



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA



TESIS

“CAPITAL HUMANO Y PRODUCTIVIDAD DE LAS MYPES DEL SECTOR TEXTIL
GESTIONADAS POR MUJERES EN LA PROVINCIA DE CUSCO, 2019”

Línea de Investigación: Productividad,
competitividad, emprendimiento e innovación

Presentado por:

Bach. Jasmine Fiorela Cruz Somocurcio

Orcid: 0009-0004-3907-9753

Bach. Liz Adriana Paullo Farfán

Orcid: 0009-0003-2720-0408

Para optar al Título Profesional de Economista

Asesora:

Dra. Benedicta Soledad Urrutia Mellado

Orcid: 0000-0002-5312-5478

Cusco – Perú

2023



Metadatos

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Jasmine Fiorela Cruz Somocurcio
Número de documento de identidad	73148475
URL de Orcid	https://orcid.org/0009-0004-3907-9753
Nombres y apellidos	Liz Adriana Paullo Farfan
Número de documento de identidad	72200193
URL de Orcid	https://orcid.org/0009-0003-2720-0408
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Benedicta Soledad Urrutia Mellado
Número de documento de identidad	23815007
URL de Orcid	https://orcid.org/0000-0002-5312-5478
Datos del jurado	
Presidente del jurado (jurado 1)	
Nombres y apellidos	Mg. Ignacio Ramiro Florez Lucana
Número de documento de identidad	23902091
Jurado 2	
Nombres y apellidos	Dr. Justo Pastor Castro Jiménez
Número de documento de identidad	23856330
Jurado 3	
Nombres y apellidos	Mg. Ricardo Castro Ponce de León
Número de documento de identidad	23818383
Jurado 4	
Nombres y apellidos	Mg. Vianey Bellota Cavanaugh
Número de documento de identidad	23958882
Datos de la investigación	
Línea de investigación de la Escuela Profesional	Productividad, competitividad, emprendimiento e innovación



Presentación

Decano de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Andina del Cusco, y Miembros del Jurado.

De acuerdo con los reglamentos de la Universidad Andina del Cusco, presentamos la investigación titulada “Capital humano y productividad de las MYPES en el sector textil gestionadas por mujeres en la provincia del Cusco, 2019”. Este estudio surgió para comprender el papel actual de las mujeres emprendedoras en la gestión de sus negocios, particularmente en la industria textil, y su contribución a la economía.



Agradecimientos

Agradecemos a nuestro centro universitario, la Universidad Andina del Cusco, donde adquirimos los conocimientos necesarios para formarnos como profesionales.

A nuestros profesores que nos brindaron las herramientas para desenvolvemos hoy como futuros economistas.

Agradecemos a la Dra. Soledad Urrutia Mellado, quien nos brindó su tiempo, apoyo y todo su conocimiento desde el inicio de nuestra investigación.

A nuestros padres, por la dedicación y el apoyo hacia nosotras para formar futuras profesionales con valores y líderes en nuestra área de trabajo.

Agradecemos a las gerentes de las MYPES Textiles del Cusco quienes nos brindaron la información para realizar este estudio.

A todos ellos, gracias.



Dedicatoria

Agradezco a mis padres Luciana y Edison, quienes, con amor y dedicación, lograron hacer de mí una gran persona y hoy una gran profesional.

A mi hermano Carlos, por su sabiduría y sus palabras, que siempre reconfortan mi trabajo.

A mis amigas, amigos y familiares, quienes con su apoyo emocional lograron motivarme más a cumplir mis metas.

Jasmine Fiorela Cruz Somocurcio

Quisiera dedicar este trabajo a mis padres Rene y Roxana, quienes representan un ejemplo de trabajo, paciencia, amor y dedicación para mí, y me motivaron siempre a alcanzar mis metas.

Gracias a toda mi familia, quienes, por medio de consejos, me guían en cada paso para lograr todos mis sueños.

Liz Adriana Paullo Farfán



Índice General

PRESENTACIÓN.....	III
AGRADECIMIENTOS	IV
DEDICATORIA	V
ÍNDICE GENERAL	VI
ÍNDICE DE TABLAS	IX
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES	XI
RESUMEN	XIII
ABSTRACT.....	XIV
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	4
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	4
1.4. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	5
1.5. DELIMITACIÓN DEL ESTUDIO.....	6
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	7
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	7
2.2. BASES LEGALES.....	11
2.3. BASES TEÓRICAS	14
2.4. MARCO CONCEPTUAL	25
2.5. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS.....	28



2.6.	VARIABLES DE ESTUDIO	28
CAPÍTULO III: MÉTODO DE INVESTIGACIÓN		31
3.1.	ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN.....	31
3.2.	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	31
3.3.	ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN	31
3.4.	POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN	31
3.5.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	32
3.6.	PROCESAMIENTO DE DATOS.....	33
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DEL ENTORNO ECONÓMICO, SOCIAL Y AMBIENTAL DE LA INVESTIGACIÓN		36
4.1.	ASPECTOS GEOGRÁFICOS.....	36
4.2.	ENTORNO SOCIAL	37
4.3.	ENTORNO ECONÓMICO	40
4.4.	ENTORNO AMBIENTAL.....	47
CAPÍTULO V: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN		50
5.1.	CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS UTILIZADOS.....	50
5.2.	RESULTADOS RESPECTO A LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS	50
5.3.	RESULTADOS RESPECTO AL OBJETIVO GENERAL	71
5.4.	PRUEBAS ESTADÍSTICAS	73
5.4.1.	<i>PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL</i>	74
5.4.2.	<i>PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</i>	75
CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN		80



6.1. DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS MÁS RELEVANTES	80
6.2. LIMITACIONES DEL ESTUDIO	82
6.3. COMPARACIÓN CON LA LITERATURA Y LOS ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN.	82
6.4. IMPLICANCIAS DEL ESTUDIO.....	86
CONCLUSIONES	88
RECOMENDACIONES.....	90
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	91
ANEXOS	98
ANEXO N° 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	98
ANEXO N° 02. MATRIZ DE INSTRUMENTOS.....	99
ANEXO N° 03. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	100
ANEXO N° 04. PROCESAMIENTO DE LA TESIS	105
ANEXO N° 05. PROCEDIMIENTO DE LA PRUEBA ESTADÍSTICA	106
ANEXO N° 06. RESULTADOS DE LA PRUEBA ESTADÍSTICA	107
ANEXO N° 07. REGISTRO FOTOGRÁFICO.....	111



Índice de Tablas

Tabla 1. Cuadro de Operacionalización de Variables.....	30
Tabla 2. Cifra total de empresas textiles propiedad de mujeres en Cusco en 2019.....	32
Tabla 3. Organización política y administrativa de la provincia del Cusco	37
Tabla 4. Población de la provincia del Cusco en 2017	37
Tabla 5. Estructura poblacional urbano-rural en la provincia del Cusco en el año 2017	38
Tabla 6. Número de estudiantes en la provincia del Cusco, 2017	38
Tabla 7. Instituciones educativas en la provincia del Cusco en el 2016.....	39
Tabla 8. Cusco: Valor agregado bruto 2020, valores a precios constantes de 2007 (Miles de soles)	41
Tabla 9. Cusco: PEA por actividad económica y categoría ocupacional, 2017.....	43
Tabla 10. Principales centros turísticos de la provincia del Cusco.....	45
Tabla 11. Nivel de educación de los propietarios	50
Tabla 12. Cantidad de años dedicados a la actividad textil	51
Tabla 13. Habilidades técnicas desarrolladas en el ámbito de la textilería.....	52
Tabla 14. Cantidad de habilidades técnicas desarrolladas en el ámbito de la textilería	53
Tabla 15. Capacitación en entidades públicas o privadas.....	54
Tabla 16. Tipos de entidad que brindan capacitación.....	55
Tabla 17. Número de veces que recibieron capacitación técnica	56
Tabla 18. Calificación de las capacitaciones brindadas.....	57
Tabla 19. Períodos más frecuentes de asistencia técnica y/o capacitación.....	58
Tabla 20. El efecto de la capacitación en el crecimiento de la industria textil	59
Tabla 21. Conciencia de la importancia de las capacitaciones	60



Tabla 22. Razones de la no asistencia a capacitaciones.....	61
Tabla 23. La producción textil en 2019 ha mejorado respecto a años anteriores	62
Tabla 24. Aumento de la productividad textil en el año 2019 por mayor capacitación.....	63
Tabla 25. Frecuencia de venta de productos	64
Tabla 26. Aplicación de nuevos conocimientos en el lugar de trabajo.....	65
Tabla 27. Ejecución oportuna de entregas de producción	66
Tabla 28. Buen uso los equipos y herramientas de trabajo.....	67
Tabla 29. Prevención del desperdicio de materias primas de producción	68
Tabla 30. Costo mensual de producción de materia prima propia.....	69
Tabla 31. Costo de adquirir propios insumos	70
Tabla 32. Nivel de capital humano	71
Tabla 33. Niveles de productividad	72
Tabla 34. Indicadores, escala de medición y tipo. por dimensiones.....	73
Tabla 35. Correlación Capital Humano - Productividad.....	74
Tabla 36. Resumen del Modelo de Capital Humano - Productividad	75
Tabla 37. Correlación Nivel de Educación - Productividad	76
Tabla 38. Resumen del Modelo Nivel de Educación - Productividad.....	76
Tabla 39. Correlación Experiencia - Productividad.....	77
Tabla 40. Resumen del Modelo Experiencia - Productividad	78
Tabla 41. Correlación Capacitación - Productividad.....	79
Tabla 42. Resumen del Modelo Capacitación - Productividad.....	79



Índice de Ilustraciones

Ilustración 1. Ingresos Futuros de acuerdo a la Edad y Años de Educación.....	16
Ilustración 2. Mapa limitrofe de la provincia Cusco.	36
Ilustración 3. Cusco: Valor agregado bruto 2020, valores a precios constantes de 2007 (Miles de soles)	42
Ilustración 4. Nivel de educación de los propietarios	51
Ilustración 5. Cantidad de años dedicados a la actividad textil.....	52
Ilustración 6. Habilidades técnicas desarrolladas en el ámbito de la textilería	53
Ilustración 7. Cantidad de habilidades técnicas desarrolladas en el ámbito de la textilería.....	54
Ilustración 8. Capacitación en entidades públicas o privadas	55
Ilustración 9. Tipos de entidad que brindan capacitación	56
Ilustración 10. Número de veces que recibieron capacitación técnica.....	57
Ilustración 11. Calificación de las capacitaciones brindadas	58
Ilustración 12. Períodos más frecuentes de asistencia técnica y/o capacitación	59
Ilustración 13. El efecto de la capacitación en el crecimiento de la industria textil	60
Ilustración 14. Conciencia de la importancia de las capacitaciones.....	61
Ilustración 15. Razones de la no asistencia a capacitaciones	62
Ilustración 16. La producción textil en 2019 ha mejorado respecto a años anteriores.....	63
Ilustración 17. Aumento de la productividad textil en el año 2019 por mayor capacitación.....	64
Ilustración 18. Frecuencia de venta de productos	65
Ilustración 19. Aplicación de nuevos conocimientos en el lugar de trabajo	66
Ilustración 20. Ejecución oportuna de entregas de producción.....	67
Ilustración 21. Buen uso los equipos y herramientas de trabajo	68



Ilustración 22. Prevención del desperdicio de materias primas de producción.....	69
Ilustración 23. Costo mensual de producción de materia prima propia	70
Ilustración 24. Costo de adquirir propios insumos.....	71
Ilustración 25. Nivel de capital humano.....	72
Ilustración 26. Productividad de la producción textil.....	73



RESUMEN

El principal objetivo del estudio “Capital humano y productividad en las MYPES del sector textil gestionadas por mujeres en la Provincia de Cusco, 2019” es medir la prevalencia del capital humano en la productividad de las MYPES del sector textil a cargo de mujeres en Cusco, 2019.

En cuanto a los métodos, el estudio fue de carácter descriptivo, el diseño de investigación fue no experimental, transversal, sin variables independientes manipuladas, y el enfoque de investigación fue cuantitativo. Con respecto a la muestra, se consideró el número total de empresas textiles dirigidas por mujeres (76 empresas textiles) para lograr resultados representativos.

Finalmente, respecto a los hallazgos, los resultados de la prueba Rho de Spearman ($Rho = 0.421$) indican que existe una relación positiva y moderada entre el capital humano y la productividad. La dimensión educación se correlacionó positivamente con la productividad, en promedio ($Rho = 0,415$), al igual que la dimensión experiencia ($Rho = 0,360$) y la formación ($Rho = 0,349$).

Palabras Clave: Productividad, Capital Humano, Emprendimiento Femenino, Textil, Gestión Empresarial, MYPES, Experiencia, Educación, Capacitación.



Abstract

The main objective of the study "Human capital and productivity in MYPES in the textile sector managed by women in the Province of Cusco, 2019" is to measure the prevalence of human capital in the productivity of MYPES in the textile sector run by women in Cusco, 2019.

Regarding the methods, the design of the research was non-experimental, cross-sectional, without independent variables manipulated, and the research approach was quantitative. Regarding the sample, the total number of textile companies run by women (76 textile companies) was considered to achieve representative results.

Finally, regarding the findings, the Spearman's Rho test ($Rho = 0.421$) indicates that there is a positive and moderate relationship between human capital and the productivity. The education dimension was positively correlated with productivity, on average ($Rho = 0.415$), as were the experience dimension ($Rho = 0.360$) and training ($Rho = 0.349$).

Key Words: Productivity, Human Capital, Female Entrepreneurship, Business Management, MYPES, Experience, Education, Training.



Capítulo I: Introducción

Este trabajo consta de seis capítulos, detallamos a continuación el contenido de cada uno:

El Capítulo 1 explica el principal problema de investigación, plantea las preguntas generales y específicas que se responderán con los resultados del estudio, la justificación del estudio, los objetivos que busca alcanzar la investigación y la definición del estudio.

El Capítulo 2 proporciona información de otros estudios en el ámbito internacional, nacional y local, así como la base legal y teórica del estudio. Además, se desarrolla el marco conceptual, los supuestos generales y específicos y las variables de investigación.

El tercer capítulo explica las estrategias empleadas para recopilar y analizar la información respecto a las empresas del rubro textil en Cusco, presentando el método de estudio, el diseño, el alcance de la investigación, y finalmente la población y muestras del estudio. También se menciona la técnica y herramienta empleada para la recolección de datos necesarios para precisar las conclusiones del estudio.

El cuarto capítulo contiene el análisis ambiental, en el cual se muestran los aspectos geográficos, sociales, económicos y ambientales del entorno en la zona seleccionada.

El capítulo 5 del informe presenta los resultados en tablas y figuras.

En el Capítulo 6, describimos los hallazgos más pertinentes y significativos del estudio, y se comparan con la literatura existente. Asimismo, se explican las limitantes del estudio, y discutimos las implicancias del mismo en la sociedad y la actualidad. Por último, formulamos las conclusiones de acuerdo a los objetivos marcados y las recomendaciones.



1.1. Planteamiento del Problema

Dentro de la economía peruana, la industria textil es una actividad no extractiva muy importante y su aporte al crecimiento económico del Perú es sumamente significativo. En 2018 representó el 1,9% del PIB, consolidándose como el segundo sector con mayor participación en el PIB manufacturero (INEI, 2021). Además, ese año se crearon 457.000 nuevos puestos de trabajo, 34.000 nuevos puestos de trabajo respecto al año anterior. Una de las fuentes de empleo más importantes en la manufactura a nivel nacional es el sector textil.

Se informó que en la ciudad de Cusco están registradas 44.620 PyMEs textiles, de las cuales el 43% son gestionadas por artesanos de la provincia del Cusco, seguidos por artesanos de la provincia de Calca, con un 20% de participación. Este sector cobra mayor importancia en la región, ya que constituye entre el setenta y ochenta por ciento del ingreso familiar anual (FAO, 2008).

Actualmente, el proyecto “Mujer Joven Emprendiendo” apoya a empresas de la industria textil a incrementar su competitividad e ingresos en los mercados nacionales e internacionales. Participa CITE Textil Camel Cusco, brindando asistencia técnica a las asociaciones para aumentar la competitividad; La Caja Cusco, implementando programas de educación financiera para las asociaciones; World Vision Perú, ONG encargada de la comercialización a través de plataformas de comercio electrónico, CENFOTUR es una entidad que capacita recursos turísticos, que acompaña a quienes brindan servicios de turismo, especialmente el turismo comunitario. Este proyecto les permite mejorar e innovar sus productos y adoptar nuevas tecnologías, como el tejido a máquina, manteniendo las identidades tradicionales y culturales. Aunque la industria textil tiene una amplia gama de competencias, requiere el desarrollo y renovación constante de competencias.



Las instituciones educativas deben ser el aliado estratégico más importante en la formación de líderes y directivos, el nexo entre la estrategia definida por la alta dirección y el personal operativo. De esta forma, el desarrollo y revisión de cursos de capacitación, seminarios y formación de instructores, analizando las tareas típicas de cada puesto y determinando qué tareas y actividades se deben desarrollar para el plan de producción, promoverá el empleo.

Uno de los mayores problemas de las MYPES del sector textil es la baja productividad en los talleres. Según los últimos estudios, la productividad es del 42%, lo que refleja la falta de oportunidades de transferencia de tecnología en nuestro país, sin mencionar la formación y profesionalización de los artesanos.

Además, existen vacíos en el desenvolvimiento de los egresados en su profesión y la necesidad de una mayor formación y desarrollo como profesionales en las organizaciones. De esta forma, se debe impulsar la creación de escuelas que ofrezcan estudios y diplomados técnicos, siempre acorde a la demanda de las empresas, relacionado con la capacidad técnica para el manejo de máquinas modernas, así como con la gestión e innovación, como la creación de valor añadido para la empresa. También es necesario trabajar con las empresas para poder identificar necesidades y carencias.

Finalmente, destaca la necesidad de una fuerza laboral especializada en tecnología, habilidades digitales y analítica de datos, siempre acompañada de habilidades blandas para adaptar a los trabajadores a la industria 4.0, dado que el mercado laboral necesitará 55.000 personas con experiencia y habilidades digitales para 2025.

Dada la importancia de los textiles en la economía cusqueña, este estudio es necesario para identificar formas de mejorar las capacidades de producción y gestión de los pequeños productores textiles y aumentar su competitividad a escala global.



1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿Cómo afecta el capital humano la productividad de las MYPES de la industria textil lideradas por mujeres de la Provincia Cusco, 2019?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Cómo repercute el nivel educativo en la productividad de las MYPES de la industria textil lideradas por mujeres en la provincia Cusco en 2019?
- ¿Cómo afecta la experiencia en la productividad de las MYPES de la industria textil lideradas por mujeres en la provincia Cusco en 2019?
- ¿Cómo incide la capacitación en la productividad de las MYPES de la industria textil lideradas por mujeres en la provincia Cusco en 2019?

1.3. Justificación de la investigación

1.3.1. Justificación Social

Este estudio nos permitirá comprender qué estrategias y acciones aumentan las ganancias de las empresarias textiles en Cusco y evaluar el impacto del capital humano en la productividad.

1.3.2. Justificación Económica

El estudio muestra que es muy importante fortalecer el capital humano de la industria textil a través de la educación, la asistencia técnica y la innovación, este impulso incrementará la productividad de las MYPES.



1.3.3. Justificación Práctica

El presente estudio demuestra la importancia del avance de las habilidades profesionales en el crecimiento de la producción de las MYPES de la industria textil para permitir la implementación de estrategias de capacitación, educación e innovación, aumentando el nivel de ingresos de las empresas, la participación de los hogares en la industria textil y calidad de vida de estos pobladores.

1.3.4. Justificación Teórica

El estudio utilizó enfoques de teorías filosóficas relacionadas con el capital humano como Solow (1957), Denison (1962), Schultz (1961), Becker (1964) y Mincer (1974); y la Teoría de la Productividad desarrollada por autores como Schroeder (2005) y Nemur (2016), se utilizan para comparar la realidad y probar los supuestos de las teorías anteriores.

1.3.5. Justificación Metodológica

El estudio demuestra la utilidad del enfoque transversal y descriptivo como método de investigación. También, se utilizó una herramienta validada y confiable que podría replicarse en futuros estudios relacionados.

1.3.6. Viabilidad y Factibilidad

Para este estudio, contamos con todos los recursos humanos, económicos y financieros necesarios para alcanzar los objetivos marcados. Entre ellos se encuentran la información legal, teórica y estadística.

1.4. Objetivos de Investigación

1.4.1. Objetivo General

Determinar cómo afecta el capital humano la productividad de las MYPES de la industria textil dirigidas por mujeres en la provincia Cusco, 2019.



1.4.2. *Objetivos Específicos*

- Delimitar el efecto del nivel educativo en la productividad de las MYPES de la industria textil dirigidas por mujeres en la provincia Cusco, 2019.
- Determinar la incidencia de la experiencia en la productividad de las MYPES de la industria textil lideradas por mujeres en la provincia Cusco, 2019.
- Determinar la repercusión de la capacitación en la productividad de las de la industria textil lideradas por mujeres en la provincia Cusco, 2019.

1.5. Delimitación del estudio

1.5.1. *Delimitación Espacial*

Los distritos de Cusco, San Jerónimo, San Sebastián, Santiago y Wanchaq representan la extensión espacial del estudio. Se escogieron estas zonas porque tienen una gran concentración de MYPES de la industria textil.

1.5.2. *Delimitación Temporal*

La encuesta se llevó a cabo en el año 2019, ya que los datos obtenidos corresponden al año en que se realizó la encuesta y de acuerdo con los niveles de capital humano y productividad en el sector textil.

Debido a la parálisis económica provocada por la pandemia del COVID-19, los años 2020, 2021 y 2022 no se consideran datos actualizados por el poco desarrollo de la industria.

1.5.3. *Delimitación Conceptual*

Este estudio se lleva a cabo en el contexto de las diversas teorías del capital humano y la teoría de la productividad.



Capítulo II: Marco Teórico

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Lozada Velastegui, Lined Aracelly (2018). Crecimiento Económico y Financiero y Capital Humano en las PYMES de la Industria Textil del Estado de Pelileo. Tesis de licenciatura. Universidad Tecnológica de Ambato.

Su objetivo es analizar cómo incide el capital humano en la mejora económica y financiera de las PYMES del rubro textil ubicadas en el estado Pelileo. La investigación se lleva a cabo utilizando métodos mixtos y la encuesta. Los resultados muestran que se puede mejorar la situación económica y financiera de la empresa aumentando la capacidad productiva aumentando el capital humano, es decir las empresas deben tener solvencia y solvencia para cumplir con las obligaciones, enfocándose en el capital humano, como es de conocimiento común. y capacidad de producción.

Quillupangui Pastillo, Luis Carlos (2014). Productividad de la Industria Joribordados S.A. Tesis de licenciatura. Universidad Central del Ecuador.

El objetivo del estudio es aumentar la productividad en la industria Joribordados. La investigación es cuantitativa, la técnica es la observación. En esta investigación, los estudios metodológicos se utilizan para estandarizar más rigurosamente los procesos utilizando el conocimiento técnico y científico para aumentar la productividad. El estudio apoyó la idea de que la productividad inaceptablemente baja es ocasionada por las prácticas laborales insuficientes de la microempresa textil. La productividad aumentó del 57% al 64%, un aumento fraccional del 7%, como resultado de la implementación de las mejoras.



Jaimes Carrillo, Ludym; Rojas López, Miguel David. (2015). Productividad Laboral en las PYME del sector de la confección. Tesis de licenciatura. Universidad Nacional de Columbia.

El objetivo del estudio es probar que es necesario la aplicación de un modelo para incrementar la productividad laboral de las PYMES del sector de la confección. Los autores realizan una revisión exhaustiva de la literatura para conceptualizar la productividad laboral e identificar variables relevantes o patrones de las mismas. Este estudio de la productividad laboral desde las perspectivas de tres campos de estudio tradicionales (economía, administración e ingeniería) identificó la necesidad de un modelo que los integrara y al mismo tiempo se acomodara a condiciones específicas de las PYMES colombianas del vestuario.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Sánchez García, Elvis Richar (2018). Determinantes de la Competitividad Empresarial del Cluster Gamarra - 2018. Tesis de licenciatura. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

El propósito de los autores es ilustrar el impacto de los factores aleatorios en la competitividad de las micro y pequeñas empresas de la industria textil Emporio Comercial Gamarra - 2018. El estudio se realizó mediante métodos mixtos y la técnica fue la encuesta. El estudio determinó la presencia de una correlación significativa ($p = 0.00 < 0.05$; $r = 0.551$) y así concluyó que los factores contingentes externos en la industria textil inciden significativamente en la logística empresarial del Cluster Gamarra. Mientras no reciben asesoramiento o asistencia técnica de una agencia gubernamental, no pueden monitorear adecuadamente sus productos de manera regular semanal, o mensual.



Seminario Ccori, Katherine; Torres Asencios, Elenita (2018). Diagnóstico del Sector de la Industria Textil para las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MiPymes) en el Distrito de La Victoria, Metrópolis de Lima. Tesis de licenciatura. Universidad de Ciencias Aplicadas del Perú.

El objetivo general es identificar aspectos clave de la realidad empresarial textil en La Victoria para sugerir soluciones alternativas y con ello aumentar la competitividad de la industria. En el estudio se aplica el método cualitativo y se utiliza la entrevista como técnica de recopilación de datos. Una de las conclusiones de la investigación es que se brinda muy poca capacitación a los empleados para reducir costos. La producción de este tipo de empresas se caracteriza por que, si bien los productos textiles son de alta calidad, existe un largo tiempo de espera en el proceso de producción debido a los insumos primarios utilizados o los equipos utilizados.

Soberon Tocas, Cyntia Paola; Surichaqui Martinez, Tania Pamela (2020). Factores que Afectan la Competitividad de las Mypes de la Industria Textil de Gamarra. Tesis de licenciatura. Universidad de San Ignacio de Loyola.

