

# **UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS  
INTERNACIONALES**



**TÉSIS**

**“LA INCIDENCIA DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA DIVERSIFICACIÓN  
PRODUCTIVA DE LOS NEGOCIOS DE EXPORTACIÓN DE ESPECIAS DE LA  
REGIÓN DE TACNA, AÑO 2016”**

**Presentado por:**

**BACH. KATHERINE PAOLA ROSAS QUIROGA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE  
NEGOCIOS INTERNACIONALES**

**TACNA – PERÚ**

**2017**

## ÍNDICE

<b>DEDICATORIA</b> .....	<b>IV</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	<b>V</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>VI</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>VII</b>
<b>INTRODUCCIÒN</b> .....	<b>VIII</b>
<b>ASPECTOS GENERALES</b> .....	<b>1</b>
<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> .....	<b>1</b>
CARACTERISTICAS .....	1
a) <b>CARACTERÍSTICAS DE LAS EXPORTADORAS DE ESPECIAS</b> .....	<b>1</b>
b) <b>OFERTA EXPORTABLE DE ESPECIAS DE LA REGIÓN TACNA</b> .....	<b>2</b>
DESCRIPCION DE LA PROBLEMÁTICA .....	3
a) LA PRODUCTIVIDAD LABORAL .....	3
b) ESTADO ACTUAL DE LA EDUCACIÓN DEL EMPLEO .....	4
<b>FORMULACIÓN DEL PROBLEMA</b> .....	<b>5</b>
a) PROBLEMA GENERAL .....	5
b) PROBLEMAS ESPECÍFICOS .....	6
<b>OBJETIVOS: GENERALES Y ESPECÍFICOS</b> .....	<b>6</b>
a) OBJETIVO GENERAL .....	6
b) OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	6
<b>IMPORTANCIA Y ALCANCES DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....	<b>7</b>
a) IMPORTANCIA .....	7
b) ALCANCES .....	7
<b>CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO</b> .....	<b>7</b>
1.1. <b>ANTECEDENTES DEL ESTUDIO</b> .....	<b>8</b>
1.1.1. <b>ÀMBITO INTERNACIONAL</b> .....	<b>8</b>
1.1.2. <b>ÀMBITO NACIONAL</b> .....	<b>10</b>
1.2. <b>BASES TEÓRICAS</b> .....	<b>11</b>
1.2.1. LA PRODUCTIVIDAD LABORAL .....	11
1.2.2. LA EDUCACIÓN DEL TRABAJADOR .....	22

1.2.3.	CONDICIONES DE TRABAJO .....	25
1.2.4.	LA MOTIVACIÓN DEL TRABAJADOR .....	28
1.2.5.	LA DIVERSIFICACION PRODUCTIVA .....	30
1.2.6.	EL FINANCIAMIENTO .....	37
1.2.7.	EL VALOR AGREGADO.....	44
1.2.8.	LA HABILIDAD EMPRESARIAL .....	50
1.3.	<i>DEFINICIÓN DE CONCEPTOS.</i> .....	52
1.4.	<i>FORMULACIÓN DE HIPOTESIS.</i> .....	57
1.4.1.	HIPÓTESIS GENERAL .....	57
1.4.2.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	58
<b>Ho: La diversificación productiva de los negocios de exportación de especias de la región de Tacna. Es elevada .....</b>		<b>58</b>
1.5.	<i>OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.</i> .....	58
<b>Variable Independiente: Productividad Laboral .....</b>		<b>58</b>
<b>INDICADORES:.....</b>		<b>58</b>
➤	Educación .....	58
➤	Condiciones de trabajo .....	59
➤	Motivación.....	59
<b>Variable Dependiente: Diversificación Productiva.....</b>		<b>59</b>
<b>INDICADORES.....</b>		<b>59</b>
➤	Financiamiento .....	59
➤	Valor agregado .....	59
➤	Habilidad empresarial .....	59
<b>CAPÍTULO II METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>		<b>59</b>
2.1.	<i>TIPO DE INVESTIGACIÓN</i> .....	59
2.2.	<i>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</i> .....	59
2.3.	<i>POBLACIÓN</i> .....	59
2.3.1.	POBLACIÓN O UNIVERSO (N) .....	59
2.4.	<i>NIVEL DE INVESTIGACIÓN</i> .....	60
<i>Aplicada: se enuncia las características de la productividad y diversificación productiva, y mediremos de manera independiente cada variable a la realidad.</i> .....		60

<i>Correlacional: porque se mediana dos variable que están correlacionadas como es la productividad y la diversificación. Se medirá la relación que existen en las dos variables.....</i>	<i>60</i>
2.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	60
2.5.1. TÉCNICAS.....	60
2.5.2. INSTRUMENTOS .....	60
2.6. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS. ....	60
<b>CAPÍTULO III: ANALISIS DE RESULTADOS.....</b>	<b>61</b>
3.1. TRATAMIENTO ESTADÍSTICO E INTERPRETACIÓN DE CUADROS. ....	61
3.1.1. CONSIDERACIONES SOBRE ASPECTOS DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL .....	61
3.1.2. CONSIDERACIONES SOBRE ASPECTOS DE LA DIVERSIFICACIÓN PRODUCTIVA .....	73
<b>CAPITULO IV COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS.....</b>	<b>86</b>
4.1. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL .....	86
4.1.1. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 1 .....	90
4.1.2. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 2 .....	93
<b>CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS.....</b>	<b>96</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....</b>	<b>100</b>
<b>REFERENCIAS WEB .....</b>	<b>100</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>107</b>

**DEDICATORIA**

La presente tesis la dedico de manera especial a mi familia por haber sido la parte más fundamental de mi formación y desarrollo personal y profesional.

A mi amada madre y hermano, por ser mi principal motor y motivo para todas las cosas que puedo realizar día tras día, por ser el empuje y compañía constante.

A mi mejor amiga por ser la hermana que siempre me acompaño y disfruto de mis triunfos y mis fracasos, por su amistad incondicional.

**AGRADECIMIENTO**

Agradezco de manera especial a mis dulces abuelos, por animarme a ser mejor, por tener para mí siempre una palabra de aliento y por creer en mí cuando yo no creía.

En forma general a mis padres y mi familia por ayudarme siempre para cumplir mis metas trazadas, por su apoyo y amor incondicional

A mi asesor y profesores por darme las herramientas necesarias para poder llevar a cabo la investigación.

## RESUMEN

La agroindustria de la región Tacna posee un elevado potencial de desarrollo y cuenta para ello con tres fortalezas principales: abundantes riquezas naturales, una posición geográfica privilegiada y un elevado capital humano.

Sin embargo y aunque poseemos las fortalezas más importantes para desarrollar un producto agroindustrial, la exportación solo se hace de un producto semielaborado es decir un producto que se encuentra justo en la mitad de ser una materia prima y un bien de consumo, al ser un producto solo semielaborado no posee los márgenes de ganancia ni de rentabilidad que debería.

Cabe resaltar que la agroindustria Tacneña es una actividad económica que combina básicamente el proceso productivo agrícola con el industrial, sin embargo las empresas de este sector caracterizado por micro y pequeñas empresas poseen un desarrollo incipiente, la pequeña agroindustria rural estadísticamente no está registrada, carece de tecnología adecuada, de créditos bancarios y falta de gestión financiera, que permita asegurar su crecimiento a largo plazo. Asimismo, no cuentan con una gestión empresarial organizada. Es por ello que los niveles de productividad y por ende de diversificación de dichas empresas son limitados.

El sector adolece de grandes problemas de producción y gestión empresarial, no existe una oferta exportable atractiva para grandes mercados internacionales, existe un limitado acceso a la información técnica y de comercialización y eso es contraproducente a grandes escalas.

El incrementar la productividad laboral es un mecanismo para alcanzar una mayor competitividad, siempre y cuando se deriven de mejoras en los procesos productivos y en los indicadores de gestión de los trabajadores, así como de la introducción de innovaciones tecnológicas que fortalezcan incrementos en el valor agregado. Al referirnos a las empresas exportadoras de la región Tacna, dicha productividad laboral se encuentra limitada.

## ABSTRACT

The agro-industry of the Tacna region has a high potential for development and has three main strengths: abundant natural resources, a privileged geographic position and high human capital. However, and although we have the most important strengths to develop an agroindustrial product, the export is only made of a semi-finished product, that is to say a product that is halfway to being a raw material and a consumer good, being a product Only semi-finished does not have the margins of profit or profitability that should.

It should be noted that Tacneña agroindustry is an economic activity that basically combines the agricultural production process with the industrial one, however the companies of this sector characterized by micro and small enterprises have an incipient development, the small rural agroindustry statistically is not registered, lacks of Adequate technology, bank loans and lack of financial management, to ensure its long-term growth. Likewise, they do not have an organized business management. It is for this reason that the levels of productivity and therefore of diversification of these companies are limited.

The sector suffers from major problems of production and business management, there is no attractive exportable supply for large international markets, there is limited access to technical and marketing information and this is counterproductive at large scales.

Increasing labor productivity is a mechanism to achieve greater competitiveness, as long as they result from improvements in production processes and management indicators of workers, as well as the introduction of technological innovations that strengthen increases in value added . When referring to the exporting companies of the Tacna region, this labor productivity is limited.



## INTRODUCCIÓN

La tesis titulada “**LA INCIDENCIA DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA DIVERSIFICACIÓN PRODUCTIVA DE LOS NEGOCIOS DE EXPORTACIÓN DE ESPECIAS DE LA REGIÓN DE TACNA. 2016**”, que a continuación procedemos a presentar, se ha elaborado con el propósito de dar a conocer la existencia de una relación directa entre la productividad de los trabajadores y por otro lado su incidencia en las posibilidades de diversificación de la producción de especias de nuestra región.

Nos situamos en Tacna debido a que es la región que posee el índice más alto de producción de especias a nivel nacional, sin embargo se realizan solo productos semi elaborados esto quiere decir que existen grandes problemas que afectan de manera directa la cadena de producción y los volúmenes de exportación como la falta de tecnología, la falta de apoyo gubernamental, la poca productividad laboral como consecuencia de personal que no se encuentra debidamente capacitado, desarrollo incipiente y poca gestión financiera y empresarial; todos estos inconvenientes traen como consecuencia ofrecer al mercado un producto semi elaborado y por ende recibir márgenes de rentabilidad más bajas a comparación con otros países en vías de desarrollo, observando todo el panorama y realizando una fotografía de la realidad en la que nos encontramos nace la necesidad de poder encontrar de qué manera la productividad laboral influye en la diversificación productiva.

En tal sentido la presentación de la tesis antes mencionada, se da de acuerdo a lo siguiente; Capítulo I. Planteamiento del problema, se detalla la identificación del problema general y específicos; que en el caso del genérico que indica lo siguiente; ¿Cuál es el nivel de influencia de la productividad laboral en la diversificación productiva de los negocios de exportación de especias de la región de Tacna? Proponiéndose para ese efecto los objetivos de la tesis, que en el caso del objetivo genérico dice:

“Determinar el nivel de influencia de la productividad laboral en la diversificación productiva de los negocios de exportación de especias de la región de Tacna”

En Capítulo II Marco teórico, Se ha procedido a consignar los antecedentes de la investigación y las bases teóricas, donde se refieren los autores de las teorías que sustentan las variables e indicadores de la presente investigación. Para finalmente establecer las hipótesis correspondientes que sobre la hipótesis genérica indica:

Hipótesis genérica:

H1= La productividad laboral influye en la diversificación productiva de los negocios de exportación de especias de la región de Tacna

H0= La productividad laboral no influye en la diversificación productiva de los negocios de exportación de especias de la región de Tacna

En el capítulo III Metodología de la investigación, se señala el tipo de investigación, la población objeto de estudio, y la validación del instrumento de investigación. El mismo que se concluye que es altamente fiable.

En el capítulo IV Resultados y Discusión, se desarrolla la interpretación de los cuadros estadísticos obtenidos a partir de las encuestas realizadas a las empresas agroindustriales de exportación de especias de la región de Tacna, también se procedió a contrastar las hipótesis genérica y e específicas, resultado nuestro propósito, en el sentido que;

“La productividad laboral influye en la diversificación productiva de los negocios de exportación de especias de la región de Tacna”

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

## **ASPECTOS GENERALES**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **CARACTERISTICAS**

##### **a) CARACTERÍSTICAS DE LAS EXPORTADORAS DE ESPECIAS**

De acuerdo al (BCRP, 2015) la agroindustria de la región Tacna posee un elevado potencial de desarrollo y cuenta para ello con tres fortalezas principales: abundantes riquezas naturales, una posición geográfica privilegiada y un elevado capital humano. A raíz de dichas características la región Tacna posee un gran potencial para el desarrollo del sector agroindustrial.

La agroindustria en la región Tacna es una actividad económica que combina básicamente el proceso productivo agrícola con el industrial para producir alimentos o materias primas semielaboradas destinadas al mercado y dentro de una operación rentable.

Sin embargo, en la región Tacna el sector agroindustrial está caracterizado por micro y pequeñas empresas con las siguientes características, tiene un desarrollo incipiente la pequeña agroindustria rural estadísticamente no está registrada, carece de tecnología adecuada y de servicios de crédito y apoyo a la gestión financiera, que permita asegurar su crecimiento a largo plazo. Asimismo, no cuentan con una gestión empresarial organizada. Es por ello que los niveles de productividad y por ende de diversificación de dichas empresas son limitados.

Esto también corresponde a las empresas dedicadas a la producción y exportación de especias, las cuales ascienden a un total de 15 empresas que se detallan en el Anexo N°1 de la presente investigación.

Según el (BCRP, 2015) la producción agroindustrial de especias de la región Tacna se sostiene principalmente de las características agroclimáticas de la misma, así como también de la localización estratégica que posee, para el acceso a mercados extranjeros para su exportación. Esto ha hecho que productos como la aceituna en sus diferentes presentaciones y el orégano seco sean los principales representantes del sector agroindustrial. Sin embargo aún el sector agroindustrial adolece de varios problemas sobre todo en lo que respecta a la producción y la gestión que llevan las empresas pertenecientes a dicho sector.

#### **b) OFERTA EXPORTABLE DE ESPECIAS DE LA REGIÓN TACNA**

Según (PROMPERU, 2014) la oferta exportable del sector agroindustrial de especias es limitada. Existe un limitado acceso a la información técnica y de comercialización (la ausencia de un sistema eficaz de información técnico-comercial limita las posibilidades de éxito del productor agrario y agroindustrial). Hay excedentes agrícolas no aprovechados y pérdidas post-cosecha importantes.

Los principales productos agroindustriales de especias de la región Tacna orientados hacia la actividad exportadora son en primer lugar el orégano el cual representa el 94.95% de la oferta exportable de la región Tacna según la tabla N°1. Asimismo, en la tabla N°1 se puede observar que el pimiento y la paprika llegan a representar el 5% de las exportaciones de especias de la región Tacna.

**Tabla N°1: Oferta exportable de especias**

	PRODUCTO	VALOR FOB US\$	VOLÚMEN (T)	(%)
1211903000	ORÉGANO, SECO	15,658,523.12	4,164.92	94.95%
904211000	PAPRIKA, SECO	122,161.65	76.4	0.74%
904211090	PIMIENTO, SECO	566,952.55	308.11	3.44%
904221000	PAPRIKA, TRITURADOS	101,696.55	101.82	0.62%
904229000	PIMIENTO, TRITURADOS	41,855.00	28.5	0.25%
<b>TOTAL</b>		<b>16,491,188.87</b>	<b>4,679.75</b>	<b>100%</b>

Fuente: (PROMPERU, 2014)

## DESCRIPCION DE LA PROBLEMÁTICA

### a) LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

El incrementar la productividad laboral es un mecanismo para alcanzar una mayor competitividad, siempre y cuando se deriven de mejoras en los procesos productivos y en los indicadores de gestión de los trabajadores, así como de la introducción de innovaciones que fortalezcan incrementos en el valor agregado. Sin embargo en lo que respecta a las empresas exportadoras de especias de la región Tacna, dicha productividad laboral se encuentra limitada por varios factores. Las empresas objeto de estudio, no cuentan con un seguimiento de los niveles de productividad que poseen y por ende no pueden corregir las fallas que puedan ocasionar que sus niveles de productividad se encuentren limitados.

Asimismo, el aumento de la productividad tiende a obedecer más a aspectos coyunturales del ciclo productivo que a la mayor eficiencia tanto del factor trabajo como de los procesos de producción. Es por eso que es importante que las empresas objeto de estudio inviertan en el capital humano, para poder mejorar los niveles de productividad que poseen. Factores como los niveles de educación y formación que posee el personal, las condiciones laborales y los niveles de motivación del personal, son fundamentales para la mejora de la productividad.

Las empresas objeto de estudio, no logran altos niveles de productividad, ni mucho menos es mayor al del promedio nacional de su industria, en consecuencia no tienden a contar con mayores márgenes de utilidad.

De igual manera es importante incrementar la productividad porque esta provoca una reacción en cadena en el interior de la empresa, fenómeno que se traduce en una mejor calidad de los productos, menores precios, estabilidad del empleo, permanencia de la empresa, mayores beneficios y mayor bienestar colectivo. Cuando se incrementa la productividad disminuyen los costos porque hay menos procesos, menos mermas y desperdicios, menos devoluciones y menos retrasos; se utiliza mejor el tiempo-máquina y los materiales.

Se incrementa la calidad y por ende se conquista el mercado con la mejora en la calidad y un buen precio. Se consigue un crecimiento sostenible a largo plazo, generando más empleo y más utilidades que se distribuyen en sueldos y salarios para los empleados, ganancias para los propietarios y se da mayor inversión.

#### **b) ESTADO ACTUAL DE LA EDUCACIÓN DEL EMPLEO**

El nivel educativo de los trabajadores constituye un elemento fundamental para explicar la productividad del trabajo, los niveles salariales, así como los flujos de entrada y salida del mercado laboral.

En el caso de los trabajadores de las empresas exportadoras de especias de la región Tacna, es importante destacar que, no cuentan con niveles de preparación suficientes para poder incrementar su productividad en el largo plazo.

La mayoría de los trabajadores de dichas empresas, a lo mucho cuentan con un secundaria completa, sin contar al menos con estudios técnicos. Solo los jefes de plantas, quienes supervisan las operaciones sé que se desarrollan durante el proceso productivo, cuentan con estudios técnicos.

Asimismo, las diferencias salariales entre los operarios y los jefes de plantas de dichas empresas son notables, a raíz de las diferencias que poseen en cuestión de niveles de formación. Desde hace mucho tiempo se tiene conciencia de la importancia de la educación como factor de productividad. En los últimos años la educación ha adquirido una mayor relevancia en todos los países, en particular en aquellos en vías de desarrollo, como es el caso del Perú, y más específicamente en la región Tacna, donde se considera a la educación como una condición básica para alcanzar el desarrollo. Por ello la educación se considera prioritaria.

De manera breve, se puede decir que la educación influye sobre la productividad al elevar el nivel de educación, los individuos se vuelven más aptos para producir mejor. Sobre todo, aumenta la capacidad de adaptación de los individuos. Aprender a aprender, saber cómo aprender. De igual manera, hay una especie de paradoja en el hecho de que la educación y la formación son necesarias para el progreso, el cual conduce, en muchos aspectos, a la oferta de bienes y servicios que son cada vez más fáciles de utilizar, pero que incluyen una proporción creciente de conocimiento e inteligencia. Es muy probable que aquí se encuentre la cause de la desigualdad entre los salarios que perciben los trabajadores menos calificados y la mano de obra especializada. En el caso de las empresas objeto de estudios, dichos trabajadores no se encuentran especializados y se les puede considerar como trabajadores menos calificados a diferentes de otras empresas a nivel nacional.

## **FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.**

### **a) PROBLEMA GENERAL**

¿Cuál es el nivel de influencia de la productividad laboral en la diversificación productiva de los negocios de exportación de especias de la región de Tacna?

**b) PROBLEMAS ESPECÍFICOS****Problema específico 1**

¿Cuáles son los niveles de la productividad laboral de los negocios de exportación de especias de la región de Tacna?

**Problema específico 2**

¿Cómo es el nivel de la diversificación productiva de los negocios de exportación de especias de la región de Tacna?

**OBJETIVOS: GENERALES Y ESPECÍFICOS.****a) OBJETIVO GENERAL**

Determinar el nivel de influencia de la productividad laboral en la diversificación productiva de los negocios de exportación de especias de la región de Tacna

**b) OBJETIVOS ESPECÍFICOS****Objetivo específico 1**

Determinar los niveles de la productividad laboral de los negocios de exportación de especias de la región de Tacna.

**Objetivo específico 2**

Analizar cómo es la diversificación productiva de los negocios de exportación de especias de la región de Tacna.



