



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES,
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

CARACTERIZACIÓN DE LA COMPETITIVIDAD Y
LA PRODUCTIVIDAD EN LAS MYPE DE
SERVICIOS ELECTROMECAÑICOS EN PARIÑAS
- TALARA 2015

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:

RICARDO GONZALO VARGAS VALENTIN

ASESORA:

MG. MERCEDES RENEE PALACIOS DE BRICEÑO

PIURA-PERÚ

2015

HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR

LIC. VICTOR HUGO VILELA VARGAS

PRESIDENTE

MG. VICTOR HELIO PATIÑO NIÑO

SECRETARIO

LIC. MARITZA ANCAJIMA CHUMACERO

MIEMBRO

MG. MERCEDES REENE PALACIOS DE BRICEÑO

ASESORA

AGRADECIMIENTO

A todas las personas
que de una manera u
otra me apoyaron a
para esta tesis.

A la Universidad Católica Los
Ángeles de Chimbote por su acogida.

DEDICATORIA

A Dios porque gracias a él,
Existo y siempre me ha acogido
como hijo suyo

A mi familia y a mis verdaderos amigos
que ruegan y rezan por mí todos los días.

RESUMEN

La presente investigación titulada “Caracterización de la Competitividad y Productividad en las MYPE, servicios electromecánicos Pariñas-Talara 2015.”, estableció como objetivo identificar las características que tiene la competitividad y la productividad, para ello se empleó la metodología de tipo descriptivo, nivel cuantitativo, diseño no experimental. La población está compuesta de una sola MYPE dedicada dicho servicio, pero que cuenta con un grupo de doce clientes a quienes se les aplicó una encuesta para conocer la variable competitividad y una entrevista para la variable productividad, en la competitividad se caracteriza la MYPE por utilizar al máximo los recursos financieros en un 50%, y esto también lo califica en el personal técnico al 42% como excelente, mientras que administrativo es un 75% regular arrojo que se diferencia de las demás empresas del mismo rubro en un 42% enfocado a un liderazgo de costo; Para la variable productividad a través de la entrevista es que se caracteriza por la eficiencia del personal operativo, por el buen uso de los recursos, así como incentivación al personal, pero la reducción de pagos y la falta de capacitación por parte de la empresa disminuye la productividad, esto también porque no hay un deseo de parte del empresario la búsqueda de la mejora. Las conclusiones es que carece de una imagen empresarial y solo esta advocada para el sustento del empresario, lo que conlleva problemas a nivel de clientes y el personal técnico.

Palabras Clave: Competitividad, Productividad, MYPE.

ABSTRACT

The present research entitled "Characterization of Competitiveness and Productivity in MSEs electromechanical Pariñas-Talara 2015", it was identified as goals the features that competitiveness and productivity, for this the research is descriptive methodology, was used quantitatively, non-experimental design. The population consists of only MSE dedicated this service, but has a group of twelve costumers who were applied a questionnaire to know the competitiveness variable and an interview for the productivity variable, the competitiveness of MSEs is characterized by using the maximum financial resources in 50%, and this also qualifies the technical personnel to 42% as excellent, while administration is 75% regularly throw it differs from other companies in the same sector by 42% focused to a cost leadership; For the variable productivity through the interview it is characterized by the efficiency of the operating personnel, for the proper use of resources and incentives to staff, but reducing payments and the lack of training by the company decreases productivity, this also because there is no desire on the part of the entrepreneur seeking improvement. The conclusions are that it lacks a corporate image and this only to sustain the entrepreneur, leading to problems at customers and staff.

Keywords: Competitiveness, Productivity, MSEs.

CONTENIDO

Caratula	
Contra caratula	
Hoja de firma del Jurado y Asesor.....	ii
Hoja de agradecimiento	iii
Dedicatoria.....	iv
Resumen.....	v
Tabla de Contenido	vii
Índice de gráficos, tablas y cuadros	ix
I. INTRODUCCIÓN	01
II. REVISIÓN DE LITERATURA	16
2.1. Antecedentes.....	16
2.2. Bases Teóricas	21
2.2.1. Competitividad.....	21
2.2.1.1. Etapas.....	23
2.2.1.2. Enfoques	24
2.2.1.3. Factores que influyen en la Competitividad	26
2.2.1.4. Elementos de la Competitividad.....	28
2.2.1.5. La Ventaja Competitiva.....	29
2.2.1.6. Importancia de la Competitividad	31
2.2.2. Productividad	32

