

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN-TACNA

Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales

Escuela Profesional de Ciencias Administrativas

**“LA ASOCIATIVIDAD EMPRESARIAL Y SU INFLUENCIA
EN LA PRODUCTIVIDAD DE LA ASOCIACIÓN DE
MUEBLES NASAREÑOS EN EL PERIODO 2014.”**

TESIS

Presentada por:

Bach. María Lorena Arias Choque

Para optar el Título Profesional de:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

TACNA - PERÚ

2016

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN-TACNA

Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales

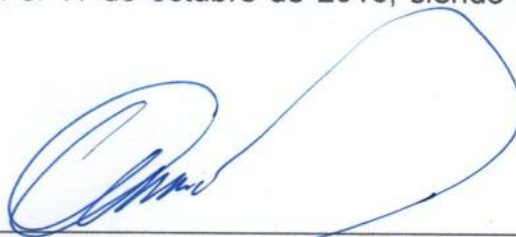
Escuela Profesional de Ciencias Administrativas

TESIS

**"LA ASOCIATIVIDAD EMPRESARIAL Y SU INFLUENCIA
EN LA PRODUCTIVIDAD DE LA ASOCIACIÓN DE
MUEBLES NASAREÑOS EN EL PERIODO 2014."**

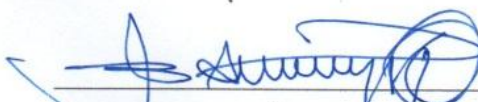
Tesis sustentada y aprobada el 11 de octubre de 2016; siendo el jurado calificador:

PRESIDENTE:



Dr. OSCAR ALFREDO BEGAZO PORTUGAL

SECRETARIO:



Dr. BARTOLOMÉ JORGE ANYOSA GUTIÉRREZ

VOCAL:



Lic. MIGUEL ROSARIO GUANILO GÓMEZ

DEDICATORIA

A Dios por darme la oportunidad de poder formarme como profesional, por eso, con mucho cariño, dedico esta tesis a mi familia, especialmente a mi madre quien es mi modelo de fortaleza, perseverancia y amor.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, a mi casa de estudios; Jorge Basadre Grohmann, mis maestros y familia, quienes con sabiduría y consejo me guiaron a culminar esta etapa importante en mi vida.

CONTENIDO

DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS	ii
CONTENIDO	iii
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
RESUMEN	xv
ABSTRACT	xvi
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	3
1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	3
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	5
1.2.1 PREGUNTA GENERAL	5
1.2.2 PREGUNTAS ESPECÍFICAS	5
1.3 JUSTIFICACIÓN	5
1.4 OBJETIVOS	6
1.4.1 OBJETIVO GENERAL	6
1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	7

1.5 PLANTEAMIENTO DE HIPÓTESIS	7
1.5.1 HIPÓTESIS GENERAL.....	7
1.5.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	7
1.6 DESCRIPCIÓN DE VARIABLES.....	8
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	9
2.1 ANTECEDENTES	9
2.2 CARACTERÍSTICAS DEL SECTOR	11
2.3 DESCRIPCIÓN DEL CASO EN ESTUDIO	12
2.3.1 DATOS PRINCIPALES.....	13
2.4 ASOCIATIVIDAD.....	15
2.4.1 DEFINICIÓN	15
2.4.2 CRITERIOS PARA LOGRAR LA ASOCIATIVIDAD EMPRESARIAL	18
2.4.3 APLICACIÓN DE LA ASOCIATIVIDAD EMPRESARIAL	18
2.4.4 COSTOS DE LA ASOCIATIVIDAD EMPRESARIAL	19
2.4.5 RAZONES PARA ASOCIARSE	19
2.4.6 FORMAS DE ASOCIATIVIDAD	20
2.4.7 FACTORES CLAVES PARA EL ÉXITO	26
2.4.8 VENTAJAS DE LA ASOCIACIÓN	26

2.4.9	DESVENTAJAS DE NO TENER UNA ASOCIATIVIDAD.....	28
2.5	PRODUCTIVIDAD.....	29
2.5.1	DEFINICIÓN	29
2.5.2	BENEFICIOS DE LA PRODUCTIVIDAD.....	33
2.5.3	SÍNTOMAS DE BAJA PRODUCTIVIDAD	34
2.5.4	MOTIVACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD.....	35
2.5.5	CONSECUENCIAS DE LA BAJA PRODUCTIVIDAD.....	36
2.5.6	EFFECTOS DE INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD.....	37
2.6	GLOSARIO	38
CAPÍTULO III: EL MARCO METODOLÓGICO.....		41
3.1	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	41
3.1.1	TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	41
3.1.2	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	42
3.2	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	42
3.2.1	DETERMINACIÓN DE LA POBLACIÓN	42
3.3	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	43
3.3.1	INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	43
3.3.2	TÉCNICAS.....	43
3.3.3	TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS.....	43

CAPITULO IV: ANÁLISIS, RESULTADOS E INTERPRETACIÓN	
DEL TRABAJO DE CAMPO	45
4.1 DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO	45
4.2 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	45
4.3 COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS.....	125
4.3.1 COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA “A”	125
4.3.2 COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA “b”	128
4.3.3 CORRELACIÓN DE VARIABLES	131
4.3.4 VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL.....	131
CONCLUSIONES.....	135
RECOMENDACIONES.....	137
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	139
ANEXOS	145

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables	8
Tabla 2. Población de Investigación	42
Tabla 3. Tengo claro los propósitos y objetivos de la Asociación.....	46
Tabla 4. He recibido mayor reconocimiento, mejorando la reputación de mi empresa	48
Tabla 5. Poseo mayor carga de trabajo desde que me asocie.....	50
Tabla 6. El nivel de compromiso de los socios es adecuado para trabajar en cooperación.....	52
Tabla 7. Es favorable el ambiente de trabajo, en cooperación con los demás socios	54
Tabla 8. Han mejorado las condiciones laborales de mis trabajadores	56
Tabla 9. Mis trabajadores rinden con mayor rapidez y eficiencia	58
Tabla 10. Tengo mayor acceso a oportunidades de capacitación o cursos especializados en este rubro	60
Tabla 11. Tengo más posibilidades de crecimiento para mi empresa	62
Tabla 12. Me siento orgulloso de pertenecer a la asociación.....	64
Tabla 13. Dispongo de mayor acceso a mejores tecnologías o financiamiento.....	66

Tabla 14. Trabajo con una mejor organización y gestión en las operaciones de mi empresa	68
Tabla 15. Mi personal de trabajo se encuentra más capacitado	70
Tabla 16. Mi personal de trabajo produce con mayor desempeño	72
Tabla 17. Aumentó el volumen de producción de mi empresa	74
Tabla 18. Se redujeron los costos de producción en mi empresa	76
Tabla 19. Aumentó el número de ofertas de trabajo, elevando las ventas	78
Tabla 20. Genero mayores utilidades desde que me asocié	80
Tabla 21. Aumentó la rentabilidad de mi empresa	82
Tabla 22. He podido realizar nuevas y mayores inversiones en mi empresa	84
Tabla 23. Me identifico con la misión y visión de la empresa	86
Tabla 24. Conozco la importancia de mi trabajo para la asociación	88
Tabla 25. Conozco los objetivos del puesto de trabajo y los aplico en mis funciones	90
Tabla 26. Me siento comprometido con las metas de la empresa	92
Tabla 27. Participo con entusiasmo y atención a las capacitaciones programadas	94
Tabla 28. Participo con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo	96

Tabla 29. Efectúo aportes al trabajo, que sean beneficiosos a mis labores	98
Tabla 30. Mi jefe me motiva constantemente para realizar mi trabajo de forma efectiva.....	100
Tabla 31. La relación con mis compañeros y jefes es agradable y facilita la convivencia diaria.....	102
Tabla 32. Me siento orgulloso del trabajo que realizo	104
Tabla 33. Tengo la oportunidad de trabajar con mejores maquinarias y herramientas	106
Tabla 34. Mantengo el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo mi responsabilidad	108
Tabla 35. En ausencia del jefe, asumo la responsabilidad del negocio	110
Tabla 36. Investigo y consulto información para mejorar mi trabajo	112
Tabla 37. Poseo la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión	114
Tabla 38. Aunque no se me solicite, brindo más tiempo del requerido ..	116
Tabla 39. Poseo los conocimientos adecuados para desempeñarme en el puesto que actualmente ocupo.....	118
Tabla 40. Me preocupo por superarme, asistiendo a cursos de capacitación.....	120

Tabla 41. Recibir capacitaciones me ha ayudado a perfeccionar mis trabajos	122
Tabla 42. Falto a mis labores, cuando es una verdadera emergencia ...	124
Tabla 43: Comprobación de hipótesis específica “a”	126
Tabla 44: Comprobación ordinal	126
Tabla 45: Comprobación de hipótesis específica “b”	129
Tabla 46: Comprobación ordinal	129
Tabla 47: Verificación de la Hipótesis General.....	132
Tabla 48. Comprobación ordinal de hipótesis general	133

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Pirámide de necesidades del ser humano según A. Maslow.....	35
Figura 2. Tengo claro los propósitos y objetivos de la Asociación.....	46
Figura 3. He recibido mayor reconocimiento, mejorando la reputación de mi empresa	48
Figura 4. Poseo mayor carga de trabajo desde que me asocie	50
Figura 5. El nivel de compromiso de los socios es adecuado para trabajar en cooperación	52
Figura 6. Es favorable el ambiente de trabajo, en cooperación con los demás socios	54
Figura 7. Han mejorado las condiciones laborales de mis trabajadores.....	56
Figura 8. Mis trabajadores rinden con mayor rapidez y eficiencia	58
Figura 9. Tengo mayor acceso a oportunidades de capacitación o cursos especializados en este rubro	60
Figura 10. Tengo más posibilidades de crecimiento para mi empresa	62
Figura 11. Me siento orgulloso de pertenecer a la asociación.....	64

Figura 12. Dispongo de mayor acceso a mejores tecnologías o financiamiento.....	66
Figura 13. Trabajo con una mejor organización y gestión en las operaciones de mi empresa	68
Figura 14. Mi personal de trabajo se encuentra más capacitado	70
Figura 15. Mi personal de trabajo produce con mayor desempeño	72
Figura 16. Aumentó el volumen de producción de mi empresa.....	74
Figura 17. Se redujeron los costos de producción en mi empresa	76
Figura 18. Aumentó el número de ofertas de trabajo, elevando las ventas	78
Figura 19. Genero mayores utilidades desde que me asocié.....	80
Figura 20. Aumentó la rentabilidad de mi empresa	82
Figura 21. He podido realizar nuevas y mayores inversiones en mi empresa.....	84
Figura 22. Me identifico con la misión y visión de la empresa.....	86
Figura 23. Conozco la importancia de mi trabajo para la asociación.....	88
Figura 24. Conozco los objetivos del puesto de trabajo y los aplico en mis funciones	90
Figura 25. Me siento comprometido con las metas de la empresa.....	92
Figura 26. Participo con entusiasmo y atención a las capacitaciones programadas.....	94

Figura 27. Participo con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo.....	96
Figura 28. Efectúo aportes al trabajo, que sean beneficiosos a mis labores	98
Figura 29. Mi jefe me motiva constantemente para realizar mi trabajo de forma efectiva	100
Figura 30. La relación con mis compañeros y jefes es agradable y facilita la convivencia diaria.....	102
Figura 31. Me siento orgulloso del trabajo que realizo	104
Figura 32. Tengo la oportunidad de trabajar con mejores maquinarias y herramientas	106
Figura 33. Mantengo el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo mi responsabilidad	108
Figura 34. En ausencia del jefe, asumo la responsabilidad del negocio	110
Figura 35. Investigo y consulto información para mejorar mi trabajo.....	112
Figura 36. Poseo la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión	114
Figura 37. Aunque no se me solicite, brindo más tiempo del requerido.....	116

Figura 38. Poseo los conocimientos adecuados para desempeñarme en el puesto que actualmente ocupo.....	118
Figura 39. Me preocupo por superarme, asistiendo a cursos de capacitación	120
Figura 40. Recibir capacitaciones me ha ayudado a perfeccionar mis trabajos	122
Figura 41. Falto a mis labores, cuando es una verdadera emergencia ..	124
Figura 42. Relación de Asociatividad Empresarial y rentabilidad	127
Figura 43. Relación de Productividad y ambiente de trabajo	130
Figura 44. Relación de Asociatividad y Productividad	134

RESUMEN

Esta investigación se llevó a cabo con el propósito de determinar la influencia de la Asociatividad Empresarial en la Productividad, teniendo como caso de estudio una asociación dedicada a la producción de muebles. Para ello se estableció la siguiente hipótesis “La Asociatividad Empresarial influye en la Productividad de la Asociación de Muebles Nasarenos en el periodo 2014”. El trabajo corresponde a una investigación básica o fundamental, porque el estudio nos condujo a la búsqueda de nuevos conocimientos o campos de investigación, además se adoptó el diseño descriptivo transeccional para medir la relación de las dos variables en estudio: Asociatividad Empresarial y Productividad, para dicho fin, se consideró la información obtenida a través de la aplicación del cuestionario como instrumento de medición de las variables de estudio, los datos obtenidos se tabularon y analizaron mediante tablas y figuras.

Palabras clave: Asociatividad, influencia, productividad.

ABSTRACT

This research was carried out with the purpose of determining the influence of the Business Associativity in Productivity, having as case study an association dedicated to the production of furniture. For this, the following hypothesis was established: "The Business Association influences the Productivity of the Association of Nasarenos Furniture in the period 2014". The work corresponds to a basic or fundamental research, because the study led us to the search for new knowledge or fields of research, in addition we adopted the transectional descriptive design to measure the relationship of the two variables in study: Business Association and Productivity, for To that end, we considered the information obtained through the application of the questionnaire as an instrument for measuring the study variables, the data obtained were tabulated and analyzed using tables and figures.

Key words: *Associativity, influence, productivity.*

INTRODUCCIÓN

“Cuando los hombres se ven reunidos para algún fin, descubren que pueden alcanzar también otros fines cuya consecución depende de su mutua unión.” Carlyle, (s.f.)

Se dice que ninguna empresa es una isla en un mercado interdependiente, cada compañía tiene que pensar en colaborar con otras, si quiere competir en el mercado global.

Pues, parece ser que una buena opción para seguir por el camino de sobrevivencia y éxito empresarial, es aliarse con las demás empresas del rubro donde se trabaja.

Actualmente, haciendo énfasis en las micro, pequeñas y medianas empresas (Mipymes), éstas desconocen cuáles podrían ser las alternativas más adecuadas para permanecer en el mercado y luchar contra la competencia, que cada vez es más fuerte. En el rubro de la transformación de la madera, se ha podido observar que muchas de estas Mipymes están aplicando la Asociatividad Empresarial, para poder beneficiarse y así luchar por sus objetivos en común. Ponen en práctica su capacidad de adaptación de sus costumbres desde el estilo gerencial,

los valores y las competencias de la empresa, ya que deben estar completamente alineadas con su entorno (político, económico y social) e ir adaptándose según las exigencias del mismo.

Reconociendo la importancia de ello, el presente trabajo titulado: “La Asociatividad Empresarial y su influencia en la Productividad de la Asociación de Muebles Nasarenos en el periodo 2014” pretende investigar si las ventajas que trae consigo asociarse entre empresas mantiene relación con el aumento de la productividad en cada una de ellas.

Para ello se ha previsto el desarrollo del mismo en función de cuatro capítulos, en los cuales se consideran aspectos tales como: El Planteamiento y caracterización del problema, Marco Teórico, Metodología de la Investigación, Análisis de Resultados, Comprobación de Hipótesis, finalmente se mencionan las Conclusiones y Recomendaciones necesarias para mejorar la situación de la Asociación de Muebles Nasarenos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Las empresas tienen un papel muy importante para el desarrollo económico y social del país, más aún, la participación de las Mipymes. Haciendo un enfoque a los sectores involucrados, se observa el sector de la industria de la madera, que demuestra cambios que han venido realizándose respecto a su aumento, competitivamente hablando.

Por ello, cientos de Mipymes han tenido que encontrar la forma de mantenerse en el mercado y obtener recursos para fortalecerse en este sector. Para hacer frente a las diversas problemáticas que se les presentan, cómo por ejemplo, la obtención de la materia prima tiene que obtenerse de un proveedor que ofrezca su producto a un precio justo y de buena calidad, así también los productos tienen que realizarse con procesos adecuados en su elaboración: desde el habilitado de la madera, maquinado de piezas, el armado y prestando más atención en los acabados de las superficies, otro punto importante es la ubicación de sus

talleres de producción, ya que deben estar aislados de zonas urbanas, debido al polvo residual de la madera que se crea, así también; que la maquinaria que utilizan en sus procesos debe ir de la mano con los recursos tecnológicos, así como nuevas técnicas avanzadas o habilidades especializadas, insumos e información de mercados, crédito, servicios de consultoría y entre otras dificultades que se les presenta a las empresas de este sector.

Por ello, estas empresas están en la búsqueda de aminorar estas dificultades, buscando alguna alternativa que optimice la utilización de sus esfuerzos y recursos que les demanda sus operaciones. Esto lleva a pensar que cuando estas empresas encuentren un mecanismo que mejore las condiciones de trabajo, mayores serán los niveles de productividad que alcancen y así estar preparados para permanecer en el mercado.

Como alternativa se plantea la estrategia de cooperación o Asociatividad entre empresas, para incrementar de manera eficiente y eficaz la Productividad en las Mipymes, además, que no actúa solo como un mecanismo de sobrevivencia, sino que apunta al crecimiento y desarrollo de estas empresas en el país.

En este contexto, el gobierno, con la finalidad de impulsar a la micro, pequeña y mediana empresa, promueve una figura de asociación que genere mayor productividad y desarrollo para el país.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 PREGUNTA GENERAL

¿La Asociatividad Empresarial influirá en la Productividad de la Asociación de Muebles Nasarenos en el periodo 2014?

1.2.2 PREGUNTAS ESPECÍFICAS

- a) ¿La Asociatividad Empresarial influirá en la rentabilidad de la Asociación de Muebles Nasarenos en el periodo 2014?
- b) ¿El ambiente de trabajo influirá en la Productividad de la Asociación de Muebles Nasarenos en el periodo 2014?

1.3 JUSTIFICACIÓN

Esta investigación contribuye al conocimiento sobre la influencia de las siguientes variables: la Asociatividad de las micro, pequeñas y medianas empresas en el sector de la transformación de la madera, y la Productividad, que pretende dar a conocer cuál es el efecto entre estas variables y cómo influyen a la solución de las problemáticas que

confrontan las Mipymes en este sector. Para ello se tiene como caso de estudio a la Asociación de Muebles Nasarenos.

Además, se quiere que esta investigación responda e identifique aquellas ventajas y soluciones que se consigue con la asociación de estas empresas, especialmente como aumentan los niveles de aprovechamiento de los recursos productivos de la empresa, entre otros aspectos relevantes que hacen de esta, una de las asociaciones con mayor participación en el mercado Tacneño del sector de la transformación de la madera.

Finalmente, a través de la presente investigación se pretende servir como aporte a futuras investigaciones vinculadas al tema, ya que la temática de este estudio es diferenciada.

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 OBJETIVO GENERAL

Analizar la Asociatividad Empresarial y su influencia en la Productividad de la Asociación de Muebles Nasarenos en el periodo 2014.

1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Analizar la Asociatividad Empresarial y su influencia en la rentabilidad de la Asociación de Muebles Nasarenos en el periodo 2014.
- b) Evaluar el ambiente de trabajo y su influencia en la Productividad de la Asociación de Muebles Nasarenos en el periodo 2014.

1.5 PLANTEAMIENTO DE HIPÓTESIS

1.5.1 HIPÓTESIS GENERAL

(H₀) La Asociatividad Empresarial no influye en la Productividad de la Asociación de Muebles Nasarenos en el periodo 2014.

(H₁) La Asociatividad Empresarial influye en la Productividad de la Asociación de Muebles Nasarenos en el periodo 2014.

1.5.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

(H₀) La Asociatividad Empresarial no influye en la rentabilidad de la Asociación de Muebles Nasarenos en el periodo 2014.

(H₁) La Asociatividad Empresarial influye en la rentabilidad de la Asociación de Muebles Nasarenos en el periodo 2014.

(H₀) El ambiente de trabajo no influye en la Productividad de la Asociación de Muebles Nasarenos en el periodo 2014.

(H₂) El ambiente de trabajo influye en la Productividad de la Asociación de Muebles Nasarenos en el periodo 2014.

1.6 DESCRIPCIÓN DE VARIABLES

Tabla 1. Operacionalización de variables

VARIABLES	CONCEPTO	INDICADORES	INSTRUMENTO
Independiente Asociatividad	Unión estratégica de dos a más empresas que logran complementarse para cumplir con un objetivo o fin. (Dirección Mi Empresa, s.f.)	Objetivos comunes Nivel de compromiso Ambiente de trabajo Motivación Reconocimiento	Cuestionario
Dependiente Productividad	La relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y el número de recursos utilizados. (Jimenez & Castro & Brenes, 2009)	Insumos empleados: -Trabajo -Material -Capital -Energía Eficiencia Rentabilidad Volumen de producción	Cuestionario

Fuente: Dirección mi Empresa (s.f.), Jiménez & Castro & Brenes (2009).
Elaboración: Propia

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES

Como antecedentes a la siguiente investigación sobre el análisis de la Asociatividad Empresarial y su influencia en la Productividad de la Asociación de Muebles Nasarenos, se ha tenido que consultar estudios previos de Universidades internacionales en la web, ya que en la Universidad Jorge Basadre Grohmann, no se logró encontrar investigaciones similares. Las investigaciones encontradas manifestaron tener un interés muy parecido ante la problemática estudiada. Y a continuación se presentan:

Ximena Andrea Rivera Suárez (2011). En la Universidad de Chile, con el estudio titulado: ASOCIATIVIDAD MICROEMPRESARIAL Y GÉNERO: LA EXPERIENCIA DE LAS MICROEMPRESARIAS ORGANIZADAS, señala:

En el ámbito laboral, las agrupaciones de trabajadores se han establecido tradicionalmente sobre la base del empleo asalariado, conformando sindicatos, y de las grandes empresas, que se reúnen en

gremios empresariales. En las últimas décadas, no obstante, ha comenzado a evidenciarse en este ámbito otro tipo de organización, que se caracteriza por congregarse a los trabajadores independientes, considerados como una empresa de pequeña escala, correspondiente a las asociaciones de microempresarios. Se trata de una nueva forma asociativa, que nace con el propósito de representar los intereses del sector Microempresarial y mejorar las condiciones en que se desarrollan estos trabajadores. De esta forma, es posible sostener que se trata de un fenómeno relativamente nuevo, y por ende poco estudiado, de ahí la importancia de efectuar una investigación que abordara la temática de la Asociatividad Microempresarial.

Mejía Prieto, Rocío (2011). En la Universidad Andina Simón Bolívar, con el estudio titulado: ASOCIATIVIDAD EMPRESARIAL COMO ESTRATEGIA PARA LA INTERNACIONALIZACIÓN DE LAS PYME, menciona:

Las PYME desarrollan sus actividades en un mercado globalizado impulsado por cambios tecnológicos, que presenta desafíos y oportunidades empresariales, aumentando las exigencias a las empresas locales y adaptación frente a los cambios; generando reestructurar sus estrategias empresariales para lograr la productividad y competitividad

necesarias para posicionarse en nuevos mercados. Las PYME pueden buscar estrategias individuales para lograr su internacionalización, sin embargo, sus debilidades podrían ser un obstáculo para el cumplimiento de su objetivo, dando paso a estrategias colectivas como la Asociatividad Empresarial, que permite construir y desarrollar nuevas estructuras organizacionales para aprovechar las oportunidades.

2.2 CARACTERÍSTICAS DEL SECTOR

Haciendo un análisis de las micro y pequeñas empresas formales en la provincia de Tacna, encontraremos los siguientes datos:

El sector de manufactura en la Región de Tacna representa el 7.91% de las Mipymes a nivel regional con 2 179 empresas¹, el mismo que agrupa a las actividades económicas que transforma la materia prima e insumos diversos en la generación de bienes orientados al consumo humano (bienes finales) o al consumo de la industria (bienes intermedios). (Ver anexo 1)

En este sector se realizan las actividades de muebles y aserradero representando el 18.04%, de las cuales la fabricación de muebles aporta el 14.46%, la actividad de aserrado y acepilladura de madera participan

¹ Dicha información fue registrada hasta diciembre del 2014.

con el 0.92% y la fabricación de otros productos de madera contribuye con el 2.66%. (Ver anexo 2).

