



**UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**  
**ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**TESIS**

---

**ASOCIATIVIDAD EMPRESARIAL DE LAS MICROEMPRESARIAS DE  
FLORES TIKARY DE LA COMUNIDAD DE PAMPAQHUEHUAR, DISTRITO  
DE QUIQUIJANA, PROVINCIA DE QUISPICANCHI-2017**

---

**PRESENTADO POR:**

Bach. Verónica Roxana Cutipa Marcelo

Bach. Luz Mery Humpire Castillo.

**PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL  
DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN.**

**ASESORA:**

**Lic. Susi Alviz Pazos**

**CUSCO – PERÚ  
2018**



## PRESENTACIÓN

**SEÑOR DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS,  
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES DE LA UNIVERSIDAD ANDINA DEL  
CUSCO.**

**SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:**

De acuerdo y en cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas y Contables, tengo a ustedes la intención y el agrado de presentar el siguiente trabajo de investigación intitulado: **ASOCIATIVIDAD EMPRESARIAL DE LAS MICROEMPRESARIAS DE FLORES TIKARY DE LA COMUNIDAD DE PAMPAQHUEHUAR, DISTRITO DE QUIQUIJANA, PROVINCIA DE QUISPICANCHI-2017**, con el objeto de optar al título profesional de Licenciadas en Administración.

El presente trabajo de investigación con título mencionado, ha sido realizado abordando la situación problemática y el proceso metodológico.

Atentamente,

Bach. Verónica Roxana Cutipa Marcelo

Bach. Luz Mery Humppire Castillo



## AGRADECIMIENTO

En primer lugar agradecemos a Dios, que día a día nos dio la fortaleza para continuar y alcanzar esta meta.

A nuestra familia, que siempre estuvo pendiente de nosotras y de todo el proceso de este trabajo, que siempre estuvo deseándonos que podamos culminar con el mayor éxito.

A nuestros amigos, que en ellos solo encontramos palabras de aliento y ánimos para continuar.

A la Lic. Susi Alviz Pazos, quien nos apoyó constantemente y brindó muchos aportes para esta investigación.

A las Productoras de Flores Tikary de la Comunidad de Pampaquehuar quienes con su apoyo contribuyeron a la recolección de datos y a la realización del trabajo en general.

Verónica Roxana Cutipa Marcelo y Luz Mery Humppire Castillo



## DEDICATORIA

A mis padres, Simeón y Ana, padres ejemplares quienes desde pequeña me enseñaron que no debo dejar de luchar por lo que deseo, a ser humilde, y perseverar en la vida; a mis hermanas Angie y Shirley, quienes son el vivo ejemplo del amor y a mi hermano Miguel, por enseñarme que con fuerza de voluntad todo se puede lograr.

A mi esposo y la llegada de mi hijo, quienes son mi inspiración, y parte fundamental en el desarrollo de esta investigación.

A mis amigos, de la universidad, del colegio y de la vida, quienes hacen de mi recorrido por esta vida una de las experiencias más hermosas del mundo.

A Luz Mery, amiga de colegio y universidad, por su apoyo incondicional durante el desarrollo de esta investigación.

Verónica Roxana Cutipa Marcelo



## DEDICATORIA

Gracias a Dios por que cada día bendice mi vida con la hermosa oportunidad de estar y disfrutar al lado de las personas que sé que más me aman, y a las que yo sé que más amo en la vida, gracias Dios por permitir amar a mi madre.

A mi madre, que con su demostración de una madre ejemplar me ha enseñado a no desfallecer ni rendirme ante nada y siempre perseverar a través de tus sabios consejos. Tus ayudas fueron fundamentales para la culminación de mi tesis. Te doy las gracias, madre Mery castillo Quevedo.

A mis abuelos María y Santos, que son las personas que siempre me enseñaron muchas cosas vitales para la vida.

A mis amigos, de la universidad, del colegio y de la vida, quienes hacen de mi recorrido por esta vida una de las experiencias más hermosas del mundo.

A Verónica, amiga de colegio y universidad, por su apoyo durante el desarrollo de esta investigación.

A todos aquellos que siguen estando cerca de mí y que le regalan a mi vida algo de ellos.

Luz M. Humppire Castillo



## RESUMEN

El presente trabajo de investigación se desarrolló en la Asociación Empresarial de Microempresarias de Flores Tikary de la Comunidad de Pampaqhuehuar, Distrito de Quiquijana, tuvo como objetivo describir la asociatividad Empresarial de la mencionada asociación. El tipo de investigación es básico, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental y alcance descriptivo; la población de estudio estuvo conformada por 45 microempresarias, el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario. La muestra estuvo conformada por las 45 microempresarias. En los resultados de la investigación se demostró que según el promedio de 2.31 de la escala de medición la Asociación Empresarial de las Microempresarias de Flores Tikary está poco desarrollada. Los resultados generales de las dimensiones son: Cultura empresarial de cooperación dio como resultado no desarrollada con un promedio de 1.41, la Confianza y Compromiso dio como resultado regularmente desarrollada con un promedio de 2.68, Trabajo en Equipo dio como resultado poco desarrollada con un promedio de 2.55, la Visión Compartida dio como resultado poco desarrollada con un promedio de 2.57 y finalmente la Proximidad Geográfica dio como resultado poco desarrollada con un promedio de 2.32 según la escala de medición establecida.

**PALABRA CLAVE:** Asociatividad Empresarial.

**ABSTRACT**

The present research work was developed in the Business Association of Microentrepreneurs of Flores Tikary of the Pampaqhuehuar Community, District of Quiquijana, aimed to describe the business associativity of the mentioned association. The type of research is basic, with a quantitative approach, non-experimental design and descriptive scope; The study population consisted of 45 microentrepreneurs, the instrument for data collection was the questionnaire. The sample consisted of the 45 female entrepreneurs. In the results of the research it was shown that according to the average of 2.31 of the scale of measurement the Business Association of the Micro-entrepreneurs of Flores Tikary is little developed. The general results of the dimensions are: Business cooperation culture resulted in an undeveloped average of 1.41, Confidence and Commitment resulted in a regularly developed average of 2.68, Teamwork resulted in underdeveloped with an average of 2.55, the Shared Vision resulted in an underdeveloped average of 2.57 and finally the Geographical Proximity resulted in an underdeveloped result with an average of 2.32 according to the established scale of measurement.

**KEY WORD:** Business Associativity.



## ÍNDICE

<b>PRESENTACIÓN</b>	<b>II</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b>	<b>III</b>
<b>DEDICATORIA</b>	<b>IV</b>
<b>DEDICATORIA</b>	<b>V</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>VI</b>
<b>CAPÍTULO I</b>	<b>2</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>2</b>
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	4
1.2.1. <i>Problema general</i>	4
1.2.2. <i>Problemas específicos</i>	4
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	5
1.3.1. <i>Objetivo general</i>	5
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	6
1.4.1. <i>Relevancia social</i>	6
1.4.2. <i>Implicancias prácticas</i>	6
1.4.3. <i>Valor teórico</i>	6
1.4.4. <i>Utilidad metodológica</i>	6
1.4.5. <i>Factibilidad</i>	6
1.5. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	7
1.5.1. <i>Delimitación temporal</i>	7
1.5.2. <i>Delimitación espacial</i>	7
1.5.3. <i>Delimitación conceptual</i>	7
1.5.4. <i>Delimitación social</i>	7
<b>CAPÍTULO II</b>	<b>8</b>
<b>MARCO TEÓRICO</b>	<b>8</b>
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	8
2.1.1. <i>Antecedentes Internacionales:</i>	8
2.1.2. <i>Antecedente Nacional</i>	10
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES	11
2.2. BASES TEÓRICAS.	12
2.2.1. <i>Microempresa.</i>	12
2.2.1.1. <i>Concepto de Microempresa.</i>	12
2.2.1.2. <i>Características de las Microempresas.</i>	13
2.2.1.3. <i>Tipología de las MYPES</i>	14
2.2.1.4. <i>Importancia de la MYPES</i>	14
2.2.1.5. <i>Normatividad de las MYPES</i>	15
2.2.1.6. <i>Desafíos que enfrentan las MYPES</i>	16
2.2.2. <i>Asociatividad Empresarial</i>	17
2.2.2.1. <i>Concepto de Asociatividad Empresarial</i>	17
2.2.2.2. <i>Beneficios de la Asociatividad Empresarial</i>	19





2.2.2.3.	<i>Obstáculos a los que se enfrenta la Asociatividad Empresarial</i>	21
2.2.2.4.	<i>Formas de Asociatividad Empresarial</i>	22
2.2.2.5.	<i>Proceso Asociativo Empresarial</i>	25
2.2.2.6.	<i>Elementos claves para la asociatividad Empresarial</i>	26
2.3.	<b>MARCO CONCEPTUAL</b>	31
2.3.1.	<b>AFINIDAD</b>	31
2.3.2.	<b>ASOCIATIVIDAD</b>	31
2.3.3.	<b>AUTONOMÍA</b>	32
2.3.4.	<b>CLUSTERS</b>	32
2.3.5.	<b>COLECTIVO</b>	32
2.3.6.	<b>COMERCIALIZACIÓN</b>	32
2.3.7.	<b>COMUNIDAD</b>	32
2.3.8.	<b>CONCERTACIÓN</b>	32
2.3.9.	<b>CUANTITATIVO</b>	32
2.3.10.	<b>EFICACIA</b>	32
2.3.11.	<b>ESTÁNDAR</b>	33
2.3.12.	<b>ESTRATEGIA</b>	33
2.3.13.	<b>FINANCIAMIENTO</b>	<b>33</b>
2.3.14.	<b>GREMIAL</b>	<b>33</b>
2.3.15.	<b>INCLUSIÓN</b>	33
2.3.16.	<b>MICROEMPRESA</b>	33
2.3.17.	<b>OPTIMIZAR</b>	33
2.3.18.	<b>PROCESO</b>	34
2.3.19.	<b>PRODUCCIÓN</b>	34
2.3.20.	<b>PRODUCTIVIDAD</b>	34
2.3.21.	<b>TECNOLOGÍA</b>	34
2.3.22.	<b>TRANSFORMAR</b>	34
2.3.23.	<b>UIT</b>	34
2.4.	<b>VARIABLE DE ESTUDIO</b>	35
2.5.	<b>MARCO EMPRESARIAL</b>	36
2.5.1.	<b>RAZÓN SOCIAL</b>	36
2.5.2.	<i>Localización</i>	36
2.5.3.	<i>Reseña histórica</i>	37
2.5.4.	<i>Misión</i>	37
2.5.5.	<i>Visión</i>	37
2.5.6.	<i>Valores Organizacionales y Principios</i>	37
2.5.7.	<i>Padrón de Microempresarias</i>	38
<b>CAPÍTULO III</b>		<b>40</b>
<b>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN</b>		<b>40</b>
<b>3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN</b>		<b>40</b>
<b>3.2. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.</b>		<b>40</b>
<b>3.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.</b>		<b>40</b>
3.4.	<b>ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN</b>	40
3.5.	<b>POBLACIÓN DE ESTUDIO</b>	41
3.6.	<b>TÉCNICA DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	41



3.7.	PROCEDIMIENTOS DE ANÁLISIS DE DATOS	41
	<b>CAPÍTULO IV</b>	<b>42</b>
	<b>RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>42</b>
4.1.	PRESENTACIÓN Y FIABILIDAD DEL INSTRUMENTO APLICADO	42
4.1.1.	PRESENTACIÓN DEL INSTRUMENTO	42
4.1.2.	FIABILIDAD DEL INSTRUMENTO APLICADO	43
4.2.	RESULTADOS DE LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE ASOCIATIVIDAD EMPRESARIAL	44
4.3.	RESULTADOS DE LA VARIABLE ASOCIATIVIDAD EMPRESARIAL	63
	<b>CONCLUSIONES</b>	<b>66</b>
	<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>68</b>
	<b>ANEXOS</b>	<b>74</b>



**ÍNDICE DE FIGURAS**

Figura 1: Indicadores de cultura empresarial de cooperación ..... 45

Figura 2: Cultura empresarial de cooperación..... 46

Figura 3: Comparación promedio de los indicadores de cultura empresarial de cooperación..... 47

Figura 4: Indicadores de confianza y compromiso..... 48

Figura 5: Confianza y compromiso ..... 50

Figura 6: Comparación promedio de los indicadores de confianza y compromiso ..... 51

Figura 7: Indicadores de trabajo en equipo ..... 52

Figura 8: Trabajo en equipo ..... 54

Figura 9: Comparación promedio de los indicadores de trabajo en equipo ..... 55

Figura 10: Indicadores de visión compartida ..... 56

Figura 11: Visión compartida..... 58

Figura 12: Comparación promedio de los indicadores de visión compartida ..... 59

Figura 13: Indicadores de proximidad geográfica..... 60

Figura 14: Proximidad geográfica..... 62

Figura 15: Comparación promedio de los indicadores de proximidad geográfica..... 63

Figura 16: Asociatividad empresarial..... 64

Figura 17: Comparación promedio de las dimensiones de asociatividad empresarial... 65



**ÍNDICE DE TABLAS**

Tabla 1 Conceptualizacion de variable..... 42

Tabla 2 Operacionalizacion de variable ..... 44

Tabla 3 Poblacion de estudio..... 42

Tabla 4 Técnicas e instrumentos de recopilacion de datos ..... 42

Tabla 5 Distribución de los ítems del cuestionario ..... 42

Tabla 6 Descripción de la escala de medición..... 43

Tabla 7 Estadísticas de fiabilidad ..... 43

Tabla 8 Indicadores de cultura empresarial de cooperación ..... 44

Tabla 9 Cultura empresarial de cooperación ..... 46

Tabla 10 Comparación promedio de los indicadores de cultura empresarial de cooperación..... 47

Tabla 11 Indicadores de confianza y compromiso ..... 48

Tabla 12 Confianza y compromiso..... 49

Tabla 13 Comparación promedio de los indicadores de confianza y compromiso ..... 50

Tabla 14 Indicadores de trabajo en equipo..... 52

Tabla 15 Trabajo en equipo..... 53

Tabla 16 Comparación promedio de los indicadores de trabajo en equipo..... 54

Tabla 17 Indicadores de visión compartida..... 56

Tabla 18 Visión compartida ..... 57

Tabla 19 Comparación promedio de los indicadores de visión compartida..... 58

Tabla 20 Indicadores de proximidad geográfica ..... 60

Tabla 21 Proximidad geográfica ..... 61

Tabla 22 Comparación promedio de los indicadores de proximidad geográfica ..... 62

Tabla 23 Asociatividad empresarial ..... 63

Tabla 24 Comparación promedio de las dimensiones de asociatividad empresarial ..... 64



## CAPÍTULO I

### INTRODUCCIÓN

#### 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Ante un mundo globalizado, que si bien es cierto brinda oportunidades a nuevos mercados, a nueva tecnología y sobre todo a flujos de información; este también se constituye en una amenaza que exige incentivar procesos asociativos, diseñar estrategias colectivas que en algunos casos son la única alternativa de supervivencia y desarrollo económico para las comunidades. El estado (Nacional, Regional y Local) a través de sus instituciones y las Organizaciones No Gubernamentales (ONG) vienen cumpliendo un rol facilitador en la constitución de nuevas formas de gerenciamiento de grupos asociativos y alianzas duraderas, para ello vienen trabajando con Micro y Pequeños empresarios (as), que entienden que la Asociatividad es una herramienta de gestión y de planificación óptima para enfrentar desafíos de crecimiento y competitividad. Es importante considerar el surgimiento de asociaciones específicamente de emprendedoras, ya que existirían marcadas diferencias entre empresarios y empresarias, tanto en el sentido del trabajo como en la forma de dirigir una microempresa y organizarse.

Las asociaciones empresariales son formas de asociatividad económica que se crean tanto por iniciativa propia (generadas) como por inducción de un tercero (inducidas) para el fin instrumental de regular la actividad económica empresarial, constituyendo vínculos de confianza, cooperación y solidaridad. (Cáceres & Rodríguez, 2001). Además de la competencia deben existir otros elementos claves para generar procesos de asociatividad estos son: la cultura empresarial de cooperación, la confianza y compromiso, el trabajo en equipo, la visión compartida, localización y proximidad geográfica. (Narvaez, Fernández, & Alexa, 2008).

En la Asociación Tikary Microempresarias de Flores de la Comunidad de Pampaquehuar, que se dedican a la producción y comercialización de flores, se ha observado que la asociatividad es poco desarrollada; en relación a la cultura empresarial de cooperación, se observado que las microempresarias se apoyan esporádicamente en las actividades dentro de la asociación, comparten sus conocimientos y experiencias solo cuando reciban



una compensación económica o de otro tipo, se muestran poco solidarias y solo algunas corresponden de igual forma en las actividades que se desarrollan.

En relación a la confianza y compromiso se observado que las microempresarias desconfían de la directiva de la asociación por lo mismo el compromiso de trabajar en la asociación y los acuerdos establecidos no se están cumpliendo, muchas de ellas requieren constantemente que se les supervise el trabajo ya que no se sienten seguras de sus habilidades y requieren constantemente aprobación de los que están haciendo mostrando su inseguridad, así mismo se observado que las microempresarias no asisten de manera regular a las reuniones y a la realización de trabajos colectivos demostrando su irresponsabilidad.

En lo referente a trabajo en equipo se observado que las microempresarias prefieren trabajar individualmente y pocas veces colectivamente, ya que se habrían generado muchos conflictos y a la deficiente comunicación, muchas de las microempresarias se dejan llevar por los chismes y rumores; también se observó que algunas microempresarias pertenecen a otros grupos religiosos que tiene influencia en la zona y esto hace que no siempre acepten las formas de trabajo del grupo por lo que la directiva tiene que constantemente obligarlas a cumplir con su rol en la asociación ya que se muestran reaseas, de lo anteriormente manifestado se observa que la directiva no influye de manera positiva en el grupo, no desarrollan estrategias de motivación, incluso no son precisamente el ejemplo a seguir evidenciando su falta de liderazgo.

En cuanto a la visión compartida, se observado que cada vez más las microempresarias tienden a priorizar sus objetivos y propósitos individuales y no los de la asociación, existe escaso compromiso en los acuerdos a los que se llegan, así mismo algunas microempresarias logran sus objetivos incumpliendo los tiempos previstos.

En lo referente a localización y proximidad geográfica, si bien es cierto todas las microempresarias son parte de la comunidad Pampaquehuar, se ha observado que las microempresarias vienen desarrollando otras actividades fuera del ámbito, lo que repercute en la asistencia a reuniones de urgencia que se convocan, dificultando la toma de decisiones; así mismo se observa que se tiene un inadecuado acceso a los factores de producción como por ejemplo materias primas, semillas, algunos productos químicos que



requieren para proteger su producto, etc.; las vías de comunicación al interior y fuera de la comunidad no están en buenas condiciones lo que dificulta que las microempresarias lleguen a los mercados próximos para realizar la comercialización de sus productos.

De continuar con la problemática descrita, la Asociación Tikary, no cumplirá sus objetivos y propósitos comunes, así mismo la asociación correría el riesgo de desintegrarse, lo que perjudicaría al desarrollo de toda la comunidad.

Es por ello que el presente trabajo de investigación se plantea las siguientes interrogantes:

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cómo es la Asociatividad Empresarial de las Microempresarias de Flores Tikary de la Comunidad de Pampaqhuehuar, Distrito de Quiquijana, Provincia de Quispicanchi - 2017?

### **1.2.2. Problemas específicos**

**P.E.1.** ¿Cómo es la Cultura empresarial de cooperación de las Microempresarias de Flores Tikary de la Comunidad de Pampaqhuehuar, Distrito de Quiquijana, Provincia de Quispicanchi - 2017?

**P.E.2.** ¿Cómo es la confianza y compromiso de las Microempresarias de Flores Tikary de la Comunidad de Pampaqhuehuar, Distrito de Quiquijana, Provincia de Quispicanchi - 2017?

**P.E.3** ¿Cómo es el trabajo en equipo de las Microempresarias de Flores Tikary de la Comunidad de Pampaqhuehuar, Distrito de Quiquijana, Provincia de Quispicanchi - 2017?

**P.E.4.** ¿Cómo es la visión compartida de las Microempresarias de Flores Tikary de la Comunidad de Pampaqhuehuar, Distrito de Quiquijana, Provincia de Quispicanchis - 2017?



**P.E.5.** ¿Cómo es la localización y proximidad geográfica de las Microempresarias de Flores Tikary de la Comunidad de Pampaqhuehuar, Distrito de Quiquijana Provincia de Quispicanchi - 2017?

### **1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Describir la Asociatividad Empresarial de las Microempresarias de Flores Tikary de la Comunidad de Pampaqhuehuar, Distrito de Quiquijana, Provincia de Quispicanchi - 2017.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

**O.E.1.** Describir la cultura empresarial de cooperación de las Microempresarias de Flores Tikary de la Comunidad de Pampaqhuehuar, Distrito de Quiquijana, Provincia de Quispicanchi – 2017.

**O.E.2.** Describir la confianza y compromiso de las Microempresarias de Flores Tikary de la Comunidad de Pampaqhuehuar, Distrito de Quiquijana, Provincia de Quispicanchi – 2017.

**O.E.3.** Describir el trabajo en equipo de las Microempresarias de Flores Tikary de la Comunidad de Pampaqhuehuar, Distrito de Quiquijana, Provincia de Quispicanchi – 2017.

**O.E.4.** Describir la visión compartida de las Microempresarias de Flores Tikary de la Comunidad de Pampaqhuehuar, Distrito de Quiquijana, Provincia de Quispicanchi – 2017.

**O.E.5.** Describir la localización y proximidad geográfica de las Microempresarias de Flores Tikary de la Comunidad de Pampaqhuehuar, Distrito de Quiquijana, Provincia de Quispicanchi – 2017.





## 1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

### 1.4.1. Relevancia social

El presente trabajo de investigación tiene relevancia social ya que la sociedad, la Comunidad de Pampaqhuehuar y otras comunidades de la región podrán conocer los beneficios de implementar un mecanismo de asociatividad para fortalecer su desarrollo individual y colectivo.

### 1.4.2. Implicancias prácticas

El presente trabajo de investigación tiene implicancias prácticas ya que contribuye con las recomendaciones a través de un Programa de Fortalecimiento de Habilidades Blandas (Anexo 06) que ayudara a mejorar el proceso de Asociatividad.

### 1.4.3. Valor teórico

El presente trabajo de investigación es significativo en lo teórico porque abordo teorías sustentadas por diferentes autores, lo que genera reflexión y discusión sobre las teorías existentes sobre el tema de investigación, dentro de las Ciencias Administrativas como: Empresa y Asociatividad. Así mismo dio a conocer a la sociedad sobre los resultados relevantes del tema de estudio, los mismos que podrán servir como fuente de información y antecedente para la realización de otras investigaciones relacionadas a la variable de estudio.

### 1.4.4. Utilidad metodológica

Este trabajo posee importancia metodológica pues hizo uso de métodos, procedimientos, técnicas (encuesta) e instrumentos (cuestionario) que son confiables y resultaron eficaces al ser empleados.

### 1.4.5. Factibilidad

El trabajo de investigación fue factible por las siguientes razones:

- Se tuvo acceso a la información y se contó con el tiempo y los recursos necesarios para la realización de la labor de investigación.