2.2.2.1. Etapas.....	32
2.2.2.2. Empleo del término	34
2.2.2.3. La cadena valor.....	36
2.2.2.4. El Catching up	39
2.2.2.5. Importancia de la medición de la productividad	39
2.2.2.6. La eficiencia	42
III. METODOLOGÍA.....	44
3.1. Diseño de la Investigación.....	44
3.1.1. Tipo de la Investigación	44
3.1.2. Nivel de la Investigación.....	44
3.2. Población y Muestra	45
3.3. Definición y Operacionalización de variables e indicadores.....	46
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	52
3.5. Plan de Análisis	52
3.6. Matriz de Consistencia	53
3.7. Principios Éticos	63
IV. RESULTADOS	64
4.1. Resultados.....	64
4.2. Análisis de Resultados	77
V. CONCLUSIONES	81
Aspectos Complementarios	82

Referencias Bibliográfica83

Anexos85

INDICE DE GRÁFICOS

Gráficos:

Gráfico 1: Utilización de los recursos financieros	64
Gráfico 2: Calificación del desempeño en personal técnico	65
Gráfico 3: Calificación del personal administrativo	66
Gráfico 4: Innovación de la empresa	67
Gráfico 5: Atención al cliente	68
Gráfico 6: Diferenciación o caracterización	69
Gráfico 7: Tiempo en alcanzar los objetivos	70
Gráfico 8: Cumplimiento de metas	71
Gráfico 9: Tiempo que se ha trabajado con la contratista	72
Gráfico 10: deseo de continuar trabajando con la contratista	73
Gráfico 11: ¿Bajo qué entorno social se desarrollan sus proyectos?	74
Gráfico 12: ¿En qué entorno económico se desarrollan sus proyectos?	75

INDICE DE TABLAS

Tablas:

Tablas 1: Resumen de la PEA en la región Piura	05
Tabla 2: Matriz FODA de la empresa	13
Tabla 3: Cronología de algunas definiciones de Productividad	34
Tabla 4: Diagrama de la cadena de valor de Porter	37

I. INTRODUCCIÓN

Según el Banco Mundial (2015), el Perú es una de las economías de más rápido crecimiento en la región. Entre 2002 y 2013 la tasa de crecimiento promedio fue de 6,1%, en un entorno de baja inflación (2,6% en promedio). Un contexto externo favorable, políticas macroeconómicas prudentes y reformas estructurales en distintos ámbitos para dar lugar a este escenario de alto crecimiento y baja inflación. Sin embargo, el país puede estar entrando a un periodo desafiante, ya que el impulso del crecimiento se desaceleró en el 2014 por efecto de condiciones externas adversas, un declive correspondiente en la confianza interna y una reducción de la inversión. A pesar de ello, las cifras de crecimiento del Producto Bruto Interno (PBI) se mantuvieron por encima del promedio de la región (2,4% frente a 0,8%, respectivamente) y la inflación finalizó solo ligeramente por encima del rango meta (3,2%).

El PBI en enero de 2015 ha tenido mejor desempeño que el último mes del año anterior, esto por el incremento del consumo de energía eléctrica y las mejoras del índice de contratación, pero la principal fuente de adversidad que se tiene está vinculada con la caída de los precios de las materias primas, causadas por la desaceleración de China. Además, en 2014, se presentaron condiciones climáticas adversas que afectaron la industria pesquera y hubo una menor ejecución del programa de inversión pública. Como resultado, la inversión privada y las exportaciones se contrajeron 1,6 y 0,3 por ciento, respectivamente. Sin embargo, se esperaba que el crecimiento siga siendo sólido por encima de cuatro por ciento”,

suceso que no ocurre, pues la previsión de crecimiento para el 2015 ha caído durante 14 meses consecutivos según LatinFocus Consensus Forescast estiman un crecimiento de la economía de 3,8%, en el 2016 y que la inversión fija cayó un 1,7%, y que la inversión esperada sería 2,2% lo que a las microempresas en general que son el sostén de la economía peruana, pues según Sánchez (2006) aportan el 40% al Producto Bruto Interno (PBI) y 80 % de puestos de trabajo, y representan en tamaño, según Zúñiga (2015), el 99,5% mientras que la gran empresa solo 0,5% del total. Además del autoempleo que este genera; les perjudica para el acceso a créditos y adquisiciones de materias primas y/o suministros, también genera reducción de fuentes de trabajo, o recortes de salario, por el alza de costos, esto también ocurre porque el desarrollo de dichas empresas se encuentra estancado, principalmente por la falta de un sistema tributario estable y simplificado que permita superar problemas de formalidad de estas empresas y que motiven el crecimiento sostenido de las mismas; a través de la competitividad y que al persistir se tendrían continuos problemas económicos y a nivel micro región genera malestar en la población por la presencia de la industria manufacturera.

