

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE SOCIOLOGIA**



**TESIS**

Productividad y Gestión Empresarial en la empresa T&T FRUITS, Huaral 2018

**Presentado por:**

Bach. Gianella GUEVARA PAREDES

**Asesor:**

Lic. Jorge Samuel CANALES FUSTER

**Para optar el Título Profesional de Licenciada en Sociología**

**HUACHO – PERÚ**

**2019**

# **TESIS**

**Productividad y Gestión Empresarial en la  
empresa T&T FRUITS, Huaral 2018.**

# ASESOR

---

ASESOR

Lic. Jorge Samuel CANALES FUSTER

## MIEMBROS DEL JURADO

---

PRESIDENTE

Dr. Juan Mario, Sarmiento Ramos

---

SECRETARIO

Lic. Pepe Francisco, Olaya Maza

---

VOCAL

Mg. Basilio, Suárez Guzman

## **DEDICATORIA**

A mí madre por su gran esfuerzo día a día, a mi hermana menor que prometo ser su gran ejemplo a seguir, a mi compañero de vida por su paciencia y a mi pequeña princesa que es mi mayor orgullo, gracias por su apoyo incondicional.

## **AGRADECIMIENTO**

Un especial agradecimiento para mi asesor el Lic. Jorge Samuel Canales Fuster y a mi prestigiosa Universidad José Faustino Sánchez Carrión, primero agradecer por su gran calidad humana y luego, por su apoyo académico, confianza, dedicación, en brindar la mejor enseñanza y conocimientos para mi formación profesional.

## RESUMEN

En este presente trabajo de investigación realizado en la empresa T&T Fruits en el Distrito de Huaral, pondremos en conocimiento en como la productividad va de la mano con la gestión empresarial para el logro de sus metas.

Asimismo, es necesario recalcar el aporte de la sociología del trabajo y la sociología de la empresa en este estudio, y como ha ido mejorando poco a poco el rendimiento, comportamiento, clima laboral, orden, y el trabajo en equipo en la producción desde la implementación de la maquinaria neolandesa,

Vivimos en una sociedad que está en constante cambio en busca del desarrollo, por eso los trabajadores de la empresa deben de estar preparados para su labor, ya que ellos a través de su eficiencia ayudaran a que la empresa surja y se logre la obtención de que sus clientes queden satisfechos.

Por ello, debe de ver una buena comunicación de los trabajadores y de los supervisores para lograr sus fines, evitando que la empresa se perjudique, para alcanzar sus metas y aspiraciones tanto personales como sociales, la maquinaria ha mejorado la productividad agilizando el trabajo y el cambio en el comportamiento de los trabajadores.

**Palabras Claves: Comportamiento, Cooperación, Trabajo en Equipo, Sociología, Empresa, Producción.**

## SUMMARY

In this present work of investigation realized in the company T & T Fruits in the District of Huaral, we will put in knowledge in as the productivity goes of the hand with the enterprise management for the achievement of its goals.

Likewise, it is necessary to emphasize the contribution of the sociology of work and the sociology of the company in this study, and how it has gradually improved performance, behavior, work environment, order, and teamwork in production since the implementation of the neo-national machinery,

We live in a society that is constantly changing in search of development, that is why the workers of the company must be prepared for their work, since through their efficiency they will help the company to emerge and achieve the achievement of your customers are satisfied.

Therefore, it must see a good communication of workers and supervisors to achieve their goals, preventing the company from harming, to achieve their goals and aspirations both personal and social, the machinery has improved productivity by streamlining work and change in the behavior of workers.

**Key Words: Behavior, Cooperation, Teamwork, Sociology, Company, Production.**



## INDICE

CONTRACARATULA .....	II
ASESOR .....	III
MIEMBROS DEL JURADO .....	IV
DEDICATORIA .....	V
AGRADECIMIENTO .....	VI
RESUMEN .....	VII
SUMMARY .....	VIII
INDICE DE TABLAS .....	IX
INDICE DE GRAFICAS .....	X
INTRODUCCION .....	13
Capítulo I.....	14
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
1.1 Descripción de la Realidad Problemática.....	14
1.2 Formulación del Problema .....	15
1.2.1 Problema General. ....	15
1.2.2 Problemas Específicos .....	15
1.3 Justificación de la Investigación .....	16
1.4 Delimitación del estudio.....	17
1.5 Viabilidad del estudio.....	17
Capítulo II .....	18
MARCO TEÓRICO.....	18
2.1 Antecedentes de la Investigación .....	18
2.2. Bases Teóricas.....	21
2.3. Definiciones Conceptuales .....	35
2.4. Formulación de Hipótesis.....	36
2.4.1. Hipótesis General .....	36
2.4.2. Hipótesis Específicos .....	36
Capítulo III.....	37
METODOLOGIA .....	37
3.1. Diseño Metodológico .....	37
3.1.1. Tipo de Investigación.....	37
3.1.2. Nivel de Investigación .....	37

	10
3.1.3. Diseño.....	37
3.1.4. Enfoque .....	37
3.2. Población y Muestra.....	37
3.3. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES E INDICADORES .....	38
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos .....	39
3.4.1. Técnicas .....	39
Capítulo IV.....	40
RESULTADOS.....	40
Capítulo V .....	59
DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	59
Capítulo VI.....	64
FUENTES DE INFORMACION.....	64
5.1 Libros Electrónicos .....	64
5.2. Fuentes Electrónicas .....	65
ANEXOS I.....	66
01 MATRIZ DE CONSISTENCIA .....	66
ANEXOS II.....	69
INSTRUMENTOS PARA LA TOMA DE DATOS.....	69
ANEXOS III.....	71
BASEO DE DATOS .....	71
ANEXOS IV .....	72
ANEEXOS V .....	74
MP PROCESADO 2014 – 2015 – 2016 Y 2017.....	74

**ÍNDICE DE TABLAS**

<b>Tabla</b>	<b>Pág.</b>
Tabla N° 1 .....	30
Tabla N° 2 .....	31
Tabla N° 3 .....	31
Tabla N° 4 .....	32
Tabla N° 5 .....	33
Tabla N° 6.....	34
Tabla N° 7 .....	34
Tabla N ° 8.....	35
Tabla N° 9 .....	36
Tabla N ° 10 .....	37
Tabla N ° 11.....	37
Tabla N ° 12 .....	38
Tabla N° 13.....	39
Tabla N ° 14.....	40
Tabla N ° 15.....	41
Tabla N ° 16.....	42
Tabla N° 17.....	43
Tabla N ° 18.....	44
Tabla N ° 19.....	45
Tabla N ° 20.....	46
Tabla N ° 21.....	47
Tabla N° 22.....	48

**INDICE DE GRAFICAS**

<b>Gráfica</b>	<b>Pág</b>
Gráfica N°1.....	39
Gráfica N° 2 .....	40
Gráfica N°3 .....	41
Gráfica N° 4 .....	42
Gráfica N° 5 .....	43
Gráfica N° 6.....	44
Gráfica N° 7 .....	45
Gráfica N ° 8.....	46
Gráfica N° 9 .....	47
Gráfica N ° 10 .....	48

## INTRODUCCION

La relación actual de productividad y la gestión empresarial en la Empresa T&T Fruits en el Distrito de Huaral, se inscribe en el campo de una discusión mayor, mediante este trabajo de investigación daremos un análisis sociológico de las empresas que impulsan una transición enfrentando una problemática de los trabajadores.

Así, debemos tener en cuenta que la productividad y gestión empresarial vienen hacer signos de análisis de estudio en la sociología de trabajo que respeta los derechos humanos, promoviendo paz y armonía en el clima laboral de los trabajadores.

Este tema es relevante en estos tiempos, estamos en constante cambio de mejora, el mundo empresarial va innovando con el paso de los días, hoy se encuentra a la espera de soluciones para que la empresa llegue a ser líder a través de una buena productividad acompañada de una buena gestión empresarial.

La empresa T&T Fruits se siente comprometida en satisfacer las necesidades de los clientes a nivel nacional e internacional, sin descuidar a sus trabajadores.

Por lo tanto, uno de los horizontes vitales de la productividad y la gestión empresarial vinculada con el bienestar diario de los trabajadores, teniendo en cuenta sus dimensiones.

El objetivo de la investigación es identificar las deficiencias y fortalezas de la empresa, analizar el impacto que trae consigo la productividad en la gestión empresarial.

## Capítulo I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1 Descripción de la Realidad Problemática

La productividad es fundamental y vital importancia en una empresa, debe llevar consigo una serie de métodos ordenados a favor del crecimiento, al buen manejo de gestión empresarial, y así alcanzar estándares de liderazgo en diversas áreas, logrando reducir tiempo y obtener eficiencia en los productos.

A nivel mundial, las empresas exportadoras disponen maquinaria y tecnología de primera, en el cual solo cuentan con personal eficaz ya que las maquinas son especializadas, acelerando su producción rentable y reducir el tiempo para lograr una mayor satisfacción al cliente, agilizando la exportación de producto a su destino, y su gestión empresarial es ordenada con visión a la inversión y generar alianzas estratégicas para la mejora de servicios.

A nivel nacional, las empresas aplican nuevas tendencias para alzar e incrementar la mejora de la productividad en el cual se basa en una gestión empresarial dedicada a que los empleados no sientan tanta presión ni estrés dándole facilidades, y generar mayor eficiencia a favor de la empresa con innovación teniendo accesibilidad de la tecnología de acuerdo a la necesidad.

En el Distrito de Huaral existen algunas empresas procesadoras, pero no todas cuentan con la maquinaria moderna. Sin embargo, es por eso que me centro en la Empresa T&T Fruits; creada en el 2009, siendo la primera planta procesadora moderna contando con maquinarias de última tecnología, procedencia neozelandesa, para brindar el mejor servicio a los clientes acorde los estándares de calidad, aplicada al procesamiento de frutas en estado fresco para el mercado nacional e internacional, con la finalidad de dar mejor servicio de selección y empaçado en productos como la granada, palta, cítricos, tangelos, y últimamente con el limón y arándanos.

En el caso de la empresa estudiada, las maquinas son automáticas de última generación permitiendo empaques de gran volumen y en el menor tiempo de acuerdo a las necesidades de los clientes. El terreno sobre el cual se extienden las instalaciones abarca un área de 10,000m<sup>2</sup> y cuenta con estructuras metálicas diseñadas y calibrador de 5 vias con rendimiento de 15 toneladas por hora, además de 2 cámaras de refrigeración y 2 de desvertizado con capacidad para almacenar 500 toneladas de fruta. Como parte de las mejoras técnicas se implementaron túneles de prefrio o enfriamiento rápido que es muy importante para garantizar la calidad del producto. Este proceso se lleva a cabo después del empaçado del producto, donde la fruta pasa rápidamente desde una temperatura ambiente hasta 5-0 °C, dependiendo del destino y el producto, para lograr esta meta existen diversos métodos.

Este proyecto del túnel de frío busca obtener una temperatura óptima en 8 horas después del empaque, lo que permitiría llegar a los mercados de destino en una fase más avanzada de maduración, acortando su etapa de venta, siendo una de las más grandes ventajas para captar a nuevos clientes con nuevos mercados y destinos para la exportación, porque al optar por cortos periodos de enfriamiento se ahorra el consumo de energía, y la fruta no tendría que esperar 48 horas para su consumo inmediato.

Además, cuenta con estándares de BPM, Higiene y Saneamiento y el Sistema HACCP para procesos de empaque de las frutas frescas al mercado nacional e internacional, y garantizar el consumo de alimentos totalmente inocuos y una mayor satisfacción de los clientes. Previamente, la materia prima fue recepcionada en el laboratorio donde el índice de color, mediante una tabla, permitiendo saber el tiempo exacto de permanencia de la fruta en cámara desverdizada, también se determina el calibre de la fruta.

Como empresa existen diversas responsabilidades de alimentos inocuos y saludables, estándares de calidad en el proceso, puntualidad en las entregas y/o despachos, precios competitivos y gestión comercial personalizada.

Estas innovaciones tecnológicas que han mejorado la calidad del producto en la empresa han influido de manera positiva en el comportamiento laboral de los trabajadores bajo las siguientes características:

- Mejor comunicación y cooperación en equipo
- La convivencia laboral ha mejorado constantemente.
- Responsabilidad de los trabajadores
- Puntualidad de los trabajadores
- Aceptación de nuevos retos

## **1.2 Formulación del Problema**

### **1.2.1 Problema General.**

- ¿Cómo influye la Productividad en la Gestión Empresarial en T&T Fruits Huaral 2018?

### **1.2.2 Problemas Específicos.**

- ¿Cómo influye la Productividad con el liderazgo en la Gestión Empresarial en T&T Fruits Huaral 2018?
- ¿Cómo influye la Productividad con la competitividad en la Gestión Empresarial en T&T Fruits Huaral 2018?
- ¿Cómo influye la Productividad con el trabajo en equipo en la Gestión Empresarial en T&T Fruits Huaral 2018?

- ¿Cómo influye la Productividad con la innovación en la Gestión Empresarial en T&T Fruits Huaral 2018?
- ¿Cómo influye la Productividad con las relaciones laborales en la Gestión Empresarial en T&T Fruits Huaral 2018?

## **1.1. Objetivos de la Investigación**

### **1.1.1. Objetivo General**

- Establecer cómo influye la Productividad en la Gestión Empresarial en T&T Fruits Huaral 2018

### **1.1.2. Objetivos Específicos**

- Determinar cómo influye la Productividad con el liderazgo en la Gestión Empresarial en T&T Fruits Huaral 2018
- Examinar cómo influye la Productividad con la competitividad en la Gestión Empresarial en T&T Fruits Huaral 2018
- Explicar cómo influye la Productividad con el trabajo en equipo en la Gestión Empresarial en T&T Fruits Huaral 2018
- Determinar cómo influye la Productividad con la innovación en la Gestión Empresarial en T&T Fruits Huaral 2018
- Explicar cómo influye la Productividad con las relaciones laborales en la Gestión Empresarial en T&T Fruits Huaral 2018

## **1.3 Justificación de la Investigación**

Siendo la empresa T&T Fruits, una de las organizaciones económicas más importantes de la Provincia de Huaral, no solo debe merecer conocer sus logros, sino básicamente procurar su sostenibilidad, a través de políticas estratégicas y la diversificación de sus productos de acuerdo a las exigencias de la demanda local y nacional, por lo cual se hace necesario el estudio de su dinámica por las instituciones académicas.

Además, porque la empresa viene a ser como un modelo de innovación tecnológica y nos interesa conocer cuáles son los resultados que trae como consecuencia en el desempeño de la fuerza de trabajo que en este caso son más de 100 trabajadores dedicados al empaque de frutas frescas para el mercado nacional e internacional.

Otro aspecto que nos ha motivado la investigación de este tema es que en la revisión bibliográfica sobre casos semejantes no hemos contado con mayor información respecto al desempeño de las empresas agroindustriales en las provincias de Huaral, Barranca y Huaura orientadas a una producción de tipo internacional que es la nueva modalidad de desarrollo que se viene implementando en la economía peruana.

En tal sentido, es necesario estudiar el comportamiento humano en la empresa teniendo en cuenta que la empresa y el trabajo, es uno de los pilares en los cuales se sustenta toda sociedad, por tal, considero oportuno un estudio detallado de sus estructuras internas, principalmente de su productividad en la gestión empresarial



Queremos estudiar la productividad de la empresa T&T fruits, a partir de la innovación de una máquina y aceptación de los trabajadores, como parte importante de una Gestión Empresarial.

#### **1.4 Delimitación del estudio**

La Empresa procesadora T&T Fruits fundada en el año 2009, ubicada en la Provincia de Huaral, cuenta con maquinaria moderna de última tecnología de procedente de Nueva Zelanda comprometida a brindar sus servicios de primera calidad para lograr ser líder a nivel nacional e internacional, cumpliendo con la necesidad de clientes y no dejando de lado a los empleados capacitados que forman parte, trabajando en equipo y dar oportunidad laboral a personas comprometidas y responsables con su labor, se dedica al proceso de frutas frescas con la finalidad de dar el mejor servicio de selección y empaque como la granada, palta has, cítricos, tangelos, y últimamente con el limón y arándanos.

La máquina moderna es automática, de última generación permitiendo que el empaque sea de grandes volúmenes y con capacidad para almacenar 500 toneladas de fruta después del proceso acorde a su destino.

La empresa cuenta con mas de 100 trabajadores distribuidas en diversas áreas como recepción, producción (volcado, tria, selección, empaque, pesado, paletizado, etiqueta), trazabilidad, calidad, entre otros. En cuenta la mano de obra observamos que son de nacionalidad venezolana y peruana, un promedio de edad 20 a 45 años, grado de instrucción secundaria completa, la mayor parte de género femenino, residente cerca de Esquivel, El Trébol y Quepepampa.

Con el pasar de los años hemos visto mejoras en la productividad y hemos tomado de referencia el año 2018 porque la maquina esta en su mejor etapa de producción asi como también en cuanto al número de trabajadores como consecuencia el aumento de plaza laboral y con posibilidad de incrementos futuros, tanto en mejoras técnicas como en empleo.

