



**VICERECTORADO ACADÉMICO  
ESCUELA DE POSGRADO**

**TESIS**

**DESARROLLO DEL CAPITAL INTELECTUAL Y  
PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA GANADERA  
INVERSIONES SERGIO & TINA E. I. R. L. DE LA PROVINCIA  
DE CAÑETE, 2017”**

**PRESENTADO POR:**

**Bach. VICTOR MANUEL MENDOZA SALVADOR**

**PARA OPTAR POR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO  
EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS**

**ICA – PERÚ  
2017**

## **DEDICATORIA**

A mi esposa e hijos por ser la motivación para mi formación profesional permanente.

### **Reconocimiento**

Un gran país se forja formando profesionales de nivel esta labor lo asume, entre otras, la Universidad Alas Peruanas en todo el territorio nacional.

## **AGRADECIMIENTO**

Mi gratitud y agradecimiento a la Universidad “Alas Peruanas” por la dedicación y profesionalismo de sus directivos en mi formación profesional.

## RESUMEN

Esta investigación titulada “Desarrollo del capital intelectual y productividad en la empresa ganadera Inversiones Sergio & Tina E.I.R.L.” de la provincia de Cañete, 2017”, tuvo como objetivos determinar la relación existente entre la tasa de escolaridad de los trabajadores y la producción de leche así como la relación que existe entre el porcentaje de preñez y el número de horas de capacitaciones recibidas por los trabajadores de la Empresa Inversiones Sergio & Tina E.I.R.L. de la provincia de Cañete en el 2017 y con ello la relación que existe entre la variable capital intelectual y la productividad en la empresa ganadera.

Es una investigación básica de nivel descriptivo correlacional, longitudinal, se trabajó con una muestra de 35 trabajadores y utilizo en la recolección de datos un cuestionario y una ficha de observación. El procesamiento de los datos fue tipo cuantitativo

Se obtuvo como resultado y conclusiones más importantes que existe una relación positiva entre la tasa de escolaridad de los trabajadores y la producción de leche en la empresa ganadera “inversiones Sergio & Tina”, la en cuyo caso el coeficiente de correlación de Pearson resultó  $r = 0.916$ ; del mismo modo se evidenció la existencia de una relación positiva entre el número de horas de capacitaciones recibidas por los trabajadores y el porcentaje de preñez de las vacas productoras, cuyo coeficiente de correlación fue de  $r = 0.818$

**Palabras clave:** Correlación positiva, capital intelectual, productividad en la empresa ganadera.

## ABSTRACT

This research entitled "Development of intellectual capital and productivity in the cattle company Investments Sergio & Tina E.I.R.L." of the province of Cañete, 2017", had as its objectives to determine the relationship between the rate of enrolment of the workers and the production of milk as well as the relationship that exists between the percentage of pregnancy and The number of hours of training received by workers of the Company Investments Sergio & Tina E.I.R.L. of the province of Cañete in 2017 and with it, the relationship that exists between the variable intellectual capital and productivity in the livestock enterprise

It is a Basic research is a descriptive correlational, longitudinal level, work with a sample of 35 workers and used in data collection a questionnaire and an observation record sheet. The processing of the data was quantitative

As a result, it was obtained and most important conclusions that there is a positive relationship between the schooling rate for workers and the production of milk in the cattle company "Investments Sergio & Tina", in which case the Pearson's correlation coefficient was  $r = 0,916$ ; In the same way it was demonstrated the existence of a positive relationship between the number of hours of training received by the workers and the percentage of pregnancy of cows, the correlation coefficient was  $r = 0,818$

**Key words:** Intellectual capital, positive correlation, the cattle company productivity.

## ÍNDICE

	Pág.
HOJA DE RESPETO.....	i
CARATULA.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
RECONOCIMIENTO.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
INDICE.....	viii
INTRODUCCIÓN.....	12

## CAPÍTULO I

### PLANEAMIENTO METODOLÓGICO

1.1. Descripción de la realidad problemática.....	15
1.2. Delimitación de la investigación.....	18
1.3. Problema de investigación (formulación del problema).....	20
1.3.1. Problema principal.....	20
1.3.2. Problemas secundario.....	20
1.4. Objetivos de la investigación.....	21
1.4.1. Objetivo general.....	21
1.4.2. Objetivos específicos.....	21
1.5. Hipótesis de la investigación.....	22
1.5.1. Hipótesis general.....	22
1.5.2. Hipótesis secundarias.....	22
1.5.3. Identificación y clasificación de variables e indicadores.....	22

1.5.4. Operacionalización de variables.....	23
1.6. Metodología de la investigación.....	24
1.6.1. Tipo de investigación.....	24
1.6.2. Método y diseño de la investigación .....	24
1.6.3. Método.....	24
1.7. Población y muestra de la investigación.....	25
1.7.1. Población.....	25
1.7.2. Muestra.....	25
1.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	26
1.8.1. Técnicas.....	26
1.8.2. Instrumentos.....	27
1.9. Justificación e importancia de la investigación.....	30

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

2.1. Antecedentes del estudio.....	32
2.2. Bases teóricas.....	36
2.3. Definición de términos básicos.....	55

## **CAPÍTULO III**

### **PRESENTACIÓN, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

3.1. Presentación e interpretación de resultados.....	63
3.2. Contraste de hipótesis.....	64
3.3. Discusión.....	81

### **CONCLUSIONES**

### **RECOMENDACIONES**

### **BIBLIOGRAFÍA**

### **ANEXOS**

1. Fuentes de información



2. Matriz de consistencia
3. Encuesta

## INDICE DE TABLAS

		<b>Pág.</b>
Tabla N° 1	Número de años formalmente estudiados por los trabajadores de la empresa ganadera “Inversiones Sergio & Tina EIRL” de Cañete, por años	65
Tabla N° 2	Producción de leche (X1) en la empresa ganadera Inversiones Sergio & Tina EIRL de Cañete, años 2013, 2014, 2015 y 2016, por promedio de litros	67
Tabla N° 3	Relación entre tasa de escolaridad de los trabajadores (X1) y La producción de leche por litros (Y1) en la empresa ganadera Inversiones Sergio & Tina EIRL de Cañete.	70
Tabla N° 4	Número de horas de capacitaciones recibidas (X2) por los trabajadores de la empresa ganadera “Inversiones Sergio & Tina EIRL” de Cañete, por años	73
Tabla N° 5	Porcentaje de preñez de vacas productoras (Y2) en la empresa ganadera “Inversiones Sergio & Tina EIRL” de Cañete, años 2013, 2014, 2015 y 2016	75
Tabla N° 6	Relación entre número de horas de capacitación(X2) y porcentaje de preñez (Y2) de vacas productoras en la empresa “Inversiones Sergio & Tina EIRL” de Cañete, por años	78

## INDICE DE GRÁFICOS

		<b>Pág.</b>
Gráfico N° 1	Distribución porcentual de la tasa de escolaridad por años	65
Gráfico N° 2	Producción de leche por litros de la empresa ganadera “Inversiones Sergio & Tina EIRL” de Cañete. Según años	67
Gráfico N° 3	Distribución de las medias aritméticas de las variables X1 y Y1 según años	68
Gráfico N° 4	Distribución del promedio de horas de capacitación recibida por los trabajadores por años	73
Gráfico N° 5	Porcentaje de preñez de vacas productoras de la empresa ganadera “Inversiones Sergio & Tina EIRL” de Cañete. Según años	75
Gráfico N° 6	Distribución de las medias aritméticas de las variables X2 y Y2 según años	77

## INTRODUCCIÓN

En los últimos años, en la provincia de Cañete se viene desarrollando con ímpetu la ganadería lechera por una parte y por otra también las empresas ganaderas se vienen preocupando por el desarrollo del capital intelectual. Este es el caso de la empresa Inversiones Sergio & Tina EIRL de la provincia de Cañete. Es por ello que en esta investigación se tuvo como objetivo determinar la relación existente entre el desarrollo del capital intelectual de los trabajadores y la productividad lechera.

Se asumió como antecedentes el proyecto MERITUM, en el cual participan grupos de investigación de seis países europeos: España, Francia, Noruega, Suecia, Finlandia y Dinamarca, iniciado en 1998. Su objetivo fundamental fue elaborar un conjunto de directrices sobre medición y difusión de intangibles que mejoren el proceso de toma de decisiones, basado en cuatro actividades: 1. Elaboración de una clasificación de intangibles. 2. Análisis de los sistemas de gestión y control en las empresas. 3. Estimación de la relevancia de los intangibles en el funcionamiento de los mercados de capitales. 4. Producción de un conjunto de directrices sobre medición y difusión de los intangibles; asimismo las investigaciones realizadas por Heredia, J.L. (2009) titulado *Influencia del Capital Intelectual en la Competitividad de los Hoteles*, Teijeiro, García y Rosa Pérez.(2009) titulado “La gestión del capital humano en el marco de la teoría del capital intelectual una guía de indicadores” plantea que el capital intelectual es un tema de gran relevancia en la última década, Montejano García, S. (2013) en su tesis titulado “Impacto del capital intelectual en la innovación en empresas: una perspectiva de México”, reconoce que las pequeñas y medianas empresas (Pymes) son el motor principal de la economía de un país y otros nacionales como la investigación de Romani F.M. (2009) de la Universidad nacional de Ingeniería en su investigación titulada “evaluación del capital intelectual: caso FONCODES”

La ganadería en el Perú es una actividad que se desarrolla en gran parte de las ciudades del país, su importancia radica en que ésta es una de las actividades de

la cual se aprovecha no solo la carne del ganado sino también su leche, la cual es una gran fuente de nutrientes para el hombre.

Existen así ganado destinado únicamente a la producción de carne, a la producción de leche, y también los hay de doble propósito (carne y leche).

La ganadería es una actividad económica muy importante puesto que les brinda trabajo a muchas familias campesinas, contribuyendo de esta manera al desarrollo económico y social de la comunidad aledaña al estable.

Las empresas agropecuarias, y en particular las de perfil ganadero, se caracterizan por desarrollar una actividad en la que la producción adquiere un carácter central, toda vez que no existe en líneas generales un esfuerzo comercial importante para la venta de sus productos, como sí ocurre en la actividad industrial o comercial. En efecto, lo importante es “producir leche y carne”, pues no habrá mayores dificultades en su venta, claro que en condiciones de mercado normales y cumpliendo con estándares de calidad; aunque por supuesto a los precios que la demanda está dispuesta a pagar.

Es esta característica de la propia actividad la que la orienta definitivamente hacia la producción como centro de atención en la gestión, al extremo que es habitual referir sea los ganaderos como “productores” y no como empresarios que es lo que realmente son.

El énfasis en lo productivo se refleja en el uso de indicadores típicos de la actividad (como la tasa de preñez, o la producción de leche por cabeza de ganado), que de forma consistente con lo señalado procuran ayudar a planificar y medir o monitorear la evolución, los avances o los resultados de la producción.

Sin embargo, sin desconocer lo antedicho ni mucho menos, la producción depende de una serie de factores íntimamente interrelacionados, y de cuyo funcionamiento, comportamiento y aprovechamiento, dependerá su magnitud y eficiencia, lo que sumado al grado de eficiencia del resto de las fases de la gestión empresarial contribuirán a los resultados de la empresa ganadera. Esta variable indisolublemente ligada a la mejorar de la capacidad competitiva y desarrollo empresarial compatible con las exigencias de las empresas y del

mercado del siglo XXI, es sin duda el capital intelectual, que es el capital intangible de mayor importancia en la actualidad.

Por capital intelectual se entiende como la combinación de activos inmateriales que hacen funcionar mejor a la empresa, y que en la era de la información se entiende como el principal activo de las empresas del tercer milenio.

Para Stewart el capital intelectual es un material intelectual, conocimiento, información, propiedad intelectual, experiencia, que puede utilizarse para crear valor. Es una fuerza cerebral colectiva, difícil de identificar y aún más de distribuir eficazmente, pero quien lo encuentra y lo explota, triunfa". El mismo autor afirma que en la nueva era, la riqueza es producto del conocimiento. Éste, junto a la información, se ha convertido en los productos más importantes y fundamentales de la economía.

El desarrollo del capital intelectual constituye uno de los factores muy importantes para el desarrollo empresarial y consecuentemente para la mejorar de la productividad en cualquier empresa.

Formalmente esta investigación tiene 3 capítulos: en el primer capítulo se presenta aspectos relacionados con el planteamiento metodológico del problema, en el segundo capítulo se trata del marco teórico y el tercer capítulo trata de los resultados obtenidos en la investigación.

**El autor**

## **CAPÍTULO I**

### **PLANEAMIENTO METODOLÓGICO**

#### **1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA**

Actualmente en la provincia de Cañete, el sector empresarial que mayor crecimiento viene presentando es el de la agricultura y la ganadería, dada las condiciones favorables de la provincia, como el contar con un buen clima y sobretodo con abundante agua, ya que es uno de los valles que tiene agua durante todo el año en nuestro país.

Sin embargo la productividad de la leche aún es inferior a la productividad en otras zonas de mayor desarrollo ganadero a nivel nacional como Cajamarca o Majes en el que el promedio de leche por vaca es de 30 litros por día, en cambio en el valle de Cañete, particularmente en la Empresa Inversiones Sergio & Tina E.I.R.L. el promedio de producción de leche por vaca esta alrededor de los 26 litros por día. Sin embargo este promedio es el resultado de un proceso gradual de incremento en los últimos cinco años.

Esta diferencia está asociada a muchos factores, dentro de los que se menciona a la tecnología empleada, el tipo de alimentación de las vacas, así como la mano de obra calificada que labora en los establos de la producción lechera.

Por otra parte, en el ámbito de este estudio, en especial en la empresa investigada en los últimos 5 años, se ha evidenciado un incremento progresivo del capital intelectual, por lo que se demanda cada vez con mayor intensidad de personal calificado, capacitado en las actividades inherentes a la producción lechera y mantenimiento del establo. Este incremento del personal calificado en el caso de la Empresa Ganadera Inversiones Sergio & Tina E.I.R.L ha sido progresivo en el último quinquenio.

En términos generales, el crecimiento obtenido se debe, en muchas empresas, al espíritu emprendedor y capacidad de gestión de los propietarios de dichas organizaciones, sin embargo dado el desarrollo alcanzado se ha hecho indispensable que estas empresas requieran de profesionales que aporten sus conocimientos y habilidades para lograr un crecimiento sostenido y sustentable en dichas empresas, porque ya no solo basta con la intuición o buen juicio para gestionar la empresa sino además es necesario hacer uso de herramientas modernas de administración empresarial.

De este modo, uno de los principales factores que influyen en el crecimiento de las empresas es el talento humano, y las organizaciones ganaderas también requieren de capital intelectual, humano preparado y comprometido, ante esta situación cabe señalar que en la provincia donde se va a desarrollar el estudio, la mano de obra para el sector agropecuario ha escaseado considerablemente, debido a que muchos jóvenes prefieren estudiar una carrera técnica o universitaria y esto ha generado que el personal que labora en este sector, se torne indispensable y algunas veces engreídos, lo que ha creado un ambiente muy inestable y que el personal permanentemente cambie de trabajo o indique que va a renunciar con la intención de que le mejoren su remuneración y es por esta razón que actualmente el desarrollo del capital intelectual se torna como un factor clave para el éxito de las organizaciones ganaderas, debido a que si se genera una política de implementación y valoración del capital intelectual

muy probablemente se crean las condiciones adecuadas para la mejorar de la productividad empresarial y con ello se garantiza la competitividad de la empresa y su desarrollo.

Una política de desarrollo del capital intelectual crea condiciones adecuadas para el desarrollo empresarial puesto que valora el capital intangible, se brinda capacitación de manera permanente para que mejoren las habilidades de los trabajadores en el desarrollo de sus funciones, se les proporcione la oportunidad de ascender y asumir mayores responsabilidades, se desarrollen políticas de incentivos económicos y sociales, se implemente un estilo de liderazgo fundamentado en tratar al personal de la manera que nos gustaría ser tratado y de mejorar los ingresos económicos de los trabajadores como consecuencia del alto compromiso y fidelidad que se va a lograr de los colaboradores para con la empresa e indudablemente de ello va a depender el incremento de la productividad la cual va a generar una mayor rentabilidad para el empresario ganadero.

Dentro de este contexto, encontramos que la empresa que resulta ser el principal cliente de las empresas ganaderas de la provincia de Cañete es la Corporación GLORIA S. A., quien de manera permanente exige que el producto sea de calidad y para ello establece normas que todas las empresas deben respetar y cumplir si se quiere que el cliente pague un mayor precio por el producto (leche), de lo contrario reciben precios menores, cabe señalar que dado que el comprador tiene un amplio poder de negociación, la empresa ganadera requiere estabilidad en los trabajadores y sobretodo compromiso con la empresa para lograr mayores estándares de calidad y productividad ya que ello conduce a la competitividad.

En este contexto es que se plantea esta investigación que trata precisamente de identificar la relación que existe entre la variable



desarrollo del capital intelectual y la productividad en la empresa ganadera Inversiones Sergio & Tina E. I. R. L. de la provincia de Cañete.