Si se analizan las Mipymes por Distrito, se encontrará que Gregorio Albarracín después de Tacna, concentra la mayor parte con un total de 4093 Mipymes². Es por eso que en este distrito se observa la mayor agrupación de empresarios dedicados a la fabricación de muebles y relacionados, albergando a diferentes asociaciones dedicadas a la industria de la transformación de la madera, así también, en este distrito se encuentra la zona industrial de este rubro económico situado en Viñani.

2.3 DESCRIPCIÓN DEL CASO EN ESTUDIO

“ASOCIACIÓN EMPRESARIAL DE MUEBLES NASARENOS”

Es una organización que fue fundada con el objeto de organizar a un grupo de carpinteros del distrito de Gregorio Albarracín Lanchipa para impulsar la industria del mueble y desarrollar la capacidad de ser más competitivos haciendo frente a las exigencias del mercado actual.

² Según estado de contribuyente activo.

La Asociación nace en el año 2012 denominándose Asociación Empresarial de Muebles Nasarenos, la cual actualmente integra a 10 socios dedicados a las actividades de la transformación de madera a través de la carpintería. La asociación tiene su sede en el distrito de Gregorio Albarracín Lanchipa, se ha caracterizado por productos bien realizados, las cuales han sido trabajadas por ebanistas, carpinteros y artesanos, quienes producen muebles y artesanías singulares.

La Asociación trata de convertirse en todo momento en un apoyo al sector, generando empleo a más carpinteros y cumpliendo con los impuestos respectivos, además, tratan de conseguir la fuerza necesaria y alcanzar los objetivos propuestos como es el de la exportación de sus productos.

2.3.1 DATOS PRINCIPALES

- **RUC** : 20532943753
- **Actividad** : Fabricación de muebles y otros
- **Presidente de Asociación** : Jaime Ramos Callata
- **Nº de asociados** : 10
- **Ubicación** : Distrito Gregorio Albarracín
Lanchipa

- **Dirección** : Sub lote A Urb. Los poetas/
Municipal
- **Fono** : 982 073317
- **Inicio de operaciones** : 2012

Durante el tiempo que se pudo tomar contacto con los miembros de la Asociación, se prestó atención a sus ideales y ambiciones como grupo, a continuación se reflejan dichos intereses elaborando la visión, misión y valores:

A. VISIÓN

Ser la Asociación líder en el rubro de la carpintería, reconocidos por su responsabilidad, experiencia y compromiso, reflejados en la calidad de sus productos.

B. MISIÓN

Brindar productos de alta calidad en carpintería, con el compromiso de ofrecer trabajos con finos acabados, creatividad y seriedad para el mercado tacneño.

C. VALORES

La Asociación Nasarenos, dentro de su política institucional, plantea los siguientes valores:

- a) Responsabilidad
- b) Calidad
- c) Seguridad
- d) Eficiencia
- e) Eficacia
- f) Respeto

D. PRODUCTOS OFRECIDOS

Nasarenos ofrece a sus clientes tanto particulares como a empresas e instituciones que requieren este servicio, una variedad de productos de carpintería, ebanistería y tapicería, tales como: Puertas, armarios, vitrinas, sofás, sillas, mesas, demás muebles y otros revestimientos en madera.

2.4 ASOCIATIVIDAD

2.4.1 DEFINICIÓN

Se ha considerado relevante la definición de los siguientes autores para el término Asociatividad Empresarial:

Vegas (2008) señala que la Asociatividad es vista y funciona como una herramienta de participación colectiva, nace con la unión de un grupo

de personas con intereses individuales similares y juntos persiguen un objetivo en común, creando así una asociación.

Señala que debe nacer de un común acuerdo, además de tener carácter voluntario donde todos sus miembros tienen la misma participación y poder.

Rosales, 1997, citado en Ramírez, 2009³ define la Asociatividad Empresarial como:

Un conjunto de elementos, que se unen con el fin de cooperar entre ellos, estos elementos son las Mipymes, que voluntariamente deciden colaborar y coordinar esfuerzos y energía para perseguir un fin u objetivo, ellos además deciden mantener su independencia jurídica y autonomía gerencial.

Este autor, considera que la Asociatividad Empresarial, es una “*facultad social*” y sirve para reunir los esfuerzos e ideales de un grupo de personas asociadas y responder a las problemáticas que se les presente.

³ Rosales, R. (1997).” *La asociatividad como estrategia de fortalecimiento de las PYMES*”, pág. 97. Caracas. En: *Revista SELA*.

Enrique, 2002 citado en Gómez, s.f. indica que la Asociatividad Empresarial es considerada como una estrategia tomada por la empresa, que elige entrar en cooperación con otras empresas, analizando las actividades que realizan y así aumentar algún valor o ventaja competitiva y diferenciarse en el mercado, con el producto o servicio al cual se dedique.

Dini, 1997⁴, citado en Narváez & Fernández & Gutiérrez & Revilla & Pérez, 2009 éstos autores afirman que el concepto de Asociatividad Empresarial está enfocado en la integración de empresas o también llamado "*proceso de integración*", donde éstas pretenden hacer un complemento de los recursos con los que cuentan, para que juntas puedan conseguir una ventaja competitiva, ya que tienen en cuenta que no podrían realizarlo independientemente o les resultaría más dificultoso.

Vegas (2008) además indica que esta cooperación está hecha con el objetivo de mejorar la gestión, la productividad y la competitividad en la época de la globalización.

⁴ Dini, M. (1997). "Forjando Aglomeraciones en Chile y Centroamérica. Enseñanzas de la Experiencia". Reunión SELA Lima.

Se han encontrado diversos aspectos que ayudarán a analizar de una manera más completa y así comprender mejor cómo funciona la Asociatividad Empresarial.

2.4.2 CRITERIOS PARA LOGRAR LA ASOCIATIVIDAD EMPRESARIAL

Vegas (2008) indica que hay algunos aspectos importantes a considerar para alcanzar la Asociatividad Empresarial:

- a) Generar confianza entre socios.
- b) Formar y mantener el compromiso.
- c) Trabajar con el espíritu de equipo.
- d) Tener claro propósitos, objetivos, metas e intereses comunes.
- e) Adaptación al cambiar la cultura empresarial.
- f) Contar una metodología exitosa y probada.

2.4.3 APLICACIÓN DE LA ASOCIATIVIDAD EMPRESARIAL

Vegas (2008) señala que es importante saber en qué momento o cuándo debe ser aplicado este mecanismo:

- a) Cuando la empresa desea alcanzar niveles de competitividad más altos.

- b) Cuando los empresarios tengan conciencia del compromiso.
- c) Cuando las empresas se den cuenta que no deben enfrentar las barreras del mercado individualmente.

2.4.4 COSTOS DE LA ASOCIATIVIDAD EMPRESARIAL

Vegas (2008) menciona que las empresas interesadas en asociarse, deben tener en cuenta los siguientes requerimientos:

- a) Se requiere de habilidades gerenciales.
- b) Este mecanismo debe ser canalizado y dirigido.
- c) Debe ser monitoreado en tiempo real.
- d) Cada empresa asociada debe aportar eficientemente.

2.4.5 RAZONES PARA ASOCIARSE

Dirección mi Empresa (s.f.) encontró 3 razones importantes, por las cuales las empresas pueden considerar asociarse:

- a) Razones internas a las empresas: Para tener una imagen clara de las debilidades de la empresa y aminorarlas.
- b) Razones competitivas: Consolidar la imagen de la empresa en el mercado.

- c) Razones estratégicas: Facilitar los procesos de abastecimiento y comercialización.

Vegas (2008) indica que además de las razones anteriormente nombradas para asociarse, existen otros aspectos puntuales del por qué las empresas deberían asociarse.

- a) Para reducir los costos.
- b) Lograr la expansión de la empresa con “economías de escala”.
- c) Abordar nuevos mercados.
- d) Conocer y desarrollar nuevos modelos de negocios.
- e) Modernizar o transformar la empresa para mejorar su rendimiento.
- f) Lograr que las empresas sean más productivas y competitivas.
- g) Incrementar la investigación e innovación para el desarrollo de nuevas ideas en el negocio.
- h) Conducir a las empresas a la exportación de sus productos.

2.4.6 FORMAS DE ASOCIATIVIDAD

La Asociatividad Empresarial puede presentarse de diferentes formas, a continuación se definen, las más resaltantes, como es: Red Empresarial, Cadena Productiva, Clúster y Distrito Industrial.

a) Red empresarial o de cooperación:

Guerrero, 2006 citado en Acevedo & Buitrago, 2009 consideran las redes empresariales como una “*alianza estratégica*” claramente definida entre las empresas, ellos comparten información y/o procesos en forma conjunta. La peculiaridad de las redes empresariales es que mantienen determinada independencia, no hay subordinación. Pero si están vinculados para realizar acciones coordinadas.

b) Cadena productiva

Kuramoto (2011) plantea que en las cadenas productivas intervienen diferentes agentes e inician con un “*eslabón inicial*” que se ubica en los productores de insumos y servicios, pasando por el productor mismo del bien o servicio y luego por los agentes comercializadores, quienes harán llegar al consumidor final, siendo éste el “*eslabón final*” de dicha cadena.

Cardona, 2000 citado en Acevedo & Buitrago, 2009 estos autores señalan que la cadena productiva es una herramienta de asociación, en el cual denomina como esferas a los participantes en procesos de producción, distribución y comercialización.

Además se entiende que existen dos tipos de “*encadenamientos*” o alianzas, en los cuales las empresas pueden unirse dependiendo de la esfera al cual pertenecen. Estos llamados encadenamientos pueden ser de forma vertical y horizontal

Vegas (2008) para este autor, los encadenamientos mencionados anteriormente, son expresados en dos clases de cooperación:

- Cooperación de forma vertical: La integración es vertical de acuerdo a la cadena productiva, con el fin de complementar las necesidades de insumo, producción y comercialización.
- Cooperación de forma horizontal: La integración es entre empresas del mismo rubro productivo, para conseguir el aumento de su expansión en el mercado con economías de escala.

c) Clúster

Porter, (1990) citado en Kuramoto, 2009 señala que este tipo de agrupación de empresas, surge para la especialización del conocimiento de las diferentes actividades productivas de las compañías asociadas, generándoles una ventaja competitivamente hablando.

Para **Cardona, 2000 citado en Acevedo & Buitrago, 2009** indican que los clústeres son un claro ejemplo de aglomeraciones, que son lo opuesto a las redes empresariales, la diferencia está en que los clústeres si construyen relaciones sociales, como no pasa en las redes, en los clústeres hay unión de diversas empresas, pertenecientes a un mismo sector de la misma cadena productiva, teniendo como fin obtener mayores resultados en sus procesos y mejores rendimientos económicos.

d) Distrito industrial

Venacio (s.f.) se refiere a los distritos industriales como la cooperación entre empresas, para conseguir de esta forma la reducción de costos, desarrollando relevantemente la innovación, trabajan con miras de altos estándares de cooperación y competitividad.

Existen otras formas en las que se ha diversificado la Asociatividad Empresarial, dándose a conocer de múltiples formas, además de las ya mencionadas como las redes empresariales, las cadenas productivas, los clúster o los distritos industriales.

Dirección mi Empresa (s.f.) considera que es preciso tener en cuenta que existen otras formas de índole temporal como son: La Cooperativa,

Consortio, las Asociación, Franquicia, Joint Venture y Subcontratación. Reflejan su importancia para las Mipymes en Tacna, debido a que ésta les ha permitido mejorar sus procesos, compartiendo sus capacidades, con ello ayudando al emprendimiento de estas empresas.

a) La Cooperativa

Agrupación cuya finalidad es social y económica para sus socios, que pueden ser personas naturales, jurídicas u otras cooperativas, y demás, desarrollan actividades empresariales, tienen ventajas como el poder de negociación con proveedores y clientes, aportes sociales, entre otros.

b) El Consorcio

Contrato asociativo de empresas con personería jurídica, participan en la actividad económica para alcanzar escalas de participación y posicionamiento de imagen que individualmente estarían limitados, existen dos modalidades de consorcios: Consorcio con contabilidad y sin contabilidad.

c) La Asociación

Organizaciones que conforman personas naturales y jurídicas cuyos actores que participan y comprometen a desarrollar actividades acordadas, con la finalidad de efectuar compras de

bienes y equipos más económicos, así como consolidar volúmenes de bienes para acceder a mercados internacionales, entre otros.

d) La Franquicia

Modalidad asociativa donde el franquiciador concede el derecho de una patente o marca al franquiciado, quien debe cumplir normas y procesos muy estrictos, por ello debe pagar un porcentaje al franquiciante a largo plazo. Los riesgos e inversión son por cuenta del franquiciado.

e) Joint Venture

Asociatividad de dos o más empresas para formar una nueva compañía, cuya característica es que comprometen inversiones, comparten gastos y utilidades y su principal característica es la de compartir riesgos y superar entradas a mercados de manera estratégica.

f) Subcontratación.

Forma asociativa donde una empresa externa asume el control de algunos procesos de negocio de otra empresa, por ejemplo, servicio al cliente, sistemas de información y otros. La empresa que

subcontrata se dedica a sus actividades centrales, y le permite bajar costos.

2.4.7 FACTORES CLAVES PARA EL ÉXITO

Para **Vegas (2008)** existen puntos clave que les permite alcanzar los objetivos trazados como asociación:

- a) Tener como pilar la confianza entre socios
- b) Trabajar con transparencia
- c) Recordar que los objetivos deben ser de interés común
- d) Planificar adecuadamente el trabajo en la asociación
- e) Formular y ejecutar proyectos que ayuden a incrementar los apoyos económicos.
- f) Utilizar la jerarquía de poder y liderazgo
- g) Resolver correctamente los desacuerdos en la asociación

2.4.8 VENTAJAS DE LA ASOCIACIÓN

En **Dirección mi Empresa (s.f.)** presentan algunos beneficios que trae asociarse entre empresas:

- a) Acceder a nuevos mercados: Individualmente una empresa pequeña no tiene oportunidad de atender a ciertos tipos de clientes

y mercados. Pero si trabaja con otros empresarios, podrán atender la cantidad y/o la calidad demandada por los clientes de ese mercado que era inaccesible, superando las barreras de entrada.

- b)** Desarrollo de nuevos productos y servicios: Cada empresa desarrolla sus propios procesos de fabricación, en otras palabras cuentan con su propio “know how”. Si las empresas están dispuestas a compartir dichos conocimientos entre todos, enriquecerán la calidad de su producción. Podrían invertir en conjunto para llegar a más clientes nacionales e internacionales.
- c)** Alcanzan economías de escala: Mientras más grande sea el volumen de productos a ofrecer mucho más barato será el costo de producción, ya que la compra más económica de insumos es muy importante en la estructura de costos de las empresas, ésta sería una gran ventaja si se alían entre empresas, aumentando así, su poder de negociación frente a su proveedor.
- d)** Generan fortalezas frente a grandes competidores: Si las empresas competidoras se unen pero consiguen niveles de eficiencia bien trabajados, podrían crear una barrera de entrada a sus demás rivales de mercado.

Perales 2003, citado en Villares, 2014. Para el siguiente autor, pertenecer a una asociación trae consigo estas otras importantes ventajas:

- a) Aumenta la productividad y competitividad de las empresas asociadas.
- b) Aumenta el poder de negociación frente a proveedores y clientes.
- c) Reduce los costos de comercialización y el riesgo disminuye.
- d) Facilita nuevas formas de ingresar a mercados.
- e) Desarrolla mejor las actividades de la cadena de la empresa, incrementando el valor.
- f) Permite el acceso a tecnologías, financiamiento e investigación.

2.4.9 DESVENTAJAS DE NO TENER UNA ASOCIATIVIDAD

Vegas (2008) así mismo, este autor ha encontrado las principales desventajas de no pertenecer a una asociación:

- a) No se tiene acceso a crédito o financiamiento, teniendo la garantía y respaldo de las demás empresas.
- b) Los precios en el mercado que negocia una empresa en particular es más bajo al que podría obtener si está asociado, por ejemplo el caso de los agricultores.

- c) La adquisición de la materia prima e insumos será un poco más cara, ya que no se les brinda descuentos por no ser compras en volumen.
- d) Casi no hay posibilidad a la capacitación y entrenamiento para empresas que trabajan solas, salvo sea particularmente, pero generalmente el apoyo del gobierno brinda este beneficio a agrupaciones.

2.5 PRODUCTIVIDAD

2.5.1 DEFINICIÓN

Se ha considerado relevante la definición de los siguientes autores para el término Productividad:

Robbins & Coulter (2005) Indican que existe una relación entre los bienes y/o servicios de la empresa y los recursos empleados, por ello definen a la Productividad como *“el volumen total de bienes producidos, dividido entre la cantidad de recursos utilizados para generar esa producción”*. Además hay dos condicionantes muy importantes a la hora de medir el rendimiento de la producción, es que el recurso humano y los avances de los medios de producción son base para que incremente o no la productividad.

Willian b. & Werther, Jr. & Keith, D. (1996) para los siguientes autores, la definición de Productividad es muy parecida, añadiendo que hay un incremento cuando la organización descubre nuevas formas de emplear recursos para alcanzar sus metas de producción.

Se quiere decir que, cuando el volumen de producción aumenta, usando los mismos recursos, o la producción se mantiene aprovechando al máximo los insumos, se habla de un incremento de la productividad, la cual es beneficiosa para mejorar las utilidades, ésta a su vez mejora las compensaciones y condiciones laborales, lo cual funciona como motor impulsador para que los trabajadores mejoren aún más la productividad. Así como se mencionó anteriormente la mano de obra es muy importante, ya que buscan mejorar sus tareas y así alcanzar los objetivos de la empresa.

Por lo tanto, productividad, es la obtención de los máximos beneficios con los mínimos recursos.

Sosa (1993) el siguiente autor menciona que maximizar beneficios y minimizar recursos no son conceptos del todo compatibles. Señala que es un pensamiento tradicional querer mayor producción, empleándose más máquinas, más hombres, más turnos o más presión laboral, incluso

ofrecer incentivos monetarios, resumiéndolo a un “*entre más produces, más ganas*”.

Por eso señala tajantemente que lo mencionado, no es productividad, o no por lo menos en el concepto moderno que maneja. Las definiciones anteriores se enfocan en medir la productividad, dan una idea del nivel alcanzado al momento de su medición, por ello lo denomina como una forma *estática* de la productividad.

Indica además que el medirla implica esfuerzo y tiempo analizando dicha información, más no ayuda al incremento de la productividad.

Del mismo autor **(Sosa, 1993)** se obtiene otra definición de productividad:

Es una actitud mental que promueve la creación de una manera de hacer el trabajo más fácil y más eficientemente con menos esfuerzo y menos recursos; fomenta la capacidad de hacer cosas mejores y hacer mejor las cosas, buscando a través del personal el óptimo aprovechamiento de los recursos materiales. 110p.

Si se analiza el desarrollo de la Productividad, podemos encontrar dos caminos para mejorarla:

- a) El tecnológico: Trabajar con avances científicos y tecnológicos.
Con el uso de máquinas más eficientes, más automáticas, etc., o en distintos procesos con el uso nuevos materiales, herramientas, etc.,
- b) El humano: Existe una importancia muy alta del equipo humano y la maquinaria a utilizar en su proceso productivo, son el cimiento que les permite alcanzar los planes y objetivos de la empresa y hasta del desarrollo del país.

Se logrará una mejora en la Productividad con este enfoque, el humano, pero no consiste sólo en volverlo más productivo, sino que a través de él se logren mejoras en los equipos, operación de las máquinas, buen aprovechamiento de las materias primas y, en general, en todos los recursos que la gente maneja y controla.

Sosa (1993) por ello, el autor llega a las siguientes definiciones:

1. Enfoque estático: La productividad es la íntima relación entre producción y recursos empleados.
2. Enfoque dinámico: La productividad es la actitud mental y la disposición que busca el mejoramiento de esa relación analizando mejores métodos productivos.

3. Enfoque por finalidad: La productividad debe mejorar en beneficio del personal, compartiendo los beneficios a través buenas remuneraciones económicas, mejores condiciones de trabajo, mejores dividendos para los socios y también para el cliente, al ofrecerles mejores productos a precios justos.

En resumen, Productividad es “producir más y mejor, con menos esfuerzo.”

2.5.2 BENEFICIOS DE LA PRODUCTIVIDAD

En una empresa, la productividad es fundamental para poder ver si se están cumpliendo o no los objetivos propuestos, a continuación se explica la importancia de la productividad en la empresa:

Bain (2003) manifiesta que la importancia de la productividad radica en que sirve como instrumento de comparación para los ejecutivos de las empresas, ya que contrasta la producción en diferentes niveles con los recursos consumidos. Además la productividad tiene una estrecha relación con los fenómenos de la economía, por ello el único camino para que un negocio pueda crecer y aumentar su rentabilidad es aumentando su productividad, por eso, con la utilización de métodos, el estudio de tiempos y un sistema de pago de salarios como instrumentos fundamentales se logra incrementar la productividad.

2.5.3 SÍNTOMAS DE BAJA PRODUCTIVIDAD

Existen ciertos factores que contribuyen a que la Productividad de las empresas no sean las más favorables, en seguida se presenta una lista de aspectos críticos a considerar:

Sosa (1993) señala que es frecuente que no se observe cuando baja la productividad hasta que sus efectos son irreversibles. La baja productividad actúa como una “*enfermedad mortal*” para las empresas y, como todo padecimiento, tiene síntomas que si se detectan a tiempo es posible corregir y enderezar el rumbo. El primer paso es darle la importancia debida a los hechos que se presentan.

Se habla de baja productividad cuando algunos de los siguientes factores se presentan de manera más frecuente que los promedios datos histórica o estadísticamente en la propia empresa o en industrias del ramo, se debe buscar la solución a los siguientes problemas:

- a) Ausencia de empleados
- b) Frecuencia de accidentes
- c) Mayores retardos y demoras
- d) Mayores reclamos y robos
- e) Mayor rotación de personal
- f) Falta de mantenimiento a equipos y máquinas

- g) Baja calidad de productos
- h) Baja el volumen de producción

2.5.4 MOTIVACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD

A continuación, se observa en cinco escalones las necesidades a las que está sometido el hombre en su día a día, tal y como se muestra en la figura.

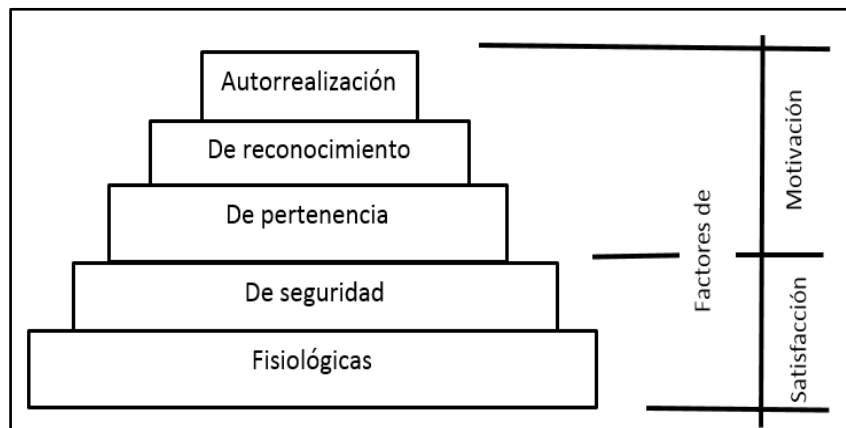


Figura 1. Pirámide de necesidades del ser humano según A. Maslow.

Fuente: Sosa (1993)
Elaboración: Propia

Sosa (1993) el siguiente autor está de acuerdo con la pirámide de Maslow⁵, donde indica que el ser humano tiene necesidades primarias y secundarias.

Indica que al prestar atención a los factores de satisfacción hacia los empleados de una empresa; como es el salario y prestación, políticas y procedimientos, prácticas administrativas, comportamientos del supervisor y condiciones de trabajo, se logra obtener la productividad a beneficio de la empresa, pero; aunque esto ocurra, no necesariamente se consigue la motivación del empleado, solo su permanencia en el trabajo, por ello adicionalmente se han establecido otros factores, como los de motivación, que logran que el empleado se motive a alcanzar la productividad; en una atmósfera adecuada para que los factores anteriores se establezcan y desarrollen.

2.5.5 CONSECUENCIAS DE LA BAJA PRODUCTIVIDAD

A continuación se presenta una lista de situaciones posibles, si la productividad decrece.

⁵ Abraham Maslow, señala además que sólo cuando se hayan saciado las necesidades inferiores, se tendrá conciencia de las necesidades superiores.

Sosa (1993) esto ocurriría según el siguiente autor:

- a) Costos de producción más altos
- b) Las empresas son menos competitivas
- c) Se reducen las ventas
- d) Disminuyen las utilidades
- e) Personal menos motivado

2.5.6 EFECTOS DE INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD

Del mismo modo se presenta una lista de situaciones posibles, en este caso si la productividad crece.