#### **1.5 Viabilidad del estudio**

- Viabilidad Económica: Los recursos económicos corren por cuenta de la investigadora teniendo la información e instrumentos necesarios para la realización de este trabajo de investigación para obtener la Licenciatura.
- Viabilidad Teórica: Tengo acceso a bibliografías según autores y lecturas necesarias para poder ampliar mis conocimientos en el aspecto del tema de investigación.
- Viabilidad Tecnológica: Manejo los instrumentos básicos necesarios (computadoras, internet, copias, impresiones, etc).
- Viabilidad de contar con la información: Actualmente laboro en la prestigiosa empresa, lo que me permite estar en contacto con la realidad y acceder a los trabajadores.

## Capítulo II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1 Antecedentes de la Investigación

Bir Albert (2015). *¿Qué es Sociología Empresarial?*. Este tipo de sociología tiene como objetivo estudiar el comportamiento humano en la empresa. Hay que tener en cuenta que, la empresa, el trabajo, es uno de los pilares en los cuales se sustenta toda sociedad. A partir de la creación las personas tienen trabajo y empieza a girar toda la rueda de la actividad económica. Resultado de la actividad y del trabajo, se dan a conocer en el mercado productos y servicios que las personas demandan para poder satisfacer algún tipo de necesidad. ¿Y cómo pueden adquirir estos productos? Pues, del sueldo que cobran por realizar el trabajo. Además, hay otro factor a considerar: las personas pasamos muchas horas en el lugar de trabajo. Durante los días laborables, se ve más a los compañeros de la empresa que a la propia familia con quien se convive. Este contacto tan estrecho durante tanto tiempo genera unas determinadas dinámicas de convivencia que afectan, de forma directa, a la propia marcha de la compañía. Así pues, es importante estudiar cómo se comporta el individuo en su lugar de trabajo.

- Broggi, A.(2010). *Metodología para la mejor administración de los Recursos Humanos en la gestión de empresas de servicio en etapa de maduración*. (Tesis de Maestría). Administración de Negocios. Universidad Tecnológica Nacional. Buenos Aires, Perú. El objetivo del autor fue diseñar una metodología aplicable a la gestión de los Recursos Humanos, con el fin de brindar una alternativa eficaz aplicable a la generación de un tablero de comando, realizando un análisis orientado a la empresa estableciendo definiciones fundamentales para armar el tablero de comando basándose en la estrategia general que la empresa se haya planteado, es necesario evaluar cual es la información que puede cubrir de una manera macro lo analizado anteriormente, y empezar a definir grandes rasgos una base modelo a utilizar, relacionando los distintos subsistemas definiendo un mapa estratégico con las causas y efectos que ocasionan la creación de valor agregado por parte de trabajadores acorde a la estrategia de la empresa. Conclusión, se ha transformado en una herramienta ampliamente reconocida por diferentes tipos de empresa y utilización se ha incrementado en los últimos años para aprovechar sus potenciales, por lo que es necesario cambios tecnológicos, estructurales y culturales para realizar esfuerzo económico y tener mayor posibilidad del éxito.

- Vidal Gómez, L.. (2010). *Estudio de Pre Factibilidad para la exportación de palta Hass a Estados Unidos*. (Tesis de Licenciatura). Ingeniería Industrial. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. En esta investigación se buscó brindar un producto de calidad, impulsar la industrialización de la palta y su exportación creando márgenes de ganancia incrementando el volumen de exportación de acuerdo al grado de aceptación que tenga la demanda, su metodología basada en la entrada a nuevos mercados, como lo es en Estados Unidos, que tiene un gran potencial de crecimiento, logrando clientes satisfechos que garanticen, y tenga estrategia diferenciada en el mercado meta para el producto peruano sea reconocido creando imagen de marca nacional. Conclusión, la preferencia de los consumidores norteamericanos por una alimentación mas saludable, las variables macroeconómicas y crecimiento de importaciones de palta has, la actividad exportadora se realizara por medio de la puesta en marcha de la planta procesadora con ayuda de agencia comercializadora permite colocar el mercado de una forma adecuada.
- Naupari Pastrana, J. (2017). *Estrategias para desarrollar la exportación de palta has a Estados Unidos por parte de los productores del Valle de Huayan Huaral*. (Tesis de Licenciatura). Administración de Negocios Internacionales. USMP, Lima. A partir de este estudio busca determinar que estrategias se implementarían para desarrollar la exportación de paltas has a Estados Unidos por parte de los productores del Valle de Huayan Huaral, siendo su metodología la determinación de las metas y objetivos de una empresa a largo plazo, las acciones a emprender y asignación de recursos necesarios para el logro de dichas metas. Conclusión, establecio que una minoría de los productores comercian sus productos en el mercado interno, se corrobora un gran porcentaje de los productores tienen entre sus objetivos a largo plazo la exportación directa como parte de la asociación, y solo algunos productores prefieren seguir trabajando con empresas exportadoras.

- Jijena Infante, R. (2015). *TIC, Co-Innovación y Productividad de las Pequeñas y Medianas Empresas en Chile: Evidencia empírica y comparación internacional de resultados*. (Tesis de Doctorado). Sociedad de la Información y el Conocimiento. UOC, Barcelona – Santiago. Propone verificar las relaciones de complementariedad entre las fuentes de co- innovación y su impacto en la productividad de las pequeñas y medianas empresas chilenas, recogiendo evidencias de otras experiencias internacionales relevantes registra la literatura reciente, su metodología propone medir el impacto en la productividad para lo cual, fue necesario identificar nuevas variables en juego y establecer relaciones existente entre ellas. Conclusión, las pequeñas y medianas empresas coinciden en la atención por su presencia en la mayoría de las economías, tanto por el empleo que pueden proveer como por la amplia rama de industria en las que están presentes, destacando el empuje emprendedor y por su capacidad para innovar, el tamaño de la producción también es un atributo que facilita la flexibilidad.
- Deza Matias, A. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los piscicultores de la comunidad de Pacococha Castrovirreyna, Huancavelica*. (Tesis de Maestría). Ciencias de Ingeniería. UNH, Huancavelica. Tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la productividad de lo piscicultores de la comunidad, siendo su metodología poner en práctica los conocimiento teóricos sobre satisfacción laboral que aporten en la productividad del personal de las unidades productoras de truchas en la comunidad de Pacococha Castrovirreyna Huancavelica. En conclusión, existe relación correlacional y directa, desempeño de sus funciones mejores beneficios o incentivos retribuyen el esfuerzo desplegado mejorando las relaciones incrementar la eficiencia en los piscicultores en menor tiempo posible.

- Fuentes Navarro, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*. (Tesis de Licenciatura). Psicología Industrial Organizacional. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango. En esta tesis se buscó establecer la influencia que tiene la satisfacción laboral en la productividad del recurso humano, mediante un mejoramiento de la comunicación asertiva entre jefes y subalternos, ya que al no haber un seguimiento adecuado y no contar con estrategias pueden ocasionar rupturas entre algunos de sus miembros que dificulten la labor que realizan. Conclusión: no existe influencia entre satisfacción laboral y productividad, pero es conveniente que exista comunicación asertiva y armonía con las diferentes unidades que conforman la delegación de recursos humanos

## 2.2. Bases Teóricas

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) los productos son fabricados como resultados de la integración de cuatro elementos principales: tierra, capital, trabajo y organización. La relación de estos elementos es una medida de la productividad. Un concepto más conocido es la tradicional relación entre insumos y resultados, sin embargo para algunos autores esto no es suficiente.

¿Qué es Productividad?

Para Martínez (2007), la productividad es un indicador que refleja que tan bien se están usando los recursos de una economía en la producción de bienes y servicios; traducida en una relación entre recursos utilizados y productos obtenidos, denotando además la eficiencia con la cual los recursos -humanos, capital, conocimientos, energía, etc, son usados para producir bienes y servicios en el mercado.

Según Núñez (2007), el concepto de productividad ha evolucionado a través del tiempo y en la actualidad son diversas las definiciones que se ofrecen sobre la misma, así mismo de los factores que la conforman, sin embargo hay ciertos elementos que se identifican como constantes, estos son: la producción, el hombre y el dinero.

En cambio Weber (1995) plantea que toda acción llega a un fin establecido racionalmente, no puede considerarse economía, señala como ejemplo que no puede llamarse economía "una plegaria" o no puede llamarse economía el "pensar" por hecho

racional, la economía tiene un sentido exclusivo para Max Weber, lo que significa que desde el punto de vista económico existen dos clases de actores sociales aquellos que tienen una serie de necesidades y aquellos que tienen un "acervo escaso de medios", tanto el primero como el segundo poseen un comportamiento específico.

Sin embargo, Durkheim encuentra que existe en el contexto social un "hecho" que crea entre dos o más personas un sentimiento de solidaridad, está dividida en orgánica y mecánica. La primera está articulada a la complementariedad entre los individuos. En otras palabras, la solidaridad orgánica se basa en la diferencia y el mutuo complemento, mientras que la solidaridad mecánica se caracteriza por la indiferenciación entre los actores sociales.

Según Kazukiyo, la productividad es una expresión de la fuerza productiva y da cuenta del momento cualitativo del proceso de producción. La fuerza productiva expresa la capacidad de producción, mientras que la productividad expresa la calidad

Para Erich Fromm la productividad es la relación activa y creadora del hombre para consigo mismo, con su prójimo y con la naturaleza.

En cambio, Akira Takanaka, la productividad de forma semántica es un término oscuro que se ha traducido de diferentes formas. En Japón se denomina "carácter de producción", en China "poder de producción" y en Tailandia "incremento de resultados".

Según Carmargo Hernández, la productividad tienen los siguientes objetivos:

- A) Eficiencia: Grado de eficacia con que se utilizan los recursos para crear un producto útil.
- B) Eficacia: Resultado logrado en comparación con el resultado posible.
- C) Comparabilidad: Forma de registro del desempeño de la productividad a lo largo del tiempo.

La productividad quiere decir eficiencia, en la medida en que una organización aumenta el volumen de producción, manteniendo constante la cantidad de insumos, o manteniendo el nivel de producción disminuyendo el volumen de insumos, es más productiva.

La productividad de una persona en el trabajo es una proporción de su efectividad en relación con su eficiencia.

## ¿Cómo mejorar la Productividad?

Para Larkin, la gestión de la productividad depende de identificar a las personas como la clave de la productividad. "considera a la remuneración como el basamento-aunque no todo el edificio de gestión de la productividad, los trabajadores deben advertir que su paga es adecuada, pero logrado esto, la remuneración pierde su eficacia motivadora y las consideraciones no monetarias se vuelven más importantes

Su método según Fritz R. S. Dressler y John W. Seybold se puede agrupar en tres categorías: La motivación, el conocimiento y la oportunidad. La primera hace referencia a el desarrollo de la automotivación, porque si a las personas se les fija metas alcanzables que le beneficien, procurarán trabajar mas eficientemente. La segunda a la divulgación del conocimiento y la tercera sobre la aplicación de las destrezas e ideas para ser útiles.

### Liderazgo:

Para John Maxwell, nos dice que los líderes excepcionales son aquellos que consiguen que los grupos que dirigen desarrollen un rendimiento superior.

Peter Senge, concibe el liderazgo como la creación de un ámbito en el cual los seres humanos continuamente profundizan en su comprensión de la realidad y se vuelven más capaces de participar en el acontecer mundial, por lo que tiene que ver con la creación de nuevas realidades.

Según Idalberto Chiavenato, que lo define como la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana, a la consecución de uno o diversos objetivos específicos.

Para David Archer, el liderazgo es la habilidad humana que logra la unión de un grupo y lo motiva para la consecución de ciertas metas.

Productividad y Liderazgo, guardan una relación directa, ya que la motivación que se produzca en los trabajadores, siendo los objetivos que se quiera conseguir si se han desarrollado planes conjuntamente; y los resultados que obtengas de manejar las diferentes formas de organizar la empresa te puede dar un margen de mejora en algunos aspectos que no estén correctamente organizados.

Según, Daniel Goleman, existen 6 tipos de liderazgo:

- A) Liderazgo **Coercitivo**: Las decisiones son tomadas de arriba hacia abajo, lo que implica que la decisión del líder mata a las ideas nuevas y las personas sienten que no son respetados, evaporándose su sentido de la responsabilidad siendo incapaces de actuar por iniciativa propia y pierden su sentido de pertenencia. Se recomienda ser utilizado con extrema precaución y en limitadas situaciones en las que sea imprescindible.
- B) Liderazgo Autoritario: Por lo general suele funcionar bien en diversas situaciones de negocios, aunque falla, si el equipo se forma de expertos o compañeros que cuenten con mayor experiencia que el líder
- C) Liderazgo Afiliativo: Concentra sus esfuerzos en mantener felices a los empleados, creando armonía y buscando el incremento de la lealtad a través de la construcción de vínculos emocionales. Le otorgan a la gente la libertad de hacer su trabajo en la forma que consideren más eficaz. Son propensos a reunirse con sus subordinados directos, para verificar cómo lo están haciendo, adicional a tomarse el tiempo en celebrar un logro grupal.
- D) Liderazgo Demócrata: Incrementan la flexibilidad y la responsabilidad por dejar que los trabajadores tengan voz y voto tanto en las decisiones capaces de afectar sus objetivos como en la manera en la que hacen su trabajo. Gracias a que escuchan las preocupaciones de sus empleados, aprenden qué hacer para conservar alta la moral.
- E) Liderazgo por imitación: Se caracterizan por no dar ninguna información sobre cómo están funcionando y no dudan en asumir el control si piensan que las personas se están quedando atrás.
- F) Liderazgo de Entrenamiento: Los empleados identifiquen sus fortalezas, debilidades y aspiraciones personales y profesionales, alentándolos a establecer a largo plazo metas de desarrollo y ayudándoles a conceptualizar un plan para lograrlas.

#### Competitividad:

Según Krugman, competitividad está relacionada con la forma en que una nación compite con el resto de naciones ofreciendo mejores productos y servicios, tal como lo harían corporaciones como Nestlé y Kraft Foods.



Para Michael Porter, señaló que el crecimiento económico peruano se debía a la inversión extranjera y a las exportaciones primarias. Comentó, además, que la inversión extranjera es dirigida principalmente a los sectores de minería, hotelería y retail y que básicamente adquiere empresas ya existentes, no constituyendo nuevas empresas. Sostenía además que el Perú no tenía una estrategia de competitividad a largo plazo ni un rumbo definido, y que había tenido un desempeño mediocre en educación, infraestructura y competitividad. Planteó una serie de propuestas.

Productividad y Competitividad, guardan relación ya que buscan generar mejor y mayor satisfacción del consumidor con menos recursos, para que pueda bajar el costo del producto pero que el mismo tenga la misma calidad, todo depende en gran parte de la tecnología que usa al crear el producto, si no tiene buen funcionamiento tu producto no será rentable.

#### Trabajo en equipo:

Según Javier Diaz, nos dice el trabajo en equipo en la productividad y rendimiento de los empleados, causa un efecto, ya que es una experiencia muy enriquecedora y estimulante, crea lazos personales trabajar en equipo para desarrollar una tarea en busca del mejor resultado refuerza la cooperación entre compañeros genera respeto por el trabajo ajeno, mejora la calidad del ambiente de trabajo y despierta sensación de satisfacción en los empleados, mejora los flujos de comunicación y consolida la transparencia y la libre circulación de datos agilizando los procesos de trabajo y logrando rendimiento superior del equipo.

¿Por qué el trabajo en equipo mejora la productividad?

- A) Reduce el estrés, ocurre con las responsabilidades, cuando se trabaja en equipo se comparte responsabilidad, ya que la consecución de una tarea depende del grupo y no de una persona, reduciendo ansiedad.
- B) Genera sentimientos de pertenencia, conocer y establecer lazos con los compañeros de trabajo es esencial para integrar al equipo y la empresa fortaleciendo la unión.
- C) Mejora el ambiente de trabajo, la experiencia laboral es mas enriquecedora, un ambiente de trabajo colaborativo, transparente y que tiene foco necesidades e inquietudes de los empleados

- D) Mas resultados en menos tiempo, motiva al equipo a sacar adelante las tareas y proyectos por el bien común
- E) Estimula la creatividad, multiplica las ideas cuando se trata de buscar soluciones a problemas, innovación de producto, detección de fallas mejoras en proceso de trabajo y comunicación
- F) Detección y retención del talento, nos referimos al rendimiento de los empleados, gestión eficaz de los recursos humanos y materiales. Descubriendo los mas eficientes y toma de decisiones.

### Innovación

Joseph Schumpeter, definió la innovación como la introducción de un bien (producto) nuevo para los consumidores o de mayor calidad que los anteriores, la introducción de nuevos métodos de producción para un sector de la industria, la apertura de nuevos mercados, el uso de nuevas fuentes de aprovisionamiento, o la introducción de nuevas formas de competir que lleven a una redefinición de la industria”. Popularizó la idea de “destrucción creativa”: la innovación acababa con viejas formas de hacer las cosas e introducía nuevos y superiores paradigmas, más productivos, eliminando los preexistentes en un constante proceso competitivo y creativo.

