

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
ESCUELA DE POSTGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS



**COMPETENCIAS GERENCIALES DE LOS EMPRESARIOS Y SU
RELACIÓN CON LOS FACTORES QUE LIMITAN EL CRECIMIENTO
EMPRESARIAL DE LAS MYPES AGROEXPORTADORAS
DE ACEITUNA Y DERIVADOS DE TACNA. 2018**

Tesis

Presentada por:

Br. Dennys Sihuayro Larico

Asesor:

Dr. Efren Eugenio Chaparro Montoya

Para obtener el Grado Académico de:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS

Tacna – Perú

2019

DEDICATORIA

A mi familia, esposo e hija, por permitirme llegar a esta meta que significó cumplir un desafío y una oportunidad de mejorar la calidad de mi desempeño profesional.

AGRADECIMIENTO

A mis padres enseñarme que todo lo que uno se propone en la vida es posible.

A mi esposo y mi hijita por ser los motores de mi vida.

A mis profesores del programa de maestría que con sus enseñanzas me ayudaron a cumplir uno de mis metas.

ÍNDICE

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN1

CAPÍTULO I EL PROBLEMA 3

1.1 Planteamiento del problema 3

1.2 Formulación del problema..... 5

1.2.1 Interrogante principal 5

1.2.2 Interrogante secundaria 6

1.3 Justificación de la investigación..... 6

1.4 Objetivos de la investigación..... 7

1.4.1 Objetivo general 7

1.4.2 Objetivos específicos 8

1.5 Conceptos teóricos..... 8

1.5.1 Competencias 8

1.5.2 Competencias gerenciales 10

1.5.3 Empresario 10

1.5.4 Micro y pequeña empresa (MYPES) 11

1.5.5 Crecimiento empresarial 12

1.5.6 Agroindustria 14

1.6	Antecedentes del estudio	14
1.6.1	Antecedentes internacionales	14
1.6.2	Respecto a antecedentes nacionales	16
1.6.3	Respecto a antecedentes locales.....	19
CAPÍTULO II FUNDAMENTO TEÓRICO CIENTÍFICO		21
2.1	Competencias gerenciales	21
2.1.1	Dimensiones de capacidades gerenciales.....	24
2.2	Factores que limitan el crecimiento empresarial	24
2.2.1	Dimensiones del factor limitantes del crecimiento empresarial	27
CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO		28
3.1	Sistema de hipótesis	28
3.1.1	Hipótesis general.....	28
3.1.2	Hipótesis específicas	28
3.2	Variables.....	29
3.2.1	Identificación de variable V1	29
3.2.2	Identificación de variable V2.....	29
3.3	Tipo de investigación	30
3.4	Diseño de la investigación.....	30
3.5	Ámbito y tiempo social de la investigación.	30
3.6	Población y muestra	30

3.6.1	Unidades de estudio	30
3.6.2	Población.....	30
3.6.3	Muestra.....	31
3.7	Procedimientos y técnicas de recolección de los datos	31
3.7.1	Procedimientos	31
3.7.2	Técnicas de recolección de los datos	32
3.7.3	Instrumentos para la recolección de los datos.....	32
3.7.4	Procesamiento, presentación, análisis e interpretación de los datos	32
CAPÍTULO IV RESULTADOS		34
4.1	Descripción del trabajo de campo	34
4.2	Diseño de presentación de resultados.....	36
4.3	Presentación de los resultados “Competencias gerenciales”	37
4.3.1	Análisis de las características de los encuestados	37
4.3.2	Análisis de las dimensiones de la variable: Competencias gerenciales	39
4.3.3	Presentación de los resultados “Limitantes del crecimiento empresarial”	43
4.3.4	Variable 1: Competencias gerenciales	47
4.3.5	Variable 2: Limitantes del crecimiento empresarial	48
4.4	Pruebas estadísticas (pruebas de normalidad)	50

4.5	Comprobación de hipótesis y discusión	51
4.5.1	Hipótesis general: Competencias gerenciales y limitantes del crecimiento empresarial	51
4.5.2	Hipótesis específicas 1: Capacidades estratégicas	54
4.5.3	Hipótesis específicas 2: Capacidades intratégicas	57
4.5.4	Hipótesis específicas 3: Capacidades de eficacia personal	60
4.5.5	Hipótesis específica 4: Capacidades de innovación.....	63
4.6	Discusiones.....	66
CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		69
5.1	Conclusiones.....	69
5.2	Recomendaciones	71
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		73
LINKOGRAFÍA		78
ANEXOS		80

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Categorías de los problemas en las pequeñas empresas	25
Figura 2. Sexo en los encuestados	37
Figura 3. Edad de los encuestados	38
Figura 4. Grado de instrucción.....	38
Figura 5. Antigüedad de la empresa.....	39
Figura 6. Competencia gerencial estratégica	40
Figura 7. Competencia gerencial intratética.....	41
Figura 8. Competencia gerencial según eficacia personal	42
Figura 9. Competencia gerencial según la innovación	43
Figura 10. Factor limitante de tipo administrativo.....	44
Figura 11. Factor limitante de tipo operativos	45
Figura 12. Factor limitante de tipo estratégicos	46
Figura 13. Factor limitante de tipo externo	47
Figura 14. Competencias gerenciales.....	48
Figura 15. Crecimiento empresarial.....	49
Figura 20. Las competencias gerenciales y los factores que limitan el crecimiento empresarial	53
Figura 16. Capacidades estratégicas y los factores limitantes del crecimiento	56
Figura 17. Capacidades intratéticas y los factores que limitan el crecimiento empresarial	59

Figura 18. La eficacia personal y los factores que limitan el crecimiento empresarial	62
Figura 19. La innovación y los factores que limitan el crecimiento empresarial	65

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Características de la micro y pequeñas empresas	12
Tabla 2. Clases de decisiones en la empresa.....	26
Tabla 3. Prueba de fiabilidad	35
Tabla 4. Distribución del sexo de los encuestados.....	37
Tabla 5. Distribución de la edad de los encuestados.....	37
Tabla 6. Distribución de grado de instrucción	38
Tabla 7. Distribución de la antigüedad de la empresa	39
Tabla 8. Distribución de la dimensión competencia gerencial estratégica	39
Tabla 9. Distribución de la dimensión competencia gerencial intratéctica.....	40
Tabla 10. Distribución de la dimensión competencia gerencial eficacia personal	41
Tabla 11. Distribución de la dimensión competencia gerencial: Innovación	42
Tabla 12. Distribución del factor limitante de tipo administrativo	43
Tabla 13. Distribución del factor limitante de tipo operativos.....	44
Tabla 14. Distribución del factor limitante de tipo estratégicos	45
Tabla 15. Distribución del factor limitante de tipo externo	46
Tabla 16. Competencias gerenciales	47
Tabla 17. Crecimiento empresarial	48
Tabla 18. Análisis no paramétrico de las dimensiones y sus variables.....	50
Tabla 19. Competencias gerenciales de los empresarios y los factores que limitan el crecimiento empresarial	52

Tabla 20. Prueba de asociación de la competencia gerencial y el crecimiento empresarial	52
Tabla 21. Prueba de correlación para las competencias gerenciales.....	52
Tabla 22. Capacidades estratégicas y los factores limitantes del crecimiento empresarial	55
Tabla 23. Prueba de asociación capacidad estratégica.....	55
Tabla 24. Prueba de correlación para la capacidad estratégica.....	55
Tabla 25. Capacidades intratégicas y los factores que limitan el crecimiento empresarial	58
Tabla 26. Prueba de asociación de las capacidades intratégicas	58
Tabla 27. Prueba de correlación de las capacidades intratégicas.....	58
Tabla 28. Capacidades de eficacia personal y los factores que limitan el crecimiento empresarial	61
Tabla 29. Prueba de asociación de la eficacia personal	61
Tabla 30. Pruebas de correlación con la eficacia personal.....	61
Tabla 31. Capacidades de innovación y los factores que limitan el crecimiento empresarial	64
Tabla 32. Prueba de asociación de la innovación	64
Tabla 33. Pruebas de correlación para la innovación.....	64

RESUMEN

La presente tesis tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre las competencias gerenciales de los empresarios y los factores que limitan el crecimiento empresarial de las MYPES agroexportadoras de aceituna y derivados de Tacna en el año 2018. La investigación es correlacional de corte transversal. De acuerdo con la interferencia del investigador en el estudio, es una investigación no experimental. La población está delimitada a los empresarios MYPE dedicadas al rubro agroexportadoras de aceituna y derivados de la ciudad de Tacna, el tamaño de muestra seleccionado aplicando el muestreo no probabilístico. El procesamiento de los datos implicó Tablas de frecuencias, gráficos de barras, pruebas de asociación Chi cuadrado y el coeficiente de correlación Rho de Spearman ambas evaluadas al nivel de significancia del 5%.

Se concluyó que existe relación significativa (p -valor $<0,05$) entre las competencias gerenciales y los factores que limitan el crecimiento empresarial de las MYPES agroexportadoras de aceituna y derivados de Tacna en el año 2018. Aunque presentan una asociación positiva media (ρ spearman = 0,543), donde de manera mayoritaria el 58,33 % considera que aplica “casi siempre” las diferentes competencias gerenciales para el manejo empresarial mientras que el 41,67 % indica que “siempre” considera a la competencia gerencial para la conducción y decisiones empresariales.

Palabras clave: Competencias gerenciales, crecimiento empresarial.

ABSTRACT

Determine the relationship that exists between the managerial competencies of the entrepreneurs and the factors that limit the business growth of the agro-export SMEs of olive and Tacna derivatives in 2018. The research is cross-sectional correlation. According to the researcher's interference in the study, it is a non-experimental investigation. The population is limited to the MYPE entrepreneurs dedicated to the agro-exporter sector of olives and derivatives of the city of Tacna, the sample size selected applying the non-probabilistic sampling. The data processing involved Frequency tables, bar graphs, chi square association tests and Spearman's Rho correlation coefficient both evaluated at the 5% significance level.

It was concluded that there is a significant relationship (p -value <0.05) between managerial competencies and the factors that limit the business growth of the agro-export MYPES of olive and Tacna derivatives in 2018. Although they present an average positive association (ρ) spearman = 0.543), where a majority of 58.33% consider that the different managerial competencies for business management apply "almost always" while 41.67% indicate that they "always" consider management competence for driving and business decisions.

Keywords: Managerial competences, business growth.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tuvo como finalidad conocer la relación existente entre las competencias gerenciales y su relación con los factores limitantes del desarrollo empresarial de las MYPES agroexportadoras del sector olivícola de la provincia de Tacna, la cual es de suma importancia ya que hoy en día la contribución de las MYPES es importante para el incremento de PBI, no solo teniendo en cuenta su contribución en la generación de empleos, sino en el desarrollo económico que genera en la zona donde despliegan sus actividades. En Tacna, las MYPES agroindustriales tienen gran movimiento comercial debido a las exportaciones de productos como: aceituna, aceite de olivo, orégano, etc. Y por lo tanto, de existir alguna relación, sería de mucha importancia y serviría como base para fortalecer los mecanismos que permiten una identificación idónea de aquellos factores significativos, ya sea para potenciar su efecto positivo o mitigar su efecto sobre el desarrollo empresarial; si fuera necesario.

Para el desarrollo, se aplicó el proceso de la investigación científica. El contenido está estructurado en cinco capítulos:

En el capítulo 1, se hace referencia al problema. Contiene la descripción, formulación, justificación, objetivos y antecedentes de la investigación.

El capítulo II, comprende el fundamento teórico científico, desarrollado en el marco de importantes teorías seleccionadas cuidadosamente por la autora y que son aplicables a la presente investigación.

El capítulo III, está referido al marco metodológico y hace referencia a la hipótesis, variables, tipo y diseño de la investigación, ámbito de estudio, tiempo social de la investigación, población y muestra, así como los procedimientos, técnicas e instrumentos y su validación.

En el capítulo IV, se presentan los resultados reflejados en tablas y figuras estadísticas; asimismo, la interpretación de los datos que nos permite apreciar el resultado del trabajo de campo realizado, concluyendo con la comprobación fáctica de las hipótesis planteadas, que va de la mano con el trabajo, resultando aceptable las hipótesis planteadas en la presente investigación, también comprende la discusión de los resultados con el hallazgo de los autores mencionados en los antecedentes de la investigación.

Finalmente, van las referencias bibliográficas y los anexos donde se adjunta la matriz de consistencia del informe final de tesis y el cuestionario aplicado.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

En la actualidad, «Las Micro y Pequeñas empresas en el Perú (MYPES), tienen una indiscutible importancia en la economía nacional, por su papel fundamental en la dinámica del mercado, produciendo y ofertando bienes y servicios con valor añadido y contribuyendo a la generación del empleo en la zona donde se desarrollan. Si bien, las MYPES representan un papel muy importante en la economía peruana, el terreno donde se desarrolla todavía es muy frágil, pues se observan bajos índices de supervivencia y consolidación empresarial de las mismas, muchos de ellos no superan los cinco años de funcionamiento» (Avolio, et al., 2011).

En el 2014, «La producción de aceitunas en el país fue de 115,201 toneladas, de las cuales 37,731 se destinaron a la exportación. Pero, a partir del año 2015, tanto la producción como la exportación de este fruto sufrieron "una caída sensible debido a los efectos del Fenómeno El Niño" y por la gran producción egipcia, que empujó los precios hacia abajo, según explicó Morales. El peor año fue el 2016, en el que la producción se redujo hasta 27,737 toneladas, de las cuales 24,868 toneladas fueron exportadas por un valor de US\$32,585,030. No obstante, el año 2018 presentó una significativa mejoría para el sector: la producción alcanzó las 150,000 toneladas, y se exportaron 27,725 toneladas por US\$ 31,750,146» (Rosales, 2019).

«Los dos principales países compradores de aceituna peruana son Chile (53% de los envíos peruanos) y Brasil (39 %); y el resto se vende en cantidades mucho más reducidas a países como los Estados Unidos y Canadá. Cultivos no se incrementaron el año 2018. No obstante, la gran producción de aceitunas del año 2017, ha generado un exceso en el stock de este fruto, por lo cual se prevé que este año no se incremente el número de hectáreas cultivadas, que han crecido 10% en los últimos 10 años y actualmente ascienden a unas 30 mil» (Rosales, 2019).

En Tacna, las principales zonas de producción de olivo son La Yarada, Los Palos, Magollo, Sama e Inclán, concentrándose la época de cosecha en el período abril-julio. La actividad se caracteriza por la coexistencia de pequeños agricultores, que gradualmente se han agrupado en asociaciones de productores, en el marco de programas impulsados por el gobierno regional y gobiernos locales de Tacna, y productores exportadores que cuentan con tierras propias y que también acopian producción de terceros.

Miranda (2005) al analizar detalladamente la situación económica y comercial de las MYPES en Perú «determinó que la ciudad de Tacna es la segunda, luego de Lima, con las MYPES de mayor capacidad exportadora a nivel nacional con 68 MYPES exportadoras representando el 3,7 % del total nacional».

La limitada vocación empresarial y liderazgo de los agricultores, aunado al bajo nivel educativo, hace que éstos no tengan la suficiente capacidad de gestión para acceder al mercado y poder de negociación frente a los intermediarios.

El problema descrito anteriormente, tiene un impacto negativo en la economía de la población, mayormente rural, ubicada en la zona de influencia, reflejado en bajas en los niveles salariales de sus trabajadores, así como desempleo.

La falta de competencias directivas de los empresarios que dificulta la capacidad para anticiparse a los problemas y dar soluciones, así como el aprovechamiento las escasas oportunidades y falta de innovación, son causas que pueden explicar la desaparición de muchas MYPES agroexportadoras, con el consecuente impacto negativo sobre las cadenas productivas, sobre la economía nacional y la sociedad en general, que de no solucionarse, conllevará a la desaparición de las mismas, con la consecuente pérdida de empleos y desestabilidad económica en el sector.

El punto de partida para la transformación de las MYPES debe tomar en cuenta, por lo tanto, los problemas que tradicionalmente ha presentado este sector, de tal forma que se empiecen a resolver sus limitaciones “históricas”. Por ello, el identificar los factores limitantes permitirá conocer las fortalezas gerenciales que ayuden a enfrentar las limitantes del crecimiento empresarial a nivel de región en lo que al sector olivarero corresponde.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Interrogante principal

¿Existe relación entre las competencias gerenciales de los empresarios y los factores que limitan el crecimiento empresarial de las MYPES agroexportadoras de aceituna y derivados de Tacna, en el año 2018?

1.2.2 Interrogante secundaria

- a. ¿Las capacidades estratégicas se relacionan con los factores que limitan el crecimiento empresarial de las MYPES agroexportadoras de aceituna y derivados de Tacna en el año 2018?

- b. ¿Las capacidades intratégicas se relacionan con los factores que limitan el crecimiento empresarial de las MYPES agroexportadoras de aceituna y derivados de Tacna en el año 2018?

- c. ¿Las capacidades de eficacia personal se relacionan con los factores que limitan el crecimiento empresarial de las MYPES agroexportadoras de aceituna y derivados de Tacna en el año 2018?

- d. ¿Las capacidades de innovación influirán se relacionan con los factores que limitan el crecimiento empresarial de las MYPES agroexportadoras de aceituna y derivados de Tacna en el año 2018?

1.3 Justificación de la investigación

En la actualidad, la contribución de las MYPES es importante para el incremento de PBI, no solo teniendo en cuenta su contribución en la generación de empleos, sino en el desarrollo económico que genera en la zona donde despliegan sus actividades, En Tacna las MYPES agroindustriales tienen gran movimiento comercial debido a las exportaciones de productos como: aceituna, aceite de olivo, orégano, etc.