La investigación se enfocó en dar respuesta a las siguientes interrogantes: ¿Factores como el manejo de marca, el nivel educativo y el uso del comercio electrónico inciden en la competitividad de las MYPES de la industria textil y de confección del Emporio Comercial Gamarra? El estudio se basa en métodos cualitativos y se desarrolla a través de encuestas. La encuesta reveló que la mayoría de los encuestados (29,9%) tenía educación superior, el 25,4% no y el 17,9% tenía educación técnica. Por otro lado, el 58,2% de los emprendedores se consideran educados, es decir, más afines a las necesidades y con mayor desarrollo. Se encontró que la mayor proporción de MYPES del sector textil y confecciones (26,9%) tenían una vigencia de 2 años, el 19,4% tenían una vigencia de 5 años y un número reducido; es decir, el 6% había ingresado al mercado dentro de los 10 años.



2.1.3. Antecedentes Locales

Castillo Usca, Lizzia Katerin; Haquehua Taipe, Nay Ruth (2017). Análisis de la producción en el centro regional artesanal Chinchero – Urubamba de 2014 a 2015. Tesis de licenciatura. Universidad Andina del Cusco.

Su objetivo es analizar el papel del capital humano, la innovación y los canales de comercialización en la producción y los ingresos de los centros artesanales. Los métodos de investigación utilizados en este estudio son la observación y el mapeo. Los resultados muestran que la producción en estos centros es inadecuada debido al bajo capital humano, la débil innovación y la falta de canales comerciales.

Chara Mamani, Ruth Nelida; Suca Castro, Luisa Irene (2017). Análisis de los factores que inciden en la rentabilidad de la Asociación de Artesanos Tradicionales Munay Ticlla del Distrito de Pitumarca. Tesis de licenciatura. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

El objetivo general del estudio es analizar el impacto del nivel organizacional, uso de métodos tradicionales, costos de producción, productividad, niveles de producción y penetración de mercado en la rentabilidad de la Asociación de Artesanos Tradicionales Munay Ticlla en la Región Pitumarca. La investigación se basa en métodos mixtos, y utiliza métodos científicos, tiene un alcance descriptivo e interpretativo y utiliza cuestionarios y entrevistas como herramientas de recopilación de datos. Los resultados mostraron que el nivel de productividad laboral era bajo, pues se necesitaban entre 13 y 509 horas-hombre para producir un producto, dependiendo de su tamaño y tipo, por un lado, se relacionaba con la insuficiente capacitación de los productores, ya que el 92,1 % indicó que no había recibido ningún tipo de capacitación. Por otro lado, el uso de tecnologías tradicionales hace que el rendimiento laboral sea aún más bajo y el uso de recursos ineficiente.



Loayza Monge, Yorka. (2015). El capital humano y su impacto en la productividad de Mypes Spa en la provincia de Cusco - 2013. Tesis de licenciatura. Universidad Andina del Cusco.

El objetivo de este trabajo fue determinar cómo incide el capital humano en la productividad de las MYPES Spa de Cusco. Las encuestas se utilizan como métodos de investigación y los cuestionarios se utilizan como herramientas de recopilación de datos. Los resultados muestran que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0,6123, lo cual es significativo, es decir, existe una relación entre la dimensión nivel de estudios del emprendedor y la variable productividad. Por lo tanto, el desarrollo del capital humano también tiene un fuerte impacto en la productividad, ya que un trabajador con mayor nivel educativo, años de experiencia y capacitación continua tiene una productividad efectiva, lo que demuestra la rentabilidad de las MYPES.

2.2. Bases Legales

2.2.1. Normas Tributarias

La industria textil se rige a la normativa tributaria general de empresas, pero también se tiene normativa tributaria específica que se direccionan a lograr su crecimiento. Los regímenes de impuesto son:

- Régimen general (REG)
- Régimen especial (RER) y
- Régimen único simplificado (RUS)

Los RTS (regímenes tributarios simplificados – RER Y RUS) fueron diseñados para lograr un acceso de mayor rapidez de las MYPES al sistema tributario y para dotar de beneficios de pago, dentro de los criterios se tienen el nivel de ventas, cantidad de locales, entre otros.



2.2.2. *Ley de Contrataciones en Perú*

Entre las normas y condiciones laborales de la Ley de Empleo, se tiene: salario mínimo de 930 soles al 2019, 6 días de trabajo con 8 horas máximas, dando un total de 48 horas semanales. El descanso mínimo para almorzar es 45 minutos, las horas extras tienen un monto superior de remuneración, las 2 primeras de 25% a más de remuneración y por hora adicional de 35% a más. El descanso semanal es de 24 horas, los turnos noche se remuneran con recargo de 35%.

a. **Decreto Supremo 5-2012: Ley N° 29783**

- **Capacitación:** Todas las empresas del país (PYMES y no PYMES) de cualquier sector económico deben realizar al menos 4 sesiones de capacitación en seguridad y salud en el trabajo por año para todos sus empleados.

b. **Decreto de Urgencia N° 013 – 2020**

Según el Fondo Monetario Internacional (FMI), la economía mundial se está desacelerando y se espera que el crecimiento mundial alcance el 3,0 % en 2019, el más bajo desde 2008-2009 y el 3,4 % en 2020. La caída en las previsiones de crecimiento se debe a la incertidumbre en torno a las tensiones comerciales entre EE.UU. y China. Con base en lo anterior, se espera una desaceleración moderada de la economía china, mientras que el crecimiento de América Latina será débil. Con esto en mente, se proyecta que la economía de Perú crezca alrededor de 2,7% en 2019 y nuevamente en 3,8% en 2020, según el Banco Central de Reserva (BCRP).

A la luz de lo anterior, es necesario tomar medidas para aumentar la liquidez de las PYMES facilitando el acceso al financiamiento a través de facturas y mejorando las condiciones de operación.



2.2.3. Normas MYPES

Las MYPES se basan en el siguiente marco legal (OEA, 2023):

- **Ley N° 29051:** Ley que rige la afiliación y elección de los representantes de las MYPE en los distintos organismos públicos
- **Ley N° 30524:** Ley de prórroga del plazo de pago del impuesto general sobre los ingresos brutos (IGV) para las micro y pequeñas empresas - "IGV Justo".
- **Decreto N° 1399:** Promoción del fortalecimiento de la micro, pequeña y mediana empresa y creación del fondo CRECER.
- **Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE:** Creación de un marco legal para la promoción, formalización y desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYME), formulación de políticas generales y creación de instrumentos de apoyo. y promover mediante la promoción de la inversión privada, la producción, el acceso a los mercados internos y externos de las organizaciones empresariales.
- **Decreto Supremo N° 014-2015-PRODUCE:** Regula la participación y elección de los representantes de las MYPE en los diversos organismos públicos, modificado por la Ley N° 30056.
- **Decreto Supremo N° 021-2015-PRODUCE:** Aprobación de las normas de registro de la Asociación Nacional de la Micro y Pequeña Empresa - RENAMYPE.
- **Decreto General N° 011-2017-PRODUCE:** Aprobación de los lineamientos para la identificación de empresas relacionadas o complementarias para el otorgamiento de licencia de funcionamiento, así como un listado de actividades paralelas y adicionales que pueden realizar al presentar una declaración al municipio.



- **Decreto Supremo N°. 007-2019-TR:** Habilita a las Micro y Pequeñas Empresas (MYPEs) a demostrar que contribuyen a la formalización de la fuerza laboral.
- **Decreto Supremo N° 225-2020-EF:** Aprobación de las reglas del Fondo de Empresarios MIPYME y del Comité Directivo de Empresarios MIPYME.

2.3. Bases Teóricas

2.3.1. *Capital humano*

Según Chiavenato (2020), los dos elementos básicos que componen el capital humano son: el talento y la formación. Estos factores determinan las características de las personas que desarrollan habilidades y crean más valor en la producción y creación (Benítez y Capó, 2019).

2.3.1.1. Teorías del Capital Humano

a. Teoría del Capital Humano – Solow 1957

En particular, el modelo de Solow, que tiene como objetivo comprender los procesos de trabajo, nos permite ver cómo el trabajo de un empleado es una parte fundamental de la adquisición del conocimiento. De esta manera podemos identificar y señalar la importancia del capital humano.

Cabe señalar que al adquirir conocimientos y aplicarlos en la práctica, el empleado se dará cuenta de que sus habilidades son cada vez más complejas y especializadas. Por tanto, comprenderán que los conocimientos adquiridos deben tener un valor económico y su educación debe convertirse en una situación formal.

Capital Humano y Educación

La acumulación de capital humano se refiere al proceso mediante el cual las personas adquieren conocimientos y habilidades durante la educación y la formación, que luego se reflejan en la productividad laboral. Considere la función de producción:

$$Y_i = AH^\alpha K^{1-\alpha}$$



El nivel de capital humano corresponde a:

$$H = e^{\phi u}L$$

Entre ellos, u es el nivel de educación de la fuerza laboral L , que es un número positivo y refleja la eficiencia del proceso educativo, es decir, la calidad de la educación. Nos referimos a la expresión $e^{\phi u}$ capital humano por habitante y lo denotamos por h . La principal diferencia entre esta forma de especificar el capital humano y la anterior es cómo se acumula, mientras que esta forma parece más realista. En este caso, la educación es necesaria para acumular capital humano.

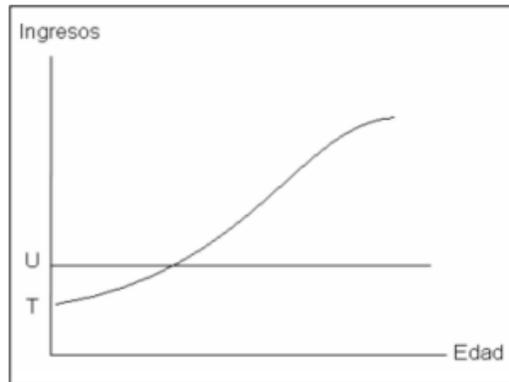
b. Teoría del Capital Humano – Becker 1964

El capital humano se define como el conjunto de habilidades productivas que los individuos adquieren a través de la adquisición de conocimientos generales o especializados. Según Becker (1964), el costo de la educación debe ser asumido por los individuos, así como el costo de oportunidad de permanecer económicamente inactivos y sin ingresos corrientes. Sin embargo, una educación adecuada puede brindar la oportunidad de ganar un salario más alto.

Becker también cree que el aumento del capital humano se debe a una mayor inversión en el sector de la educación. De hecho, los retornos que genera la inversión en capital humano están directamente relacionados con el crecimiento económico (Gregorio, 2012).

Además, enfatiza la importancia de la capacitación para aumentar las ganancias futuras. Resulta que las personas no calificadas ganan menos sin importar la edad. Además, el crecimiento de las ganancias suele ser cero, lo que significa que los puestos poco calificados generalmente pagan menos debido a los costos de capacitación durante los aprendizajes. Sin embargo, costarán más a largo plazo.

Ilustración 1. *Ingresos Futuros de acuerdo a la Edad y Años de Educación*



Fuente: Gary Becker: Human Capital 1983.

La teoría de Becker hizo importantes aportes en cuanto a la educación, tanto específica como general. La educación general beneficia a todas las empresas, mientras que la educación específica solo es beneficiosa para la empresa que invierte en ella. Es importante destacar que la inversión en educación solo se lleva a cabo cuando se tiene conocimiento de que su rendimiento será mayor (Gregorio, 2012).

c. Teoría del Capital Humano - Denison 1962

El crecimiento económico estaba principalmente relacionado con la educación, respaldando la teoría de residuos de Solow. Sin embargo, luego de llevar a cabo diversas pruebas econométricas, se llegó a la conclusión de que este residuo se explicaba en gran medida por mejoras de naturaleza cualitativa en la fuerza laboral, derivadas de la educación (Alberdi, 2020).

d. Teoría del Capital Humano - Schultz 1961

La teoría enfatiza la importancia de la educación como una inversión que las personas hacen para mejorar su calidad de vida y obtener más ingresos, lo que significa más ingresos. "Sugiero pensar en la educación como una inversión en la humanidad y sus consecuencias como una forma de capital", dijo Schultz. Porque la educación es parte de quien la recibe, yo lo llamo capital humano" (Alberti, 2020).



e. Teoría del Capital Humano - Mincer 1974

Los salarios aumentan porque se requieren mayores habilidades y niveles de especialización y las organizaciones crecen, lo que genera la necesidad de puestos de trabajo más especializados, lo que a su vez aumenta la brecha salarial (Hernández, 2020).

La ecuación de regresión de Mincer, también conocida como “función ingreso”, incluye el logaritmo del ingreso como variable dependiente y la educación y los años de empleo como variables independientes, y se presenta como un modelo estadístico (Vargas y Sánchez, 2020).

$$\ln Y = \beta_0 + \beta_1 S + \beta_2 X + \beta_3 X^2 + \varepsilon$$

Dónde:

Y es el ingreso para un período dado

S años de educación

X experiencia

X^2 experiencia potencial cuadrática

β_0 representa el logaritmo de los salarios de las personas sin educación ni experiencia.

La función de Mincer se basa en el hecho de que (i) el ingreso incluye todos los rendimientos de la inversión en educación, lo que significa que no se tienen en cuenta las externalidades, (ii) la economía no tiene salarios ni crecimiento de la productividad y es estacionaria, y (iii) el modelo afirma que el trabajo ocurre después de la escuela, que los ingresos no interactúan con la experiencia y la educación, que no hay diferencia entre la experiencia laboral inicial y la más estable, que no hay trabajo y estudio simultáneos, que la experiencia no se acumula durante el estudio y que el ciclo de vida para todos sea el mismo. Estos supuestos muchas veces no se materializan en la realidad (Vargas y Sánchez, 2020).



f. Teoría del capital humano – Mushkin 1962

La teoría del capital humano supone que las personas, al igual que otros factores de producción, pueden desarrollarse invirtiendo en educación y servicios de salud. Según Mushkin, la implementación de políticas nacionales orientadas a la salud podría aumentar la productividad y la eficiencia de muchas personas en pocos años (Mushkin, 1962).

g. Teoría del capital humano – Amartya Sen 2000

La teoría del capital humano fue propuesta por Amartya Sen, premio Nobel de economía. El enfoque de competencias de Amartya Sen surge como una propuesta para ampliar las fuentes de información con el fin de desarrollar un esquema conceptual que permita juzgar la calidad de vida de un individuo sin caer en el subjetivismo actual.

El enfoque utilitarista, según Sen, se centra en que las propiedades de un producto no determinan lo que las personas pueden hacer con esas propiedades, lo que significa que si una persona tiene una enfermedad parasitaria que dificulta la absorción de nutrientes, puede estar desnutrida, incluso si come la misma cantidad de comida que otra persona. Sin embargo, tampoco debe centrarse en el nivel de satisfacción, ya que los indicadores subjetivos no pueden revelar desigualdades graves cuando una persona se ajusta a sus dificultades. La sugerencia es que las cosas deben ser consideradas "después" de obtener el bien o recurso, pero "antes" de obtener la utilidad. De hecho, la anhelada igualdad debería manifestarse en la expansión de la capacidad de realizar la forma de vida más valiosa para el individuo.

En definitiva, el enfoque competencial se caracteriza por el hecho de que “el foco debe estar en la libertad de la que surgen los bienes, no en los bienes mismos” (Sen, 2000: 99). Sen tiene que considerar no solo la transferencia de materias primas, sino también las características relevantes de estas materias primas para ser "transformadas" en propósitos valiosos.



2.3.1.2. Factores del capital humano

Para comprender los grandes cambios en la economía global, es necesario considerar el concepto de capital humano, que según Bernoulli citado por Bernstein (2020) es la suma de educación, talento, formación y experiencia, que es fuente de futuro ingreso.

En la teoría neoclásica, Becker considera el capital humano como un conjunto de habilidades, incluyendo educación, formación y experiencia, que pueden incrementar la productividad de una empresa, priorizando estratégicamente el acceso al capital natural (Quintero, 2020).

a. Educación:

Es una herramienta fundamental que la sociedad debe utilizar para desarrollar y maximizar sus recursos científicos, lo que incrementará su bienestar (Alberdi, 2020).

- **Grado de educación:** se refiere a los estudios realizados por un individuo con el propósito de obtener formación (Rodríguez, 2018).

b. Experiencia:

Se refiere a la agrupación de saberes y habilidades adquiridos por una persona o más a partir del desempeño de una actividad profesional durante un período de tiempo determinado (González y Ladrón de Guevera, 2018).

- **Número de habilidades técnicas:** son aquellas habilidades que se pueden enseñar y cuantificar fácilmente (Guarnizo y Cardenas, 2018).
- **Años de experiencia:** se refieren a la cantidad de aptitudes y conocimientos adquiridos por el trabajador a lo largo del tiempo mientras realiza varios trabajos (González y Ladrón de Guevera, 2018).



- **Capacitación:** este es un método apropiado para mejorar conocimientos, habilidades y actitudes que contribuyen a la planificación estratégica (Rodríguez, 2018).
- **Número de capacitaciones:** se refiere a la cantidad proporcionada por la organización a los trabajadores para una óptima eficiencia en el puesto de trabajo (Hernández, 2020).

2.3.2. *Productividad*

Se define como la relación entre la producción total y los recursos utilizados para alcanzar ese nivel de producción, es decir, la relación entre productos e insumos (Medina, 2010). Según Medina, la productividad se refiere a la forma en que se utilizan los factores de producción para producir bienes y servicios que satisfagan las necesidades de la sociedad. Agregó que la productividad es un elemento estratégico de una organización porque los productos y servicios no pueden ser competitivos a menos que se fabriquen con altos estándares de productividad.

2.3.2.1. **Teorías de la Productividad**

a. Teoría de la Productividad - Nemur 2016

Según Nemur (2016), la productividad es una medida promedio de la eficiencia de la producción expresada como la relación entre la entrada y la salida. El desempeño de la producción se refiere a la productividad (Nemur, 2016).

b. Teoría de la Productividad - Schroeder 2005

Schroeder (2005) afirma que la productividad se estima a través del cociente entre la producción e insumos. Una mayor producción con menos cantidad de insumos indica una mejora de la productividad.



2.3.2.2. Productividad Total

La productividad total demuestra que el crecimiento de la productividad no está asociado con un aumento del capital físico y la mano de obra no calificada. Así, el término incluye la adición de capital humano y capital tecnológico, así como el uso de mejoras gerenciales u organizacionales (Dorgan, 2006).

2.3.2.3. Fuentes de crecimiento productivo

Según Robert Solow citado por Nemur (2016) elementos como las aceleraciones, las desaceleraciones y los niveles de alfabetización son algunas de las fuentes de productividad.

- **Innovación:** se refiere a la forma de beneficiarse de ideas nunca antes vistas, como nuevas tecnologías, bienes o formas de hacer las cosas (Nemur, 2016).
- **Inversión:** se refiere al capital físico, en el cual se asocian las máquinas y equipos (Nemur, 2016).
- **Competencia:** se refiere a la creación de un contexto que resguarde a la entidad económica para que tenga los mejores recursos e incentivos y así impulsar el crecimiento (Nemur, 2016).
- **Iniciativa:** se refiere al desarrollo de oportunidades innovadoras para empresas nuevas y existentes (Nemur, 2016).

2.3.2.4. Medición de la productividad

Esto se hace vinculando los productos vendidos al tiempo de trabajo involucrado en el proceso de producción en un determinado período de tiempo (INEGI, 2017).

La productividad mide la eficiencia con la que una empresa utiliza los recursos en función de las horas trabajadas por los empleados y el logro de los objetivos organizacionales (Hernández, 2020).



a. Horas de trabajo:

Estos son los períodos en los que los empleados son productivos en la empresa y no pueden exceder los establecidos por el gobierno u organización (Chanamé, 2020).

- **Número de horas trabajadas:** es el tiempo que los empleados dedican a las actividades empresariales (Fontalvo et al., 2017).

b. Cantidad de unidades:

Son aquellas unidades que fueron producidas o elaboradas por cierta cantidad de trabajadores en un período determinado (Guarnizo y Cardenas, 2018).

- **Numero de productos:** es la cantidad producida por los trabajadores al alcanzar los objetivos diarios de la organización (Fontalvo et al., 2017).

2.3.2.5. Productividad Rural

Los programas que tienen por objeto el apoyo a la productividad de los pobres rurales tienen exigencia dirigida a aspectos como la viabilidad, sustentabilidad y rentabilidad de los proyectos. El desafío es superar el umbral de la "reproducción restringida" de los eventuales beneficiarios, y lograr que éstos puedan incorporarse en una la dinámica económica de la actividad sustentable y rentable. De allí que el incremento sostenido en los ingresos suela considerarse, y cada vez más, como un indicador de impacto deseado de las acciones de apoyo. Otro aspecto que aparece con relevancia en los estudios compete al ámbito de la coordinación de políticas sociales orientadas a apoyar la productividad de los pobres rurales. Esto incluye diferentes áreas de actuación: i) Vinculación de políticas globales con políticas sectoriales ii) Mayor énfasis y capacidad de seguimiento y control combinando finanzas, producción y negociación.

Los desafíos que se le plantean al "policy maker" en este sentido son complejos, y no se restringen tan solo a superar "resabios" clientelares, burocráticos y/ o asistencialistas. Un nuevo



tipo de funcionario social se requiere para alentar un sistema de apoyo basado en políticas integradas, en la configuración de una demanda racional y de una respuesta selectiva a dicha demanda y en la capacidad de gestión de los pobres rurales. Una política de proyectos productivos puede constituir la nueva figura de la política social selectiva. Este cambio de rótulo implica un cambio de mentalidad. En el cruce entre la modernización de las estructuras productivas más rezagadas, y de la movilización de las energías sociales de sus actores, tendrá que situarse el planificador frente a los pobres rurales.

a. Acceso a recursos renovables

Otro gran problema en la reproducción de la pobreza rural es la falta de acceso a los recursos productivos. Esto se debe en parte a la falta de crédito, en parte a la falta de propiedad de tierras comercialmente valiosas como garantía del préstamo.

b. Aspectos financieros y presupuestarios

Dentro del debate sobre la modernización del Estado, uno de los temas de mayor desacuerdo es el del apoyo estatal al microempresario rural. Si tales apoyos al microempresario empresa asociativa rural son concebidos como políticas de equidad, sea en las formas de apoyo institucional, de transferencia de conocimiento e información o de apoyo crediticio, estas objeciones pierden fuerza. Las fuentes posibles de tal esfuerzo presupuestario, sin embargo, requieren de mayor estudio, en cuanto a la combinación de fuentes tributarias, de la banca privada, de entidades financieras internacionales o de los ahorros e inversiones de los propios productores.

c. El sistema científico-tecnológico

Cabe destacar la importancia del conocimiento y la información en la lucha contra la pobreza rural en el entorno económico mundial actual. En cualquier caso, las direcciones futuras podrían centrarse en las inversiones necesarias para transferir y adaptar nuevos conocimientos a



una gran proporción de agricultores productores, mejorando así su calidad de vida y, por ende, el crecimiento económico.

d. Sistemas educativos y formación

Por las razones anteriores, es claro que se requieren esfuerzos institucionales y financieros especiales para ampliar y mejorar los sistemas de transferencia de conocimiento en esta área, ya sea en la educación básica o en habilidades profesionales específicas.

El presupuesto inadecuado para la educación formal en las áreas rurales es una de las principales razones de su baja calidad, las altas tasas de deserción y repetición, y el bajo desempeño de los graduados en la adquisición de las habilidades básicas necesarias para administrar efectivamente la educación superior. Pero cuando se combina con una mayor capacitación docente y la reestructuración de la gestión de la educación rural para promover la iniciativa y la eficiencia, se puede lograr un gran progreso con aumentos presupuestarios relativamente modestos.

2.3.2.6. Productividad Urbana

La productividad global de la economía depende, por un lado, de la productividad de las empresas existentes y, por otro lado, de cómo se distribuyen los recursos de producción entre estas empresas.

Esto significa que no solo interesa la productividad promedio de las unidades de producción típicas, sino también la eficiencia de la asignación de recursos (el uso del capital disponible y el talento humano) entre estas unidades. Este componente contiene una idea importante: una economía tiene empresas con diferentes niveles de productividad, un nivel agregado más alto, subsectores de la economía o industrias con diferentes niveles de productividad, si se destinan más recursos a un sector más pequeño; cuanto mayor sea la productividad total de la unidad, menos productiva será el subsector o departamento y menor será la productividad de la unidad.



Por lo tanto, la tarea de las economías de la región es mejorar significativamente la combinación de capital humano y capital físico para eliminar las diferencias de productividad. Esto significa que se ha avanzado tanto en la mejora de las combinaciones mencionadas dentro de las plantas productivas como en su distribución a las unidades más productivas. Para ello, es necesario identificar mecanismos que puedan activarse para mejorar esta combinación. (Banco de Desarrollo de America Latina, 2020).