Según Joi Ito, jefe del Laboratorio de Medios del MIT, comparte un nuevo enfoque referido a la creación en el momento: la construcción rápida y la mejora constante, sin esperar permiso o una prueba para validar si es la idea correcta. No sea un futurista, sugiere: ser un ahora-ist.

Como lo expresan, Lee Vinsel y Andrew Russell, que sucede después de la innovación es lo más importante. El mantenimiento y reparación tiene más impacto en la vida diaria de las personas que la gran mayoría de las innovaciones.

Para Charles Leadbetter, argumenta que la innovación dejó de ser un tema exclusivo del sector profesional. Hoy día, aficionados apasionados y emprendedores utilizan nuevas herramientas para crear productos y paradigmas que las empresas.

La productividad e innovación guarda relación, no es un modelo lineal sino de redes, el cual presentan dos culturas, dos mundos, es la ganancia, la rentabilidad, el corto plazo, mientras en la Academia la cultura es la primacia del logro de demostrar una hipótesis,

un nuevo conocimiento. Según Albuquerque y Bernardes discuten la existencia de umbrales de producción científica que se deben sobrepasar para activar nuevos canales de interacción entre la infraestructura científica y tecnología.

#### Relaciones Laborales

Además, para Lucena (2007) nos dice que la aparición de las relaciones laborales es consecuencia de la revolución industrial, cuyos excesos dieron lugar a la creación de los sindicatos como medio de representación de los trabajadores y al desarrollo de las relaciones laborales colectivas.

Para L. Galvis, el término relaciones laborales se emplea asimismo en relación con diversas formas de participación de los trabajadores; además, puede referirse a las relaciones de empleo específicas establecidas entre una empresa y un trabajador en virtud de un contrato de trabajo escrito o implícito.

Existen relación entre la productividad y las relaciones laborales, ya que según LinkedIn los trabajadores piensa que tener relación con sus compañeros y sus jefes influyen positivamente en su productividad, es decir, el ser humano por naturaleza es sociable y necesita compartir sus inquietudes como reconocimiento de los que los rodea y son muchas las horas que pasamos en el entorno laboral, generar confianza permite a los trabajadores como sus directivos expresa mejorar sus ideas, genera creatividad, seguridad, positividad y mejor trabajo en equipo, confiriendo ello que todos persigan los mismos objetivos , nos afirma que en algunas ocasiones se conocen un poco mejor y saber situaciones que pasa cada uno, establece un clima de confianza.

#### ¿Qué es Gestión Empresarial?

Para Idalberto Chiavenato define la gestión empresarial como el proceso de planear, organizar, integrar, direccionar y controlar los recursos (intelectuales, humanos, materiales, financieros, entre otros) de una organización, con el propósito de obtener el máximo beneficio o alcanzar sus objetivos.

Según Julio García del Junco, Francisca Martín Jiménez y Rafael Perriñez Cristóbal, en su trabajo Administración y Dirección, en el que conciben la gestión empresarial como el conjunto de las funciones o procesos básicos (planificar, organizar,

dirigir, coordinar y controlar) que, realizados convenientemente, repercuten de forma positiva en la eficacia y eficiencia de la actividad realizada en la organización.

Además Stephen P. Robbins y Mary Coulter, quienes la entienden como una coordinación de las actividades de trabajo de modo que se realicen de manera eficiente y eficaz con otras personas y a través de ellas.

Por otro lado, Harold Koontz y Heinz Weihrich, afirman que la administración o gestión empresarial es el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que, trabajando en grupos, los individuos cumplan eficientemente objetivos específicos.

Carlos Slim, nos menciona consejos para una buena gestión empresarial

1. Tener estructuras simples y organizaciones con mínimos niveles jerárquicos, con desarrollo humano y formación interna de las funciones ejecutivas. Tener flexibilidad y rapidez en las decisiones. Operar con las ventajas de la empresa pequeña, que son las que hacen grandes a las grandes empresas.
2. Mantener la austeridad en tiempos de vacas gordas. Esto fortalece, capitaliza y acelera el desarrollo de la empresa. Asimismo, evita los amargos ajustes dramáticos en las épocas de crisis.
3. Ser activos en la modernización, crecimiento, capacitación, calidad, simplificación y mejora incansable de los procesos productivos. Incrementar la productividad, competitividad, reducir gastos y costos guiados siempre por las más altas referencias mundiales.
4. La empresa nunca debe limitarse a la medida del propietario o del administrador. No sentirnos grandes en nuestros pequeños corralitos
5. No hay reto que no podamos alcanzar trabajando unidos con claridad en los objetivos y con conocimiento de los instrumentos para lograrlos.
6. El dinero que sale de la empresa se evapora. Por eso reinvertimos las utilidades.
7. La creatividad empresarial no sólo es aplicable a los negocios. También es la solución de muchos de los problemas de nuestros países. Lo que hacemos a través de las fundaciones del grupo.
8. El optimismo firme y paciente siempre rinde sus frutos
9. Todos los tiempos son buenos para quienes saben trabajar y tienen con qué hacerlo.

10. Nuestra premisa es y siempre ha sido tener muy presente que nos vamos sin nada; que sólo podemos hacer las cosas en vida y que el empresario es un creador de riqueza que la administra temporalmente.

#### Funciones de la Gestión Empresarial

- A) Planificar, fijar y programar las metas u objetivos de la empresa a nivel estratégico como el establecimiento de los recursos humanos y técnicos necesarios para llevar de forma eficaz
- B) Organizar, es la asignación y coordinación de diferentes tareas, como y cuando se van ejecutar
- C) Dirigir, relacionado con figura de los ejecutivos consiste en motivar, impulsar y cohesionar a distintos miembros de la organización
- D) Controlar, radica en la supervisión del trabajo analizando las fortalezas y debilidades de la compañía, con el objetivo de subsanar los efectos que surgen durante proceso de gestión empresarial

Para Vásquez Peña, las teorías de la Gestión Empresarial son:

- A) Teoría Científica, sirve de base a otras teorías donde incluso hoy en día se aplican, Adam Smith y Robert Owwn mejoraron las condiciones de vida y trabajo de las personas e influencia de estos aspectos en incremento de producción y utilidades. Frederich W. Taylor estudio los movimientos y cronometraje de estos aspectos para determinar exigir a los trabajadores el tiempo para realización de la misma.
- B) Teoría Clásica, los conocimientos adquiridos para enfrentar el trabajo administrativo permite su aplicación en otras actividades, Fayol expuso que las actividades administrativas se debían dividir en 6 partes teniendo relación: técnica, administrativa, comercial, contable, financiera, seguridad, también planteo 14 principios sobre la administración.  
Max Weber planteaba una jerarquía bien definida con reglas, normas y procedimientos escritos y precisos en el desarrollo y rendimiento de la organización.
- C) Teoría de las Matemáticas, fomenta el pensamiento ordenado, metodología lógica y reconocimiento de restricciones, proporcionando herramientas en solución de problemas mas complejos.

- D) Teoría de Sistemas, define a las organizaciones como un sistema de múltiples actividades y relaciones y desarrolla un esquema para descripción del ámbito de la administración, Ludwing Von Bertalanfly, interpreta los diversos fenómenos de la realidad y centra su objetivo en principios de organización, sus principales aportaciones fueron cibernética, sistemas abiertos, empresa como sistema.
- E) Teoría Situacional, Chandler da la conclusión que el ambiente influye en la estrategia que esta utiliza la estructura organizacional, la teoría situacional tiene mucho que ver con el diseño de la organizacional ya que es la estructura de la empresa
- F) Teoría de la Administración por objetivos: Drucker considera que la administración por objetivos, la gerencia consiste en analizar la razón de ser de la empresa en mercado económico y aportaciones para determinar donde están las ventajas competitivas.
- G) Teoría del Desarrollo Organizacional, Bennis y Beckhard, proponen el desarrollo organizacional basado en características y necesidades y reconstruir las estructuras organizacionales, las personas deben poseer una nueva conciencia social.
- H) Teoría de la Calidad, es hacer bien las cosas a la primera, para los enfoques y metodologías de calidad, los clientes pueden ser externos, es decir, los consumidores de los productos e internos, las personas y departamentos que integran la empresa.

Las técnicas de la gestión empresarial son las siguientes:

- A) Análisis estratégicos, diagnosticar el escenario identificar los escenarios políticos, económico, y social internacionales y nacionales mas probables, analizar los agentes empresariales exógenos de la empresa
- B) Gestión organizacional o proceso administrativo, planificar con anticipación del quehacer futuro de la empresa y la fijación de la estrategia y metas u objetivos a cumplir por empresa, organizar, determinar las funciones y estructura necesarias para lograr objetivos
- C) Gestión de la tecnología de información, aplicar los sistemas de información y comunicación intra y extra empresa a todas las áreas de la empresa para la toma de decisiones adecuadas

- D) Gestión de Recursos Humanos, busca utilizar la fuerza de trabajo en la forma más eficiente posible preocupándose del proceso de obtención, mantención y desarrollo del personal
- E) Gestión de operaciones y logística de abastecimiento y distribución, suministrar los bienes y servicios que satisfacen necesidades de los consumidores, transformado en materia prima, mano de obra, etc
- F) Gestión ambiental, contribuir a crear conciencia sobre la necesidad de aplicar, políticas de defensa del medio ambiente.

## **TEORÍAS SOCIOLOGICAS**

### **LA SOCIOLOGIA DEL TRABAJO**

Es el estudio de colectividades humanas muy diversas por su tamaño, por sus funciones, que constituyen para el trabajo, que ejercen sobre ellas en diversos planos, las actividades de trabajo remodeladas por el progreso entre los individuos que lo componen, teniendo como objetivos principales:

- Analizar el trabajo como contenido y relación social, tratando de conocer el valor y sentido del trabajo en una determinada cultura.
- Analizar la importancia del trabajo como mecanismo de integración social, de estratificación y asignación de toles y estatus a diferentes miembros de la sociedad así como las implicaciones negativas del trabajo y percepción como fenómeno psicosocial.
- Analizar las principales corrientes, paradigmas, del pensamiento de la sociología del trabajo
- Enseñar hacer sociología del trabajo reflexionando sobre aspectos mas destacados, su vida laboral.
- Enmarcar el comportamiento laboral desde una perspectiva social y grupal

**Uno de los aspectos es la Productividad**, teniendo sus orígenes en los estudios de Durkheim con la evolución de las sociedades estaría colocándose como eje central en la explicación de las diferentes organizaciones sociales que presentaba la época, los hechos sociales relacionados con la división del trabajo donde la ocupación desempeña un papel fundamental. En realidad, la sociología comprende al estudio de todos los hechos sociales resultantes de la interacción de los individuos en sus vidas sociales.

## Teoría de la Productividad Social

Para Carlos Marx en “El Capital”<sup>1</sup> se refiere en forma importante acerca del tema de la productividad del trabajo. En el capítulo XXIII del Tomo I de su obra: *La ley general de la acumulación capitalista*, cita a Adam Smith, el primer teórico sistemático de la economía política, quien escribió su obra fundamental en el año 1776 y, de alguna manera, es considerado como el más importante economista clásico, cuya importancia es la formulación de la teoría del valor trabajo.

Asegura que “arrancando de los fundamentos generales del sistema capitalista, el proceso de acumulación llega siempre a un punto en que el incremento de la productividad del trabajo social se convierte en la palanca más poderosa de la acumulación”. Aquí se rescatan dos temas importantes: el primero es que se refiere de la productividad del trabajo; y el segundo es que menciona la productividad del trabajo *social*. Es decir que no hace referencia a la productividad del trabajo de un trabajador, ni de una empresa, sino que habla de la productividad del trabajo en su conjunto. En otro momento de su obra, Marx, va a hacer referencia a que el desarrollo de la productividad del trabajo social es un fenómeno promedio que se produce en base a distintas causas.

La productividad es productividad del trabajo: es el trabajo el que desarrolla y eleva la productividad. Es decir que hay más de 130 años de trabajo ideológico de los intelectuales, teóricos de la economía política, para cambiar el eje de la discusión y por lo tanto sobre la causa de la producción de riqueza. Con Marx y la crítica de la economía política sabemos que la producción de riqueza está generada en el trabajo humano social y el valor es trabajo socialmente necesario para producir los bienes y servicios que satisfacen las necesidades humanas. Eso es la teoría del valor – trabajo, la teoría objetiva del valor.

A partir de 1871 con los neoclásicos aparece la teoría del valor subjetivo, donde ya no importa la creación de valor, ni el valor de cambio sino lo que interesa es el valor de uso, la utilidad. Con ello se pierde la historia, el trayecto del origen de la creación de riqueza. El objetivo central de la economía política pasa a concentrarse en la satisfacción de las necesidades humanas desde el punto de vista de la utilidad. Por eso es que se habla de utilidad marginal, ganancia marginal, productividad marginal. Pero podemos decir que

---



esto representa un problema para el movimiento obrero, dado que el sentido común de las clases dominantes que hasta ese momento entendía que la riqueza se generaba en el trabajo humano, comenzó a considerar la utilidad como elemento central de la creación de riqueza.

De igual forma, los capitalistas están interesados en la organización social del proceso de producción y por eso se encuentran en la búsqueda de la última tecnología de gestión para optimizar la producción, dado que mientras más organizado se encuentra el proceso de producción, mayor es la capacidad productiva del trabajo y por ende la producción, la explotación y la capacidad de obtener ganancia.

Asimismo, los capitalistas van a estar preocupados por incrementar el volumen y la eficacia de los medios de producción; como así también de buscar las mejores condiciones naturales, es decir cercanas al mercado de consumo. Por ejemplo, si se trata de una fábrica que produce bienes de exportación, probablemente va a ser ubicada lo más cercana posible al puerto o a donde se extrae la materia prima para su producción

**Otro de los aspectos que trata la Sociología del Trabajo es la Gestión Empresarial,** en el cual, hoy en día, en un mundo cada vez más interrelacionado, constituido a partir de un entramado de redes sociales, organizacionales, económicas, e incluso cibernéticas, el arte de la comunicación aparece como esencial para responder a los desafíos que ese interrelacionamiento continúa presente.

Y es que en ninguna organización, elemento base de la sociedad, funciona sin interrelación, de esa construcción de redes y cadenas organizacionales, es la comunicación. De esta manera se ha empezado a abrir un gran mercado para los jóvenes comunicadores profesionales: el trabajo en el marco organizacional.

Cuando hablamos de comunicación no podemos limitarnos a una mera técnica de transmisión de información, es necesario, visualizarla de manera integral, como instrumento arraigado en una práctica social, mucho más integral, que responda y se adecue a las realidades en las que se desenvuelve, es importante tratar estos aspectos:

- 1 .Comportamiento Organizacional
2. Desarrollo Organizacional como sustentable
3. Socialización, grupos y organizaciones, Recursos Humanos
4. Relación individuo – grupo con el entorno

La diversidad de los usos y costumbres entre las diferentes sociedades es intrigo a los pensadores de muchas partes del mundo. La voluntad de crear una física social, esto, un conocimiento indiscutible de la sociedad de la misma forma que la física, apareció con el positivismo del siglo XIX. El primero es defender una teoría e investigación científica de los fenómenos sociales fue Henri de Saint Simon a mediados del siglo XIX.