Para tal efecto se empleó un diseño descriptivo correlacional longitudinal, de modo que se analizó en el periodo de los últimos 5 años el crecimiento del capital intelectual, así como el comportamiento de la producción lechera en este mismo periodo.

Del análisis comparativo de estas dos variables se dedujo el tipo de relación que existe entre el capital intelectual y la producción lechera, en las dimensiones tomadas en cuenta en esta investigación.

## **1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

La investigación se delimita en la forma siguiente:

### **1.2.1. Delimitación espacial.**

El estudio se va a realizar en la Empresa Inversiones Sergio & Tina E.I.R.L. de propiedad del Sr. William Ricardo Vicente Moscoso, ubicada en la provincia de Cañete, departamento de Lima.

Universo : Lima

Población : Empresas Ganaderas de Cañete

Muestra : Empresa Inversiones Sergio & Tina E.I.R.L

### **1.2.2. Delimitación temporal.**

La investigación se desarrollará en el periodo comprendido entre el 1 de diciembre de 2016 y el 31 de mayo de 2017, para ello se estima presentar el proyecto de tesis el 1 de febrero y sustentarlo dentro de los 4 meses de aprobado el proyecto.

Sin embargo, los datos necesarios para establecer el tipo de relación existente entre las variables de estudio corresponden a los años 2013, 2014 2015, 2016 y parte del 2017.

### **1.2.3. Delimitación social.**

Abarcará al 100% de los trabajadores nombrados, contratados y eventuales que laboran en la Empresa Inversiones Sergio & Tina E.I.R.L., así como personal de establos modelos que serán seleccionados con el Ingeniero de Campo de la Corporación

GLORIA S. A. – Centro de acopio Cañete, para ampliar la muestra a aplicar el estudio.

#### 1.2.4. Delimitación conceptual

La investigación se encuentra delimitada por las funciones administrativas, y considero que de una buena gestión empresarial depende definitivamente el éxito y la prosperidad de una organización, y la empresa ganadera donde se va a realizar el estudio no escapa a esta realidad, por ello paso a definir los conceptos bajo los cuales se rige el estudio.

**Capital intelectual.-** El capital intelectual como el conocimiento útil envasado. Material intelectual que ha sido formalizado, aprehendido y potenciado para producir un bien de mayor valor. Una dirección apuntada en un anotador, un informe caído detrás de una estantería, una idea genial (...) constituyen material intelectual, pero no capital”.

Por su parte Brooking considera que el “término de capital intelectual hace referencia a la combinación de activos inmateriales que permiten funcionar a la empresa”.

Para Edvinsson & Sullivan “El capital intelectual es aquel conocimiento que puede ser convertido en beneficio en el futuro y que se encuentra formado por recursos tales como las ideas, los inventos, las tecnologías, los programas informáticos, los diseños y los procesos”.

**Capital humano.-** El capital humano es un término usado en ciertas teorías económicas del crecimiento para designar a un hipotético factor de producción dependiente no sólo de la cantidad, sino también de la calidad, del grado de formación y de la productividad de las personas involucradas en un proceso productivo.

El capital humano es un concepto referido a la productividad de los trabajadores en función de su formación y experiencia de trabajo. El

mismo busca dar cuenta de distintas ventajas en términos de generación de valor considerando al aporte humano que se realiza en un mercado determinado.

**Capital estructural.-** es el conocimiento que la empresa “aloja” en su personal y sistemas incluye todos aquellos conocimientos estructurados de los que depende la eficacia y la eficiencia interna de la empresa. El capital estructural es propiedad de la empresa, queda en la organización cuando su persona la abandona.

**Capital relacional.-** se define como el conjunto de todas las relaciones de mercado, de poder, de cooperación, etc. que se establecen entre empresas, instituciones y personas, y que surgen de un gran sentido de pertenencia y de una capacidad de cooperación muy desarrollada que es habitual entre personas e instituciones

**Productividad.-** es la relación entre la cantidad de productos obtenidos por un sistema productivo y los recursos utilizados para obtener dicha producción. También puede ser definida como la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos: cuanto menor sea el tiempo que lleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema. En realidad la productividad debe ser definida como el indicador de eficiencia que relaciona la cantidad de recursos utilizados con la cantidad de producción obtenida.

### **1.3. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.3.1. PROBLEMA PRINCIPAL**

¿Qué relación existe entre el desarrollo del capital intelectual y la productividad en la Empresa Inversiones Sergio & Tina E.I.R.L. de la provincia de Cañete en el 2017?

#### **1.3.2. PROBLEMAS SECUNDARIOS**

Son las siguientes:

#### Problema Secundario 1

¿Qué tipo de relación existe entre la tasa de escolaridad de los trabajadores y la producción de leche en la Empresa Inversiones Sergio & Tina E.I.R.L. de la provincia de Cañete en el 2017?

#### Problema Secundario 2

¿Qué tipo de relación existe entre el número de horas de capacitaciones recibidas por los trabajadores y el porcentaje de preñez de la Empresa ganadera Inversiones Sergio & Tina E.I.R.L. de la provincia de Cañete en el 2017?

### **1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.4.1. OBJETIVO GENERAL**

Determinar la relación que existe entre el desarrollo del capital intelectual y la productividad en la Empresa Inversiones Sergio & Tina E.I.R.L, 2017.

#### **1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

##### **Objetivo Específico 1**

Establecer el tipo de relación que existe entre la tasa de escolaridad de los trabajadores y la producción de leche en la Empresa Inversiones Sergio & Tina E.I.R.L. de la provincia de Cañete en el 2017.

##### **Objetivo Específico 2**

Identificar el tipo de relación que existe entre el número de horas de capacitaciones recibidas por los trabajadores y el porcentaje de preñez de la Empresa ganadera Inversiones Sergio & Tina E.I.R.L. de la provincia de Cañete en el 2017.

## **1.5. HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.5.1. HIPÓTESIS GENERAL**

Existe una relación positiva entre el desarrollo del capital intelectual y la productividad en la Empresa ganadera Inversiones Sergio & Tina E. I. R. L. 2017

### **1.5.2. HIPÓTESIS SECUNDARIAS**

#### Hipótesis Secundaria 1

Existe una relación positiva significativa entre la tasa de escolaridad de los trabajadores y la producción de leche en la Empresa ganadera Inversiones Sergio & Tina E.I.R.L. de la provincia de Cañete en el 2017

#### Hipótesis Secundaria 2

Existe una relación positiva significativa entre el número de horas de capacitaciones recibidas por los trabajadores y el porcentaje de preñez en la Empresa ganadera Inversiones Sergio & Tina E.I.R.L. de la provincia de Cañete en el 2017

### **1.5.3. VARIABLES (DEFINICION CONCEPTUAL Y OPERACIONAL)**

#### **• VARIABLE DESARROLLO DEL CAPITAL INTELECTUAL**

INDICADORES:

- Tasa de escolaridad de los trabajadores.
- Número de horas de capacitaciones recibidas por los trabajadores.

#### **• VARIABLE PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA**

INDICADORES:

- Producción de leche en la empresa
- Porcentaje de preñez en la empresa ganadera

#### 1.5.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

La operacionalización de variables es un proceso que consiste en pasar de la variable general a la variable intermedia y de ésta a las variables empíricas o llamadas también indicadores. Esta operacionalización es muy importante porque permite medir las variables estudiadas en sus aspectos o características más concretas, específicas y observables.

En el presente caso se hizo de la siguiente manera:

- a) En el primer paso se da un concepto teórico a las variables generales o las variables empleadas en el problema general.
- b) El segundo paso, consiste en dividir (solo si es posible) a cada una de las variables generales en sus dimensiones más concretas. A estas variables se denominan también como dimensiones o variables intermedias.
- c) El tercer paso es especificar aún más las variables intermedias, de modo que se expresen en rasgos o características directamente observables. Estas variables directamente observables o medibles se llaman variables empíricas o indicadores.
- d) Finalmente, se precisan los índices de medición de cada uno de los indicadores, es decir las escalas de medición según la naturaleza de las variables, con los instrumentos correspondientes.

La representación esquemática de este proceso de operacionalización, queda establecida tal como se observa en el siguiente cuadro:

<b>VARIABLE GENERAL</b>	<b>DIMENCIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>Escala</b>
Variable X: Desarrollo del capital	Nivel de escolaridad de los trabajadores	Tasa de escolaridad de los trabajadores	Intervalo

intelectual	Capacitaciones recibidas por los trabajadores	Número de horas de capacitación de los trabajadores	Intervalo
Variable Y: Productividad empresarial	Producción de leche en la empresa	Número de litros de leche producido en una unidad de tiempo	Intervalo
	Preñez en la empresa ganadera	Porcentaje promedio de preñez en la empresa ganadera	Intervalo

## 1.6. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION.

### 1.6.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACION

#### a) TIPO DE INVESTIGACION

Por su finalidad es una investigación básica, no experimental, su propósito es obtener nuevos conocimientos contextualizados entre el desarrollo del capital intelectual y la productividad de una empresa ganadera de Cañete.

#### b) NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El nivel corresponde a una investigación descriptiva correlacional, que busca establecer relaciones de covarianza entre las variables.

### 1.6.2. METODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACION

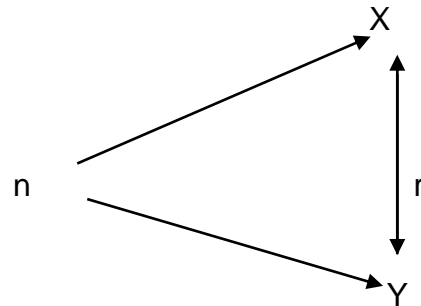
#### a) METODO DE INVESTIGACION

El método empleado es de tipo cuantitativo y el proceso de recolección y procesamiento de datos tuvo el siguiente tratamiento: clasificación de datos, codificación, tabulación, análisis e interpretación.

## b) DISEÑO DE INVESTIGACION

El diseño adoptado es correlacional que busca establecer si existe o no correlación entre desarrollo del capital intelectual y productividad en la empresa ganadera Inversiones Sergio & Tina E.I.R.L. de la provincia de Cañete.

El esquema de diseño es el siguiente:



Donde:

n : Muestra seleccionada

X : Variable desarrollo del capital intelectual.

Y : Variable productividad de la empresa.

r : Coeficiente de correlación.

## 1.7. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN

### 1.7.1. POBLACIÓN.

La población está conformada por todos los trabajadores de la Empresa Inversiones Sergio & Tina E.I.R.L. de la provincia de Cañete, dedicada a la actividad ganadera, la misma que se constituye de 35 trabajadores.

### 1.7.2. MUESTRA

La muestra considerada se conforma con toda la población de estudio, esto debido a que su número es relativamente pequeño.



## • CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN

Por el carácter pequeño de la población, no se ha empleado ningún criterio de inclusión o exclusión, por el contrario, todas las unidades de la población se han considerado como muestra.

## 1.8. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

**1.8.1. TÉCNICAS.-** las técnicas de recolección de datos empleados en el presente estudio son:

### a) La Observación

Para la ejecución de esta técnica se empleó una escala de aptitud. La observación fue del tipo indirecto.

### b) La Encuesta

Mediante esta técnica, se recabaron datos aplicando a la muestra cuestionarios elaborados de acuerdo a las variables.

### c) El Fichaje.

Se utilizaron fichas al momento de laborar el marco teórico y fue necesario registrar, conceptos y citas textuales. El mismo procedimiento se siguió al elaborar el marco conceptual.

## TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS

Luego de la aplicación de los instrumentos, se procedió a implementar la base de datos a partir del cual se elabora las tablas y gráficos para su interpretación, empleando las medidas de tendencia central y de dispersión. El tratamiento estadístico comprendió:

a) Clasificación de Datos.- etapa de selección de los datos obtenidos de acuerdo a criterios de selección: diseño y estadígrafos.

b) Codificación de Datos.- se asignó códigos y valores a cada dato, favoreciendo su identificación y procesamiento estadístico.

c) Tabulación de Datos.- es la elaboración de cuadros estadísticos de acuerdo a los estadígrafos considerandos de tendencia central y dispersión.

d) Análisis e interpretación de datos

El análisis fue de carácter estadístico descriptivo e inferencial. Las fórmulas empleadas son:

Media aritmética.

$$\bar{X} = \frac{\sum fx'}{N}$$

Desviación estándar

$$S_1 = \sqrt{\frac{\sum X'(fx_1^1) - x_1^2}{N}}$$

Coefficiente de correlación de Pearson:

$$r_{XY} = \frac{\frac{\sum XY}{N} - \bar{X}\bar{Y}}{S_X S_Y}$$

### 1.8.2. INSTRUMENTOS

- CUESTIONARIO.- elaborado en base a reactivos seleccionados para obtener información sobre el nivel de desarrollo del capital intelectual de la empresa.
- GUÍA DE OBSERVACIÓN.- su elaboración y aplicación obedeció a la necesidad de determinar el nivel de productividad de la empresa.

### **Confiabilidad del cuestionario**

Para tener confiabilidad del cuestionario se aplicó una prueba a 10 trabajadores ajenos a la muestra, pero de características similares, para luego, mediante la prueba alpha de Crombach determinar un nivel de confiabilidad del 88%. Para ello nos basamos en lo manifestado por Hernández, Fernández y Baptista “con los resultados de la prueba piloto se puede calcular la confiabilidad y la validez de la prueba piloto o instrumento”.

Para comprobar la confiabilidad del cuestionario se aplicó una prueba piloto a 10 trabajadores ajenos a la muestra pero de características similares. Luego se procedió a determinar la confiabilidad del instrumento mediante la prueba Alpha de Crombach. Finalmente el cuestionario quedo con todos los reactivos, con un nivel de confianza del 88%. Según refieren Hernández, Fernández y Baptista -2000- con los resultados de la prueba piloto se puede calcular la confiabilidad y la validez de la prueba o instrumento.

**Tabla N° 1.**

Índices de la Confiabilidad por consistencia interna del cuestionario de capital intelectual.

Reactivos	Media	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el ítem
Re1	42,54	83,310	,880	,878
Re2	42,22	91,880	,545	,891
Re3	41,60	90,971	,613	,889
Re4	42,33	86,952	,688	,886
Re5	42,47	84,410	,819	,881
Re6	42,07	83,495	,860	,880
Re7	42,33	86,238	,731	,884
Re8	41,27	87,067	,698	,885
Re9	42,27	86,638	,724	,885
Re10	41,33	95,238	,326	,896
Re11	41,73	93,781	,222	,903
Re12	42,00	91,000	,562	,890
Re13	42,00	92,000	,494	,892
Re14	41,27	96,781	,158	,901
Re15	42,47	91,410	,586	,890
Re16	42,33	86,952	,688	,886
Re17	42,47	84,410	,819	,881
Re18	42,07	83,495	,860	,880
Re19	42,33	86,238	,731	,884
Re20	40,20	87,055	,798	,856
Alfa de Cronbach = 0,896				

Fuente: Elaboración propia.

## **1.9. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA Y LIMITACION DE LA INVESTIGACION**

### **a) JUSTIFICACIÓN**

Las empresas cuya actividad principal es la ganadería y la agricultura, son aquellas que generan la mayor tasa de empleabilidad en la provincia de Cañete, sin embargo no se cuenta con una información contextualizada sobre la relación existente entre el capital intelectual y la productividad.

Aun cuando se sabe que existe relativo crecimiento empresarial en el rubro de la ganadería de esta zona, no se cuenta datos actualizados sobre los factores asociados a este crecimiento.

Se considera que el factor clave de la organización son las personas y que en éstas reside el conocimiento, el talento y la creatividad. Debido a tal importancia, para el funcionamiento de la organización, contar con trabajadores capacitados, especializados, con las capacidades y las competencias como para ejercer con idoneidad los roles que les corresponden realizar en la empresa, éstos aportarán mejor para el desarrollo empresarial y el logro de los objetivos estratégicos.

### **b) IMPORTANCIA**

Esta investigación es muy importante ya que los resultados encontrados no solo beneficiarán a la Empresa Ganadera Inversiones Sergio & Tina E. I. R. L., sino también para otras empresas ganaderas de la provincia de Cañete. También es importante porque va a contribuir a generar una mayor productividad debido al adecuado clima organizacional que diseñe e implemente una empresa y ello va a permitir el desarrollo y crecimiento económico de la misma. Además es importante porque los colaboradores que trabajan en este sector empresarial se van a

sentir valorados y ante esta situación van a mostrar un mayor compromiso y sobre todo fidelidad hacia su organización.

En consecuencia los aportes serán en el plano teórico y práctico. En el aspecto teórico, se considera como aporte, la posibilidad de sistematizar un conocimiento contextualizado en relación al problema de estudio, mientras que en el plano práctico, las conclusiones a los que se arriben una vez concluida esta investigación pueden ser tomados en cuenta para tomar las decisiones que correspondan para la mejorar de la productividad no solamente en esta empresa estudiada sino en otras similares.