2.4. Marco Conceptual

a. Capital Humano

Conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes de los empleados actuales y potenciales de la organización, que son necesarios para el desarrollo de su negocio y el logro de ciertas metas. El capital humano consta de subcomponentes como el conocimiento experto, las habilidades y las capacidades (Castillo, 2012).

b. Gestión del Capital Humano

La gestión del talento se refiere al conjunto de políticas y prácticas necesarias para gestionar un puesto relacionado con personas o recursos; implementar procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensa y evaluación del desempeño (Chiavenato (2009).

c. Nivel de Instrucción

Se refiere a la educación superior adquirida, completa o incompleta, temporal o permanente (Lan Eta, 2000).

d. Industria Textil

Se especializa en la producción de hilados (fibras naturales y fibras sintéticas), hilos, tejidos y productos relacionados con la confección (Warshaw, 2015).



e. Producto Textil

Se entiende por productos textiles todos los artículos originales, semielaborados, modificados, constituidos íntegramente por fibras textiles, independientemente de los detalles de su proceso y mezcla (Real Decreto 928, 1987).

f. Gestión Textil

La gestión de procesos en la industria textil es crucial para el éxito de la empresa. Es una estrategia diseñada para analizar, monitorear y promover la mejora continua de las operaciones. La atención se centra en la productividad, la reducción de costes y un mejor rendimiento. Su finalidad: La gestión de procesos en la industria textil no es más que el control de operaciones, ejecución de pasos de trabajo y organización. En este campo, esta práctica es tanto más importante cuanto que muchas fases corresponden a la producción industrial (Delta Máquinas Textiles, 2023).

g. Nivel de Educación

Se entiende como un proceso interactivo en el que intervienen sujetos con habilidades de desarrollo personal (*educere*) e influencias del entorno (*educare*) (Castillejo, 1994). En este sentido, el proceso educativo debe enmarcarse en el contexto social y personal (Pagés, 1997).

h. Experiencia

Se refiere a la respuesta interna y personal de los empleados a cualquier exposición directa o indirecta a los procedimientos en el lugar de trabajo (Meyer y Schwager, 2007).

i. Capacitación

Es el proceso estructurado y dirigido que se lleva a cabo en un plazo reducido para mejorar el desempeño en una actividad específica (Chiavenato, 2007).



j. Capacidades

Se definen como la habilidad de un individuo para realizar tareas valiosas en una persona en particular o para desempeñarse con éxito en una tarea específica (Sen, 1993: 30).

k. Conocimientos

Se refiere a la información que una persona posee en su mente, la cual es personalizada y subjetiva. Esta información puede ser acerca de hechos, procesos, definiciones, ideas, observaciones y otros factores, sin importar si es útil, precisa o estructurada (Alavi y Leidner, 2003).

l. Producción

Se define como el proceso de agregar valor a un bien, ya sea un producto o un servicio, después de que ha sido transformado o modificado para satisfacer ciertas necesidades específicas (Tawifk y Chauvel, 1993).

m. Costos

Es un sistema de datos utilizado para clasificar, acumular, controlar y asignar los costos de actividades, procedimientos y activos. El sistema facilita la toma de decisiones, la planificación y el control en la administración (Ramírez, 2005).

n. Trabajo

Es la inversión intencional y consciente de esfuerzo, ya sea individual o colectivo, remunerado o no, con o sin términos contractuales, para producir un bien, un producto o brindar un servicio que pueda satisfacer una necesidad humana específica (Blanch, 1996).



2.5. Formulación de Hipótesis

2.5.1. *Hipótesis General*

El capital humano afecta significativamente la productividad de las MYPES del sector textil lideradas por mujeres en la Provincia del Cusco, 2019.

2.5.2. *Hipótesis Específicas*

- El nivel de educación afecta significativamente la productividad de las MYPES del sector textil lideradas por mujeres en la Provincia de Cusco, 2019.
- La experiencia afecta significativamente la productividad de las MYPES del sector textil lideradas por mujeres en la provincia de Cusco, 2019.
- La capacitación tuvo un gran impacto en la productividad de las MYPES del sector textil lideradas por mujeres en la provincia de Cusco, 2019.

2.6. Variables de Estudio

2.6.1. *Variables*

- Variable independiente: Capital Humano
- Variable dependiente: Productividad

2.6.2. *Conceptualización de Variables*

Capital Humano

Define las características personales que regulan la personalidad y también expresa que las personas se valoran a medida que se desarrollan. El desarrollo, el hacer y la creación de un individuo marcan la diferencia entre ellos tanto en el entorno en el que se desenvuelven como fuera de él (Benitez & Capó, 2019).



Productividad

Medida media de cuán eficiente es la producción, esta es expresada como la asociación de entradas de producción y salidas. El logro de la producción está en función a la productividad (Nemur, 2016).



2.6.3. Operacionalización de Variable

Tabla 1. Cuadro de Operacionalización de Variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Medición de la Variable	Expresión final de la Variable
Productividad	Medida media de cuán eficiente es la producción, esta es expresada como la asociación de entradas de producción y salidas. El logro de la producción está en función a la productividad (Nemur, 2016).	Esto se hace vinculando los productos vendidos al tiempo de trabajo involucrado en el proceso de producción en un determinado periodo de tiempo de las MYPES del sector textil en la provincia de Cusco.	Horas de Trabajo	Número de horas de trabajo de cada empleado semanalmente.	C.4. C.5.	Productividad = $\frac{\text{Unidades producidas}}{\text{horas-hombre empleadas}}$	Percentiles: Productividad Baja: 0-1,20 Productividad Media: 1,21-1,44 Productividad Alta: Más de 1,45
			Cantidad de productos	Número de productos producidos por cada empleado semanalmente.	C.3.		
Capital Humano	Define las características personales que regulan la personalidad y también expresa que las personas se valoran a medida que se desarrollan. El desarrollo, el hacer y la creación de un individuo marcan la diferencia entre ellos tanto en el entorno en el que se desenvuelven como fuera de él (Benitez & Capó, 2019).	Se considera el capital humano como un conjunto de habilidades, incluyendo educación, formación y experiencia, que pueden incrementar la productividad de las MYPES del sector textil en la provincia de Cusco.	Nivel de Educación	Grado de Educación Alcanzado	B.1.	(1) Sin Instrucción (2) Primaria Completa (3) Secundaria Incompleta (4) Secundaria Completa (5) Técnico Superior (6) Universitario	Percentiles: Capital humano Bajo: 0-6 Capital humano Medio: 7-12 Capital humano Alto: Más de 12
				Habilidades Técnicas relacionadas al Sector Textil	B.3.	Número de Habilidades marcadas	
			Experiencia	Años de Experiencia en el Sector Textil	B.2.	(1) 1 a 5 años (2) 6 a 10 años (3) 11 a 15 años (4) más de 15 años	
			Capacitación	Número de Capacitaciones Asistidas	B.6.	(1) Menos de 2 veces (2) De 3 a 5 veces (3) Más de 6 veces	

Fuente: Elaboración Propia.



Capítulo III: Método de Investigación

3.1. Enfoque de Investigación

El enfoque utilizado para el estudio es cuantitativo. Además, se recopilaron datos para defender las hipótesis formuladas, haciendo uso de herramientas numéricas, y estudio estadístico (Ñaupas et al., 2018).

3.2. Diseño de la Investigación

El diseño de nuestro estudio fue no experimental en el sentido que no se realizó manipulación en el comportamiento de las variables sin la intención de cambiar el comportamiento original o natural.

También, dependiendo del propósito, el tipo de investigación es aplicada, identifica soluciones a problemas sociales, y contribuye al entendimiento científico y la aplicación de diversas teorías.

3.3. Alcance de la Investigación

El alcance de nuestro estudio es descriptivo, relacional y transversal. La investigación identifica las propiedades y características esenciales de las variables y fenómenos en estudio, también establece posibles relaciones entre dos o más variables (Hernández y Mendoza, 2018).

3.4. Población y Muestra de la Investigación

3.4.1. Población

La totalidad de empresas textiles propiedad de mujeres en la provincia del Cusco en el año 2019 constituyen la población de estudio, es decir se consideró un total de 76 empresas para nuestro análisis.



Tabla 2. *Cifra total de empresas textiles propiedad de mujeres en Cusco en 2019*

Tipo de Empresa	Número de Empresas	Porcentaje
Asociación	45	59.21 %
Personas Jurídicas	31	40.78 %
Total	76	100%

Fuente: DIREPRO-Cusco, Directorio Empresarial 2019. Elaboración Propia.

De acuerdo al Cuadro 2, la mayoría de las empresas textiles manejadas por mujeres en el Cusco son asociaciones, representando el 59.21%; y en segundo lugar, se encuentran personas jurídicas, que representa el 40,78%. En Cusco hay un total de 76 empresas textiles dirigidas por mujeres.

3.4.2. Muestra

En nuestra investigación, consideramos el número total de empresas textiles dirigidas por mujeres (76 empresas) para lograr resultados representativos.

3.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

3.5.1. Técnicas

La encuesta es el método utilizado para recopilar datos necesarios para nuestra investigación, que incluye información de fuentes primarias. Está dirigido a mujeres que dirigen empresas textiles en la provincia del Cusco.

3.5.2. Instrumentos

En nuestra investigación utilizamos el cuestionario como principal instrumento para recopilar datos, considerado uno de los más utilizados en las ciencias sociales (Valderrama, 2019).

Específicamente, el cuestionario se aplicó a cada mujer administradora de una MYPE de la industria textil en la provincia del Cusco.



3.6. Procesamiento de Datos

Los datos recopilados, fueron procesados utilizando el programa Microsoft Excel versión 2019, que permite tabular y sistematizar la información obtenida mediante las encuestas. De igual forma, se utilizó el programa estadístico SPSS versión 2.5 para el análisis estadístico, la descripción de las variables e inferir las relaciones de las mismas, lo que permitió comparar hipótesis y obtener gráficos adecuados para presentar e interpretar los resultados en concordancia con la pregunta de investigación.

Cada elemento está codificado, lo que da como resultado una matriz de códigos de materias.

- **Códigos:** Los códigos son tablas (registros) que almacenan información o datos proporcionados por los gerentes, dueños y/o administradores de las MYPES sobre la industria textil a cargo de mujeres en la provincia del Cusco.
- **Puntaje:** es el valor asignado al código según las reglas o criterios especificados en la letra a).

La matriz de código se transforma luego en una matriz de puntos de acuerdo con los siguientes criterios: Todas las alternativas que afectan el capital humano y la productividad reciben un puntaje.

Luego se convierte en una herramienta de medición, asignando puntos a cada elemento de la herramienta de recolección de datos.

- **Procedimiento para establecer los principales factores:** Los factores más importantes se determinan de la siguiente manera:
 - o Análisis de fiabilidad de los datos.



- Construir una matriz de correlación entre estimaciones de elementos comunes (es decir, partes comunes o compartidas entre factores)
 - Se utilizó un método de agrupamiento que utiliza restricciones de intervalo para evaluar las características comunes.
 - Se manejó el índice de medición Rho de Spearman para el análisis correlacional.
 - Los valores de relación entre variables se ordenan y agrupan para aclarar y mejorar la interpretación.
- **Procedimiento para la homologación de instrumentos de medida:**
- El primer paso para validar nuestro instrumento de investigación consiste en enviar el cuestionario a especialistas familiarizados con el tema de investigación para que puedan evaluar la idoneidad de las preguntas.
 - Una segunda revisión por un experto en el constructo relevante asegura que el cuestionario esté libre de errores frecuentes como preguntas confusas o ambiguas.
 - El tercer paso es seleccionar un subconjunto de participantes a quienes aplicaremos el cuestionario y realizar un estudio piloto. El tamaño del primer grupo fue del 10% de la población total o 8 participantes.
 - Después de completar el proceso de recopilación de datos, exportamos los datos sin procesar para su gestión.
 - Después de ingresar, el siguiente paso es recuperar el código de preguntas negativas. Pudimos aprobar el cuestionario porque los encuestados respondieron cuidadosamente las preguntas redactadas negativamente y sus respuestas fueron consistentes con preguntas similares redactadas positivamente.



- El siguiente paso es revisar la consistencia de las preguntas para garantizar respuestas consistentes.
- El paso final en la validación de nuestra herramienta de investigación es una revisión final de los datos recopilados. Si encontramos una pregunta que no se encuentre relacionada con el tema, se eliminará. Por otro lado, si la pregunta se considera resaltante, se guarda y se analiza independientemente.

Capítulo IV: Análisis del entorno económico, social y ambiental de la investigación

4.1. Aspectos Geográficos

4.1.1. Ubicación Geográfica

Ubicada en la zona central del departamento del Cusco. La provincia del Cusco limita geográficamente por el norte con las provincias de Calca y Urubamba. Al sur con la provincia de Paruro, al este y oeste con las provincias de Quispicanchis y Anta.

Ilustración 2. Mapa limítrofe de la provincia Cusco.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática.

4.1.2. Organización Política y Administrativa

La provincia del Cusco cuenta con 8 distritos, cada uno de los cuales es independiente en sus actividades y tiene su propio presupuesto. Únicamente el Distrito del Cusco se encuentra dentro de la Provincia del Cusco con la misma autoridad de control.



Tabla 3. Organización política y administrativa de la provincia del Cusco

Ubicación Política		
Ubigeo	Distrito	Área (Km ²)
80106	Santiago	59.23
80108	Wanchaq	5.68
80103	Poroy	13.38
80102	Ccorca	161.85
80107	Saylla	24.19
80105	San Sebastián	68.51
80104	San Jerónimo	95.74
80101	Cusco	101.61
Total		530.18

Fuente: Base de datos geoespacial del INEI.

4.2. Entorno Social

4.2.1. Datos Demográficos

Cusco tenía una población de 447.558 según el censo de 2017, y la distribución de la población por región se muestra a continuación:

Tabla 4. Población de la provincia del Cusco en 2017

Distritos	Cantidad de Habitantes	Distribución %
Cusco	114,630	26%
Ccorca	2,246	1%
Poroy	2,436	1%
San Jerónimo	57,075	13%
San Sebastián	112,536	25%
Santiago	94,756	21%
Saylla	5,368	1%
Wanchaq	58,541	13%
Total	447,588	100%

Fuente: INEI – CPV 2017

La Tabla 4 muestra una mayor concentración en el distrito de Cusco, mientras que los distritos periféricos como Ccorca, Poroy y Saylla concentran solo el 3% de la población de la provincia.



4.3.1.1. Estructura Poblacional según área urbana y rural

En la tabla 5 se observa que la zona urbana de la provincia del Cusco tiene una población de 432.662 personas, un total de 14.926 personas viven en la zona rural, mientras que la población total del Cusco es de 447.588.

Tabla 5. Estructura poblacional urbano-rural en la provincia del Cusco en el año 2017

Provincia Cusco	Grupos de Edad						
	Total	Menores de 1 Año	1 a 14 Años	15 a 29 Años	30 a 44 Años	45 a 64 Años	65 años a Más
Área Urbana y Rural	447,588	6,913	101,465	127,102	102,545	79,227	30,336
Urbana	432,662	6,640	97,198	123,058	99,575	76,826	29,365
Rural	14,926	273	4,267	4,044	2,970	2,401	971

Fuente: Censo de Población y Vivienda 2017

4.2.2. Educación

Tendencias de alfabetización superiores al 90% son comunes en la provincia del Cusco, a diferencia de Ccorca y Poroy, que representan el 62,2% y 88,8%, respectivamente.

4.3.2.1. Número de Estudiantes

En el 2017 estudiaron en Cusco 290,869 estudiantes, como se muestra en la tabla:

Tabla 6. Número de estudiantes en la provincia del Cusco, 2017

Etapa	Población Estudiantil	Estructura Porcentual
Básica Regular	261,182	88.10%
Básica Alternativa	8,996	4.00%
Superior No Universitaria	20,691	7.90%
Total	290,869	100%

Fuente: Resultados del Censo Educativo 2017 – DRE y UGEL



4.3.2.2. Instituciones educativas

La provincia del Cusco cubre casi todas las áreas de su territorio de instituciones educativas, tanto públicas como privadas, aunque los pagos mensuales pueden variar mucho, donde se toma en cuenta la calidad del equipo brindado.

Tabla 7. *Instituciones educativas en la provincia del Cusco en el 2016*

Etapas	N° Instituciones Educativas	Estructura Porcentual
Básica Regular	982	87.36%
Básica Especial	114	10.14%
Superior No Universitaria	28	2.5%
Total	1,124	100%

Fuente: Resultados del Censo de Educación 2017 – DRE y UGEL

4.3.2.3. Sistemas educativos en zonas rurales

Los sistemas de educación rural a menudo se enfrentan a la realidad de los agricultores o familias rurales. Dado que el hogar rural es a la vez un componente manufacturero y una unidad de consumo, utiliza el trabajo infantil para fines como la siembra y la cosecha, que a menudo entran en conflicto con la escolarización de niños y jóvenes. Muchos niños o niñas abandonan la escuela para proporcionar mano de obra a las familias que no pueden contratar debido a la pobreza. Esto se traduce en altas tasas de deserción. Ante esta realidad y en un intento por crear buenos círculos entre la educación y el trabajo infantil, surgió el modelo educativo alternativo que combina la escuela con la experiencia laboral.

El modelo nacido en Francia en 1937 como respuesta a las dificultades educativas de los estudiantes rurales incluyendo la enseñanza, la unidad económica familiar y el entorno del estudiante. Su objetivo principal fue evitar que los estudiantes abandonen la escuela y así, como su nombre indica, insertar a los estudiantes de la escuela al mundo laboral.



El modelo del sistema educativo alternativo peruano se implementó a través del Centro de Formación Alternativa Rural (CRFA) de Red Pro Rural. Estos centros “responden a los requerimientos, necesidades, problemas y expectativas relacionados con las tareas y objetivos de la educación secundaria rural y su inevitable vinculación con la formación laboral y productiva”. David Bauman, director ejecutivo de Pro Rural, dijo que el modelo educativo prepara a los estudiantes para el medio rural en su entorno y en su vida. CRFA es una escuela pública administrada conjuntamente que sigue un currículo experimental pero tiene un currículo formal, Cusco tiene la mayor cantidad de CRFA (14) y el resto se distribuye en las 13 regiones del país, para un total de 42 CRFA. Los cursos en este sistema varían de un lugar a otro debido a la necesidad de adaptarse al entorno. Los CRFA se crean en función de la demanda (padres, autoridades locales y comunidad) y los maestros mantienen informados a los padres sobre el avance de sus hijos.

En Perú, la educación alternativa se utiliza en la educación secundaria, porque este modelo requiere que los niños tengan cierta independencia y capacidad para viajar. Los estudiantes deben pasar 15 días en el centro alternativo y 15 días en casa. Considerando que en el 2008, más de 88 alumnos estudiaron en los centros educativos públicos del Cusco, de los cuales el 43% eran de zonas rurales, la educación alternativa puede ser un modelo para mejorar la calidad educativa de la juventud rural del Cusco y del país.

4.3. Entorno Económico

De acuerdo con el Cuadro 8 y la Figura 3, la economía cusqueña creció a una tasa media anual de dos por ciento entre 2011 y 2020, impulsada principalmente por las industrias minera y de hidrocarburos.



Tabla 8. Cusco: Valor agregado bruto 2020, valores a precios constantes de 2007 (Miles de soles)

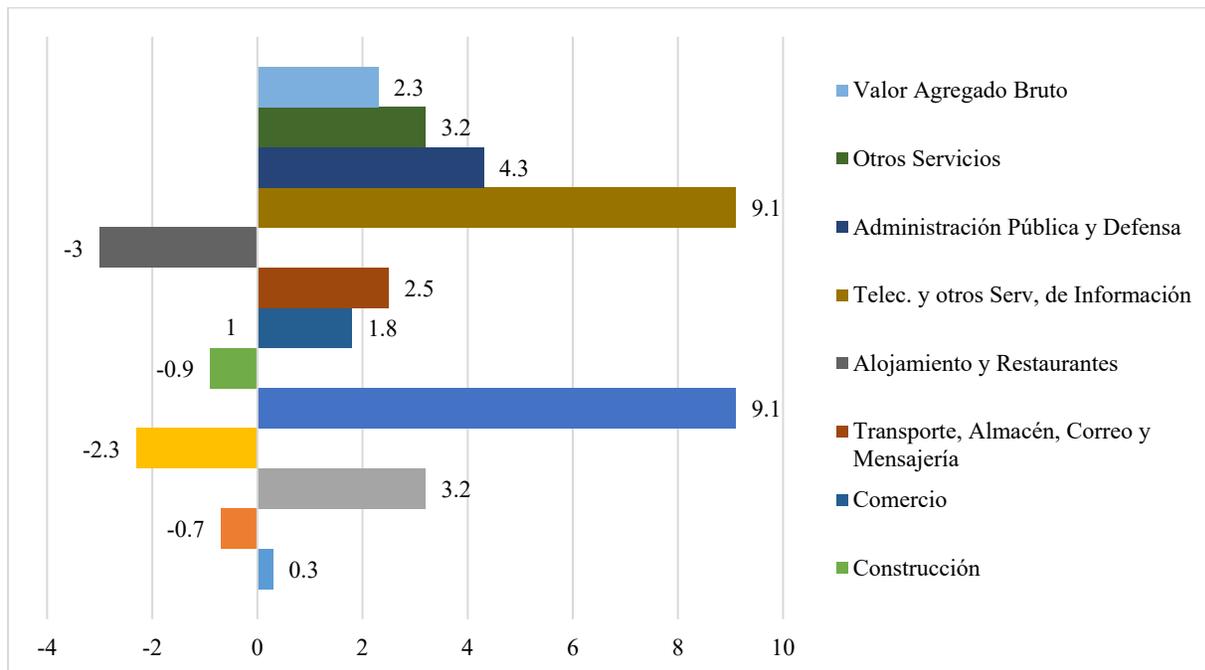
Actividades	VAB	Estructura %	Crecimiento Promedio Anual 2011-2020
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	1 040 093	5,4	0,3
Pesca y Acuicultura	1 148	1/	-0,7
Extracción de Petróleo, Gas y Minerales	8 920 665	46,2	3,2
Manufactura	1 023 612	5,3	-2,3
Electricidad, Gas y Agua	260 856	1,4	9,1
Construcción	1 242 125	6,4	-0,9
Comercio	1 340 134	6,9	1,8
Transporte, Almacén, Correo y Mensajería	757 803	3,9	2,5
Alojamiento y Restaurantes	429 829	2,2	-3,0
Telec. y otros Serv. de Información	604 127	3,1	9,1
Administración Pública y Defensa	979 063	5,1	4,3
Otros Servicios	2 689 951	13,9	3,2
Valor Agregado Bruto	19 289 406	100,0	2,3

Nota: 1/ Menos de 0.1 por ciento

Fuente: INEI, sucursal Cusco.

El valor agregado total (VAB) en el 2020 fue de 19.289.406 soles, específicamente, el sector que más aportó fue la extracción de recursos no renovables como petróleo, gas y minerales, seguido del comercio y la construcción, donde otros servicios representaron el 13,9%.

Ilustración 3. Cusco: Valor agregado bruto 2020, valores a precios constantes de 2007 (Miles de soles)



Nota: 1/ Menos de 0,1 por ciento

Fuente: INEI, elaboración BCRP, Sucursal Cusco. Dpto. de Estudios Económicos.

4.3.1. Población Económicamente Activa (PEA)

La PEA de Cusco asciende a 213.991 personas. De este monto, las actividades económicas que absorben la mayor parte del empleo PEA son: transporte y comunicaciones (32,19%), comercio (22,45%), hoteles y restaurantes (9,86%), construcción (8,47%), industria manufacturera (7,48%) y otros. Servicios (9,99%).



Tabla 9. Cusco: PEA por actividad económica y categoría ocupacional, 2017

PEA ocupada	Adm. Púb.	Agro p.	Comerc.	Const.	Hot. y rest.	Inmob.	Manuf.	Minería	Tran sp. y comun.	Otros serv.	Total
Agricultura, silvicultura y pesca	0	5,044	0	0	0	0	0	0	0	0	5,044
Supervisores y administrativos	3,320	20	742	190	2,013	40	206	30	9,233	1,579	17,373
Miembros poder ejec., leg., jud. Y de la adm. púb. y priv	290	8	160	110	146	3	49	17	751	71	1,605
Profesiones militares y policiales	2,420	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,420
Operadores de maq. indust., ensambladores y choferes	160	23	186	424	17	0	375	366	613	15,076	17,240
Especialistas en ciencia y conocimiento	3,675	142	866	1,475	632	57	451	231	30,892	1,089	39,510
Empleados técnicos	989	68	3,237	1,122	1,848	274	1,068	83	10,170	1,441	20,300
Trabaj. de la constr., prod. artesanales, electr. y telecomun.	131	3	2,481	11,653	11	1	13,373	36	642	139	28,470
Trabaj. de serv. y vend. de comerc. y medo.	464	3	34,497	2	11,313	0	126	3	7,879	196	54,483
Trabaj. no cualificado: peón, vend. amb. y afines	824	1,574	5,871	3,153	5,127	89	353	82	8,695	1,778	27,546
Participación respecto al TOTAL	5.74%	3.22%	22.45%	8.47%	9.86%	0.22%	7.48%	0.40%	32.19%	9.99%	100.00%
TOTAL	12,273	6,885	48,040	18,129	21,107	464	16,001	848	68,875	21,369	213,991

Fuente: Censo 2017: Población XII, Vivienda VII y Comunidades Aborígenes III

4.3.2. Actividad Económica

4.3.2.1. Turismo

Las actividades turísticas en Cusco merecen especial atención por su importancia para la economía local. El número de turistas llegados a Cusco se ha visto incrementado durante los últimos años, llegando a 1.167.480 en 2011, 63% extranjeros y el 37% turista nacional. Con el desarrollo de la actividad, la infraestructura hotelera de Cusco también está en continuo desarrollo: 76 hoteles son de más de tres estrellas y 338 hoteles de menos de tres estrellas; un total de 11.711 habitaciones y 22.084 camas. El número de restaurantes relacionados con los servicios turísticos va en tendencia creciente, siendo 279 el número a la actualidad, de los cuales el 32% son restaurantes clasificados y el 68% son restaurantes no clasificados. Además, cabe mencionar que la gran mayoría de todos estos servicios se concentran en el centro histórico de Cusco.



4.3.2.2. *Industria*

La industria en Cusco no es competitiva, pero genera muchos puestos de trabajo. Se enfoca en micro y pequeñas empresas, aún a escala local. Según el Censo Económico Nacional de 2008, en la provincia existían 1.607 empresas manufactureras, lo que representa el ocho por ciento del total de empresas registradas en Cusco en 2008.

Para el año 2020 el total del Valor Agregado Bruto (VAB) fue de 19 289 406 soles, siendo más específicos los sectores que más aportaron a este son: extracción de petróleo, gas y minerales, seguido por comercio y construcción, otros servicios aportaron con 13.9%.

4.3.2.3. *Industria Textil en Cusco*

Según un estudio del Centro de Investigaciones Comerciales de la Cámara de Comercio del Cusco, en el 2020 la producción de fibra de alpaca en nuestra región fue la segunda más grande del país con 614 toneladas, lo que corresponde al 14 por ciento de la producción del país.