«Tacna lideró por años las exportaciones de aceituna a Brasil; sin embargo, en 2017, tras tres años de cosechas consecutivas afectadas por el fenómeno de El Niño y el cambio climático, Tacna ha perdido su posición» (Ferrer, 2018).

Luego de cuatro años de caídas en las exportaciones peruanas de aceituna, en el primer bimestre del presente año se mostró una recuperación en los valores de despacho del mencionado producto, alcanzando los altos niveles de 2015 (León, 2019).

Este panorama hace pensar que el bajo índice de supervivencia puede estar relacionado a las capacidades gerenciales de los gestores de las MYPES que al no tener las capacidades necesarias para administrar su empresa siguen el camino al fracaso.

La realización de la presente investigación se justifica por cuanto los resultados obtenidos ayudaran a orientar los lineamientos de capacitación hacia los empresarios MYPES; así mismo; identificar y superar los factores significativos que limitan el crecimiento de las MYPES agroexportadoras de aceitunas y derivados de Tacna.

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre las competencias gerenciales de los empresarios y los factores que limitan el crecimiento empresarial de las MYPES agroexportadoras de aceituna y derivados Tacna en el año 2018.

1.4.2 Objetivos específicos

- i.** Establecer la relación que existe entre las capacidades estratégicas y los factores que limitan el crecimiento empresarial de las MYPES agroexportadoras de aceituna y derivados de Tacna en el año 2018.

- ii.** Hallar la relación que existe entre las capacidades intratégicas y los factores que limitan el crecimiento empresarial de las MYPES agroexportadoras de aceituna y derivados de Tacna en el año 2018.

- iii.** Hallar la relación que existe entre las capacidades de eficacia personal y los factores que limitan el crecimiento empresarial de las MYPES agroexportadoras de aceituna y derivados de Tacna en el año 2018.

- iv.** Analizar la relación que existe entre las capacidades de innovación y los factores que limitan el crecimiento empresarial de las MYPES agroexportadoras de aceituna y derivados de Tacna en el año 2018.

1.5 Conceptos teóricos

1.5.1 Competencias

Según la Real Academia Española define a la competencia como pericia, aptitud o idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado.

Para Levy-Levoyer (2003) el verbo *competer* se origina del latín *competeré*, que significa “ir una cosa al encuentro de otra, encontrarse o coincidir”. Por su parte, la

mencionada autora refiere que las competencias afectan a la puesta en práctica integrada de aptitudes, rasgos de personalidad y también conocimientos adquiridos para cumplir bien una misión compleja en el marco de una organización.

Así mismo, menciona la autora: *“Una competencia es un conjunto de conductas organizadas, en el seno de una estructura mental, también organizada y relativamente estable y movilizable cuando es preciso”*.

López (2014) señala, que “Una competencia es la capacidad que tiene una persona de poner en práctica de manera completa sus conocimientos, habilidades, experiencias y características personales en un puesto de trabajo determinado” (p. 13).

Para Alles (2009) siguiendo a Spencer y Spencer, afirma “que las competencias son, en definitiva, características fundamentales del hombre e indican "formas de comportamiento o de pensar, que generalizan diferentes situaciones y duran por un largo período de tiempo” (p. 2).

En tal sentido, Benavides (2002) señala al respecto, que «las competencias pueden distinguirse como comportamientos manifiestos en el desempeño laboral que le permiten a una persona actuar eficazmente».

En consideración a las definiciones anteriores, se define competencia como la integración de un conjunto de habilidades, conocimientos, actitudes, cuya articulación puesta en marcha en el contexto laboral, conlleva al ejercicio exitoso de una acción para alcanzar resultados anhelados.

1.5.2 Competencias gerenciales

Mondy y Noe (2005) las competencias laborales (gerenciales), pueden definirse como «la capacidad para resolver un problema en una situación dada. En otras palabras, implica la capacidad de movilizar una serie de atributos para trabajar exitosamente».

Al respecto, Echevarría (2002) menciona sobre las competencias gerenciales: *“Comportamientos competitivos específicos, frente a productos, servicios, ventas o posicionamiento, que hace referencia al uso y mejoramiento del desempeño personal en el manejo de recursos financieros tecnológicos, de información, físicos, de sistemas y a la consolidación de duraderas relaciones interpersonales delegadas” (p.40).*

Es un índice de comportamiento dinámico de la empresa que mide su aptitud para ensanchar sus posibilidades comerciales, financieras y técnicas en mercados con alto grado de dinamismo tecnológico.

1.5.3 Empresario

Un empresario es aquella persona que, de forma individual o colectiva, fija los objetivos y toma las decisiones estratégicas acerca de las metas, los medios, la administración y el control de las empresas y asume la responsabilidad tanto comercial como legal frente a terceros. El empresario es la persona física, o jurídica, que con capacidad legal y de un modo profesional combina capital y trabajo con el objetivo de producir bienes y/o servicios para ofertarlos en el mercado a fin de obtener beneficios.

Pallares, Diego Romero y Manuel Herrera, autores del libro «Hacer Empresa: “Un Reto”, definen al empresario como “una persona, entidad o grupo de personas que independientemente o asociadas, por voluntad propia y motivaciones individuales (dichas motivaciones pueden ir desde la satisfacción de hacer las cosas por sí mismas, hasta alcanzar cierto tipo de poder o distinción social), decide asumir un riesgo en la realización de una actividad económica determinada y en la cual aspiran a tener éxito”.

Según Andrade (2005) autor del libro «Diccionario de Economía», el empresario es “aquella persona natural o jurídica que generalmente es titular de una unidad de producción o servicio, y como tal, éste asume el riesgo principal de la misma, siendo la circunstancia que lo diferencia del ejecutivo”.

1.5.4 Micro y pequeña empresa (MYPES)

La legislación peruana (Ley N° 28015) define a la micro y pequeña empresa como «la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios» (SUNAT, 2016).

Para Gonzales citado por Herrera (2012) considera dos criterios que facilitan identificar todas esas empresas del país: cuantitativos y cualitativos. «Entre los criterios cuantitativos que define a las pequeñas y microempresas (MYPES) son: número de trabajadores; capitalización; activo neto y bruto; inversión de capital,

comprendida la inversión en maquinaria y equipo; valor agregado; ingreso bruto y neto; ingreso procedente de las exportaciones, y los sueldos y salarios pagados».

Entre los criterios cualitativos, los que se aplican con más frecuencia, se refieren a la propiedad y la gestión independientes o a una combinación de propiedad y gestión; a un tipo de gestión personalizado; a la capacidad técnica, y a la integridad moral del propietario y de su familia. Las MYPES deben reunir las siguientes características recurrentes:

Tabla 1. Características de la micro y pequeñas empresas

		Microempresa	Pequeña Empresa	Mediana Empresa
Ley MYPE D.S. N° 007-2008-TR	Ventas Anuales	Hasta 150 UIT	Hasta 1,700 UIT	
	Trabajadores	la 10 Hasta 150 UIT	1 a 100 Más de 150 UIT y	Más de 1700 UIT
Ley N° 30056	Ventas Anuales		hasta 1,700 UIT	/hasta 2,300 UIT
	Trabajadores	No hay límites	No hay límites	No hay límites

Fuente: Escalante (2016)

1.5.5 Crecimiento empresarial

La revisión de la literatura sobre crecimiento empresarial carece de una definición uniforme y concreta que abarque todo el contenido que dicho concepto lleva implícito. Diferentes trabajos examinados abordan esta teoría bajo diferentes enfoques según la disciplina o el punto de vista adoptado por el autor, de ahí que los autores Acosta y González (2001) afirman que «el crecimiento empresarial no cuenta con una teoría general ni con una definición conceptual generalmente aceptada, pues dicho concepto se rige a distintos enfoques, parámetros de medida y factores determinantes».

Para Correa, Rodríguez «el crecimiento empresarial supone no sólo un incremento de las magnitudes económicas, sino también de la complejidad de la organización empresarial, surgiendo una cierta polémica sobre si es el crecimiento el que condiciona la dimensión o, si es la búsqueda de una determinada dimensión óptima la que condiciona el crecimiento» (2001, p. 80).

«Las empresas deben considerar los factores externos como los aspectos institucionales, las condiciones del mercado o el acceso al conocimiento logrando establecer diferencias en el crecimiento empresarial entre industrias, regiones o naciones. Aportan a las pequeñas empresas dando oportunidades de crecimiento, desde las diferentes instituciones y organismos públicos se pueden desarrollar medidas de apoyo a la gestión empresarial» (Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, 2011).

Finalmente, consideramos la definición establecida por Blásquez Santana unifica distintos conceptos utilizados por diversos autores y se alinea al enfoque que vamos a adoptar en la presente investigación.

“El proceso de adaptación a los cambios exigidos por el entorno promovido por el espíritu emprendedor del directivo, según el cual, la empresa se ve compelida a desarrollar su capacidad productiva mediante el ajuste o adquisición de nuevos recursos, realizando para ello cambios organizacionales que soporten las modificaciones realizadas; todo lo cual debe venir avalado por la capacidad financiera de la empresa permita, a través de dicho proceso, obtener una competitividad perdurable en el tiempo” (Blásquez, 2005, p.16).

Esta definición está dirigida hacia las empresas de menor dimensión, cuyo tamaño y estructura organizativa les ha restado interés como objeto de investigación dentro de este campo.

1.5.6 Agroindustria

Según la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), una definición común y tradicional de la agroindustria se refiere a la «sub-serie de actividades de manufacturación mediante las cuales se elaboran materias primas y productos intermedios derivados del sector agrícola. La agroindustria significa así la transformación de productos procedentes de la agricultura, la actividad forestal y la pesca».

«En la agroindustria participan una gran diversidad de actores que interactúan a partir de relaciones económicas, sociales e institucionales. Se incluyen los actores directamente involucrados en las fases del ciclo productivo, y aquellos que tienen alguna competencia asistencial, política, o financiera» (Fletes, 2006; Grass, 2011). Por lo tanto, es un sistema que está encajado en el territorio, determinando su devenir histórico, y que surge o se fortalece a partir de sus propiedades socioculturales.

1.6 Antecedentes del estudio

1.6.1 Antecedentes internacionales

José Menza, Servio Enríquez, Jorge Dorado, José Villarreal, Carlos López y Laura Rojas (2003), realizaron una investigación acerca de los factores que limitan o favorecen el desarrollo empresarial en la ciudad San Juan del Pasto- Colombia. «La

población fueron empresas de diferentes sectores económicos, según el anuario estadístico de Cámara de Comercio de Pasto, consistente en 8914 entre Pymes y no Pymes, el tipo de muestreo fue probabilístico, para la selección de la muestra se estableció un criterio de evaluación, cuyo capital consistía en \$10 000 000, seleccionando aleatoriamente 384 empresas. El instrumento de investigación utilizado para la recolección de datos fue encuestas elaboradas, cuestionarios, paneles y revisión de documentos de carácter económico y gubernamental». La investigación permitió establecer que efectivamente se presentan factores socioeconómicos que limitan u obstaculizan el desarrollo empresarial, tales como la inseguridad, el contrabando, la ausencia de políticas gubernamentales claras y amplias de tipo empresarial, baja o nula actitud de riesgo, «pero especialmente muy baja actitud emprendedora y capacidad empresarial, y condicionantes económicos como la falta de fuentes y políticas pertinentes de financiación adecuadas al medio, baja competitividad de bienes y servicios, escasa tecnología y mayor actividad del comercio pequeño y micro empresarial de tipo familiar agravada por el individualismo propio de la cultura del pastuso, generalizando los efectos de la economía informal y subterránea».

Hernández, Silvestri, Añez y Gamboa (2008), estudiaron la realidad de la formación gerencial en las pequeñas y medianas empresas venezolanas, con el objetivo de establecer el perfil de competencias gerenciales de los directivos de las pequeñas y mediana empresas (PyME) venezolanas, así también, determinar la formación profesional de los gerentes de las PyME. «La investigación es de carácter descriptivo, no experimental. El tipo de muestreo fue probabilístico ya que requirió el compromiso de las unidades de investigación mediante la decisión voluntaria de participar en dicha

investigación. El instrumento de evaluación de la muestra, mediante cuestionarios, estuvo conformada por 20 reactivos (prueba de actitud), con una escala de Likert de 5 alternativas, donde se mide las competencias gerenciales con relación a: conocimientos, habilidades, rasgos y temperamento, motivación y necesidades, capacidad de adecuación al cambio. El estudio, referido a establecer el perfil de competencias gerenciales de los directivos de las PyME venezolanas, llegó a la conclusión de que el mismo está conformado por una serie de indicadores como los conocimientos, habilidades, rasgos y temperamento motivación y necesidades, capacidad de adecuación, generación y aplicación. En cuanto al objetivo de determinar la formación profesional de los gerentes de las PyME, se concluye en torno al indicador nivel educativo que el mayor porcentaje de los consultados manifestó en un 58,97 % poseer un nivel de educación universitario».

1.6.2 Respecto a antecedentes nacionales

Avolio, Mesones y Roca (2011), realizaron un estudio de los factores que limitan el crecimiento de las micro y pequeñas empresas en el Perú, la investigación fue realizada en Lima Metropolitana tomando como referencia el modelo teórico de Ansoff con una adaptación realizada por Okpara y Wynn (2007) autores que categorizan los problemas comunes que enfrenten los empresarios de las pequeñas empresas, en: operativos, administrativos, estratégicos y externos. «La investigación tuvo un enfoque cualitativo de los casos de estudio múltiple, bajo un enfoque holístico; el estudio identificó 60 casos, la elección de la muestra consistió en ocho criterios, por tal motivo solo se dispuso de 11 empresarios que sirvieron de muestra. La recopilación de datos fue mediante entrevistas semiestructuradas»; se usó la clasificación de

preguntas cualitativas empleada por Mertens (2005). El análisis individual de los casos de acuerdo con Hernández et al (2003), siguieron tres fases con el objetivo de encontrar elementos comunes, «Primero consistió en cargar las entrevistas en el software Atlas, para el proceso de análisis cualitativos, la segunda fue la creación de principales párrafos, por último, la codificación, la cual permitió identificar categorías de análisis de cada uno de los factores identificados. Se identificaron factores, administrativos, operativos, estratégicos, externos y personales, los cuales limitan la consolidación y el crecimiento de los empresarios MYPES».

Así mismo, Arrincón (2005) realizó un análisis a las empresas PYMES agroindustriales que realizan actividades de exportación, la metodología de muestreo fue no probabilística de tipo criterial u opinático, cuyo tamaño de muestra asumidos es de 192 Pymes, de un universo de 12015 PYMES agroindustriales peruanas distribuidas en las tres regiones del Perú. «El estudio realizado es del tipo descriptivo, donde se describe el fenómeno objeto del estudio y las alternativas para potenciar su gestión empresarial. Para el estudio se usó información recopilada mediante encuestas con un cuestionario de preguntas basadas en las variables e indicadores de las hipótesis propuestas y entrevistas a los directivos implicados en la materia de estudio. Entre sus conclusiones destaca que las deficiencias estructurales que limitan el desarrollo de las PYMES agroindustriales son: la informalidad e improvisación del personal que labora en el establecimiento, falta de capacitación, gestión deficiente, dificultad de acceso a financiamiento, falta de planificación y programas, entre otros puntos».

Miranda (2005) en su investigación “Competencias claves para la gestión empresarial de las Pymes” analiza minuciosamente la situación económica y comercial de las Pymes en Perú, destacando Tacna como segunda ciudad (luego de Lima) con las Pymes de mayor capacidad exportadora a nivel nacional con 68 Pymes exportadoras 3,7 %. «Este análisis identifica las principales limitaciones que tiene las Pymes que limitan su crecimiento, tales son: capacidades gerenciales limitadas, bajos niveles de competitividad, escasa inserción en el mercado externo, escasa capacidad operativa, acceso limitado a la información de mercados, tecnología, etc. Finalmente, establece lineamientos estratégicos para promover el desarrollo de las PYMES mediante el fomento de la productividad y competitividad, fomentar la cultura del emprendimiento, desarrollar y desplegar tecnologías de información y comunicaciones, para promover el desarrollo de las PYMES, en alianza con instituciones públicas y privadas que tienen que ver con el quehacer empresarial, social, jurídico y político. Este estudio fortalece la hipótesis de la gestión empresarial como eje fundamental para el crecimiento de las PYMES».

La Pontificia Universidad Católica del Perú, mediante su programa CENTRUM (Centro de Negocios), desarrolla un lineamiento del plan estratégico regional, para cada una de las 26 provincias del Perú, dentro de ellos desarrolla el plan estratégico regional para Tacna, clasificándola como una de las tres regiones más competitivas del país, con un crecimiento económico sostenible basado en la agricultura, confecciones, etc.

1.6.3 Respecto a antecedentes locales

Marín (2018) el presente trabajo de investigación tiene como finalidad determinar de qué manera la gestión de la innovación influye en la competitividad de las empresas agroindustriales, del rubro aceituna de la región Tacna, año 2016. La metodología desarrollada fue en base a un cuestionario validado por expertos a una muestra de 33 gerentes de las empresas agroindustriales, del rubro aceituna de la región Tacna, año 2016. El tipo de investigación es básica. El diseño es no experimental y transeccional. La muestra estuvo constituida por 33 gerentes de empresas exportadoras de aceituna de la región Tacna. Los resultados determinaron que la gestión de la innovación influye significativamente en la competitividad en las empresas agroindustriales. En conclusión, con la prueba chi cuadrado de Pearson y coeficiente de correlación PHI de Cramer, se comprueba que la gestión de la innovación influye significativamente en la competitividad de las empresas, agroindustriales del rubro aceituna de la región Tacna, año 2016 con una correlación moderada aun nivel de confianza del 95 %, según la prueba Phi de Cramer 0,635 siendo el p-valor 0,010 menor que el nivel de significancia de 0,05.