Augusto Comte, quien fue secretario de Saint Simon entre 1817 y 1823, desarrollo sus teorías bajo las premisas del positivismo, acuño la palabra sociología en 1824. La Sociología estudia las relaciones sociales, la empresa recibe las cosas de la sociedad recibe cosas de las empresas, es importante para el proceso de reproducción social, la empresa ha difundido el conjunto de valores y aptitudes que hoy nos parecen normales, pero no lo son, otro rasgo es el culto a la realización del trabajo, la competitividad, la sociología atendido a la empresa en dos ámbitos:

1. Como una sociedad se organizaba para satisfacer a la empresa
2. El que consideraba a la empresa el espacio donde se desarrollaban las relaciones laborales

### 2.3. Definiciones Conceptuales

- ✚ Recursos Humanos: Es el trabajo que aporta el conjunto de los empleados o colaboradores teniendo como objetivo principal es planear, organizar, coordinar y controlar tareas que permitan promover el desarrollo eficiente de las personas. De esta manera, se implantan estrategias que ayuden a cumplir los objetivos individuales relacionados con el trabajo. (Diccionario de significados, recuperado en: <https://www.significados.com/recursos-humanos/>)
- ✚ Administración: Conjunto de funciones cuya finalidad es administrar, es considerada la técnica que busca obtener resultados de máxima eficiencia, por medio de la coordinación de las personas, cosas y sistemas que forman una organización. (Diccionario de significados, recuperado en : <https://conceptodefinicion.de/administracion/>)
- ✚ Exportación: Conjunto de mercancías o géneros que se exportan. (Diccionario de significados, recuperado en : <https://definicion.de/exportacion/>)
- ✚ Economía: Es una ciencia social que estudia procesos de extracción, producción, intercambio, distribución y consumo de bienes y servicios, significa reglas y moderación de los gastos, ahorro. (Diccionario de significados, recuperado en : <https://www.significados.com/economia/>)
- ✚ Organización: Dispone un sistema para lograr los resultados deseados, es un convenio sistemático entre personas para lograr algún propósito específico. (Diccionario de significados, recuperado en: <https://www.significados.com/organizacion/>)
- ✚ Eficiencia: Es la capacidad de hacer las cosas bien, la eficiencia comprende un sistema de pasos e instrucciones con lo que se garantiza calidad en producto final de cualquier tarea. (Diccionario de significados, recuperado en: <https://conceptodefinicion.de/eficiencia/>)
- ✚ Tecnología: Es un conjunto de conocimientos con las que el hombre se desarrolla un mejor entorno, combina la técnica de mejoramiento de un espacio con las distintas revoluciones que se ha suscitado en los últimos siglos. (Diccionario de significados, recuperado en: <https://conceptodefinicion.de/tecnologia/>)

## **2.4. Formulación de Hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis General**

- Existe relación significativa entre la Productividad y Gestión Empresarial en T&T Fruits Huaral 2018

### **2.4.2. Hipótesis Específicos**

- Existe relación significativa entre la Productividad con el liderazgo en la Gestión Empresarial en T&T Fruits Huaral 2018
- Existe relación significativa entre la Productividad con la competitividad en la Gestión Empresarial en T&T Fruits Huaral 2018
- Existe relación significativa entre la Productividad con el trabajo en equipo en la Gestión Empresarial en T&T Fruits Huaral 2018
- Existe relación significativa entre la Productividad con la innovación en la Gestión Empresarial en T&T Fruits Huaral 2018
- Existe relación significativa entre la Productividad con las relaciones laborales en la Gestión Empresarial en T&T Fruits Huaral 2018

## Capítulo III

### METODOLOGIA

#### 3.1. Diseño Metodológico

##### 3.1.1. Tipo de Investigación

La investigación es tipo básica, ya que se pretende profundizar mayor conocimientos científicos teóricos relacionados a las variables.

La investigación de tipo básica es la que no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad. Su objetivo de estudio lo constituyen las teorías científicas, las mismas que las analiza para perfeccionar sus contenidos (Carrasco 2005, pág. 49)

Tiene como finalidad la obtención y recopilación de información para construir una base de conocimiento que se va agregando a la información previa.

##### 3.1.2. Nivel de Investigación

Relacional, demuestra dependencia probabilística

##### 3.1.3. Diseño

No Experimental, resulta imposible manipular variables o asignar a sujetos o a las condiciones.

##### 3.1.4. Enfoque

Cuantitativo, usa la recolección de datos para probar las hipótesis con base en medición numérica y análisis estadísticos.

#### 3.2. Población y Muestra

La población de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación (Carrasco 2005, pág. 236)

Siendo mi población 100 personas del área de producción, no cuento con muestra porque me estoy centrando en un área.

## 3.3. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES E INDICADORES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	TECNICA E INSTRUMENTO	ITEMS	INDICE	INFORMANTE
V1 : PRODUCTIVIDAD	D1. 1. Liderazgo	Tipos de Liderazgo	T: Encuesta I: Cuestionario	1 al 5	Escala de valoración:  5= Muy de Acuerdo  4=Algo de Acuerdo  3= Ni Acuerdo ni desacuerdo  2=Algo en desacuerdo  1= Muy en desacuerdo	TRabajadores de T&T FRUITS AREA DE PROUCCION
	D1. 2. Competitividad	Organización Tecnificación laboral		6 al 10		
	D1. 3. Trabajo en equipo	Comunicación Cooperación Responsabilidad		11 al 17		
	D1. 4. Innovación	Conocimiento Tecnología		18 al 22		
	D1. 5. Relaciones Laborales	Clima Seguridad Confianza		23 al 28		
V2 : GESTION EMPRESARIAL	D2. 1. Administración	Producción rendimiento	T: Encuesta I: Cuestionario	29 al 33	Escala de valoración:  5= Muy de Acuerdo  4=Algo de Acuerdo 3= Ni Acuerdo ni desacuerdo  2=Algo en desacuerdo  1= Muy en desacuerdo	TRabajadores de T&T FRUITS AREA DE PROUCCION
	D2.2. Eficiencia	Estrategias Incentivos económicos Reconocimiento		34 al 38		
	D2. 3. Calidad del producto	Conciencia laboral Puntualidad Orden Cumplimiento		39 al 42		

### **3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

#### **3.4.1. Técnicas**

- **ESCALA DE LIKERT**

Es una de las herramientas más utilizadas por los investigadores de mercado cuando desean evaluar las opiniones y actitudes de una persona. Existen varios tipos de escalas de medición enfocadas directamente a medir las actitudes de las personas

- **PROGRAMA DE SPSS 21**

Es un procedimiento accesible que consiste en ingresar los datos al programa del SPSS y luego el mismo programa emitirá los resultados en gráficos o en tablas , este programa ayuda al investigador a resolver cualquier problema de investigación o información de datos de una manera rápida y eficaz, sirve para resolver problema de investigación facilitando la organización los datos para analisis

- **ALFA DE CONBRACH**

Permite medir la validez del cuestionario y lograr la confiabilidad de los datos por recoger. (Análisis Univariado, Análisis Bivariado y Chi Cuadrado)

## Capítulo IV

### RESULTADOS

#### HIPOTESIS GENERAL

Se demostró que existe relación significativa entre la Productividad y Gestión Empresarial en T&T Fruits Huaral 2018

**Tabla 1**

Tabla de contingencia, relación significativa entre la Productividad y Gestión Empresarial en T&T Fruits Huaral 2018.

		El trabajador no siempre cumple con la descripción de la fruta			TOTAL
		Acuerdo	Ni acuerdo, ni desacuerdo	Desacuerdo	
El área de Recursos Humanos atiende los problemas de los trabajadores	Acuerdo	18%	21%	2%	41%
	Ni acuerdo, ni desacuerdo	41%	13%	0%	54%
	Desacuerdo	2%	3%	0%	5%
TOTAL		61%	37%	2%	100%

*Fuente: Elaboración propia*

#### INTERPRETACIÓN

En la tabla 1, se observa que de 100 trabajadores de la Empresa T&T Fruits del Distrito de Huaral, que se tomó como muestra (100%), solo el 41% de los encuestados señalan que el área de Recursos Humanos atiende los problemas de los trabajadores (casos de salud, permisos, salarios, inasistencias, entre otros). El otro grupo está conformado por un 59%, dentro de ello hay un subgrupo que siente una indiferencia de parte del área Recursos Humanos, de los cuales son 54% y un pequeño grupo de 5% que nota una falta de atención de parte del área de Recursos Humanos.

En cuanto, al cumplimiento de la descripción de la fruta, los encuestados han respondido que el 61% siempre cumplen con las indicaciones del supervisor (calibre, tamaño, color, peso) mientras hay un 37% que a veces lo cumple y a veces no, y un 5% que prácticamente no cumple.



## CONCLUSION

Se comprueba que si existe una relación significativa entre la productividad y gestión empresarial en T&T Fruits en el Distrito de Huaral 2018, porque el 41% de los trabajadores sienten que sus problemas son atendidos por el área de Recursos Humanos, y en cuanto al cumplimiento de las descripciones que debe tener el producto final lo cumple el 61% de los entrevistados. Esto quiere decir que todavía hay un margen de trabajadores que no se sienten atendidos por la empresa pero que si hacen todo lo posible por cumplir con sus obligaciones laborales, por lo que habría necesidad de mejorar las relaciones entre el área de Recursos Humanos por las necesidades del sector laboral.

**TABLA 2**

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	55,232 <sup>a</sup>	12	,000
Razón de verosimilitud	72,859	12	,000
Asociación lineal por lineal	,000	1	,994
N de casos válidos	100		

*Fuente: Elaboración propia*

a. 14 casillas (70,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,02.

## HIPOTESIS ESPECIFICA 01

Se demostró que si existe relación significativa entre la Productividad con el liderazgo en la Gestión Empresarial en T&T Fruits Huaral 2018

Tablas Cruzadas

Tablas de Contingencia, relación significativa entre la Productividad con el liderazgo en la Gestión Empresarial en T&T Fruits Huaral 2018

**TABLA 3**

		Las observaciones de su supervisor son adecuadas			TOTAL
		Acuerdo	Ni acuerdo, ni desacuerdo	Desacuerdo	
La buena comunicación en el trabajo permite lograr mejor rendimiento	Acuerdo	32%	22%	1%	55%
	Ni acuerdo, ni desacuerdo	1%	41%	0%	42%
	Desacuerdo	3%	0%	0%	3%
TOTAL		36%	63%	1%	100%

*Fuente: Elaboración propia*

## INTERPRETACIÓN

En la tabla 3, se observa que de 100 trabajadores de la Empresa T&T Fruits del Distrito de Huaral, que se tomó como muestra (100%), solo el 55% de los encuestados señalan que la buena comunicación en el trabajo permite lograr mejor rendimiento. El otro grupo está conformado por un 42% siente que habrá problemas si no se logra una buena comunicación en el centro laboral, de los cuales son 3% es un pequeño grupo que esta en desacuerdo con la buena comunicación en el cual, no logra entender que esto mejoraría su rendimiento.

En cuanto, a las observaciones del supervisor son adecuadas, los encuestados han respondido que el 36% afirman que las observaciones del supervisor son correctas y entienden que es para un mejor empaque, mientras hay un 63% que a veces lo cumple y a veces no, y un 1% que está en desacuerdo con lo que el supervisor sugiere.

## CONCLUSION

Se comprueba que si existe una relación significativa entre la Productividad con el liderazgo en la Gestión Empresarial en T&T Fruits en el Distrito de Huaral 2018, porque el 55% de los trabajadores sienten que si se logra una buena comunicación en el trabajo permitirá que se logre los mejores rendimiento beneficiando a los trabajadores, y en cuanto a las observaciones del supervisor son las adecuadas el 36% de los entrevistados. Esto quiere decir que todavía hay un margen de trabajadores que deben entender que la comunicación es favorable, socializar en el trabajo ayuda a generar alianza y mejora el rendimiento.

**TABLA 4**

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	101,496 <sup>a</sup>	12	,000
Razón de verosimilitud	118,426	12	,000
Asociación lineal por lineal	1,364	1	,243
N de casos válidos	100		

*Fuente: Elaboración propia*

a. 14 casillas (70,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,02.

## HIPOTESIS ESPECIFICA 2

Se demostró que si existe relación significativa entre la Productividad con la competitividad en la Gestión Empresarial en T&T Fruits Huaral 2018.

Tablas Cruzadas

Tablas de contingencia, relación significativa entre la Productividad con la competitividad en la Gestión Empresarial en T&T Fruits Huaral 2018.

**TABLA 5**

		La empresa reconoce la eficiencia del trabajador			TOTAL
		Acuerdo	Ni acuerdo, ni desacuerdo	Desacuerdo	
Tiene compromiso con su trabajo para lograr mejor incentivos económicos	Acuerdo	5%	15%	2%	22%
	Ni acuerdo, ni desacuerdo	0%	76%	0%	76%
	Desacuerdo	1%	0%	1%	2%
TOTAL		6%	91%	3%	100%

*Fuente: Elaboración propia*

## INTERPRETACION

En la tabla 5, se observa que de 100 trabajadores de la Empresa T&T Fruits del Distrito de Huaral, que se tomó como muestra (100%), solo el 22% de los encuestados señalan que tienen compromiso con su trabajo para lograr mejor incentivos económicos. El otro grupo está conformado por un 76% siente que tener compromiso con el trabajo favorecerá sus incentivos económicos, de los cuales 2% no demuestran compromiso con su trabajo y están preocupados por sus incentivos económicos.

En cuanto, a la empresa reconoce la eficiencia del trabajador, los encuestados han respondido que el 6% están de acuerdo con su reconocimiento, mientras hay un 91% que siente que no a veces si a veces no reconocen su eficiencia, y un 3% que no siente reconocimiento de su eficiencia en el trabajo.

## CONCLUSION

Se comprueba que si existe relación significativa entre la Productividad con la competitividad en la Gestión Empresarial en T&T Fruits Huaral 2018, porque el 22% sienten compromiso con su trabajo teniendo como consecuencia un mejor incentivo económico, y en cuanto la empresa reconoce la eficiencia del trabajador es un 6% de los encuestados. Esto quiere decir que hay un gran margen de trabajadores que deben ser reconocidos por su eficiencia que aportan en el trabajo de acorde a su rendimiento laboral.

**TABLA 6**

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	82,056 <sup>a</sup>	6	,000
Razón de verosimilitud	44,090	6	,000
Asociación lineal por lineal	11,170	1	,001
N de casos válidos	100		

*Fuente: Elaboración propia*

a. 10 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,06.

## HIPOTESIS ESPECIFICAS 3

Se demostró la existente relación significativa entre la Productividad con el trabajo en equipo en la Gestión Empresarial en T&T Fruits Huaral 2018

Tablas Cruzadas

Tabla de Contingencia, relación significativa entre la Productividad con el trabajo en equipo en la Gestión Empresarial en T&T Fruits Huaral 2018

**TABLA 7**

		El trabajo en equipo permite mejorar la convivencia laboral			TOTAL
		Acuerdo	Ni acuerdo, ni desacuerdo	Desacuerdo	
Las relaciones con mis compañeros son cordiales	Acuerdo	2%	56%	0%	58%
	Ni acuerdo, ni desacuerdo	2%	22%	13%	37%
	Desacuerdo	0%	0%	5%	5%
TOTAL		4%	78%	18%	100%

*Fuente: Elaboración propia*

## INTERPRETACION

En la tabla 7, se observa que de 100 trabajadores de la Empresa T&T Fruits del Distrito de Huaral, que se tomó como muestra (100%), solo el 58% de los encuestados señalan que las relaciones con sus compañeros de trabajos son cordiales. El otro grupo está conformado por un 37% que a veces son cordiales la relación con sus compañeros de trabajos, de los cuales 5% demuestran que no tiene buena relación con sus compañeros de trabajo.

En cuanto, al trabajo en equipo permite mejorar la convivencia laboral, los encuestados han respondido que el 4% están de acuerdo, mientras hay un 78% que siente que a veces sí a veces no, trabajar en equipo mejora su convivencia con sus compañeros, y un 18% que no siente que trabajar en equipo mejore su convivencia día a día en el trabajo.

## CONCLUSION

Se comprueba que si existe relación significativa entre la Productividad con el trabajo en equipo en la Gestión Empresarial en T&T Fruits Huaral 2018, porque el 58% siente las relaciones con sus compañeros son cordiales y facilitara la convivencia laboral, y en cuanto en el trabajo en equipo permite mejorar la convivencia laboral es un 4% de los encuestados. Esto quiere decir que hay un margen de trabajadores que deben ser concientizados con el fin de que haiga buena comunicación en el trabajo facilitando su convivencia.

**TABLA 8**

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	86,933 <sup>a</sup>	9	,000
Razón de verosimilitud	57,815	9	,000
Asociación lineal por lineal	26,507	1	,000
N de casos válidos	100		

*Fuente: Elaboración propia*

a. 11 casillas (68,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,15.

#### HIPOTESIS ESPECIFICAS 4

Se demostró que existe relación significativa entre la Productividad con la innovación en la Gestión Empresarial en T&T Fruits Huaral2018

Tablas Cruzadas

Tablas de Contingencia, relación significativa entre la Productividad con la innovación en la Gestión Empresarial en T&T Fruits Huaral2018

**TABLA 9**

		Las capacitaciones mejoran el rendimiento laboral			TOTAL
		Acuerdo	Ni acuerdo, ni desacuerdo	Desacuerdo	
La maquinaria facilita mi labor	Acuerdo	38%	18%	1%	57%
	Ni acuerdo, ni desacuerdo	2%	13%	0%	15%
	Desacuerdo	25%	0%	3%	28%
TOTAL		65%	31%	4%	100%

*Fuente: Elaboración propia*

#### INTERPRETACION

En la tabla 9, se observa que de 100 trabajadores de la Empresa T&T Fruits del Distrito de Huaral, que se tomó como muestra (100%), solo el 57% de los encuestados señalan que la maquinaria facilita su labor. El otro grupo está conformado por un 15% que a veces le facilita la velocidad en su labor, de los cuales 28% de los encuestados manifiestan que no facilita su labor.

En cuanto, a las capacitaciones mejoran el rendimiento laboral de los encuestados han respondido que el 65% están de acuerdo, mientras hay un 31% que siente que no están seguro si las capacitaciones ayudarían con su rendimiento laboral, y un 4% que esta en desacuerdo con las capacitaciones.

#### CONCLUSION

Se comprueba que existe relación significativa entre la Productividad con la innovación en la Gestión Empresarial en T&T Fruits Huaral 2018, porque el 57% afirman que desde que esta la maquinaria moderna facilita su labor dándole rapidez y mejora su rendimiento, y en cuanto las capacitaciones mejoran el rendimiento laboral el 65% de los trabajadores están de acuerdo siendo conscientes que esto ayuda con su rendimiento laboral.