## **IMPORTANCIA Y ALCANCES DE LA INVESTIGACIÓN.**

### **a) IMPORTANCIA**

La tesis considera aportes a la solución de problemas específicos y prácticos, al observar el desarrollo descriptivo y producto de los resultados de la encuesta a las empresas que venden al exterior especias de la región de Tacna, en temas relacionados a la productividad laboral y la diversificación productiva

### **b) ALCANCES**

Se determina la relación que se da entre la productividad laboral y la diversificación productiva, identificando cual es la incidencia entre las mismas. Los beneficios que se alcancen son para permitir diseñar políticas y estrategias que permitan superar problemas existentes en las empresas de ventas de especias al exterior de la región de Tacna.

## 1.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO.

### 1.1.1. ÀMBITO INTERNACIONAL

#### **(Moreno, M., 2008) Análisis de la capacidad empresarial de pequeños productores del Cantón de Guácimo, Costa Rica**

(Moreno, M., 2008) realizó una investigación que tiene como finalidad el estudio de las características de la capacidad empresarial de los pequeños productores inscritos al Programa de Desarrollo Comunitario de la Universidad EARTH, provenientes de las comunidades del Hogar, La Argentina y La Lucha, pertenecientes al Cantón de Guácimo, para determinar el nivel cuantitativo en que se encuentran, identificando sus debilidades y así brindar las pautas para desarrollar programas de capacitación en materia de fortalecer la capacidad empresarial de los agricultores de la zona. La herramienta elaborada para la valoración de la capacidad empresarial constó de dos partes. La primera parte (A) comprende todo lo referente a datos personales del productor con un total de 49 preguntas y la segunda parte (B) tiene un total de 75 preguntas relacionadas a las 15 características que describen a la capacidad empresarial más tres preguntas de percepción de la herramienta.

Como principales conclusiones de la mencionada investigación se tuvieron las siguientes:

- La capacidad empresarial de una persona se puede obtener, de manera aproximada, a través de la medición de las características que la componen, para esto es necesario la exploración y selección minuciosa de cada una de ellas, mediante la literatura e investigaciones realizadas en el tema.
- Se pueden elaborar herramientas sencillas que midan las características de la capacidad empresarial, como la construida en el presente trabajo. Una de las ventajas de esta herramienta es la uniformidad de los datos

que se recolecta, ya que las preguntas son las mismas para todos los entrevistados y la sistematización y procesamiento estadístico son menos costosos que el de una entrevista. Por otro lado, presenta la rigidez como desventaja, ya que únicamente recoge datos que se refieren a la variable, lo que puede ocasionar pérdida de información necesaria para comprender la situación del productor ó que la cantidad de preguntas puede ocasionar un desánimo en el llenado por parte del productor.

- Los productores inscritos al Programa de Desarrollo Comunitario de la EARTH, provenientes de las comunidades La Lucha, El Hogar y La Argentina, poseen las mismas características en orden de importancia de capacidad empresarial, no así en el nivel de la misma, ya que los productores de La Argentina y La Lucha poseen mayor nivel que los de la comunidad El Hogar.
- Las características necesidad de independencia, responsabilidad, apoyo social familiar, perseverancia y motivaciones, han sido las de mayor valor en los tres niveles de capacidad de los productores evaluados, las cuales difieren de las señaladas por los productores exitosos.
- Las características conocimientos y capacidades, creatividad e innovación, liderazgo y comunicación, toma de decisiones y responsabilidad han sido las que, según productores exitosos, se consideran como las de mayor relevancia para el éxito empresarial, aunque ello no significa que sean las más importantes.
- Aplicando la simulación de características con mayor peso en la toma de decisiones, el liderazgo y la comunicación, características consideradas como relevantes para los productores exitosos, se genera un aumento en sus índices. Sin embargo, los conocimientos y capacidades y la creatividad

e innovación aún se mantuvieron con índices bajos, confirmando que los productores deben ser fortalecidos mayormente en estas características.

- La responsabilidad es la característica más sobresaliente de todas, ya que surgió como la de mayor índice cuando todas tenían el mismo peso y cuando fueron ponderadas, coincidiendo con los productores exitosos.
- El ejercicio de aplicar mayor peso a las características de acuerdo a la jerarquización de productores exitosos permitió visualizar una capacidad empresarial más real de los productores estudiados. Además se determinó con mayor exactitud cuales características son las que deben ser mayormente fortalecidas.

#### 1.1.2. ÀMBITO NACIONAL

**(Pacheco, G., 2012) La productividad como efecto de la motivación en operarios de una empresa transnacional de telecomunicaciones**

(Pacheco, G., 2012) desarrolló un estudio con la finalidad de determinar el efecto que tiene la motivación en operarios de la empresa transnacional Brightstar Perú en la productividad. Con el objetivo de investigar de manera explícita y precisa, cuáles eran los aspectos que estaban mermando la productividad de la Compañía, se entrevistó al Coordinador de Producción, a los 3 supervisores y 12 operarios, quienes brindaron información relevante en cuanto a las carencias y posible focos desmotivantes en el Área de Producción.

Una de las incidencias manifestadas por el Coordinador de dicha área, fue el alto índice de ausentismo, 15% del total de operarios, porcentaje que se extrajo del control de asistencia solicitado al inplant de Adecco, adicionalmente se solicitó el archivo donde constaban los certificados médicos, hallándose que un 60% de las faltas se debían a dolores musculares, de espalda y contracturas. Ello apoyó la idea de revisar con urgencia el tema ergonómico

Entre las principales conclusiones del estudio se encontraron las siguientes:

- Se mejoró el rendimiento de los operarios del Área de Producción gracias a la motivación generada por la estimulación, reconocimiento y valoración que se les brindó como trabajadores, logrando así una reducción del 30% en los tiempos de la línea de producción, es decir de 18.20 min/equipo a 12.70 min/equipo, tiempo menor que el objetivo 15.40 min/equipo; todo ello se traduce en una mayor eficiencia y en entregas a tiempo de los pedidos a los clientes.
- En el aspecto ergonómico, se realizaron implementaciones como: la reducción del nivel de las sillas acorde a la altitud de las mesas y la instalación de ventiladores en el área de trabajo, con ello se logró disminuir el ausentismo de 15% a 6%, ya que un 60% del mismo se debía a dolores musculares, de espalda y contracturas.
- Se logró generar mayor integración entre el personal del Área Administrativa y el Área de Producción, gracias a los eventos realizados por la Compañía en los cuales se formaron grupos de todas las áreas para realizar trabajos en equipo, obteniendo una marcada tendencia positiva de 46% del personal de acuerdo a diferencia del 4% en la primera medición con respecto a este tema.
- Se consiguió forjar mayor identificación de los operarios con la empresa, gracias al conjunto de acciones de mejora realizadas, generando un mayor compromiso con los objetivos de la Organización y repercutiendo directamente en la productividad.

## **1.2. BASES TEÓRICAS**

### **1.2.1. LA PRODUCTIVIDAD LABORAL**

La productividad es la relación entre la producción de bienes, en el caso de una empresa manufacturera, o ventas en el de los servicios, y las cantidades de insumos utilizados. De esta manera, el concepto de productividad es igualmente

aplicable a una empresa industrial o de servicios, a un comercio, a una industria o al agregado de la economía.

Es decir, la productividad nos indica cuánto producto generan los insumos utilizados en una actividad económica. Esta medida expresada como un índice permite ver cómo ha cambiado esa relación entre productos e insumos a través del tiempo, es decir, si se ha vuelto más eficiente o no la transformación de los insumos en producto.

Si nos referimos en específico a la productividad laboral será entonces la relación entre producto e insumos laborales y su índice nos dice cómo se ha modificado con respecto a un punto en el tiempo dicha relación.

La productividad puede definirse como la relación entre los resultados y el tiempo en que se lleva conseguirlos. El tiempo es a menudo un buen denominador, puesto que es una medida universal y está fuera del control humano. Independientemente del tipo de sistema de producción económico o político, la definición de productividad sigue siendo la misma. El concepto básico de productividad es siempre la relación entre la cantidad y calidad de bienes o servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados para producirlos.

La productividad es un instrumento comparativo para gerentes y directores de empresa, ingenieros industriales, economistas y políticos. Compara la producción en diferentes niveles del sistema económico, con los recursos consumidos. Un error muy común consiste en confundir la productividad con la eficiencia. Eficiencia significa producir bienes de alta calidad en el menor tiempo posible. Por su parte, productividad está cada vez más vinculada con la calidad del producto, de los insumos y del propio proceso.

El mejoramiento de la productividad no consiste únicamente en hacer las cosas mejor; es más importante hacer mejor las cosas correctas. El proceso de

producción es un sistema social complejo, adaptable y progresivo. Las relaciones recíprocas entre trabajo, capital y el medio ambiente social y organizacional son importantes en tanto están equilibradas y coordinadas en un conjunto integrado.

**a) IMPORTANCIA DE LA PRODUCTIVIDAD**

Según (Rojas, J. S., Ruiz, R., 2004) en el marco de la globalización económica los incrementos de la productividad laboral se convierten en un mecanismo para alcanzar una mayor competitividad, siempre y cuando se deriven de mejoras en los procesos productivos y en los indicadores de gestión de los trabajadores, así como de la introducción de innovaciones que fortalezcan incrementos en el valor agregado. En una economía cerrada, el aumento de la productividad tiende a obedecer más a aspectos coyunturales del ciclo productivo que a la mayor eficiencia tanto del factor trabajo como de los procesos de producción. Esto, en buena medida, porque la carencia de competencia externa permite alcanzar una rentabilidad mayor de la producción doméstica sin necesidad de recurrir a esfuerzos de racionalización de costos, entrenamiento del personal, desarrollo tecnológico, etcétera.

El único camino para que un negocio pueda crecer y aumentar su rentabilidad (o sus utilidades) es aumentando su productividad. Y el instrumento fundamental que origina una mayor productividad es la utilización de métodos, el estudio de tiempos y un sistema de pago de salarios, ya que el recurso humano es motor por donde gira la productividad de la empresa, mantener motivado al personal a través de sistemas de salarios y mediciones de tiempos, ayuda a que las empresas sometan a los empleados a cumplir con el trabajo asignado a cambio de incentivos, el trabajador se hace sentir parte de la empresa y contribuye a mejorar su propia productividad y la de la empresa (Ledesma, N., 2008).

A nivel de empresas, aquellas que logren un nivel de productividad mayor al del promedio nacional de su industria, tienden a contar con mayores márgenes de utilidad. Y si dicha productividad crece más rápidamente que la de la competencia, los márgenes de utilidad se incrementan todavía más. En tanto que para aquellas cuyos niveles y tasas de crecimiento de productividad sean notablemente inferiores a sus promedios industriales corren graves riesgos en cuanto a su competitividad y permanencia.

Asimismo, la calidad y la productividad guardan una relación fundamental, la cual a su vez se ve reflejada tanto en los costos y en los niveles de servicios, lo cual termina reflejándose en la ventaja competitiva.

De igual manera es importante incrementar la productividad porque esta provoca una reacción en cadena en el interior de la empresa, fenómeno que se traduce en una mejor calidad de los productos, menores precios, estabilidad del empleo, permanencia de la empresa, mayores beneficios y mayor bienestar colectivo como se detalla a continuación:

- Cuando se incrementa la productividad disminuyen los costos porque hay menos reprocesos, menos mermas y desperdicios, menos devoluciones y menos retrasos; se utiliza mejor el tiempo-máquina y los materiales.
- Se incrementa la calidad y por ende se conquista el mercado con la mejora en la calidad y un buen precio.
- Se consigue un crecimiento sostenible a largo plazo, generando más empleo y más utilidades que se distribuyen en sueldos y salarios para los empleados, ganancias para los propietarios y se da mayor inversión.



## b) MEDICIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD

Los índices de productividad son una técnica utilizada para evaluar la productividad de las empresas, estas se constituyen en una herramienta de análisis, a través de las cuales permiten evaluar ciertos aspectos del funcionamiento de una entidad determinada.

(Sumanth, D.J. , 1990) se refiere a tres tipos básicos de productividad:

- **Productividad parcial:** Es la razón entre la cantidad producida y un solo tipo de insumo, que puede ser mano de obra, capital, materia prima, etc.
- **Productividad de factor total:** Es la razón de la producción neta con la suma asociada con los factores de mano de obra y capital. Por “producción neta se entiende producción total menos servicios y bienes intermedios comprados.
- **Productividad total:** Es la razón entre la producción total y la suma de todos los factores de insumo.

Con el objetivo que una empresa sepa a qué nivel de productividad debe operar, debe conocer a que nivel está operando, la medida muestra la dirección de las comparaciones dentro de la empresa y dentro del sector al que pertenece. La medición de la productividad en una organización según (Mungaray, A., Ramírez, M. , 2007) puede tener las siguientes ventajas:

- La empresa puede evaluar la eficiencia de la conversión de sus recursos de manera que se produzcan más bienes o servicios con cierta cantidad de recursos consumidos.
- Se puede simplificar la planeación de recursos a través de la medición de la productividad, tanto a corto como largo plazo.

- La medición crea una acción competitiva.
- La medición de la productividad puede ayudar a la comparación de los niveles de productividad entre las empresas de una categoría específica ya sea a nivel del sector o nacional.
- Los indicadores de productividad no solo sirven para medir la producción de la empresa, sino, que sirven para medir todas las áreas funcionales de la empresa.
- Los indicadores de productividad proporcionan una herramienta apropiada para la toma de decisiones.

**c) FACTORES DE LA PRODUCTIVIDAD**

Según (Sumanth, D., 1990) existen dos categorías principales de factores de productividad; externos e internos. Los factores externos son los que quedan fuera de control de la empresa determinada, y los factores internos son los que están sujetos a su control.

Los factores externos tienen interés para una empresa porque la comprensión de esos factores puede inducir a la adopción de ciertas medidas que modificarían el comportamiento de una empresa y su productividad a largo plazo. A continuación se sugiere el cuadro integrado de los factores que constituyen una fuente importante de mejoramiento de la productividad

Como algunos factores internos se modifican más fácilmente que otros, es útil clasificarlos en dos grupos; duros y blandos, los factores duros incluyen los productos, la tecnología, el equipo y la materia prima, mientras que los factores blandos incluyen la fuerza de trabajo, los sistemas y

procedimientos de organización, los estilos de dirección y los métodos de trabajo.

Según (Kast, F., Rosenzweig, J., 1996) entre los factores blandos se tienen los siguientes:

- **Producto:** El valor de uso del producto se puede perfeccionar mediante la mejora del diseño y de las especificaciones. La supresión de las divisiones que separan la investigación, la comercialización y la venta serán convertidas en un factor importante de la productividad. El factor volumen en particular aporta una mejor noción de las economías de escala por medio del aumento del volumen de producción.
  
- **Planta y equipo:** Estos elementos desempeñan un papel central en todo programa de mejoramiento de la productividad mediante:
  - Un buen mantenimiento
  - El funcionamiento de la planta y el equipo en las condiciones óptimas.
  - El aumento de la capacidad de la planta mediante la eliminación de los estrangulamientos y la adopción de medidas correctivas.
  - La reducción del tiempo parado y el incremento del uso eficaz de las máquinas y capacidades de la planta disponibles.

La productividad de la planta y el equipo se puede mejorar prestando atención a la utilización, la antigüedad, la modernización, el costo, la inversión, el equipo producido internamente, el mantenimiento y la expansión de la capacidad, etc.

- **Tecnología:** Se puede lograr un mayor volumen de bienes y servicios, un perfeccionamiento de la calidad, la introducción de nuevos métodos de comercialización, etc., mediante una mayor automatización y tecnología de la información. La automatización puede asimismo mejorar la manipulación de los materiales, el almacenamiento, los sistemas de comunicación y el control de calidad.
  
- **Material y energía:** Como aspectos importantes de la productividad de los materiales podemos mencionar los siguientes:
  - Rendimiento del material: producción de productos útiles o de energía por unidad de material utilizado. Depende la selección del material correcto, su calidad, el control del proceso y el control de los productos rechazados.
  - Uso y control de desechos y sobras.
  - Perfeccionamiento de los materiales mediante la elaboración inicial para mejorar la utilización en el proceso principal.
  - Empleo de materiales de mayor calidad a menor precio.
  - Sustitución de las importaciones.
  - Mejoramiento del índice de rotación de las existencias para liberar fondos vinculados a las existencias con el fin de destinarlos a usos más productivos.
  - Mejoramiento de la gestión de las existencias para evitar que se mantengan reservas excesivas.
  - Promoción de las fuentes de abastecimiento.

Según (Krajewski, L.J., Ritzman, L.P., 2000) entre los factores duros se tienen los siguientes:

- **Personas:** Todas las personas que trabajan en una organización tienen una función que desempeñar como trabajadores, ingenieros, gerentes,

empresarios y miembros de los sindicatos. Cada función tiene un doble aspecto; dedicación y eficacia. La dedicación es la medida en que cada persona se consagra en su trabajo. Las personas difieren no sólo en su capacidad, sino también en su voluntad para trabajar.

- **Organización y sistemas:** Los principios de la buena organización, como la unidad de mando, la delegación y el área de control, tienen por objeto prever la especialización y la división del trabajo y la coordinación dentro de la empresa. Una organización necesita funcionar con dinamismo y estar orientada hacia objetos y debe ser objeto de mantenimiento, reparación y reorganización de cuando en cuando para alcanzar nuevos objetivos.
  
- **Factores externos:** Entre los factores externos cabe mencionar las políticas estatales y los mecanismos institucionales, la situación política social y económica; el clima económico, la disponibilidad de recursos financieros, energía, agua, medios de transporte, comunicaciones y materias primas. La dirección de la empresa ha de entender y tomar en consideración estos factores al planificar y ejecutar los programas de productividad, teniendo presente todos los lazos sociales, políticos, económicos y organizativos que existen entre los consumidores, los trabajadores, las direcciones de las empresas y las autoridades públicas y los diferentes grupos de presión entre las instituciones y la infraestructura organizativa.

#### **d) CAUSAS DE LA BAJA PRODUCTIVIDAD**

Según (Sumanth, D., 1990) las principales causas de la baja productividad de una empresa son las siguientes:

➤ **Trabajo suplementario debido a deficiencias en el diseño o especificaciones del producto:**

- Diseño del producto que impide la utilización de procedimientos o métodos de fabricación más e económicos.
- Diversidad excesiva de productos o falta de normalización de los componentes.
- Fijación equivocada de normas de calidad, por exceso o por defecto.
- Los componentes de un producto pueden tener un modelo tal que, para darle forma definitiva, es preciso eliminar una cantidad excesiva de material, lo cual ocasiona desperdicios de material y aumento del contenido de trabajo.

➤ **Tiempo improductivo por deficiencias de la dirección**

- Política de ventas que exija un número excesivo de variedades de un producto.
- Falta de estandarización de componentes de uno o varios productos con efecto similar.
- Descuido en el diseño del producto sin respetar las indicaciones del cliente y evitar modificaciones del modelo.
- Mala planificación de la secuencia de operaciones y pedidos.
- Inadecuada organización del abastecimiento de materias primas, herramientas y demás elementos necesarios.
- Deficiente mantenimiento de las instalaciones y la maquinaria.
- Por permitir que las instalaciones y la maquinaria funcionen en mal estado.
- Inexistencia de condiciones de trabajo que permitan al operador trabajar en forma continua.

➤ **Tiempo improductivo imputable al trabajador**

- Ausencias, retardos, no trabajar de inmediato, trabajar despacio, o simple y sencillamente no querer trabajar.
- Trabajar con descuido, lo cual origina desechos o repeticiones.
- Inobservancia de las normas de seguridad.

**e) MEJORAMIENTO DE LA PRODUCTIVIDAD**

Según (Mungaray, A., Ramírez, M. , 2007) mejorar los índices de productividad implica genera un mayor volumen de producto con la misma cantidad de insumos, o un mismo volumen con una cantidad de insumos menor. Por insumos entendemos en este caso tanto los recursos humanos, como los equipos y maquinarias, las instalaciones, las materias primas y componentes.

Fijar objetivos de productividad, determinar estrategias y acciones concretas para su logro, y medir los resultados obtenidos, constituyen los tres pasos fundamentales en la búsqueda de mayores niveles de productividad. Niveles que deben ser continuamente superados dentro del proceso de mejora continua. Mejorar la productividad implica el aprovechamiento de cada uno de los recursos, materiales, maquinarias, instalaciones, mano de obra y financieros.

Si tenemos en cuenta que la productividad es la relación (resultados/recursos), para aumentarla, podemos hacer tres cosas: aumentar el numerador, disminuir el denominador o ambas a la vez.

Por tanto para aumentar la productividad podemos:

- Mejorar el resultado, utilizando los mismos recursos.
- Reducir los recursos, obteniendo igual resultado.
- Mejorar el resultado y reducir, también, los recursos utilizados.

