaboradores encuestados manifestaron que la capacitación de inducción ayuda a integrar al candidato a su puesto de trabajo. Donohue (2012), indica que la capacitación juega un rol muy importante toda vez que prepara al recurso humano local para la gestión, mantenimiento preventivo/correctivo y cuidado del ambiente, entre otros. Esta deberá ser modular- secuencial-aplicativa, para facilitar la apropiación y puesta en práctica de los nuevos conocimientos, dado que una buena gestión es la base para conseguir la sostenibilidad, de las aplicaciones a realizar. Lo que concuerda con Cuevas (2015), quien señala que la capacitación y entrenamiento constituyen actividades de educación laboral que preparan al trabajador para desarrollar un cargo o una función dentro de una organización con mayor eficiencia. La capacitación es la transferencia de conocimientos a un empleado con el fin de mejorar su eficiencia y efectividad en la posición o el cargo que desempeña dentro de la organización; los conocimientos que se transfieren por lo general se refieren a algún tema que atañe a la empresa, por ejemplo, acerca del funcionamiento

de la empresa sobre las características de los productos o servicios sobre el sistema y los procesos de producción sobre la operación de más máquinas y equipos, etc.

En la tabla 12 denominada “La capacitación ante un nuevo puesto”, se observó que el 67% de los colaboradores encuestados indicaron que no reciben ningún tipo de capacitación antes de asumir un nuevo puesto dentro de la misma empresa, mientras que un 33% indicaron haber recibido capacitación antes de desempeñar una nueva labor dentro de la misma empresa. Encina (2014), considera que es necesario evaluar la competencia de cada trabajador para que pueda desempeñarse en forma independiente. El personal debe tener la oportunidad de demostrar sus conocimientos prácticos sin humillaciones ni riesgos personales. Lo que concuerda con Delgado (2014) quien considera que la capacitación es un recurso clave en el desarrollo de las empresas ya que permite obtener conocimientos y desarrollar capacidades en los trabajadores. Estos conocimientos y capacidades adquiridas no sólo traen beneficios al trabajador, sino también a las empresas ya que mejora en la productividad de sus trabajadores y la calidad de sus productos.

En la tabla 13 denominada “Reconocimiento de logros” un 79% de los colaboradores encuestados indican que la dirección no reconoce sus logros obtenidos por su preparación al concluir su labor diaria. Díaz (2015) considera que, para poder detonar la capacitación en el medio rural, es necesario contar con asistencia técnica capacitada para este tipo de procesos; un técnico con una visión para identificar e impulsar procesos transformación rural, comprometido con la sociedad rural, con espíritu de servicio y pasar de ser crítico a transformador social. Cuevas (2015) señala que las actividades de capacitación hacen que el empleado se sienta más agradecido y

comprometido con la empresa, tenga mayor sensación de competencia y un repertorio mayor de habilidades y destrezas con lo que se logra una mayor satisfacción laboral, más permanencia y se reduce la rotación de personal. Por ello, es necesario que los propietarios de las MYPES empleen los programas de capacitación como una motivación externa en aquellos que muestran un desempeño alto, lo que será tomado como ejemplo por los demás trabajadores, así se logrará aumentar los niveles de productividad y contar con una visión para identificar e impulsar procesos transformación rural, comprometido con la sociedad rural, con espíritu de servicio y pasar de ser crítico a transformador social. por todo ello es importante la capacitación en las MYPES estudiadas.

En la tabla 14 denominada “La capacitación de Pre-ingreso”, se observa que en un 100% los colaboradores consideran que es necesario que se les brinde el servicio de capacitación antes de iniciar sus labores. Rodríguez y Morales (2008), consideran que, para la capacitación, es importante tomar en cuenta que debe ser un aprendizaje a través de la práctica, ya que un curso solo teórico se convierte en simple información. La práctica lleva al participante a la experiencia, pues esto obliga a realizar lo aprendido y corroborar los resultados, permitiéndosele al trabajador despejar cualquier duda. Lo que concuerda Montes (2012) quien considera que para futuras capacitaciones al personal de la Compañía donde se aplicó la investigación, específicamente personal de mando medio, se recomienda dar prioridad al método de capacitación presencial dado que presenta una mayor eficacia en cuanto al resultado en el desempeño de los capacitados.

De todo el análisis realizado en las Tablas antes indicadas, se determina que la capacitación es importante puesto que brinda beneficios tanto para las MYPES como para los colaboradores, además se logra motivar y desarrollar al talento humano lo que se refleja en el crecimiento de la MYPES. El diagnóstico empresarial sobre las MYPES rubro productoras de arroz sector 15.8 Hualtaco I (Piura), año 2017, ante la importancia de la capacitación y la competitividad, indicó que la mayoría de los colaboradores conocen lo importante de estas herramientas para poder lograr tener buenos resultados, lo cual no es aplicado. Es por ello que se deben de tomar medidas urgentes como es el caso de realizar capacitaciones continuamente a sus colaboradores por parte de personal especializado con el fin de desarrollar al máximo sus habilidades y de esta manera poder hacer frente a las amenazas que puedan surgir en este mercado y a las exigencias de sus clientes haciendo uso de la tecnología como factor importante en el logro de resultados y objetivos.

5.2.2. Variable competitividad

El objetivo específico 1: Determinar las ventajas competitivas que tienen las MYPES rubro productoras de arroz sector 15.8 Hualtaco I (Piura), año 2017, se demuestra en las tablas 15, 16, 17, 18, 19. Así en la tabla 15, denominada “La tecnología y el producto”, un 87% de los clientes encuestados consideran que las MYPES no cuentan con tecnología adecuada para producir un producto de calidad. Marina (2011) señala que, el factor crítico de mayor importancia para el posicionamiento competitivo de la producción triguera es la “capacidad productiva y tecnológica”, el cual presenta uno de los mayores efectos negativos del eslabón primario, incidido fundamentalmente por

la escasa evolución que ha tenido en los últimos años la tasa de rendimiento productivo en la provincia, lo que se explica por la baja adopción de tecnologías que presenta el productor triguero. Según Anzil (2008) considera que la competitividad depende de la relación entre el valor y la cantidad del producto ofrecido y los insumos necesarios para obtenerlo (productividad), y la productividad de los otros oferentes del mercado.