**TABLA 10****Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	51,928 <sup>a</sup>	9	,000
Razón de verosimilitud	62,029	9	,000
Asociación lineal por lineal	2,185	1	,139
N de casos válidos	100		

*Fuente: Elaboración propia*

a. 11 casillas (68,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,04.

**HIPOTESIS ESPECIFICAS 5**

Se demostró que existe relación significativa entre la Productividad con las relaciones laborales en la Gestión Empresarial en T&T Fruits Huaral 2018

Tablas Cruzadas

Tablas de Contingencia, relación significativa entre la Productividad con las relaciones laborales en la Gestión Empresarial en T&T Fruits Huaral 2018

**TABLA 11**

		La relación con sus compañeros y supervisor no facilita su convivencia laboral			TOTAL
		Acuerdo	Ni acuerdo, ni desacuerdo	Desacuerdo	
Las reuniones y capacitaciones deben ser semanales	Acuerdo	27%	46%	3%	76%
	Ni acuerdo, ni desacuerdo	0%	22%	1%	23%
	Desacuerdo	1%	0%	0%	1%
TOTAL		28%	68%	4%	100%

*Fuente: Elaboración propia*

**INTERPRETACION**

En la tabla 11, se observa que de 100 trabajadores de la Empresa T&T Fruits del Distrito de Huaral, que se tomó como muestra (100%), solo el 76% de los encuestados señalan que las reuniones y capacitaciones deben ser semanales. El otro grupo está conformado

por un 23% que vez en cuando deberían ser las reuniones y capacitaciones, de los cuales 1% de los encuestados manifiestan que no deberían de ver reuniones ni capacitaciones.

En cuanto, a la relación con sus compañeros y supervisor no facilita su convivencia laboral de los encuestados han respondido que el 28% están de acuerdo, mientras hay un 68% que siente que a veces si a veces no le facilitaría la convivencia laboral entre la relación de compañeros y supervisor, y un 4% que esta en desacuerdo.

### CONCLUSION

Se comprueba que existe relación significativa entre la Productividad con las relaciones laborales en la Gestión Empresarial en T&T Fruits Huaral 2018, porque un 76% de los trabajadores están totalmente de acuerdo que las reuniones y capacitaciones deben ser semanales generara que tengan un ambiente laboral de armonía y paz, y en cuanto la relación con sus compañeros y supervisor no facilita su convivencia laboral es un 28% de los encuestados, esto quiere decir que la gran mayoría tendrá un buen rendimiento laboral.

**TABLA 12**

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	36,022 <sup>a</sup>	9	,000
Razón de verosimilitud	45,062	9	,000
Asociación lineal por lineal	1,219	1	,269
N de casos válidos	100		

*Fuente: Elaboración propia*

a. 11 casillas (68,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,02.

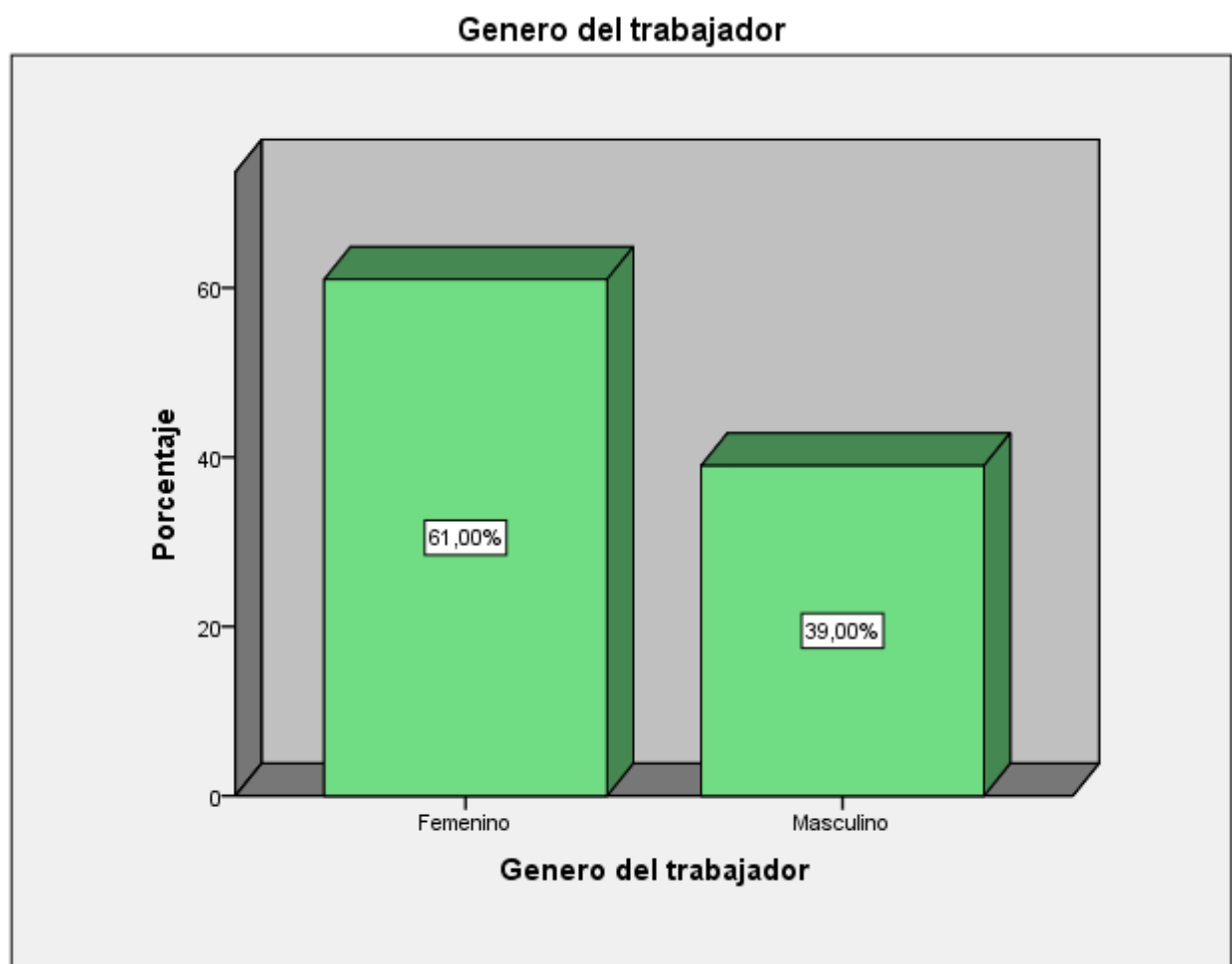


TABLA 13

		Genero del trabajador			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Femenino	61	59,8	61,0	61,0
	Masculino	39	38,2	39,0	100,0
	Total	100	98,0	100,0	
Perdidos	Sistema	2	2,0		
Total		102	100,0		

Fuente: Elaboración propia

GRAFICO 01



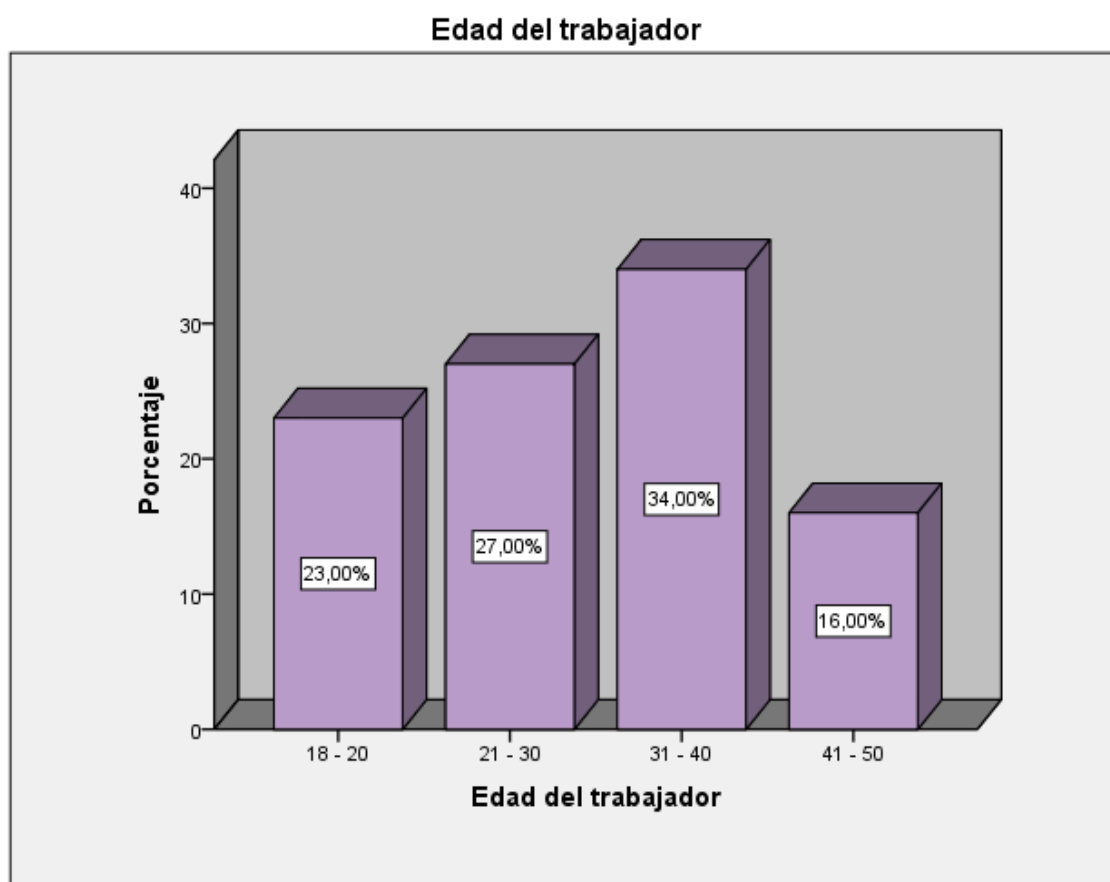
Fuente: Elaboración propia

TABLA 14

		Edad del trabajador			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	18 - 20	23	22,5	23,0	23,0
	21 - 30	27	26,5	27,0	50,0
	31 - 40	34	33,3	34,0	84,0
	41 - 50	16	15,7	16,0	100,0
	Total	100	98,0	100,0	
Perdidos	Sistema	2	2,0		
Total		102	100,0		

Fuente: Elaboración propia

GRAFICO 02



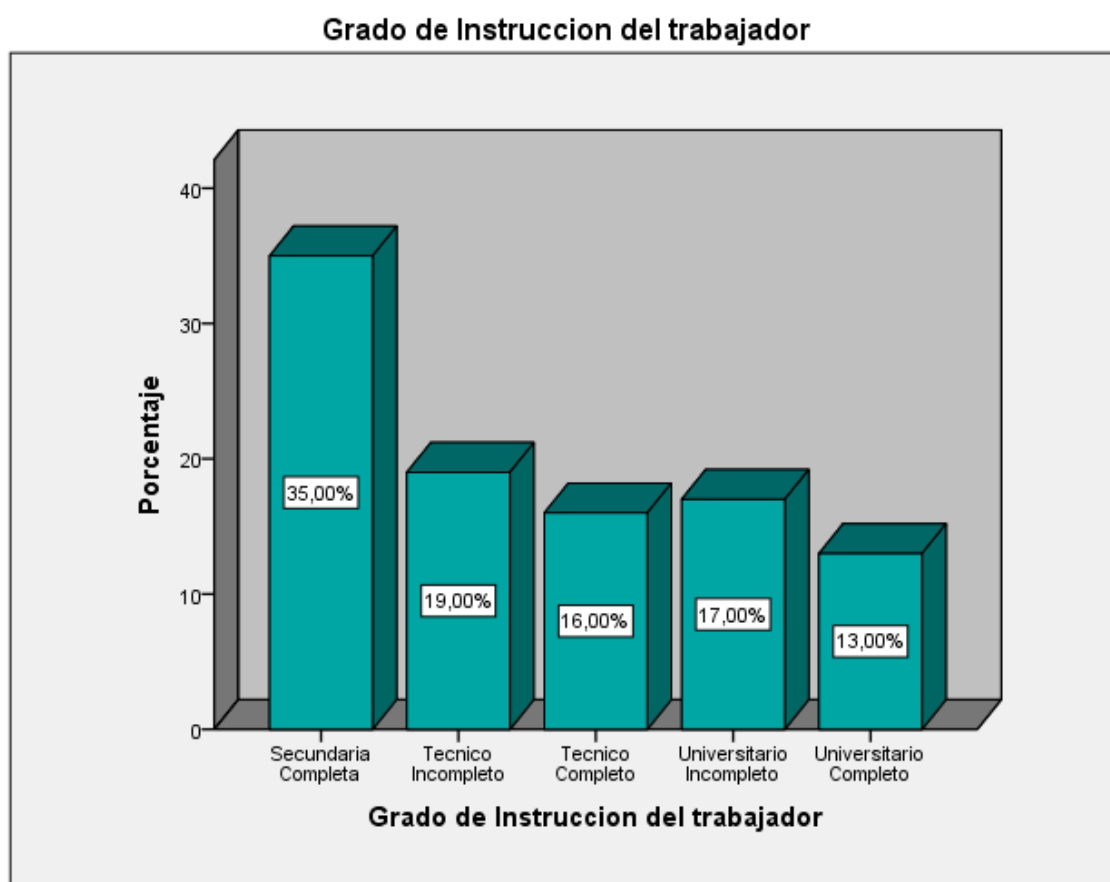
Fuente: Elaboración propia

TABLA 15

		Grado de Instrucción del trabajador			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Secundaria Completa	35	34,3	35,0	35,0
	Tecnico Incompleto	19	18,6	19,0	54,0
	Tecnico Completo	16	15,7	16,0	70,0
	Universitario Incompleto	17	16,7	17,0	87,0
	Universitario Completo	13	12,7	13,0	100,0
	Total	100	98,0	100,0	
Perdidos	Sistema	2	2,0		
Total		102	100,0		

Fuente: Elaboración propia

GRAFICO 03



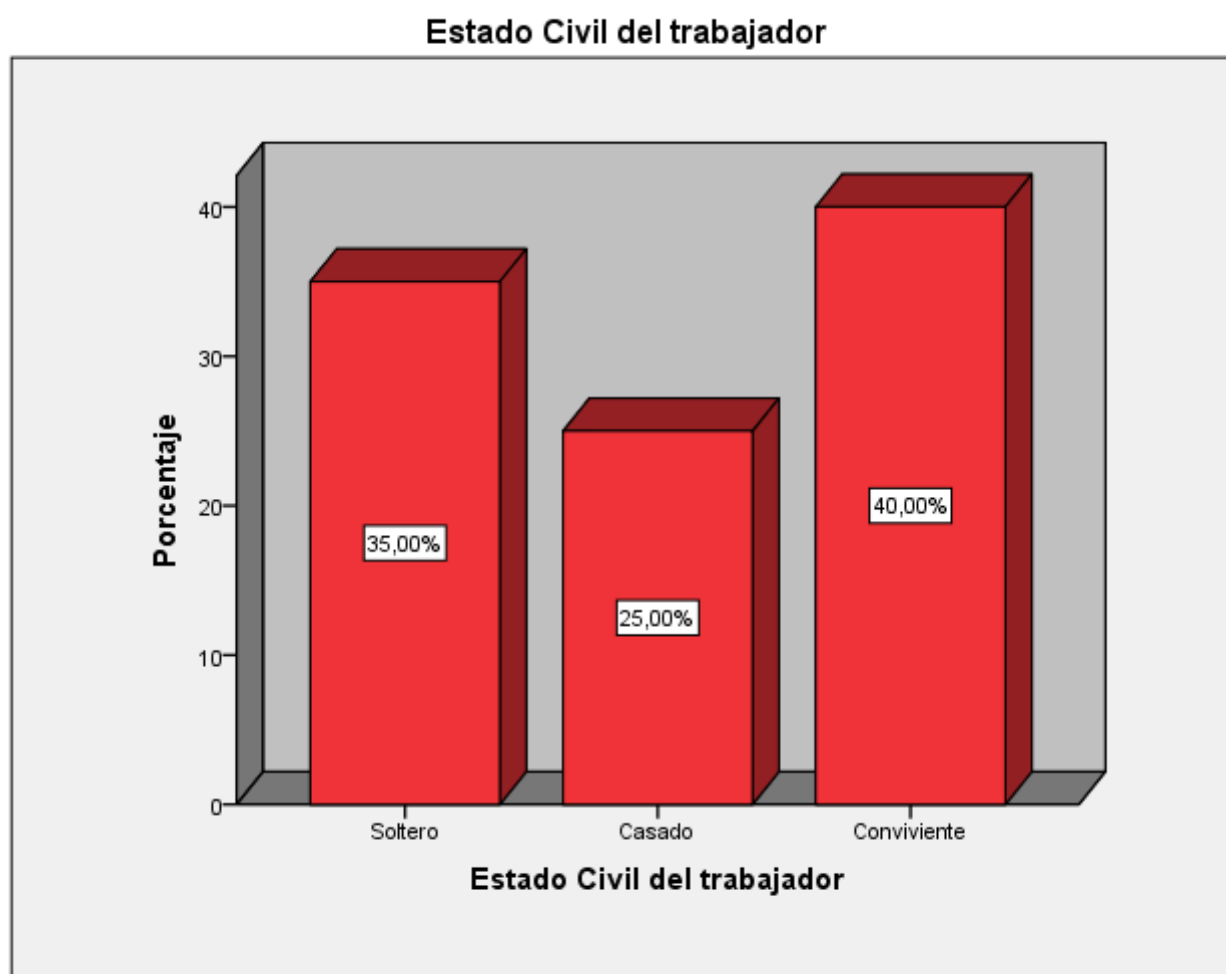
Fuente: Elaboración propia

TABLA 16

Estado Civil del trabajador					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Soltero	35	34,3	35,0	35,0
	Casado	25	24,5	25,0	60,0
	Conviviente	40	39,2	40,0	100,0
	Total	100	98,0	100,0	
Perdidos	Sistema	2	2,0		
Total		102	100,0		

