

**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE INGENIERIA Y NEGOCIOS DE SAN QUINTIN**



**LA CAPACITACION DEL CAPITAL HUMANO EN LAS EMPRESAS
AGRICOLAS DE SAN QUINTIN Y SU RELACION CON LA
COMPETITIVIDAD.**

**TESIS QUE PARA OBTENER
EL GRADO DE MAESTRO EN ADMINISTRACION**

PRESENTA

CAROLINA SOLORIO MUNGUIA

Ensenada, B.C.

Febrero del 2015

CONSTANCIA DE APROBACION.

Director de la Tesis: _____

M.C. SEIDI ILIANA PEREZ CHAVIRA

Aprobada por los Integrantes del Sínodo:

1.- _____

DRA. MARIA CONCEPCION RAMIREZ BARON

2.- _____

M.C. RODOLFO NOVELA JOYA

A Dios

Por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, que me ha dado fortaleza para continuar cuando a punto de caer he estado, por ello, con toda la humildad que de mi corazón puede emanar, dedico primeramente mi trabajo a Dios.

A mi madre

Por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, por todos esos momentos que más te he necesitado. Gracias...

A mi padre

El hombre que me enseñó valores y buenos principios, el cual a pesar de haberlo perdido muy pronto, ha estado siempre cuidándome desde el cielo.

A mis hermanos

Laura Esthela, Ana Bertha, Luis Carlos y Héctor Daniel, por el apoyo directo o indirecto, para poder realizar este proyecto.

A mi esposo Jesús Miguel por el apoyo para realizar mis objetivos.

A mis hijos

Que son el tesoro más grande que Dios me ha dado André, Alejandro, Alan y Jesse, gracias por su paciencia, por darme el tiempo necesario para realizarme profesionalmente.

A mi familia

Emilia y Sandra por estar siempre en todo momento apoyándome para lograr mis objetivos.

AGRADECIMIENTOS.

Al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) por su apoyo y patrocinio para la realización de este proyecto de tesis, donde he podido superarme profesionalmente.

A la UABC por confiar en mi como una estudiante.

A mi director de tesis Seidi Iliana, por darse el tiempo para poder lograr este proyecto.

A mis maestros Dra. María Concepción Ramírez Barón y M.A. Rodolfo Novela Joya, por dedicar tiempo para las revisiones, ¡Gracias!

A todos mis maestros les agradezco que durante dos años me enseñaran algo nuevo y siempre me motivaron para seguir adelante en este camino.

RESUMEN.

El presente trabajo estudia la relación entre la capacitación del capital humano y la competitividad en las empresas agrícolas de San Quintín. Su propósito es conocer el tipo de capacitación que recibe el capital humano, así como su relación con la competitividad. La investigación es no experimental transversal consistiendo en recolectar información en un mismo tiempo, describiendo las variables y registrando sus datos. Las dimensiones a estudiar fueron **capacitación, capital humano y competitividad**, se elaboró un cuestionario tipo Likert, el cual fue validado utilizando el Alpha de Cronbach con un índice de 0.916, este instrumento se aplicó a los gerentes o encargados del departamento de capital humano de 30 empresas agrícolas del Valle de San Quintín, se obtuvieron como resultado el 40% de la empresas dijeron tienen un nivel alto de adiestramiento, el 30% de las empresas agrícolas indicaron que imparten talleres a su personal. El 47% de las empresas indicaron que su capital humano asiste con regularidad a cursos, el 57% indico que imparten entrenamiento a su personal, el 80 % de las empresas dijo que es importante el entrenamiento en el área administrativo, por lo tanto se puede concluir que menos de la mitad de las empresas proporcionan capacitación al capital humano.

Palabras clave: **Capacitación, Capital humano y Competitividad.**

TABLA DE CONTENIDO.

Introducción	1
Capítulo 1: Marco Teórico	
1.1 Capital humano.....	10
1.2 Modelo del BSC.....	12
1.3 Capacitación.....	14
1.4 Planeación de la capacitación.....	15
1.5 Dimensiones de la capacitación.....	19
1.6 Competitividad.....	21
Capítulo 2: Metodología	
2.1 Diseño de la investigación.....	26
2.2 Reseña de San Quintín.....	27
2.3 Hipótesis del estudio.....	28
2.4 Método utilizado.....	29
2.5 Material utilizado.....	30
Capítulo 3.- Descripción e interpretación de los resultados	
3.1 Descripción de la muestra.....	30
3.2 Descripción de variables.....	31
3.3 Análisis inferencial: Correlaciones.....	35
3.4 Variables de estudio	40
Conclusiones	63
Anexos	64
Referencias	68

Lista de figuras

Características del capital humano	11
Diseño de un plan de capacitación.....	18
Proceso sistemático para gestionar la capacitación	19
Metodología	26
Mapa del estado de Baja California	28

Lista de tablas

Matriz de congruencia.....	7
Autoestudio o superación.....	31
Adiestramiento, talleres, cursos.....	32
Entrenamiento, estancias.....	33
Conferencias, intercambio de ideas, consultorías.....	34
Especialidades.....	35
Correlación de auto superación	35
Correlación de adiestramiento, talleres y cursos	36
Correlación de entrenamiento y estancias.....	37
Correlación de consultorías y especialidades	39
Variables de estudio	40

INTRODUCCION.

Antecedentes

Las organizaciones, en el siglo XXI, están inmersas en una profunda transformación. El entorno de la era de la información y de las nuevas tecnologías es complejo, dinámico y turbulento exigiendo, tanto a las organizaciones industriales como a las de servicios, diseñar nuevas estrategias para obtener un nivel de competitividad que les permita abordar adecuadamente en el futuro.

Se dice, conforme más ejecutivos logran apreciar que sus empleados pueden llegar a ser el capital más valioso de su organización, los administradores del capital humano ha de obtener un papel más importante en la contribución a la planeación estratégica general, esto significa que los especialistas del capital humano se enfrentan al reto de conocer el negocio de su organización, en tanto que los gerentes deben ser excelentes en seleccionar y motivar a las mejores personas.

Dentro del capital humano, el desempeño es un gran objeto de tratar, saber contratar a la persona adecuada y que desempeñe su labor eficazmente. Así mismo existen varios factores que influyen para obtener un favorable resultado al momento de contratar personal.

El paradigma universalista apunta que ciertas prácticas del capital humano a las que se les denomina “mejores prácticas”, poseen un impacto positivo en todas las organizaciones, independientemente del tamaño del sector o el país (Pfeffer 1998)

“El enfoque cultural aborda esta cuestión desde el punto de vista de lo que suponen las diferencias en los valores y costumbres sociales”, (Adler, 1997; Hofstede, 1984). “Este factor parece ser relevante tanto en la configuración de la dirección del capital humano, en las filiales de una empresa multinacional como en su aplicación en los contextos multiculturales”. (Bae, 1998, pp.653-670; Tayeb, 2005; Yuen&Keen, 1993, pp.361-380).

“Algunos autores reprochan la escasa consideración recibida del contexto exterior a la organización y propugnan la ampliación del análisis para la incorporación de factores externos contextuales “(Bjorkman & Xiuchng 2002, Boselie et al., 2001)

Appelbaum (2000) señala que la aplicación de los sistemas de trabajo de alto rendimiento (*STAR*), está estrechamente condicionada por el entorno regulativo. Se sugiere que el contexto social de las organizaciones trae consigo nuevos puntos de vista que ayudan a ampliar el conocimiento sobre la relación entre los sistemas de capital humano y la eficiencia organizacional.

Algunas excepciones (Ahmad y Schroeder, 2003; Bae et al., 2003; Bjorkman y Xiucheng, 2002; Black, 1999; Park et al, 2003), es deficitaria la consideración que ha tenido el macro sistema social en esta literatura

En un estudio encontrado sobre el modelo para la gestionar la capacitación de directivos y reservas en la empresa ganadera cubana, mencionan como la clave, a criterios de Suarez, J.; Blanco, F. y Lay, María T. “es que la capacitación no se puede improvisar, por lo que se necesita un plan previo, que tiene que ser un instrumento de gestión integrado en la estrategia general de la empresa. En primer lugar, la capacitación tiene que partir de los objetivos y las prioridades de la empresa, y en segundo lugar, debe planificarse para cubrir deficiencias y carencias de las personas”.

Se ha podido demostrar a través de muchas investigaciones adelantadas en diferentes partes del mundo, que muestran una correlación positiva entre prácticas específicas del capital humano y las empresas.

Encuesta de Capital Humano de Price Waterhouse Coopers

PWC (Price Waterhouse Coopers) encuestó a más de 1,000 organizaciones en 47 países de todo el mundo y analizó diferentes prácticas de gestión humana. Entre sus hallazgos se encuentra que las empresas con una estrategia de RH bien diseñada e implementada lograron un 35% más de ingresos por empleado y un 12%

menos de ausentismo (Price Waterhouse Coopers, 2002). Su conclusión: una gerencia efectiva de RH puede mejorar las utilidades de la empresa.

Estudio de la ASTD sobre el impacto de la capacitación

Un estudio de la ASTD (American Society for Training & Development) suministra la evidencia que las inversiones en capacitación pueden rendir retornos financieros favorables a las empresas y sus inversionistas. La ASTD analizo los datos de 1996 a 1998 de 575 organizaciones de Estados Unidos que cotizan en bolsa, examinando la correlación entre la inversión anual en capacitación promedio por empleado y el retorno total para el accionista en el año siguiente, y encontró que las firmas que más invirtieron en capacitación generaron un 86% mas de retorno para sus accionistas comparadas con las que invirtieron menos y un 45% mas de retorno a sus accionistas que el promedio del mercado (ASTD and Saba software, 2000). Su conclusión: las inversiones en capacitación predicen el desempeño financiero futuro de las empresas.

Estudio Modelo de capacitación

En estudios encontrados la capacitación refiere el proceso de enseñanza-aprendizaje se desarrollan en el marco de las formas o modalidades organizativas de Educación Avanzada, las cuales se agrupan en dos subsistemas: modalidades académicas (Valiente, 2001). Las primeras están asociadas al postgrado académico, cuya acreditación aporta un título que modifica el anteriormente alcanzado en los estudios universitarios de pregrado, tales como las especialidades de posgrado, maestrías y doctorados; mientras que las segundas no modifican el título universitario obtenido u otro tipo de certificación acreditable de un nivel no universitario. Entre ellas están las correspondientes a la superación profesional de posgrado y otras aplicables con usuarios que no poseen formación universitaria, y pueden citarse las conferencias, cursos, diplomados, talleres, entrenamientos, estancias, auto superación, seminarios, consultorías, intercambios. En este estudio los autores consideraron que las modalidades mas apropiadas para desarrollar la capacitación son: autoestudio o auto superación, adiestramiento, talleres, cursos,

entrenamiento, estancias, conferencias o seminarios, encuentros de intercambios, consultorías, especialidades, maestrías y doctorados.

Planteamiento del problema.

La problemática que se presenta es la siguiente, se imparten muy pocas capacitaciones al capital humano ya que la empresa considera un gasto innecesario, la mayoría de las ocasiones el capital humano es enviado a capacitaciones que se presentan gratuitamente siendo estas capacitaciones solo básicas, lo que hace con el tiempo tener capital humano con deficiente capacitación

El capital humano ha tenido un papel estratégico en los últimos años, conforme las organizaciones intentan competir a través de las personas, estas pueden crear una ventaja competitiva, cuando poseen o desarrollan recursos valiosos, escasos, inigualables y organizados (*Bateman & Snell, 2009*).

“Las grandes organizaciones invierten mucho tiempo en la contratación y en la capacitación de los mejores y más brillantes empleados con el fin de obtener ventaja competitiva sobre sus competidores, ¿las empresas agrícolas de san quintín invierten en contratación y capacitación de personal para obtener una ventaja competitiva?” Es un gran tema que se desarrollara más adelante (*Bateman & Snell, 2009*).

En el valle de San Quintín, las empresas se dedican principalmente a actividades agrícolas, comercio y servicios. Las empresas agrícolas representan la principal fuente de empleos en la región, debido a las diferentes empresas agrícolas que con el paso del tiempo han crecido ofreciendo una fuente de empleo.

Objetivo General

Conocer la relación entre la capacitación y la competitividad en el capital humano de las empresas agrícolas de San Quintín.

Objetivos específicos.

Conocer la relación entre el autoestudio o auto superación y la competitividad.

Conocer la relación entre el adiestramiento del capital humano y la competitividad.

Conocer la relación entre los talleres y la competitividad.

Conocer la relación entre los cursos y la competitividad

Conocer la relación entre el entrenamiento y la competitividad

Conocer la relación entre las estancias y la competitividad.

Conocer la relación entre las conferencias o seminarios y la competitividad.

Conocer la relación entre los encuentros e intercambios y la competitividad.

Conocer la relación entre consultorías y la competitividad.

Conocer la relación entre especialidades, maestrías y doctorados.

Conocer la relación entre productividad y competitividad.

Conocer la relación entre calidad y competitividad.

Conocer la relación entre innovación y competitividad.

Conocer la relación entre rotación y competitividad.

Pregunta de investigación

¿Qué relación existe entre la capacitación y la competitividad en el capital humano de las empresas agrícolas de San Quintín?

Justificación

Actualmente la capacitación es una herramienta clave para un eficiente funcionamiento de las empresas agrícolas, la necesidad de profesionalizar y mantener actualizados su capital humano en las diferentes áreas y departamentos de la organización, se ha convertido en un punto indispensable. Los medios de producción han cambiado, en el pasado la producción era manual, por lo que los empleados aprendían en la práctica, en la actualidad los sistemas de producción se han modernizados, la alta tecnología ha alcanzado al campo por lo que se requieren recursos humanos cada vez más capacitados.

El presente estudio busca demostrar la importancia que tiene la capacitación del capital humano en las empresas agrícolas de San Quintín en relación con la competitividad.

El impacto social que se busca, es conocer las capacitaciones que más se imparten en el capital humano de las empresas Agrícolas de San Quintín para alcanzar la competitividad.

El alcance del estudio.

La investigación es no experimental-transversal de correlaciones: específicamente este diseño se utilizó para obtener información ocurrida entre dos o más variables, la delimitación del estudio abarca desde el poblado Camalú hasta el ejido nuevo odisea del valle de San Quintín, la muestra de estudio fue 30 empresas agrícolas.

Descripción del método.

El método utilizado es cuantitativo de correlación, determinando la influencia entre dos o más variables. Es una investigación no experimental transversal de correlaciones, específicamente se diseñó para obtener información ocurrida entre dos o más variables, su finalidad es afirmar o rechazar la correlación que existe entre las variables.

<u>MATRIZ DE CONGRUENCIA</u>				
<u>Objetivo General</u>				
Conocer la relación entre la capacitación y la competitividad en el capital humano de las empresas agrícolas de San Quintín.				
Capacitación	Dimensiones	Pregunta	Hipótesis particular	Objetivo específico
	1.-Autoestudio o auto superación.	¿El capital humano tiene tiempo para el autoestudio?	A mayor tiempo de autoestudio mayor será la competitividad del capital humano.	Conocer la relación entre la auto-superación y la competitividad del capital humano.
	2.- Adiestramiento	¿Qué tan adiestrados considera que se encuentra el capital humano	A mayor adiestramiento del capital humano mayor será la competitividad	Conocer la relación entre el adiestramiento del capital humano y la competitividad
	3.-Talleres	¿Reciben talleres?	Al obtener mayores talleres mayor capacitación tendrán	Conocer la relación entre los talleres y la competitividad

	3.-Cursos	¿Reciben cursos?	Al mayores cursos, mayor será la capacitación y mejor su competitividad .	Conocer la relación entre los cursos y la competitividad .
	5.- Entrenamiento	¿El capital humano recibe entrenamiento ?	A mayor entrenamiento mayor será la competitividad del capital humano.	Conocer la relación entre el entrenamiento y la competitividad .
	6.-Pasantías o estancias.	¿Realizan estancias?	A mayores estancias mayores será la competitividad	Conocer la relación entre las estancias y la competitividad .
	7.- Conferencias o seminarios.	¿Qué tan frecuente asisten a conferencias?	Al obtener conferencias mayores será la competitividad del trabajador.	Conocer la relación entre las conferencias y la competitividad .
	8.-Encuentros e intercambios.	¿Se realizan encuentros de intercambios de ideas?	A mayor encuentro de intercambios mayor será la	Conocer la relación entre los encuentros de ideas y la

			competitividad	competitividad .
	9.- Consultorias.	¿Reciben apoyo de alguna consultoría?	Al obtener mayor apoyo de una consultoría mayor será la competitividad	Conocer la relación entre las asesorías de una consultoría y la competitividad
	10.- Especialidades , maestrías y doctorados.	¿Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar una especialidad?	A mayor oportunidad de asistir a una especialidad mayor será la competitividad	Conocer la relación entre especialidades y productividad.
Competitividad	11.- Productividad	¿Qué tan productivos son los recursos humanos?	A mayor productividad mayor competitividad .	Conocer la relación entre productividad y competitividad .
	12.-Calidad	¿Qué relación existe entre la competitividad y la calidad en el empleado?	A mayor calidad en el empleado mayor será la competitividad .	Conocer la relación entre calidad y competitividad .
	13.-Innovación	¿Cómo la competitividad se relaciona con la innovación?	A mayor innovación mayor será la competitividad .	Conocer la relación entre innovación y competitividad .
	14.-Rotación	¿Qué tan	A mayor	Conocer la

		importante es tener rotación del personal con relación a la competitividad ?	rotación de personal, mayor será la competitividad	relación entre rotación y competitividad
HIPOTESIS PRINCIPAL Entre mayor capacitación reciba el capital humano de una organización mayor será la competitividad.				