Pilco (2018) determinó la relación entre la gestión empresarial y la competitividad en las Asociaciones de Olivareros del Sector de La Yarada - Tacna, 2017; el tipo de investigación fue básico de nivel correlaciona!, de diseño no experimental, la muestra fue de 15 directivos, el enfoque fue cuantitativo, la técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Se concluye que existe una relación positiva media (valor de Rho de Spearman = 0,431) entre la gestión empresarial y la competitividad, dado que el 40% de directivos consideran que están

efectuando un gestión adecuada, y respecto al nivel de competitividad manifiestan en un 66,67% que es regular; además que existe una relación positiva y considerable (valor de Rho de Spearman = 0,650) entre la planeación empresarial y la competitividad; una existe relación positiva media (valor de Rho de Spearman = 0,477) entre la organización empresarial y la competitividad; una relación positiva baja (valor de Rho de Spearman = 0,059) entre la política empresarial y la competitividad; y una relación positiva considerable (valor de Rho de Spearman = 0,673) entre la evaluación de la gestión y la competitividad.

CAPÍTULO II

FUNDAMENTO TEÓRICO CIENTÍFICO

2.1 Competencias gerenciales

Porter (2009, p.163) lo define como "La capacidad que tiene una organización, pública o privada, lucrativa o no, de obtener y mantener ventajas comparativas que le permitan alcanzar, sostener y mejorar una determinada posición en el entorno socioeconómico".

Las competencias gerenciales según Hellriegel (2002) «están conformadas por el conjunto de conocimientos, destrezas, comportamientos y aptitudes que necesita una persona para ser eficiente en una amplia gama de labores gerenciales y en diversas organizaciones».

Es preciso destacar, que el autor anteriormente mencionado relaciona seis competencias gerenciales: comunicación, planeación y administración, trabajo en equipo, acción estratégica, conciencia global y manejo de personal.

Entre las teorías que han surgido en torno al estudio de los requisitos o competencias gerenciales, plantea Chiavenato (2005), fue desarrollado el modelo de Thomas Peters, Robert Waterman, Tony Athos y Richard Pascale hacen énfasis en la independencia de siete elementos organizacionales que interrelacionan permanentemente entre ellas:

- a) Valores compartidos
- b) Estrategia
- c) Estructura
- d) Personal
- e) Sistemas
- f) Estilo gerencial
- g) Habilidades organizacionales

«A lo largo de la historia, las diferentes teorías organizacionales, han debatido acerca de la existencia de diferentes estilos de gerenciar y para algunos fundamentalmente la gerencia presenta un proceso racional y para otros técnicos, y que en definitiva es una ciencia que se aprende mediante una formación adecuada y se perfecciona con el paso de los años», según Anzizu (1998).

En este sentido Anzizu (1998) «plantea la necesidad de caracterizar al gerente bajo el llamado triángulo de la dirección, en el cual debe haber un equilibrio entre actitudes, conocimientos y capacidades, así como las habilidades que deben ponerse en práctica para ejecutar la dirección». Este autor hace mención en la necesidad de establecer la necesidad de que las personas que están al frente de una empresa deben poseer una serie de habilidades y capacidades esenciales y que las mismas deben estar relacionadas bajo una visión compartida con los objetivos organizacionales.

Alles (2009) las competencias se definen en función de la misión, la visión y la estrategia de la organización. «Aunque no se defina un modelo de competencias, el

mero sentido común indica que para alcanzar los objetivos estratégicos será necesario que las personas que integran la organización, tanto directivos como colaboradores de todos los niveles, posean ciertas características. Estas se denominan competencias en la aplicación de esta metodología».

Esta diversa forma de contemplar las facetas del conocimiento, ha dado origen a diversas listas de competencias gerenciales, una de las más populares es la presentada por Levy – Leboyer citada por Vásquez (2005), quien plantea una serie de competencias universales para los cuadros superiores, estas son: «Presentación oral, comunicación oral, comunicación escrita, análisis de problemas, comprensión de los problemas organizacionales, análisis así como de los problemas de fuera de la organización, planificación, organización, delegación, control, desarrollo de los subordinados, sensibilidad, autoridad sobre individuos, autoridad sobre grupos, tenacidad, negociación, vocación, sentido común, creatividad, toma de riesgos, decisión, entre otros».

Según la citada autora, las competencias gerenciales se reflejan en comportamientos que ciertas personas poseen más que otras, las cuales las convierte en más eficaces en el desempeño de su cargo. Los mismos son observables en la realidad cotidiana del trabajo e igualmente en situaciones de evaluación. Ellos aplican de manera integral sus aptitudes, sus rasgos de personalidad y sus conocimientos adquiridos.

2.1.1 Dimensiones de capacidades gerenciales

a. Estratégicas

Las competencias estratégicas, está orientadas a la obtención de resultados económicos (Zermeño et al., 2014).

b. Intratégicas

Las competencias intratégicas, están orientadas a desarrollar a los empleados en incrementar su compromiso y confianza con las empresas (Zermeño et al., 2014).

c. Eficacia personal

Las competencias de eficacia personal son aquellos hábitos que facilitan una relación eficaz de la persona con su entorno. Estos hábitos se refieren tanto al equilibrio y desarrollo personal como al mantenimiento de una relación activa, realista y estimulante con el entorno (Zermeño et al., 2014).

d. Innovación

Esta competencia, está referida a la capacidad para modificar las cosas, incluso partiendo de formas o situaciones no pensadas con anterioridad, implica idear soluciones diferentes en cualquier ámbito del desarrollo productivo o administrativo dentro de la organización.

2.2 Factores que limitan el crecimiento empresarial

Okpara y Wynn (2007) basándose en la teoría de Ansoff categorizan los problemas de las pequeñas empresas en administrativos, operativos, estratégicos y externos.

- Los problemas administrativos se centran en la estructura organizacional y en la habilidad para obtener y desarrollar los recursos necesarios, e incluyen temas relacionados con el personal, las finanzas y la gerencia del negocio.
- Los problemas operativos tratan acerca de repartir los recursos de una manera eficiente, y son más comunes en las áreas funcionales de una empresa; como, por ejemplo, marketing, operaciones y logística.
- Los problemas estratégicos abarcan la habilidad de los pequeños empresarios para ajustar sus productos o servicios a la demanda externa.
- Los problemas externos incluyen temas de infraestructura, corrupción, tecnología y baja demanda (Figura 1).



Figura 1. Categorías de los problemas en las pequeñas empresas

Fuente: Okpara y Wynn (2007)

El modelo de Ansoff sugerido por Avolio et al. (2013) categoriza los factores que limitan el crecimiento de las pequeñas empresas en administrativos, operativos y estratégicos, tal como se observa en la tabla 3.

Tabla 2. Clases de decisiones en la empresa

	Estratégicas	Administrativas	Operativas
Problema	Para seleccionar la mezcla de producto-mercado que permita optimizar el ROÍ potencial de la compañía	Para estructurar los recursos de la firma y optimizar el desempeño	Para optimizar la realización del ROÍ potencial
Naturaleza del problema	Asignación del total de los recursos entre oportunidades producto-mercado	Organización, adquisición y desarrollo de los recursos	Presupuestar los recursos entre las principales áreas funcionales programando aplicaciones de recursos y conversión de monitoreo y control
Decisiones claves	Objetivos y metas: Estrategia de diversificación Estrategia de expansión Estrategia financiera Método de crecimiento Tiempo de crecimiento	Organización: estructura de la información: autoridad y flujos de responsabilidad Estructura de conversión de recursos: flujos de trabajo, sistemas de distribución, ubicaciones de las instalaciones Adquisición y desarrollo de recursos: financieros, instalaciones y equipos, personal, materia prima	Objetivos operativos y metas: costeo y niveles de salida Niveles operativos: cronograma de producción, nivel de inventarios, almacenamiento Políticas y estrategias de marketing Políticas y estrategias de investigación y desarrollo Control
Características claves	<ul style="list-style-type: none"> • Centralización de decisiones • Ignorancia parcial • Decisiones no repetitivas • Decisiones no autorregenerativas 	<ul style="list-style-type: none"> • Conflictos entre estrategia y operaciones • Conflicto entre objetivos individuales e institucionales - • Fuerte unión entre variables económicas y sociales • Decisiones disparadas por estrategia y problemas operativos 	<ul style="list-style-type: none"> • Decisiones descentralizadas • Riesgo e incertidumbre • Decisiones repetitivas • Alto volumen de decisiones • Forzada suboptimización por complejidad • Decisiones autorregenerativas

Fuente: Avolio et al. (2013)

2.2.1 Dimensiones del factor limitantes del crecimiento empresarial

a. Dimensión Administrativa

«Las decisiones administrativas tienen que ver con la estructuración de los recursos de la empresa, y deben proporcionar el clima necesario para cumplir las funciones estratégicas. Incluyen temas relacionados con la organización, la estructuración de las relaciones de autoridad y responsabilidad, los flujos de trabajo y de información, los canales de distribución y la ubicación de las instalaciones, la capacitación y el desarrollo del personal, la financiación y la adquisición de infraestructura» (Ansoff, 1965).

b. Dimensión operativa

Ansoff (1965) considera que «las decisiones operativas suelen absorber la mayor parte de la atención de la empresa, y el objetivo es maximizar la rentabilidad de las operaciones en curso; abarcan temas como la fijación de precios, el establecimiento de estrategias de marketing, programa de producción y niveles de inventarios, así como decisiones sobre los gastos relativos a favor de la investigación y desarrollo, marketing y operaciones».

c. Dimensión estratégica

Las decisiones estratégicas se ocupan de asegurar que los productos y servicios de la empresa satisfagan al consumidor, realizar una buena investigación de mercados potenciales y que la empresa sea capaz de generar una porción de la demanda.

d. Dimensión externa

Los factores externos, abarcan aspectos como corrupción, acceso y disponibilidad a la tecnología, que el nivel de la demanda sea atractivo.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Sistema de hipótesis

3.1.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre las competencias gerenciales de los empresarios y los factores que limitan el crecimiento empresarial de las MYPES agroexportadoras de aceituna y derivados de Tacna, en el año 2018.

3.1.2 Hipótesis específicas

- i.** Existe relación significativa entre las capacidades estratégicas y los factores que limitan el crecimiento empresarial de las MYPES agroexportadoras de aceituna y derivados de Tacna en el año 2018.

- ii.** Existe relación significativa entre las capacidades intratégicas y los factores que limitan el crecimiento empresarial de las MYPES agroexportadoras de aceituna y derivados de Tacna en el año 2018.

- iii.** Existe relación significativa entre las capacidades de eficacia personal y los factores que limitan el crecimiento empresarial de las MYPES agroexportadoras de aceituna y derivados de Tacna en el año 2018.

- iv. Existe relación significativa entre las capacidades de innovación y los factores que limitan el crecimiento empresarial de las MYPES agroexportadoras de aceituna y derivados de Tacna en el año 2018.

3.2 Variables

3.2.1 Identificación de variable V1

V1: Competencias gerenciales

3.2.1.1 Indicadores

D₁: Estratégicos

D₂: Intratéticos

D₃: Eficacia personal

D₄: Innovación

3.2.1.2 Escala para la medición de variable

- Escala ordinal

3.2.2 Identificación de variable V2

V2: Factores que limitan el crecimiento empresarial

3.2.2.1 Indicadores

D₁: Factores administrativos

D₂: Factores operativos

D₃: Factores estratégicos

D₄: Factores externos

3.2.2.2 Escala para la medición de variable

Escala ordinal

3.3 Tipo de investigación

La investigación es aplicada de nivel relacional.

3.4 Diseño de la investigación

De acuerdo con la interferencia del investigador en el estudio, es una investigación no experimental de corte transversal.

3.5 Ámbito y tiempo social de la investigación.

Región Tacna, 2018

3.6 Población y muestra

3.6.1 Unidades de estudio

Empresarios y gestores de las MYPES agroexportadoras de aceituna y derivados de la región Tacna.

3.6.2 Población

La población está delimitada a los empresarios MYPE dedicadas al rubro agroindustrial de la provincia de Tacna, que cumplan los siguientes criterios:

- i.** Tener una empresa que opere formalmente en el momento de estudio
- ii.** El empresario debe poseer el 50% o más, de acciones de la empresa
- iii.** Tener más de dos empleados (con el objeto de evitar el autoempleo)

- iv. Que la antigüedad del negocio sea no menor a tres años
- v. Tener un rol importante en la empresa, en el momento de estudio
- vi. Recibir de su empresa la mayoría de sus ingresos
- vii. Estar vinculado a la empresa por más de dos años

La población, para el presente trabajo de investigación, estuvo conformada por los gerentes de las empresas exportadoras agroindustriales, del rubro aceituna de la provincia de Tacna, año 2018, siendo un total de 33, que se muestran en el anexo 6.

3.6.3 Muestra

Dada la dificultad de acceder a la participación de los gerentes de las empresas para conseguir el tamaño establecido, es que la elección de la muestra fue no probabilística y por conveniencia del investigador, alcanzando un número de 24 gerentes encuestados.

3.7 Procedimientos y técnicas de recolección de los datos

3.7.1 Procedimientos

La recolección de datos fue discrecional, en base a un instrumento de evaluación validado previamente por profesionales, seguidamente su aplicación para la obtención de datos, preparar las observaciones, registros y mediciones para su posterior análisis en el software elegido.

Para validar el instrumento se realizó una prueba piloto con veinte personas, para saber si las instrucciones de este se comprendían correctamente y funcionaba de

manera adecuada. Esta prueba piloto sirvió para elaborar el cuestionario definitivo, el cual se aplicó al total de muestra en estudio.

3.7.2 Técnicas de recolección de los datos

La recolección de datos se hizo mediante encuestas validadas, aplicadas a las muestras seleccionadas en un periodo de 2 meses, considerando la disponibilidad de horario de los encuestados y la cantidad de entrevistas a realizar.

3.7.3 Instrumentos para la recolección de los datos

El instrumento de investigación fue diseñado tomando en cuenta las variables que dieron los resultados, para cumplir con los objetivos de la investigación, fue un cuestionario validado con enunciados cerrados con escala de Likert.

3.7.4 Procesamiento, presentación, análisis e interpretación de los datos

El procesamiento de los datos se hizo en base al software estadístico SPSS versión 25 en español; el respectivo análisis implicó las siguientes técnicas estadísticas: Tablas de frecuencias, gráficos de barras, y coeficiente de correlación Rho de Spearman (puesto que se tratan de variables cualitativas, para evaluar la correlación de las variables se utilizó el estadístico según corresponda el previo análisis de normalidad para luego efectuar el contraste de las hipótesis planteadas, cuyo valor se analiza en base a los siguientes rangos) (Hernández et al., 2014).

La prueba de rho de Spearman incluye el cálculo del coeficiente de correlación rho “ r ” y evaluación de su significancia al 5%.

Distintos programas computacionales de análisis estadístico detallan sus resultados señalando si el coeficiente es o no significativo generalmente así:

- $r =$ (valor del coeficiente)
- s o $P =$ (significancia bilateral)
- $N =$ (número de casos correlacionados)

Y considerando lo referido por Hernandez et al, (2010) se tiene la siguiente descripción:

Correlación negativa perfecta: -1

Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99

Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89

Correlación negativa media: -0,50 a -0,74

Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49

Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24

No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09

Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24

Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49

Correlación positiva media: +0,50 a +0,74

Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89

Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99

Correlación positiva perfecta: +1

El signo indica la dirección de la correlación (positiva o negativa); y el valor numérico indica la magnitud de la correlación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Descripción del trabajo de campo

Para el recojo de la información, se desarrolló los siguientes procedimientos:

Para la aplicación de la técnica de la encuesta, El procedimiento para la recolección de la información fue utilizando dos cuestionarios cuyo objetivo fue establecer las características de las competencias gerenciales y los factores que limitan el crecimiento empresarial.

a. Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad es la cualidad o propiedad de un instrumento de medición que le permite obtener los mismos resultados, al aplicarse una o más veces a la misma persona o grupos de personas en diferentes periodos de tiempo. Procedimientos de recolección de datos (Carrasco, 2005).

Para poder lograr el cumplimiento de los objetivos de investigación y según lo especificado en el capítulo sobre la metodología del estudio se aplicó un cuestionario (Anexo 01). Para esto, dicho instrumento fue sometido a la prueba de validez Alpha de Cronbach cuyos resultados son los siguientes:

Tabla 3. Prueba de fiabilidad

	Estadísticas de fiabilidad	
	Variable 1	Variable 2
Alfa de Cronbach	,806	0,856

Fuente: Elaboración propia

Como se puede apreciar el indicador de consistencia interna Alpha de Cronbach genera un valor de 0,806 para la variable Competencias Gerenciales y de 0,856 para la variable Crecimiento Empresarial, resultados que determina un nivel de confiabilidad aceptable y que aseguran que la información recolectada ayuda a cumplir con los objetivos de investigación propuestos anteriormente.

Para la aplicación del análisis documental para el presente trabajo de investigación se solicitó la colaboración de los gerentes generales de las empresas escogidas para ser entrevistadas, con la finalidad de tener acceso a la información. Este proceso de recolección se hizo en las empresas agroindustriales del rubro aceitunas ubicadas en la provincia de Tacna y se desarrolló en su totalidad en el mes de octubre del año 2018 utilizando el formato impreso para la obtención y posterior comparación de las encuestas se realizaron las mismas cantidades estas fueron 24 encuestas.

b. Validez del instrumento

Este atributo de los instrumentos de la investigación consiste en que éstos miden con objetividad, precisión, veracidad y autenticidad, aquello que se desea medir de la variable o variables en estudio (Carrasco, 2005).