En la tabla 16 denominada “La tecnología y sus beneficios” los clientes en un 93% indican que la tecnología es importante puesto que esta es beneficiosa en la obtención de un mejor producto lo cual beneficiaría a las MYPES. López (2016), considera que las innovaciones tecnológicas son utilizadas con el fin de fomentar a las empresas a la adquisición de nuevos centros tecnológicos, de estas tecnologías obtener ventajas competitivas para un determinado sector empresarial o un ámbito geográfico. Lo que concuerda con Marina (2011), quien concluye que el factor crítico de mayor importancia para el posicionamiento competitivo de la producción triguera es la “capacidad productiva y tecnológica”, el cual presenta uno de los mayores efectos negativos del eslabón primario, incidido fundamentalmente por la escasa evolución que ha tenido en los últimos años la tasa de rendimiento productivo en la provincia, lo que se explica por la baja adopción de tecnologías que presenta el productor triguero.

En la tabla 17 denominada “Capacidad competitiva”, el 87% de los clientes encuestados indican que las MYPES en estudio no cuentan con la capacidad de competir con otras del mismo rubro en el mercado. Almeraya (2011) manifiesta que el financiamiento del medio rural es una de las variables que permiten una reducción de la pobreza y un incentivo en la competitividad local lo que invariablemente genera desarrollo rural. Lo que concuerda con Ávila (2015) quien señala que el mayor valor de una empresa es una reputación de calidad competitiva: una reputación que procede

de la capacidad de asegurar al cliente que el producto y el servicio le resultarán absolutamente satisfactorios. Por lo tanto, es necesario que las MYPES en estudio sean competitivas en los distintos niveles, para ello se recomienda hacer uso del sistema financiero con el fin de poder generar un mayor desarrollo.

En la tabla 18. denominada “Satisfacción del cliente”, el 93% de los clientes encuestados consideran que la empresa no tiene la capacidad de satisfacer a sus clientes. Avila (2015) indica que la buena calidad es una cualidad que debe tener cualquier servicio para obtener un mayor rendimiento en su funcionamiento y durabilidad, cumpliendo con normas y reglas necesarias para satisfacer las necesidades del cliente. La calidad dentro de una organización es un factor importante que genera satisfacción a sus clientes, empleados y accionistas, y provee herramientas prácticas para una gestión integral. Por ello se determina que es necesario que las MYPES en estudio mejoren y pongan mayor atención en lo que respecta a la calidad de sus productos, pues ello va a contribuir con la satisfacción de sus clientes. Así mismo Moran (2017) señala que, el servicio que se debe brindar a los clientes en las MYPE tiene que ser de su agrado ya que los servicios, requieren atención personal directa, la productividad frecuentemente es mucho más difícil de mejorar mediante capital físico o humano ya que la productividad depende en alto grado de capital Humano Calificado y Capacitado para ser más competitivos en el mercado.

En la tabla 19, denominada “Las Mypes y su ubicación” el 88% de los colaboradores encuestados manifestaron que las MYPES se ubican en un entorno apropiado puesto que la producción depende de la calidad del terreno y de la disponibilidad de agua. Marina (2011) señala que, el factor crítico de mayor importancia para el posicionamiento competitivo de la producción triguera es la

“capacidad productiva y tecnológica”, el cual presenta uno de los mayores efectos negativos del eslabón primario, incidido fundamentalmente por la escasa evolución que ha tenido en los últimos años la tasa de rendimiento productivo en la provincia, lo que se explica por la baja adopción de tecnologías que presenta el productor triguero. Así mismo López (2016), señala que las innovaciones tecnológicas son utilizadas con el fin de fomentar a las empresas a la adquisición de nuevos centros tecnológicos, de estas tecnologías obtener ventajas competitivas para un determinado sector empresarial o un ámbito geográfico. El concepto de innovación ha venido cambiando de forma muy drástica en los últimos tiempos por diferentes factores, económicos y la productividad y el desarrollo de los países.

El objetivo específico 2: Determinar la importancia de la calidad del producto en las MYPES rubro productoras de arroz sector 15.8 Hualtaco I (Piura), año 2017, se demuestra con las tablas 20, 21, 22, 23. Así en la tabla 5.20, denominada “Calidad del producto” se aprecia que el 87% de los clientes encuestados consideran que el producto ofrecido no es de calidad. Romero y Guevara (2014) indica que para sacar adelante el sector y hacerlo más competitivo y fuerte con miras a la exportación se hace necesario seguir unas pautas claves, basadas en una serie de principios y valores que deben ser las guías o parámetros sobre los que debe fundamentarse su desarrollo y estas son: liderazgo, competitividad, asociatividad, capacitación, tecnología y financiamiento. Lo que concuerda con Guerrero (2011), quien indica que la competitividad depende especialmente de la calidad del producto y del nivel de precios. Estos dos factores en principio estarán relacionados con la productividad, la innovación y la inflación diferencial entre países.

En la tabla 21, denominada “Los insumos y su influencia en la calidad del producto”, el 100% de los clientes encuestados indican que los insumos influyen directamente en la obtención de un producto de calidad. Romero y Guevara (2014) concluyeron que para sacar adelante el sector y hacerlo más competitivo y fuerte con miras a la exportación se hace necesario seguir unas pautas claves, basadas en una serie de principios y valores que deben ser las guías o parámetros sobre los que debe fundamentarse su desarrollo y estas son: liderazgo, competitividad, asociatividad, capacitación, tecnología y financiamiento. Lo que concuerda con Anzil (2008) quien considera que la competitividad es la capacidad que tiene una empresa o país de obtener rentabilidad en el mercado en relación a sus competidores. La competitividad depende de la relación entre el valor y la cantidad del producto ofrecido y los insumos necesarios para obtenerlo (productividad), y la productividad de los otros oferentes del mercado. Así es necesario que las MYPES presten mucha atención con respecto a la calidad de los insumos que utilizan dentro del proceso productivo puesto que esto les permitirá obtener un producto de mayor calidad y de esta manera obtendrán una mejor ventaja con respecto de sus competidores.