Capítulo 1

Marco Teórico

1.1 Capital humano

El concepto de capital humano fue desarrollado a principios de los años sesenta, cuando los economistas Schultz (1961) Becker (1964,1975) analizaron la educación como una forma de inversión, la cual se espera incremente la productividad de los individuos. Por tanto la educación y la capacitación, como formas de inversión, producen beneficios a futuro en términos de mayores ingresos, tanto para los individuos como para la sociedad.

Gary Becker (2003), ha redefinido recientemente el concepto de capital humano, indicando que debe entenderse por ello la inversión en dar conocimientos, formación e información a las personas; esta inversión permite a la gente dar un mayor rendimiento y productividad a la economía moderna.

Existen cuatro puntos importantes sobre la estrategia del capital humano, primero, **Creación del valor**. La gente puede incrementar el valor mediante sus iniciativas

para disminuir los costos o por ofrecer algo único a los consumidores, o por incurrir en alguna combinación de ambas. Segundo,

Es raro. La gente es un recurso de la ventaja competitiva cuando su habilidad, su conocimiento y sus capacidades no están disponibles para todos los competidores.

Tercero, **Es difícil imitar.** La gente es un recurso de ventaja competitiva cuando sus capacidades y contribuciones no pueden ser copiadas por otros.

Cuarto, **está organizada.** La gente es un recurso de ventaja competitiva cuando sus talentos pueden combinarse y desplegarse rápidamente para trabajar en nuevas asignaciones de forma inmediata. El trabajo en equipo y la cooperación son métodos muy penetrantes que pueden asegurar la fuerza laboral organizada, en algunas organizaciones han invertido en tecnología de información para ayudar a ubicar y rastrear las asignaciones de los empleados en proyectos temporales (Bateman & Snell, 2009).



Figura #1. Características del capital humano

Fuente: Bateman & Snell (2009)

Durante los años noventa del pasado siglo, (Kaplan, 1992,p. 70) y (Norton, 1996), introdujeron el modelo del Balanced Scorecard (BSC), que permite planificar y evaluar las organizaciones. Pasada más de una década este modelo se ha hecho cada vez más presente a nivel internacional, entre otros ejemplos, en USA (Kaplan y Norton, 2006 pp.100-109) (Klien y Nocholson, 2006, pp.333-342), en Europa (Braam, Benders y Heusinkveld, 2006, pp.866-879); (Schreiber, 2007, pp. 1170-1185); (Wisniewski y Olafsson, 2004, pp. 602-610), en Asia (keramati, Mehrabi y Mousakhani, 2008, pp. 1212-1217); Rhodes, Walsh y Lok, 2008, pp. 1170-1180) y en Oceanía (Greatbanks y Tapp 2007).

1.2 El modelo del BSC

El modelo del BSC de Kaplan y Norton (2001, 2005a, 2005b, 2006) incide en cuatro perspectivas estratégicas de las organizaciones, la primera de ellas es la financiera, proporciona rendimientos mayores a la inversión desembolsada, esta perspectiva permite realizar los objetivos financieros de la organización, adecuándose a las diferentes unidades de negocio, en las diferentes fases de su crecimiento y ciclo de vida.

La segunda es de los clientes. Las nuevas organizaciones identifican los segmentos de mercado, clientes existentes y sociales, y después eligen donde competir. La tercera perspectiva del BSC incluye los procesos internos de la organización. Estos se identifican con el fin de mejorarlos y tener a la excelencia, así se satisfacen las demandas y necesidades de los clientes tanto internos como externos.

La cuarta y última perspectiva del BSC es fundamental para conseguir las tres anteriores. Es la perspectiva de aprendizaje y crecimiento del personal. El BSC hace una referencia explícita a la importancia que tiene el capital humano en la

consecución de los objetivos empresariales. La presente perspectiva incide en tres aspectos claves.

Por un lado, se trata de potenciar las capacidades de los empleados, las ideas de mejorar deben de provenir de los empleados que están cerca de los procesos y de los clientes, De otra manera, las organizaciones deben dotarse de sistemas de información respecto a los empleados en cuanto a su satisfacción, su retención y su desempeño. Los miembros de una organización deben sentirse motivados, deben tener libertad para tomar decisiones y actuar, y deben tener una coherencia en sus objetivos.

En la presente investigación se tiene contemplado la “contratación y capacitación” de empleados. Los miembros de una organización deben estar motivados, tener libertad para tomar decisiones y actuar, deben tener una coherencia en sus objetivos.

El capital humano puede contribuir beneficiosamente a los resultados organizativos ya que unas empresas presenten mejores indicadores de rendimiento que otras. Fácilmente se sabe que todos los puestos de trabajo no son igualmente importantes para las empresas. En este sentido Wright y Boswell (2002: 249) comentan que esta presunción sobre la uniformidad de los recursos humanos dentro de las empresas es: “ingenua y potencialmente perjudicial para el desarrollo del área”.

En la misma línea, Lepak y Snell (1999:32) declaran: “Ignorando la posible existencia de diferentes grupos de empleados dentro de una empresa mucha de la literatura sobre dirección estratégica del capital humano puede resultar algo monolítica”

Además, ya desde una apertura teórica, y como comentan López-Cabrales et al. (2006), la perspectiva basada en los recursos (Prahalady Hamel, 1990; Barney,

1991) establece que no todos los trabajadores contribuyen en el mismo grado a que las empresas alcancen una ventaja competitiva sostenida.

El ambiente competitivo requiere de administradores que constantemente mejoren los atributos y habilidades de los empleados, además de los propios. Dichas mejoras aumentan la efectividad personal y conjunta. Hacen que los miembros de una organización sean más útiles en su trabajo actual y los preparan para adquirir responsabilidades.

Además permite a la organización en conjunto abordar nuevos retos y aprovechar nuevos métodos y tecnologías emergentes. El desarrollo de la fuerza de trabajo de este modo involucra actividades de capacitación. También implica valoración del desempeño del empleado y el otorgamiento de retroalimentación para que este motivado para actuar lo mejor que pueda.

1.3 Capacitación

La capacitación suele referirse al proceso de enseñar a empleados de menor jerarquía como deben llevar a cabo su trabajo, comparándolo con desarrollo se refiere a la enseñanza a nivel gerencial y de profesionales de mayores habilidades que pueden resultar necesarias para sus trabajos presentes y futuros (Bateman& Snell, 2009).

Se dice que es mejor tener baja la rotación de personal, hacer lo posible por mantener el mayor tiempo posible a los mismos empleados, la pregunta es ¿para qué detener al personal?, quizás no sea tan claro ya que entre más pasa el tiempo los trabajadores obtienen más derechos y las empresas más obligaciones para con ellos. Es frecuente escuchar que en México, es posible sustituir al personal de manera inmediata por trabajadores capaces de menor sueldo.

Pero se realizan la pregunta ¿no resulta más económico ir sustituyendo a los empleados por otros nuevos, manteniendo de esta manera un costo estable? La respuesta es negativa, representaría más costos altos en términos de productividad, la cual es algo poco usual en México.

Los especialistas dicen, que en México están acostumbrados a mantener una rutina es decir, el trabajador cede ocho horas de su tiempo diario por cinco o seis días a la semana y a cambio de esto recibe un salario. Este tipo de trueque ha estado por siglos sin alteraciones. Se han modificado las jornadas y agregado los pagos con prestaciones e incentivos, pero el enfoque no ha modificado. Lo que si se ha modificado es el nivel de competencia, esto obliga a las empresas a tener un mejor desarrollo y para lograrlo es necesario empleados que tengan calidad y productividad, para obtener estos dos puntos es necesario planes de educación y retención a mediano y largo plazo.

1.4 Planeación de la capacitación

Los expertos dicen que para todas las actividades es necesaria la planeación y capacitación de directivos y su capital humano, es decir, se hace necesario decidir con anticipación que hacer y quien debe hacerlo. En este sentido, un plan de capacitación de los directivos y su capital humano es el conjunto de acciones bien estructuradas, de acuerdo con determinadas exigencias, para alcanzar un objetivo.

Los objetivos son, motivar a los directivos y capital humano, abrir un nuevo canal de comunicación interpersonal, mejorar el desempeño de las actividades de la empresa, favorecer el desarrollo personal y profesional, crear y mantener una cultura corporativa, fomentar la participación activa de los directivos y capital humano en las metas de la empresa.

Por todo lo anterior se dice que tan importante es la planificación de la capacitación y desarrollo de la sucesión de directivos y capital humano, ya que mejora la identificación de potenciales, y las oportunidades de promoción interna.

Ivancevich (2004), define la capacitación como un proceso sistemático de alterar el comportamiento de los empleados en una dirección tal que se consigan las metas de la organización.

Los expertos dicen que un plan de capacitación es un documento que elabora la dirección de la empresa o subcontrata su elaboración a especialistas externos, cuya finalidad es asegurar la capacitación de su personal durante un tiempo determinado, Zamora y Bolaños (2004), lo definen como el conjunto coherente y ordenado de acciones formativas enmarcadas en un periodo de tiempo determinado en función de dotar y perfeccionar las competencias necesarias para complementar los objetivos trazados.

El plan se agrega a las estrategias de la empresa y debe anexar: acciones necesarias para la formación, a quien va dirigido, el presupuesto, los resultados esperados y como se calificara el grado de consecución de los resultados después de su aplicación.

Para la elaboración del plan de capacitación en una empresa, *Buckley & Caple* (1990), y también lo menciona *Sole & Mirabet* (1997), plantean que tienen que cubrirse seis etapas:

1ra. Una etapa previa, conocer a la empresa y cuáles son sus estrategias, objetivos, problemas y proyectos. 2da. Una etapa básica, tiene que descubrir las necesidades de capacitación para cumplir con los objetivos de la empresa, en esta etapa se tiene en consideración, los problemas de la empresa que puedan solucionarse a través de acciones de capacitación, las necesidades formativas necesarias para garantizar el éxito de los proyectos de cambio o de inversión, las necesidades de

adaptación del capital humano a las nuevas exigencias profesionales, el criterio de las personas y el análisis de los procesos fundamentales de la empresa.

3ra. Una etapa intermedia, las necesidades de capacitación se transforman en un conjunto de acciones formativas. 4ta. Una etapa complementaria, en la que se redacta el plan de capacitación y se seleccionan, planifican y presupuestan las ofertas de capacitación adecuadas a las necesidades y medios de la empresa. 5ta. Una etapa decisiva, en la que se ejecuta el plan de capacitación. 6ta. Una etapa final, en la que se evalúa el proceso y los resultados del conjunto de acciones formativas.

Jordi (2003); propone un conjunto de cinco elementos para el diseño de un plan de capacitación, los cuales son: primero, determinación de objetivos claros, medibles y referidos a aspectos relevantes del proceso de capacitación. Segundo, los contenidos de la capacitación. Estos contenidos deben de estar enfocados a los objetivos fijados, las características del colectivo destinatario, el tiempo disponible, las características de la organización y el entorno laboral.

Tercero, la metodología de la capacitación, con las diferentes técnicas e instrumentos. Cuarto, los recursos humanos y materiales necesarios para la capacitación. Quinto, los resultados de la capacitación. Después de diseñado dicho plan comienza su ejecución, en la cual los participantes sugerirán mejoras que deben ser incorporadas, en el marco de un proceso de mejora continua; posteriormente se evaluara el cumplimiento de los objetivos planificados y la satisfacción de los destinatarios del plan de capacitación.

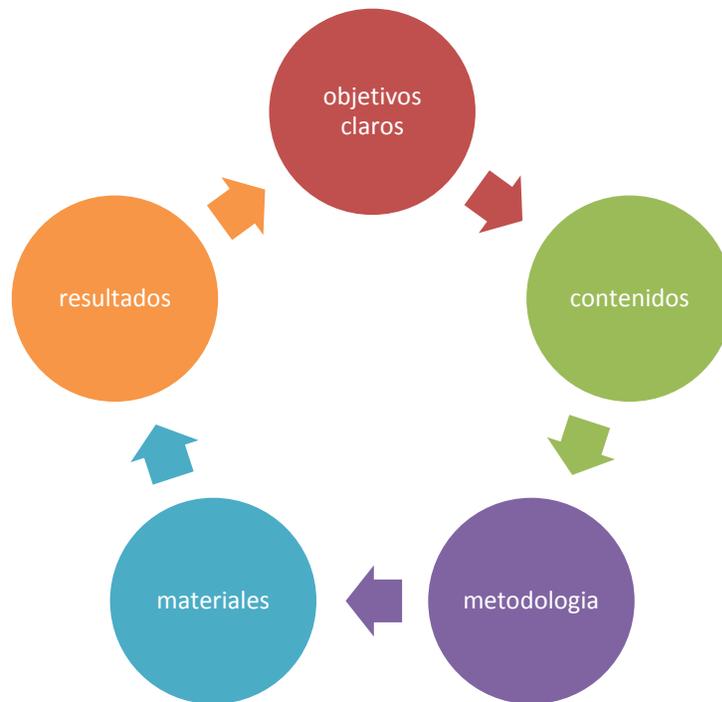


Figura #2. Diseño de un plan de capacitación

Fuente: Jordi (2003)

Por otra parte, Fleitas y Ferreira (1999) desarrollaron un proceso metodológico para gestionar la capacitación, el cual es similar a las anteriores propuestas, (Buckey & Caple, 1990; Sole & Mirabet, 1999; Cuesta, 1999; Jordi, 2003; Zamora & Bolaños, 2004), Los autores consideran que los aspectos comunes se encuentran en que:

- Parten de los problemas de la organización y los desafíos que asumirá en el largo plazo como fuentes de necesidades de capacitación.
- Determinan las necesidades de capacitación de las personas.
- Fijan objetivos de capacitación.
- Diseñan el plan en función de los objetivos, las necesidades detectadas, la organización y la relación beneficio-costos de la capacitación.
- Incluyen, al final del proceso, una etapa de evaluación de los resultados de la capacitación

Fleitas y Ferreira (1999), desarrollaron un proceso metodológico para gestionar la capacitación.

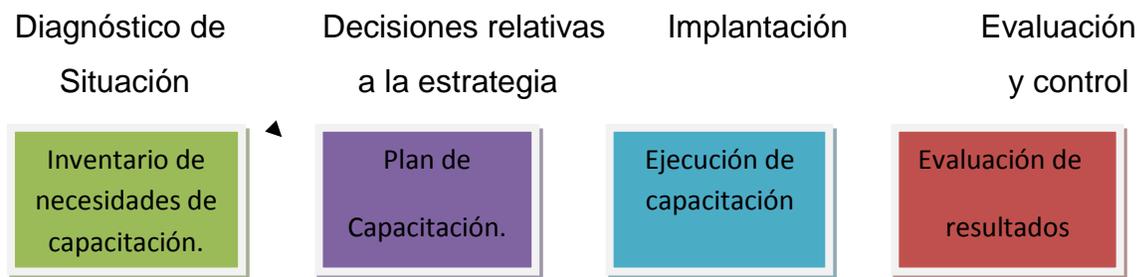


Figura # 3 Proceso sistemático para gestionar la capacitación.

Fuente: Fleitas y Ferreira (1999)

1.5 Dimensiones de la Capacitación

Para el desarrollo de la capacitación en el caso de las empresas agrícolas de San Quintín algunos autores consideran como dimensiones las más apropiadas para la capacitación las siguientes:

Autoestudio o auto superación.

Esta modalidad resulta de gran importancia, se considera que debe incluirse en los planes de capacitación individual, establecer estrategias para su cumplimiento y crear mecanismos para su control a través de evaluaciones periódicas; los materiales que consultara el directivo o la reserva deben ser seleccionados preferiblemente por un mentor o especialista en el tema en cuestión.

Adiestramiento o entrenamiento en el puesto de trabajo.

Por medio de este se puede evaluar al capital humano respecto al cumplimiento de las tareas asignadas, lo cual le permitirá superar las deficiencias que se le señalen, y de esta forma mejoraría su desempeño.

Talleres y adiestramiento en equipo.

Este indicador permite la discusión de uno o varios temas en forma colectiva para encontrar variantes de solución, propiciando el trabajo en grupo, la cohesión del equipo de dirección, la pertenencia empresarial y la colaboración.

Cursos en temas específicos.

A través de esta capacitación, el capital humano pueden profundizar en un tema, en el caso de las empresas agrícolas de San Quintín se deben de adaptar a las necesidades, los temas de mayor interés.

Entrenamientos.

Está dirigido a desarrollar la formación básica o especializada, particularmente en lo relacionado con la adquisición de habilidades y destrezas, así como la asimilación de nueva tecnología y conocimientos.

Pasantías o estancias.

Son realizadas en centros de investigación, universidades u otras empresas agrícolas y pueden concentrarse en una temática específica, por ejemplo en la administración empresarial.

Conferencias o seminarios.

Son modalidades que permiten brindar información y conocimientos sobre un tema específico, es preferible su realización en la propia empresa y utilizar conferencistas internos o externos.

Encuentros de intercambio.

Son adecuados para intercambiar experiencias, conocimientos y habilidades prácticas entre los participantes, y pueden ser realizados solamente con personal de la empresa o incluir, además, invitados de otras organizaciones. Su ejecución puede realizarse en la empresa o en otra entidad para adquirir experiencias, por ejemplo, visitar una unidad productiva de éxito o tener una sesión de trabajo con el consejo de dirección de una empresa agrícola que tenga buenos resultados.

Consultorías.

Permite incorporar nuevos conocimientos, tecnologías, métodos, habilidades e información novedosa, así como crear capacidades gerenciales y tecnológicas en los directivos, mediante sesiones periódicas de trabajo con consultores externos.