Asimismo, el instrumento fue validado a través del criterio de expertos.

4.2 Diseño de presentación de resultados

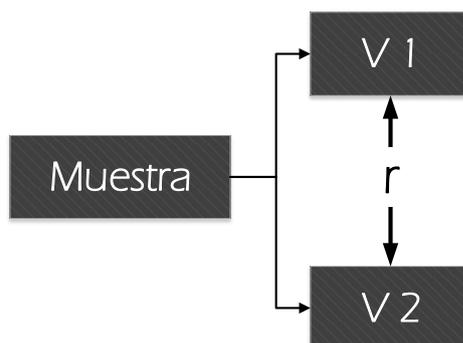
Para el procesamiento, los datos fueron codificados y los aspectos de datos generales fueron analizados en las hojas de cálculo de Excel del programa Microsoft y las preguntas de los cuestionarios de las competencias gerenciales y los factores limitantes del crecimiento empresarial se trabajaron con el paquete estadístico SPSS versión 25.0 y fueron procesados según el siguiente orden:

a) Competencias gerenciales

Análisis de resumen de la información estadística procesada.

b) Factores que limitan el crecimiento empresarial.

Análisis de resumen de la información estadística procesada.



Muestra: gerentes encuestados

V1: Capacidades gerenciales

V2: Limitantes del crecimiento empresarial

r: Correlación entre las variables

4.3 Presentación de los resultados “Competencias gerenciales”

Se realizó el análisis y se discutió los resultados obtenidos a través de la recopilación de la información, con la estadística descriptiva, determinándose y definiéndose las frecuencias y porcentajes, siguiendo la secuencia para la presentación de las variables y sus respectivas dimensiones.

4.3.1 Análisis de las características de los encuestados

Tabla 4. Distribución del sexo de los encuestados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Masculino	14	58,3	58,3
Femenino	10	41,7	100,0
Total	24	100,0	

Fuente: Elaboración propia

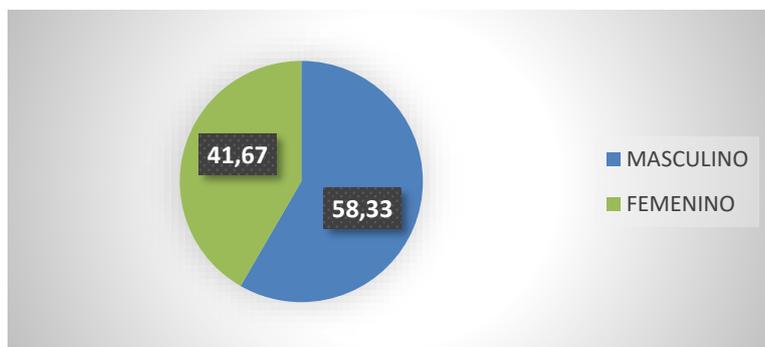


Figura 2. Sexo en los encuestados

Fuente: Tabla 6

Tabla 5. Distribución de la edad de los encuestados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
30 a menos	4	16,7	16,7
31 a 34	6	25,0	41,7
35 a 44	7	29,2	70,8
45 a más	7	29,2	100,0
Total	24	100,0	

Fuente: Elaboración propia

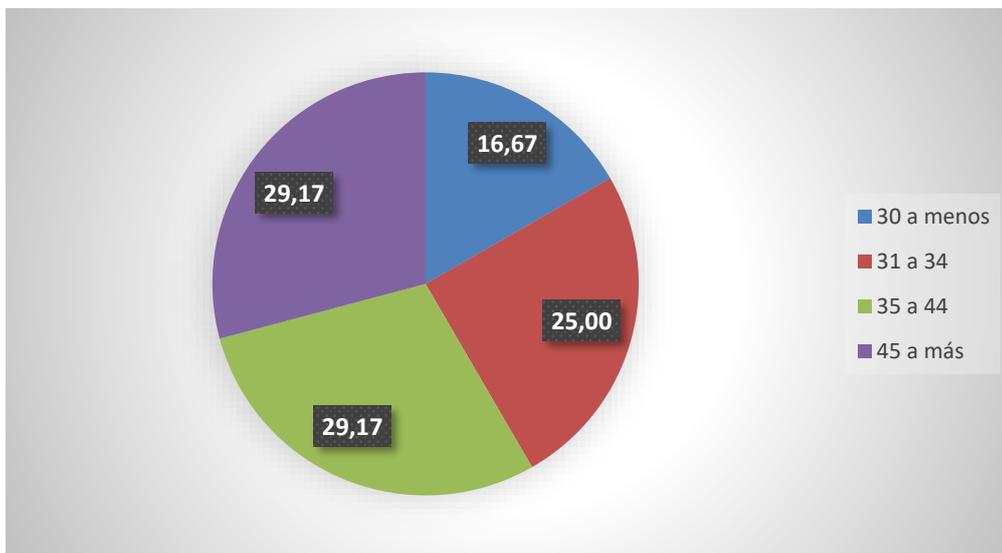


Figura 3. Edad de los encuestados

Fuente: Tabla 7

Tabla 6. Distribución de grado de instrucción

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
PRIMARIA	1	4,2	4,2
SECUNDARIO	5	20,8	25,0
TÉCNICA	2	8,3	33,3
SUPERIOR	16	66,7	100,0
Total	24	100,0	

Fuente: Elaboración propia

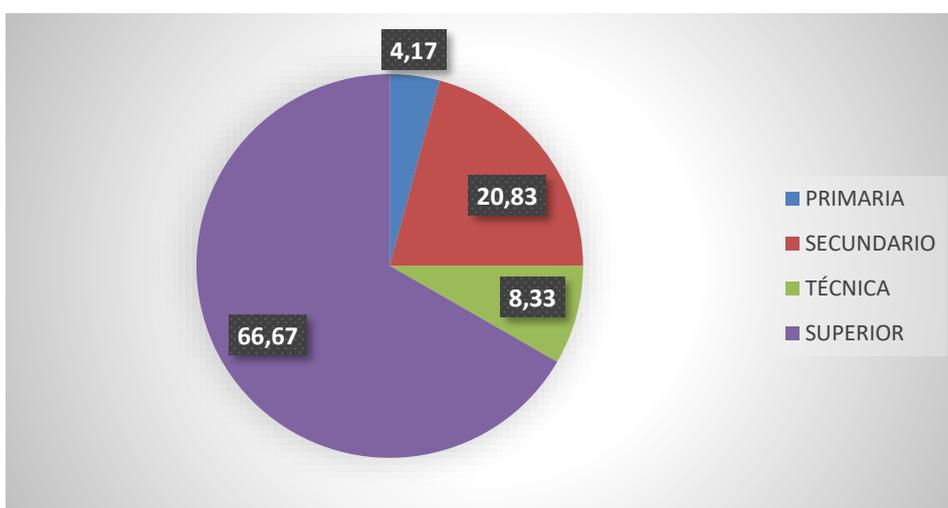


Figura 4. Grado de instrucción

Fuente: Tabla 8

Tabla 7. Distribución de la antigüedad de la empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
menos de 5	6	25,0	25,0
de 6 a 10	11	45,8	70,8
11 a 15	3	12,5	83,3
16 a más	4	16,7	100,0
Total	24	100,0	

Fuente: Elaboración propia

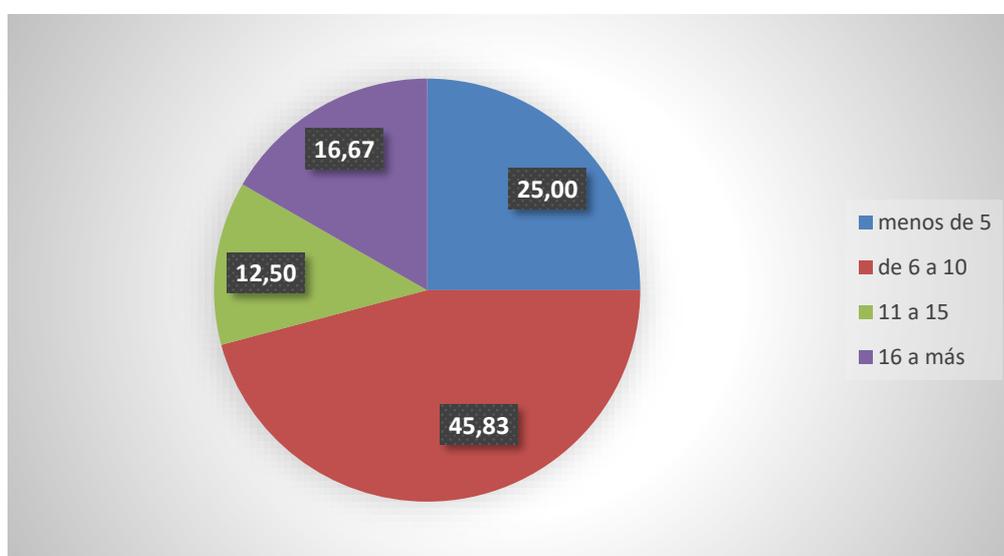


Figura 5. Antigüedad de la empresa

Fuente: Tabla 9

4.3.2 Análisis de las dimensiones de la variable: Competencias gerenciales

4.3.2.1 Dimensión 1: Competencias estratégicas

Tabla 8. Distribución de la dimensión competencia gerencial estratégica

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A veces	7	29,2	29,2
Casi siempre	9	37,5	66,7
Siempre	8	33,3	100,0
Total	24	100,0	

Fuente: Elaboración propia

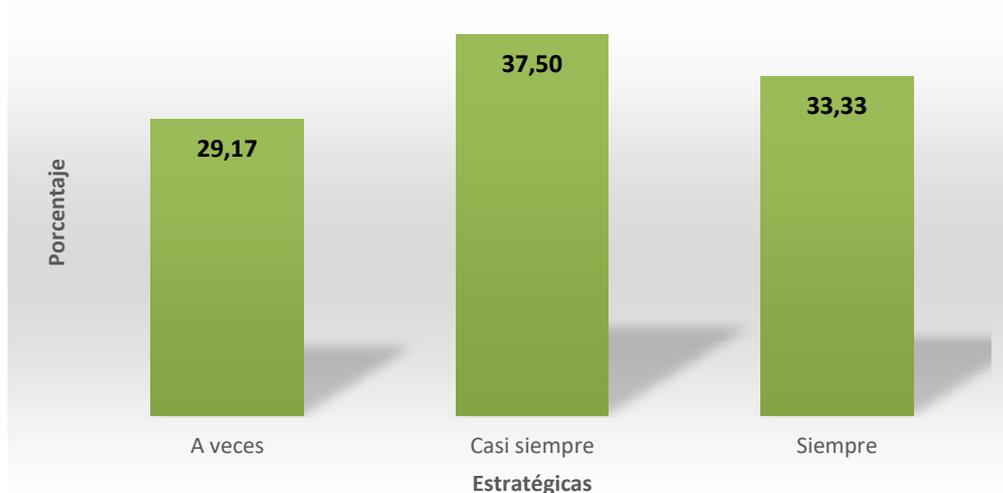


Figura 6. Competencia gerencial estratégica
Fuente: Tabla 10

Análisis e interpretación

En la Tabla 8, del 100% de los gerentes encuestados el 33,3 % afirma que siempre aplican estrategias en su toma de decisiones, mientras que un 29,17 % indica que a veces aplican estrategias mientras que el 37,50 % indica que casi siempre aplican estrategias. En tal sentido, y tal como se verifica en la figura 2, la mayor parte de los gerentes de empresas agroindustriales del rubro aceitunas encuestados manifiestan que en mayor o menor medida la estrategia es una herramienta que considerar para tomar decisiones.

4.3.2.2 Dimensión 2: Competencias intratégicas

Tabla 9. Distribución de la dimensión competencia gerencial intratégica

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A veces	1	4,2	4,2
Casi siempre	11	45,8	50,0
Siempre	12	50,0	100,0
Total	24	100,0	

Fuente: Elaboración propia

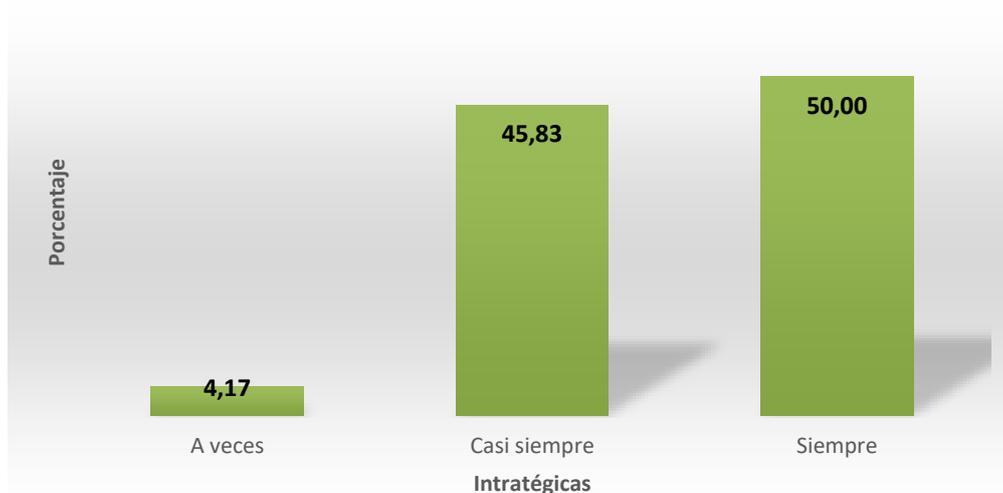


Figura 7. Competencia gerencial intratégica
Fuente: Tabla 11

Análisis e interpretación

En la Tabla 9, del 100% de los gerentes encuestados el 50,00 % afirma que siempre aplica intrategias en su toma de decisiones, mientras que un 45,83 % indica que a casi siempre aplican intrategias y apenas un 4,17 % afirma que a veces aplican intrategias. En tal sentido, y tal como se verifica en la figura 3, la mayor parte de los gerentes de empresas agroindustriales del rubro aceitunas encuestados manifiestan que en mayor o menor medida la intrategia siempre es una herramienta que consideran para tomar decisiones.

4.3.2.3 Dimensión 3: Competencia eficacia personal

Tabla 10. Distribución de la dimensión competencia gerencial eficacia personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A veces	2	8,3	8,3
Casi siempre	12	50,0	58,3
Siempre	10	41,7	100,0
Total	24	100,0	

Fuente: Elaboración propia

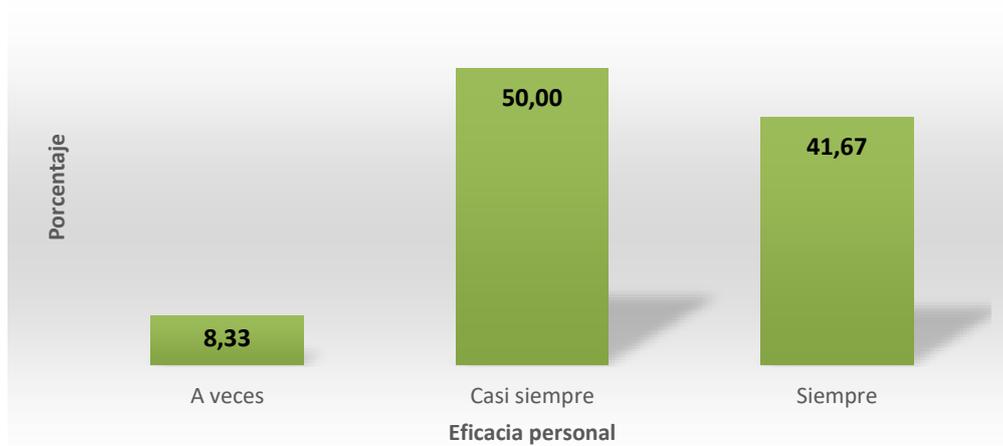


Figura 8. Competencia gerencial según eficacia personal

Fuente: Tabla 12

Análisis e interpretación

En la Tabla 10, del 100% de los gerentes encuestados el 50,00 % afirma que siempre aplica eficacia profesional en su toma de decisiones, mientras que un 41,67 % indica que casi siempre considera la eficacia personal y un 8,33 % indica que a veces buscan la eficacia personal. En tal sentido, y tal como se verifica en la figura 4, la mayor parte de los gerentes de empresas agroindustriales del rubro aceitunas encuestados manifiestan que en mayor o menor medida la eficacia personal es una herramienta que considerar para tomar decisiones.