El precio medio de las fibras cayó con fuerza a 13,7 el kilogramo en la temporada alta (marzo-junio) por el impacto de la pandemia, un 27% menos que el año pasado. En Cusco, sin embargo, el precio se mantuvo por debajo de 14,4

En el primer semestre de 2021, la exportación de la industria textil de la región Cusco aumentó un 88% interanual. Las exportaciones de productos de valor agregado no tradicionales como prendas de vestir, sombreros y alfombras aumentaron un 66%, 116% y 38,30% respectivamente.

Los principales exportadores cusqueños con mayores envíos en el primer semestre de 2021 son: Alpacotton Apu Kuntur (67%), Alpasuri (18%), Almacen Santa Beatriz (9%) y Qori Alpaca (6%), con Alemania como principal destino, con el 58% del total.



Alemania, es hoy en día un aliado con PROMPERÚ a través del programa “Global Business Exchange”. El objetivo del programa es ampliar las destrezas de los microempresarios y promover los contactos e intercambios con las pymes alemanas.

En la actividad textil artesanales en la región Cusco, dominan los artesanos del Cusco con un 43% de participación, seguidos de los artesanos de Calca con un 20%. Dicha actividad tiene gran importancia para la región ya que de ella depende entre el 70 y el 80 por ciento del ingreso familiar anual (FAO, 2008).

Finalmente, se registraron 118 tiendas y centros textiles, textiles, cueros, peleterías y afines en la provincia del Cusco. La mayoría de ellos están ubicados en el centro provincial de la región Cusco.

Tabla 10. Principales centros turísticos de la provincia del Cusco

	Nombre	Nº de stands/tiendas
Distrito Cusco	Galerías Bocangel	35
	Galerías La Merced	25
	Centro Comercial Sotomayor	40
	Centro Comercial Ima Sumaq	120
	Centro Comercial Ollanta	73
	Centro Comercial Cusco	95
	Centro Comercial Cusco Sol Plaza	74
	Centro Comercial El Paraíso	446
	Centro Comercial El Carmen	60
	Centro Comercial Los Ruisseños	26
	Centro Artesanal Yachay Wasi	26
	Centro Artesanal (calle marqués)	76
	Centro Comercial El Rey	21
	Centro Comercial Jesús de Nazaret	61
	Centro Comercial Arte Inka	45
Centro Comercial Santa Rosa	25	
TOTAL		1248

Fuente: Gerencia de Desarrollo Urbano y Rural Cusco



Entre las 16 galerías y centros comerciales principales, cuentan con 1.248 puestos o tiendas para exhibir productos, y cabe señalar que cada centro cuenta con artesanías, textiles, servicios turísticos, etc.

a) Revolución industrial en el sector textil. Un paso adelante

En el sur, la reforma agraria transformó al campesinado de la servidumbre a una sociedad campesina autoimpuesta. Este cautiverio está asociado con la rebelión contra todo lo extranjero, el aislacionismo, el industrialismo y el capitalismo. Por esta razón, gran parte de la población de las Tierras Altas del Sur no tenía intención de emanciparse en la Revolución Industrial, ya que gran parte de la población no estaba dispuesta a contribuir al progreso y la producción.

El principal problema es la creencia de los inversionistas, quienes construyen las fábricas y dirigen las industrias, sin importar el origen de los inversionistas. Por lo tanto, la mayoría de la gente ignora su importancia real en el proceso de industrialización. Por ejemplo, cuando Cusco planeó invertir en la industria o en empresas relativamente grandes en las áreas rurales, como una pequeña planta hidroeléctrica, la comunidad campesina, dirigida por la élite extralegal, luchó contra ello, mientras que las élites mencionadas mantienen un diálogo indirecto con los inversionistas mencionados, quienes proponen aportar fondos para solucionar el problema. Por un lado, ¿no es esto una forma de intimidación y extorsión a los inversionistas cusqueños? Por otro lado, se debe tener en cuenta que los inversionistas cusqueños son capitalistas altamente educados cuyo capital es tan limitado que solo cuentan con fondos suficientes para implementar cierto tipo de capital de riesgo. Además, los recursos económicos del país son realmente insuficientes; se suman factores como la falta de promoción y protección nacional y los vaivenes económicos y políticos del país.



Ante esto, ¿cuáles son las consecuencias de la resistencia y el saqueo de estas inversiones?

Lo más probable es que la empresa se quede en el camino, no produzca nada, pague dinero a los inversores y mantenga el statu quo en el campo en el que se desarrolló la inversión; es decir, nadie se beneficia, todo lo contrario.

En los países liberales y capitalistas (como EE. UU. y los países de Europa occidental), el Estado está a disposición de los ciudadanos y pone a las autoridades a su servicio. Por otro lado, en un país en desarrollo como el nuestro, los ciudadanos están destinados a servir al país, por lo que no es raro que los presidentes elegidos democráticamente actúen de manera prepotente y dominante, cambiando las leyes como en su propio país y subvirtiéndolo. Además, la política económica se ocupa de la distribución de la riqueza, no de su creación. Por estas y otras razones, la industrialización del Cusco es una lucha irreal para enfrentar los vectores invisibles del anti-industrialismo, el anticapitalismo, el totalitarismo, el mercantilismo y otros. No se trata de realizar el sueño americano, sino de crear una mejor realidad para los cusqueños y la sierra andina.

4.4. Entorno Ambiental

4.4.1. Fabricantes textiles

Los mayores conflictos de carácter ambiental del sector textil están relacionados con la emisión de sustancias tóxicas a la atmósfera y las aguas residuales. Igualmente de las sustancias tóxicas potenciales, el olor suele ser un problema, especialmente cuando los centros de pintura están ubicadas cerca de áreas residenciales. Los respiraderos pueden contener vapores de solventes, formaldehído, hidrocarburos, sulfuro de hidrógeno y compuestos metálicos. Los solventes a veces se recuperan y se destilan para su reutilización. La limpieza es efectiva para los componentes volátiles solubles en agua como el metanol, pero no para las tintas de impresión, cuya principal emisión son los hidrocarburos.



Los derivados combustibles se pueden quemar, aunque esto es relativamente caro. Sin embargo, la medida final es utilizar materiales con la menor emisión posible, no solo eligiendo colorantes y ligantes en peso, sino también teniendo en cuenta el contenido de formaldehído y monómero residual del material.

La contaminación de las aguas residuales con colorantes no fijos es una preocupación ambiental grave, no solo porque puede poner en peligro la salud humana y animal, sino también por los cambios de color muy notorios. El teñido convencional puede lograr más del 90 % de fijación del color, pero la impresión con tinte reactivo generalmente puede lograr valores de fijación de solo el 60 % o menos. Esto significa que cuando las telas se lavan después de teñirlas, más de un tercio de los tintes reactivos terminan en las aguas residuales. El lavado de pantallas, telas de impresión y cilindros también libera más colorantes en las aguas residuales.

Algunos países han establecido límites sobre la decoloración de las aguas residuales, pero estos límites suelen ser difíciles de alcanzar sin sistemas de tratamiento muy costosos. Una solución fue usar tintes menos contaminantes y desarrollar tintes y espesantes sintéticos para aumentar la fijación del tinte y, por lo tanto, reducir el exceso de descarga a las aguas residuales (Grund 1995).

4.4.2. Problemas ambientales en el uso de productos textiles

Los residuos de formaldehído y algunos complejos de metales pesados son en su mayoría inertes pero suficientes para irritar la piel y sensibilizar al usuario. Los residuos de formaldehído y los solventes de las alfombras y las telas seguirán liberándose durante algún tiempo. En edificios cerrados que se reciclan y no se intercambian con el aire exterior, estas sustancias pueden alcanzar concentraciones lo suficientemente altas como para causar síntomas en los ocupantes del edificio.



En algunos países, estos límites se han estandarizado por ley (p. ej., Dinamarca, Finlandia, Alemania, Japón) y, en respuesta a los comentarios de los consumidores, los fabricantes han implementado voluntariamente estos límites para obtener una etiqueta ecológica.



Capítulo V: Resultados de la Investigación

5.1. Confiabilidad de los Instrumentos Utilizados

La confiabilidad de la escala utilizada se evaluó mediante el coeficiente alfa de Cronbach, que alcanzó un valor de 0,816 para todos los ítems, lo que confirma la presencia de una alta consistencia interna ($0,8 \leq \alpha \leq 1,0$).

5.2. Resultados Respecto a los Objetivos Específicos

Se realizó un análisis descriptivo de todos los elementos de los instrumentos utilizados antes de alcanzar los objetivos específicos. Luego procedemos a utilizar la estadística inferencial.

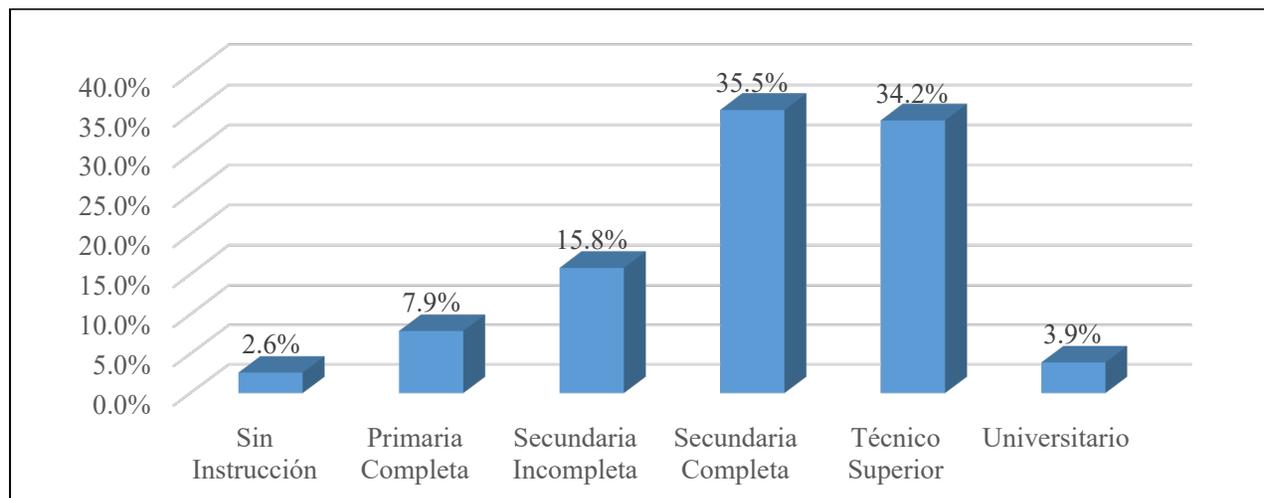
Tabla 11. Nivel de educación de los propietarios

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sin Instrucción	2	2,6	2,6	2,6
	Primaria Completa	6	7,9	7,9	10,5
	Secundaria Incompleta	12	15,8	15,8	26,3
	Secundaria Completa	27	35,5	35,5	61,8
	Técnico Superior	26	34,2	34,2	96,1
	Universitario	3	3,9	3,9	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia



Ilustración 4. Nivel de educación de los propietarios



Fuente: Elaboración Propia

La Tabla 11 y la Figura 4 muestran que el 35,5% de las mujeres encuestadas tenían educación secundaria, seguido por el 34,2% de las mujeres que tenían educación técnica superior. Solo el 3,9% de los propietarios de viviendas tiene estudios superiores. Muchos propietarios han iniciado negocios con éxito con experiencia y determinación a pesar de su conocimiento y capacitación limitados.

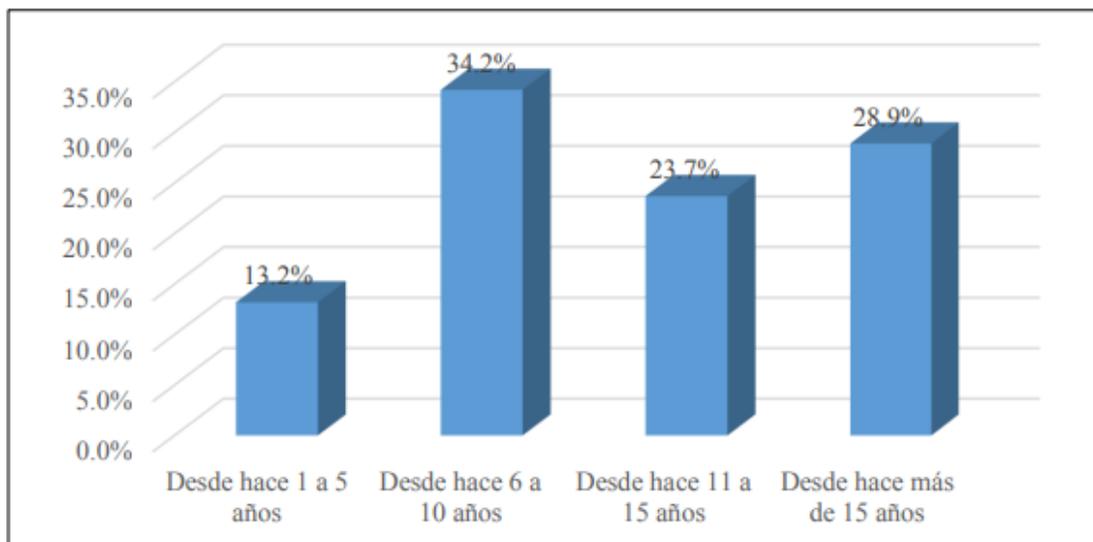
Tabla 12. Cantidad de años dedicados a la actividad textil

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desde hace 1 a 5 años	10	13,2	13,2
	Desde hace 6 a 10 años	26	34,2	47,4
	Desde hace 11 a 15 años	18	23,7	71,1
	Desde hace más de 15 años	22	28,9	100,0
	Total	76	100,0	100,0

Fuente: Elaboración Propia



Ilustración 5. Cantidad de años dedicados a la actividad textil



Fuente: Elaboración Propia

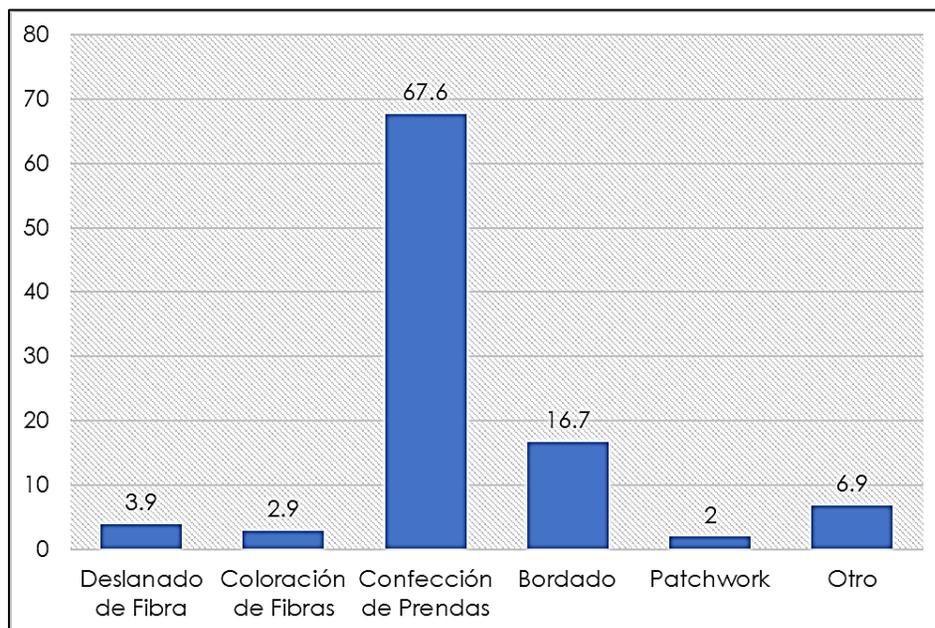
De los datos de la Tabla 12 y la Figura 5, se puede observar que la mayoría de las mujeres entrevistadas tiene más de 6 años de experiencia en la industria textil, el 34,2% tiene de 6 a 10 años de experiencia, el 23,7% tiene de 11 a 15 años. experiencia, 28,9% . con más de 15 años de experiencia, mientras que el 13,2 de los encuestados tenía menos de 5 años de experiencia. Se puede decir que la mayoría de los encuestados tienen más de 6 años de experiencia en este campo. Estos resultados pueden deberse a sucesión generacional de la empresa familiar.

Tabla 13. Habilidades técnicas desarrolladas en el ámbito de la textilería

	Respuestas		Porcentaje de casos
	N	Porcentaje	
Deslanado de Fibra	4	3,9	5,3
Coloración de Fibras	3	2,9	3,9
Confección de Prendas	69	67,6	90,8
Bordado	17	16,7	22,4
Patchwork	2	2,0	2,6
Otro	7	6,9	9,2
Total	102	100.0	134,2

Fuente: Elaboración Propia

Ilustración 6. *Habilidades técnicas desarrolladas en el ámbito de la textilería*



Fuente: Elaboración Propia

La figura 6 muestra las habilidades técnicas adquiridas por los propietarios de la industria textil a lo largo del tiempo. La mayoría (67.6%) sabe confeccionar ropa y el 16.7% sabe bordar. Sin embargo, habilidades como deslanar fibras y el teñido fueron menos comunes con un 3.9 % y un 2.9 %, respectivamente.

Entre las mujeres encuestadas, la habilidad más común era confeccionar ropa, lo que les otorgaba una ventaja en el mercado.

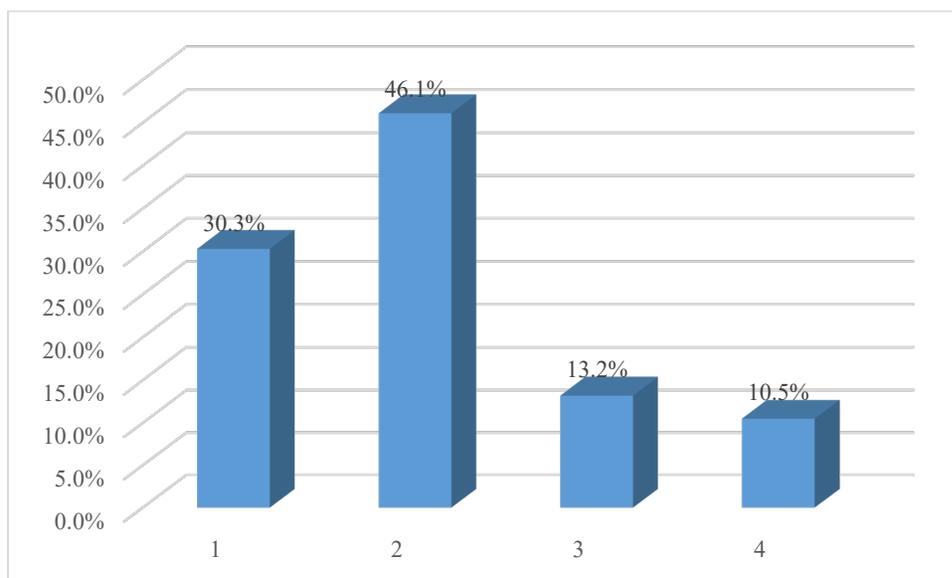
Tabla 14. *Cantidad de habilidades técnicas desarrolladas en el ámbito de la textilería*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	a	e		
1	23	30,3	30,3	30,3
2	35	46,1	46,1	76,3
Válido 3	10	13,2	13,2	89,5
4	8	10,5	10,5	100,0
Total	76	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia



Ilustración 7. Cantidad de habilidades técnicas desarrolladas en el ámbito de la textilería



Fuente: Elaboración Propia

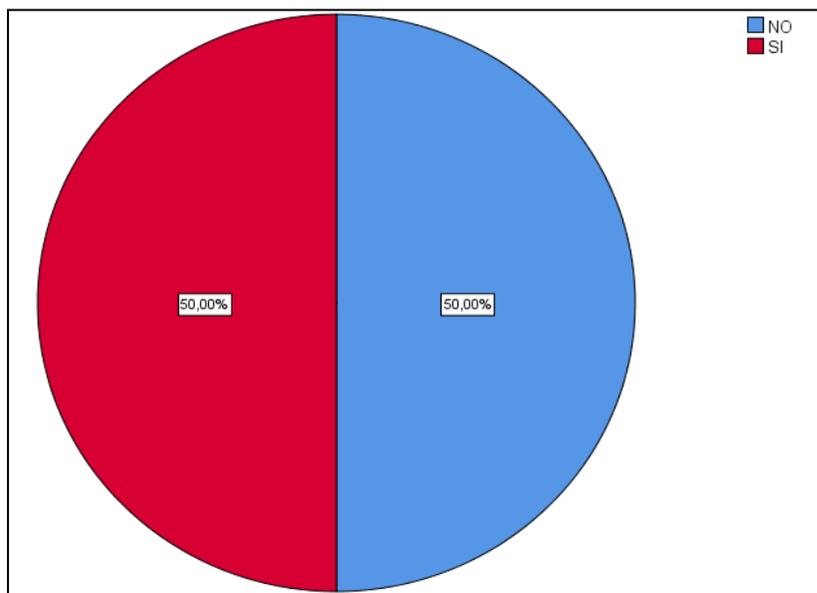
La Tabla 14 y la Figura 7 muestran que el 46,1% de las mujeres encuestadas han aprendido dos habilidades técnicas en el campo textil, seguidas por el 30,3% de mujeres que han aprendido una sola habilidad. Solo el 13,2% tenía tres habilidades, mientras que el 10,5% tenía cuatro. Esto demuestra que la mayoría de las mujeres entrevistadas tienen dos habilidades técnicas en el campo textil.

Tabla 15. Capacitación en entidades públicas o privadas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	a	e		
Válido	NO	38	50,0	50,0
	SI	38	50,0	100,0
	Tota	76	100,0	100,0

Fuente: Elaboración Propia

Ilustración 8. Capacitación en entidades públicas o privadas



Fuente: Elaboración Propia

La Tabla 15 y la Figura 8 muestran que el 50% de las mujeres encuestadas han recibido capacitación de instituciones públicas y privadas, mientras que la otra mitad no ha recibido capacitación alguna.

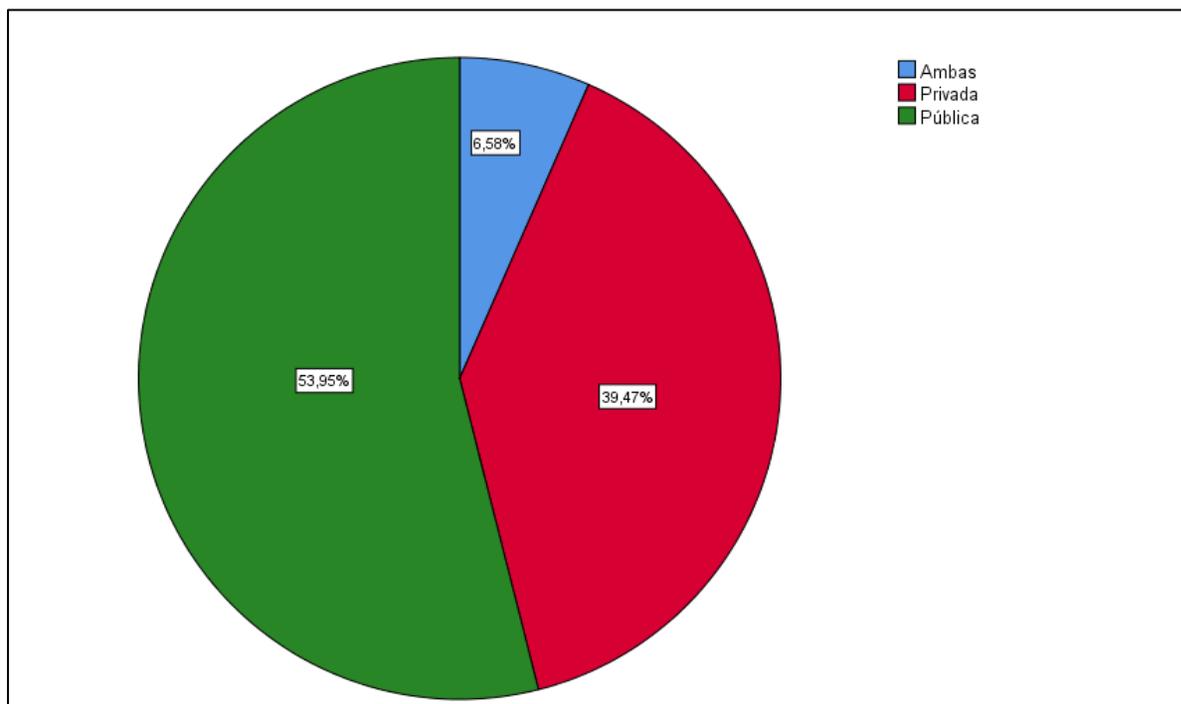
La capacitación se enfoca en temas como producción textil, habilidades técnicas, ventas y mercadeo que benefician su desarrollo y crecimiento empresarial. Las mujeres que se asocian tienen más oportunidades de formarse, mientras que las emprendedoras independientes tienen que buscar canales de formación a través de las redes sociales y otros medios.