Especialidades, Maestrías y Doctorados.

Estas son modalidades académicas de educación de posgrado que deben ser una guía para la capacitación de los graduados que ocupan cargos de dirección, en este sentido la dirección de la empresa debe dar prioridad a la capacitación de los directivos y reservas que son graduados universitarios en estas modalidades, lo cual permitirá contar con un personal altamente preparado que contribuirá a los logros de los objetivos y resultados de la organización.

1.6 Competitividad

Usualmente se habla que una empresa tiene ventaja competitiva cuando todo el mercado o parte de este prefiere sus productos o servicios. Las empresas constantemente buscan formas de competir que puedan durar durante un largo tiempo y no puedan ser imitadas por sus rivales. De ahí que la noción de ventaja competitiva se encuentre relacionada con una superioridad relativa que se establece con los competidores de la entidad, y se refieren a aquellas habilidades, recursos, conocimientos, atributos, de que dispone una empresa, de lo que carecen sus competidores y que hace posible la obtención de unos rendimientos superiores a estos.

Por otra parte, Porter (1994), indica que “cuando nos referimos constantemente al concepto de ventaja competitiva siempre lo hacemos en el entendido de ventaja sostenida. La base del desempeño sobre el promedio a largo plazo es una ventaja sostenida y si no se comporta así es un simple resultado coyuntural que no hace a la empresa competitiva”, las cuestiones vitales para la empresa es alcanzar una ventaja competitiva sostenible en el tiempo.

Pfeffer, (1994) sugiere que aquellas empresas que cuentan con algún tipo de ventaja competitiva sostenible, tienen que, primero, distinguirse de sus competidores; Segundo, generar beneficios económicos efectivos; y, tercero, que dicha ventaja competitiva no sea imitable de manera rápida y fácil.

Según *Pfeffer, (1994)*, “ la consecución de éxito competitivo a través del personal exige, sobre todo, modificar la manera de pensar con respecto a los empleados y a la relación laboral, lo que significa que el éxito se logra trabajando con personas, no sustituyéndolas ni limitando el alcance de sus actividades. Ello exige que se vea a los empleados como una fuente de ventaja competitiva, y no solo como un costo que hay que minimizar o evitar. Muy a menudo, las empresas que asumen esa perspectiva diferente son capaces de mostrarse mucho más hábiles y de conseguir mejores resultados que sus rivales.

Porter (1994), define la competitividad como, la producción de bienes y servicios de buena calidad y menor precio que los competidores domésticos e internacionales, que se traducen en crecientes beneficios para los habitantes de una nación al mantener y aumentar los ingresos reales.

La calidad, es un concepto que ha ido variando con los años, su aplicación se ha realizado de acuerdo a como la concibe o adopta la empresa, tomando en cuenta sus necesidades, hasta la fecha, algunos investigadores han realizado grandes contribuciones a la administración de la calidad buscando que estas aportaciones sean aplicables, incluyendo estudios en la medición, administración y mejora en los procesos de las organizaciones, sin embargo, la mayoría de los autores coinciden en señalar a tres filósofos como los “gurús” de la administración en la revolución de la calidad: el Doctor *W. Edwards Deming, Joseph M. Juran y Philip B. Crosby*; sus filosofías, junto con la de *Ishikawa*, han traspasado fronteras dejando un gran impacto en organizaciones de muchos países del mundo *Porter, (2004) p.55*

Algunos autores como (Carrillo, 1989)pp. 105-132, describe uno de los mayores retos de la modernización en México es lograr alcanzar niveles de competencia internacional. Es común señalar que esto se logra no sólo produciendo más, sino sobre todo mejor; y con más calidad, no depende exclusivamente de los materiales utilizados o del método para organizar la producción, entre otros, sino del esfuerzo del propio trabajador.

Productividad.

La productividad del trabajo se concibe como la relación existente entre la producción y el aporte del trabajo humano a la misma (Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, 1990).

Innovación

Según el OCDE p56. La capacitación para la innovación se define como la capacitación interna o externa específicamente impartida para el desarrollo y/o introducción de nuevos productos o procesos significativamente mejorados.

Ángel L. (2013) p.9. La palabra innovación debería reservarse para “las actividades que buscan nuevas formas de negocio”.

Podemos hacer dos afirmaciones: no todo lo nuevo son innovaciones porque algunas cosas nuevas no son todavía o nunca serán negocios viables. Una invención no es una innovación. Muchas innovaciones no tienen nada de nuevo, generalmente muchas innovaciones son combinaciones de conocimientos, propuestas de valor diferentes próximas a cosas muy conocidas. Antes de nada hay que recordar que innovar es un salto de decisión, que incluso nos va a llevar a afirmar que para innovar no hay un para qué. Innovamos para evolucionar con nuestro entorno.

¿Qué debemos exigir a la innovación?

Primero, que produzca cash-flow en forma exuberante muy por encima de los retos normales, para recuperar la inversión en actividades para hacerla viable, y la que se hizo en proyectos que resultaron no viables. Ya nunca deberíamos hablar de innovación rentable o de éxito, sino que estas expresiones deberían estar embebidas en el propio termino innovación.

Segundo, que garantice la sostenibilidad de la empresa, de manera que las innovaciones, es decir, la facturación que se consigue con la innovación, reemplace de forma no traumática a los productos actuales, en este caso a los de menor margen, que deberán ir desapareciendo de la cartera de productos. Si no hay dinamismo y reemplazo no hay innovación.

Tercero, que este dinamismo no produzca discontinuidades organizativas. Se trata de que la innovación se manifieste en forma espontánea en la organización y que esta no sufra convulsiones con la misma, de manera que innovar pase a formar parte de la cultura de la empresa.

Los tres objetivos en uno deben dar lugar a una organización, que más que adaptarse, evolucionan con su entorno, y mantienen una reputación e imagen de marca relevante, contribuyendo con sus productos y servicios a crear valor económico y social.

La cultura de la innovación

Según Raúl L & Alfredo P (2005) p66. La cultura empresarial sirve de marco de referencia a los miembros de la organización y da las pautas acerca de cómo conducirse en ella. En muchas ocasiones es tan evidente que se puede ver como la conducta de la gente cambia en el momento en que traspasa las puertas de la empresa. Desde un punto de vista general, podría decirse que las empresas comprometidas con el éxito están abiertas a la innovación y al conocimiento. Esto implica generar las condiciones para mantener las personas en un aprendizaje continuo y valorarlas como el activo fundamental de la organización.

En la actualidad es necesario que las organizaciones diseñen estructuras más flexibles al cambio y que este se produzca como consecuencia del aprendizaje del aprendizaje de sus miembros. Esto exige generar condiciones para promover

equipos de alto desempeño, entendiendo que el aprendizaje en equipo implica generar valor al trabajo y más adaptabilidad al cambio, con una amplia visión hacia la innovación.

Rotación en otros cargos. Este indicador es clave para la empresa, permite una evaluación del desempeño de los directivos y reservas en un determinado cargo, a partir de la selección de un conjunto de aspectos a evaluar durante un tiempo determinado, proceso que le facilitaría un mayor dominio de la actividad asignada.

2.- METODOLOGIA.

2.1.-Diseño de la investigación.

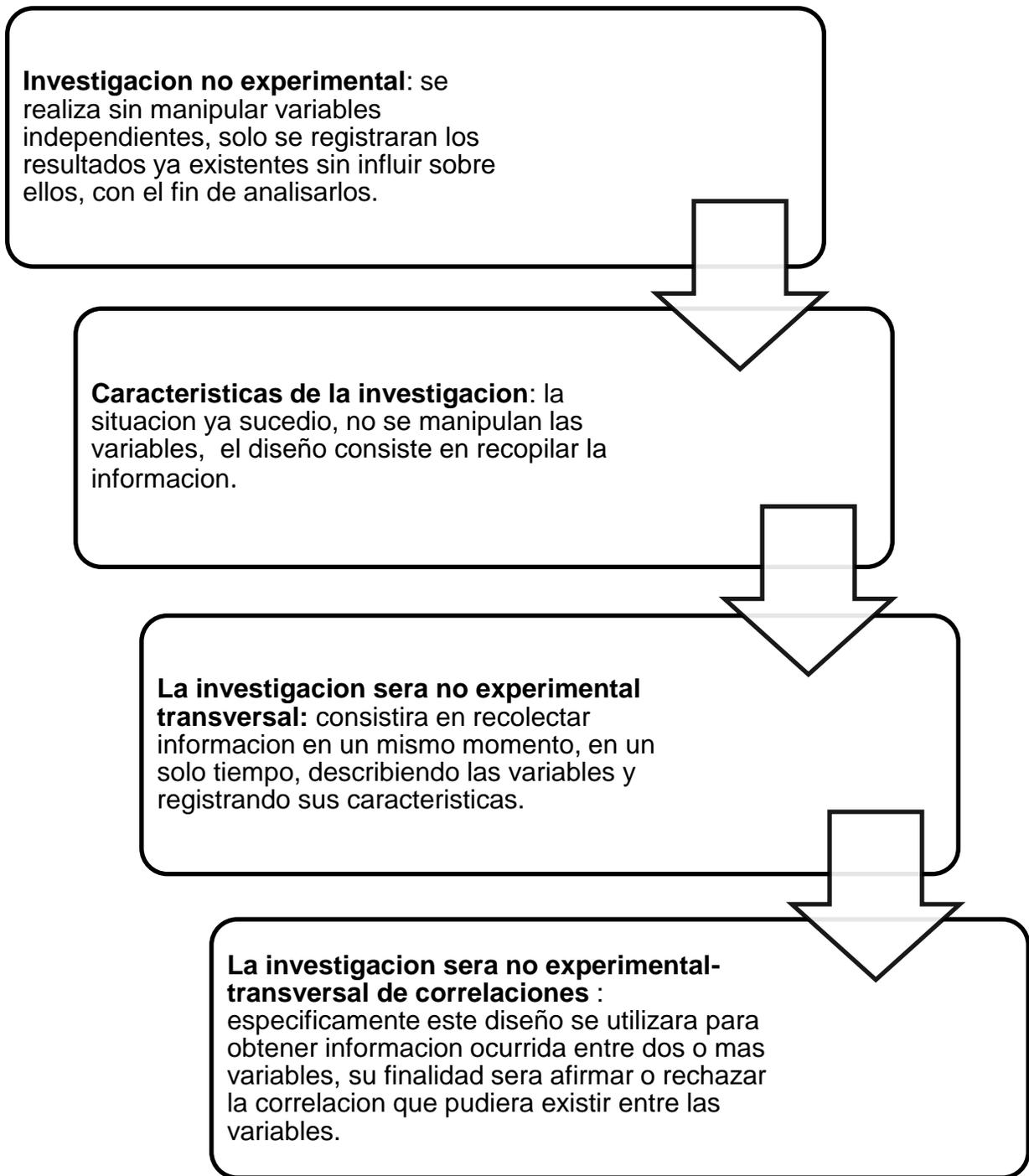


Figura # 4. Metodología
Fuente: elaboración propia.

2.2.-Reseña de San Quintín.

En el año de 1880 algunas tierras en San Quintín eran propiedad británica y la empresa *Colonization Company* adquirió gran parte de la zona con miras a crear un imperio de trigo. El cuál progresó, se construyó un molino y un muelle también para la transportación del trigo, lo cual requirió de la construcción de un ferrocarril para unir una carretera que llevará al sur del Pacífico. Pero una sequía devastó aquel imperio y para 1900 los colonizadores habían abandonado San Quintín. Actualmente San Quintín cuenta con una agricultura vasta y progresista.

Se cuentan con los servicios necesarios, como servicios de clínica y hospitales las 24 horas, mercados, restaurant, hoteles en otros.

El valle se encuentra entre una fila de siete extintos conos de volcanes. Dos pequeños ríos, San Miguel y Santa María, atraviesan el plano de este a oeste y alimentan un sistema de irrigación que convierte al valle en un importante centro de cultivo de hortalizas. Muchas personas de origen de Oaxaca y Chiapas, trabajan en estos plantíos y viven en las afueras de San Quintín. Para los visitantes, una de las principales atracciones es su medio ambiente costero y complejo.

Ya que cuenta con bahías interconectadas las cuales son: Bahía de San Quintín, Bahía Falsa y Bahía Santa María. La bahía interior, rodeada de zonas internármeles y marismas, se les conoce como Bahía San Quintín y Puerto San Quintín. La bahía exterior, de cara hacia el pacífico, se llama bahía Santa María, por el sur hasta la punta de Cabo San Quintín, mejor conocida como Bahía San Quintín.



Figura # 5. Mapa del estado de Baja California

2.3.- Hipótesis del estudio

Hipótesis principal.

Entre mayor capacitación reciba el capital humano de una organización mayor será la competitividad.

H1-A mayor tiempo de autoestudio mayor será la competitividad del capital humano.

H2- A mayor adiestramiento del capital humano mayor será la capacitación.

H3- Al obtener mayores talleres mayor capacitación tendrán.

H4.-A mayores cursos, mayor será la capacitación.

H5.-A mayor entrenamiento mayor será la capacitación.

H6.-A mayores estancias mayores será la competitividad.

H7.-Al obtener conferencias mayores será la competitividad del trabajador.

H8.-A mayor encuentro de intercambios mayor será la competitividad.

H9.-Al obtener mayor apoyo de una consultoría mayor será la competitividad.

H10.-A mayor oportunidad de asistir a una especialidad mayor será la competitividad.

H11.-A mayor productividad mayor competitividad.

H12.-A mayor calidad en el capital humano mayor será la competitividad.

H13.-A mayor innovación mayor será la competitividad.

H14.-A mayor rotación mayor será la competitividad.

2.4.-Método utilizado. VER FIGURA # 4 METODOLOGIA

Como se muestra en la figura #4 . Para alcanzar el objetivo general que es CONOCER LA RELACION ENTRE LA CAPACITACION Y LA COMPETITIVIDAD EN EL CAPITAL HUMANO DE LAS EMPRESAS AGRICOLAS DE SAN QUINTIN, se llevó a cabo una investigación no

Experimental, se realizó de manera transversal, pues se recolectaron datos en un tiempo determinado realizando primeramente una guía de entrevista acudiendo con expertos, y posteriormente realizando un cuestionario para ser aplicado en nuestra muestra.

El propósito es describir variables y analizar su correlación en un momento dado.

El tipo de análisis que se llevara a cabo será, el análisis de diseño no experimental-transversal de correlación entre dos variable.

Las respuestas de los cuestionarios se procesaron con el programa estadístico SPSS, cada una de las preguntas se fragmentara en diferentes variables de análisis y los resultados se graficaron para determinar la relación de la capacitación con la competitividad en las empresas agrícolas de San Quintín.

De acuerdo con Hernández (2008), el proceso consiste en medir en un grupo de personas u objetos una o más variables y proporcionar su descripción. Se

describirá la relación entre variables que en este caso son la capacitación como variable independiente y la competitividad como variable dependiente.

Para este estudio se tomaran las empresas agrícolas de San Quintín, abarcando del poblado de Camalu hasta el ejido Nuevo odisea. Se tiene planeado tomar 30 empresas y de cada empresa aplicar un cuestionario a la persona de encargada del departamento de capital humano.

Un instrumento de recolección de datos es, en principio, cualquier recurso de que se vale el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información.

2.5.-Material utilizado.

Para realizar el diseño del instrumento primeramente se acudió a las empresas agrícolas de San Quintín, al departamento de recursos humanos apoyada de una entrevista exploratoria con cuestionarios diseñados para verificar las empresas agrícolas de San Quintín que reciben capacitación.

Se diseñó un instrumento de medición expofeso para la investigación, el cuestionario incluyo 15 secciones que valúan (primera sección datos generales de la muestra, segunda sección de autoestudio, tercera adiestramiento, cuarta talleres, quinta cursos, sexta entrenamiento, séptima estancia, octava conferencia, novena intercambios, decima consultorías, onceava especialidad).

La escala general presento un alfa de confiabilidad alto de 0.916 esto quiere decir que el instrumento es confiable.

El resultado de la aplicación del instrumento se vació al programa SPSS para el proceso de la información, en donde se capturo cada una de las preguntas con su respuesta para posteriormente obtener el resultado.

3.-DESCRIPCION E INTERPRETACION DE RESULTADOS.

3.1.-Descripcion de la muestra.

La muestra considerada para esta investigación consta de 30 empresas agrícolas del valle de San Quintín, estas se caracterizan por estar dentro del padrón de la Secretaria del Trabajo y previsión social, las cuales participan en programas de actualización para mejorar sus buenas prácticas.

Se aplicó el instrumento a los gerentes de capital humano o personal encargado de áreas de capital humano para poder obtener la información. De los gerentes o personal encargado de áreas de capital humano 17 son hombres y 13 son mujeres.

3.2.-Descripción de variables.

Para lograr el objetivo general se obtuvieron las tablas de frecuencia con las diferentes dimensiones de la capacitación que a continuación se agregan.

Tabla 1.- AUTO ESTUDIO O SUPERACION

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
BAJO NIVEL	11	36.7	36.7	36.7
NIVEL MEDIO	13	43.3	43.3	80.0
ALTO NIVEL	6	20.0	20.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Fuente: propia.

Según datos de la Tabla 1, el 43% de las empresas indicaron que su capital humano tiene tiempo en un nivel medio para la auto superación dentro de la empresa.

El 97% del capital humano trabaja ocho horas o más, el 97% del capital humano señalo que trabaja 6 días a la semana y por último el 3% del capital humano menciona utiliza el día de descanso para la auto superación.