### **c) LIMITACIONES**

Las limitaciones de la investigación se circunscriben básicamente al ámbito de estudio que comprende únicamente en la provincia de Cañete

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO**

En toda investigación, es necesario, hacer una revisión de estudio previos, relacionados con el área problemática que se investiga, con la finalidad de hacer un análisis del contenido metodológico que como dicen Polit, D. y Hungler, B. -2000- responde a “hechos estadísticos o hallazgos, teoría e interpretación, métodos y procedimientos...” (Pág. 17), estos ofrecen información relevante sobre lo que se sabe del tema, producto de investigaciones donde se ha aplicado el método científico.

Para la realización de la presente investigación se revisaron otros estudios acerca de la satisfacción laboral realizados en el país, en Latinoamérica y en el mundo. Los estudios más relevantes son de Europa, Latinoamérica y el Perú.

A nivel internacional:

Un trabajo más reciente y que contiene elementos adicionales de capital intelectual es el proyecto MERITUM, en el cual participan grupos de investigación de 6 países europeos: España, Francia, Noruega, Suecia, Finlandia y Dinamarca, iniciado en 1998. Su objetivo fue elaborar “directrices sobre medición y difusión de intangibles que mejoren el

proceso de toma de decisiones, basado en cuatro actividades: 1. Elaboración de una clasificación de intangibles. 2. Análisis de los sistemas de gestión y control en las empresas. 3. Estimación de la relevancia de los intangibles en el funcionamiento de los mercados de capitales. 4. Producción de un conjunto de directrices sobre medición y difusión de los intangibles. 1 Se resalta cómo el propósito de las actividades desarrolladas por el proyecto MERITUM, es la toma de decisiones internas cuyos resultados pueden ser utilizados en la mejora de las ventajas competitivas de las empresas. Fundamentadas básicamente en el análisis del recurso humano”. (Bueno E).

Otra investigación considerada como antecedente es la que realiza Heredia, J.L. -2009- titulado “Influencia del Capital Intelectual en la Competitividad de los Hoteles”. Esta investigación se plantea con el objetivo de conocer la influencia del capital intelectual en la competitividad de las empresas hoteleras de 1 a 5 estrellas de Aguascalientes, México. La medición del capital intelectual, que es el recurso intangible de las organizaciones contenido en el capital humano, capital estructural y capital relacional que genera competitividad y riqueza presente y futura, se realiza a través de un instrumento tipo Likert de 61 reactivos, cuyos resultados son comparados con la competitividad de los hoteles, medida a través de la rentabilidad por habitación disponible. Los resultados muestran la relación positiva entre el capital intelectual y la competitividad de los hoteles. La información podría ser útil en al menos tres dimensiones: primero, para diseñar los planes estratégicos de las empresas hoteleras; segundo, como apoyo para el diseño de las políticas del sector turismo y, tercero, como base académica para continuar en el desarrollo trabajos sobre el capital intelectual en otro tipo de organizaciones, con el interés de apoyar las decisiones empresariales y las políticas económicas.

En otra investigación realizada por Teijeiro, García y Rosa Pérez. -2009- titulado “La gestión del capital humano en el marco de la teoría del capital intelectual una guía de indicadores” formula que el capital intelectual es un



tema de gran relevancia en la última década. En este contexto se enmarca el capital humano como una de las variables claves de gestión para la obtención de ventajas competitivas sostenibles en las empresas. En el presente trabajo se realiza una revisión acerca de la importancia del capital humano en las organizaciones y se proponen unos indicadores para la gestión de esta variable. El objetivo que se persigue es que sean los propios directivos los que, atendiendo a las características de su empresa, sus objetivos y estrategias, decidan qué indicadores serán los más apropiados para su situación particular.

Asimismo, Montejano García, S. -2013- en su tesis titulado "Impacto del capital intelectual en la innovación en empresas: una perspectiva de México", reconoce que las pequeñas y medianas empresas (Pymes) son el motor principal de la economía de un país. La innovación ofrece a las organizaciones mayores niveles de competitividad. A su vez, el capital intelectual se ha reconocido en recientes investigaciones como un factor significativo para el desempeño de las organizaciones.

Este autor sostiene que "el capital intelectual se puede clasificar en capital humano, capital estructural y capital relacional". En particular, esta investigación tiene el objetivo de explicar si existe una relación positiva del capital intelectual con la innovación en pequeñas y medianas empresas (Pymes). Para esta investigación se ha utilizado una muestra de 149 encuestas a Pymes del estado de Aguascalientes, México, las cuales tienen de 5 a 150 trabajadores. Los resultados arrojan una relación positiva del capital humano, capital estructural y capital relacional con la innovación de las organizaciones. De esta manera, se reconoce la necesidad de promover en las empresas una estrategia de soporte para impulsar un desarrollo sistemático del capital intelectual, principalmente por el demostrado impacto.

## **A nivel Nacional**

Romaní F.M. -2009- de la Universidad nacional de Ingeniería en su investigación titulada “Evaluación del capital intelectual: caso FONCODES” se planteó como objetivo dar un valor al capital intelectual de la empresa, a fin de obtener una real valoración de la misma, integrando un conjunto de factores normalmente no considerados. Asimismo, se propone demostrar que el capital intelectual de la empresa permite identificar, valorar y medir que activos de la empresa le generan un mayor valor y por lo tanto garantizar el mejor posicionamiento de ésta creando, ventajas competitivas y que por lo tanto las organizaciones deberán desarrollar en un nuevo paradigma caracterizado por una economía basada en el conocimiento. Asimismo, se demuestra que la evaluación del capital intelectual, empleado como herramienta de gestión de la empresa permite determinar el cumplimiento de las metas de estos activos intangibles a corto, mediano y largo plazo.

Carrión, L. C. y CUBA, M. -2014- en su investigación titulada “Proceso de conversión del conocimiento basado en el modelo de la espiral del conocimiento: análisis descriptivo de la empresa “Pesquera A” de tipo descriptivo y con una metodología de tipo cualitativa y cuantitativa”. Para tal efecto, se realizaron encuestas a trabajadores de las diferentes áreas elegidos aleatoriamente y, al mismo tiempo, se aplicaron entrevistas semi-estructuradas a gerentes estratégicos de la empresa.

En esta investigación se llega a la conclusión de que un nivel bajo de desarrollo en los diferentes niveles del modelo de la espiral de conocimiento, la fase de externalización es la de mayor desarrollo al interior de la empresa.

Asimismo, se concluye que la conversión del conocimiento mejora en términos de competitividad usando todas las herramientas que se encuentren implementadas en la organización.

Valencia Ponce, Paola Vanessa (2014) en su tesis "Evaluación tecnológica de las plantas queseras de los distritos de Pampacolca, Viraco, Chuquibamba e Iray de la región Arequipa", realiza un estudio de tipo descriptivo, y analizó a 29 empresas elaboradoras de queso de los distritos de Pampacolca, Viraco, Chuquibamba e Iray de la Región Arequipa.

Los resultados demuestran que conforme las empresas aumentan en tamaño, se incrementa en cierto grado el cumplimiento de esta con la normatividad en sus procesos de higiene. Existiendo una correlación positiva entre el volumen de queso producido y el índice de cumplimiento con lo que dicta la norma (0.55). Por otra parte, fue similar lo que ocurrió en la correlación entre el tamaño de planta con respecto a su nivel tecnológico (0.53). Por último, se comprobó la existencia de una correlación positiva y significativa (0.79) entre el cumplimiento de las plantas queseras con la normatividad en sus procesos de higiene y el nivel tecnológico con el que estas operan.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. EL CAPITAL INTELECTUAL**

El término de capital intelectual, juntamente que otros similares como capital humano, capital relacional, en los últimos años ha tenido preponderancia tanto al mundo académico como empresarial. El capital intelectual hace referencia a la combinación de activos inmateriales que hacen funcionar mejor a la empresa, y que en la era de la información o la era del conocimiento se entiende como el principal activo de las empresas del tercer milenio.

Stewart, define el capital intelectual como “material intelectual, conocimiento, información, propiedad intelectual, experiencia, que puede utilizarse para crear valor”. Es una fuerza cerebral colectiva, difícil de identificar y aún más de distribuir eficazmente, pero quien lo encuentra y lo explota, triunfa. El mismo autor afirma que “en la nueva era, la riqueza es

producto del conocimiento”. Éste, junto a la información, se ha convertido en los productos más importantes y fundamentales de la economía.

### **2.2.2. MODELOS DE GESTIÓN DE CAPITAL INTELECTUAL**

Los modelos de gestión del capital intelectual más relevantes se presentan clasificados conforme a CIC -2005-, que distingue entre modelos relacionados y básicos haciendo, además, especial mención al modelo Intellectus.

#### **A) Modelos relacionados**

Estos modelos hacen referencia a sistemas de gestión empresarial o de dirección estratégica que, aunque no tienen como objetivo específico la valoración y gestión del capital intelectual, están íntimamente relacionados. CIC (2003) ha contabilizado hasta doce modelos.

#### **B) Modelos básicos**

Los modelos de capital intelectual, que se detallan a continuación, tratan de presentar las principales referencias teóricas surgidas hasta la fecha. Por ello, se presentarán de forma exhaustiva todas las iniciativas de medición de los activos intangibles que han aparecido con profusión de los últimos tiempos en la esfera nacional e internacional.

Respecto al análisis de los modelos relacionados y básicos, se puede concluir que la mayoría de ellos contemplan tres perspectivas: humana, organizativa y relacional, sin embargo, no todos consideran de manera particular la tecnología, la innovación y la cultura, que en un contexto globalizado y eminentemente competitivo como el de hoy día se tornan básicos.

Sin embargo, algunos autores referencian la faceta del aprendizaje y otros aluden a estos conceptos diseminándolos a través de sus diferentes elementos. También se pueden observar en varios de los modelos la

propuesta de evaluación de los activos intangibles junto a los tangibles al mismo tiempo.

### **C) Modelos Intellectus**

Por la necesidad de adecuar los modelos a una realidad social y económica en constante evolución, se implementó el modelo Intellectus.

El modelo Intellectus toma como punto de referencia básico el modelo Intellect Euroforum, que distingue tres componentes genéricos de capital intelectual: capital humano, capital estructural y capital relacional, al modo en el que se concibe en la mayoría de los modelos básicos.

El modelo Intellectus desagrega el capital intelectual en cinco componentes: capital humano, capital organizativo, capital tecnológico, capital negocio y capital social. Existen referencias anteriores que apuntan los problemas de hacer una definición demasiado amplia de cada uno de los componentes de capital intelectual y que aconsejan aumentar la homogeneidad de los conocimientos incluidos en cada componente.

#### **2.2.3. IMPORTANCIA DEL CAPITAL INTELECTUAL.**

En la década de los noventa, algunas empresas en Suecia y Estados Unidos, inician una corriente teórica denominada gestión del conocimiento, que surge a raíz de la intención de las organizaciones por incrementar el capital intelectual de su recurso humano, mediante la evaluación de sus competencias para la solución de problemas de manera eficiente, es decir, en el menor espacio de tiempo posible, impactando en su productividad y rentabilidad.

Para lograrlo se necesita liderazgo y confianza entre otros aspectos que permitan generar sistemas de formación, remuneración, motivación y, por supuesto, el manejo creativo de las tecnologías de la información, representados a través de las competencias que conforman el capital

intelectual, un activo intangible que le otorga un valor excepcional a la organización.

El capital Intelectual en los últimos años ha sido el activo que más ha generado ganancias a las organizaciones, este activo está conformado por la combinación del conocimiento, experiencia y una nueva tecnología que le permitirá a las organizaciones y los miembros de las mismas el logro de los objetivos propuestos y por consiguiente le generará mucho más valor a las organizaciones.

De acuerdo con Héctor Ramírez Reyes (2006), investigador de la materia en su artículo “El Capital Intelectual, base de la competitividad de la organización”. “Todos los componentes de la competitividad se encuentran disponibles: los recursos naturales pueden comprarse, el capital puede obtenerse en préstamos, la tecnología puede copiarse. Sólo los recursos humanos la gente que integra la fuerza de trabajo, sus habilidades y sus compromisos hacen la diferencia entre el éxito y el fracaso económico”. Es por ello que el Capital Intelectual, representa una ventaja competitiva esencial para las empresas manufactureras y de servicios, ya que el recurso humano no se devalúa, sino al contrario, con el paso del tiempo aumenta su valor al ser este activo inimitable, pero a su vez corre el riesgo que este conocimiento, pueda ser transferible. Para evitar este suceso es necesario que las organizaciones valoren más a su recurso humano, fomentando la cultura corporativa, la capacitación y desarrollo del mismo y motivándolo a través de prestaciones, para que estos a su vez tengan una mayor fidelidad ante su corporación, evitando de esta forma la fuga de conocimientos.

#### **2.2.4. ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO DEL CAPITAL INTELECTUAL**

El avance tecnológico ha motivado a las empresas a otorgar especial importancia al capital intelectual, con el fin de hacerse más competitivas y posicionarse mejor en el mercado. Es frecuente los encargos de estudio de

mercado antes de aperturar una empresa o al lanzamiento de un producto. Para ellos existen empresas especializadas a nivel internacional que venden y asesoran ideas innovadoras y “tecnología de punta”

En una sociedad en la que la innovación es constante, en todo orden de cosas los gerentes de empresa son capitales intelectuales requeridos por su capacidad y calidad profesional para conducir al éxito y sacar el máximo provecho al valor oculto que se encuentra en el capital intelectual de sus trabajadores.

Esta transformación se puede lograr con cambios orientados a incentivar el desarrollo del capital intelectual.

Entre las estrategias a emplear tenemos:

1. Dar lugar al diálogo:

En las empresas tradicionales se acostumbra extensas reuniones, donde el único que habla es el Gerente o jefe, mientras los empleados son simples oyentes.

Se puede caer en el error de pensar que las cosas se están haciendo de una manera correcta porque estas logrando las metas propuestas. Sin embargo, si se transforman esas reuniones informativas en reuniones proactivas, se obtendrán mejores resultados.

El dialogo promueve el interés de los trabajadores y le permite decir y sostener su manera de pensar.

La comunicación constante y fluida es el arma mágica de los innovadores y exitosos del siglo XXI.

## 2. Invertir en capacitación

El empresario moderno es una persona audaz, de decisiones rápidas y efectivas. Para ellos la capacitación de su personal no es un gasto, es una inversión, que reditara grandes ganancias a futuro. Es importante prestar atención a temas de talleres o cursos, relevantes y útiles para el tipo de actividad que se desarrolla en la empresa, así como a los colaboradores a capacitar.

Ofrecer becas a los trabajadores es un importante motor para generar el capital intelectual de la compañía, entre mejor capacitados estén tus empleados, mayor será la posibilidad de desarrollar ideas innovadoras en tu compañía: La capacitación y las oportunidades de educación nunca deben ser limitadas o exclusivas para los puestos directivos o gerenciales, la empresa la hacen todos.

## 3. Construir espacios para la creatividad

Los espacios no son únicamente de los espacios físicos también se incluye los espacios de tiempo. El crear un espacio dentro de la empresa que estimule los sentidos de tus colaboradores es despertar en ellos nuevas ideas que pueden llegar a ser la diferenciación entre tu compañía y la competencia.

## 4. Promueve el trabajo grupal

De nada sirven los tres puntos anteriores si el conocimiento generado se encierra en una sola persona o en dos, Para que los conocimientos puedan aplicarse y enriquecerse es necesario la participación de todos los miembros de la empresa en reuniones periódicas donde se tenga la oportunidad de debatir y compartir ideas.



Es en el intercambio de ideas donde surgen mejoras en los procesos, soluciones a problemas y un mayor compromiso en la integración de los equipos de trabajo.

#### 5. Aplica el conocimiento generado

El siguiente paso es decidir qué es lo que vas a hacer con todo el conocimiento generado y sobre todo la manera cómo lo vas a aplicar. Recuerda que el conocimiento por sí solo no vale nada si no se lleva a la práctica, el capital intelectual de la compañía aumenta en proporción directa a la aplicación práctica del conocimiento. Es en este punto donde aflora los conocimientos y habilidades gerenciales, impartiendo directivas y adoptando estrategias que conduzcan, a la empresa, al éxito.

#### **2.2.5. DIMENSIONES DEL CAPITAL INTELECTUAL.**

Existen diversas propuestas sobre las dimensiones del capital intelectual. A modo de síntesis de diversos aportes se presenta las siguientes dimensiones

##### **Capital Humano:**

Es un fuerte potencial para la empresa en cuanto a innovación y generador de valor, según (Botis, 1998) es una fuente de renovación estratégica. En otros términos, es el capital pensante del individuo y que permite generar valor por la empresa.

Tomando como referencia a Euroforum 1998 “El componente humano se conforma por el conocimiento, los valores, la creatividad, destrezas, potencial de innovación, talento, experiencias y competencias de los individuos dentro de la organización. Su característica más importante es que las empresas no lo pueden comprar, sólo contratarlo por un tiempo determinado y utilizarlo en ese período”

### **Capital Estructural:**

Es el conocimiento que la organización consigue explicitar, sistematizar y que en un principio puede estar latente en las personas y equipos de la empresa.