Tabla 16. Tipos de entidad que brindan capacitación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	a	e		
Válido	Pública	41	53,9	53,9
	Privada	30	39,5	93,4
	Ambas	5	6,6	100,0
Total	76	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Ilustración 9. Tipos de entidad que brindan capacitación



Fuente: Elaboración Propia

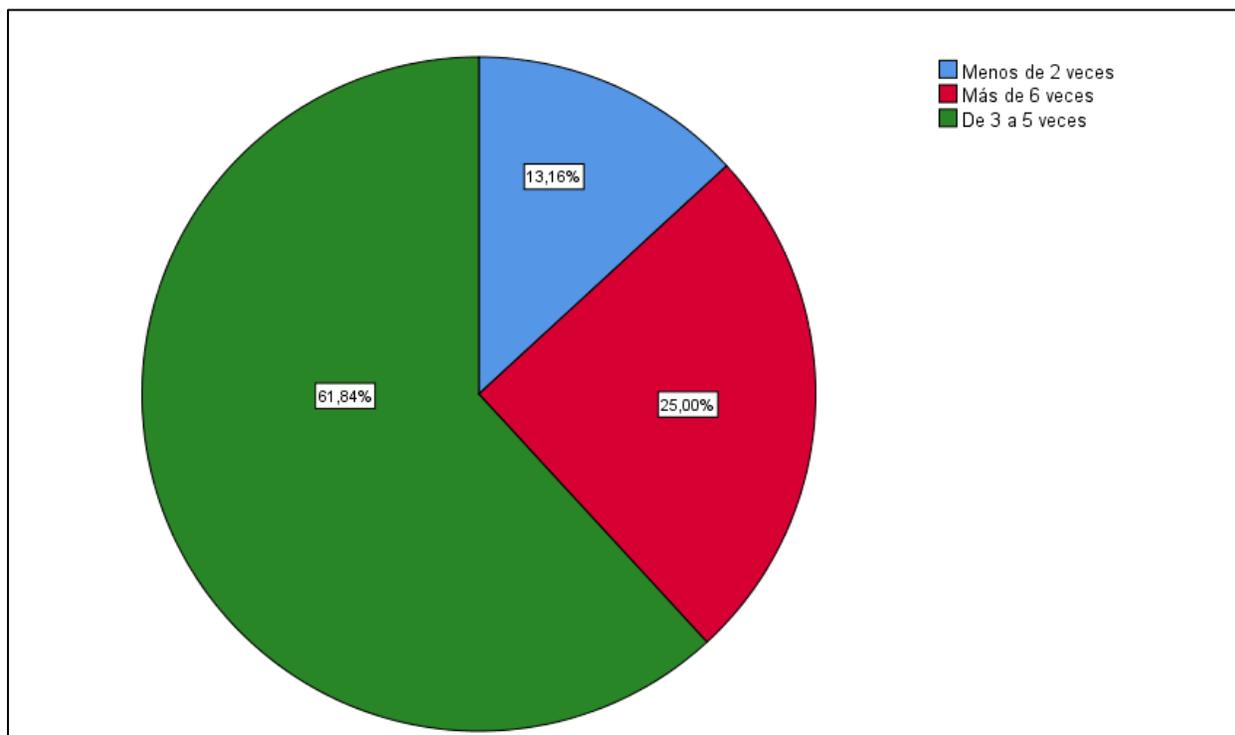
La Tabla 16 y la Figura 9 muestran que el 53,9% de los encuestados recibió capacitación de instituciones estatales, el 39,5% de instituciones privadas y solo el 6,6% de ambas instituciones. Las instituciones estatales que brindan educación son los municipios. Por otro lado, una minoría recibió capacitación de entidades privadas como empresas financieras y ONGs para mejorar sus habilidades productivas y desempeño empresarial.

Tabla 17. *Número de veces que recibieron capacitación técnica*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Menos de 2 veces	10	13,2	13,2
	De 3 a 5 veces	47	61,8	75,0
	Más de 6 veces	19	25,0	100,0
Total	76	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Ilustración 10. *Número de veces que recibieron capacitación técnica*



Fuente: Elaboración Propia

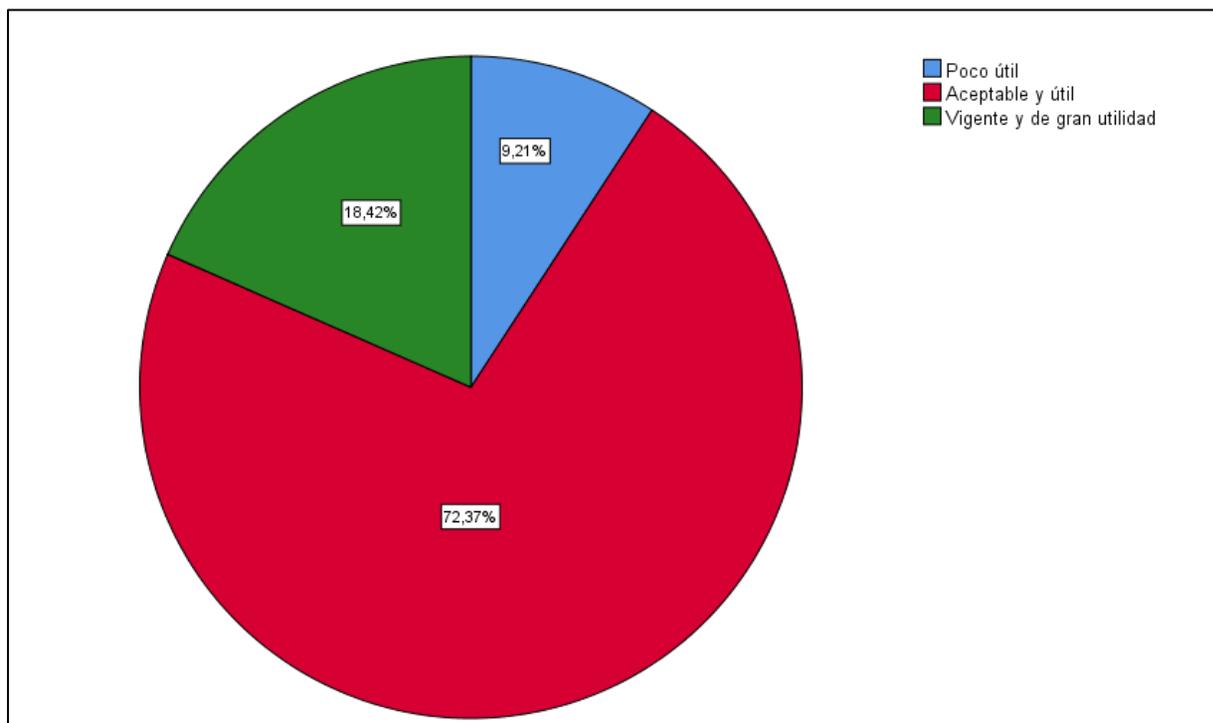
La Tabla 17 y la Figura 10 muestran que del total de mujeres encuestadas, el 13,2% tuvo menos de 2 capacitaciones en 2019, mientras que el 61,8% tuvo entre 3 y 5 capacitaciones. Solo el 25% recibió más de 6 sesiones de entrenamiento.

Tabla 18. *Calificación de las capacitaciones brindadas*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco útil	7	9,2	9,2
	Aceptable y útil	55	72,4	81,6
	Vigente y de gran utilidad	14	18,4	100,0
Total	76	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Ilustración 11. *Calificación de las capacitaciones brindadas*



Fuente: Elaboración Propia

De la Tabla 18 y la Figura 11, se puede ver que de todos los encuestados, el 72,4% cree que la capacitación es "aceptable y útil", y el 18,4% "poco útil". Solo el 9,2% lo calificó como "relevante y muy útil", lo que significa que más mujeres habían recibido capacitación técnica y lo encontraron útil.

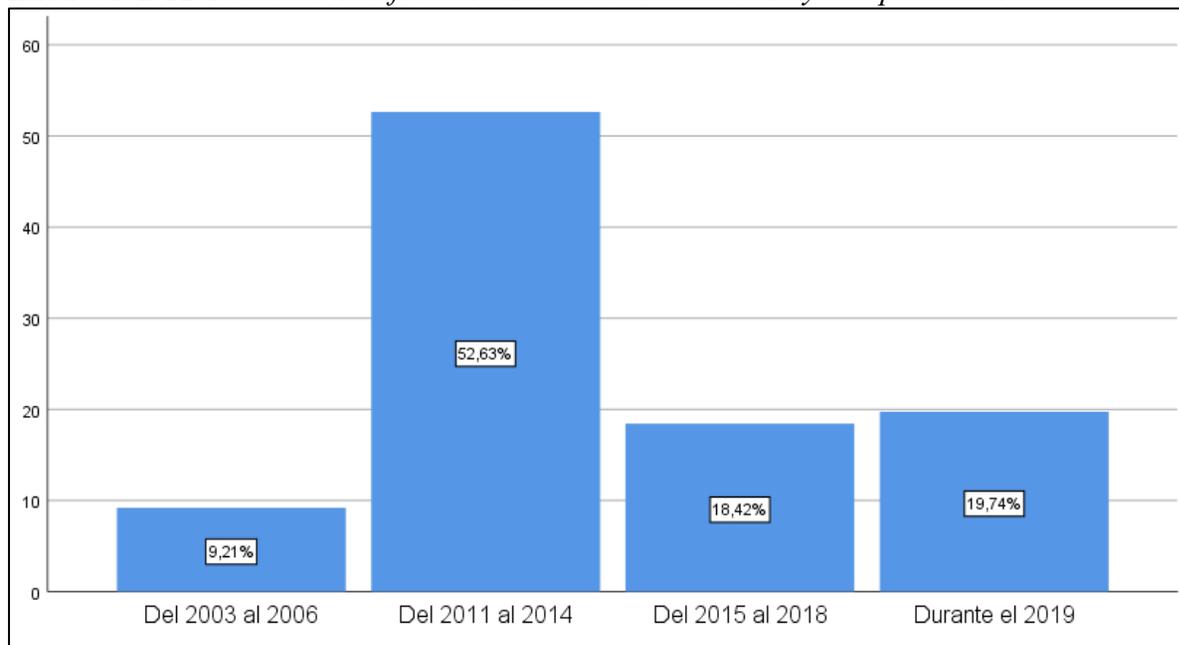
Tabla 19. *Períodos más frecuentes de asistencia técnica y/o capacitación*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Del 2003 al 2006	7	9,2	9,2
	Del 2011 al 2014	40	52,6	61,8
	Del 2015 al 2018	14	18,4	80,2
	Durante el 2019	15	19,7	100,0
Total	76	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia



Ilustración 12. *Períodos más frecuentes de asistencia técnica y/o capacitación*



Fuente: Elaboración Propia

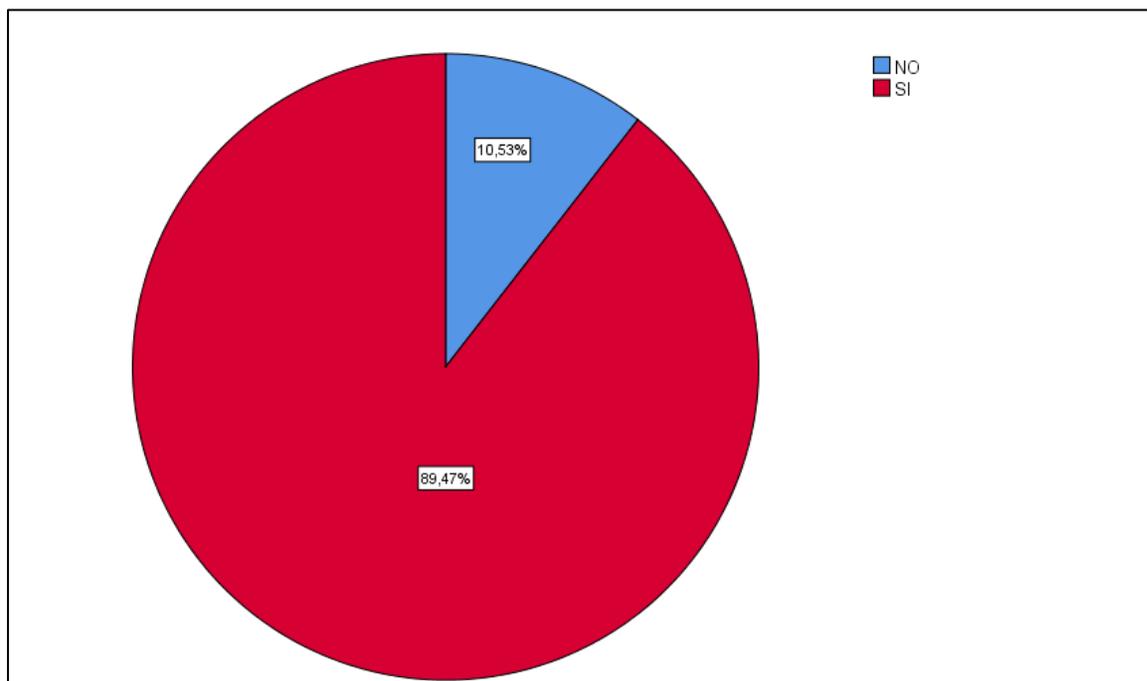
La Tabla 19 y la Figura 12 muestran que el 19,7% de las mujeres encuestadas recibió educación en 2019, el 18,4% recibió educación de 2015 a 2018, el 52,6% recibió educación de 2011 a 2014 y el 9,2% recibió educación de 2003 a 2018. Algunas empresas no han sido capacitadas para mejorar sus procesos productivos desde entonces, lo que les perjudica.

Tabla 20. *El efecto de la capacitación en el crecimiento de la industria textil*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	8	10,5	10,5	10,5
	SI	68	89,5	89,5	100,0
Total		76	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Ilustración 13. *El efecto de la capacitación en el crecimiento de la industria textil*



Fuente: Elaboración Propia

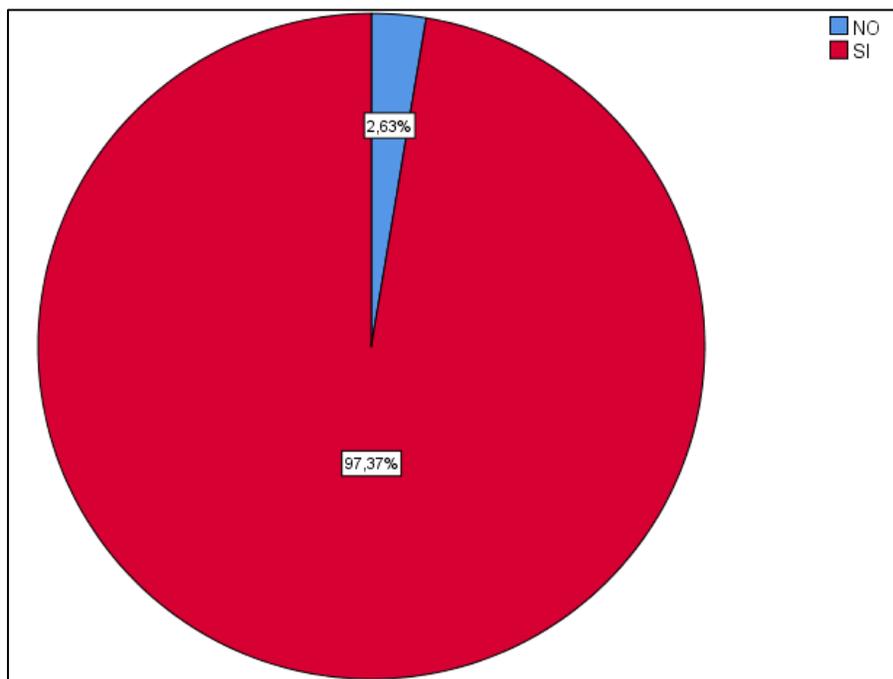
La Tabla 20 y la Figura 13 muestran que el 89,5% de las mujeres encuestadas dijeron que la capacitación que recibieron tuvo un efecto en el crecimiento de su producción, mientras que el 10,5% de las mujeres dijeron que la capacitación no tuvo ningún efecto.

Tabla 21. *Conciencia de la importancia de las capacitaciones*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid	NO	2	2,6	2,63
	SI	74	97,4	97,37
o	Tota	76	100,0	100,0
l				

Fuente: Elaboración Propia

Ilustración 14. *Conciencia de la importancia de las capacitaciones*



Fuente: Elaboración Propia

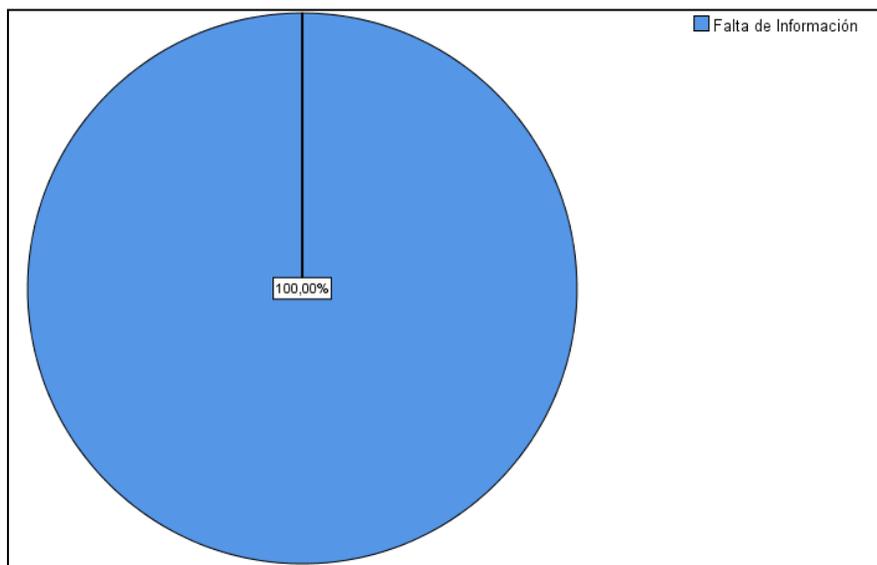
La Tabla 21 y la Figura 14 muestran que del total de encuestados, el 97,4% dijo que los estudios son importantes para ellos, mientras que el 2,63% dijo que no son importantes. La mayoría de las mujeres tienen una educación técnica, que consideran importante para el desarrollo de su negocio.

Tabla 22. *Razones de la no asistencia a capacitaciones*

		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Falta de Información	2	2,6	100,0	100,0
Perdidos	Sistema	74	97,4		
Total		76	100,0		

Fuente: Elaboración Propia

Ilustración 15. Razones de la no asistencia a capacitaciones



Fuente: Elaboración Propia

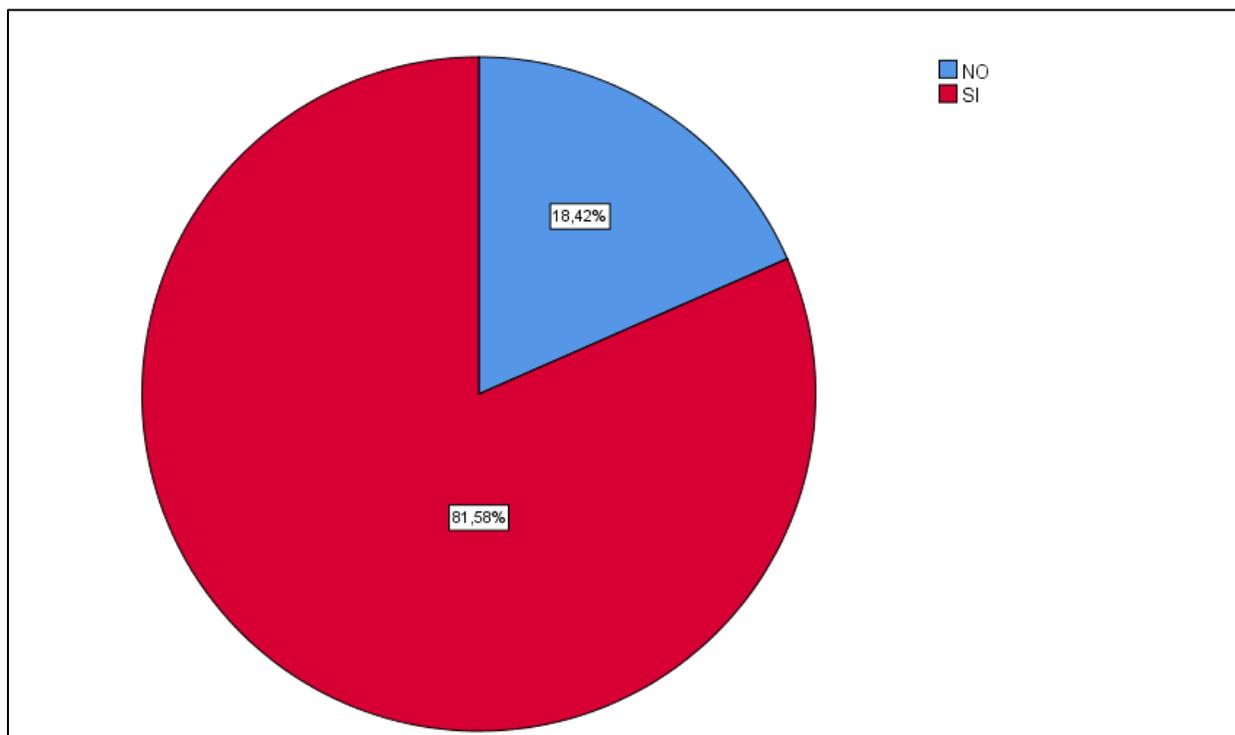
La Tabla 22 y la Figura 15 muestran que los 2 gerentes que antes consideraban sin importancia la capacitación respondieron negativamente e indicaron que no sabían o nunca fueron informados sobre ella en ese momento. El comportamiento anterior puede explicarse por el hecho de que no se facilita la capacitación por medios que están disponibles debido a la falta de Internet u otras plataformas. Aunque es difícil participar en la capacitación, las dos gerentes representaron solo el 2,6% del total de empresas encuestadas.

Tabla 23. La producción textil en 2019 ha mejorado respecto a años anteriores

		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	NO	14	18,4	18,4	18,4
	SI	62	81,6	81,6	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Ilustración 16. *La producción textil en 2019 ha mejorado respecto a años anteriores*



Fuente: Elaboración Propia

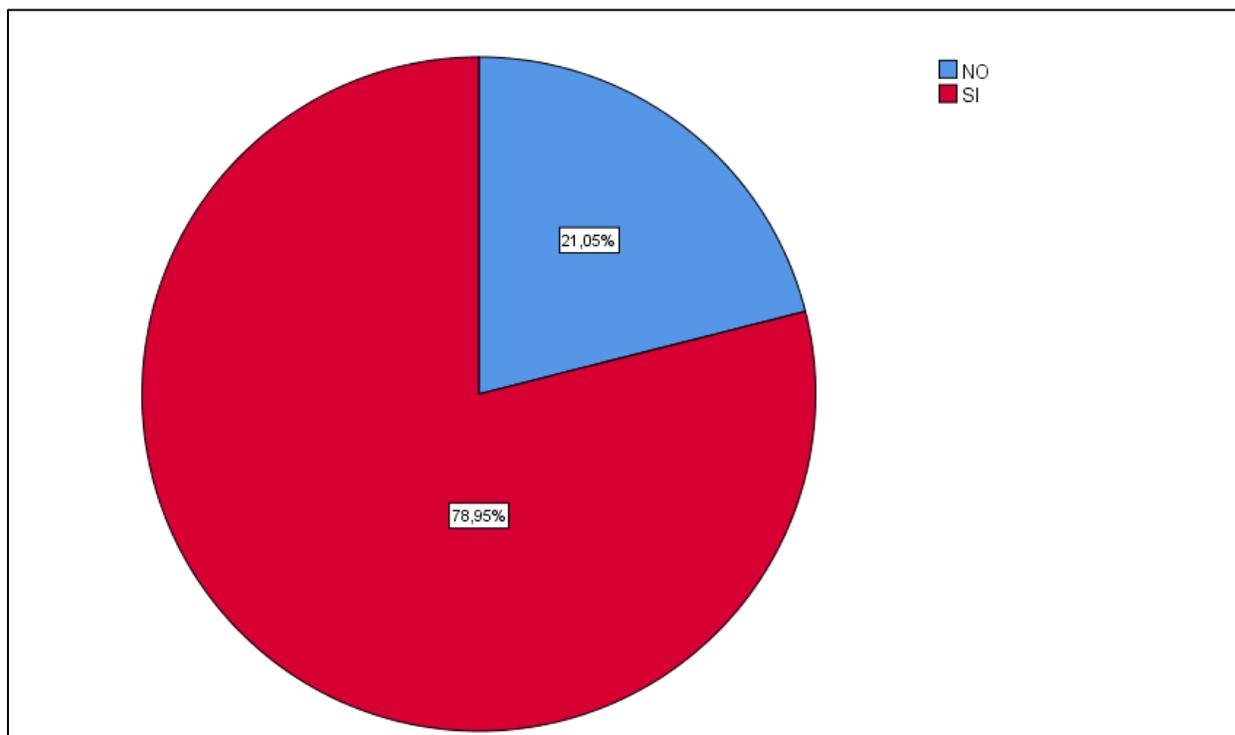
Como se puede observar en la Tabla 23 y la Figura 16, el 81,6% de los encuestados afirmó que su producción textil en 2019 ha mejorado en comparación con años anteriores. Por otro lado, el 18,4% opina lo contrario que su producción no ha mejorado

Tabla 24. *Aumento de la productividad textil en el año 2019 por mayor capacitación*

		Frecuencia	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	16	21,1	21,1	21,1
	SI	60	78,9	78,9	100,0
Total		76	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Ilustración 17. *Aumento de la productividad textil en el año 2019 por mayor capacitación*



Fuente: Elaboración Propia

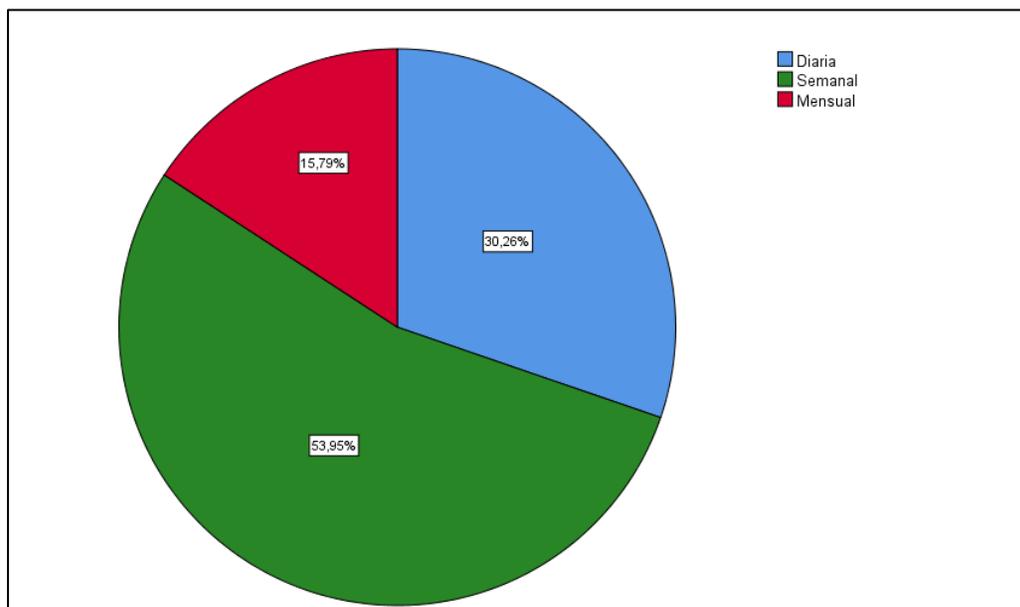
La Tabla 24 y la Figura 17 muestran que el 78,9% de los encuestados indicó que su productividad aumentó en 2019 debido a la capacitación que recibieron, mientras que solo el 21,1% indicó que su productividad no aumentó. El primer grupo de empresarios pareció adquirir habilidades y destrezas valiosas que les permitieron mejorar su negocio, mientras que el segundo grupo indicó que la capacitación no siempre fue efectiva o relevante.