Fuente: Elaboración propia

GRAFICO 04



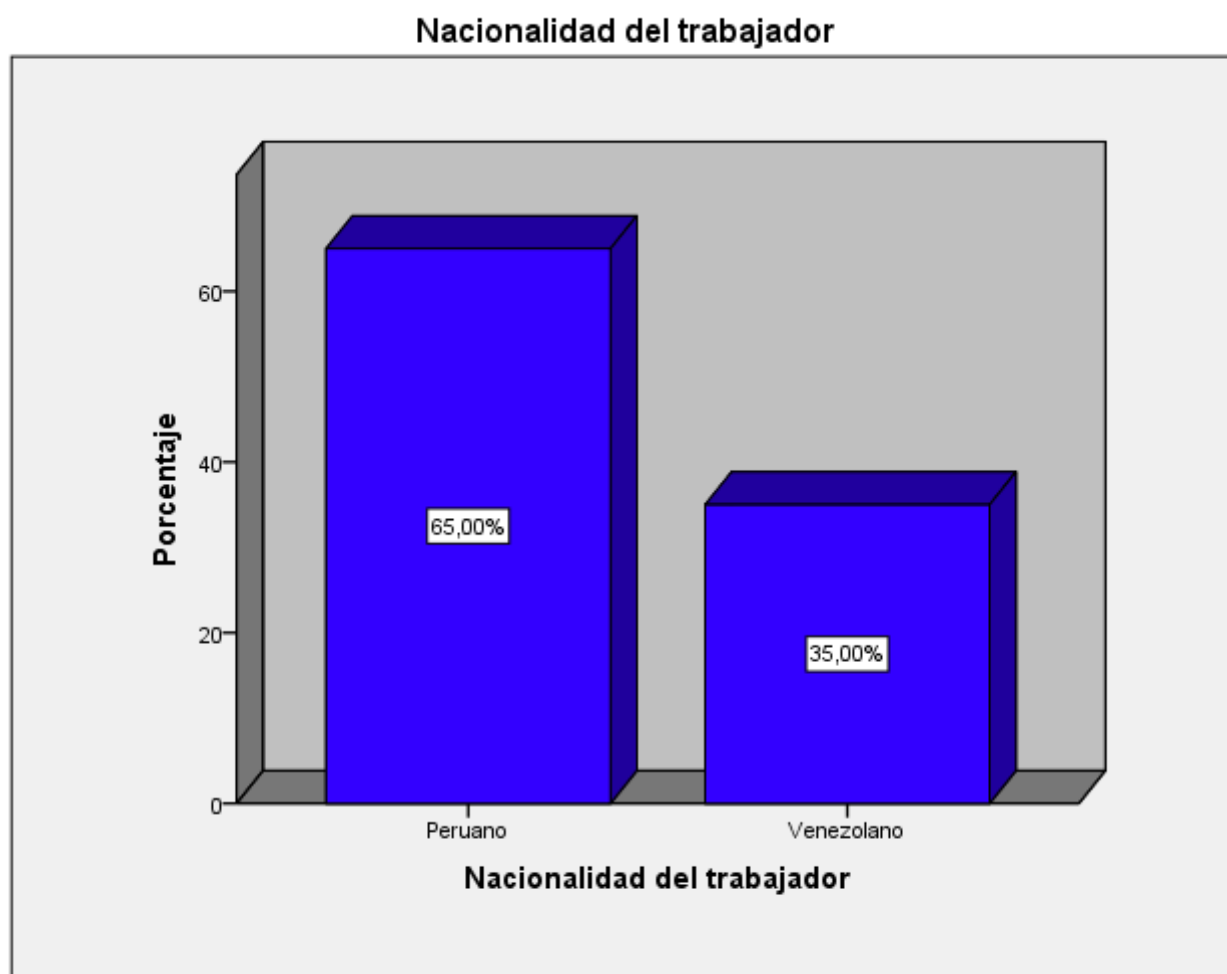
Fuente: Elaboración propia

TABLA 17

		Nacionalidad del trabajador			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Peruano	65	63,7	65,0	65,0
	Venezolano	35	34,3	35,0	100,0
	Total	100	98,0	100,0	
Perdidos	Sistema	2	2,0		
Total		102	100,0		

Fuente: Elaboración propia

GRAFICO 05



Fuente: Elaboración propia

TABLA 18

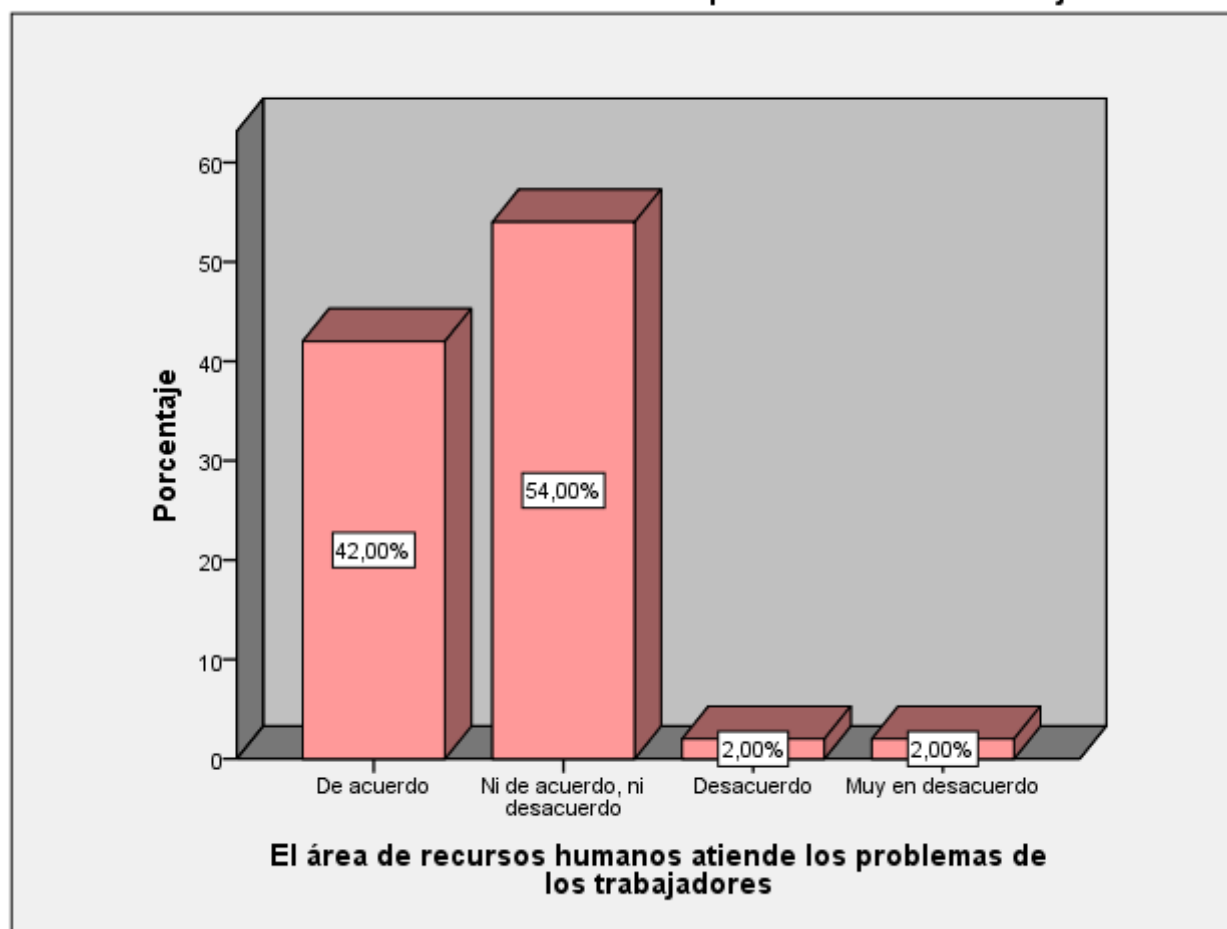
## El área de recursos humanos atiende los problemas de los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	42	41,2	42,0	42,0
	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	54	52,9	54,0	96,0
	Desacuerdo	2	2,0	2,0	98,0
	Muy en desacuerdo	2	2,0	2,0	100,0
	Total	100	98,0	100,0	
Perdidos	Sistema	2	2,0		
Total		102	100,0		

Fuente: Elaboración propia

GRAFICO 06

## El área de recursos humanos atiende los problemas de los trabajadores



Fuente: Elaboración propia

TABLA 19

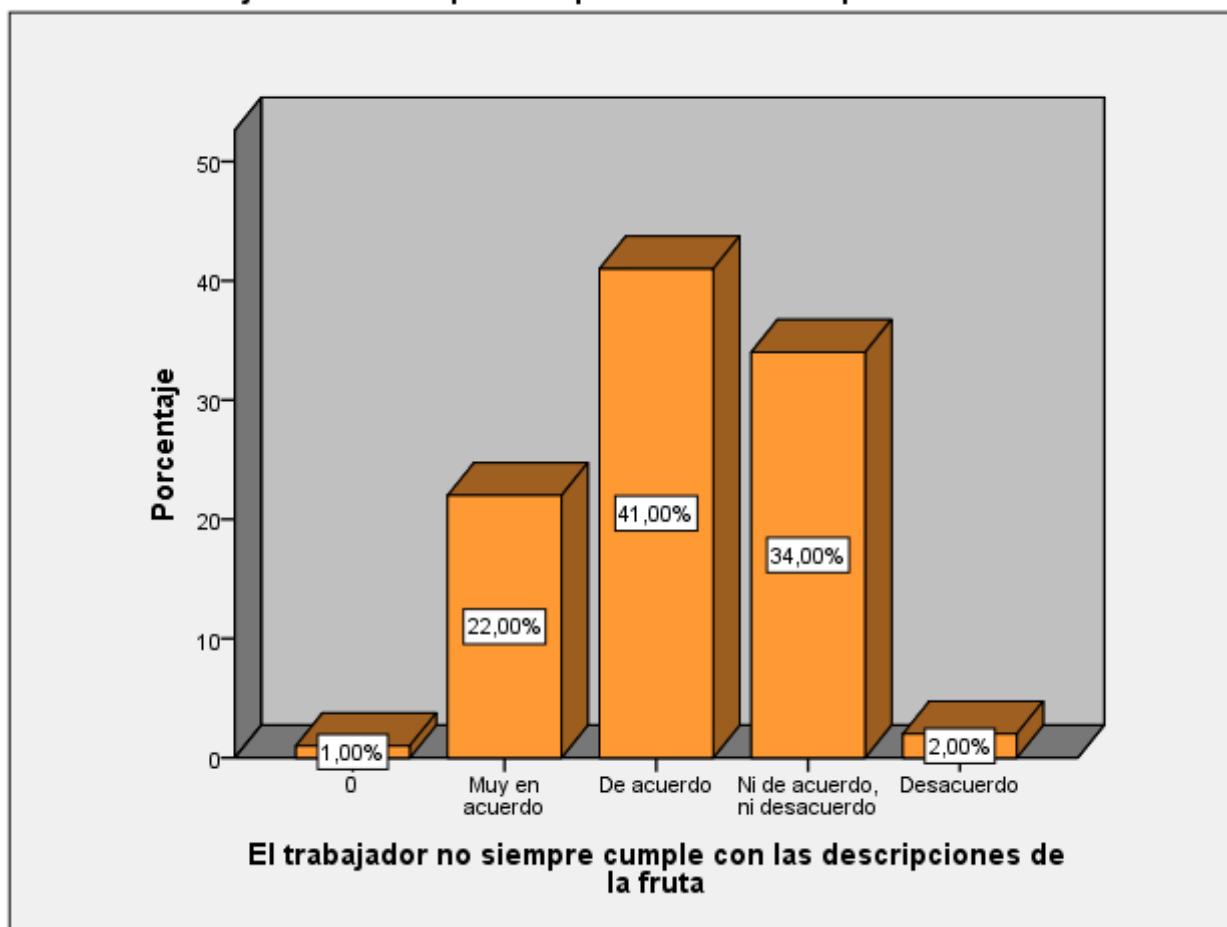
## El trabajador no siempre cumple con las descripciones de la fruta

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	1	1,0	1,0	1,0
	Muy en acuerdo	22	21,6	22,0	23,0
	De acuerdo	41	40,2	41,0	64,0
	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	34	33,3	34,0	98,0
	Desacuerdo	2	2,0	2,0	100,0
	Total	100	98,0	100,0	
Perdidos	Sistema	2	2,0		
Total		102	100,0		

Fuente: Elaboración propia

GRAFICO 07

## El trabajador no siempre cumple con las descripciones de la fruta



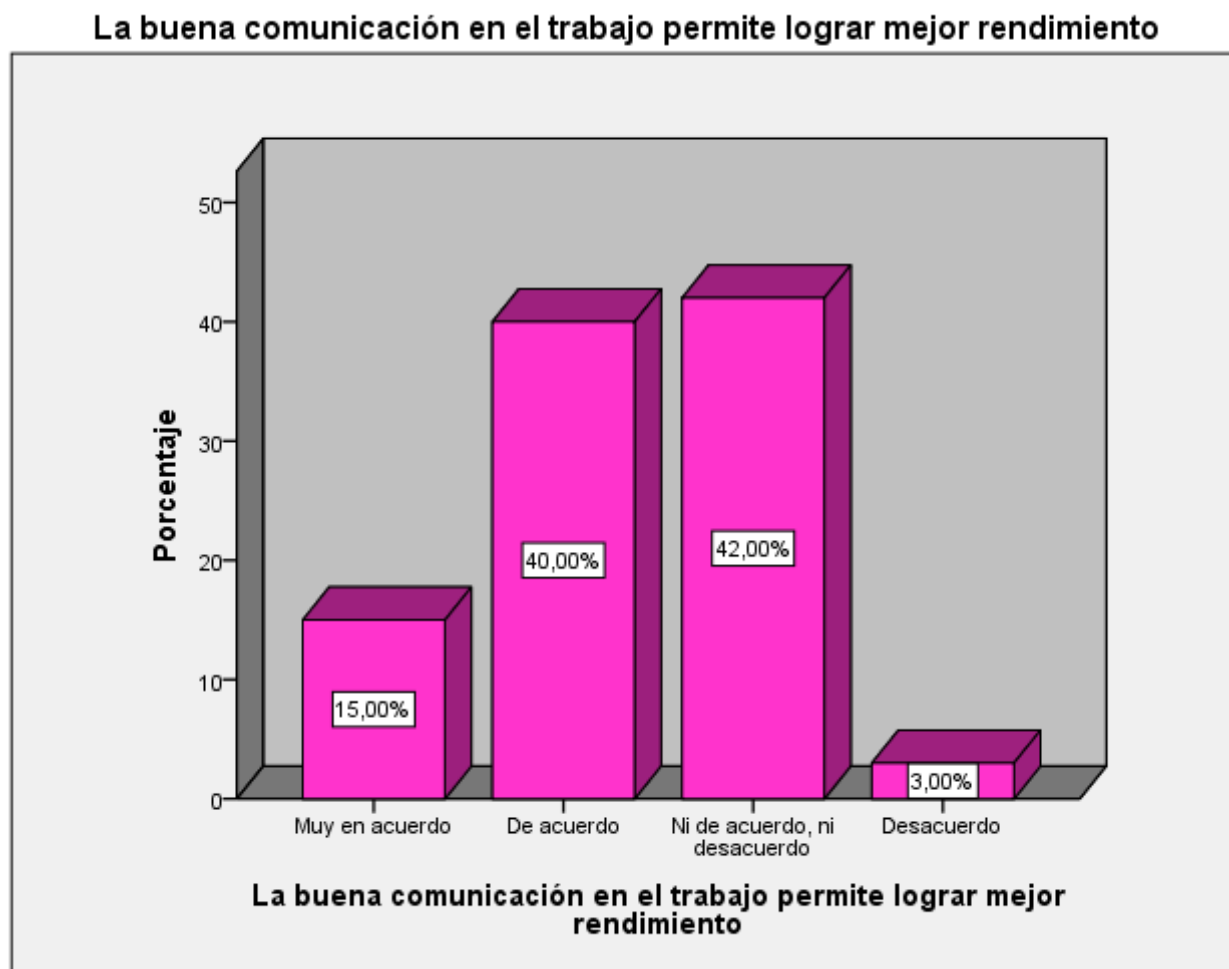
Fuente: Elaboración propia

TABLA 20

La buena comunicación en el trabajo permite lograr mejor rendimiento					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en acuerdo	15	14,7	15,0	15,0
	De acuerdo	40	39,2	40,0	55,0
	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	42	41,2	42,0	97,0
	Desacuerdo	3	2,9	3,0	100,0
	Total	100	98,0	100,0	
Perdidos	Sistema	2	2,0		
Total		102	100,0		