El Capital Estructural se refiere a la estructura organizativa, formal e informal, a los métodos y procedimientos de trabajo, al software a las bases de datos, a los sistemas de I+D, a los sistemas de dirección y gestión y a la cultura de la empresa; (Viedma 2003).

Estos Activos constituyen propiedad de la empresa y algunos de ellos pueden protegerse legalmente (Patentes, Propiedad Intelectual). A este Capital Estructural también se le denomina: Activo de Estructura Interna. Según los autores Euroforum, 1998; Proyecto Meritum, 2002; Petrash, 1996; el componente estructural integra las capacidades organizacionales desarrolladas para satisfacer los requerimientos del mercado, también el conocimiento que ha sido capturado por la organización, comprendiendo las rutinas organizativas, los procedimientos, los sistemas, culturas, bases de datos, etc.

### **Capital Relacional:**

Está compuesto por las relaciones que tiene la empresa con sus clientes, canales de distribución, proveedores, competidores, alianzas, bancos, accionistas, etc.

Se refiere a la cartera de clientes que reciben nombre de fondo de comercio, a las relaciones con los proveedores, bancos, accionistas, a los acuerdos de cooperación, y Alianzas Estratégicas de producción y comerciales, a las marcas comerciales y a la imagen de la empresa.

### **Relación entre las dimensiones del Capital Intelectual.**

A través del siguiente ejemplo se pretende cumplir con el objetivo del presente trabajo.

El Capital Humano en una empresa ganadera, por ejemplo, son las experiencias, conocimientos, talento e innovación de los trabajadores, de los jefes de la empresa.

Conocimiento: Lo que los trabajadores saben, sus capacitaciones en ámbitos de su labor diaria.

Experiencias: años de experiencia, categoría docente, capacidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos.

Talento: Habilidades, creatividad, desempeño.

Satisfacción del cliente interno: Motivación, sentido de pertenencia, comunicación.

El Capital Estructural está formado de la siguiente manera:

- Cuenta con un emblema que la distingue.
- Cuenta con la autorización sanitaria de SENASA, registros de software, entre otros.
- En la rama de desarrollo e investigación se cuenta con los medios necesarios para desarrollar investigaciones (computadoras, Internet acceso a sitios especializados).
- Se cuenta con la intraweb y cada UEN tiene sus páginas Web, así mismo con una plataforma interactiva y educativa.
- Participación en congresos, forum nacionales e internacionales, eventos conferencias.
- Para contribuir a la formación de conocimientos se imparten reuniones permanentes con los encargados de áreas y también reuniones con el personal.

Posee una infraestructura que apoya a la actividad principal de la empresa: establos, comedores y tecnología que se emplea.

Capital Relacional para una empresa productora de leche las relaciones son los vínculos que se establecen con el entorno, entre ellos: clientes externos organizaciones de masa, proveedores y entidades que generan valor a la institución.

## **2.2.6. EL CAPITAL INTELECTUAL COMO RECURSO INTANGIBLE**

Los Recursos Intangibles suelen pasar desapercibidos debido a la dificultad que presenta su identificación y valoración, pues por lo general no aparecen en los estados contables y además suelen presentar problemas de apropiabilidad, pues en muchos casos los derechos de propiedad no están bien definidos. Los intangibles pueden a su vez clasificarse en humanos y no humanos, según el criterio de vinculación con las personas (Fernández y otros, 1998).

Así tenemos los recursos Humanos (recursos vinculados a las personas), referidos a las cualidades del personal de la empresa, como por ejemplo el know-how, la experiencia, motivación y lealtad. Dentro de una empresa existen recursos humanos de poca especialización y otros altamente capacitados. Los empleados vinculados a la misma empresa por largo tiempo, mediante algún tipo de contrato, representan una inversión sustancial para la empresa y pueden ser considerados como recursos casi fijos, de modo que una forma de evitar la fuga de personal estratégico en la empresa es a través de contratos que prolonguen al máximo el tiempo de permanencia del personal.

El otro grupo de intangibles serían los recursos No Humanos, que a su vez pueden ser tecnológicos, que contemplan las tecnologías y conocimientos disponibles que permiten la fabricación de los productos y que pueden concretarse en patentes, diseños y bases de datos; y organizativos, dentro de los que encontramos, el prestigio, la reputación, la marca, la imagen de

la corporación y las relaciones con los clientes y proveedores. Hall (1996) centra su atención en los recursos intangibles, que como veremos más adelante, también son denominados capital intelectual. Estos recursos pueden tener naturaleza de activos o competencias. Activos porque son cosas que la empresa posee (vinculados a la característica de “tener”), incluyen los derechos de propiedad intelectual de patentes, marcas registradas, copyright y diseños registrados, así como contratos, secretos registrados, y bases de datos. Las competencias o habilidades son las competencias distintivas de las personas (se vinculan a la característica de “hacer”), incluyen el know-how de los empleados y los atributos colectivos que conforman la cultura de la organización. Adicionalmente Hall (1996) establece otros criterios de clasificación, según los intangibles dependan o no, de las personas, o si pueden ser protegidos o no, por la ley. El autor describe los recursos intangibles como origen de las capacidades y a partir de ellos elabora una taxonomía de las mismas tomando como base la clasificación de Coyne (1986): capacidades funcionales, capacidades culturales, capacidades de posición y capacidades de regulación. Las capacidades funcionales y culturales están basadas en competencias. Las primeras se basan en el conocimiento, habilidades y experiencia de los empleados, proveedores, distribuidores y otros miembros de la cadena de valor. Las capacidades culturales se basan en los hábitos, creencias y valores de los miembros de la organización. Las capacidades de posición y de regulación se basan en activos intangibles. Las primeras son consecuencia de acciones pasadas que tomó su tiempo desarrollarlas, mientras que las segundas provienen de activos intangibles que están protegidos por la ley.

### **2.2.7. LA PRODUCTIVIDAD**

La productividad es la relación entre lo producido y los medios empleados, tales como la mano de obra.

"La productividad es la relación entre la producción obtenida en un determinado período de tiempo y los factores utilizados para su obtención".

La productividad está relacionada con la eficiencia técnica y económica de la empresa. Cuando existen varias combinaciones de factores para fabricar un mismo producto la elección depende del precio de los factores de producción. En general, se distinguen dos tipos de productividad: la productividad global de la empresa que relaciona la producción de la empresa con los factores que han sido necesarios para obtener esa producción (trabajo, capital y materias primas); y la productividad de uno de los factores que relaciona el volumen de producción con el factor estudiado".

La productividad es la relación directa entre la producción obtenida (bienes o servicios de calidad) y los recursos o insumos utilizados para generar dicha producción (recurso humano, materias primas, servicios y otros gastos).

#### **2.2.8. FACTORES QUE AFECTAN LA PRODUCTIVIDAD**

Los factores que afectan a la productividad son de tipo interno y externo, como argumenta URBINA García, Carlos Cesar (2005:01)

##### **Factores internos:**

- Terrenos y edificios
- Materiales
- Energía
- Máquinas y equipo
- Recurso humano

##### **Factores externos:**

- Disponibilidad de materiales o materias primas.
- Mano de obra calificada
- Políticas estatales relativas a tributación y aranceles
- Infraestructura existente.

Los factores internos son aquellos que se encuentran dentro de la empresa en este caso los materiales y el recurso humano y los factores externos son la materia prima disponible entre otros.

### **2.2.9. IMPORTANCIA DE LA PRODUCTIVIDAD**

La productividad evidentemente es muy importante porque implica mayores ganancias.

El único camino para que un negocio pueda crecer y aumentar su rentabilidad (o sus utilidades) es aumentando su productividad. Y el instrumento fundamental que origina una mayor productividad es la utilización de métodos, el estudio de tiempos y un sistema de pago de salarios. Por ejemplo, el costo total a cubrir en una empresa típica de manufactura, está compuesto aproximadamente por 15% de mano de obra directa, 40% gastos generales. Se debe comprender claramente que todos los aspectos de un negocio o industria como son ventas, finanzas, producción, ingeniería, costos, mantenimiento y

Administración, son áreas fértiles para la aplicación de métodos, estudio de tiempos y sistemas adecuados de pago de salarios.

La productividad tiene que ver mucho con la rentabilidad de las empresas de ella depende que se mantengan en el mercado por eso se tiene que optar por métodos que sirvan de gran utilización y poder surgir cada día mejor.

### **2.2.10. PRODUCCION DE LECHE EN EL PERU**

Respecto a la producción lechera, el 10% de las cabezas de ganado vacuno son vacas de ordeño, siendo la región de Cajamarca la que presta mayor población de vacas de ordeño. Arequipa, Lima y Cajamarca, en su conjunto, concentran cerca del 70% de la producción total, siendo Lima y Cajamarca las regiones que han presentado los mayores crecimientos. La producción de estas cuencas tiene como destino las plantas procesadoras, programas sociales, venta a queseros y porongueros, venta directa al público, autoconsumo y terneraje.

La industria lechera se encuentra integrada verticalmente desde el acopio (o a veces desde la misma producción) de leche y se concentra en tres grandes empresas: Gloria, Nestlé y Laive con plantas distribuidas en las

más importantes cuencas lecheras. Las industrias realizan la compra directa a los productores y la transportan desde las unidades agropecuarias hasta las plantas procesadoras.

El Perú produce un millón 893,000 toneladas de leche al año y el 60% se registra en Cajamarca, Arequipa, Moquegua y Tacna (400,000 toneladas), Lima, Ica y Junín (200,000 toneladas)", detalló Piskulich, presidente de la Asociación de productores de Leche.

Indicó, además, que el sector lácteo en el país duplicó su producción en 2015 en comparación al 2000. Durante dicho periodo la producción registró un crecimiento de 6.7% anual, según el representante.

"En el 2000 la producción de leche era de 903,000 toneladas y en 2015 registró un millón 893,000 toneladas, un crecimiento de más de 100%", anotó.

Algunos de los factores que explican su crecimiento sostenido durante 15 años es el incremento de la productividad por cada vaca (de 14.1 kilogramos por día a 26.1 kilogramos) y un mercado seguro para la producción", explicó Piskulich.

## **2.2.11.FORTALEZAS, DEBILIDADES, AMENAZAS Y OPORTUNIDADES DEL SECTOR LACTEO PERUANO**

### **FORTALEZAS**

Entre las fortalezas consideradas tenemos:

- Vocación ganadera en los campesinos: La población campesina posee una ancestral vocación ganadera, lo que constituye un activo de gran importancia para la producción láctea.
- Bienes de consumo perecibles: Debido a que la leche es un bien no transable (perecible y de mucho volumen o peso con relación a su valor) y los mercados locales son limitados geográficamente, es reducida la posibilidad de ingreso de nuevos ofertantes, si los



productos elaborados no se estabilizan mediante los procesos de conservación, teniendo mayores posibilidades la leche evaporada enlatada y la leche larga vida sobre la leche pasteurizada refrigerada.

- Baja penetración de los supermercados: La poca participación actual de las cadenas de supermercados en las ventas minoristas (30 %), hace que los “retails” posean un bajo poder derivado de su posición de dominio de mercado para negociar condiciones de precios y plazos de pago.
- Industria integrada y concentrada: La gran industria láctea se encuentra verticalmente integrada a lo largo de la cadena, desde el acopio de la leche hasta su distribución, lo que le permite ser eficiente, mantener precios competitivos, incrementar el valor agregado de la producción y bloquear el ingreso nuevos actores. Su altísima concentración de mercado le confiere un gran poder negociador ante los ganaderos, proveedores de la materia prima, hacia los canales de venta minoristas y con el Gobierno.
- Protección a la cadena: Siendo la actividad láctea la principal cadena agropecuaria del Perú, se encuentra protegida desde 1992, por una política basada en la aplicación de Derechos Específicos Variables y desde el 2001 en un sistema de Franja de Precios que encarece el empleo de leche en polvo importada (protección arancelaria hasta el 2006). A la gran industria se le permite la reconstitución de leche en polvo para fabricar leche evaporada sin destacarlo en el rotulado al consumidor. Dicha protección ha hecho posible una progresiva mayor utilización de leche fresca nacional, restando solo el 11 % de la demanda aparente a ser atendida con la producción interna.
- Alta participación dentro de la canasta familiar: Los productos lácteos tienen una alta participación relativa en la canasta familiar del consumidor peruano. Al ser productos básicos, el nivel de sustitución por otros bienes es relativamente bajo. La sustitución se da entre distintos tipos o marcas. La matriz de consumo gravita a favor de la leche evaporada en lata (caso único en el mundo), esto confiere a la

gran industria un blindaje efectivo en contra de competidores internos y externos.

- Incremento del consumo per capita de lácteos: El Perú es uno de los países con menor consumo de productos lácteos y derivados en el mundo, 66 kg. per cápita por año expresada como leche fluida. En la medida que el ingreso del consumidor se incremente, producto de la evolución de nuestra economía o por una ampliación del presupuesto del Programa del Vaso de Leche, se llegará a los 120 litros per cápita recomendado por el FAO, y posteriormente a los 160 propugnado por la OMS, incrementándose sustancialmente la demanda interna. Las probabilidades de caídas de la demanda en el ya bajo consumo, son remotas.
- Compras del Estado: Las compras del Estado son un complemento importante de la demanda privada de lácteos. El PRONAA y el PVL destinaron 736 millones de nuevos soles durante el 2006, de los cuales 274 millones fueron para comprar leche en todas sus formas. El presupuesto del PVL fue de 363 millones de nuevos soles, 217 millones fueron compras de leche (23.2 litros de leche anual por beneficiario del programa).

## **DEBILIDADES**

- Atomización de las parcelas y de los hatos lecheros: La producción nacional basada en micro parcelas y mini hatos lecheros la hacen ineficiente en relación con los estándares de operación de las ganaderas de buen desempeño de la costa, de nuestra región y de las exportadoras del mundo. Lo anterior origina un bajo nivel tecnológico y deficiente gestión de la pequeña unidad productiva.
- Reducidos márgenes de utilidad: Debido al pequeño tamaño de sus hatos, característica de la producción en el Perú, y que es permitida la comercialización de leche con bajísima calidad, hace posible des economías de escala en la ganadería de subsistencia, lo que entra en conflicto con las economías de escala necesarias en la actividad ganadera formal que se ve constreñida en su crecimiento por la

competencia desleal. Con un mercado reducido, muchas de las pequeñas empresas agroindustriales son incapaces de llegar a su punto de equilibrio y sufren de reducidos márgenes de utilidad (si no poseen red de distribución propia o ventas a los programas sociales, no tienen posibilidades de capitalizarse y crecer). Para incrementar el valor agregado de los productos lácteos se requiere de grandes inversiones, lo que significa una barrera de ingreso elevada que evita la evolución y el desarrollo de las agroindustrias rurales, lo que no es compatible con el alto costo del dinero.

- Desregulación: Los excesos de la desregulación introducidos por el nuevo modelo económico desde 1991, expone a los pequeños productores a un potencial abuso de la posición de dominio y a los consumidores a la falta de inocuidad y calidad de los alimentos, minando la competitividad del sistema lácteo peruano.
- Débil asociatividad: El hecho que solo el 23 % de los ganaderos lecheros están asociados, representa un impedimento para organizar la producción y operar eficientemente dentro de las escalas de una ganadería moderna y competitiva acordes con el mundo globalizado. La reducida asociatividad de los productores y ausencia de una correcta de su representatividad dificulta la coordinación del sistema lácteo. Esta situación permite que se dificulte el contrarrestar la existente asimetría de mercado.
- Asimetría del mercado: La actividad se caracteriza por alta atomización de la producción, alta concentración en la agroindustria y una fase comercializadora no concentrada y dispersa geográficamente, lo que le confiere poder oligopsónico y oligopólico a la gran industria láctea, que impone estrategias y planifica toda la cadena a nivel nacional en su beneficio.
- Baja cobertura de la electrificación rural: Con una electrificación rural de tan solo 35 % se dificulta sobremanera la instalación de la cadena de frío necesaria para expandir las rutas de acopio y la apertura de nuevas cuencas lecheras que respetando los requisitos de inocuidad que debe tener la producción moderna y competitiva de leche.

- Baja calidad de la leche: Debido a que la matriz de consumo prefiere la leche evaporada y al queso fresco, los bajos requerimientos de calidad tecnológica permiten que en el acopio se acepte sin problemas leche de bajísima calidad, sin empleo de cadena de frío, proveniente de ganaderos no especializados. La falta de regulación del Estado hace posible que se le imponga al consumidor bajos estándares de calidad.
- Alta informalidad: Con cerca del 45 % de la producción nacional de leche es destinada a la fabricación artesanal de quesos y venta de leche al “porongueo”, lo que origina una alta informalidad tributaria y sanitaria que propicia falta de inocuidad de este alimento, competencia desleal para la actividad formal y altos costos de comercialización de la leche.
- Mercado deficitario en producción de leche fresca: La producción nacional de leche no cubren los volúmenes necesarios para satisfacer la demanda local, por lo que se recurre en un 10% a las importaciones. Ante los actuales precios caros de la leche en polvo importada, la industria ha venido incursionando en nuevas zonas de acopio y de esta manera apoyando el desarrollo de la ganadería regional.