Tabla 25. *Frecuencia de venta de productos*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	a	e		
Válido	Diaria	23	30,3	30,3
	Semanal	41	53,9	84,2
	Mensual	12	15,8	100,0
Total	76	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Ilustración 18. *Frecuencia de venta de productos*



Fuente: Elaboración Propia

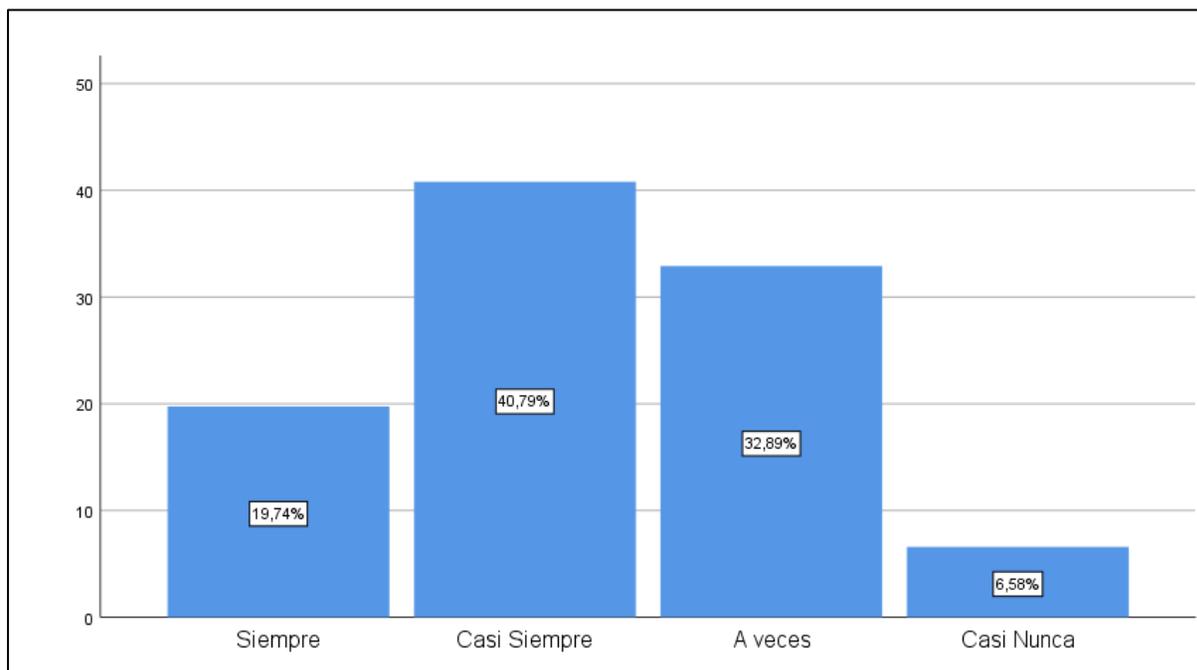
La Tabla 25 y la Figura 18 muestran que casi la mitad (o el 30,3%) de las gerentes entrevistados venden productos todos los días, el 53,9% venden productos todas las semanas y solo el 15,8% venden productos todos los meses. Un mayor porcentaje de mujeres vende productos todos los días, dependiendo del tipo de producto y el tamaño de la empresa: las empresas que participan en ferias y talleres artesanales en Cusco, venden con mayor frecuencia.

Tabla 26. *Aplicación de nuevos conocimientos en el lugar de trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	15	19,7	19,7
	Casi Siempre	31	40,8	60,5
	A veces	25	32,9	93,4
	Casi Nunca	5	6,6	100,0
	Total	76	100,0	100,0

Fuente: Elaboración Propia

Ilustración 19. *Aplicación de nuevos conocimientos en el lugar de trabajo*



Fuente: Elaboración Propia

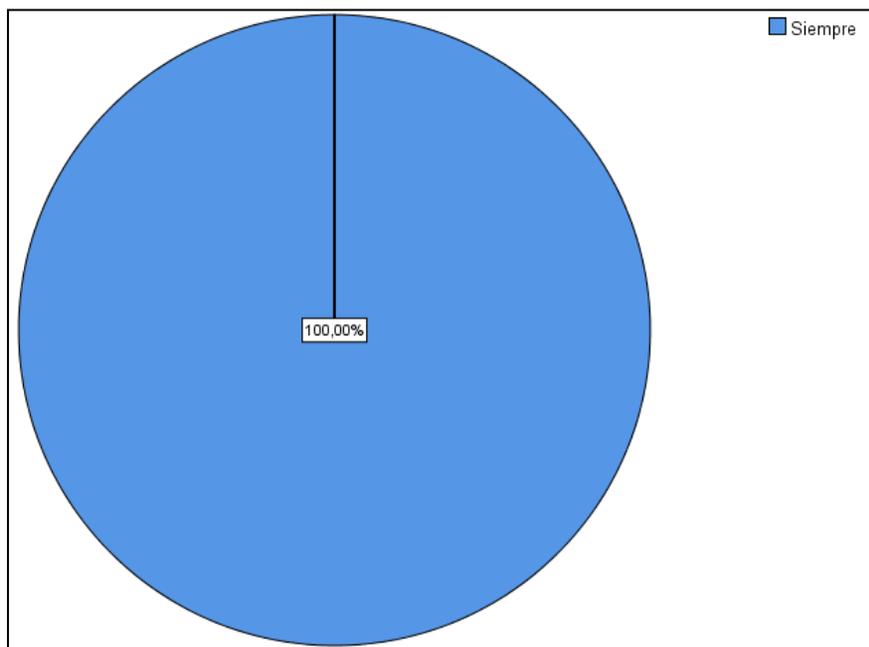
En la Tabla 26 y la Figura 19, el 19,7% de los encuestados afirmó que siempre utiliza nuevos conocimientos para mejorar su negocio, el 40,8% casi siempre, el 32,9% a veces y el 6,6% casi nunca. Este nuevo conocimiento incluye tanto nuevas herramientas de producción como nuevas herramientas técnicas para promocionar los productos.

Tabla 27. *Ejecución oportuna de entregas de producción*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	74	97,4	100,0	100,0
Perdidos	Sistema	2	2,6		
Total		76	100,0		

Fuente: Elaboración Propia

Ilustración 20. *Ejecución oportuna de entregas de producción*



Fuente: Elaboración Propia

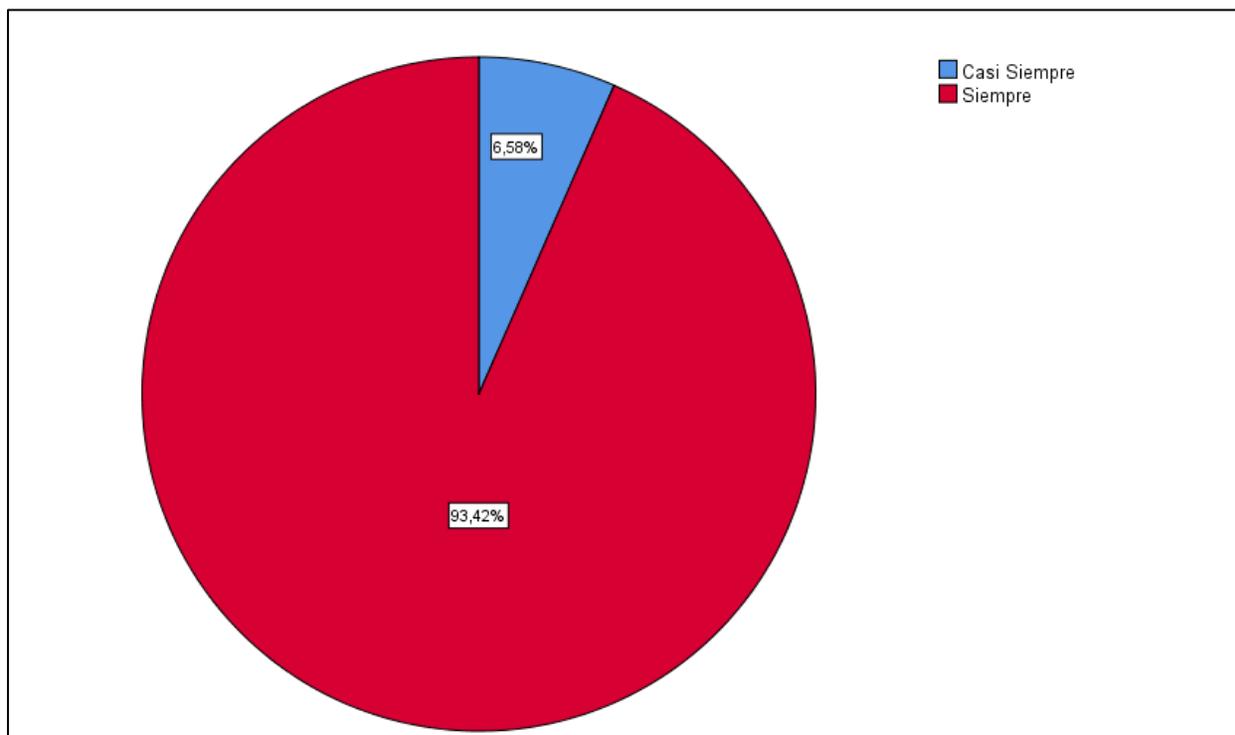
Como se muestra en la Tabla 27 y la Figura 20, el 100 % de las mujeres encuestadas se aseguró de que su trabajo se completara siempre a tiempo, en parte debido a la variedad de horarios y plazos de los fabricantes, lo que les permitió administrar las entregas de manera eficaz. Además, la mayoría de estos fabricantes son trabajadores independientes que pueden cumplir con los plazos de entrega en consecuencia.

Tabla 28. *Buen uso los equipos y herramientas de trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	71	93,4	93,4	93,4
	Casi siempre	5	6,6	6,6	100,0
Total		76	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Ilustración 21. *Buen uso los equipos y herramientas de trabajo*



Fuente: Elaboración Propia

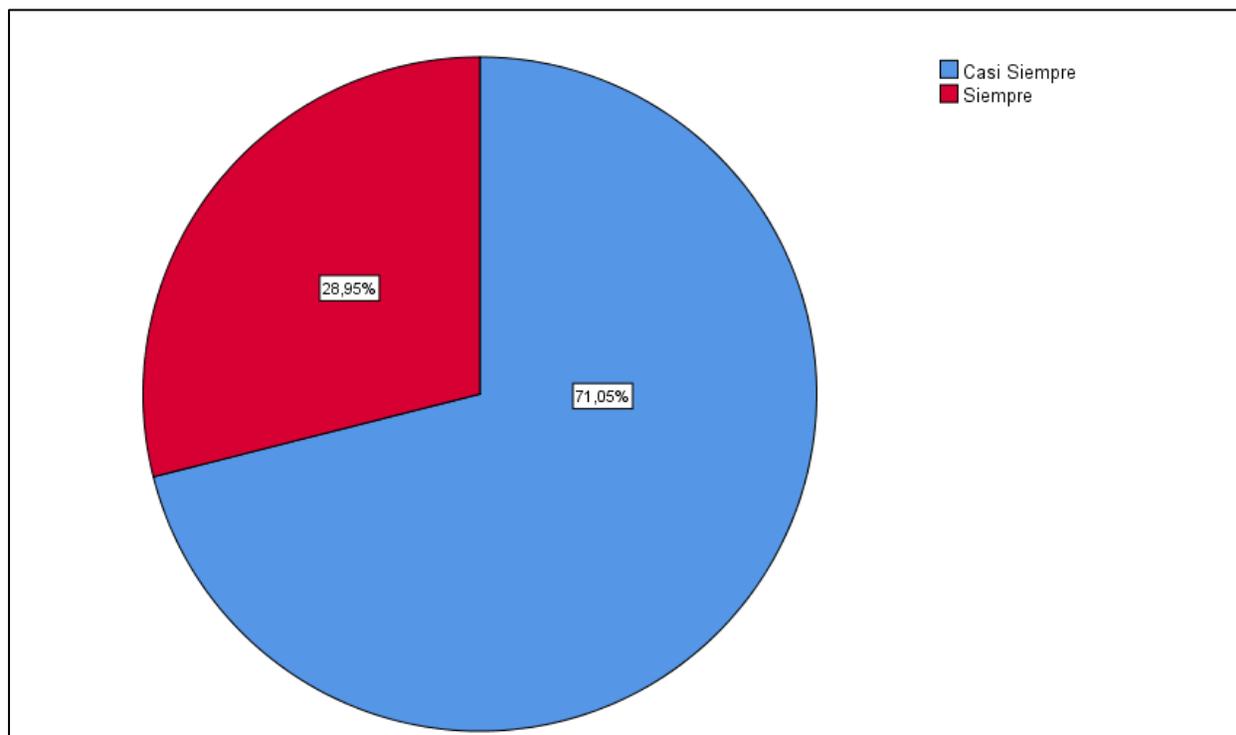
Como se puede observar en la Tabla 28 y la Figura 21, el 93,4% de las MYPES encuestadas utiliza correctamente sus herramientas de trabajo y el 6,6% restante casi siempre utiliza correctamente sus herramientas de trabajo. Curiosamente, las mujeres generalmente creen que siempre usan bien sus herramientas de trabajo.

Tabla 29. *Prevención del desperdicio de materias primas de producción*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a		válido	acumulado
Válido	Siempre	22	28,9	28,9	28,9
	Casi siempre	54	71,1	71,1	100,0
Total		76	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Ilustración 22. *Prevención del desperdicio de materias primas de producción*



Fuente: Elaboración Propia

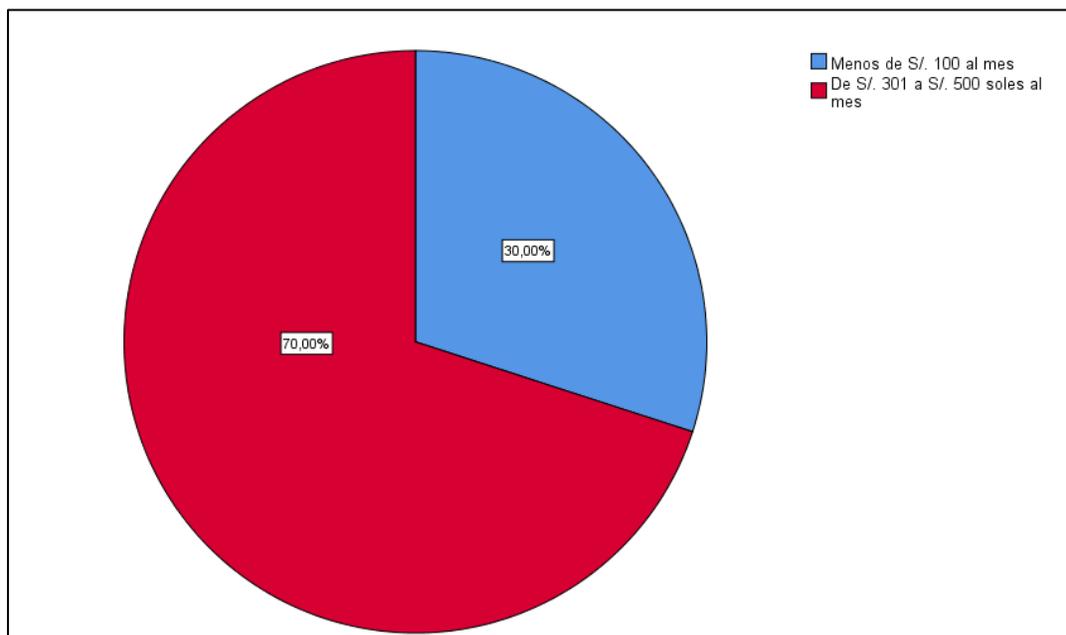
De los datos de la Tabla 29 y la Figura 22, se puede observar que el 71,1% de las mujeres encuestadas siempre evita desperdiciar materias primas en el trabajo, mientras que el 28,9% de las mujeres casi siempre lo hace. Por lo tanto, la mayoría de las MYPES examinadas en este estudio muestran una actitud cautelosa frente al desperdicio de insumos productivos.

Tabla 30. *Costo mensual de producción de materia prima propia*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Menos de S/. 100 al mes	3	30,0	30,0	30,0
De S/. 301 a S/. 500 soles al mes	7	70,0	70,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Ilustración 23. *Costo mensual de producción de materia prima propia*



Fuente: Elaboración Propia

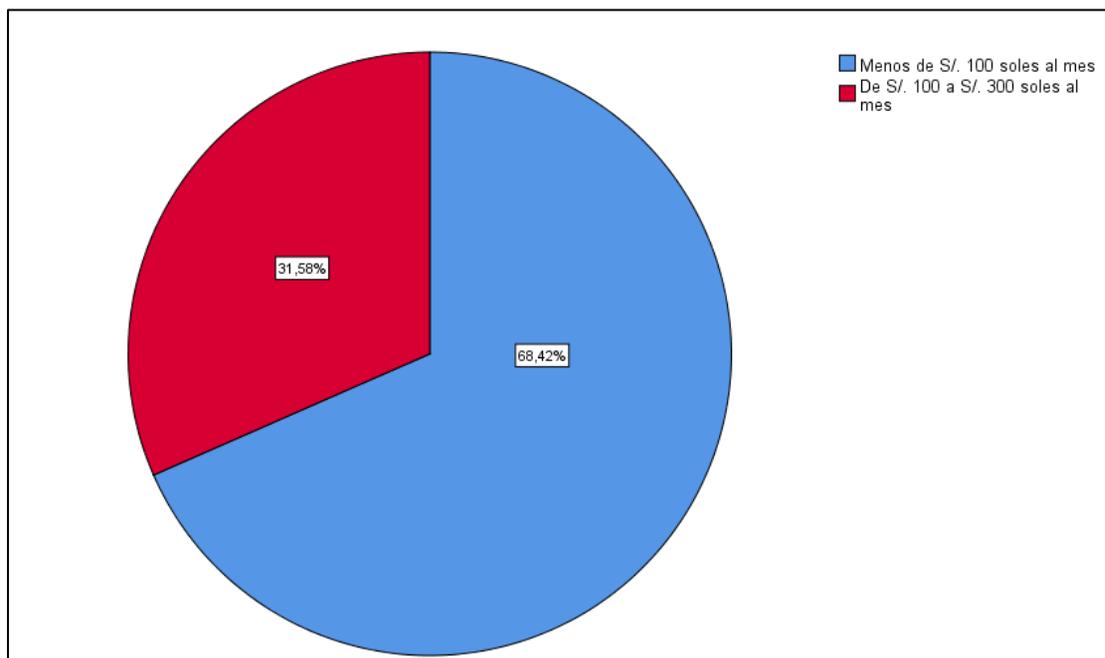
Como se puede observar en el Cuadro 30 y el Gráfico 23, el 70% de las gerentes que producen sus propios insumos gastan entre S/. 300 y S/. 500 mensuales, mientras que solo el 30% gasta menos de S/. 100. Estos bajos costos se deben a su reducida producción al ser todavía pequeños negocios. Aunque la forma de producción y los plazos de entrega hacen que requieran insumos en diferentes momentos.

Tabla 31. *Costo de adquirir propios insumos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Menos de S/. 100 soles al mes	52	68,4	68,4	68,4
	De S/. 100 a S/. 300 soles al mes	24	31,6	31,6	100,0
Total		76	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Ilustración 24. Costo de adquirir propios insumos



Fuente: Elaboración Propia

La información general sobre los costos asociados con la compra de las materias primas se puede encontrar en la Tabla 31 y la Figura 24. La tabla muestra que el 68,4% de los encuestados compró por menos de 100 soles sus insumos, mientras que el 31,6% de los encuestados gastó entre 100 y 300 soles

5.3. Resultados Respecto al Objetivo General

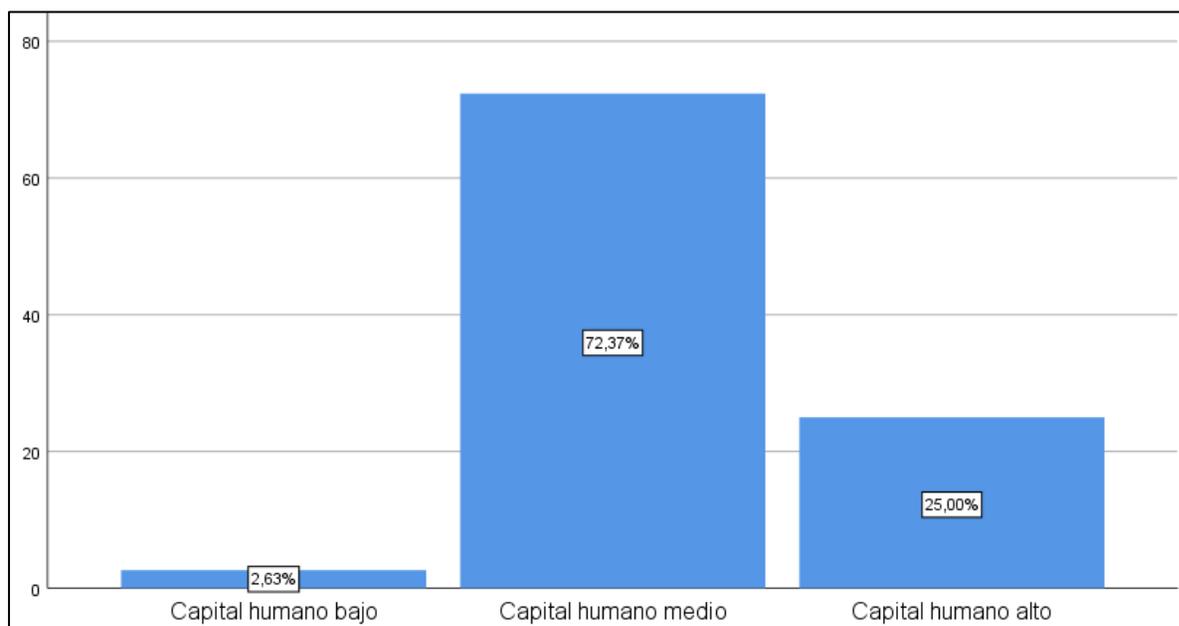
Luego de escalar los resultados respecto a los objetivos específicos, a continuación, se detallan los resultados para las variables capital humano y productividad.

Tabla 32. Nivel de capital humano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Capital humano bajo	2	2,6	2,6	2,6
	Capital humano medio	55	72,4	72,4	75,0
	Capital humano alto	19	25,0	25,0	100,0
Total		76	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Ilustración 25. *Nivel de capital humano*



Fuente: Elaboración Propia

De acuerdo con la Tabla 32 y la Figura 25, el 72,4% de las MYPES del sector textil del Cusco son de mediana calificación, el 2,6% de baja calificación y el 25,0% de alta calificación en capital humano, lo que indica un mayor nivel de competencia y experiencia en la industria.

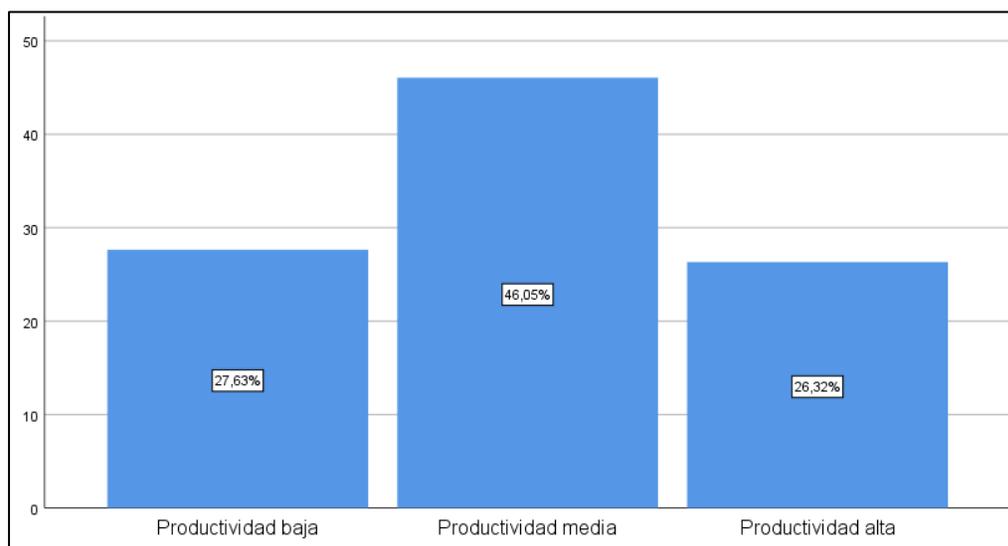
Es importante recalcar que el capital humano es el principal factor de éxito de la empresa, pues se refiere al conjunto de habilidades, conocimientos y experiencia que poseen los empleados y directivos de la empresa.