### **1.2.2. LA EDUCACIÓN DEL TRABAJADOR**

A lo largo de las últimas décadas, la evidencia empírica ha puesto de manifiesto que, en el ámbito de la teoría económica, el nivel educativo de los individuos constituye un elemento fundamental para explicar la productividad del trabajo, los niveles salariales, así como los flujos de entrada y salida del mercado laboral. En este contexto, numerosos economistas han tratado de explicar la relación causal entre educación, empleo y salarios, lo que ha dado lugar a múltiples formulaciones teóricas y enfoques analíticos muy diferentes. El desarrollo de esta línea de investigación ha propiciado que la Economía de la Educación se consolide como un área específica y con sustento propio dentro de la disciplina económica (Horowitz, S.P., Sherman, A., 1980).

El uso más generalizado del término productividad se aplica al campo económico y dentro de este al industrial, como el símbolo del rendimiento o bien como la eficiencia con que se realiza una actividad determinada.

Desde hace mucho tiempo se tiene conciencia de la importancia de la educación como factor de productividad. En los últimos años la educación ha adquirido una mayor relevancia en todos los países, en particular en aquellos en vías de desarrollo, donde se considera a la educación como una condición básica para alcanzar el desarrollo. Por ello la educación se considera prioritaria.

La globalización de la economía explica de manera amplia este carácter prioritario que tiene la educación. La globalización puede ser definida como el resultado de la interacción entre la liberalización de diversos intercambios (productos, servicios, mano de obra, capitales) y el progreso técnico. Esta globalización se caracteriza por una competencia cada vez más intensa, la cual genera una mayor innovación y competitividad.



De manera breve, se puede decir que la educación influye sobre la productividad por medio de dos mecanismos principales:

- Al elevar el nivel de educación, los individuos se vuelven más aptos para producir mejor.
- Sobre todo, aumenta la capacidad de adaptación de los individuos. Aprender a aprender, saber cómo aprender. Esta capacidad es el mejor pasaporte para el éxito en el mundo actual.

Asimismo, hay una especie de paradoja en el hecho de que la educación y la formación son necesarias para el progreso, el cual conduce, en muchos aspectos, a la oferta de bienes y servicios que son cada vez más fáciles de utilizar, pero que incluyen una proporción creciente de conocimiento e inteligencia. Es muy probable que aquí se encuentre la causa de la desigualdad entre los salarios que perciben los trabajadores menos calificados y la mano de obra especializada.

#### **a) LA EDUCACIÓN EN EL DESARROLLO ECONÓMICO**

En la teoría del Desarrollo Económico se ha establecido un consenso en cuanto al papel que le corresponde a la educación. Por una parte se la considera como una meta del desarrollo, y por otra, se la estima como uno de los factores esenciales del mismo. Puede entonces decirse que sin educación no hay desarrollo económico, y que sin éste no puede haber progreso educativo (Rumberger, R.W. , 1987).

En efecto, si la ciencia produce conocimiento, es la educación la que lo difunde y hace posible su aplicación a tareas prácticas de producción y desarrollo económico.

Muchos de los problemas con que nos encontramos en varias partes del mundo, especialmente al considerar la escasez de mano de obra calificada, son debidos en gran medida al hecho de que en este siglo la ciencia avanza con mucha mayor rapidez que la educación como medio para su difusión y aplicación.

Esto ha originado que en los últimos años los economistas y los responsables de la política económica se ocupen con creciente interés del papel que juega la educación en el desarrollo económico y social y traten, en consecuencia, de precisar con todos los instrumentos de análisis que disponen, cuál es la importancia relativa de la educación dentro del conjunto de otras variables que inciden y aceleran o retrasan el crecimiento y desarrollo de un país.

De esta manera, los conceptos de “capital humano” e “inversión educativa” tienden a generalizarse, permitiendo que la educación y la capacitación se utilicen como medios para aumentar la capacidad productiva tanto del trabajo como del capital. Todo ello ha puesto de manifiesto que una parte sustancial del crecimiento económico no se produce directamente a través de los incrementos de mano de obra y de capital disponible, sino que existe un tercer factor de producción que afecta directamente al crecimiento económico, dentro del cual se supone que la educación tiene un peso significativo (Horowitz, S.P., Sherman, A., 1980).

La relación de la educación con el desarrollo económico en países es cada día más fuerte, y esto hace que se le conciba como un factor decisivo para el mismo. Sin embargo, cuando se trata de analizar el aspecto de la educación como factor de desarrollo es imprescindible estudiar todos sus desdoblamientos y ramificaciones, que no es posible tratar en este trabajo.

El reconocimiento que se hace de la educación como inversión en el desarrollo económico obliga, en primer lugar, a manejarla al lado de otras inversiones en los planes de desarrollo y, en segundo lugar, a contar con un análisis preciso de sus costos tanto en su conjunto como en sus diversos ramos, para medir en consecuencia su importancia con respecto a los recursos más o menos limitados de que se puede disponer para su funcionamiento e implementación en un momento dado.

El concebir a la educación como factor de desarrollo consiste en poner en estrecha relación el análisis de las posibilidades educativas con los requerimientos ocupacionales. El resultado más significativo de esta concepción es el de la implantación y ejecución del planeamiento educativo integrado a la planeación de la economía en general.

### **1.2.3. CONDICIONES DE TRABAJO**

El factor humano es esencial en cualquier sistema de trabajo que se quiera desarrollar, es por ello que, un lugar importante dentro de las estrategias que las organizaciones establecen lo ocupa la gestión empresarial, a que de esta depende el éxito o el fracaso de cualquier proceso que se ponga en funcionamiento, pues todos eligen Recursos Humanos con mayores competencias, polivalentes y motivados.

Este es el gran e ineludible reto de las empresas. La calidad, como factor determinante de la productividad de una empresa, solo es alcanzable si existen unas condiciones de trabajo optimas de calidad, como resultado de la suma de calidades en todas las etapas de los procesos productivos y de servicios, asume también la satisfacción del trabajador como un objetivo clave, al ser este

“cliente” y usuario directo de las actividades internas de la empresa (Chiavenato, I., 2006).

Además, la atención constante a las condiciones de trabajo para convertirlas en agradables y confortables, es una premisa que contribuye a conformar el escenario para que el hombre pueda trabajar y constituyen uno de los elementos que influye en la insatisfacción laboral.

Es por ello que se hace necesario realizar estudios que contribuyan a prevenir los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como al mejoramiento sistemático de las condiciones de trabajo, tomando en consideración los niveles de satisfacción que estas políticas generan en los empleados. Por todo lo anterior se decida realizar un estudio para determinar la forma de medir el nivel de satisfacción de los empleados con las condiciones en que desarrollan su labor que permita diseñar estrategias de mejoramiento de las condiciones de trabajo, contribuyendo a incrementar la satisfacción laboral y la productividad del trabajo.

Según (Amstrong, M., 1991) las condiciones de trabajo constituyen un elemento de gran importancia para el desarrollo de todos los procesos donde interviene el recurso humano. Las deficiencias en este sentido pueden ser causa de la aparición de la insatisfacción laboral. La importancia de medir la percepción de los empleados con respecto a sus condiciones de labor.

El Índice de Satisfacción con las condiciones de Trabajo permite determinar cuáles son los principales elementos deficientes sobre los que se deben actuar para lograr mejoras en el ambiente laboral.

#### **a) LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y LA PRODUCTIVIDAD**

El mal uso de los recursos laborales es una causa importante de la baja productividad. Las altas tasas de desempleo y la elevada informalidad son síntomas evidentes de desperdicio de los recursos humanos. Varios países están debatiendo actualmente fórmulas para simplificar los regímenes laborales y aliviar de sobrecostos laborales a las empresas, a fin de que puedan crear más empleo formal. Si no logra detenerse la ola de la informalidad, será imposible mejorar las condiciones de vida de la población (Chaparro, J.C., Lora, E. , 2010).

Existe el temor de que una legislación laboral que no proteja adecuadamente a los trabajadores formales pueda perjudicar las relaciones laborales, dañar el clima de trabajo y resultar contraria al objetivo de mejorar la productividad. Esos temores deben tomarse muy en serio, pero no para impedir la reforma laboral, sino para incorporar a la discusión la importancia de las condiciones laborales.

Las condiciones laborales que inciden en la productividad no son las normas legales establecidas por el gobierno, sino las prácticas de gerencia laboral que implementan las empresas internamente para generar un buen ambiente de trabajo. Según una investigación recién concluida<sup>1</sup>, los trabajadores más productivos son aquellos que sienten que pueden dar lo mejor de sí mismos, que cuentan con el estímulo de su supervisor y cuyas opiniones son tenidas en cuenta. También es esencial para la productividad que los trabajadores no se sientan amenazados de perder su trabajo.

Estas condiciones laborales dependen mucho más del estilo de gerencia de recursos humanos que de la legislación laboral. Un trabajador que goza de estas condiciones es un 40% más productivo que un trabajador idéntico en todo lo demás (Chiavenato, I., 2006). Además de ser un buen negocio para la empresa, un clima laboral conducente

a aumentar la productividad es beneficioso para los trabajadores. Los trabajadores que gozan de las buenas condiciones de trabajo descritas reciben salarios 15% más altos que trabajadores semejantes que caen en manos de malos gerentes. Más importante aún, son personas sustancialmente más satisfechas con su trabajo y con sus vidas.

#### **1.2.4. LA MOTIVACIÓN DEL TRABAJADOR**

Puede decirse que la motivación es el motor de nuestro obrar, es una fuerza capaz de impulsar nuestra conducta, y también de sostenerla mientras dure esta conducta.

Se distinguen tres elementos importantes y que van unidos entre sí:

- El objeto que se pretende alcanzar (estímulo).
- La pulsión o energía básica (respuesta).
- El organismo o persona que recibe el estímulo y reacciona con una respuesta concreta.

Las motivaciones pueden clasificarse en dos tipos: fisiológicas y sociales. Las motivaciones fisiológicas tienen su origen en las necesidades fisiológicas del organismo: sed, hambre, miedo, dolor, placer. Las motivaciones sociales se adquieren durante el proceso de socialización, y varían de un individuo a otro y de una cultura a otra: dinero, posición social, prestigio, comunicación, relación, familia, etc. Ambas se van haciendo más complejas a medida que nos interrelacionamos.

Asimismo el término motivación proviene del latín “moveré” que significa “mover”, y según (Kinicki, A., Kreitner, R. , 2003), la motivación consiste en los

procesos psicológicos que producen el despertar, dirección y persistencia de acciones voluntarias y orientadas a objetivos. Los administradores deben entender esos procesos psicológicos para tener éxito en guiar a los empleados hacia el logro de los objetivos organizacionales.

Cabe mencionar también que según (Amorós, E. , 2007), la motivación se refiere a las fuerzas que actúan sobre un individuo o en su interior, y originan que se comporte de una manera determinada, dirigida hacia las metas, condicionados por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual. Así mismo, (Amorós, E. , 2007) nos da tres elementos claves que se pueden sacar de esta definición son: esfuerzo, necesidad y las metas organizacionales.

De igual manera (Stoner, J.,Freeman, R.,Gilbert, Jr. , 2009) define a la motivación como la influencia que tiene sobre la conducta de las personas, basado en el concepto de que “hace que la gente funcione”

La importancia de la motivación radica en la satisfacción o logro de ciertos objetivos en caso de persona individual, pero en caso de empresa su objetivo es el mismo pero enfocado a los objetivos de la organización.

Para lograr los objetivos de la organización, los directivos han de tener conocimientos básicos sobre la naturaleza humana. ¿Qué es lo que motiva a una persona a trabajar intensamente? ¿Qué es lo que una persona desea o necesita obtener del trabajo? Una vez halladas las respuestas a estas preguntas, podrá diseñar un sistema de recompensas capaz de satisfacer estos deseos y necesidades. Los directivos, como muchos de nosotros, tienen percepciones y creencias muy definidas sobre qué es lo que mueve a las personas. Como sucede respecto a todos los demás aspectos de nuestra vida, cada persona parte de supuestos diferentes en todo lo que concierne a la naturaleza humana.

### 1.2.5. LA DIVERSIFICACION PRODUCTIVA

Según (Suárez. I., 1993) la diversificación hacia nuevos negocios es considerada como uno de los fenómenos más característicos de la evolución del moderno capitalismo empresarial. Es por ello que a lo largo de los últimos años se han considerado una serie de definiciones para la diversificación.

En primer lugar, (Gort, M., 1962) define a la diversificación como un aumento en la heterogeneidad del producto desde el punto de vista del número de mercados servidos por este. Si los productos han sufrido modificaciones pero esencialmente son iguales estarían calificados dentro de heterogeneidad en la producción, y no como diversificación, este último tampoco incluye integración vertical. Por otra parte, se puede determinar si dos productos pertenecen a mercados diferentes, por un lado, si la elasticidad cruzada de demanda entre esos productos es baja y por otro, si los recursos implicados en la producción y comercialización son fácilmente trasladables a otras actividades en el corto plazo.

Asimismo (Berry C. H., 1975) define a la diversificación como un incremento en el número de industrias en cuales las firmas están activas. Por otro lado (Kamien, M. I., Schwartz, N. L., 1975) la definen como la extensión en la cual firmas clasificadas en una industria producen bienes clasificados en otra.

A diferencia de las definiciones mencionadas anteriormente en las cuales los límites de industria y mercado están determinados, se encuentran las siguientes:

En primera instancia, (Pitts, R. A., Hopkins, H. D., 1982) definen a la diversificación como la extensión en la cual firmas operan en diferentes negocios simultáneamente. Al utilizar el concepto negocio en lugar de industria, se logra mayor subjetividad a la medición de diversificación.



Asimismo, (Ansoff, H. I., 1976) expone que la diversificación enfatiza la entrada de firmas dentro de nuevos mercados con nuevos productos, no hace hincapié en el grado de diversidad de las firmas característico de las otras definiciones, sino centra su atención en el acto de diversificar.

Por otra parte, en las definiciones más actuales se ha incorporado la naturaleza multidimensional del fenómeno de la diversificación la definen como el medio de propagación de la base de un negocio para alcanzar mejoras en el crecimiento y/o reducir el riesgo total que:

- Incluye todas las inversiones excepto aquellas dirigidas directamente a soportar la competitividad del negocio existente.
- Puede tomar la forma de inversiones que produzcan nuevos productos, servicios, segmento de clientes, o mercados geográficos.
- Puede ser alcanzado por diferentes métodos incluyendo desarrollo interno, adquisiciones, joint ventures, licensing agreements, etc.

A pesar de que no son tenidos en cuenta los procedimientos administrativos del proceso de diversificación, se incluyen las metas, la dirección y los medios de diversificación, así como también las decisiones de inversión descritas por los autores como movimientos de diversificación.

Finalmente (Ramanujan, V., Varadarajan, P., 1989) definen la diversificación como la entrada de una firma o unidades de negocio dentro de nuevas líneas de actividad, tanto como el proceso de desarrollo de negocios internos o por adquisición, los cuales impliquen cambios en la estructura administrativa sistemas, y otros procesos directivos. Dentro de esta línea de pensamiento, los cambios en la organización administrativa son fundamentales para estar bajo la

conceptualización de diversificación, no así si son solamente cambios en las líneas productivas, que para estos autores es considerado diversidad.

Por esto último, la diversificación se refiere a una decisión estratégica respecto de los campos de actividad en los cuales la empresa decide participar. Es decir la diversificación es la entrada en nuevas líneas de actividad o la introducción de nuevas características sustantivas a los productos existentes.

Es importante destacar un concepto relacionado al de diversificación, que es el de diversidad. La relación entre ambos es explicada por (Perez, M.J., 1998), el cual define que ambos conceptos diversificación y diversidad, están vinculados entre si ya que el grado de diversidad de una empresa es la consecuencia de las decisiones previamente adoptadas por la dirección de la misma para entrar a nuevas actividades o negocios, de las elecciones que se hayan hecho en cuanto al contenido de los nuevos negocios y su relación con los anteriores y a la forma en que se haya gestionado el proceso de diversificación. Bajo el concepto de diversidad la diversificación puede ser analizada como un estado de las empresas que han adquirido presencia en diversas actividades. De hecho, es el estado de las empresas en un momento dado de tiempo en cuanto a la amplitud y variedad de la cartera de negocios que posee. Por lo tanto, este concepto trata de describir el grado o extensión en el que una empresa está simultáneamente operando, o bien, el grado de diversificación al que ha llegado en un momento dado de tiempo.

En consecuencia, a diferencia de las definiciones previamente mencionada por el grado de complejidad, Pérez Rodríguez (1998) define que una empresa diversificada actúa en más de un negocio o actividad como consecuencia de un proceso previo de diversificación.

Por una parte, (Ramanujan, V., Varadarajan, P., 1989) siguiendo a (Pitts, R. A., Hopkins, H. D., 1982) utilizan el término “diversidad” para describir la extensión a través de la cual las empresas son simultáneamente activas en varios negocios distintos.

Sin embargo, en la práctica el concepto de diversidad es utilizado en un sentido más restrictivo. No obstante, ahora los investigadores utilizan este concepto para querer decir que no es algo funcional, sino más bien que es la diversidad del negocio. De esta forma, la primera tarea que enfrenta un investigador es medir la diversidad de la empresa, no obstante, para ello es necesario que él identifique primero los negocios individuales.

Por ende los conceptos de diversificación y diversidad, son diferentes pero complementarios, es decir, se encuentran encadenados entre sí. De tal modo, que el primero de ellos se refiere a una decisión de carácter estratégico, la cual controla el campo de actividad de la empresa a través de las decisiones sobre los negocios que la empresa deberá llevar a cabo, por ende, este último (o segundo) aspecto de la extensión de los negocios se refiere al concepto de diversidad, derivado de una decisión estratégica la cual está vinculada al concepto de diversificación.

#### **a) Tipologías de diversificación**

Una de las tipologías más relevantes de la diversificación es aquella que hace referencia a la vinculación del nuevo producto con los existentes. Se trata de la diferencia entre diversificación relacionada y no relacionada.

La estrategia de diversificación supone el crecimiento de la empresa a través de la entrada a nuevas líneas de actividad y es una de las alternativas más importantes para desarrollo corporativo, junto a la innovación y la internacionalización. Son distintas las razones que justifican el abordaje de

una estrategia de diversificación, las mismas pueden estar condicionadas con las características de las empresas, el sector industrial en el que participa, y las circunstancias del momento, como no se busca un solo objetivo, es habitual que dentro de las estrategias convivan muchos factores de distinta importancia (Martínez, A., Fernández, R., 2009)

Según (Ramanujan, V., Varadarajan, P., 1989) consideran que es importante analizar los antecedentes e influencias en las decisiones de las empresas de diversificar. Las firmas diversifican por razones proactivas y defensivas y alguno de los factores que la afectan son: el entorno general, la estructura del mercado y las características de la firma.

El objetivo de la decisión de diversificar puede ser como un modo de búsqueda para modificar la definición del negocio y/o mejorar las ganancias de la firma. Estos autores toman el concepto de negocio de (Abell, Derek F. , 1980), según el cual "...un negocio puede ser definido en términos de las funciones de los clientes que busca satisfacer, por el grupo de clientes objetivo, y por la tecnología que utiliza para satisfacer esas necesidades".

Es más simple entrar en nuevos negocios cuando estos guardan relación en tecnología y marketing con los antiguos, este tipo de diversificación es comúnmente definida como diversificación relacionada (Ramanujan, V., Varadarajan, P., 1989). Otros elementos que caracterizan a esta clase de diversificación son la existencia de: "...recursos compartidos entre los negocios, canales de distribución similares, mercados comunes, tecnologías compartidas, o, en definitiva, cualquier intento tangible de explorar de forma conjunta factores de producción..." (García Soto, G., 2003). En consecuencia, la diversificación relacionada va a permitir el mejor aprovechamiento de los conocimientos, habilidades y recursos que la firma posee, y así como generar

sinergia entre los nuevos y actuales negocios de la empresa (García Soto, 2003).

En cambio, según (Ramanujan, V., Varadarajan, P., 1989) la diversificación no relacionada implica mayor ruptura entre los negocios actuales y nuevos que decide emprender la empresa. Casos típicos de esta clase de diversificación son el conjunto de acciones que realizan las empresas con el fin de alcanzar economías verticales o de mejor asignación de recursos financieros. Por ejemplo, la reducción de costos a partir de la integración hacia atrás o hacia delante en la cadena productiva, o la explotación de imperfecciones de los mercados financieros

Las principales diferencias entre la diversificación relacionada y no relacionadas se explican a continuación:

- **Diversificación relacionada:** Cuando existen recursos compartidos entre los negocios, canales de distribución similares, mercados comunes, tecnologías compartidas o, en definitiva, cualquier intento tangible de explotar de forma conjunta factores de producción. Si las anteriores relaciones no existen o son insignificantes, la estrategia de diversificación es no relacionada o conglomerada. Por lo tanto, si la empresa sigue una estrategia de diversificación relacionada tratará que los nuevos negocios incorporados mantengan una cierta relación con la situación actual de forma que se aprovechen conocimientos, habilidades o recursos disponibles en la empresa para generar sinergias. Por ende, la justificación de esta estrategia es la explotación de sinergias entre actividades relacionadas.