Fuente: Elaboración propia

GRAFICO 08



Fuente: Elaboración propia

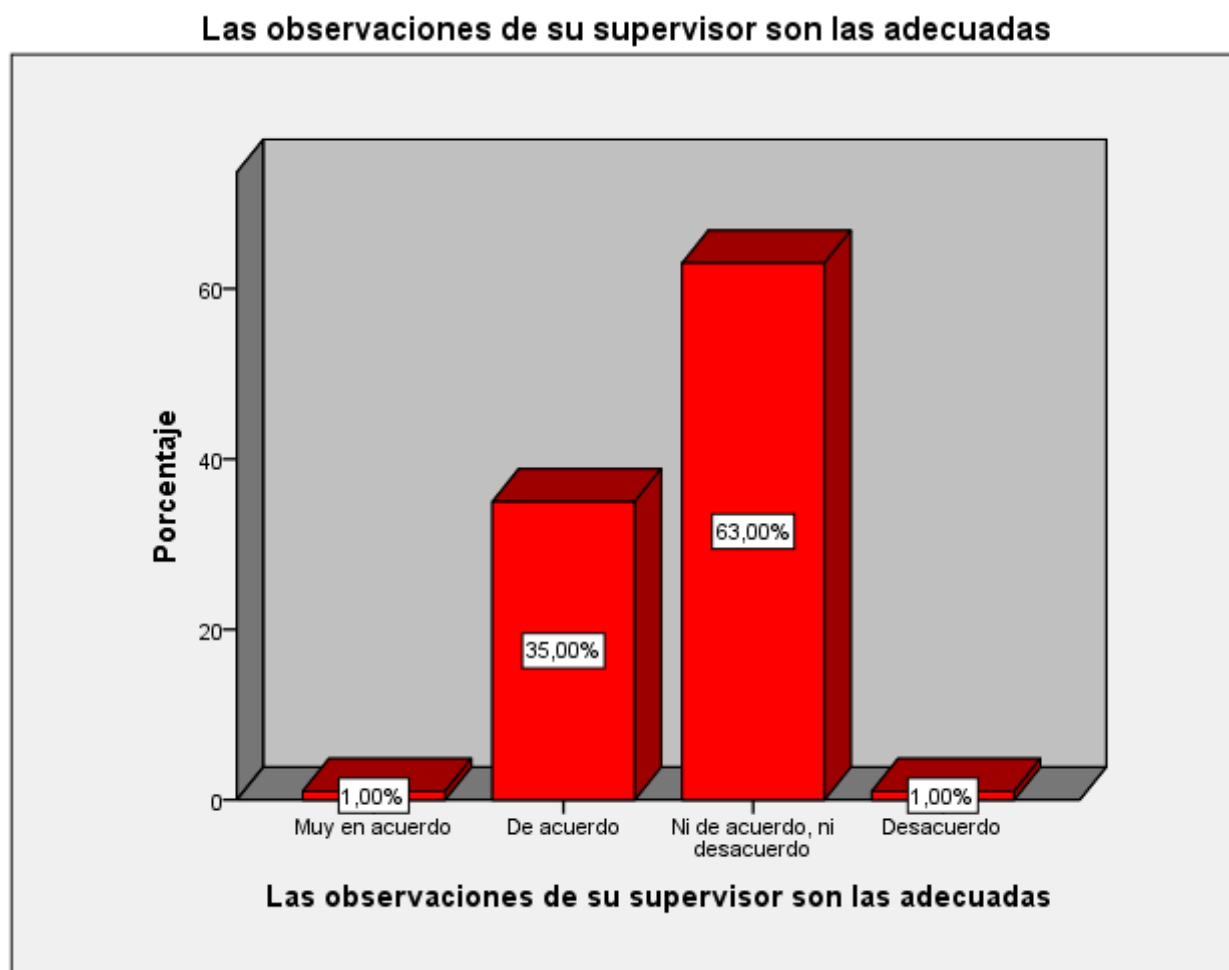


TABLA 21

Las observaciones de su supervisor son las adecuadas					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en acuerdo	1	1,0	1,0	1,0
	De acuerdo	35	34,3	35,0	36,0
	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	63	61,8	63,0	99,0
	Desacuerdo	1	1,0	1,0	100,0
	Total	100	98,0	100,0	
Perdidos	Sistema	2	2,0		
Total		102	100,0		

Fuente: Elaboración propia

GRAFICO 09



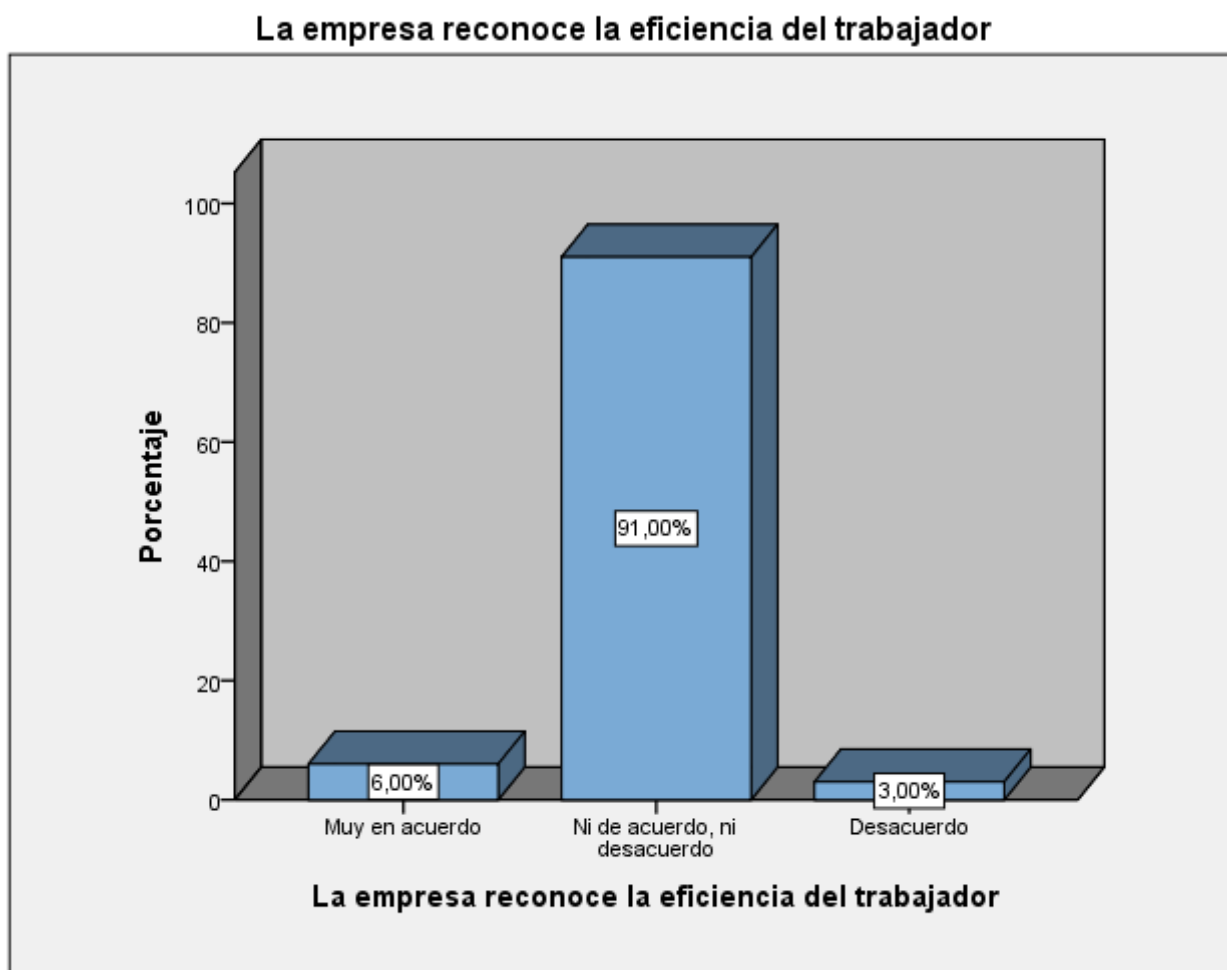
Fuente: Elaboración propia

TABLA 22

La empresa reconoce la eficiencia del trabajador					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en acuerdo	6	5,9	6,0	6,0
	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	91	89,2	91,0	97,0
	Desacuerdo	3	2,9	3,0	100,0
	Total	100	98,0	100,0	
Perdidos	Sistema	2	2,0		
Total		102	100,0		

Fuente: Elaboración propia

GRAFICO 10



Fuente: Elaboración propia

## Capítulo V

### DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 5.1. Discusión

##### 1. Hipótesis General

Existe relación significativa entre Productividad y Gestión Empresarial en la Empresa T&T Fruits Huaral 2018

Esta hipótesis se ha cumplido en el sentido de que en relación a la variable productividad el trabajador cumple siempre con la descripción de la fruta según lo especificado por la empresa (61%) y también hay una aceptación del 41% de que a través de la gestión empresarial se atiende los problemas de los trabajadores, aunque hay un 54% de ellos que manifiestan una neutralidad o indiferencia frente a este problema y un pequeño 5% que considera que la empresa no atiende sus problemas.

Por ejemplo, en una investigación realizada en la comunidad de Pacococho, Huancavelica, se logró resultados semejantes porque hay satisfacción laboral, la productividad del personal es mayor, en este caso se refiere a la productividad de psicólogos de truchas, es decir hay una relación correlacional y directa de que los incentivos a los trabajadores mejoran su eficiencia en el menor tiempo posible.

Lo señalado confirma lo señalado por Martínez manifiesta que el uso eficiente de los Recursos Humanos permite una mejor productividad de bienes y servicios para el mercado.

##### 2. Hipotesis Especifica 1

Existe relación significativa entre la Productividad con el Liderazgo en la Gestión Empresarial en la Empresa T&T Fruits Huaral 2018

La productividad manifestada como la voluntad de los supervisores por lograr un mejor producto (fruta) para lo cual hacen observaciones y recomendaciones hacia los trabajadores es aceptada en un 36% de manera clara, mientras en un 67% el cumplimiento es más por rutina o costumbre y solamente hay un 1% que está en desacuerdo con estas observaciones y recomendaciones. Todo ello, permite que en general haiga una buena comunicación a nivel de gestión empresarial con los trabajadores para lograr un mejor rendimiento con lo cual está de acuerdo el 55% tiene una opinión intermedia el 42% y una opinión negativa solo el 3%.

En este caso, también se confirma la relación directa entre productividad y liderazgo ya que la motivación que se produzca en los trabajadores y los resultados que se obtengan pueden dar un mayor margen de mejora en los aspectos de la productividad, por lo que en este caso las decisiones son tomadas de arriba hacia abajo y las personas que lo imiten

para ello deben ser reconocidas por su liderazgo, es decir, tener un liderazgo de tipo democrático según los señala Daniel Goleman.

### 3.Hipotesis Especifica 2

Existe relación significativa ente la Productividad con la Competitividad en la Gestión Empresarial en la Empresa T&T Fruits Huaral 2018

A través de la encuesta se logró percibir que el 91% de los trabajadores consideran que la empresa no tiene una política muy clara sobre el reconocimiento de la eficiencia de los trabajadores (91%), esto puede explicar el porqué de los trabajadores tampoco manifiestan en lo que se refiere a la gestión empresarial, un compromiso decidido con su trabajo para lograr mejores incentivos económicos. De igual manera, como en la variable anterior solo el 22% considera que tiene un compromiso con su trabajo, mientras el 76% se muestra neutral o indeciso.

En este caso, si bien es cierto el 91% opina que la empresa reconoce la eficiencia del trabajador, sin embargo, los trabajadores tienen un bajo compromiso con la empresa, pero si buscan de diferentes modalidades lograr mejores incentivos económicos. Esto quiere decir que el compromiso con la empresa no es tanto de valores o de identificación con la empresa sino más bien la búsqueda de incentivos económicos, de lo que se deduce debe manifestar de manera más clara su reconocimiento a los trabajadores más eficiente para que ellos sean modelos de un compromiso que abarque a todos.

Según Javier Díaz el general sentimiento de pertenencia y establecer lazos con los compañeros de trabajo es esencial para integrar al equipo y la empresa fortaleciendo la unión.

### 4.Hipotesis Especifica 3

Existe relación significativa entre la Productividad con el trabajo en equipo en la Gestión Empresarial en la Empresa T&T Fruits Huaral 2018

El resultado de la encuesta ratifica que en casi 60% las relaciones entre los compañeros de trabajo son cordiales por lo que permite también que el trabajo en equipo mejore la convivencia laboral, para ello la empresa realiza actividades con celebración de onomástico, premiaciones, actividades deportivas, reunión de confraternidad, días libres en feriados.

En este punto se estaría confirmando lo que señala Fritz R, S. Dressler y John W. Seybold, con relación a que el desarrollo de la automotivación y definirles a los trabajadores metas alcanzables que lo beneficien hará que trabajen más eficientemente.

#### 5.Hipotesis Especifica 4

Existe relación significativa entre la Productividad con la innovación en la Gestión Empresarial en la Empresa T&T Fruits Huaral 2018

La maquinaria entendida como un indicador de la productividad tiene el casi el 60% de aprobación por parte de los trabajadores, aunque también hay un 28% que no lo consideran así pero en general reconocen que las capacitaciones mejoran el rendimiento laboral (67%).

Por lo tanto, según Lee Vinsel y Andrew Rusell, se puede afirmar que la innovación es importante mediante el constante mantenimiento y reparación a la maquinaria de la empresa podrá causar mayor impacto en el comportamiento de los trabajadores agilizando su labor y satisfacciones las necesidades del mercado.

#### 6.Hipotesis Especifica 5

Existe relación significativa entre la Productividad con las relaciones laborales en la Gestión Empresarial en la Empresa T&T Fruits 2018

El resultado de la investigación nos arroja que el 76% está de acuerdo con las reuniones y capacitaciones semanales para ir mejorando el desempeño laboral, mientras el supervisor busca facilitar su convivencia laboral con el trabajador para obtener un mejor clima en el centro laboral. Mientras, por otro lado, los trabajadores consideran que las relaciones con sus compañeros y supervisores facilita su convivencia que llega al 68%.

En relación a esta última hipótesis también se muestra que el 76% de los trabajadores proponen que las reuniones deben ser semanales y sobre este punto, L. Galvis, dice que el trabajador necesita compartir sus inquietudes como reconocimiento de los que los rodea y son muchas las horas que pasan en el entorno laboral.

En lo que se refiere a la relación entre compañeros y lo que opina del supervisor indica que este no facilita su convivencia laboral por lo que el resultado arroja un total del 68% que no esta de acuerdo ni en desacuerdo con estas conductas y solo el 28% reconoce que las relaciones con el supervisor funcionan armoniosamente.

## 5.2. Conclusiones

### **Primera .-**

La relación que existe entre la Productividad y Gestión Empresarial es altamente significativa en la Empresa T&T Fruits Huaral, indica que si influye en lo que es referente en el entorno laboral, conjuntamente con el comportamiento del trabajador.

### **Segunda.-**

Comparativamente, la relación entre la productividad y gestión empresarial es mas significativamente en la Empresa T&T Fruits, debido a que probablemente a la condición de mejora de la maquinaria de la empresa, los trabajadores mejoraron ante la productividad que les proporcionan lograr el empaque rápidamente en el menor tiempo.

### **Tercero.-**

Se puede afirmar que ha mejorado mucho la productividad de la empresa , por ende, podemos decir que ha logrado sus metas , preocupando también por sus trabajadores para que mantengan el buen clima laboral que se tiene.

### **Cuarta.-**

Podemos afirmar, que la implementación de la maquinaria influyo en el comportamiento de los trabajadores, conjuntamente con las capacitaciones se obtuvo un mejor rendimiento laboral.