Tabla 33. *Niveles de productividad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Productividad baja	21	27,6	27,6	27,6
	Productividad media	35	46,1	46,1	73,7
	Productividad alta	20	26,3	26,3	100,0
Total		76	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Ilustración 26. *Productividad de la producción textil*



Fuente: Elaboración Propia

Según datos recabados en el sector textil del Cusco, el 46,1% de las MYPES dirigidas por mujeres son de mediana productividad, el 27,6% son de baja productividad y solo el 26,3% son de alta productividad.

5.4. Pruebas Estadísticas

Para la determinación de las pruebas estadísticas a usar se considera el tipo de variable en relación con su valor medido:

Tabla 34. *Indicadores, escala de medición y tipo. por dimensiones*

Indicador	Escala de medición	Tipo
Capital humano	De intervalos	Cuantitativa
Productividad	De intervalos	Cuantitativa
Grado de Educación Alcanzado	Ordinal	Cuantitativa
Número de Habilidades Técnicas	Razón	Cuantitativa
Número de Años de Experiencia	De intervalos	Cuantitativa
Número de Capacitaciones	De intervalos	Cuantitativa

Fuente: Elaboración Propia



Debido a las características anteriores, la correlación se calculará utilizando estadísticas no paramétricas, específicamente Rho de Spearman. A diferencia de la prueba de chi-cuadrado, esta estadística no solo proporciona información sobre la importancia de una asociación utilizando el valor p , sino también información sobre la dirección (signo del coeficiente) y la magnitud (valor absoluto del coeficiente) de la asociación (Sagaro y Zamora, 2020). Esta información es esencial para el logro de los objetivos planteados, ya que busca no solo confirmar la existencia de la relación, sino también comprender su naturaleza en términos de dirección y extensión.

5.4.1. Prueba de Hipótesis General

H₁: El capital humano afecta significativamente la productividad de las MYPES del sector textil lideradas por mujeres en la Provincia del Cusco, 2019.

H₀: El capital humano no afecta significativamente la productividad de las MYPES del sector textil lideradas por mujeres en la Provincia del Cusco, 2019.

Tabla 35. Correlación Capital Humano - Productividad

			Productivida d	Capital_Human o
Rho de Spearman	Productividad	Coeficiente de correlación	1,000	,667**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	76	76
	Capital_Human o	Coeficiente de correlación	,667**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	76	76

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

Fuente: Elaboración Propia



Tabla 36. *Resumen del Modelo de Capital Humano - Productividad*

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,766 ^a	,587	,563	,511

a. Predictores: (Constante), N°_Capacitaciones, N°_Años_Experiencia, Grado_Educación, N°_Hab_Tecnic

Fuente: Elaboración Propia

La significancia mostrada en la Tabla 35 es de 0.00, lo que significa que se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir que el capital humano tiene un impacto significativo en la productividad de la industria textil en las MYPES, Provincia del Cusco en el año 2019. Además, la tabla muestra, que el coeficiente de correlación de Spearman entre el capital humano y la productividad es de 0,667, lo que confirma que existe una correlación positiva y moderada entre ambas variables.

Asimismo, el R-cuadrado en la Tabla 36 es 0.587; muestra que el capital humano explica el 58.7% de la productividad de las MYPES del sector textil en Cusco.

5.4.2. *Prueba de Hipótesis Específicas*

Hipótesis específica 1:

H₁: El nivel de educación afecta significativamente la productividad de las MYPES del sector textil lideradas por mujeres en la Provincia de Cusco, 2019.

H₀: El nivel de educación no afecta significativamente la productividad de las MYPES del sector textil lideradas por mujeres en la Provincia de Cusco, 2019.



Tabla 37. *Correlación Nivel de Educación - Productividad*

		Correlaciones			
		Productivida	Grado_Educació	N°_Hab_Tecni	
		d	n	c	
Rho de Spearman	Productividad	Coefficiente de correlación	1,000	,639**	,772**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000
		N	76	76	76
Grado_Educación	Grado_Educación	Coefficiente de correlación	,639**	1,000	,787**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000
		N	76	76	76
N°_Hab_Tecnic	N°_Hab_Tecnic	Coefficiente de correlación	,772**	,787**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.
		N	76	76	76

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

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 38. *Resumen del Modelo Nivel de Educación - Productividad*

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,737 ^a	,543	,531	,530

a. Predictores: (Constante), N°_Hab_Tecnic, Grado_Educación

Fuente: Elaboración Propia



La tabla 37 muestra una significancia bilateral de 0.00, lo que significa que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa de que el nivel educativo tiene un efecto significativo en la productividad de las MYPES en la industria textil de la ciudad del Cusco. 2019. Asimismo, como se muestra en la tabla, la correlación entre el nivel educativo y la productividad alcanzó un coeficiente de correlación de Spearman de 0,639 para la variable Nivel Educativo y un coeficiente de correlación de Spearman de 0,772 para la variable Número de Habilidades. lo que confirma una relación positiva y moderada entre educación y productividad.

De manera similar, en la Tabla 38, R-cuadrado es 0.543; esto demuestra que el nivel educativo explica el 54.3% de la productividad de las MYPES del sector textil en Cusco

Hipótesis específica 2:

H₁: La experiencia afecta significativamente la productividad de las MYPES del sector textil lideradas por mujeres en la provincia de Cusco, 2019.

H₀: La experiencia no afecta significativamente la productividad de las MYPES del sector textil lideradas por mujeres en la provincia de Cusco, 2019.

Tabla 39. *Correlación Experiencia - Productividad*

		Correlaciones		
			Productividad	N° Años Experiencia
Rho de Spearman	Productividad	Coeficiente de correlación	1,000	,391**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	76	76
N°_Años_Exp eriencia	N°_Años_Exp eriencia	Coeficiente de correlación	,391**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	76	76

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

Fuente: Elaboración Propia



Tabla 40. *Resumen del Modelo Experiencia - Productividad*

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,382 ^a	,146	,134	,720

a. Predictores: (Constante), N°_Años_Experiencia

Fuente: Elaboración Propia

La tabla 39 muestra una significancia bilateral de 0.00, lo que representa que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa de que la experiencia tiene un efecto significativo en la productividad de las MYPES del sector textil en la ciudad del Cusco. Además, la tabla muestra que la correlación entre la experiencia y la productividad, el coeficiente de correlación de Spearman es de 0,391, lo que confirma la correlación positiva entre las dos variables.

Asimismo, el R-cuadrado en la Tabla 40 es 0.146; esto demuestra que la experiencia explica el 14.6% de la productividad de las MYPES en la industria textil del Cusco.

Hipótesis específica 3:

H₁: La capacitación tuvo un gran impacto en la productividad de las MYPES del sector textil lideradas por mujeres en la provincia de Cusco, 2019.

H₀: La capacitación no tuvo un gran impacto en la productividad de las MYPES del sector textil lideradas por mujeres en la provincia de Cusco, 2019.



Tabla 41. *Correlación Capacitación - Productividad*

			Correlaciones	
			Productivida d	N°_Capacitacion es
Rho de Spearman	Productividad	Coeficiente de correlación	1,000	,612**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	76	76
	N°_Capacitacion es	Coeficiente de correlación	,612**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	76	76

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

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 42. *Resumen del Modelo Capacitación - Productividad*

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,611 ^a	,374	,365	,616

a. Predictores: (Constante), N°_Capacitaciones

Fuente: Elaboración Propia

La tabla 41 muestra una significancia bilateral de 0.00, lo que significa que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa de que la capacitación tiene un efecto significativo en la productividad de las MYPES de la industria textil de la ciudad del Cusco. Además, la tabla muestra que la correlación entre capacitación y productividad tiene un coeficiente de correlación de Spearman de 0,612, lo que confirma la existencia de una relación positiva entre ambas variables.

Asimismo, el R-cuadrado en la Tabla 42 es 0.374; esto demuestra que la capacitación explicó el 37.4% de la productividad de las MYPES del sector textil en Cusco.



Capítulo VI: Discusión

6.1. Descripción de los resultados más relevantes

El estudio demuestra que el capital humano afecta la productividad de las MYPES en la industria textil liderada por mujeres del Cusco. La correlación entre estas variables es de 0,667, lo que significa que una mejora del capital humano conducirá a un aumento de la productividad de las empresas. Aunque la mitad de los encuestados recibió una calificación promedio en capital humano, esto indica que todavía hay espacio para mejorar en esta área.

El estudio también encontró que, de las MYPES administradas por mujeres en el sector textil, el 46,1% eran moderadamente productivas, el 27,6% eran poco productivas y solo el 26,3% eran altamente productivas. El 78,9% de las mujeres encuestadas cree que la producción textil no ha mejorado en comparación con años anteriores debido a la poca capacitación que recibieron. Además, solo el 19,7% de los encuestados aplica constantemente los nuevos conocimientos en el lugar de trabajo, mientras que el 93,4% utiliza correctamente sus equipos y herramientas de trabajo. Estos hallazgos muestran que la mayoría de las mujeres utilizan plenamente las herramientas de trabajo, pero solo unas pocas muestran interés en ampliar sus conocimientos para aplicarlos a sus actividades y aumentar la productividad. Por lo tanto, se puede enfatizar la necesidad de promover la educación y el desarrollo del capital humano para incrementar la productividad de las MYPES manejadas por mujeres en la industria textil en Cusco.

Respecto al objetivo específico 1, se comprueba que el nivel de estudios incide en la productividad y el coeficiente de correlación es de 0,639. Según la encuesta, el 34,2% de los encuestados ha obtenido educación técnica superior, el 35,5% ha obtenido educación secundaria, solo el 3,9% ha obtenido educación universitaria y el 2,6% no ha obtenido ninguna educación formal. Esto sugiere que las mujeres que dirigen MYPES en el sector textil cusqueño tienen un



nivel educativo limitado, lo que puede afectar su desempeño empresarial. Además, se puede concluir que estas mujeres no invierten en educación, ya que se enfocan en el aprendizaje práctico de las operaciones textiles en las empresas. Por lo tanto, es seguro asumir que estas mujeres tendrían más oportunidades de ser productivas si hubieran recibido educación.

El análisis mostró una correlación entre la experiencia y la productividad de las micro y pequeñas empresas lideradas por mujeres (MYPES) con un coeficiente de correlación de 0.391. En particular, se ha observado que la mayoría de las mujeres experimentan niveles que van de normales a altos en actividades textiles. De hecho, el 34,2% de las mujeres encuestadas indicó de 6 a 10 años de experiencia en la actividad, mientras que el 52,6% tenía más de 11 años de experiencia. Es importante recalcar que muchas de las empresas de estas mujeres han sido heredadas de sus familiares, lo que con el tiempo les dio la oportunidad de adquirir amplios conocimientos sobre el funcionamiento de la industria textil. Aunque no tenían una formación técnica formal, podían mejorar su rendimiento en un instante simplemente usando su experiencia. Estos resultados refuerzan la idea de que, en general, a medida que las mujeres acumulan más años de experiencia gerencial en MYPE, su productividad aumenta. Esto es especialmente relevante en el caso de las empresas textiles, donde el conocimiento práctico adquirido a lo largo de los años puede ser el factor principal para mejorar la calidad y la eficiencia productiva.

Se ha demostrado que la capacitación afecta la productividad con un coeficiente de correlación de 0,612. Sin embargo, aún existe la necesidad de promover y enfatizar la formación de líderes empresariales, especialmente en la industria textil. Se destaca que el 13,2% de los gerentes fueron capacitados menos de 2 veces en 2019, y el 61,8%, de 3 a 5 capacitaciones. Solo el 19% recibió más de 6 capacitaciones. Por lo tanto, existe un gran potencial para aumentar la cantidad de capacitación en la industria textil y aumentar la productividad general.



6.2. Limitaciones del estudio

Existen limitadas investigaciones recientes sobre el capital humano y la productividad de las MYPES en el sector textil de la provincia del Cusco, particularmente en la población femenina. Sin embargo, es posible superar esta limitación utilizando encuestas para obtener la información primaria para nuestro análisis. En este sentido, es importante y oportuno presentar los resultados de este estudio a los cusqueños.

6.3. Comparación con la literatura y los antecedentes de investigación.

En este apartado se comparan y contrastan los resultados con el marco teórico y la evidencia empírica existente al respecto.

Lozada Velastegui, Lined Aracelly (2018) en el estudio “Capital Humano y Crecimiento Financiero de las PYMES de la Industria Textil del Estado de Pelileo” plantea que el valor del capital humano debe estimarse utilizando el Modelo y Monitoreo de Activos Intelectuales 360, enfatizando su papel como un importante indicador del crecimiento económico financiero organizacional y sectorial; estos indicadores son: crecimiento y renovación, productividad y estabilidad. Nuestro estudio también enfatiza que la acumulación de capital humano es un factor determinante en el crecimiento económico de las empresas debido a la importancia del conocimiento tecnológico y el progreso de la productividad.

Quillupangui Pastillo, Luis Carlos (2014) en su estudio “Mejorando la productividad de una línea de producción de Joribordados S.A. demuestra que una mayor productividad conducirá a mayores beneficios a medida que se ordenen las materias primas y mejoren las condiciones de trabajo. Los problemas identificados en nuestra encuesta de la industria textil incluyen: calidad del producto, precio, equipo, materias primas, consumo de energía, habilidades, motivación de los



empleados, inventario, organización, etc. Estas dificultades necesitan ser superadas para implementar procesos más eficientes.

El estudio de Jaimes Carrillo y Rojas López (2015): “Una Mirada a la Productividad Laboral para las PYMES de confecciones” justifica el desarrollo de un modelo para medir y mejorar la productividad laboral en la manufactura para estimular la actividad económica. Con base en nuestros resultados, mostramos que la variable educación debe incluirse en los modelos como determinantes de la productividad.

Sánchez García, Elvis Richar (2018) en el estudio “Factores condicionales de la competitividad comercial de la industria textil en el clúster de Gamarra - 2018” encontró que existe una correlación altamente significativa ($p=0.00 < 0.05$; $r=0.551$) entre la gestión interna y la productividad de las MYPES, debido a que el dueño o gerente no cuenta con la asistencia técnica para identificar un proceso productivo efectivo, la calidad de sus productos disminuirá y la empresa no será competitiva. En nuestro estudio, la relación entre capacitación y productividad también fue muy significativa ($p=0,000<0,05$; $r=0,612$).

Seminario Ccori y Torres Asencios (2018) en su estudio “Diagnóstico del Sector Textil de las Pequeñas y Medianas Empresas (MiPymes) en el Distrito de La Victoria - Ciudad Metropolitana de Lima” destaca la capacitación de los empleados para reducir costos y la importancia de la renovación técnica y científica. En cuanto a las MYPES en la industria textil lideradas por mujeres en Cusco, la situación no ha cambiado: el 13,2% tenía menos de 2 capacitaciones, el 61,8% tenía de 3 a 5 capacitaciones y solo el 19% tenía más de 6 capacitaciones en los últimos años.



Analizando el estudio "Factores que Afectan la Competitividad de las MYPES del Sector Textil Gamarra", de Soberon Tocas y Surichaqui Martinez (2020), se encontró que la mayoría de los encuestados (29,9%) tenía educación superior, el 25,4% no tenía educación superior y el 17,9% tenía educación técnica. Además, el 58,2% de los emprendedores han recibido capacitación, es decir, están más acordes a las necesidades de las empresas. En comparación con nuestro análisis de investigación, el 69,7 % de los encuestados tenía educación técnica superior o educación secundaria, solo el 3,9 % tenía educación superior y el 2,6 % no tenía educación, mientras que solo el 50 % de los encuestados eran mujeres capacitadas.

En la Investigación "Análisis de la Producción de los Centros Artesanales del Municipio de Chinchero, Urubamba, 2014-2015" de Castillo Usca, Lizzia Katerin; y Haquehua Taipe, Nay Ruth (2017) explica la falta de formación del capital humano, la poca innovación tecnológica y los canales comerciales limitados que dan como resultado una baja productividad. De nuestros resultados podemos estar seguros que la capacitación explica el 57.5% de la productividad de las MYPES en la industria textil, en concordancia con Castillo y Haquehua. Además, podemos concluir que la tecnología y, en menor medida, los canales comerciales también afectan la producción.

De la investigación de Chara Mamani, Ruth Nelida; y Suca Castro, Luisa Irene (2017) "Análisis de los Factores que Afectan la Rentabilidad de la Asociación de Artesanos Tradicionales Munay Ticlla del Distrito de Pitumarca"; se concluye que se requiere para la producción de 13 a 509 personas por hora dependiendo del tamaño y tipo del producto; esto se debe a la insuficiente capacitación de los productores, ya que el 92,1% indicó que no tienen capacitación, al uso de métodos tradicionales y uso ineficiente de los recursos. Nuestros resultados muestran que las



empresas textiles en Cusco tienen una mejor productividad, pues requieren de 0,42 a 1,11 horas hombre para producir un producto y el 50% de los productores están capacitados.

Finalmente, el estudio de Loayza Monge, Yorika (2015) “El capital humano y su impacto en la productividad de Mypes Spa, del Distrito Cusco – 2013” determinó el impacto del grado de desarrollo del capital humano en la productividad y halló el coeficiente de correlación de Pearson con un valor significativo de 0.6123., mientras que nuestro estudio halló el valor del coeficiente de correlación de Spearman, el cual es igual a 0.667. Ambos estudios analizan la relación entre el capital humano (definido por educación, formación y experiencia) y la productividad.

En cuanto a la aplicación de la teoría que subyace a este estudio, la teoría del capital humano de Solow (1957) y Becker (1964) permite definir indicadores educativos, que definen el capital humano como un conjunto de habilidades productivas adquiridas por los individuos. Becker también señaló que las inversiones en capacitación solo se realizan cuando la empresa sabe que su retorno será mayor. Esta confirmación está respaldada por los resultados de nuestra encuesta, donde el 89,5% de las mujeres dijeron que la capacitación que recibieron tuvo un impacto en su productividad, y el 97,4% dijo que la capacitación fue importante.

Por otro lado, Schultz (1961) y Mushkin (1962) sugirieron que las habilidades deben adquirirse a través de la inversión en educación y salud, pues según Schultz, el desarrollo del conocimiento y la mejora de la calidad de la población son factores determinantes. En el mismo marco, Denison (1962) y Mincer (1974) propusieron la regresión lineal como método para estimar la contribución de la educación a los ingresos de los trabajadores, mostrando una correlación positiva entre mayores niveles de educación y mayores ingresos. Estas dos contribuciones nos permiten asesorar a las partes interesadas sobre la importancia de los determinantes del bienestar y el crecimiento económico, como la calidad de la población y el progreso del conocimiento.



En cuanto a la variable dependiente, la teoría de Schroeder (2005) afirma que una menor entrada da como resultado una mayor producción, lo que indica un aumento en la productividad. Esta declaración nos permite definir una medida de productividad que se mide por la relación entre la producción y los insumos. Finalmente, la teoría de la productividad de Nemur (2016) establece que el rumbo de una organización depende de la aplicación de estrategias, tecnologías y procesos que requieren una buena gestión y afectan directamente la productividad. Este aporte nos permite justificar adecuadamente la propuesta de contenidos formativos para las MYPES en el sector textil.

6.4. Implicancias del estudio

El estudio encontró una relación modesta entre el capital humano y la productividad. Sin embargo, es importante señalar que esta relación puede estar influenciada por la muestra utilizada en el estudio. Se sugiere utilizar una muestra más grande para mejorar las relaciones observadas.

A pesar de estas limitaciones, el estudio proporciona información valiosa sobre cómo las personas pueden mejorar su capital humano de muchas maneras, incluso obteniendo más educación, automatizando las finanzas para aumentar la eficiencia, ampliando sus horizontes más allá de los entornos sociales y laborales, ganando más experiencia, participando en diferentes actividades u organizaciones, mejorando las habilidades de comunicación, mejorando la salud y ampliando su red de contactos.

Incrementar la productividad de las mujeres en la industria textil cusqueña es actualmente uno de los mayores desafíos globales para las organizaciones. Las nuevas formas de vivir y trabajar, incluidos los modelos de trabajo híbridos y los avances tecnológicos, están dificultando que los empleadores manejen la productividad durante la pandemia. Sin embargo, la gestión de la productividad puede ayudar a las personas y los equipos a mejorar el rendimiento. Cabe recalcar



que incrementar la productividad de las mujeres en el sector textil cusqueño es uno de los mayores desafíos que enfrenta la organización. La gestión de la productividad puede ayudar a las personas y los equipos a mejorar el rendimiento. Por lo tanto, los empleadores deben tomar medidas para mejorar la productividad de sus trabajadores, especialmente en la industria de la confección de mujeres, lo que puede incluir la implementación de políticas y prácticas que promuevan el desarrollo del capital humano, como programas de capacitación y educación, mejorando las condiciones de trabajo y promoviendo la igualdad de género. Al hacer esto, las organizaciones pueden aumentar la eficacia y la eficiencia de sus operaciones, lo que a su vez aumenta su competitividad y rentabilidad.



CONCLUSIONES

1. Se obtiene un p-valor de 0.00 entre capital humano y productividad, lo cual comprueba que el capital humano tiene un efecto significativo en la productividad de las MYPES del sector textil manejadas por mujeres en la provincia del Cusco en el año 2019. Además, la relación positiva entre capital humano y productividad es moderadamente moderada ($Rho=0,667$), es decir, cuando aumenta el nivel de capital humano, también aumenta la productividad. Asimismo, R -cuadrado = 0,587; indicando que el capital humano explica el 58,7% de la productividad.
2. Con un valor p de 0.00, el nivel educativo tiene un efecto significativo en la productividad de las MYPES en el sector textil liderado por mujeres en la provincia de Cusco en 2019. Además, la correlación positiva entre el nivel educativo y la productividad es moderadamente moderada ($Rho=0,639$), es decir, la productividad aumenta significativamente con el aumento del nivel educativo. Asimismo, R cuadrado = 0,543; indicando que el nivel educativo explica el 54,3% de la productividad. Según los datos de la encuesta, el 34,2% de los encuestados tiene educación técnica superior, el 35,5% ha obtenido educación secundaria y solo el 3,9% tiene educación superior.
3. Se obtiene un p-valor de 0.00 entre experiencia y productividad, comprobamos que la experiencia tiene un efecto significativo en la productividad de las MYPES del sector textil manejadas por mujeres en la provincia del Cusco en el año 2019. La correlación entre experiencia y productividad es positiva ($Rho=0,391$), es decir, la productividad aumenta significativamente con la experiencia. Asimismo, R cuadrado = 0,146; indicando que la experiencia explica el 14,6% de la productividad. El 34,2% de las mujeres encuestadas



indicó de 6 a 10 años de experiencia en la actividad, mientras que el 52,6% de las mujeres tiene más de 11 años de experiencia.

4. Con un p-valor de 0.00 entre capacitación y productividad, comprobamos que la capacitación tiene un efecto significativo en la productividad de las MYPES del sector textil manejadas por mujeres en la provincia del Cusco en el año 2019. La correlación entre capacitación y productividad es moderadamente positiva y moderada ($Rho = 0,612$), lo que implica que a medida que mejora la capacitación, también lo hace la productividad. Asimismo, R -cuadrado = 0,374; indicando que la formación explica el 37,46% de la productividad. El 13,2% de los directivos recibió menos de 2 capacitaciones en 2019, mientras que el 61,8% recibió entre 3 y 5 capacitaciones. Solo el 19% recibió más de 6 sesiones de capacitación.



RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Ministerio de la Producción, al Gobierno Regional del Cusco y a los gobiernos locales implementar programas de capacitación, innovación y asistencia técnica a la industria textil para asegurar la transferencia de conocimientos y prácticas aplicadas de empresas líderes a start-ups para mejorar la productividad y crecimiento económico. Esta proposición es apoyada por el coeficiente de correlación y R-cuadrado, que muestran que la capacitación explica el 37,46% de la productividad.
2. Al gobierno regional del Cusco y los gobiernos locales, se recomienda incrementar sus esfuerzos para mejorar la calidad de la educación que se brinda en la provincia del Cusco mediante la promoción de cursos técnicos en las escuelas primarias públicas y el acceso a las instituciones educativas. El nivel educativo explicó el 54,3° de la productividad.
3. Se recomienda a las propietarios, gerentes, administradoras y trabajadoras de empresas textiles en la provincia de Cusco que adquieran mucha experiencia en este campo y aprendan diversas habilidades, tales como: desfibrado, teñido de fibra, confección de ropa, confección. ropa, bordados, patchwork, etc. Mejorar estas habilidades permitirá a los empleadores y empleados reducir los costos de inversión, tiempo y distribución, lo que dará como resultado mayores ganancias y una mayor productividad.
4. Se recomienda que el gobierno provincial del Cusco, LA Municipalidad de Cusco, el Ministerio de la Producción, las organizaciones no gubernamentales y los profesionales de alto nivel, en colaboración con los sindicatos y las empresas industriales, promuevan e implementen cursos, capacitaciones y seminarios continuos en la industria textil empresarios; para que los productores textiles puedan mejorar sus habilidades y conocimientos y lograr una mayor productividad e ingresos.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ADEX. (2021). *La fibra de alpaca y su demanda internacional*. Lima: ADEX.
- Alberdi, I. (2020). *La sociología como vocación*. Madrid: CIS.
<https://books.google.com.pe/books?id=GGYJEAAAQBAJ&pg=PA272&dq=La+teor%C3%ADa+del+capital+humano&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiD2uXxsPv2AhUDSjABHV2YDN0Q6AF6BAgDEAI#v=onepage&q=La%20teor%C3%ADa%20del%20capital%20humano&f=false>
- Arias, J. (2021). *Diseño Y Metodología De La Investigación*. Peru: Enfoques Consulting Eirl.
- Banco Central de Reserva del Perú Sucursal Cusco. (2021). *Caracterización del departamento del Cusco*. Cusco: Departamento de estudios económicos de la sucursal Cusco.
- Banco Central del Perú. (2018). *Glosario de Términos Económicos*. Lima.
- Benítez, F., & Capó, J. (2019). *La ciencias de la educacion*. Cuba: Reduniv.
- Burton Ekelund, R., & Robert , F. (2006). *Historia de la Teoría Económica y de su método*. . México: McGraw-Hill Interamericana.
- Carrillo, R., & Quillupangui, L. (2014). Incremento de la productividad en la línea de producción de bordados en la Industria Joribordados S.A. *Tesis pregrado*. Universidad de Ecuador, Ecuador.
- Castillo Contreras, R. d. (2012). *Desarrolllo del capital humano en las organizaciones*. Estado de Mexico: RED TERCER MILENIO.
- Castillo, L., & Haqqehua, N. (2017). Análisis de la producción de los centros artesanales de la localidad de Chinchero - Urubamba 2014-2015. *tesis pregrado*. Universidad Andina del Cusco, Cusco.



