

**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS
INTERNACIONALES**



TESIS:

“La influencia de la capacidad gerencial en la diversificación concéntrica de los negocios exportadores agroindustriales de Tacna 2016”

AUTOR:

**DANIEL EDUARDO LAYME ZANGA
Bach. En Administración de Negocios Internacionales**

**TÉSIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
“LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS INTERNACIONALES”**

Tacna, Noviembre del 2016

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a las personas que me ayudaron a cumplir una de mis metas en esta vida, los que me motivaron día a día en el transcurso de mi carrera universitaria, a mi padre y a mi madre que siempre me brindaron su apoyo incondicional moral y económico para poder llegar a ser profesional.

A todos los que me apoyaron moralmente para escribir y concluir mi tesis.

AGRADECIMIENTO

A Dios, porque su bondad me permite sonreír ante todos mis logros que son resultados de su ayuda, por la guía en cada instante de mi vida para lograr el anhelo del éxito.

A la Escuela Profesional de Administración de Negocios Internacionales de la Universidad Privada de Tacna, por los conocimientos brindados y enseñanzas que me permitirá ser más competitiva.

A mi asesor, por su valiosa orientación y dedicación, a los docentes quienes me apoyaron y motivaron a lo largo del desarrollo de mi tesis.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene por finalidad analizar la influencia de la capacidad gerencial en la diversificación concéntrica de los negocios exportadores agroindustriales de Tacna 2016.

El estudio fue de tipo aplicada y el diseño no experimental, no se manipuló la variable independiente “Capacidad Gerencial”, para que influyera en los resultados. Asimismo, se tuvo como muestra el total de la población (47 empresas exportadoras agroindustriales de Tacna), y el instrumento fue el Cuestionario.

Según los resultados obtenidos en el SPSS, el coeficiente t-student presenta un valor de 50.486 (mayor a 1.96 a un nivel de significancia del 95%), y un nivel de significancia de 0.000 (p-value menor de 0.05); como los resultados se encuentran por encima de los parámetros, esto indica que la Capacidad Gerencial tiene alta influencia en la Diversificación Concéntrica de los negocios exportadores agroindustriales de Tacna.

Asimismo, a través del Coeficiente de Determinación (R-squared), denota un coeficiente con un valor de 98,3%, revelando que las variables antes mencionadas se ajustan al modelo; es decir, explican mejor el modelo, en el sentido real que las Capacidad Gerencial influyen en la Diversificación Concéntrica de las empresas exportadoras agroindustriales de Tacna.

Palabras claves: Capacidad Gerencial, Diversificación Concéntrica.

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze the influence of managerial ability on the concentric diversification of the agribusiness exporters of Tacna 2016

The study was of applied type and the non-experimental design, was not manipulated the independent variable "Managerial Ability", to influence the results. Also, the total population (47 agribusiness exporting companies Tacna) was taken as a sample, and the instrument was the questionnaire.

According to the results obtained in the SPSS, the t-student coefficient presents a value of 50,486 (greater than 1.96 at a significance level of 95%), and a significance level of 0.000 (p-value less than 0.05); As the results are above the parameters, this indicates that the Managerial Ability has a high influence in the Concentric Diversification of the agribusiness exporters of Tacna.

Also, through the Coefficient of Determination (R-squared), denotes a coefficient with a value of 98.3%, revealing that the aforementioned variables conform to the model; In other words, they better explain the model, in the real sense that Managerial Ability influences the concentric diversification of the agribusiness exporters of Tacna.

Key words: Managerial Ability, Concentric Diversification.

INDICE

INTRODUCCIÓN	10
ASPECTOS GENERALES	12
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
DESCRIPCIÓN DE LA PROBLEMÁTICA:	12
CARACTERÍSTICAS DE LA PROBLEMÁTICA:	13
DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	14
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	14
PROBLEMA GENERAL.....	14
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	14
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	15
OBJETIVO GENERAL.....	15
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	15
JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN	15
ALCANCES Y LIMITACIONES CON LA INVESTIGACIÓN	17
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	18
1.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO.....	18
1.2. BASES TEÓRICAS.....	24
1.3. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS.....	50
1.4. ELABORACIÓN DE HIPOTESIS, VARIABLES E INDICADORES.....	55
1.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	55
CAPÍTULO II METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	57
2.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	57
2.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	57
2.3. POBLACIÓN.....	57
2.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	58
2.5. INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	58
2.6. PREOCESAMIENTO DE DATOS	58
CAPÍTULO III: ANÁLISIS DE RESULTADOS	60
3.1. TRATAMIENTO ESTADÍSTICO E INTERPRETACIÓN DE CUADROS.....	60
3.1.1. CAPACIDAD GERENCIAL	60
3.1.2. DIVERSIFICACIÓN CONCENTRICA	70

CAPITULO IV: COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS.....	81
4.1. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL	81
4.2. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 1	85
4.3. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 2	88
CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS.....	92
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	96
ANEXOS.....	101

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: PREGUNTA N° 01	60
Tabla 2: PREGUNTA N° 02	62
Tabla 3: PREGUNTA N° 03	64
Tabla 4: PREGUNTA N° 04	66
Tabla 5: PREGUNTA N° 05	68
Tabla 6: PREGUNTA N° 06	70
Tabla 7: PREGUNTA N° 07	72
Tabla 8: PREGUNTA N° 08	74
Tabla 9: PREGUNTA N° 09	76
Tabla 10: PREGUNTA N° 10	78
Tabla 11: MODELO DE REGRESIÓN LINEAL SIMPLE	82
Tabla 12: COEFICIENTE DE DETERMINACION	83
Tabla 13: PRUEBA DE KOLMOGOROV SMIRNOV	86
Tabla 14: PRUEBA DE T STUDENT PARA UNA MUESTRA	87
Tabla 15: ESTADÍSTICOS PARA UNA MUESTRA	87
Tabla 16 PRUEBA DE KOLMOGOROV SMIRNOV	89
Tabla 17: PRUEBA DE T STUDENT PARA UNA MUESTRA	90
Tabla 18: ESTADÍSTICOS PARA UNA MUESTRA	90

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Figura 1: LIDERAZGO AUTOCRÁTICO _____	31
Figura 2: LIDERAZGO DEMOCRÁTICO _____	32
Figura 3: LIDERAZGO LIBERAL _____	33
Figura 4 GESTIÓN DEL PROCESO DE CAMBIO PLANEADO _____	34
Figura 5: PROCESO DE COMUNICACIÓN _____	38
Figura 6: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES _____	56
Figura 7: PREGUNTA N° 01 _____	61
Figura 8: PREGUNTA N° 02 _____	63
Figura 9: PREGUNTA N° 03 _____	65
Figura 10: PREGUNTA N° 04 _____	67
Figura 11: PREGUNTA N° 05 _____	69
Figura 12: PREGUNTA N° 06 _____	71
Figura 13: PREGUNTA N° 07 _____	73
Figura 14: PREGUNTA N° 08 _____	75
Figura 15: PREGUNTA N° 09 _____	77
Figura 16: PREGUNTA N° 10 _____	79
Figura 17: GRÁFICA DE DISPERSIÓN _____	83

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación, denominado “Tesis sobre la influencia de la capacidad gerencial en la diversificación concéntrica de los negocios exportadores agroindustriales de Tacna. 2016”, tiene por efecto demostrar que la capacidad gerencial tiene gran importancia en la obtención de diversificación concéntrica en las empresas exportadoras agroindustriales de Tacna y en segundo lugar permitir la obtención del grado académico de LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS INTERNACIONALES.

En el planteamiento del problema se observa principalmente las causas del problema, la formulación del problema general y específicos; así como los objetivos de la investigación, los mismos que han sido alcanzados como puede verse en la comprobación de hipótesis.

En Capítulo I Marco Teórico, Se ha procedido a desarrollar los estudios y trabajos elaborados relacionados con la presente tesis, así también las bases teóricas, donde se sustentan las variables e indicadores con teorías de autores. También se procede a mostrar las hipótesis del trabajo de investigación

Hipótesis genérica:

H1= la capacidad gerencial influye en la diversificación concéntrica de los negocios exportadores agroindustriales de Tacna

En el capítulo II Metodología de la investigación, se señala el tipo de investigación, el diseño de la investigación, la población de estudio, el nivel de investigación, las técnicas e instrumentos de investigación.

En el capítulo III Análisis de Resultados, se observa la interpretación de los cuadros estadísticos obtenidos a partir de las encuestas realizadas a las empresas agroindustriales de

exportación de la región de Tacna.

En Capítulo IV Comprobación de Hipótesis, se proceder a contrastar empíricamente las hipótesis de nuestra investigación cuyo resultado final es que;

“La capacidad gerencial influye en la diversificación concéntrica de los negocios exportadores agroindustriales de Tacna”

Finalmente se detallan las conclusiones recomendaciones, las referencias bibliográficas y los anexos de la presente tesis.

ASPECTOS GENERALES

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

DESCRIPCIÓN DE LA PROBLEMÁTICA:

La capacidad gerencial en las empresas agroindustriales de Tacna no es la adecuada, porque no se toman decisiones adecuadas en las empresas para el crecimiento continuo de las mismas en general.

Las empresas agroindustriales estudiadas no muestran la mejor calidad en gerentes, porque en la mayoría de los casos, los gerentes son los dueños quienes no tienen los mejores grados de instrucción ni preparación para la debida dirección de una empresa con llegada a mercados internacionales, dado que no sólo es necesario conocimientos empresariales básicos, sino también conocimientos específicos sobre comercio internacional.

Con respecto al liderazgo que estas empresas ejercen por sobre los empleados o equipos de trabajo no es el adecuado, porque generalmente se utiliza el autoritarismo, que no permiten decisiones democráticas por parte de los subordinados.

En cuanto a la gestión del cambio de las empresas, no es el adecuado, porque las empresas agroindustriales necesitan adaptarse a los cambios continuos del mercado internacional, con respecto no sólo a tecnología por la eficiencia que producen en su propia utilización, la normativa de exportación porque evitamos costos extras en enmendar errores o reduciendo el tiempo empleado, protocolos por los largos tiempos en el empleo de cada uno, entre otros los cuales se deben mantener en vanguardia para seguir creciendo de forma eficaz y eficiente día a día.

Y finalmente con respecto a la comunicación, es muy importante en toda empresa de

todo rubro pero en el caso de las agroindustrias la comunicación en estas empresas es ineficaz, porque no se tiene una retroalimentación rápida o eficaz para las cotizaciones y negociaciones en general.

La diversificación concéntrica en las empresas agroindustriales de Tacna no es la adecuada, porque exportan lo usual, generando acumulación de los productos en un mismo mercado, no tienen iniciativa de innovación para filtrar nuevos productos a sus mercado.

La inversión que se efectúa por sobre las empresas tacneñas dedicadas al rubro de la agroindustria no es el adecuado, porque a pesar que el gobierno regional promueve la inversión en estos, se necesita un enfoque de valor agregado para los productos que se exportan.

Con respecto a la tecnología empleada por las empresas agroindustriales de tacneña no es la adecuada, porque sus máquinas y equipos, son relativamente desfasados, los sistemas de comunicación son muy obsoletos, los procesos son muy rudimentarios lo que no les permite un mayor nivel de productividad.

Finalmente la experiencia de estas empresas es basta y buena pero empírica, fundamentalmente porque son empresas familiares, cuyas gerencias viven de los abuelos, de los padres y ahora actuales dueños de estas empresas. Sin embargo, la experiencia para resolver problemas de diversificación e innovación, son demasiado lentos y no existe una buena predisposición para entrar en sistemas que les permita dar más valor agregado a nuevos productos para el mercado cambiante internacional.

CARACTERÍSTICAS DE LA PROBLEMÁTICA:

- La falta de grado de instrucción en los gerentes o dueños de las empresas.

- Los gerentes o dueños no tienen predisposición a la gestión de cambio.
- La falta de comunicación hace que la retroalimentación en cuanto a cotizaciones y negociaciones sea mala.
- No presentan un enfoque de valor agregado a sus productos.
- No tiene interés en cuanto a la inversión en tecnologías para mejorar la productividad de la empresa.

DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Delimitación temporal

La tesis se va a elaborar entre los meses de Octubre y Noviembre del 2016. En este periodo se recogerán los datos pertinentes de la tesis.

Delimitación espacial

Corresponde a la provincia de Tacna, de la región de Tacna.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Problema General

¿Cómo es la influencia de la capacidad gerencial en la diversificación concéntrica de los negocios exportadores agroindustriales de Tacna?

Problemas Específicos

¿Cómo es la capacidad gerencial de los negocios exportadores agroindustriales de Tacna?

¿Cómo es la diversificación concéntrica de los negocios exportadores agroindustriales de Tacna?

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo General

Analizar la influencia de la capacidad gerencial en la diversificación concéntrica de los negocios exportadores agroindustriales de Tacna para que sean más competitivas.

Objetivos Específicos

Analizar la capacidad gerencial de los negocios exportadores agroindustriales de Tacna para que sean más competitivas.

Analizar la diversificación concéntrica de los negocios exportadores agroindustriales de Tacna para que sean más competitivas.

JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

Justificación

Justificación teórica; en vista que se procederá a tener conocimiento y proceder a efectuar un exhaustivo análisis sobre las capacidades empresariales que puedan tener los dueños de las empresas agroindustriales de Tacna; así también acerca de la posible diversificación de la producción que realizan que entendemos sería concéntrica.

Justificación metodológica; se tiene como variables: Capacidad Gerencial y Diversificación Concéntrica de los negocios exportadores agroindustriales de Tacna, la información brindada tiene la finalidad ser un aporte como antecedente de futuros estudios. Las variables estudiadas son exigencias que deben de cumplir las empresas agroindustriales exportadoras, para ser competitivas en el mercado, sea nacional o internacional.

Justificación práctica; para medir las dos variables estudiadas, se aplicó un cuestionario, el cual fue dirigido a los dueños o gerentes de las empresas exportadoras agroindustriales de Tacna.

Justificación legal; mediante el Decreto Legislativo N° 885, de 8 de noviembre de 1996 (Ley de Promoción del Sector Agrario) declaró de interés prioritario la inversión y desarrollo del sector agrario. Con ese propósito se dispusieron beneficios tributarios relacionados con el denominado Impuesto Mínimo a la Renta, Impuesto a la Renta, Impuesto General a las Ventas, y beneficios en el régimen laboral y de la seguridad social, Fonavi y la creación de un seguro de salud especial para el sector agrario.

Posteriormente, la Ley N° 27360 (Ley que aprueba las normas de promoción del Sector Agrario) dispuso un régimen tributario para las empresas comprendidas dentro de su ámbito como beneficiarios. La vigencia de la Ley fue a partir del 1 de noviembre de 2000 para el goce de los beneficios tributarios relacionados con el IGV y otros, con excepción del Impuesto a la Renta, cuya vigencia empezó a regir a partir del 1 de enero de 2001 para caducar el 31 de diciembre de 2010. Posteriormente en el Gobierno del Ex Presidente Alejandro Toledo, dicha ley se amplió hasta el 2021.

El artículo 2° de dicha Ley señala como beneficiarios a las empresas (personas naturales o jurídicas) que desarrollan las actividades siguientes: Cultivos y/o crianzas, Agroindustrial, Avícola.

El artículo 4° del Reglamento de la Ley, aprobado por D.S. N° 049-2002-AG ha precisado que se pierde los beneficios otorgados por la Ley, por el ejercicio gravable que se hubiera acogido, cuando incumple el pago de cualquiera de los tributos a los cuales está afecto.

Por Decreto de Urgencia N° 103-2000 del 31 de octubre del 2000, se dispuso la suspensión de la aplicación de lo dispuesto en el numeral 2.4 del artículo 2° de la Ley N° 27360. Dicho Decreto se expidió, según reza sus considerandos, por juzgar que “su aplicación resulta discriminatoria y podría generar mayor complejidad administrativa”,

Importancia de la investigación

Tal como indica el protocolo de investigación del FACEM, la importancia de la tesis es que aportara a la solución de problemas teóricos y prácticos de tipo económico, empresarial y de gestión.

Asimismo, se sabe que teniendo los resultados de esta investigación, los empresarios podrían tomar mejores decisiones sobre sus empresas en los temas objeto de la tesis, para poder ser más competitivas en cuanto a los mercados nacionales e internacionales.

ALCANCES Y LIMITACIONES CON LA INVESTIGACIÓN

Alcances

El presente estudio se realizó en el distrito de Tacna, realizando el estudio en los negocios exportadores agroindustriales de Tacna en el año 2016.

Asimismo, el alcance se circunscribe al análisis de la relación que existe entre la capacidad gerencial y su influencia en la diversificación concéntrica de las empresas agroindustriales de exportación de Tacna.

Limitaciones

En el desarrollo de la presente investigación se presentaron las siguientes limitaciones:

- Los empresarios tienen mucha desconfianza de suministrar información
- No hay estadísticas actualizadas.

CAPÍTULO I:

MARCO TEÓRICO

1.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO.

1.1.1. ÀMBITO NACIONAL

a. (Bello Alfaro, 2012) de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, desarrolló una investigación denominada: “Estudio sobre el impacto de las exportaciones en el crecimiento económico del Perú durante los años 1970 - 2010”. En esta investigación se concluye que en:

1. Del modelo planteado se concluye que si las Exportaciones peruanas aumentan en 1%, el PBI aumentaría en 0.13%.

2. La apertura comercial y promoción de productos a nivel internacional, han hecho que las exportaciones peruanas, sean tradicionales o no tradicionales, aumenten considerablemente en la última década. Así se tiene que como porcentaje del PBI las exportaciones representaron el 3.53% en 1970, el 9.6% en 1980, el 8.78% en 1990, el 12.62% en el 2000 y el 37.17% en el 2010, notándose que luego de la puesta en marcha del Plan Estratégico Nacional Exportador (PENX 2003-2013) en marzo del 2003 la tasa de crecimiento de las exportaciones ha sido mayor.

3. Las Exportaciones Tradicionales predominan en la contribución del total de exportaciones en todo el periodo en análisis. Las Exportaciones Tradicionales representaron el 78% del total de exportaciones en el 2010, mientras las No Tradicionales representaron el 21% del total de exportaciones en el 2010 (1% corresponde a otros).

4. Los sectores que más aportaron a la exportación son el sector minero, el cual en el 2010 representó el 79% de la Exportaciones Tradicionales y el sector agropecuario, el cual representó el 29% de la Exportaciones No Tradicionales en el 2010.

5. Los principales destinos de las exportaciones peruanas fueron: EEUU con una participación de 16.9%, China con 15.4%, Suiza con 14.8% y Japón con 5% en el 2010, siendo China y Suiza los destinos que han tenido una mayor tasa de crecimiento en la última década. China pasaría a ser nuestro primer destino en exportaciones si las previsiones de la economía estadounidense siguen desfavorables para sus niveles de consumo y las de China alientan a un crecimiento sostenido.