Sosa (1993) esto ocurriría según el siguiente autor:

- a) Los costos de producción se reducen
- b) Se tiene mayor competitividad
- c) Mayor penetración en el mercado
- d) Mayores ventas y utilidades
- e) Aumento de la satisfacción del personal
- f) La productividad sigue creciendo

La productividad según este enfoque no quiere decir solamente más productos, sino mejor calidad, servicio, atención y eficiencia. Todos son

conceptos interrelacionados, que si se altera alguno de ellos se mejorarán todos y al afectar uno se reducen todos.

Entonces, un ambiente de satisfacción y alta calidad en la vida laboral, son necesarios en el proceso productivo la empresa, ya que con la participación de ellos como base, las empresas lograrán desarrollarse íntegramente, pero sobretodo con calidad.

2.6 GLOSARIO

a) Asociatividad

Es un mecanismo de cooperación que se presenta como alternativa de las Mipymes, para afrontar los cambios de un entorno más competitivo y globalizado.

b) Bienes y servicios

Son el producto elaborado por las empresas, están son tangibles e intangibles, creadas para satisfacer una necesidad.

c) Calidad

Conjunto de características propias de un producto o servicio, que los diferencia con respecto a los de su competencia.

d) Competitividad

Capacidad de competir entre empresas, para ofrecer el mejor servicio y obtener los mayores resultados y ventajas con respecto a las demás.

e) Compromiso

Acuerdo formal al que llegan dos o más partes tras hacer ciertas concesiones cada una de ellas.

f) Cooperación

Resultado del trabajo generado por grupos o más de dos agentes, que comparten un interés u objetivo.

g) Economías de escala

Ventajas en términos de costos que una empresa obtiene gracias al aumento de su producción y se expande en el mercado.

h) Eficiencia

Corresponde a la dependencia entre recursos empleados con los resultados obtenidos.

i) Globalización:

Fenómeno que ha ayudado a la integración de los bloques económicos, mejorando la comunicación económica, cultura tecnológica, entre otros.

j) Insumo

O también llamado recurso, necesario para la producción de otros bienes o servicios.

k) Motivación

Acción que determina la satisfacción de una necesidad, creando el impulso necesario para que ponga en marcha o deje de hacer alguna acción.

l) Productividad

Es la relación de analizar los productos obtenidos con el número de recursos o insumos empleados, cuanto menos recursos se utilicen y mayor sea el resultado deseado, más productivo será el sistema.

m) Utilidad

Considerado como media de satisfacción del bien o servicio en cuestión. Cuan provechoso es este producto para la empresa.

CAPÍTULO III

EL MARCO METODOLÓGICO

3.1 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Hernández & Fernández & Baptista (1997) Según los siguientes autores este estudio se adapta al tipo de investigación básica, de naturaleza Descriptiva Correlacional, debido a que está basado en especificar propiedades, características y medir rasgos importantes de las variables en estudio: Asociatividad Empresarial y Productividad.

Además es:

Descriptivo, porque refiere cómo se manifiesta el problema de investigación. La descripción del caso alude en cómo se encuentran los hechos en el momento de investigación. Por otra parte, analiza y mide la información (hábitos y actitudes de los socios) recopilada de manera independiente y sin ser manipulada. Y correlacional, porque tiene como propósito medir el grado de relación que exista entre las dos variables en estudio, para determinar si están o no relacionadas.

3.1.2 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Hernández et al. (1997) Se adoptó el diseño (no experimental) descriptivo correlacional, transeccional; puesto que no se manipula la variable independiente; y se mide la correlación directa existente entre dos o más variables en un período de tiempo específico, en este caso, durante el año 2014.

3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1 DETERMINACIÓN DE LA POBLACIÓN

La población objeto a estudio estará constituida por el número de microempresarios asociados a Nasarenos. Además, de forma complementaria y para hacer esta investigación más detallada, se incluirá a los trabajadores más estables de cada empresa asociada.

Tabla 2. Población de Investigación

Categorías	Población
Socios	10
Trabajadores	32
Total	42

Fuente: Asociación de Muebles Nasarenos
Elaboración: Propia

Como se observa en la tabla, esta investigación tiene como población de estudio a todos los socios integrantes de la asociación, considerando a

sus trabajadores, por ello, se realizara un censo, donde no se trabajará sobre una muestra estadística, sino sobre la población total.

3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para llevar a cabo los objetivos propuestos en el presente trabajo, se utilizara como instrumento de medición el cuestionario.

3.3.2 TÉCNICAS

La técnica para la aplicación del instrumento de medición del cuestionario es la encuesta.

El cuestionario consta de 20 preguntas, 10 de ellas pertenecientes a la variable independiente: Asociatividad; y las otras 10 pertenecientes a la variable dependiente: Productividad.

El listado de preguntas fue designado para poder medir correctamente las variables y sus respectivos indicadores que estos comprenden, a continuación se indicará su pertenencia.

3.3.3 TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS

La información se procesó electrónicamente, utilizando para ello el programa Microsoft Excel (versión 2010), el software SPSS (versión 22) para presentar los ítems mediante una base de datos y gráficos, al mismo tiempo estimar las frecuencias absolutas y relativas de cada reactivo entre indicadores

CAPITULO IV
ANÁLISIS, RESULTADOS E INTERPRETACIÓN
DEL TRABAJO DE CAMPO

4.1 DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO

Para fin de la presente investigación, se aplicó como instrumento de medición, un cuestionario dirigido a los socios y otro específico para los trabajadores con más permanencia en la Asociación de Muebles Nasarenos, dichos cuestionarios constan de 20 preguntas cada uno, las cuales abordan los indicadores de las 2 variables en estudio.

A continuación se presentan los resultados:

4.2 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Tabla 3. Tengo claro los propósitos y objetivos de la Asociación

Alternativas	Frecuencia	%
Muy de acuerdo	4	40%
De acuerdo	6	60%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Cuestionario sobre la Asociatividad empresarial
Elaboración: Propia

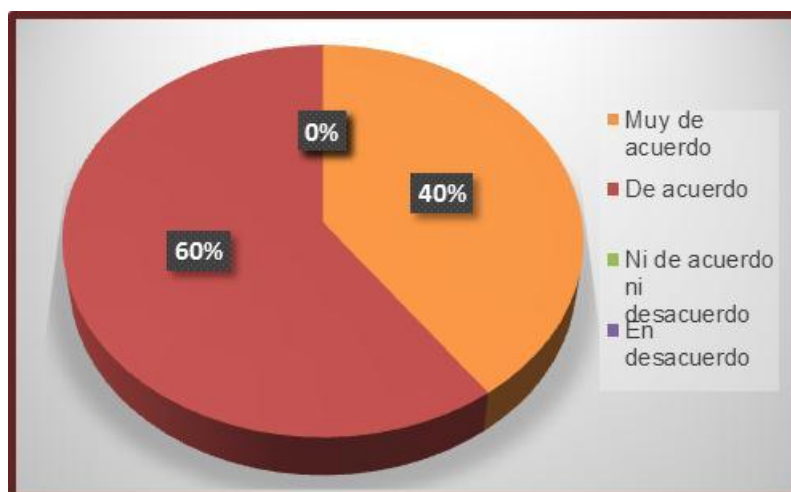


Figura 2. Tengo claro los propósitos y objetivos de la Asociación

Fuente: Tabla N° 1
Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En la tabla y gráfico se puede observar que el 60% de los socios afirma estar muy de acuerdo con tener claro los propósitos y objetivos de la asociación mientras que la otra parte con el 40% de ellos, mencionaron estar de acuerdo.

Los resultados indican que en gran parte los socios, tienen presente en todo momento, cuales son las metas que quieren conseguir como asociación, además se puede analizar que, si trabajan con una sola mira, esto hace más armonioso el proceso de trabajar juntos, mejorando el ambiente del negocio.

Por otra parte si los dueños tienen claro cuál es el camino que siguen, entonces los empleados podrán comprender con mayor facilidad el propósito en general de la asociación y así trabajaran con mayor eficiencia.

Además si los socios saben cuáles son los objetivos y propósitos planteados a seguir, se les hará más fácil poder medirlos cada cierto tiempo, para poder evaluar los avances que consiguen.

Tabla 4. He recibido mayor reconocimiento, mejorando la reputación de mi empresa

Alternativas	Frecuencia	%
Muy de acuerdo	2	20%
De acuerdo	6	60%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	2	20%
En desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Cuestionario sobre la Asociatividad empresarial
 Elaboración: Propia

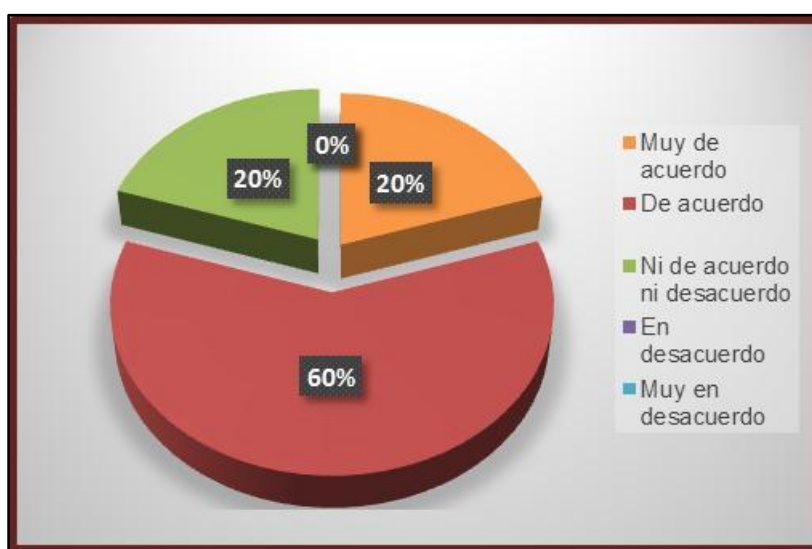


Figura 3. He recibido mayor reconocimiento, mejorando la reputación de mi empresa

Fuente: Tabla N° 2
 Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En la tabla y gráfico se puede observar que el 60% de los socios está de acuerdo con que tienen mayor reconocimiento, mejorando la reputación de su empresa, mientras el 20% de ellos indico que están muy de acuerdo y de igual forma el 20% indica no estar de acuerdo ni en desacuerdo.

Se tiene un buen grupo de los socios, los cuales indican que han tenido una mejora en la imagen de su empresa, para ellos es importante que los clientes y demás personas de interés, sepan cómo trabaja su empresa, cuáles son sus principios, características y diferencias, para distinguirse de la competencia.

El que las empresas que conforman la asociación noten una mejoría de su imagen, hace que sus mismos socios y trabajadores, trabajen con más entusiasmo y predisposición en sus labores.

Tabla 5. Poseo mayor carga de trabajo desde que me asocie

Alternativas	Frecuencia	%
Muy de acuerdo	2	20%
De acuerdo	6	60%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	2	20%
En desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Cuestionario sobre la Asociatividad empresarial
Elaboración: Propia

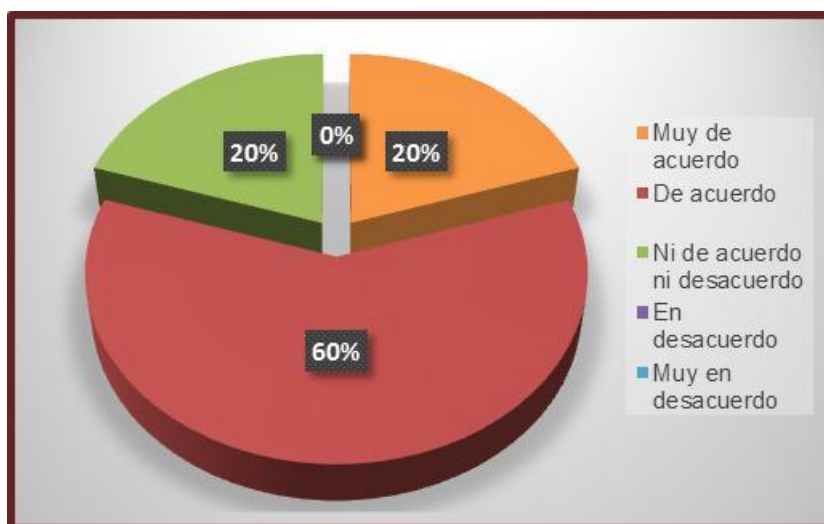


Figura 4. Poseo mayor carga de trabajo desde que me asocie

Fuente: Tabla N° 3
Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En la tabla y gráfico se puede observar que el 60% de los socios están de acuerdo con que poseen mayor carga de trabajo desde que se asociaron, mientras el 20% de ellos indicó que están muy de acuerdo y de igual forma el 20% restante indica no estar de acuerdo ni en desacuerdo.

Los resultados señalan que los socios han percibido mayores demandas de trabajo desde que ingresaron a la asociación, incrementando también, las horas de trabajo de sus empleados. Se puede decir entonces que si han observado mejoras positivas económicamente hablando.

Tabla 6. El nivel de compromiso de los socios es adecuado para trabajar en cooperación

Alternativas	Frecuencia	%
Muy de acuerdo	0	0%
De acuerdo	4	40%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	6	60%
En desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Cuestionario sobre la Asociatividad empresarial
Elaboración: Propia

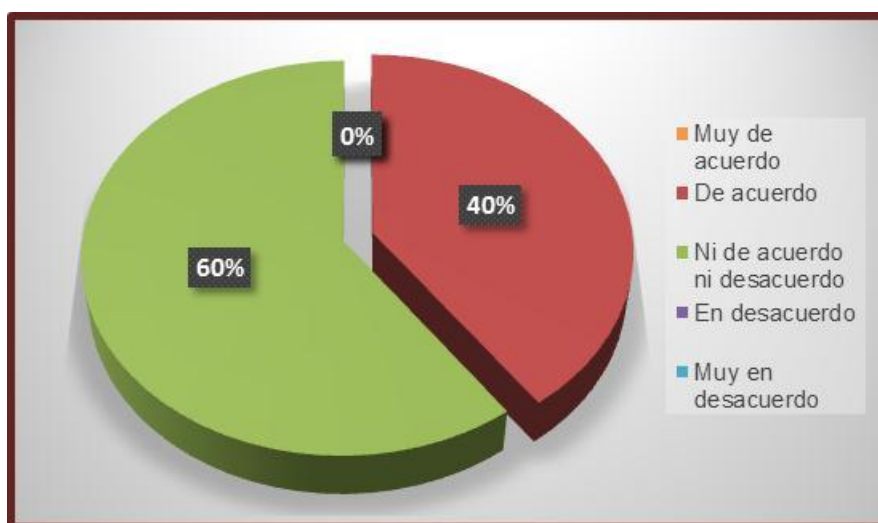


Figura 5. El nivel de compromiso de los socios es adecuado para trabajar en cooperación

Fuente: Tabla N° 4
Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En la tabla y gráfico se puede observar que el 60% de los socios no está de acuerdo ni en desacuerdo si el nivel de compromiso de los socios es adecuado para trabajar en cooperación, mientras el 40% se muestra de acuerdo.

Se aprecia que un gran número de los socios, percibe el nivel de compromiso un tanto regular hacia la asociación, faltando que algunos de ellos se involucren más en los asuntos de interés, esto hace que no se pueda trabajar armónicamente en conjunto.

La mentalidad que se maneje en la asociación, repercute también en la de los trabajadores, por ello, se observa que hace falta trabajar en la motivación y sobretodo en la comunicación interna, que es fundamental para una mejor gestión y que esto ya no impida que como asociación, no se pueda desarrollar en todo su potencial.

Tabla 7. Es favorable el ambiente de trabajo, en cooperación con los demás socios

Alternativas	Frecuencia	%
Muy de acuerdo	0	0%
De acuerdo	6	60%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	2	20%
En desacuerdo	2	20%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Cuestionario sobre la Asociatividad empresarial
Elaboración: Propia

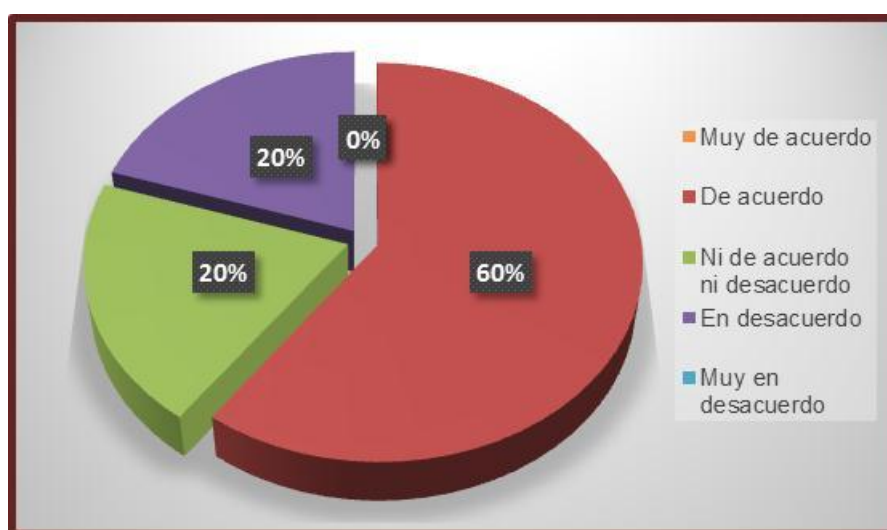


Figura 6. Es favorable el ambiente de trabajo, en cooperación con los demás socios

Fuente: Tabla N° 5
Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En la tabla y gráfico se puede observar que el 60% de los socios está de acuerdo con que es favorable el ambiente de trabajo, en cooperación con los demás socios, mientras el 20% de ellos indicó no estar de acuerdo ni en desacuerdo y de igual forma el 20% restante se muestra en desacuerdo.

Los resultados indican que un poco mas de la mitad de los trabajadores perciben un ambiente laboral apropiado en la asociación, el cual genera un buen desenvolvimiento en las decisiones que tengan que tomar los socios. Sin embargo a veces a la falta de interés y compromiso en los asuntos propios de la asociación crea una atmósfera negativa frente a los demás socios. Se debe trabajar con las problemáticas que tengan algunos de ellos, porque esto perjudica a todo el grupo en sí.

Es necesario corregir estos problemas para que no repercuta en su desempeño como jefes y a la vez influya en el rendimiento y productividad de los empleados.

Tabla 8. Han mejorado las condiciones laborales de mis trabajadores

Alternativas	Frecuencia	%
Muy de acuerdo	4	40%
De acuerdo	4	40%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	2	20%
En desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Cuestionario sobre la Asociatividad empresarial
Elaboración: Propia

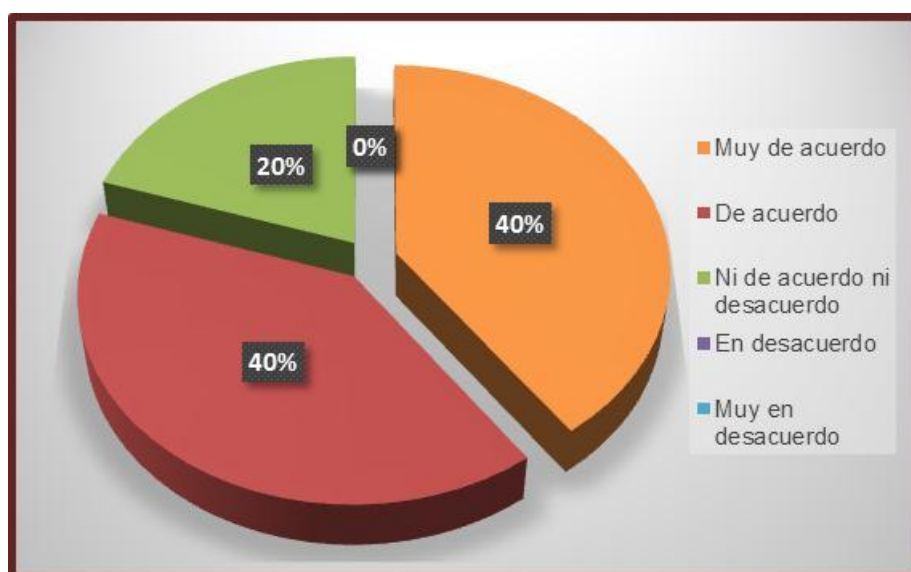


Figura 7. Han mejorado las condiciones laborales de mis trabajadores

Fuente: Tabla N° 6
Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En la tabla y gráfico se puede observar que el 40% de los socios están muy de acuerdo con que han mejorado las condiciones laborales de sus trabajadores, de igual forma el 40% de ellos indicó que están de acuerdo y el 20% se muestra ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Loa socios han percibido que las condiciones en general si han mejorado desde que se asociaron, desde la ubicación de la asociación, el espacio para sus instalaciones y la seguridad de trabajar con mejores máquinas.

Estos factores han hecho que sus trabajadores tengan bienestar en su lugar de trabajo, solo un pequeño grupo se muestra neutral por motivos de traslado de su empresa o temas relacionados.

Tabla 9. Mis trabajadores rinden con mayor rapidez y eficiencia

Alternativas	Frecuencia	%
Muy de acuerdo	2	20%
De acuerdo	6	60%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	2	20%
En desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Cuestionario sobre la Asociatividad empresarial
Elaboración: Propia

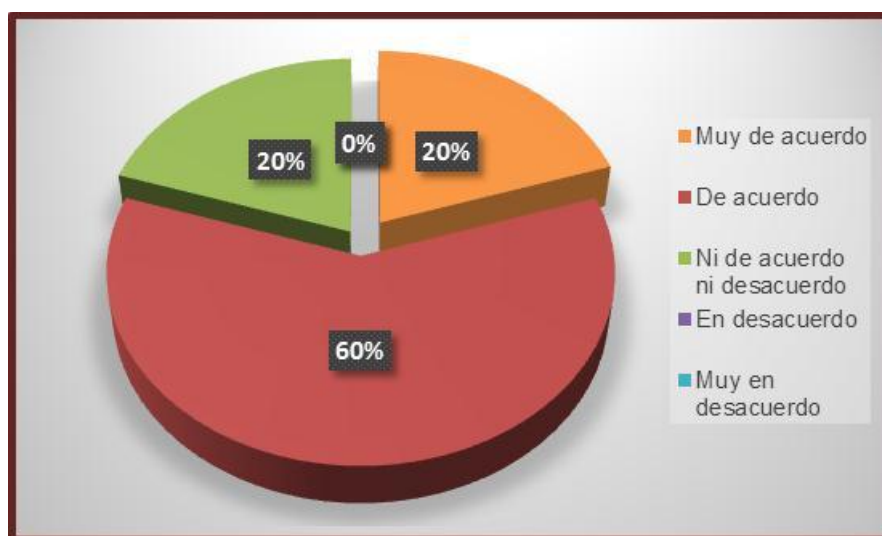


Figura 8. Mis trabajadores rinden con mayor rapidez y eficiencia

Fuente: Tabla N° 7
Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En la tabla y gráfico se puede observar que el 60% de los socios está de acuerdo con que sus trabajadores rinden con mayor rapidez y eficiencia, mientras el 20% de ellos indico que están muy de acuerdo y de igual forma el 20% se muestra ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Los resultados indican que gran parte los socios han observado que sus trabajadores están respondiendo con mejores resultados en su trabajo, gracias a las mejores condiciones en las que ahora se encuentran, a la oportunidad de poder participar de más capacitaciones que el Estado les ofrece como asociación. Existen aspectos que si influyen en el desempeño de sus trabajadores que ayudan a que estos se sientan más productivos y comprometidos con su respectiva empresa.

Tabla 10. Tengo mayor acceso a oportunidades de capacitación o cursos especializados en este rubro

Alternativas	Frecuencia	%
Muy de acuerdo	10	100%
De acuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Cuestionario sobre la Asociatividad empresarial
Elaboración: Propia

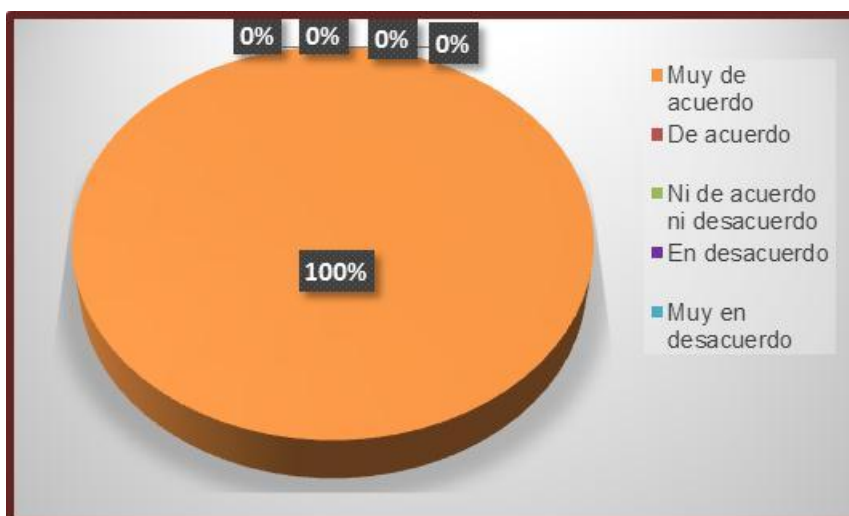


Figura 9. Tengo mayor acceso a oportunidades de capacitación o cursos especializados en este rubro

Fuente: Tabla N° 8
Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En la tabla y gráfico se puede observar que en su totalidad, el 100% de los socios están muy de acuerdo en que tienen mayor acceso a oportunidades de capacitación y cursos especializados en este rubro.