4.3.2.4 Dimensión 4: Competencia innovación

Tabla 11. Distribución de la dimensión competencia gerencial: Innovación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A veces	2	8,3	8,3
Casi siempre	11	45,8	54,2
Siempre	11	45,8	100,0
Total	24	100,0	

Fuente: Elaboración propia

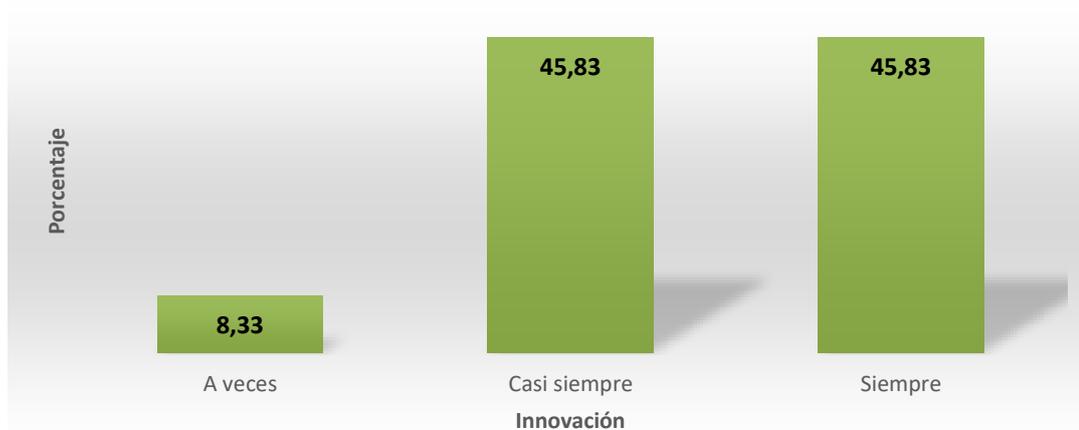


Figura 9. Competencia gerencial según la innovación
Fuente: Tabla 13

Análisis e interpretación

En la Tabla 11, del 100% de los gerentes encuestados el 45,83 % afirma que “casi siempre” aplican la innovación en sus actividades empresariales, mientras que un 45,83 % indica que siempre buscan la eficacia la innovación y solo un 8,33 % indica que a veces busca la innovación. En tal sentido, y tal como se verifica en la figura 5, la mayor parte de los gerentes de empresas agroindustriales del rubro aceitunas encuestados manifiestan que en mayor o menor medida buscan innovar sus actividades comerciales.

4.3.3 Presentación de los resultados “Limitantes del crecimiento empresarial”

4.3.3.1 Dimensión 1: Limitaciones administrativas

Tabla 12. Distribución del factor limitante de tipo administrativo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A veces	3	12,5	12,5
Casi siempre	5	20,8	33,3
Siempre	16	66,7	100,0
Total	24	100,0	

Fuente: Elaboración propia



Figura 10. Factor limitante de tipo administrativo

Fuente: Tabla 14

Análisis e interpretación

En la Tabla 12, del 100% de los gerentes encuestados el 66,67 % afirma que “siempre” los aspectos administrativos en sus actividades empresariales limitan su desarrollo; mientras que un 20,83 % indica que “casi siempre” los aspectos administrativos limitan el desarrollo y solo un 12,50 % a veces aplican aspectos administrativos. En tal sentido, y tal como se verifica en la figura 6, en mayor o menor medida los gerentes de empresas agroindustriales del rubro aceitunas encuestados manifiestan las labores administrativas afectan su desarrollo empresarial.

4.3.3.2 Dimensión 2: Limitaciones operativas

Tabla 13. Distribución del factor limitante de tipo operativos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A veces	1	4,2	4,2
Casi siempre	5	20,8	25,0
Siempre	18	75,0	100,0
Total	24	100,0	

Fuente: Elaboración propia



Figura 11. Factor limitante de tipo operativos
Fuente: Tabla 7

Análisis e interpretación

En la Tabla 13, del 100% de los gerentes encuestados el 75 % afirma que “siempre” los aspectos administrativos en sus actividades empresariales limitan su desarrollo; mientras que un 20,83 % indica que “casi siempre” los aspectos administrativos limitan el desarrollo y apenas un 4,17 % indica que a veces consideran a los aspectos administrativos como limitantes. En tal sentido, y tal como se verifica en la figura 7, en mayor o menor medida los gerentes de empresas agroindustriales del rubro aceitunas encuestados manifiestan las labores administrativas afectan su desarrollo empresarial.

4.3.3.3 Dimensión 3: Limitaciones Estratégicas

Tabla 14. Distribución del factor limitante de tipo estratégicos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A veces	2	8,3	8,3
Casi siempre	10	41,7	50,0
Siempre	12	50,0	100,0
Total	24	100,0	

Fuente: Elaboración propia



Figura 12. Factor limitante de tipo estratégicos

Fuente: Tabla 11

Análisis e interpretación

En la Tabla 14, del 100% de los gerentes encuestados el 50,00 % afirma que “siempre” los aspectos estratégicos de sus actividades empresariales limitan su desarrollo; mientras que un 41,67 % indica que “casi siempre” los aspectos estratégicos limitan el desarrollo. En tal sentido, y tal como se verifica en la figura 8, en mayor medida las estrategias son las limitantes más presentes en el desarrollo de sus actividades.

4.3.3.4 Dimensión 4: Limitaciones externas

Tabla 15. Distribución del factor limitante de tipo externo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	1	4,2	4,2
A veces	9	37,5	41,7
Casi siempre	8	33,3	75,0
Siempre	6	25,0	100,0
Total	24	100,0	

Fuente: Elaboración propia



Figura 13. Factor limitante de tipo externo
Fuente: Tabla 12

Análisis e interpretación

En la Tabla 15, del 100% de los gerentes encuestados el 36,84 % afirma que “A veces” los aspectos externos afectan sus actividades empresariales limitando su desarrollo; mientras que un 31,58 % indica que “casi siempre” y “siempre” los factores externos limitan el desarrollo. En tal sentido, y como se muestra en la figura 9, en menor medida los gerentes de empresas agroindustriales manifiestan que hay factores externos que pueden afectar su desarrollo empresarial.

4.3.4 Variable 1: Competencias gerenciales

Tabla 16. Competencias gerenciales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi siempre	14	58,3	58,3
Siempre	10	41,7	100,0
Total	24	100,0	

Fuente: Elaboración propia



Figura 14. Competencias gerenciales
Fuente: Tabla 11

Análisis e interpretación

En la Tabla 16, del 100% de los gerentes encuestados el 52,63 % afirma que “Casi siempre” las competencias gerenciales afectan sus actividades empresariales limitan su desarrollo; mientras que un 47,37 % indica que “siempre” las competencias gerenciales limitan su desarrollo. Dicho comportamiento se verifica en la figura 10, donde los gerentes de empresas agroindustriales del rubro aceitunas encuestados manifiestan en general las competencias gerenciales pueden afectar su desarrollo empresarial.

4.3.5 Variable 2: Limitantes del crecimiento empresarial

Tabla 17. Crecimiento empresarial

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A veces	1	4,2	4,2
Casi siempre	9	37,5	41,7
Siempre	14	58,3	100,0
Total	24	100,0	

Fuente: Elaboración propia

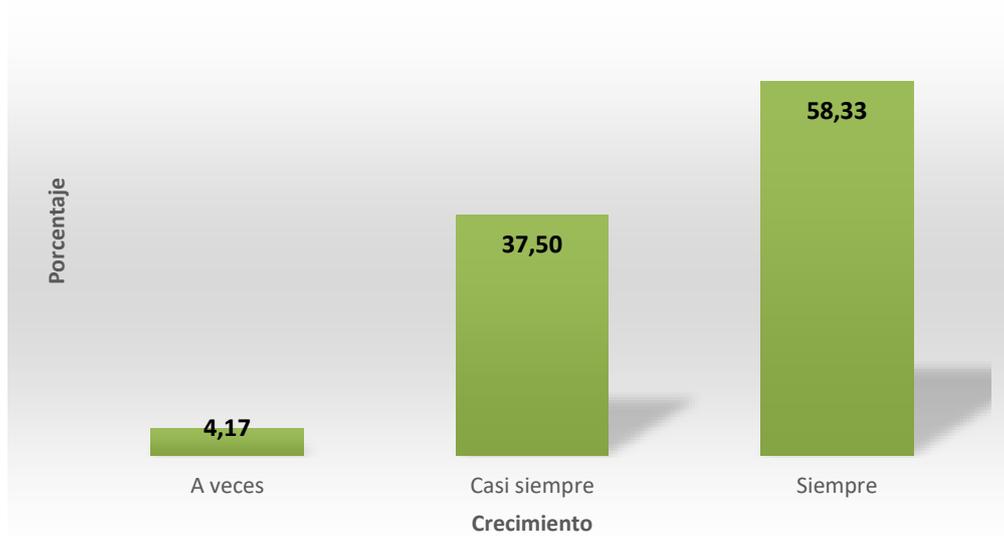


Figura 15. Crecimiento empresarial

Fuente: tabla 12.

Análisis e interpretación

En la Tabla 17, del 100% de los gerentes encuestados el 58,33 % afirma que “siempre” buscan el crecimiento empresarial en sus actividades empresariales; mientras que un 37,50 % indica que “casi siempre” buscan el crecimiento empresarial, mientras que apenas un 4,17 % afirma que desea el crecimiento de sus actividades. Ello se verifica en la figura 15, donde en general los gerentes de empresas agroindustriales del rubro aceitunas manifiestan que buscan el crecimiento empresarial.

4.4 Pruebas estadísticas (pruebas de normalidad)

Tabla 18. Análisis no paramétrico de las dimensiones y sus variables

	N	Parámetros normales ^{a,b}		Máximas diferencias extremas			Estadístico de prueba	Sig. Asintótico a (bilateral)
		Media	Desv. Desviación	Absoluto	Positivo	Negativo		
Estratégicas	24	3,04	0,81	0,22	0,19	-0,22	0,22	,005 ^c
Intratégicas	24	3,46	0,59	0,32	0,28	-0,32	0,32	,000 ^c
Eficacia personal	24	3,33	0,64	0,28	0,28	-0,27	0,28	,000 ^c
Innovación	24	3,38	0,65	0,29	0,26	-0,29	0,29	,000 ^c
Administrativos	24	3,54	0,72	0,40	0,26	-0,40	0,40	,000 ^c
Operativos	24	3,71	0,55	0,45	0,30	-0,45	0,45	,000 ^c
Estratégicos	24	3,42	0,65	0,31	0,24	-0,31	0,31	,000 ^c
Externos	24	2,79	0,88	0,23	0,23	-0,18	0,23	,002 ^c
Competencias	24	3,42	0,50	0,38	0,38	-0,29	0,38	,000 ^c
Crecimiento	24	3,54	0,59	0,37	0,24	-0,37	0,37	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Fuente: Elaboración propia

La tabla 18 del análisis de normalidad muestra que tanto los indicadores y las variables siguen un comportamiento no paramétrico y por lo tanto para las respectivas pruebas de hipótesis se justifica la aplicación de la prueba de correlación de Spearman para evaluar las relaciones propuestas.

4.5 Comprobación de hipótesis y discusión

4.5.1 Hipótesis general: Competencias gerenciales y limitantes del crecimiento empresarial

Existe relación significativa entre las competencias gerenciales de los empresarios y los factores que limitan el crecimiento empresarial de las MYPES agroexportadoras de aceituna y derivados de Tacna en el año 2018.

a) Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis nula

Ho: las competencias gerenciales no se relacionan con los factores que limitan el crecimiento empresarial.

Hipótesis alterna.

H1: las competencias gerenciales se relacionan con los factores que limitan el crecimiento empresarial

b) Nivel de significancia: 0,05

Para todo valor de probabilidad igual o menor que 0,05 se rechaza H_0 .

c) Elección de la prueba estadística: Contrastación de hipótesis H_0 con la prueba *Chi cuadrado* según nivel de significancia ($\alpha = 0,05$).

Tabla 19. Competencias gerenciales de los empresarios y los factores que limitan el crecimiento empresarial

		Competencias		Total
		Casi siempre	Siempre	
Crecimiento	A veces	1	0	1
	Casi siempre	8	1	9
	Siempre	5	9	14
Total		14	10	24

Tabla 20. Prueba de asociación de la competencia gerencial y el crecimiento empresarial

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,118 ^a	2	0,028
Razón de verosimilitud	8,073	2	0,018
Asociación lineal por lineal	6,362	1	0,012
N de casos válidos	24		

a. 3 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,42.

Tabla 21. Prueba de correlación para las competencias gerenciales

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	0,526	0,137	2,900	,008 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,543	0,149	3,031	,006 ^c
N de casos válidos		24			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

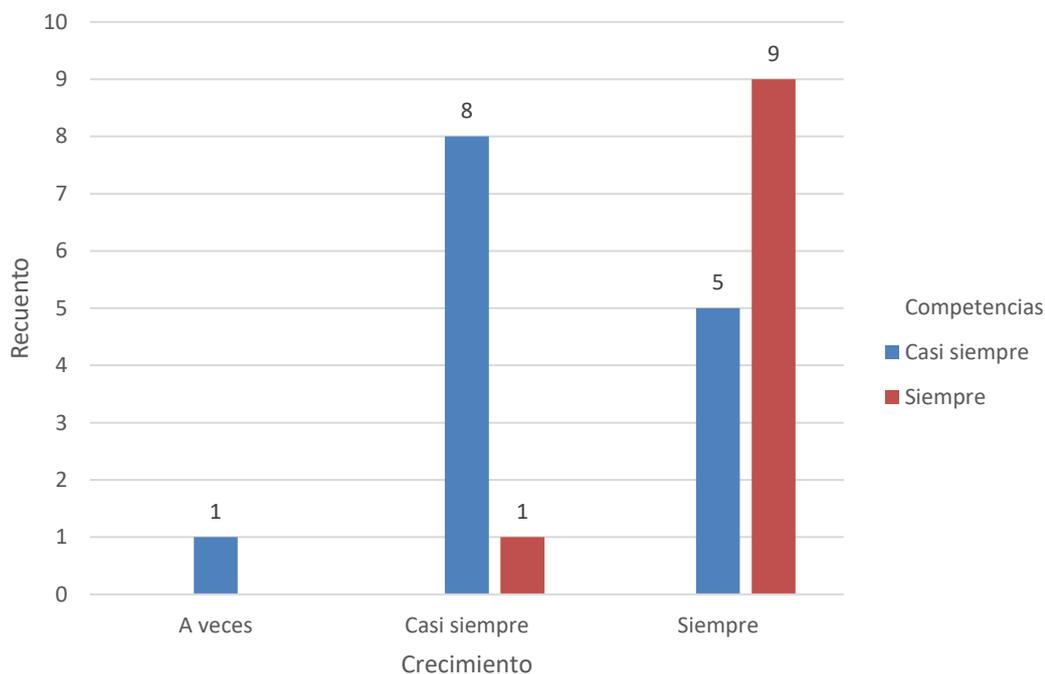


Figura 16. Las competencias gerenciales y los factores que limitan el crecimiento empresarial

Conclusión:

La tabla 20 de la prueba *Chi cuadrado* resultó con un p-valor de 0,208; es decir, que no se puede rechazar la hipótesis nula y por tanto, no existe una asociación significativa entre las capacidades gerenciales y el crecimiento empresarial. Además, en la tabla 30 de la prueba de correlación de Spearman con valor de correlación positiva media de 0,354 y un p-valor de 0,089 se concluyó que la aparente relación positiva no es significativa. Es decir, que no necesariamente las capacidades gerenciales aplicadas son suficientes para incidir en el desarrollo empresarial de las MYPES agroexportadoras de aceituna y derivados de la provincia de Tacna en el año 2018.

4.5.2 Hipótesis específicas 1: Capacidades estratégicas

Existe relación significativa entre las capacidades estratégicas y los factores que limitan el crecimiento empresarial de las MYPES agroexportadoras de aceituna y derivados de Tacna en el año 2018.

a) Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis nula

H₀: las capacidades estratégicas no se relacionan con los factores que limitan el crecimiento empresarial

Hipótesis alterna.

H₁: las capacidades estratégicas se relacionan con los factores que limitan el crecimiento empresarial

b) Nivel de significancia: 0,05

Para todo valor de probabilidad igual o menor que 0,05 se rechaza H₀.

c) Elección de la prueba estadística: Contrastación de hipótesis H₀ con la prueba *Chi cuadrado* según nivel de significancia ($\alpha = 0,05$).

Tabla 22. Capacidades estratégicas y los factores limitantes del crecimiento empresarial

		Estratégicas			Total
		A veces	Casi siempre	Siempre	
Crecimiento	A veces	0	1	0	1
	Casi siempre	3	4	2	9
	Siempre	4	4	6	14
Total		7	9	8	24

Fuente: Elaboración propia

Tabla 23. Prueba de asociación capacidad estratégica

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,850 ^a	4	,583
Razón de verosimilitud	3,176	4	,529
Asociación lineal por lineal	,411	1	,522
N de casos válidos	24		

a. 8 casillas (88,9%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,29.

Tabla 24. Prueba de correlación para la capacidad estratégica

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,134	,171	,633	,534 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,150	,190	,711	,485^c
N de casos válidos		24			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

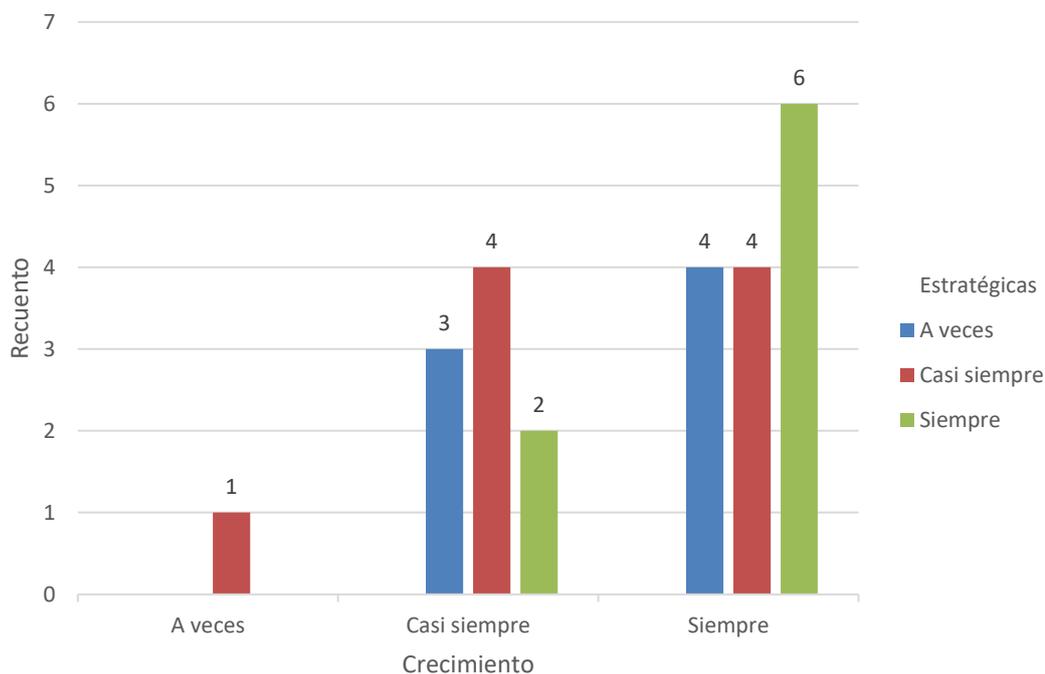


Figura 17. Capacidades estratégicas y los factores limitantes del crecimiento

Conclusión.