- Se tuvo apoyo de las autoridades y microempresarias de dicha asociación.

## **1.5. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.5.1. Delimitación temporal**

El presente trabajo de investigación se realizó en el año 2017.

### **1.5.2. Delimitación espacial**

El ámbito físico geográfico fue la Región del Cusco, Provincia de Quispicanchi, Distrito de Quiquijana, Comunidad de Pampaquehuar.

### **1.5.3. Delimitación conceptual**

La investigación abarco definiciones y fundamentos concernientes a la Asociatividad Empresarial, que se encuentre dentro de los conceptos generales de la Administración, Empresa y Asociatividad.

### **1.5.4. Delimitación social**

Esta investigación tomo en cuenta a las 45 microempresarias que conforman la Asociación Tikary Microempresarias de Flores de la Comunidad de Pampaquehuar, distrito de Quiquijana, Provincia de Quispicanchi.



## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

##### 2.1.1. Antecedentes Internacionales:

###### **Antecedente 1:**

**Título:** “ASOCIATIVIDAD Y PRODUCTIVIDAD DE LAS PYMES DEL ECUADOR”

**Autor:** Héctor Gustavo Villares Villafuerte

**Año:** 2010

**Universidad:** Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales

###### **Objetivo:**

- Determinar la relación entre la asociatividad y la productividad de las PYMES.

###### **Conclusiones:**

a. En este trabajo, se analiza la relación entre la asociatividad y la productividad de las PMES. En concreto, se considera la influencia de variables, tanto microeconómicas y macroeconómicas relacionadas con el proceso de producción en condiciones de no competencia perfecta de los mercados. Al estimar la función de producción obtenemos que la variable de importancia (Asociatividad) tiene una influencia positiva en la productividad de las PYMES, esto significa que todas aquellas pequeñas empresas y medianas empresas que tienen algún tipo de asociatividad (afiliado a un gremio, cámara u otras formas de asociación empresarial), en promedio incrementan su productividad, sobre las que no tienen ningún tipo de asociatividad. Además se evidencia que en la especificación las variables explican el 54.80% la productividad total de factores en las PYMES ecuatorianas para el año 2010.

###### **Antecedente 2:**

**Título:** “PROPUESTA DE UN MODELO DE ASOCIATIVIDAD APLICADO A LOS RESTAURANTES DE LA ZONA ALEDAÑA A LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA DE BOGOTÁ”



**Autores:** Luz María Arango Guzmán y Carlos Fernando Martínez Albarracín

**Año:** 2007

**Universidad:** Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá

**Objetivo:**

- Desarrollar una estrategia, por medio de la asociatividad, que permita generar una cooperación entre los restaurantes del sector de la Universidad Javeriana, con la cual se logre identificar objetivos comunes, para así aprovechar las oportunidades del mercado y proponer una solución a los problemas de gestión que se presentan en la actualidad.

**Conclusiones:**

- a. En la zona aledaña a la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá, entre las calles 40 y 41 y las carreras 8 y 13, existe una aglomeración de aproximadamente diez restaurantes de comida corriente, que no son explotados de la mejor manera según la información recopilada en encuestas realizadas a consumidores y propietarios de los diferentes restaurantes. De acuerdo con estas encuestas realizadas a treinta personas, consumidores regulares de almuerzo corriente de esta zona, a los cuales se les preguntó sobre el producto, el servicio y las instalaciones de los restaurantes, calificando en una escala de 1 a 5 su grado de satisfacción con los aspectos anteriores, donde uno es muy insatisfecho y cinco totalmente satisfecho. El resultado arrojado por las encuestas muestra una inconformidad en los tres aspectos de la siguiente manera: el 70% calificó entre 1 y 2 la calidad del servicio, un 58% calificó entre 2 y 3 la relación precio-calidad del producto y un 48% calificó 3 en la relación precio-cantidad. Estos resultados fueron explicados por la propietaria de “Exquisito” uno de los restaurantes de la zona, ubicado en la calle 41 con carrera 8, quien justifica la baja calidad en el producto y en el servicio como resultado de tres factores fundamentales: la competencia, la falta de poder de negociación con los proveedores y bajo margen de rentabilidad. Según Olga Lucía Albarracín, propietaria del restaurante, la competencia entre los restaurantes del sector ha llevado a mantener los precios de los almuerzos estáticos durante los últimos dos años con el fin de obtener una mayor cuota de mercado, en algunas ocasiones algunos restaurantes han recurrido a bajar sus precios con tal de alcanzar este fin. La falta de poder de negociación con los proveedores es otro grave problema ya que estos siempre imponen sus condiciones, lo que genera un serio problema ya que el proveedor es el primer eslabón de la cadena productiva y afecta directamente el servicio que se le presta al consumidor



final. Gracias a estos dos factores la rentabilidad obtenida por el restaurante es muy baja, lo que no permite realizar una inversión superior en la calidad del producto y en una mano de obra calificada. Con lo anterior se determina que no existe ningún tipo de cooperación entre los restaurantes de la zona, con lo cual no solamente se están dejando pasar oportunidades que podrían solucionar en gran medida sus problemas de gestión, sino que además se están perdiendo los beneficios que la asociatividad podría brindarles.

### 2.1.2. Antecedente Nacional

#### Antecedente 1:

**Título:** “LOS FACTORES QUE FAVORECEN O LIMITAN EL FORTALECIMIENTO DEL CAPITAL SOCIAL EN LOS PROCESOS DE ASOCIATIVIDAD. EL CASO DE LA RED DE MICROEMPRESARIAS DE CONFECCIONES DE SAN JUAN DE LURIGANCHO”

**Autores:** Jorge Ernesto Vargas Torres y Elizabeth Ticlla Oliva

**Año:** 2012

**Universidad:** Pontificia Universidad del Pacífico Católica del Perú

#### Objetivo:

- Aportar en el conocimiento que permita comprender mejor las características de la realidad del capital social y la asociatividad entre las microempresas del distrito de San Juan de Lurigancho

#### Conclusiones:

- a. Existe un factor fundamental para el éxito de los procesos asociativos empresariales y ese factor es “la confianza”. La confianza entre los miembros genera condiciones y lazos para realizar actividades comerciales y productivas conjuntas que conlleven al beneficio individual y colectivo de los miembros de la asociatividad. Entonces en los procesos de asociatividad exitoso debe existir la confianza ya que si no hay confianza no hay asociatividad. La visión compartida y los compromisos de responsabilidad entre las microempresarias, son las características positivas principales de las formas asociativas sea en una red o consorcio empresarial, ya que generan procesos de solidaridad y colaboración empresarial en el trabajo colectivo.



b. Con la asociatividad mejoran las condiciones de negociación de los microempresarias, ya que se generan vínculos de empatía y confianza con sus proveedores y clientes al adquirir sus insumos y realizar sus ventas en mejores condiciones. Las microempresarias que participan en procesos asociativos amplían sus redes de contactos que son elementos esenciales y relevantes para potenciar las actividades de emprendimiento comercial. El capital social se expresa en el grado de pertenencia de la microempresarias a los grupos organizados en este caso puede ser una red o un consorcio empresarial, lo cual facilita la unión de esfuerzos individuales y colectivos expresados en su quehacer empresarial. Las principales motivaciones de las microempresarias para participar en procesos asociativos es el acceso a nuevos mercados y las mejoras de su proceso de producciones generadas a través del aprendizaje y apoyo colectivo. El desarrollo económico local y la gerencia social son compatibles para el desarrollo “desde abajo” que propone la dinamización económica de cada localidad, desde sus pobladores, es decir desde la base de la pirámide social y económica.

### 2.1.3. Antecedentes Locales

#### **Antecedente 1:**

**Título:** “ASOCIATIVIDAD EMPRESARIAL DE LAS MICROEMPRESAS DEL CENTRO COMERCIAL CONFRATERNIDAD DEL DISTRITO DE WANCHAQ – CUSCO – 2016”

**Autor:** John David Quispe Ordoñez

**Año:** 2016

**Universidad:** Universidad Particular Andina del Cusco

#### **Objetivo:**

- Describir la asociatividad empresarial de las microempresas del centro comercial Confraternidad del distrito de Wanchaq-Cusco.

#### **Conclusiones:**

a. En el centro comercial Confraternidad de la ciudad del Cusco, el 36% de los microempresarios manifiestan que la “Asociatividad Empresarial” se da de modo regular, debido a que no todos los socios trabajan unidos para lograr objetivos de la asociación, se observa una baja cultura empresarial de cooperación, la cual crea desconfianza en los microempresarios quienes no se comprometen con la visión compartida de la asociación.



b. De acuerdo con los resultados de la investigación el 40.% de los microempresarios del centro comercial Confraternidad manifiestan que la “Cultura empresarial de Cooperación” se da de modo regular, esto se debe a que no todos los microempresarios de cada sección del centro comercial trabajan en equipo debido a que el 68% de los stands están cerrados, por otro lado existe discrepancias y se reúsan a cooperan entre ellos, cada cual trabaja independientemente buscando su propio beneficio sin solidarizarse con los demás.

c. De acuerdo con los resultados de la investigación el 34% de los microempresarios consideran que la “confianza y compromiso” se da de modo bajo, debido a que carecen de valores en común, no cumplen con responsabilidad los compromisos que asumen, a la vez existe una deficiente comunicación lo cual no ayuda a que trabajen de manera coordinada.

d. De acuerdo con los resultados de la investigación el 26% de los microempresarios consideran que la “Visión Compartida” se da de modo deficiente, debido a que no todos tienen los mismos objetivos, los acuerdos mutuos que toma en las reuniones no se cumple a cabalidad y en muchos casos no se llega a concretar, no todos tienen la oportunidad de coordinar en cuanto a las actividades que realiza el centro comercial se puede ver que hay una desigualdad de oportunidades, la visión personal que tienen los microempresarios no son de acuerdo a la visión que debe de tener el Centro comercial.

## **2.2. BASES TEÓRICAS.**

### **2.2.1. Microempresa.**

#### **2.2.1.1. Concepto de Microempresa.**

La Micro y Pequeña Empresa es la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios. (Congreso de la Republica del Perú, 2003).



Estas empresas denominadas muy pequeñas o microempresas, continúan siendo empresas, cuyas oportunidades y amenazas para crecer dependen de otros factores que no necesariamente están ligados a su tamaño. Las empresas de menor tamaño pueden, al igual que las demás empresas, encontrarse en el sector formal o informal, en sectores económicos débiles o competitivos, en países desarrollados o en desarrollo, enfrentar problemas técnicos, administrativos y financieros. La definición de microempresa varía entre países, más aun entre países desarrollados como entre menos desarrollados. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2006).

Se considera como microempresa a aquellas empresas que tienen como máximo 10 empleados, tanto remunerados como no remunerados, incluyendo al propio microempresario y a sus familiares que trabajen con él. (OIT, 2010).

#### **2.2.1.2. Características de las Microempresas.**

Según (Cruzado, 2014, pág. 05) las Mypes como unidades de negocio tienen diferentes características en cada uno de los países en donde se presentan, pues los criterios cuantitativos que las definen difieren inclusive en una misma región como Latinoamérica, por tanto es difícil ampliar la definición en base a datos cuantitativos. En el Perú, las Mypes presentan las siguientes características: el número de trabajadores varía entre 1 a 10 personas y sus niveles de ventas anuales no debe exceder un máximo de 150 Unidades Impositivas Tributarias (UIT) las cuales están por debajo de las 850 UIT que se les concede a las Pymes. Estas características se encuentran avaladas en el marco legal, y están sustentadas en la ley de la promoción y formalización de la pequeña y microempresa (Ley 28015), y a la ley general del sistema financiero y del sistema de seguros y orgánica de la Superintendencia de Banca y Seguros (Ley 26702). Así mismo, para identificar el número de Mypes existentes, al menos las formales, la Superintendencia de Nacional de Administración Tributaria (SUNAT) asigna en el sistema de Registro Único de Contribuyentes (RUC), un número para cada una de estas empresas, ya sean personas naturales o sociedades que realizan una actividad económica y que generan obligaciones tributarias.





### 2.2.1.3. Tipología de las MYPES

Según Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2006), se tipifica a las MYPES de la siguiente manera:

- a) **MYPE de Acumulación:** Las micro y pequeñas empresas de acumulación, tienen la capacidad de generar utilidades para mantener su capital original e invertir en el crecimiento de la empresa, tienen mayor cantidad de activos y se evidencia una mayor capacidad de generación de empleo remunerado.
- b) **MYPE de Subsistencia:** Las micro empresas de subsistencia son aquellas unidades económicas sin capacidad de generar utilidades, en detrimento de su capital, dedicándose a actividades que no requieren de transformación substancial de materiales o deben realizar dicha transformación con tecnología rudimentaria. Estas empresas proveen un “flujo de caja vital”, pero no inciden de modo significativo en la creación de empleo adicional remunerado.
- c) **Nuevos Emprendimientos:** Los nuevos emprendimientos se entienden como aquellas iniciativas empresariales concebidas desde un enfoque de oportunidad, es decir como una opción superior de autorrealización y de generación de ingresos. El plan nacional enfatiza el hecho que los emprendimientos apuntan a la innovación, creatividad y cambio hacia una situación económica mejor y más deseable ya sea para iniciar un negocio como para mejorar y hacer más competitivas las empresas.

### 2.2.1.4. Importancia de la MYPES

Para Vargas & Ticlla (2012, pág. 15), las MYPES representan un sector de mucha importancia en la economía peruana siendo la gran mayoría, en relación al número de empresas existentes en nuestro país. Las Micro y Pequeñas Empresas (MYPES) representan el 98% del total de empresas e iniciativas económicas en el Perú; generan aproximadamente el 75% del empleo y aportan alrededor del 44% de la riqueza generada. Las micro y pequeñas empresas en el Perú, tienen una gran influencia en la economía en el país ya que promueven la dinámica laboral y empresarial de millones de peruanos “desde abajo”, es de decir su peso en la economía peruana cada vez es más relevante.



### 2.2.1.5. Normatividad de las MYPES

Según Vargas & Ticlla (2012, págs. 16-17) la normatividad para las MYPES están conformado por los siguientes documentos:

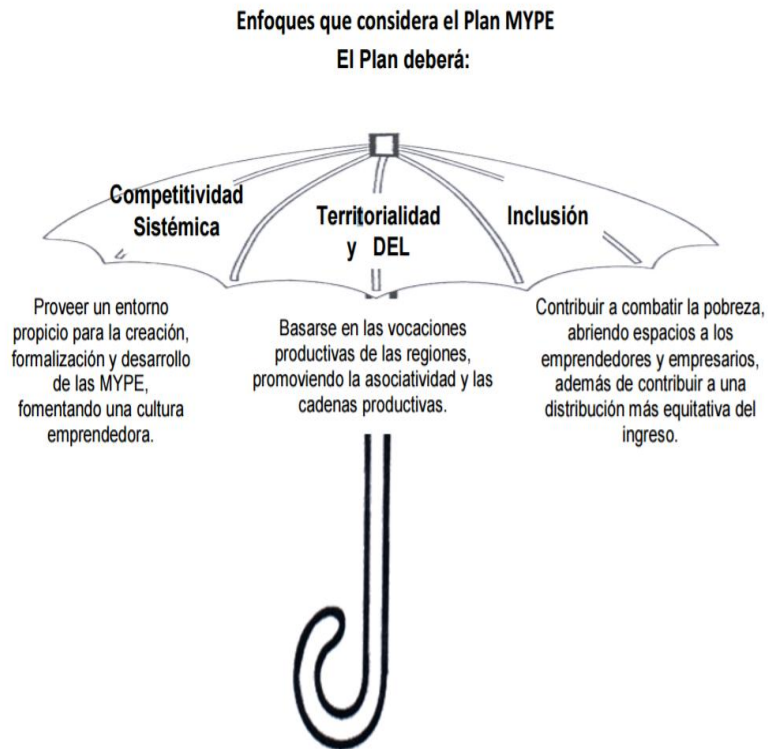
- a) En el año 2003 el Gobierno promulgó la Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa (Ley N° 28015) y su Reglamento (Decreto Supremo N° 009-2003-TR), donde nuevamente se establecen dos variables para clasificar una MYPE: número de trabajadores y niveles de ventas anuales.
- b) En el año 2013 el Gobierno promulgo la Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial (Ley N° 30056). Modificación de la denominación del “Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa”, aprobado por Decreto Supremo 007-2008-TR Modificándose a la denominación “Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente” . Modificación de los artículos 1, 5, 14 y 42.

Artículo 5: - Características de la micro, pequeñas y medianas empresas Las micro, pequeñas y medianas empresas deben ubicarse en alguna de las siguientes categorías empresariales, establecidas en función de sus niveles de ventas anuales:

- Microempresa: ventas anuales hasta el monto máximo de 150 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).
- Pequeña empresa: ventas anuales superiores a 150 UIT y hasta el monto máximo de 1700 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).
- Mediana empresa: ventas anuales superiores a 1700 UIT y hasta el monto máximo de 2300 UIT.

El incremento en el monto máximo de ventas anuales señalado para la micro, pequeña y mediana empresa podrá ser determinado por decreto supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas y el Ministro de la Producción cada dos (2) años.

En el Perú existe el Plan Nacional de la MYPE 2011 – 2021, (en proceso de consulta); cuyos lineamientos están constituidos por los siguientes ejes: Competitividad Sistémica, Territorialidad y Desarrollo Económico Local e Inclusión.



**Figura N° 01: Ejes del Plan MYPE al 2021.**

**Fuente:**(Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2006, pág. 29)

#### 2.2.1.6. Desafíos que enfrentan las MYPES

Según Plan Nacional para la productividad y competitividad de las MYPE (2010), los desafíos que enfrentan las MYPES son las siguientes:

- a) **Fortalecimiento de capacidades:** De la misma manera que los estratos anteriores, acá surge la necesidad de contar con capacitaciones permanentes en 36 temas de gestión empresarial (operaciones, finanzas, RR.HH., logística, marketing), en temas de normas tributarias y laborales, y en temas de optimización de procesos productivos (gestión de calidad, tecnologías, procesos de comercialización, etc.), para garantizar un adecuado posicionamiento en el sector de las MYPE. Así mismo se busca, con ello, fortalecer sus articulaciones comerciales para aprovechar las ventajas que le ofrecen el mercado en lo económico, técnico y financiero.



- b) **Redes y Alianzas:** Surge la necesidad de crear y consolidar redes y alianzas estratégicas con organizaciones que les brinden capacitaciones referentes y específicos para el desarrollo de las MYPE. Del mismo modo, se abrirían oportunidades de articulación comercial en donde se pueda aprovechar las ventajas económicas, técnicas y financieras.
- c) **Tecnología:** La tecnología aparece como impulsor de desarrollo, porque posibilita mejorar los procesos de producción, y al mismo tiempo estimula la incursión en temas de innovación.
- d) **Financiamiento:** El financiamiento es de gran interés e importancia, por ello se busca la generación de modalidades financieras que estén acorde con las exigencias y necesidades de las MYPE, y que garanticen el acceso a créditos que impulsen la inversión en activos fijos y acceso a tecnología que le permita obtener procesos más eficientes y competitivos.
- e) **Normatividad y Formalización:** Un marco institucional y normativo fortalecido provee las condiciones necesarias que faciliten el acceso a los productos y servicios de las MYPE (en esta tipología); además es necesario la promoción de su formalización con la finalidad de que puedan ser reconocidas y reguladas por la legislación peruana, lo que les permitiría aprovechar los beneficios de la ley MYPE.
- f) **Oportunidades de mercado:** Este desafío consiste en participar en las ventajas que les provee la ley MYPE, como son las compras estatales, a nivel nacional, regional y local; así como acceder a mayor información de mercado en el ámbito nacional e internacional para incursionar en nuevos nichos de negocio y/ o en oportunidades que les ofrece los nuevos tratados comerciales.

## 2.2.2. Asociatividad Empresarial

### 2.2.2.1. Concepto de Asociatividad Empresarial

Es la “Disposición y capacidad de un conjunto de personas independientes para integrar visiones, motivaciones y competencias productivas, en función de la realización de objetivos comunes que están relacionados con la mejora de la competitividad de los actores integrados”.(PROPOLI, 2008, pág. 17).



La asociatividad empresarial “es un mecanismo de cooperación entre empresas pequeñas y medianas, en donde cada empresa participante, manteniendo su independencia jurídica y autonomía gerencial, decide voluntariamente participar en un esfuerzo conjunto con los otros participantes para la búsqueda de un objetivo común” (Cegarra, Briones, & Ros, 2005, pág. 22)

“La Asociatividad es el acuerdo voluntario de dos o más empresas para colaborar complementariamente con la finalidad de lograr un objetivo estratégico común”. (Dirección General de Innovación, 2017)

Según (Liendo & Martínez, 2001, págs. 312-313) el modelo asociativo surge como uno de los mecanismos de cooperación que persigue la creación de valor a través de la solución de problemas comunes originados fundamentalmente, por falta de escala. Es decir, la insuficiencia del tamaño de las empresas hace muy difícil la incorporación de tecnologías, la penetración a nuevos mercados y el acceso a la información, entre otros. La asociatividad permite, a través de la implementación de estrategias colectivas y de carácter voluntario, alcanzar niveles de competitividad similares a los de empresas de mayor envergadura.

Esta forma de trabajo se caracteriza por:

- Independencia jurídica de los participantes
- Autonomía gerencial de cada una de las empresas

Con el objeto de aprovechar y potenciar las fortalezas de cada uno de los integrantes, el modelo asociativo posibilita desarrollar proyectos más eficientes, minimizando los riesgos individuales. Las empresas microempresarias, generalmente, mediante la implementación de acciones conjuntas mejoran la competitividad e incrementan la producción a través de alianzas entre los distintos agentes que interactúan en el mercado incrementando las oportunidades de crecimiento individual y colectivo.

El modelo asociativo en general, sin dejar de lado la autonomía de las empresas participantes, posibilita la resolución de problemas comunes tales como:



- Reducción de costos
- Incorporación de tecnología
- Mejora del posicionamiento en los mercados
- Acceso a mercados de mayor envergadura
- Capacitación de recursos humanos
- Incremento de productividad
- Acceso a recursos materiales y humanos especializados
- Desarrollo de economías de escala
- Disponibilidad de información
- Captación de recursos financieros
- Optimización de estándares de calidad
- Desarrollo de nuevos productos
- Ventajas competitivas
- Mejora de las posibilidades de negociación con clientes y proveedores

#### **2.2.2.2. Beneficios de la Asociatividad Empresarial**

Según Acevedo & Buirago (2009, págs. 10-12), la asociatividad como herramienta de cooperación entre las empresas para lograr una mayor productividad y competitividad en el actual mundo globalizado, ha mostrado en experiencias de otros países significativas ventajas, que las empresas deben adaptar en su estructura interna. Dentro de las ventajas de implementar una asociatividad empresarial se puede apreciar la ampliación y generación de economías de escala, que a la vez conlleva a la disminución de costos, a mejorar la productividad, a ser más eficientes y eficaces y a acceder a tecnología moderna y avanzada.