- **Diversificación no relacionada:** Supone un mayor grado de ruptura con la situación actual, puesto que los nuevos productos y mercados no mantienen relación alguna con los tradicionales de la empresa. Por lo tanto, si la empresa sigue una estrategia de diversificación no relacionada requerirá nuevos conocimientos, habilidades o recursos para llevar a cabo actividades no relacionadas en la empresa. Este es el caso de la diversificación conglomerada, donde en general, sólo pueden generarse sinergias en el ámbito financiero y en el sistema de dirección. Además, la principal razón utilizada para una diversificación de este tipo, es la reducción del riesgo global de la empresa.

Finalmente los resultados que la empresa obtenga de la estrategia de diversificación van a depender de los motivos que la originan.

En otras palabras, puede ser exitosa cuando se busque obtener una ventaja competitiva en función de los negocios de la empresa, no cuando las razones son oportunistas y buscan saciar los intereses personales o profesionales de los directivos.

#### **b) Recursos que influyen en la decisión de diversificar**

Según (Navas, J. E., Huertas, P. , 2004) usualmente hay tres tipos de recursos que afectan las decisiones de diversificación: recursos físicos, recursos intangibles, y recursos financieros. Los recursos físicos, como plantas, máquinas, etc. y los recursos intangibles, como el conocimiento adquiridos en actividades de investigación o del mercado en el cual participan, son bastante específicos o inflexibles, por lo que es de esperar que la empresa opte por una diversificación relacionada para lograr un mejor aprovechamiento de los mismos. Los recursos financieros, por su parte, no son tan específicos, y tienen mayor flexibilidad por lo que son aplicables tanto a una estrategia relacionada como a una no relacionada.

Los principales recursos que influyen en la decisión de diversificar se detallan continuación:

- **Recursos físicos:** Son aquellos que tienen una parte material, es decir, son cuantificables y medibles gracias a ese soporte físico. Existen diferentes tipos de recursos tangibles: el inmovilizado que remite al terreno, el edificio, las instalaciones
  
- **Recursos intangibles:** Son aquellos que a diferencia de los recursos tangibles no son medibles, ni cuantificables. Tampoco tienen un soporte físico. Son un tipo de información y de conocimiento, y todo aquello que es inmaterial, no se puede medir.
  
- **Recursos financieros:** Son los activos que tienen algún grado de liquidez. El dinero en efectivo, los créditos, los depósitos en entidades financieras, las divisas y las tenencias de acciones y bonos forman parte de los recursos financieros.

#### 1.2.6. EL FINANCIAMIENTO

Según (Leal, F. Gonzales, R., Herrera, L. L., 2013) para las empresas un elemento clave es la capacidad financiera, que se refiere a las posibilidades que tiene la empresa para realizar pagos e inversiones a corto, mediano y largo plazo para su desarrollo y crecimiento, además de tener liquidez y margen de utilidad de operaciones.

Asimismo es importante que en una empresa se realicen análisis financieros, es por ello que hay que considerar aportaciones y conceptos de diferentes autores.

Según (Ochoa, G. & Saldívar, R. , 2012), el análisis financiero es un proceso de selección, relación y evaluación. El primer paso consiste en seleccionar del total

de la información disponible respecto a un negocio la que sea más relevante y que afecte las decisiones según las circunstancias, El segundo paso es relacionar esta información de tal manera que sea más significativa. Por último, deben estudiarse estas relaciones e interpretar los resultados. Dichos pasos son muy importantes; sin embargo, la esencia del proceso es la interpretación de los datos obtenidos como resultado de la aplicación de las herramientas y técnicas de análisis.

Tanto los analistas internos como los externos, deben tener completo conocimiento de los estados financieros de la empresa que se analiza (balance general, estado de resultados, estado de flujo de efectivo, estado de cambios en la situación financiera, entre otros.); además según lo indican (Kennedy, R., Mc. Mullen, S., 1976), deben ser capaces de imaginarse los departamentos y actividades del negocio cuya situación financiera y progreso en las operaciones se pretende evaluar a través de sus estados financieros.

Por otra parte (Moreno, J. , 2006), asegura que algunos contadores no hacen distinción alguna entre el análisis y la interpretación de la información contable. El análisis de estados financieros es un trabajo arduo que consiste en efectuar un sinnúmero de operaciones matemáticas para calcular variaciones en los saldos de las partidas a través de los años, así como para determinar sus porcentajes de cambio, se calcularán razones financieras, así como porcentajes integrales. Para facilitar la interpretación, se lleva a cabo otro proceso de sumariazación que es el análisis, en el que se intentará encontrar los puntos fuertes y débiles de la compañía cuyos estado, se están analizando e interpretando.

Por método de análisis por técnica aplicable a la interpretación se puede entender el orden que sigue para separar y conocer los elementos descriptivos y



numéricos que integran el contenido de los estados financieros. Por lo tanto, lo que se busca con los métodos de análisis es dar la adecuada interpretación a la información financiera presentada por la administración de una empresa.

Finalmente es importante destacar que en todo análisis, siempre habrá varios puntos de vista y diversos enfoques para evaluar una situación determinada.

El análisis de estados financieros de una empresa es de interés para un buen número de participantes, entre los usuarios se encuentran: accionistas, inversores, asesores, prestamistas, proveedores, acreedores comerciales, clientes, gobierno, etc. Es por ello que para poder medir la capacidad financiera de una empresa se han desarrollado diferentes clases de análisis financieros, los cuales se presentan en los siguientes apartados.

Para conocer la capacidad financiera de la empresa es necesario conocer los ingresos y egresos, esto mediante la realización de un análisis financiero, utilizando los métodos que menciona (Pérez, A. , 2000), los cuales son los siguientes:

➤ **Método de Análisis Vertical**

Consiste en determinar la participación de cada una de las cuentas del estado financiero, con referencia sobre el total de activos o total de pasivos y patrimonio para el balance general, o sobre el total de ventas para el estado de resultados, permitiendo al análisis financiero las siguientes apreciaciones objetivas:

- Visión panorámica de la estructura del estado financiero, la cual puede compararse con la situación del sector económico donde se

desenvuelve o, a falta de información, con la de una empresa conocida que sea el reto de superación.

- Muestra la relevancia de cuentas o grupo de cuentas dentro del estado.
- Controla la estructura, puesto que se considera que la actividad económica debe tener la misma dinámica para todas las empresas.
- Evalúa los cambios estructurales, los cuales se deben dar por cambios significativos de la actividad, o cambios por las decisiones gubernamentales.
- Evalúa las de decisiones gerenciales, que han operado esos cambios. Permite planear nuevas políticas de racionalización de costos, gastos y precios y de financiamiento.
- Permite seleccionar la estructura óptima, sobre la cual exista la mayor rentabilidad.

➤ **Método de Análisis Horizontal**

Plantea problemas de crecimiento desordenado de algunas cuentas, como también la falta de coordinación con las políticas de la empresa. El análisis horizontal, debe centrarse en los cambios extraordinarios o significativos de cada una de las cuentas. Los cambios se pueden registrar en valores absolutos y valores relativos. El análisis horizontal muestra los siguientes resultados:

- Analiza el crecimiento o disminución de cada cuenta o grupo de cuentas de un estado financiero, de a periodo a otro.
- Sirve de base para el análisis mediante fuentes y usos del efectivo o capital de trabajo en la elaboración del Estado de Cambios en la Situación Financiera.

- En términos porcentuales, halla el crecimiento simple o ponderado de cada cuenta o grupo de cuentas, que se conoce como la tendencia generalizada de las cuentas sin pretender que sea ideal.
- Muestra resultados de una gestión porque las decisiones se ven reflejadas en los cambios de las cuentas
- Muestra las variaciones de las estructuras financieras modificadas por los agentes económicos externos.

#### a) Clasificación del financiamiento

Según (Demestre, A. C., Gonzalez, A. , 2006) el financiamiento no es más que los recursos monetarios financieros necesarios para llevar a cabo una actividad económica, con la característica esencial que generalmente se trata de sumas tomadas a préstamo que complementan los recursos propios. Puede ser contratado dentro y fuera del país a través de créditos, empréstitos, de obligaciones derivadas de la suscripción o emisión de títulos de crédito o cualquier otro documento pagadero a plazo. Una buena administración financiera es un elemento vital para la planificación óptima de los recursos económicos en una empresa, y para poder hacer frente a todos los compromisos económicos presentes y futuros, ciertos e inciertos que le permitan a la empresa reducir sus riesgos e incrementar su rentabilidad, puede clasificarse de dos maneras:

- **Financiamiento interno** : Es aquel que proviene de los recursos propios de la empresa, como: aportaciones de los socios o propietarios, la creación de reservas de pasivo y de capital, es decir, retención de utilidades, la diferencia en tiempo entre la recepción de materiales y mercancías compradas y la fecha de pago de las mismas.
- **Financiamiento externo** : Es aquel que se genera cuando no es posible seguir trabajando con recursos propios, es decir cuando los fondos generados por las operaciones normales más las aportaciones de los propietarios de la empresa, son in suficientes para hacer frente a

desembolsos exigidos para mantener el curso normal de la empresa, es necesario recurrir a terceros como: préstamos bancarios, factoraje financiero, etc.

Asimismo, una de las principales formas de obtener financiamiento es el crédito, que no es más que el dinero que se recibe para hacer frente a una necesidad financiera y el que la entidad se compromete a pagar en un plazo de tiempo, a un precio determinado (interés), con o sin pagos parciales, y ofreciendo garantías de satisfacción de la entidad financiera que le aseguren el cobro del mismo. La respuesta a dónde obtener un crédito no es difícil pero sí muy amplia, pues existen diversas instituciones encargadas de otorgarlo, de ahí que existan dos tipos de crédito: el bancario y el no bancario, así como diversas fuentes de obtener financiamiento.

En primer lugar se tienen las fuentes de financiamiento a corto plazo, las obligaciones que se espera que vengán en menos de un año, el cual es vital para sostener la mayor parte de los activos circulantes de la empresa, tales como: caja, cuentas por cobrar, inventarios, valores negociables.

De acuerdo a (Gitman, L., 1996) las diferentes fuentes de financiamiento a corto plazo se describen en la tabla N°2.

**Tabla N°2: Fuentes de financiamiento a corto plazo**

<b>Crédito comercial</b>	Las deudas comerciales son una forma de financiamiento a corto plazo común en casi todos los negocios. De hecho, de manera colectiva, son la fuente más importante de financiamiento para las empresas. En una economía avanzada, la mayoría de los compradores no tienen que pagar por los bienes a la entrega, sino que el pago se difiere por un periodo. Durante ese periodo, el vendedor de bienes extiende el crédito al comprador.
<b>Crédito bancario</b>	Es un tipo de financiamiento a corto plazo que las empresas obtienen por medio de los bancos con los cuales establecen relaciones funcionales. El crédito bancario es una de las maneras más utilizadas por parte de las empresas hoy en día de obtener un financiamiento necesario.
<b>Financiamiento por medio de cuentas por cobrar</b>	Es aquel donde la empresa consigue financiar dichas cuentas por cobrar consiguiendo recursos para invertirlos en ella. Es un método de financiamiento que resulta menos costoso y disminuye el riesgo de incumplimiento. Aportar muchos beneficios que radican en los costos que la empresa ahorra al no manejar sus propias operaciones de crédito. No hay costos de cobranzas, puesto que existe un agente encargado de cobrar las cuentas, no hay costos del departamento de crédito, como contabilidad, la empresa puede eludir el riesgo de incumplimiento si decide vender, y puede obtener recursos con rapidez y prácticamente sin ningún retraso.
<b>Financiamiento por medio de inventarios</b>	Es aquel en el cual se usa el inventario como garantía de un préstamo en el que se confiere al acreedor el derecho de tomar posesión de la garantía en caso de que la empresa deje de cumplir. Considerando lo anterior, los inventarios pueden clasificarse como materia prima, productos en proceso y productos terminados.

**Fuente:** (Gitman, L., 1996)

De igual manera, (Gitman, L., 1996) opina que las fuentes de financiamiento a largo plazo son conocidas como todas aquellas deudas que contrae la

empresa cuyo vencimiento es mayor a un año. Las diferentes fuentes de financiamiento a largo plazo que existen se describen en la tabla N°3.

**Tabla N°3: Fuentes de financiamiento a largo plazo**

<b>Hipotecas</b>	La hipoteca es un traslado condicional de propiedad que es otorgado por el prestatario (deudor) al prestamista (acreedor) a fin de garantizar el pago del préstamos. Son aquellas obligaciones que la empresa contrajo como consecuencia de haber recibido un préstamo de dinero, cuando el pago del mismo garantizado por un bien inmueble.
<b>Bonos</b>	Es un instrumento escrito en la forma de una promesa incondicional, certificada, en la cual el prestatario promete pagar una suma especificada en una futura fecha determinada, en unión a los intereses a una tasa determinada y en fechas determinadas.
<b>Arrendamiento financiero</b>	El arrendamiento financiero es un contrato que se negocia entre el propietario de los bienes (acreedor) y la empresa (arrendatario) a la cual se le permite el uso de esos bienes durante un periodo determinado y mediante el pago de una renta específica, sus estipulaciones pueden varias según la situación y las necesidades de cada una de las partes.
<b>Acciones</b>	Las acciones representan la participación patrimonial o de capital de un accionista dentro de la organización a la que pertenece. Son de mucha importancia ya que miden el nivel de participación y lo que le corresponde a una accionista por parte de la organización a la que representa, bien sea por concepto de dividendos, derechos de los accionistas, derechos preferenciales.

**Fuente:** (Gitman, L., 1996)

### 1.2.7. EL VALOR AGREGADO

Según (Mankiw, N. G. , 2004) en términos económicos, el valor agregado es el valor económico adicional que adquieren los bienes y servicios al ser transformados durante el proceso productivo. En otras palabras, el valor económico que un determinado proceso productivo añade al que suponen las materias primas utilizadas en su producción. El cálculo en términos de valor se usa en algunos cálculos de coste-beneficio, eficiencia económica, productividad. Las actividades de alto valor añadido son aquellas que generan altos beneficios. Por lo general estas actividades son la que hacen más raro un producto, más deseable, más barato de producir respecto a sus competidores o los que, apareciendo como novedades en el mercado, cubren una necesidad que otros no, o incluso generan nuevas necesidades. El elemento común a todas estas actividades es la innovación: en forma de nuevas tecnologías -en todo el rango posible de innovación técnica, desde las técnicas productivas hasta la utilidad del producto-, de diseño -que mejore mediante el recurso a elementos formales un producto mejorando su fabricación, su utilidad o el modo en que se presenta en el mercado- o de manipulación directa de la demanda, creando o detectando una necesidad, su mercado potencial y los productos que cubran esa necesidad.

Las actividades que aumentan el beneficio relativo de un productor sobre sus competidores pueden hacerlo de tres modos:

- Tomando el beneficio completo de otros competidores llevándolos incluso a la desaparición.
- Imponiendo una nueva necesidad social y haciendo desaparecer otras o no.
- En las actividades que generan más beneficios eliminando costos - mediante innovaciones tecnológicas-, detrayendo a la vez los beneficios de sus competidores -competencia- o a los consumidores la diferencia de costes respecto al coste medio. En general extraen el beneficio de ambos,

de su mejora competitiva -vendiendo más- y del valor que extraen del mercado poniendo en circulación mercancías de costo inferior al promedio.

Es bien conocido que entre más se le agregue valor a un producto mayor es la rentabilidad que se puede obtener. Ente más elaborado esté el producto, mayor será el margen de rentabilidad, o al menos existe esa posibilidad (Mankiw, N. G. , 2004).

La producción de materias primas es un negocio que no deja mucha utilidad; de eso hemos vivido durante toda la vida en América latina y nos ha ido muy regular. Los beneficios se lo llevan las multinacionales que transforman esa materia prima, que le añaden valor.

Esto nos dice también que las empresas tecnológicas ofrecen un excelente retorno a las inversiones que se realicen en este sector.

Para nosotros alcanzar un nivel de esos, o al menos la décima parte de ello, tendríamos un largo camino por recorrer, puesto que la brecha tecnológica y cultural que nos separa de los países industrializados donde se manejan estas cifras, es abismal.

Las empresas han limitado a extraer y comercializar las materias primas; es poco el valor agregado que se le da a nuestros productos, y menos se invierte en tecnología de la información u otros tipos de tecnología que pueden generar un beneficio económico importante.

#### **a) EL PROCESO DE INNOVACIÓN Y EL VALOR AÑADIDO**

Según (Escorsa, P. y Valls, J., 2005) la visión sobre innovación más común entre empresarios y autoridades consiste en suponer que innovar significa



expandir la frontera del conocimiento mundial, y que esta actividad está restringida al terreno de la ciencia y la tecnología.

Al respecto, hay que destacar que la innovación también involucra mejoras en el ámbito del diseño institucional, y organizacional, y la introducción de procesos de modernización, mejoramiento y actualización productiva.

Los caminos para innovar son diversos. En los países desarrollados, este proceso es fundamentalmente generado a través de dos vías: la primera es la innovación inducida (a veces de manera no intencional) a través de lo que se conoce como learning by doing (aprendizaje mediante la práctica) y/o a través de la interacción entre los agentes

La adquisición y generación del conocimiento se caracteriza por varias fallas de mercado y de coordinación, que generan una significativa sub-inversión de esfuerzos y recursos por parte del sector privado con relación al óptimo social, lo cual justifica la intervención del Estado. Las principales fallas de mercado se manifiestan mediante el hecho que:

- El conocimiento sea un bien cuasi-público y, por ello, un privado no puede captar las rentas que generaría la inversión en su generación o adquisición.
- El conocimiento tecnológico tenga externalidades positivas y spillovers, lo que implica que la tasa de retorno social es mayor que la tasa de retorno privado.
- La inversión en generación del conocimiento tecnológico sea de largo plazo y de alto riesgo, lo que requiere mercados financieros que hoy en día son prácticamente inexistentes en la región.

- El proceso de generación del conocimiento tecnológico tenga indivisibilidades, es decir, que requiera un nivel mínimo de recursos relativamente elevado y esté sujeto a economías de escala.

Adicionalmente, para el proceso de “adopción-adaptación” de tecnologías existentes, los países necesitan cumplir con dos condiciones. Por una parte, deberán tener mano de obra con un nivel de calificación adecuado al conocimiento requerido por las técnicas productivas modernas. Por otra, es importante la existencia de un alto grado de intercambio económico y comercial con los países desarrollados. En este sentido, importaciones de maquinaria, IED y un ritmo dinámico de las exportaciones (mientras mayor sea la importancia del sector exportador en un país, mayor será la necesidad de innovar) contribuyen a la modernización tecnológica de las economías menos desarrolladas.

#### **b) INNOVACIÓN EN TECNOLOGÍA PARA LA GENERACIÓN DE VALOR AGREGADO**

Según (Escorsa, P. y Valls, J., 2005), la innovación es sinónimo de cambio, la empresa innovadora es la que cambia, evoluciona, hace cosas nuevas, ofrece nuevos productos y adopta, o pone a punto, nuevos procesos de fabricación.

Frecuentemente las empresas asocian el término innovación con las herramientas tecnológicas y se estancan en la idea de que contar con esas herramientas se está innovando, pero no es así, la innovación es un término muy amplio y existe en todos los ámbitos (sociales, políticos, comerciales y empresariales), así como también en todos los departamentos de una empresa (administración, ventas, finanzas, recursos humanos y tecnologías).

No hay ninguna empresa que exista en el mercado sin proyecciones de crecimiento así como también no hay empresa que no anhele ser líder en el mercado al que pertenece y tampoco hay mercado donde no exista competencia, así que viéndolo desde esta perspectiva queda claro que todas las empresas existentes están para obtener los óptimos resultados y la mejor posición en un mercado competente, para esto existe la conciencia de que las empresas necesitan de implementar estrategias y utilizar herramientas que le permitan hacer frente a la difícil competencia que se enfrentan y una de estas estrategias que hoy presentamos es la innovación como un valor agregado para enfrentar el reciente mundo competitivo (Escorsa, P. y Valls, J., 2005).

La competencia en las empresas siempre va a existir, es el pan de cada día, es más, en un mundo sin competencia los negocios no serían negocios, ni sentido tendrían, en consecuencia en el actual mundo globalizado en que vivimos se vuelve más difícil competir por tener un lugar en el mercado.

Existir como empresa ya no es suficiente, ahora hay que luchar por permanecer y aún más por ser mejores. Para ser mejores y garantizar la existencia en el mercado las empresas tienden echar mano de la innovación, la cual representa un valor agregado que les permite competir.

En cuanto al valor agregado, es el valor adicional que se le añade a un producto, servicio o a una empresa en su totalidad, es decir, ofrecer una característica poco común que haga la diferencia y compita con las demás empresas. El valor agregado es como dar el "extra" que me haga único y a la moda, y estamos hablando de la innovación.

La innovación es la presentación de algo nuevo, es un invento que permite sorprender a los espectadores para ganar con ello la atención y popularidad en el terreno que se compita, en el caso de las empresas ganarían posicionamiento.