La tabla 23 de la prueba *Chi cuadrado* resulto con un p-valor de 0,639; es decir que no se puede rechazar la hipótesis nula y por tanto, no existe una asociación significativa entre las capacidades estratégicas y las limitantes del crecimiento empresarial. Asimismo, en la tabla 23 de la prueba de correlación de spearman con valor de correlación positiva media de 0,150 y un p-valor de 0,485; se concluyó que la aparente relación positiva no es significativa. Es decir que la aplicación de estrategias en la gestión agroindustrial olivícola no necesariamente incide en su desarrollo empresarial de las MYPES agroexportadoras de aceituna y derivados de la provincia de Tacna en el año 2018.

4.5.3 Hipótesis específicas 2: Capacidades intratégicas

Existe relación significativa entre las capacidades intratégicas y los factores que limitan el crecimiento empresarial de las MYPES agroexportadoras de aceituna y derivados de Tacna en el año 2018.

a) Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis nula

H₀: las capacidades intratégicas no se relacionan con los factores que limitan el crecimiento empresarial

Hipótesis alterna.

H₁: las capacidades intratégicas se relacionan con los factores que limitan el crecimiento empresarial

b) Nivel de significancia: 0,05

Para todo valor de probabilidad igual o menor que 0,05 se rechaza H₀.

c) **Elección de la prueba estadística:** Contrastación de hipótesis H₀ con la prueba *Chi cuadrado* según nivel de significancia ($\alpha = 0,05$).

Tabla 25. Capacidades intratégicas y los factores que limitan el crecimiento empresarial

		Intratégicas			Total
		A veces	Casi siempre	Siempre	
Crecimiento	A veces	0	0	1	1
	Casi siempre	1	5	3	9
	Siempre	0	6	8	14
Total		1	11	12	24

Tabla 26. Prueba de asociación de las capacidades intratégicas

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,481 ^a	4	,481
Razón de verosimilitud	4,170	4	,384
Asociación lineal por lineal	,394	1	,530
N de casos válidos	24		

a. 7 casillas (77,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,04.

Tabla 27. Prueba de correlación de las capacidades intratégicas

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,131	,206	,619	,542 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,162	,207	,770	,449^c
N de casos válidos		24			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

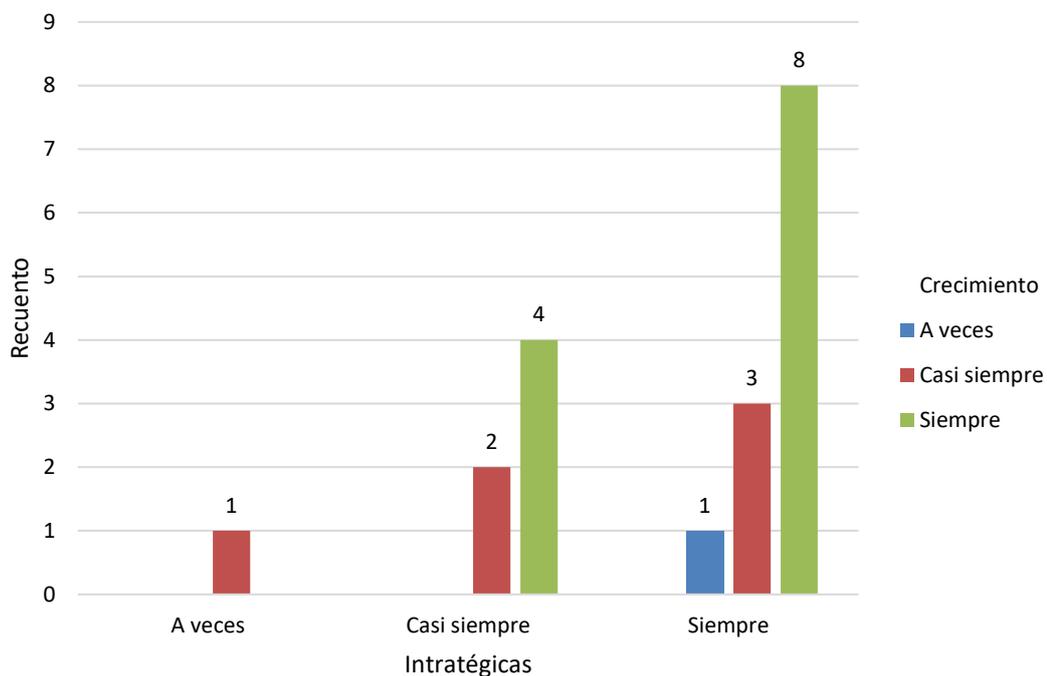


Figura 18. Capacidades intratégicas y los factores que limitan el crecimiento empresarial

Conclusión.

La tabla 26 de la prueba *Chi cuadrado* resultó con un p-valor de 0,574; es decir, que no se puede rechazar la hipótesis nula; y por tanto, no existe una asociación significativa entre las capacidades intratégicas y las limitantes del crecimiento empresarial. Asimismo, en la tabla 26 de la prueba de correlación de Spearman con valor de correlación positiva media de 0,162 y un p-valor de 0,449 se concluyó que la aparente relación positiva no es significativa. Es decir que la aplicación de intrategias en la gestión agroindustrial olivícola no necesariamente incide en su desarrollo empresarial de las MYPES agroexportadoras de aceituna y derivados de la provincia de Tacna en el año 2018.

4.5.4 Hipótesis específicas 3: Capacidades de eficacia personal

Existe relación significativa entre las capacidades de eficacia personal y los factores que limitan el crecimiento empresarial de las MYPES agroexportadoras de aceituna y derivados de Tacna en el año 2018.

a) Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis nula

Ho: las capacidades de eficacia personal no se relacionan con los factores que limitan el crecimiento empresarial.

Hipótesis alterna

H1: las capacidades de eficacia personal se relacionan con los factores que limitan el crecimiento empresarial

b) Nivel de significancia: 0,05

Para todo valor de probabilidad igual o menor que 0,05 se rechaza H_0 .

c) Elección de la prueba estadística: Contrastación de hipótesis H_0 con la prueba *Chi cuadrado* según nivel de significancia ($\alpha = 0,05$).

Tabla 28. Capacidades de eficacia personal y los factores que limitan el crecimiento empresarial

		Eficacia personal			Total
		A veces	Casi siempre	Siempre	
Crecimiento	A veces	0	1	0	1
	Casi siempre	2	6	1	9
	Siempre	0	5	9	14
Total		2	12	10	24

Tabla 29. Prueba de asociación de la eficacia personal

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9,057 ^a	4	0,06
Razón de verosimilitud	10,559	4	0,032
Asociación lineal por lineal	6,743	1	0,009
N de casos válidos	24		

a. 7 casillas (77,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,08.

Tabla 30. Pruebas de correlación con la eficacia personal

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	0,541	0,111	3,021	,006 ^c
	Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,576	0,131	3,308
N de casos válidos		24			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

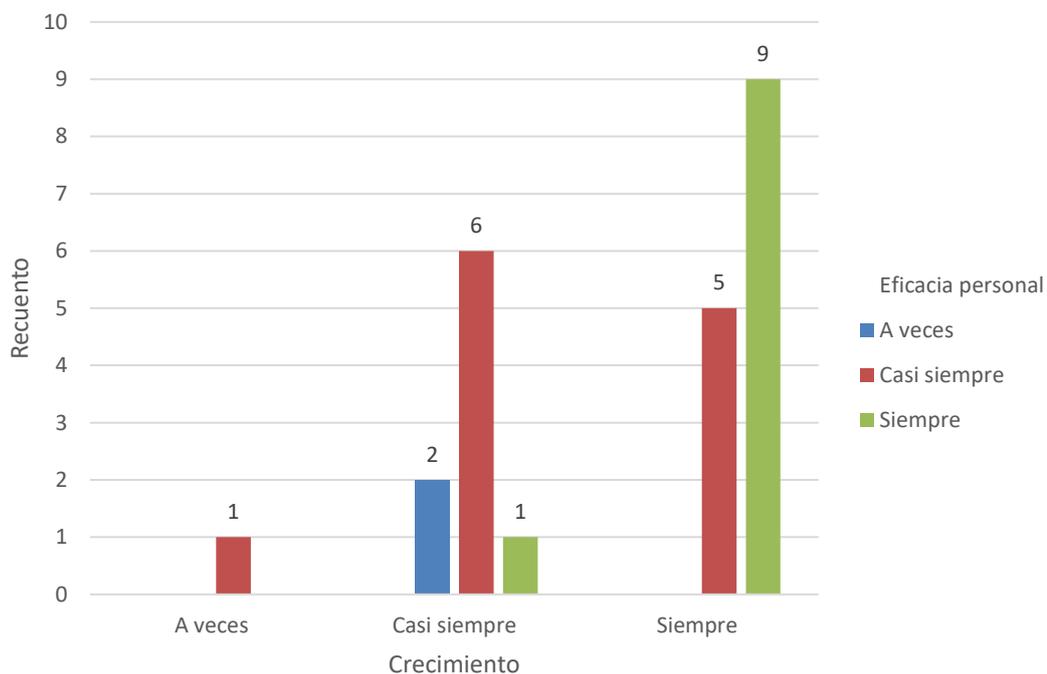


Figura 19. La eficacia personal y los factores que limitan el crecimiento empresarial

Conclusión:

La tabla 29 de la prueba *Chi cuadrado* resultó con un p-valor de 0,141; es decir, que no se puede rechazar la hipótesis nula y por tanto, no existe una asociación significativa entre la eficacia personal y el crecimiento empresarial. Asimismo, en la tabla 29 de la prueba de correlación de Spearman con valor de correlación positiva media de 0,466 y un p-valor de 0,022 se concluyó que la aparente relación positiva si es significativa. Es decir, que el incidir en la eficacia personal como método de capacidad gerencial en la gestión agroindustrial olivícola incide en su desarrollo empresarial de las MYPES agroexportadoras de aceituna y derivados de la provincia de Tacna en el año 2018.

4.5.5 Hipótesis específica 4: Capacidades de innovación

Existe relación significativa entre las capacidades de innovación y los factores que limitan el crecimiento empresarial de las MYPES agroexportadoras de aceituna y derivados de Tacna en el año 2018.

a) Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis nula

Ho: las capacidades de innovación no se relacionan con los factores que limitan el crecimiento empresarial.

Hipótesis alterna.

H1: las capacidades de innovación se relacionan con los factores que limitan el crecimiento empresarial

b) Nivel de significancia: 0,05

Para todo valor de probabilidad igual o menor que 0,05 se rechaza H_0 .

c) Elección de la prueba estadística: Contrastación de hipótesis H_0 con la prueba *Chi cuadrado* según nivel de significancia ($\alpha = 0,05$).

Tabla 31. Capacidades de innovación y los factores que limitan el crecimiento empresarial

		Innovación			Total
		A veces	Casi siempre	Siempre	
Crecimiento	A veces	0	1	0	1
	Casi siempre	2	2	5	9
	Siempre	0	8	6	14
Total		2	11	11	24

Tabla 32. Prueba de asociación de la innovación

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,130 ^a	4	,190
Razón de verosimilitud	7,235	4	,124
Asociación lineal por lineal	,380	1	,538
N de casos válidos	24		

a. 7 casillas (77,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,08.

Tabla 33. Pruebas de correlación para la innovación

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,129	,176	,608	,549 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,064	,208	,299	,768 ^c
N de casos válidos		24			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

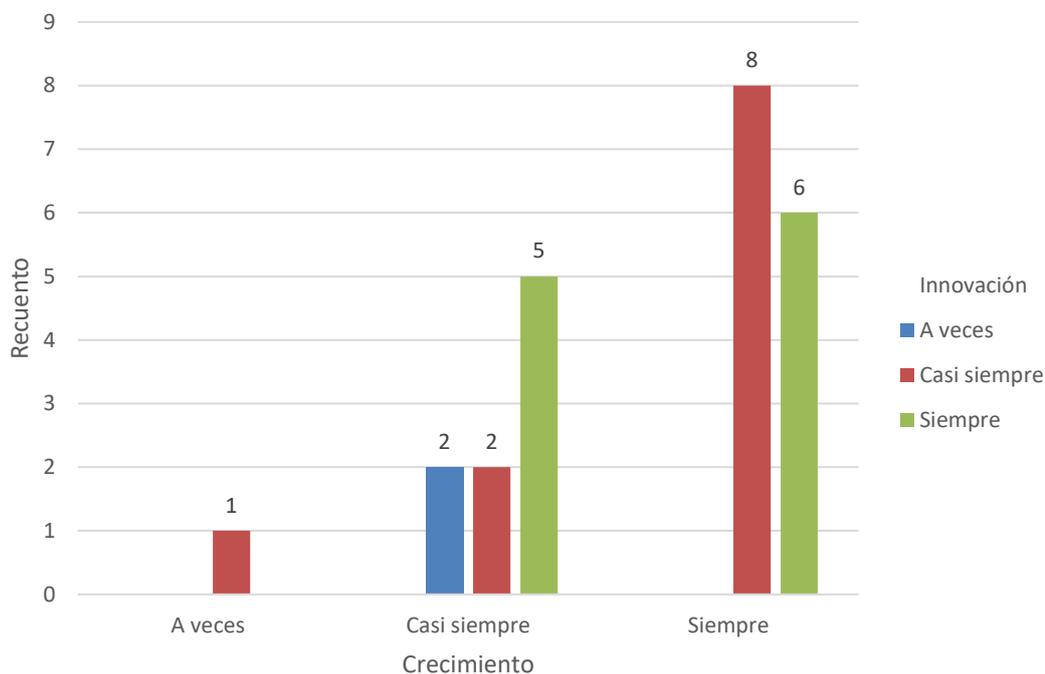


Figura 20. La innovación y los factores que limitan el crecimiento empresarial

Conclusión:

La tabla 32 de la prueba *Chi cuadrado* resultó con un p-valor de 0,19; es decir que no se puede rechazar la hipótesis nula y por tanto, no existe una asociación significativa entre la capacidad de innovación y el crecimiento empresarial. Además, en la tabla 26 de la prueba de correlación de Spearman con valor de correlación negativa débil de 0,064 y un p-valor de 0,768 se concluyó que la aparente relación positiva no es significativa. Es decir, que el incidir en la innovación como método de capacidad gerencial en la gestión agroindustrial olivícola no necesariamente está en relación directa con su desarrollo empresarial de las MYPES agroexportadoras de aceituna y derivados de la provincia de Tacna en el año 2018.

4.6 Discusiones

La innovación es la modificación de uno o varios aspectos de la empresa (cambio, desarrollo, transformación, progreso) que tienen como objetivo la creación de nuevos productos, procesos, servicios o valores. «Dado el entorno dinámico al que se hizo referencia anteriormente donde existen cambios sociales, tecnológicos, culturales, etc., las organizaciones no pueden ser ajenas a ellos, por lo que el planteamiento de las organizaciones actuales no debe limitarse a la sostenibilidad sino a la capacidad para enfrentarse y adaptarse a dicho dinamismo con sustentabilidad» (Zapata, 2014).

Actualmente en el rubro de aceitunas y derivados las exigencias sanitarias son tales que no todos los empresarios han conseguido alcanzar los estándares exigidos por la normativa nacional, es decir que aún les cuesta adaptarse y por lo tanto, el adecuarse a las normativas de calidad en vez de ser una fortaleza, se ha convertido en una limitante también para su desarrollo.

«El objetivo de las organizaciones debe ser el integrar la innovación en la organización como parte de su ADN y que no sea un proceso aislado o un hecho excepcional. Como parte esencial de este proceso de cambio, hemos detectado el alto impacto de las áreas de Talento Humano, como Sponsor en la promoción de culturas organizacionales orientadas al gestionar el cambio lo cual permite avanzar y mejorar la autonomía y viabilidad de las empresas en medio del entorno» (Zapata, 2014).

De acuerdo con Bunk (1994) posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para ejercer una profesión, resuelve problemas profesionales de forma autónoma y flexible, y está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo. «Las empresas, estas requieren del personal con capacidades según sus necesidades empresariales, necesidades que van de la mano con el costo que implica disponer de dicho personal capacitado, costo que es el con más frecuencia se subvalora, y se da preferencia por cumplir con las exigencias y costos tributarios que se han convertido en una barrera de crecimiento para la actividad del rubro aceitunas y derivados. Eso explicaría porque ahora casi todas las empresas dedicadas a la agroexportación se hayan trasladado al distrito la Yarada -Los Palos a fin de obviamente, minimizar sus costos».