## **OPORTUNIDADES**

- Ventajas Comparativas: La cercanía a la línea ecuatorial (alta fotosíntesis), un clima benigno de trópico con riego en la costa que producen subproductos de agro exportación, que constituyen un excelente hábitat para el ganado, la abundancia de tierras y agua en la Amazonía, así como la meseta del Collao, representan las condiciones ideales para obtener la eficiencia productiva que puede asegurar con éxito la producción láctea intensiva y extensiva. En la sierra no se aprovechan en plenitud los millones de has de pastos naturales y otro tanto en la selva deforestadas por el narcotráfico y la tala ilegal, lo que hacen del Perú un lugar promisorio para la ganadería lechera si se le premunera de capitales y trabajo mediante una planificación adecuada y concertada.

- Incremento de las exportaciones: Las exportaciones de leche evaporada en lata se vienen incrementando paulatinamente: 65'149,400 millones de dólares (51,186 t), en el 2007, a Haití, Trinidad y Tobago, Mauritania, Gana, Costa de marfil y demás países saharianos (2008). Para el 2009 se espera que las exportaciones lleguen a los 80 millones de dólares. Gloria posee actualmente la planta más grande de leche evaporada enlatada del mundo, lo que la hace competitiva internacionalmente, en este nicho de mercado.
- Buena posición sanitaria: La ganadería vacuna nacional tiene un buen nivel sanitario, si se la compara con las ganaderías sudamericanas, principalmente por nuestros avances en el control de la fiebre aftosa, implementada por nuestro SENASA.
- Apertura económica del país: que permite el libre flujo de las últimas tecnologías, conocimientos y técnicas, en biotecnología, mejoramiento genético y manejo ganadero, el acceso a congresos especializados y la libre importación de medicamentos e insumos, antes restringidos

## **AMENAZAS**

- Importaciones de leche en polvo subsidiada: La existencia de precios internacionales distorsionados por los subsidios de los países del Atlántico Norte, han constituido históricamente un peligro de competencia desleal constituyéndose en una seria amenaza para la producción local. Con ocasión de los acuerdos con la CAN, los tratados de libre comercio contraídos por el Perú principalmente con los Estados Unidos y con la Comunidad Europea y de la reciente eliminación de los aranceles a la importación de lácteos, se nos expone a la competencia de sistemas mejor dimensionados estructuralmente para la producción competitiva de leche, como es la argentina, uruguayana, neozelandesa y australiana.
- Mercado del tarro de leche evaporada: Debido a la baja importancia de la cadena de frío en los sistemas de comercialización y las deficiencias en la red vial rural en un territorio sumamente accidentado, en el Perú se ha dificultado la penetración del consumo de la leche pasteurizada,

como lo ha sido en todo el mundo, favoreciendo la altísima concentración de consumo de leche evaporada; situación que protege al sector lechero contra el peligro de las importaciones de leche procesada de los países vecinos.

- Problema de la dependencia de insumos importados: El sector lácteo, especialmente el intensivo, demanda insumos para la alimentación del ganado, cuyos precios están fuertemente ligados a la importación de fertilizantes, semillas de forrajes y commodities alimenticios como el maíz, la soya y los sub productos de la industria molinera, característica que lo hace vulnerable a la volatilidad de los precios internacionales. Los insumos nacionales como la pepa de algodón, pasta de algodón, cascarilla de arroz, nielen, etc. mueven sus precios de acuerdo al mercado internacional, ligando los costos con la volatilidad internacional de los precios internacionales.
- Cambio Climático: especialmente desfavorable en el Perú por la disminución de la provisión de agua disponible, para la producción de forrajes y alimentos para la producción eficiente de leche.

## **2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS**

Los términos básicos empleados en la investigación son:

### **2.3.1. APRENDIZAJE**

Es el “Proceso mediante el cual el sujeto adquiere conocimientos, habilidades, actitudes y valores en la interacción con su medio, como efecto de haber vivido experiencias”.

### **2.3.2. CALIDAD DEL APRENDIZAJE.**

La calidad del aprendizaje está referido a los diferentes niveles en la jerarquía del dominio cognitivo, dentro de los que se asume lo propuesto

por Bloom. En este sentido, establece 6 niveles. Desde el más alto o de mayor calidad hasta el de menor calidad, estos niveles son: (Bloom, 1978)

- a) Capacidad para juzgar o Evaluación.
- b) Capacidad de Síntesis.
- c) Capacidad de Análisis.
- d) Capacidad para Aplicación o uso de conocimientos.
- e) Capacidad de comprensión
- f) Reproducción del conocimiento.

### **2.3.3. CAPACIDAD.**

La capacidad, semánticamente, es la aptitud, talento, cualidad que dispone a alguien para el buen ejercicio de algo puede ser en el dominio conceptual, procedimiento o actitudinal. (Anderson y Woodrow 1989)

### **2.3.4. CAPACITACIÓN.**

Es la acción y efecto de capacitarse en el desarrollo de ciertas habilidades. Es una modalidad de la formación en servicio que se caracteriza por que busca proporcionar nuevas capacidades a la persona.

### **2.3.7. COMUNICACIÓN**

La comunicación es un elemento de gran importancia de las relaciones humanas, el ser humano por naturaleza, necesita relacionarse con otras personas para poder satisfacer sus necesidades de afecto y socialización, y esto se logra a través de diversos medios de comunicación. (FERNANDEZ,1999)

La comunicación organizacional es una importante herramienta de mucho aporte laboral en la actualidad que da lugar a la transmisión de la información dentro de las organizaciones para identificar los requerimientos y logros de la organización y los colaboradores de la misma. La

comunicación organizacional llega a permitir el conocimiento de los recursos humanos, su desarrollo en la empresa, productividad en los departamentos de trabajo.

### **2.3.8. COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

El compromiso organizacional o lealtad de los colaboradores es definido como el grado en el que un colaborador se identifica con la organización y desea participar activamente en ella. Sostienen que el compromiso es habitualmente más fuerte entre los colaboradores con más años de servicios en una organización, aquellos que han experimentado éxito personal en la empresa y quienes trabajan en un grupo de colaboradores comprometidos, también puede definirse como el conjunto de vínculos que mantienen a un sujeto apegado a una organización en particular. (Bordonaba, V. y Polo, Y. 2004)

### **2.3.9. CALIDAD**

La calidad consiste en aquellas características de producto que se basan en las necesidades del cliente y que por eso brindan satisfacción del producto. La calidad es cumplir con los requerimientos que necesita el cliente con un mínimo de errores y defectos. (Juran, 1990)

La calidad no es un fin, tampoco es una meta, ni menos un objetivo, la calidad es una forma de vida, es una conducta, es cultura colectiva.

### **2.3.10. CLIMA ORGANIZACIONAL**

El clima organizacional se refiere al conjunto de propiedades medibles de un ambiente de trabajo, según son percibidas por quienes trabajan en él.

Para las empresas resulta importante medir y conocer el clima organizacional, ya que este puede impactar significativamente los resultados. Numerosos estudios han indicado que el clima organizacional puede hacer la diferencia entre una empresa de buen desempeño y otra de bajo desempeño. (Gómez, L. 2011)



### **2.3.11. CLIENTE INTERNO**

Miembro de la organización, que recibe el resultado del proceso anterior, llevado a cabo en la misma organización, a la que podemos concebir como integrada por una red interna de proveedores y clientes. Yo soy proveedor de quien recibe el producto de mi trabajo, y cliente de quien me hace llegar el producto del suyo.

### **2.3.12. SATISFACCIÓN DEL CLIENTE**

Es la percepción del cliente sobre el grado en que se han cumplido sus requisitos, aclarando además un aspecto muy importante sobre las quejas de los clientes: su existencia es un claro indicador de una baja satisfacción, pero su ausencia no implica necesariamente una elevada satisfacción del cliente, ya que también podría estar indicando que son inadecuados los métodos de comunicación entre el cliente y la empresa, o que las quejas se realizan pero no se registran adecuadamente, o que simplemente el cliente insatisfecho, en silencio, cambia de proveedor o de empresa.

### **2.3.13. MOTIVACIÓN**

La motivación son los estímulos que mueven a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación. Éste término está relacionado con el de voluntad y el interés. En pocas palabras, de la voluntad para hacer un esfuerzo, por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal. **(Chiavenato, 2000)**

El organismo humano permanece en estado de equilibrio psicológico; sin embargo, Lewin, en su teoría de la motivación, hace énfasis en que toda necesidad, ya sea fisiológica, psicológica o de autorrealización, crea un estado de tensión en la persona que reemplaza el estado de equilibrio y

esto lo predispone a llevar a cabo una acción; lo que quiere decir, que las necesidades motivan el comportamiento humano, capaz de satisfacerlas.

De esto, se puede decir que la motivación se refiere al comportamiento causado por necesidades internas de la persona, el cual se orienta a lograr los objetivos que puedan satisfacer sus necesidades.

Toda necesidad no satisfecha produce una frustración y origina ciertas conductas:

- Desorganización del comportamiento
- Agresividad
- Reacciones emocionales
- Alineación y apatía.

#### **2.3.14. PRODUCTIVIDAD**

Se entiende por productividad a la relación entre lo producido y los medio empleados para conseguirlo (mano de obra, materiales, energía, etc.). La productividad suele estar asociada a la eficiencia y al tiempo: cuanto menos tiempo se invierta en lograr el resultado anhelado, mayor será el carácter productivo del sistema. (Wilde, R.2005)

Por medio de la productividad se pone a prueba la capacidad de una estructura para desarrollar los productos y el nivel en el cual se aprovechan los recursos disponibles. La mejor productividad supone una mayor rentabilidad en cada empresa.

#### **2.3.15. EMPRESA GANADERA**

La empresa ganadera es una unidad económica de producción que combina factores y servicios productivos (pienso, mano de obra, etc.) a fin de producir bienes (leche, carne, etc.) que destina al mercado; es por lo tanto, una unidad de control y de toma de decisiones de la producción animal.

El empresario ganadero es un ente lógico y racional que debe saber tomar sus decisiones, ya sea de modo propio o a través de asesoramiento externo, a fin de efectuar una óptima política empresarial.

### **2.3.16. DIRECCIÓN ESTRATÉGICA**

Las compañías de hoy en día se enfrentan más que nunca al reto de asimilar fuertes y continuos cambios, no solo del entorno, sino también sociales, medios tecnológicos, nuevas regularizaciones y legislaciones así como recursos de capital. Es necesario, pues, tomar decisiones dentro del ámbito empresarial para poder adaptarse a este cambiante y complejo mundo. Este proceso recibe la denominación de dirección estratégica, que podemos definirla como el arte y la ciencia de poner en práctica y desarrollar todos los potenciales de una empresa, que le aseguren una supervivencia a largo plazo y a ser posible beneficiosa. (Fernández S. y Fernández R. 1998)

### **2.3.17. Teoría “X” y “Y” del Comportamiento Organizacional**

Del comportamiento organizacional se desprenden una diversidad de teorías para ayudar a explicarlo; una de ellas es la teoría “X”, en la cual se asume que las personas evitaran trabajar ya que les disgusta hacerlo, esto debido a las pocas ambiciones y responsabilidad que poseen.

Se les concibe como indiferentes a las necesidades de la organización y renuentes al cambio, ni las retribuciones por su trabajo los anima a interesarse por realizar sus actividades dentro de la organización, es entonces que los directivos tienen que recurrir a ciertas formas de coerción, control y amenazas, para lograr que los subordinados lleven a cabo sus labores.

Por otro parte, la teoría “Y” se apoya en el supuesto de que la gente no es perezosa y lo único que los directivos tienen que hacer es potencializar sus capacidades, con el fin de que trabajen de forma natural, divertida y relajada.

Considero que la teoría “Y” ofrece mayor aportación al estudio, ya que el hecho de estudiar el clima organizacional con el fin de poder proponer alternativas de solución, a través de la identificación de áreas de mejora, tanto en los diferentes departamentos como en las personas, permitirá potencializar sus capacidades.

### **2.3.18. TEORÍA “Z”**

Por otro lado, William Ouchi propone una teoría “Z”, en la que la autoestima de los empleados está ligada a un aumento en la productividad de las organizaciones.

Esta teoría sugiere que los individuos no desligan su condición de seres humanos a la de empleados y que la humanización de las condiciones de trabajo aumenta la productividad de la empresa y, a la vez, la autoestima de los empleados.

La teoría “Z” afirma que, para poder entender las necesidades del trabajador dentro de la organización, es necesario tomar en cuenta ciertos factores externos a ésta; en este sentido, es importante tomar en cuenta que no es posible separar la vida personal de los empleados de las cuestiones laborales.

Esta teoría está basada en las relaciones humanas, tomando en cuenta aspectos como relaciones personales estrechas, trabajo en equipo y confianza, entre otras; trata de mejorar la productividad a través de una filosofía humanista, en la que la organización debe comprometerse con sus empleados; además, permite darse cuenta de que los trabajadores no son solo máquinas que producen, sino que son seres integrales que se ven afectados por los diferentes contextos en los que se desenvuelven, llevando estas experiencias de un lugar a otro.

Esto será de gran importancia para poder analizar la presente investigación, tomando en cuenta no solo aquello que ocurre dentro de la organización ganadera, sino también lo que sucede fuera de ella y que influye en el Clima Organizacional.

### **2.3.19. RELACIÓN**

Se entiende por relación al proceso por el que una variable afecta o no afecta a otra variable. Existen tres tipos de relación entre dos o más variables: Relación de asociación, relación de covarianza y relación de causalidad.

La relación de asociación se da cuando una variable no genera ningún cambio en otra variable.

La relación de covarianza se da cuando entre dos o más variables el cambio o la modificación de sus valores, va asociado al cambio de los valores de las otras variables.

La relación de causalidad es cuando una variable se comporta necesariamente como causa o efecto de otra.

## **CAPÍTULO III**

### **PRESENTACIÓN, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.**

#### **3.1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO**

Siendo esta investigación descriptiva correlacional, el trabajo de campo consistió básicamente en el proceso de recolección de la información requerida aplicando de manera sistemática los correspondientes instrumentos de recolección de datos.

En efecto, se aplicó el cuestionario como la guía de observación a la muestra de estudio.

Para el caso de la aplicación del cuestionario, una vez identificado a las unidades de la muestra, se procedió a aplicar este instrumento durante una semana.

Para el caso de la guía de observación, se aplicó igualmente en el transcurso de la semana.

La demora de la recolección de los datos se debió a que en cada uno de los estudiantes se invirtió un tiempo relativamente holgado, para garantizar que las respuestas, no se vean sesgados por el factor tiempo.

Una vez concluida el proceso de recolección de los datos, se procedió a la tabulación y la elaboración de las tablas estadísticas para su análisis e interpretación.

### **3.2. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS**

Los resultados obtenidos se han hecho teniendo en cuenta las siguientes dimensiones de cada una de las variables de las hipótesis específicas:

Variable X = Desarrollo del capital intelectual:

X1: Tasa de escolaridad

X2: Número de horas de capacitación

Variable Y: Productividad empresarial (Empresa ganadera Sergio y Tina)

Y1: Número de litros producido en una unidad de tiempo.

Y2: Frecuencia de preñez en la empresa. (Porcentaje)

Teniendo en cuenta cada una de estas variables de las hipótesis específicas 1 y 2, se presentan los datos para su análisis e interpretación.