La innovación como valor agregado es una garantía confiable para competir la cual permite obtener una ventaja competitiva sobre los adversarios. Y el contar con una ventaja competitiva es obtener poder sobre el mercado, un poder que permite a las empresas que lo logran, ser líderes en su ramo.

#### **1.2.8. LA HABILIDAD EMPRESARIAL**

Según (Stoner, J.,Freeman, R.,Gilbert, Jr. , 2009) el empresario es la persona que aporta el capital y realiza al mismo tiempo las funciones propias de la dirección y/o administración: organizar, planificar, dirigir y controlar. En muchos casos el origen de la empresa está en una idea innovadora sobre los procesos y productos, de forma que el empresario actúa como agente difusor del desarrollo económico. En este caso se encuentran unidas en una única figura el empresario-administrador, el empresario que asume el riesgo y el empresario innovador. Esta situación es característica de las empresas familiares y, en general, de las empresas pequeñas.

Por otra parte, y a medida que surgen empresas de gran tamaño, se produce una separación, entre las funciones clásicas del empresario. Por un lado, está la figura del inversionista, que asume los riesgos ligados a la promoción y la innovación mediante la aportación de capital. Por otro lado, se consolida el papel del directivo profesional, especializado en la gestión y administración de empresas. De esta forma, se produce una clara separación entre la propiedad y la gestión efectiva de la empresa. El empresario actual es un órgano individual o colegiado

que toma las decisiones oportunas para la consecución de ciertos objetivos presentes en las empresas y de las circunstancias del entorno. El empresario, individual o colegiado, es el que coordina el entramado interno de la empresa con su entorno económico y social.

Por secuencia cronológica, las etapas de vida de cualquier individuo con el oficio de empresario de una pequeña empresa transcurren de la siguiente manera:

- **Idear:** Crear en la mente un producto o servicio susceptible de ser llevado a la práctica.
- **Planear:** Investigar, estudiar y diseñar todos los componentes de la empresa.
- **Establecer:** Construir y aplicar tangiblemente lo planeado sobre la empresa.
- **Arrancar:** Dar inicio formal a las actividades y operaciones de la empresa.
- **Dar Seguimiento:** Reaccionar a las dinámicas cotidianas en las operaciones de la empresa, así como vivir los ajustes a los planes originales a consecuencia de lo perfectible de ellos.
- **Operar de forma sostenible:** Mantener las actividades y operaciones cotidianas de la empresa durante un período prolongado de tiempo.
- **Lograr una buena Rentabilidad:** Calcular y hacer generar recurrentemente a la empresa utilidades netas superiores a las esperadas, en proporción a la inversión.
- **Ser Empresario por Oficio:** Ser capaz de desarrollar más de una empresa formal y rentable durante un período prolongado de tiempo.

### 1.3. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS.

1. **Asignación de Funciones:** Asignar oficialmente a cada trabajador un puesto clara y precisamente definido en cuanto a sus responsabilidades, obligaciones, operaciones y condiciones de trabajo.
2. **Calificación de méritos:** Evaluar, mediante los medios más objetivos, la actuación de cada trabajador ante las obligaciones y responsabilidades de su puesto.
3. **Capacidades financieras:** Incluyen aspectos como: deuda o capital, disponibilidad de línea de crédito, capacidad de endeudamiento, margen financiero, rentabilidad, liquidez, rotación de cartera y de inventarios, estabilidad de costos, entre otros.
4. **Competitividad empresarial:** La posición relativa que tiene un competidor con relación a otros competidores.
5. **Determinación de Salarios:** Asignar valores monetarios a los puestos, en tal forma que sean justos y equitativos con relación a otras posiciones de la organización y a puestos similares en el mercado de trabajo.
6. **Diversificación no relacionada:** Supone un mayor grado de ruptura con la situación actual, puesto que los nuevos productos y mercados no mantienen relación alguna con los tradicionales de la empresa. Por lo tanto, si la empresa sigue una estrategia de diversificación no relacionada requerirá nuevos conocimientos, habilidades o recursos para llevar a cabo actividades no relacionadas en la empresa.
7. **Diversificación relacionada:** Cuando existen recursos compartidos entre los negocios, canales de distribución similares, mercados comunes, tecnologías compartidas o, en definitiva, cualquier intento tangible de explotar de forma conjunta factores de producción. Si las anteriores relaciones no existen o son insignificantes, la estrategia de diversificación es no relacionada o conglomerada.

8. **Diversificación:** Es la entrada de una empresa o unidad de negocio en nuevas líneas de actividad, bien mediante procesos de desarrollo interno de negocios o mediante fusiones y adquisiciones, lo que conlleva cambios en su estructura administrativa, en sus sistemas y en otros procesos de dirección.
9. **Financiamiento Externo:** Es aquel que se genera cuando no es posible seguir trabajando con recursos propios, es decir cuando los fondos generados por las operaciones normales más las aportaciones de los propietarios de la empresa, son insuficientes para hacer frente a desembolsos exigidos para mantener el curso normal de la empresa, es necesario recurrir a terceros como: préstamos bancarios, factoraje financiero, etc.
10. **Financiamiento Interno:** Es aquel que proviene de los recursos propios de la empresa, como: aportaciones de los socios o propietarios, la creación de reservas de pasivo y de capital, es decir, retención de utilidades, la diferencia en tiempo entre la recepción de materiales y mercancías compradas y la fecha de pago de las mismas.
11. **Financiamiento:** El financiamiento no es más que los recursos monetarios financieros necesarios para llevar a cabo una actividad económica, con la característica esencial que generalmente se trata de sumas tomadas a préstamo que complementan los recursos propios.
12. **Fuente de financiamiento a corto plazo:** Las obligaciones que se espera que venzan en menos de un año, el cual es vital para sostener la mayor parte de los activos circulantes de la empresa, tales como: caja, cuentas por cobrar, inventarios, valores negociables.
13. **Fuente de financiamiento a largo plazo:** Son conocidas como todas aquellas deudas que contrae la empresa cuyo vencimiento es mayor a un año. El financiamiento a largo plazo se puede obtener solicitando dinero a través de préstamos a plazos y vendiendo pasivos negociables en forma de bonos.

14. **Habilidad conceptual:** Siendo la capacidad de ver la “Imagen de conjunto”, reconocer los elementos importantes en una situación y comprender las relaciones entre ellos. En otras palabras tener una visión precisa de la situación, otorgándole diferentes grados de prioridad a los diferentes problemas específicos que se presenten.
15. **Habilidad de diseño:** La capacidad para solucionar problemas en forma tal que la empresa se beneficie. Para ser eficientes, en particular en los niveles organizacionales más altos, los gerentes deben estar en posibilidad de hacer algo más que el problema. Necesitan tener, además, la habilidad de un buen ingeniero de diseño para encontrar una solución práctica para él.
16. **Habilidad humana:** La cual es la capacidad para trabajar con personas, es el esfuerzo corporativo, es trabajo en equipo, es la creación de un ambiente en el que las personas se sienten seguras y libres para expresar sus opiniones. Los gerentes con buenas habilidades humanas obtienen lo mejor de su gente. Ellos saben cómo comunicarse, motivar, dirigir e inspirar entusiasmo y confianza.
17. **Habilidad técnica:** La cual consiste en el conocimiento y pericia para realizar actividades que incluyen métodos, procesos y procedimientos. Estas habilidades suelen ser más importante en el caso de los gerentes de primera línea, ya que por lo general manejan empleados que utilizan herramientas y técnicas para manufacturar los productos de la empresa o para dar servicio a los clientes.
18. **Incentivos y premios:** Proveer incentivos monetarios a los sueldos básicos para motivar la iniciativa y el mejor logro de los objetivos. Control de asistencia: establecer horarios de trabajo y periodos de ausencia con y sin percepción de sueldo, que sean justo tanto para los empleados como para organización, así como sistemas eficientes que permitan su control.
19. **Innovación tecnológica:** Es considerada hoy como el resultado tangible y real de la tecnología, lo que en determinadas se conoce como introducción de logros de la ciencia y la tecnología.



20. **Innovación:** la innovación es sinónimo de cambio, la empresa innovadora es la que cambia, evoluciona, hace cosas nuevas, ofrece nuevos productos y adopta, o pone a punto, nuevos procesos de fabricación.
21. **Investigación y Desarrollo (I + D):** El término investigación y desarrollo, abreviado I+D puede hacer referencia, según el contexto, a la investigación en ciencias aplicadas o bien ciencia básica utilizada en el desarrollo de ingeniería, que persigue con la unión de ambas áreas un incremento de la innovación que conlleve un aumento en las ventas de las empresas.
22. **Liderazgo:** Proceso para dirigir e influir en actividades relacionadas con las tareas, de los miembros de un grupo.
23. **Metas:** El fin que trata de alcanzar una organización; las organizaciones suelen tener más de una meta; las metas son elementos fundamentales de la organización.
24. **Motivación:** Factores que causan la conducta de una persona, la canalizan y la sostienen.
25. **Motivos extrínsecos:** Aspectos de la realidad que determinan el logro de las satisfacciones que se producen por las interacciones. Ejemplo. Un empresario que esta movido por este tipo de motivación, es aquel que se preocupa más por sus ganar dinero. Esta corriente gira en torno a la llamada “motivación conductista”, la cual busca generar un comportamiento deseado por medio de estímulos externos a la persona.
26. **Motivos intrínsecos:** Aspectos de la realidad que determinan el logro de aprendizajes de la persona que realiza la acción. Ejemplo. Siendo otro empresario el que tiene este tipo de motivación, estará pensando en que es más importante desarrollar su capacidad y preparación como hombre de empresa. Esta corriente de motivación reconoce el rol central de la conciencia humana, entendiendo que la máxima motivación del ser humano radica en su autorrealización.
27. **Motivos trascendentes:** Aspectos de la realidad que determinan el logro de aprendizajes de las otras personas debido a la acción de la persona motivada.

Ejemplo, siendo un tercer tipo empresario, este se inquieta por prestar un buen servicio, o por cubrir una buena necesidad de sus clientes. Este tipo de motivación también es llamado teoría antropológica que se dividen en tres grandes grupos lo cual explican la motivación humana, cada una más compleja que la anterior:

28. **Organigrama:** Diagrama de la estructura de la organización, que muestra las funciones, los departamentos o los puesto de la organizaciones, así como también sus relaciones.
29. **Productividad de factor total:** Es la razón de la producción neta con la suma asociada con los factores de mano de obra y capital. Por “producción neta se entiende producción total menos servicios y bienes intermedios comprados.
30. **Productividad parcial:** Es la razón entre la cantidad producida y un solo tipo de insumo, que puede ser mano de obra, capital, materia prima, etc.
31. **Productividad total:** Es la razón entre la producción total y la suma de todos los factores de insumo.
32. **Productividad:** La productividad es la relación entre la producción de bienes, en el caso de una empresa manufacturera, o ventas en el de los servicios, y las cantidades de insumos utilizados. De esta manera, el concepto de productividad es igualmente aplicable a una empresa industrial o de servicios, a un comercio, a una industria o al agregado de la economía.
33. **Recursos financieros:** Son los activos que tienen algún grado de liquidez. El dinero en efectivo, los créditos, los depósitos en entidades financieras, las divisas y las tenencias de acciones y bonos forman parte de los recursos financieros.
34. **Recursos físicos:** Son aquellos que tienen una parte material, es decir, son cuantificables y medibles gracias a ese soporte físico. Existen diferentes tipos de recursos tangibles: el inmovilizado que remite al terreno, el edificio, las instalaciones.
35. **Recursos intangibles:** Son aquellos que a diferencia de los recursos tangibles no son medibles, ni cuantificables. Tampoco tienen un soporte físico. Son un tipo de

información y de conocimiento, y todo aquello que es inmaterial, no se puede medir.

36. **Seguridad e higiene laboral:** La seguridad laboral es un sector de la seguridad y la salud pública que se ocupa de proteger a la salud de los trabajadores, controlando el entorno de trabajo para reducir o eliminar riesgos. Los accidentes laborales o las condiciones de trabajo poco seguras pueden provocar enfermedades y lesiones temporales o permanentes e incluso causar la muerte. También ocasionan una reducción de la eficiencia y una pérdida de la productividad de cada trabajador.
37. **Sistema de recompensas laborales:** Se refiere al sistema de salarios y políticas de ascensos que se tiene en la organización. Este sistema debe ser percibido como justo por parte de los empleados para que se sientan satisfechos con el mismo, no debe permitir ambigüedades y debe estar acorde con sus expectativas.
38. **Toma de decisiones:** Proceso para encontrar y elegir un curso de acción para resolver un problema concreto.
39. **Valor agregado:** El valor agregado es el valor económico adicional que adquieren los bienes y servicios al ser transformados durante el proceso productivo. En otras palabras, el valor económico que un determinado proceso productivo añade al que suponen las materias primas utilizadas en su producción. El cálculo en términos de valor se usa en algunos cálculos de coste-beneficio, eficiencia económica, productividad.

#### 1.4. FORMULACIÓN DE HIPOTESIS.

##### 1.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

H1= La productividad laboral influye en la diversificación productiva de los

negocios de exportación de especias de la región de Tacna

H0= La productividad laboral no influye en la diversificación productiva de los negocios de exportación de especias de la región de Tacna

#### **1.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**

##### **Hipótesis Específica 1**

**H1:** El nivel de la productividad laboral de los negocios de exportación de especias de la región de Tacna. Es baja

**Ho:** El nivel de productividad laboral de los negocios de exportación de especias de la región de Tacna. Es alta

##### **Hipótesis Específica 2**

**H1:** La diversificación productiva de los negocios de exportación de especias de la región de Tacna. Es reducida

**Ho:** La diversificación productiva de los negocios de exportación de especias de la región de Tacna. Es elevada

#### **1.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.**

Las variables por su naturaleza, son cuantitativas, valores que se determinan en la encuesta

Así mismo la Operacionalización de define de la siguiente manera:

**Variable Independiente:** Productividad Laboral

##### **INDICADORES:**

- Educación

- Condiciones de trabajo
- Motivación

**Variable Dependiente:** Diversificación Productiva

**INDICADORES**

- Financiamiento
- Valor agregado
- Habilidad empresarial

## **CAPÍTULO II METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **2.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.**

El tipo de investigación es la Investigación BASICA o PURA, ya que tiene como finalidad la obtención y recopilación de información para construir el conocimiento que se van a adquirir sobre Productividad y diversificación productiva.

### **2.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.**

En relación al diseño de la investigación; este se constituye en:

No experimental porque no se manipulara ninguna de las variables para la obtención de los resultados

Es transversal; ya que durante el proceso del desarrollo de la tesis, se realizara una sola medición porcada variable.

Es prospectivo; ya que se recogerá información primaria en la encuesta para la validación de la hipótesis.

### **2.3. POBLACIÓN**

#### **2.3.1. POBLACIÓN O UNIVERSO (N)**

15 empresas de la región de Tacna, que exportan (Anexo N° 01)

## **2.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN**

Aplicada: se enuncia las características de la productividad y diversificación productiva, y mediremos de manera independiente cada variable de acuerdo a su realidad .

Correlacional: porque se mediará dos variable que están correlacionadas como es la productividad y la diversificación. Se medirá la relación que existen en las dos variables.

## **2.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.**

### **2.5.1. TÉCNICAS**

Se tomó en cuenta la observación de acciones y del segmento de empresas seleccionadas, se hizo uso de encuestas con escala de actitudes y el analizar diversos documentos relacionados a la tesis

### **2.5.2. INSTRUMENTOS**

El cuestionario de preguntas y proceder a analizar los contenidos e interpretarlos.

## **2.6. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS.**

Para el análisis de datos, se hizo uso de la estadística descriptiva, es decir las tablas y figuras estadísticas, más las medidas de posición central y de dispersión.

Por el lado de la estadística inferencial están las pruebas de hipótesis que tendrán que realizarse utilizando paquete estadístico SPSS v.15, los modelos de correlación de kendall, prueba de Kolmogorov-Smirnov la Prueba de Wilcoxon.

Se hará una encuesta piloto validándose con Coeficiente Alfa de Cronbach, con su respectiva validación con el Stargraphic y SPSS y luego la encuesta definitiva.

### CAPÍTULO III: ANALISIS DE RESULTADOS

#### 3.1. TRATAMIENTO ESTADÍSTICO E INTERPRETACIÓN DE CUADROS.

La base de los datos del Anexo N°1 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.

Asimismo, con la misma información debidamente ordenada se procedió a ser trasladada a formatos de Microsoft Office Excel para obtener los gráficos en pastel.

##### 3.1.1. CONSIDERACIONES SOBRE ASPECTOS DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

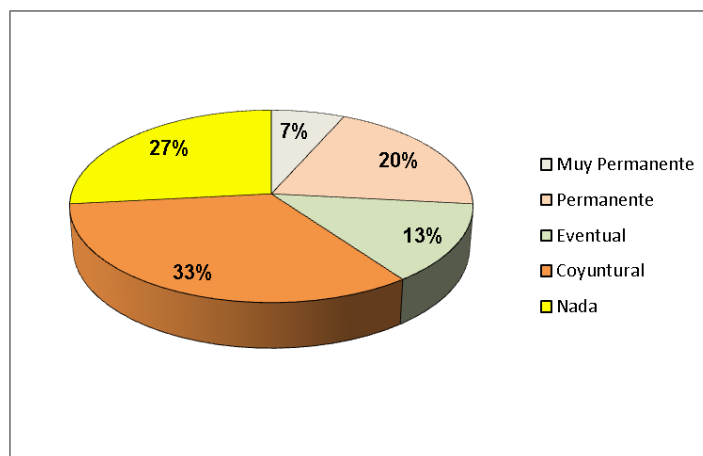
**TABLA N°1: ¿LA EMPRESA SE PREOCUPA POR CONTRATAR PERSONAL ESPECIALIZADO Y CON NIVELES EDUCACIONALES NECESARIOS PARA EL DESARROLLO DE LAS OPERACIONES DE PRODUCCIÓN?**

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Permanente	1	7%
Permanente	3	20%
Eventual	2	13%
Coyuntural	5	33%
Nada	4	27%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Resultados de Frecuencias del SPSS. Encuesta

**Elaboración:** Propia

**GRÁFICO N° 1: ¿LA EMPRESA SE PREOCUPA POR CONTRATAR PERSONAL ESPECIALIZADO Y CON NIVELES EDUCACIONALES NECESARIOS PARA EL DESARROLLO DE LAS OPERACIONES DE PRODUCCIÓN?**



**Fuente:** Resultados de Frecuencias del SPSS. Encuesta  
**Elaboración:** Propia

El 33% de los encuestados respondió que coyunturalmente la empresa se preocupa por contratar personal especializado y con niveles educacionales necesarios para el desarrollo de las operaciones de producción, El 27% de los encuestados respondió que nunca la empresa se preocupa por contratar personal especializado y con niveles educacionales necesarios para el desarrollo de las operaciones de producción, El 20% de los encuestados respondió que permanentemente la empresa se preocupa por contratar personal especializado y con niveles educacionales necesarios para el desarrollo de las operaciones de producción, El 13% de los encuestados respondió que eventualmente la empresa se preocupa por contratar personal especializado y con niveles educacionales necesarios para el desarrollo de las operaciones de producción y El 7% de los encuestados respondió que muy permanentemente la empresa se preocupa por contratar personal especializado y con niveles educacionales necesarios para el desarrollo de las operaciones de producción.



Esto indica que la gran mayoría de los negocios de exportación de especias de la región Tacna con poca frecuencia se preocupan por contratar personal especializado y con niveles educacionales necesarios para el desarrollo de las operaciones de producción. Es decir el personal que las empresas suelen contar para el desarrollo de la parte productiva, tienen un nivel de especialización bajo y asimismo el nivel educacional es en su mayoría secundario. Para que la empresa puede tener éxito a nivel internacional, necesita contar con un personal que tengan niveles de educación al menos técnica, para que el desarrollo productivo tenga los niveles de productividad necesarios para satisfacer la demanda de mercados extranjeros, con ciertos estándares, como es Estados Unidos.