Para Mertens (1996) competencia es la capacidad real para lograr un objetivo o resultado en un contexto dado. «Para la sobrevivencia de las empresas es vital contar con empleados capaces que tengan los conocimientos, habilidades y actitudes requeridas para hacer frente a las transformaciones que ocurren en el mundo. Se requiere de personas con la habilidad para identificar aquello que está cambiando y con la capacidad para dar soluciones a los problemas que enfrentan» (Romero y Rangel, 2008) además Tobón (2006) afirma que «las empresas están cambiando para adaptarse a las dinámicas sociales y económicas, lo que les exige contar con personas que posean un alto grado de flexibilidad para adecuarse a los nuevos puestos y procesos de trabajo, características que aparentemente si bien se aplica pero siempre tomando en cuenta el costo que implica disponer de dicho personal capacitado, es decir siempre el empresario por lo general opta por el profesional u obrero que menores

exigencias remunerativas exige, lo que evidentemente no está relacionado con una mayor capacitación, sino todo lo contrario».

Además, «la tendencia de las empresas a utilizar *offshoring*, entendiéndose esto como el proceso que implica la reubicación de las funciones empresariales a un lugar de más bajo costo, y el *outsourcing* que es el proceso que implica subcontratar el trabajo con un tercero, la globalización que requiere de trabajos más especializados, la movilidad de la fuerza laboral debido a la migración de los países pobres a los países ricos en busca de oportunidades laborales, así como profesionistas de empresas transnacionales que se mudan de un país a otro debido a las exigencias laborales, aunado a los cambios tecnológicos, la creciente competencia por los mercados y la exigencia por empresas comprometidas con su medio ambiente» (Manpower, 2006). Todos esos cambios tienen como meta ahorrar costos y no necesariamente elevar la calidad de en la productividad empresarial, lo que ocasiona que dicho rubro no requiera de personal preparado y/o que los que existen sean subvalorados en su capacidad.

«El Perú no cuenta con suficientes recursos humanos debidamente preparados, no existe a nivel nacional mecanismos de incentivos para la investigación y el desarrollo de tecnología adaptada para el sector productivo, pero existe una dependencia tecnológica con otros países. Las MYPES en el Perú, no cuentan con el respaldo de una infraestructura especializada ni de un sistema de logística que permita minimizar los costos de transporte y los tiempos de entrega, así como un acceso limitado al crédito, no contando con tasas competitivas como si se tienen en otros países de la región» (Espino, 2005).

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Primera

Existe relación significativa (p -valor = 0,006) entre las competencias gerenciales y los factores que limitan el crecimiento empresarial de las MYPES Agroexportadoras de aceituna y derivados de Tacna en el año 2018. Aunque presentan una asociación positiva débil (ρ Spearman = 0,543), donde de manera mayoritaria el 58,33 % considera que aplica “casi siempre” las diferentes competencias gerenciales para el manejo empresarial mientras que el 41,67 % indica que “siempre” considera a la competencia gerencial para la conducción y decisiones empresariales.

Segunda

No existe relación significativa (p -valor = 0,481) entre las capacidades intratégicas y los factores que limitan el crecimiento empresarial de las MYPES Agroexportadoras de aceituna y derivados de Tacna en el año 2018. Aunque presentan una asociación positiva muy débil (ρ Spearman = 0,162), donde de manera mayoritariamente el 50,00 % considera que aplica “siempre” métodos intrategicas en las decisiones de manejo empresarial.

Tercera

No existe relación asociación significativa (p -valor =0,06) entre la eficacia personal y los factores que limitan el crecimiento empresarial de las MYPES Agroexportadoras de aceituna y derivados de Tacna en el año 2018. Aunque presentan una relación positiva débil (ρ Spearman = 0,576), donde mayoritariamente el 50,00 % considera que aplica “casi siempre” la eficacia personal como factor importante en el manejo empresarial mientras que un 41,67 % indica que “siempre” aplica métodos de eficacia personal en la decisión empresarial.

Cuarta

No existe relación significativa (p -valor =0,190) entre las capacidades de innovación y los factores que limitan el crecimiento empresarial de las MYPES Agroexportadoras de aceituna y derivados de Tacna en el año 2018. Aunque, no presentan una correlación (ρ Spearman = 0,064). Sin embargo, de manera equitativa el 45,83 % considera que aplica “casi siempre” la innovación como métodos importantes de decisión empresarial, mientras que un 45,83 % indica que “siempre” aplica y/o considera a la innovación como factor importante en las capacidades de la conducción empresarial.

Quinta

No existe relación significativa (p -valor = 0,583) entre la capacidad estratégica gerenciales de los empresarios y los factores que limitan el crecimiento empresarial de las MYPES Agroexportadoras de aceituna y derivados de Tacna en el año 2018. Aunque presentan una relación positiva débil (ρ Spearman = 0,150), donde

mayoritariamente el 37,50 % considera que “casi siempre” aplica estrategias como métodos de decisión empresarial.

5.2 Recomendaciones

Primera

Los gerentes agroexportadores de aceitunas y derivados deben fortalecer sus competencias gerenciales pues el problema mayor que enfrentan las MYPES es la falta de educación, visión y sentido de cooperación.

Segunda

Los empresarios agroexportadores de aceitunas y derivados deben consolidar sus capacidades intratécnicas, pues ello incidirá en una mayor actitud que fomentará una mayor participación en gremios y alianzas, compitiendo, pero a la vez cooperando.

Tercera

Los gerentes agroexportadores de aceitunas y derivados deben participar en eventos de capacitación de la eficacia personal porque se requiere, ante todo, personal con una base educativa sólida y una profesionalización de la gerencia.

Cuarta

Los gerentes agroexportadores de aceitunas y derivados deben reforzar sus capacidades de innovación pues, el acceso a las tecnologías de información no constituye necesariamente la solución para las pymes, puesto que inherentemente no les va a proporcionar las mejores prácticas para su negocio.

Quinta

Para la formación de agrupaciones de empresas, que con un interés en común se asocien para lograr ventajas que de manera independiente no podrían conseguir, los gerentes agroexportadores de aceitunas y derivados deben participar en eventos de capacitación estratégica.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta M., González A. (2001). Factores determinantes del crecimiento en la Pyme canaria: Influencia del tamaño, la edad y el sector de actividad. Fundación FYDE-Caja Canarias. España.
- Alles M. (2009). Dirección estratégica de recursos humanos gestión por competencias: el diccionario Editorial Granica, Buenos Aires. Argentina.
- Andrade, S. (2005). Diccionario de Economía, Tercera Edición, Editorial Andrade. Arequipa, Perú.
- Ansoff, H. I. (1965). Corporate Strategy: An Analytic Approach to Business Policy for Growth and Expansion. McGraw-Hill. New York, NY.
- Anzizu, J. (1998). El Management ¿Arte o Ciencia?. Madrid, España: Fondo Editorial Español.
- Arrincón A. (2005). Estrategias y ventajas competitivas para el desarrollo de las PYMES agroindustriales del Perú (Tesis de post grado), Universidad nacional Mayor de San Marcos, Lima-Perú.
- Avolio, B., Mesones, A., y Roca, E. (2011). Factores que limitan el crecimiento de las micro y pequeñas empresas en el Perú (MYPES). *Strategia*, (22), 70-80.
- Benavides, O. (2002). Competencias y Competitividad. Diseño para organizaciones latinoamericanas. McGrawHill. Colombia
- Blázquez, F. (2005). Los incentivos fiscales como factor del crecimiento empresarial: análisis empírico de la reserva para inversiones en Canarias. Tesis de doctorado, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, España.

- Blázquez, F., Dorta, J. A. y Verona, M. C. (2006). Concepto, perspectivas y metodología del Crecimiento empresarial. Cuadernos de Administración PUJ, 19 (31), 16
- Bunk, G.P. (1994) La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA. Revista Europea, Formación Profesional. CEDEFOP.
- Carrasco, S. (2005). Metodología de la investigación científica (1ªed). Edit. San Marcos, Lima- Perú.
- CEPAL, G. FAO (1998) Agroindustria y pequeña agricultura: experiencias y opciones de transformación. Santiago de Chile, CEPAL.
- Chiavenato, I. (2005). El talento humano. McGraw Hill. Colombia.
- Correa, A. (1999). Factores determinantes del crecimiento empresarial. Tesis de doctorado no publicada, Universidad de la Laguna, España.
- Dalziel, M., Cubeiro, J. C. y Fernández, G. (1996). Las competencias: clave para una gestión integrada de los recursos humanos. España: Ediciones Deusto.
- Echevarría, B.S. (2002). Gestión de competencia de acción profesional. Revista de investigación educativa vol. 20. Barcelona, España.p.40.
- Escalante E. (2016). Promulgan Ley N° 30056 que modifica la actual Ley MYPE y otras normas para las micro y pequeñas empresas. 15-04-2019, de miempresapropia, recuperado de Sitio web: <https://mep.pe/promulgan-ley-no-30056-que-modifica-la-actual-ley-mype-y-otras-normas-para-las-micro-y-pequenas-empresas>.
- Espino P. (2005). Estrategia de inserción en la nueva economía para las pymes en el Perú. Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo Perú.

- Fletes, H. (2006). "Cadenas, redes y actores de la agroindustria en el contexto de la globalización. El aporte de los enfoques contemporáneos del desarrollo regional", *Espiral, Estudios sobre Estado y Sociedad*, vol. 13, núm. 3, pp. 97–122.
- García, A., Rodríguez, R., y Victoria, J. (1988). Análisis del crecimiento sostenible por los distintos sectores empresariales. Documentos de trabajo (Universidad de Oviedo. Facultad de Ciencias Económicas), (3), 3-26.
- Gonzales, N. (2012). Las micro y pequeñas empresas artesanales: la problemática del marco legal de exportación en el Perú en los años 2010-2011. *Gestión en el Tercer Milenio*, 15(29), 65-75.
- Grass, J. (2011). "El enfoque de sistemas agroindustriales", *Análisis del medio rural latinoamericano*, pp. 123–136.
- Hellriegel, D.; Jackson, Susan y Slocum, John (2002). *Administración: Un Enfoque Basado en Competencias*. 9na. Edición. Thomson Editores, S.A. de C.V. México.
- Hellriegel, D. (2002). *Administración. Un enfoque basado en Competencias*. Editorial ESIC. España.
- Hernández R., Fernández Collado, C. y Baptista P. (2010). *Metodología de la investigación*. McGrawHill, 5º edición. México.
- Hernández, R., Silvestri, K., Añez, Silenis y Gamboa L. (2008). Realidad de la formación gerencial en las pequeñas y medianas empresas venezolanas. *Revista venezolana de Gerencia*, 13(41), 105-123. Recuperado el 27 de enero de 2017, de

http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842008000100007&lng=es&tlng=es.

Lévy-Leboyer, C. (2003). La motivación en la empresa: modelos y estrategias. Gestión 2000.

López, V. (2014). Orientación laboral y promoción de la calidad en formación profesional para el empleo. Editorial ELEARNING S.L. Málaga, España.

Marín C. (2018). Gestión de la innovación y su influencia en la competitividad en las empresas agroindustriales, rubro aceituna de la región Tacna, Año 2016. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Tacna, Perú.

Menza J., Enríquez S., Dorado J., Villarreal J., López C. y Rojas L. (2003). Factores socioeconómicos que limitan o favorecen el desarrollo empresarial en el Municipio De Pasto. Universidad Mariana. Pasto, Colombia.

Mertens, F., Vajo, J. y Skeith, S. (2005). La micro y pequeña empresa en latinoamérica. Revista latinoamericana de comercio. B, 109(9).

Mertens, L., Competencia Laboral: sistemas, surgimiento y modelos, Montevideo, CINTERFOR/OIT, 1996.

Ministerio de Industria, Comercio y Turismo (2011). Informe sobre el crecimiento empresarial España: © Dirección General de Política de la Pequeña y Mediana Empresa.

Miranda R. (2005). “Competencias claves para la gestión empresarial de las Pymes”. Gestión del tercer milenio, Revista de investigación de la facultad de Ciencias Administrativas, UNMSM. Lima-Perú.

Mondy R. y Noe, R. (2005). Administración de recursos humanos. Pearson educación.

- Okpara, J., y Wynn, P. (2007). Determinants of small business growth constraints in a sub-Saharan African economy. *SAM advanced management journal*, 72(2), 24.
- Penrose, E. (1962). *Teoría del crecimiento de la empresa*, Editorial Aguilar, España.
- Pilco J. (2018). *Gestión Empresarial y Competitividad en las Asociaciones de Olivareros del Sector de la Yarada - Tacna, 2017*. Universidad Privada de Tacna. Tacna, Perú.
- Porter, M. (2009). *Estrategia competitiva*. España: Editorial Pirámide.
- Romero, T.y Rangel, B. (2008). *Profesionales del siglo 21 Las nuevas Habilidades; Reclutadores de empresas trasnacionales dicen qué características buscan en los recién egresados*. Universitarios, Reforma.
- Tobón, S. (2006). *Formación basada en competencias: pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica*. Bogotá, Colombia: Ecoc Ediciones.
- Vásquez, M. (2005). *Perfil basado en competencias gerenciales de los coordinadores administrativos en instituciones de educación superior*. Tesis doctoral. Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín. Venezuela.
- Zapata D. (2014). *La Innovación como habilidad gerencial en los procesos de selección para líderes de alto impacto en las organizaciones*. Universidad Militar. Nueva Granada, España.

LINKOGRAFÍA

- Ferrer L. (2018). Aceituna de Tacna pierde mercado. 22-05-2019, de Diario La República recuperado de: <https://larepublica.pe/sociedad/1229917-aceituna-de-tacna-pierde-mercado>
- <http://www.manpower.com.mx/sala/documentos/ei/Futuro%20del%20Trabajo%20en%20el%20Mundo.pdf>
- León J. (2019). Exportaciones peruanas de aceituna crecieron en valor 89.1% en el primer bimestre del año. 22-05-2019, de agraria.pe recuperado de: <http://agraria.pe/noticias/exportaciones-peruanas-de-aceituna-crecieron-en-valor-891-en-18835>
- Ley 28015 (Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa) de 2003. Recuperado el 26 de Enero del 2017 de <http://www.sunat.gob.pe/orientacion/MYPES/definemicroPequenaEmpresa.html>
- MANPOWER (2006). *El futuro del trabajo en el mundo*. Recuperado el 19 de Noviembre de 2018. recuperado de Manpower: <http://www.manpower.com.mx/sala/documentos/ei/Futuro%20del%20Trabajo%20en%20el%20Mundo.pdf>
- Pallares, Z., Romero, D., y Herrera, M. (2005). *“Hacer Empresa: Un Reto”*. Recuperado el 14 de Enero del 2017 https://books.google.com.pe/books/about/Hacer_empresa_un_reto.html?id=nscbAAAAIAAJ&redir_esc=y.

Rosales, S. (2019). Recuperado el 18 de 04 de 2019, de Diario Gestión:

<https://gestion.pe/economia/exportaciones-peruanas-aceituna-recuperaran-ano-baja-produccion-egipto-258883-noticia/>

SUNAT (2016), *Definición de micro y pequeña empresa*. Recuperado de

<http://www.sunat.gob.pe/MYPES/define-microPequenaEmpresa.html>

Unidad de Economía Agraria del Servicio de Investigación Agroalimentaria del

Gobierno de Aragón (2017). *Factores que influyen la competitividad y*

estrategias de las empresas agroindustriales en Aragón. Recuperado de

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3228569>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TITULO: COMPETENCIAS GERENCIALES Y SU RELACIÓN CON LOS FACTORES QUE LIMITAN EL CRECIMIENTO EMPRESARIAL DE LAS MYPES AGROEXPORTADORAS DE ACEITUNA Y DERIVADOS DE TACNA, 2018.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA / DISEÑO
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Existe relación entre las competencias gerenciales de los empresarios y los factores que limitan el crecimiento empresarial de las MYPES agroexportadoras de aceituna y derivados de Tacna, en el año 2018?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿Las capacidades estratégicas se relacionan con los factores que limitan el crecimiento empresarial de las MYPES agroexportadoras de aceituna y derivados de Tacna en el año 2018?</p> <p>¿Las capacidades intratécnicas se relacionan con los factores que limitan el crecimiento empresarial de las MYPES agroexportadoras de aceituna y derivados de Tacna en el año 2018?</p> <p>¿Las capacidades de eficacia personal se relacionan con los factores que limitan el crecimiento empresarial de las MYPES agroexportadoras de aceituna y derivados de Tacna en el año 2018?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación que existe entre las competencias gerenciales de los empresarios y los factores que limitan el crecimiento empresarial de las MYPES agroexportadoras de aceituna y derivados de Tacna en el año 2018.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Determinar la relación que existe entre las capacidades estratégicas y los factores que limitan el crecimiento empresarial de las MYPES agroexportadoras de aceituna y derivados de Tacna en el año 2018.</p> <p>Determinar la relación que existe entre las capacidades intratécnicas y los factores que limitan el crecimiento empresarial de las MYPES agroexportadoras de aceituna y derivados de Tacna en el año 2018.</p> <p>Determinar la relación que existe entre las capacidades de eficacia personal y los factores que limitan el crecimiento empresarial de las MYPES</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL: Existe relación significativa entre las competencias gerenciales de los empresarios y los factores que limitan el crecimiento empresarial de las MYPES agroexportadoras de aceituna y derivados de Tacna en el año 2018.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</p> <p>Existe relación significativa entre las capacidades estratégicas y los factores que limitan el crecimiento empresarial de las MYPES agroexportadoras de aceituna y derivados de Tacna en el año 2018.</p> <p>Existe relación significativa entre las capacidades intratécnicas y los factores que limitan el crecimiento empresarial de las MYPES agroexportadoras de aceituna y derivados de Tacna en el año 2018.</p> <p>Existe relación significativa entre las capacidades de eficacia personal y los factores que limitan el crecimiento empresarial de las MYPES</p>	<p>Variable para relacionar 1: Competencias gerenciales</p> <p>Definición conceptual: Según Hellriegel (2002), están conformadas por el conjunto de conocimientos, destrezas, comportamientos y aptitudes que necesita una persona para ser eficiente en una amplia gama de labores gerenciales y en diversas organizaciones.</p> <p>Definición operacional: Las competencias gerenciales son el resultado del análisis descriptivo del desempeño a nivel, interno y externo que conlleva a la toma de decisiones internas, estableciendo políticas y lineamientos a seguir a corto plazo para lograr posicionamiento futuro de la empresa.</p>	<p>Método: Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación: Aplicada</p> <p>Nivel de investigación: Relacional</p> <p>Diseño de investigación: No experimental.</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p> <p>Población La población está conformada por 33 MYPES agroexportadoras de aceituna y derivados ubicadas en la provincia de Tacna.</p> <p>Muestra La muestra según estén vigentes y disponibles en la actividad de la exportación de derivados de la aceituna 24.</p> <p>Muestreo No probabilístico, por conveniencia.</p>