#### **3.2.2. Relación entre la tasa de escolaridad (X1) de los trabajadores y número de litros de leche producidos (Y1) en la empresa ganadera inversiones Sergio & Tina EIRL.**

Para comprender mejor la relación entre la variable tasa de escolaridad de los trabajadores (X1) y la variable producción de leche (X1) se presentan las siguientes tablas:

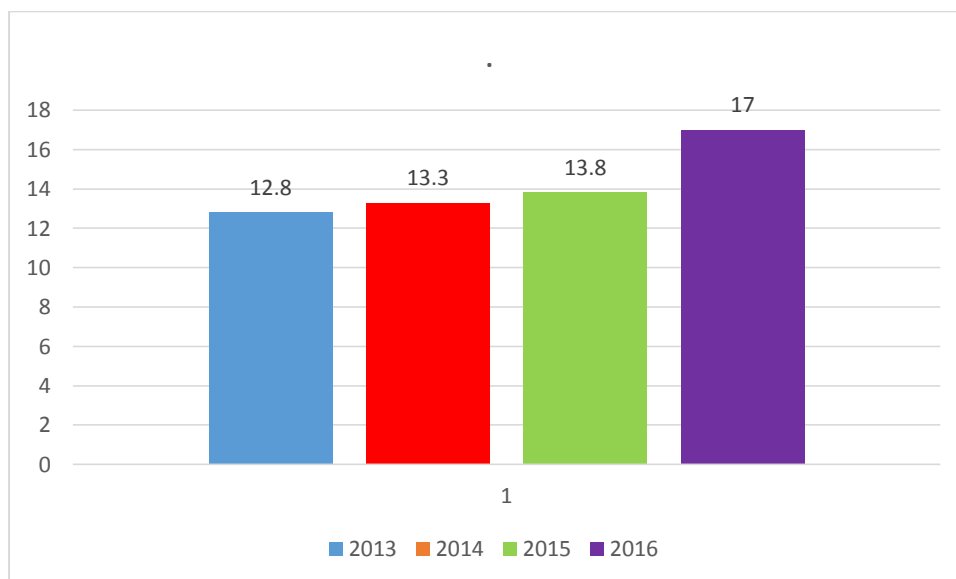
**Tabla N° 01**

**Número de años formalmente estudiados por los trabajadores de la empresa ganadera “Inversiones Sergio y Tina” de Cañete, por años**

<b>AÑOS</b>	<b>N° años de estudio</b>	<b>Tasa de escolaridad</b>
<b>2016</b>	595	17.0
<b>2015</b>	485	13.8
<b>2014</b>	467	13.3
<b>2013</b>	45º	12.8
<b>TOTAL</b>	<b>1997</b>	<b>56.9</b>
<b>-</b>	<b>499</b>	<b>14.2 años</b>
<b>X</b>		

**Gráfico N° 01**

**Distribución porcentual de la tasa de escolaridad por años**





## **INTERPRETACIÓN**

La tabla N°01, contiene datos referentes a la tasa de escolaridad de los trabajadores de la empresa ganadera “Inversiones Sergio & Tina EIRL” de Cañete; y para la determinación de esta tasa de escolaridad se ha sumado los años de estudio que han realizado los trabajadores de manera formal en los diferentes niveles y modalidades del sistema educativo peruano. Se ha tomado en cuenta estos estudios en número de años, considerando como un año a los estudios truncos mayores de 6 meses.

Una vez sumados los años de estudio de cada trabajador, se ha sumado estos estudios de los 35 trabajadores para cada año que se ha evaluado 2013, 2014, 2015 y 2016. Luego se ha extraído la media aritmética y determinado la tasa de escolaridad.

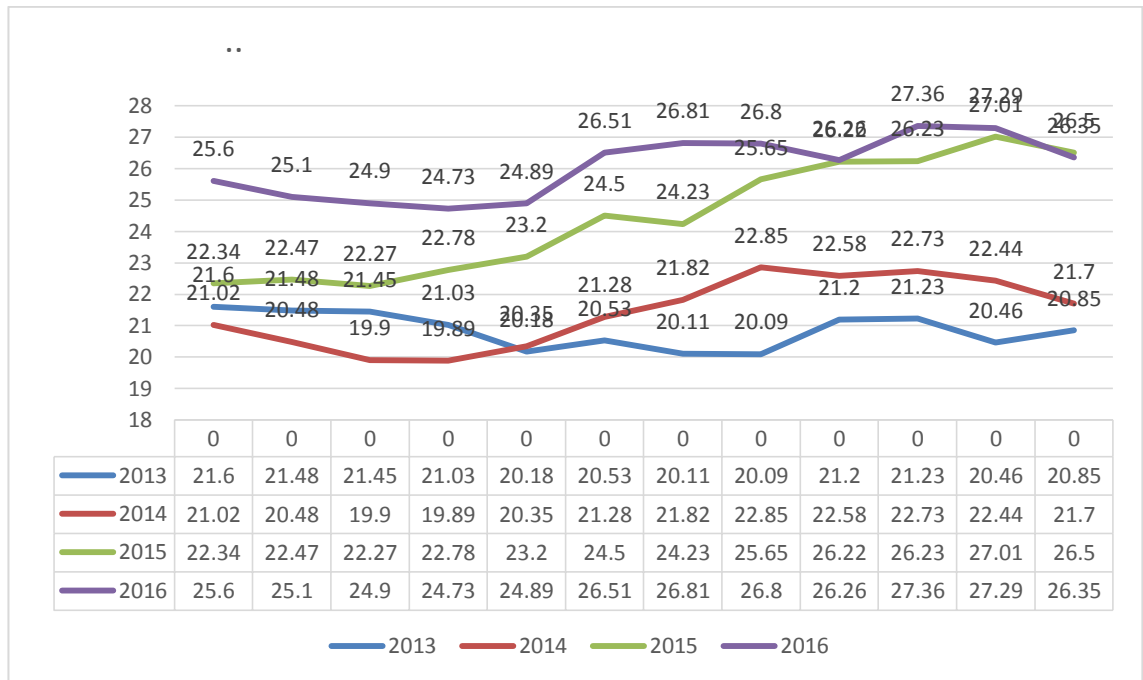
Y como se observa en la tabla N° 01, en el año 2013, el promedio del número de años de estudio fue de 12.8 años, en el 2014 se obtuvo un promedio de 13.3 años, en el 2015 un promedio de 13.8 años y en el año 2016 un promedio de 17 años.

Como se puede observar en la gráfica N° 01, a partir del año 2013 al 2016 hubo un incremento paulatino que evidencia que parte del capital intelectual se ha ido aumentando, lo cual constituye una ventaja para mejorar la productividad de la empresa.

Con relación a la producción de leche por la empresa, en este mismo período, vale decir en los años 2013, 2014, 2015 y 2016, se presenta en la siguiente tabla.

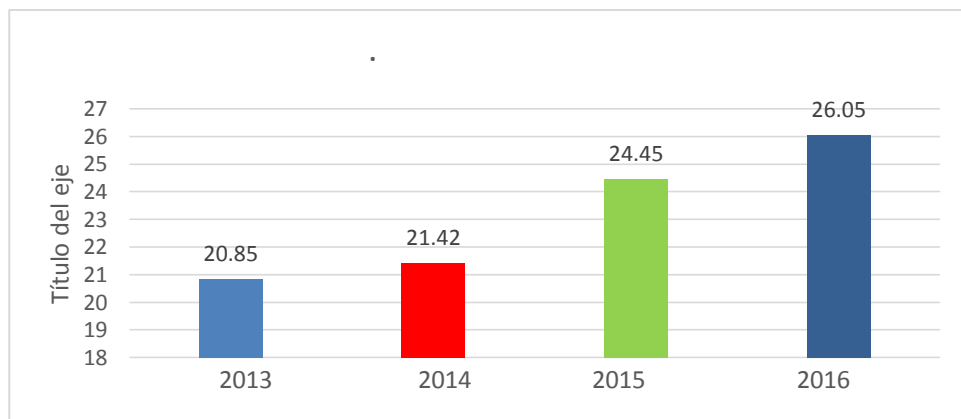
**TABLA N° 02**

**Producción de leche (X1) en la empresa Sergio y Tina EIRL de Cañete, años 2013, 2014, 2015 y 2016, por promedio de litros.**



**Grafico N° 02**

**Producción de leche por litros de la empresa “Inversiones Sergio & Tina” de cañete. Según años**



**INTERPRETACIÓN DE LA TABLA 2**

La tabla N°02, contiene datos referentes a la variable producción de litros de leche en la empresa ganadera “Sergio y Tina” de Cañete; y para la determinación de esta variable se ha sumado se ha sumado toda la

producción de leche de las vacas productores en cada año; luego se ha sacado la producción promedio por día de leche por la empresa.

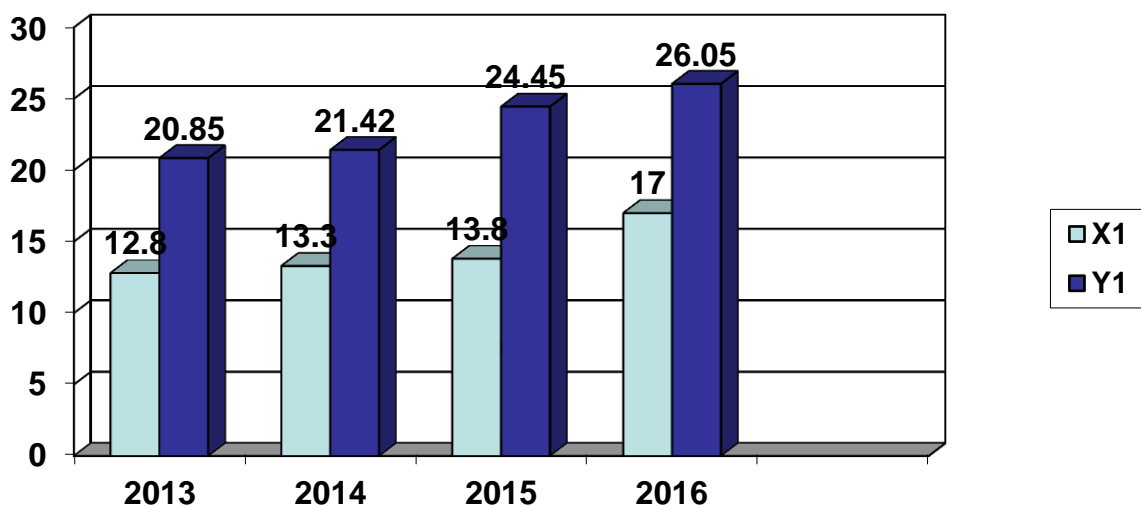
Tal como se observa en la tabla 2, en el año 2013, la producción de leche en promedio y por cada vaca lechera fue de 20.85 litros diarios por vaca lechera, en el año 2014 el promedio fue de 21.42 litros por día, en el 2015 24.45 litros y en el año 2016 fue de 26.05 litros diarios por cada vaca lechera.

Como se puede observar en la gráfica N° 2 a partir del año 2013 al 2016 hubo un incremento significativo de litros por día en promedio, lo cual permite afirmar que la productividad de la leche se ha incrementado a lo largo de estos 4 años evaluados.

Si se correlaciona los promedios de ambas variables (Tasa de escolaridad X1 y producción de leche Y1) es decir de como a partir del año 2013 se ha incrementado la tasa de escolaridad de los trabajadores de la empresa con la producción de leche en esta misma empresa, se tiene la siguiente gráfica.

**GRÁFICO N° 03**

Distribución de las medias aritméticas de las variables X1 y Y1 según años.



De acuerdo con los datos presentados en el gráfico N° 03, se observa que en la variable X1, que en el año 2013 el promedio de tasa de escolaridad (X1) de los trabajadores fue de 12.8 años de estudios formales; en el año 2014 este promedio se incrementó a 13.3 años, y en el 2015 este promedio aumento a 13.8 años y en el año 2016 se incrementó a 17 años en promedio.

Para el caso de la variable producción de leche (Y1) en el año 2013, el promedio de producción de leche por día y en litros fue de 20.85 litros, en el año 2014, 21.42 litros, en el año 2015 24.45 litros y en el año 2016 26.05 litros.

Al observar esta gráfica se nota que el aumento progresivo en cada año, del promedio de la tasa de escolaridad, va asociado al aumento de la producción de leche promedio anual.

Es por ello que se sostiene que existe una relación positiva entre la variable tasa de escolaridad (X1) y la variable producción de leche (Y1) en la empresa ganadera “Sergio y Tina” de Cañete.

Como se trata de establecer la relación existente entre las variables X1 y Y1, variables de la hipótesis específica 1, se presenta el siguiente cuadro.

**TABLA N° 03**

**Relación entre Tasa de escolaridad de los trabajadores (X1) y la producción de leche por litros (Y1) en la empresa ganadera Inversiones Sergio & Tina EIRL de Cañete.**

Promedio anual	X1	Y1	X.Y	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>
<b>2013</b>	12.8	20.85	266.9	163.8	434.7
<b>2014</b>	13.3	21.42	284.9	176.9	458.8
<b>2015</b>	13.8	24.45	337.4	190.4	597.8
<b>2016</b>	17.0	26.05	442.9	289.0	678.6
<b>Total</b>	<b>56.9</b>	<b>92.8</b>	$\sum XY$	$\sum X^2$	$\sum Y^2$
<b>- X</b>	<b>14.2</b>	<b>23.2</b>	1332	820.2	2169.9

De acuerdo con los requerimientos para determinar el coeficiente de correlación de Pearson, se ha establecido las medias aritméticas de X<sub>1</sub> y de Y<sub>1</sub>, así como la desviación típica (S) tanto de la variable X<sub>1</sub> como de la variable Y<sub>1</sub>, se obtuvo los siguientes resultados:

La media aritmética de la variable X1:

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N} = \frac{56.9}{4} = 14.2$$

Media aritmética de la variable Y1:

$$\bar{Y} = \frac{\sum Y}{N} = \frac{92.8}{4} = 23.2$$

Desviación típica de la variable X1:

$$S_x = \sqrt{\frac{\sum X^2}{N} - \bar{X}^2} = \sqrt{\frac{820.2}{4} - (14.2)^2} = 1.85$$

Desviación típica de la variable Y1:

$$S_y = \sqrt{\frac{\sum Y^2}{N} - \bar{Y}^2} = \sqrt{\frac{2169.9}{4} - (23.2)^2} = 2.1$$

Coefficiente de correlación de Pearson:

$$r_{xy} = \frac{\frac{\sum XY}{N} - \bar{X}\bar{Y}}{S_x S_y} = \frac{\frac{1332.0}{4} - (14.2)(23.2)}{(1.85)(2.1)} = 0.916$$

### **Interpretación:**

Habiendo determinado que el coeficiente de correlación de Pearson para datos simples y de acuerdo con la fórmula de puntuación directa, se concluye que este coeficiente de correlación de 0.916, indica que existe una correlación muy alta entre la Tasa de escolaridad de los trabajadores (X1) y La producción de leche por litros (Y1) en la empresa ganadera Inversiones Sergio & Tina EIRL.

### **PRUEBA DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1**

Para probar la hipótesis, se plantea la hipótesis nula y la hipótesis alterna de la siguiente manera:

**Hipótesis nula 1 (Ho):**

“No existe una relación positiva significativa entre la tasa de escolaridad de los trabajadores y la producción de leche en la Empresa Inversiones Sergio & Tina E.I.R.L. de la provincia de Cañete en el 2017”

**Hipótesis alterna (específica) 1:**

“Existe una relación positiva significativa entre la tasa de escolaridad de los trabajadores y la producción de leche en la Empresa Inversiones Sergio & Tina E.I.R.L. de la provincia de Cañete en el 2017”

De acuerdo con el coeficiente de correlación de Pearson para datos sin agrupar, al aplicarse esta prueba, el resultado obtenido fue de  $r = 0.916$ ; de modo que este coeficiente nos indica que existe una muy alta correlación positiva entre la variable X1 y Y1, por que cuanto mayor es el valor de X1 es también mayor el valor de Y1. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula anunciada y consecuentemente se acepta la hipótesis alterna 1.

**3.1.3. Relación entre el número de horas de capacitación (X2) y el porcentaje de preñez (Y2) en la empresa ganadera “Inversiones Sergio y Tina EIRL” de Cañete.**

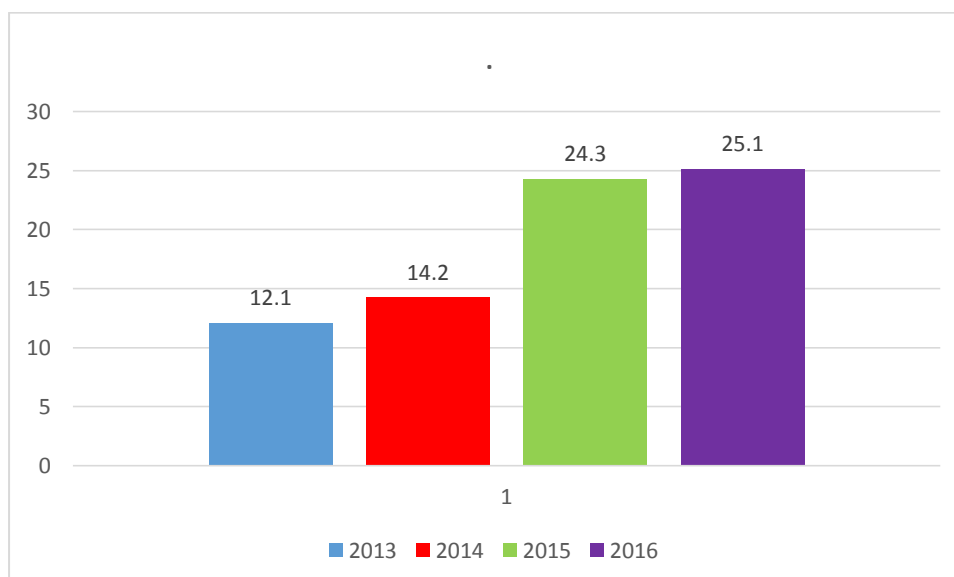
Para el caso de la relación entre la variable número de horas de capacitación de los trabajadores (X2) y la variable porcentaje de preñez (Y2) se presentan a continuación las correspondientes tablas.