Tabla 2.-ADIESTRAMIENTO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	BAJO NIVEL	1	3.3	3.3	3.3
	NIVEL MEDIO	17	56.7	56.7	60.0
	ALTO NIVEL	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Fuente: propia.

Los datos de la tabla 2 reflejan que el 57% de las empresas indicaron que tienen un nivel medio en el adiestramiento del capital humano.

El 77% de las empresas indicaron que su capital humano se encuentra en una forma moderada refiriéndose al adiestramiento, el 64% de las empresas mencionaron que es muy necesario el adiestramiento al capital humano.

Tabla 3.-TALLERES

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	BAJO NIVEL	15	50.0	50.0	50.0
	NIVEL MEDIO	6	20.0	20.0	70.0
	ALTO NIVEL	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Fuente: propia.

La tabla 3 menciona que el 50% de las empresas indicaron que tiene un nivel bajo en impartir talleres a su capital humano. El 44% de la empresas indicaron que a veces imparten talleres a su capital humano, el 60% de la empresas que imparten talleres indicaron que son eficientes.

Tabla 4.-CURSOS

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	BAJO NIVEL	10	33.3	33.3	33.3

s	NIVEL MEDIO	14	46.7	46.7	80.0
	ALTO NIVEL	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Fuente: propia.

El 47% de las empresas indicaron que su capital humano asiste con regularidad a cursos.

Tabla 5.-ENTRENAMIENTO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	BAJO NIVEL	3	10.0	10.0	10.0
	NIVEL MEDIO	17	56.7	56.7	66.7
	ALTO NIVEL	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Fuente: propia.

El 57% de las empresas indicaron que proporcionan entrenamiento regularmente a sus empleados y el 34% de las empresas afirmaron que proporcionan entrenamiento a su capital humano.

Tabla 6.-ESTANCIAS

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	BAJO NIVEL	11	36.7	36.7	36.7
	NIVEL MEDIO	9	30.0	30.0	66.7
	ALTO NIVEL	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia.

El 37% de las empresas indicaron que no envían al capital humano a estancias.

Tabla 7.-CONFERENCIAS

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	BAJO NIVEL	10	33.3	33.3	33.3
	NIVEL MEDIO	13	43.3	43.3	76.7
	ALTO NIVEL	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia

El 43% (nivel medio) de las empresas indicaron que regularmente envían a su capital humano a conferencias.

Tabla 8.-INTERCAMBIOS DE IDEAS

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	BAJO NIVEL	13	43.3	43.3	43.3
	ALTO NIVEL	17	56.7	56.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia.

El 57% (alto nivel) de las empresas indicaron que realizan intercambios de ideas.

Tabla 9.-CONSULTORIAS

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	BAJO NIVEL	14	46.7	46.7	46.7
	NIVEL MEDIO	3	10.0	10.0	56.7
	ALTO NIVEL	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia.

Llama la atención que casi la mitad, el 47% de las empresas indicaron que no acuden a consultorías para asesorías, esto se debe a que cuentan con su propio departamento contable, pero el 43% si acude a consultorías.

Tabla 10.-ESPECIALIDADES

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
BAJO NIVEL	10	33.3	33.3	33.3
NIVEL MEDIO	14	46.7	46.7	80.0
ALTO NIVEL	6	20.0	20.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia.

El 47% (nivel medio) de las empresas indicaron que es importante que su capital humano obtenga una especialidad.

3.3.-Análisis inferencial: correlaciones.

Tabla 1-C

Correlaciones

AUTOSUPERACION	AUTOSUPERACION	PRODUCTIVIDAD	CALIDAD	INNOVACION	ROTACION
Correlación de Pearson	1	.575**	.310	.412*	.349
Sig. (bilateral)		.001	.096	.024	.059
N	30	30	30	30	30

Fuente: elaboración propia.

El grado de relación significativa ($p=.001$) de auto superación con productividad es de $r=.575$, mientras que el grado de relación con innovación es de $r=.412$, también significativa ($p=.024$). En ambas relaciones, los valores positivos de los índices de correlación ($r=.575$ y $r=.412$) indican que a mayor auto superación, mayor productividad e innovación y viceversa.

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Tabla 2-C

Correlaciones

ADiestramiento	ADiestramiento	Productividad	Calidad	Innovación	Rotación
Correlación de Pearson	1	.578**	.121	.521**	.431*
Sig. (bilateral)		.001	.523	.003	.017
N	30	30	30	30	30

Fuente: elaboración propia.

El grado de relación significativa ($p=.001$) de adiestramiento, ($p=.003$) de innovación y ($p=.017$) de rotación con productividad es de $r=.578$, $r=.521$ y $r=.431$ respectivamente. En las tres relaciones los valores positivos de los índices de correlación ($r=.578$, $r=.521$ y $r=.431$) indican que a mayor adiestramiento, mayor productividad e innovación y rotación.

Tabla 3-C

Correlaciones

Talleres	Talleres	Productividad	Calidad	Innovación	Rotación
Correlación de Pearson	1	.225	.287	.573**	.458*
Sig. (bilateral)		.232	.125	.001	.011
N	30	30	30	30	30

Fuente elaboración propia.

El grado de relación significativa ($p=.001$) de talleres con innovación es de $r=.573$, mientras que el grado de relación significativa ($p=.011$) de talleres con rotación es de $r=.458$. En ambas relaciones, los valores positivos de los índices de correlación ($r=.573$ y $r=.458$) indican que a mayor talleres, mayor innovación y rotación.

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Tabla 4-C

Correlaciones

Cursos	Cursos	Productividad	Calidad	Innovación	Rotación
Correlación de Pearson	1	.197	.156	.464**	.180

Sig. (bilateral)		.296	.412	.010	.342
N	30	30	30	30	30

Fuente: elaboración propia.

El grado de relación significativa ($p=.010$) de cursos con relación a innovación es de $r=.464$. En ambas relaciones, los valores positivos de los índices de correlación $r=.010$ indican que a mayores cursos mayor será la innovación.

Tabla 5-C

Correlaciones

ENTRENAMIENTO	ENTRENAMIENTO	PRODUCTIVIDAD	CALIDAD	INNOVACION	ROTACION
Correlación de Pearson	1	.627**	.292	.547**	.449*
Sig. (bilateral)		.000	.118	.002	.013
N	30	30	30	30	30

Fuente: elaboración propia.

El grado de relación significativa de entrenamiento con productividad es de .627, mientras entrenamiento e innovación también tienen un grado de relación significativa con .547, y el entrenamiento con rotación tienen una relación significativa con .449.

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Tabla 6-C

Correlaciones

ESTANCIAS	ESTANCIAS	PRODUCTIVIDAD	CALIDAD	INNOVACION	ROTACION
Correlación de Pearson	1	.388*	-.123	.566**	.326
Sig. (bilateral)		.034	.516	.001	.079
N	30	30	30	30	30

Correlaciones

ESTANCIAS	ESTANCIAS	PRODUCTIVIDAD	CALIDAD	INNOVACION	ROTACION
Correlación de Pearson	1	.388*	-.123	.566**	.326
Sig. (bilateral)		.034	.516	.001	.079
N	30	30	30	30	30

Fuente: elaboración propia.

El grado de relación significativa de estancias con innovación es de .566, mientras que estancias con productividad tienen una relación significativa con .388.

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 7-C

Correlaciones

CONFERENCIAS	CONFERENCIAS	PRODUCTIVIDAD	CALIDAD	INNOVACION	ROTACION
Correlación de Pearson	1	.364*	.085	.559**	.320
Sig. (bilateral)		.048	.654	.001	.084
N	30	30	30	30	30

Fuente: elaboración propia.

El grado de relación es significativa entre conferencias e innovación con .559, mientras que conferencias con productividad refleja una relación significativa con .364.

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 8-C

Correlaciones

INTERCAMBIOS	INTERCAMBIOS	PRODUCTIVIDAD	CALIDAD	INNOVACION	ROTACION
Correlación de Pearson	1	.258	-.023	.612**	.294
Sig. (bilateral)		.169	.904	.000	.115

N	30	30	30	30	30
---	----	----	----	----	----

Fuente: elaboración propia.

El grado de relación es de .612 significativa entre intercambios con innovación.

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Tabla 9-C

Correlaciones

CONSULTORIA	CONSULTORIAS	PRODUCTIVIDAD	CALIDAD	INNOVACION	ROTACION
Correlación de Pearson	1	-.015	-.022	.097	.324
Sig. (bilateral)		.939	.907	.610	.081
N	30	30	30	30	30

Fuente: elaboración propia,

El grado de relación de consultorías con las dimensiones de competitividad es totalmente deficiente debido a que existe un bajo nivel de asesorías a las empresas agrícolas de San Quintín.

* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Tabla 10-C

Correlaciones

	ESPECIALIDADES	PRODUCTIVIDAD	CALIDAD	INNOVACION	ROTACION
Correlación de Pearson	1	.264	.027	.347	.246
Sig. (bilateral)		.158	.889	.060	.190
N	30	30	30	30	30

Fuente: elaboración propia.

El grado de relación de especialidades con las dimensiones de competitividad es deficiente ya que un alto nivel de las empresas agrícolas de San Quintín, no brindan los elementos necesarios que el capital humano obtenga una especialidad, mas sin embargo el instrumento refleja que si son importantes pero no se llevan a cabo.

* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

3.4-VARIABLES DE ESTUDIO.

1¿CUANTAS HORAS DE TRABAJO TIENE LA JORNADA DE UN EMPLEADO?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	8 HORAS O MAS	29	96.7	96.7	96.7
	8	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

2¿LOS EMPLEADOS TIENEN TIEMPO DISPONIBLE PARA SU AUTO SUPERACION DENTRO DE LA EMPRESA?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NUNCA	19	63.3	63.3	63.3
	OCASIONALMENTE	9	30.0	30.0	93.3
	1 VEZ POR SEMANA	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

3¿CUANTOS DIAS A LA SEMANA TRABAJAN LOS EMPLEADOS DE ESTA EMPRESA?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	5 DIAS	1	3.3	3.3	3.3
	6 DIAS	29	96.7	96.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

4¿CON QUE FRECUENCIA UTILIZA EL DIA DE DESCANSO PARA LA AUTO SUPERACION?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NUNCA	29	96.7	96.7	96.7
	FRECUENTE	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

5¿QUE TANTAS ACTIVIDADES REALIZA UN EMPLEADO EN UN DIA?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	MODERADAS	19	63.3	63.3	63.3
	MUCHAS	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

6¿QUE TAN FRECUENTE APLICA ALGUN TIPO DE EVALUACION SOBRE HABILIDADES A LOS EMPLEADOS?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NUNCA	19	63.3	63.3	63.3
	A VECES	10	33.3	33.3	96.7
	NORMAL	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

7¿QUE TAN ADIESTRADOS CONSIDERA QUE SE ENCUENTRAN LOS EMPLEADOS?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	MODERADO	23	76.7	76.7	76.7
	MUCHO	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

8¿QUE TAN NECESARIO ES IMPARTIR ADIESTRAMIENTO A LOS EMPLEADOS DE NUEVO INGRESO?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	REGULAR	1	3.3	3.3	3.3

s	MUY NECESARIO	19	63.3	63.3	66.7
	INDISPENSABLE	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

9¿CON QUE FRECUENCIA RECIBEN ALGUN TIPO DE TALLER?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NUNCA	8	26.7	26.7	26.7
s	A VECES	13	43.3	43.3	70.0
	REGULAR	3	10.0	10.0	80.0
	FRECUENTE	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

10¿QUE TAN EFICIENTES SON LOS TALLERES QUE SE OFRECEN A LOS EMPLEADOS?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	MUY INEFICIENTES	8	26.7	26.7	26.7
s	REGULAR	1	3.3	3.3	30.0
	EFICIENTES	18	60.0	60.0	90.0
	MUY EFICIENTES	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

11¿COMO SON LOS TALLERES QUE RECIBEN LOS EMPLEADOS?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	MUY MALOS	8	26.7	26.7	26.7
	BUENOS	19	63.3	63.3	90.0
	MUY BUENOS	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

12¿CON QUE FRECUENCIA SE REALIZAN TALLERES CON TEMAS ESPECIFICOS QUE APOYAN AL EMPLEADO?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NUNCA	14	46.7	46.7	46.7
	A VECES	9	30.0	30.0	76.7
	REGULAR	4	13.3	13.3	90.0
	FRECUENTE	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

13¿CON QUE FRECUENCIA ASISTEN LOS EMPLEADOS A CURSOS DE TEMAS ESPECIFICOS?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NUNCA	1	3.3	3.3	3.3
	A VECES	12	40.0	40.0	43.3
	NORMAL	9	30.0	30.0	73.3
	FRECUENTE	7	23.3	23.3	96.7
	MUY FRECUENTE	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

14¿TIENEN ALGUN PRECIO LOS CURSOS DE TEMAS ESPECIFICOS?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NO SE	1	3.3	3.3	3.3
	PROBABLEMENTE SI	2	6.7	6.7	10.0
	SI	27	90.0	90.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

15¿QUE TAN IMPORTANTE ES ASISTIR A CURSOS DE TEMAS DE INTERES PARA LA EMPRESA?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
--	--	------------	------------	-------------------	----------------------

Válidos	POCO IMPORTANTE	1	3.3	3.3	3.3
	IMPORTANTE	16	53.3	53.3	56.7
	MUY IMPORTANTE	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

16¿DE QUE CALIDAD SON LOS CURSOS DE TEMAS ESPECIFICOS?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	BUENOS	27	90.0	90.0	90.0
	MUY BUENOS	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

17¿QUE TAN FRECUENTE RECIBE ENTRENAMIENTO EL PERSONAL DEL AREA ADMINISTRATIVO?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NUNCA	9	30.0	30.0	30.0
	A VECES	14	46.7	46.7	76.7
	NORMAL	4	13.3	13.3	90.0
	FRECUENTE	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

18¿ES IMPORTANTE RECIBIR ENTRENAMIENTO EN EL AREA ADMINISTRATIVA?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	PROBABLEMENTE SI	6	20.0	20.0	20.0
	SI	24	80.0	80.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

19¿QUE TAN NECESARIO ES ESTAR A LA VANGUARDIA?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	REGULAR	1	3.3	3.3	3.3
	MUY NECESARIO	22	73.3	73.3	76.7
	INDISPENSABLE	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

20¿CON QUE FRECUENCIA LOS EMPLEADOS REALIZAN ESTANCIAS?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NUNCA	21	70.0	70.0	70.0
	A VECES	7	23.3	23.3	93.3
	NORMAL	1	3.3	3.3	96.7
	FRECUENTE	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

21¿QUE TAN NECESARIO ES REALIZAR ESTANCIAS EN CENTROS DE INVESTIGACION?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	INNECESARIO	4	13.3	13.3	13.3
	POCO NECESARIO	13	43.3	43.3	56.7
	REGULAR	7	23.3	23.3	80.0
	MUY NECESARIO	5	16.7	16.7	96.7
	INDISPENSABLE	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

22¿QUE TAN NECESARIO ES REALIZAR ESTANCIAS EN OTRAS EMPRESAS?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	INNECESARIO	1	3.3	3.3	3.3
	POCO NECESARIO	14	46.7	46.7	50.0
	REGULAR	10	33.3	33.3	83.3

	MUY NECESARIO	4	13.3	13.3	96.7
	INDISPENSABLE	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

23¿CADA QUE TANTO TIEMPO SE REALIZAN CONFERENCIAS EN ESTA EMPRESA?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NUNCA	16	53.3	53.3	53.3
	OCACIONALMENTE	10	33.3	33.3	86.7
	1 VEZ AL MES	3	10.0	10.0	96.7
	1 VEZ POR SEMANA	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

24¿QUE TAN IMPORTANTE ES RECIBIR CONFERENCIAS INTERNAS?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	POCO IMPORTANTE	1	3.3	3.3	3.3
	NORMAL	6	20.0	20.0	23.3
	IMPORTANTE	15	50.0	50.0	73.3
	MUY IMPORTANTE	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

25¿QUE TAN IMPORTANTE ES RECIBIR CONFERENCIAS EXTERNAS?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	POCO IMPORTANTE	2	6.7	6.7	6.7
	NORMAL	7	23.3	23.3	30.0
	IMPORTANTE	14	46.7	46.7	76.7
	MUY IMPORTANTE	7	23.3	23.3	100.0

25¿QUE TAN IMPORTANTE ES RECIBIR CONFERENCIAS EXTERNAS?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	POCO IMPORTANTE	2	6.7	6.7	6.7
	NORMAL	7	23.3	23.3	30.0
	IMPORTANTE	14	46.7	46.7	76.7
	MUY IMPORTANTE	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

26¿QUE CALIDAD TIENEN LAS CONFERENCIAS EXTERNAS?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	REGULAR	2	6.7	6.7	6.7
	BUENA	20	66.7	66.7	73.3
	MUY BUENA	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

27¿CON QUE FRECUENCIA SE CONVOCA A REUNIONES DE INTERCAMBIO DE IDEAS?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NUNCA	2	6.7	6.7	6.7
	A VECES	16	53.3	53.3	60.0
	NORMAL	4	13.3	13.3	73.3
	FRECUENTE	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

28¿QUE TAN NECESARIO SON LOS ENCUENTROS DE INTERCAMBIO DE IDEAS?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	POCO NECESARIO	1	3.3	3.3	3.3

REGULAR	12	40.0	40.0	43.3
MUY NECESARIO	17	56.7	56.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

29¿ COMO SON LOS RESULTADOS QUE SE OBTIENEN EN LOS ENCUENTROS DE INTERCAMBIO DE IDEAS?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	REGULAR	8	26.7	26.7
	BUENOS	19	63.3	90.0
	MUY BUENOS	3	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0