Otro aspecto importante que permite este instrumento es el mejoramiento y aprovechamiento del proceso de aprendizaje, por medio del intercambio de experiencias o especializándose en las ventajas productivas de las empresas. Además, al tener objetivos comunes de corto, mediano y largo plazo, guiados hacia el desarrollo sostenido y sostenible de la competitividad con la colaboración de los empresarios, el gobierno y demás agentes económicos, será más fácil lograr un buen funcionamiento de la asociatividad y así alcanzar auxilios que resultan inaccesibles de manera individual como



acceso a la financiación, mayor capacitación y tecnificación, elaboración de nuevos proyectos y logística y estudios del mercado.

Un beneficio primordial es que la asociatividad aumenta el poder de negociación con clientes y proveedores nacionales y extranjeros que les permitirán una mayor generación de valor agregado, calidad y cantidad en los bienes y servicios producidos a la hora de enfrentarse al mercado internacional sin descuidar la economía nacional, pues tendrán una mayor capacidad para producir y abastecer demandas requeridas.

Igualmente, es importante tener en cuenta que la asociatividad beneficia a los territorios, promoviendo en ellos un desarrollo sostenible, haciendo que exploten sus recursos al máximo generando una conciencia de respeto al medio ambiente, vinculando a los agentes económicos a los mercados internacionales, por medio de un desarrollo endógeno que las fortalezca y a la vez las haga más competitivas.

La calidad de vida se mejora en gran medida, con la implementación de la asociatividad pues esta permite que se den mejores niveles de empleo, que logran una mayor capacitación, acceso a servicios de salud y servicios públicos, contribuyendo al crecimiento económico del país y a mejorar las condiciones de vida de los empresarios y empleados de las empresas que estén cooperando, debido a que se cuenta con la colaboración de distintas instituciones gubernamentales y no gubernamentales que facilitan el proceso.

Un último beneficio importante es que por medio de esta, los empresarios están en una mejor disposición y capacidad de responder a las señales del mercado, desarrollando productos diferenciados, con marcas y estilos propios, teniendo en cuenta la demanda y oferta de los mismos.

Todas estas ventajas o beneficios llevarán a las empresas a competir mejor en todas las etapas de producción y comercialización, creando un mayor grado de confianza entre todos los agentes económicos, en donde tendrán que asumir riesgos y ganancias de manera conjunta, para lograr un desarrollo personal y empresarial.



### 2.2.2.3. Obstáculos a los que se enfrenta la Asociatividad Empresarial

Según Acevedo & Buirago (2009, págs. 12-13), aunque la asociatividad trae consigo numerosos beneficios, no es fácil llevarla a cabo pues existen cuantiosos inconvenientes que la imposibilitan, los cuales no provienen de la asociatividad como tal sino de los diferentes factores a los que se enfrentan los empresarios en el camino hacia la conformación de asociaciones, redes, cadenas y demás formas por las que se puede expresar este instrumento.

El primer obstáculo al que se enfrenta la implementación de la asociatividad son los modelos mentales y el marco cultural que rige en muchas ocasiones a las sociedades y en si para este caso a los empresarios, pues no son abiertos al cambio, y prefieren registrarse bajo las mismas condiciones en las que han estado siempre, ya sea por no cambiar una tradición familiar o por temor a perder lo que ya tienen instaurado. Así mismo existe un marco cultural en el que los empresarios prefieren seguir manteniendo el control absoluto de su empresa y en el que no quieren que nadie entre a ella a interferir en sus decisiones.

La falta de compromiso y constancia es uno de los obstáculos que imposibilitan en gran medida los procesos asociativos, pues los empresarios en muchas ocasiones no ven a la asociatividad como un verdadero mecanismo de ayuda ni como un modelo de desarrollo a seguir, por lo que no se comprometen realmente a sacarlo adelante.

Sumado a esto la ausencia de resultados y de logros tangibles, que se convierte en el tercer obstáculo, hace que los empresarios renuncien al poco tiempo a los procesos asociativos, pues sus frutos no se ven en un corto tiempo sino que por el contrario requieren de un gran esfuerzo, empeño y perseverancia, que les permita ver los efectos positivos que se desprenden de la cooperación.

Así mismo la definición de estructuras de organización, administración y operación es necesaria para la consecución de procesos asociativos exitosos, pues si esta no se genera, se entrarán en una serie de dificultades administrativas que no les permitirán llegar a feliz término, y que además no admitirán que las empresas surjan como deberían hacerlo. De igual forma una buena definición y estructuración de tareas les dejara sacar un mayor provecho de sus capacidades generándoles mayores rendimientos.





Existe además una gran dificultad para llegar a obtener los mismos estándares de calidad internacional que requieren los productos, pues en muchas ocasiones no se cuenta con la misma variedad de insumos, y mucho menos con una estructura de costos que permita producir con calidad, cantidad y precios competitivos.

Por último, la ausencia de apoyo por parte de instituciones ya sean gubernamentales o privadas no les permite a los empresarios enfrentar los tortuosos y difíciles caminos de la asociatividad, ya que no tienen un punto de partida que los guíe, y los aglomere.

#### **2.2.2.4. Formas de Asociatividad Empresarial**

Para Acevedo & Buirago (2009, págs. 13-18), las principales formas de asociatividad son las siguientes:

##### **a) Red empresarial**

Existen diversas definiciones de redes empresariales, así como autores que la definen dependiendo del entorno en el que se encuentren, sin embargo la más utilizada, y que muestra los rasgos más generales de esta es la que la plantea como “una alianza estratégica permanente entre un grupo claramente definido de empresas independientes, que colaboran para alcanzar objetivos comunes orientados al desarrollo de la competitividad de los participantes” (Guerrero, 2008).

Por su parte, autores como Cardona definen a las redes como los principales componentes de las cadenas productivas; para ella “son conjuntos de relaciones entre las unidades productivas para superar obstáculos y conquistar mercados más allá de los alcances individuales.” (Cardona, 2000, pág. 324).

##### **b) Cadena productiva**

Las cadenas productivas, por su parte, son sistemas conformados por la interacción entre diversos participantes ya sea de forma directa o indirecta en la producción de bienes o servicios, que están presentes desde la fabricación, hasta el consumo de estos, es decir que participan en todas las instancias de la cadena productiva. (Guerrero, 2008).



Para Cardona (2000, pág. 324), es un proceso sistémico en el que actúan todos los sectores de una actividad económica definida, existiendo una amplia concertación entre el sector público y privado, y teniendo como meta fija y clave obtener mayores niveles de competitividad. Así mismo, al citar de nuevo a Cardona quien plantea que las cadenas productivas son herramientas de asociación, definiéndolas como redes de procesos que involucran las esferas no solo de la producción de una mercancía, sino también de su distribución y comercialización, plantea la existencia de dos tipos de cadenas, la del productor y la del consumidor, las cuales al final son solo estrategias de cooperación que se desarrollan a partir de la búsqueda de una mayor competitividad.

### c) Clúster

Los clusters, otro tipo o forma de asociación, se refiere a la concentración geográfica y sectorial de diversas empresas que en medio de su interacción, son capaces de generar procesos de innovación y conocimiento especializado, a nivel individual las empresas siguen compitiendo entre sí, pero cooperan como industria. (Guerrero, 2008).

Para Cardona (2000, pág. 324), los clusters son ejemplos de aglomeraciones, que representan otro tipo de asociatividad, que son todo lo contrario a las redes, en estas se asocian por afinidades productivas o comerciales, sin construirse relaciones sociales como sucede en las redes, en los clusters se unen diversas empresas, pertenecientes a un mismo sector, bajo un mismo territorio concentrando a proveedores, productores, clientes y demás participantes del proceso productivo, teniendo como fin obtener mejores resultados en sus procesos.

Las empresas que participan en los clusters, pueden desempeñar las mismas o diversas actividades, y se pueden integrar de forma vertical u horizontal con el fin de encontrar una eficiencia colectiva, que traiga consigo beneficios y mayores rendimientos económicos.

Las compañías que quieran pertenecer a dichos clusters deberán ser especializadas, competitivas, innovadoras, de un alto nivel tecnológico en cuanto a su producción y adopción, trabajar en coordinación con las políticas públicas y las universidades como generadoras de conocimiento y estar localizadas geográficamente en torno a los recursos naturales que necesite.



Por otro lado, para Lazzeretti (2004), los clusters no son sólo modelos de organización productiva, sino que también son enfoques de desarrollo económico, que persiguen un desarrollo global centrándose en la búsqueda de ventajas competitivas de los lugares, por lo que estos han surgido y se han desarrollado gracias a la globalización.

#### **d) Distrito industrial**

Becattini (2004), ha sido quien ha impulsado el concepto de distritos industriales desde su experiencia en Italia, él los definió como entidades en las que se asocian tanto la comunidad como las empresas interrelacionándose mutuamente.

Para Albors & Molina (2001), plantean los distritos industriales como sinónimos de innovación y difusión tecnológica, ya que, gracias a la desagregación de las actividades productivas que se generan dentro de estos se da un proceso circular en el que las innovaciones pueden surgir con mayor facilidad de cualquiera de las fases que se forman, pues se pueden aprovechar mejor las oportunidades en los mercados y tener una reacción más rápida y versátil frente a los cambios que este mismo tenga.

Así mismo, Lazzeretti (2004), define a los distritos industriales enfatizando en el hecho de que estos se guían bajo un desarrollo local dándole un papel preponderante a la comunidad de empresas que lo conforman y a la sociedad en sí, se caracterizan por un “deseo de comunidad”, ya que instan a competir a las colectividades locales en conjunto y no por sí solas, estos se han afirmado en la actualidad como alternativa a los modelos de gran empresa imperantes.

Para Cardona (2000, pág. 324), los distritos industriales son una forma de organización industrial en la que se unen empresas de un mismo sector que generan una mayor innovación, con productos altamente diferenciados, competitivos y de mayor calidad.

#### **e) Otras formas de Asociatividad Empresarial**

Para Acevedo & Buirago (2009, págs. 18-19), las otras formas de asociatividad son las siguientes:



- **Alianza Estratégica:** Son acuerdos de organización y políticas de operación, en donde, empresas separadas comparten autoridad administrativa, establecen relaciones sociales y una posición conjunta. Además, se establece una relación fundamental que implica la cooperación de responsabilidades en un proyecto, es decir, la unión de esfuerzos y recursos para alcanzar mayor producción y mejores niveles de competitividad, a través de la economía solidaria.
- **Consortio:** Cuando dos o más personas en forma conjunta presentan una misma propuesta para la adjudicación, celebración y ejecución de un contrato, respondiendo solidariamente de todas y cada una de las obligaciones derivadas de la propuesta y del contrato. En consecuencia, las actuaciones, hechos y omisiones que se presenten en desarrollo de la propuesta y del contrato, afectarán a todos los miembros que lo conforman.
- **Unión temporal:** Cuando dos o más personas en forma conjunta presentan una misma propuesta para la adjudicación, celebración y ejecución de un contrato, respondiendo solidariamente por el cumplimiento total de la propuesta y del objeto contratado, pero las sanciones por el incumplimiento de las obligaciones derivadas de la propuesta y del contrato se impondrán de acuerdo con la participación en la ejecución de cada uno de los miembros del proyecto asociativo temporal

#### 2.2.2.5. Proceso Asociativo Empresarial

Para Liendo & Martínez (2001, págs. 314-315), En el proceso de formación de un grupo asociativo se pueden distinguir distintas fases que podemos clasificar de la siguiente manera:

##### a) Etapa de gestación

Durante este período se despierta el interés de los participantes al iniciarse un proceso de acercamiento. Aquí comienzan las acciones para la creación e integración del grupo asociativo, se analiza el potencial de cada una de las empresas, las ventajas de llevar adelante el proyecto.

**b) Etapa de estructuración**

En esta etapa, los empresarios ya han definido su rol dentro del grupo y han aceptado al mismo como herramienta para alcanzar el o los objetivos planteados. En este momento se definen las estrategias a seguir para el logro de los objetivos comunes.

**c) Etapa de madurez**

A esta altura del proceso de desarrollo, los empresarios ya han definido pautas de organización del grupo, el mismo ha adquirido identidad como tal, y existe claridad sobre las acciones a seguir.

En esta etapa se define la forma jurídica, basándose en las necesidades planteadas por la actividad a desarrollar. Así se crean las bases para la auto sostenibilidad del grupo.

**d) Etapa productiva o de gestión**

Este es el período donde se llevan a cabo las acciones para la obtención de los resultados esperados. Los procesos operativos internos se agilizan para llevar adelante la gestión empresarial.

**e) Etapa de declinación**

Esta etapa comienza cuando los rendimientos de la gestión disminuyen y la relación costo-beneficio del accionar del grupo es negativa. Es aquí donde deberá tomarse la decisión de desintegrar el grupo o iniciar nuevos proyectos.

**2.2.2.6. Elementos claves para la asociatividad Empresarial**

Para Narvaez, Fernandez, & Alexa (2008, págs. 74-92), identifica algunos elementos que se consideran fundamentales, sin los cuales es imposible que se generen asociatividad empresarial. Entre ellos destacan:



### a) Cultura empresarial de cooperación

Según lo plantea Mas Herrera (2005, pág. 15), la cooperación consiste en aumentar el grado de intercambio y apoyo entre los participantes de una economía, particularmente en ciertas industrias y sectores específicos, para que el resultado del juego económico sea exitoso para todos los agentes participantes. Para competir en un mundo globalizado es necesario cooperar. La cooperación se revela como una estrategia que maximiza las potencialidades económicas en sectores industriales y en la economía, pues define los obstáculos y problemas a lo largo de la cadena productiva y de comercialización, trayendo como consecuencia un incremento de la eficacia y mayores beneficios en términos generales, para ello es importante la colaboración, solidaridad, reciprocidad y apoyo mutuo.

- **Colaboración:** “Significa compartir conocimiento y aprendizaje con personas para alcanzar objetivos finales significativos para la organización”. (Amozorrutia, Lepelley, & Mendoza, 2017, pág. 5)
- **Solidaridad:** "Es aquel valor mediante el cual las personas se sienten y reconocen unidas, compartiendo las mismas obligaciones, intereses e ideales y conformando además uno de los pilares fundamentales sobre los que se asienta la ética moderna. la solidaridad parte del principio de dignidad de la persona, idealiza la justicia para buscar el bienestar de la sociedad. el bienestar de una sociedad no se da si existen miembros en ella que no pueden desarrollarse como tales, que no puedan participar del desarrollo social y económico de la sociedad donde se relacionan." (Giddens, 2012, pág. 85)
- **Reciprocidad:** La reciprocidad está dada por el sistema de prestaciones mutuas que se dan entre dos personas, dos grupos, dos poblaciones etc. Siendo la reciprocidad la correspondencia que se establece entre el acto de dar y el de tomar sin que intervenga el dinero. Las transferencias de alimentos que se producen en las sociedades tradicionales se enmarcan ordinariamente en la reciprocidad. También las ayudas de unas personas a otras y de unos grupos a otros se mueven en el ámbito de la reciprocidad en esas sociedades. (Gonnet, 2010)

**b) Confianza y compromiso**

Para Narvaez, Fernández, & Alexa (2008, págs. 74-92), la eficacia de los acuerdos entre empresas para lograr el desarrollo local solo es posible si los actores involucrados son capaces de mantener entre ellos el compromiso, la confianza y la cooperación para alcanzar las metas y objetivos establecidos. Además, es necesario que estos acuerdos sean perdurables. Para ello es necesario que los miembros de las asociaciones tengan seguridad en el grupo, seguridad en uno mismo, responsabilidad y tomar acuerdos que beneficien a toda la comunidad.

- **Seguridad en el grupo:** Capacidad de confiar totalmente en las otras personas con las que trabaja, manifestando los problemas que pueden surgir y que afectan al ambiente del equipo y avanzando todos juntos hacia la consecución de unos objetivos. (Echevarria, 2000, pág. 26)
- **Seguridad en uno mismo:** La confianza en uno mismo es una manera sana de comunicarse. Es la capacidad de defender de forma honesta y respetuosa, de expresar una opinión o decir cómo se siente, de pedir lo que se desea o necesita, de expresar su desacuerdo de manera respetuosa, de hacer sugerencias o dar a conocer sus ideas. (Echevarria, 2000, pág. 26)
- **Responsabilidad:** Significa responder, dar respuesta al llamado de otro. Está íntimamente ligada a la vocación. Tiene que ver con cumplir con las obligaciones personales, familiares, laborales y ciudadanas; con rendir cuentas; con obedecer a la propia conciencia, a las autoridades, como el ejercicio del compromiso que dignifica a cada persona. Responsabilidad también tiene que ver con asumir las consecuencias de nuestras decisiones y acciones. (De Febres, 2007, pág. 119)

**c) Trabajo en equipo**

Trabajo en equipo, se refiere a la realización del trabajo conjunto de manera organizada, a través de la distribución de actividades. (Vargas & Ticlla, 2012, pág. 105).



Para que se logre la asociatividad entre las empresas de una región o localidad y el consecuente desarrollo, se debe establecer un sistema de relaciones de trabajo y conexiones entre ellas que se constituya en parte de una cultura social que se fortalezca en el tiempo, sobre todo al considerar que la manera tradicional de hacer negocios es de forma individual. Los procesos de innovación y desarrollo solo funcionan cuando se producen fuertes vinculaciones entre quienes desarrollan las actividades industriales y de servicios, que dan lugar a redes que contienen diferentes tipos de tecnología, métodos de gestión, formas de financiación y calificación de recursos humanos. Para ello es necesario que se dé la comunicación, liderazgo entre los socios, se respete la diversidad y se asignen de manera adecuada los roles. (Vasquez Barquero, 2000, pág. 67)

- **Comunicación:** Es el proceso a través del cual se transmite información. Tradicionalmente se entendía como comunicación “el intercambio de sentimientos, opiniones, o cualquier otro tipo de información mediante habla, escritura u otro tipo de señales”. Partiendo de esta definición la comunicación a nivel general para poder ser transmitida de forma eficaz y eficiente necesita ser clara y concisa, ser transmitida de forma objetiva e imparcial. (Esan, 2015)
- **Liderazgo:** Liderazgo es la capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas. La fuente de esta influencia podría ser formal, tal como la proporcionada por la posesión de un rango general en una organización. El líder debe tener como características principales la satisfacción de necesidades de su grupo, la seguridad y la tendencia a la unidad. (Gomez, 2010, pág. 61)
- **Diversidad:** La diversidad es una condición inherente al ser humano. Se sustenta en el respeto a las diferencias individuales, hablar sobre la diversidad supone considerar una serie de indicadores muy diversos, como son el origen social, familiar, cultural, de sexo, intra o interpsicológicos. (Arnaiz, 2005, pág. 9)
- **Asignación de roles:** Establecer un conjunto de responsabilidades, actividades y autorizaciones. Con la asignación de roles se tendrán establecidas las tareas que realizará cada uno de los miembros del equipo. (MINTIC, 2012, pág. 6)



**d) Visión compartida**

Para Vasquez Barquero (2000, pág. 80), son propósitos, objetivos y acuerdos (visión compartida). La estrategia de desarrollo económico local se basa en la existencia de propósitos y relaciones económicas, sociales y políticas comunes entre empresas y actores. La eficiencia de las acciones reside en el acuerdo de los actores para lograr el desarrollo local.

- **Acuerdos:** Es la decisión tomada en común por dos o más personas, o por una junta, asamblea. También se denomina así a un pacto, tratado, convenio, convención o resolución tomada en el seno de una institución (cualquier tipo de organización o empresa, públicas o privadas, nacionales o internacionales). (Vasquez Barquero, 2000, pág. 82)
- **Objetivos:** Los objetivos son resultados que una empresa pretende alcanzar, o situaciones hacia donde ésta pretende llegar. Los objetivos deben ser mensurables, es decir, deben ser cuantitativos y estar ligados a un límite de tiempo. Los objetivos deben tener una definición clara, entendible y precisa, no deben prestarse a confusiones ni dejar demasiados márgenes de interpretación. (Armijo, 2009, pág. 24)
- **Propósito:** Es el objetivo que se quiere conseguir, requiere generalmente de esfuerzo y sacrificios. Puede tratarse de desarrollo personal, de una empresa con decisiones difíciles de tomar, de un proyecto complejo, o simplemente del propósito cotidiano de efectuar cada actividad programada. (Vasquez Barquero, 2000, pág. 90)

**e) Proximidad geográfica.**

Para Albuquerque (2000, pág. 57), se requiere de un contexto local que se constituya en un entorno capaz de favorecer el estímulo de las organizaciones empresariales que se encuentran asentadas en él. Los aspectos que potencian el desarrollo tienen que ver con la estructura productiva local, el mercado de trabajo local, la capacidad



empresarial y la tecnológica existente, los recursos naturales o ambientales, el sistema de crédito local, la estructura social y política, el patrimonio histórico y la cultura local.