En la tabla 22 denominada “El producto”, se observa que un 87% de los clientes encuestados consideran que el producto ofrecido no satisface sus expectativas. Almeraya (2011) señala que el financiamiento del medio rural es una de las variables que permiten una reducción de la pobreza y un incentivo en la competitividad local lo que invariablemente genera desarrollo rural. Guerrero (2011), indica que la calidad es la conformidad relativa con las especificaciones, a lo que al grado en que un producto cumple las especificaciones del diseño, entre otras cosas, mayor su calidad o también como comúnmente es encontrar la satisfacción en un producto cumpliendo todas las

expectativas que busca algún cliente, siendo así controlado por reglas las cuales deben salir al mercado para ser inspeccionado y tenga los requerimientos estipulados por las organizaciones que hacen certificar algún producto.

En la tabla 23 denominada “Necesidad de la mejora en la calidad del producto”, el 93% de los clientes encuestados manifiestan que es necesario que las MYPES mejoren la calidad del producto ofrecido. Guerrero (2011) indica que la calidad de un producto es la capacidad de producir satisfactores (sean bien económico o bienes y servicios) que satisfagan las expectativas y necesidades de los usuarios. Lo que concuerda con Romero y Guevara quienes concluyeron que para sacar adelante el sector y hacerlo más competitivo y fuerte con miras a la exportación se hace necesario seguir unas pautas claves, basadas en una serie de principios y valores que deben ser las guías o parámetros sobre los que debe fundamentarse su desarrollo y estas son: liderazgo, competitividad, asociatividad, capacitación, tecnología y financiamiento.

VI. CONCLUSIONES

Se identifico que la mayor parte de las MYPES carecen de capacitación y por consecuencia están perdiendo los beneficios que brinda el realizar un proceso de capacitación como el de desarrollar las habilidades de los trabajadores, forjar nuevos líderes, aumentar el desarrollo del personal en su conjunto, mejorar su productividad y agilizar la toma de decisiones dentro de sus puestos de trabajo, eliminando los temores que se originan por la incompetencia laboral puesto que la capacitación permitirá mejorar los conocimientos y la eficiencia de los colaboradores en su labor, lo cual reducirá los costos de producción siendo esto beneficioso para las empresas.

Se determinó que las MYPES en su mayoría no cuentan con ningún tipo de capacitación, siendo necesario que los dueños de las MYPES prioricen la capacitación de inducción y de pre ingreso a sus colaboradores para integrarlos a sus nuevos puestos de trabajo y de esta manera puedan desempeñarse de manera más eficiente.

Entre las principales ventajas competitivas se determinó que la ubicación es la principal fortaleza de las MYPES estudiadas puesto que el clima y el terreno en donde se siembra el producto es el más adecuado. Así mismo se pudo determinar que las MYPES no cuentan con la tecnología suficiente para poder obtener una mayor producción acompañada de una mejor calidad lo cual genera la baja competitividad de las MYPES, esto se refleja en la poca satisfacción de los clientes con el producto ofrecido por ello es necesario el desarrollo de innovación tecnológica, de la misma manera es preciso que las autoridades de turno brinden apoyo a los empleadores y un marco adecuado para mejorar y desarrollar una agricultura tecnificada contribuyendo con el desarrollo del sector agrario.

Se determinó que los empresarios le brindan poca importancia a la calidad del producto, esto se debe a la baja calidad de los insumos los cuales influyen directamente en la producción. Así mismo se determinó que otro factor que afecta negativamente la calidad del producto es el poco uso de tecnología durante el proceso de la siembra y la cosecha. De la misma manera, se detectó en los productores la falta de convencimiento del impacto positivo de la adopción de tecnología y la dificultad para conseguir mano de obra especializada.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, E. P. (26 de Marzo de 2017). *METODOS DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO*. Obtenido de *METODOS DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO*: <http://www.calameo.com/books/004398039d2004981baa8>
- Anzil, F. (18 de julio de 2008). *Competitividad*. Obtenido de *zonaeconomica*: <http://www.zonaeconomica.com/definicion/competitividad>
- ADRIANZÉN FLORES MIRYAM ANGÉLICA, F. S. (26 de Octubre de 2015). *PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERU*. Obtenido de *PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERU*: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/6353>
- Alama, W. I. (2011). *Mype: competitividad, investigación e innovación*. Obtenido de *Mype: competitividad, investigación e innovación*: <http://udep.edu.pe/hoy/2011/mype-competitividad-investigacion-e-innovacion/>
- Almeraya Quintero, S. X. (12 de MAYO de 2011). *Propuesta para la distribución de créditos en el medio rural mexicano*. Obtenido de *Archivo Digital UPM*: <http://oa.upm.es/7076/>
- Alsina, M. G. (24 de noviembre de 2011). *Contribución de la inteligencia competitiva en el proceso de adaptación al EEES: el caso de las universidades españolas*. Obtenido de *Tesis Doctorales en Red*: <http://hdl.handle.net/10803/83839>
- Avila, B. L. (11 de Diciembre de 2015). *EMPRENDICES Comunidad de Emprendedores*. Obtenido de *EMPRENDICES Comunidad de Emprendedores*: <https://www.emprendices.co/la-importancia-la-calidad-las-empresas/>
- Criado, K. J. (25 de Octubre de 2016). *blogspot.pe*. Obtenido de *blogspot.pe*: <http://josekevins.blogspot.pe/2016/10/principios-eticos.html>
- cuevas, j. c. (25 de Enero de 2015). *Psicología y Empresa Renovando empresascon talento humano*. Obtenido de *Psicología y Empresa Renovando empresascon talento humano*: <http://psicologiayempresa.com/la-capacitacion-y-entrenamiento-en-la-organizacion.html>
- Delgado Lozano, S. C. (9 de JULIO de 2014). *REPOSITORIO ACADEMICO UPC*. Obtenido de *Propuesta de un Modelo de Capacitación para los trabajadores*

de las Mype asociadas dedicadas a la fabricación de muebles de madera de Villa El Salvador bajo un esquema de EFQM:
<http://hdl.handle.net/10757/322721>

DIAZ PEREZ, U. (24 de 01 de 2015). Repositorio Digital UAAAN. Obtenido de CAPACITACION Y DESARROLLO RURAL EN LA ACUACULTURA; EL CASO DE CRUZ DE PIEDRA, EMPALME SONORA.:
<http://repositorio.uaaan.mx:8080/xmlui/handle/123456789/4632>