6. Respecto de los acuerdos comerciales firmados por el Perú en la última década con países como EEUU, China, Canadá y Singapur, estos representan grandes mercados para nuestros productos. Al 2010 las exportaciones peruanas para cada uno de dichos países representan el 0.33% de las importaciones de EEUU, el 0.42% de las importaciones de China, el 0.48% de las importaciones de Canadá y el 0.003% de las importaciones de Singapur. Cubriendo con nuestras exportaciones sólo el 1% de las importaciones de los indicados países alcanzaríamos como monto exportado US \$ 30,000 millones.

7. Los mayores sueldos y salarios para el periodo 2006-2010 se registraron en el sector minero, con un promedio por encima de los S/. 2000, mientras para el mismo periodo los menores niveles de sueldos y salarios se registraron en el sector agricultura con un promedio menor a los S/. 500.

8. Perú es el primero productor mundial de plata, 2º productor mundial de cobre y zinc a nivel mundial.

1.1.2. ÀMBITO INTERNACIONAL

b. (Toranzos Torino, 2011), de la Universidad de Buenos Aires, desarrolló una investigación denominada: “El sistema agroindustrial como instrumento de crecimiento y desarrollo: la importancia de la apertura externa”. En esta investigación se concluye que en:

Esta tesis contribuye a una estimación más aproximada del Sistema Agroindustrial (SAI), durante el período 1980-2005. Con este propósito se incorporaron en el cálculo algunas actividades de los sectores secundario y terciario hasta ahora no consideradas, con lo cual se destacó que el SAI es más representativo en el nivel de actividad económica y en la generación de empleo, como se expresa en el Capítulo 5.

Por otra parte, en el Capítulo 6, usando el modelo de Thirlwall se verificó la importancia de las exportaciones en el crecimiento a largo plazo de la economía, y quedó demostrado empíricamente en el capítulo 7 que las exportaciones del sistema agroindustrial, por su participación promedio del 88% en 136 años de exportaciones, fueron una variable relevante en el crecimiento económico del país.

En el capítulo 4 se destacó la importancia de la apertura externa y sus efectos estáticos y dinámicos sobre la economía, a través de las ventajas comparativas del país y principalmente de la inversión en el crecimiento.

Del análisis que se realizó en el Capítulo 4 sobre los 135 años de desempeño de la Economía Argentina (1870-2004) frente al mundo y a los PD, quedó claro que

una proyección de las tendencias, implica un futuro de postergación, debido al menor crecimiento relativo en el ingreso per cápita y una menor participación en el comercio mundial.

En el capítulo 5 se redefinió la estimación del Sistema Agroindustrial (SAI) durante el período 1980-2005, a partir de la información obtenida en la MIP1997 y de las Cuentas Nacionales del MECON. Ahora el PIBSAI contiene, además del sector primario, el secundario como demandante de productos primarios u oferente de insumos y bienes de capital y el terciario como proveedor de servicios al sector primario y al secundario. En la medida que el sector primario aumentó su valor agregado bruto, lo hicieron en mayor magnitud los sectores secundario y terciario del sistema. La redefinición del SAI significó en el promedio del período, aproximadamente, 8,4 puntos porcentuales de aumento en la participación en el PIB. El PIBSAI es un sistema de eslabonamiento de actividades que alcanza su mayor nivel cuando sus partes pueden interactuar armónicamente. Las exportaciones y su relación con el producto presentan una dinámica creciente y en línea con una mayor apertura externa.

Por lo expuesto en este capítulo se verifica la hipótesis 1 de la tesis que considera que el SAI está subestimado a partir del agregado de las cuentas nacionales y el objetivo de identificar los alcances del SAI.

A partir del modelo de Thirlwall, en el Capítulo 6, esta tesis muestra que la exportación, en países con problemas en la cuenta corriente del balance de pagos, actúa como una variable autónoma y define el crecimiento económico en el largo plazo, debido a que para poder crecer la demanda real requiere de un equilibrio en

la cuenta corriente. Así se verifica la hipótesis 2, “las exportaciones explican el crecimiento de largo plazo del PIB” y el objetivo referido a “explicar la relación entre crecimiento de la economía argentina y las exportaciones”.

En conclusión, de haber existido menos proteccionismo y sesgo antiexportador, particularmente con respecto al SAI, a partir de fines de la segunda guerra mundial las exportaciones hubieran crecido más y también en consecuencia el PIB. Si bien se destacó que a partir de los 90 se produce una mayor apertura de la economía, la cual se mantiene hasta el 2005.

En el Capítulo 7, sobre la base de 136 años analizados, el promedio anual de las exportaciones SAI representó el 88% de las totales y si se consideran los primeros 111 años esta participación se eleva al 90%. Asimismo exportaciones del sistema redefinido presentan una importante correlación con las exportaciones totales en el período 1980- 2005 (cercana a 1). Por lo tanto, se puede inferir que las exportaciones SAI gravitaron en el crecimiento del PIB en el largo plazo. De esta forma se verifica la hipótesis 3 “las exportaciones del Sistema Agroindustrial contribuyen al mayor crecimiento de la economía” y se cumple el objetivo definido, “establecer la importancia de las exportaciones del Sistema Agroindustrial en las exportaciones totales y su relación con el crecimiento”. Se manifiesta la relevancia de las políticas que favorecen la apertura y el crecimiento de las exportaciones.

Queda en claro que la importancia del SAI descansa sobre las ventajas comparativas de David Ricardo y la abundancia de recursos que tiene el país. La respuesta de la oferta puede variar de acuerdo con el cambio tecnológico, su aprovechamiento y la dotación de recursos.

c. (Velásquez, 2008) de la Universidad de Zulia, Maracaibo, Veneuela, desarrolló una investigación denominada: “Competencia gerenciales del director y la comunicación organizacional en educación básica”. En esta investigación se concluye que en:

En relación con las competencias gerenciales del director en ejercicio de sus funciones, se evidencia que la planificación, organización, dirección y control no se cumplen. De esto se infiere que las etapas del proceso gerencial se aplican en forma inadecuada, considerando que no existe una sincronización entre las fases o dichas etapas. Además, existe una marcada tendencia a tomar decisiones sin la participación de los docentes, por tanto no se trabaja en quipo, ni se impulsa la acción del personal para lograr satisfacer los objetivos establecidos, lo cual genera una inadecuada relación entre los miembros que conforman la institución educativa, cuando sus gerentes y docentes no consideran las competencias como necesarias para el mejor desarrollo de procesos gestados dentro de la institución.

Por otro lado, se pudo constatar que existen graves deficiencia en el aspecto referido a la comunicación, por cuanto en líneas generales, no se llevan a cabo procesos de comunicación ascendente o lateral entre los miembros del personal docente y directivo que faciliten la debida integración del personal, ni se propician ambientes empáticos, impidiéndose el desarrollo armónico de las relaciones interpersonales de los miembros de la organización escolar.

Asimismo, se pudo evidenciar que existen aspectos personales, físicos, no verbales interferencias en la comunicación entre los miembros de la institución educativa que permiten inferir la prevalencia de barreras comunicacionales, lo cual

hace que los miembros de la institución no tengan puntos de encuentro, esto dificulta las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo.

Aunado a lo anterior se observó que en las instituciones del Municipio Escolar N° 1 no se establece un proceso de entendimiento, en tanto no se presenta el diálogo en condiciones de igualdad, por lo que se restringe la contribución de los docentes, pues no se toman en cuenta el punto de vista personal, ni se busca el consenso adecuado que facilite la participación constructiva de todos los miembros de la institución educativa.

Con base en lo anterior, se detectó una correlación significativa entre la gestión directiva y la comunicación organizacional, lo cual significa que en atención a los bajos niveles de ejecución de las competencias gerenciales del director, se corresponden igualmente bajos niveles de comunicación institucional.

1.2. BASES TEÓRICAS

1.2.1. CAPACIDAD GERENCIAL:

Según (Brosa, 2007) menciona lo siguiente:

“La capacidad gerencial es aquella suma de factores que deben congregarse en un equipo directivo y en la cabeza de este pues, como indica Pedro Silverio, profesor adjunto de la City University of New York, y de la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra (PUCMM) y Gerente del Banco Central de la República Dominicana, los agentes económicos, ya sean personas, empresas o el propio gobierno, actúan siempre bajo una restricción financiera o presupuestaria, como consecuencia de la escasez de los recursos económicos. Esta es la razón por la cual esos agentes tienen que ser eficientes en el uso de

sus recursos. A mayor eficiencia, mayor es el número de necesidades que pueden ser satisfechas.

La capacidad gerencial es la potencialidad de un gestor económico para actuar con eficacia en el desarrollo positivo del objeto empresarial. Y se tiene o no se tiene. Se pueden aprender técnicas en las escuelas de negocio, pero los mejores profesores de tales escuelas son los ejecutivos de las empresas que han demostrado esa capacidad gerencial, resolviendo con éxito probando el crecimiento del negocio en el que estaban empeñados.”

De acuerdo a lo mencionado, la capacidad gerencial es la eficacia del administrador o gerente para actuar en forma positiva y eficaz en favor de la empresa, en los momentos más críticos de la empresa es donde se prueba cuan capaz son los gerentes, resolviendo conflictos para mejorar el rumbo y crecimiento del negocio, en nuestro caso con las agroindustrias de la ciudad de Tacna.

Según (Benjumea G, Gallo Arias, & Torres Galeano, 2012) menciona lo siguiente:

“El desarrollo de las Habilidades Gerenciales nos permite incrementar la capacidad de interrelación con los diferentes actores del entorno tanto personal como laboral y profesional, para así desarrollar Inteligencias múltiples y Emocionales, lo cual nos ayudara para el direccionamiento de personas y proyectos para su efectiva conducción en concordancia con los objetivos de la organización o del proceso del cual participa.

Estos nos incrementará su competencia para liderar situaciones y para socializarse e integrarse a diferentes ambientes de aprendizaje, desempeño y mejoramiento de la organización para la que preste sus servicios o posea.

Para llegar a ser grandes administradores o gerentes de una compañía tendremos que tener presentes varios factores como lo son: deberá ser un excelente comunicador, un líder visible, un negociador nato, un impulsador del cambio, constructor de visiones, desde unos principios y valores claramente definidos y difundidos en su entorno laboral, para motivar, para propiciar la creatividad y la innovación y para señalar la dirección del cambio y la transformación de la organización.”

Se ha observado que al contar con habilidades gerenciales incrementará la competitividad de la empresa, teniendo en cuenta que para esto el gerente o administrador deberá tener varios factores, como por ejemplo ser un buen comunicador, un líder visible, un negociador nato, un impulsador del cambio, etc... para poder transformar la empresa.

Según (Ortiz, 2001) menciona lo siguiente:

“La capacitación gerencial consiste en desarrollar y afianzar las habilidades de las personas que dirigen a la organización. Esta capacitación ayudará al gerente a distribuir y administrar los recursos eficientemente. Además, obtener mayor panorama de la situación actual y poder tomar decisiones acertadas en el transcurso del periodo, puesto que estos miembros realizan toda la planificación para la realización de las actividades de la empresa. La capacitación gerencial ayudará a los miembros que dirigen la organización a mejorar todas las habilidades necesarias para llevar a la empresa al cumplimiento de sus objetivos.

Con la capacitación gerencial, estos miembros directivos afianzarán sus habilidades en 3 puntos de vital importancia. El primero es en cuanto a conocimientos, puesto que todo gerente debe tener toda la información actualizada y necesaria sobre cada acontecimiento

del mercado y además de los conocimientos técnicos que deben de ser desarrollados para la realización de las actividades. Como segundo punto, la capacitación gerencial ayudará en el trabajo en equipo. Afianzará los temas relacionados a la comunicación y al trato que todo buen gerente debe tener con sus subordinados para motivarlos y generar un agradable clima laboral. Como tercer punto, la capacitación gerencial mejorará la habilidad analítica que todo cabeza de organización debe tener para realizar eficientemente la toma de decisiones.”

Se nota que la capacidad gerencial es vital para la mejor gestión de la agroindustria en este caso, tanto por la mejora en el trabajo en equipo, manejo eficiente de los recursos, mejora de conocimientos y por tanto mejora al momento de toma de decisiones; siendo estos los puntos clave para un mejor manejo de las empresas agroindustriales de la ciudad de Tacna.

Según (Cogalvis, 2011) indica lo siguiente:

“Herramientas gerenciales

Las modificaciones en el entorno exigen cambios en la conducta de los agentes económicos y el replanteamiento de sus estrategias frente a las nuevas realidades.

- Benchmarking inteligencia de negocios

Proceso sistemático, estructurado, formal, analítico, organizado, continuo y a largo plazo, para evaluar, entender, diagnosticar, medir y comparar las prácticas comerciales, productos, servicios, procesos de trabajo, operaciones y funciones de las organizaciones.

Consiste en compararse con los líderes o mejores del sector, en cuanto a sus procesos y estrategias.

Imitar, igualar y superar.

- Outsourcing subcontratación – tercerización – externalización

Proceso planificado de transferencia de actividades para que éstas sean realizadas por terceros. Opera a través de la asociación entre una compañía principal y un tercero, a quien se le delega procesos que no generan valor agregado.

- Kaizen

Modelo administrativo que involucra las actividades de Planear, Hacer, Revisar y Actuar en todos los procesos de la vida individual y organizacional. Implica mantenimiento, mejoramiento continuo e innovación dentro de los lineamientos de la Calidad Total.

- Empowerment o empoderamiento

Potencialización o desarrollo de capacidades (Competencias) a través del desarrollo de la autonomía de gestión y del autoabastecimiento.

A través de esta herramienta, la organización les otorga a sus trabajadores la tecnología e información necesaria para que hagan uso de ella de forma óptima y responsable, alcanzando de esta manera los objetivos propuestos.

- Coaching

Conjunto integrado de acciones orientadas a mejorar el desempeño de una persona, de manera que alcance su potencial (en ocasiones, en el proceso se redefine su perspectiva acerca de su potencial).

Busca construir habilidades como comunicación, resolución de problemas, trabajo en equipo o ventas. También se utiliza con frecuencia para mejorar características personales como impacto o asertividad.”

De acuerdo a lo indicado, se denota que las habilidades gerenciales indicadas mejorarán la gestión de las empresas, y estas deberán ser aplicadas de acuerdo a las necesidades o puntos a mejorar en el proceso productivo o administrativo de la empresa.

1.2.2. LIDERAZGO

Según (Louffat, 2012) define lo siguiente:

“El liderazgo es la influencia que tiene lugar entre líderes y sus seguidores, por lo cual ambas partes se integran en la búsqueda de lograr los objetivos previstos. El líder recibe poder y autoridad para representar a sus seguidores, se debe a ellos, pero no es el dueño de ellos.

El liderazgo, por tanto, podría ser definido como la influencia que ejerce una persona (líder) sobre otras (liderados), para que estas actúen de forma comprometida e integrada en la consecución de los objetivos, con eficacia y eficiencia.”

Se observa que el liderazgo es la esencia de todo gerente de toda empresa, y como este influye en las decisiones que los gerentes tomen para el mejor beneficio de la empresa, y estas decisiones sean aplicadas de forma positiva a la misma empresa.

Según (Gestión, 2012) indica lo siguiente:

“La definición de liderazgo establece que es un conjunto de habilidades que tiene una persona para guiar a otras e influenciarlas para que trabajen con entusiasmo y logren de este modo sus objetivos. Un buen líder para una empresa debe ser un profesional que esté constantemente creciendo, perfeccionándose, formándose, alguien proactivo y sobre todo alguien absolutamente adaptable y capaz de realizar sin problemas trabajo en equipo.

Debe ser comunicativo, honesto, estratega, disciplinado, creativo, con capacidad de tomar decisiones, debe poder actuar bajo presión, poder y saber negociar, entre otras características. Claro está que es algo complicado que alguien cumpla con todas esas exigencias, pero éstas por lo menos te proporcionan un perfil.”

Se observa que el liderazgo para la empresa es sumamente importante, ya que con ella se puede influenciar de forma positiva a los subordinados, y así aprovechar sus capacidades para con la empresa, para esto un líder debe saber negociar e impulsar a su personal a cumplir los objetivos deseados para la empresa.

Según (D'Souza, 1996) argumenta que:

“Los rasgos psicológicos cada uno por separado, tienen poca importancia para prever el comportamiento de los líderes, pero combinados entre sí muestran cualidades bastante claras de liderazgo. E identificó los grupos de rasgos psicológicos de esta forma:

1. Capacidad (inteligencia, destreza, facilidad verbal, originalidad, capacidad de juicio).
2. Realizaciones (formación académica, conocimientos, tareas realizadas).
3. Responsabilidad (fiabilidad, iniciativa, tesón, agresividad, autoconfianza, deseo de vencer).
4. Participación (actividad, sociabilidad, cooperación, adaptabilidad, humor).

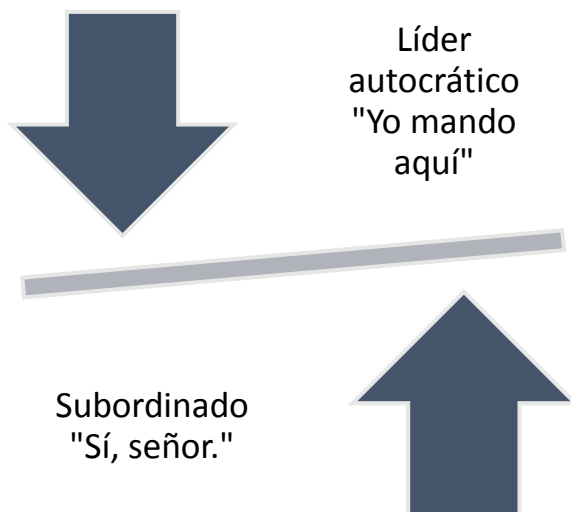
5. Condición social (posición socioeconómica, popularidad).
6. Situación (capacidad mental, habilidades, necesidades e intereses de los seguidores, objetivos a alcanzar y tareas a realizar).”

Se nota que los rasgos de todo líder en las empresas, deben de contar con ciertos rasgos psicológicos para la garantía de sus buenas decisiones, tales como la capacidad y realización profesional que demuestren, la participación siendo esta la proactividad de todo líder, la condición social mostrando así cuán sencillo pueda que sea la persona, y finalmente sus objetivos como persona, su situación.