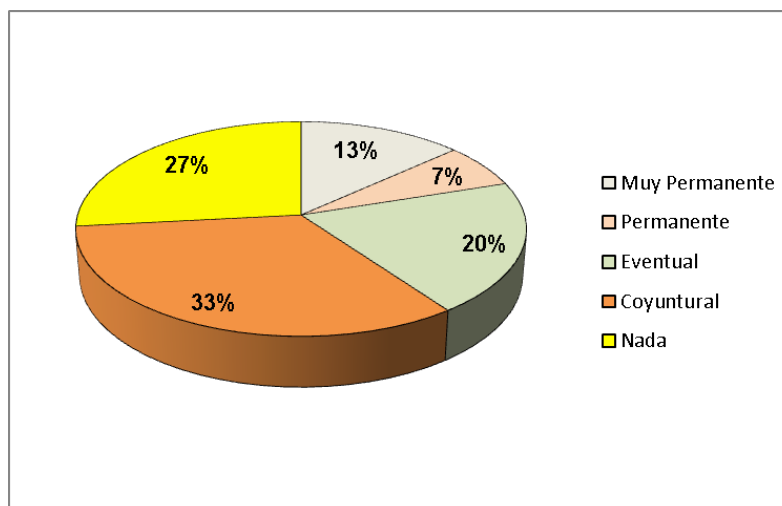
**TABLA Nº2: ¿SE INVIERTE EN PROGRAMAS DE FORMACIÓN PARA EL PERSONAL ENCARGADO DEL DESARROLLO DE LAS OPERACIONES DE PRODUCCIÓN?**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Muy Permanente</b>	2	13%
<b>Permanente</b>	1	7%
<b>Eventual</b>	3	20%
<b>Coyuntural</b>	5	33%
<b>Nada</b>	4	27%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fuente: Resultados de Frecuencias del SPSS. Encuesta

**Elaboración:** Propia

**GRÁFICO N°2: ¿SE INVIERTE EN PROGRAMAS DE FORMACIÓN PARA EL PERSONAL ENCARGADO DEL DESARROLLO DE LAS OPERACIONES DE PRODUCCIÓN?**



**Fuente:** Resultados de Frecuencias del SPSS. Encuesta

**Elaboración:** Propia

El 33% de los encuestados respondió que coyunturalmente se invierte en programas de formación para el personal encargado del desarrollo de las operaciones de producción, El 27% de los encuestados respondió que nunca se invierte en programas de formación para el personal encargado del desarrollo de las operaciones de producción, El 20% de los encuestados respondió que eventualmente se invierte en programas de formación para el personal encargado del desarrollo de las operaciones de producción, El 13% de los encuestados respondió que muy permanentemente se invierte en programas de formación para el personal encargado del desarrollo de las operaciones de producción, y El 7% de los encuestados respondió que permanentemente se invierte en programas de formación para el personal encargado del desarrollo de las operaciones de producción.

Eso indica en la mayoría de los negocios de exportación de especias de la región Tacna no se suele se invertir en programas de formación para el personal encargado del desarrollo de las operaciones de producción.

Como se ha mencionado anteriormente, para poder mejores los niveles de productividad laboral en la empresa, es necesario que se capacite al personal y por ende se debe contar con programas de formación que permitan mejorar las habilidades y conocimiento que poseen los colaboradores y de esta manera logran especializar a dicho personal, mejorando el desarrollo de las operaciones. Sin embargo como se puede apreciar la mayoría de las empresas no se preocupan por el desarrollo de dichos programas de formación dentro de la organización.

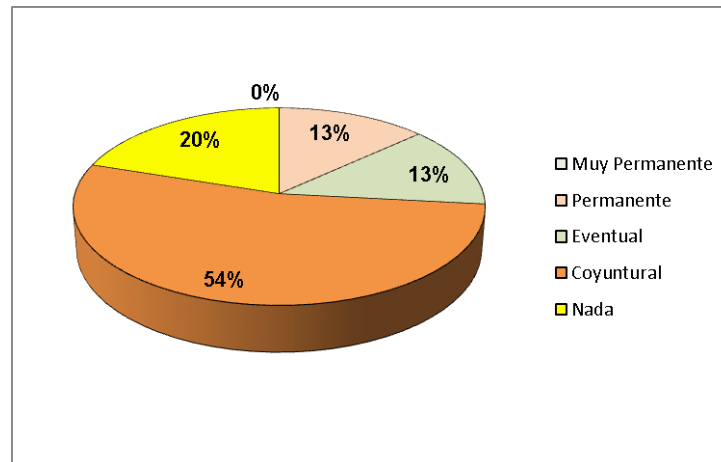
**TABLA Nº3: ¿LA EMPRESA SE PREOCUPA POR CONTAR CON LAS CONDICIONES LABORALES DE HIGIENE Y SEGURIDAD NECESARIAS PARA EL BIENESTAR DEL PERSONAL?**

	Frecuencia	Porcentaje
<b>Muy Permanente</b>	0	0%
<b>Permanente</b>	2	13%
<b>Eventual</b>	2	13%
<b>Coyuntural</b>	8	53%
<b>Nada</b>	3	20%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Resultados de Frecuencias del SPSS. Encuesta

**Elaboración:** Propia

**GRÁFICO N°3: ¿LA EMPRESA SE PREOCUPA POR CONTAR CON LAS CONDICIONES LABORALES DE HIGIENE Y SEGURIDAD NECESARIAS PARA EL BIENESTAR DEL PERSONAL?**



**Fuente:** Resultados de Frecuencias del SPSS. Encuesta

**Elaboración:** Propia

El 54% de los encuestados respondió que coyunturalmente la empresa se preocupa por contar con las condiciones laborales de higiene y seguridad necesarias para el bienestar del personal, El 20% de los encuestados respondió que nunca la empresa se preocupa por contar con las condiciones laborales de higiene y seguridad necesarias para el bienestar del personal, El 13% de los encuestados respondió que eventualmente la empresa se preocupa por contar con las condiciones laborales de higiene y seguridad necesarias para el bienestar del personal, El 13% de los encuestados respondió que permanentemente la empresa se preocupa por contar con las condiciones laborales de higiene y seguridad necesarias para el bienestar del personal y El 0% de los encuestados respondió que muy permanentemente la empresa se preocupa por contar con las condiciones laborales de higiene y seguridad necesarias para el bienestar del personal.

Esto nos indica que casi la totalidad de los negocios de exportación de especias de la región Tacna con poca frecuencia se preocupan por contar con las condiciones laborales de higiene y seguridad necesarias para el bienestar del personal. Lamentablemente la mayoría de las empresas objeto de estudio cuentan con instalaciones improvisadas y con poco cuidado. Asimismo no cuentan con normas de higiene y seguridad suficientes para brindar el bienestar a sus colaboradores. Es por ello que dichas empresas en su mayoría suelen exportar a países que no exigen ciertas normas internacionales de seguridad e higiene como es Brasil. Este hecho limita a la mayoría de las empresas a poder incursionar en nuevos proyectos de exportación como es el ingreso a nuevos mercados como Estados Unidos. De igual manera un ambiente que no es seguro para los colaboradores disminuye los niveles de productividad de estos al no sentirse seguros al momento de realizar sus labores diarias.

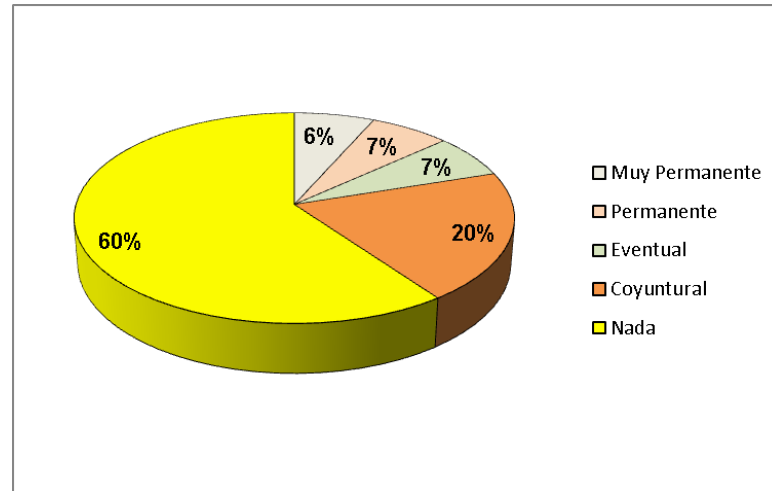
**TABLA N°4: ¿CONSIDERA QUE EL SISTEMA DE REMUNERACIÓN QUE LA EMPRESA EMPLEA LOGRA SATISFACER LAS NECESIDADES DEL PERSONAL?**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Muy Permanente</b>	1	7%
<b>Permanente</b>	1	7%
<b>Eventual</b>	1	7%
<b>Coyuntural</b>	3	20%
<b>Nada</b>	9	60%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Resultados de Frecuencias del SPSS. Encuesta

**Elaboración:** Propia

**GRÁFICO Nº4: ¿CONSIDERA QUE EL SISTEMA DE REMUNERACIÓN QUE LA EMPRESA EMPLEA LOGRA SATISFACER LAS NECESIDADES DEL PERSONAL?**



**Fuente:** Resultados de Frecuencias del SPSS. Encuesta

**Elaboración:** Propia

El 60% de los encuestados consideran que nunca el sistema de remuneraciones que la empresa emplea logra satisfacer las necesidades del personal. El 20% de los encuestados consideran que coyunturalmente el sistema de remuneraciones que la empresa emplea logra satisfacer las necesidades del personal, El 7% de los encuestados consideran que eventualmente el sistema de remuneraciones que la empresa emplea logra satisfacer las necesidades del personal, El 7% de los encuestados consideran que permanentemente el sistema de remuneraciones que la empresa emplea logra satisfacer las necesidades del personal y El 6% de los encuestados consideran que muy permanentemente el sistema de remuneraciones que la empresa emplea logra satisfacer las necesidades del personal.

Esto nos muestra que una gran parte de las empresas de exportación de especias de la región Tacna el sistema de remuneraciones que la empresa emplea no logra satisfacer las necesidades del personal. Un aspecto importante dentro de las condiciones laborales es el nivel remunerativo del personal el cual logra de cierta manera aumentar los niveles de productividad si es que se desarrolló un sistema remunerativo justo. Sin embargo como se sabe la mayoría de las empresas privadas exportadoras en la región Tacna no suelen ofrecer a sus colaboradores una remuneración suficiente para poder satisfacer sus necesidades, en la mayoría de los casos solo se limitan por ofrecerles el salario mínimo.

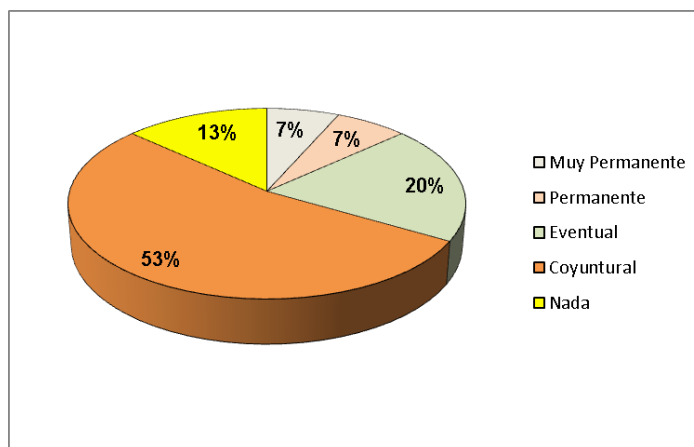
**TABLA Nº 5: ¿SE DESARROLLA UN PROGRAMA DE MOTIVACIÓN DENTRO DEL PROCESO DE GESTIÓN EMPRESARIAL, QUE PERMITA IDENTIFICAR UNA ESTRATEGIA MOTIVACIONAL ADECUADA?**

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Permanente	1	7%
Permanente	1	7%
Eventual	3	20%
Coyuntural	8	53%
Nada	2	13%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Resultados de Frecuencias del SPSS. Encuesta

**Elaboración:** Propia

**GRÁFICO Nº 5: ¿SE DESARROLLA UN PROGRAMA DE MOTIVACIÓN DENTRO DEL PROCESO DE GESTIÓN EMPRESARIAL, QUE PERMITA IDENTIFICAR UNA ESTRATEGIA MOTIVACIONAL ADECUADA?**



**Fuente:** Resultados de Frecuencias del SPSS. Encuesta

**Elaboración:** Propia

El 53% de los encuestados respondió que coyunturalmente se desarrolla un programa de motivación dentro del proceso de gestión empresarial, que permita identificar una estrategia motivacional adecuada, El 20% de los encuestados respondió que eventualmente se desarrolla un programa de motivación dentro del proceso de gestión empresarial, que permita identificar una estrategia motivacional adecuada, El 13% de los encuestados respondió que nunca se desarrolla un programa de motivación dentro del proceso de gestión empresarial, que permita identificar una estrategia motivacional adecuada, El 7% de los encuestados respondió que permanentemente se desarrolla un programa de motivación dentro del proceso de gestión empresarial, que permita identificar una estrategia motivacional adecuada, y El 7% de los encuestados respondió que muy permanentemente se desarrolla un programa de motivación dentro del proceso de gestión empresarial, que permita identificar una estrategia motivacional adecuada.



Esto quiere decir que con poca frecuencia dentro de las empresas de exportación de especias de la región Tacna se desarrolla un programa de motivación dentro del proceso de gestión empresarial, que permita identificar una estrategia motivacional adecuada. Un factor clave para poder aumentar los niveles de productividad laboral dentro de la empresa es la motivación del personal. Si el personal actual no se encuentra motivado, los niveles de productividad serán mínimos. Es por ello que la dirección de la empresa debe preocuparse por encontrar formas de aumentar los niveles de motivación del personal, brindándoles condiciones laborales adecuadas, un sistema de remuneración justo y asimismo estrategias de incentivos que permitan aumentar la motivación de dichos colaboradores. Sin embargo el directivo encargado dentro de las empresas objeto de estudio solo se preocupan por supervisar el cumplimiento de las operaciones diarias y no buscan la mejora de los niveles de productividad por medio de estrategias de motivación.

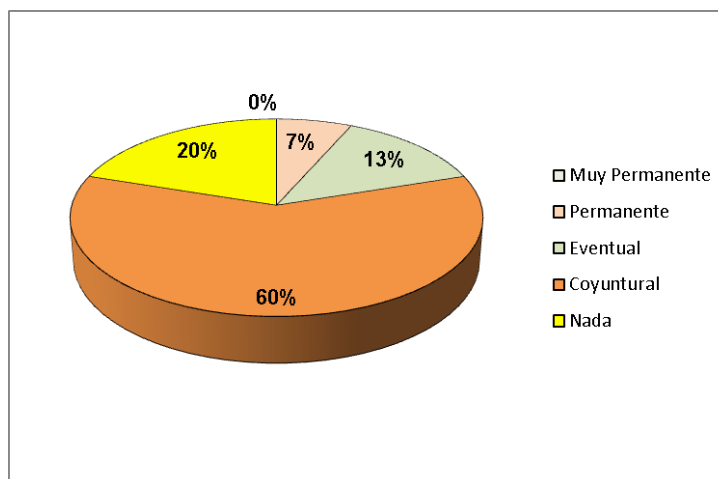
**TABLA Nº 6: ¿EL PERSONAL DIRECTIVO SE PREOCUPA POR IDENTIFICAR LOS FACTORES DE MOTIVACIÓN MÁS IMPORTANTES QUE PERMITAN AUMENTAR LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL?**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Muy Permanente</b>	0	0%
<b>Permanente</b>	1	7%
<b>Eventual</b>	2	13%
<b>Coyuntural</b>	9	60%
<b>Nada</b>	3	20%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fuente: Resultados de Frecuencias del SPSS. Encuesta

**Elaboración:** Propia

**GRÁFICO Nº 6: ¿EL PERSONAL DIRECTIVO SE PREOCUPA POR IDENTIFICAR LOS FACTORES DE MOTIVACIÓN MÁS IMPORTANTES QUE PERMITAN AUMENTAR LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL?**



**Fuente:** Resultados de Frecuencias del SPSS. Encuesta  
**Elaboración:** Propia

El 60% de los encuestados respondió que coyunturalmente el personal directivo que se preocupa por identificar los factores de motivación más importante que permitan aumentar la productividad del personal, El 20% de los encuestados respondió que nunca el personal directivo que se preocupa por identificar los factores de motivación más importante que permitan aumentar la productividad del personal, El 13% de los encuestados respondió que eventualmente el personal directivo que se preocupa por identificar los factores de motivación más importante que permitan aumentar la productividad del personal, El 7% de los encuestados respondió que permanentemente el personal directivo que se preocupa por identificar los factores de motivación más importante que permitan aumentar la productividad del personal y El 0% de los encuestados respondió que muy permanentemente el personal directivo que se preocupa por identificar los factores de motivación más importante que permitan aumentar la productividad del personal.

Esto nos indica que una gran parte de los negocios de exportación de especias de la región Tacna con poca frecuencia el personal directivo se preocupa por identificar los factores de motivación más importante que permitan aumentar la productividad del personal. Como se ha mencionado anteriormente, la motivación representa un gran impulsor de los niveles de productividad laboral dentro de la empresa, sin embargo los directivos de las empresas objeto de estudio no se preocupan por identificar los factores de motivación tanto internos como externos que permitan lograr desarrollar estrategias de motivación exitosas.

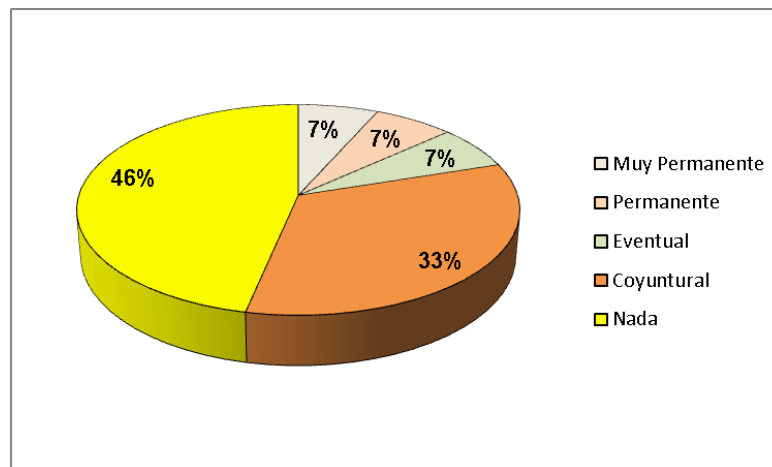
### 3.1.2. CONSIDERACIONES SOBRE ASPECTOS DE LA DIVERSIFICACIÓN PRODUCTIVA

**TABLA Nº 7: ¿LOS DIRECTIVOS DE LA EMPRESA LOGRAN GESTIONAR CORRECTAMENTE LOS RECURSOS DE LA EMPRESA PARA PODER LOGRAR UNA CAPACIDAD FINANCIERA QUE RESPALDE LA INVERSIÓN EN ESTRATEGIAS DE DIVERSIFICACIÓN?**

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Permanente	1	7%
Permanente	1	7%
Eventual	1	7%
Coyuntural	5	33%
Nada	7	47%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Resultados de Frecuencias del SPSS. Encuesta  
**Elaboración:** Propia

**GRÁFICO Nº 7: ¿LOS DIRECTIVOS DE LA EMPRESA LOGRAN GESTIONAR CORRECTAMENTE LOS RECURSOS DE LA EMPRESA PARA PODER LOGRAR UNA CAPACIDAD FINANCIERA QUE RESPALDE LA INVERSIÓN EN ESTRATEGIAS DE DIVERSIFICACIÓN?**



**Fuente:** Resultados de Frecuencias del SPSS. Encuesta  
**Elaboración:** Propia

El 46% de los encuestados respondió que nunca los directivos de la empresa logran gestionar correctamente los recursos de la empresa para poder lograr una capacidad financiera que respalde la inversión en estrategias de diversificación, El 33% de los encuestados respondió que coyunturalmente los directivos de la empresa logran gestionar correctamente los recursos de la empresa para poder lograr una capacidad financiera que respalde la inversión en estrategias de diversificación, El 7% de los encuestados respondió que eventualmente los directivos de la empresa logran gestionar correctamente los recursos de la empresa para poder lograr una capacidad financiera que respalde la inversión en estrategias de diversificación.

El 7% de los encuestados respondió que permanentemente los directivos de la empresa logran gestionar correctamente los recursos de la empresa para poder lograr una capacidad financiera que respalde la inversión en estrategias de diversificación y El 7% de los encuestados respondió que muy permanentemente los directivos de la empresa logran gestionar correctamente los recursos de la empresa para poder lograr una capacidad financiera que respalde la inversión en estrategias de diversificación.

Esto nos indica que una gran proporción de los negocios dedicados a la exportación de especias de la región Tacna con poca frecuencia los directivos de la empresa suelen logran gestionar correctamente los recursos de la empresa para poder lograr una capacidad financiera que respalde la inversión en estrategias de diversificación. Un aspecto importante para poder desarrollar estrategias de diversificación es el financiamiento que las empresas suelen utilizar. Generalmente dichas estrategias requieren de montos de inversión fuertes para su puesta en marcha, es por ello que las empresas al momento de desarrollarlas recurren a fuentes de financiamientos tanto externos como internos. Sin embargo, las empresas objeto de estudio en su mayoría, no tienen una buena gestión de sus recursos y por ello se les hace difícil desarrollar inversiones de diversificación productiva.