- **Recursos y factores de productividad:** Los recursos económicos son los bienes y servicios disponibles para las personas y empresas y que se utilizan para producir productos de valor para el consumidor. Los recursos económicos clásicos son la tierra, el trabajo y el capital. La iniciativa empresarial también se considera como un recurso económico porque los individuos son los responsables de la creación de empresas y de movilizar los recursos económicos en el entorno empresarial. Estos recursos económicos son también conocidos como factores de producción. Los factores de producción describen la función que realiza cada uno de los recursos en el entorno empresarial. (Resico, 2016, pág. 123)
- **Mercados:** El mercado es la institución económica en la cual se produce el punto de encuentro entre las dos partes que intercambian un bien o servicio. El intercambio es un modo de aumentar la dotación de bienes y servicios a disposición de las personas, el sistema de mercado se basa en el intercambio, lo que implica que para obtener los bienes y servicios deseados se debe dar a la otra parte los que está a la vez requiere o desea. (Resico, 2016, pág. 97)

## 2.3. MARCO CONCEPTUAL

### 2.3.1. Afinidad

Significa proximidad, analogía, semejanza, parecido o parentesco de una cosa con otra. (Guerrero, 2008)

### 2.3.2. Asociatividad

Es un mecanismo de cooperación entre empresas pequeñas y medianas, en donde cada empresa participante, manteniendo su independencia jurídica y autonomía gerencial, decide voluntariamente participar en un esfuerzo conjunto con los otros participantes para la búsqueda de un objetivo común. (Tokman, 2001, pág. 36)



### **2.3.3. Autonomía**

Facultad o poder de una entidad territorial, integrada en otra superior, para gobernarse de acuerdo con sus propias leyes y organismos. (Liendo & Martínez, 2001, pág. 312)

### **2.3.4. Clusters**

Un grupo de empresas es una concentración geográfica de empresas interconectadas, suministradores e instituciones microempresarias en un campo particular. (Vargas & Ticlla, 2012, pág. 98)

### **2.3.5. Colectivo**

Es una agrupación social donde sus integrantes comparten ciertas características o trabajan en conjunto por el cumplimiento de un objetivo en común. (Acevedo & Buirago, 2009, pág. 34)

### **2.3.6. Comercialización**

Hacer que un producto tenga una organización y unas condiciones comerciales para su venta. (Cruzado, 2014, pág. 78)

### **2.3.7. Comunidad**

Es un conjunto de individuos, ya sea humano o animal, que tienen en común diversos elementos, como puede ser el idioma, el territorio que habitan, las tareas, los valores, los roles, el idioma o la religión. (Resico, 2016, pág. 18)

### **2.3.8. Concertación**

Es el proceso y la consecuencia de concertar (acordar, convenir, estipular) (Liendo & Martínez, 2001, pág. 313)

### **2.3.9. Cuantitativo**

Es un adjetivo que refiere a la naturaleza numérica de datos, métodos, investigaciones y / o resultados. (Carrasco, 2008)

### **2.3.10. Eficacia**

Es hacer lo que es apropiado, es decir, las actividades de trabajo que ayudan a la organización a alcanzar sus metas. (Cruzado, 2014, pág. 54)

**2.3.11. Estándar**

Que sirve de patrón, modelo o punto de referencia para medir o valorar cosas de la misma especie. (Guerrero, 2008)

**2.3.12. Estrategia**

Es un plan para dirigir un asunto. Una estrategia se compone de una serie de acciones planificadas que ayudan a tomar decisiones y a conseguir los mejores resultados posibles. La estrategia está orientada a alcanzar un objetivo siguiendo una pauta de actuación. / es un conjunto de acciones que se llevan a cabo para lograr un determinado fin. (Armijo, 2009, pág. 23)

**2.3.13. Financiamiento**

Se conoce como financiamiento o financiación el mecanismo por medio del cual se aporta dinero o se concede un crédito a una persona, empresa u organización para que esta lleve a cabo un proyecto, (Guerrero, 2008)

**2.3.14. Gremial**

Se conoce como gremio a la corporación formada por personas que desarrollan una misma profesión, oficio o actividad. Se trata de organizaciones que suelen estar regidas por estatutos especiales y distintas ordenanzas. (Resico, 2016, pág. 22)

**2.3.15. Inclusión**

Se denomina inclusión a toda actitud, política o tendencia que busque integrar a las personas dentro de la sociedad, buscando que estas contribuyan con sus talentos y a la vez se vean correspondidas con los beneficios que la sociedad pueda. (Acevedo & Buirago, 2009)

**2.3.16. Microempresa**

Es toda unidad económica constituida por una persona natural (conocida también como conductor, empresa unipersonal o persona natural con negocio) o jurídica. (Vargas & Ticlla, 2012, pág. 21)

**2.3.17. Optimizar**

Quiere decir buscar mejores resultados, más eficacia o mayor eficiencia en el desempeño de alguna tarea. (Guerrero, 2008)



### **2.3.18. Proceso**

Un proceso es una secuencia de pasos dispuesta con algún tipo de lógica que se enfoca en lograr algún resultado específico. (Cruzado, 2014)

### **2.3.19. Producción**

Se denomina producción a cualquier tipo de actividad destinada a la fabricación, elaboración u obtención de bienes y servicios. (Cruzado, 2014)

### **2.3.20. Productividad**

Es la relación entre la cantidad de productos obtenida por un sistema productivo y los recursos utilizados para obtener dicha producción. (Acevedo & Buirago, 2009)

### **2.3.21. Tecnología**

Conjunto de instrumentos, recursos técnicos o procedimientos empleados en un determinado campo o sector. (Guerrero, 2008)

### **2.3.22. Transformar**

Hacer que algo cambie o sea distinto, pero sin alterar totalmente todas sus características esenciales. (Resico, 2016)

### **2.3.23. UIT**

Son las iniciales de Unidad Impositiva Tributaria y es un valor de referencia que se utiliza en el Perú para determinar impuestos, infracciones, multas u otro aspecto tributario que las leyes del país establezcan. (Vargas & Ticlla, 2012)



2.4. VARIABLE DE ESTUDIO

a) Variable: Asociatividad Empresarial

b) Conceptualización de variable

Tabla N° 01: Conceptualización de la variable

Fuente: Elaboración prop

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES
ASOCIATIVIDAD EMPRESARIAL	Las asociaciones empresariales son formas de asociatividad económica que se crean tanto por iniciativa propia (generadas) como por inducción de un tercero (inducidas) para el fin instrumental de regular la actividad económica empresarial, constituyendo vínculos de confianza, cooperación y solidaridad. (Cáceres & Rodríguez, 2001). Además de la competencia deben existir otros elementos claves para generar procesos de asociatividad estos son: la cultura empresarial de cooperación, la confianza y compromiso, el trabajo en equipo, la visión compartida, localización y proximidad geográfica. (Narvaez, Fernández, & Alexa, 2008).	<b>D1: cultura empresarial de cooperación:</b> Se considera que ésta es necesaria con el fin de aumentar el grado de intercambio y apoyo entre los actores de una economía, particularmente en ciertas industrias y sectores específicos, para que el resultado del juego económico sea exitoso para todos los agentes participantes. (Mas Herrera,2005)
		<b>D2: La confianza y el Compromiso:</b> Se consideran el fundamento de la cooperación entre empresas, y permiten desarrollar relaciones más profundas que pueden servir en el futuro para otros proyectos. Sin embargo, cuando los niveles de confianza se ven limitados y no existe suficiente autonomía, las empresas pueden sufrir por información falsa, pecar por ingenuidad, perder reputación y, por último, ver disminuir sus beneficios La confianza y el compromiso son necesarios para alcanzar las metas y objetivos establecidos y de este modo, lograr la eficacia de los acuerdos, los cuales deben ser perdurables. (Narvaez, Fernández, & Alexa, 2008)
		<b>D3: Trabajo en Equipo:</b> Señalan que es necesario establecer un sistema de relaciones de trabajo y conexiones entre las empresas que se constituya en parte de una cultura que se fortalezca en el tiempo, sobre todo al considerar que la manera tradicional de hacer negocios es de forma individual. (Vargas & Ticlla, 2012)
		<b>D4: Visión Compartida:</b> Responde a la existencia de propósitos, objetivos y acuerdos, junto a relaciones económicas, sociales y políticas comunes entre empresas y actores. (Vázquez Barquero, 2000)
		<b>D5: Proximidad geográfica:</b> Se requiere de un contexto local que se constituya en un entorno capaz de favorecer el estímulo de las organizaciones empresariales que se encuentran asentadas en él. Los aspectos que potencian el desarrollo tienen que ver con la estructura productiva local, el mercado de trabajo local, la capacidad empresarial y la tecnológica existente, los recursos naturales o ambientales, el sistema de crédito local, la estructura social y política, el patrimonio histórico y la cultura local. (Albuquerque, 2000)

## c) Operacionalización de variables

Tabla N° 02: Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	
ASOCIATIVIDAD EMPRESARIAL	CULTURA EMPRESARIAL DE COOPERACION	Colaboración	
		Solidaridad	
		Reciprocidad	
	CONFIANZA COMPROMISO	Y	Seguridad en el grupo
			Seguridad en uno mismo
			Responsabilidad
	TRABAJO EN EQUIPO		Comunicación
			Liderazgo
			Diversidad
			Asignación de roles
	VISION COMPARTIDA		Acuerdos
			Objetivos
			Propósitos
	PROXIMIDAD GEOGRAFICA		La proximidad a recursos y factores productivos
			Mercados

Fuente: Elaboración propia.

## 2.5. MARCO EMPRESARIAL

### 2.5.1. Razón social

Asociación Tikary Microempresarias de Flores de la Comunidad de Pampaqhuehuar.

### 2.5.2. Localización

Pampaqhuehuar es una comunidad que está situada en medio de dos cerros llamado Inti Huatana, Distrito de Quiquijana, Provincia de Quispicanchi, Departamento de Cusco.



### **2.5.3. Reseña histórica**

Esta asociación nace en el 2005, por iniciativa de las mujeres de la comunidad de Pampaqhuehuar del Distrito de Quiquijana, con el nombre de Tikary palabra quechua que significa florecer.

Gracias al apoyo de la Municipalidad Provincial, Distrital de Quispicanchi u ONG, esta asociación se dedica a la producción y comercialización de flores aprovechando los recursos que muestra esta comunidad que es la abundancia de agua, la fertilidad de la tierra y el clima cálido.

En lo que respecta a la estructura de la asociación de productores de flores, ésta se constituye sobre la base de una directiva conformada por seis miembros que cumplen los roles de: presidenta, tesorera, secretaria, fiscal, y dos vocales, y el total de microempresarias, que corresponden a 45 pequeñas emprendedoras.

### **2.5.4. Misión**

Somos una asociación sostenible de pequeñas productoras de flores con enfoque empresarial que presta servicios de comercialización, ofertando al mercado productos de calidad.

### **2.5.5. Visión**

En 2020 ser reconocido como una de las asociaciones líderes de productoras de flores a nivel local y regional bajo un esquema incluyente, participativo y asociativo mediante la innovación de servicios, consolidando la competitividad y sostenibilidad.

### **2.5.6. Valores Organizacionales y Principios**

Para lograr realizar nuestra Misión y Visión, trabajamos con los siguientes valores y principios: servicios, compañerismo, trabajo, responsabilidad, protección del medio ambiente, equidad de géneros y sostenibilidad organizativa.





## 2.5.7. Padrón de Microempresarias

Nombres y Apellidos	Cargo
1. Huaman Pfuño, Matilde	Presidente
2. Ttito Ttito, Victoria	Vicepresidente
3. Luza Challco, Gladis	Secretaria
4. Tunqui Condori, Teodora	Tesorera
5. Quispe Conza, Eulogia	1er Vocal
6. Challco Ttito, Florentina	2do Vocal
7. Ttito Puma, Angela	Fiscal
8. Huallpa Ttito Liliana	Microempresaria
9. Villavicencio Suna, Aydee	Microempresaria
10. Ttito Vasquez, Barbara	Microempresaria
11. Ttito Ttito, Rosa	Microempresaria
12. Ima Ttito, Justina	Microempresaria
13. Challco Laura, Carolina	Microempresaria
14. Guerra Coya, Samuela	Microempresaria
15. Loza Mamani, Lucia	Microempresaria
16. Flores Pfuño, Ines	Microempresaria
17. Flores Pfuño, Marcelina	Microempresaria
18. Pfuño Santa Cruz Celia	Microempresaria
19. Flores Conza, Marcos	Microempresaria
20. Agular Ttito, Juana	Microempresaria
21. Challco Conza, Jesusa	Microempresaria
22. Mamani Mamani, Herminia	Microempresaria
23. Ramos Pfuño, Josefina	Microempresaria
24. Vargas Quispe, Mariluz	Microempresaria
25. Challco Luque, Ruth	Microempresaria
26. Paucar Quispe, Graciela	Microempresaria
27. Paucar Huaman, Margarita	Microempresaria
28. Ttito Quispe, Mauricio	Microempresaria
29. Huaman Huayhua, Mercedes	Microempresaria
30. Vargas Paucar, Anastasia	Microempresaria



31. Huaman Ttito, Modesta	Microempresaria
32. Ttito Quispe, Melisa	Microempresaria
33. Quispe Huaman, Eduarda	Microempresaria
34. Uscachi Quispe, Isabel	Microempresaria
35. Uscachi Quispe, Mirtha	Microempresaria
36. Mittani Huaman, Elsa	Microempresaria
37. Ccorimanya Mamani, Teresa	Microempresaria
38. Taracaya Quispe, Carla	Microempresaria
39. Pfuño Huayhua, Liseth	Microempresaria
40. Ttito Flores, Santusa	Microempresaria
41. Mexicano Pfuño, Julia	Microempresaria
42. Flores Huayhua, Betty	Microempresaria
43. Quiñonez Quispe, Ruth Mery	Microempresaria
44. Flores Huayhua, Filomena	Microempresaria
45. Mamani Conza, Paulina	Microempresaria



## CAPÍTULO III

### MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

#### 3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El presente trabajo de investigación es de tipo básica. Ya que no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad.” (Carrasco, 2008, pág. 43)

#### 3.2. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.

El presente trabajo de investigación es de enfoque cuantitativo. Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010).

#### 3.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

El diseño de la investigación es no experimental. Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010).

#### 3.4. ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN

El alcance de la presente investigación es descriptivo, ya que busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente.



### 3.5. POBLACIÓN DE ESTUDIO

La población motivo de estudio estuvo constituida por las 45 microempresarias que conforman las Microempresarias de Flores Tikary de la Comunidad de Pampaqhuehuar, distrito de Quiquijana.

**Tabla N° 03**

**Población de estudio**

<b>Población</b>	<b>Cantidad</b>
Microempresarias de Flores Tikary de la Comunidad de Pampaqhuehuar	45
<b>Total</b>	45

Fuente: Elaboración propia, resumen en base a las encuestas tomadas en las Microempresarias de la asociación Tikary.

### 3.6. TÉCNICA DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica e instrumento que se utilizó para la recolección y tratamiento de la información para la consecución de los objetivos son las siguientes:

**Tabla N° 04**

**Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

<b>Técnica</b>	<b>Instrumento</b>
Encuesta	- Cuestionario

Fuente: Elaboración propia,

### 3.7. PROCEDIMIENTOS DE ANÁLISIS DE DATOS

Para la presente investigación se usó de la estadística para el análisis y procesamiento de datos a través del programa SPSSStatistics 21.0. En su última versión (2012).

## CAPÍTULO IV

## RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

## 4.1. PRESENTACIÓN Y FIABILIDAD DEL INSTRUMENTO APLICADO

## 4.1.1. PRESENTACIÓN DEL INSTRUMENTO

Para describir la Asociatividad Empresarial de las Microempresarias de Flores Tikary de la Comunidad de Pampaqhuehwar, Distrito de Quiquijana, Provincia de Quispicanchi-2017, se aplicó un cuestionario a las microempresarias que conforman la asociación de productoras de flores, en el que se consideró 37 ítems distribuidos de la siguiente manera:

Tabla N° 05

## Distribución de los ítems del cuestionario

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems
Asociatividad Empresarial	Cultura empresarial de cooperación	Colaboración	1, 2
		Solidaridad	3, 4
		Reciprocidad	5, 6
	Confianza y compromiso	Seguridad en el grupo	7, 8, 9, 10
		Seguridad en uno mismo	11, 12, 13
		Responsabilidad	14, 15
	Trabajo en equipo	Comunicación	16, 17, 18
		Liderazgo	19, 20, 21
		Diversidad	22, 23
		Asignación de roles	24, 25
	Visión compartida	Acuerdos	26, 27
		Objetivos	28, 29
		Propósitos	30, 31
Proximidad geográfica	Proximidad a recursos y factores productivos.	32, 33, 34, 35	
	Proximidad a mercados	36, 37	

Fuente: Elaboración propia Fuente: Elaboración propia, resumen en base a las encuestas tomadas en las Microempresarias de la asociación Tikary.

Para las interpretaciones de las tablas y figuras estadísticas se utilizó la siguiente escala y tabla de interpretación.

Tabla N° 06

## Descripción de la escala de medición

Medida	Nivel	Interpretación	Descripción
<b>Siempre</b>	4,21 - 5	Muy desarrollada	Existe cooperación plena.
<b>Casi siempre</b>	3,41 – 4,20	Desarrollada	Existe cooperación.
<b>A veces</b>	2,61 – 3,40	Regularmente desarrollada	Existe cooperación en proceso de fortalecimiento.
<b>Casi nunca</b>	1.81 – 2,60	Poco desarrollada	Existe cooperación incipiente.
<b>Nunca</b>	1 – 1,80	No desarrollada	No se evidencia cooperación.

Fuente: Elaboración propia, resumen en base a las encuestas tomadas en las Microempresarias de la asociación Tikary.

## 4.1.2. FIABILIDAD DEL INSTRUMENTO APLICADO

Para determinar la fiabilidad del instrumento utilizado en la descripción de la Asociatividad Empresarial de las Microempresarias de Flores Tikary de la Comunidad de Pampaqhuehuar, Distrito de Quiquijana, Provincia de Quispicanchi- 2017. Se utilizó la técnica estadística “Índice de Consistencia Interna Alfa de Cronbach”, para lo cual se considera lo siguiente:

- Si el coeficiente Alfa de Cronbach es mayor o igual a 0.8. Entonces, el instrumento es fiable, por lo tanto, las mediciones son estables y consistentes.
- Si el coeficiente Alfa de Cronbach es menor a 0.8. Entonces, el instrumento no es fiable, por lo tanto, las mediciones presentan variabilidad heterogénea.

Para obtener el coeficiente de Alfa de Cronbach, se utilizó el software SPSS, cuyo resultado fue el siguiente:

Tabla N° 07

## Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.809	37

Fuente: Elaboración propia

Como se observa, el Alfa de Cronbach tiene un valor de 0.809 por lo que se establece que el instrumento es fiable para el procesamiento de datos.

#### 4.2. RESULTADOS DE LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE ASOCIATIVIDAD EMPRESARIAL

Para describir la Asociatividad Empresarial de las Microempresarias de Flores Tikary de la Comunidad de Pampaqhuehuar, Distrito de Quiquijana, Provincia de Quispicanchi-2017. Se consideró las dimensiones: Cultura empresarial de cooperación, confianza y compromiso, trabajo en equipo, visión compartida, proximidad geográfica. Los resultados se presentan a continuación:

##### A. Cultura empresarial de cooperación

Para describir la cultura empresarial de cooperación de las Microempresarias de Flores de la Comunidad de Pampaqhuehuar, Distrito de Quiquijana, Provincia de Quispicanchi – 2017, se consideró los indicadores: Colaboración, solidaridad, reciprocidad; los resultados se muestran a continuación:

Tabla N° 08

##### Indicadores de cultura empresarial de cooperación

	Colaboración		Solidaridad		Reciprocidad	
	N	%	N	%	N	%
No desarrollada	43	95.6%	42	93.3%	24	53.3%
Poco desarrollada	2	4.4%	3	6.7%	21	46.7%
Regularmente desarrollada	0	0%	0	0%	0	0%
Desarrollada	0	0%	0	0%	0	0%
Muy desarrollada	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia, resumen en base a las encuestas tomadas en las Microempresarias de la asociación Tikary.

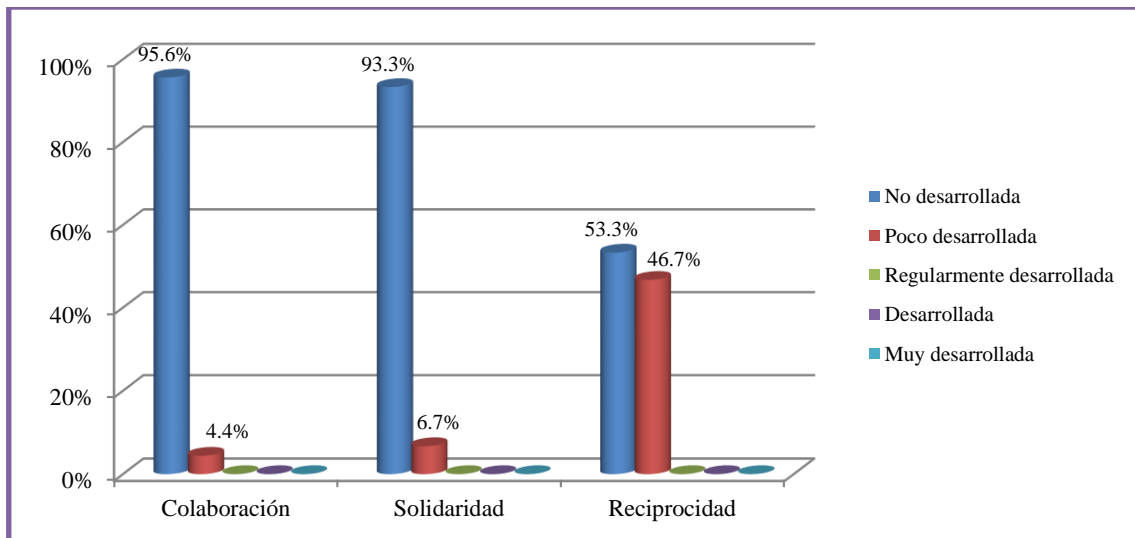


Figura 1: Indicadores de cultura empresarial de cooperación

Fuente: Elaboración propia, resumen en base a las encuestas tomadas en las Microempresarias de la asociación Tikary.

### Interpretación y análisis:

- El 95.6% de encuestadas consideran que no se está desarrollando la colaboración y 4.4% considera que existe colaboración incipiente, lo que se manifiesta en las encuestas, que las microempresarias no trabajan en base al ayni para lograr sus actividades particulares dentro de la asociación.
- El 93.3% de encuestadas consideran que no se evidencia solidaridad y 6.7% considera que es incipiente, lo que se manifiesta en las encuestas, que las microempresarias no se apoyan en actividades de forma voluntaria como en la construcción de mediaguas, faenas, actividades de siembra y cosecha de flores y otros.
- El 53.3% de encuestadas consideran que la reciprocidad no se está desarrollando y 46.7% considera que es poco desarrollada, lo que se manifiesta en las encuestas, que las microempresarias no corresponden a las diferentes formas de apoyo que se dan en la asociación, ya que el apoyo es más interesado.



Tabla N° 09

## Cultura empresarial de cooperación

	N	%
No desarrollada	44	97.8%
Poco desarrollada	1	2.2%
Regularmente desarrollada	0	0%
Desarrollada	0	0%
Muy desarrollada	0	0%
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia, resumen en base a las encuestas tomadas en las Microempresarias de la asociación Tikary.

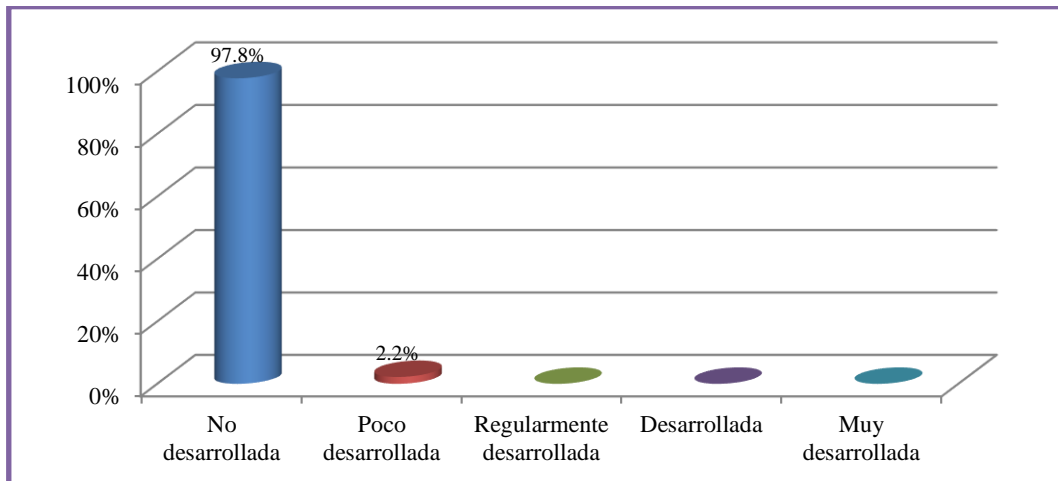


Figura 2: Cultura empresarial de cooperación

Fuente: Elaboración propia, resumen en base a las encuestas tomadas en las Microempresarias de la asociación Tikary.

**Interpretación y análisis:**

El 97.8% de encuestadas consideran que la cultura empresarial de cooperación no está desarrollada y 1% considera que es poco desarrollada, esto debido a que no todas las microempresarias trabajan unidas, poco o nada se involucran en las actividades dentro de la asociación. Se evidencia que el nivel es nada desarrollada en los indicadores de solidaridad, colaboración y reciprocidad.