Según (Louffat, 2012) menciona que:

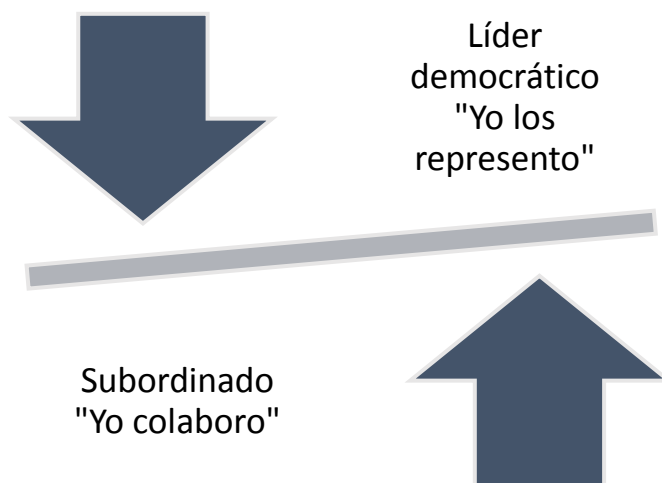
ESTILOS DE LIDRAZGO

Figura 1: LIDERAZGO AUTOCRÁTICO



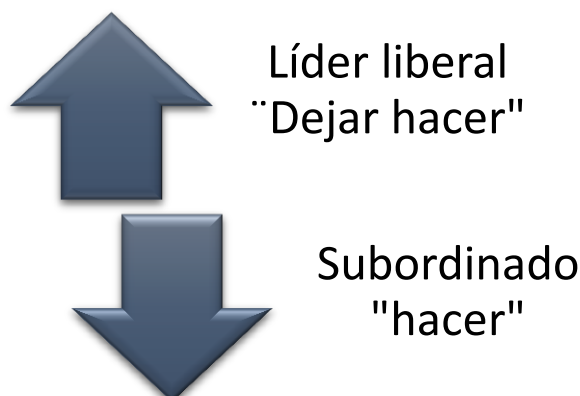
Se caracteriza por ser un estilo impositivo, de mando, que exige y presiona a los funcionarios a cumplir con las tareas y objetivos definidos, a como dé lugar. El subordinado

Figura 2: LIDERAZGO DEMOCRÁTICO



El liderazgo democrático es aquel que fomenta la participación de la comunidad, dejando que los empleados decidan más sobre sus funciones y tengan las suficientes competencias para tomar decisiones. Los trabajadores pueden opinar, no se limitan solo a recibir órdenes, y de hecho se alienta su participación.

Figura 3: LIDERAZGO LIBERAL



Es el estilo donde el líder delega toda la autoridad a sus seguidores, dejando así de asumir las responsabilidades mientras que los seguidores obtienen su propia motivación, guía y control alcanzando así una mayor independencia operativa y es entonces cuando el líder depende de los seguidores para establecer los objetivos.”

De acuerdo a lo mencionado, el estilo de líder ideal para las agroindustrias, es el estilo de líder democrático dado que se observa que se necesita de un líder que motive y dirija al equipo laboral para poder fomentar la toma de decisiones y dar el poder necesario a los subordinados.

1.2.3. GESTIÓN DE CAMBIO

Según (Hunsaker & Alessandra, 2008) indica que:

“Los cambios planeados tienen la intención de producir dos tipos de resultados. El primero, aumentar la capacidad de la organización para hacer frente a los cambios no planeados que se vea obligada a hacer. Por ejemplo, mejorar los métodos de obtención de información y los sistemas de previsión puede ayudar a una organización a adaptarse anticipadamente a los nuevos productos de la competencia, los cambios en las regulaciones

gubernamentales o las limitaciones de aprovisionamiento futuras. El segundo, modificar las actitudes y los comportamientos de los empleados para que contribuyan de una forma más eficaz a los objetivos de la organización. Por ejemplo, los seminarios de motivación, ejercicios para aclarar valores, formación y sistemas de incentivos.”

Figura 4 GESTIÓN DEL PROCESO DE CAMBIO PLANEADO



FUENTE: (Hunsaker & Alessandra, 2008)

Como se observa, el cambio tiene por objetivos mejorar procesos y modificar actitudes en la empresa, y así como lo muestra la Figura de la Gestión del proceso de cambio planeado, la gestión del cambio inicia a través del reconocimiento de necesidad, la planificación de mejorar, la gestión del mismo y mantenerlo.

Según (Vásquez Luis, 2006) menciona que:

“Hoy en día, vivimos en una sociedad de constantes cambios, que afectan tanto a nuestra vida personal como a nuestra vida profesional, además de a todos los ámbitos de la sociedad. Estos cambios exigen, no sólo un proceso de adaptación constante, sino también una preparación adecuada para afrontarlos si se presentan de forma brusca.

En cuanto a los cambios que afectan específicamente al mundo empresarial, muchos de ellos provienen de los avances tecnológicos que cada día observamos, lo que obliga a las organizaciones a afrontar modificaciones radicales en la gestión y en la manera

de trabajar, lo cual fomenta de manera directa una necesidad de cambio también en las personas que integran la organización.

Los cambios que surgen en cuestiones tecnológicas (globalización de mercados, internet, etc.) crean en nuestras empresas una necesidad de adaptarse a ellos, al mismo tiempo que nosotros mismos tenemos la sociedad de cambiar para adaptarnos a este cambio de la organización.”

Se observa que los cambios son inevitables en la empresa, muy por parte del desarrollo tecnológico constante que sucede hoy en día, y la necesidad de adaptación a la nueva tecnología y tener que hacer la gestión adecuada para seguir manteniendo la competitividad de toda empresa.

Según (Biasca, 2005) indica lo siguiente.

“Para sobrevivir, para prosperar, las empresas deben adaptarse a los cambios del entorno. Un entorno difícil de predecir, de cambio veloz, crecientemente competitivo y mucho más exigentes (los clientes, los accionistas y la comunidad pretenden cada vez más).

A la adaptación al contexto y al esfuerzo por mejorar se lo llamara, por ahora, simplemente “cambio”. Cuando se quiere enfatizar la profundidad de ese cambio, se lo llama “transformación”. Esta diferencia se aclara más adelante.

El cambio, la innovación, tiene distintas facetas. Puede ser accidental (causal, no previsto) o deliberado (planeado, intencional). Su magnitud puede ser grande o pequeña. Puede afectar a algunos o muchos elementos de la empresa (parcial o total). Puede ser rápido (abrupto, drástico, revolucionario) o lento (continuo, evolutivo, de sintonización).”

Se observa que es necesario para las empresas adaptarse a los cambios del entorno, siendo esto inevitable, y así poder llegar más allá del cambio y llegar a la transformación de la empresa diferenciándose ante el resto.

Según (López, 2001) indica lo siguiente:

“La gestión del cambio no consiste en implantar nuevos modelos de gestión que a la postre resultan ser solamente teorías pasajeras, más bien consiste en aprovechar los cambios del entorno empresarial para el bien de la firma, por ello, las compañías no solo deben ser flexibles sino que quienes las manejan deben desarrollar una aguda percepción para anticiparse a los cambios y poder estar así siempre a la vanguardia. Richard Pascale recomienda hacer énfasis en plantear preguntas más que en buscar respuestas, en orden de obtener procesos de renovación continuos y exitosos, Pascale sugiere que las compañías deben convertirse en “motores de indagación” si quieren obtener provecho de los cambios y de los conflictos que vienen con ellos.

La clave de la gestión exitosa del cambio está en comprender qué puede pasar con cada uno de los actores que están involucrados con la empresa, ¿qué pasará con los clientes?, ¿cómo se comportarán los proveedores?, ¿estarán los empleados dispuestos al cambio o se resistirán?, ¿cómo se moverán mis competidores?, ¿estarán los accionistas dispuestos a mantener su inversión?, ¿cómo se podrá anticipar y manejar cada una de estas reacciones?... Por ello, es importante la recomendación de Pascale, formularse preguntas resulta más efectivo que buscar respuestas.”

Se observa que las organizaciones en este caso empresas del rubro agroindustrial deberían de aprovechar de los constantes cambios del entorno empresarial, y así poder

estar a la vanguardia de todo cambio, para esto se debe comprender a todos los actores involucrados en la empresa.

1.2.4. COMUNICACIÓN

Según (Bradley & Calderón, 2006) indican lo siguiente:

“La comunicación comprador – vendedor”

La comunicación se define como un proceso de convergencia en el que dos o más participantes comparten información para llegar a un mejor conocimiento mutuo y del mundo en el que viven. Cuando se atraviesan fronteras nacionales es más crítico compartir expectativas e información dada la mayor dificultad de entender las necesidades de clientes remotos.

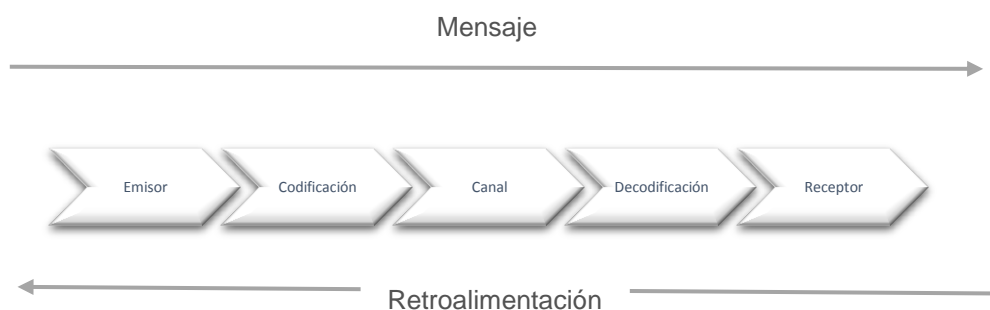
La comunicación siempre es un proceso interactivo de dos direcciones, en el que existen un emisor, un receptor y un mensaje. Tanto el emisor como el receptor desempeñan una función activa en la transmisión y en la recepción del mensaje.”

Es claro que la comunicación en la empresa es en si la retroalimentación de información, siendo un proceso interactivo entre las partes, y más aún importante cuando esta atraviesa las fronteras, siendo aún más difícil entender las necesidades de ambas partes.

Según (Louffat, 2012) define lo siguiente:

“La comunicación, en términos generales, es el proceso por el cual un emisor transmite un mensaje codificado por medio de un canal el cual es recepcionado y decodificado por un receptor quien luego de comprenderlo, en parte o en plenitud, procede a dar una respuesta.

Figura 5: PROCESO DE COMUNICACIÓN



FUENTE: (Louffat, 2012)

La comunicación en la empresa, es la transmisión e intercambio de mensajes, así como lo denota la figura del proceso de comunicación, siendo ésta a través de un canal de comunicación respectivo.

Según (Pascual Taveras, 2013) indican lo siguiente:

La comunicación en las empresas es uno de los puntos más importantes y críticos, pues de esta depende el desarrollo de todas las actividades y proyectos. Si esta no es efectiva y no cuenta con los métodos correctos y eficientes se corre el riesgo de llegar a puntos críticos como: malos entendidos, notificación inadecuada de las prioridades, órdenes confusas o aplicación de criterios personales mal interpretados (yo pensé que...a mí me dijeron que...yo no sabía que...), todo esto genera un clima organizacional tenso y poco productivo. Uno de los principales obstáculos, es no reconocer que existen barreras. Lo cual va de la mano con la falta de consciencia con relación a la complejidad de la comunicación interpersonal y organizacional.”

Se nota que la comunicación se basa en la transmisión del mensaje respectivo, pero también se debe considerar la eficiente transmisión del mensaje en la empresa y a la vez la eficaz respuesta para una mejor gestión de misma.

1.2.5. DIVERSIFICACIÓN CONCÉNTRICA:

Según (Cruz, 2013) establece lo siguiente:

“Es la incorporación de productos nuevos a la empresa, pero relacionados con el giro del negocio (actividad fundamental de la empresa).

Esta estrategia se puede aplicar cuando:

- La empresa crece en una industria que crece lentamente o casi nada
- Cuando la venta de otros productos nuevos elevaría notablemente las ventas de los productos actuales.
- Cuando los productos nuevos, pero relacionados, tengan niveles elevados de venta en determinadas épocas que equilibren las altas y bajas de la empresa
- Cuando los productos de la organización están decayendo en las ventas o su demanda está decreciendo. (Etapa de declinación del ciclo de vida del producto)
- Es importante tener un equipo gerencial sólido con capacidad para poder solventar y administrar esta amplitud.”

Se nota que la diversificación concéntrica es una estrategia la cual se puede aplicar en ciertos caso, como cuando el movimiento de las ventas de la empresa sea muy bajo, o cuando se presume que la implementación de productos nuevos elevaría las ventas de la propia empresa.

“La diversificación de tipo concéntrico consiste en producir nuevos productos en mercados similares o diferentes a los tradicionales. Estas empresas suelen establecer un núcleo central alrededor del cual se agrupan distintas actividades menos importantes.” (Caballero Miguez & Freijeiro Alvares, 2007).

De acuerdo a lo definido, la diversificación concéntrica es una estrategia que debería emplear las agroindustriales exportadoras de la ciudad de Tacna, ya que estas empresas deberían producir nuevos productos de exportación a mas mercados internacionales que los comunes.

Según (Bradley & Calderón, 2006) definen lo siguiente.

“La diversificación de mercado implica un reparto más o menos equitativo de los recursos entre muchos mercados. El objetivo de esta estrategia es conseguir una gran tasa de rentabilidad manteniendo bajo el nivel de recursos comprometidos. Las ventajas relativas de este enfoque son, entre otras, la flexibilidad, una concentración reducida y una forma de aprovechar rápidamente las ventajas competitivas más significativas. El método de entrada más frecuente en la diversificación es la exportación y la concesión de licencias. El éxito de la exportación depende en gran medida de la selección de agentes y distribuidores. Del marketing y de la distribución se encarga el colaborador que está en el extranjero. La modificación del producto es mínima y no va más allá de los cambios estrictamente necesarios para alcanzar los estándares del mercado y las preferencias. Se trata, básicamente, de una estrategia de aprovechamiento del mercado.”

Se observa que la diversificación en si consiste en el reparto de los recurso en los distintos mercado, esta estrategia se aplica mayormente con la razón de no depender un cierto mercado dado que muchas veces los vendedores dependen del consumo de sus clientes quien consumen la mayor parte de sus recursos, siendo esta estrategia mucho más utilizada en el campo de las exportaciones, encargándose de colocar los productos necesarios en los mercados.

Según (Lister, 2016) menciona lo siguiente:

“La diversificación concéntrica es un tipo de estrategia de negocios cuando una empresa adquiere o crea nuevos productos o servicios para llegar a más consumidores. Estos nuevos productos y servicios, por lo general, están estrechamente relacionados con los productos y servicios existentes de la compañía. Por ejemplo, una empresa de suministros de oficina busca comprar a los fabricantes de papel o a los creadores de bolígrafos. De acuerdo con BusinessDictionary.com, una empresa utiliza la diversificación concéntrica como un medio para entrar en nuevos mercados de consumo y de dirigir las ventas en esos nuevos mercados.”

Se nota que la diversificación concéntrica es la implementación de nuevos productos pero a la vez no alejados del rubro de la empresa, dado como en el caso de empresas agroindustriales que quieren darle un valor agregado a sus productos e implementar frascos de aceituna, en vez de solo ofrecerlas a granel.

1.2.6. INVERSIÓN

Según (Gitman & Joehnk, 2009) mencionan lo siguiente:

“Si tiene dinero en una cuenta de ahorro, ya tiene al menos una inversión a su nombre. Una inversión es simplemente cualquier instrumento en el que se pueden colocar unos fondos con la esperanza de que generaran rentas positivas y/o su valor se mantendrá o aumentará. Los rendimientos de las inversiones se reciben por dos vías: las rentas que paguen y el incremento del valor. Por ejemplo, el dinero invertido en una cuenta de ahorro provee unas rentas en forma de pago de intereses periódicos. De una acción comprada como una inversión esperamos que su valor se incremente entre el momento de su adquisición y el de su venta.”

De lo observado anteriormente, se puede decir que toda inversión es con el fin de obtener ganancias futuras o un mayor rendimiento del mismo sea por la opción la cual se escoja.

Según (Simpson, 2012) indica lo siguiente:

“El universo del capital privado es muy interesante; por lo general, se centra mayormente en la estructura y la ingeniería financieras, y el rendimiento de la inversión depende de la estabilidad del flujo de caja de la empresa, el rendimiento de los mercados de capital o la capacidad para realizar transacciones apalancadas y simplemente reducir la deuda para aumentar el valor de la inversión en la empresa. Por consiguiente, la tasa de rendimiento deseada para una inversión en la P.I. o los activos intangibles de una empresa tal vez no tenga relación con el rendimiento concreto que espera obtener el inversor de capital privado/compra apalancada. Cuando una empresa de capital privado se propone hacer crecer mucho su negocio durante el período de tenencia, convendrá aplicar un modelo de capital de riesgo, aunque con mayor diversificación de la P.I. o los activos intangibles, debido a la madurez relativa de la empresa en ese momento y al aumento proporcional de consumidores, productos, situación competitiva, etcétera. Los inversores de capital privado/compra apalancada suelen recibir la compensación en un plazo muy breve (de 1 a 5 años).

En resumen, el administrador debe comprender el marco de la inversión y la mentalidad de los inversores providenciales, de capital de riesgo o de capital privado que le aportan el capital social. Así, al menos, usted y los inversores que lo financian irán en la misma dirección y podrán impulsar el negocio con un único objetivo común.”

De acuerdo a lo indicado, los gerentes de las empresas en este caso agroindustriales deben de tener amplio conocimiento de las inversiones que la empresa necesita o desea hacer, y a la vez de atraer inversores para la empresa, para tal mostrar ser una empresa agroindustrial de exportación solida la cual brinde beneficios para los inversores.

Según (Alexander, Sharpe, & Bailey, 2003) mencionan lo siguiente:

“Proceso de inversión:

El proceso de inversión implica la manera en que un inversionista debe tomar decisiones sobre qué invertir en el mercado de valores negociables, qué tan vastas deben ser esas inversiones y cuándo hacerlas. La base del proceso de la inversión para tomar estas decisiones es un procedimiento de cinco pasos:

1. Establecer una política de inversión:

Consiste en determinar los objetivos del inversionista y la cantidad de su riqueza que está dispuesto a invertir. Como hay una relación positiva entre el riesgo y el rendimiento para estrategias de inversiones sensatas, no es propio que un inversionista diga que su objetivo es “ganar dinero a mano llenas”. Lo que sí es apropiado para un inversionista es establecer que su objetivo es tratar de ganar mucho dinero, mientras reconoce al mismo tiempo que hay una posibilidad de incurrir en grandes pérdidas. Los objetivos de la inversión se deben establecer en términos tanto del riesgo como del rendimiento.

2. Analizar los valores

Esto implica analizar varios valores individuales (o grupos de valores) dentro de amplias categorías de valores financieros identificados previamente.

3. Construir una cartera

Implica la identificación de acciones específicas en las cuales invertir, así como la determinación de cuanto invertir en cada una. Las cuestiones de selectividad, timing y diversificación deben ser tratadas por el inversionista.

4. Revisar la cartera

Se refiere a la repetición periódica de los tres pasos anteriores. Con el tiempo, el inversionista puede cambiar los objetivos de su inversión, lo que a su vez haría que la cartera actual fuera menos que óptima.

5. Evaluar el desempeño de la cartera

La evaluación del desempeño de la cartera, consiste en determinar periódicamente el rendimiento ganado por la cartera y el riesgo que corre el inversionista. Por lo tanto, se requieren medidas adecuadas de rendimiento y el riesgo así como estándares relevantes (o carteras de referencia).”