Donohue, A. A. (julio de 2012). <http://pirhua.udep.edu.pe/handle/123456789/1847>. Recuperado el 28 de junio de 2015, de <http://pirhua.udep.edu.pe/handle/123456789/1847>: <http://pirhua.udep.edu.pe/handle/123456789/1847>

Encina, G. B. (10 de agosto de 2014). <http://www.cnr.berkeley.edu/ucce50/agro-laboral/7libro/05s.htm>. Recuperado el 12 de agosto de 2014, de <http://www.cnr.berkeley.edu/ucce50/agro-laboral/7libro/05s.htm>: <http://www.cnr.berkeley.edu/ucce50/agro-laboral/7libro/05s.htm>

Escobal, J. (Noviembre de 1994). Repositorio GRADE. Obtenido de Repositorio GRADE: <http://repositorio.grade.org.pe/handle/GRADE/159>

FRIAS SERRANO, M. V. (13 de Setiembre de 2016). Repositorio Institucional de la Universidad de Guayaquil - See more at: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/13736#sthash.LzKTeyev.dpuf>. Obtenido de Repositorio Institucional de la Universidad de Guayaquil - See more at: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/13736#sthash.LzKTeyev.dpuf>: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/13736#sthash.LzKTeyev.dpuf>

Galvan, B. (s.f.). Hotel Riazor. Obtenido de Hotel Riazor: <http://hotelriazor.com.mx/tips-del-viajero/la-importancia-de-la-capacitacion-constante-en-tu-empresa.php>

GUERRERO, R. (12 de Marzo de 2011). CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD . Obtenido de CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD : <http://calidadyproductividadg2unesr.blogspot.pe/2011/03/unidad-9-relacion-entre-calidad.html>

Iturrioz, G. M. (01 de diciembre de 2011). Factores críticos que afectan el posicionamiento competitivo de las principales cadenas agroalimentarias de la provincia de La Pampa. Obtenido de Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria: <http://inta.gob.ar/documentos/factores-criticos-que-afectan-el-posicionamiento-competitivo-de-las-principales-cadenas-agroalimentarias-de-la-provincia-de-la-pampa>

- Jauregui, M. (13 de Diciembre de 2016). *AprendiendoAdministracion*. Obtenido de *AprendiendoAdministracion*: <http://aprendiendoadministracion.com/las-3-estrategias-genericas-porter/>
- Julcahuanga Domínguez, J. A. (28 de 11 de 2013). *EVALUACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN DEL PROGRAMA DE CAPACITACION LABORAL JUVENIL PROJOVEN, PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE JOVENES ENTRE 16 A 24 AÑOS EN LA CIUDAD DE PIURA*. . Obtenido de *pontificia universidad catolica del peru*: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4992>
- López, M. I. (28 de Mayo de 2016). *Emprendices*. Obtenido de *Emprendices*: <https://www.emprendices.co/la-innovacion-un-factor-clave-para-la-competitividad-de-las-empresas/>
- LOPEZ, J. O. (2013 de marzo de 2013). *Escuela de Organización Industrial*. Obtenido de *Executive Master en Administración y Dirección de Empresas*: <http://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/11/beneficios-de-la-capacitacion-de-los-empleados/>
- LUPUCHE, J. L. (2015). *Biblioteca virtual Uladech*. Obtenido de *Biblioteca virtual Uladech*: <http://erp.uladech.edu.pe/bibliotecavirtual/?ejemplar=00000039369>
- Marisela, S. M. (03 de Abril de 2014). *scribd*. Obtenido de *scribd*.: <https://es.scribd.com/document/216037116/Tesis-Final-Calzados-ROGER>
- Mayntz. (1976). *eumed.net Enciclopedia virtual*. Obtenido de *eumed.net Enciclopedia virtual*: http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mirm/tecnicas_instrumentos.htm
- MINISTERIO DE AGRICULTURA. (MARZO de 2013). http://agroaldia.minag.gob.pe/biblioteca/download/pdf/agroeconomia/agroeconomia_arroz_final2_013.pdf. Recuperado el 11 de JUNIO de 2015, de http://agroaldia.minag.gob.pe/biblioteca/download/pdf/agroeconomia/agroeconomia_arroz_final2_013.pdf: <http://agroaldia.minag.gob.pe/biblioteca/index.php/agro-economia/146-agroeconomia-arroz>
- MINISTERIO DE AGRICULTURA. (MARZO de 2013). http://agroaldia.minag.gob.pe/biblioteca/download/pdf/agroeconomia/agroeconomia_arroz_final2013.pdf. Recuperado el 16 de AGOSTO de 2014, de http://agroaldia.minag.gob.pe/biblioteca/download/pdf/agroeconomia/agroeconomia_arroz_final2013.pdf: www.minag.gob.pe