Ha sido muy favorable para los socios y trabajadores pertenecientes a la asociación, ya que gracias a ello pueden beneficiarse de participar de los diversos cursos, capacitaciones y certificaciones gratuitas que el Estado ofrece a los diferentes gremios, en este caso al sector de la madera.

Por ello los socios saben que este ha sido una de las ventajas más destacadas que le ha traído el asociarse, puesto que no es fácil acceder a este tipo de oportunidades cuando una empresa trabaja independientemente.

Tabla 11. Tengo más posibilidades de crecimiento para mi empresa

Alternativas	Frecuencia	%
Muy de acuerdo	8	80%
De acuerdo	2	20%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Cuestionario sobre la Asociatividad empresarial
Elaboración: Propia

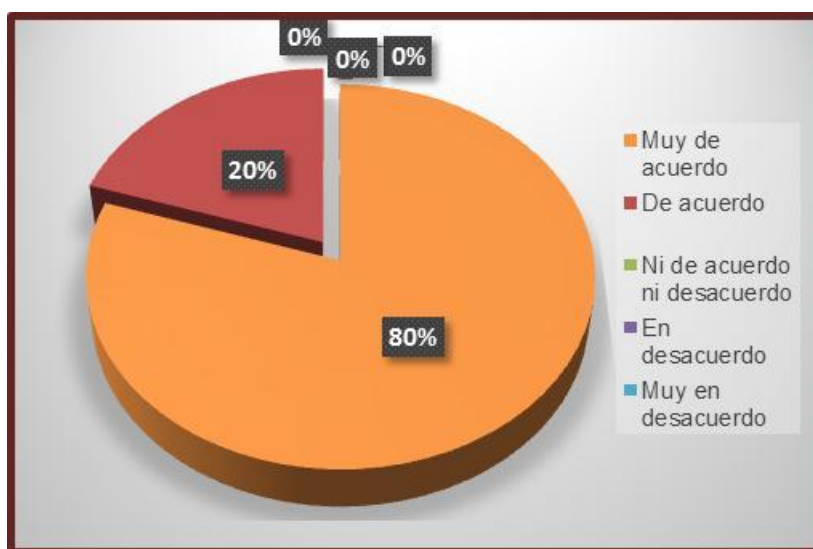


Figura 10. Tengo más posibilidades de crecimiento para mi empresa

Fuente: Tabla N° 9
Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En la tabla y gráfico se puede observar que el 80% de los socios está muy de acuerdo con que tienen más posibilidades de crecimiento para su empresa, mientras que el 20% de ellos indicó estar de acuerdo.

Desde el punto de vista económico, los socios han podido ver que sus empresas han ido en aumento con los ingresos, gracias al incremento de los pedidos de clientes que llegaban a la asociación. Además ven crecer su empresa cuando saben que su personal de trabajo puede desarrollarse en mejores condiciones, aportando mayores resultados y obteniendo finalmente efectos positivos para su empresa.

Los socios son conscientes de que se debe trabajar en la gestión de coordinación que se realiza y mejorar la iniciativa por todos, ya que, sí existe entusiasmo por crecer, pero se debe desarrollar mejores estrategias que les ayude a cumplir su objetivo.

Tabla 12. Me siento orgulloso de pertenecer a la asociación

Alternativas	Frecuencia	%
Muy de acuerdo	2	20%
De acuerdo	6	60%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	2	20%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Cuestionario sobre la Asociatividad empresarial
Elaboración: Propia

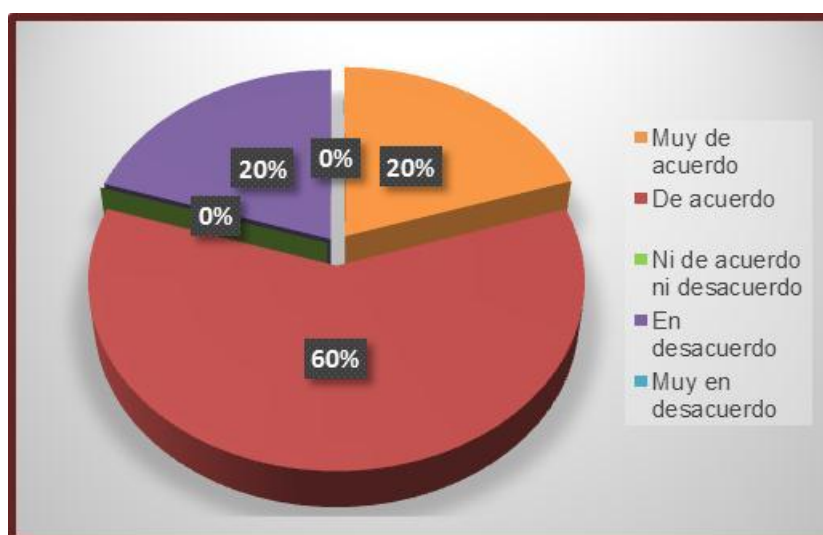


Figura 11. Me siento orgulloso de pertenecer a la asociación

Fuente: Tabla N° 10
Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En la tabla y gráfico se puede observar que el 60% de los socios está de acuerdo con sentirse orgullosos de pertenecer a la asociación, mientras el 20% de ellos indicó estar muy de acuerdo y el 20% restante, manifestó estar en desacuerdo.

Los resultados muestran que los socios en su mayoría, sienten un aprecio positivo y comprenden el valor de pertenecer a la asociación. Si bien es cierto, esta satisfacción debería sentirse por todos, sin embargo algunos socios explicaban no sentirse tan satisfechos porque tenían las expectativas muy altas al ingresar y que las problemáticas que a veces surgen los desaniman.

En general, se puede analizar que la asociación sí aporta bondades para los socios, sintiéndose estos orgullosos, pero no se debe dejar de promover este sentimiento, ya que cada uno es una pieza fundamental y que su esfuerzo contribuye al desarrollo de la asociación.

Tabla 13. Dispongo de mayor acceso a mejores tecnologías o financiamiento

Alternativas	Frecuencia	%
Muy de acuerdo	4	40%
De acuerdo	6	60%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Cuestionario sobre la productividad en la asociación.
Elaboración: Propia

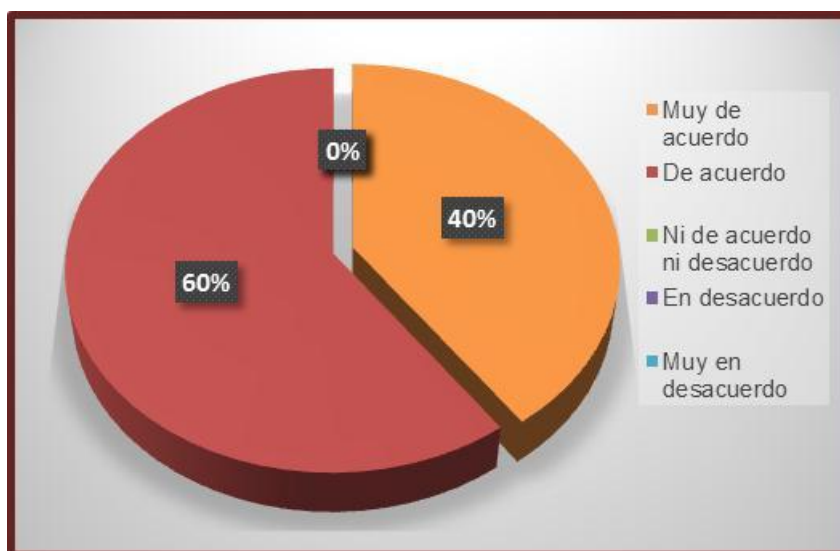


Figura 12. Dispongo de mayor acceso a mejores tecnologías o financiamiento

Fuente: Tabla Nº 11
Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En la tabla y gráfico se puede observar que el 60% de los socios está de acuerdo con que disponen de mayor acceso a mejores tecnologías o financiamiento, mientras que el 40% percibe estar muy de acuerdo con ello.

Se puede observar que esta situación, ha sido muy provechosa para los socios, ya que a partir de su integración a la asociación, se les ha permitido tener más variedad de maquinaria y herramientas para beneficio de cada una de las empresas asociadas. Pues solo en esta condición, se les permite participar en los concursos y convocatorias que el gobierno ofrece a las Mipymes, de esta forma se les facilita el financiamiento para la adquisición de maquinaria de última tecnología, o se les otorga directamente para su uso.

Se ha visto entonces, que el ser pertenecientes a la asociación, les ha permitido estar mejor equipados y tener variedad en máquinas, esto, sin duda alguna, juega a favor en los trabajos que realizan sus empleados.

Tabla 14. Trabajo con una mejor organización y gestión en las operaciones de mi empresa

Alternativas	Frecuencia	%
Muy de acuerdo	0	20%
De acuerdo	2	40%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	4	40%
En desacuerdo	4	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Cuestionario sobre la productividad en la asociación.
Elaboración: Propia

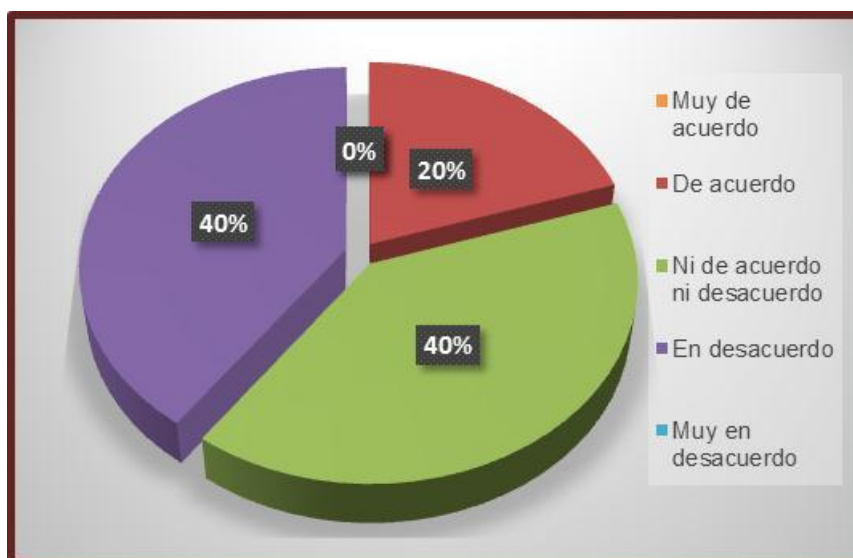


Figura 13. Trabajo con una mejor organización y gestión en las operaciones de mi empresa

Fuente: Tabla N° 12
Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En la tabla y gráfico se puede observar que el 40% de los socios está ni de acuerdo ni en desacuerdo con que trabajan con una mayor organización y gestión en las operaciones de su empresa, el 40% de ellos indicó estar en desacuerdo y el 20% afirmó sentirse de acuerdo.

Es importante destacar que la forma de planificar o administrar de los socios, no se ha sido muy empeñoso al pertenecer a la asociación, cada socio dirige o controla de manera independiente su propia empresa, sin embargo algunos socios respondieron que hay aspectos que aún les falta mejorar; la forma de tratar al personal de trabajo, la capacidad de llevar el control de los costos, ingresos y gastos de la empresa, el marketing, entre otros, son aspectos que tienen como empresarios la responsabilidad de desarrollarlos.

Tabla 15. Mi personal de trabajo se encuentra más capacitado

Alternativas	Frecuencia	%
Muy de acuerdo	8	80%
De acuerdo	2	20%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Cuestionario sobre la productividad en la asociación.
Elaboración: Propia

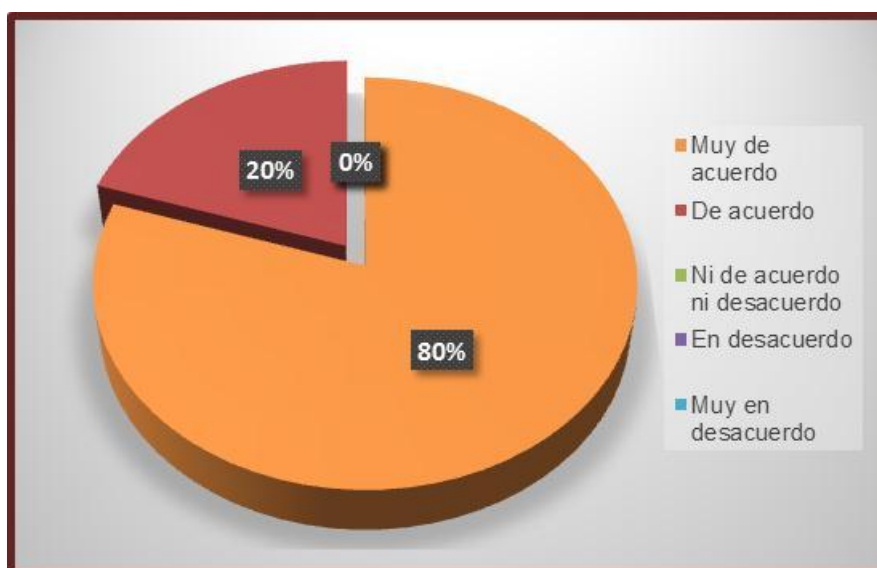


Figura 14. Mi personal de trabajo se encuentra más capacitado

Fuente: Tabla Nº 13
Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En la tabla y gráfico se puede observar que el 80% de los socios está muy de acuerdo con que su personal de trabajo se encuentra más capacitado y el 20% de ellos indicó estar de acuerdo con ello.

Los resultados muestran que los trabajadores de los socios, se han visto favorecidos al recibir las capacitaciones que el gobierno ofrece a las mipymes de este sector, en su condición como asociación, la mayoría de los socios se muestran muy satisfechos con esta ayuda que reciben del estado, pues no podrían acceder a ellas si se trataran de empresas independientes.

Los socios indicaron que su personal de trabajo ha obtenido mayor conocimiento gracias a estas charlas, que aunque en su mayoría son teóricas si ha mejorado la técnica en sus trabajos.

Tabla 16. Mi personal de trabajo produce con mayor desempeño

Alternativas	Frecuencia	%
Muy de acuerdo	6	60%
De acuerdo	4	40%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Cuestionario sobre la productividad en la asociación.
Elaboración: Propia

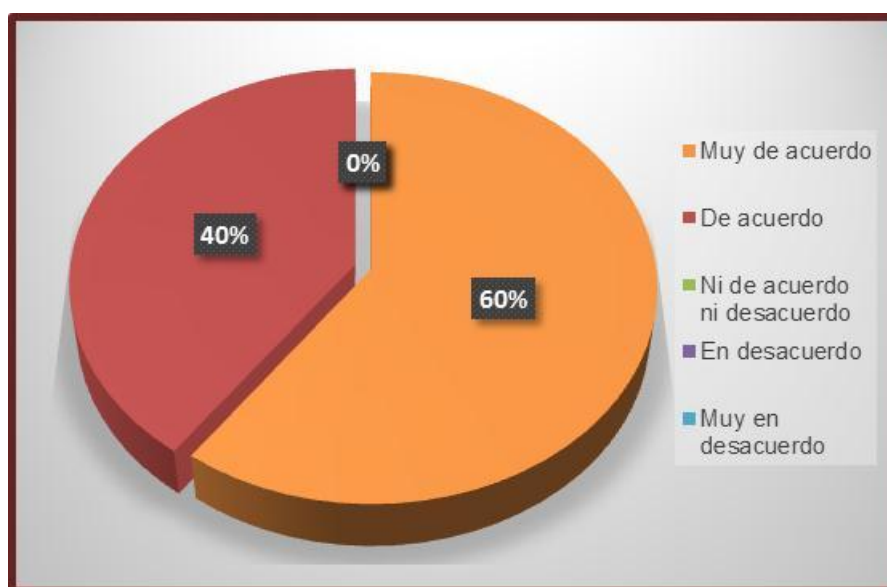


Figura 15. Mi personal de trabajo produce con mayor desempeño

Fuente: Tabla N° 14
Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En la tabla y gráfico se puede observar que el 60% de los socios está muy de acuerdo con que su personal de trabajo produce con mayor desempeño y el 40% de ellos indicó estar de acuerdo.

Han sido distintos factores que trajeron consigo asociarse, el cual hizo que los trabajadores de los socios tengan un mejor rendimiento en sus labores, como se observa, los socios han podido ver que su personal de trabajo está respondiendo con buenos resultados en sus funciones y tareas específicas que realizan.

Sin duda alguna, mientras los trabajadores sigan contribuyendo de esa forma a su empresa, esta tendrá éxito y no solo para la empresa en que trabajan, sino la asociación en conjunto, estará creciendo. Por eso no se debe dejar de trabajar en la motivación del empleado, que es fundamental para su buen desenvolvimiento en el devenir de la empresa y asociación.

Tabla 17. Aumentó el volumen de producción de mi empresa

Alternativas	Frecuencia	%
Muy de acuerdo	6	60%
De acuerdo	4	40%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Cuestionario sobre la productividad en la asociación.
Elaboración: Propia

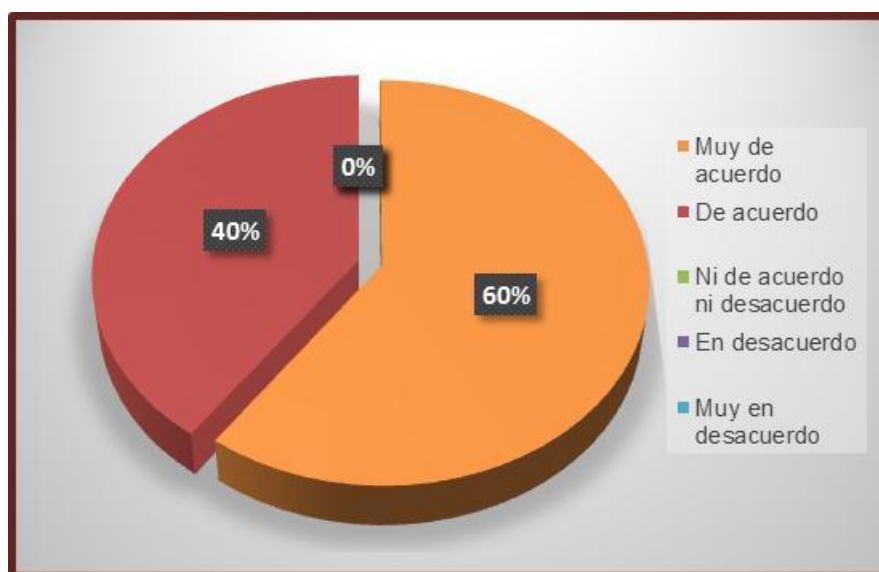


Figura 16. Aumentó el volumen de producción de mi empresa

Fuente: Tabla N° 15
Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En la tabla y gráfico se puede observar que el 60% de los socios está muy de acuerdo con que aumentó el volumen de producción de su empresa y el 40% de los socios, indicó estar de acuerdo con ello.

Los resultados manifiestan que la producción que realizan, ha incrementado desde que se asociaron, esta situación ha sido muy favorable para sus intereses lucrativos.

Como se observa, si hay una apreciación positiva sobre esta situación, la producción en la asociación ha aumentado, y como indicaron los socios, esto se dio más, por las contrataciones en gran volumen que logran hacer con instituciones del estado.

Pero no se trata de producir por producir, sino, esta debe hacerse con la mayor eficacia posible, y calculando cual es la capacidad máxima con la cuentan, criterio con el que trabajan día a día los socios.

Tabla 18. Se redujeron los costos de producción en mi empresa

Alternativas	Frecuencia	%
Muy de acuerdo	0	20%
De acuerdo	2	20%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	2	60%
En desacuerdo	6	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Cuestionario sobre la productividad en la asociación.
Elaboración: Propia

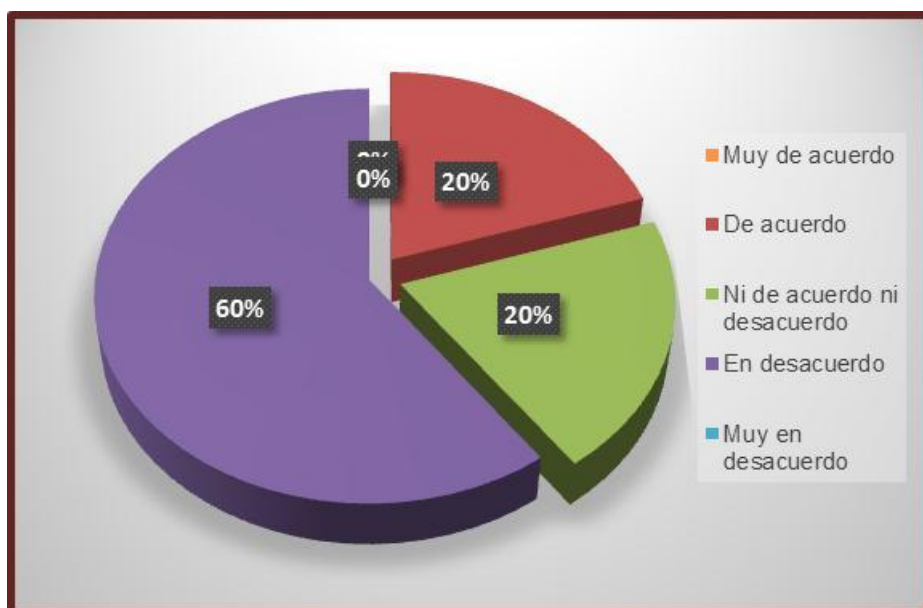


Figura 17. Se redujeron los costos de producción en mi empresa

Fuente: Tabla Nº 16
Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En la tabla y gráfico se puede observar que el 60% de los socios no está de acuerdo con que se redujeron los costos de producción en su empresa, el 20% señaló estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con ello y de igual forma el otro 20% indicó estar de acuerdo.

Los socios se muestran neutrales respecto a que sus costos se hayan disminuido. Es necesario evaluar el presupuesto con el que trabajan las empresas pertenecientes a la asociación, a veces no se sabe con exactitud cuánto debería ser el volumen de ventas, para cubrir los gastos y costos que demanda producir. A partir de esto calcular su punto de equilibrio.

La compra de materia prima no se realiza en común, ellos son conscientes de que este es un punto débil, ya que, si así lo hicieran, se ahorrarían grandes descuentos y disminuirían sus costos de producción.

Tabla 19. Aumentó el número de ofertas de trabajo, elevando las ventas

Alternativas	Frecuencia	%
Muy de acuerdo	8	80%
De acuerdo	2	20%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Cuestionario sobre la productividad en la asociación.
Elaboración: Propia

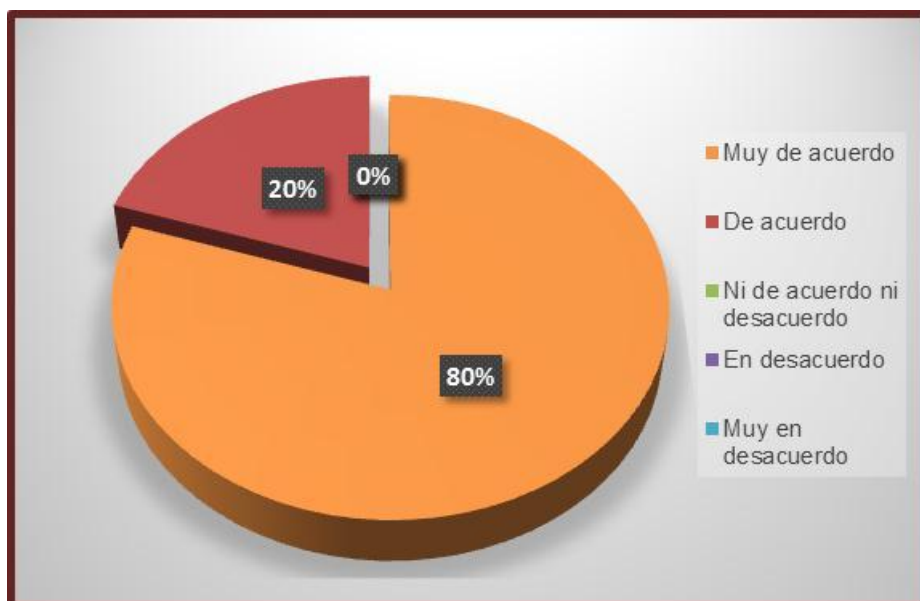


Figura 18. Aumentó el número de ofertas de trabajo, elevando las ventas

Fuente: Tabla Nº 17
Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En la tabla y gráfico se puede observar que el 80% de los socios está muy de acuerdo con que aumentó el número de ofertas de trabajo, elevando las ventas y el 20% de ellos indicó estar de acuerdo.