30¿ CON QUE FRECUENCIA RECIBE CONOCIMIENTOS DE UNA CONSULTORIA?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A VECES	2	6.7	6.7
	NORMAL	6	20.0	26.7
	FRECUENTE	19	63.3	90.0
	FRECUENTE	3	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0

31¿ ES NECESARIO RECIBIR CONOCIMIENTOS DE UNA CONSULTORIA?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	REGULAR	7	23.3	23.3
	MUY NECESARIO	20	66.7	90.0
	INDISPENSABLE	3	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0

32¿ CON QUE FRECUENCIA RECIBE NUEVOS METODOS DE TRABAJO POR PARTE DE UNA CONSULTORIA?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NUNCA	1	3.3	3.3

s	A VECES	9	30.0	30.0	33.3
	NORMAL	16	53.3	53.3	86.7
	FRECUENTEMENTE	3	10.0	10.0	96.7
	MUY FRECUENTE	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

33¿CON QUE FRECUENCIA RECIBE SUGERENCIAS DE NUEVA TECNOLOGIA POR UNA CONSULTORIA?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A VECES	13	43.3	43.3	43.3
	NORMAL	13	43.3	43.3	86.7
	FRECUENTE	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

34¿QUE TAN IMPORTANTE ES QUE LOS TRABAJADORES CON NIVEL UNIVERSITARIO OBTENGAN MAS CONOCIMIENTO POR MEDIO DE DIPLOMADOS?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NADA IMPORTANTE	1	3.3	3.3	3.3
	POCO IMPORTANTE	4	13.3	13.3	16.7
	NORMAL	13	43.3	43.3	60.0
	IMPORTANTE	10	33.3	33.3	93.3
	MUY IMPORTANTE	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

35¿QUE TAN IMPORTANTE ES QUE LOS TRABAJADORES CON NIVEL UNIVERSITARIO OBTENGAN MAS HABILIDADES PARA SU PUESTO?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado

Válidos	POCO IMPORTANTE	1	3.3	3.3	3.3
	NORMAL	5	16.7	16.7	20.0
	IMPORTANTE	19	63.3	63.3	83.3
	MUY IMPORTANTE	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

36¿QUE TAN IMPORTANTE ES PARA LOS DIRECTIVOS OBTENER ALGUNA ESPECIALIDAD, MAESTRIA O DOCTORADO?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NADA IMPORTANTE	1	3.3	3.3	3.3
	POCO IMPORTANTE	1	3.3	3.3	6.7
	NORMAL	7	23.3	23.3	30.0
	IMPORTANTE	15	50.0	50.0	80.0
	MUY IMPORTANTE	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

37¿QUE TAN EFICIENTE SON LOS RECURSOS HUMANOS?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	REGULAR	2	6.7	6.7	6.7
	EFICIENTE	27	90.0	90.0	96.7
	MUY EFICIENTE	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

38¿QUE TAN IMPORTANTE ES TENER EMPLEADOS EFICIENTES?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
--	--	------------	------------	-------------------	----------------------

Válidos	IMPORTANTE	25	83.3	83.3	83.3
	MUY IMPORTANTE	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

39¿QUE TAN IMPORTANTE ES TENER EMPLEADOS EFICACES?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	IMPORTANTE	27	90.0	90.0	90.0
	MUY IMPORTANTE	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

40¿QUE TANTA PRODUCTIVIDAD ADQUIEREN AL RECIBIR CAPACITACION SUS EMPLEADOS?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	MODERADA	2	6.7	6.7	6.7
	MUCHA	27	90.0	90.0	96.7
	DEMASIADA	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

41¿QUE TANTO SON VALORADOS LOS EMPLEADOS CUANDO SE HACEN MAS COMPETITIVOS?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	POCO	1	3.3	3.3	3.3
	MODERADO	1	3.3	3.3	6.7
	MUCHO	27	90.0	90.0	96.7
	DEMASIADO	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

42¿QUE TAN IMPORTANTE ES CONTAR CON EMPLEADOS DE MAYORES CONOCIMIENTOS QUE OTRAS EMPRESAS?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	IMPORTANTE	21	70.0	70.0	70.0
	MUY IMPORTANTE	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

43¿QUE TAN ACTUALIZADOS SE ENCUENTRAN SUS EMPLEADOS?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	POCO	1	3.3	3.3	3.3
	MODERADO	20	66.7	66.7	70.0
	MUCHO	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

44¿CONSIDERA QUE SEA VERDAD QUE A MAYOR INVERSION EN LA CAPACITACION DE LOS EMPLEADOS, MAYOR SERA LA COMPETITIVIDAD?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	TOTALMENTE FALSO	1	3.3	3.3	3.3
	FALSO	6	20.0	20.0	23.3
	POSIBLEMENTE	4	13.3	13.3	36.7
	CIERTO	13	43.3	43.3	80.0
	TOTALMENTE CIERTO	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

45¿CON QUE FRECUENCIA SE REALIZAN INVERSIONES PARA LOS EMPLEADOS?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado

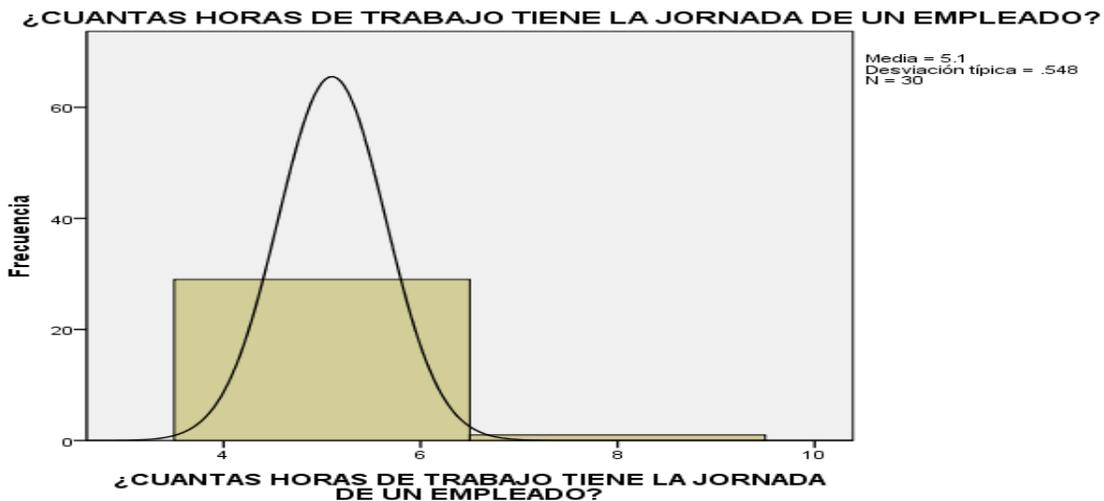
Válidos	NUNCA	5	16.7	16.7	16.7
	A VECES	18	60.0	60.0	76.7
	NORMAL	1	3.3	3.3	80.0
	FRECUENTEMENTE	6	20.0	20.0	100.0
	TE				
	Total	30	100.0	100.0	

46 ¿REALIZA ROTACION DEL PERSONAL ENTRE LOS DIFERENTES DEPARTAMENTOS?

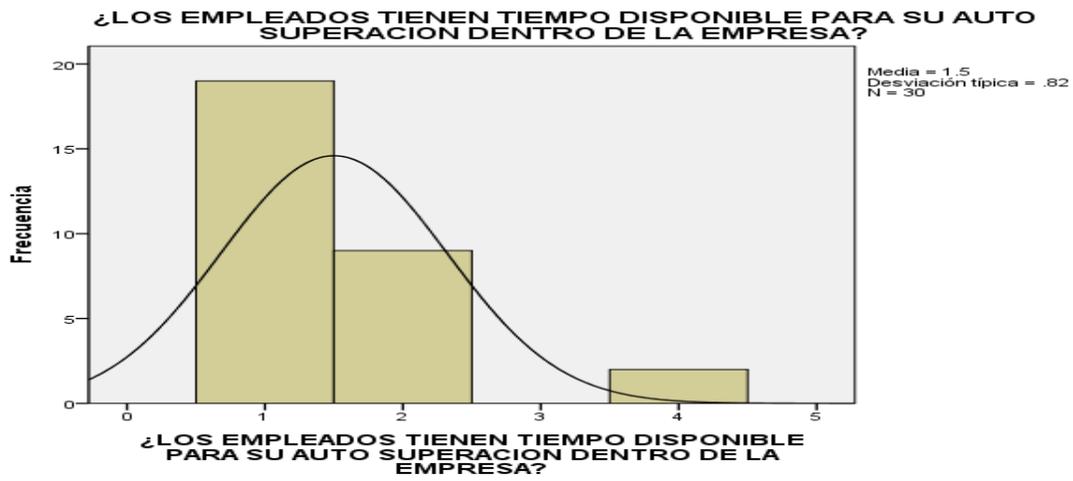
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		a	e		
Válidos	NO	18	60.0	60.0	60.0
	PROBABLEMENTE NO	1	3.3	3.3	63.3
	PROBABLEMENTE SI	1	3.3	3.3	66.7
	SI	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Graficas de las variables de estudio

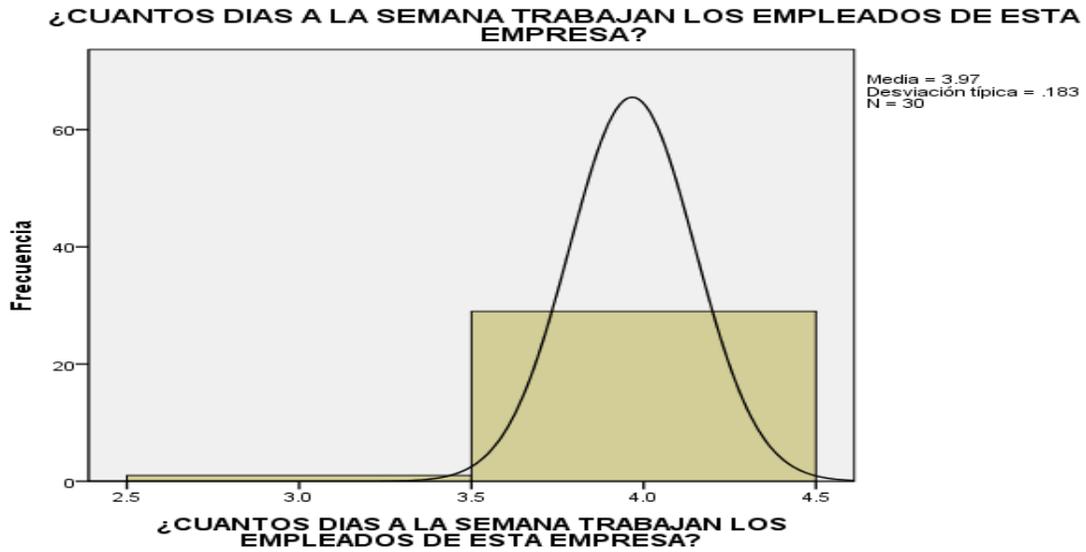
1.-



2.-

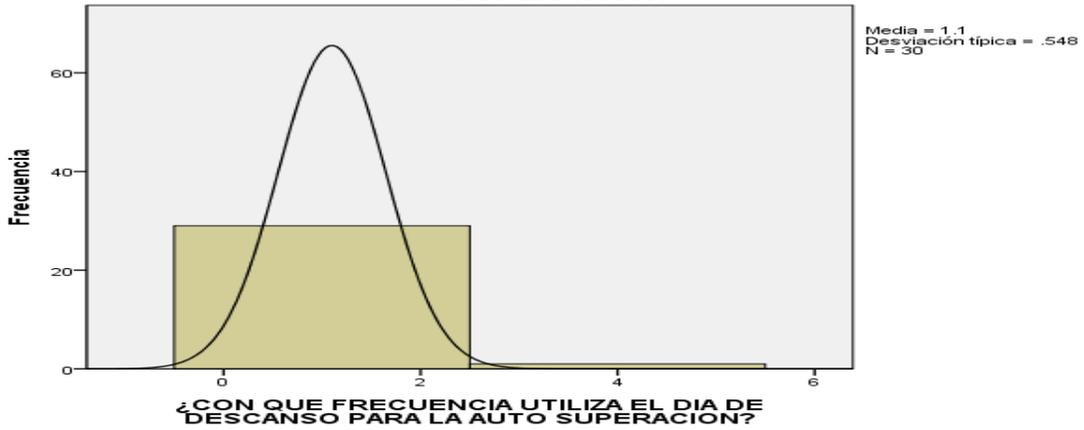


3.-



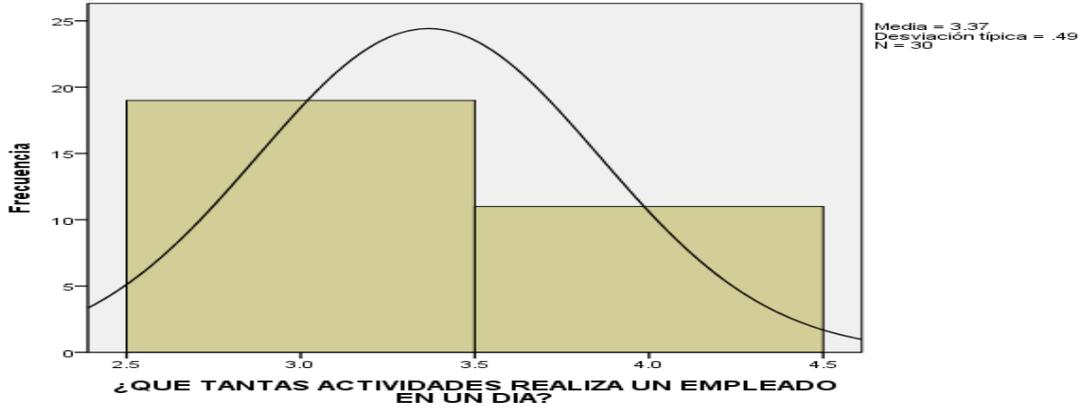
4.-

¿CON QUE FRECUENCIA UTILIZA EL DIA DE DESCANSO PARA LA AUTO SUPERACION?



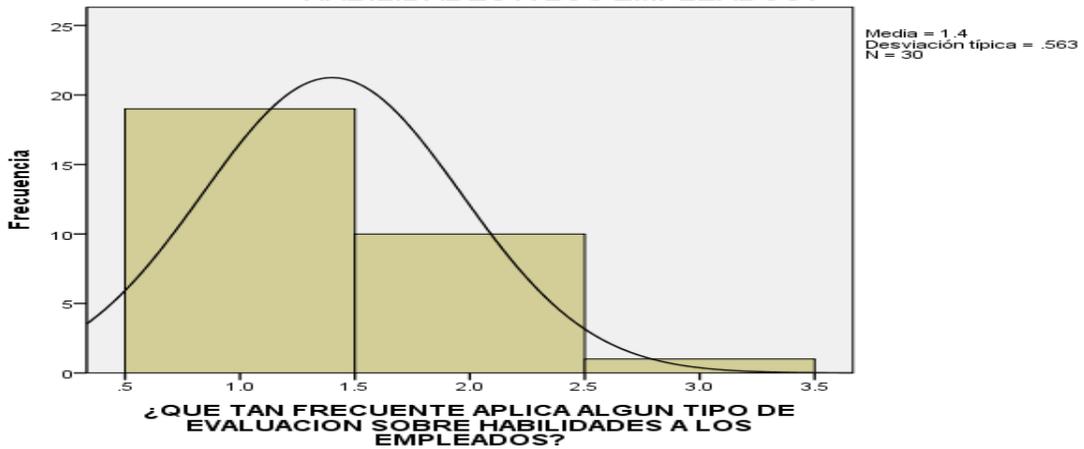
5.-

¿QUE TANTAS ACTIVIDADES REALIZA UN EMPLEADO EN UN DIA?