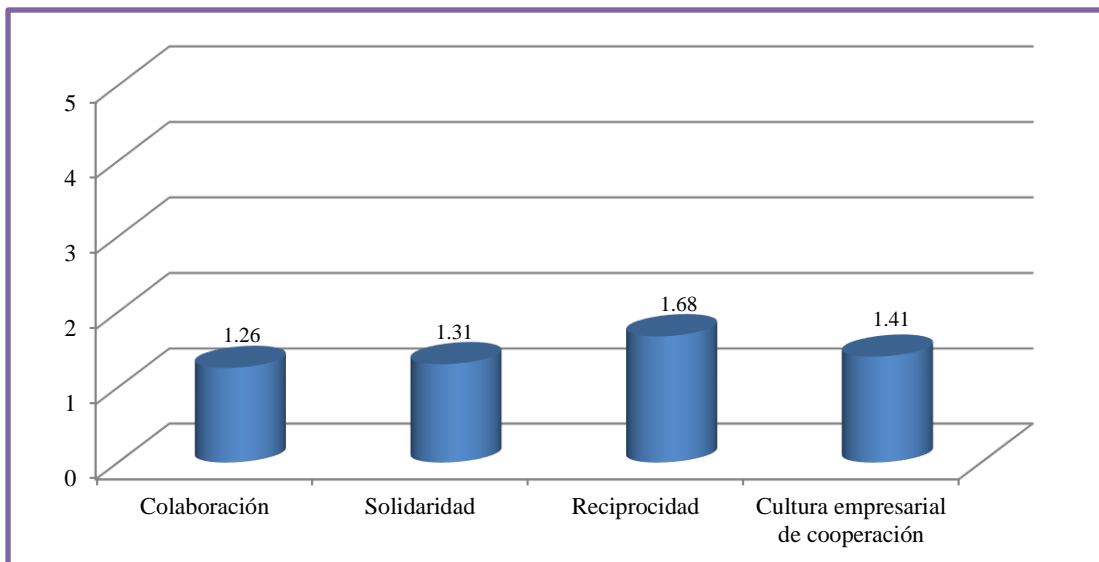
Tabla N° 10

## Comparación promedio de los indicadores de cultura empresarial de cooperación

	Promedio	Interpretación
Colaboración	1.26	No desarrollada
Solidaridad	1.31	No desarrollada
Reciprocidad	1.68	No desarrollada
<b>Cultura empresarial de cooperación</b>	<b>1.41</b>	<b>No desarrollada</b>

Fuente: Elaboración propia, resumen en base a las encuestas tomadas en las Microempresarias de la asociación Tikary.

Figura 3: Comparación promedio de los indicadores de cultura empresarial de cooperación



Fuente: Elaboración propia, resumen en base a las encuestas tomadas en las Microempresarias de la asociación Tikary.

**Interpretación y análisis:**

En la comparación promedio estadístico podemos observar que, la colaboración tienen promedio de 1.26 lo cual indica que no está desarrollada, la solidaridad tienen promedio de 1.31 lo cual indica que no está desarrollada, la reciprocidad tienen promedio de 1.68 lo cual indica que no está desarrollada. Por lo tanto la cultura empresarial de cooperación tiene promedio de 1.41 lo cual indica que no está desarrollada. Donde se observa que los indicadores de colaboración, solidaridad y reciprocidad tienen un promedio estadístico más bajo.

**B. Confianza y compromiso**

Para describir la confianza y compromiso de las Microempresarias de Flores Tikary de la Comunidad de Pampaqhuehuar, Distrito de Quiquijana, Provincia de Quispicanchi – 2017, se consideró los indicadores: Seguridad en el grupo, seguridad en uno mismo, responsabilidad; los resultados se muestran a continuación:

**Tabla N° 11**

**Indicadores de confianza y compromiso**

	Seguridad en el grupo		Seguridad en uno mismo		Responsabilidad	
	N	%	N	%	N	%
<b>No desarrollada</b>	25	55.6%	10	22.2%	0	0%
<b>Poco desarrollada</b>	18	40%	22	44.4%	0	0%
<b>Regularmente desarrollada</b>	2	4.4%	15	33.3%	2	4.4%
<b>Desarrollada</b>	0	0%	0	0%	31	68.9%
<b>Muy desarrollada</b>	0	0%	0	0%	12	26.7%
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia, resumen en base a las encuestas tomadas en las Microempresarias de la asociación Tikary.

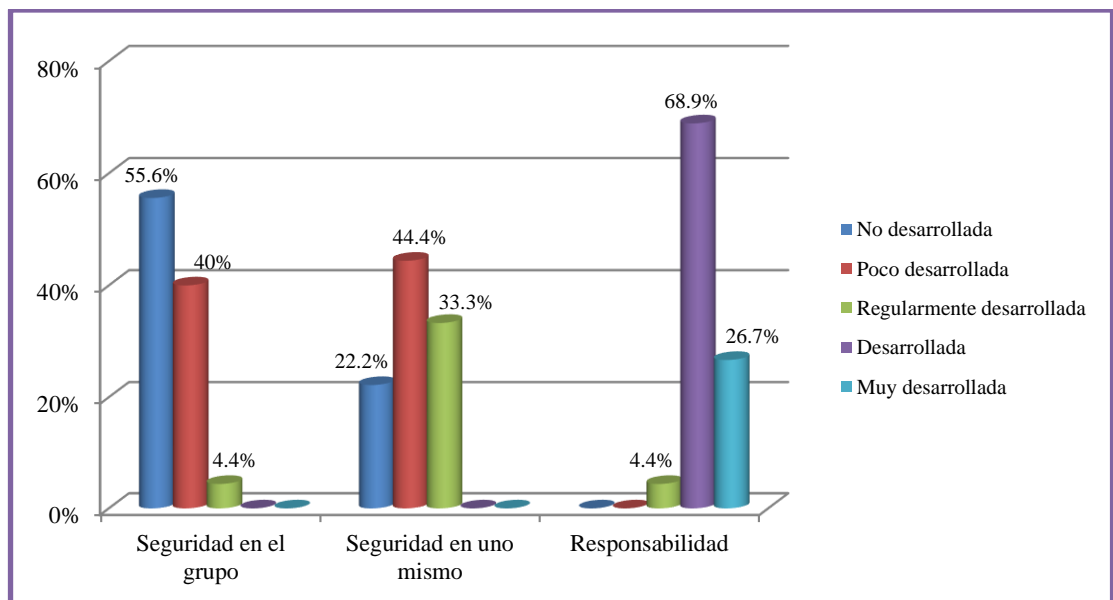


Figura 4: Indicadores de confianza y compromiso

Fuente: Elaboración propia, resumen en base a las encuestas tomadas en las Microempresarias de la asociación Tikary.



**Interpretación y análisis:**

- El 55.6% de encuestadas consideran que la seguridad en el grupo no está desarrollada, 40% considera que es poco desarrollada y 4.4% considera que es regularmente desarrollada, lo que se manifiesta en las encuestas, que las microempresarias realizan pocas actividades en grupo, y no confían totalmente en las actividades en el grupo y de manera individual.
- El 22.2% de encuestadas consideran que la seguridad en uno mismo no está desarrollada, 44.4% considera que es poco desarrollada y 33.3% considera que es regularmente desarrollada, lo que se manifiesta en las encuestas, que las microempresarias no aportan con ideas en las reuniones y no tienen seguridad en ellas mismas.
- El 26.7% de encuestadas consideran que la responsabilidad es muy desarrollada, 68.9 % considera que es desarrollada y 4.4% considera que es regularmente desarrollada, lo que se manifiesta en las encuestas, que las microempresarias asisten puntualmente a las actividades de reuniones, trabajos colectivos y capacitaciones; porque en la asociación tienen multas por tardanzas e inasistencia.

**Tabla N° 12**  
**Confianza y compromiso**

	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>No desarrollada</b>	0	0%
<b>Poco desarrollada</b>	22	48.9%
<b>Regularmente desarrollada</b>	22	48.9%
<b>Desarrollada</b>	1	2.2%
<b>Muy desarrollada</b>	0	0%
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia, resumen en base a las encuestas tomadas en las Microempresarias de la asociación Tikary.

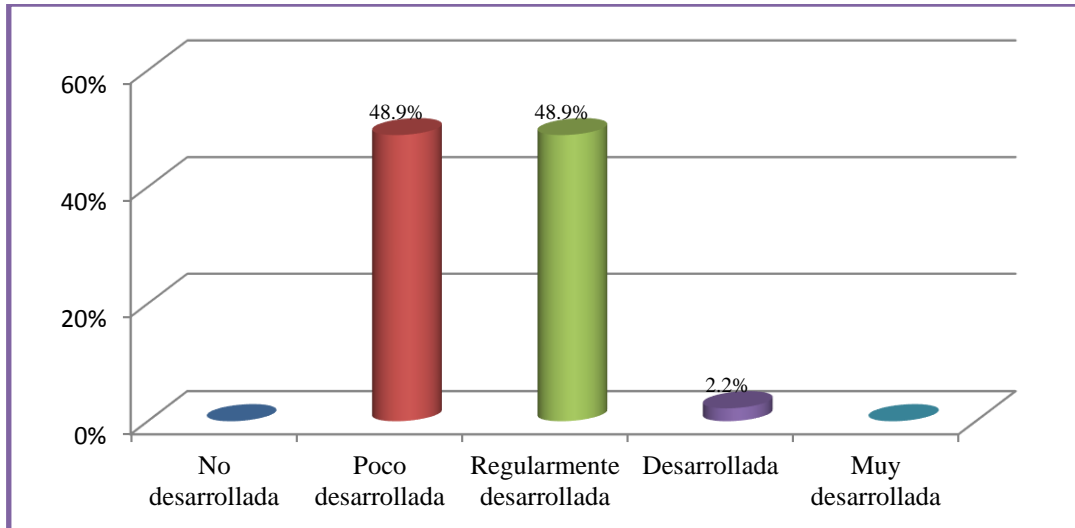


Figura 5: Confianza y compromiso

Fuente: Elaboración propia, resumen en base a las encuestas tomadas en las Microempresarias de la asociación Tikary.

**Interpretación y análisis:**

El 48.9% de encuestadas consideran que la confianza y compromiso esta regularmente desarrollada, 48.9% considera que es poco desarrollada y 2.2% considera que es desarrollada. Se evidencia que los indicadores de seguridad en el grupo no están desarrolladas, seguridad en uno mismo es poco desarrollada y responsabilidad es desarrollada.

**Tabla N° 13**

**Comparación promedio de los indicadores de confianza y compromiso**

	Promedio	Interpretación
Seguridad en el grupo	1.76	No desarrollada
Seguridad en uno mismo	2.54	Poco desarrollada
Responsabilidad	3.75	Desarrollada
<b>Confianza y compromiso</b>	<b>2.68</b>	<b>Regularmente desarrollada</b>

Fuente: Elaboración propia, resumen en base a las encuestas tomadas en las Microempresarias de la asociación Tikary.

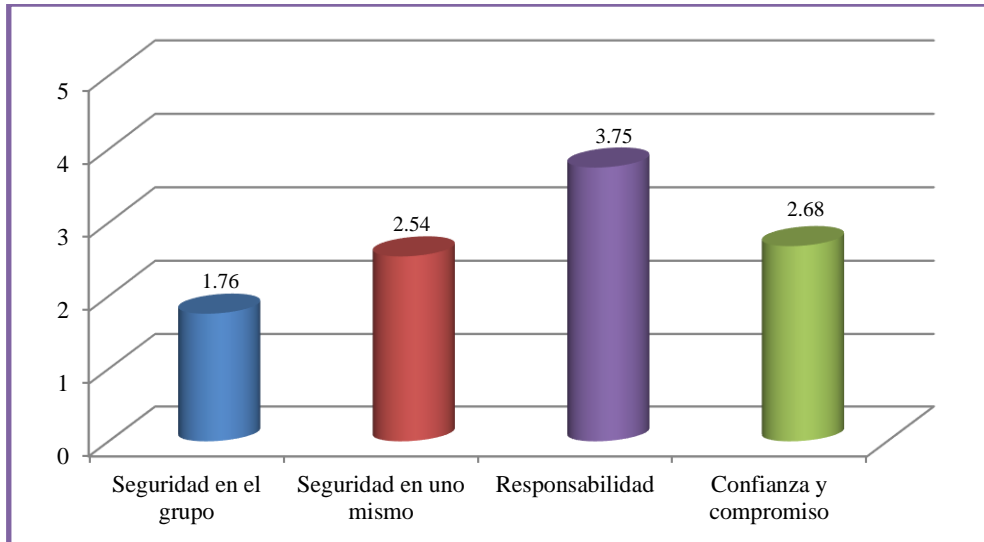


Figura 6: Comparación promedio de los indicadores de confianza y compromiso

Fuente: Elaboración propia, resumen en base a las encuestas tomadas en las Microempresarias de la asociación Tikary.

### **Interpretación y análisis:**

En la comparación promedio podemos observar que, la seguridad en el grupo tiene promedio de 1.76 lo cual indica que no está desarrollada, la seguridad en uno mismo, tiene promedio de 2.54 lo cual indica que es poco desarrollada, la responsabilidad tienen promedio de 3.75 lo cual indica que es desarrollada. Por lo tanto la confianza y compromiso tiene promedio de 2.68 lo cual indica que esta regularmente desarrollada. Donde se observa que el indicador de responsabilidad tiene el promedio estadístico más bajo en comparación con el indicador de seguridad en el grupo.

### **C. Trabajo en equipo**

Para describir el trabajo en equipo de las Microempresarias de Flores Tikary de la Comunidad de Pampaqhuehuar, Distrito de Quiquijana, Provincia de Quispicanchi – 2017, se consideró los indicadores: Comunicación, liderazgo, diversidad, asignación de roles; los resultados se muestran a continuación:

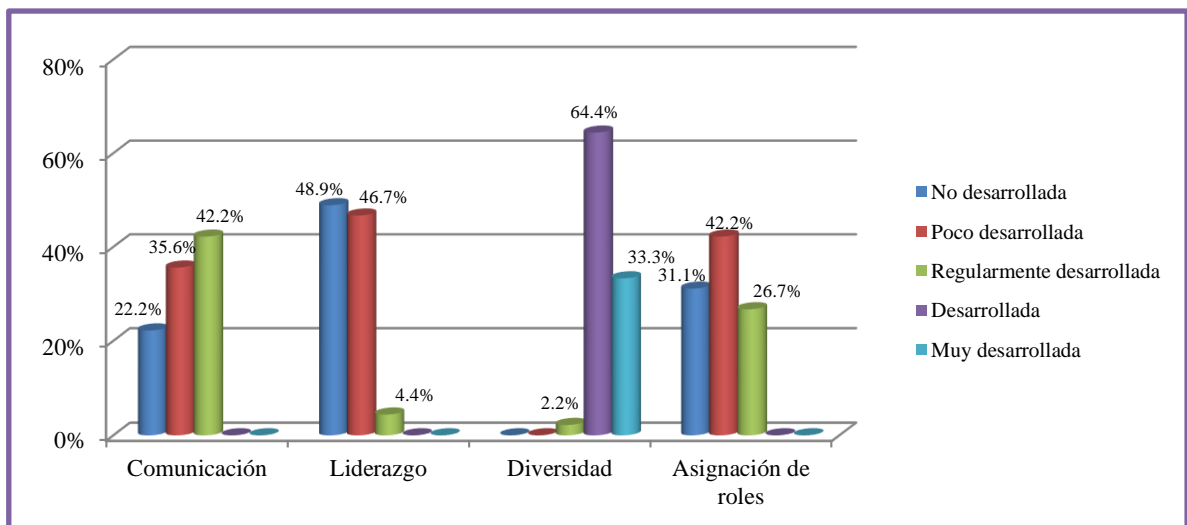
Tabla N° 14

Indicadores de trabajo en equipo

	Comunicación		Liderazgo		Diversidad		Asignación de roles	
	N	%	N	%	N	%	N	%
No desarrollada	10	22.2%	22	48.9%	0	0%	14	31.1%
Poco desarrollada	16	35.6%	21	46.7%	0	0%	19	42.2%
Regularmente desarrollada	19	42.2%	2	4.4%	1	2.2%	12	26.7%
desarrollada	0	0%	0	0%	29	64.4%	0	0%
Muy desarrollada	0	0%	0	0%	15	33.3%	0	0%
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia, resumen en base a las encuestas tomadas en las Microempresarias de la asociación Tikary.

Figura 7: Indicadores de trabajo en equipo



Fuente: Elaboración propia, resumen en base a las encuestas tomadas en las Microempresarias de la asociación Tikary

Interpretación y análisis:

- El 22.2% de encuestadas consideran que la comunicación no está desarrollada, 35.6% considera que es poco desarrollada y 42.2% considera que es regularmente desarrollada, lo que se manifiesta en las encuestas, que las microempresarias intervienen respetando el orden previamente acordado en las reuniones y muy pocas veces manifiestan ideas y



puntos de vista debido a elementos distractores, como atender a sus niños, lactar a sus bebes.

- El 48.9% de encuestadas consideran que el liderazgo no está desarrollada, 46.7% considera que es poco desarrollada y 4.4% considera que es regularmente desarrollada, lo que se manifiesta en las encuestas, que las junta directiva si identifica las necesidades de acuerdo a sus conveniencias; los acuerdos son solo tomados por ellas y no por todas las microempresarias y cuando se da un problema no siempre ayudan a solucionarlo.
- El 33.3% de encuestadas consideran que la diversidad es muy desarrollada, 64.4% considera que es desarrollada y 2.2% considera que es regularmente desarrollada, lo que se manifiesta en las encuestas, que las microempresarias se respetan independientemente de su género, raza, condición física, ideología, credo e instrucción y las ideas expresadas de las demás aunque sea diferentes a las suyas.
- El 31.1% de encuestadas consideran que la asignación de roles no está desarrollada, 42.2% considera que es poco desarrollada y 26.7% considera que es regularmente desarrollada, lo que se manifiesta en las encuestas, que las microempresarias no siempre aportan porque no cuentan con los recursos y participan en actividades colectivas cuando sienten que ellas se van a beneficiar.

**Tabla N° 15**

**Trabajo en equipo**

	N	%
No desarrollada	0	0%
Poco desarrollada	24	53.3%
Regularmente desarrollada	21	46.7%
Desarrollada	0	0%
Muy desarrollada	0	0%
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia, resumen en base a las encuestas tomadas en las Microempresarias de la asociación Tikary.



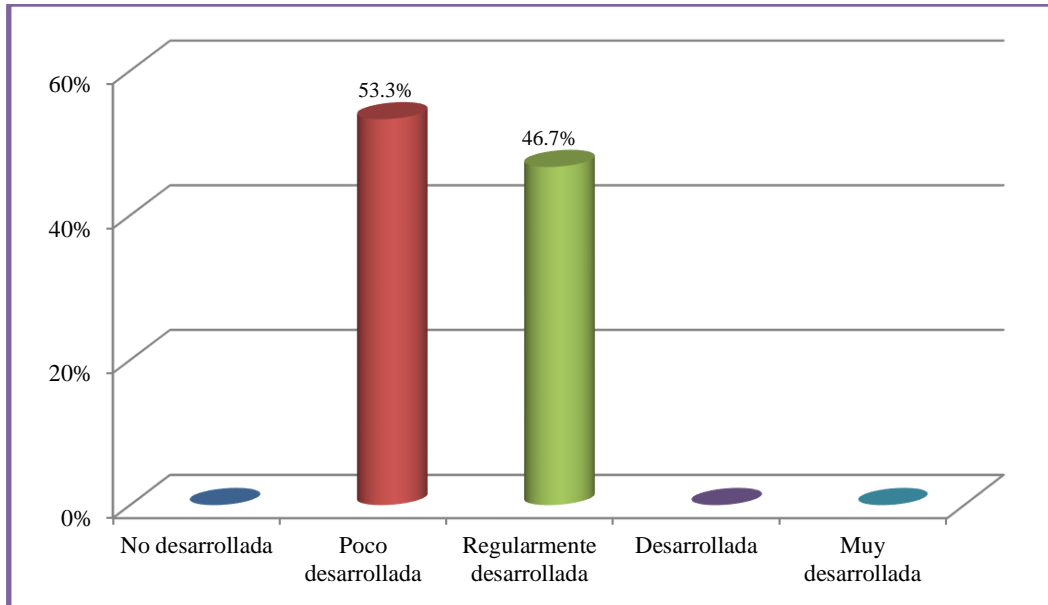


Figura 8: Trabajo en equipo

Fuente: Elaboración propia, resumen en base a las encuestas tomadas en las Microempresarias de la asociación Tikary.

**Interpretación y análisis:**

El 53.3% de encuestadas consideran que el trabajo en equipo es poco desarrollada, 46.7% considera que es regularmente desarrollada. Se evidencia en los indicadores que la comunicación es regularmente desarrollada, el liderazgo es nada desarrollada, la diversidad es desarrollada, y asignación de roles es poco desarrollada.

**Tabla N° 16**

**Comparación promedio de los indicadores de trabajo en equipo**

	Promedio	Interpretación
Comunicación	2.61	Regularmente desarrollada
Liderazgo	1.80	No desarrollada
Diversidad	3.56	desarrollada
Asignación de roles	2.23	Poco desarrollada
<b>Trabajo en equipo</b>	<b>2.55</b>	<b>Poco desarrollada</b>

Fuente: Elaboración propia, resumen en base a las encuestas tomadas en las Microempresarias de la asociación Tikary.

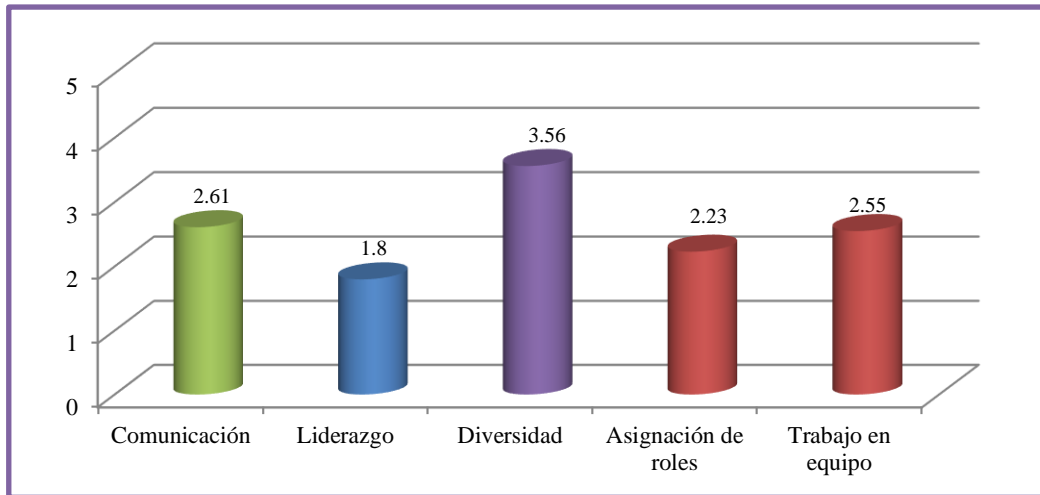


Figura 9: Comparación promedio de los indicadores de trabajo en equipo

Fuente: Elaboración propia, resumen en base a las encuestas tomadas en las Microempresarias de la asociación Tikary.