Se observa que para poder dar el paso a la inversión tanto en otras empresas o lo que se considera para poder hacer nuestras empresas atractivas al inversor, se toma en cuenta primero el tipo de inversión que se vaya a efectuar, luego se evalúa los valores o la estabilidad de la empresa, bien u otro valor, para poder así pasar a la inversión y luego de eso evaluar cuan rentable fue la decisión.

Según (Gitman & Joehnk, 2009) indican lo siguiente:

“Tipos de inversiones:

Podemos diferenciar los tipos de inversiones en base a distintos factores:

- **Títulos o propiedades:** Los títulos son inversiones que representan deuda o propiedad o el derecho legal de adquirir o vender un determinado bien. Los tipos más comunes de valores son acciones, bonos y opciones. Propiedades, por otro lado,

consiste en inversiones en propiedades reales, tangibles. Se trata de tierras, edificios, y todo lo que está permanentemente fijado a la tierra, y de algunos bienes como oro, obras de arte, antigüedades y otros bienes acumulables.

- **Directas o indirectas:** Una inversión directa es aquella en la que un inversor adquiere directamente un derecho sobre un valor o propiedad. Si compra acciones o bonos para ganar unas rentas o para que se incremente su valor, ha hecho una inversión directa. Una inversión indirecta se realiza a través de una cartera, o conjunto de valores o propiedades, construida para alcanzar una o más metas de inversión. Por ejemplo puede comprar una participación en un fondo de inversión. Esta participación le da un derecho sobre una fracción de cartera global, más que sobre los títulos de una determinada empresa.
- **Deuda, acciones o derivados:** Normalmente, una inversión representa o una deuda o una propiedad. La deuda representa el préstamo de unos fondos a cambio de unos intereses y el compromiso de devolución del principal en una fecha futura dada.

Como ya se había mencionado, hay tipos de inversión, con las cuales se puede generar beneficios a futuro, como es el caso en la inversión de propiedades, compra de bonos o deudas, dependiendo es como sea el incremento esperado de la moneda en la que se compre la deuda o bono, para esto el inversor deberá analizar cuidadosamente de querer invertir.

1.2.7. TECNOLOGÍA

Según (Cegarra Sánchez, 2012) indica lo siguiente:

“La tecnología se puede definir como el conjunto de conocimientos propios de un arte industrial, que permite la creación de artefactos o procesos para producirlos. Cada

tecnología tiene un lenguaje propio, exclusivo y técnico, de forma que los elementos que componen queden perfectamente definidos, de acuerdo con el léxico adoptado para la tecnología específica. En algunas ocasiones se ha definido, erróneamente, la tecnología como la aplicación de la ciencia a la solución de los problemas prácticos, de manera que si la ciencia experimenta cambios discontinuos, la tecnología también presenta discontinuidad. Sin embargo, muchas tecnologías no han aparecido de esta manera sino de forma evolutiva y con continuidad.

Además, la tecnología ha sido capaz de crear estructuras e instrumentos complejos sin ayuda de la ciencia, tal como lo podemos comprobar en la arquitectura monumental de las catedrales antiguas y en las artes mecánicas de la Edad Media como los molinos de viento, los relojes, las bombas de agua, etc. El advenimiento de la ciencia moderna no significó el fin de las empresas que primariamente fueron generadas por la tecnología, pues muchas siguieron progresando al margen de los conocimientos científicos que iban apareciendo.”

Se observa que la tecnología se ha convertido en una forma de progreso y competitividad en la empresa, dado que la tecnología se ha especializado de acuerdo a las necesidades de las empresas y personas.

Según (González Rojas, 2010) define lo siguiente:

“Los progresos en las denominadas (TI) tecnologías de la información, que abarcan los equipos y aplicaciones informáticas y las telecomunicaciones, están teniendo un gran efecto. De hecho, se dice que estamos en un nuevo tipo de sociedad llamada Sociedad de la información o Sociedad de Conocimiento, que viene a reemplazar a los dos modelos socioeconómicos precedentes, la sociedad agraria y la sociedad industrial.

En muchas ocasiones podemos apreciar que algunos negocios aun no entienden lo importante que es el uso de las tecnologías, lo que no les permite crecer como empresa y poder desarrollarse de una manera más eficiente en el mercado, con lo que están perdiendo la oportunidad de obtener mayores ganancias y obtener más clientes.”

Se observa que los progresos tecnológicos son necesarios para las empresas y es que muchas empresas no reconocen la debida importancia y el impacto que se podría obtener a través de un uso adecuado.

Según (Bradley & Calderón, 2006) mencionan que:

“Las tecnologías de información actuales no son de dominio exclusivo de las empresas de productos muy tecnológicos o duraderos, como los automóviles. Incluso en los sectores de productos de consumo con rotación elevada, muchas empresas emplean las nuevas tecnologías de la información para identificar a los consumidores y determinar su grado de motivación.”

Estamos de acuerdo a lo mencionado dado que la tecnología no es exclusivo de solo las empresas, sino también para el día a día de todas las personas en general, aunque las mismas empresas emplean bastante la tecnología para poder determinar las necesidades de los consumidores.

Según (Martínez Gioconda, 2002) indica lo siguiente:

“Es una actividad socialmente organizada, planificada que persigue objetivos conscientemente elegidos y de características esencialmente prácticas.

La tecnología no solamente invade toda la actividad industrial, sino también participa profundamente en cualquier tipo de actividad humana, en todos los campos de actuación. El hombre, moderno utiliza en su comportamiento cotidiano y casi sin percibirlo

una inmensa avalancha de contribuciones de la tecnología: el automóvil, el reloj, el teléfono, las comunicaciones, etc. A pesar de que exista conocimiento que no pueda ser considerado conocimiento tecnológico, la tecnología es un determinado tipo de conocimiento que a pesar de su origen, es utilizado en el sentido de transformar elementos materiales –materias primas, componentes, etc. –o simbólicos –datos, información, etc.-en bienes o servicios, modificando su naturaleza o sus características.”

Así como se mencionó anteriormente, la tecnología también ha sido diseñada al usuario ordinario, así que el hombre ha modernizado la tecnología empleada así como las empresas que la utilizan para la transformación de materiales, bienes, etc.

1.2.8. EXPERIENCIA

Según (Amengual, 2007) indica lo siguiente:

“El concepto de experiencia, tanto en Kant como en Hegel así como en el proceso de transformación que sufre con el paso de uno al otro, ofrece una gran complejidad. Aquí vamos a centrarnos en un solo aspecto, creo que nada marginal, a saber, la experiencia como constitutivo, como elemento o proceso constituyente del sujeto (tomado en su sentido más genérico), de forma que ella misma conforma el conjunto de condiciones de posibilidad para la apertura al mundo y la realización de nuevas experiencias, es más, es el conjunto que determina dicha apertura y la experiencia.

Con ello, en dicha transformación no sólo se produce la transformación del concepto moderno de experiencia, sino que se señala el campo en el que se va a debatir el concepto de experiencia en la filosofía contemporánea, aunque en este caso se traduzca en otros términos, tales como sí-mismo, subjetividad, existencia, identidad personal, identidad narrativa, etc.”

Se observa que la experiencia es el proceso que cada individuo guarda con respecto al paso anterior dado, la experiencia es la transformación de todos los procesos del día a día.

Según (Definición ABC, 2011) argumenta que:

“Se designa con el término de Experiencia a aquella forma de conocimiento o habilidad, la cual puede provenir de la observación, de la vivencia de un evento o bien de cualquier otra cosa que nos suceda en la vida y que es plausible de dejarnos una marca, por su importancia o por su trascendencia.

También, esa habilidad o conocimiento puede sobrevenir gracias a la práctica sistemática en o de alguna cuestión. Este tipo o forma de conocimiento, las experiencias, tanto los seres humanos como los animales, las van adquiriendo a lo largo de sus vidas, siendo prácticamente imposible que esta situación no se produzca en algún momento.

La experiencia es una parte importantísima de la vida de cualquier persona y la que en definitivas cuentas le permite a alguien decidir una cuestión fundamental en su vida. Porque siempre aquel evento que nos sucede y que nos deja una marca y un aprendizaje estará latente y presente para aparecer cuando sea necesario usarlo como antecedente para decidir seguir adelante o no con una cuestión.

Una experiencia siempre deja un aprendizaje y quien diga lo contrario miente.”

Se nota que la experiencia proviene de acontecimientos pasados, los cuales se vivieron, observaron y dejaron una marca en nuestras vidas. La experiencia es importante para toda persona, dado que le permite tomar mejores decisiones a futuro, y a la vez esencial como mucha más razón para la gestión de cambios en la empresa.

1.3. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS.

a. Agroindustria:

(Departamento económico y social, 2012): “Una definición común y tradicional de la agroindustria se refiere a la subserie de actividades de manufacturación mediante las cuales se elaboran materias primas y productos intermedios derivados del sector agrícola. La agroindustria significa la transformación de productos procedentes de la agricultura, la actividad forestal y la pesca.”

b. Calidad.

(Hoyer & Hoyer, 2001): “Es la satisfacción del cliente. Sin embargo para hacer eso, debe tomar en cuenta la relación entre la satisfacción del cliente (para lo cual no aparecen estrategias de medición) y la conformidad con las características y especificaciones del producto (lo cual se puede dar fácilmente).”

c. Competitividad

(Anzil, 2008): “La competitividad es la capacidad que tiene una empresa o país de obtener rentabilidad en el mercado en relación a sus competidores. La competitividad depende de la relación entre el valor y la cantidad del producto ofrecido y los insumos necesarios para obtenerlo (productividad), y la productividad de los otros oferentes del mercado. El concepto de competitividad se puede aplicar tanto a una empresa como a un país.”

d. Concéntrica

(Conceptos, 2013): “Los objetos concéntricos comparten el mismo centro, eje u origen. Los círculos, tubos, ejes cilíndricos, discos y esferas pueden ser concéntricos entre sí. Observe que dos objetos pueden tener radios iguales y ser

concéntricos y diferentes.”

e. Deuda:

(Carreira, 2011): “Deuda es la obligación que contrae quien pide algo de reintegrar lo pedido con acuerdo a unas condiciones pactadas previamente. El que ha pedido es el deudor, el que ha entregado o prestado es el acreedor; lo entregado puede ser cualquier tipo de bien, tangible o intangible. La deuda no es la cantidad prestada, ni la cantidad adeudada, esos son conceptos diferentes aunque es común que deuda y cantidad adeudada se usen indistintamente para hablar de lo segundo.”

f. Diversificación:

(Centro de Investigación de mercados, 2016): “El término diversificación en el mercado hace referencia a la estrategia que encamina a la empresa a ingresar a nuevos sectores en el mercado, generando nuevos productos para la amplitud de beneficios y negocios a largo plazo que reduzcan los riesgos de estabilidad de la marca.”

g. Eficiencia:

(Conceptos, 2011): “La palabra eficiencia proviene del latín “efficientia” que puede aludir a “completar”, “acción”, “fuerza” o “producción”. La eficiencia es la capacidad de hacer las cosas bien, la eficiencia comprende y un sistema de pasos e instrucciones con los que se puede garantizar calidad en el producto final de cualquier tarea. La eficiencia depende de la calidad humana o motora de los agentes que realizan la labor a realizar, para expedir un producto de calidad, es necesario comprender los todos los ángulos desde donde es visto, a fin de satisfacer todas las necesidades que el producto pueda ofrecer”.

h. Empowerment:

(Ruíz Rojas, 2012): “El empoderamiento, apoderamiento o facultamiento, implica dar poder o delegar autoridad a uno o varios empleados para que ejecuten una función o una labor específica, éstos trabajadores quedan facultados para tomar decisiones operativas según las metas o los resultados fijados, y además deben cumplir las tareas propias de la gestión como por ejemplo, la evaluación del desempeño, la aplicación de sanciones, la selección para el ingreso e incluso la solicitud de prescindir de la colaboración de uno o más integrantes del grupo.”

i. Estrategia:

(Ketelhohn, Marín, & Montiel, 2009): “La estrategia de una empresa consiste en comprometer los recursos de la misma con un futuro deseado. Por ejemplo, cuando una empresa decide participar en un nuevo negocio, atender un nuevo segmento del mercado o competir en otros países, compromete sus actividades futuras a una confrontación abierta con las empresas presentes en esos negocios, mercados o países. Así, estrategia es escoger un compromiso a largo plazo.”

j. Exportaciones:

(Ventura, 2006): “La exportación radica en la división internacional del trabajo. Por otro lado los países no producen todos los bienes que necesitan, por lo cual se ve en la necesidad de fabricar aquellos que cuentan con una ventaja productiva y que les servirá para obtener los productos y servicios que son más difíciles o más costosos de producir.”

k. Gestión:

(Huerger, 2005) : “La palabra gestión proviene de “gestus”, una palabra latina que significa: actitud, gesto, movimiento del cuerpo. En principio, este significado remite a lo que el sociólogo Pierre Bourdieu ha designado la hexis, esto es: el modo en que un hábitus (una serie de esquemas, dispositivos e interpelaciones culturales internalizadas por los sujetos) se expresa a través del cuerpo en gestos, posiciones, movimientos, etc. Pero este significado no nos dice nada sobre el carácter activo de la gestión, ya que pone énfasis en movimientos y actitudes vividas como “naturales” por los sujetos de una determinada cultura.”

l. Globalización:

(Alexander, Sharpe, & Bailey, 2003): “La globalización del negocio de las inversiones ha llegado a ser un tema recurrente en los últimos años. La economía estadounidense está mucho más integrada ahora con el resto del mundo que hace algunas décadas.”

m. Hábito:

(Sanz, 2016): “Un hábito es el resultado de una acción que repites frecuentemente de forma inconsciente. Un hábito (bueno o malo) se forma por la repetición constante sobre el tiempo. Si una acción es persistente en tu rutina, es probable que termine por grabarse en tu cerebro en forma de hábito.”

n. Motivación:

(Valdés Herrera, 2005): “Motivación es la voluntad para hacer un gran esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionada por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal”

o. Organización:

(Vásquez Aguilar, 2003): “Las organizaciones son entidades sociales compuestas por dos o más individuos con la finalidad de cumplir metas y objetivos. Existe una diversidad de tipos de organizaciones, por ejemplo: universidades, empresas de servicios, colegios, institutos armados, clubs sociales, la familia, etc. Cada uno con sus características específicas que apuntan a una meta a cumplir.”

p. Proactividad:

(Universidad de Cádiz, 2015): “La proactividad es la actitud en la que la persona asume el pleno control de su conducta vital de modo activo, lo que implica la toma de iniciativa en el desarrollo de acciones creativas y audaces para generar mejoras, haciendo prevalecer la libertad de elección sobre las circunstancias de la vida. Implica asumir la responsabilidad de hacer que las cosas sucedan.”

q. Productividad:

(WorkMeter, 2012): “La productividad es la relación entre el resultado de una actividad productiva y los medios que han sido necesarios para obtener dicha producción. En el campo empresarial podríamos definir la productividad empresarial como el resultado de las acciones que se deben llevar a término para conseguir los objetivos de la empresa y un buen ambiente laboral, teniendo en cuenta la relación entre los recursos que se invierten para alcanzar los objetivos y los resultados de los mismos.”

r. Subordinado

(Protocolo.org, 2010): “Las relaciones con empleados y subordinados, en la actualidad, no se basan en relaciones de sumisión total, como hace años, si no en un

plano de mayor igualdad. Aunque siempre quedan cosas por hacer, las relaciones con empleados y subordinados han mejorado cualitativamente en los últimos años, logrando erradicar determinadas posiciones tiránicas y de fuerza que se ejercían sobre muchos empleados por determinadas empresas.”

1.4. ELABORACIÓN DE HIPOTESIS, VARIABLES E INDICADORES.

1.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

H1= la capacidad gerencial influye en la diversificación concéntrica de los negocios exportadores agroindustriales de Tacna

H0= la capacidad gerencial no influye en la diversificación concéntrica de los negocios exportadores agroindustriales de Tacna

1.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

H1: La capacidad gerencial de los negocios exportadores agroindustriales de Tacna es baja

H0: La capacidad gerencial de los negocios exportadores agroindustriales de Tacna no es baja

H1: La diversificación concéntrica de los negocios exportadores agroindustriales de Tacna es baja

H0: La diversificación concéntrica de los negocios exportadores agroindustriales de Tacna no es baja

1.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

Se ha operacionalizado las variables y se han definido los indicadores que en total son 12, los mismos que se muestran a continuación:

Figura 6: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	ESCALA MEDICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES
INDEPENDIENTE: Capacidad Gerencial	Ordinal	1. Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> - Dirige democráticamente. - Brinda consejos laborales. - Facilita la participación de los trabajadores
		2. Gestión de cambio	<ul style="list-style-type: none"> - Organiza futuros cambios de procesos. - Planifica cambios en la producción. - Plantea ajustes en el personal.
		3. Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de dar órdenes. - Influencia en el trabajador. - Considera opiniones y sugerencias.
DEPENDIENTE: Diversificación Concéntrica	Ordinal	1. Inversión	<ul style="list-style-type: none"> - Realiza gestiones para la obtención de financiamiento. - Fácil acceso a la inversión para diversificar. - Predisposición a invertir en procesos productivos.
		2. Tecnología	<ul style="list-style-type: none"> - Predisposición a la obtención de nueva tecnología. - Implementación de nuevos procesos tecnológicos en el proceso. - Predisposición a implementar procedimientos técnicos en el proceso de producción.
		3. Experiencia	<ul style="list-style-type: none"> - Conoce los procesos productivos. - Habilidades para los procesos de producción. - Experiencia en la producción.

Fuente: Elaboración Propia

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.

Corresponde a una investigación aplicada

Porque para elaborar la tesis se ha realizado una recopilación de información para así poder generar nuevos conocimientos y aplicarlos directamente con los problemas del sector de estudio, en este caso por sobre las empresas agroindustriales que exportan sus productos de Tacna.

2.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.

La investigación será no experimental, ya que no se manipulará la variable independiente denominada “Capacidad gerencial” para influenciar en los resultados propuestos.

Así mismo es prospectiva, ya que los datos que se recogerán son de carácter primario, únicamente en el cuestionario cuando se recojan datos de los integrantes de la población

Es transversal, es decir durante el proceso de desarrollo de la tesis, se realizará una sola medición por cada variable (Capacidad gerencial y diversificación concéntrica) y se procederá a su descripción y análisis.

2.3. POBLACIÓN

Se considera la Población, que está referida a las 47 Empresas agroindustriales de exportación de Tacna, las cuales son objeto de estudio. (Ver Anexo N°2)

2.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Investigación correlacional: Es una investigación correlacional, porque se realizará la medición de las variables las cuales se entienden que están correlacionadas (Una variable está en función de otra variable). Es decir el objeto será analizar la relación que se entre la capacidad gerencia y la diversificación concéntrica.

2.5. INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

Como instrumento de la investigación, se hará uso del cuestionario, con preguntas cerradas en un contexto de entrevista personal a los dueños o gerentes de las empresas agroindustriales de exportación de Tacna; asimismo, la escala de medición será Ordinal.