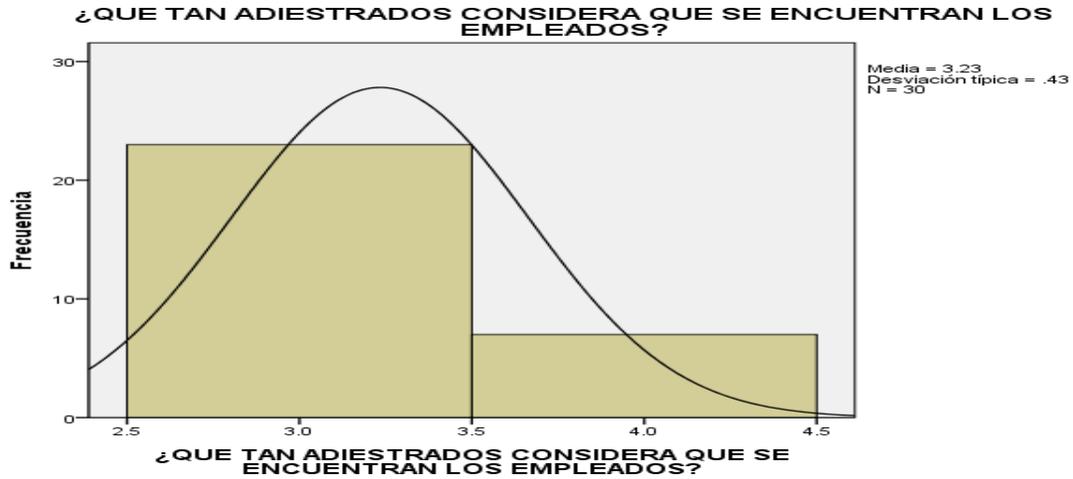


6.-

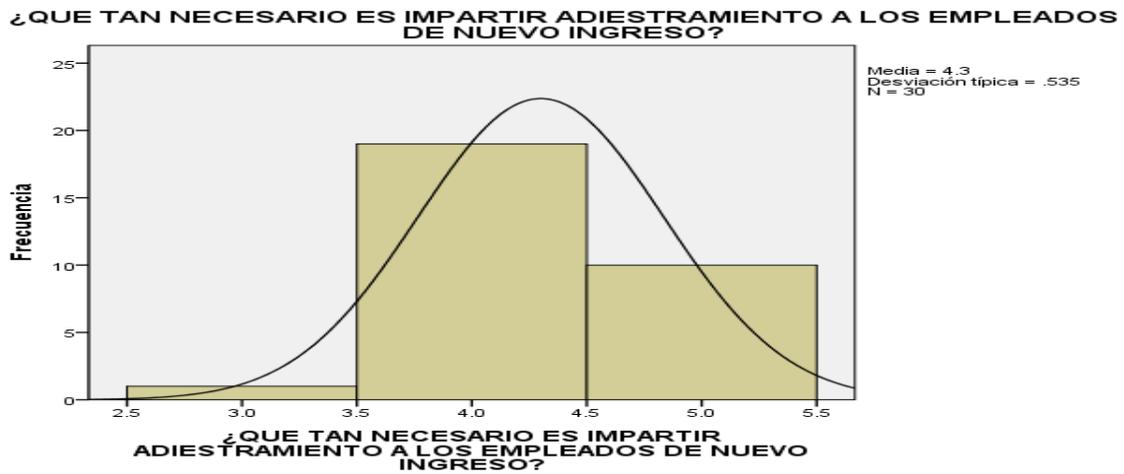
¿QUE TAN FRECUENTE APLICA ALGUN TIPO DE EVALUACION SOBRE HABILIDADES A LOS EMPLEADOS?



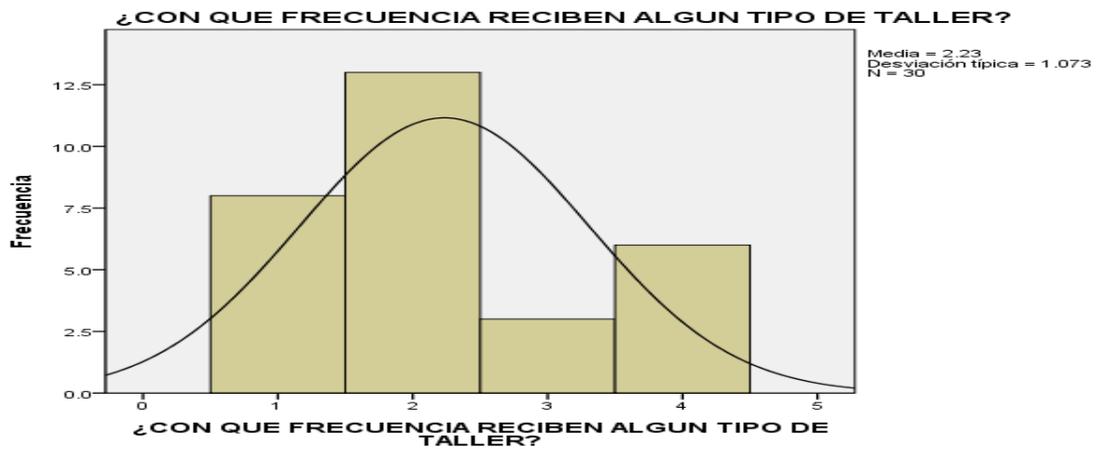
7.-



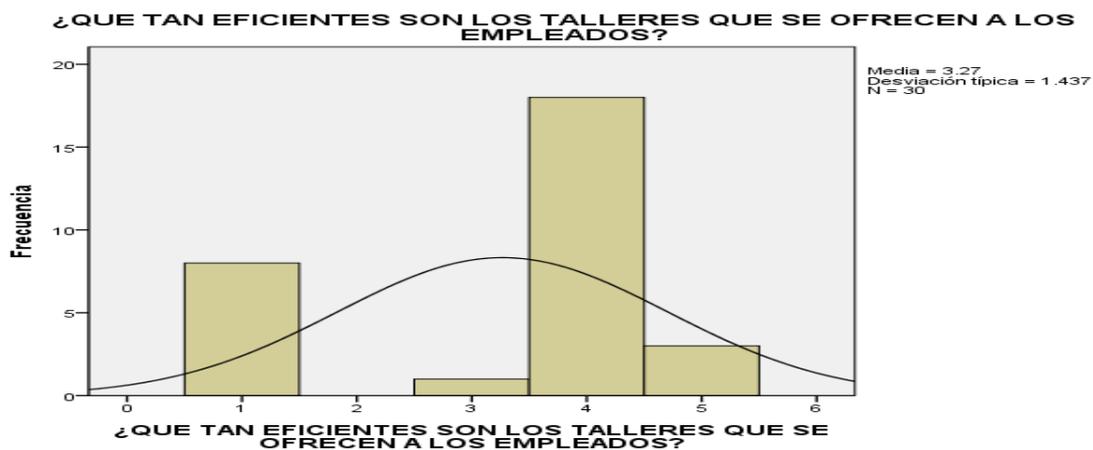
8.-



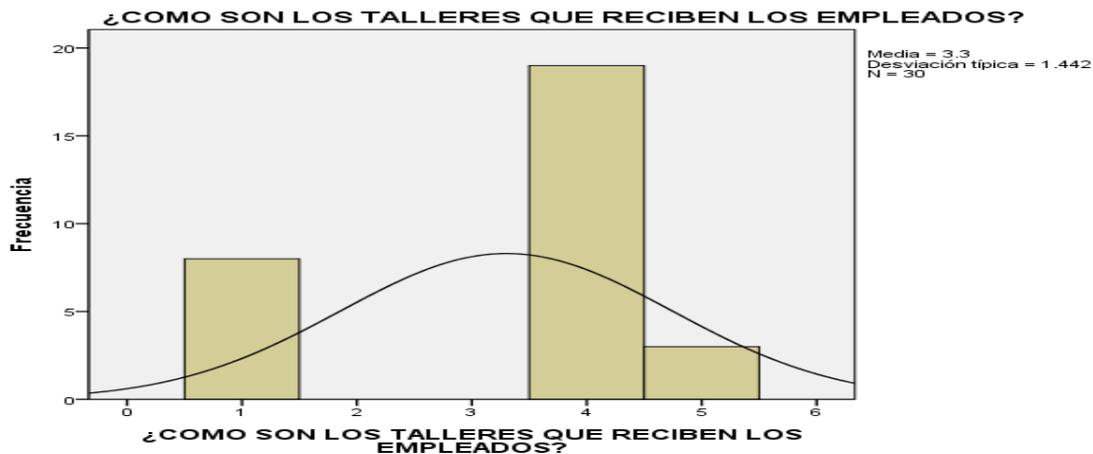
9.-



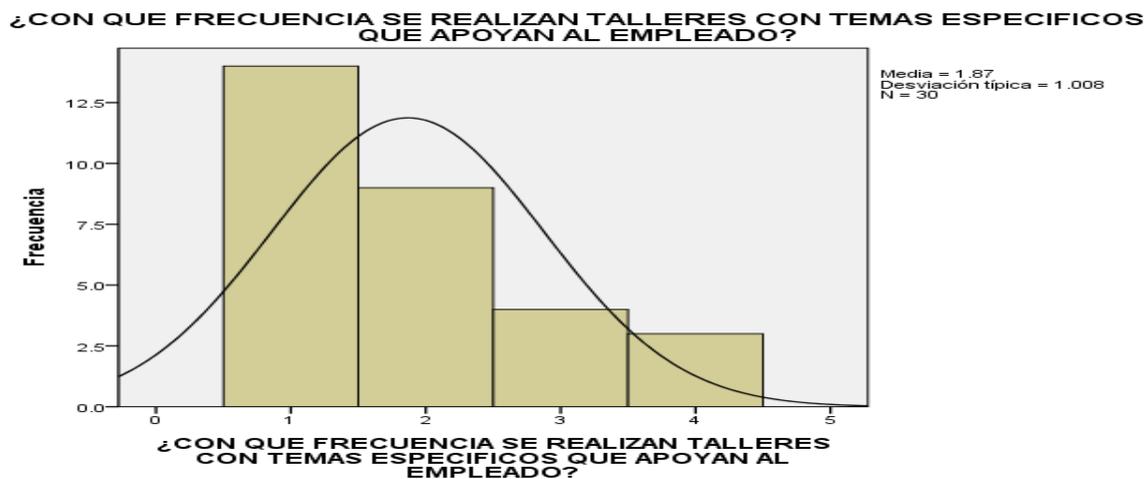
10.-



11.-

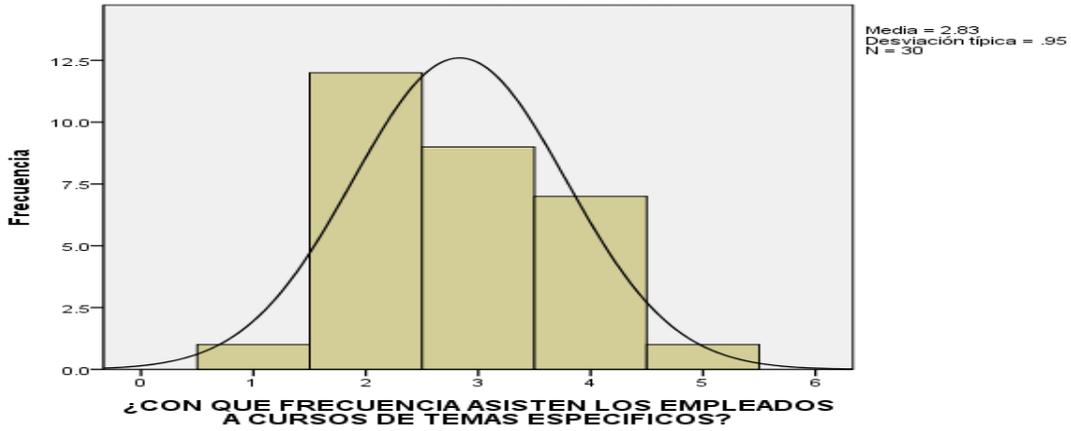


12.-



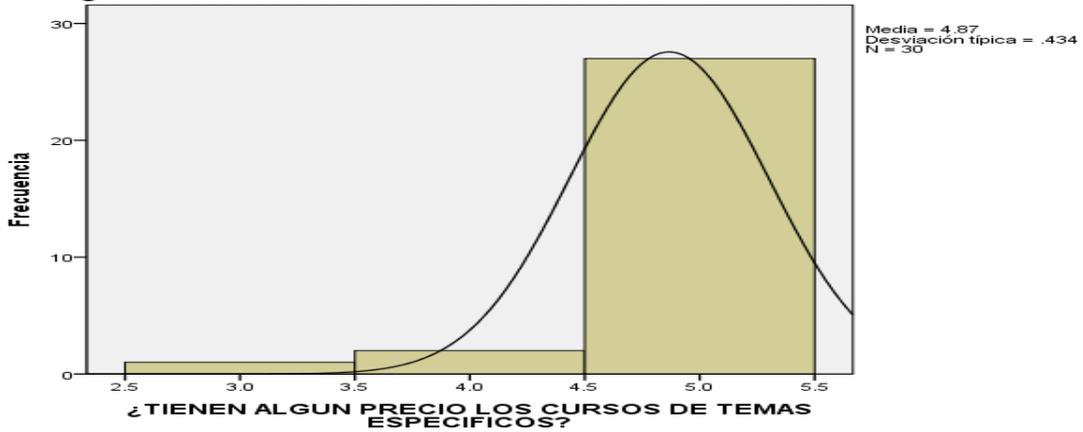
13.-

¿CON QUE FRECUENCIA ASISTEN LOS EMPLEADOS A CURSOS DE TEMAS ESPECIFICOS?



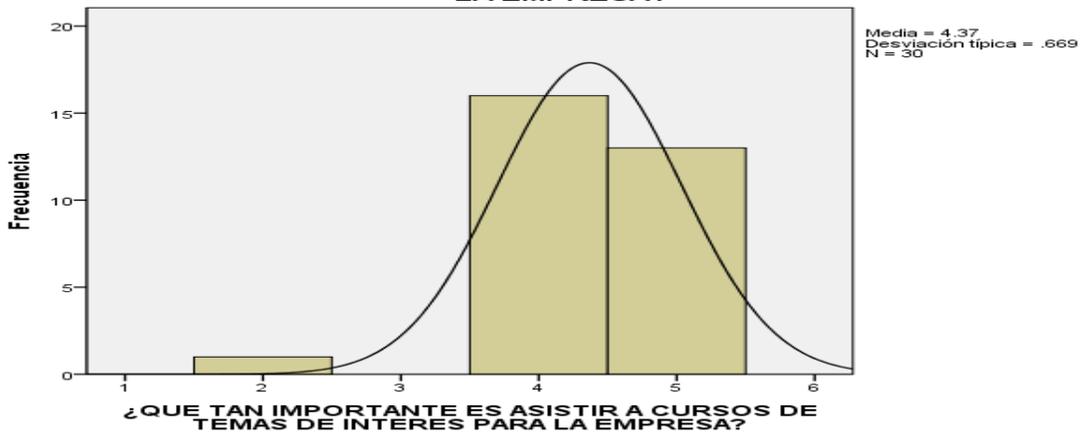
14.-

¿TIENEN ALGUN PRECIO LOS CURSOS DE TEMAS ESPECIFICOS?

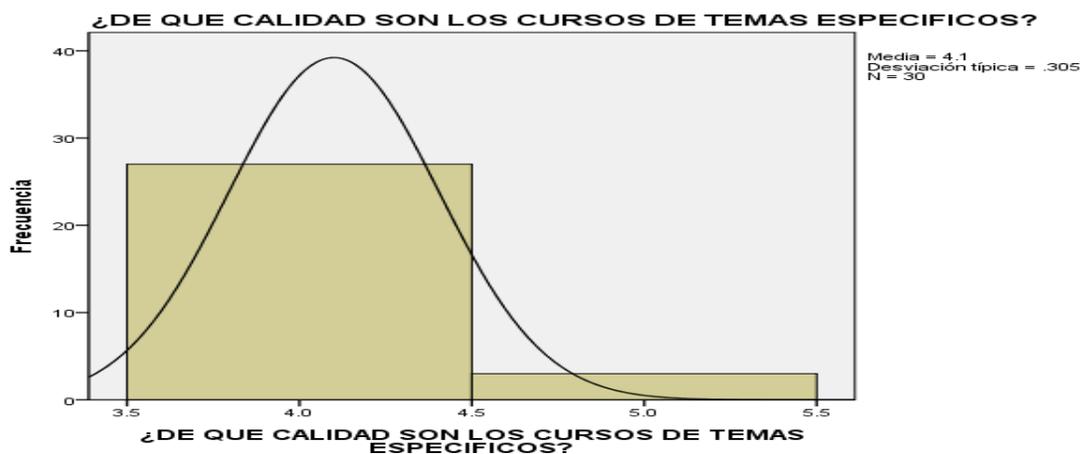


15.-

¿QUE TAN IMPORTANTE ES ASISTIR A CURSOS DE TEMAS DE INTERES PARA LA EMPRESA?

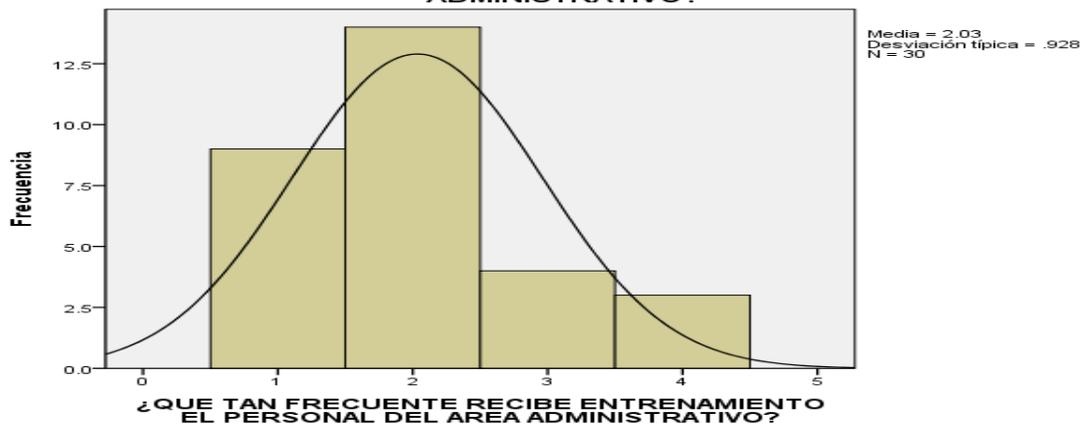


16.-



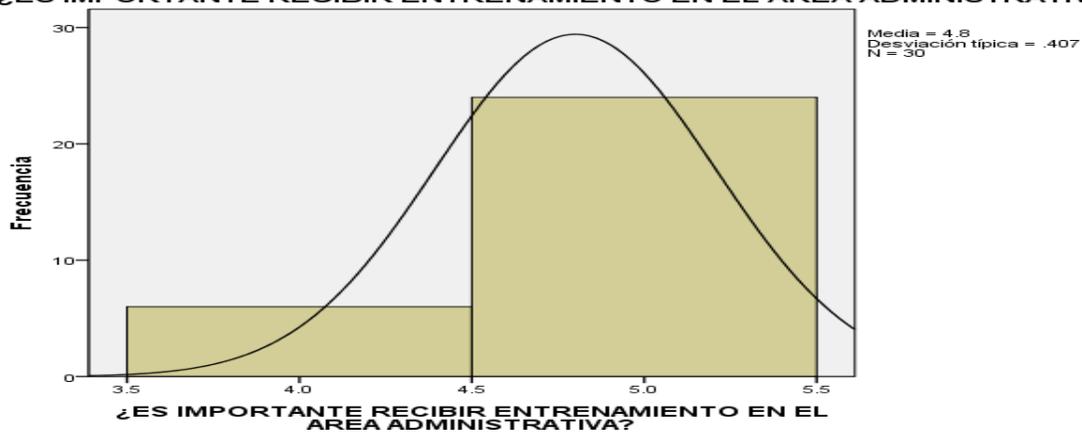
17.-

¿QUE TAN FRECUENTE RECIBE ENTRENAMIENTO EL PERSONAL DEL AREA ADMINISTRATIVO?