### **Interpretación y análisis:**

En la comparación promedio podemos observar que, la comunicación tiene promedio de 2.61 lo cual indica que es regularmente desarrollada, el liderazgo tiene promedio de 1.80 lo cual indica que es nada desarrollada, la diversidad tiene promedio de 3.56 lo cual indica que es desarrollada y la Asignación de roles tiene promedio de 2.23 lo cual indica que es poco desarrollada. Por lo tanto el trabajo en equipo tiene promedio de 2.55 lo cual indica que es poco desarrollada. Donde se observa que el indicador de liderazgo tiene el promedio más bajo en comparación con el indicador de diversidad.

### **D. Visión compartida**

Para describir la visión compartida de las Microempresarias de Flores Tikary de la Comunidad de Pampaqhuehwar, Distrito de Quiquijana, Provincia de Quispicanchi – 2017, se consideró los indicadores: Acuerdos, objetivos, propósitos; los resultados se muestran a continuación:

**Tabla N° 17**

**Indicadores de visión compartida**

	Acuerdos		Objetivos		Propósitos	
	N	%	N	%	N	%
<b>No desarrollada</b>	0	0%	15	33.3%	0	0%
<b>Poco desarrollada</b>	16	35.6%	25	55.6%	15	33.3%
<b>Regularmente desarrollada</b>	16	35.6%	5	11.1%	29	64.4%
<b>Desarrollada</b>	13	28.9%	0	0%	1	2.2%
<b>Muy desarrollada</b>	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia, resumen en base a las encuestas tomadas en las Microempresarias de la asociación Tikary.

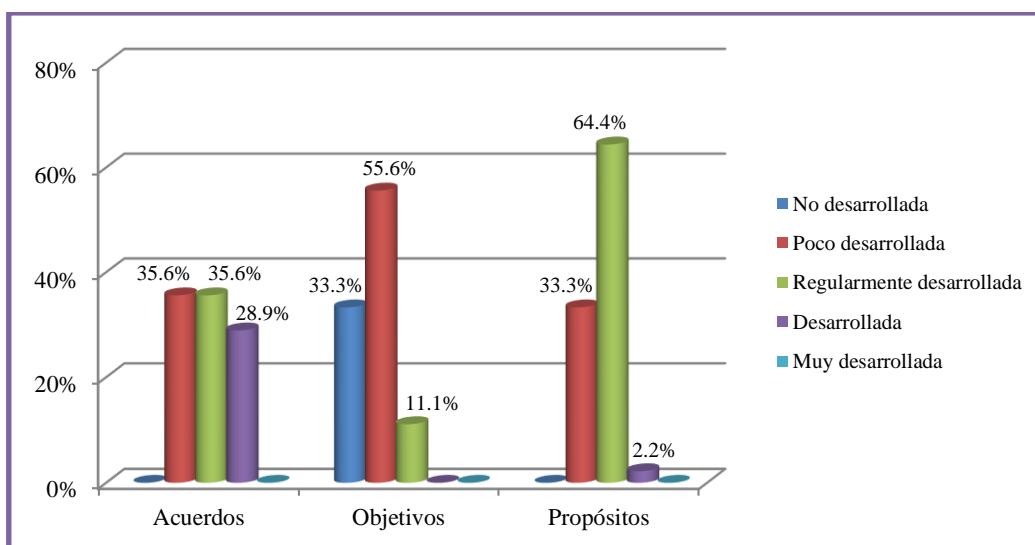


Figura 10: Indicadores de visión compartida

Fuente: Elaboración propia, resumen en base a las encuestas tomadas en las Microempresarias de la asociación Tikary.

**Interpretación y análisis:**

- El 35.6% de encuestadas consideran que los acuerdos sobre actividades programadas son poco desarrolladas, 35.6% considera que es regularmente desarrollada y 28.9% considera que es desarrollada, lo que se manifiesta en las encuestas, que la junta directiva no toma acuerdos tomando en cuenta la participación de las microempresarias, ya que, pocas

veces las microempresarias participan para tomar acuerdos de las diferentes actividades programadas, tienen programación pero muchas veces no la cumplen.

- El 33.3% de encuestadas consideran que los objetivos de la asociación no están desarrolladas, 55.6% considera que son poco desarrolladas y 11.1% consideran que están regularmente desarrolladas, lo que se manifiesta en las encuestas, que las microempresarias no siempre realizan trabajos por el cumplimiento de sus objetivos, solo trabajan por sus objetivos personales; no siempre cumplen con los tiempos de entrega de los pedidos.
- El 33.3% de encuestadas consideran que los compromisos para el logro de los propósitos de la asociación son poco desarrolladas, 64.4% consideran que es regularmente desarrolladas y 2.2% consideran que es desarrollada, lo que se manifiesta en las encuestas, que las microempresarias pocas veces realizan actos de compromiso para alcanzar con todo lo propuesto y no se sienten muy animadas porque hay diferencias entre las microempresarias y la directiva.

**Tabla N° 18**

**Visión compartida**

	N	%
<b>No desarrollada</b>	0	0%
<b>Poco desarrollada</b>	23	51.1%
<b>Regularmente desarrollada</b>	22	48.9%
<b>Desarrollada</b>	0	0%
<b>Muy desarrollada</b>	0	0%
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia, resumen en base a las encuestas tomadas en las Microempresarias de la asociación Tikary.

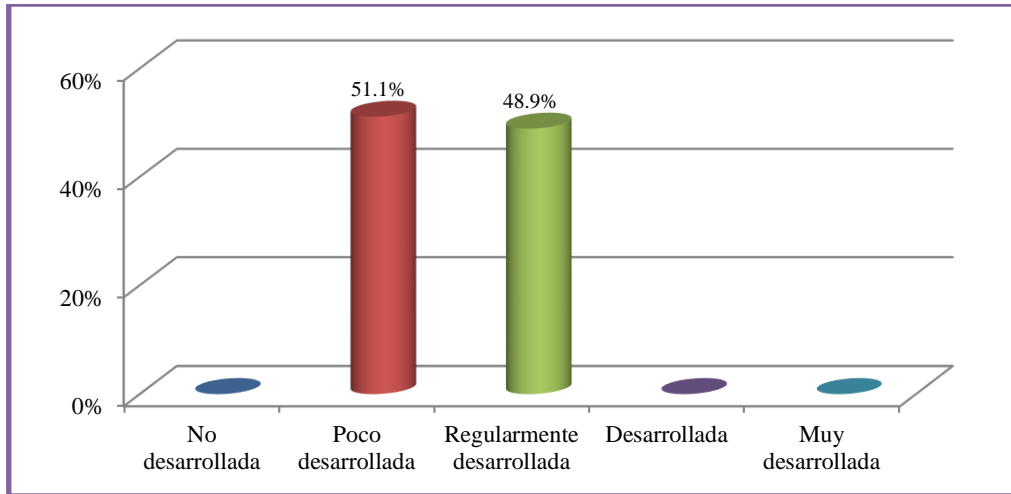


Figura 11: Visión compartida

Fuente: Elaboración propia, resumen en base a las encuestas tomadas en las Microempresarias de la asociación Tikary.

**Interpretación y análisis:**

El 51.1% de encuestadas consideran que la visión compartida es poco desarrollada, 48.9% considera que es regularmente desarrollada. Se evidencia en los indicadores de acuerdos es regularmente desarrollada, objetivos es poco desarrollada y propósitos es regularmente desarrollada.

**Tabla N° 19**

**Comparación promedio de los indicadores de visión compartida**

	Promedio	Interpretación
Acuerdos	2.93	Regularmente desarrollada
Objetivos	2.09	Poco desarrollada
Propósitos	2.70	Regularmente desarrollada
<b>Visión compartida</b>	<b>2.57</b>	<b>Poco desarrollada</b>

Fuente: Elaboración propia, resumen en base a las encuestas tomadas en las Microempresarias de la asociación Tikary.

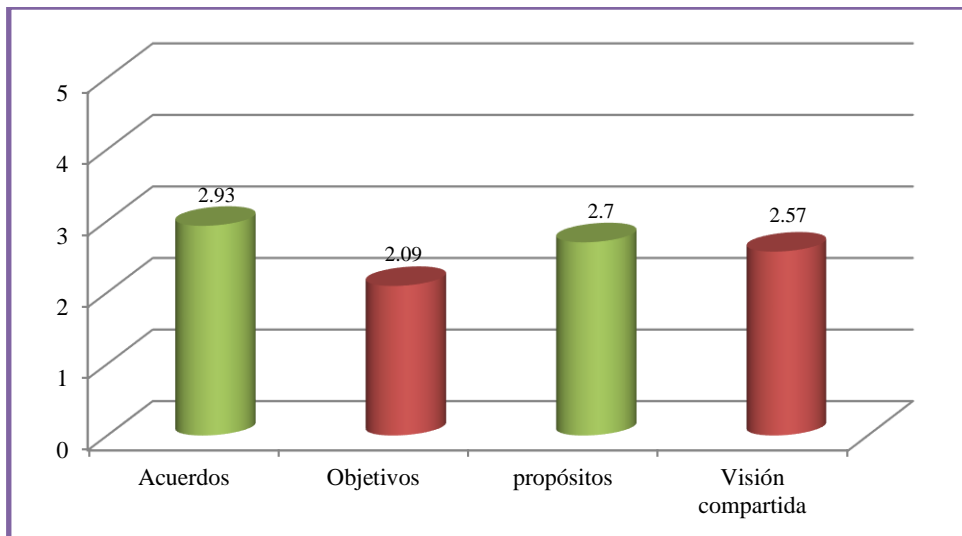


Figura 12: Comparación promedio de los indicadores de visión compartida

Fuente: Elaboración propia, resumen en base a las encuestas tomadas en las Microempresarias de la asociación Tikary.

### **Interpretación y análisis:**

En la comparación promedio podemos observar que, los acuerdos tiene promedio de 2.93 lo cual indica que es regularmente desarrollada, los objetivos tiene promedio de 2.09 lo cual indica que es poco desarrollada, los propósitos tiene promedio de 2.70 lo cual indica que es regularmente desarrollada. Por lo tanto la visión compartida tiene promedio de 2.57 lo cual indica que es poco desarrollada. Donde se observa que los indicadores de Objetivos y Visión compartida tienen los promedios más bajos en comparación con los indicadores acuerdos y propósitos.

### **E. Proximidad geográfica**

Para describir la localización y proximidad geográfica de las Microempresarias de Flores Tikary de la Comunidad de Pampaqhuehuar, Distrito de Quiquijana, Provincia de Quispicanchi – 2017, se consideró los indicadores: Proximidad a recursos y factores productivos, proximidad a mercados; los resultados se muestran a continuación:

Tabla N° 20

Indicadores de proximidad geográfica

	Proximidad a recursos y factores productivos		Proximidad a mercados	
	N	%	N	%
No desarrollada	2	4.4%	12	26.7%
Poco desarrollada	31	68.9%	26	57.8%
Regularmente desarrollada	11	24.4%	7	15.6%
desarrollada	1	2.2%	0	0%
Muy desarrollada	0	0%	0	0%
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia, resumen en base a las encuestas tomadas en las Microempresarias de la asociación Tikary.

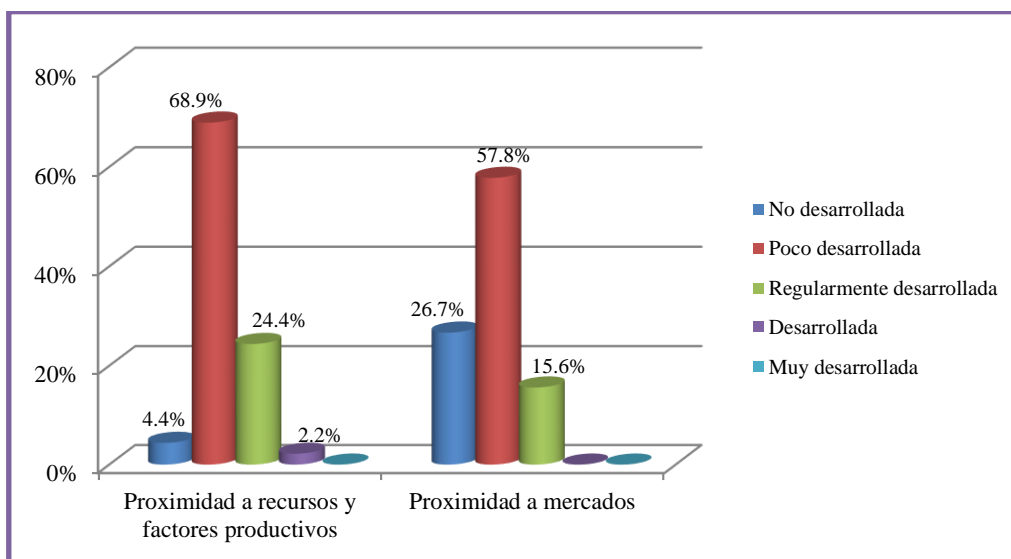


Figura 13: Indicadores de proximidad geográfica

Fuente: Elaboración propia, resumen en base a las encuestas tomadas en las Microempresarias de la asociación Tikary.

Interpretación y análisis:

- El 4.4% de encuestadas consideran que la proximidad a recursos y factores productivos no está desarrollada, 68.9% considera que es poco desarrollada, 24.4% considera que es regularmente desarrollada y 2.2% considera que es desarrollada, lo que se manifiesta en

las encuestas, que las microempresarias no optimizan el uso de los recursos como el agua; no siempre cuentan con insumos como abono, semillas y el distrito no siempre cuenta con los proveedores que vendan insumos y materiales para la producción de rosas.

- El 26.7% de encuestadas consideran que la proximidad a mercados no está desarrollada, 57.8% considera que es poco desarrollada y 15.6% considera que es regularmente desarrollada, lo que se manifiesta en las encuestas, que las microempresarias no siempre hacen usos de los convenios firmados con las empresas para poder vender sus productos porque las empresas (florerías) le compran a menos precio lo cual prefieren llevar ellas mismas a otros mercados donde ganan más y pocas veces existen mercados cercanos como en Sicuani y Urcos, que faciliten la comercialización.

**Tabla N° 21**

**Proximidad geográfica**

	N	%
No desarrollada	2	4.4%
Poco desarrollada	32	71.1%
Regularmente desarrollada	11	24.4%
Desarrollada	0	0%
Muy desarrollada	0	0%
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia, resumen en base a las encuestas tomadas en las Microempresarias de la asociación Tikary.



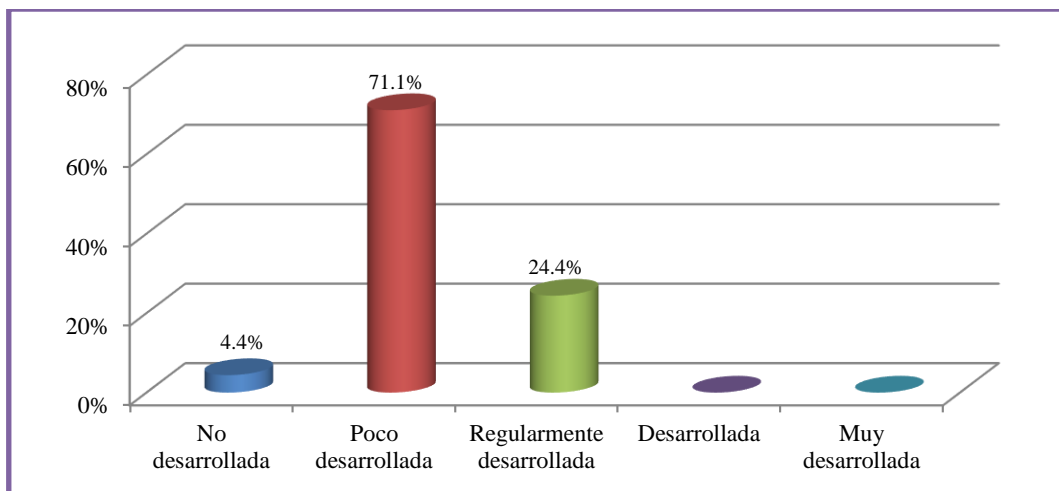


Figura 14: Proximidad geográfica

Fuente: Elaboración propia, resumen en base a las encuestas tomadas en las Microempresarias de la asociación Tikary.

**Interpretación y análisis:**

El 4.4% de encuestadas consideran que la proximidad geográfica no está desarrollada, 71.1% considera que es poco desarrollada y 24.4% considera que es regularmente desarrollada. Se evidencia en los indicadores de proximidad a recursos y factores productivos es poco desarrollada, y proximidad a mercados es poco desarrollada.

**Tabla N° 22**

**Comparación promedio de los indicadores de proximidad geográfica**

	Promedio	Interpretación
Proximidad a recursos y factores productivos	2.46	Poco desarrollada
Proximidad a mercados	2.18	Poco desarrollada
<b>Proximidad geográfica</b>	<b>2.32</b>	<b>Poco desarrollada</b>

Fuente: Elaboración propia, resumen en base a las encuestas tomadas en las Microempresarias de la asociación Tikary.

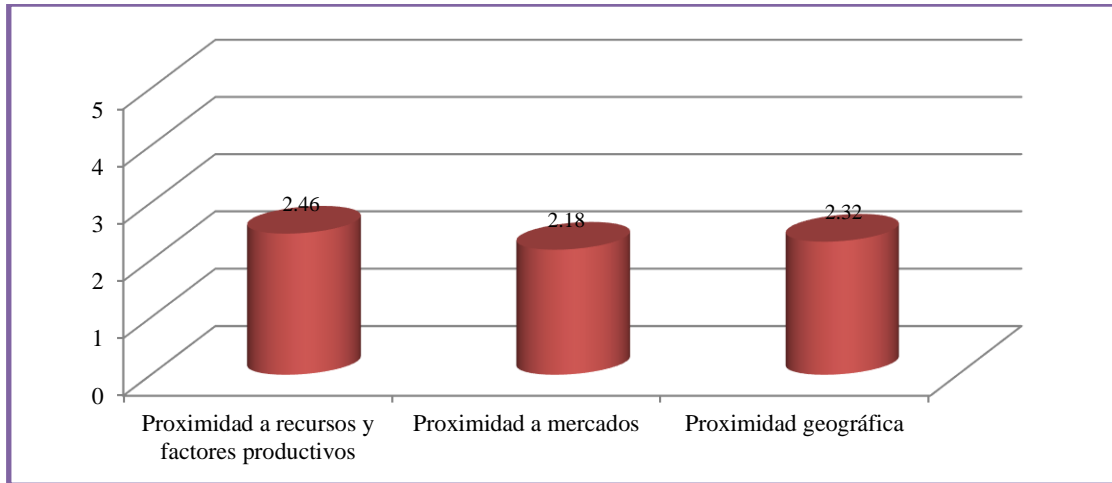


Figura 15: Comparación promedio de los indicadores de proximidad geográfica

Fuente: Elaboración propia, resumen en base a las encuestas tomadas en las Microempresarias de la asociación Tikary.

**Interpretación y análisis:**

En la comparación promedio podemos observar que la proximidad a recursos y factores productivos tiene promedio de 2.46 lo cual indica que es poco desarrollada, la proximidad geográfica tiene promedio de 2.18 lo cual indica que es poco desarrollada. Por lo tanto la proximidad geográfica tiene promedio de 2.32 lo cual indica que es poco desarrollada. Donde se observa que el indicador de Proximidad a recursos y factores productivos tiene el promedio más bajo en comparación con el indicador de Proximidad a mercados

**4.3.RESULTADOS DE LA VARIABLE ASOCIATIVIDAD EMPRESARIAL**

**Tabla N° 23**

**Asociatividad empresarial**

	N	%
No desarrollada	0	0%
Poco desarrollada	45	100%
Regularmente desarrollada	0	0%
Desarrollada	0	0%
Muy desarrollada	0	0%
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia, resumen en base a las encuestas tomadas en las Microempresarias de la asociación Tikary.

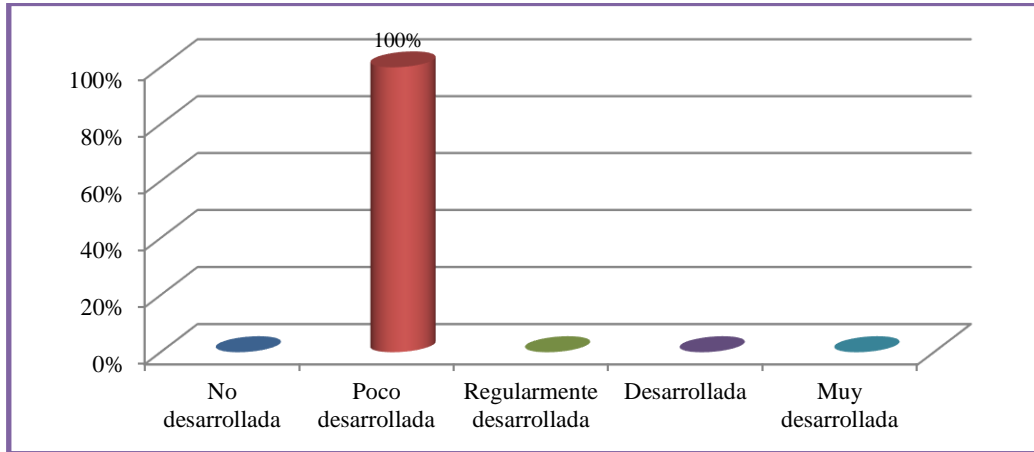


Figura 16: Asociatividad empresarial

Fuente: Elaboración propia, resumen en base a las encuestas tomadas en las Microempresarias de la asociación Tikary.

**Interpretación y análisis:**

El 100% de encuestados consideran que la asociatividad empresarial es poco desarrollada. Las razones por la cual se tiene este porcentaje, se debe que las microempresarias de la asociación Tikary de la comunidad Pampaqhuehuar, no son muy solidarias no comparten mucho sus actividades y son individualistas en el logro de los objetivos y demuestran poco interés por las actividades de la asociación.

**Tabla N° 24**

**Comparación promedio de las dimensiones de asociatividad empresarial**

	Promedio	Interpretación
Cultura empresarial de cooperación	1.41	No desarrollada
Confianza y compromiso	2.68	Regularmente desarrollada
Trabajo en equipo	2.55	Poco desarrollada
Visión compartida	2.57	Poco desarrollada
Proximidad geográfica	2.32	Poco desarrollada
<b>Asociatividad Empresarial</b>	<b>2.31</b>	<b>Poco desarrollada</b>

Fuente: Elaboración propia, resumen en base a las encuestas tomadas en las Microempresarias de la asociación Tikary.