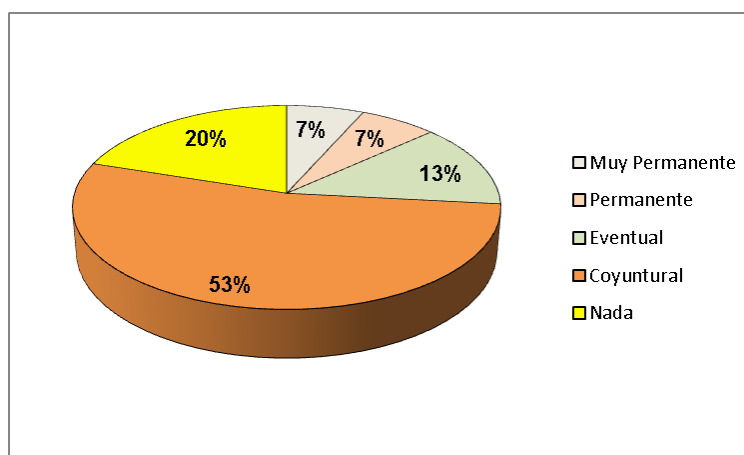
**TABLA Nº 8: ¿CONSIDERA QUE SE APLICAN DIFERENTES FUENTES DE FINANCIAMIENTO PARA PODER LOGRAR UNA DIVERSIFICACIÓN PRODUCTIVA EN LA EMPRESA?**

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Permanente	1	7%
Permanente	1	7%
Eventual	2	13%
Coyuntural	8	53%
Nada	3	20%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Resultados de Frecuencias del SPSS. Encuesta

**Elaboración:** Propia

**GRÁFICO Nº 8: ¿CONSIDERA QUE SE APLICAN DIFERENTES FUENTES DE FINANCIAMIENTO PARA PODER LOGRAR UNA DIVERSIFICACIÓN PRODUCTIVA EN LA EMPRESA?**



**Fuente:** Resultados de Frecuencias del SPSS. Encuesta

**Elaboración:** Propia

El 53% de los encuestados considera que coyunturalmente se aplican diferentes fuentes de financiamiento para poder lograr una diversificación productiva en la empresa, El 20% de los encuestados considera que nunca se aplican diferentes fuentes de financiamiento para poder lograr una diversificación productiva en la empresa, El 13% de los encuestados considera que eventualmente se aplican diferentes fuentes de financiamiento para poder lograr una diversificación productiva en la empresa, El 7% de los encuestados considera que permanentemente se aplican diferentes fuentes de financiamiento para poder lograr una diversificación productiva en la empresa, y El 7% de los encuestados considera que muy permanentemente se aplican diferentes fuentes de financiamiento para poder lograr una diversificación productiva en la empresa.

Esto nos muestra que la gran mayoría de las empresas exportadoras de especias de la región Tacna con poca frecuencia aplican diferentes fuentes de financiamiento para poder lograr una diversificación productiva. Dichas empresas no suelen recurrir a financiamiento externo para poder desarrollar estrategias de crecimiento como es la diversificación. Son reacias al riesgo y por ende solo se preocupan por seguir produciendo y exportando los montos requeridos por los mercados extranjeros en los que se encuentran, utilizando como fuente de financiamiento sus propias ganancias.

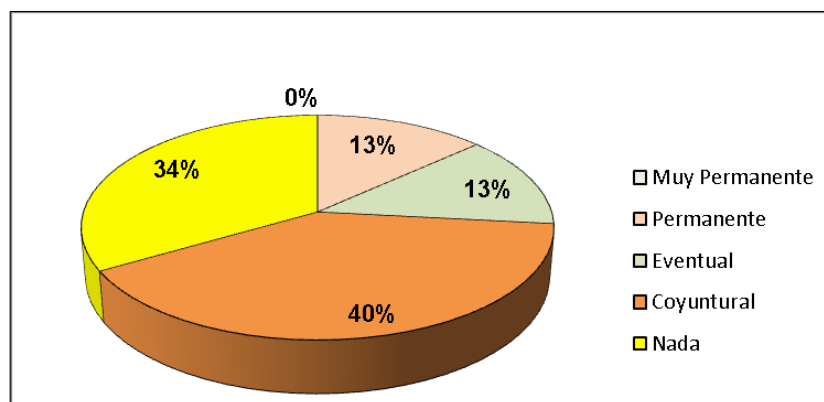
**TABLA N°9: ¿DURANTE EL PROCESO DE DIVERSIFICACIÓN PRODUCTIVA SE LOGRA DAR UN VALOR AGREGADO A LOS PRODUCTOS QUE ACTUALMENTE LA EMPRESA EXPORTA AL MERCADO EXTRANJERO?**

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Permanente	0	0%
Permanente	2	13%
Eventual	2	13%
Coyuntural	6	40%
Nada	5	33%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Resultados de Frecuencias del SPSS. Encuesta

**Elaboración:** Propia

**GRÁFICO N°9: ¿DURANTE EL PROCESO DE DIVERSIFICACIÓN PRODUCTIVA SE LOGRA DAR UN VALOR AGREGADO A LOS PRODUCTOS QUE ACTUALMENTE LA EMPRESA EXPORTA AL MERCADO EXTRANJERO?**



**Fuente:** Resultados de Frecuencias del SPSS. Encuesta

**Elaboración:** Propia



El 40% de los encuestados considera que coyunturalmente durante el proceso de diversificación productiva se logra dar un valor agregado a los productos que actualmente la empresa exporta al mercado extranjero, El 34% de los encuestados considera que nunca durante el proceso de diversificación productiva se logra dar un valor agregado a los productos que actualmente la empresa exporta al mercado extranjero, El 13% de los encuestados considera que permanentemente durante el proceso de diversificación productiva se logra dar un valor agregado a los productos que actualmente la empresa exporta al mercado extranjero, El 13% de los encuestados considera que eventualmente durante el proceso de diversificación productiva se logra dar un valor agregado a los productos que actualmente la empresa exporta al mercado extranjero y El 0% de los encuestados considera que muy permanentemente durante el proceso de diversificación productiva se logra dar un valor agregado a los productos que actualmente la empresa exporta al mercado extranjero.

Esto nos indica que una gran parte de los negocios de exportación de especias de la región Tacna con poca frecuencia durante el proceso de diversificación productiva se logra dar un valor agregado a los productos que actualmente la empresa exporta al mercado extranjero. Una de las mayores desventajas de los productos de exportación de la región Tacna es su carencia de valor agregado, es por ello que la mayoría de las empresas objeto de estudio solo se dedican a la exportación de sus productos hacia mercados como Brasil o Chile, los cuales se encargan de dar valor agregado a dichos productos. Es muy importante que las empresas se preocupen por el desarrollo de valor agregado, para poder lograr exportaciones más rentables hacia países como Estados Unidos o países de Europa, los cuales buscan productos con valor agregado.

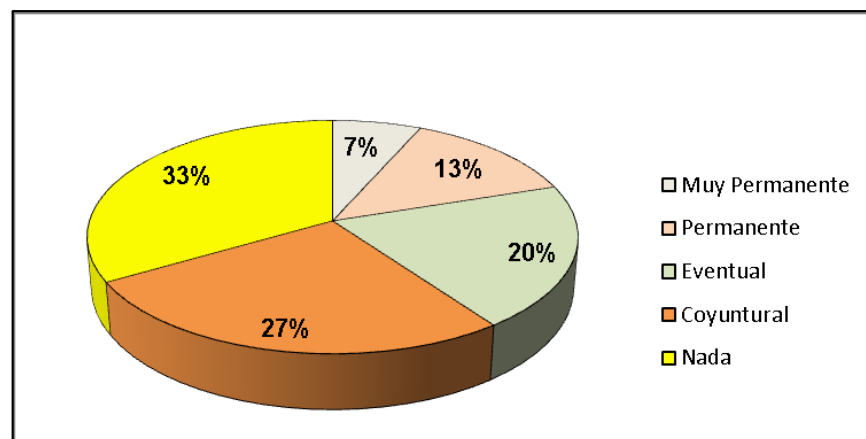
**TABLA N°10: ¿DURANTE EL PROCESO DE DIVERSIFICACIÓN PRODUCTIVA SE DESARROLLAN ESTRATEGIAS DE INNOVACIÓN PARA LA MEJORA DE PROCESOS Y PRODUCTOS?**

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Permanente	1	7%
Permanente	2	13%
Eventual	3	20%
Coyuntural	4	27%
Nada	5	33%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Resultados de Frecuencias del SPSS. Encuesta

**Elaboración:** Propia

**GRÁFICO N°10: ¿DURANTE EL PROCESO DE DIVERSIFICACIÓN PRODUCTIVA SE DESARROLLAN ESTRATEGIAS DE INNOVACIÓN PARA LA MEJORA DE PROCESOS Y PRODUCTOS?**



**Fuente:** Resultados de Frecuencias del SPSS. Encuesta

**Elaboración:** Propia

El 33% de los encuestados respondió que nunca durante el proceso de diversificación productiva se desarrollan estrategias de innovación para la mejora de procesos y productos, El 27% de los encuestados respondió que coyunturalmente durante el proceso de diversificación productiva se desarrollan estrategias de innovación para la mejora de procesos y productos, El 20% de los encuestados respondió que eventualmente durante el proceso de diversificación productiva se desarrollan estrategias de innovación para la mejora de procesos y productos, El 13% de los encuestados respondió que permanentemente durante el proceso de diversificación productiva se desarrollan estrategias de innovación para la mejora de procesos y productos y El 7% de los encuestados respondió que muy permanentemente durante el proceso de diversificación productiva se desarrollan estrategias de innovación para la mejora de procesos y productos.

Esto quiere decir que los negocios de exportación de especias de la región Tacna con poca frecuencia durante el proceso de diversificación productiva se desarrollan estrategias de innovación para la mejora de procesos y productos. Un aspecto clave para que se puedan lograr estrategias de diversificación exitosa es la capacidad de innovación que poseen los directivos de las empresas. Para poder lograr una mejora de los productos actuales es necesario mejorar los procesos de producción, lo cual a su vez aumenta la productividad en la empresa. Asimismo, la capacidad de identificar nuevos productos ya sean relacionados o no relacionados con los actuales permitirá tener éxito en el mercado internacional.

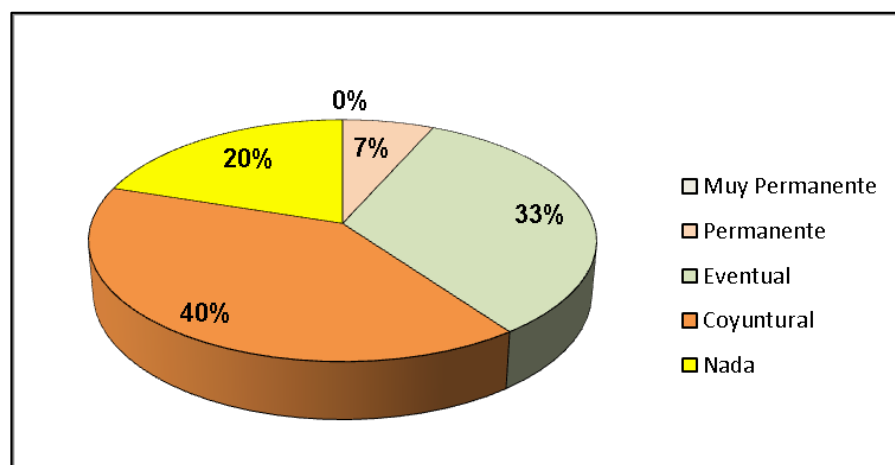
**TABLA N°11: ¿LOS DIRECTIVOS DE LA EMPRESA LOGRAN APLICAR ESTRATEGIAS ADECUADAS DE GESTIÓN EMPRESARIAL QUE PERMITAN UN CORRECTO DESARROLLO DE DIVERSIFICACIÓN EN LA PRODUCCIÓN?**

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Permanente	0	0%
Permanente	1	7%
Eventual	5	33%
Coyuntural	6	40%
Nada	3	20%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Resultados de Frecuencias del SPSS. Encuesta

**Elaboración:** Propia

**GRÁFICO N°11: ¿LOS DIRECTIVOS DE LA EMPRESA LOGRAN APLICAR ESTRATEGIAS ADECUADAS DE GESTIÓN EMPRESARIAL QUE PERMITAN UN CORRECTO DESARROLLO DE DIVERSIFICACIÓN EN LA PRODUCCIÓN?**



**Fuente:** Resultados de Frecuencias del SPSS. Encuest **Elaboración:** Propia

El 40% de los encuestados respondió que coyunturalmente los directivos de

la empresa logran aplicar estrategias adecuadas de gestión empresarial que permitan un correcto desarrollo de diversificación en la producción, El 33% de los encuestados respondió que eventualmente los directivos de la empresa logran aplicar estrategias adecuadas de gestión empresarial que permitan un correcto desarrollo de diversificación en la producción, El 20% de los encuestados respondió que nunca los directivos de la empresa logran aplicar estrategias adecuadas de gestión empresarial que permitan un correcto desarrollo de diversificación en la producción, El 7% de los encuestados respondió que permanentemente los directivos de la empresa logran aplicar estrategias adecuadas de gestión empresarial que permitan un correcto desarrollo de diversificación en la producción y El 0% de los encuestados respondió que muy permanentemente los directivos de la empresa logran aplicar estrategias adecuadas de gestión empresarial que permitan un correcto desarrollo de diversificación en la producción.

Esto nos indica que gran parte de los negocios de exportación de especias de la región Tacna los directivos no suelen lograr aplicar estrategias adecuadas de gestión empresarial que permitan un correcto desarrollo de diversificación en la producción. Las habilidades empresariales que posean dichos directivos es de gran importancia para que toda estrategia de crecimiento como la diversificación puede tener éxito a largo plazo. Sin embargo la mayoría de los directivos no cuentan con dichas habilidades y por ende no pueden poner en marcha dichas estrategias. Es importante que logren adquirir y mejorar dichas habilidades para que así se pueda tener éxito a largo plazo.

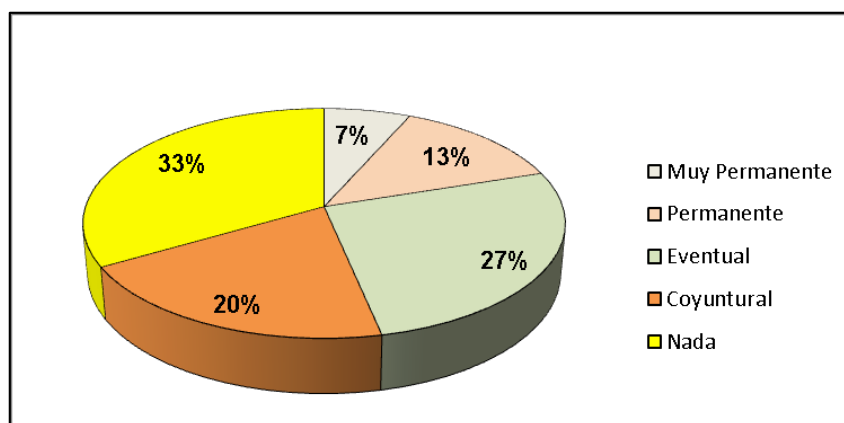
**TABLA N°12: ¿CONSIDERA QUE LOS DIRECTIVOS DE LA EMPRESA APLICAN LA HABILIDAD DE DISEÑO PARA UN CORRECTO DESARROLLO DE DIVERSIFICACIÓN PRODUCTIVA?**

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Permanente	1	7%
Permanente	2	13%
Eventual	4	27%
Coyuntural	3	20%
Nada	5	33%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Resultados de Frecuencias del SPSS. Encuesta

**Elaboración:** Propia

**GRÁFICO N°12: ¿CONSIDERA QUE LOS DIRECTIVOS DE LA EMPRESA APLICAN LA HABILIDAD DE DISEÑO PARA UN CORRECTO DESARROLLO DE DIVERSIFICACIÓN PRODUCTIVA?**



**Fuente:** Resultados de Frecuencias del SPSS. Encuesta

**Elaboración:** Propia

El 33% de los encuestados consideran que nunca los directivos de la empresa aplican la habilidad de diseño para un correcto desarrollo de diversificación productiva, El 27% de los encuestados consideran que eventualmente los directivos de la empresa aplican la habilidad de diseño para un correcto desarrollo de diversificación productiva, El 20% de los encuestados consideran que coyunturalmente los directivos de la empresa aplican la habilidad de diseño para un correcto desarrollo de diversificación productiva, El 13% de los encuestados consideran que permanentemente los directivos de la empresa aplican la habilidad de diseño para un correcto desarrollo de diversificación productiva y El 7% de los encuestados consideran que muy permanentemente los directivos de la empresa aplican la habilidad de diseño para un correcto desarrollo de diversificación productiva.

Esto nos muestra que dentro de la mayoría de las empresas de exportación de especias de la región Tacna los directivos no suelen aplicar la habilidad de diseño para un correcto desarrollo de diversificación productiva. En lo que respecta al desarrollo de la estrategia de diversificación productiva, un factor clave en la habilidad de diseño que permita lograr una correcta gestión de la estrategia puesta en marcha. Es por ello que los directivos deben contar con dicha habilidad, para que la estrategia pueda ser exitosa. Sin embargo la mayoría de las empresas no cuentan con directivos que posean dicha habilidad.

## CAPITULO IV COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS.

### 4.1. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL

#### a) DATOS

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

- Y = Diversificación productiva (Variable dependiente)
- $X_1$  = Productividad Laboral (Variable independiente)

La base de los datos del Anexo N°1 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.

#### b) REDACCIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL

Para efectuar el Interpretación estadístico tenemos:

##### **Hipótesis Nula**

$H_0$ : “La productividad laboral no influye en la diversificación productiva de los negocios de exportación de especias de la región de Tacna”

##### **Hipótesis Alterna**

$H_1$ : “La productividad laboral influye en la diversificación productiva de los negocios de exportación de especias de la región de Tacna”



**c) DETERMINACION NIVEL ALFA**

ALFA = 5% = 0.05

El Nivel de Significancia o prueba de error será de 0.05

**d) DETERMINACION 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 N°13: MODELO DE REGRESIÓN LINEAL SIMPLE**

Coeficientesa						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	1.976	2.518		.785	.447
	PRODUCTIVIDAD	.843	.184	.786	4.580	.001

a. Variable dependiente: DIVERSIFICACION

**Fuentes: Resultados SPSS**

**Dónde:**

Nivel de Significancia =5% = 0.05

**Tenemos que:**

P-Valor = 0.001 < Alfa = 0.05

**Posteriormente determinamos:**

$$\text{Coeficiente de Determinación} = R^2 = (0.786)^2 = 0.617$$

**TABLA N°14: COEFICIENTE DE DETERMINACION**

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	.786	.617	.588	1.97811

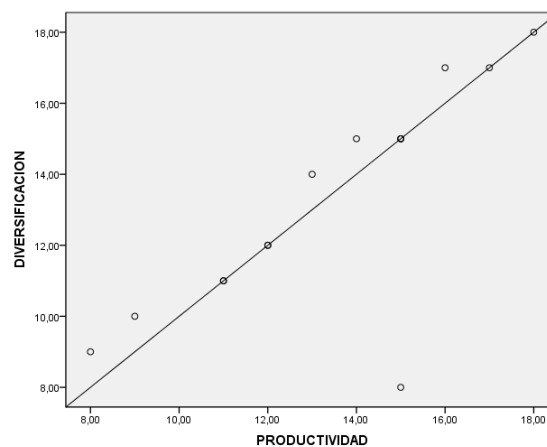
a. Variables predictoras: (Constante), PRODUCTIVIDAD

**Fuente: Resultados SPSS**

**Evaluamos la gráfica de dispersión:**

Para determinar si la relación es positiva o negativa

**GRÁFICO N° 13: GRÁFICA DE DISPERSIÓN**



**Fuente: Resultados SPSS**

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 4.580 (mayor a 1.96 a un nivel de significancia del 95%), y un nivel de significancia de 0.001 (p-value menor de 0.05), lo cual nos indica que la variable Productividad Laboral influye en la Diversificación Productiva de los negocios de exportaciones de especias de la región Tacna.

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

$$Y = 1.976 + 0.843 X$$

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 61,7%, revelando que las variables antes mencionadas se ajustan al modelo; es decir, explican mejor el modelo, en el sentido real que las Productividad Laboral influyen en la Diversificación Productiva de los negocios de exportaciones de especias de la región Tacna.

#### e) RESULTADO CONTRASTACION HIPOTESIS

Como el coeficiente t-student obtenido presenta un valor de 4.580 (mayor a 1.96 a un nivel de significancia del 95%), y un nivel de significancia de 0.001 (p-value menor de 0.05), se rechaza la Hipótesis Nula ( $H_0$ ) y se acepta la Hipótesis Alterna ( $H_1$ ); indicando que, la Variable Independiente (Productividad Laboral) tiene una importante influencia en la Variable Dependiente (Diversificación Productiva).