Para el caso de número de horas de capacitación se sumó todas las horas de las capacitaciones recibidas en el año de los 35 trabajadores y se determinó el promedio anual. Este resultado se presenta en la tabla siguiente:

**Tabla N° 04**  
**Número de horas de capacitaciones recibidas (X2) por los**  
**trabajadores de la empresa ganadera “Inversiones Sergio y Tina”**  
**de Cañete, por años.**

<b>AÑOS</b>	<b>N° de horas de capacitación (Y2)</b>	<b>Promedio anual de horas de capacitación (Y2)</b>
<b>2016</b>	877	25.05
<b>2015</b>	852	24.34
<b>2014</b>	498	14.22
<b>2013</b>	425	12.14
<b>TOTAL</b>	<b>1997</b>	<b>75.75</b>
<b>-</b>	<b>499</b>	<b>18.93 HRS</b>
<b>X</b>		

**Gráfico N° 04**  
**Distribución del promedio de horas de capacitación recibida por**  
**los trabajadores por años.**





## INTERPRETACIÓN

La tabla N°04, contiene datos referentes al número de horas de capacitaciones recibidas por los trabajadores de la empresa ganadera “Inversiones Sergio y Tina EIRL” de Cañete; y para la determinación de esta variable se ha sumado todas las horas de capacitación de cada uno de los trabajadores en el año y luego se ha promediado este número de horas por cada uno de los años 2013, 2014, 2015 y 2016.

Y como se observa en la tabla N° 04, en el año 2013, el promedio del número de horas de capacitación fue de 12.14 horas, en el año 2014 fue de 14.22 horas, en el año 2015 de 24.34 y en el año 2016 el promedio alcanzo a 25.05 horas de capacitaciones en promedio anual.

Como se puede observar en la gráfica N° 04, a partir del año 2013 al 2016 hubo un incremento paulatino de horas de capacitación que evidencia un crecimiento sostenido de capacitaciones.

Con relación a la variable tasa de preñez (Y2) se ha tomado solamente a las vacas productoras de leche. Para la determinación de esta tasa, se ha tomado en cuenta el promedio de preñez en cada año estudiado, tomando en cuenta la cantidad de vacas productores y considerando que el 100 % significa que todas las vacas productoras se preñan, sin que exista etapas secas, lo cual es poco probable que se dé.

En la siguiente tabla se presenta precisamente la tasa de preñez en cada año tomado en cuenta para el estudio:

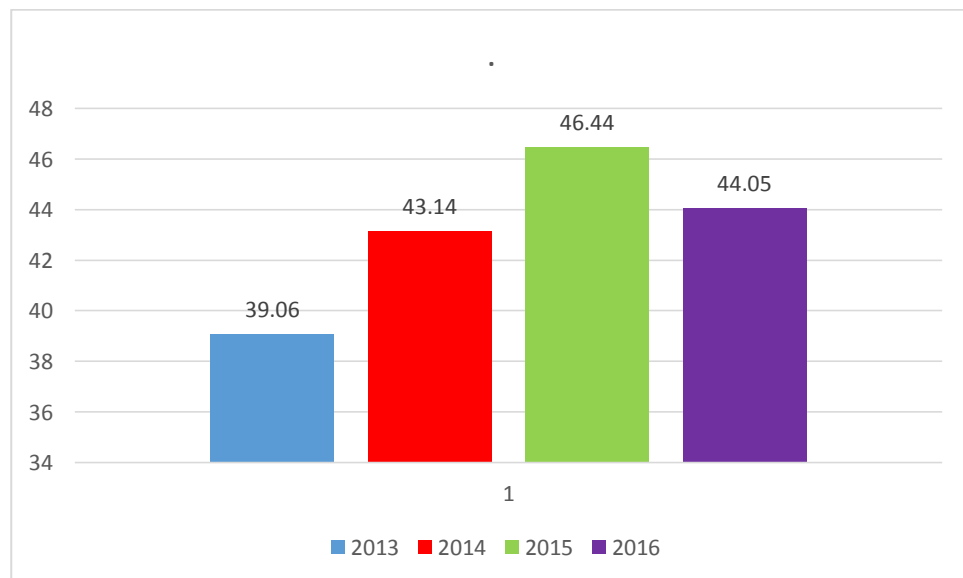
**TABLA N° 05**

**Porcentaje de preñez de vacas productoras (Y2) en la empresa ganadera “Inversiones Sergio y Tina EIRL” de Cañete, años 2013, 2014, 2015 y 2016.**

<b>AÑOS</b>	<b>Frecuencia total (Y2)</b>	<b>Porcentaje de preñez (Y2)</b>
<b>2016</b>	528.66	44.05
<b>2015</b>	557.21	46.44
<b>2014</b>	517.7	43.14
<b>2013</b>	468.78	39.06
<b>TOTAL</b>	<b>2072.25</b>	<b>172.69</b>
<b>-</b>	<b>518.06</b>	<b>43.17</b>
<b>X</b>		

**Gráfico N° 05**

**Porcentaje de preñez de vacas productoras de la empresa ganadera “Inversiones Sergio y Tina” de cañete. Según años**



## **INTERPRETACIÓN DE LA TABLA N° 05**

La tabla N°05, contiene datos referentes a la variable porcentaje de preñez (Y2) de las vacas productoras de la empresa ganadera “Inversiones Sergio y Tina E.I.R.L.” de Cañete; y para la determinación de esta variable referido a la tasa de preñez, se ha extraído el promedio anual de las vacas preñadas.

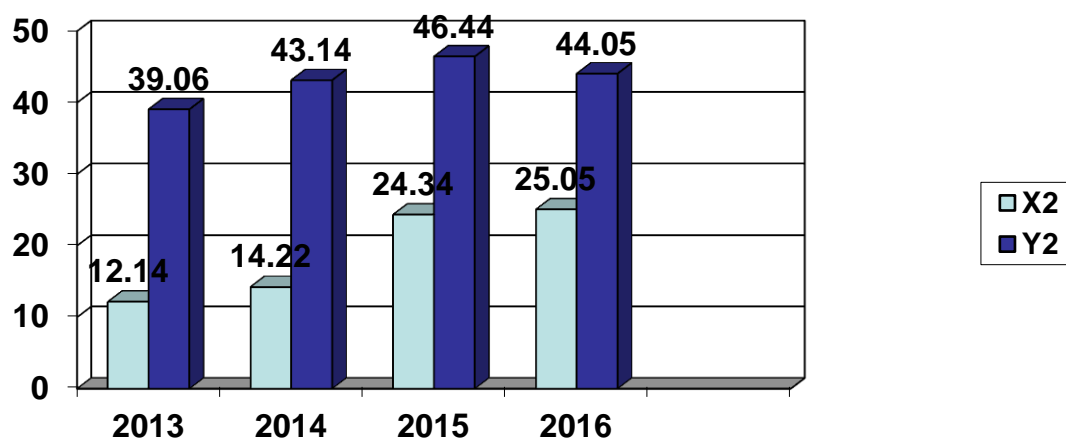
Tal como se observa en la tabla 6, en el año 2013, el porcentaje de preñez fue de 39.06% de vacas preñadas, en el año 2014 fue de 43.14% vacas preñadas, en el año 2015, fue 46.46 % de vacas preñadas y en el año 2016 fue 44.05 % de vacas preñadas.

Como se puede observar en la gráfica N°05, del año 2013 al 2016 hubo un incremento sostenido de vacas preñadas cada año, excepto que el último año en el que las cifras muestran una relativa disminución de la tasa de preñez, que no resulta ser significativo en la tendencia.

Si se correlaciona los promedios de horas de capacitación (X2) y porcentaje de preñez (Y2), se tiene la siguiente gráfica

## GRÁFICO N° 06

Distribución de las medias aritméticas de las variables X2 y Y2 según años.



De acuerdo con los datos presentados en el gráfico N° 06, se observa que en la variable X2, que en el año 2013 el promedio de horas de capacitación recibida por los trabajadores ha sido en promedio de 12.14 horas al año, en el año 2014, las horas de capacitación fue de 14.22 horas anuales, en el 2015 de 24.34 horas de capacitación y en el año 2016 fue de 25.05 horas de capacitación anual en promedio.

Para el caso de la variable porcentaje de preñez (Y2) en el año 2013, este porcentaje de preñez fue de 30.06 %, en el año 2014, fue de 43.14 % de preñez, en el año 2015 fue de 46.44 % de preñez y en el año 2016 fue 44.05 % de preñez.

Al observar esta gráfica se nota que el aumento progresivo en cada año, se da tanto en la variable X2 como en Y2, lo que evidencia la relación positiva existente entre estas variables.

Es por ello que se sostiene que existe una relación positiva entre la variable número de horas de capacitación recibidas (X2) y el porcentaje de preñez (Y2) de las vacas productoras de la empresa “Inversiones Sergio y Tina” EIRL” de Cañete.

Pero como se trata de establecer la relación existente entre las variables X2 y Y2, que son las variables de la hipótesis específica 2, se presenta la siguiente tabla:

**TABLA N° 06**

**Relación entre número de horas de capacitación(X2) y porcentaje de preñez (Y2) de vacas productoras en la empresa “Inversiones Sergio y Tina EIRL” de Cañete, por años.**

Promedio anual	X2	Y2	X.Y	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>
<b>2013</b>	12.14	39.06	474.19	147.38	1525.68
<b>2014</b>	14.22	43.14	613.45	202.21	1861.06
<b>2015</b>	24.34	46.44	1130.35	592.44	2156.67
<b>2016</b>	25.06	44.05	1103.89	628.00	1940.4
<b>Total</b>	<b>75.76</b>	<b>172.69</b>	$\sum XY$	$\sum X^2$	$\sum Y^2$
-			3321.88	1570.03	7483.81
<b>X</b>	<b>18.94</b>	<b>43.17</b>			

Procesando estos datos, de acuerdo con los requerimientos para determinar el coeficiente de correlación de Pearson, se ha establecido las medias aritméticas de X<sub>2</sub> y de Y<sub>2</sub>, así como la desviación típica (S) tanto de la variable X<sub>1</sub> como de la variable Y<sub>1</sub>, se obtuvo los siguientes resultados:

La media aritmética de la variable X2:

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N} = \frac{75.76}{4} = 18.94$$

Media aritmética de la variable Y2:

$$\bar{Y} = \frac{\sum Y}{N} = \frac{172.69}{4} = 43.17$$

Desviación típica de la variable X2:

$$S_x = \sqrt{\frac{\sum X^2}{N} - \bar{X}^2} = \sqrt{\frac{1570.03}{4} - (18.94)^2} = 5.81$$

Desviación típica de la variable Y2:

$$S_y = \sqrt{\frac{\sum Y^2}{N} - \bar{Y}^2} = \sqrt{\frac{7483.81}{4} - (43.17)^2} = 2.7$$

Coefficiente de correlación de Pearson:

$$r_{XY} = \frac{\frac{\sum XY}{N} - \bar{X}\bar{Y}}{S_x S_y} = \frac{\frac{3321.88}{4} - (18.94)(43.17)}{(5.81)(2.7)} = 0.818$$

## **INTERPRETACIÓN:**

Habiendo determinado que el coeficiente de correlación de Pearson para datos simples y de acuerdo con la fórmula de puntuación directa, se concluye que este coeficiente de correlación de 0.818, indica que existe una correlación alta entre el número de horas de capacitación recibidas (X2) y el porcentaje de preñez (Y2) de las vacas productoras de la empresa ganadera “Inversiones Serio & Tina EIRL” de Cañete.

## **PRUEBA DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2**

Para la prueba de la hipótesis, se plantea la hipótesis nula y la hipótesis alterna de forma siguiente

### **Hipótesis nula 2 (Ho):**

“No existe una relación positiva significativa entre el número de horas de capacitaciones recibidas por los trabajadores y el porcentaje de preñez en de la Empresa ganadera Inversiones Sergio & Tina E.I.R.L. de la provincia de Cañete en el 2017”

### **Hipótesis alterna 2**

“Existe una relación positiva significativa entre el número de horas de capacitaciones recibidas por los trabajadores y el porcentaje de preñez en de la Empresa ganadera Inversiones Sergio & Tina E.I.R.L. de la provincia de Cañete en el 2017”

De acuerdo con el coeficiente de correlación de Pearson para datos sin agrupar, al aplicarse esta prueba, el resultado obtenido fue de  $r = 0.818$ ; que nos indica que existe una alta correlación positiva entre la variable X2 y Y2, de modo que cuanto mayor es el valor de X2 es también mayor el valor de Y2. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula 2 anunciada anteriormente y consecuentemente se acepta la hipótesis alterna 2.

### 3.5. DISCUSION

Los resultados obtenidos en esta investigación, básicamente reportan la existencia de una relación positiva entre la variable desarrollo del capital intelectual (X) a través de sus correspondientes indicadores como son la tasa de escolaridad (X1) y el número de horas de capacitación recibida (X2) por los trabajadores de la empresa ganadera “Inversiones Sergio & Tina EIRL” de Cañete, con la variable productividad (Y) de la empresa ganadera estudiada, mediante los indicadores como son la producción de leche (Y1) y la tasa de preñez (Y2) en la empresa ganadera investigada.

De conformidad con los resultados obtenidos del coeficiente de correlación de Pearson para datos sin agrupar, en la hipótesis específica 1, este coeficiente fue de  $r = 0.916$  y en la hipótesis específica 2, el coeficiente de correlación resultó  $r = 0.818$ .

En ambos casos existe una relación positiva significativa entre las variables correlacionadas, de modo que se afirma la existencia de una relación positiva entre la variable desarrollo del capital intelectual y la variable productividad de la empresa ganadera “inversiones Sergio & Tina EIRL” de Cañete.

Otras investigaciones similares que relacionan el capital intelectual con la productividad, han llegado a similares resultados.

A nivel internacional, en un trabajo reciente, llevado a cabo por MERITRUM en el cual participan grupos de investigación de 6 países europeos: España, Francia, Noruega, Suecia, Finlandia y Dinamarca, iniciado en 1998. Su objetivo fundamental fue elaborar un conjunto de directrices sobre medición y difusión de intangibles que mejoren el proceso de toma de decisiones, basado en cuatro actividades, se concluye que si la toma de decisiones se sustenta en el desarrollo del capital intelectual, los resultados son positivos para la empresa. (Bueno E. 2002)

También la investigación realizada por Heredia, J.L. (2009) sobre la Influencia del Capital Intelectual en la Competitividad de los Hoteles,



sostiene que el capital intelectual, genera competitividad de los hoteles, en este caso, en los que aumenta la rentabilidad.

En otra investigación realizada por Teijeiro, García y Rosa Pérez.(2009) referida a la gestión del capital humano evidencia que el capital intelectual es un tema de gran relevancia en la última década y es una de las variables claves de gestión para la obtención de ventajas competitivas sostenibles en las empresas.

Del mismo modo, Montejano García, S. (2013) en su tesis titulado "Impacto del capital intelectual en la innovación en empresas: una perspectiva de México", reconoce que las pequeñas y medianas empresas (Pymes) son el motor principal de la economía de un país. La innovación ofrece a las organizaciones mayores niveles de competitividad. A su vez, el capital intelectual se ha reconocido en recientes investigaciones como un factor significativo para el desempeño de las organizaciones.

En el ámbito nacional, investigadores como Romaní F.M. (2009) o Carrión, L. C. y CUBA, M. (2014) en sus investigaciones sobre el capital intelectual, afirman la importancia de este capital cuando se refiere a desarrollo empresarial y como herramienta para aumentar la rentabilidad y la productividad de las empresas, en cualquier sector de la actividad humana.

Por estas consideraciones, el capital intelectual también está asociado a la productividad de la empresa ganadera "Inversiones Sergio & Tina EIRL" de Cañete, lo cual ha sido confirmado por los resultados que se han presentado en esta investigación.

## CONCLUSIONES

- 1) Se ha evidenciado que existe una relación positiva significativa entre la tasa de escolaridad de los trabajadores y la producción de leche en la empresa ganadera “Inversiones Sergio & Tina, EIRL” de Cañete, dado que el coeficiente de correlación entre estas variables resultó  $r = 0.916$ .
- 2) Existe una relación positiva significativa entre el número de horas de capacitaciones recibidas por los trabajadores y el porcentaje de preñez en la empresa ganadera “Inversiones Sergio & Tina, EIRL” de Cañete, que se evidencia en el coeficiente de correlación entre estas variables resultó  $r=0.818$ .
- 3) Que de acuerdo con los datos presentados y sustentados en los diferentes tablas existe una relación positiva entre el desarrollo del capital intelectual y la productividad de la empresa ganadera “Inversiones Sergio & Tina, EIRL” de Cañete, lo cual se ha evidenciado en los resultados referentes a la relación de las variables de las hipótesis específica 1 y 2, puesto que en ambos casos se ha obtenido un coeficiente de correlación que corresponde a una relación positiva alta.
- 4) El capital intelectual constituye un activo de mucha importancia para el cambio y la mejorar de la productividad de las empresas, ya que toma en cuenta justamente el activo más importante de la era actual, sin los cuales no es posible obtener una ventaja competitiva no el desarrollo empresarial.