Se hará uso de la escala de medición de actitudes: Se usará el escalamiento de Likert, de acuerdo al siguiente contexto de categorías:

Muy Permanente (5)

Permanente (4)

Eventual (3)

Coyuntural (2)

Nada (1)

Se realizara una observación sistemática y análisis de contenidos de la información que se obtenga durante el desarrollo de la investigación

2.6. PROCESAMIENTO DE DATOS

La información a recopilar tendrá el carácter de primaria (Dueños o gerentes de las empresas que exportan agroindustria de Tacna.

También será de carácter secundaria al revisar material impreso y digital, principalmente en el marco teórico y conceptual.

Las principales técnicas a usar tendremos la entrevista a los empresarios antes señalados, Se efectuará una observación personal-directa y se contara con el apoyo de equipos para ese efecto como la computadora. Igualmente se hará uso del Internet, como tecnología de información avanzada.

Para el procesamiento de los datos en la investigación se usará:

- Modelo de regresión lineal (Coeficientes estandarizados y tipificados)
- Coeficiente de determinación (R cuadrado)
- Coeficiente de t de student

Para ese efecto se usara del programa "Statistical Product and Service Solutions"

(SPSS)

CAPÍTULO III:
ANÁLISIS DE RESULTADOS

3.1. TRATAMIENTO ESTADÍSTICO E INTERPRETACIÓN DE CUADROS.

La base de los datos del Anexo N°05 han sido obtenidos a partir de la encuesta, en concordancia con el método de Likert; para su procesamiento se utilizó el programa SPSS v.19.

3.1.1. CAPACIDAD GERENCIAL

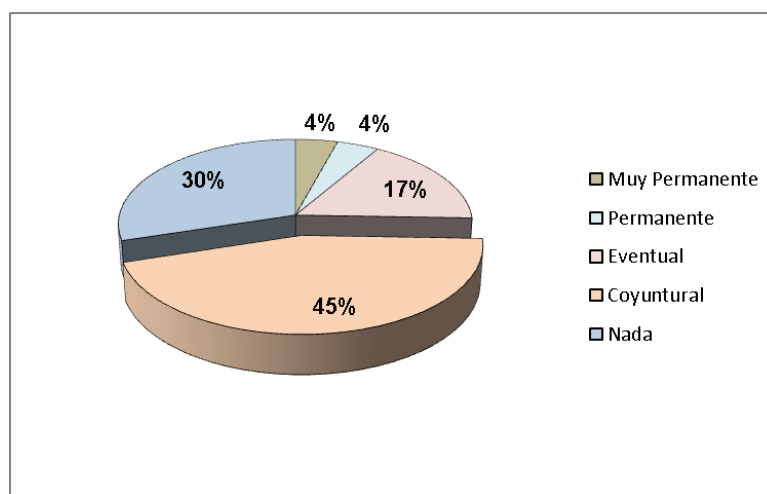
Tabla 1

¿Cuándo existe un conflicto en la empresa, el gerente actúa democráticamente facilitando la participación de sus trabajadores?

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Muy Permanente</i>	2	4%
<i>Permanente</i>	2	4%
<i>Eventual</i>	8	17%
<i>Coyuntural</i>	21	45%
<i>Nada</i>	14	30%
<i>Total</i>	47	100%

Fuente: Resultados de Frecuencias del SPSS. Cuestionario
Elaboración Propia

Figura 7: *¿Cuándo existe un conflicto en la empresa, el gerente actúa democráticamente facilitando la participación de sus trabajadores?*



Fuente: Resultados de Frecuencias del SPSS. Cuestionario
Elaboración Propia

El 45% de los encuestados respondió que coyunturalmente cuándo existe un conflicto en la empresa, el gerente actúa democráticamente facilitando la participación de sus trabajadores, El 30% de los encuestados respondió que nunca cuándo existe un conflicto en la empresa, el gerente actúa democráticamente facilitando la participación de sus trabajadores, El 17% de los encuestados respondió que eventualmente cuándo existe un conflicto en la empresa, el gerente actúa democráticamente facilitando la participación de sus trabajadores, El 4% de los encuestados respondió que permanentemente cuándo existe un conflicto en la empresa, el gerente actúa democráticamente facilitando la participación de sus trabajadores y El 4% de los encuestados respondió que muy permanentemente

cuándo existe un conflicto en la empresa, el gerente actúa democráticamente facilitando la participación de sus trabajadores.

Esto indica que en casi la totalidad de las empresas exportadoras de la región Tacna cuándo existe un conflicto en la empresa con poca frecuencia el gerente actúa democráticamente facilitando la participación de sus trabajadores. Esto quiere decir que con respecto a las habilidades de liderazgo que tienen los directivos de las empresas en estudio, estas son deficientes. No hay una gerencia justa donde participen la mayoría de trabajadores, sino al contrario existe una dirección centralizada, donde no se toma en cuenta las opiniones de los colaboradores.

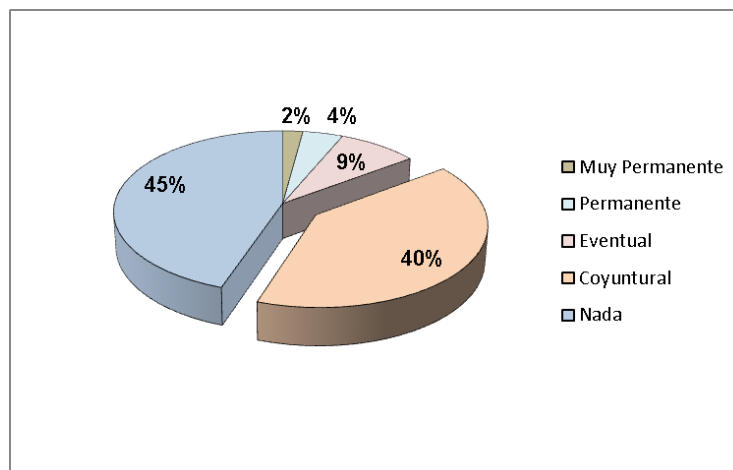
Tabla 2

¿El gerente o dueño de la empresa brinda consejos para mejorar la productividad laboral?

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Muy Permanente</i>	1	2%
<i>Permanente</i>	2	4%
<i>Eventual</i>	4	9%
<i>Coyuntural</i>	19	40%
<i>Nada</i>	21	45%
<i>Total</i>	47	100%

Fuente: Resultados de Frecuencias del SPSS. Cuestionario
Elaboración Propia

Figura 8: *¿El gerente o dueño de la empresa brinda consejos para mejorar la productividad laboral?*



Fuente: Resultados de Frecuencias del SPSS. Cuestionario
Elaboración Propia

El 45% de los encuestados respondió que nunca el gerente o dueño de la empresa brinda consejos para mejorar la productividad laboral, El 40% de los encuestados respondió que coyunturalmente el gerente o dueño de la empresa brinda consejos para mejorar la productividad laboral, El 9% de los encuestados respondió que eventualmente el gerente o dueño de la empresa brinda consejos para mejorar la productividad laboral, El 4% de los encuestados respondió que permanentemente el gerente o dueño de la empresa brinda consejos para mejorar la productividad laboral, y El 2% de los encuestados respondió que muy permanentemente el gerente o dueño de la empresa brinda consejos para mejorar la productividad laboral.

Esto indica que en la mayoría de las empresas exportadoras de la región

Tacna con poca frecuencia el gerente o dueño de la empresa brinda consejos para mejorar la productividad laboral. Es decir los gerentes de las empresas objeto de estudio no muestran interés en mejorar la productividad de sus colaboradores por medio de la orientación, solo se encarga de dar órdenes y no se preocupa por indagar y encontrar las debilidades que presentan cada uno de sus colaboradores para así poder aconsejar y mejorar su productividad laboral.

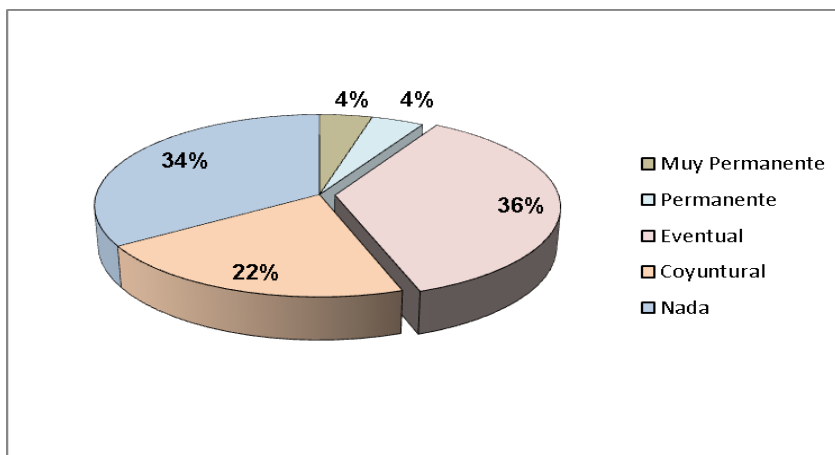
Tabla 3

Según su percepción, ¿el gerente se encuentra predispuesto a los cambios que ocurren en el mercado?

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Muy Permanente</i>	2	4%
<i>Permanente</i>	2	4%
<i>Eventual</i>	17	36%
<i>Coyuntural</i>	10	21%
<i>Nada</i>	16	34%
<i>Total</i>	47	100%

Fuente: Resultados de Frecuencias del SPSS. Cuestionario
Elaboración Propia

Figura 9: Según su percepción, ¿el gerente se encuentra predispuesto a los cambios que ocurren en el mercado?



Fuente: Resultados de Frecuencias del SPSS. Cuestionario
Elaboración Propia

El 36% de los encuestados respondió que eventualmente el gerente se encuentra predispuesto a los cambios que ocurren en el mercado, El 34% de los encuestados respondió que nunca el gerente se encuentra predispuesto a los cambios que ocurren en el mercado, El 22% de los encuestados respondió que coyunturalmente el gerente se encuentra predispuesto a los cambios que ocurren en el mercado, El 4% de los encuestados respondió que permanentemente el gerente se encuentra predispuesto a los cambios que ocurren en el mercado y El 4% de los encuestados respondió que muy permanentemente el gerente se encuentra predispuesto a los cambios que ocurren en el mercado.

Esto indica que en la mayoría de las empresas exportadoras de la región Tacna con poca frecuencia el gerente se encuentra predispuesto a los cambios que ocurren en el mercado. Un aspecto importante relacionado con la capacidad

gerencial de los directivos es la gestión de cambio. Es decir los directivos de las empresas objeto de estudio deben tener en consideraciones los posibles cambios que pueden ocurrir a futuro tanto a nivel interno como externo. Deben considerar las oportunidades y amenazas que se pueden presentar a futuro y de esta manera tomar decisiones que puedan aprovechar las oportunidades y enfrentar las amenazas.

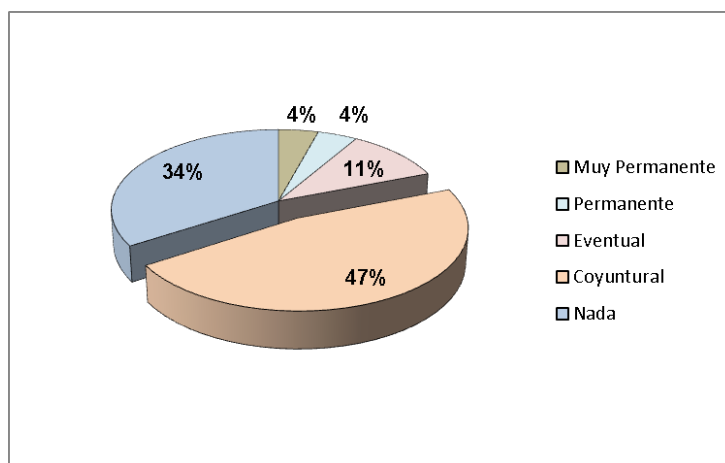
Tabla 4

¿Se realizan cambios constantes para mejorar el proceso de productividad?

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Muy Permanente</i>	2	4%
<i>Permanente</i>	2	4%
<i>Eventual</i>	5	11%
<i>Coyuntural</i>	22	47%
<i>Nada</i>	16	34%
<i>Total</i>	47	100%

Fuente: Resultados de Frecuencias del SPSS. Cuestionario
Elaboración Propia

Figura 10: ¿Se realizan cambios constantes para mejorar el proceso de productividad?



Fuente: Resultados de Frecuencias del SPSS. Cuestionario
Elaboración Propia

El 47% de los encuestados respondió que coyunturalmente se realizan cambios constantes para mejorar el proceso de productividad, El 34% de los encuestados respondió que nunca se realizan cambios constantes para mejorar el proceso de productividad, El 11% de los encuestados respondió que eventualmente se realizan cambios constantes para mejorar el proceso de productividad, El 4% de los encuestados respondió que permanentemente se realizan cambios constantes para mejorar el proceso de productividad y El 4% de los encuestados respondió que muy permanentemente se realizan cambios constantes para mejorar el proceso de productividad.

Esto indica que en casi la totalidad de las empresas exportadoras de la región Tacna con poca frecuencia se realizan cambios constantes para mejorar el proceso de productividad. Como se ha mencionado anteriormente los gerentes

deben considerar los posibles cambios que pueden ocurrir en el mercado y de esta manera adaptarse a dichos cambios. Sin embargo como se puede observar la mayoría de los directivos de las empresas objeto de estudio no tienen en consideración dicha recomendación y por ende presenta un nivel bajo en lo que respecta a la gestión de cambio.

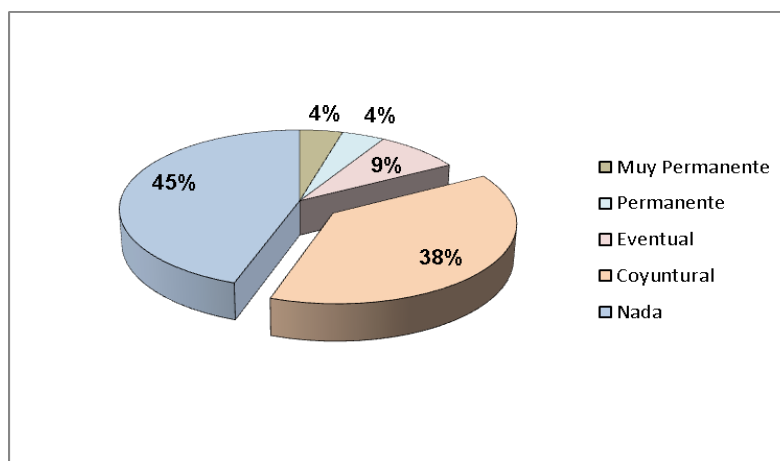
Tabla 5

¿Cree usted que el gerente de la empresa tiene la habilidad de ser buen comunicador?

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Muy Permanente</i>	2	4%
<i>Permanente</i>	2	4%
<i>Eventual</i>	4	9%
<i>Coyuntural</i>	18	38%
<i>Nada</i>	21	45%
<i>Total</i>	47	100%

Fuente: Resultados de Frecuencias del SPSS. Cuestionario
Elaboración Propia

Figura 11: ¿Cree usted que el gerente de la empresa tiene la habilidad de ser buen comunicador?



Fuente: Resultados de Frecuencias del SPSS. Cuestionario
Elaboración Propia

El 45% de los encuestados respondió que nunca el gerente de la empresa tiene la habilidad de ser un buen comunicador, El 38% de los encuestados respondió que coyunturalmente el gerente de la empresa tiene la habilidad de ser un buen comunicador, El 9% de los encuestados respondió que eventualmente el gerente de la empresa tiene la habilidad de ser un buen comunicador, El 4% de los encuestados respondió que permanentemente el gerente de la empresa tiene la habilidad de ser un buen comunicador, y El 4% de los encuestados respondió que muy permanentemente el gerente de la empresa tiene la habilidad de ser un buen comunicador.

Esto indica que en casi la totalidad de las empresas exportadoras de la región Tacna con poca frecuencia el gerente de la empresa tiene la habilidad de ser un buen comunicador. Un aspecto importante al momento de gestionar una

empresa es saber cómo comunicar a sus colaboradores las diferentes acciones que se deben tomar diariamente. Es por ello que el gerente debe tener la capacidad de poder comunicar claramente todas las decisiones que se van a tomar y de esta manera lograr que los colaboradores cumplan dichas direcciones. Sin embargo como se puede observar la mayoría de los gerentes objeto de estudio no tienen desarrollada dicha capacidad.

3.1.2. DIVERSIFICACIÓN CONCENTRICA

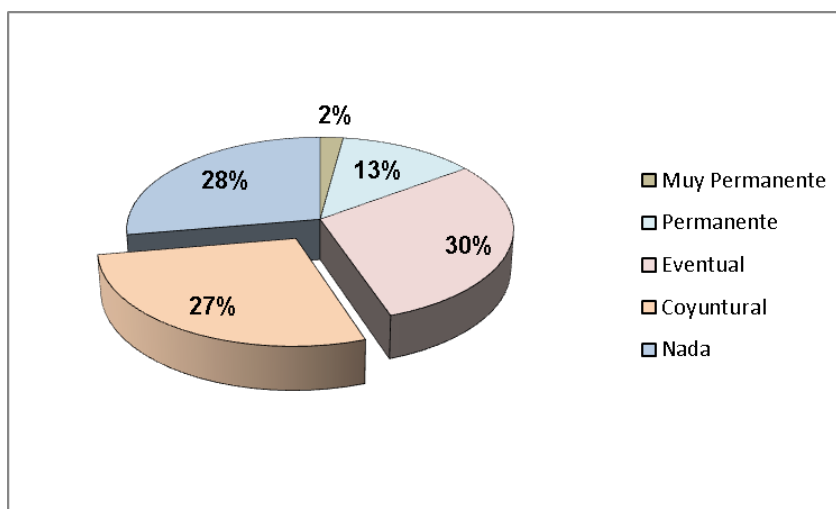
Tabla 6

¿El gerente de la empresa realiza gestiones para la obtención de financiamiento?

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Muy Permanente</i>	<i>1</i>	<i>2%</i>
<i>Permanente</i>	<i>6</i>	<i>13%</i>
<i>Eventual</i>	<i>14</i>	<i>30%</i>
<i>Coyuntural</i>	<i>13</i>	<i>28%</i>
<i>Nada</i>	<i>13</i>	<i>28%</i>
<i>Total</i>	<i>47</i>	<i>100%</i>

Fuente: Resultados de Frecuencias del SPSS. Cuestionario
Elaboración Propia

Figura 12: ¿El gerente de la empresa realizan gestiones para la obtención de financiamiento?