<p>¿Las capacidades de innovación influirán se relacionan con los factores que limitan el crecimiento empresarial de las MYPES agroexportadoras de aceituna y derivados de Tacna en el año 2018?</p>	<p>agroexportadoras de aceituna y derivados de Tacna en el año 2018.</p> <p>Determinar la relación que existe entre las capacidades de innovación y los factores que limitan el crecimiento empresarial de las MYPES agroexportadoras de aceituna y derivados de Tacna en el año 2018.</p>	<p>agroexportadoras de aceituna y derivados de Tacna en el año 2018.</p> <p>Existe relación significativa entre las capacidades de innovación y los factores que limitan el crecimiento empresarial de las MYPES agroexportadoras de aceituna y derivados de Tacna en el año 2018.</p>	<p>Variable a relacionar 2: Crecimiento empresarial</p> <p>Definición conceptual: Blázquez, Dorta y Verona (2006) Proceso de adaptación a los cambios exigidos por el entorno, donde la empresa amplía su capacidad productiva mediante la adquisición de nuevos recursos, realizando cambios organizacionales, para obtener una competitividad perdurable en el tiempo.</p> <p>Definición conceptual: El crecimiento empresarial supone no sólo un incremento de las magnitudes económicas, sino también de la complejidad de la organización empresarial, surgiendo una cierta polémica sobre si es el crecimiento el que condiciona la dimensión o, si es la búsqueda de una determinada dimensión óptima la que condiciona el crecimiento.</p>	<p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:</p> <p>Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionarios (encuestas) • Entrevista directa con los gerentes para el análisis situacional. <p>Métodos de análisis de datos: Para el presente trabajo de investigación se utilizará el ingreso de los datos en Excel y luego serán procesados con el software SPSS 22.</p> <p>Se presentaras tablas de distribución de frecuencia absoluta, porcentajes con respectivas figuras. Asimismo, se realizarán las pruebas de relación de variables con el test de X^2 y la prueba de correlación de spearman (chi-cuadrado) (García, 2009)</p>
--	--	--	--	---

Anexo 2. Operacionalización de variables

“Competencias gerenciales de los empresarios y su relación con los factores que limitan el crecimiento empresarial de las MYPES Agroexportadoras de aceituna y derivados de Tacna- 2018”.

Variable 1	Dimensión	Ítems	Escala
Competencias gerenciales	Estratégicas	Pericia Técnico-profesional	Ordinal: Nunca =1 A veces =2 Casi siempre=3 Siempre=4
		Gestión de recursos	
		Orientación al cliente	
	Intratégicas	Comunicación efectiva y construcción de relaciones interpersonales	
		Empoderar u otorgar poder	
		Trabajo en equipo	
	Eficacia personal	Pro actividad	
		Inteligencia emocional	
		Adaptación al cambio	
	Innovación	Iniciativa e innovación	
Autoaprendizaje			
		Retroalimentación	

Variable 2	Dimensión	Ítems	Escala
Factores limitantes del crecimiento empresarial	Administrativos	Planificación y control de gastos	Ordinal: Nunca =1 A veces =2 Casi siempre=3 Siempre=4
		Proyección de ingresos y egresos	
		Elaboración de herramientas de gestión	
		Asistencia a capacitaciones empresariales	
	Operativos	Mejoras en la calidad de compra de materia prima	
		Mejoras en la elaboración de productos	
		Mano de obra aptitud para la empresa	
		Mano de obra actitud en la empresa	
	Estratégicos	Capacitación de los trabajadores	
		Control de inventarios	
		Investigación de mercado o nuevos mercados	
		Planificación de objetivos a corto, mediano y largo plazo	
	Externos	Elaboración o implementación un plan estratégico	
		Acceso a financiamiento bancario	
		Acceso a compras por parte del estado	
		Asesoría empresarial por parte instituciones del estado	
		Competencia de productos importados	
		Disponibilidad de tecnología en el país	

Anexo 3. Encuesta aplicada

ENCUESTA A EMPRESARIOS DE LAS MYPES AGROEXPORTADORAS DE ACEITUNA Y DERIVADOS DE TACNA

Estimado empresario:

El motivo de la encuesta es recoger información sobre las competencias gerenciales y su relación con los factores que limitan el crecimiento empresarial de las Mypes Agroexportadora de aceituna y derivados de la provincia de Tacna, la misma que servirá para la mejora de las actividades exportadoras.

INSTRUCCIONES:

1. Este cuestionario deberá ser llenado en forma personal, confidencial y anónima.
2. Marque con una (x) la respuesta que mejor se ajuste a su opinión.
3. Marque solo una respuesta por ítem.
4. Por favor, llene todo el cuestionario sin dejar de contestar ninguno de los ítems.

a) Sexo

- | | | |
|----|-----------|-----|
| 1. | Masculino | () |
| 2. | Femenino | () |

b) Edad

- | | | |
|----|-----------------|-----|
| 1. | 30 años o menos | () |
| 2. | 31 a 34 años | () |
| 3. | 35 a 44 años | () |
| 4. | 45 a más | () |

c) Grado de Instrucción

- | | | |
|----|------------|-----|
| 1. | Primaria | () |
| 2. | Secundaria | () |
| 3. | Técnica | () |
| 4. | Superior | () |

d) Antigüedad de su empresa

- | | | |
|----|------------------|-----|
| 1. | Menos de 5 años | () |
| 2. | De 6 a 10 años | () |
| 3. | De 11 a 15 años | () |
| 4. | De 16 años a más | () |

	VARIABLE 1: COMPETENCIAS GERENCIALES	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	DIMENSIÓN 1: ESTRATÉGICAS (sobre el directivo)				
1	Participa en capacitaciones				
2	Practica la gestión de recursos				
3	Realiza la orientación al cliente				
	DIMENSIÓN 2: INTRATÉGICAS (sobre el personal)				
4	La comunicación ha generado confianza con el personal				
5	Delega responsabilidad de la conducción de la empresa				
6	Fomenta el trabajo en equipo en su empresa				
	DIMENSIÓN 3: EFICACIA DEL PERSONAL (comunicación con el personal)				
7	Observa pro actividad en su personal				
8	El personal tiene permitido expresar sus opiniones				
9	La empresa adapta al personal al cambio si fuera necesario				
	DIMENSIÓN 4: INNOVACIÓN				
10	La empresa puede ofrecer nuevos servicios o productos				
11	Cuenta con los medios para realizar capacitación interna				
12	Realiza investigación o mejora continua de sus productos				

N°	VARIABLE 2: FACTORES LIMITANTES	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	DIMENSION 1: ADMINISTRATIVO				
1	Realiza el balance anual de operaciones				
2	Proyecta un presupuesto anual				
3	Utiliza herramientas de gestión				
4	Participa en capacitaciones de gestión empresarial				
	DIMENSIÓN 2: OPERATIVOS				
5	Realiza control de calidad de materia prima				
6	Realiza mejoras en sus productos.				
7	Dispone de mano de obra con aptitud.				
8	Dispone de mano de obra con actitud				
9	Capacita a sus trabajadores				
10	Lleva un control de inventarios				
	DIMENSIÓN 3: ESTRATÉGICOS				
11	Busca nuevos mercados				
12	Plantea nuevos objetivos de crecimiento				
13	Ejecuta su plan anual de operaciones				
14	Utiliza financiamiento (bancos, ong, préstamos, etc)				
	DIMENSIÓN 4: EXTERNO				
15	Recibe asesoría empresarial por parte de alguna institución gubernamental				
16	Utiliza los Tratados comerciales internacionales en sus exportaciones				
17	Accede a la tecnología (maquinaria) necesaria para sus operaciones				

Anexo 4. Validación por expertos

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

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Anyosa Gutiérrez, Bartolomé Jorge
 1.2. Grado Académico: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN
 1.3. Profesión: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
 1.4. Institución donde labora: UNJBG
 1.5. Cargo que desempeña: DIRECTOR DE DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN
 1.6. Denominación del Instrumento: ENCUESTA A EMPRESARIOS DE MYPEI AGROEXPORTADORAS DE ACEITUNA Y DERIVADOS DE TACNA
 1.7. Autor del instrumento: ING. IDA ALM. DANNYS SIBUYO LARICO
 1.8. Programa de postgrado: ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS

II. VALIDACIÓN

1

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
SUMATORIA PARCIAL					8	20
SUMATORIA TOTAL					28	

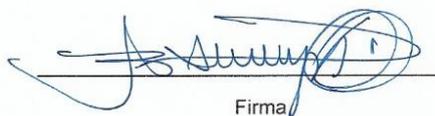
	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos			
Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02	

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

- 3.1. Valoración total cuantitativa: 28
- 3.2. Opinión: FAVORABLE DEBE MEJORAR _____
 NO FAVORABLE _____
- 3.3. Observaciones: _____

2

Tacna,



Firma

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

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): BEGAZO PORTUGAL, OSCAR ALFREDO
- 1.2. Grado Académico: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN
- 1.3. Profesión: ING. EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
- 1.4. Institución donde labora: U.P.T.B.C. - TACNA
- 1.5. Cargo que desempeña: DOCENTE
- 1.6. Denominación del Instrumento:
CEN. UGTA
- 1.7. Autor del instrumento: Ing. Ind. Agr. DENNIS SANCHEZ LARRO
- 1.8. Programa de postgrado: ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS

II. VALIDACIÓN

1

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Mal	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
SUMATORIA PARCIAL					4	25
SUMATORIA TOTAL						29

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

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

- 3.1. Valoración total cuantitativa: 29
- 3.2. Opinión: FAVORABLE DEBE MEJORAR _____
 NO FAVORABLE _____
- 3.3. Observaciones: _____

2

Tacna, 05 Junio 2018



Firma

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

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): *Miguel Carlos Celis Berman*
- 1.2. Grado Académico: *Mg. Celis Berman*
- 1.3. Profesión: *Exp. Industrias Alimentarias*
- 1.4. Institución donde labora: *Bosmans Perú S.A.*
- 1.5. Cargo que desempeña: *Supl. de Planta*
- 1.6. Denominación del Instrumento: *Encuesta a empresas de Mg. por el desarrollo de Asistencia y Dirección de Tacna*
- 1.7. Autor del instrumento: *Exp. Danny S. Vargas*
- 1.8. Programa de postgrado: *Administración y Dirección de Empresas*

II. VALIDACIÓN

1

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
SUMATORIA PARCIAL					8	20
SUMATORIA TOTAL					28	

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

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

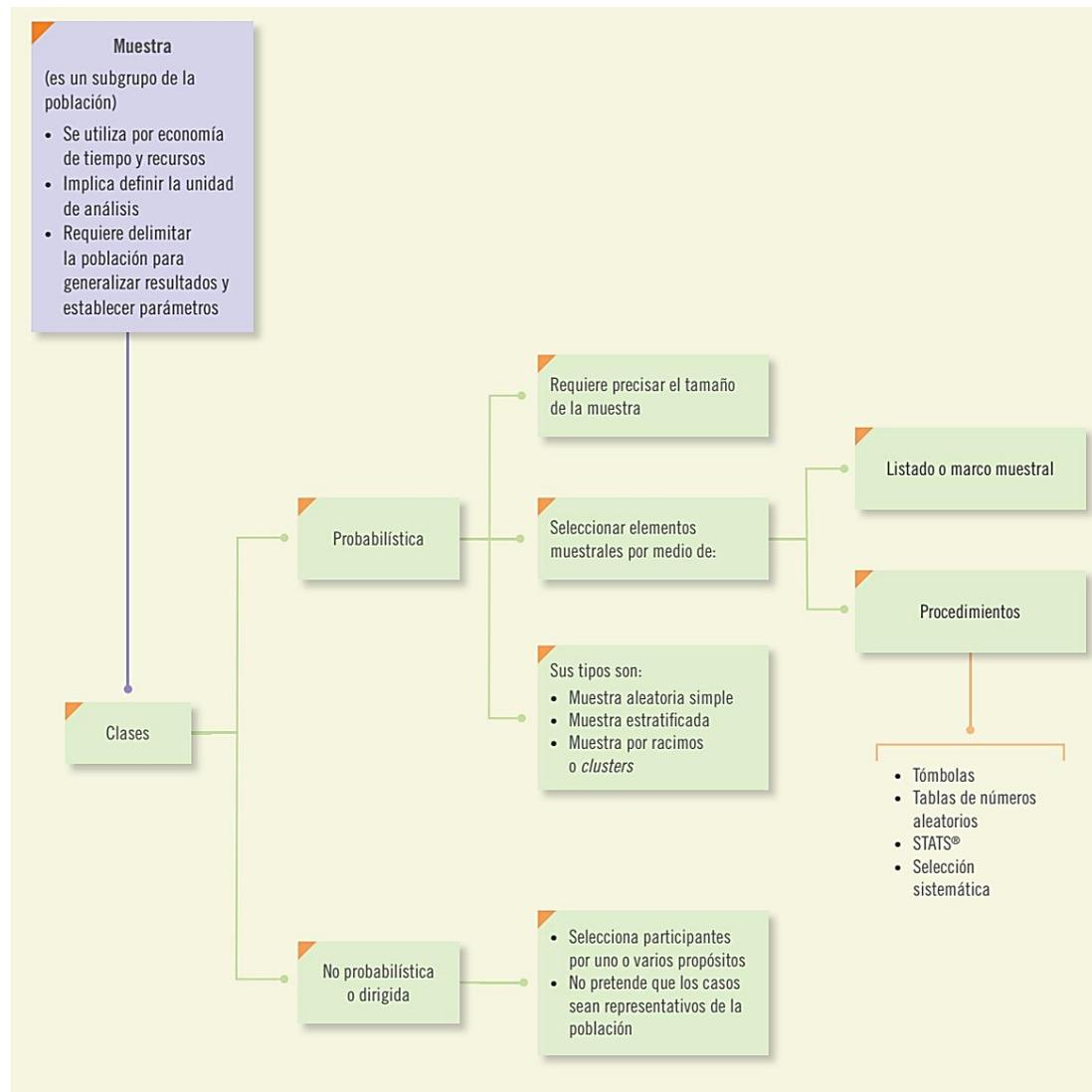
- 3.1. Valoración total cuantitativa: 28
- 3.2. Opinión: FAVORABLE DEBE MEJORAR
 NO FAVORABLE
- 3.3. Observaciones: _____

2

Tacna, 31 de Mayo de 2018


 Firma

Anexo 5. Tipos de muestreo



Fuente: Hernández et al., (2010).

Anexo 6. Empresas tacneñas dedicadas a la exportación de aceitunas

NOMBRE DE LA EMPRESA
- Agroindustria y comercialización Guive E.I.R.L
- Agroindustrias carrasco empresa individual de responsabilidad limitada- agroindustrias carrasco E.I.R.L.
- Agroindustrias D'kasa S.A.C.
- Agroindustrias inca Perú empresa individual de responsabilidad limitada -A.I.P. E.I.R.L.
- Agroindustrias olivos de la Yarada empresa individual de responsabilidad limitada- oliyar E.I.R.L.
- Agroindustrias Oro Verde Sur Peruano E.I.R.L.
- Agroindustrias Santa Cecilia Perú S.A.C.
- Agroindustrias sur oliva sociedad anónima cerrada - sur oliva S.A.C.
- Agroindustrias valle vida sociedad anónima cerrada
- Alimentos del pacífico S.R.L.
- Alimentos procesados del olivo E.I.R.L.
- Armano olives sociedad anónima cerrada
- Bascont agroexport sociedad anónima cerrada - Bascont Agroexport S.A.C.
- Baumann crosby sociedad anónima
- Biondi y cía de Tacna S.A C
- Bonas olivas S.A.C.
- Descals industrias alimentarias S.A.C.
- Empresa agroindustrial los andes sociedad anónima cerrada -Empreandes S.A.C.
- Empresa agroindustrias santa maría. E.I.R.L.
- Export import la luz E.I.R.L.
- Fundo la noria sociedad anónima cerrada - fundo la noria S.A.C.
- Importaciones y exportaciones prodalim empresa individual de responsabilidad limitada
- Industrias agrícolas Tacna S.A.C.
- Lajhar importadora exportadora E.I.R.L. - lajhar import. EXPORT. E.I.R.L.
- Los patricios sociedad anónima cerrada - Los Patricios S.A.C.
- Nueva cosecha Perú E.I.R.L.
- Oliamerica sociedad anónima cerrada -Oli.S.A.C.
- Oliva Perú sociedad anónima cerrada
- Portal del olivo S.A.C.
- Proatacna S.A.C.
- Tierra y mar del norte sociedad anónima cerrada - tierra y mar del norte S.A.C.
- Trus empresa individual de responsabilidad limitada - Trus E.I.R.L.
- Zeolival sur Perú - E.I.R.L. - Zeolival E.I.R.L.

Fuente: Marín (2018)