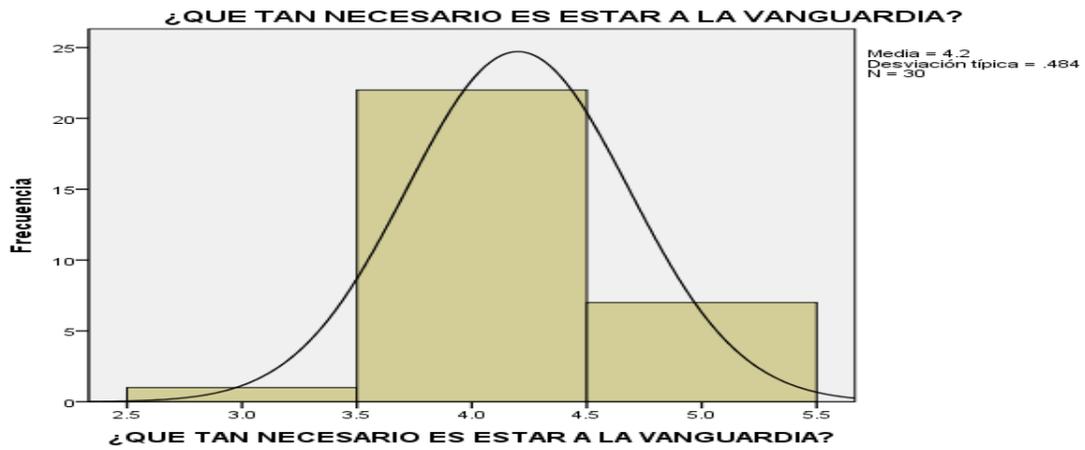


18.-

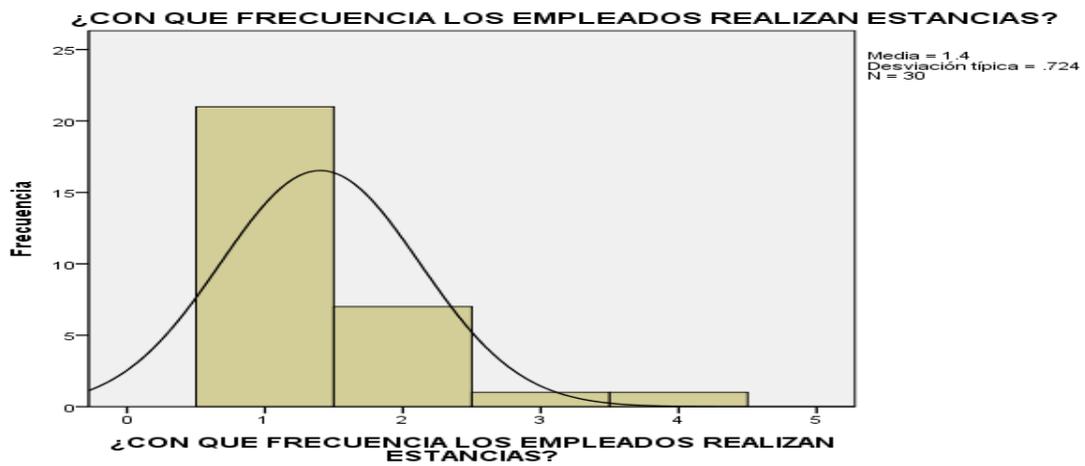
¿ES IMPORTANTE RECIBIR ENTRENAMIENTO EN EL AREA ADMINISTRATIVA?



19.-



20.-



4.1.3.-Alfa de *cronbach* confiabilidad del instrumento.

```
RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007
VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015
VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023
VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031
VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039
VAR00040 VAR00041 VAR00042 VAR00043 VAR00044 VAR00045 VAR00046
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL/MODEL=ALPHA.
```

➔ **Análisis de fiabilidad**

[Conjunto_de_datos0]

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	30	100.0
	Excluidos ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.916	46

CONCLUSION

La presente investigación se realizó con la finalidad de conocer la capacitación que recibe el capital humano de las empresas agrícolas de San Quintín y como se relaciona la competitividad para ser mejores. Se aplicó un cuestionario dirigido al gerente o encargado del capital humano en las empresas agrícolas de San Quintín, con el objetivo de conocer qué tipo de capacitación reciben.

Se encontró que el 40% de las empresas indicaron que tienen un nivel alto de adiestramiento, mientras que el 30% de las empresas agrícolas indicaron que imparten talleres a su personal, el 47% de las empresas indicaron que su capital humano asiste con regularidad a cursos, el 57% indico que imparten entrenamiento a su personal. Para concluir se afirma la hipótesis principal dando como resultado significativo que a mayor capacitación del capital humano de una organización mayor será la competitividad.

De tal manera que el 90% de las empresas agrícolas de San Quintín indicaron que los empleados son mayormente valorados cuando se hacen competitivos, sin embargo no se lleva una capacitación adecuada en el capital humano y mucho menos una inversión a largo plazo.

ANEXOS.

<u>MATRIZ DE CONGRUENCIA</u>				
<u>Objetivo General</u>				
Conocer la relación entre la capacitación y la competitividad en el capital humano de las empresas agrícolas de San Quintín.				
Capacitación	Dimensiones	Pregunta	Hipótesis particular	Objetivo específico
	1.-Autoestudio	¿El capital humano tiene tiempo para el autoestudio?	A mayor tiempo de autoestudio mayor será la competitividad del capital humano.	Conocer la relación entre la auto-superación y la competitividad del capital humano.
	2.-Adiestramiento	¿Qué tan adiestrados considera que se encuentra el capital humano	A mayor adiestramiento del capital humano mayor será la competitividad	Conocer la relación entre el adiestramiento del capital humano y la competitividad
	3.-Talleres	¿Reciben talleres?	Al obtener mayores talleres mayor capacitación tendrán	Conocer la relación entre los talleres y la competitividad.
	4.-Cursos	¿Reciben cursos?	Al mayores cursos, mayor será la capacitación y mejor su competitividad.	Conocer la relación entre los cursos y la competitividad.

	5.- Entrenamiento	¿El capital humano recibe entrenamiento?	A mayor entrenamiento mayor será la competitividad del capital humano.	Conocer la relación entre el entrenamiento y la competitividad.
	6.-Pasantías o estancias	¿Realizan estancias?	A mayores estancias mayores será la competitividad.	Conocer la relación entre las estancias y la competitividad.
	7.- Conferencias	¿Qué tan frecuente asisten a conferencias?	Al obtener conferencias mayores será la competitividad del trabajador.	Conocer la relación entre las conferencias y la competitividad.
	8.-Encuentros e intercambios	¿Se realizan encuentros de intercambios de ideas?	A mayor encuentro de intercambios mayor será la competitividad.	Conocer la relación entre los encuentros de ideas y la competitividad.
	9.-Consultorias	¿Reciben apoyo de alguna consultoría?	Al obtener mayor apoyo de una consultoría mayor será la competitividad.	Conocer la relación entre las asesorías de una consultoría y la competitividad.
	10.- Especialidades, maestrías y doctorados.	¿Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar una	A mayor oportunidad de asistir a una especialidad mayor será la	Conocer la relación entre especialidades y productividad.

		especialidad?	competitividad.	
Competitividad	11.- Productividad	¿Qué tan productivos son los recursos humanos?	A mayor productividad mayor competitividad.	Conocer la relación entre productividad y competitividad.
	12.-Calidad	¿Qué relación existe entre la competitividad y la calidad en el empleado?	A mayor calidad en el empleado mayor será la competitividad.	Conocer si existe relación entre calidad y competitividad.
	13.-Innovación	¿Cómo la competitividad se relaciona con la innovación?	A mayor innovación mayor será la competitividad.	Conocer si existe relación entre innovación y competitividad.
	14.-Rotación	¿Qué tan importante es tener rotación del personal con relación a la competitividad?	A mayor rotación de personal, mayor será la competitividad.	Conocer si existe relación entre rotación y competitividad.
<p>HIPOTESIS PRINCIPAL</p> <p>Entre mayor capacitación reciba el capital humano de una organización mayor será la competitividad.</p>				

Guion de entrevista.

1.- ¿Que tan importante es contar con un departamento de recursos humanos en su empresa Agrícola?

2.- ¿Cuenta con alguna capacitación para el trabajador?

3.- ¿Cree que sea importante impartir un tipo de capacitación al trabajador?

4.- ¿Con que frecuencia sus trabajadores acuden algún tipo de capacitación?

5.- ¿Se invierte económicamente en alguna capacitación para el trabajador?

6.- ¿Los altos ejecutivos acuden alguna capacitación en particular?

7.- ¿Cree que la capacitación sea una herramienta para la competitividad de las empresas agrícolas de San Quintín?

8.- ¿Los trabajadores de nuevo ingreso reciben alguna capacitación para desempeñar su puesto de trabajo?

9.- ¿Que cultura tiene la empresa referente a la capacitación de trabajadores?

REFERENCIAS

Adler, N. (2002): *International Dimensions of Organizational Behavior*, Boston, South-Western publishing.

Ahmad, S. & Schroeder, R. (2003): "The impact of human resource management practices on operational performance: recognizing country and industry differences". *Journal of Operations Management*, Vol. 21, No. 1, pp. 19-43.

Ángel L. (2013). *La disciplina de la innovación. Rutinas creativas*, p.9

Astd & Saba Software (2000): *Profiting From Learning: Do Firms' Investments in Education and Training pay off?* ASID: State of the Industry Report, 2004

Bae, J.; Chen, S. Y Lawler, J. (1998): Variations en human resource management in Asian countries; MNC home-country and host-country effects, *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 9, No. 4, pp.653-670.

Bateman & Snell, 2009 *Administración liderazgo y colaboración en un mundo competitivo*.

Becker, G. (2003). *Capital Humano en la nueva sociedad*. Presentación en la fundación DMR, <http://www.fundaciondmr.org/textos/conferencia01d.html>.

Bjorkman, I & Xiucheng, F. (2002): 'Human resource management and the performance of Western firms in China', *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 13, No.

Braam, G, J., Benders, J. & Heusinkveld, S. (2007). The balanced scorecard en the Netherlands, An analysis of its evolution using print-media indicators. *Journal of Organizational Change Management*, 20, 866-879.

Black, B. (1999): 'National culture and high commitment management'. Employee Relations, Vol. 21, No. 4, pp.389-404.

Burkley, R. & Caple, J(1990):La formación. Teoría y práctica. Díaz de santos, Madrid. 142 p.

Carrillo, Jorge. (1989), Calidad con consenso en las Maquiladoras ¿Asociación factible?. Frontera Norte, vol. 1, núm. 2, julio-diciembre, pp. 105-132

Hofstede, G. (1984): Cultures Consequences, International differences in work-related values, California, Sage.

Kaplan, R. S. y Norton, D.P (1992). The Balanced Scorecard Measure that Driver Performance. Harvard Business Review, 70, 71-79.

Kaplan, R. S. & Norton, D. P (1996). The Balanced Scorecard: Translating strategy info action. Harvard. USA: Harvard Business School Press.

Kaplan, R. S. & Norton, D.P. (2005a). The balanced scorecard: Measures that drive performance. Harvard Business Review, 83, 172-181.

Kaplan, R.S. & Norton, D.P (2005b).The office of strategy management. Harvard Business Review, 83, 72-84.

Kaplan, R.S. & Norton, D.P. (2006).How to implement a new strategy without disrupting your organization. Harvard Business Review, 84, 100-109.

Keramati.A, Mehrabi, H. & Mousakhani, M. (2008). The role of human, organization and technology in building competitive advantage with CRM: The case of Iranian

internet service industry. 6th IEEE International Conference on Industrial Informatics, 1-3, 1212-1217.

Kerlinger Fred N. Investigación del comportamiento McGraw Hill, (1988) tercera edición, (1988), México.

Klein, D. N. & Nicholson, I. R. (2006). Costs of predoctoral clinical psychology internship training in a Canadian health care setting. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 47, 333-342.

OCED (2010) La medición de la innovación, una nueva perspectiva. Estrategia de la Innovación de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico) y el Foro Consultivo Científico y Tecnológico, AC., p72

Ortiz Flores Francisco Javier, Metodología para el análisis de la competitividad internacional de la empresa, centro de estudios al comercio exterior, Bancomex (1991), México.

Park, H. J. ; Mitsuhashi, H.; Fey, C.F & Bjorkman, I. (2003): 'The effect of human resource management practices on Japanese MNC subsidiary performance: a partial mediating model'. *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 14, No. 8, pp. 1391-1406.

Pfeffer, J. (1998): *Human Equation. Building profits by putting people first*, Boston, MA, Harvard Business School Press.

Pfeffer, J. (1994): "Como generar ventaja competitiva sostenible a través de la dirección eficaz del personal". Artículo adaptado de la obra "competitive Advantage through people. Editorial Harvard Business School Press, Boston, Estados Unidos.

Porter, M. (1994): *Ventaja Competitiva*, Editorial Vergara, Buenos Aires.

Porter, M. (1996): Ser competitivo, Ediciones Deusto, (1996), España.

Price Waterhouse Coopers: Global Human Capital Survey, 2002.

Raúl L & Alfredo P.(2005). Cultura de la Innovación y la gestión tecnológica para el desarrollo para los pueblos, p66.

Rhodes, J., Walsh, P. Y Lok, P. (2008). Convergence ad divergence issues in strategic management-Indonesias experience with the Balanced Scorecard in HR management. The International Journal of Human Resource Management, 19, 1170-1185.

Schreiber, W. (2007).Balanced Scorecard: A Management Tool for Psychiatric Hospitals. Psychiatrische Praxis, 34, 157-159.

Schultz, T.P. (1961), "Investment in Human Capital", American Economic Review, vol. 51, núm. 1, marzo.

Tayeb, M. (2005): International Human Resource Management. A multinational Company Perspective, Oxford, Oxford University Press.

Yuen, E& Kee, H. (1993): Headquarters, host-culture and organizational influences on HRM policies and practices, Management International Review, Vol. 33, No. 4, pp, 361-380.

Valiente, P. 2001. El proceso de enseñanza-aprendizaje de los dirigentes. Características y exigencias. Trabajo interno del Departamento de Dirección Científica Educativa. Universidad de Holguín, Holguín, Cuba.

Wisniewski, M. & Olafsson, S. (2004). Developing balanced scorecards in local authorities: A comparison of experience. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 53,602-610.

Revista

Pyme Adminístrate hoy (2011), Recursos Humanos retenga a su personal y sea más productivo.

MATRIZ METODOLOGICA.