Fuente: Resultados de Frecuencias del SPSS. Cuestionario

Elaboración Propia

El 30% de los encuestados respondió que eventualmente el gerente de la empresa realiza gestiones para la obtención de financiamiento, El 28% de los encuestados respondió que nunca el gerente de la empresa realiza gestiones para la obtención de financiamiento, El 27% de los encuestados respondió que coyunturalmente el gerente de la empresa realiza gestiones para la obtención de financiamiento, El 13% de los encuestados respondió que permanentemente el gerente de la empresa realiza gestiones para la obtención de financiamiento y El 2% de los encuestados respondió que muy permanentemente el gerente de la empresa realiza gestiones para la obtención de financiamiento.

Esto indica que en casi la totalidad de las empresas exportadoras de la región Tacna con poca frecuencia el gerente de la empresa realiza gestiones para la obtención de financiamiento. En lo que respecta a la estrategia de

diversificación para mejorar la competitividad de las empresas, un factor importante es el financiamiento. La mayoría de las empresas exitosas tienen en consideración el uso de financiamiento para poder crecer rápidamente utilizando diferentes estrategias de crecimiento como es la diversificación concéntrica. Sin embargo como se puede observar en los resultados de la presente investigación, la mayoría de los gerentes no toman en cuenta el financiamiento como medio de crecimiento, y por ello difícilmente invierten en una estrategia de diversificación.

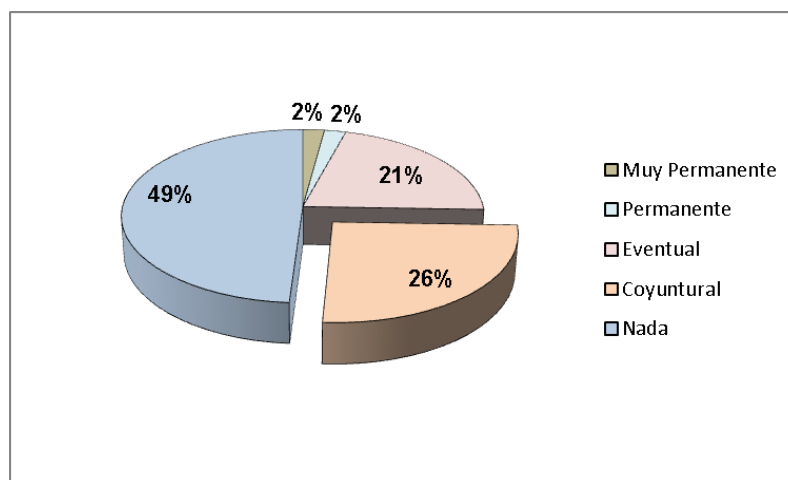
Tabla 7

¿la empresa se encuentra predispuesta a invertir en los procesos productivos para lograr un mejor producto final?

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Muy Permanente</i>	<i>1</i>	<i>2%</i>
<i>Permanente</i>	<i>1</i>	<i>2%</i>
<i>Eventual</i>	<i>10</i>	<i>21%</i>
<i>Coyuntural</i>	<i>12</i>	<i>26%</i>
<i>Nada</i>	<i>23</i>	<i>49%</i>
<i>Total</i>	<i>47</i>	<i>100%</i>

Fuente: Resultados de Frecuencias del SPSS. Cuestionario
Elaboración Propia

Figura 13: ¿La empresa se encuentra predispuesta a invertir en los procesos productivos para lograr un mejor producto final?



Fuente: Resultados de Frecuencias del SPSS. Cuestionario
Elaboración Propia

El 49% de los encuestados respondió que nunca la empresa se encuentra predispuesta a invertir en los procesos productivos para lograr un mejor producto final, El 26% de los encuestados respondió que coyunturalmente la empresa se encuentra predispuesta a invertir en los procesos productivos para lograr un mejor producto final, El 21% de los encuestados respondió que eventualmente la empresa se encuentra predispuesta a invertir en los procesos productivos para lograr un mejor producto final, El 2% de los encuestados respondió que permanentemente la empresa se encuentra predispuesta a invertir en los procesos productivos para lograr un mejor producto final, y El 2% de los encuestados respondió que muy permanentemente la empresa se encuentra predispuesta a invertir en los procesos productivos para lograr un mejor producto final.

Esto indica que en casi la totalidad de las empresas exportadoras de la

región Tacna con poca frecuencia se encuentra predispuesta a invertir en los procesos productivos para lograr un mejor producto final. Un factor primordial al momento de desarrollar una estrategia de diversificación es la inversión en la mejora de procesos productivos ya que esto permite encontrar mejores medios de desarrollar los productos actuales. Sin embargo se puede observar que la mayoría de las empresas no toma en consideración dicha acción y por ello no logran desarrollar una exitosa estrategia de diversificación concéntrica.

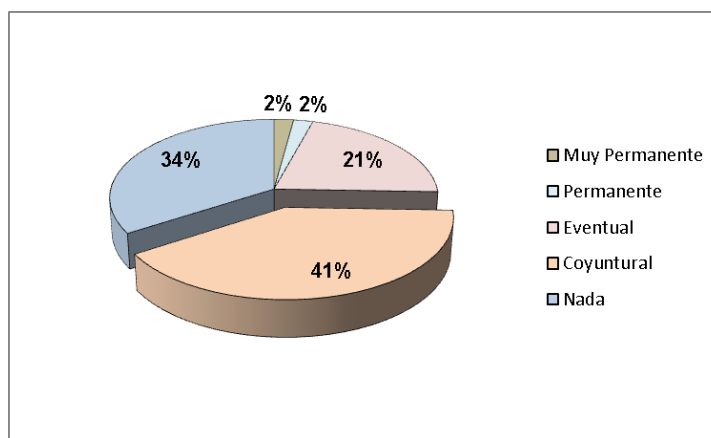
Tabla 8

¿La empresa tiene predisposición para adquirir nuevas tecnologías para los procesos de producción?

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Muy Permanente</i>	<i>1</i>	<i>2%</i>
<i>Permanente</i>	<i>1</i>	<i>2%</i>
<i>Eventual</i>	<i>10</i>	<i>21%</i>
<i>Coyuntural</i>	<i>19</i>	<i>40%</i>
<i>Nada</i>	<i>16</i>	<i>34%</i>
<i>Total</i>	<i>47</i>	<i>100%</i>

Fuente: Resultados de Frecuencias del SPSS. Cuestionario
Elaboración Propia

Figura 14: *¿La empresa tiene predisposición para adquirir nuevas tecnologías para los procesos de producción?*



Fuente: Resultados de Frecuencias del SPSS. Cuestionario
Elaboración Propia

El 41% de los encuestados considera que coyunturalmente la empresa tiene predisposición para adquirir nuevas tecnologías para los procesos de producción, El 34% de los encuestados considera que nunca la empresa tiene predisposición para adquirir nuevas tecnologías para los procesos de producción, El 21% de los encuestados considera que eventualmente la empresa tiene predisposición para adquirir nuevas tecnologías para los procesos de producción, El 2% de los encuestados considera que permanentemente la empresa tiene predisposición para adquirir nuevas tecnologías para los procesos de producción y El 2% de los encuestados considera que muy permanentemente la empresa tiene predisposición para adquirir nuevas tecnologías para los procesos de producción.

Esto indica que en casi la totalidad de las empresas exportadoras de la región Tacna con poca frecuencia tiene predisposición para adquirir nuevas tecnologías para los procesos de producción. El adquirir nuevas tecnologías

permite a las empresas lograr mejorar sus procesos ahorrando costos y tiempo al momento de desarrollar el proceso productivo. De esta manera también se mejora la estrategia de diversificación concéntrica ya que la empresa tiene la opción de desarrollar nuevos productos más fácilmente. Sin embargo la mayoría de las empresas no invierten en nuevas tecnologías y por ello se les dificulta desarrollar una estrategia de diversificación concéntrica.

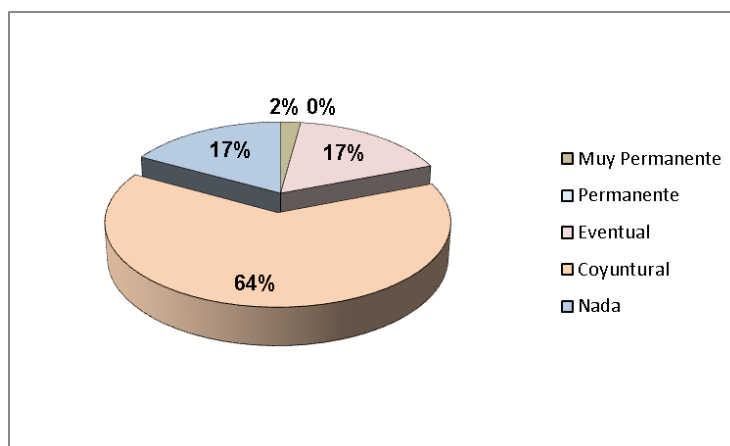
Tabla 9

¿El gerente o dueño de la empresa conoce los procesos productivos de la empresa?

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Muy Permanente</i>	<i>1</i>	<i>2%</i>
<i>Permanente</i>	<i>0</i>	<i>0%</i>
<i>Eventual</i>	<i>8</i>	<i>17%</i>
<i>Coyuntural</i>	<i>30</i>	<i>64%</i>
<i>Nada</i>	<i>8</i>	<i>17%</i>
<i>Total</i>	<i>47</i>	<i>100%</i>

Fuente: Resultados de Frecuencias del SPSS. Cuestionario
Elaboración Propia

Figura 15: ¿El gerente o dueño de la empresa conoce los procesos productivos de la empresa?



Fuente: Resultados de Frecuencias del SPSS. Cuestionario
Elaboración Propia

El 64% de los encuestados respondió que coyunturalmente el gerente o dueño de la empresa conoce los procesos productivos de la empresa, El 17% de los encuestados respondió que nunca el gerente o dueño de la empresa conoce los procesos productivos de la empresa, El 17% de los encuestados respondió que eventualmente el gerente o dueño de la empresa conoce los procesos productivos de la empresa, El 2% de los encuestados respondió que muy permanentemente el gerente o dueño de la empresa conoce los procesos productivos de la empresa y El 0% de los encuestados respondió que permanentemente el gerente o dueño de la empresa conoce los procesos productivos de la empresa.

Esto indica que en casi la mayoría de las empresas exportadoras de la región Tacna con poca frecuencia el gerente o dueño de la empresa conoce los procesos productivos de la empresa. La experiencia que tenga el gerente durante

el desarrollo de la estrategia de diversificación concéntrica es de suma importancia, ya que de esta manera se puede asegurar el éxito de dicha estrategia en lo que respecta al mercado en que se encuentran. Asimismo los gerentes deben conocer al detalle cada uno de los procesos productivos para poder tomar decisiones acertadas que permitan alcanzar el éxito de la estrategia de diversificación concéntrica.

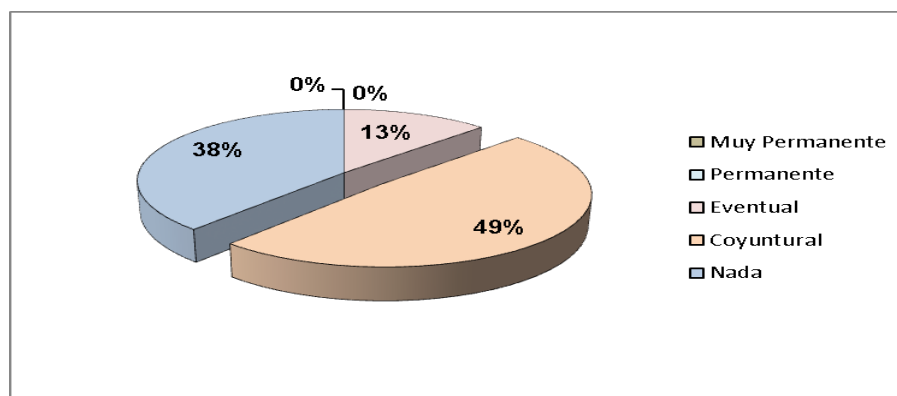
Tabla 10

¿La empresa gestiona cambios adecuados cada vez que el mercado lo requiera?

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Muy Permanente</i>	0	0%
<i>Permanente</i>	0	0%
<i>Eventual</i>	6	13%
<i>Coyuntural</i>	23	49%
<i>Nada</i>	18	38%
<i>Total</i>	<i>47</i>	<i>100%</i>

Fuente: Resultados de Frecuencias del SPSS. Cuestionario
Elaboración Propia

Figura 16: ¿La empresa gestiona cambios adecuados cada vez que el mercado lo requiera?



Fuente: Resultados de Frecuencias del SPSS. Cuestionario
Elaboración Propia

El 49% de los encuestados respondió que coyunturalmente la empresa gestiona cambios adecuados cada vez que el mercado lo requiera, El 38% de los encuestados respondió que nunca la empresa gestiona cambios adecuados cada vez que el mercado lo requiera, El 13% de los encuestados respondió que eventualmente la empresa gestiona cambios adecuados cada vez que el mercado lo requiera, El 0% de los encuestados respondió que permanentemente la empresa gestiona cambios adecuados cada vez que el mercado lo requiera y El 0% de los encuestados respondió que muy permanentemente la empresa gestiona cambios adecuados cada vez que el mercado lo requiera.

Esto indica que en casi la mayoría de las empresas exportadoras de la región Tacna con poca frecuencia la empresa gestiona cambios adecuados cada vez que el mercado lo requiera. Finalmente en lo que respecta los cambios que las empresas deben desarrollar para poder mantener un nivel de competitividad

aceptable en el mercado es de suma importancia. La diversificación concéntrica implica cambios tanto en los productos como en los procesos productivos. Sin embargo la mayoría de las empresas como se puede observar no toman en consideración dichas acciones y por ende tienen un nivel de diversificación bajo.

CAPITULO IV

COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS.

4.1. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL

a) IDENTIFICACIÓN DE DATOS

A efectos de realizar las estimaciones estadísticas se procedió a identificar las variables de acuerdo a lo siguiente:

- Y = Diversificación concéntrica (Variable dependiente)
- X_1 = Capacidad gerencial (Variable independiente)

La base de los datos del Anexo N° 05 han sido obtenidos a partir del cuestionario, en concordancia con el método de Likert; para su procesamiento se utilizó el programa SPSS v.20.

Asimismo, se tomarán como valores finales de las variables “X” y “Y” el puntaje total de las mismas, obtenidas mediante el cuestionario en concordancia con el método de Likert, según el siguiente Baremo:

ALTO	16 – 25
BAJO	5 – 15

b) REDACCIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL

Para efectuar el Interpretación estadístico tenemos:

Hipótesis Nula

H_0 : “La capacidad gerencial no influye en la diversificación concéntrica de los negocios exportadores agroindustriales de Tacna”

Hipótesis Alterna

H₁: “La capacidad gerencial influye en la diversificación concéntrica de los negocios exportadores agroindustriales de Tacna”

DETERMINAR EL NIVEL ALFA

ALFA = 5% = 0.05

El Nivel de Significancia o prueba de error será de 0.05

c) DETERMINAMOS LA PRUEBA ESTADISTICA

Considerando los diferentes tipos de correlaciones, elegiremos la prueba estadística que se adecue a los tipos de medición de cada variable, la cual es la prueba de estadística de t-student, a través de un modelo de regresión lineal simple:

Tabla 11**MODELO DE REGRESIÓN LINEAL SIMPLE**

Modelo	Coeficientes				
	Coeficientes no estandarizados		Coeficiente tipificados	t	Sig.,
	B	Error típ.	Beta		
1 (Constante)	-267	.240		-1.111	.273
CAPACIDAD GERENCIAL	1.015	.020	.991	50.486	.000

a. Variable dependiente: DIVERSIFICACION

**Fuentes: Resultados SPSS
Elaboración Propia**

Donde:

Nivel de Significancia =5% = 0.05

Tenemos que:

P-Valor = 0.000 < Alfa= 0.05

Posteriormente determinamos:

Coeficiente de Determinación = $R^2 = (0.991)^2 = 0.983$

Tabla 12

COEFICIENTE DE DETERMINACION

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	.991	.983	.982	.28332

a. Variables predictoras: (Constante), CAPACIDAD GERENCIAL

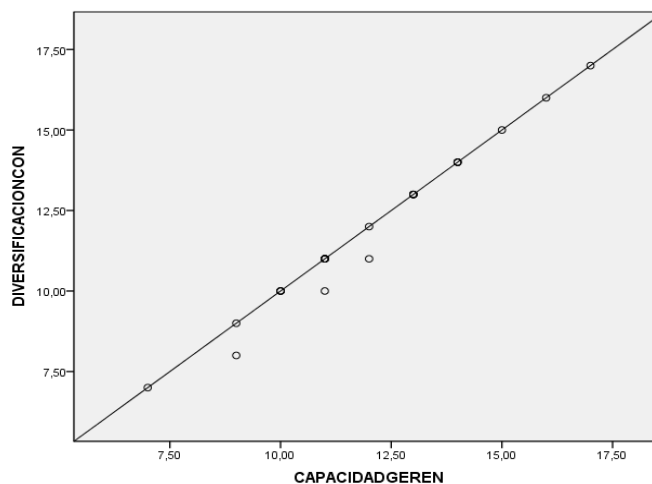
Fuente: Resultados SPSS

Elaboración Propia

Evaluamos la gráfica de dispersión:

Para determinar si la relación es positiva o negativa

Figura 17: GRÁFICA DE DISPERSIÓN



Fuente: Resultados SPSS

Elaboración Propia

Como se puede observar en la gráfica de dispersión, los valores que tienen ambas variables tienen una tendencia lineal positiva, que demuestra la relación entre ambas variables.

Teniendo como Definición que:

Estadísticamente el modelo nos arroja un “t” student de 50.486 (mayor a 1.96 a un nivel de significancia del 95%), y un nivel de significancia de 0.000 (p-value menor de 0.05), lo cual nos indica que la variable Capacidad Gerencial influye en la Diversificación Concéntrica de las empresas exportadoras agroindustriales de la región Tacna.

Por ende se determina el modelo de regresión lineal simple, estableciéndose los coeficientes de incidencia en la variable independiente (Capacidad Gerencial) planteada, donde ésta termina influenciando a la variable dependiente (Diversificación Concéntrica). En ese sentido, el modelo planteado es el siguiente:

$$Y = -0.267 + 1.015 X$$

Asimismo, el Coeficiente de Determinación (R-squared), el cual nos sirve para poder medir el grado de ajuste que tiene nuestro modelo planteado en la investigación, denota un coeficiente con un valor de 98,3%, revelando que las variables antes mencionadas se ajustan al modelo; es decir, explican mejor el modelo, en el sentido real que las Capacidad Gerencial influyen en la Diversificación Concéntrica de las empresas exportadoras agroindustriales de la región Tacna.

d) DECISIÓN:

Como el coeficiente t-student obtenido presenta un valor de 50.486 (mayor a 1.96 a un nivel de significancia del 95%), y un nivel de significancia de 0.000 (p-value menor de 0.05), se rechaza la Hipótesis Nula (H0) y se acepta la Hipótesis

Alterna (H1); indicando que, la Variable Independiente (Capacidad Gerencial) tiene una importante influencia en la Variable Dependiente (Diversificación Concéntrica).