Se puede observar que es muy provechoso para las empresas que conforman la asociación, ya que es notable que han sido llamados para realizar más pedidos, captando mayor participación en el mercado y/o un mayor crecimiento.

Los clientes han ido aumentando progresivamente, pero es importante que la asociación cuente con un plan operativo que ayude a fidelizar a sus compradores en un corto plazo; por ejemplo, mediante acciones de estímulo que logren una decisión de compra instantánea, sobre todo a la hora de elegir un producto como el que ellos ofrecen.

Tabla 20. Genero mayores utilidades desde que me asocié

Alternativas	Frecuencia	%
Muy de acuerdo	6	60%
De acuerdo	4	40%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Cuestionario sobre la productividad en la asociación.
Elaboración: Propia

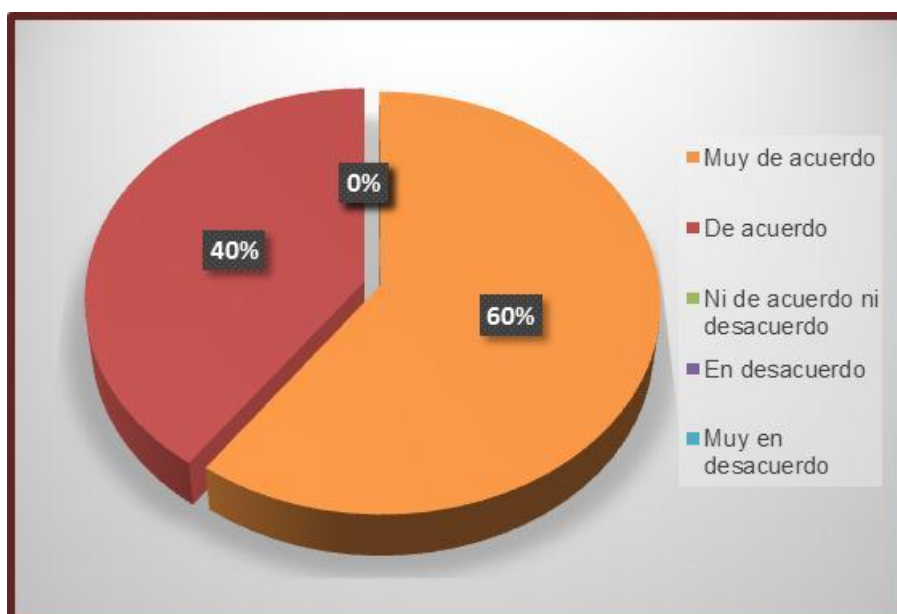


Figura 19. Genero mayores utilidades desde que me asocié

Fuente: Tabla N° 18
Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En la tabla y gráfico se puede observar que el 60% de los socios está muy de acuerdo con que generaron mayores utilidades desde que se asociaron y el 40% de ellos indicó estar de acuerdo.

Se puede analizar que el aumento de las ventas les ha significado tener mayores ingresos, en los cuales los socios si han percibido ganancias significativas desde que se asociaron.

Estas ganancias, les ha traído beneficios financieros, además les ha permitido poder realizar nuevas inversiones en sus empresas y en la asociación, por eso, es necesario que los socios tengan una cultura de reinversión, para que sepan cuándo y cómo invertir en sus negocios, para poder hacer crecer respectivamente a su empresa y a la asociación en sí.

Tabla 21. Aumentó la rentabilidad de mi empresa

Alternativas	Frecuencia	%
Muy de acuerdo	8	80%
De acuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	2	20%
En desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Cuestionario sobre la productividad en la asociación.
Elaboración: Propia

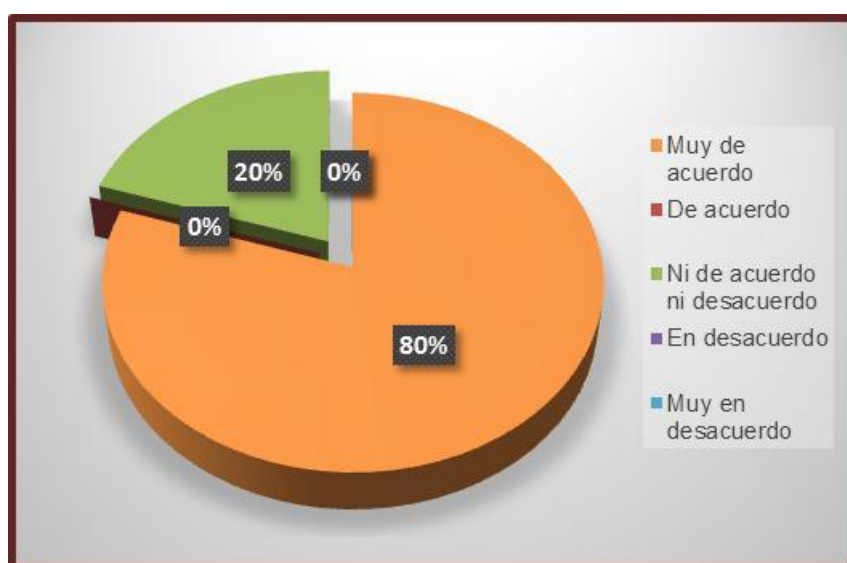


Figura 20. Aumentó la rentabilidad de mi empresa

Fuente: Tabla N° 19
Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En la tabla y gráfico se puede observar que el 60% de los socios indicó que la rentabilidad aumentó en su empresa, mientras el 20% señaló estar de acuerdo y el 20% restante manifestó no estar de acuerdo ni en desacuerdo.

Los resultados indican que en gran parte los socios han percibido que su empresa está creciendo rentablemente, y qué aspectos contribuyen a este resultado; además, el hecho de que el volumen de ventas también haya aumentado, no ha sido en sí la reducción de los costos de producción lo que les trajo más rentabilidad, sino que le dieron un enfoque en la cantidad de trabajos que hicieron, enfatizándose más en la calidad de sus trabajos para sus clientes recurrentes y potenciales.

Tabla 22. He podido realizar nuevas y mayores inversiones en mi empresa

Alternativas	Frecuencia	%
Muy de acuerdo	10	100%
De acuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Cuestionario sobre la productividad en la asociación.
Elaboración: Propia

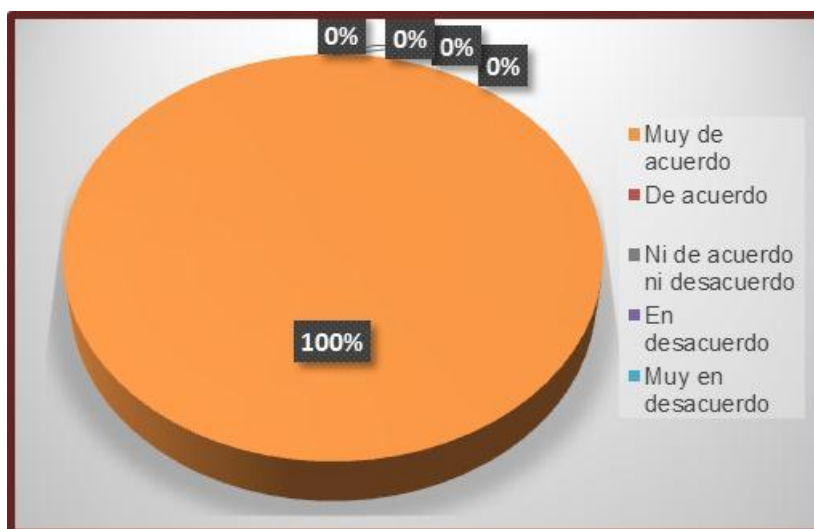


Figura 21. He podido realizar nuevas y mayores inversiones en mi empresa

Fuente: Tabla N° 20
Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En la tabla y gráfico se puede observar que en su totalidad, el 100% de los socios indicó estar muy de acuerdo con que han podido realizar nuevas y mejores inversiones en su empresa.

Los resultados manifiestan que todos los socios afirman haber podido reinvertir en sus negocios desde que se asociaron, con ellas han podido ver el crecimiento de su empresa obteniendo buenos resultados.

Consideran importante la reinversión para obtener estabilidad y crecimiento a largo plazo, porque se dan cuenta del potencial de expansión a futuro y como asociación tienen claro entrar en los mercados internacionales.

Tabla 23. Me identifico con la misión y visión de la empresa

Alternativas	Frecuencia	%
Siempre	10	31%
Casi siempre	4	12%
A veces	12	38%
Casi nunca	6	19%
Nunca	0	0%
Total	32	100%

Fuente: Cuestionario sobre la Asociatividad empresarial.
Elaboración: Propia

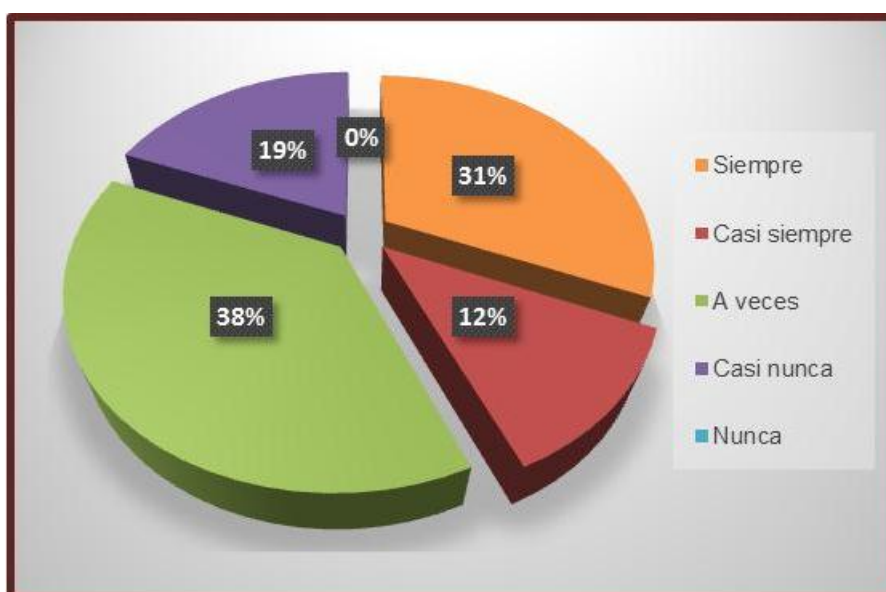


Figura 22. Me identifico con la misión y visión de la empresa

Fuente: Tabla N° 21
Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En la tabla y gráfico se puede observar que el 38% de los trabajadores indican que solo a veces se sienten identificados con la misión y visión de la empresa, mientras que el 31% señala que siempre lo hace, el 19% indica que lo hace casi nunca, seguido por el 12% que lo hace casi siempre.

Los resultados indican que los trabajadores en mayor proporción, solo en ocasiones se sienten identificados con la misión y visión de la empresa, que tanto los ideales o anhelos que la empresa desea conseguir son considerados regularmente.

Cifras más abajo y no tan distante se demuestra que hay un grupo de trabajadores que siempre tienen presente los objetivos y ambiciones de la empresa. En ambos casos se puede analizar que los trabajadores en su mayoría procuran laborar sabiendo a donde se dirige la empresa.

Tabla 24. Conozco la importancia de mi trabajo para la asociación

Alternativas	Frecuencia	%
Siempre	18	56%
Casi siempre	14	44%
A veces	0	0%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	32	100%

Fuente: Cuestionario sobre la Asociatividad empresarial.
Elaboración: Propia

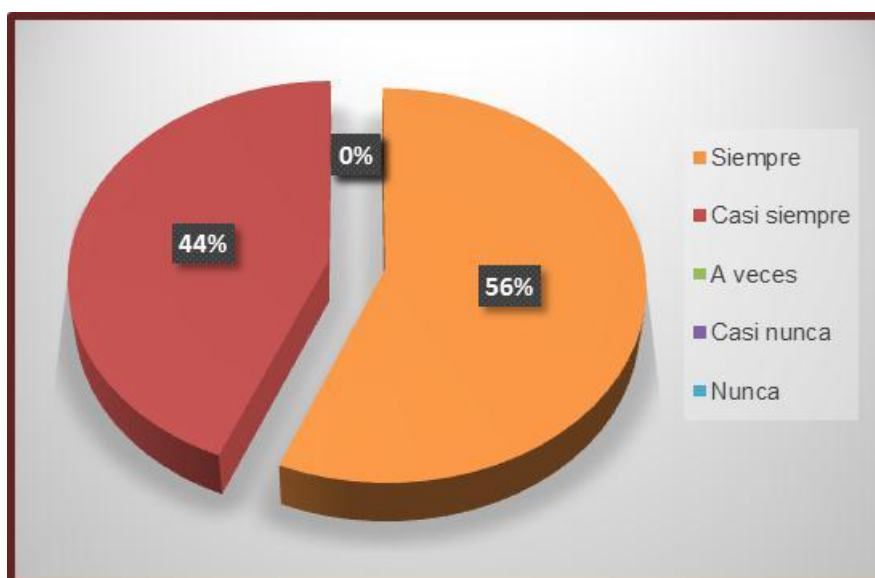


Figura 23. Conozco la importancia de mi trabajo para la asociación

Fuente: Tabla N° 22
Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En la tabla y gráfico se puede observar que el 56% de los encuestados afirman que siempre conocen la importancia de su trabajo para la empresa, al igual que el otro grupo de trabajadores con el 44%, afirman que casi siempre lo hacen.

Se puede afirmar que el trabajador entiende que su esfuerzo repercute en el éxito de la empresa y que tienen claro cuál es el valor de su trabajo y desempeño que logren en la producción de los muebles de madera.

Entonces se puede demostrar que los trabajadores, conocen la importancia del lugar que ocupan en la empresa y la asociación.

Tabla 25. Conozco los objetivos del puesto de trabajo y los aplico en mis funciones

Alternativas	Frecuencia	%
Siempre	18	56%
Casi siempre	14	44%
A veces	0	0%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	32	100%

Fuente: Cuestionario sobre la Asociatividad empresarial.
Elaboración: Propia

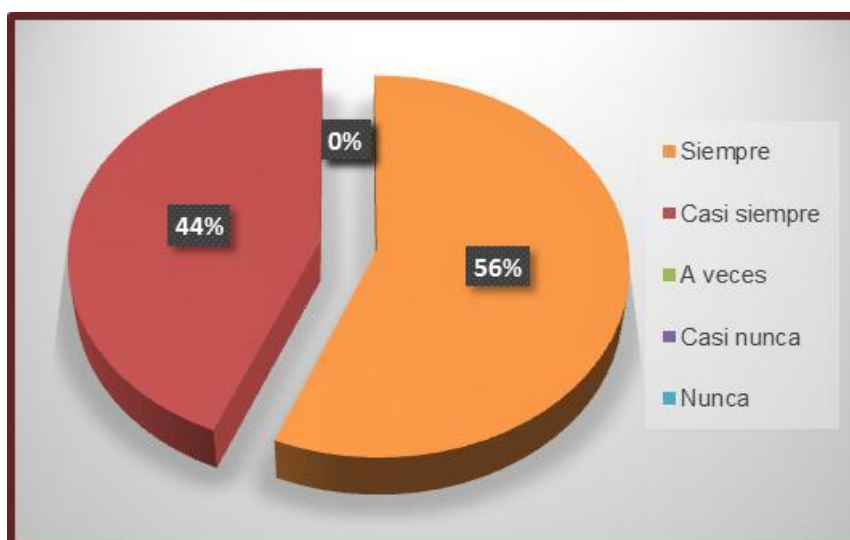


Figura 24. Conozco los objetivos del puesto de trabajo y los aplico en mis funciones

Fuente: Tabla N° 23
Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En la tabla y gráfico se puede observar que el 56% de los trabajadores afirman que siempre conocen cuales son los objetivos del trabajo que realizan, mientras que la otra parte con un 44% indica que casi siempre lo hacen.

Con ello se puede decir que los trabajadores entienden de una manera clara y sencilla las tareas y funciones que van a realizar en su puesto de trabajo, ya sea en el área que se desenvuelvan como es el de habilitado, maquinado, armado o acabados en superficies de la madera.

Con esto resultados se puede indicar que el trabajador puede rendir a cabalidad y así la empresa podrá medir el cumplimiento de los objetivos del puesto de trabajo que ejecuta.

Tabla 26. Me siento comprometido con las metas de la empresa

Alternativas	Frecuencia	%
Siempre	10	31%
Casi siempre	8	25%
A veces	8	25%
Casi nunca	6	19%
Nunca	0	0%
Total	32	100%

Fuente: Cuestionario sobre la Asociatividad empresarial
Elaboración: Propia

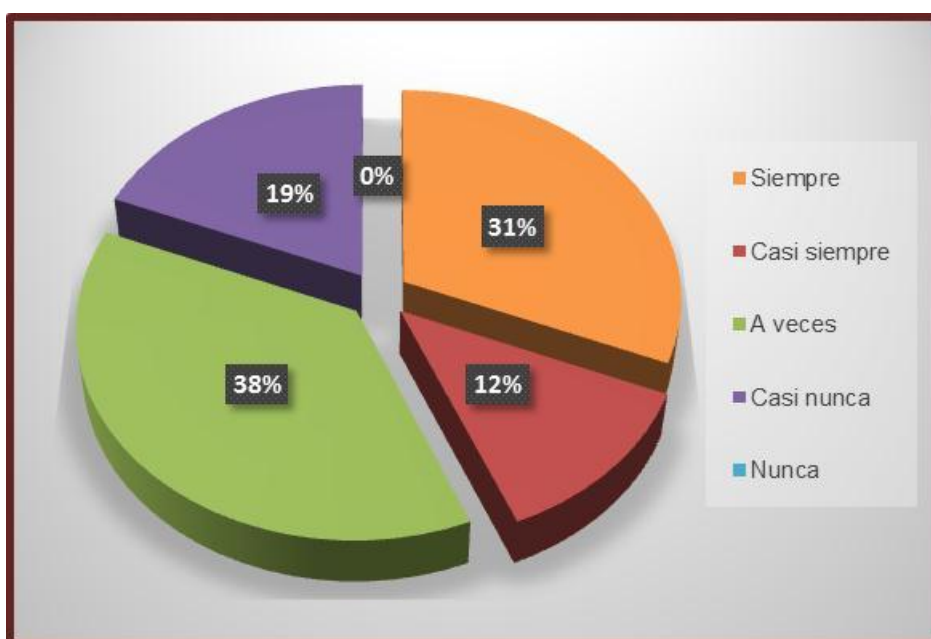


Figura 25. Me siento comprometido con las metas de la empresa

Fuente: Tabla N° 24
Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En la tabla y gráfico se puede observar que el 31% de los trabajadores, afirmó que siempre se sienten comprometidos con las metas que persigue la empresa, el 25% de ellos indicaron que lo hacen casi siempre y de igual manera fue el 25% quienes respondieron a veces, mientras que el 19% contestó que casi nunca se siente así.

Con estos resultados podemos observar que los trabajadores que implican seriamente su trabajo con los deseos de la empresa, a futuro, se expresan en el grupo relativamente más grande, un poco más del 70% indica sentirse siempre o casi siempre.

Preocupa un poco el hecho que existan trabajadores que expresen un desinterés por trabajar en conjunto con la empresa, se puede analizar que en este aspecto falta encaminar a los trabajadores para trabajar proyectados al mismo ritmo que la empresa.

Tabla 27. Participo con entusiasmo y atención a las capacitaciones programadas

Alternativas	Frecuencia	%
Siempre	10	31%
Casi siempre	8	25%
A veces	10	31%
Casi nunca	3	10%
Nunca	1	3%
Total	32	100%

Fuente: Cuestionario sobre la Asociatividad empresarial.
Elaboración: Propia

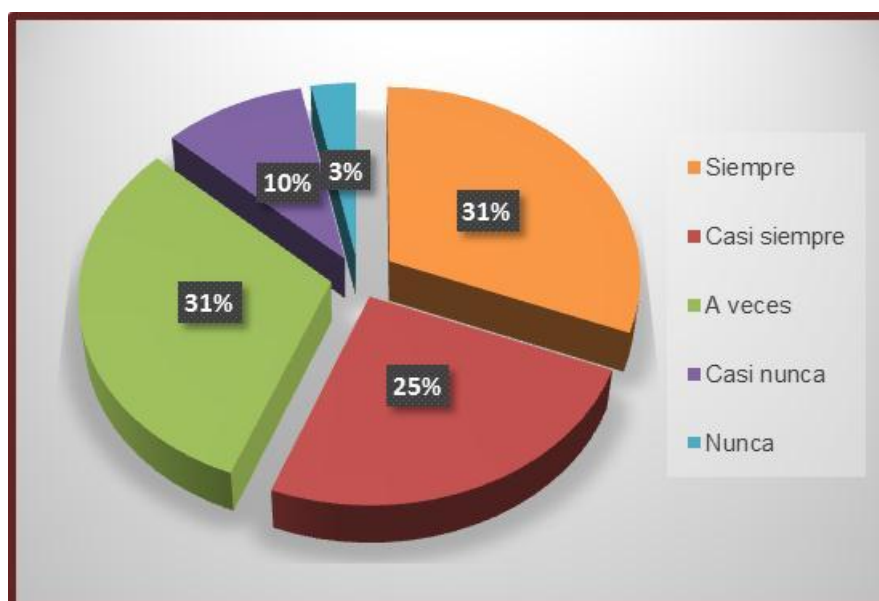


Figura 26. Participo con entusiasmo y atención a las capacitaciones programadas

Fuente: Tabla N° 25
Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En la tabla y gráfico se puede observar que el 31% de los trabajadores indican que participan con entusiasmo en las capacitaciones programadas, en la misma proporción del 31% están quienes respondieron que a veces, mientras que el 25% señala casi siempre, el 10% señala que casi nunca y el 3% nunca.

Como manifiestan los resultados el 56% de los trabajadores asisten a las capacitaciones con mucho interés, mientras que un grupo considerable lo hace solo a veces. Se puede apreciar entonces que los trabajadores están motivados en forma regular en asistir a los cursos y capacitaciones que se les programa, sin embargo existe un grupo minoritario que expresa sus deseos de no participar aunque los cursos sean gratuitos.

Tabla 28. Participo con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo

Alternativas	Frecuencia	%
Siempre	12	37%
Casi siempre	6	19%
A veces	6	19%
Casi nunca	8	25%
Nunca	0	0%
Total	32	100%

Fuente: Cuestionario sobre la Asociatividad empresarial.
Elaboración: Propia

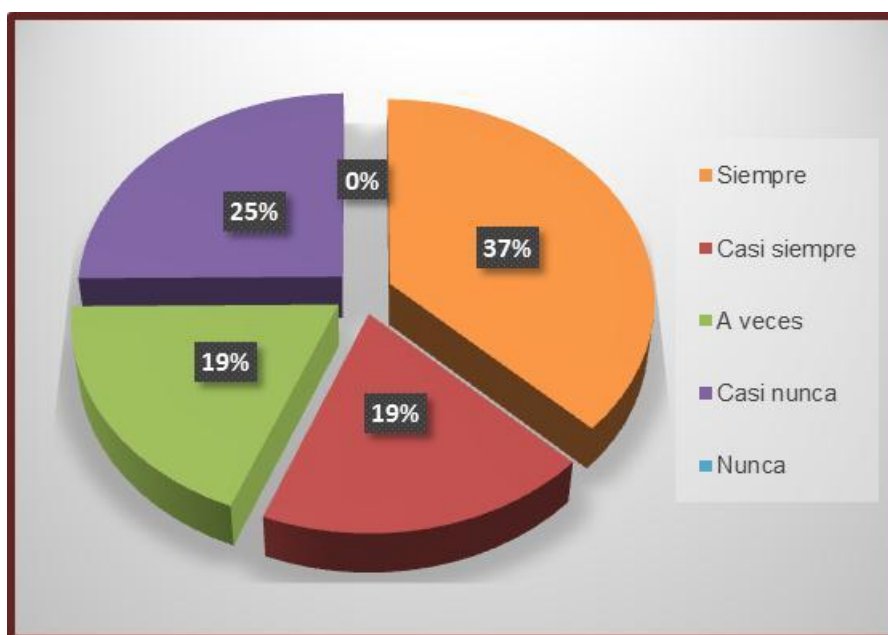


Figura 27. Participo con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo

Fuente: Tabla N° 26
Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En la tabla y gráfico se puede observar que el 37% de los encuestados manifiestan que siempre participan con entusiasmo a las reuniones de trabajo que se realizan, el 19% indica que lo hace casi siempre, en la misma proporción de 19% lo hacen solo a veces y el 25% indica casi nunca.