TABLA 2

VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	PREGUNTAS
<p>CAPACITACION</p> <p><i>Ivancevich</i> (2004), define la capacitación como un proceso sistemático de alterar el comportamiento de los empleados en una dirección tal que se consigan las metas de la organización.</p>	<p>1.-AUTOESTUDIO O AUTOSUPERACION</p> <p>Esta dimensión resulta de gran importancia teniendo en consideración el trabajo operativo que realizan tanto los directivos como los empleados de las empresas agrícolas de San Quintín</p>	<p>a) Horas de trabajo.</p> <p>b) Días de trabajo.</p> <p>c) Actividades diarias.</p>	<p>1¿Cuántas horas de trabajo tiene su jornada?</p> <p>2¿Existe algún tiempo para que los empleados se dediquen a la auto superación dentro de la empresa?</p> <p>3¿Cuántos día a la semana trabaja?</p> <p>4¿Cuántos días de descanso tiene?</p> <p>5¿Qué tantas</p>

			actividades realiza en un día?
	<p>2.- ADiestRAMIENTO. Por medio de este se puede evaluar al recurso humano respecto al cumplimiento de las tareas asignadas, lo cual le permitirá superar las deficiencias que se le señalen, y de esta forma mejoraría su desempeño.</p>	<p>a) Evaluación. b) Desempeño.</p>	<p>6.-¿Qué tan frecuente adquiere evaluaciones? 7.-¿Qué tan adiestrado se considera? 8.-¿Qué tan necesario es recibir adiestramiento?</p>
	<p>3.-TALLERES. Este indicador permite la discusión de uno o varios temas en forma colectiva para encontrar variantes de solución, propiciando el trabajo en grupo, la cohesión del equipo de dirección, la pertenencia empresarial y la</p>	<p>a) Talleres para diferentes áreas. b) Cohesión del equipo de trabajo. c) Colaboración</p>	<p>9. ¿Con que frecuencia reciben talleres? 10. ¿Qué tan eficientes son los talleres? 11. ¿Son de calidad los talleres que reciben? 12. ¿Qué calificación le anotaría a sus talleres?</p>

	colaboración		
	<p>4.-CURSOS EN TEMAS ESPECIFICOS.</p> <p>A través de esta capacitación, los recursos humanos pueden profundizar en un tema, en el caso de las empresas agrícolas de San Quintín se deben de adaptar a las necesidades, los temas de mayor interés</p>	<p>a) Temas de interés.</p> <p>b) Exposiciones.</p>	<p>13. ¿Se realizan cursos en temas específicos?</p> <p>14. ¿Con que frecuencia asiste a cursos de temas específicos?</p> <p>15. ¿Tienen algún precio los cursos de temas específicos?</p> <p>16. ¿Qué tan importante es asistir a cursos de temas de interés?</p> <p>17. ¿Son de calidad los cursos de temas específicos?</p>
	<p>5.- ENTRENAMIENTO.</p> <p>Está dirigido a desarrollar la formación básica o especializada, particularmente en lo relacionado con la adquisición de habilidades y</p>	<p>a)Administración</p>	<p>18. ¿Qué tan frecuente reciben entrenamiento el área administrativa?</p> <p>19. ¿Es importante recibir entrenamiento el área administrativa?</p>

	destrezas, así como la asimilación de nueva tecnología y conocimientos.		22. ¿ A mayor modernidad del equipo de entrenamiento mayor será la capacitación? 23. ¿Qué tan necesario es estar a la vanguardia?
	6.-ESTANCIAS. Son realizadas en centros de investigación, universidades u otras empresas agrícolas.	a) Centros de investigación. b) Otras empresas.	22. ¿Los trabajadores realizan estancias? 23. ¿Es necesario realizar estancias en centros de investigación? 24. ¿Es necesario realizar estancias en otras empresas?
	7.-CONFERENCIAS O SEMINARIOS. Son indicadores que permiten brindar información y conocimiento sobre un tema específico, es preferible su realización en la propia empresa y	a) Internos. b) Externos.	25. ¿Con que frecuencia recibe conferencias? 26. ¿Qué tan importante es recibir conferencias internas? 27. ¿Qué tan importante es

	utilizar conferencistas internos o externos.		recibir conferencias externas? 28. ¿Qué calidad tienen las conferencias internas? 29. ¿Qué calidad tienen las conferencias externas?
	8.-ENCUENTROS DE INTERCAMBIOS. Son utilizados para intercambiar experiencias, conocimientos y habilidades prácticas entre los participantes, y pueden realizarse solamente con el personal de la empresa o incluir invitados de otras empresas.	A)Internos	30. ¿Con que frecuencia recibe encuentros de intercambio de ideas? 31. ¿Qué tan necesarios son los encuentros de intercambios? 32. ¿Qué tanta calidad tienen los encuentros de intercambios internos?
	9.-CONSULTORIAS. Este indicador permite incorporar nuevos conocimientos,	a) Conocimientos b) Métodos. c) Tecnología.	33. ¿Con que frecuencia recibe conocimientos de una consultoría?

	<p>tecnología, métodos, habilidades e información novedosa, así como crear capacidades gerenciales y tecnológicas en los directivos, empleados y especialistas, mediante sesiones periódicas con consultores externos.</p>		<p>34. ¿Es necesario recibir conocimientos de una consultoría? 35. ¿con que frecuencia recibe nuevos métodos de parte de una consultoría? 36. ¿Con que frecuencia recibe nueva tecnología por parte de una consultoría?</p>
	<p>10.-DIPLOMADOS. . Facilitan, a partir de un conjunto de cursos relacionados entre si, la preparación especializada de los graduados universitarios, al proporcionarles los conocimientos y el desarrollo de habilidades en aspectos de un área particular de la ciencia y la tecnología.</p>	<p>a) Conocimientos. b) Habilidades.</p>	<p>37. ¿La empresa tiene la opción de diplomados para los trabajadores con nivel universitario? 38. ¿Qué tan importante es que los trabajadores con nivel universitario obtengan mas conocimientos por medio de diplomado?</p>

			39. ¿Qué tan importante es que los trabajadores con nivel universitario obtengan mas habilidades para su empleo?
	<p>11.- ESPECIALIDADES, MAESTRIAS Y DOCTORADOS.</p> <p>La dirección de la empresa debe dar prioridad a la capacitación de los directivos y empleados que son graduados universitarios, lo cual le permitirá contar con un personal altamente preparado que contribuirá a los logros de los objetivos y resultados de la organización.</p>	<p>a) Directivos b) Empleados.</p>	<p>40. ¿Qué tan importante es obtener los directivos alguna especialidad, maestría o doctorado?</p> <p>41. ¿Qué tan importante es obtener los empleados alguna especialidad, maestría o doctorado?</p>

VARIABLE	DIMENCION	INDICADORES	PREGUNTAS
<p>COMPETITIVIDAD</p> <p><i>Porter</i> (1994), define la competitividad como, la producción de bienes y servicios de buena calidad y menor precio que los competidores domésticos e internacionales, que se traducen en crecientes beneficios para los habitantes de una nación al mantener y aumentar los ingresos reales.</p>	<p>1.- PRODUCTIVIDAD.</p> <p>Conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y talentos que posee una persona y la hace apta para desarrollar actividades específicas.</p>	<p>a) Eficiente</p> <p>b) Eficaz</p>	<p>42. ¿Qué tan eficientes son los recursos humanos?</p> <p>43. ¿Qué tan importante es tener empleados eficientes?</p> <p>44. ¿Qué tan importante es tener empleados eficaces?</p> <p>45. ¿Que tanta productividad adquieren al recibir capacitación?</p>
	<p>2.-CALIDAD EN EL CAPITAL HUMANO.</p>	<p>a) valor</p> <p>b) Conocimientos.</p>	<p>46.¿Que tanto es valorado el capital humano cuando se hace competitivo?</p> <p>47. ¿Qué tan importante es contar con capital humano de mayores</p>

			conocimientos que otras empresas?
	3.-INNOVACION.	a) Actualización. b) Inversión.	48. ¿Qué tan actualizados se encuentran recursos humanos? 49. ¿Es verdad que a mayor inversión en la capacitación de recursos humanos mayor será la competitividad? 50. ¿con que frecuencia se realizan inversiones para los recursos humanos?
	4.-MENOR ROTACION DE CAPITAL HUMANO.	a) cumplimiento en las labores. b) Seguridad de trabajo para el capital humano. c) retención del capital humano.	51. ¿Cuándo el recurso humano es lo suficientemente competitivo cumple mejor con sus actividades laborales? 52. ¿A menor rotación de capital humano mayor será la seguridad del puesto?

EMPRESAS DE MUESTRA	CON RH	SIN RH
1.- AGROINDUSTRIAS ANDREW & WILLIAMSON DE MEXICO, S.A DE C.V.	SI	
2.-AGRO INDUSTRIAS VIGOR, S DE R.L. DE C.V.	SI	
3.-AGROLIBHERE	SI	
4.-AGRICOLA SAN SIMON, S.A DE C.V.	SI	
5.-AGROVIDA, S. DE R.L. DE C.V.	SI	
6.-AGRICOLA DON RODRIGO	SI	
7.-AGRICOLA ISLAS PAL MAR	SI	
8.-AGRICOLA COSTA OESTE, S DE R.L. DE C.V.	SI	
9.-BAJA PLANTS, S. DE R.L DE C.V.	SI	
10.-BERRY VEG DE BAJA, S. A DE C.V.	SI	
11.-BERRYMEX, S. DE R.L. DE C.V.	SI	
12.-DRISCOLLS OPERACIONES, S. A. DE C.V.	SI	
13.-EMPAQUE SAN SIMON	SI	
14.-EMPAQUE DOS AMIGOS	SI	
15.-EMPAQUE SAN QUINTIN, S.A DE C.V.	SI	
16.-NATURE FLAVOR PRODUCE, S. DE R. L. DE C.V.	SI	
17.-FRUVAS, S. DE R.L. DE C.V.	SI	
18.-HORTICOLA SAN ISIDRO	SI	
19.-MUNGUIA PRODUCE	SI	
20.-PRODUCTORA AGRICOLA AGUACHIQUITA	SI	
21.-PRODUCTORA AGRICOLA IND. DEL NOROESTE	SI	
22.-PRODUCTORA AGRICOLA MAGAÑA	SI	
23.-PRODUCTORA JORNELE DE FLORES Y SEMILLAS, S DE R.L. DE C.V.	SI	
24.-RANCHO AGRICOLA SANTA MONICA	SI	
25.-RANCHO AGRICOLA CAMINO REAL, S. DE R.L. DE C.V.	SI	
26.-RANCHO DON JUANITO, S.A. DE C.V.	SI	
27.-RANCHO NUEVO PRODUCE, S.A DE C.V.		
28.-SAN VICENTE CAMALU, S.A DE C.V.	SI	
29.-SEMINIS VEGETABLES SEEDS MEXICANA,S DE R.L. DE C.V.	SI	
30.-UPI PRODUCTORES, S DE R.L. DE C.V.	SI	



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE INGENIERÍA Y NEGOCIOS, SAN QUINTÍN

Soy estudiante de la maestría en Administración de la UABC. Como parte de mi tesis de maestría, titulada “*La capacitación de los recursos humanos en las empresas agrícolas de San Quintín y su relación con la competitividad*”, se encuentra el presente cuestionario con el objetivo de determinar el grado de capacitación de los recursos humanos en las empresas agrícolas de San Quintín.

Número de empleados registrados: _____

Principales productos agrícolas: _____

Antigüedad de la empresa (*año de inicio de actividades*): _____

Puesto del informante: _____

Tiempo en el puesto: _____

Favor de elegir una de las opciones y marcar con una X la opción elegida.

AUTO ESTUDIO O SUPERACION.

1. ¿Cuántas horas de trabajo tiene la jornada de un empleado?
a) 4 horas b) 5 horas c) 6 horas d) 7 horas e) 8 horas o más
2. ¿Los empleados tienen tiempo disponible para su auto superación dentro de la empresa?
a) Nunca b) Ocasionalmente c) 1 vez al mes d) 1 vez por semana e) 2 veces por semana
3. ¿Cuántos días a la semana trabajan los empleados de esta empresa?
a) 3 días b) 4 días c) 5 días d) 6 días e) todos
4. ¿Con qué frecuencia utiliza el día de descanso para la auto superación?
a) nunca b) a veces c) normal d) frecuente e) muy frecuente
5. ¿Qué tantas actividades realiza un empleado en un día?
a) Una sola b) Pocas c) Moderadas d) Muchas e) Demasiadas.

ADiestRAMIENTO.

6. ¿Qué tan frecuente aplica algún tipo de evaluación sobre habilidades a los empleados?
a) *Nunca* b) *A veces* c) *Normal* d) *Frecuente* e) *Muy frecuente*
7. ¿Qué tan adiestrados considera que se encuentran los empleados?
a) *Nada* b) *Poco* c) *Moderado* d) *Mucho* e) *Demasiado*
8. ¿Qué tan necesario es impartir adiestramiento a los empleados de nuevo ingreso?
a) *Innecesario* b) *Poco necesario* c) *Regular* d) *Muy necesario* e) *Indispensable*

TALLERES.

9. ¿Con qué frecuencia reciben algún tipo de taller?
a) *Nunca* b) *A veces* c) *Regular* d) *frecuente* e) *muy frecuente*
10. ¿Qué tan eficientes son los talleres que se ofrecen a los empleados?
a) *muy ineficientes* b) *ineficientes* c) *regular* d) *eficientes* e) *muy eficientes*
11. ¿Cómo son los talleres que reciben los empleados?
a) *muy malos* b) *malos* c) *regular* d) *buenos* e) *muy buenos*
12. ¿Con qué frecuencia se realizan talleres con **temas específicos** que apoyan al empleado?
a) *nunca* b) *a veces* c) *Regular* d) *frecuente* e) *muy frecuente*

CURSOS DE TEMAS ESPECIFICOS.

13. ¿Con qué frecuencia asisten los empleados a cursos de temas específicos?
a) *nunca* b) *a veces* c) *normal* d) *frecuente* e) *muy frecuente*
14. ¿Tienen algún precio los cursos de temas específicos?
a) *no* b) *probablemente no* c) *no se* d) *probablemente si* e) *si*
15. ¿Qué tan importante es asistir a cursos de temas de interés para la empresa?
a) *nada de importante* b) *poco importante* c) *normal* d) *importante* e) *muy importante*
16. ¿De qué calidad son los cursos de temas específicos?
a) *muy malos* b) *malos* c) *regular* d) *buenos* e) *muy buenos*

ENTRENAMIENTO.

17¿Qué tan frecuente recibe entrenamiento el personal del área administrativa?

- a)nunca b)a veces c)normal d)frecuente e)muy frecuente

18¿Es importante recibir entrenamiento en el área administrativa?

- a) no b)probablemente no c)no se d)probablemente si e)si

19¿Qué tan necesario es estar a la vanguardia?

- a)innecesario b) poco necesario c) regular d) muy necesario e)indispensable

ESTANCIAS.

20¿Con qué frecuencia los empleados realizan estancias?

- a) Nunca b) A veces c) Normal d) Frecuente e) Muy frecuente

21¿Qué tan necesario es realizar estancias en centros de investigación?

- a) Innecesario b) Poco necesario c) Regular d) Muy necesario e) Indispensable

22¿Qué tan necesario es realizar estancias en otras empresas?

- a) Innecesario b) Poco necesario c) Regular d) Muy necesario e) Indispensable

CONFERENCIAS O SEMINARIOS.

23¿Cada que tanto tiempo se realizan conferencias en esta empresa?

- a)Nunca b) Ocasionalmente c) 1 vez al mes d) 1 vez por semana e) 2 veces por semana.

24¿Qué tan importante es recibir conferencias internas?

- a) Nada importante b) Poco importante c) Normal d) Importante e) Muy importante

25¿Qué tan importante es recibir conferencias externas?

- a) Nada importante b) Poco importante c) Normal d) Importante e) Muy importante

26¿Qué calidad tienen las conferencias externas?

- a) Muy mala b) Mala c) Regular d) Buena e) Muy buena

ENCUENTROS E INTERCAMBIOS.

27¿Con qué frecuencia se convoca a reuniones de intercambio de ideas?

- a) Nunca b) A veces c) Normal d) Frecuente e) Muy frecuente

28¿Qué tan necesarios son los encuentros de intercambio de ideas?

a) Innecesario b) Poco necesario c) Regular d) Muy necesario e) Indispensable

29¿Cómo son los resultados que se obtienen en los encuentros de intercambio de ideas?

a) Muy malos b) Malos c) Regular d) Buenos e) Muy buenos

CONSULTORÍAS.

30¿Con qué frecuencia recibe conocimientos de una consultoría?

a) Nunca b) A veces c) Normal d) Frecuente e) Muy frecuente

31¿Es necesario recibir conocimientos de una consultoría?

a) Innecesarios b) Poco necesarios c) Regular d) Muy necesario e) Indispensable

32¿Con qué frecuencia recibe nuevos métodos de de trabajo por parte de una consultoría?

a) Nunca b) A veces c) Normal d) Frecuentemente e) Muy frecuente

33¿Con qué frecuencia recibe sugerencias de nueva tecnología por una consultoría?

a) Nunca b) A veces c) Normal d) Frecuente e) Muy frecuente

ESPECIALIDADES, MAESTRIAS Y DOCTORADOS.

34¿Qué tan importante es que los trabajadores con nivel universitario obtengan más conocimientos por medio de diplomados?

a) Nada Importante b) Poco importante c) Normal d) Importante e) Muy importante

35¿Qué tan importante es que los trabajadores con nivel universitario obtengan más habilidades para su puesto?

a) Nada importante b) Poco importante c) Normal d) Importante e) Muy importante

36¿Qué tan importante es para los directivos obtener alguna especialidad, maestría o doctorado?

a) Nada importante b) Poco importante c) Normal d) Importante e) Muy importante

PRODUCTIVIDAD.

37. ¿Qué tan eficientes son los recursos humanos?

a) Muy ineficiente b) Ineficiente c) Regular d) Eficiente e) Muy eficiente

38. ¿Qué tan importante es tener empleados eficientes?

a) Nada importante b) Poco importante c) Regular d) Importante e) Muy importante

39. ¿Qué tan importante es tener empleados eficaces?

a) Nada importante b) Poco importante c) Normal d) Importante e) Muy importante

40. ¿Qué tanta productividad adquieren al recibir capacitación sus empleados?

a) Nada b) Poca c) Moderada d) Mucha e) Demasiada

CALIDAD EN EL EMPLEADO.

41. ¿Qué tanto son valorados los empleados cuando se hacen más competitivos?

a) Nada b) Poco c) Moderado d) Mucho e) Demasiado

42. ¿Qué tan importante es contar con empleados de mayores conocimientos que otras empresas?

a) Nada importante b) Poco importante c) Normal d) Importante e) Muy importante

INNOVACIÓN.

43. ¿Qué tan actualizados se encuentran sus empleados?

a) Nada b) Poco c) moderado d) Mucho e) demasiado

44. ¿Considera que sea verdad que a mayor inversión en la capacitación de los empleados, mayor será la competitividad?

a) Totalmente cierto b) Cierto c) Posiblemente d) Falso e) Totalmente falso

45. ¿Con qué frecuencia se realizan inversiones para los empleados?

a) Nunca b) A veces c) Normal d) Frecuente e) Muy frecuente

ROTACIÓN DE EMPLEADOS.

46. ¿Realiza rotación del personal entre los diferentes departamentos?

a) No b) Probable no c) No se d) Probablemente si e) Si

GRACIAS POR SU COLABORACION!!!!!!!!!!!!