### **Quinta.-**

Finalmente, el trabajo en equipo, la comunicación y la cooperación entre trabajadores y supervisores tuvo mayor influencia para la adaptación del trabajador y mejoramiento del clima laboral

### 5.3. Recomendaciones

1. La Productividad y la Gestion Empresarial ha mejorado beneficiando a los trabajadores en su sustento económico y social, obteniendo buena calidad de vida.
2. La empresa T&T Fruits tiene una maquinaria en el cual debería no ser descuidada en su mantenimiento porque genera buen rapidez y buen rendimiento laboral
3. En la empresa T&T Fruits generen espacios y escenarios donde se desarrolla diversas plazas laborales.
4. Propiciar que valoren la importancia de la productividad según los resultados de la investigación, pero hay relación entre la productividad y gestión empresarial, que estas trascienda a otros aspectos sociales y poder dar solución a diversos problemas.
5. En este tipo de investigación que tiene que ver con la sociología del trabajo y sociología empresarial podrá enriquecer con mayor propiedad teorías, metodologías y conocimientos.

## Capítulo VI

### FUENTES DE INFORMACION

#### 5.1 Libros Electrónicos

Broggi, A.(2010). *Metodología para la mejor administración de los Recursos Humanos en la gestión de empresas de servicio en etapa de maduración*. (Tesis de Maestría). Administración de Negocios. Universidad Tecnológica Nacional. Buenos Aires, Perú. Recuperado de: <http://posgrado.frba.utn.edu.ar/prod-cient/tesis/MAN-2011-Broggi.pdf>

Camargo Hernández, D. (2005). *Funcionarios públicos: evolución y prospectiva*. Recuperada de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2005/dfch-fun/F31.2.htm>

Deza Matias, A. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los piscicultores de la comunidad de Pacococha Castrovirreyna, Huancavelica*. (Tesis de Maestría). Ciencias de Ingeniería. UNH, Huancavelica. Recuperado en: <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1404/TP%20-%20UNH.POST.%200002.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Fuentes Navarro, S.(2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*. (Tesis de Licenciatura). Psicología Industrial Organizacional. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango. Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>

Naupari Pastrana, J. (2017). *Estrategias para desarrollar la exportación de palta has a Estados Unidos por parte de los productores del Valle de Huayan Huaral*. (Tesis de Licenciatura). Administración de Negocios Internacionales. USMP, Lima. Recuperada de [http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/2743/1/naupari\\_pjo.pdf](http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/2743/1/naupari_pjo.pdf)

Jijena Infante, R. (2015). *TIC, Co-Innovación y Productividad de las Pequeñas y Medianas Empresas en Chile: Evidencia empírica y comparación internacional de resultados*. (Tesis de Doctorado). Sociedad de la Información y el Conocimiento. UOC, Barcelona – Santiago. Recuperado de : [https://www.researchgate.net/publication/298208606\\_TIC\\_co-innovacion\\_y\\_productividad\\_de\\_las\\_pequeñas\\_y\\_medianas\\_empresas\\_en\\_Chile\\_Evidencia\\_empirica\\_y\\_comparacion\\_internacional\\_de\\_resultados](https://www.researchgate.net/publication/298208606_TIC_co-innovacion_y_productividad_de_las_pequeñas_y_medianas_empresas_en_Chile_Evidencia_empirica_y_comparacion_internacional_de_resultados) Disponible en <http://hdl.handle.net/10803363913> L'accés als contin



Vidal Gómez, L.. (2010). *Estudio de Pre Factibilidad para la exportación de palta Hass a Estados Unidos*. (Tesis de Licenciatura). Ingeniería Industrial. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.  
Recuperada:[http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/1111/VIDAL\\_GOMEZ\\_LIZ\\_EXPORTACION\\_PALTA\\_HASS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/1111/VIDAL_GOMEZ_LIZ_EXPORTACION_PALTA_HASS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## **5.2. Fuentes Electrónicas**

<http://www.escuelamanagement.eu/direccion-general-2/que-es-gestion-empresarial-y-cuales-son-sus-funciones>

<http://www.escuelamanagement.eu/habilidades-de-liderazgo-2/concepto-de-liderazgo-segun-los-principales-autores>

<http://dinamica-social-mta.blogspot.com/p/14-aplicacion-de-la-sociologia-la.html>

[http://www.kolping.org.uy/sites/default/files/contenidos/publicaciones/archivos/Kolping\\_Libro%20SDT\\_dig.pdf](http://www.kolping.org.uy/sites/default/files/contenidos/publicaciones/archivos/Kolping_Libro%20SDT_dig.pdf)

[https://www.ecured.cu/Sociolog%C3%ADa\\_del\\_trabajo](https://www.ecured.cu/Sociolog%C3%ADa_del_trabajo)

## ANEXOS I

## 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	Dimensiones	METODOLOGIA
<p>GENERAL</p> <p>¿Cómo influye la Productividad en la Gestión Empresarial en T&amp;T Fruits Huaral 2018?</p>	<p>GENERAL</p> <p>Establecer cómo influye la Productividad en la Gestión Empresarial en T&amp;T Fruits Huaral 2018</p>	<p>GENERAL</p> <p>Existe relación significativa entre la Productividad y Gestión Empresarial en T&amp;T Fruits Huaral</p>	<p>V1</p> <p>PRODUCTIVIDAD</p>	<p>Liderazgo</p> <p>Organización Tecnificación laboral</p> <p>Comunicación Cooperación Responsabilidad</p> <p>Conocimiento Tecnología</p> <p>Clima Laboral Seguridad Confianza</p>	<p>Diseño : No Experimental</p> <p>Nivel: Relacional – transversal</p> <p>Enfoque: Cualitativo</p> <p>Población: Empresa T&amp;T Fruits Huaral 100 personas del área de producción</p>

<p>ESPECIFICOS</p> <p>¿Cómo influye la Productividad con el liderazgo en la Gestión Empresarial en T&amp;T Fruits Huaral 2018?</p> <p>¿Cómo influye la Productividad con la competitividad en la Gestión Empresarial en T&amp;T Fruits Huaral 2018?</p> <p>¿Cómo influye la Productividad con el trabajo en equipo en la Gestión Empresarial en T&amp;T Fruits Huaral 2018?</p> <p>¿Cómo influye la Productividad con la innovación en la Gestión Empresarial en T&amp;T Fruits Huaral 2018?</p> <p>¿Cómo influye la Productividad con las relaciones laborales en la Gestión Empresarial en T&amp;T Fruits Huaral 2018?</p>	<p>ESPECIFICOS</p> <p>Determinar cómo influye la Productividad con el liderazgo en la Gestión Empresarial en T&amp;T Fruits Huaral 2018</p> <p>Examinar cómo influye la Productividad con la competitividad en la Gestión Empresarial en T&amp;T Fruits Huaral 2018</p> <p>Explicar cómo influye la Productividad con el trabajo en equipo en la Gestión Empresarial en T&amp;T Fruits Huaral 2018</p> <p>Determinar cómo influye la Productividad con la innovación en la Gestión Empresarial en T&amp;T Fruits Huaral 2018</p> <p>Explicar cómo influye la Productividad con las relaciones laborales en la Gestión Empresarial en T&amp;T Fruits Huaral 2018</p>	<p>ESPECIFICOS</p> <p>Existe relación significativa entre la Productividad con el liderazgo en la Gestión Empresarial en T&amp;T Fruits Huaral</p> <p>Existe relación significativa entre la Productividad con la competitividad en la Gestión Empresarial en T&amp;T Fruits Huaral</p> <p>Existe relación significativa entre la Productividad con el trabajo en equipo en la Gestión Empresarial en T&amp;T Fruits Huaral</p>	<p>V2</p> <p>GESTION EMPRESARIAL</p>	<p>Producción</p> <p>Rendimiento</p> <p>Estrategias</p> <p>Incentivos económicos</p> <p>Reconocimiento</p> <p>Conciencia laboral</p> <p>Puntualidad</p> <p>Orden</p> <p>Cumplimiento</p>	
--	---	---	--------------------------------------	--	--

		<p>Existe relación significativa entre la Productividad con la innovación en la Gestión Empresarial en T&amp;T Fruits Huaral</p> <p>Existe relación significativa entre la Productividad con las relaciones laborales en la Gestión Empresarial en T&amp;T Fruits Huaral</p>			
--	--	--	--	--	--

## ANEXOS II

### INSTRUMENTOS PARA LA TOMA DE DATOS

#### CUESTIONARIO

##### 1. PRESENTACION

El presente trabajo de investigación titulado “Productividad y Gestión Empresarial en la Empresa T&T Fruits en el Distrito de Huaral 2018”, tiene la finalidad de demostrar la relación existente entre ellas, propiciar la importancia que tiene la productividad acompañada de una buen gestión empresarial para poder llegar a sus metas.

##### 2. DATOS GENERALES

Género : (F) (M)  
 Estado Civil : Soltero ( ) Casado ( ) Conviviente ( )  
 Grado de Instrucción:  
 Edad:  
 Nacionalidad:

##### 3. INDICACIONES:

Marque las siguientes alternativas de acuerdo a la escala de Likert

1	Muy en desacuerdo
2	Algo en desacuerdo
3	Ni de acuerdo, ni de desacuerdo
4	Algo en acuerdo
5	Algo en desacuerdo

A	PRODUCTIVIDAD Y LIDERAZGO	1	2	3	4	5
1.	El reconocimiento que obtengo por mi trabajo es poco reconfortable					
2.	Mi aportación en la empresa es siempre valiosa					
3.	El supervisor siempre corrige los errores y resuelve las dudas ante el empaque exportable					
4.	El supervisor alienta a los trabajadores para una mejor adaptación a las labores					
5.	Se debe cumplir con las obligaciones de trabajo acordadas con la empresa					
B	PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD.	1	2	3	4	5
6..	La implementación de la infraestructura de la planta es la más adecuada para los trabajadores					

7.	La buena comunicación en el trabajo permite lograr mejores rendimientos					
8	Las observaciones de su supervisor (a) son las adecuadas					
9.	La empresa reconoce la eficiencia del trabajador					
10.	El mejor desempeño laboral favorece a la empresa					
C	PRODUCTIVIDAD Y TRABAJO EN EQUIPO	1	2	3	4	5
11.	El trabajo en equipo permite muchas veces mejor convivencia laboral					
12.	Tiene compromiso con su trabajo para que lograr mejores incentivos económicos					
13	Las relaciones con mis compañeros son pocos cordiales					
14.	Las inasistencias al trabajo es porque le doy importancia a mis problemas personales					
15.	Su supervisor (a) coopera siempre para una mejor producción					
16.	Tengo poco intereses por las cosas que realizo en mi trabajo					
17.	La mayor de las veces cumplo con el horario de ingreso a la planta					
D..	PRODUCTIVIDAD E INNOVACION	1	2	3	4	5
18.	La velocidad de la maquinaria trae como consecuencia la posibilidad de ser reemplazado en mi labor					
19.	La maquinaria facilita mi labor					
20.	Estoy atento a las indicaciones técnicas del operador de la maquinaria sobre características del producto					
21.	El área de mantenimiento está atento a las fallas maquinarias					
22.	Las fallas de la maquinaria retrasan mi labor afectando mi sueldo					
E	PRODUCTIVIDAD Y RELACIONES LABORALES	1	2	3	4	5
23.	Su supervisor(a) esta siempre atento para apoyarlo en el trabajo					
24.	La relación con sus compañeros y supervisor(a) NO facilita su convivencia laboral					
25.	Creo que el trabajo en mi área es excesivo					
26.	Tengo una gran identificación y afecto por la empresa					
27.	Prefiero trabajar horas extras					
28.	En mi trabajo me encuentro muy poco satisfecho					
F	GESTION EMPRESARIAL Y ADMINISTRACION	1	2	3	4	5
29.	Todos los trabajadores aplicamos al pie de la letra la norma BPM					
30.	Las capacitaciones son para mejorar el rendimiento laboral					
31.	Las reuniones y capacitaciones deben ser semanales					
32.	Hay mayor rendimiento laboral en el turno de noche					
33.	Muy pocos cumplen con las normas de seguridad					
G	GESTION EMPRESARIAL Y EFICIENCIA	1	2	3	4	5
34.	Los incentivos económicos siempre es reconocido por su desempeño laboral					
35.	El área de recursos humanos atiende los problemas de los trabajadores					
36.	Los accidentes de trabajos son atendidos inmediatamente					
37.	Es eficiente su aportación a la empresa					

## ANEXOS III

## BASEO DE DATOS

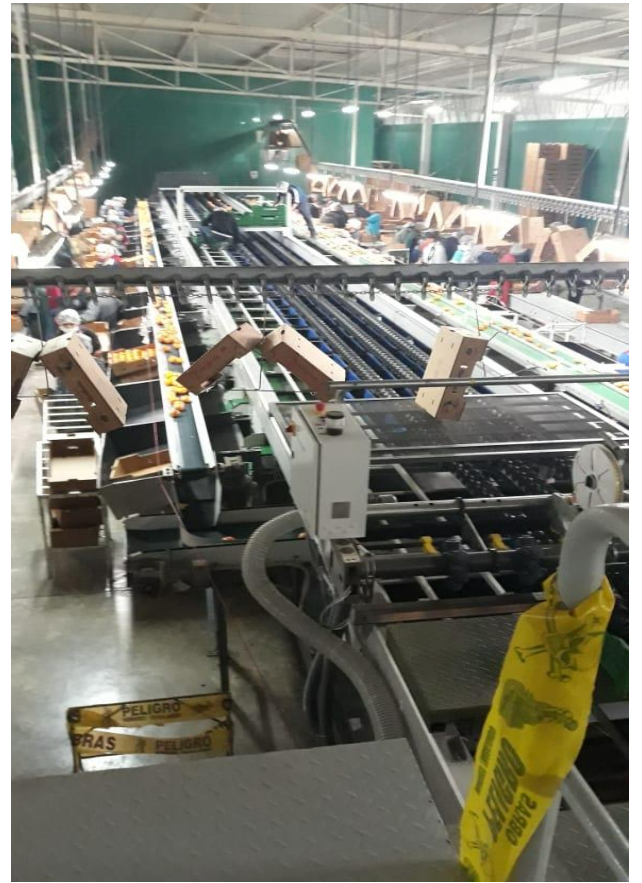
IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Genero	Númérico	8	0	Genero del trabajador	{1, Femenin	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
2	Edad	Númérico	8	0	Edad del trabajador	{1, 18 - 20}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
3	Grado	Númérico	8	0	Grado de Instruccion del trabajador	{1, Secunda	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
4	Civil	Númérico	8	0	Estado Civil del trabajador	{1, Soltero}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
5	Nacionalidad	Númérico	8	0	Nacionalidad del trabajador	{1, Peruano}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
6	Reconocimi.	Númérico	8	0	El reconocimiento que obtengo por mi trabajo es reconfortable	{1, Muy en	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
7	Aportacion	Númérico	8	0	Mi aportación en la empresa es siempre valiosa	{1, Muy en	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
8	Dudas	Númérico	8	0	El supervisor siempre corrige los errores y resuelve las dudas ante el	{1, Muy en	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
9	Alienta	Númérico	8	0	El supervisor alienta a los trabajadores para una mejor adaptacion a	{1, Muy en	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
10	Acordar	Númérico	8	0	Se debe cumplir con las obligaciones de trabajo acordadas con la e	{1, Muy en	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
11	Planta	Númérico	8	0	La implementación de la infraestructura de la planta es la mas adecu	{1, Muy en	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
12	Comunicacion	Númérico	8	0	La buena comunicaci3n en el trabajo permite lograr mejor rendimiento	{1, Muy en	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
13	Observacion	Númérico	8	0	Las observaciones de su supervisor son las adecuadas	{1, Muy en	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
14	Eficiencia	Númérico	8	0	La empresa reconoce la eficiencia del trabajador	{1, Muy en	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
15	Desempeño	Númérico	8	0	El mejor desempeño laboral favorece a la empresa	{1, Muy en	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
16	Equipo	Númérico	8	0	El trabajo en equipo permite mejorar la convivencia laboral	{1, Muy en	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
17	Trabajo	Númérico	8	0	Tiene compromiso con su trabajo para lograr mejores incentivos econ	{1, Muy en	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
18	Cordiales	Númérico	8	0	Las relaciones con mis compañeros son cordiales	{1, Muy en	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
19	Faltas	Númérico	8	0	Las inasistencias al trabajo es porque le doy importancia a mis probl	{1, Muy en	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
20	Producción	Númérico	8	0	Su supervisor coopera siempre para una mejor producción	{1, Muy en	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
21	Intereses	Númérico	8	0	Tengo poco intereses por trabajar en equipo	{1, Muy en	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
22	Horario	Númérico	8	0	Cumplo con el horario de ingreso a planta	{1, Muy en	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
23	Velocidad	Númérico	8	0	La velocidad de la maquinaria trae como consecuencia la posibilidad	{1, Muy en	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
24	Facil	Númérico	8	0	La maquinaria facilita mi labor	{1, Muy en	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada

Vista de datos Vista de variables

## ANEXOS IV







ANEEXOS V

MP PROCESADO 2014 – 2015 – 2016 Y 2017