- Chanamé, J. (2020). *Jornada laboral, horario de trabajo y horas extra o sobretiempo. Bien explicado*. Lima: Pasion por el derecho.
- Chara, R., & Suca, L. (2017). Análisis de factores que influye en la rentabilidad de la asociación artesanal tradiciones Munay Ticlla del distrito de Pitumarca. *tesis pregrado*. Universidad nacional San Antonio Abadad del Cusco, Cusco.
- Chávez, E., & Izquierdo, M. (2018). El Talento Humano Y Su Relación Con La Productividad Laboral De Los Colaboradores De La Empresa Cimelect S.A.C – Cajamarca, 2018. (*Tesis de pregrado*). Universidad Privada del Norte, Cajamarca.
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/14800/Ch%c3%a1vez%20Rodr%c3%adguez%20Elvira%20-%20Izquierdo%20Cacho%20Maritza%20Violeta.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2020). *Gestion del talento humano*. México: Mc Graw Hil.
- Dirven , B. B., Pérez, R., Cáceres, R. J., Tito, A. T., Gómez , R. K., & Ticona, A. (2018). *El desarrollo rural establecido en las áreas Vulnerables*. Lima: Colección Racso.
- Dorgan, S. D. (2006). *The link between management and productivity*. Mckinsey Quarterly.
- Escobar, H. (2014). El capital humano como un factor determinante en la productividad de la empresa Calzado Liwi de la ciudad de Ambato. (*Tesis de pregrado*). Universidad Técnica de Ambato, Ambato.
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/21011/1/T2846i.pdf>
- Fontalvo, T., De la Hoz, E., & Morelos, J. (2017). La productividad y sus factores: Incidencia en el mejoramiento Organizacional. *Dimensión empresarial*, 48-60.



- Fundación Wiese. (26 de Diciembre de 2021). *¿Cuál es la situación de las mujeres emprendedoras del Perú y el mundo?* <https://www.fundacionwiese.org/blog/es/cual-es-la-situacion-de-las-mujeres-emprendedoras-en-el-peru-y-el-mundo/>
- GeoDatos. (2021). <https://www.geodatos.net/coordenadas/peru/cusco>
- Gobierno Municipal del Cusco. (2016). *Prevención y reducción del riesgo de desastres del Cusco al 2021*. Cusco: Gobierno Municipal del Cusco.
- González, M., & Ladrón de guevera, M. (2018). *Orientación laboral y promoción de la calidad*. España: La Rioja.
- Gordillo, E., & Rivadeneira, M. (2016). Productividad total de los factores en la industria textil. *Tesis pregrado*. USFQ, Quito.
- Graduño, R. I. (2013). *La medición de la competitividad en Mexico: Ventajas y desventajas de los indicadores*. Mexico: CIDE.
- Gregorio, J. (2012). *Macroeconomía*. Chile: Pearson.
- GRTPEC. (2020). *Diagnóstico socio económico laboral - Cusco*. Cusco: Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco.
- Guarnizo, F., & Cardenas, S. (2018). *Costos por órdenes de producción y por procesos*. Madrid: La salle.
- Guerrien, B. (1998). *La Microeconomía*. Colombia: Universidad de la Sorbona.
- Hernández, E. (2020). *Economía de la Empresa 2º Bachillerato*. España: Josesande.
- Huaman, D. (2016). Competitividad del recurso humano y productividad de las micro y pequeñas empresas en el sector confecciones distrito Cusco, 2016. *tesis pregrado*. Universidad Austral, Cusco.



- Huanca, G. (2020). Gestión del capital humano y la productividad laboral del personal asistencial del centro de salud Clas Juan Pablo II, Manchay 2019. (*Tesis de pregrado*). Universidad César Vallejo, Lima.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41079/Huanca_%C3%91G.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- IEES. (2021). *Industrial textil y confecciones*. Lima: IEES.
- INEGI. (2017). *Índices de productividad laboral y del costo unitario de la mano de obra*. Madrid: STPS.
- INEI. (2019). *Perú: estructura empresarial, 2018*. Lima: INEI.
https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1703/libro.pdf
- INEI. (2021). *Produccion*. Lima: INEI.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2021). *SIRTOD*.
<https://systems.inei.gov.pe/SIRTOD/app/consulta>
- Jensen , M., & Meckling , W. (July de 1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics*(3), 308.
- Lan Eta, G. &. (2000). *Censo de Mercado de Trabajo*. Bilbao: Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad.
- Loaiza, Y. (2015). El capital humano y su influencia en la productividad de las Mypes Spas del distrito del Cusco-provincia del Cusco - año 2013. *tesis pregrado*. Universidad Andina del Cusco, Cusco.



- Lozada, B., & Sánchez, L. (2018). El capital humano y el crecimiento económico – financiero de las PYMES del sector textil del cantón Pelileo. *Tesis pregrado*. Universidad tecnica de ambato, Ecuador.
- Nemur, L. (2016). *Productividad : Conserjos y atajos de productividad para personas ocupadas*. España: Babelcube.
- Nicholson, W. (2008). *Teoría Microeconómica: Principios Básicos y Ampliaciones*. Santa Fe.
- OEA. (2023). *Centro de Información MIPYME: Perú*.
http://www.sice.oas.org/SME_CH/SICE_SME_CH_PER_s.asp#:~:text=Ley%20N%C2%B0%2031050,como%20consecuencia%20del%20Covid%2D19.
- Palacios, J. (2018). La Capacitación y su relación con la productividad laboral de los colaboradores del Área de Marketing y Promoción de la Universidad César Vallejo Chimbote 2018. (*Tesis de posgrado*). Universidad César Vallejo, Chimbote.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39388/Palacios_FJC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Parkin Loria , E. M. (2010). *Microeconomía Versión para Latinoamérica*. México: Pearson.
- Pyndyck, R. S., & Rubinfeld, D. L. (2013). *Microeconomía*. Madrid: Pearson.
- Quintero, W. (2020). La formación en la teoría del capital humano: una crítica sobre el problema de agregación. *revista analsis economica*, 239-265.
<https://www.redalyc.org/journal/413/41364527011/html/>
- Quito, E., & Gargate, R. (2019). Incidencia del factor capital humano en la productividad de las microempresas de derivados lácteos de la provincia de Bolognesi, año 2017. (*Tesis de pregrado*). Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Huaraz.



http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/3459/T033_44512354_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ranking PAR. (2020). *Líderes empresariales*. Lima: Aequales.

Real Academia de la Lengua Española. (2018). *Diccionario de la Lengua Española*. España.

Real Decreto 928. (1987). *Etiquetado de composición de los productos textiles*. España: Ministerio de Relaciones con las Cortes y de la Secretaría del Gobierno.

Rodriguez, J. (2018). *LA GESTIÓN Y EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL: MARCO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO*. Madrid: Ciencias.

Sampieri, R. H. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta Edición ed.). España: McGrawHill.

Schroeder, R. G. (2005). *Administración de operaciones: casos y conceptos contemporáneos*. McGraw-Hill.

Sen, Amartya (2000). *Desarrollo y Libertad* (Primera Edición). Barcelona, España: Editorial Planeta, S.A

Sotelo, E. (2002). *Historia del Pensamiento Económico: Una línea en el tiempo*.

Sub gerencia de planeamiento. (2020). *Evaluación de implementación del plan de desarrollo regional concertado, Cusco al 2021 con prospectiva al 2030*. Cusco: Gobierno Regional Cusco.

Vargas, A., & Sánchez, C. (2020). *Desarrollo, estructuras económicas, políticas públicas y gestión: Reflexión*. Madrid: Ediciones univalle.

Varian, H. R. (2006). *Microeconomía Intermedia un Enfoque Actual*. España: Antoni Bosch .



Vilaseca, J., Torrent, J., & LLadós, J. (2001). De la economía de la información a la economía del conocimiento: Algunas consideraciones conceptuales y distintiva. *Tendencias*, 2(2), 45-63.

Warshaw, L. J. (2015). *La industria textil: historia, salud y seguridad*. Wayback Machine.



ANEXOS

Anexo N° 01. Matriz de Consistencia

Título: “Capital Humano y Productividad de las MYPES del Sector Textil Gestionadas por Mujeres en la Provincia de Cusco, 2019”

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
¿Cómo afecta el capital humano la productividad de las MYPES de la industria textil lideradas por mujeres de la Provincia Cusco, 2019?	Determinar cómo afecta el capital humano la productividad de las MYPES de la industria textil dirigidas por mujeres en la provincia Cusco, 2019.	El capital humano afecta significativamente la productividad de las MYPES del sector textil lideradas por mujeres en la Provincia del Cusco, 2019.	Variable Dependiente: Productividad	Horas de Trabajo Cantidad de productos	Número de horas de trabajo de cada empleado semanalmente. Número de productos producidos por cada empleado semanalmente	Enfoque: Cuantitativo. Diseño: No experimental – transversal. Alcance: Descriptivo-correlacional.
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas				
- ¿Cómo repercute el nivel educativo en la productividad de las MYPES de la industria textil lideradas por mujeres en la provincia Cusco en 2019?	- Delimitar el efecto del nivel educativo en la productividad de las MYPES de la industria textil dirigidas por mujeres en la provincia Cusco, 2019.	- El nivel de educación afecta significativamente la productividad de las MYPES del sector textil lideradas por mujeres en la Provincia de Cusco, 2019.		Nivel de Educación	Grado de Educación Alcanzado. Habilidades Técnicas relacionadas al Sector Textil.	Población: 76 Empresas Textiles gestionadas por Mujeres en Cusco, 2019.
- ¿Cómo afecta la experiencia en la productividad de las MYPES de la industria textil lideradas por mujeres en la provincia Cusco en 2019?	- Determinar la incidencia de la experiencia en la productividad de las MYPES de la industria textil lideradas por mujeres en la provincia Cusco, 2019.	- La experiencia afecta significativamente la productividad de las MYPES del sector textil lideradas por mujeres en la provincia de Cusco, 2019.	Variable Independiente: Capital Humano	Experiencia	Años de Experiencia en el Sector Textil.	Muestra: 76 Empresas Textiles gestionadas por Mujeres en Cusco, 2019.
- ¿Cómo incide la capacitación en la productividad de las MYPES de la industria textil lideradas por mujeres en la provincia Cusco en 2019?	- Determinar la repercusión de la capacitación en la productividad de las de la industria textil lideradas por mujeres en la provincia Cusco, 2019.	- La capacitación tuvo un gran impacto en la productividad de las MYPES del sector textil lideradas por mujeres en la provincia de Cusco, 2019.		Capacitación	Número de Capacitaciones Asistidas.	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario

Fuente: Elaboración Propia



Anexo N° 02. Matriz de Instrumentos

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Productividad	Horas de Trabajo	Número de horas de trabajo de cada empleado semanal	C.4. ¿Cuál es el tiempo de producción de los productos textiles que elabora? C.5. ¿Cuántas horas de trabajo semanales requiere la producción de cada producto?
	Cantidad de productos	Número de productos producidos por cada empleado semanal	C.3. Su producción en promedio de prendas es de:
Capital Humano	El nivel de educación	Grado de Educación alcanzado	B.1. Grado de instrucción del propietario
		Habilidades técnicas relacionadas al sector textil.	B.3. ¿Qué habilidades técnicas ha desarrollado en el tiempo que se va dedicando a la textilería?
	Experiencia	Años de Experiencia en el Sector Textil	B.2. ¿Desde hace cuánto tiempo se dedica a la actividad textil?
	Capacitación	Número de capacitaciones asistidas	B.6. ¿Cuántas veces recibió capacitaciones técnicas?

Fuente: Elaboración Propia



Anexo N° 03. Instrumento de Recolección de Datos

	UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA	
ENCUESTA.		
INVESTIGACIÓN: “CAPITAL HUMANO Y PRODUCTIVIDAD EN LAS MYPES DEL SECTOR TEXTIL GESTIONADAS POR MUJERES EN LA PROVINCIA DE CUSCO, 2019”		
<p>La presente encuesta tiene por objetivo recopilar datos para la investigación que determinará si la gestión del capital humano tiene incidencia o no en la productividad de las MYPES gestionadas por mujeres en el área textil de la Provincia de Cusco, año 2019. Agradecemos su tiempo y la disposición para el llenado de esta encuesta.</p>		
Instrucciones: Por favor complete la encuesta cuidadosamente. Lea la pregunta completa, y luego señale sus respuestas con una “X” en cada pregunta.		Hoja N°: <input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>

A.- DATOS GENERALES

A.1. Cargo que ocupa en la MYPE Textil

- a) Propietario
- b) Gerencia /Directivo
- c) Administradora

A.2. Edad

- a) 18 a 27 años
- b) 28 a 37 años
- c) 38 a 47 años
- d) 48 a 57 años
- e) Más de 58 años

B.- CAPITAL HUMANO

B.1. Grado de instrucción del propietario

- a) Sin Instrucción
 - b) Primaria Incompleta
 - c) Primaria Completa
 - d) Secundaria Incompleta
 - e) Secundaria Completa
 - f) Técnico Superior
 - g) Universitario
 - h) Otro
- Especifique: _____

B.2. ¿Desde hace cuánto tiempo se dedica a la actividad textil?

- a) Desde hace 1 a 5 años
- b) Desde hace 6 a 10 años
- c) Desde hace 11 a 15 años
- d) Desde hace más de 15 años



B.3. ¿Qué habilidades técnicas ha desarrollado en el tiempo que se va dedicando a la textilería?

- a) Deslanado de fibra
- b) Coloración de fibras
- c) Confección de prendas
- d) Bordado
- e) Recamado
- f) Patchwork
- g) Otro

Especifique:

B.4. ¿Recibe capacitación por parte de entidades públicas o privadas?

- a) SI
- b) NO

B.5. Si la respuesta anterior es "SI", ¿Qué tipo de entidad?

- a) Pública
- b) Privada
- c) Ambas

B.6. ¿Cuántas veces recibió capacitaciones técnicas?

- a) Menos de 2 veces
- b) De 3 a 5 veces
- c) Más de 6 veces

B.7. ¿Cómo califica usted estas capacitaciones brindadas?

- a) Poco útil
- b) Aceptable y útil
- c) Vigente y de gran utilidad

B.8. ¿En qué momento usted recibió con mayor frecuencia asistencias técnicas y /o capacitaciones?

- a) Del 2003 al 2006
- b) Del 2007 al 2010
- c) Del 2011 al 2014
- d) Del 2015 al 2018
- e) Durante el 2019

B.9. ¿Las capacitaciones han influenciado en el crecimiento de su producción?

- a) SI
- b) NO

B.10. Considera usted, ¿Qué las capacitaciones son importantes?

- a) SI
- b) NO



B.11. Si la respuesta anterior fue NO, ¿cuál es la razón que considera más importante para afirmar que le es difícil asistir a capacitaciones?

- a) Altos costos
- b) Los lugares donde se dan son lejanos
- c) Falta de Información y/o asesoramiento
- d) Falta de tiempo
- e) Falta de interés

C.- PRODUCTIVIDAD

C.1. ¿Considera que mejoró su producción textil en el año 2019 con respecto a años anteriores?

Explique

- a) SI
- b) NO

C.2. Si la respuesta anterior fue "SI", ¿En el año 2019 considera usted que incrementó y mejoró su productividad debido a su capacitación? Explique

- a) SI
- b) NO

C.3. Su producción en promedio de prendas es de:

	A la semana	Al mes	Al año
Chompas			
Abrigos			
Chalinas			
Ponchos			
Chalecos			
Challes			
Guantes			
Gorros			
Otros			

C.4. ¿Cuál es el tiempo de producción de los productos textiles que elabora?

	Tiempo de producción			
	De 1 a 3 semanas	De 4 a 7 semanas	De 8 a 11 semanas	De 12 a 15 semanas
Chompas				
Abrigos				
Chalinas				
Ponchos				
Chalecos				
Challes				
Guantes				
Gorros				
Otros				



C.5. ¿Cuántas horas de trabajo semanales requiere la producción de cada producto?

Productos	Tiempo de producción
Chompas	
Abrigos	
Chalinas	
Ponchos	
Chalecos	
Challes	
Guantes	
Gorros	
Otros	

C.6. ¿Cuál es la frecuencia de la venta de sus productos?

- a) Diaria
- b) Semanal
- c) Mensual
- d) Trimestral
- e) Semestral
- f) Anual

C.7. ¿Se aplica nuevos conocimientos en su lugar de trabajo?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Casi nunca
- e) Nunca

C.8. ¿Usted y su equipo son puntuales con la entrega de su producción?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Casi nunca
- e) Nunca

C.9. ¿Se hace buen uso de los equipos e instrumentos de trabajo?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Casi nunca
- e) Nunca



C.10. ¿Se evita el derrame o malgasto de los insumos de producción?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Casi nunca
- e) Nunca

C.11. ¿Cuál es el costo mensual de producir sus propios insumos?

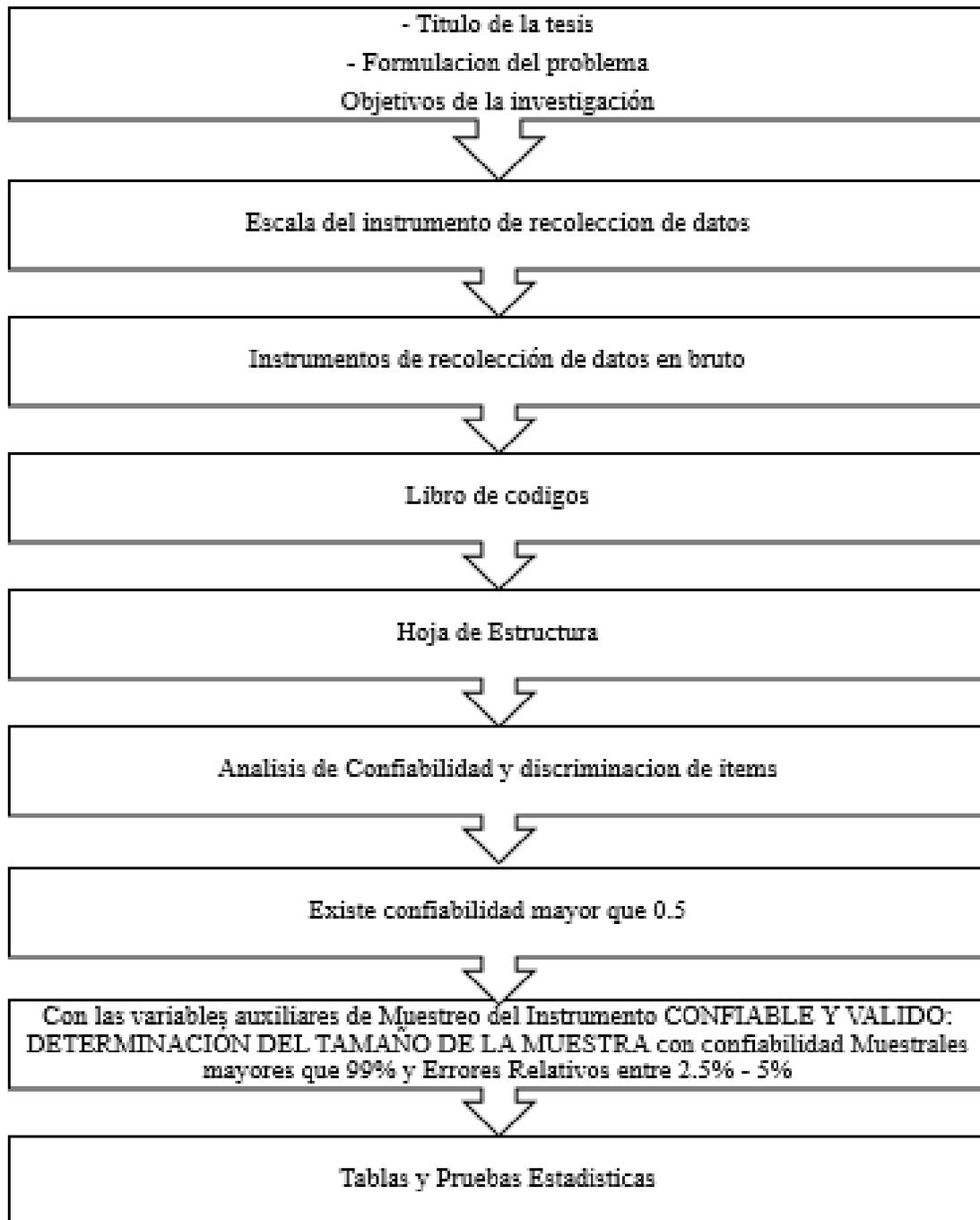
- a) Menos de S/. 100 soles al mes
- b) De S/. 100 a S/. 300 soles al mes
- c) De S/. 301 a S/. 500 soles al mes
- d) De S/. 501 a S/. 700 soles al mes
- e) Más de S/. 700 soles al mes

C.12. ¿Cuál es el costo de adquirir sus propios insumos?

- a) Menos de S/. 100 soles al mes
- b) De S/. 100 a S/. 300 soles al mes
- c) De S/. 301 a S/. 500 soles al mes
- d) De S/. 501 a S/. 700 soles al mes
- e) Más de S/. 700 soles al mes



Anexo N° 04. Procesamiento de la Tesis





Anexo N° 05. Procedimiento de la Prueba Estadística

1. Se digitaron los datos en el programa estadístico SPSS.
2. Se determinaron los detalles de cada variable (tipo, decimales, y medida)
3. Se recodificaron las variables, teniendo en cuenta los códigos para cada intervalo, y los puntajes asignados a la variable capital humano.
4. Se procedió a realizar las correlaciones bivariados entre la variable dependiente y las variables independientes, de acuerdo a cada objetivo de la investigación.
5. Se determino la correlación lineal entre la variable dependiente (productividad) y las variables independientes (Educación, Experiencia, y Capacitación) para comprobar las hipótesis planteadas.
6. Se interpretó los niveles de significancia de la correlación, el coeficiente de Spearman y el R-cuadrado, para determinar los resultados estadísticos.
7. Se procedió a determinar la consistencia de la prueba y la fiabilidad de los datos mediante el Alfa de Cronbach.



Anexo N° 06. Resultados de la Prueba Estadística

a. Prueba de Hipótesis General

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			Productividad	Capital_Humano_Rec
Rho de Spearman	Productividad	Coefficiente de correlación	1,000	,588**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	76	76
	Capital_Humano_Rec	Coefficiente de correlación	,588**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	76	76

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

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,766 ^a	,587	,563	,511

a. Predictores: (Constante), N°_Capacitaciones, N°_Años_Experiencia, Grado_Educación, N°_Hab_Tecnic

ANOVA^a

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	26,335	4	6,584	25,204	,000 ^b
	Residuo	18,547	71	,261		
	Total	44,882	75			

a. Variable dependiente: Productividad

b. Predictores: (Constante), N°_Capacitaciones, N°_Años_Experiencia, Grado_Educación, N°_Hab_Tecnic



b. Prueba de Hipótesis Específicas

Hipótesis Específica 1:

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			Productividad	Grado_Educación	N°_Hab_Tecnic
Rho de Spearman	Productividad	Coefficiente de correlación	1,000	,639**	,772**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000
		N	76	76	76
	Grado_Educación	Coefficiente de correlación	,639**	1,000	,787**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000
		N	76	76	76
	N°_Hab_Tecnic	Coefficiente de correlación	,772**	,787**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.
		N	76	76	76

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

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,737 ^a	,543	,531	,530

a. Predictores: (Constante), N°_Hab_Tecnic, Grado_Educación

ANOVA^a

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	24,381	2	12,191	43,409	,000 ^b
	Residuo	20,500	73	,281		
	Total	44,882	75			

a. Variable dependiente: Productividad

b. Predictores: (Constante), N°_Hab_Tecnic, Grado_Educación



Hipótesis Específica 2:

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			Productividad	N° _Años_Experiencia
Rho de Spearman	Productividad	Coefficiente de correlación	1,000	,391**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	76	76
	N°_Años_Experiencia	Coefficiente de correlación	,391**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	76	76

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

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,382 ^a	,146	,134	,720

a. Predictores: (Constante), N°_Años_Experiencia

ANOVA^a

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	6,548	1	6,548	12,640	,001 ^b
	Residuo	38,334	74	,518		
	Total	44,882	75			

a. Variable dependiente: Productividad

b. Predictores: (Constante), N°_Años_Experiencia



Hipótesis Específica 3:

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			Productividad	N° _Capacitaciones
Rho de Spearman	Productividad	Coefficiente de correlación	1,000	,612**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	76	76
	N°_Capacitaciones	Coefficiente de correlación	,612**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	76	76

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

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,611 ^a	,374	,365	,616

a. Predictores: (Constante), N°_Capacitaciones

ANOVA^a

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	16,771	1	16,771	44,151	,000 ^b
	Residuo	28,110	74	,380		
	Total	44,882	75			

a. Variable dependiente: Productividad

b. Predictores: (Constante), N°_Capacitaciones



Anexo N° 07. Registro Fotográfico