Un grupo significativo de los trabajadores afirma que siempre están interesados en participar de las reuniones de trabajo. Sin embargo no muy lejos está otro grupo de trabajadores quienes demuestran su dejadez por asistir a dichas reuniones, así estas no se realicen de forma continua.

Tabla 29. Efectúo aportes al trabajo, que sean beneficiosos a mis labores

Alternativas	Frecuencia	%
Siempre	6	19%
Casi siempre	8	25%
A veces	8	25%
Casi nunca	10	31%
Nunca	0	0%
Total	32	100%

Fuente: Cuestionario sobre la Asociatividad empresarial.
Elaboración: Propia

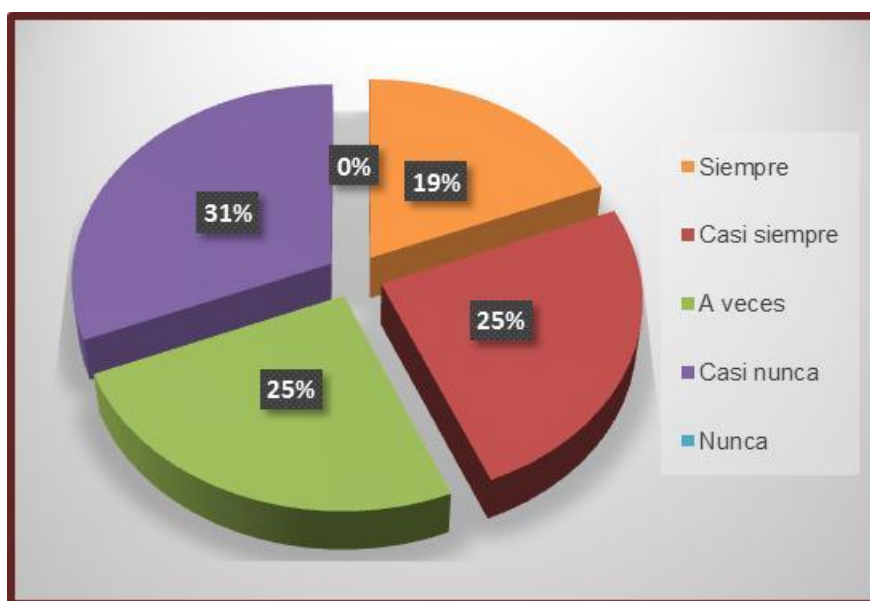


Figura 28. Efectúo aportes al trabajo, que sean beneficiosos a mis labores

Fuente: Tabla N° 27
Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En la tabla y el gráfico se puede observar que el 31% de los trabajadores, en cuanto a ofrecer aportes beneficiosos en sus labores lo hacen casi nunca, el 25% de ellos lo hacen casi siempre, y de igual forma el otro 25% aporta a veces y solo el 19% respondió que aporta siempre.

Como se observa hay una deficiencia muy grande por parte de los trabajadores en aportar de alguna forma, con ideas, iniciativa o aprendizaje continuo, entre otros, a las labores que ellos realizan, pues solo existe un pequeño grupo que afirma hacerlo siempre. Sin duda se debe trabajar más el aspecto de iniciativa e investigación en los trabajadores.

Tabla 30. Mi jefe me motiva constantemente para realizar mi trabajo de forma efectiva

Alternativas	Frecuencia	%
Siempre	3	9%
Casi siempre	5	16%
A veces	24	75%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	32	100%

Fuente: Cuestionario sobre la Asociatividad empresarial.
Elaboración: Propia

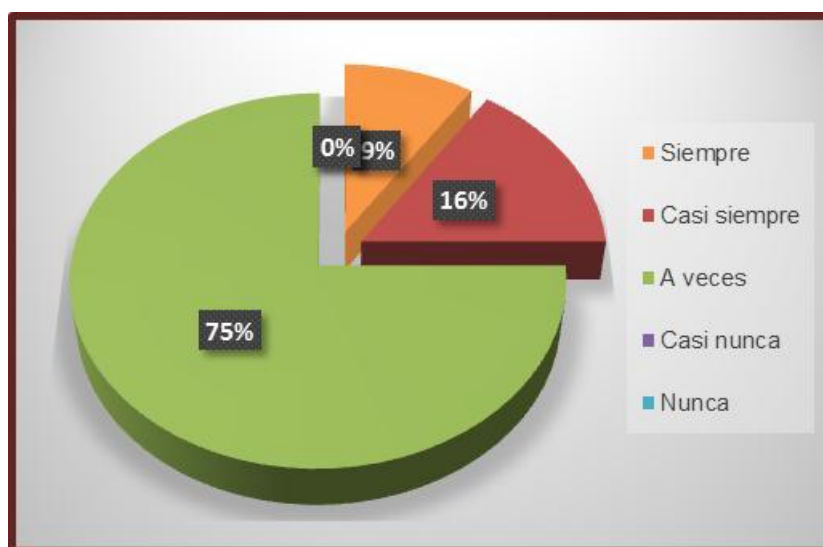


Figura 29. Mi jefe me motiva constantemente para realizar mi trabajo de forma efectiva

Fuente: Tabla N° 28
Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En la tabla y gráfico se puede observar que el 75% de los encuestados afirman que su empleador, en este caso los socios, motivan a sus trabajadores a veces, el 16% manifiesta que lo hacen casi siempre y el 19% siempre.

Los resultados indican que en su mayoría los trabajadores son motivados ocasionalmente, con algún tipo de incentivo como presentes en fechas importantes, reuniones de confraternidad o algún presente en el trabajo, solo cuando se requiere un mayor desempeño de su parte.

Se debe trabajar un poco más en la motivación de los trabajadores, para obtener mejores resultados en su trabajo, y que este sea en cualquier oportunidad, no solo cuando se necesite un esfuerzo más por su parte.

Tabla 31. La relación con mis compañeros y jefes es agradable y facilita la convivencia diaria

Alternativas	Frecuencia	%
Siempre	22	69%
Casi siempre	8	25%
A veces	2	6%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	32	100%

Fuente: Cuestionario sobre la Asociatividad empresarial.
Elaboración: Propia

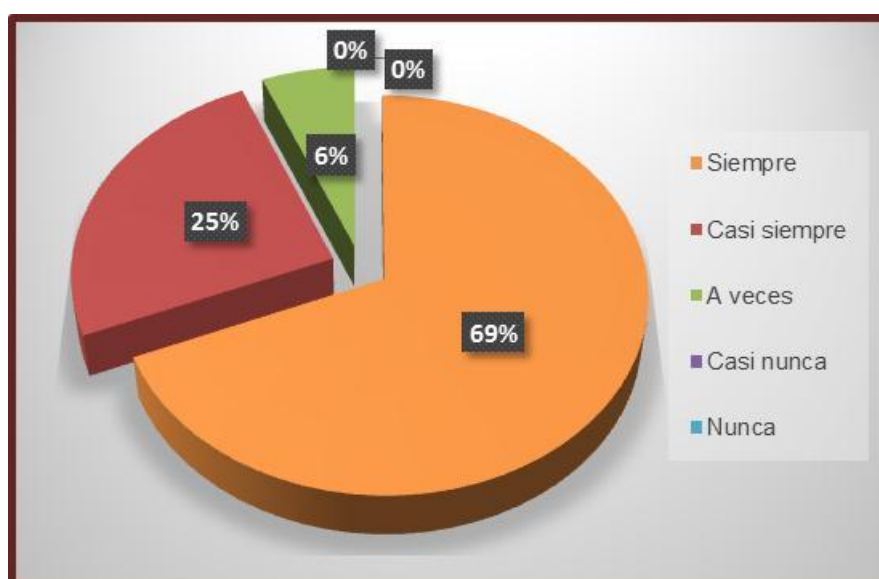


Figura 30. La relación con mis compañeros y jefes es agradable y facilita la convivencia diaria

Fuente: Tabla N° 29
Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En la tabla y gráfico se puede observar que el 69% de los encuestados afirman que siempre hay una relación agradable con los compañeros y el jefe, facilitando la convivencia diaria, el 25% de ellos indican que casi siempre se da, mientras 6% manifiesta que a veces.

Pues se observa que en su mayoría los trabajadores laboran en un ambiente acogedor donde pueden desarrollar correctamente su trabajo, y que no se encuentran incomodos al relacionarse con los demás compañeros o al interactuar con la misma empresa. El clima laboral no ha manifestado casi ningún conflicto entre ellos.

El buen clima orienta a los trabajadores a que estos cumplan con sus objetivos, incrementando su autonomía, además si el clima es bueno, este proporciona buenas relaciones interpersonales, haciendo que el trabajo en equipo sea más productivo para la empresa.

Tabla 32. Me siento orgulloso del trabajo que realizo

Alternativas	Frecuencia	%
Siempre	18	57%
Casi siempre	10	31%
A veces	2	6%
Casi nunca	2	6%
Nunca	0	0%
Total	32	100%

Fuente: Cuestionario sobre la Asociatividad empresarial.
Elaboración: Propia

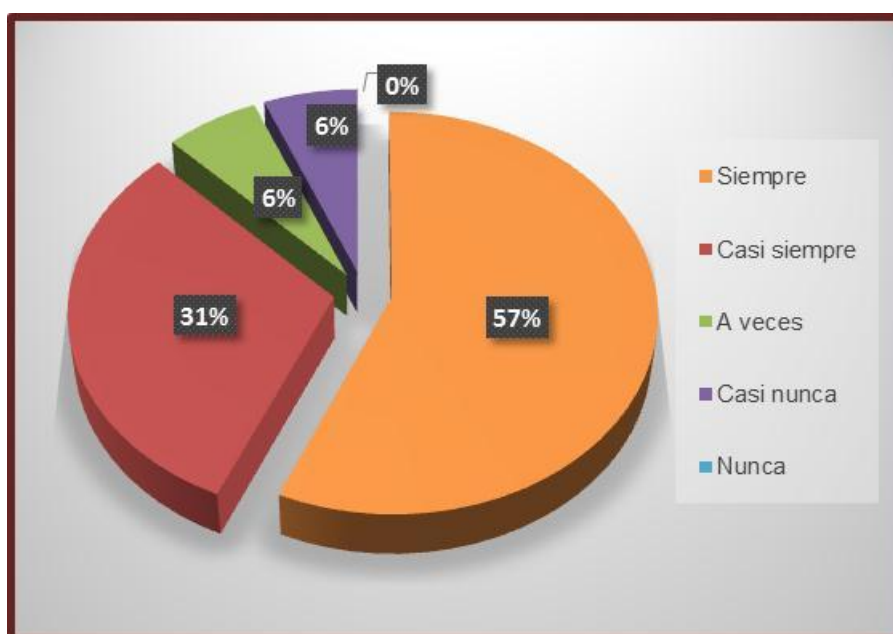


Figura 31. Me siento orgulloso del trabajo que realizo

Fuente: Tabla N° 30
Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En la tabla y gráfico se observa que el 57% de los trabajadores siempre se siente orgulloso de su trabajo, mientras el 31% afirma sentirse orgulloso casi siempre, el 6% indica que lo hace a veces y de igual manera otro 6% lo hace casi nunca.

Se puede decir entonces que la mayoría de los trabajadores se siente orgullosos de su desempeño, porque creen que su trabajo tiene un sentido especial, ya que sienten que sus habilidades personales son únicas y que el servicio que brindan es de gran valor.

Muy pocos indicaron que no sienten orgullo, ya que solo es un trabajo eventual, o realizan algún otro oficio con más convicción.

Tabla 33. Tengo la oportunidad de trabajar con mejores maquinarias y herramientas

Alternativas	Frecuencia	%
Siempre	14	44%
Casi siempre	12	37%
A veces	6	19%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	32	100%

Fuente: Cuestionario sobre la productividad en la asociación.
Elaboración: Propia

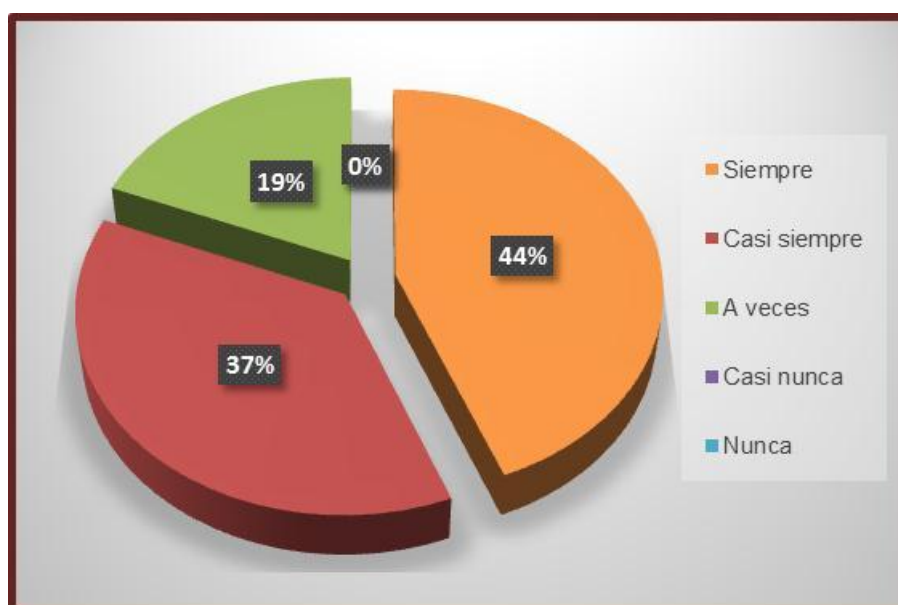


Figura 32. Tengo la oportunidad de trabajar con mejores maquinarias y herramientas

Fuente: Tabla N° 31
Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En la tabla y gráfico se puede observar que el 44% de los trabajadores afirman que siempre tienen la oportunidad de trabajar con mejores maquinarias y herramientas, mientras el 37% de los trabajadores indican que es así casi siempre y 19% cree que solo es a veces.

Se puede afirmar entonces que los trabajadores encuentran en la asociación un buen equipamiento de maquinaria, que estos son más variados y novedosos.

Trabajar con mejores condiciones físicas facilita a los trabajadores que puedan realizar sus labores con el mejor desempeño que se pueda, sobretodo en su caso, donde pasan largas horas trabajando; la iluminación, el sonido, la distribución de los espacios y maquinaria, la ubicación, etc., son aspectos que influyen en la calidad de su trabajo. Un ambiente físico apropiado siempre trae bienestar al empleado.

Tabla 34. Mantengo el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo mi responsabilidad

Alternativas	Frecuencia	%
Siempre	22	69%
Casi siempre	2	6%
A veces	6	19%
Casi nunca	2	6%
Nunca	0	0%
Total	32	100%

Fuente: Cuestionario sobre la productividad en la asociación.
Elaboración: Propia

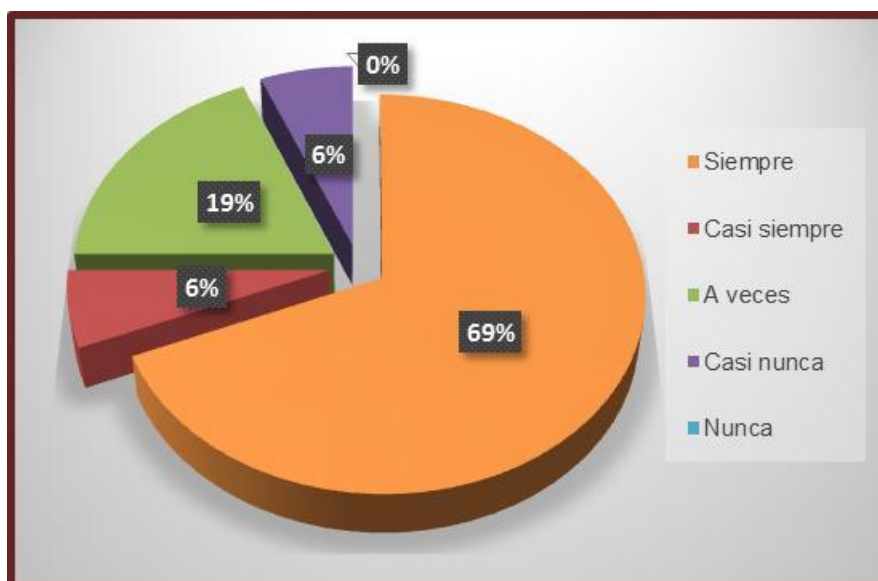


Figura 33. Mantengo el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo mi responsabilidad

Fuente: Tabla Nº 32
Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En la tabla y gráfico se puede observar que el 69% de los trabajadores mantienen siempre el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad, el 19% de los trabajadores lo realizan a veces, mientras que 6% indica hacerlo casi siempre y de igual forma otro 6% indica hacerlo casi nunca.

De esta manera se puede afirmar que la mayoría de los trabajadores son quienes se encargan de hacer el mantenimiento correspondiente a las máquinas y herramientas utilizadas en la producción de los muebles, por seguridad y salud en la utilización de la maquinaria y que esto lo realizan siempre, como parte final del trabajo diario. Muy pocos indicaron que no lo hacen, ya sea por olvido o desinterés.

Tabla 35. En ausencia del jefe, asumo la responsabilidad del negocio

Alternativas	Frecuencia	%
Siempre	8	25%
Casi siempre	4	13%
A veces	10	31%
Casi nunca	8	25%
Nunca	2	6%
Total	32	100%

Fuente: Cuestionario sobre la productividad en la asociación.
Elaboración: Propia

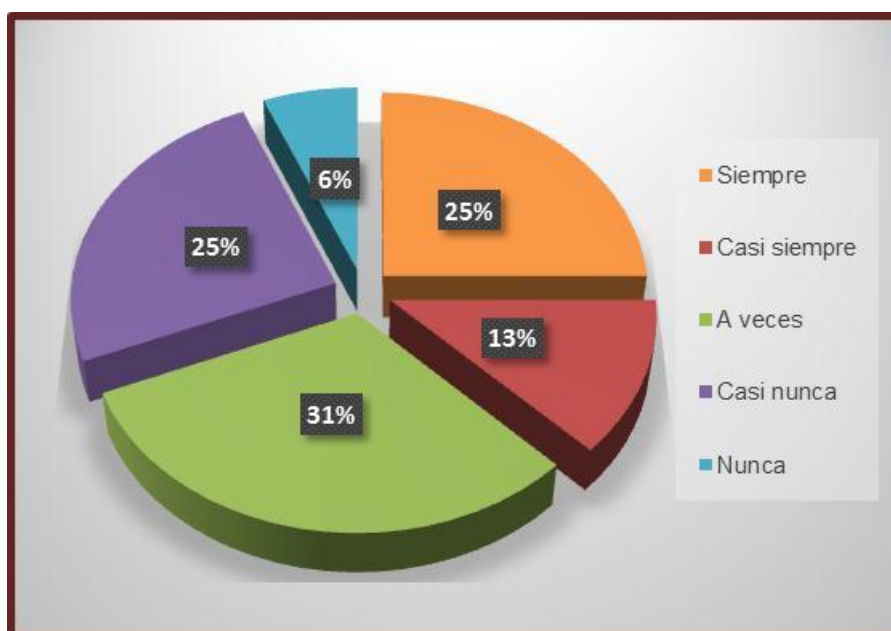


Figura 34. En ausencia del jefe, asumo la responsabilidad del negocio

Fuente: Tabla N° 33
Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En la tabla y gráfico se puede observar que el 31% de los trabajadores, en ausencia del jefe asumen la responsabilidad del negocio a veces, el 25% de los trabajadores respondieron que lo hacen siempre, 25% indicó que lo realiza casi nunca, 13% de ellos indicó que casi siempre lo hace y 6% afirmó que nunca.

Se puede decir que los trabajadores tratan de participar regularmente en la toma de decisiones cuando se presentan en el lugar de trabajo, algún cliente u otra persona de interés a la empresa y el jefe se encuentra ausente. Por otro lado encontramos a dos grupos parecidos en su tamaño de trabajadores que intentan hacerlo siempre que el jefe tenga que salir y se ausente y los que tienen un temor por eso casi nunca lo hacen, o esperan que otro compañero se encargue de atender.

También se observa que por parte del jefe, falta fomentar un poco a sus trabajadores e incentivarlos para la delegación de toma de decisiones en conjunto a sus trabajadores, aumentando su autoestima.

Tabla 36. Investigo y consulto información para mejorar mi trabajo

Alternativas	Frecuencia	%
Siempre	2	6%
Casi siempre	4	13%
A veces	21	66%
Casi nunca	3	9%
Nunca	2	6%
Total	32	100%

Fuente: Cuestionario sobre la productividad en la asociación.
Elaboración: Propia

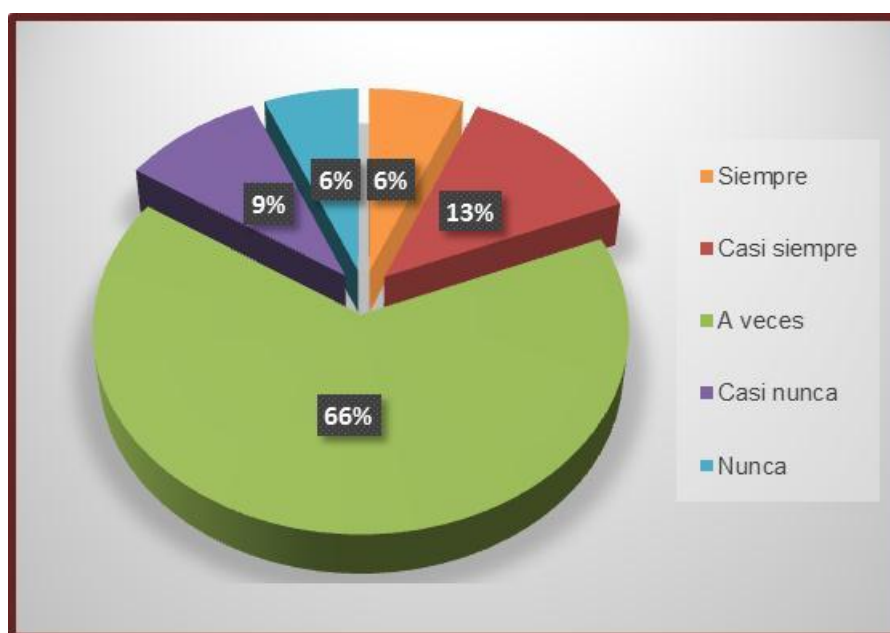


Figura 35. Investigo y consulto información para mejorar mi trabajo

Fuente: Tabla Nº 34
Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En la tabla y figura se observa que el 66% de los trabajadores a veces investigan y consultan información para mejorar su trabajo , mientras que el 13% lo hace casi siempre, el 9% indico que casi nunca lo hace, el 6% señaló que siempre lo hace y de igual forma el 6% indicó que nunca lo hace.

Podemos observar entonces que en su mayoría los trabajadores indican que, regularmente se preocupan por revisar o investigar información que mejore su trabajo, de vez en cuando consultan en internet, folletos o manuales en carpintería o temas relacionados a sus funciones.

Se puede decir que existe una baja estimulación por parte de los trabajadores para indagar o aprender más por iniciativa propia.

Tabla 37. Poseo la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión

Alternativas	Frecuencia	%
Siempre	10	31%
Casi siempre	14	44%
A veces	6	19%
Casi nunca	2	6%
Nunca	0	0%
Total	32	100%

Fuente: Cuestionario sobre la productividad en la asociación.
Elaboración: Propia

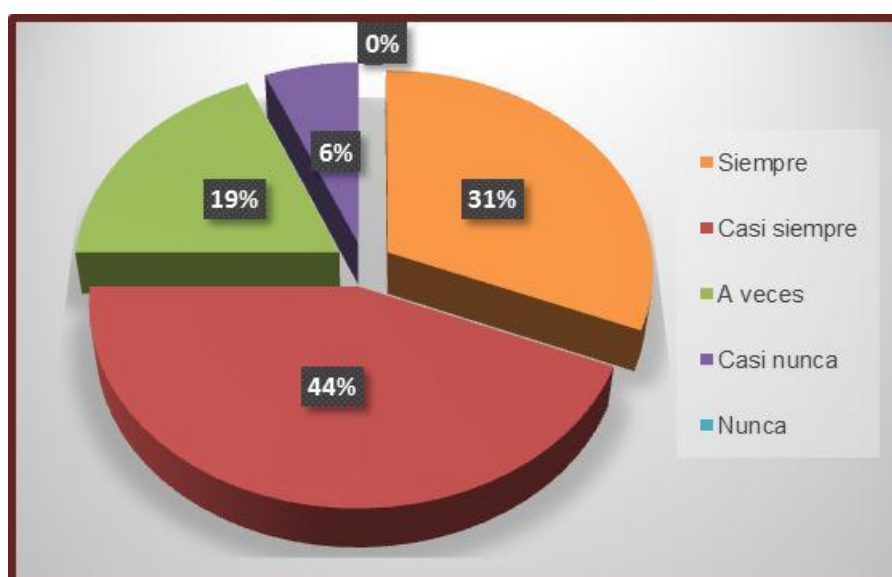


Figura 36. Poseo la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión

Fuente: Tabla N° 35
Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En la tabla y figura se observa que el 44% de los trabajadores casi siempre poseen la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión, el 31% indica sentirse capaz siempre, el 19% señaló sentirse así a veces y el 6% indicó casi nunca.