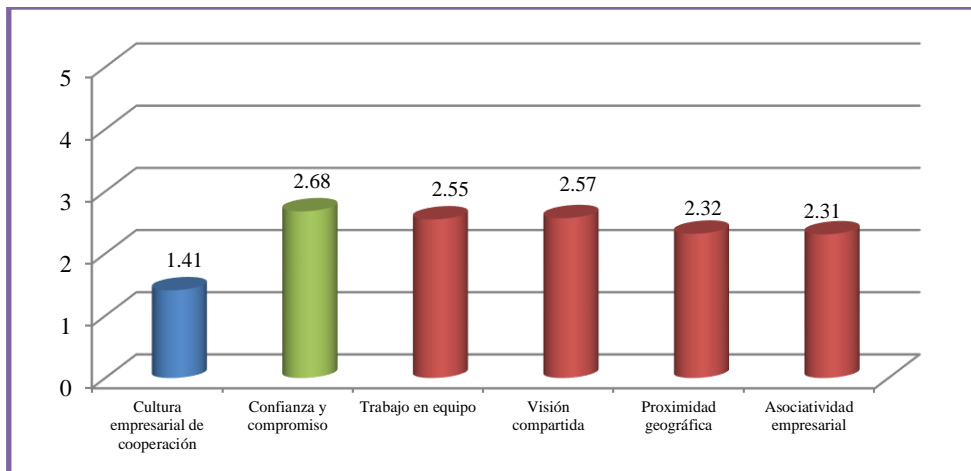


Figura 17: Comparación promedio de las dimensiones de asociatividad empresarial

Fuente: Elaboración propia, resumen en base a las encuestas tomadas en las Microempresarias de la asociación Tikary.

### **Interpretación y análisis:**

En la comparación promedio podemos observar que, la cultura empresarial de cooperación tiene promedio de 1.41 lo cual indica que es nada desarrollada, la confianza y compromiso tiene promedio de 2.68 lo cual indica que regularmente desarrollada, el trabajo en equipo tiene promedio de 2.55 lo cual indica que es poco desarrollada, la visión compartida tiene promedio de 2.57 lo cual indica que es poco desarrollada, la proximidad geográfica tiene promedio de 2.32 lo cual indica que es poco desarrollada. Por lo tanto la asociatividad empresarial tiene promedio de 2.31 lo cual indica que es poco desarrollada.



## CONCLUSIONES

A partir de los resultados obtenidos en la presente investigación aplicada a las microempresarias de Flores Tikary de la Comunidad de Pampaqhuehuar, Distrito de Quiquijana, Provincia de Quispicanchis, se llegó a las siguientes conclusiones:

1. Del resultado de las encuestas aplicadas a las microempresarias productoras de Flores Tikary, la Asociatividad Empresarial está poco desarrollada de acuerdo al promedio estadístico 2.31 que representa, tal como lo manifiestan el 100% de encuestadas, las microempresarias no están tan comprometidas con la asociación como a un inicio, no están motivadas a trabajar en equipo, demuestran poca confianza en sus compañeras, perciben una falta de liderazgo y no hacen un uso adecuado de sus recursos.
2. La Cultura Empresarial de cooperación, no está desarrollada de acuerdo al promedio estadístico 1.41, tal como lo manifiestan 97.8% de las encuestadas. Esto se da porque la colaboración, solidaridad y reciprocidad no son prácticas muy usadas por las microempresarias, practican el Ayni solo por interés, no participan en las actividades de la asociación de manera voluntaria todo es impuesto.
3. La Confianza y Compromiso, esta regularmente desarrollada de acuerdo al promedio estadístico 2.68, tal como lo manifiestan el 48.9% de las encuestadas. La seguridad en el grupo es mínima las microempresarias no están motivadas a desarrollar actividades en grupo existe poca confianza, la mayoría se muestran poca seguras consigo mismas no participan con sus ideas en las reuniones, evidencian responsabilidad pero es más por un tema de no querer pagar las multas o el temor a perder algún apoyo o cuando se desarrolla alguna actividad que las beneficie.
4. El Trabajo en Equipo, está poco desarrollado de acuerdo al promedio estadístico 2.55, tal como lo manifiestan el 53,3% de las encuestadas. Las microempresarias se comunican respetando un orden cuando intervienen, pocas veces manifiestan sus ideas y no se expresan adecuadamente, en cuando a liderazgo las microempresarias manifiestan su poca identificación con la directiva ya que esta no identifica sus necesidades, la directiva



no llega a un conceso para resolver los problemas y demuestran poco compromiso para lograr los objetivos y desanimado para cumplir los acuerdos.

5. La Visión Compartida, está poco desarrollada de acuerdo al promedio estadístico 2.57, tal como lo manifiestan el 51,1% de las encuestadas. Las microempresarias no participan activamente en la toma de acuerdos, son la directiva las que toman la mayoría de acuerdos; trabajan por sus objetivos individuales y demuestran poco compromiso para el logro de objetivos de la asociación y están poco motivadas para el cumplimiento de los acuerdos que tiene como asociación.
  
6. La Proximidad Geográfica, está poco desarrollado de acuerdo al promedio estadístico 2.32, tal como lo manifiestan el 71,1% de las encuestadas. Los recursos no son utilizados adecuadamente y no siempre las microempresarias consiguen los insumos o materiales que necesitan en su distrito; tienen algunos de punto de venta identificados que no son muy cercanos a su comunidad, no hacen uso de los convenios o tratos que tienen con empresas privadas para la comercialización de las rosas.



## RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a las microempresarias microempresarias de Flores Tikary de la Comunidad de Pampaqhuehuar, Distrito de Quiquijana, Provincia de Quispicanchi, a través de la Junta Directiva, primero restablecer el trabajo con la Municipalidad Distrital de Quiquijana y ONGs como Guamán Poma de Ayala, Fundación Suyana y Ccayjo, para la reconfiguración y fortalecimiento del proceso de asociatividad; proponer nuevas elecciones en relación a la junta directiva; revisar los documentos como el estatuto, los acuerdos y objetivos de la asociación. Asimismo solicitar a la Municipalidad Distrital de Quiquijana, programar talleres para el fortalecimiento de capacidades y habilidades blandas en relación a: Cultura Empresarial de Cooperación, Confianza, Compromiso, Trabajo en Equipo y Visión Compartida.
2. Se recomienda a las microempresarias microempresarias de Flores Tikary de la Comunidad de Pampaqhuehuar, Distrito de Quiquijana, Provincia de Quispicanchi, a través de la Junta Directiva, implementar y desarrollar con el apoyo de la Municipalidad Distrital de Quiquijana el primer taller en relación a la Cultura Empresarial de Cooperación para fortalecer las capacidades en temas de colaboración, solidaridad y reciprocidad (Se adjunta Anexo N°6).
3. Se recomienda a las microempresarias microempresarias de Flores Tikary de la Comunidad de Pampaqhuehuar, Distrito de Quiquijana, Provincia de Quispicanchi, a través de la Junta Directiva, implementar y desarrollar con el apoyo de la Municipalidad Distrital de Quiquijana el segundo taller en relación al tema de Confianza y Compromiso, para fortalecer las capacidades en temas de seguridad en el grupo, seguridad en uno mismo y responsabilidad (Se adjunta Anexo N°6).
4. Se recomienda a las microempresarias microempresarias de Flores Tikary de la Comunidad de Pampaqhuehuar, Distrito de Quiquijana, Provincia de Quispicanchi, a través de la Junta Directiva, implementar y desarrollar con apoyo de la Municipalidad Distrital de Quiquijana el tercer taller en relación al tema de Trabajo en Equipo, para



fortalecer las capacidades en temas de Comunicación, liderazgo y asignación de roles (Se adjunta Anexo N°6).

5. Se recomienda a las microempresarias microempresarias de Flores Tikary de la Comunidad de Pampaqhuehuar, Distrito de Quiquijana, Provincia de Quispicanchi, a través de la Junta Directiva, implementar y desarrollar con apoyo de la Municipalidad Distrital de Quiquijana el cuarto taller, en relación al tema de Visión Compartida, para fortalecer las capacidades en temas de Acuerdos, Propósitos y Objetivos, con el fin de trabajar a futuro su plan estratégico (Se adjunta Anexo N°6).
  
6. Se recomienda a las microempresarias microempresarias de Flores Tikary de la Comunidad de Pampaqhuehuar, Distrito de Quiquijana, Provincia de Quispicanchi, a través de la Junta Directiva, poder solicitar a la Municipalidad Distrital de Quiquijana, específicamente a la Gerencia de Desarrollo Económico local, para fortalecer la Proximidad Geográfica, facilitar la participación de las microempresarias en ferias locales para la comercialización de las rosas en fechas significativas, solicitar asistencia técnica para fortalecer el uso adecuado de los recursos e identificar mercados potenciales para la venta de sus flores.



**REFERENCIAS BIBLIOGRAFICA**

- Acevedo, M., & Buirago, M. (2009). Asociatividad Empresarial, Crecimiento Productivo E Innovación. El Caso De Las Pymes Del Sector Textiles Y Confecciones En Bogotá. Bogota: Universidad La Salle - Colombia.
- Albors, J., & Molina, X. (2001). Economía Industrial N°339. Obtenido de Economía Industrial N°339: <http://www.mityc.es>
- Albuquerque, F. (2000). Metodología para el desarrollo económico local. Santiago - Chile: Ilpes.
- Alles, M. (2005). Gestión por competencias. El diccionario. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica.
- Alles, M. (2008). Desempeño por competencias, Evaluación de 360°. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica 2° Edición.
- Alles, M. A. (2008). Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A. 2da Edición.
- Alles, M. A. (2008). Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- Amozorrutia, J., Lepelley, C., & Mendoza, A. (2017). Colaboración: Una ventaja competitiva de las organizaciones exitosas. México: Área De Innovación - Great Place to Work.
- Armijo, M. (2009). Manual de Planificación Estratégica. Santiago de Chile: CEPAL.
- Arnaiz, P. (2005). "Sobre La Atención A La Diversidad". Murcia - España: Universidad de Murcia.
- Becattini, G. (2004). Economía Industrial. Obtenido de Economía Industrial: <http://www.mityc.es>
- Cáceres, V., & Rodríguez, K. (2001). La asociación empresarial como actor social: Asociacionismo emergente en Chile, estudios y reflexiones. Santiago: Ministerio Secretaria General de Gobierno.
- Càceres, V., & Rodríguez, K. (2001). La organización social del trabajo. Madrid: Piramide.
- Cardona, M. (2000). Redes sociales en la cadena productiva de la industria del vestido. Medellín: Universidad EAFIT.
- Carrasco, S. (2008). Metodología de la Investigación Científica. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Cegarra, J. G., Briones, A., & Ros, M. d. (2005). La confianza como elemento esencial para la mejora de la cooperación entre empresas. Bogota: Cuadernos de Administración .



- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A. de C.V. 9na Edición.
- Congreso de la Republica del Perú, C. (dos de julio de 2003). Ley De Promoción Y Formalización De La Micro Y Pequeña Empresa. Ley De Promoción Y Formalización De La Micro Y Pequeña Empresa. Lima, Lima, Lima: El Peruano.
- Cruzado, A. (2014). Pripuesta de modelo de gestión de mantenimiento enfocado en la gestión por procesos para la mejora de la productividad y la competitividad en una asociatividad de mypes del sector textil. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Cuesta Santos, A. (2010). Gestión del Talento humano y del Conocimiento. Bogotá, Colombia: Ediciones Ecoe.
- De Febres, R. (2007). El valor de la responsabilidad. Revista Educación en Valores - Volumen N°7, 119.
- Di Meglio, R. (2006). La Microempresa en America Latina: La agenda del trabajo docente y el desarrollo economico local. Revista Futuros, N° 13, Vol IV, OIT Santiago de Chile.
- Di Meglio, R. (s.f.). La microempresa en America Latina: La agenda del trabajo docente y el desarrollo economico local. re++.
- Dirección General de Innovación, T. T. (18 de enero de 2017). Emprendedor Peruano. Obtenido de Emprendedor Peruano: <http://www.emprendedorperuano.pe/descripcion-asociatividad-empresarial.html>
- Dirube Mañueco, J. L. (2004). Un modelo de Gestión por Competencias. España: Editorial Epise.
- (DGMC), D. G. (2010). Plan Nacional para la productividad y competitividad de las MYPE 2011 2021. Lima: Consejo Nacional para el desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa .
- Echevarria, R. (2000). La empresa emergente, la confianza y los desafios de la transformación. Buenos Aires: Granica.
- Esan. (16 de octubre de 2015). Conexionesan. Obtenido de Conexionesan: <http://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2015/10/canales-comunicacion-existen-dentro-empresas/>
- Flores, R., Naranjo, C., & Radrigán, M. (2004). Antropología aplicada y asociatividad:aportes a la comprensión de las pequeñas empresas campesinas chilenas. Santiago: PRO ASOCIA - Chile.
- Giddens, A. (2012). Introducción y selección de Escritos selectos. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Gomez, C. (2010). Liderazgo: Conceptos, Teorias Y Hallazgos Relevantes. Cuadernos hispanoamericanos de Psicología, 61-77.



- Gonnet, J. P. (10 de Setiembre de 2010). Reciprocidad, interacción y doble contingencia: Una aproximación a los social. Obtenido de Aparte Rei: Revista de Filosofía: <http://serbal.pntic.mec.es/AParteRei/>
- Gonzales Meyer, R. (1999). Microempresa y Asociatividad. Programa de Economía del Trabajo (PET), 6-7.
- Group, H. U. (2008). The Help Users of Mental Health Services Offer. Obtenido de The Help Users of Mental Health Services Offer: <http://p2p.intras.es/images/manual/ES/Sessions/session04/session04.pdf>
- Guerrero, C. (19 de junio de 2008). El poder de la asociatividad. Obtenido de [www.acercar.org.co](http://www.acercar.org.co): <http://www.acercar.org.co/industria/biblioteca/eventos/fase6/textil/13032006/02.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2010). Metodología de investigación. México: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V. 5ta Edición.
- Instituto Técnico de, C. (2003). Gestión por Competencia Laboral. Guatemala: Instituto Técnico de Capacitación y Productividad.
- Lazzeretti, L. (2004). Distritos industriales cluster y otros: Un análisis trespassing entre la economía industrial y la gestion estrategica. España: España.
- Liendo, M., & Martínez, A. (2001). Asociatividad. Una Alternativa Para El Desarrollo Y Crecimiento De Las Pymes. Instituto de Investigaciones Económicas, Escuela de Economía - Universidad Nacional de Rosario, 312 - 313.
- Marquez Francisca y Van Hemelryck. (1996). Fenomenologia y genesis de un concepto: La microempresa en America Latina. Revista Libero, Chile.
- Marquez, F. (1994). Los Trabajadores indepnedientes en Chile: La opcion de los Exclusivos. SUR, chile.
- Mas Herrera, M. (2005). Desarrollo endógeno. Cooperación y competencia. Caracas: Editorial Panapo de Venezuela.
- (MIDEPLAN), M. d. (1998). Caracterizacion de las Microempresas. Chile.
- Ministerio de Trabajo y Promocion del Empleo. (2006). Plan Nacional MYPE 2006-2009. MTPE, Lima.
- MINTIC, M. d. (2012). Roles y Responsabilidades. Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información, 6-7.
- narvaez. (2008). teoria de la administracion. buenos aires, argentina: 2da edicion .
- narvaez. (2008). teoria de la administracion . Buenos Aires, Argentina: Cengage Learning 2da Edición.



- Narvaez, M., Fernández, G., & Alexa, S. (2008). El desarrollo local sobre la base de la asociatividad empresarial: una propuesta estratégica. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 74-92.
- OIT, O. I. (2010). *La Situación de la Micro y Pequeña Empresa de Chile*. Chile.
- Palomo, M. (2006). *El perfil competencial del puesto de director/a de marketing en organizaciones*. Madrid, España: Esic Editorial.
- Pereda Marín, S., & Berrocal Berrocal, F. (2004). *Gestión de Recursos Humanos por Competencias*. Madrid, España: Editorial Centro de Estudios Ramón Areces.
- PNUD. (2000). *Informe de Desarrollo Humano en Chile. Mas sociedades para gobernar el futuro*. Chile.
- PROPOLI, P. d. (2008). *Lineamientos para la promoción de redes empresariales*. Lima: Programa Propoli.
- Resico, M. (2016). *Economía Social de Mercado*. Alemania: Fundación Konrad Adenauer.
- Restrepo, L. S., Ladino, A., & Orozco, D. (2008). Modelo de reclutamiento y selección de talento humano por competencias para niveles directivo de la organización. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*, 286-291.
- Ross, D. (2013). *Administración de personal y del desempeño*. Mexico: Editorial Trillas.
- Salazar, G. (1998). *Historia Contemporanea de Chile*. LOM, Chile.
- Saracho, J. M. (2005). *Un modelo general de Gestión por Competencias*. Santiago, Chile: Ril, Editores.
- Tokman, V. (2001). *De la informalidad a la modernidad*. Santiago - Chile: OIT.
- Vargas, J., & Ticlla, E. (2012). *Los Factores Que Favorecen O Limitan El Fortalecimiento Del Capital Social En Los Procesos De Asociatividad*. Lima: Pontificia Universidad Católica Del Perú.
- Vasquez Barquero, A. (2000). *Desarrollo económico local y descentralización fiscal*. Madrid: Pirámides.



# ANEXOS



ANEXO N°1

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

TITULO: ASOCIATIVIDAD EMPRESARIAL DE LAS MICROEMPRESARIAS DE FLORES TIKARY DE LA COMUNIDAD DE PAMPAQHUEHUAR, DISTRITO DE QUIQUIJANA, PROVINCIA DE QUISPICANCHI-2017		
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
<p><b>ASOCIATIVIDAD EMPRESARIAL</b></p> <p>Las asociaciones empresariales son formas de asociatividad económica que se crean tanto por iniciativa propia (generadas) como por inducción de un tercero (inducidas) para el fin instrumental de regular la actividad económica empresarial, constituyendo vínculos de confianza, cooperación y solidaridad. (Cáceres &amp; Rodríguez, 2001). Además de la competencia deben existir otros elementos claves para generar procesos de asociatividad estos son: la cultura empresarial de cooperación, la confianza y compromiso, el trabajo en equipo, la visión compartida, localización y proximidad geográfica. (Narvaez, Fernández, &amp; Alexa, 2008).</p>	<p><b>D1: CULTURA EMPRESARIAL DE COOPERACIÓN:</b> Se considera que ésta es necesaria con el fin de aumentar el grado de intercambio y apoyo entre los actores de una economía, particularmente en ciertas industrias y sectores específicos, para que el resultado del juego económico sea exitoso para todos los agentes participantes. (Mas Herrera,2005)</p>	<p>Colaboración Solidaridad Reciprocidad</p>
	<p><b>D2: LA CONFIANZA Y EL COMPROMISO:</b> Se consideran el fundamento de la cooperación entre empresas, y permiten desarrollar relaciones más profundas que pueden servir en el futuro para otros proyectos. Sin embargo, cuando los niveles de confianza se ven limitados y no existe suficiente autonomía, las empresas pueden sufrir por información falsa, pecar por ingenuidad, perder reputación y, por último, ver disminuir sus beneficios La confianza y el compromiso son necesarios para alcanzar las metas y objetivos establecidos y de este modo, lograr la eficacia de los acuerdos, los cuales deben ser perdurables. (Narvaez, Fernández, &amp; Alexa, 2008).</p>	<p>Seguridad en el grupo Seguridad en uno mismo Responsabilidad</p>
	<p><b>D3: TRABAJO EN EQUIPO:</b> Señalan que es necesario establecer un sistema de relaciones de trabajo y conexiones entre las empresas que se constituya en parte de una cultura que se fortalezca en el tiempo, sobre todo al considerar que la manera tradicional de hacer negocios es de forma individual. (Vargas &amp; Ticlla, 2012)</p>	<p>Comunicación Liderazgo Diversidad Asignación de roles</p>
	<p><b>D4: VISIÓN COMPARTIDA:</b> Responde a la existencia de propósitos, objetivos y acuerdos, junto a relaciones económicas, sociales y políticas comunes entre empresas y actores (Vázquez Barquero, 2000)</p>	<p>Acuerdos Objetivos propósitos</p>
	<p><b>D5: PROXIMIDAD GEOGRÁFICA:</b> Se requiere de un contexto local que se constituya en un entorno capaz de favorecer el estímulo de las organizaciones empresariales que se encuentran asentadas en él. Los aspectos que potencian el desarrollo tienen que ver con la estructura productiva local, el mercado de trabajo local, la capacidad empresarial y la tecnológica existente, los recursos naturales o ambientales, el sistema de crédito local, la estructura social y política, el patrimonio histórico y la cultura local. (Albuquerque, 2000)</p>	<p>La proximidad a recursos y factores productivos. Mercados.</p>



ANEXO N°2

TITULO:ASOCIATIVIDAD EMPRESARIAL DE LAS MICROEMPRESARIAS DE FLORES TIKARY DE LA COMUNIDAD DE PAMPAQHUEHUAR, DISTRITO DE QUIQUIJANA, PROVINCIA DE QUISPICANCHI-2017			
PROBLEMAS	OBJETIVOS	VARIABLE DE ESTUDIO	METODO
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿Cómo es la Asociatividad Empresarial de las microempresarias de Flores Tikary de la Comunidad de Pampaqhuehuar, Distrito de Quiquijana, Provincia de Quispicanchi - 2017?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <p>1. ¿Cómo es la cultura empresarial de cooperación de las microempresarias de Flores Tikary de la Comunidad de Pampaqhuehuar, Distrito de Quiquijana, Provincia de Quispicanchi - 2017?</p> <p>2. ¿Cómo es la confianza y de las microempresarias de Flores Tikary de la Comunidad de Pampaqhuehuar, Distrito de Quiquijana, Provincia de Quispicanchi - 2017?</p> <p>3. ¿Cómo es el trabajo en equipo de las microempresarias de Flores Tikary de la Comunidad de Pampaqhuehuar, Distrito de Quiquijana, Provincia de Quispicanchi - 2017?</p> <p>4. ¿Cómo es la visión compartida de las microempresarias de Flores Tikary de la Comunidad de Pampaqhuehuar, Distrito de Quiquijana, Provincia de Quispicanchi - 2017?</p> <p>5. ¿Cómo es la localización y proximidad empresarial de las microempresarias de Flores Tikary de la Comunidad de Pampaqhuehuar, Distrito de Quiquijana, Provincia de Quispicanchi - 2017?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Describir la Asociatividad Empresarial de las microempresarias Tikary de Flores de la Comunidad de Pampaqhuehuar, Distrito de Quiquijana, Provincia de Quispicanchi- 2017.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>1. Describir la cultura empresarial de cooperación de las microempresarias de Flores Tikary de la Comunidad de Pampaqhuehuar, Distrito de Quiquijana, Provincia de Quispicanchi – 2017.</p> <p>2. Describir la confianza y compromiso de las microempresarias de Flores Tikary de la Comunidad de Pampaqhuehuar, Distrito de Quiquijana, Provincia de Quispicanchi – 2017.</p> <p>3. Describir el trabajo en equipo de las microempresarias de Flores Tikary de la Comunidad de Pampaqhuehuar, Distrito de Quiquijana, Provincia de Quispicanchi – 2017.</p> <p>4. Describir la visión compartida de las microempresarias de Flores Tikary de la Comunidad de Pampaqhuehuar, Distrito de Quiquijana, Provincia de Quispicanchi - 2017.</p> <p>5. Describir la localización y proximidad geográfica de las microempresarias de Flores Tikary de la Comunidad de Pampaqhuehuar, Distrito de Quiquijana, Provincia de Quispicanchi – 2017.</p>	<p><b>VARIABLE DE ESTUDIO</b></p> <p>Asociatividad Empresarial</p> <p><b>DIMENSIONES</b></p> <p>Cultura Empresarial de Cooperación Confianza y Compromiso Trabajo en Equipo Visión Compartida Proximidad Geográfica</p>	<p><b>ENFOQUE</b></p> <p>Cuantitativa</p> <p><b>ALCANCE</b></p> <p>Descriptivo</p> <p><b>DISEÑO</b></p> <p>No Experimental</p> <p><b>POBLACIÓN DE ESTUDIO</b></p> <p>Población total de 45 microempresarias</p> <p><b>TECNICAS DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b></p> <p><b>TÉCNICA</b></p> <p>Encuesta</p> <p><b>INSTRUMENTOS</b></p> <p>Cuestionario Entrevista</p>