Con esto, validamos nuestra hipótesis determinando que:

“La capacidad gerencial influye en la diversificación concéntrica de los negocios exportadores agroindustriales de Tacna”

4.2. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 1

a) REDACCIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

Hipótesis Nula

H₀: “La capacidad gerencial de los negocios exportadores agroindustrial de Tacna no es baja”.

Hipótesis Alterna

H₁: “La capacidad gerencial de los negocios exportadores agroindustrial de Tacna es Baja.”

b) PRUEBA ESTADÍSTICA

Para comprobar el nivel de la variable independiente Capacidad Gerencial, se utilizó la totalidad de la muestra de dicha variable, con la cual se decidirá si se rechaza la hipótesis nula la cual afirma que las Capacidad Gerencial no es baja (media mayor al valor de prueba 15). Es decir para efectos de la comprobación de hipótesis debemos definir si existe diferencia significativa entre la media real y el valor de prueba, asimismo esta debe ser negativa para rechazar la hipótesis nula.

Por lo tanto para definir si existe diferencia significativa, aplicaremos T Student para una muestra. Para aplicar la prueba de T Student para una muestra debemos definir si existe normalidad en esta.

Tabla 13**PRUEBA DE KOLMOGOROV SMIRNOV**

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra		CAPACIDAD GERENCIAL
N		47
Parámetros normales a. b	Media	11.7660
	Desviación típica	2.07692
Diferencia más extremas	Absoluta	.112
	Positiva	.112
	Negativa	-.107
Z de Kolmogorov-Smirnov		.767
Sig.as intót (bilateral)		.598

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Fuente: Resultados SPSS

Elaboración Propia

Donde:

Nivel de significancia = 0.05

Por lo que:

El coeficiente de Capacidad Gerencial: $0.598 > 0.05$ Si existe Normalidad

Comprobado que existe normalidad en la muestra la Capacidad Gerencial

aplicaremos la prueba T Student para una muestra:

Tabla 14**PRUEBA DE T STUDENT PARA UNA MUESTRA**

Prueba para una muestra							
Valor de prueba = 15							
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% Intervalo de confianza para la diferencia		
					Inferior	Superior	
CAPACIDAD GERENCIAL	-2.423	46	.019	-.73404	-1.3438	-.1242	

Fuente: Resultados SPSS

Elaboración Propia

Donde:

El nivel de significancia = 0.05

El P (valor) = 0.019 < 0.05 Por lo tanto si hay diferencias significativas

Tabla 15**ESTADÍSTICOS PARA UNA MUESTRA**

Estadísticos para una muestra				
	N	Media	Desviación típ.	Error típ. De la media
CAPACIDAD GERENCIAL	47	11.7660	2.07692	.30295

Fuente: Resultados SPSS

Elaboración Propia

Considerando que:

La media de la muestra es 11.7660 y el valor de prueba es de 15, y el coeficiente t-student es negativo al igual que la diferencia de medias, se puede concluir que la media está por debajo del valor de prueba.

c) DECISIÓN:

P-Valor = 0.000 < alfa=0.05 Por lo tanto:

Si la probabilidad obtenida es P-Valor < Alfa, se Acepta H1 (Rechaza H0).

Como el P –Valor obtenido presenta un valor de 0.019 (menor a 0.05), se rechaza la Hipótesis Nula (H0) y se acepta la Hipótesis Alterna (H1), además considerando que la media del coeficiente t-student es negativo al igual que la diferencia de medias, se tiene que la media real está por debajo del valor de prueba.

Con esto, validamos nuestra hipótesis determinando que:

“La capacidad gerencial de los negocios exportadores agroindustrial de Tacna es Baja”.

4.3. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 2

a) REDACCIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL

Hipótesis Nula

H₀: “La diversificación concéntrica de los negocios exportadores agroindustrial de Tacna no es baja”.

Hipótesis Alterna

H₁: “La diversificación concéntrica de los negocios exportadores agroindustrial de Tacna es Baja”.

b) PRUEBA ESTADÍSTICA

Para comprobar el nivel de la variable dependiente Diversificación Concéntrica, se utilizó la totalidad de la muestra de dicha variable, con la cual se decidirá si se rechaza la hipótesis nula la cual afirma que la Diversificación

Concéntrica no es baja (media mayor al valor de prueba 15). Es decir para efectos de la comprobación de hipótesis debemos definir si existe diferencia significativa entre la media real y el valor de prueba, asimismo esta debe ser negativo para rechazar la hipótesis nula.

Por lo tanto para definir si existe diferencia significativa, aplicaremos T Student para una muestra. Para aplicar la prueba de T Student para una muestra debemos definir si existe normalidad en esta.

Tabla 16

PRUEBA DE KOLMOGOROV SMIRNOV

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra		DIVERSIFICACIÓN CONCÉNTRICA
N		47
Parámetros normales a.b	Media	11.6809
	Desviación típica	2.12753
Diferencia más extremas	Absoluta	.136
	Positiva	.136
	Negativa	-.115
Z de Kolmogorov-Smirnov		.933
Sig.as intót (bilateral)		.348

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Fuente: Resultados SPSS

Elaboración Propia

Donde:

Nivel de significancia = 0.05

Por lo que:

El coeficiente de Diversificación Concéntrica: $0.348 > 0.05$ Si existe Normalidad

Comprobado que existe normalidad en la muestra de Diversificación Concéntrica aplicaremos la prueba T Student para una muestra:

Tabla 17

PRUEBA DE T STUDENT PARA UNA MUESTRA

Prueba para una muestra						
Valor de prueba = 15						
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
					Inferior	Superior
DIVERSIFICACION CONCÉNTRICA	-2.640	46	.011	-.81915	-1.4438	-.1945

Fuente: Resultados SPSS
Elaboración Propia

Donde:

El nivel de significancia = 0.05

El P (valor) = 0.011 < 0.05 Por lo tanto si hay diferencias significativas

Tabla 18

ESTADÍSTICOS PARA UNA MUESTRA

Estadísticos para una muestra				
	N	Media	Desviación típ.	Error típ. De la media
DIVERSIFICACION CONCÉNTRICA	47	11.6809	2.12753	.31033

Fuente: Resultados SPSS
Elaboración Propia

Considerando que:

La media de la muestra es 11.6809 y la prueba de valor es de 15, y el coeficiente t-student es negativo al igual que la diferencia de medias, se puede concluir que la media está por debajo de la valor de prueba.

c) DECISIÓN:

P-Valor = 0.000 < alfa=0.05 Por lo tanto:

Si la probabilidad obtenida es P-Valor < Alfa, se Acepta H1 (Rechaza H0).

Como el P –Valor obtenido presenta un valor de 0.011 (menor a 0.05), se rechaza la Hipótesis Nula (H0) y se acepta la Hipótesis Alterna (H1), además considerando que la media del coeficiente t-student es negativo al igual que la diferencia de medias, se tiene que la media real está por debajo del valor de prueba.

Con esto, validamos nuestra hipótesis determinando que:

“La diversificación concéntrica de los negocios exportadores agroindustrial de Tacna es baja”.

CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

CONCLUSIONES

1. Como conclusión en lo que se refiere al capítulo I, podemos determinar que las bases teóricas estudiadas en cuanto a la Capacidad Gerencial y Diversificación Concéntrica, se adaptan a nuestra realidad, debido a que las empresas objetos de estudio no cuentan con buenos gerentes, no tiene capacidad para dirigir sus empresas, esto debido a la falta de grado de instrucción. Y en cuanto a la diversificación concéntrica, los gerentes no se preocupan por los procesos de producción ni tampoco muestran predisposición a invertir en tecnologías o darle un enfoque de valor agregado a sus productos finales, para diferenciarlos del mercado.

2. La capacidad gerencial tiene alta influencia en la diversificación concéntrica de los negocios exportadores agroindustriales de Tacna; de esta manera logramos el objetivo general del trabajo de investigación y respondemos también a la interrogante genérica del mismo estudio. La prueba de hipótesis indica que; el coeficiente t-student obtenido presenta un valor de 50.486 (mayor a 1.96 a un nivel de significancia del 95%), y un nivel de significancia de 0.000 (p-value menor de 0.05), se rechaza la Hipótesis Nula (H0) y se acepta la Hipótesis Alternativa (H1); indicando que, la Variable Independiente (Capacidad Gerencial) tiene una importante influencia en la Variable Dependiente (Diversificación Concéntrica).

3. Se concluye que la capacidad gerencial de los negocios exportadores agroindustriales de Tacna, ES BAJA. Esto significa que los gerentes, dueños de estas empresas no poseen las capacidades gerenciales adecuadas para dirigir sus empresas. La prueba de hipótesis muestra los siguientes valores; la probabilidad obtenida es P-Valor < Alfa, se Acepta H1 (Rechaza H0). Como el P –Valor obtenido presenta un valor de 0.019 (menor a 0.05), se rechaza la Hipótesis Nula (H0) y se acepta la Hipótesis Alternativa (H1), además considerando que la media del coeficiente t-student es negativo al igual que la diferencia de medias, se tiene que la media real está por debajo del valor de prueba.

4. Se demuestra igualmente que, la diversificación concéntrica de los negocios exportadores agroindustriales de Tacna, ES BAJA. Esto significa que existe pocos niveles de diversificación, no se preocupan por mejorar la producción modificando sus productos. Los valores de la comprobación de hipótesis muestran lo siguiente; la probabilidad obtenida es P-Valor < Alfa, se Acepta H1 (Rechaza H0). Como el P –Valor obtenido presenta un valor de 0.011 (menor a 0.05), se rechaza la Hipótesis Nula (H0) y se acepta la Hipótesis Alternativa (H1), además considerando que la media del coeficiente t-student es negativo al igual que la diferencia de medias, se tiene que la media real está por debajo del valor de prueba.

SUGERENCIAS

1. Con el fin de mejorar la capacidad gerencial de los negocios exportadores agroindustriales de Tacna, es necesario tomen en cuenta las siguientes sugerencias:

a) Lograr la obtención de mayor liderazgo de parte de los que dirigen las empresas aludidas, para ello deben ejercer mayores niveles de influencia en los trabajadores; así mismo debe estar en permanente crecimiento profesional, capacitación, perfeccionamiento y ser totalmente proactivo.

Por otro lado debe ser muy comunicativo, mostrar honestidad, capacidad de resolución de problemas y tender a la formación de equipos de trabajo.

b) Tender a una gran gestión del cambio: para ello fortalecer la capacidad de la organización para hacer frente a los cambios no planificados, tener actualizados los diagnósticos de la empresa para saber que hacer frente a problemas que pueden presentarse. Estar en permanente capacitación especializada es un buena opción

c) Mejorar los niveles de comunicación al interior de la organización, poniendo énfasis en la comunicación formal, es decir usando los niveles jerárquicos de la estructura organizativa; usar la comunicación horizontal de manera que posibilite menos presión frente a una comunicación vertical.

2. Para mejorar la diversificación concéntrica de las empresas exportadoras agroindustriales es necesario que tomen las siguientes sugerencias:

a) Los empresarios de este sector deben realizar importantes inversiones, teniendo en cuenta que en el mediano y largo plazo, obtendrán mayores niveles de rentabilidad; la inversión debe ir en la adquisición de tecnología, capacitación de trabajadores,

mejorar las herramientas, equipos y maquinaria correspondiente.

- b) Mejorar su nivel tecnológico; es decir adquirir fundamentalmente y en forma prioritaria conocimiento industriales, de métodos de trabajo mejores, tender a la productividad industrial, buscar tecnologías de la información modernos usando el internet, la computadora en forma generalizada.
- c) Adquirir experiencia industrial y de gestión de negocios, mediante la educación especializada y derivada también de la práctica del trabajo cotidiano; en este sentido la obtención de habilidades y conocimientos de los procesos es sumamente importante para diversificar.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Alexander, G. J., Sharpe, W. F., & Bailey, J. V. (2003). *Fundamentos de inversiones* (Tercera ed.). Mexico D.F., México: PEARSON EDUCACIÓN.

Amengual, G. (2007). El concepto de experiencia: de Kant a Hegel. *Scielo*, 15.

Anzil, F. (18 de Julio de 2008). *ZonaEconómica*. Obtenido de Competitividad:

<http://www.zonaeconomica.com/definicion/competitividad>

Bello Alfaro, J. L. (2012). Estudio sobre el impacto de las exportaciones en el crecimiento económico del Perú durante los años 1970 - 2010. Lima, Lima, Perú. Obtenido de

http://cybertesis.unmsm.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/cybertesis/154/Bello_aj.pdf?sequence=1

Benjumea G, D., Gallo Arias, G., & Torres Galeano, E. (25 de Noviembre de 2012). *Habilidades gerenciales*. Obtenido de <http://habilidadesgerenciales12.blogspot.pe/>

Biasca, R. E. (2005). *Gestión de cambio: El Modelo Biasca*. Madrid: Primera.

Bradley, F., & Calderón, H. (2006). *Marketing internacional* (Quinta ed.). Madrid, España: PEARSON EDUCACIÓN S.A.

Brosa, S. (20 de Febrero de 2007). *La capacidad gerencial*. Obtenido de

<http://www.diariosigloxxi.com/texto-diario/mostrar/21150/la-capacidadgerencial>

Caballero Miguez, G., & Freijeiro Alvares, A. B. (2007). *Dirección estratégica de la PYME*.

Vigo, España: IdeasPropias Editorial.

Carreira, F. (6 de Julio de 2011). *¿Qué es deuda?* Obtenido de <http://www.elblogsalmon.com/conceptos-de-economia/que-es-deuda>

Centro de Investigación de mercados. (Mayo de 2016). *Diversificación de nuevos productos y mercados* . Obtenido de <http://www.ciminvestigacion.com/diversificacion-en-nuevos-productos-y-mercados/>

Cogalvis, F. (23 de Abril de 2011). *Herramientas gerenciales*. Obtenido de <https://federicogalvis.wordpress.com/herramientas-y-habilidades-gerenciales/>

Conceptos. (10 de Octubre de 2011). *Definición de eficiencia*. Obtenido de <http://conceptodefinicion.de/eficiencia/>

Conceptos. (17 de Enero de 2013). *Definición de Concéntrica*. Obtenido de <http://conceptodefinicion.de/sociedad/>

Cruz, J. (28 de Febrero de 2013). *Estrategias de diversificación en la empresa*. Obtenido de <http://estrategias-negocio.blogspot.pe/2009/05/estrategias-de-diversificacion-de-la.html>

D'Souza, A. (1996). *Descubre tu liderazgo*. Sao Paulo, Brasil: Editorial SAL TERRAE Santander.

Departamento económico y social. (8 de Mayo de 2012). *LA AGROINDUSTRIA Y EL DESARROLLO ECONOMICO*. Obtenido de <http://www.fao.org/docrep/w5800s/w5800s12.htm>

Gestión. (23 de Agosto de 2012). *LIDERAZGO, LA HABILIDAD PARA INFLUENCIAR A QUIENES TE RODEAN*. Obtenido de <http://www.gestion.org/recursos-humanos/liderazgo/>

Gitman, L. J., & Joehnk, M. D. (2009). *Fundamentos de inversión*. Madrid: PEARSON EDUCACIÓN S.A.

González Rojas, H. D. (12 de Marzo de 2010). *IMPORTANCIA DE LA TECNOLOGÍA EN LAS EMPRESAS*. Obtenido de Eumed.net: <http://www.eumed.net/ce/2010a/hdgr.htm>

Hoyer, R., & Hoyer, B. B. (Julio de 2001). ¿Qué es calidad? *Quality Progress*, 3.

Huergo, J. (2005). *Los Procesos de Gestión*. Universidad Pedagógica. Buenos Aires: Universidad Pedagógica.

Hunsaker, P., & Alessandra, T. (2008). *El nuevo arte de gestionar equipos*. Barcelona: Ediciones Deusto.

Ketelhohn, W., Marín, J. N., & Montiel, E. L. (2009). *Inversiones, Análisis de inversiones estratégicas*. Bogotá, Colombia: Grupo Editorial Norma.

Lister, J. (Setiembre de 2016). Cuáles son los beneficios de la diversificación concéntrica. *La VOZ de Houston*, pág. 3.

López, C. (11 de Diciembre de 2001). *La gestión del cambio*. Obtenido de <http://www.gestiopolis.com/la-gestion-cambio/>

Louffat, E. (2012). *Administración: Fundamentos del proceso administrativo* (Tercera ed.). Buenos Aires, Argentina: Cengage Learning.

Martínez Gioconda, C. (20 de Agosto de 2002). *Definición de tecnología y su impacto en la empresa*. Obtenido de <http://www.gestiopolis.com/definicion-de-tecnologia-y-su-impacto-en-la-empresa/>

Ortiz, A. (30 de Noviembre de 2001). *Capacidad gerencial*. Obtenido de Open Source Content Management: <http://florbe.com/pe/administracion-de-empresas/capacitacion-gerencial>

Pascual Taveras, C. G. (11 de Junio de 2013). *La Comunicación Efectiva en las Empresas*. Obtenido de <http://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/06/11/la-comunicacion-efectiva-en-las-empresas/>

Protocolo.org. (Agosto de 2010). *Los subordinados. Comportamiento en la empresa. Jefes y compañeros*. Obtenido de Protocolo & Etiqueta: https://www.protocolo.org/laboral/relaciones_laborales/los_subordinados_comportamiento_en_la_empresa_jefes_y_companeros.html

Ruíz Rojas, P. A. (2012). Las Habilidades Gerenciales y su Importancia en la Dirección Empresarial. *Metal Actual*, 4.

Sanz, T. (8 de Junio de 2016). *Los Hábitos, Qué Son, Cómo Se Forman Y Cómo Cambiarlos Según La Ciencia*. Obtenido de <http://habitualmente.com/los-habitos-segun-la-ciencia/>

Simpson, L. (21 de Abril de 2012). *La inversión en una empresa con una cartera importante de activos de propiedad intelectual y las tasas de rendimiento deseadas*. Obtenido de Organización Mundial de la Propiedad Intelectual: http://www.wipo.int/sme/es/documents/investment_ip.htm

Toranzos Torino, G. N. (19 de Mayo de 2011). El sistema agroindustrial como instrumento de crecimiento y desarrollo: la importancia de la apertura externa. Salta, Argentina.

Universidad de Cádiz. (10 de Octubre de 2015). *Proactividad*. Obtenido de http://www.csintranet.org/competenciaslaborales/index.php?option=com_content&view=article&id=164:proactividad&catid=55:competencias

Valdés Herrera, C. (30 de Agosto de 2005). *Motivación, conceptos y teorías principales*.

Obtenido de <http://www.gestiopolis.com/motivacion-conceptos-y-teorias-principales/>

Vásquez Aguilar, J. (11 de Mayo de 2003). *Definiciones de organización empresarial*. Obtenido

de <http://www.gestiopolis.com/definiciones-organizacion-empresarial/>

Vásquez Luis, R. (2006). *Habilidades directivas y técnicas de liderazgo* (Primera ed.). Vigo, Galicia, España: Ideaspropias Editorial.