Los resultados indican que un poco más del 70% de los trabajadores pueden contestar de forma correcta y asertiva frente a trabajos que se realicen bajo presión, es más, lo asumen como un reto cuando se les presenta algún trabajo a última hora o hay sobrecarga de actividades, que demanden mantener la eficiencia y productividad sin cometer más errores en su trabajo.

Tabla 38. Aunque no se me solicite, brindo más tiempo del requerido

Alternativas	Frecuencia	%
Siempre	8	25%
Casi siempre	11	35%
A veces	9	28%
Casi nunca	2	6%
Nunca	2	6%
Total	32	100%

Fuente: Cuestionario sobre la productividad en la asociación.
Elaboración: Propia

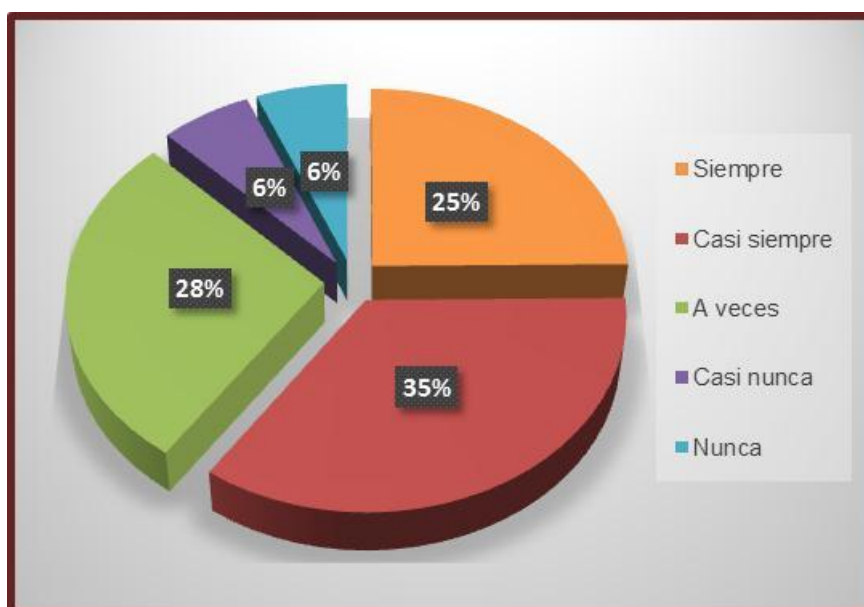


Figura 37. Aunque no se me solicite, brindo más tiempo del requerido

Fuente: Tabla N° 36
Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En la tabla y gráfico se puede observar que el 35% de los trabajadores indican brindar casi siempre más tiempo del requerido en su trabajo, aunque no se les solicite, el 28% de ellos afirma hacerlo a veces, el 25% lo hace siempre, el 6% manifiesta tener que hacerlo casi nunca y de igual manera el 6% menciona que nunca lo hace.

Como indican los resultados encontramos 3 grupos resaltantes en los trabajadores quienes indicaron mostrarse disponibles al momento de tener que quedarse más tiempo para terminar algún pedido de algún cliente. Quienes afirmaron hacerlo casi nunca o nunca, más que todo indicaron que era por orden del jefe, quien se regía a los horarios acordados con el trabajador.

Tabla 39. Poseo los conocimientos adecuados para desempeñarme en el puesto que actualmente ocupo

Alternativas	Frecuencia	%
Siempre	6	19%
Casi siempre	18	56%
A veces	8	25%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	32	100%

Fuente: Cuestionario sobre la productividad en la asociación.
Elaboración: Propia

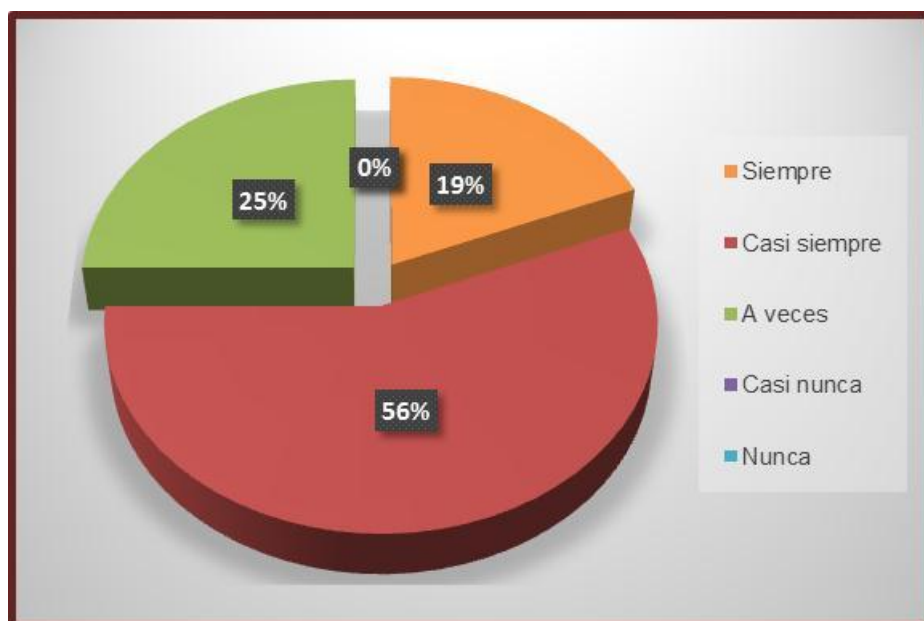


Figura 38. Poseo los conocimientos adecuados para desempeñarme en el puesto que actualmente ocupo

Fuente: Tabla Nº 37
Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En la tabla y figura se puede observar que el 56% de los trabajadores casi siempre poseen los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupan, el 25% de ellos indicaron sentirse a veces así y el 19% respondió siempre sentirse capaz.

Los resultados señalan que en su mayoría es casi siempre que los trabajadores sepan desarrollar correctamente sus funciones y que tengan los conocimientos necesarios para realizar sus tareas asignadas, además indicaron que solo les faltaba perfeccionar la técnica con la que trabajaban, que se trataba de experiencia que se va adquiriendo en los años, como lo hacen los maestros carpinteros, con más de 30 años de experiencia. Quienes respondieron sentirse a veces conoedores, eran los trabajadores que reconocían tener algunas veces dificultades o necesitaban aprender más para realizar mejor su trabajo.

Tabla 40. Me preocupo por superarme, asistiendo a cursos de capacitación

Alternativas	Frecuencia	%
Siempre	18	56%
Casi siempre	6	19%
A veces	8	25%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	32	100%

Fuente: Cuestionario sobre la productividad en la asociación.
Elaboración: Propia

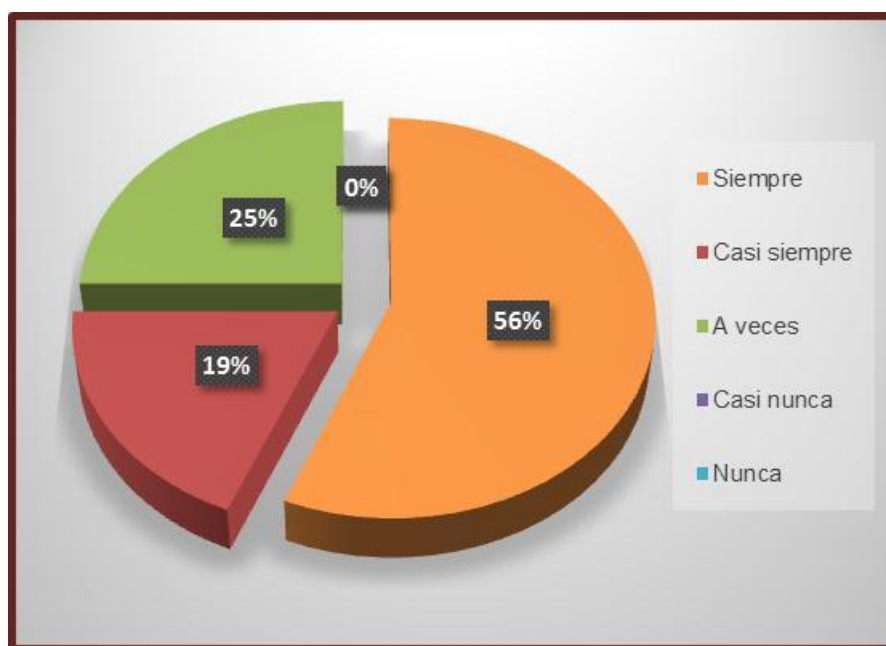


Figura 39. Me preocupo por superarme, asistiendo a cursos de capacitación

Fuente: Tabla N° 38
Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En la tabla y gráfico se puede observar que el 56% de los trabajadores indican siempre preocuparse por superarse, asistiendo a cursos de capacitación, el 25% de ellos indico sentirse así, a veces y 19% señaló preocuparse casi siempre.

Los resultados presentan que los trabajadores consideran como una oportunidad valiosa de crecimiento, asistir a las capacitaciones que sus jefes les ofrecen oportunamente. Un poco más del 70% indica que procura hacerlo siempre que se presente la oportunidad de capacitarse o por lo menos lo hacen casi siempre, manifestaron que es un aspecto importante para su desarrollo como personal.

Tabla 41. Recibir capacitaciones me ha ayudado a perfeccionar mis trabajos

Alternativas	Frecuencia	%
Siempre	10	31%
Casi siempre	14	44%
A veces	6	19%
Casi nunca	2	6%
Nunca	0	0%
Total	32	100%

Fuente: Cuestionario sobre la productividad en la asociación.
Elaboración: Propia

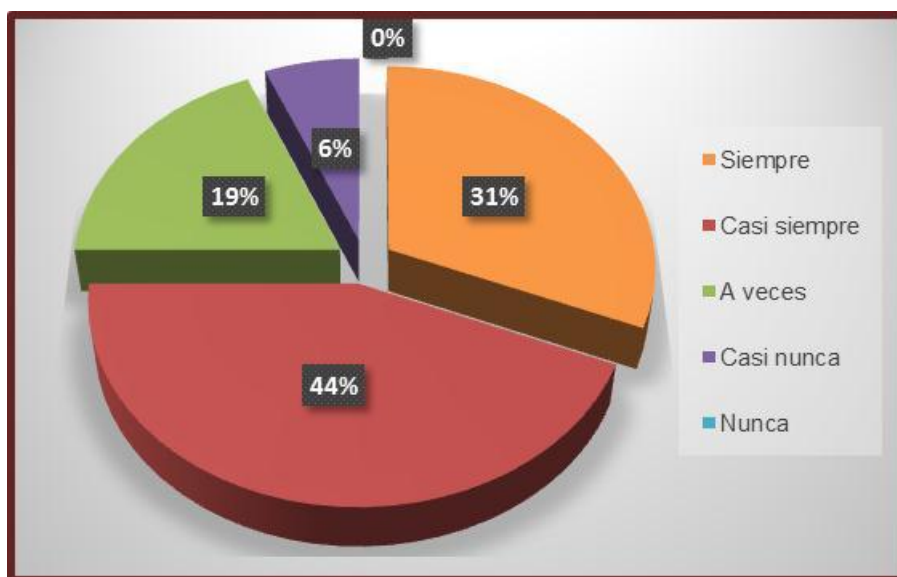


Figura 40. Recibir capacitaciones me ha ayudado a perfeccionar mis trabajos

Fuente: Tabla Nº 39
Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En la tabla y gráfico se puede observar que el 44% de los trabajadores manifestaron que, casi siempre las capacitaciones recibidas les han ayudado a perfeccionar su trabajo, el 31% de ellos indicó que siempre es así, 19% notó esto a veces y el 6% considera que casi nunca obtiene una mejora.

Los resultados indican que un gran grupo de los trabajadores si obtienen un beneficio cuando asisten a las capacitaciones, que siempre o casi siempre aprenden algo nuevo y que les sirve para realizar mejor sus tareas y desarrollen mejor sus habilidades, sin embargo los encuestados señalaron que generalmente estas capacitaciones son teóricas y es por eso que un pequeño grupo de ellos preferían asistir cuando se les demuestra técnicas en la práctica.

Tabla 42. Falto a mis labores, cuando es una verdadera emergencia

Alternativas	Frecuencia	%
Siempre	20	63%
Casi siempre	10	31%
A veces	2	6%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	32	100%

Fuente: Cuestionario sobre la productividad en la asociación.
Elaboración: Propia

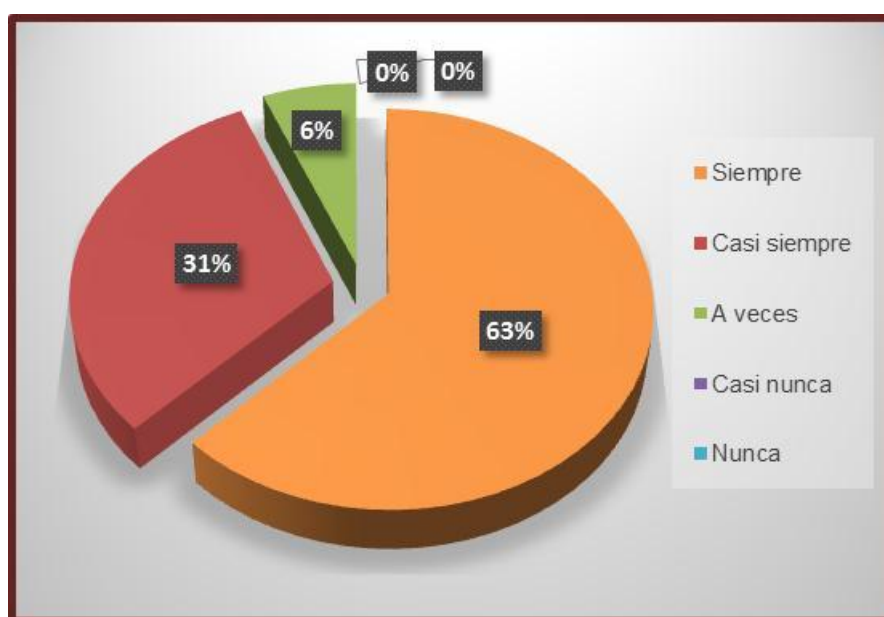


Figura 41. Falto a mis labores, cuando es una verdadera emergencia

Fuente: Tabla N° 40
Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En la tabla y gráfico se puede observar que el 63 % de los trabajadores siempre falta a sus labores, solo cuando es una verdadera emergencia, el 31% indica hacerlo casi siempre y el 6% lo hace a veces.

Podemos analizar entonces, que en su mayoría los trabajadores procuran faltar solo cuando se les presenta alguna situación delicada en familia u otros asuntos de importancia, además manifestaron que no suelen faltar demasiado a sus labores, porque saben que el trabajo se hace en equipo, y que cada trabajador es una pieza fundamental en la producción de los muebles en madera.

4.3 COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

4.3.1 COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA “A”

H₀: “La Asociatividad Empresarial no influye en la rentabilidad de la Asociación de Muebles Nasarenos en el periodo 2014.”

H₁: “La Asociatividad Empresarial influye en la rentabilidad de la Asociación de Muebles Nasarenos en el periodo 2014.”

A fin de comprobar la hipótesis planteada se aplicó un cuestionario sobre la evaluación de la Asociatividad Empresarial de los socios; cuyos resultados son detallados a continuación:

Tabla 43: Comprobación de hipótesis específica “a”

ASOCIATIVIDAD EMPRESARIAL	AUMENTO DE RENTABILIDAD				TOTAL	
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO		MUY DEACUERDO			
	n	%	n	%	n	%
BAJA	0	0.00	0	0.00	0	0.00
MEDIA	2	20.00	1	10.00	3	30.00
ALTA	0	0.00	7	70.00	7	70.00
TOTAL	2	20.00	8	80.00	10	100.00

Fuente: Cuestionario sobre la Asociatividad Empresarial
Elaboración: Propia

Siendo la comprobación medida con la Razón de verosimilitudes, por tener los valores esperados menores de 5. Eligiendo esta medida de comprobación para obtener datos más exactos, como se indica a continuación:

Tabla 44: Comprobación ordinal

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Razón de verosimilitud	6,189	2	,013
N de casos válidos	10		

Fuente: Cuestionario Evaluación de los servicios académicos
Elaboración: Propia

Análisis:

Dado dichos resultados podemos determinar que la Razón de Verosimilitud rechaza la Hipótesis la hipótesis Nula por arrojar un porcentaje menor al 5%, destacando que dichas variables no son independientes, por existir relación entre ellas. Afirmando entonces que existe influencia de la Asociatividad Empresarial en la rentabilidad de la Asociación de Muebles Nasarenos.

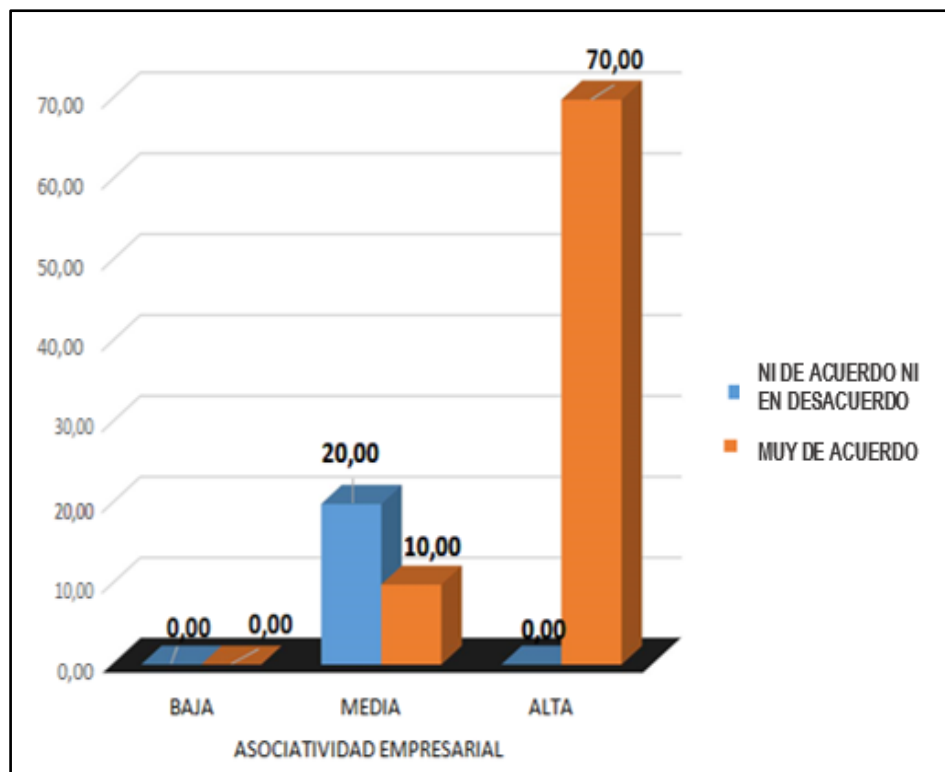


Figura 42. Relación de Asociatividad Empresarial y rentabilidad

Fuente: Tabla N°43
Elaboración: Propia

Como podemos observar en el gráfico, la relación que existe entre la Asociatividad Empresarial y la rentabilidad, tenemos que una mayoría del 70% que manifiesta que a una Asociatividad alta incide en un aumento de rentabilidad “muy de acuerdo”, seguidamente los que manifiestan que cuando la Asociatividad Empresarial es media que es un 20%, inciden que el aumento de la rentabilidad es “ni de acuerdo ni en desacuerdo” y finalmente en una minoría tenemos un 10% del total de los socios que cuando la Asociatividad es media, reiteran que el aumento de la rentabilidad es también “ni de acuerdo ni en desacuerdo”.

4.3.2 COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA “b”

H₀ : “El ambiente de trabajo no influye en la Productividad de la Asociación de Muebles Nasarenos en el periodo 2014.”

H₂ : “El ambiente de trabajo influye en la Productividad de la Asociación de Muebles Nasarenos en el periodo 2014.”

La hipótesis planteada, fue comprobada a través de la aplicación del cuestionario dirigido a los trabajadores de muebles nazarenos, cuyos resultados nos permiten contrastar la hipótesis, el que se detalla a continuación:

Tabla 45: Comprobación de hipótesis específica “b”

AMBIENTE DE TRABAJO CON SUS JEFES	PRODUCTIVIDAD DE LA ASOCIACION						TOTAL	
	MALO		REGULAR		BUENA		n	%
	n	%	n	%	n	%		
A VECES	0	0.00	2	6.25	0	0.00	2	6.25
CASI SIEMPRE	0	0.00	4	12.50	4	12.50	8	25.00
SIEMPRE	0	0.00	5	15.63	17	53.13	22	68.75
TOTAL	0	0.00	11	34.38	21	65.63	32	100.00

Fuente: Cuestionario sobre la Productividad Empresarial
Elaboración: Propia

Siendo la comprobación medida con la Razón de verosimilitudes, por

Tener los valores esperados menores de 5. Eligiendo esta medida de comprobación para obtener datos más exactos, como indica a continuación:

Tabla 46: Comprobación ordinal

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Razón de verosimilitud	6,51	4	0,039
	1		
N de casos válidos	32		

Fuente: Cuestionario Evaluación de la productividad
Elaboración: Propia

Análisis:

Los resultados nos permiten determinar que la Razón de Verosimilitud rechaza la Hipótesis Nula por arrojar un porcentaje menor al 5%,

destacando que dichas variables no son independientes por existir relación entre ellas. Afirmando entonces que si existe influencia y asociación entre ambas variables, aceptando la hipótesis que el ambiente de trabajo de la Asociación influye en la mejora Productividad de la Asociación de muebles Nasarenos.

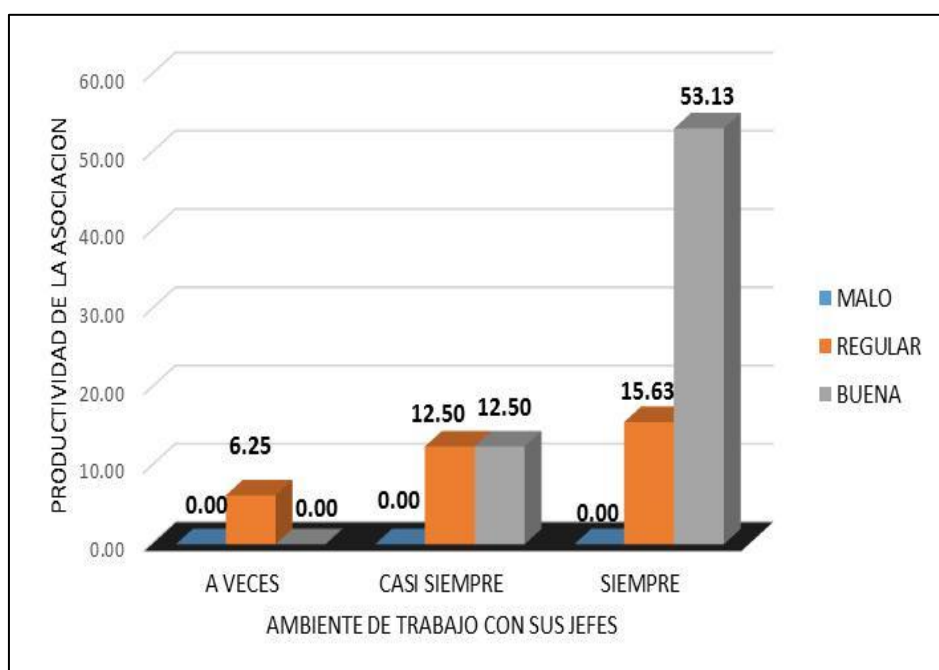


Figura 43. Relación de Productividad y ambiente de trabajo

Fuente: Tabla N°45

Elaboración: Propia

Como podemos observar en el gráfico, la relación que existe entre la productividad y el ambiente de trabajo son considerables ya que para los trabajadores que opinan que la Productividad es buena el ambiente de

trabajo siempre fue bueno, caso contrario los que manifiestan que la productividad está en un nivel regular la mayoría afirmo que el ambiente de trabajos con los jefes solo ocurre a veces.

4.3.3 CORRELACIÓN DE VARIABLES

Podemos determinar que sí existe correlación entre las variables desarrolladas, ya que son dependientes una a otra variable. Afirmando dicha influencia y condicionamiento mediante el Software SPSS que determinó con una inferencia menor de 5% (0.00%) a los datos categóricos, comprobando la confiabilidad y aceptación de las hipótesis.