- Morante, M. A. (11 de 2011). google. Obtenido de google:*
https://joseordinolaboyer.files.wordpress.com/2011/11/castillo_morante_rev_job.pdf
- Moran, E. H. (06 de Abril de 2017). Biblioteca Virtual Uladech Catolica. Obtenido de Biblioteca Virtual Uladech Catolica:*
<http://erp.uladech.edu.pe/bibliotecavirtual/?ejemplar=00000038584>
- Ochoa, C. (11 de Noviembre de 2013). netquest. Obtenido de netquest.:*
<https://www.netquest.com/blog/es/blog/es/que-tamano-de-muestra-necesito>
- Ochoa, C. (29 de Mayo de 2015). netquest. Obtenido de netquest:*
<https://www.netquest.com/blog/es/blog/es/muestreo-por-conveniencia>
- Paulin Rojas, A. (08 de 07 de 2014). Repositorio DSpace. Obtenido de Propuesta de Capacitacion para mejorar el desempeño de los trabajadores de un laboratorio de Contactologia en la ciudad de Mexico:*
<http://tesis.ipn.mx:8080/xmlui/handle/123456789/13003>
- Perez, G. R. (26 de Junio de 2015). Linkedin. Obtenido de Linkedin:*
<https://www.linkedin.com/pulse/capacitaci%C3%B3n-de-personal-inversi%C3%B3n-o-desperdicio-p%C3%A9rez-ordu%C3%B1a>
- peruopportunity.org. (15 de julio de 2011). google.com. Recuperado el 19 de junio de 2015, de google.com:*
http://www.peruopportunity.org/uploads/posts/34/Diagnostico_de_la_Agricultura_en_el_Peru_-_web.pdf.
- PINEDO, C. I. (2013). Biblioteca Virtual ULADECH Católica. Obtenido de Biblioteca virtual ULADECH Católica:*
<http://erp.uladech.edu.pe/bibliotecavirtual/?ejemplar=00000039001>
- Roberto Hernandez Sampieri, C. F. (Abril de 2006). METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CUARTA EDICIÓN. Obtenido de METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CUARTA EDICIÓN:*
https://competenciashg.files.wordpress.com/2012/10/sampieri-et-al-metodologia-de-la-investigacion-4ta-edicion-sampieri-2006_ocr.pdf
- Romero Flores, J. G. (10 de Junio de 2014). REPOSITORIO INSTITUCIONAL PIRHUA. Obtenido de REPOSITORIO INSTITUCIONAL PIRHUA:*
<https://pirhua.udep.edu.pe/handle/123456789/1864>
- Rueda, M. (02 de junio de 2015). COMPETITIVIDAD. Obtenido de*
<https://prezi.com/yjgs-giu3eyx/competitividad/>
- RUIZ, S. A. (Noviembre de 2009). google academico. Obtenido de google academico:*
http://www.unp.edu.pe/institutos/iipd/trabajosinvestigacion/calleruiz_scallereconomia2009_estsoctambogrande.pdf

- Sara Díaz Hidalgo, A. G. (2005). Recuperado el 5 de julio de 2014, de http://www.betsime.disaic.cu/secciones/ger_1_01.htm*
- Sanz, C. (18 de Mayo de 2015). forocapitalpymes. Obtenido de forocapitalpymes: <http://forocapitalpymes.com/articulos/ventaja-competitiva/>*
- Tinoco Neyra, D. A. (2015). Cybertesis UNMS. Obtenido de Cybertesis UNMS: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/4506>*
- Velazco, J. V. (06 de Enero de 2012). google. Obtenido de google: <http://files.pucp.edu.pe/departamento/economia/LDE-2012-01-06.pdf>.*
- Vivanco Aquino, I. D. (2015). CYbertesis UNMS. Obtenido de CYbertesis UNMS: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/4507>*
- Villanueva, V. V. (2010). [http://www.conveagro.org.pe/sites/default/files/ARROZ%20PERSPECTIVA S%20MARZ O.pdf](http://www.conveagro.org.pe/sites/default/files/ARROZ%20PERSPECTIVA%20MARZ%20O.pdf). Recuperado el 16 de AGOSTO de 2014, de [http://www.conveagro.org.pe/sites/default/files/ARROZ%20PERSPECTIVA S%20MARZ O.pdf](http://www.conveagro.org.pe/sites/default/files/ARROZ%20PERSPECTIVA%20MARZ%20O.pdf).: APEAR*

ANEXOS

VALIDACIÓN DE ENCUESTA

NIVEL	PREGUNTA	INTERVALO	ESCALA
Si pertenece a la dimensión de estudio	3	Más de 2.6	Validez fuerte
Probablemente si pertenece a la dimensión de estudio	2	Entre 2.1 y 2.5	Validez aceptable
Probablemente no pertenece a la dimensión de estudio	1	Entre 1.6 y 2	Validez débil
No pertenece a la dimensión de estudio	0	Menos de 1.5	Validez nula

PREGUNTAS DE CAPACITACIÓN	FERNANDO SUÁREZ CARRASCO (V1)	CARLOS MANUEL GUINOCCHIO VEGA (V2)	IVAN GUZMAN CASTRO (V3)	PROMEDIO $\frac{(V1+V2+V3)}{3}$	ESCALA
1.- ¿Considera usted que la capacitación le permitirá desarrollar sus habilidades?	3	3	3	3	Validez fuerte
2.- ¿Considera usted que la capacitación forja líderes y mejora las aptitudes comunicativas?	3	3	3	3	Validez fuerte
3.- ¿Cree usted que la capacitación sería un factor de influencia para mejorar los servicios que brinda actualmente?	3	3	3	3	Validez fuerte
4.- ¿Recibe usted capacitación con frecuencia?	3	3	3	3	Validez fuerte
5.- ¿Recibe algún tipo de preparación en los últimos seis meses?	3	3	3	3	Validez fuerte
6.- ¿Considera usted que es necesario fomentar un programa de capacitación más constante con el fin de mejorar su productividad?	3	3	3	3	Validez fuerte
7.- ¿Cree usted que la capacitación permitirá agilizar la toma de decisiones?	3	3	3	3	Validez fuerte
8.- ¿Considera que la capacitación es una herramienta efectiva para mejorar su labor?	3	3	3	3	Validez fuerte
9.- ¿Cree usted que al recibir capacitación esta le permitirá eliminar los temores a la incompetencia laboral?	3	3	3	3	Validez fuerte
10.- ¿Cree usted que la capacitación del personal reduciría los costos de producción?	3	3	3	3	Validez fuerte
11.- ¿Cree usted que la capacitación de inducción ayuda a integrar al candidato a su puesto?	3	3	3	3	Validez fuerte
12.- ¿Recibió usted algún tipo de capacitación antes de desempeñar una nueva labor dentro de la misma empresa?	3	3	3	3	Validez fuerte
13.- ¿Considera usted que es necesario que se le brinde el servicio de capacitación antes de iniciar su labor?	3	3	3	3	Validez fuerte
14.- ¿La dirección reconoce sus logros obtenidos por su preparación con ascensos?	3	3	3	3	Validez fuerte