ANEXO N°3  
MATRIZ DEL INSTRUMENTO

TITULO: ASOCIATIVIDAD EMPRESARIAL DE LAS MICROEMPRESARIAS DE FLORES TIKARY DE LA COMUNIDAD DE PAMPAQHUEHUAR, DISTRITO DE QUIQUIJANA, PROVINCIA DE QUISPICANCHI-2017						
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	PESOS	N° DE ITEMS	ITEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN
	D1: CULTURA EMPRESARIAL DE COOPERACION	Colaboración	19%	6	Las microempresarias trabajan en base al Ayni para sus actividades particulares dentro de la asociación. Las microempresarias trabajan en base al Ayni para actividades de la asociación.	-Siempre -Casi Siempre
		Solidaridad			Las microempresarias comparten su tiempo y trabajo para apoyar las actividades de los otros. Las microempresarias participan en actividades de forma voluntaria como: construir mediaguas, realizar faenas en actividades de siembre cosecha y otros de la asociación.	-A veces -Casi Nunca -Nunca
		Reciprocidad			Las microempresarias corresponden a las diferentes formas de apoyo que se dan en la asociación. Las microempresarias corresponden a las diferentes formas de apoyo que se dan en la asociación.	
		Seguridad en el grupo			Las microempresarias realizan sus actividades siempre en grupo. Las microempresarias consultan las decisiones tomadas al grupo. Las microempresarias a menudo toman decisiones sin consultar a la directiva Las microempresarias confían en las actividades de las otras personas. Las microempresarias asumen las consecuencias de sus actos. Las microempresarias participan en las reuniones dando sus opiniones	-Siempre -Casi Siempre -A veces -Casi Nunca -Nunca





ASOCIATIVIDAD EMPRESARIAL	D2: CONFIANZA Y COMPROMISO	Seguridad en uno mismo	21.4%	9	Las microempresarias tienen seguridad de las actividades que se realizan dentro de la asociación.	
		Responsabilidad			Las microempresarias cumplen los compromisos asumidos de acuerdo con las condiciones establecidas. Las microempresarias asisten puntualmente a las actividades (reuniones, trabajo colectivo, capacitaciones, etc.)	
	D3: TRABAJO EN EQUIPO	Comunicación	23.8%	10	Las microempresarias intervienen respetando el orden previamente acordado en las reuniones. Las microempresarias manifiestan ideas y puntos de vista de forma que las otras comprendan. Las microempresarias comprenden correctamente las instrucciones y acuerdos.	-Siempre -Casi Siempre -A veces
		Liderazgo			La directiva identifica las necesidades y expectativas del grupo. La directiva promueve acuerdos por consenso entre los miembros que están en conflictos y buscan solucionarlos. La directiva influye en sus miembros para que ayuden a la solución de los problemas de la comunidad.	-Casi Nunca -Nunca
		Diversidad			Las microempresarias se respetan independientemente de su sexo, raza, condición física, ideología, credo e instrucción. Las microempresarias respetan las ideas expresadas de las demás aunque sean diferentes a las suyas.	
		Asignación de roles			Las microempresarias aportan recursos para la realización de tareas colectivas de acuerdo a lo establecido. Las microempresarias desarrollo tareas y acciones de acuerdo a lo establecido.	
		Acuerdos			Las microempresarias participan para tomar acuerdos de las diferentes actividades programadas. La Junta Directiva toman acuerdos tomando en cuenta la participación de todas las microempresarias.	-Siempre -Casi Siempre



	D4: VISION COMPARTIDA	Objetivos	21.4%	6	Las microempresarias realizan su trabajo para lograr los objetivos que comparten todas. Las microempresarias cumplen con los tiempos en la entrega de los pedidos.	-A veces -Casi Nunca -Nunca
		Propósitos			Las microempresarias realizan actos de compromiso para alcanzar con todo lo propuesto. Las microempresarias se sienten muy animadas para el cumplimiento de todo lo acordado.	
	D5: PROXIMIDAD GEOGRAFICA	La proximidad a recursos y factores productivos.	14.4%	6	Las microempresarias se trasladan a ciudades cercanas para realizar otras actividades. Las microempresarias cuentan con los insumos necesarios para la producción de las rosas. En el distrito existen los proveedores necesarios para que produzcan las rosas Las microempresarias optimizan el uso de los recursos disponibles	-Siempre -Casi Siempre -A veces -Casi Nunca -Nunca
		Proximidad a mercados			Existen mercados cercanos que faciliten la comercialización. Las microempresarias hacen uso de los convenios firmados con las empresas para poder vender sus productos.	
TOTAL			100%			



**ANEXO N° 4**

**UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS  
Y CONTABLES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**CUESTIONARIO**

Señoras microempresarias de las Microempresarias de Flores Tikary de la Comunidad de Pampaqhuehuar del Distrito de Quiquijana, Provincia de Quispicanchi, con el fin de que este cuestionario ayudará al desarrollo de la Tesis titulada **ASOCIATIVIDAD EMPRESARIAL DE LAS MICROEMPRESARIAS DE FLORES TIKARY DE LA COMUNIDAD DE PAMPAQHUEHUAR, DISTRITO DE QUIQUIJANA, PROVINCIA DE QUISPICANCHI-2017**, agradezco responda a las siguientes preguntas que a continuación se presentan. En este se le realizará preguntas y criterios sobre cultura empresarial de cooperación, confianza y compromiso, trabajo en equipo, visión compartida y proximidad geográfica .Le pido responda con la mayor sinceridad y precisión posible. Gracias por su colaboración.

**ASOCIATIVIDAD EMPRESARIAL**

	<b>CULTURA EMPRESARIAL DE COOPERACION</b>	<b>Siempre</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>Nunca</b>
1.	Las microempresarias trabajan en base al Ayni para sus actividades particulares dentro de la asociación.					
2.	Las microempresarias trabajan en base al Ayni para sus actividades de la asociación.					
3.	Las microempresarias comparten su tiempo y trabajo para apoyar las actividades de los otros.					
4.	Las microempresarias participan en actividades de forma voluntaria como: construir mediaguas, realizar faenas en actividades de siembre cosecha y otros.					
	Las microempresarias corresponden a las diferentes formas de apoyo que se dan en la asociación.					



5.						
6.	Las microempresarias corresponden a las diferentes formas de apoyo que se dan en la asociación.					
	<b>CONFIANZA Y COMPROMISO</b>	<b>Siempre</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>Nunca</b>
7.	Las microempresarias realizan sus actividades siempre en grupo					
8.	Las microempresarias consultan las decisiones tomadas al grupo					
9.	Las microempresarias a menudo toman decisiones sin consultar a la directiva					
10.	Las microempresarias confían en las actividades de las otras personas					
11.	Las microempresarias asumen las consecuencias de sus actos.					
12.	Las microempresarias participan en las reuniones dando sus opiniones					
	Las microempresarias tienen seguridad de las actividades que se realizan dentro de la asociación.					



13.						
14.	Las microempresarias cumplen los compromisos asumidos de acuerdo con las condiciones establecidas.					
15.	Las microempresarias asisten puntualmente a las actividades (reuniones, trabajo colectivo, capacitaciones, etc.)					
	<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>	<b>Siempre</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>Nunca</b>
16.	Las microempresarias intervienen respetando el orden previamente acordado en las reuniones.					
17	Las microempresarias manifiestan ideas y puntos de vista de forma que las otras comprendan.					
18	Las microempresarias comprenden correctamente las instrucciones y acuerdos.					
19.	La directiva identifica las necesidades y expectativas del grupo.					
20	La directiva promueve acuerdos por consenso entre los miembros que están en conflictos y buscan solucionarlos.					
21	La directiva influye en sus miembros para que ayuden a la solución de los problemas de la asociación.					



22	Las microempresarias se respetan independientemente de su sexo, raza, condición física, ideología, credo e instrucción.					
23	Las microempresarias respetan las ideas expresadas de las demás aunque sean diferentes a las suyas.					
24	Las microempresarias aportan recursos para la realización de tareas colectivas de acuerdo a lo establecido.					
25	Las microempresarias desarrollo tareas y acciones de acuerdo a lo establecido.					
	<b>VISION COMPARTIDA</b>	<b>Siempre</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>Nunca</b>
26	Las microempresarias participan para tomar acuerdos de las diferentes actividades programadas.					
27	La Junta Directiva toman acuerdos tomando en cuenta la participación de todas las microempresarias.					
28	Las microempresarias realizan su trabajo para lograr los objetivos que comparten todas.					
29.	Las microempresarias cumplen con los tiempos en la entrega de los pedidos.					
30	Las microempresarias realizan actos de compromiso para alcanzar con todo lo propuesto.					



31.	Las microempresarias se sienten muy animadas para el cumplimiento de todo lo acordado.					
	<b>PROXIMIDAD GEOGRAFICA</b>	<b>Siempre</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>Nunca</b>
32	Las microempresarias se trasladan a ciudades cercanas para realizar otras actividades.					
33	Las microempresarias cuentan con los insumos necesarios para la producción de las rosas.					
34.	En el distrito existen los proveedores necesarios para que produzcan las rosas					
35	Las microempresarias optimizan el uso de los recursos disponibles					
36	Existen mercados cercanos que faciliten la comercialización.					
37	Las microempresarias hacen uso de los convenios firmados con las empresas para poder vender sus productos.					

**ANEXO 5**

**PREGUNTAS PARA LA DIMENSIÓN CULTURA EMPRESARIAL DE COOPERACIÓN.**

CULTURA EMPRESARIAL DE COOPERACIÓN			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
<b>P1</b>	Las microempresarias trabajan en base al Ayni para sus actividades particulares dentro de la asociación	N	35	10	0	0	0	45
		%	77.8%	22.2%	0%	0%	0%	100%
<b>P2</b>	Las microempresarias trabajan en base al Ayni para sus actividades de la asociación	N	32	13	0	0	0	45
		%	71.1%	28.9%	0%	0%	0%	100%
<b>P3</b>	Las microempresarias comparten su tiempo y trabajo para apoyar las actividades de los otros	N	28	17	0	0	0	45
		%	62.2%	37.8%	0%	0%	0%	100%
<b>P4</b>	Las microempresarias participan en actividades de forma voluntaria como: construir mediaguas, realizar faenas en actividades de siembra cosecha y otros.	N	34	11	0	0	0	45
		%	75.6%	24.4%	0%	0%	0%	100%
<b>P5</b>	Las microempresarias corresponden a las diferentes formas de apoyo que se dan en la asociación.	N	16	29	0	0	0	45
		%	35.6%	64.4%	0%	0%	0%	100%
<b>P6</b>	Las microempresarias corresponden a las diferentes formas de apoyo que se dan en la asociación.	N	13	32	0	0	0	45
		%	28.9%	71.1%	0%	0%	0%	100%

**PREGUNTAS PARA LA DIMENSIÓN CONFIANZA Y COMPROMISO.**

CONFIANZA Y COMPROMISO			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
<b>P7</b>	Las microempresarias realizan sus actividades siempre en grupo	N	19	24	0	2	0	45
		%	42.2%	53.3%	0%	4.4%	0%	100%
<b>P8</b>	Las microempresarias consultan las decisiones tomadas al grupo	N	0	23	0	22	0	45
		%	0%	51.1%	0%	48.9%	0%	100%
<b>P9</b>		N	41	4	0	0	0	45



	Las microempresarias a menudo toman decisiones sin consultar a la directiva	%	91.1%	8.9%	0%	0%	0%	100%
P10	Las microempresarias confían en las actividades de las otras personas	N	23	22	0	0	0	45
		%	51.1%	48.9%	0%	0%	0%	100%
P11	Las microempresarias asumen las consecuencias de sus actos	N	0	32	0	13	0	45
		%	0%	71.1%	0%	28.9%	0%	100%
P12	Las microempresarias participan en las reuniones dando sus opiniones	N	0	30	0	15	0	45
		%	0%	66.7%	0%	33.3%	0%	100%
P13	Las microempresarias tienen seguridad de las actividades que se realizan dentro de la asociación	N	21	24	0	0	0	45
		%	46.7%	53.3%	0%	0%	0%	100%
P14	Las microempresarias cumplen los compromisos asumidos de acuerdo con las condiciones establecidas	N	0	33	0	11	1	45
		%	0%	73.3%	0%	24.4%	2.2%	100%
P15	Las microempresarias asisten puntualmente a las actividades (reuniones, trabajo colectivo, capacitaciones, etc.)	N	0	0	0	2	43	45
		%	0%	0%	0%	4.4%	57.8%	100%

**PREGUNTAS PARA LA DIMENSIÓN TRABAJO EN EQUIPO.**

TRABAJO EN EQUIPO		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total	
P16	Las microempresarias intervienen respetando el orden previamente acordado en las reuniones	N	19	26	0	0	0	45
		%	42.2%	57.8%	0%	0%	0%	100%
P17	Las microempresarias manifiestan ideas y puntos de vista de forma que las otras comprendan	N	20	25	0	0	0	45
		%	44.4%	55.6%	0%	0%	0%	100%
P18	Las microempresarias comprenden correctamente las instrucciones y acuerdos	N	0	18	0	27		45
		%	0%	40%	0%	60%		100%
P19	La directiva identifica las necesidades y expectativas del grupo	N	32	13	0	0	0	45
		%	71.1%	28.9%	0%	0%	0%	100%
P20	La directiva promueve acuerdos por consenso entre los miembros que	N	28	17	0	0	0	45
		%	62.2%	37.8%	0%	0%	0%	100%



	están en conflictos y buscan solucionarlos							
<b>P21</b>	La directiva influye en sus miembros para que ayuden a la solución de los problemas de la asociación.	N	0	28	0	17	0	45
		%	0%	62.2%	0%	37.8%	0%	100%
<b>P22</b>	Las microempresarias se respetan independientemente de su sexo, raza, condición física, ideología, credo e instrucción	N	0	0	0	4	41	45
		%	0%	0%	0%	8.9%	91.1%	100%
<b>P23</b>	Las microempresarias respetan las ideas expresadas de las demás aunque sean diferentes a las suyas	N	0	27	0	18	0	45
		%	0%	60%	0%	40%	0%	100%
<b>P24</b>	Las microempresarias aportan recursos para la realización de tareas colectivas de acuerdo a lo establecido	N	25	20	0	0	0	45
		%	55.6%	44.4%	0%	0%	0%	100%
<b>P25</b>	Las microempresarias desarrollo tareas y acciones de acuerdo a lo establecido	N	0	22	0	23	0	45
		%	0%	48.9%	0%	51.1%	0%	100%

**PREGUNTAS PARA LA DIMENSIÓN VISIÓN COMPARTIDA.**

VISIÓN COMPARTIDA			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
<b>P26</b>	Las microempresarias participan para tomar acuerdos de las diferentes actividades programadas	N	0	24	0	21	0	45
		%	0%	53.3%	0%	46.7%	0%	100%
<b>P27</b>	La Junta Directiva toman acuerdos tomando en cuenta la participación de todas las microempresarias	N	0	24	0	21	0	45
		%	0%	53.3%	0%	46.7%	0%	100%
<b>P28</b>	Las microempresarias realizan su trabajo para lograr los objetivos que comparten todas	N	28	17	0	0	0	45
		%	62.2%	37.8%	0%	0%	0%	100%
<b>P29</b>	Las microempresarias cumplen con los tiempos en la entrega de los pedidos	N	0	27	0	18	0	45
		%	0%	60%	0%	40%	0%	100%
<b>P30</b>		N	0	30	0	15	0	45



	Las microempresarias realizan actos de compromiso para alcanzar con todo lo propuesto	%	0%	66.7%	0%	33.3%	0%	100%
<b>P31</b>	Las microempresarias se sienten muy animadas para el cumplimiento de todo lo acordado	N	0	28	1	16	0	45
		%	0%	62.2%	2.2%	35.6%	0%	100%

**PREGUNTAS PARA LA DIMENSIÓN PROXIMIDAD GEOGRÁFICA.**

PROXIMIDAD GEOGRÁFICA			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
<b>P32</b>	Las microempresarias se trasladan a ciudades cercanas para realizar otras actividades	N	16	29	0	0	0	45
		%	35.6%	64.4%	0%	0%	0%	100%
<b>P33</b>	Las microempresarias cuentan con los insumos necesarios para la producción de las rosas	N	0	31	0	14	0	45
		%	0%	68.9%	0%	31.1%	0%	100%
<b>P34</b>	En el distrito existen los proveedores necesarios para que produzcan las rosas	N	0	27	0	18	0	45
		%	0%	60%	0%	40%	0%	100%
<b>P35</b>	Las microempresarias optimizan el uso de los recursos disponibles	N	0	28	0	17	0	45
		%	0%	62.2%	0%	37.8%	0%	100%
<b>P36</b>	Existen mercados cercanos que faciliten la comercialización.	N	0	24	0	21	0	45
		%	0%	53.3%	0%	46.7%	0%	100%
<b>P37</b>	Las microempresarias hacen uso de los convenios firmados con las empresas para poder vender sus productos	N	26	19	0	0	0	45
		%	57.8%	42.2%	0%	0%	0%	100%

**ANEXO 6****PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES BLANDAS -  
ASOCIACIÓN EMPRESARIAL DE MICROEMPRESARIAS DE FLORES  
TIKARY DE LA COMUNIDAD DE PAMPAQHUEHUAR, DISTRITO DE  
QUIQUIJANA, PROVINCIA DE QUISPICANCHI****Justificación:**

Las habilidades blandas (SoftSkills) son requeridas para generar interrelaciones positivas, productivas y proactivas con los demás; buscando ser eficiente en cualquier tipo de relación a nivel personal y de grupos sociales.

Habilidades para escuchar activamente, para dialogar, para auto liderarse y liderar a otros, para organizarse, para trabajar en equipo, solucionar conflictos, entre otros; son de vital importancia en las asociaciones pues permite maximizar el activo más valioso: las personas.

**Objetivo general:**

Desarrollar un programa de talleres sobre habilidades blandas (softskills) que brindara a los participantes una serie de herramientas para que puedan reconocer y mejorar sus propias habilidades que les permita mejorar sus relaciones interpersonales, lograr sus propios objetivos y los objetivos comunes, a través de la construcción de mejores relaciones interpersonales con sus equipos.

**Dirigido a:**

Microempresarias de flores Tikary de la comunidad de Pampaqhuehuar, distrito de Quiquijana, provincia de Quispicanchi.

**Estructura:**

El Programa de Fortalecimiento de Habilidades Blandas está compuesto por cuatro módulos ensamblados en base a bloques de trabajo, cuyos contenidos responden a cuatro ejes temáticos:



Módulo 1: Cultura empresarial de Cooperación

EJE TEMATICO	CONTENIDOS
<b>Colaboración</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>❖ Concepto</li><li>❖ ¿Cómo se va construyendo la colaboración?</li><li>❖ ¿Existen técnicas que se puedan aplicar?</li></ul>
<b>Solidaridad</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>❖ Concepto</li><li>❖ Tipos</li><li>❖ ¿Qué entendemos por solidaridad?</li><li>❖ ¿Qué beneficios tiene la solidaridad en nuestra asociación?</li></ul>
<b>Reciprocidad</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>❖ Concepto</li><li>❖ Importancia</li></ul>

Módulo 2: Confianza y Compromiso

EJE TEMATICO	CONTENIDOS
<b>Seguridad en el grupo</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>❖ Concepto</li><li>❖ ¿Cómo lograr?</li></ul>
<b>Seguridad en uno mismo</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>❖ Concepto</li><li>❖ Importancia</li><li>❖ Beneficios</li></ul>
<b>Responsabilidad</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>❖ Concepto</li><li>❖ ¿Cómo desarrollar?</li><li>❖ ¿Qué podemos hacer para mejorar?</li><li>❖ ¿Para qué nos sirve?</li></ul>



Módulo 3: Trabajo en equipo

EJE TEMATICO	CONTENIDOS
<b>Comunicación</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>❖ Concepto</li><li>❖ Elementos</li><li>❖ Tipos</li></ul>
<b>Liderazgo</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>❖ Concepto</li><li>❖ Características</li><li>❖ Tipos</li></ul>
<b>Diversidad</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>❖ Concepto</li><li>❖ Tipos</li></ul>
<b>Asignación de roles</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>❖ Concepto</li><li>❖ ¿Cómo asignar los roles?</li></ul>

Módulo 4: Visión Compartida

EJE TEMATICO	CONTENIDOS
<b>Acuerdos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>❖ Concepto</li><li>❖ ¿Cómo llegar a los acuerdos?</li></ul>
<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>❖ Concepto</li><li>❖ Características</li></ul>
<b>Propósitos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>❖ Concepto</li><li>❖ Claves para realizar un buen proposito</li></ul>

**Disposiciones generales:**

- **Del costo del taller:**

El costo de los talleres será asumido con presupuesto de la Municipalidad Distrital de Quiquijana, en su actividad Fortalecimiento de Capacidades para comunidades.



- **Del desarrollo del programa:**

Los talleres se llevarán a cabo con estricto respeto de las horas planificadas los primeros viernes de cada mes, empezando el día 05 de enero del 2018, en el salón comunal, a partir de las 09:00 hrs. a 13:00 hrs.. Habrá un refrigerio en el intermedio.

**Presupuesto:**

Se detalla a continuación por cada taller:

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	COSTO UNIDAD S/.	TOTAL
<b>Facilitador de módulo</b>	1	800.00	S/.800.00
<b>Refrigerios</b>	50	3.00	S/.150.00
<b>Sandwich triple S/ 2.00 + café o infusión S/ 1.00</b>			
<b>Materiales</b>		100.00	S/.100.00
<b>TOTAL POR TALLER</b>			S/.1050.00
<b>TOTAL POR PROGRAMAS (04 talleres)</b>			S/.4200.00

ANEXO 6

**Anexo N° 01. Documentos**

Documento N° 01. Relación de miembros directivos de la unidad productiva.

N°	CARGO	NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FIRMA
1	Presidente	Matilde Ptuño Huaman	44150825	<i>Matilde</i>
2	Vicepresidente	Victoria Tito Tito	25222629	<i>Victoria Tito</i>
3	Secretaria	Gladis Luza Chalco	25214692	<i>Gladis Luza</i>
4	Tesrera	Teodora Tunqui Condori	25185900	<i>Teodora Tunqui</i>
5	1er Vocal	Eulogia Quispe Conza	43381169	<i>Eulogia Quispe</i>
6	2do Vocal	Florentina Chalco Tito	41009895	<i>Florentina</i>
7	Fiscal	Angela Tito Puma	25213818	<i>Angela Tito</i>

ASOCIACION DE PRODUCTORES  
TKARY LLAK'UYI - PAPAQUERUAR  
*Matilde*  
Matilde Ptuño Huaman  
DNI 44150825  
PRESIDENTA



**ANEXO 7**

**FOTOS**