## RECOMENDACIONES

- 1) Dado que se ha evidenciado la existencia de una relación positiva entre la tasa de escolaridad y la producción de leche, la Gerencia de la empresa ganadera “Inversiones Sergio & Tina EIRL” de Cañete, debe seguir estimulando el desarrollo del capital intelectual, de todos sus trabajadores, con la finalidad de garantizar la sostenibilidad del incremento de la productividad de la empresa.
- 2) Considerando que existe una relación positiva significativa entre el número de horas de capacitaciones recibidas por los trabajadores y el porcentaje de preñez, la Gerencia de la empresa ganadera “Inversiones Sergio & Tina EIRL” de Cañete, debe implementar un programa de capacitación sobre el desarrollo del capital intelectual, humano y relacional para beneficio del desarrollo de la empresa.
- 3) Se debe difundir la existencia de la relación positiva entre el desarrollo del capital intelectual y la productividad de la empresa ganadera “Inversiones Sergio & Tina, EIRL” de Cañete, como una contribución al desarrollo de la empresa ganadera y lechera en el Perú.
- 4) Se debe implementar una política sostenida orientada al desarrollo del capital intelectual con la finalidad de mejorar de modo sostenido la producción de leche y alcanzar resultados óptimos similares que en el ámbito internacional de alta producción.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Anderson, M. B. y P. J. Woodrow (1989), *Rising from the Ashes. Development Strategies in Times of Disaster*, Westview Press-UNESCO, Boulder (Colorado)-París (reeditado en 1998)

Bordonaba, V. y Polo, Y. (2004) Análisis del compromiso y la confianza en los canales de distribución. *Revista europea de dirección y gerencia de la empresa*. Vol 13, N° 4

Bloom, B., et al. *Nuevos juicios sobre el aprendizaje: implicancias para la enseñanza y el currículo*. Traducción de Delfina Silva Sn. M. 1978.

BONTIS, N. (1998): "Intellectual capital: An exploratory study that develops measures and models", *Management Decision*, Vol. 36, Núm. 2, pp. 63-76.

Bueno E. (2002). *Hacia un modelo holístico de capital intelectual: El modelo Intellectus*. Universidad Autónoma de Madrid)

BROOKING, A. (1997). *Intellectual capital. Core asset for the triad millenium enterprise*, 1st ed., Londres: International ThomsonBusiness Press.

Brooking (1997) *Intellectual capital. Core asset for the triad millenium enterprise*, 1st ed., Londres: International ThomsonBusiness Press

(Brooking,1997). *Intellectual capital. Core asset for the triad millenium enterprise*, 1st ed., Londres: International ThomsonBusiness Press

BUSINESS solutions (2010:02)

BROOKING, A. (1996). *Intellectual capital. Core asset for the triad millenium enterprise*, 1st ed., Londres: International ThomsonBusiness Press.

Brunet, L. (2011). El Clima de Trabajo en las Organizaciones. Trillas: México.  
Castillo, M. y Pedraza, N. (2010) El clima Organizacional de una empresa comercial de la zona centro de Tamaulipas, México.

Carrión, L. C. y CUBA, M. (2014) en su investigación titulada “Proceso de conversión del conocimiento basado en el modelo de la espiral del conocimiento: análisis descriptivo de la empresa “Pesquera A”

Carrión Castilla, L.C.I y CUBA, M.(2014) Proceso de conversión del conocimiento basado en el modelo de la espiral del conocimiento: análisis descriptivo de la empresa “Pesquera A”

Chiavenato, I. Administración de Recursos Humanos. Colombia: Quinta edición. Ed. McGraw-Hill Interamericana.Santa Fé de Bogotá; 2000

Chiavenato, I. (2000): *Administración de Recursos humanos*. Bogotá, Colombia: Editorial Mc Graw- Hill. Quinta edición.

CANÓS, L. y FERNÁNDEZ, L. (2007). La cultura empresarial como herramienta integradora: análisis y diagnóstico. Revista XIV Congreso Nacional de Ética, Economía y Dirección, Vol. 2, pp. 1-20.

CIC (2003, 2005). La gestión de los activos intangibles en la Administración Pública. Documento Intellectus 8. Madrid:Universidad Autónoma de Madrid (Centros de Investigación sobre la Sociedad del Conocimiento, CIC)

Coyne, K. (1986): “Sustainable Competitive Advantage –What it is and What it isn’t”, Business Horizons, vol. 29, pp. 54-61.

DEREVE, Marc (1990). El Futuro de la Gerencia. Legis, Bogotá, Colombia.

DIAZ, Bertha y JUNGBLUTH Carlos (1998). LA Calidad Total en la Empresa Peruana. ” Procesos, resultados y perspectivas. Lima: Universidad de Lima, Fondo de desarrollo Editorial.

DRUCKER, P.(1996). La innovación y el empresariado innovador. Norma, Bogotá, Colombia.

Drucker, P. Gerencia para el futuro. El decenio de los 90 y más allá. Ed. Norma. México; 1993.

Edvinsson & Sullivan (1996)

EUROFORUM (1998). Medición del capital intelectual: modelo Intelect. Madrid: I.U. Euroforum Escorial

EUROFORUM (1998): Medición del Capital Intelectual. Modelo Intelect, Madrid, Euroforum. Documento obtenido en Internet: <http://gecon.es/> (Marzo, 2001)

Fernández, E., Montes, J., y Vázquez, C. (1998): “Tipología e Implicaciones Estratégicas de los Recursos Intangibles. Un Enfoque basado en la Teoría de los Recursos”, Revista Asturiana de Economía, No. 11, pp. 159-182.

Fernández Sánchez, E. & Fernández Rodríguez, Z. (1998). Manual de dirección estratégica de la tecnología. Barcelona: Ariel.

Gómez, L. (2011). Módulo de Psicología Organizacional. Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD; Bogotá.

GONZÁLEZ Y BELLINO (1995). Modelo de Gestión de Recursos Humanos. Tesis de Maestría, Universidad Metropolitana, Caracas

GUÈRIN, Gilles (1992) Planificaciòn Estrategica de los Recursos Humanos. Editorial Legis, Santafè de Bogotà

HERNÁNDEZ Sampieri, R.; FERNANDEZ Collado, C.; BAPTISTA Lucio, P. (2000). *Metodología de la Investigación México*: Mc Graw Hill

Heredia, J.L. (2009)

Salomón Montejano García (2013) Impacto del capital intelectual en la innovación en empresas: una perspectiva de México

Juran, Joseph M.; "Juran y la planificación de la calidad"; Editorial Díaz de Santos; Madrid, 1990.

Kleinc & Prusak – 1996

LEAL Vicente (2010)

Montejano García, S. (2013) en su tesis titulado "Impacto del capital intelectual en la innovación en empresas: una perspectiva de México",

Polit, D. y Hungler, B. (2000)

Sánchez Medina, Agustín J. (asanchez@dede.ulpgc.es); Melián González, Arturo ; García Falcón, Juan Manuel (jmgarcia@dede.ulpgc.es): "El capital intelectual: concepto y dimensiones"

RODRÍGUEZ, O. (2003). Indicadores de capital intelectual: concepto y elaboración. I Congreso Internacional y Virtual de Intangibles. España: Universidad de Barcelona. Disponible en: <http://www.iade.org/files/redirect2.pdf>. Consultado: Mayo de 2011

Romani F.M. (2009) de la Universidad nacional de Ingeniería en su investigación titulada "Evaluación del capital intelectual: caso FONCODES"

Romani Ángeles, Fiorella María (2009) (UNI) Evaluación del capital intelectual: caso FONCODES. Universidad nacional de Ingeniería.

Sánchez *et al.*, 2006; Canós *et al.*, 2007). SÁNCHEZ, S., TRILLO, M. MORA, C. y AYUSO, M. (2006). La cultura organizacional como núcleo central en la medición del capital intelectual. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, Vol. 22, N° 2, pp. 179-202.

Bloom, B., et al. *Nuevos juicios sobre el aprendizaje: implicancias para la enseñanza y el currículo*. Traducción de Delfina Silva Sn. M. 1978.

Sánchez Medina, Agustín J. (asanchez@dede.ulpgc.es); Melián González, Arturo ; García Falcón, Juan Manuel (jmgarcia@dede.ulpgc.es): “El capital intelectual: concepto y dimensiones”

Salomón Montejano García (2013) Impacto del capital intelectual en la innovación en empresas: una perspectiva de México

Stewart (1997),

Teijeiro, García y Rosa Pérez.(2009) titulado “La gestión del capital humano en el marco de la teoría del capital intelectual una guía de indicadores”

Teijeiro Álvarez M. y, García R.M. y Pérez.R.M.(2009).La gestión del capital humano en el marco de la teoría del capital intelectual una guía de indicadores.

VIEDMA MARTI, J.M. (2003): “ICBS – Intellectual Capital Benchmarking System”.

Wilde, R. (2005) Sistema de Medición y Seguimiento de la Productividad (SIMAPRO)



## **ANEXOS**

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TÍTULO:** “Desarrollo del capital intelectual y productividad en la empresa ganadera inversiones Sergio & Tina E. I. R. L. de la provincia de Cañete, 2017”

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPOTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>INSTRUMENTOS</b>	<b>METODO</b>
<p style="text-align: center;"><b>PG</b></p> <p>¿Qué relación existe entre el desarrollo del capital intelectual y la productividad en la Empresa Inversiones Sergio &amp; Tina E.I.R.L. de la provincia de Cañete en el 2017?</p>	<p style="text-align: center;"><b>OG</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre el desarrollo del capital intelectual y la productividad en la Empresa Inversiones Sergio &amp; Tina E.I.R.L., 2017.</p>	<p style="text-align: center;"><b>HG</b></p> <p>Existe una relación positiva entre el desarrollo del capital intelectual y la productividad en la Empresa Inversiones Sergio &amp; Tina E. I. R. L.2017</p>	<p style="text-align: center;"><b>V HG</b></p> <p>a) Desarrollo del capital intelectual.</p> <p>b) Productividad de la empresa.</p>	<p style="text-align: center;"><b>I VHG</b></p> <p>- Tasa de escolaridad de los trabajadores.</p> <p>- Número de horas de capacitaciones recibidas por los trabajadores.</p> <p>- Producción de leche en la empresa</p> <p>- Porcentaje de preñez en la empresa ganadera</p>	<p>- Cuestionario</p> <p>- Guía de observación .</p>	<p>MÉTODO: DESCRIPTIVO CORRELACIONAL</p> <p>Diseño empleado: Descriptivo correlacional.</p> <p>Población: todos los trabajadores de la empresa.</p> <p>Muestra: Se trabajará con toda la población no con una muestra.</p> <p>La técnica empleada para la elección de las</p>
<p style="text-align: center;"><b>PE 1</b></p> <p>¿Qué tipo de relación existe entre la tasa de</p>	<p style="text-align: center;"><b>OE 1</b></p> <p>Establecer el tipo de relación que existe entre la tasa</p>	<p style="text-align: center;"><b>HE 1</b></p> <p>Existe una relación positiva significativa entre la tasa de</p>	<p style="text-align: center;"><b>VHE 1</b></p> <p>- Número de años escolares estudiados, organizados por niveles estudiantes</p>	<p style="text-align: center;"><b>IVHE 1</b></p> <p>- Puntaje categorizado de años de estudio de los trabajadores.</p>	<p>- Cuestionario</p>	

<p>escolaridad de los trabajadores y la producción de leche en la Empresa Inversiones Sergio &amp; Tina E.I.R.L. de la provincia de Cañete en el 2017?</p>	<p>de escolaridad de los trabajadores y la producción de leche en la Empresa Inversiones Sergio &amp; Tina E.I.R.L. de la provincia de Cañete en el 2017</p>	<p>escolaridad de los trabajadores y la producción de leche en la Empresa Inversiones Sergio &amp; Tina E.I.R.L. de la provincia de Cañete en el 2017.</p>	<p>- Número de litros de leche producidos</p>	<p>- Puntaje categorizado del número de litros de leche producidos.</p>	<p>- Guía de observación</p>	<p>unidades de la muestra es el Azar simple.</p>
<p><b>PE 2</b></p> <p>¿Qué tipo de relación existe entre el número de horas de capacitaciones recibidas por los trabajadores y el porcentaje de preñez en la Empresa ganadera “Inversiones Sergio &amp; Tina E.I.R.L”. de la provincia de Cañete en el 2017?</p>	<p><b>OE 2</b></p> <p>Identificar el tipo de relación que existe entre el número de horas de capacitaciones recibidas por los trabajadores y el porcentaje de preñez en la Empresa ganadera “Inversiones Sergio &amp; Tina E.I.R.L”. de la provincia de Cañete en el 2017</p>	<p><b>HE 2</b></p> <p>. Existe una relación positiva significativa entre el número de horas de capacitaciones recibidas por los trabajadores y el porcentaje de preñez en la Empresa ganadera “Inversiones Sergio &amp; Tina E.I.R.L”. de la provincia de Cañete en el 2017</p>	<p><b>VHE 2</b></p> <p>- Número de horas de capacitación recibida por los trabajadores.</p> <p>-Porcentaje de preñez de las vacas productoras de leche</p>	<p><b>IVHE 2</b></p> <p>- Puntaje categorizado de horas de capacitación recibida por los trabajadores.</p> <p>- Puntaje categorizado del porcentaje de preñez de las vacas productores.</p>	<p>- Cuestionario</p> <p>- Guía de observación</p>	

**MATRIZ PARA LA ELABORACIÓN DE  
INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

<b>VARIABLES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PESO</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>INSTRUMENTOS</b>	<b>FUENTE</b>
Variable X  Desarrollo del capital intelectual.	Nivel de escolaridad.	50%	10 Ítems ( Del 01 Al 10)	. Cuestionario	Respuesta a las preguntas
	Número de horas de capacitación recibida.	50%	10 Ítems (del 11 al 20)	Cuestionario	Respuesta a las preguntas
Variable Y  Productividad empresarial.	- Número de litros de leche producidos.	50 %	10 ítems (del 01 al 10)	Guía de observación	Guía de observación
	Porcentaje de preñez.	50%	10 ítems (del 11 al 20)	Guía de observación	Guía de observación



## CUESTIONARIO MODELO A

**Apellidos y nombres**.....

**Instrucciones:** Lea con atención cada uno de las preguntas y escriba la respuesta que corresponda o marque la alternativa que considere adecuado a su situación personal. No deje de marcar ninguno de los indicadores.

### Tasa de escolaridad

1) ¿Ha asistido al nivel de educación inicial?

**SI NO**

2) ¿Cuántos años asistió a la educación inicial?

Respuesta: .....

3) ¿Cuántos grados de educación primaria ha concluido?

Respuesta: .....

4) ¿Cuántos grados de educación secundaria ha concluido?

Respuesta: .....

5) ¿Asistió a algún instituto de formación profesional técnica?

**SI NO**

6) ¿Tiene usted una formación de nivel universitario?

**SI NO**

7) ¿Cuántos ciclos concluyó en su formación universitaria?

Respuesta: .....

8) ¿Cuántos ciclos de maestría ha concluido?

Respuesta: .....

9) ¿Cuántos ciclos de doctorado ha concluido?

Respuesta: .....

10) ¿Cuánto tiempo de especialización en el rubro de su trabajo ha realizado?



**CUESTIONARIO, MODELO B**

**Apellidos y nombres**.....

**Instrucciones:** Lea con atención cada uno de los indicadores y responda según su situación personal marcando el casillero de **S** si esta conducta lo efectúa siempre, **C** si el indicador lo realiza constantemente; **R** si lo realiza regularmente, **P** si lo realiza poco y **N** si el indicador nunca lo ha realizado. No deje de marcar ninguno de los indicadores.

**Capacitaciones recibidas**

Nº	INDICADORES	S	C	R	P	N	PTJE
1	Estoy satisfecho de recibir capacitaciones en esta empresa						
2	Considero la posibilidad de permanecer laboreando en esta empresa						
3	Me siento satisfecho con el trato que recibo en esta empresa						
4	En esta empresa existe un interés especial por capacitar a todo el personal						
5	Personalmente constato que el personal directivo de esta empresa tienen interés en mi capacitación						
6	Recibo capacitación interna en esta empresa						
7	Recibo capacitación externa financiada por la empresa						
8	En esta empresa existe apoyo económico para las capacitaciones de cada personal						

<b>9</b>	En esta empresa existe permisos para capacitaciones o especializaciones del personal						
<b>10</b>	Los directivos de esta empresa capacitan a todo el personal						
	<b>TOTAL</b>						

**Leyenda**

**S = Siempre.**

**C = Constantemente.**

**R = Regularmente**

**P = Pôco**

**N = Nunca**



## INDICADORES PARA PRODUCTIVIDAD

Nº	INDICADORES	Productividad por años			
		2013	2014	2015	2016
1	Producción de leche (litros)				
2	Número de becerros (x año)				
3	Número de vacas preñadas				
4	Número de vacas lecheras				