4.3.4 VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL

H₀ : “La Asociatividad Empresarial no influye en la Productividad de la Asociación de Muebles Nasarenos en el periodo 2014.”

H_i : “La Asociatividad Empresarial influye en la Productividad de la Asociación de Muebles Nasarenos en el periodo 2014.”

La hipótesis de estudio planteada, ha sido verificada en función de las dos hipótesis específicas:

- a)** La Asociatividad Empresarial influye en la rentabilidad de la Asociación de Muebles Nasarenos en el periodo 2014.

b) El ambiente de trabajo influye en la Productividad de la Asociación de Muebles Nasarenos en el periodo 2014.

Las cuales han sido comprobadas tanto por los instrumentos de medición empleados y por las pruebas estadísticas sometidas. Mostrando además, los indicadores de la hipótesis general, cuales son también relacionados efectivamente mediante la comprobación que refleja los resultados en la siguiente tabla.

Tabla 47: Verificación de la Hipótesis General

ASOCIATIVIDAD EMPRESARIAL	PRODUCTIVIDAD DE LA ASOCIACIÓN						TOTAL	
	MALO		REGULAR		BUENA		n	%
	n	%	n	%	n	%		
BAJA	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
MEDIA	0	0.00	11	26.19	12	28.57	23	54.76
ALTA	0	0.00	0	0.00	19	45.24	19	45.24
TOTAL	0	0.00	11	26.19	31	73.81	42	100.00

Fuente: Cuestionario sobre la Asociatividad y Productividad
Elaboración: Propia

Siendo la comprobación medida con la Razón de verosimilitudes, por

tener los valores esperados menores de 5. Eligiendo esta medida de comprobación para obtener datos más exactos, como indica a continuación:

Tabla 48. Comprobación ordinal de hipótesis general

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Razón de verosimilitud	16,462	4	0,000
N de casos válidos	42		

Fuente: Cuestionario Evaluación de la productividad

Elaboración: Propia

Análisis:

Los resultados nos permiten determinar que la Razón de Verosimilitud rechaza la Hipótesis Nula por arrojar un porcentaje menor al 5%, destacando que dichas variables no son independientes por existir relación entre ellas. Afirmando entonces que si existe influencia y asociación entre ambas variables, la Asociatividad Empresarial y la variable de Productividad de la Asociación de Muebles Nazarenos.

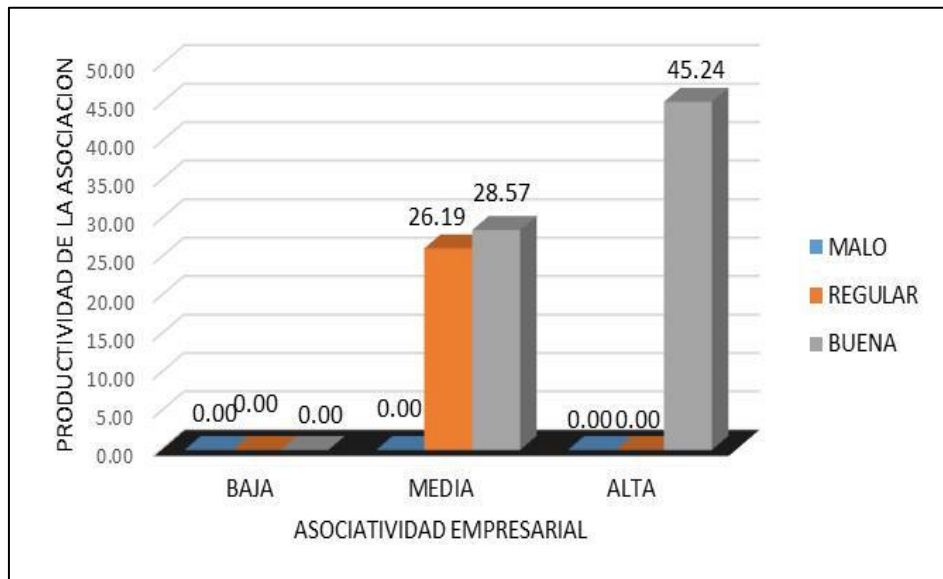


Figura 44. Relación de Asociatividad y Productividad

Fuente: Tabla N° 47
 Elaboración: Propia

Como podemos observar en el gráfico, la relación que existe entre la Asociatividad Empresarial y Productividad es fuertemente significativa. Ya que los trabajadores y socios que manifiestan una Asociatividad Empresarial alta inciden a que la Productividad sea buena, seguidamente de los trabajadores y socios que manifiestan que la Asociatividad fue media incidieron en que la Productividad también fue regular. Siendo este porcentaje 71.43% donde resalta una mayoría considerable para describir dicha relación.

CONCLUSIONES

Primera

La presente investigación ha permitido estudiar a las Mipymes asociadas del rubro de la transformación de la madera, donde se pudo conseguir información para analizar la Asociatividad Empresarial y su influencia en la Productividad.

El levantamiento de información permitió concluir que en la Asociación de Muebles Nasarenos que fue el caso en estudio, la Asociatividad Empresarial refleja aspectos positivos como: Los objetivos en común que tenían las empresas asociadas eran claros, conduciendo a la Asociación por el logro de un mismo resultado, se observó también un buen ambiente de trabajo que mostraba buenas relaciones entre trabajadores y jefes, pero por otro lado aspectos negativos como: déficit en la motivación de los empleados por parte de los socios, además del regular grado de compromiso de los empleados para con su empresa y Asociación en conjunto.

Segunda

Se concluye también que la Productividad aumentó en las Mipymes desde que decidieron asociarse a la Asociación Empresarial de Muebles Nasarenos, indicando mejoras en el volumen de producción, trayendo consigo una rentabilidad con condiciones económicas y financieras favorables para el negocio de los asociados, además de ofrecerles grandes oportunidades para mejorar la calidad de los insumos empleados y condiciones de trabajo los cuales incrementaron la eficiencia en sus trabajadores, mostrando un mejor desempeño laboral.

Tercera

Se concluye que la Asociatividad Empresarial tiene influencia en la Productividad de la Asociación de Muebles Nasarenos.

Cuando las Mipymes deciden pertenecer a una Asociación obtienen beneficios para el crecimiento económico de cada una de ellas, concluyendo que la Asociatividad Empresarial influye significativamente en el incremento positivo de la Productividad de estas Mipymes y de la Asociación.

RECOMENDACIONES

Primera

Para mejorar las condiciones cuando se trabaja en una asociación, como es en este caso Nasarenos, los socios deben sentir que todos trabajan como un equipo, además de estar seguros que cada uno de los integrantes se siente comprometido con la asociación, además no dejar de lado el saber motivar e incentivar a sus trabajadores, estimularlos con el objetivo de que obtengan un mejor rendimiento en el logro de los objetivos de la empresa y en cualquier oportunidad, no solo cuando se los necesite ocasionalmente, de esta manera los trabajadores, se sentirán identificados con la empresa que los contrató. Es fundamental entender que mediante la motivación obtendremos mejores niveles de desempeño, productividad, eficiencia, creatividad, responsabilidad y compromiso de parte de los empleados.

Segunda

Para aumentar los niveles de Productividad es necesario que los socios lleven un control más detallado de los recursos utilizados en la actividad diaria de sus operaciones, es recomendable organizar dichas

actividades y llevar un mejor manejo contable, por ejemplo, las compras de materia prima, no son realizadas en conjunto con los demás socios, si todos coordinaran abastecerse juntos, más allá de ahorrarse esfuerzos, pues estarán reduciendo costos por compras en volumen.

Los socios son conscientes de no llevar un control ordenado de sus compras y ventas, por ello es imprescindible llevar una mejor contabilidad y organización en las operaciones de la empresa.

Tercera

Se pueden obtener muchas ventajas desde que una empresa decida unirse a una asociación, pero que la asociación continúe unida y en crecimiento, dependerá mucho de los socios involucrados, por eso es un pilar y cimiento de esta alianza que los socios sepan comprometerse y trabajar al mismo ritmo que los demás integrantes, que tengan claro los objetivos y propósitos de la asociación, y que se trabaje en el ambiente más positivo, donde se permita una libre participación de opiniones y decisiones, y sobretodo donde haya una cultura de respeto, donde se sepa reconocer los errores y se aplique para una mejora la retroalimentación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acevedo, M. & Buitrago, M. (2009). *Asociatividad empresarial, crecimiento productivo e Innovación. El caso de las pymes del sector textiles y Confecciones en Bogotá*. Universidad de la Salle, Bogotá. 58p.

Alcalá, S. (s.f). *Volumen de la óptima utilidad para la empresa*. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/volumen-de-la-optima-utilidad-para-la-empresa/>

Bain, R. (2003). *La productividad*. 2ª. Edición. Editorial McGraw Hill. Colombia.

Carlyle, T. (s.f.). *Frase célebre*. Recuperado de http://www.frasecelebre.net/profesiones/historiadores/thomas_carlyle.html

Chipia, J. (2015). *Escalas de Medición y Variables Estadísticas*. Recuperado de <http://es.slideshare.net/JoanFernandoChipia/tipos-de-escalas-y-variables-estadsticas>

Competitividad (2013). Recuperado de <http://www.gerencie.com/competitividad.html>

Dirección mi Empresa (s.f.). *Cuaderno de Trabajo: Asociatividad Empresarial*. Lima. 80p.

DIRCETUR-TACNA (2014). *Análisis de las MYPE formales*. Recuperado de http://www.regiontacna.gob.pe/dircetur_tacna/grtDircetur/grt1/come_x_analisis.php

EXPOKNEWS (2012). *Reducir la carga de trabajo para incrementar la productividad*. Recuperado de <http://www.expoknews.com/reducir-la-carga-de-trabajo-para-incrementar-la-productividad/>

Gómez, L. (s.f.). *Asociatividad empresarial y apropiación de la cadena productiva como factores que impulsan la competitividad de las micro, pequeñas y medianas empresas: tres estudios de caso*. Recuperado de http://www.pa.gob.mx/publica/rev_47/an%C3%A1lisis/asociatividad_empresarial.pdf

Hechavarría, S. (2012). *Diferencias entre Cuestionario y encuesta*. Recuperado de <http://uvsfajardo.sld.cu/diferencia-entre-cuestionario-y-encuesta>

Hernández, R. & Fernández, C. & Baptista, P. (1997). *Metodología de la Investigación*. México: McGRAW - HILL INTERAMERICANA DE MÉXICO, S.A. de C.V.

Jiménez, J., Castro, A., & Brenes, C. (2009). *Productividad*. El Cid Editor | apuntes.

Kuramoto, J. (2011). *Articulación empresarial y formalización*. Lima: Ediciones Nova Print S.A.C.

Lefcovich, M. L. (2009). *Productividad: su gestión y mejora continua: objetivo estratégico*. El Cid Editor | apuntes.

Llaurado, O.(s.f.). *La Escala de Likert, qué es y cómo utilizarla*. Recuperado de <http://www.netquest.com/blog/es/la-escala-de-likert-que-es-y-como-utilizarla/>

Mejía, R. (2011). *Asociatividad empresarial como estrategia para la internacionalización de las PYME*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.99 p. Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/2269>

Mincetur. *Perfil de Mercado de Muebles de Madera*. Recuperado de http://www.mincetur.gob.pe/comercio/otros/penx/pdfs/Muebles_de_madera.pdf

- Narváez, M. & Fernández, G. & Gutiérrez, C. & Revilla, J., Pérez, C. & Pérez, C. (2009). *Asociatividad empresarial: un modelo para el fortalecimiento de la Pyme en Paraguaná. Multiciencias*, 157-166.
- Ramírez, H. & Vanegas, B. (2009). *Gestión de costos en las PYMES: problemática y alternativas de solución*. Bogotá: Universidad Libre.
- Rivera, X. (2011). *Asociatividad Microempresarial y género: La experiencia de las microempresarias organizadas*. Tesis para obtener el Título de Sociólogo. Universidad de Chile. Santiago. 155 p. Recuperado de http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2011/cs-rivera_x/pdfAmont/cs-rivera_x.pdf
- Robbins, S. & Coulter, M. (2005), *Administración*. México. Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.
- Ryan, P. (s.f.). *Beneficios de unirse a una Asociación Empresarial*. Recuperado de <http://asociacionempresarial.org/beneficios-ventajas-asociaciones-empresariales>
- Sosa, D. (1993). *Administración por Calidad*. Mexico. D.F.: Editorial Limusa, S.A. de C.V.

Uzurieta, G.(s.f). *Análisis de los costos de producción en la empresa.*

Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/analisis-de-los-costos-de-produccion-en-la-empresa/>

Vegas, J.C. (2008). *Asociatividad.* Recuperado de

http://www.mincetur.gob.pe/comercio/ueperu/consultora/docs_taller/Presentaciones_Tumbes_y_Piura/1.2.1.2.F1%20Asociatividad%2020080912.pdf

Venacio, L. *Los distritos industriales: modelo de desarrollo económico*

local que promueve el capital social. Recuperado de http://www.caei.com.ar/sites/default/files/working_paper_ndeg_20.pdf

Villares, H. (2014). *Asociatividad y Productividad de las PYMEs del*

Ecuador para el año 2010°. Tesis para obtener el título de Maestría en Economía y Gestión Empresarial.Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales -Sede Ecuador. 66p. Recuperado de <http://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/6758/2/TFLA-CSO-2014HGVV.pdf>

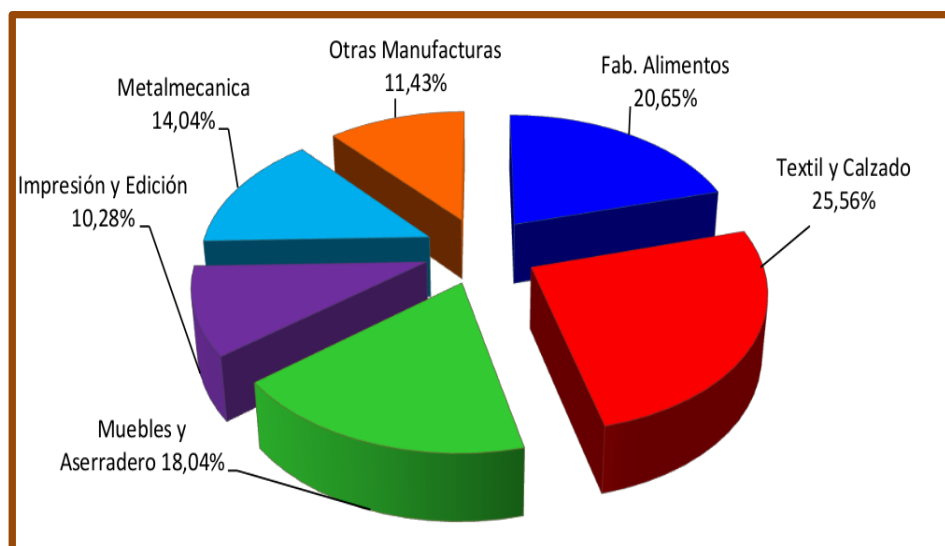
Vitez, O. (s.f.). *La importancia de establecer objetivos.* Recuperado de

<http://pyme.lavoztx.com/la-importancia-de-establecer-objetivos-en-una-empresa-9374.html>

Werther, W., & Keith, D. (1996). *Administración de Personal y Recurso humano*. MacGraw-Hill Interamericana EDITORES, S.A. de C.V.

ANEXOS

ANEXO 1. MYPE POR SECTOR MANUFACTURA 2014



Fuente: SUNAT, Registro Único de Contribuyente Abril del 2014, actualizado a Diciembre del 2014

Elaboración: Dirección Regional de Producción de Tacna / Dirección de Industria

ANEXO 2. MYPE FORMALES SEGÚN SECTOR MANUFACTURA 2014

CIUU	DIVISIÓN CIUU	MYPE	
		Nº	%
14	FABRICACION DE PRENDAS DE VESTIR	460	21.11%
18	ACTIVIDADES DE IMPRESIÓN	194	8.90%
10	ELABORACION DE PRODUCTOS DE PANADERIA	201	9.22%
31	FABRICACION DE MUEBLES	315	14.46%
25	FABRICACION PROD. METAL, USO ESTRUCTURAL	206	9.45%
15	FABRICACION DE CALZADO	29	1.33%
13	FABRICACION DE OTROS PROD. TEXTIL NEOP.	68	3.12%
10,11	ELABORACION DE OTROS PROD. ALIMENTICIOS	249	11.43%
24	FABRICACION OTROS PROD. DE METAL NCP.	58	2.66%
16	FABRICACION PARTES Y PIEZAS DE CARPINTERIA	42	1.93%
17,16	FABRICACION DE OTROS PRODUCTOS DE MADERA	58	2.66%
18	SERVICIOS REFERIDOS CON IMPRESIÓN	30	1.38%
13	FAB. ART. CONFECCIONADOS	37	1.70%
27,32,35,36	OTRAS INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	212	9.73%
16	ASERRADO Y ACEPILLADURA MADERA.	20	0.92%
TOTAL		2179	100.00%

Fuente: SUNAT, Registro Único de Contribuyente Abril del 2014, actualizado a Diciembre del 2014

Elaboración: Dirección Regional de Producción de Tacna / Dirección de Industria

ANEXO 3.

CUESTIONARIO

Estimado socio, el objetivo del presente cuestionario es conocer el efecto de la asociatividad de las microempresas del sector de madera; sobre la productividad en la Asociación Nasareños". Por lo que solicitamos su participación, la cual será muy importante para analizar el crecimiento de este tipo de negocios en nuestra ciudad. Agradezco anticipadamente su valiosa colaboración, comprometiéndome a hacerle llegar una copia del resumen del trabajo terminado.

Instrucciones: Le rogamos ser muy objetivo en sus respuestas, marcando con una "X" la más conveniente. Recuerde que el presente cuestionario es anónimo.

ASOCIATIVIDAD

	Muy de acuerdo	De acuerdo	NI de acuerdo ni desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
1. Tengo claro los propósitos y objetivos de la Asociación					
2. He recibido mayor reconocimiento, mejorando la reputación de mi empresa.					
3. Poseo mayor carga de trabajo desde que me asocie.					
4. El nivel de compromiso de los socios es adecuada para trabajar en cooperación.					
5. Es favorable el ambiente de trabajo, en cooperación con los demás socios.					
6. Han mejorado las condiciones laborales de mis trabajadores.					
7. Mis trabajadores rinden con mayor rapidez y eficiencia.					
8. Tengo mayor acceso a oportunidades de capacitación o cursos especializados en este rubro.					
9. Tengo más posibilidades de crecimiento para mi empresa.					
10. Me siento orgulloso de pertenecer a la asociación.					

PRODUCTIVIDAD

	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
1. Dispongo de mayor acceso a mejores tecnologías o financiamiento.					
2. Trabajo con una mejor organización y gestión en las operaciones de mi empresa.					
3. Mi personal de trabajo se encuentra más capacitado.					
4. Mi personal de trabajo produce con mayor desempeño.					
5. Aumentó el volumen de producción de mi empresa.					
6. Se redujeron los costos de producción en mi empresa.					
7. Aumentó el número de ofertas de trabajo, elevando las ventas					
8. Genero mayores utilidades desde que me asocie.					
9. Aumentó la rentabilidad de mi empresa.					
10. He podido realizar nuevas y mayores inversiones en mi empresa.					

CUESTIONARIO

Estimado trabajador, el objetivo del presente cuestionario es conocer el efecto de la asociatividad de las microempresas del sector de madera; sobre la productividad en la Asociación Nasarenos". Por lo que solicitamos su participación, la cual será muy importante para analizar el crecimiento de este tipo de negocios en nuestra ciudad. Agradezco anticipadamente su valiosa colaboración, comprometiéndome a hacerle llegar una copia del resumen del trabajo terminado.

Instrucciones: Le rogamos ser muy objetivo en sus respuestas, marcando con una "X" la más conveniente. Recuerde que el presente cuestionario es anónimo.

A SOCIATIVIDAD

	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
1. Me Identifico con la misión y visión de la empresa.					
2. Conozco la importancia de mi trabajo para la asociación.					
3. Conozco los objetivos del puesto de trabajo y los aplico en mis funciones.					
4. Me siento comprometido con las metas de la empresa.					
5. Participo con entusiasmo y atención a las capacitaciones programadas.					
6. Participo con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo.					
7. Efectúo aportes al trabajo, que sean beneficiosos a mis labores.					
8. Mi jefe me motiva constantemente para realizar mi trabajo de forma efectiva.					
9. La relación con mis compañeros y jefes es agradable y facilita la convivencia diaria.					
10. Me siento orgulloso del trabajo que realizo.					

PRODUCTIVIDAD

	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
1. Tengo la oportunidad de trabajar con mejores maquinarias y herramientas.					
2. Mantengo el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo mi responsabilidad.					
3. En ausencia del jefe, asumo la responsabilidad del negocio.					
4. Investigo y consulto información para mejorar mi trabajo.					
5. Poseo la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.					
6. Aunque no se me solicite, brindo más tiempo del requerido.					
7. Poseo los conocimientos adecuados para desempeñarme en el puesto que actualmente ocupo.					
8. Me preocupo por superarme, asistiendo a cursos de capacitación.					
9. Recibir capacitaciones me ha ayudado a perfeccionar mis trabajos.					
10. Falto a mis labores, cuando es una verdadera emergencia.					

ANEXO 4. MATRIZ DE CONSISTENCIA

PASO 1 IDEA	PASO 2 PROBLEMA	PASO 3 OBJETIVOS	PASO 4 HIPÓTESIS	PASO 5 METODOLOGÍA	PASO 6 VARIABLES	PASO 7 INDICADOR	PASO 8 INSTRUMENTO
"La Asociatividad Empresarial y su influencia en la Productividad de la Asociación de Muebles Nasarenos en el periodo 2014."	¿La Asociatividad Empresarial influirá en la Productividad de la Asociación de Muebles Nasarenos en el periodo 2014?	Analizar la Asociatividad Empresarial y su influencia en la Productividad de la Asociación de Muebles Nasarenos en el periodo 2014.	(H ₀) La Asociatividad Empresarial no influye en la Productividad de la Asociación de Muebles Nasarenos en el periodo 2014. (H _i) La Asociatividad Empresarial influye en la Productividad de la Asociación de Muebles Nasarenos en el periodo 2014.	Tipo de Investigación: La presente investigación es del tipo Descriptiva y Correlacional	Variable Independiente: Asociatividad Empresarial	Objetivos comunes Nivel de compromiso Ambiente de trabajo Motivación Reconocimiento	Cuestionario
	¿La Asociatividad Empresarial influirá en la Rentabilidad de la Asociación de Muebles Nasarenos en el periodo 2014?	Analizar la Asociatividad Empresarial y su influencia en la Rentabilidad de la Asociación de Muebles Nasarenos en el periodo 2014.	(H ₀) La Asociatividad Empresarial no influye en la rentabilidad de la Asociación de Muebles Nasarenos en el periodo 2014. (H ₁) La Asociatividad	Diseño de Investigación: La investigación será de carácter no Experimental en su modelo	Variable Dependiente: Productividad	Insumos empleados: -Trabajo -Material -Capital -Energía Eficiencia Rentabilidad	

			Empresarial influye en la rentabilidad de la Asociación de Muebles Nasarenos en el periodo 2014.	Transeccional, Descriptivo. Correlacional		Volumen de producción	
	¿El ambiente de trabajo influirá en la Productividad de la Asociación de Muebles Nasarenos en el periodo 2014?	Evaluar el ambiente de trabajo y su influencia en la Productividad de la Asociación de Muebles Nasarenos en el periodo 2014.	(H0) El ambiente de trabajo no influye en la Productividad de la Asociación de Muebles Nasarenos en el periodo 2014. (H2) El ambiente de trabajo influye en la Productividad de la Asociación de Muebles Nasarenos en el periodo 2014.				

ANEXO 5. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Expertos en la materia:

Experto 1: Bartolomé Anyosa Gutierrez

Experto 2: Víctor Echegaray Munenaka

Experto 3: Oscar Begazo Portugal

Experto 4: Américo Flores Flores

Experto 5: Carlos Guillen Tejada

Tabla de Valores de puntuación:

ITEM	EXPERTO 1	EXPERTO 2	EXPERTO 3	EXPERTO 4	EXPERTO 5
1	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	4
6	5	5	5	5	5
7	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5
9	5	5	4	4	5

Tamaño del intervalo:

Tamaño del intervalo $D/\max = D_{\max}/5 = 11.70/5 = 2.341$

NUEVA ESCALA		INTERVALO	SIGNIFICADO
0.000	2.341	A	Adecuación Total
2.342	4.683	B	Adecuación en gran medida
4.684	7.025	C	Adecuación promedio
7.026	9.367	D	Adecuación escasa
9.368	11.709	E	Inadecuación

Respuesta final de la prueba juicio de expertos:

Adecuación total, procede el instrumento con $DP_p = 0.57$

(A)