PREGUNTAS DE COMPETITIVIDAD	FERNANDO SUÁREZ CARRASCO (V1)	CARLOS MANUEL GUINOCCHIO VEGA (V2)	IVAN GUZMAN CASTRO (V3)	PROMEDIO $\frac{(V1+V2+V3)}{3}$	ESCALA
1.- ¿Considera usted que la empresa cuenta con la tecnología adecuada para producir un producto de calidad?	3	3	3	3	Validez fuerte
2.- ¿Considera usted que al implementar el uso de nuevas tecnologías será más beneficioso para la empresa?	3	3	3	3	Validez fuerte
3.- ¿Cree usted que la empresa tiene la capacidad de competir con otras del mismo rubro?	3	3	3	3	Validez fuerte
4.- ¿Considera usted que la empresa tiene la capacidad para satisfacer a sus clientes?	3	3	3	3	Validez fuerte
5.- ¿Considera usted que la MYPE está ubicada en un entorno apropiado?	3	3	3	3	Validez fuerte
6.- ¿Considera que el producto es de calidad?	3	3	3	3	Validez fuerte
7.- ¿Considera usted que los insumos utilizados para obtener el producto son de calidad?	3	3	3	3	Validez fuerte
8.- ¿Está usted satisfecho con el producto ofrecido?	3	3	3	3	Validez fuerte
9.- ¿Cree usted que es necesario que la empresa mejore la calidad del producto?	3	3	3	3	Validez fuerte

**Constancia de validación**

Yo Fernando Suárez Carrasco Identificado(a)
con DNI 02616283 magister en Administración

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines
de validación el(los) instrumento(s) de recolección de datos.

Cuestionario Elaborado por Jorge Luis
Huancas Escobar A los efectos de su aplicación a los elementos de
la población (muestra) seleccionada para trabajo de investigación:
caracterización de la capacitación y competitividad en las MYPE
rubro productoras de arroz Sector 15.8 Hualtaco I (Piura) año 2017
que se encuentra realizando.

Luego de hacer la revisión correspondiente se recomienda al
estudiante tener en cuenta hechas al instrumento con la finalidad
de optimizar los resultados.


Piura 17 de abril 2017


Lic. Fernando Suárez Carrasco Dr.
CIAD: 06461

ITEMS relacionados con la variable capacitación.	¿Es pertinente con el contenido?		¿Necesita mejorar la redacción?		¿Es tendencioso aquiescente ?		¿Se necesita más ítems para medir el concepto?
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1.-¿Considera usted que la capacitación le permitirá desarrollar sus habilidades?	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	SI () NO (<input checked="" type="checkbox"/>)
2.-¿Considera usted que la capacitación forja líderes y mejora las aptitudes comunicativas?	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	SI () NO (<input checked="" type="checkbox"/>)
3.-¿Cree usted que la capacitación sería un factor de influencia para mejorar los servicios que brinda actualmente?	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	SI () NO (<input checked="" type="checkbox"/>)
4.- ¿Recibe usted capacitación con frecuencia?	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	SI () NO (<input checked="" type="checkbox"/>)
5.-¿Recibí algún tipo de preparación en los últimos 6 meses?	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	SI () NO (<input checked="" type="checkbox"/>)
6.-¿Considera usted que es necesario fomentar un programa de capacitación mas constante con el fin de mejorar su productividad?	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	SI () NO (<input checked="" type="checkbox"/>)
7.-¿Cree usted que la capacitación permitirá agilizar la toma de decisiones?	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	SI () NO (<input checked="" type="checkbox"/>)
8.-¿Considera usted que la capacitación es una herramienta efectiva para mejorar su labor?	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	SI () NO (<input checked="" type="checkbox"/>)
9.-¿Cree usted que al recibir capacitación esta le permitirá eliminar los temores a la incompetencia laboral	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	SI () NO (<input checked="" type="checkbox"/>)
10.-¿Cree usted que la capacitación del personal reduciría los costos de producción?	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	SI () NO (<input checked="" type="checkbox"/>)
11.-¿Cree usted que la capacitación de inducción ayuda a integrar al candidato a su puesto?	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	SI () NO (<input checked="" type="checkbox"/>)
12.-¿Recibió usted algún tipo de capacitación antes de desempeñar una nueva labor dentro de la misma empresa?	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	SI () NO (<input checked="" type="checkbox"/>)
13.-¿Considera usted que es necesario que se le brinde el servicio de capacitación antes de iniciar su labor?	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	SI () NO (<input checked="" type="checkbox"/>)
14.-¿La dirección reconoce sus logros obtenidos por su preparación con ascensos?	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	SI () NO (<input checked="" type="checkbox"/>)


 Lic. Fernando Suárez Carrasco Dr.
 CLAD: 05461

ITEMS relacionados con la variable competitividad.	¿Es pertinente con el contenido?		¿Necesita mejorar la redacción?		¿Es tendencioso aquiescente?		¿Se necesita más ítems para medir el concepto?
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1.- ¿Considera usted que la empresa cuenta con la tecnología adecuada para producir un producto de calidad?	X			X		X	SI () NO (X)
2.- ¿Considera usted que al implementar el uso de nuevas tecnologías será más beneficioso para la empresa?	X			X		X	SI () NO (X)
3.- ¿Cree usted que la empresa tiene la capacidad de competir con otras del mismo rubro en el mercado?	X			X		X	SI () NO (X)
4.- ¿Considera usted que la empresa tiene la capacidad para satisfacer a sus clientes?	X			X		X	SI () NO (X)
5.- ¿Considera usted que la MYPE esta ubicada en un entorno apropiado?	X			X		X	SI () NO (X)
6.- ¿considera usted que el producto es de calidad?	X			X		X	SI () NO (X)
7.- ¿Considera usted que los insumos utilizados para obtener el producto son de calidad?	X			X		X	SI () NO (X)
8.- ¿Está usted satisfecho con el producto ofrecido?	X			X		X	SI () NO (X)
9.- ¿Cree usted que es necesario que la empresa mejore la calidad del producto?	X			X		X	SI () NO (X)


 Lic. Fernando Suárez Carrasco U.
 CLAD: 05461

**Constancia de validación**

Yo Carlos Manuel Ginocchio Vega Identificado(a)
con DNI 02867439 magister en Asu. y Direc. de EMP.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines
de validación el(los) instrumento(s) de recolección de datos.

Cuestionario Elaborado por Jorge Luis
Huancas Escobar A los efectos de su aplicación a los elementos de
la población (muestra) seleccionada para trabajo de investigación:
caracterización de la capacitación y competitividad en las MYPE
rubro productoras de arroz Sector 15.8 Hualtaco I (Piura) año 2017
que se encuentra realizando.