Velásquez, M. (30 de Mayo de 2008). *Competencia gerenciales del director y la comunicación organizacional en educación básica*. Maracaibo, Venezuela.

Ventura, S. (15 de Julio de 2006). *¿Que es exportación?* Obtenido de

<http://www.gestion.org/estrategia-empresarial/comercio-internacional/5666/que-es-la-exportacion/>

WorkMeter. (3 de Octubre de 2012). *La importancia de la productividad empresarial*. Obtenido

de <http://es.workmeter.com/blog/bid/229017/La-importancia-de-la-productividad-empresarial>

ANEXOS

ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

ANEXO N° 02: EMPRESAS DE EXPORTACIÓN AGROINDUSTRIAL DE TACNA

ANEXO N° 03: CUESTIONARIO

ANEXO N° 04: VALIDACIÓN DE EXPERTOS

ANEXO N^a 05: RESULTADOS OBTENIDOS POR VARIABLES DE ESTUDIO

ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

“Tesis sobre la influencia de la capacidad gerencial en la diversificación concéntrica de los negocios exportadores agroindustriales de Tacna. 2016”

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES
<p><u>Problema General:</u> ¿Cómo es la influencia de la capacidad gerencial en la diversificación concéntrica de los negocios exportadores agroindustriales de Tacna?</p>	<p><u>Objetivo General:</u> Analizar la influencia de la capacidad gerencial en la diversificación concéntrica de los negocios exportadores agroindustriales de Tacna.</p>	<p><u>Hipótesis General:</u> La capacidad gerencial influye en la diversificación concéntrica de los negocios exportadores agroindustriales de Tacna.</p>	<p><u>Variable Independiente:</u> CAPACIDAD GERENCIAL</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Liderazgo. 2. Gestión de Cambio. 3. Comunicación.
<p><u>Problema Específico:</u> ¿Cómo es la capacidad gerencial de los negocios exportadores agroindustriales de Tacna?</p>	<p><u>Objetivo Específico:</u> Analizar la capacidad gerencial de los negocios exportadores agroindustriales de Tacna.</p>	<p><u>Objetivo Específico:</u> La capacidad gerencial de los negocios exportadores agroindustriales de Tacna es Baja.</p>	<p><u>Variable Dependiente:</u> DIVERSIFICACIÓN CONCÉNTRICA</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inversión. 2. Tecnología. 3. Experiencia.
<p><u>Problema Específico:</u> ¿Cómo es la diversificación concéntrica de los negocios exportadores agroindustriales de Tacna?</p>	<p><u>Objetivo Específico:</u> Analizar la diversificación concéntrica de los negocios exportadores agroindustriales de Tacna.</p>	<p><u>Objetivo Específico:</u> La diversificación concéntrica de los negocios exportadores agroindustriales de Tacna es Baja.</p>		

**ANEXO N° 02: EMPRESAS DE EXPORTACIÓN AGROINDUSTRIAL DE
TACNA**

N°	EMPRESAS	PRODUCTO
1	AGRICOLA ALTO VALLE E.I.R.L.	LEGUMBRES Y HORTALIZAS
2	AGRICOLA DON ANGEL S.A.C.	LEGUMBRES Y HORTALIZAS
3	AGROIND. Y COMERCIALIZ. GUIVE E.I.R.L	ACEITUNAS CONSERVADAS
4	AGROINDUSTRIAS GONZALEZ E.I.R.L.	ACEITUNAS CONSERVADAS
5	AGROINDUSTRIAS INCA PERU E.I.R.L.	ACEITUNAS CONSERVADAS
6	AGROINDUSTRIAS ROMTHAL E.I.R.L.	ACEITUNAS CONSERVADAS
7	AGROINDUSTRIAS SAN PEDRO SOC.ANONIMA	OREGANO
8	AGRONEGOCIOS INTERNACIONALES JOSE S.R.L.	LEGUMBRES Y HORTALIZAS
9	ALIMENTOS PROCESADOS DEL OLIVO E.I.R.L.	ACEITUNAS CONSERVADAS
10	ARMANO OLIVES S.A.C.	ACEITUNAS CONSERVADAS
11	Agroindustrial Andinos EIRL	OREGANO
12	Agroindustrias Santa Maria EIRL	ACEITUNAS CONSERVADAS
13	Alimentos del Pacificos S.R.L.	ACEITUNAS CONSERVADAS
14	Aromatico Inversiones SAC	OREGANO
15	BASCONT AGROEXPORT SOCIEDAD ANONIMA CERRADA - BASCONT AGROEXPORT S.A.C.	ACEITUNAS CONSERVADAS
16	BAUMANN CROSBY SOCIEDAD ANONIMA	ACEITUNAS CONSERVADAS
17	BIONDI Y CIA DE TACNA S.A.C.	ACEITUNAS CONSERVADAS, ACEITE DE OLIVA
18	CORPORACION ADC SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	OTROS PRODUCTOS AGROINDUSTRIALES
19	DAMAJHU EXPORT IMPORT COMERCIALIZADORA EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA	LEGUMBRES Y HORTALIZAS
20	DESCALS INDUSTRIAS ALIMENTARIAS S.A.C.	ACEITUNAS CONSERVADAS, ACEITE DE OLIVA
21	ESPECIERA DEL PERU SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	OREGANO
22	ESTELA Y COMPANIA S.C.R.L.	OREGANO
23	EXPORT IMPORT GEMA PERU S. A. C.	OTROS PRODUCTOS AGROINDUSTRIALES

24	EXPORTACIONES TACNA SOCIEDAD ANONIMA CERRADA - EXPORTACIONES TACNA S.A.C.	OTROS PRODUCTOS AGROINDUSTRIALES
25	EXPORTADORAIMPORTADORANANDITOEIRL EXPORT	ACEITUNAS CONSERVADAS, ACEITE DE OLIVA
26	FALVY DE MATOS CINTHYA LOURDES	OTROS PRODUCTOS AGROINDUSTRIALES
27	Fundo La Noria SAC	ACEITUNAS CONSERVADAS
28	GIANELA INVERSIONES E.I.R.L.	OTROS PRODUCTOS AGROINDUSTRIALES
29	GRUPO ESTELA SOCIEDAD ANONIMA CERRADA - GRUPO ESTELA S.A.C.	OREGANO
30	I.S.D.FADBY E.I.R.L.	OTROS PRODUCTOS AGROINDUSTRIALES
31	IMPORT & EXPORT FLORES GUTIERREZ E.I.R.L	ACEITUNAS CONSERVADAS
32	IMPORT EXPORT GOLD GREEN S. A. C.	OREGANO
33	IMPORT Y EXPORT PRODALIM E.I.R.L.	OREGANO
34	IMPORT.Y EXPORT. GUIDO FRUTS S.R.L.	LEGUMBRES Y HORTALIZAS
35	INDUSTRIA OLIVO SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	ACEITUNAS CONSERVADAS
36	INDUSTRIAS AGRICOLAS TACNA S.A.C.	ACEITUNAS CONSERVADAS
37	Inversiones Sol Dorado SAC	OTROS PRODUCTOS AGROINDUSTRIALES
38	MACHICADO APAZA MARIA ELENA	ACEITUNAS CONSERVADAS
39	NOVOS DISTRIBUCION Y EXPORTACION DEL PERU SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	ACEITUNAS CONSERVADAS
40	OLIAMERICA SOCIEDAD ANONIMA CERRADA -OLI.S.A.C.	OREGANO
41	OLIVA PERU SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	ACEITUNAS CONSERVADAS
42	ORDOÑEZ CUTIPA ELVIRA	OTROS PRODUCTOS AGROINDUSTRIALES
43	PROASUR E.I.R.L.	ACEITUNAS CONSERVADAS
44	PRODUCTOS VEGETALES DE EXPORTACION EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA	OREGANO
45	SABOR PERUANA DE EXPORTACIÓN SAC	OREGANO
46	TIERRA Y MAR DEL NORTE SOCIEDAD ANONIMA CERRADA - TIERRA Y MAR DEL NORTE S.A.C.	ACEITUNAS CONSERVADAS
47	VIDAL FLORES LEONARDO LORENZO	OTROS PRODUCTOS AGROINDUSTRIALES

ANEXO N° 04: VALIDACIÓN DE EXPERTOS



UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ASMINISTRACIÓN EN NEGOCIOS INTERNACIONALES



REGISTRO DE APLICACIÓN DE LA ENCUESTA DIRIGIDO A LOS GERENTES O DUEÑOS DE LAS EMPRESAS EXPORTADORAS AGROINDUSTRIALES DE TACNA, CON FINES ACADÉMICOS POR PARTE DEL ESTUDIANTE DE ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS INTERNACIONALES, PARA LA REALIZACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

“LA INFLUENCIA DE LA CAPACIDAD GERENCIAL EN LA DIVERSIFICACIÓN CONCÉNTRICA DE LOS NEGOCIOS EXPORTADORES AGROINDUSTRIALES DE TACNA 2016”

Número de expertos 03. Ámbito profesional del colectivo investigado _____

N°	APELLIDO Y NOMBRE	CARGO	EMPRESA / INSTITUCIÓN	EMAIL	FIRMA
1	Burneo Alvarón, Renato	Director	UPT-EPICO	comercial@upt.edu.pe	
2	Tapia Ponce, Karla	CMC EPICO	UPT	karlatapiaponce@gmail.com	
3	Salas Valderrama Elard	CMC EPICO	UPT	elardsalasv@hotmail.com	

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL EXPERTO 1



“LA INFLUENCIA DE LA CAPACIDAD GERENCIAL EN LA
DIVERSIFICACIÓN CONCÉNTRICA DE LOS NEGOCIOS
EXPORTADORES AGROINDUSTRIALES DE TACNA 2016”



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe, Renato Burneo Alvarón, identificado
con Documento Nacional de Identidad N° 45697286 (o Registro de Colegio)
_____ hago constar que evalué mediante **Juicio de Experto**, el
instrumento de recolección de información con fines académicos; considerándolo **Válido**
para el desarrollo de los objetivos planteados en la investigación denominada “**LA
INFLUENCIA DE LA CAPACIDAD GERENCIAL EN LA DIVERSIFICACIÓN
CONCÉNTRICA DE LOS NEGOCIOS EXPORTADORES AGROINDUSTRIALES
DE TACNA 2016**”.

Constancia que se expide en Tacna, en el mes de Noviembre del 2016.

Firma

Nombre y Apellido: Renato Burneo

DNI: 45697286

Email: renatoburneo@gmail.com

VALIDACIÓN DEL EXPERTO 1

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Burneo Alvarón, Renato Rodolfo
- 1.2. Grado Académico: Magister
- 1.3. Profesión: Ingeniero Comercial
- 1.4. Institución donde labora: Universidad Privada de Tacna
- 1.5. Cargo que desempeña: Director de Escuela Ing. Comercial
- 1.6. Denominación del Instrumento:
Cuestionario
- 1.7. Autor del instrumento: DANIEL EDUARDO LAYNE ZANGA
- 1.8. Programa de postgrado:

1) CRITERIOS DE VALIDACIÓN

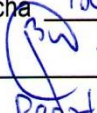
INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVO CUANTITATIVO	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		0	1	2	3	4
1.-CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.				X	
2.-OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables, medibles.					X
3.-ACTUALIDAD	Responde al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4.-ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica en su estructura.			X		
5.-INTEGRALIDAD	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficientes				X	
6.-INTENCIONALIDAD	Permite valorar los indicadores de cada variable				X	
7.-CONSISTENCIA	Observa los aspectos científicos y tecnológicos en su construcción.					X
8.-COHERENCIA	Existe relación entre variables, dimensiones e indicadores.					X
9.-METODOLOGÍA	El instrumento responde al diseño de la investigación.				X	
10.-PLAUSABILIDAD	Genera nuevas pautas para construir una teoría.				X	
SUMATORIA PARCIAL				2	18	12
SUMATORIA TOTAL		32				

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02

2) RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

- a) Valoración Cuantitativa: 32
- b) Valoración Cualitativa: Muy bueno
- c) Opinión de aplicabilidad: Procede.
- _____
- _____
- _____

Lugar y fecha: Tacna, 20 de Octubre

Firma: 

Nombre: Renato Burneo A.

DNI N°: 45697286

Teléfono: 984721474

2

BAREMO

MUY BUENO	31 A 40
BUENO	21 A 30
REGULAR	11 A 20
MALO	0 A 10

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL EXPERTO 2



“LA INFLUENCIA DE LA CAPACIDAD GERENCIAL EN LA DIVERSIFICACIÓN CONCÉNTRICA DE LOS NEGOCIOS EXPORTADORES AGROINDUSTRIALES DE TACNA 2016”



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe, Karla Tapia Ponce, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 44826622 (o Registro de Colegio) _____ hago constar que evalué mediante **Juicio de Experto**, el instrumento de recolección de información con fines académicos; considerándolo **Válido** para el desarrollo de los objetivos planteados en la investigación denominada “**LA INFLUENCIA DE LA CAPACIDAD GERENCIAL EN LA DIVERSIFICACIÓN CONCÉNTRICA DE LOS NEGOCIOS EXPORTADORES AGROINDUSTRIALES DE TACNA 2016**”.

Constancia que se expide en Tacna, en el mes de Noviembre del 2016.




Firma

Nombre y Apellido: Karla Tapia Ponce

DNI: 44826622

Email: Kolatapiaponce@gmail.com

VALIDACIÓN DEL EXPERTO 2

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos			
Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02	



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Tania Poma Korte
- 1.2. Grado Académico: Ingeniero Comercial
- 1.3. Profesión: Ingeniero Comercial
- 1.4. Institución donde labora: Universidad Privada de Tacna
- 1.5. Cargo que desempeña: Docente
- 1.6. Denominación del Instrumento:
Cuestionario
- 1.7. Autor del instrumento: Daniel Eduardo Leyme Zanga
- 1.8. Programa de postgrado:

1) CRITERIOS DE VALIDACIÓN


INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVO CUANTITATIVO	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		0	1	2	3	4
1.-CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.			X		
2.-OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables, medibles.				X	
3.-ACTUALIDAD	Responde al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4.-ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica en su estructura.					X
5.-INTEGRALIDAD	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficientes				X	
6.-INTENCIONALIDAD	Permite valorar los indicadores de cada variable					X
7.-CONSISTENCIA	Observa los aspectos científicos y tecnológicos en su construcción.				X	
8.-COHERENCIA	Existe relación entre variables, dimensiones e indicadores.			X		
9.-METODOLOGÍA	El instrumento responde al diseño de la investigación.				X	
10.-PLAUSABILIDAD	Genera nuevas pautas para construir una teoría.				X	
SUMATORIA PARCIAL				4	18	8
SUMATORIA TOTAL				20		

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02

2) RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

- a) Valoración Cuantitativa: 30
- b) Valoración Cualitativa: Buena
- c) Opinión de aplicabilidad: Procede
- _____
- _____
- _____

Lugar y fecha Tacna, 20 de octubre

Firma: 

Nombre: Karla Topia Ponca

DNI N°: 44 926622

Teléfono: 972 96 8000

BAREMO

MUY BUENO	31 A 40
BUENO	21 A 30
REGULAR	11 A 20
MALO	0 A 10

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL EXPERTO 3



“LA INFLUENCIA DE LA CAPACIDAD GERENCIAL EN LA
DIVERSIFICACIÓN CONCÉNTRICA DE LOS NEGOCIOS
EXPORTADORES AGROINDUSTRIALES DE TACNA 2016”



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe, ELARD THAMAR SALAS VALDIVIA, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 00416678 (o Registro de Colegio) CIP 153100 hago constar que evalué mediante **Juicio de Experto**, el instrumento de recolección de información con fines académicos; considerándolo **Válido** para el desarrollo de los objetivos planteados en la investigación denominada “LA INFLUENCIA DE LA CAPACIDAD GERENCIAL EN LA DIVERSIFICACIÓN CONCÉNTRICA DE LOS NEGOCIOS EXPORTADORES AGROINDUSTRIALES DE TACNA 2016”.

Constancia que se expide en Tacna, en el mes de Noviembre del 2016.



Firma

Nombre y Apellido: Elard Thamar Salas Valdivia

DNI: 00416678

Email: elardtsalasv@hotmail.com

VALIDACIÓN DEL EXPERTO 3

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Salas Valdizola, Elord Thomas
- 1.2. Grado Académico: MBA Dirección y Gestión de Empresas
- 1.3. Profesión: INGENIERO COMERCIAL
- 1.4. Institución donde labora: UPT
- 1.5. Cargo que desempeña: Coordinador EPIC
- 1.6. Denominación del Instrumento:
-
- 1.7. Autor del instrumento: DANIEL EDUARDO LAYME ZAMBA
- 1.8. Programa de postgrado:
-

1) CRITERIOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVO CUANTITATIVO	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		0	1	2	3	4
1.-CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.				X	
2.-OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables, medibles.				X	
3.-ACTUALIDAD	Responde al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4.-ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica en su estructura.				X	
5.-INTEGRALIDAD	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficientes			X		
6.-INTENCIONALIDAD	Permite valorar los indicadores de cada variable					X
7.-CONSISTENCIA	Observa los aspectos científicos y tecnológicos en su construcción.				X	
8.-COHERENCIA	Existe relación entre variables, dimensiones e indicadores.				X	
9.-METODOLOGÍA	El instrumento responde al diseño de la investigación.				X	
10.-PLAUSABILIDAD	Genera nuevas pautas para construir una teoría.				X	
SUMATORIA PARCIAL				2	24	4
SUMATORIA TOTAL				30		

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02

2) RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

- a) Valoración Cuantitativa: 30
- b) Valoración Cualitativa: BUENO
- c) Opinión de aplicabilidad: PROCEDE
- _____
- _____
- _____

Lugar y fecha Tacna, 20 de Octubre

Firma: 

Nombre: Elvord Salas Valdivia

DNI N°: 00416678

Teléfono: 952 387700

BAREMO

MUY BUENO	31 A 40
BUENO	21 A 30
REGULAR	11 A 20
MALO	0 A 10

ANEXO N° 05: RESULTADOS OBTENIDOS POR VARIABLES DE ESTUDIO

N° de Encuesta	Capacidad	Diversificación
	gerencial	concéntrica
	Y	X
	Puntaje	Puntaje
1	12	11
2	11	9
3	8	9
4	10	9
5	14	14
6	12	10
7	13	13
8	8	9
9	9	9
10	12	12
11	12	11
12	9	9
13	8	6
14	6	6
15	10	9
16	10	9
17	15	15
18	13	14

19	10	12
20	8	8
21	8	8
22	8	8
23	8	8
24	11	12
25	10	11
26	8	7
27	9	7
28	13	13
29	10	12
30	10	11
31	10	10
32	9	8
33	10	12
34	10	11
35	7	8
36	10	9
37	12	13
38	12	12
39	9	10
40	6	5
41	11	10
42	13	12

43	9	10
44	9	10
45	8	8
46	7	9
47	10	10

Fuente: Resultados de encuesta.

Elaboración propia