Con esto, validamos nuestra hipótesis determinando que:

“La productividad laboral influye en la diversificación productiva de los negocios de exportación de especias de la región de Tacna”

#### 4.1.1. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 1

##### a) REDACCIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

###### **Hipótesis Nula**

$H_0$ : “La productividad laboral de los negocios de exportación de especias de la región de Tacna. 2016. Es alta”

###### **Hipótesis Alterna**

$H_1$ : “La productividad laboral de los negocios de exportación de especias de la región de Tacna. 2016. Es baja”

## b) PRUEBA ESTADÍSTICA

Para comprobar el nivel de la variable independiente Productividad Laboral, 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 Productividad Laboral es Alta (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

**TABLA N° 16: 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
PRODUCTIVIDAD	-2.157	14	.049	-1.60000	-3.1913	-.0087

**Fuente:** Resultados SPSS

### Donde:

El nivel de significancia = 0.05

El P (valor) = 0.049 < 0.05 Por lo tanto si hay diferencias significativas

**TABLA N° 17: ESTADÍSTICOS PARA UNA MUESTRA**

Estadísticos para una muestra				
	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
PRODUCTIVIDAD	15	13.4000	2.87352	.74194

**Fuente:** Resultados SPSS

**Considerando que:**

La media de la muestra es 13.4000 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) RESULTADO CONTRASTACIÓN HIPOTESIS**

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 0.049 (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.

Con esto, validamos nuestra hipótesis determinando que:

“La productividad laboral de los negocios de exportación de especias de la región de Tacna. 2016. Es baja”

#### 4.1.2. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 2

##### a) REDACCIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL

###### **Hipótesis Nula**

H<sub>0</sub>: “La diversificación productiva de los negocios de exportación de especias de la región de Tacna. 2016. Es elevada”

###### **Hipótesis Alterna**

H<sub>1</sub>: “La diversificación productiva de los negocios de exportación de especias de la región de Tacna. 2016. Es reducida”

##### b) PRUEBA ESTADÍSTICA

Para comprobar el nivel de la variable dependiente Diversificación Productiva, 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 Productiva es Elevada (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

**TABLA N° 19: 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	-2.179	14	.047	-1.73333	-3.4398	-.0269

**Fuente:** Resultados SPSS

**Dónde:**

El nivel de significancia = 0.05

El P (valor) = 0.047 < 0.05 Por lo tanto si hay diferencias significativas

**TABLA N° 20: ESTADÍSTICOS PARA UNA MUESTRA**

Estadísticos para una muestra				
	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
DIVERSIFICACION	15	13.2667	3.08143	.79562

**Fuente:** Resultados SPSS

**Considerando que:**

La media de la muestra es 13.2667 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) RESULTADO CONTRASTACIÓN HIPOTESIS**

P-Valor = 0.000 <  $\alpha=0.05$  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 0.047 (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.

Con esto, validamos nuestra hipótesis determinando que:

“La diversificación productiva de los negocios de exportación de especias de la región de Tacna. 2016. Es reducida”

## CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

### CONCLUSIONES

1. Después de haber realizado la investigación podemos demostrar incluso estadísticamente que la productividad laboral si influye de manera directa en la diversificación productiva, esto nos da una radiografía en tiempo real de lo preparado que estamos como región y como país para poder explotar nuestros recursos agrícolas, no tenemos en cuenta que estos mismos recursos serán los motores que impulsen al país en un tiempo cercano, en este sentido debemos de explorar otras formas de diversificar los productos, este será un trabajo riguroso que sume el impulso y la ímpetu del gobierno peruano, gobiernos regionales, alcaldías, medianas y pequeñas empresas para así poder llegar a realizar productos que puedan ser altamente competitivos.
2. Se ha determinado que efectivamente la productividad laboral incide en la diversificación productiva de los negocios de exportación de especias de la región de Tacna. Esta conclusión tiene su fundamento estadístico, al realizar la validación de la hipótesis genérica, cuyo resultado es de aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula. El nivel de incidencia es alto y está determinado porque; el coeficiente t-student obtenido presenta un valor de 4.580 (mayor a 1.96 a un nivel de significancia del 95%), y un nivel de significancia de 0.001 (p-value menor de 0.05)
3. Después de esta investigación resumo que la educación es la variable más Importante para poder desarrollar una ciudad y una nación entera, el nivel educativo es fundamental para poder hablar de productividad, un país que se encuentre más preparado a nivel de educación y formación podrá hacer frente a retos internacionales importantes, en este sentido es necesario potenciar las pequeñas y medianas empresas con personas que tengan la preparación necesaria, personal que cuente con habilidades empresariales y de gestión empresarial y unir la experiencia y el conocimiento con la preparación que solo la educación nos puede dar.

4. También se concluye que, se ha podido determinar el nivel de la productividad de los negocios de exportación de especias de la región de Tacna; El mismo que es bajo. Esta conclusión se fundamenta en los resultados de la contrastación de la hipótesis específica n° 01. Y que indica que; la probabilidad obtenida es P-Valor < Alfa, se Acepta H1 (Rechaza H0). Como el P –Valor obtenido presenta un valor de 0.049 (menor a 0.05).
  
5. Se analizó y se pudo determinar que la diversificación productiva de los negocios que exportan especias de la región de Tacna; Es Reducida. Tal como indican los resultados de la contratación de hipótesis N°02; que señala lo siguiente; la probabilidad obtenida es P-Valor < Alfa, se Acepta H1 (Rechaza H0). Como el P –Valor obtenido presenta un valor de 0.047 (menor a 0.05), se rechaza la Hipótesis Nula (H0) y se acepta la Hipótesis Alterna (H1)

## SUGERENCIAS

1. A efectos de aumentar la productividad laboral de los negocios de exportaciones de especias de la región de Tacna; se recomienda implementar las siguientes consideraciones:
  - Realizar acciones de capacitación del personal de gerencia en aspectos de planificación empresarial, de administración moderna y de organización; y de los trabajadores del proceso de producción en temas del proceso de transformación.
  - Mejorar las condiciones de trabajo específicamente en lo relacionado a dar buenos sistemas de seguridad al personal de planta, tratar de armonizar un ambiente de trabajo agradable y confortable en los aspectos administrativos y técnicos.
  - Implementar acciones de motivación del personal administrativo y de planta, en ambos casos, es importante otorgar un nivel remunerativo acorde a su formación profesional y un sistema de recompensas a la productividad. En todo caso hacerlos intervenir en las definiciones de los objetivos y metas institucionales, con plena participación.
  
2. Realizar una política para incrementar la diversificación productiva de las empresas de exportación de especias de la región de Tacna, siendo necesario realizar lo siguiente:
  - Respecto al financiamiento; es necesario que en la estructura de costos, flujo de caja, y los planes que implementen, efectúen las previsiones de recursos financieros (Propios y de préstamos) con fines de implementar políticas de diversificación, entendidos estos desde el punto de vista de mejorar los canales de distribución, de mejoras tecnológicas de planta industrial, búsqueda de nuevos mercados y de mejora de los procesos administrativos y técnicos.
  - En cuanto al valor agregado; se recomienda que sea política institucional de corto, mediano y largo plazo, ir implementando acciones para dar progresivamente mayor valor agregado a las especias. De esta manera será posible lograr una marca reconocida y posicionarla en el mercado mundial.

- Seguir ofertando commodities con bajo valor agregado no garantiza precios adecuados ni generación de utilidades permanentes (Los precios dependen del mercado internacional)
- Respecto a las habilidades empresariales; se recomienda que los gerentes de las empresas objeto de estudio, eleven su potencial en aspectos de gestión empresarial, no tomen el proceso de producción como la base del negocio para obtener utilidades; es necesario tener habilidades en el manejo de personal, de la finanzas, de gestión del negocio. Para ello también es necesario la capacitación permanente

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

### REFERENCIAS WEB

1. BCRP. (20 de Octubre de 2015). Caracterizacion del departamento Tacna. Obtenido de <http://www.bcrp.gob.pe/docs/Sucursales/Arequipa/tacna-caracterizacion.pdf>
2. Ministerio de la Producción. (2014). Plan Nacional de Diversificación Productiva: Nuevos Motores para el Desarrollo del País. Obtenido de <http://www.produce.gob.pe/images/stories/Repositorio/publicaciones/plan-nacional-de-diversificacion-productiva.pdf>
3. PROMPERU. (2014). Catalogo de la Oferta Exportable de la Región Tacna. Obtenido de [http://www.regiontacna.gob.pe/dircetur\\_tacna/grtDircetur/grt1/\\_2014/pdf/pdf/COE-1-14.pdf](http://www.regiontacna.gob.pe/dircetur_tacna/grtDircetur/grt1/_2014/pdf/pdf/COE-1-14.pdf)

### **BIBLIOGRAFÍA LIBROS**

4. Abell, Derek F. . (1980). *Defining the Business: The Starting Point of Strategic Planning*. Prentice Hall.
5. Amorós, E. . (2007). *Comportamiento Organizacional: en busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
6. Amstrong, M. (1991). *Gerencia de recursos humanos (primera edición)*. Colombia: Legis.
7. Ansoff, H. I. (1976). *La estrategia de la empresa*. Pamplona: Universidad de Navarra.
8. Becker, G. . (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. *Education Economics*, vol. 17, núm.1.
9. Berry C. H. (1975). *Corporate growth and diversification*. Princeton: Princeton University Press.
10. Carrión, J., Ortiz, M. (2000). *La Teoría de Recursos y Capacidades y la Gestión del Conocimiento*. España.
11. Chaparro, J.C., Lora, E. . (2010). *Killing Two Birds with One Stone: Human Resource Management Practices that Lead to Job Satisfaction and Productivity*. BID.
12. Chiavenato, I. (2006). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: McGraw-Hill.
13. Demestre, A. C., Gonzalez, A. . (2006). *Decisiones Financieras: una necesidad empresaria*. Habana: Grupo Editorial Public Centro.
14. Escorsa, P. y Valls, J. (2005). *Tecnología e innovación en la empresa*. México.: Alfaomega.
15. García Blanco, J.M.;Gutierrez, R. . (1996). *Inserción laboral y desigualdad en el mercado detrabajo: cuestiones teóricas*. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, núm. 75.
16. García Soto, G. (2003). *El gobierno corporativo y las decisions de creimiento empresarial: evidencia en las cajas de ahorros españolas*. . Universidad de las palmas de Gran Canarias.
17. Garcia, J.; Casanueva, C. (1999). *Gestión de empresas*. Madrid: Pirámide.

18. Gitman, L. (1996). *Administración financiera básica (tercera edición)*. México: Editorial Karla.
19. Gort, M. (1962). *Diversification and Integration in American Industry*. National Bureau of Economic Research.
20. Hausmann, R., Hidalgo, C., Bustos, S., COSCIA, M., Chung, S., Jimenez, J., Simoes, A., Yildirim, M. (2011). *The Atlas of Economic Complexity*. Cambridge: Puritan Press.
21. Hausmann, R.,Klinger, B. (2008). *Growth diagnostics in Peru*. Cambridge: CID Working Paper 181.
22. Hitt, M.A., Black, J. S., Porter, L. W. . (2006). *Administración*. México: Pearson Educación.
23. Horowitz, S.P.,Sherman, A. (1980). *A Direct Measure of the Relationship between Human Capital and Productivity*. *Journal of Human Resources*, vol.15.
24. Johnson, W.R. (1978). *A Theory of Job Shopping*. *Quarterly Journal of Economics*, vol. 92.
25. Jovanovic, B. . (1984). *Matching, Turnover and Unemployment*. *Journal of Political Economy* vol.92,.
26. Kamien, M. I.,Schwartz, N. L. (1975). *Market structure and innovation: A survey*. *Journal of Economic Literature* Vol. 13.
27. Kast, F., Rosenzweig, J. (1996). *Administración en las organizaciones*. México: McGraw-Hill.
28. Kennedy, R., Mc. Mullen, S. (1976). *Estados financieros: forma, análisis e interpretación*. México: Editorial Uteha.
29. Kinicki, A., Kreitner, R. . (2003). *Comportamiento organizacional: conceptos, problemas y prácticas*. México: McGraw Hill Interamericana.
30. Koontz, H. Weihrich, H. (2004). *Administración*. México: McGraw-Hill.
31. Krajewski, L.J., Ritzman, L.P. (2000). *Administración de Operaciones: Estrategia y Análisis (quinta edición)*. Prentice Hall.



32. Leal, F. Gonzales, R., Herrera, L. L. (2013). Capacidad Financiera: como una fuente para el Desarrollo Sustentable: Caso Empresas Mexicanas. . International Review of Business Research Papers Vol. 9. No.2.
33. Ledesma, N. (2008). La motivación como elemento determinante para incrementar la productividad del personal en las organizaciones. Querétaro: Universidad Autónoma de Querétaro. Facultad de Contaduría y Administración.
34. Mankiw, N. G. . (2004). Principios de Economía (Tercera edición) . McGraw-Hill/Interamericana de España S.A.U.
35. Martínez, A., Fernández, R. (2009). ¿Qué factores determinan la decisión de diversificar? El caso de las empresas españolas (1997-2001). Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa, vol. 15, nº1.
36. Moreno, J. . (2006). Estados Financieros, Análisis e Interpretación. México.
37. Moreno, M. (2008). Análisis de la capacidad empresarial de pequeños productores del Cantón de Guácimo, Costa Rica. Turrialba: CATIE.
38. Mungaray, A., Ramírez, M. . (2007). Capital humano y productividad en microempresas. Investigación Económica, LXVI (260).
39. Navas, J. E., Huertas, P. . (2004). Factores determinantes de la estrategia de diversificación relacionada: una aplicación a las empresas industriales españolas. Universidad Complutense de Madrid.
40. Ochoa, G. & Saldívar, R. . (2012). Administración Financiera correlacionada con las NIF (tercera edición). México: Mc.Graw Hill.
41. Pacheco, G. (2012). La productividad como efecto de la motivacion en operarios de una empresa transnacional de telecomunicaciones. San Miguel: Pontificia Universidad Católica del Perú.
42. Parsons, D.O. (1972). Specific Human Capital: an Application to Quit Rates and Layoff Rates. Journal of Political Economy, vol. 80,.
43. Pérez, A. . (2000). Los Estados Financieros: su análisis e interpretación 21° edición. México: Editorial ECAFSA.
44. Pérez, J. (1992). La empresa: Dirección y administración. Barcelona: Plaza & Janes.

45. Perez, M.J. (1998). Problemas vinculados con la diversificación empresarial: la medición de la estrategia de la empresa. Cuadernos de Estudios Empresariales, nº8.
46. Pitts, R. A., Hopskins, H. D. (1982). Firm diversity: Conceptualization and measurement. Academy of Management Review, Vol. 7, Nº4.
47. Ramanujan, V., Varadarajan, P. (1989). Research on corporate diversification: A synthesis. Strategic Management Journal, Vol. 10, Nº 6.
48. Robbins, S. (1999). Comportamiento Organizacional. México: Prentice Hall.
49. Robbins, S., Coulter, M. (2005). Administración. México: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.
50. Rodrik, D. (2011). Una economía, muchas recetas. La globalización, las instituciones y el crecimiento. México D.F.: Fondo de Cultura Económica.
51. Rojas, J. S., Ruiz, R. (2004). Aumentar la productividad en el departamento de hilatura de la empresa NOVA DISTEX S.A. de C.V., a través de la implementación de un nuevo método de trabajo. México: Universidad de las Américas Puebla.
52. Rumberger, R.W. . (1987). The Impact of Surplus Schooling on Productivity and Earnings. Journal of Human Resources, núm. 22.
53. Sartain, L. (2006). Agente del cambio. Buenos Aires: Revista Trend Management.
54. Schultz, T.W. (1962). Investment in Human Capital. American Economic Review, vol 51.
55. Stevens, M. . (1994). A Theoretical Model of On-the Job Training with Imperfect Competition. Oxford Economic Papers, vol. 96.
56. Stoner, J.,Freeman, R.,Gilbert, Jr. . (2009). Administración (octava edición). Mexico: Prentice-Hall-Hispanoamericana.
57. Straus, G., Sayles, L. R. (1981). Personal: Problemas Humanos de la Administración. Prentice-Hall Hispanoamericana.
58. Suárez. I. (1993). Fundamentos teóricos y empíricos de la relación entre diversificación y resultados empresariales: un panorama. Revista de Economía aplicada, vol. 1. nº3.

59. Sumanth, D. (1990). Ingeniería y Administración de la Productividad, medición, evaluación, plantación y mejoramiento de la productividad en las organizaciones de manufactura y servicio. México: McGraw-Hill, Inc.
60. Sumanth, D.J. . (1990). Ingeniería y Administración de la Productividad: medición, evaluación, planeación y mejoramiento de la productividad en las organizaciones de Manufactura y Servicio. México: Editorial McGraw-Hill.

**ANEXOS**

ANEXO N°1: RELACION DE EMPRESAS EXPORTADORAS DE ESPECIAS

ANEXO N° 02 MATRIZ DE CONSISTENCIA

ANEXO N° 03 RESULTADOS OBTENIDOS POR VARIABLES DE ESTUDIO

## ANEXOS

## ANEXO Nº1: RELACION DE EMPRESAS EXPORTADORAS DE ESPECIAS

RUC	RAZON SOCIAL
20452899664	ESTELA Y COMPANIA S.C.R.L.
20453217036	AGROINDUSTRIAS SAN PEDRO SOC.ANONIMA
20519777348	SABOR PERUANO DE EXPORTACION S.A.C.
20519859077	PRODUCTOS VEGETALES DE EXPORTACION EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA
20520064819	AGRONEGOCIOS ANDINOS EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA
20532383782	NOVOS DISTRIBUCION Y EXPORTACION DEL PERU SOCIEDAD ANONIMA CERRADA
20532722072	IMPORT EXPORT GOLD GREEN S. A. C.
20532966451	AROMATICO INVERSIONES SOCIEDAD ANONIMA CERRADA
20539341619	ESPECERIAS DEL SUR S.A.C.
20533010530	ESPECIERA DEL PERU SOCIEDAD ANONIMA CERRADA
20532998655	GRUPO ESTELA SOCIEDAD ANONIMA CERRADA - GRUPO ESTELA S.A.C.
20532579849	J & M ESTELA SOCIEDAD ANONIMA CERRADA - J & M ESTELA S.A.C.
20449428529	IMPORT.Y EXPORT. GUIDO FRUTS S.R.L.
10437090535	ORDOÑEZ CUTIPA ELVIRA
20519859077	PROVEX E.I.R.L

**Fuente:** PROMPERU (2016), Elaboración propia

## ANEXO N° 02

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

**LA INCIDENCIA DE LA PRODUCTIVIDAD LABOARAL EN LA DIVERSIFICACIÓN PRODUCTIVA DE LOS NEGOCIOS DE EXPORTACIÓN DE ESPECIAS DE LA REGIÓN DE TACNA. 2016**

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores
<p><b>Problema General.</b></p> <p>¿Cuál es el nivel de influencia de la productividad laboral en la diversificación productiva de los negocios de exportación de especias de la región de Tacna?</p>	<p><b>Objetivo General.</b></p> <p>Determinar el nivel de influencia de la productividad laboral en la diversificación productiva de los negocios de exportación de especias de la región de Tacna</p>	<p><b>Hipótesis General.</b></p> <p>H1= La productividad laboral influye en la diversificación productiva de los negocios de exportación de especias de la región de Tacna</p> <p>H0= La productividad laboral no influye en la diversificación productiva de los negocios de exportación de especias de la región de Tacna</p>	<p><b>VARIABLE INDEPENDIENTE PRODUCTIVIDAD LABORAL</b></p> <p><b>INDICADORES:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. EDUCACIÓN</li> <li>2. CONDICIONES DE TRABAJO</li> <li>3. MOTIVACIÓN</li> </ol> <p><b>VARIABLE DEPENDIENTE DIVERSIFICACIÓN PRODUCTIVA</b></p> <p><b>INDICADORES</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. FINANCIAMIENTO</li> <li>2. VALOR AGREGADO</li> <li>3. HABILIDAD EMPRESARIAL</li> </ol>
<p><b>Problema Específico.</b></p> <p>¿Cuáles son los niveles de la productividad laboral de los negocios de exportación de especias de la región de Tacna?</p> <p>¿Cómo es el nivel de la diversificación productiva de los negocios de exportación de especias de la región de Tacna?</p>	<p><b>Objetivos Específicos.</b></p> <p>Determinar los niveles de la productividad laboral de los negocios de exportación de especias de la región de Tacna.</p> <p>Analizar cómo es la diversificación productiva de los negocios de exportación de especias de la región de Tacna</p>	<p><b>Hipótesis Específicas.</b></p> <p>Hipótesis específica 1</p> <p>H1: El nivel de la productividad laboral de los negocios de exportación de especias de la región de Tacna. Es baja</p> <p>Ho: El nivel de productividad laboral de los negocios de exportación de especias de la región de Tacna. Es alta</p>	

		<p>Hipótesis específica 2</p> <p>H1: La diversificación productiva de los negocios de exportación de especias de la región de Tacna. Es reducida</p> <p>Ho: La diversificación productiva de los negocios de exportación de especias de la región de Tacna. Es elevada</p>	
--	--	--	--

## ANEXO 03

## RESULTADOS OBTENIDOS POR VARIABLES DE ESTUDIO

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