Luego de hacer la revisión correspondiente se recomienda al
estudiante tener en cuenta hechas al instrumento con la finalidad
de optimizar los resultados.

Piura 19 de Abril 2017


Lic. Adm. Carlos M. Ginocchio Vega
CLAD. 0888

ITEMS relacionados con la variable capacitación.	¿Es pertinente con el contenido?		¿Necesita mejorar la redacción?		¿Es tendencioso aquiescente?		¿Se necesita más ítems para medir el concepto?
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1.-¿Considera usted que la capacitación le permitirá desarrollar sus habilidades?	X			X		X	SI () NO (X)
2.-¿Considera usted que la capacitación forja líderes y mejora las aptitudes comunicativas?	X			X		X	SI () NO (X)
3.-¿Cree usted que la capacitación sería un factor de influencia para mejorar los servicios que brinda actualmente?	X			X		X	SI () NO (X)
4.- ¿Recibe usted capacitación con frecuencia?	X			X		X	SI () NO (X)
5.-¿Recibí algún tipo de preparación en los últimos 6 meses?	X			X		X	SI () NO (X)
6.-¿Considera usted que es necesario fomentar un programa de capacitación mas constante con el fin de mejorar su productividad?	X			X		X	SI () NO (X)
7.-¿Cree usted que la capacitación permitirá agilizar la toma de decisiones?	X			X		X	SI () NO (X)
8.-¿Considera usted que la capacitación es una herramienta efectiva para mejorar su labor?	X			X		X	SI () NO (X)
9.-¿Cree usted que al recibir capacitación esta le permitirá eliminar los temores a la incompetencia laboral	X			X		X	SI () NO (X)
10.-¿Cree usted que la capacitación del personal reduciría los costos de producción?	X			X		X	SI () NO (X)
11.-¿Cree usted que la capacitación de inducción ayuda a integrar al candidato a su puesto?	X			X		X	SI () NO (X)
12.-¿Recibió usted algún tipo de capacitación antes de desempeñar una nueva labor dentro de la misma empresa?	X			X		X	SI () NO (X)
13.-¿Considera usted que es necesario que se le brinde el servicio de capacitación antes de iniciar su labor?	X			X		X	SI () NO (X)
14.-¿La dirección reconoce sus logros obtenidos por su preparación con ascensos?	X			X		X	SI () NO (X)


 Sr. Adm. Carlos M. Ginocchio Vega
 CLAD. 0888

ITEMS relacionados con la variable competitividad.	¿Es pertinente con el contenido?		¿Necesita mejorar la redacción?		¿Es tendencioso aquiescente?		¿Se necesita más ítems para medir el concepto?
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1.- ¿Considera usted que la empresa cuenta con la tecnología adecuada para producir un producto de calidad?	X			X		X	SI () NO (X)
2.- ¿Considera usted que al implementar el uso de nuevas tecnologías será más beneficioso para la empresa?	X			X		X	SI () NO (X)
3.- ¿Cree usted que la empresa tiene la capacidad de competir con otras del mismo rubro en el mercado?	X			X		X	SI () NO (X)
4.- ¿Considera usted que la empresa tiene la capacidad para satisfacer a sus clientes?	X			X		X	SI () NO (X)
5.- ¿Considera usted que la MYPE esta ubicada en un entorno apropiado?	X			X		X	SI () NO (X)
6.- ¿considera usted que el producto es de calidad?	X			X		X	SI () NO (X)
7.- ¿Considera usted que los insumos utilizados para obtener el producto son de calidad?	X			X		X	SI () NO (X)
8.- ¿Está usted satisfecho con el producto ofrecido?	X			X		X	SI () NO (X)
9.- ¿Cree usted que es necesario que la empresa mejore la calidad del producto?	X			X		X	SI () NO (X)


 c. Adm. Carlos M. Cinocchio Vega
 GLAD. 0000

**Constancia de validación**

Yo IVAN GUZMAN CASTRO Identificado(a)
con DNI 07727308 magister en EDUCACIÓN

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines
de validación el(los) instrumento(s) de recolección de datos.

CUESTIONARIO Elaborado por Jorge Luis
Huancas Escobar A los efectos de su aplicación a los elementos de
la población (muestra) seleccionada para trabajo de investigación:
caracterización de la capacitación y competitividad en las MYPE
rubro productoras de arroz Sector 15.8 Hualtaco I (Piura) año 2017
que se encuentra realizando.

Luego de hacer la revisión correspondiente se recomienda al
estudiante tener en cuenta hechas al instrumento con la finalidad
de optimizar los resultados.

Piura 17 de Abril 2017

CEAD 05107

ITEMS relacionados con la variable capacitación.	¿Es pertinente con el contenido?		¿Necesita mejorar la redacción?		¿Es tendencioso aquiescente?		¿Se necesita más ítems para medir el concepto?
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1.-¿Considera usted que la capacitación le permitirá desarrollar sus habilidades?	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	SI () NO (x)
2.-¿Considera usted que la capacitación forja líderes y mejora las aptitudes comunicativas?	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	SI () NO (x)
3.-¿Cree usted que la capacitación sería un factor de influencia para mejorar los servicios que brinda actualmente?	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	SI () NO (x)
4.- ¿Recibe usted capacitación con frecuencia?	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	SI () NO (x)
5.-¿Recibí algún tipo de preparación en los últimos 6 meses?	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	SI () NO (x)
6.-¿Considera usted que es necesario fomentar un programa de capacitación mas constante con el fin de mejorar su productividad?	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	SI () NO (x)
7.-¿Cree usted que la capacitación permitirá agilizar la toma de decisiones?	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	SI () NO (x)
8.-¿Considera usted que la capacitación es una herramienta efectiva para mejorar su labor?	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	SI () NO (x)
9.-¿Cree usted que al recibir capacitación ésta le permitirá eliminar los temores a la incompetencia laboral	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	SI () NO (x)
10.-¿Cree usted que la capacitación del personal reduciría los costos de producción?	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	SI () NO (x)
11.-¿Cree usted que la capacitación de inducción ayuda a integrar al candidato a su puesto?	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	SI () NO (x)
12.-¿Recibió usted algún tipo de capacitación antes de desempeñar una nueva labor dentro de la misma empresa?	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	SI () NO (x)
13.-¿Considera usted que es necesario que se le brinde el servicio de capacitación antes de iniciar su labor?	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	SI () NO (x)
14.-¿La dirección reconoce sus logros obtenidos por su preparación con ascensos?	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	SI () NO (x)



ITEMS relacionados con la variable competitividad.	¿Es pertinente con el contenido?		¿Necesita mejorar la redacción?		¿Es tendencioso aquiescente?		¿Se necesita más ítems para medir el concepto?
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1.- ¿Considera usted que la empresa cuenta con la tecnología adecuada para producir un producto de calidad?	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	SI () NO (<input checked="" type="checkbox"/>)
2.- ¿Considera usted que al implementar el uso de nuevas tecnologías será más beneficioso para la empresa?	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	SI () NO (<input checked="" type="checkbox"/>)
3.- ¿Cree usted que la empresa tiene la capacidad de competir con otras del mismo rubro en el mercado?	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	SI () NO (<input checked="" type="checkbox"/>)
4.- ¿Considera usted que la empresa tiene la capacidad para satisfacer a sus clientes?	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	SI () NO (<input checked="" type="checkbox"/>)
5.- ¿Considera usted que la MYPE esta ubicada en un entorno apropiado?	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	SI () NO (<input checked="" type="checkbox"/>)
6.- ¿considera usted que el producto es de calidad?	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	SI () NO (<input checked="" type="checkbox"/>)
7.- ¿Considera usted que los insumos utilizados para obtener el producto son de calidad?	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	SI () NO (<input checked="" type="checkbox"/>)
8.- ¿Está usted satisfecho con el producto ofrecido?	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	SI () NO (<input checked="" type="checkbox"/>)
9.- ¿Cree usted que es necesario que la empresa mejore la calidad del producto?	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	SI () NO (<input checked="" type="checkbox"/>)



¡Buen día!, el presente cuestionario se ha realizado con la finalidad de definir las características que tiene la capacitación y la competitividad de las MYPE rubro productoras de arroz sector 15.8 Hualtaco I (Piura) con respecto a la capacitación y la competitividad de las mismas, por ello acudo a Ud. con el fin de que responda a unas preguntas sencillas marcando con un aspa (X) en la respuesta que Ud. considere más conveniente. Su participación es muy valiosa y se le agradece por ello.

I. DATOS DEMOGRÁFICOS

EDAD _____ ESTADO CIVIL _____ GÉNERO _____

NIVEL DE ESTUDIOS _____

UBICACIÓN _____

II. Responder a las siguientes preguntas

1.- ¿Considera usted que la capacitación le permitirá desarrollar sus habilidades?

a) Si

b) No

2.- ¿Considera usted que la capacitación foja líderes y mejora las aptitudes comunicativas?

a) Si

b) No

3.- ¿Cree usted que la capacitación sería un factor de influencia para mejorar los servicios que brinda actualmente?

a) Si

b) No

4.- ¿Recibe usted capacitación con frecuencia?

a) Si

b) No

5.- ¿Recibió algún tipo de preparación en los últimos 6 meses?

a) Si

b) No

6.- ¿Considera usted que es necesario fomentar un programa de capacitación más constante con el fin de mejorar su productividad?

a) Si

b) No

7.- ¿Considera usted que la capacitación le permitirá agilizar la toma de decisiones?

a) Si

b) No

8.- ¿Considera usted que la capacitación es una herramienta efectiva para mejorar su labor?

a) Si

b) No

9.- ¿Cree usted que la capacitación le permitirá eliminar los temores a la incompetencia laboral?

a) Si

b) No

10.- ¿Cree usted que la capacitación del personal reduciría los costos de producción?

a) Si

b) No

11.- ¿Cree usted que la capacitación de inducción ayuda a integrar al candidato a su puesto?

a) Si

b) No

12.- ¿Recibió usted algún tipo de capacitación antes de desempeñar una nueva labor dentro de la misma empresa?

a) Si

b) No

13.- ¿Considera usted necesario que se le brinde el servicio de capacitación antes iniciar su labor?

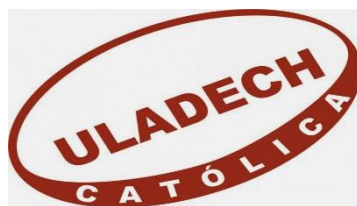
a) Si

b) No

14.- ¿La dirección reconoce sus logros obtenidos por su preparación con ascensos?

a) Si

b) No



¡Buen día!, el presente cuestionario se ha realizado con la finalidad de definir las características que tiene la capacitación y la competitividad de las MYPE rubro productoras de arroz sector 15.8 Hualtaco I (Piura) con respecto a la capacitación y la competitividad de las mismas, por ello acudo a Ud. con el fin de que responda a unas preguntas sencillas marcando con un aspa (X) en la respuesta que Ud. considere más conveniente. Su participación es muy valiosa y se le agradece por ello.

I. DATOS DEMOGRÁFICOS

EDAD _____ ESTADO CIVIL _____ GÉNERO _____

NIVEL DE ESTUDIOS _____

UBICACIÓN _____

II. Responder a las siguientes preguntas

1.- ¿Considera usted que la empresa cuenta con la tecnología adecuada para producir un producto de calidad?

a) Si

b) No

2.- ¿Considera usted que al implementar el uso de nuevas tecnologías será más beneficioso para la empresa?

a) Si

b) No

3.- ¿Cree usted que la empresa tiene la capacidad de competir con otras del mismo rubro en el mercado?

a) Si

b) No

4.- ¿Considera usted que la empresa tiene la capacidad de satisfacer a sus clientes?

a) Si

b) No

5.- ¿Considera usted que la MYPE está ubicada en un entorno apropiado?

a) Si

b) No

6.- ¿Considera usted que el producto es de calidad?

a) Si

b) No

7.- ¿considera usted que los insumos utilizados para obtener el producto son de calidad?

a) Si

b) No

8.- ¿Está usted satisfecho con el producto?

a) Si

b) No

9.- ¿Cree usted que es necesario que la empresa mejore la calidad del producto?

a) Si

b) No

11% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...




Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 200 palabras)

Exclusiones

- ▶ N.º de fuentes excluidas

Fuentes principales

- 10%  Fuentes de Internet
- 0%  Publicaciones
- 4%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.