En cuanto a las MYPE de servicios electromecánicos nacieron bajo a la sombra de las grandes empresas manufactureras, de cual la región Piura se destaca, esto ante las necesidades de inversión en energía eléctrica, que actualmente permiten el desarrollo profesionales técnicos y/o profesionales en ingeniería relacionadas a la electricidad y/o industrial a su vez permite a ser partícipes de proyectos de gran envergadura tales como el Proyecto de Modernización de Refinería de Talara (PRMT) y El Plan Nacional de Electrificación Rural (PNER), según el INEI, gracias

a este plan el sector electricidad creció en 7,6% en agosto, mayor a la registrada en julio (5,5%) y como hecho a su participación el año pasado (en Huacabamba), gana como cliente fiel a ELETRONOROESTE SA. de la zona Sullana,

Una amenaza en aspectos económicos y políticos tenemos el avance de la propia modernización de la refinería, debido a que se tiene un avance del 10%, según el Portal de RPP noticias, otro factor que retrasa es lo ocurrido con la caída del petróleo, lo que genera desempleo, lo que incrementa en casos delincuencia, y protestas más fuertes por parte de la población local, además de la incredulidad de los trabajadores locales ante los despidos masivos ya que ellos mismos señalan que aún con la caída del barril de crudo, la empresa sigue teniendo rentabilidad, esto porque agravaría la situación que se menciona más adelante con respecto a la mejora del capital humano, ya que su búsqueda de este talento le puede salir más costoso.

En cuanto a la mejora del capital humano; según Banco Mundial (2010), se debe procurar mejorar la formación de capacidades de la fuerza laboral a través de una mejor educación (escuelas, centros de formación superior y universidades), una capacitación relevante y de alta calidad. El Estado puede lograr esto a través del suministro directo de servicios educativos o de capacitación, o brindando un entorno que incentive a que el sector privado lo haga, esto a las MYPE les beneficia ya que promueve la competitividad a través de la capacitación y a medida que avanza los medios de educación y tendrán profesionales con miradas más amplias y a estas a su vez participaran mejor, en la búsqueda de resultados y alcance de objetivos de

manera más efectiva, pero tanto el desinterés del gobierno local en buscar una educación de calidad , así como la poca difusión de nuevas técnicas de educación en escuelas, la falta de competencia entre los institutos superiores, el difícil acceso de las universidades a la provincia en materia de costos y el desinterés del propio educando hacen que continúen la problemática educacional y estudiantil, teniendo más aún profesionales carentes de integridad.

Esto afecta también a las MYPE, pues nos encontramos también con profesionales que salen de institutos carentes de liderazgo, y poco profesionales que no saben enfrentar a los retos del mundo y que a su vez estos deben conformarse con trabajos de medio tiempo o subempleos que no se encontraban para lo cual han invertido dinero y tiempo, y lo que genera que la MYPE no tenga una perspectiva más amplia y hacer frente a la competencia.

En cuanto a la disponibilidad de empleo en la región, según el Instituto Nacional de Informática y Estadísticas (INEI), la población económicamente activa hasta el año 2013 a nivel nacional es de 16 328,8 personas, de los cuales solo en Piura es de 917,6 (INEI, 2012). En cuanto a género se trata, hasta el 2015 la población masculina laboral es de 562 mientras, entre ellos los de nivel operativo o técnicos electricistas e ingenieros mientras que la femenina llega a un 409,2 con una diferencia de 7,2 y 7,0 respectivamente. (Véase tabla 1) esto favorece a la MYPE porque permite la búsqueda de mejores profesionales tanto en campos como

operaciones como administrativa para la mejora sus actividades, siempre y cuando esta busque retener el talento humano.

TABLA 1:

RESUMEN DE LA POBLACIÓN ECONOMICAMENTE ACTIVA (PEA) EN LA REGIÓN PIURA (según datos de INEI)

AÑO	2010	2011	2012	2013	2014	2015
HOMBRES	511,5	523,0	537,6	541,2	554,8	562,0
MUJERES	389,5	351,8	360,8	376,2	402,2	409,2
TOTAL	901,0	874,8	898,4	917,4	957,0	971,2

FUENTE: INEI 2015

Para la MYPE estudiada la población de once trabajadores es distribuidos de la siguiente manera: seis técnicos electricistas, con seis años de experiencia, dos ingenieros electromecánicos, uno como gerente general y el otro de jefe de operaciones, una secretaria y un asistente de esta así como un asesor externo contable. También se destaca en el comportamiento de personal, careciendo de una iniciativa propia, y se rigen a parámetros o formas de gestionar del empresario, siendo común la conocida frase: “se hace lo que digo”.

A nivel micro región, la MYPE también enfrentan al antecedente de la problemática del petróleo y la disgregación social. Según para socióloga Aranda (1997), en su etapa de ciudad-empresa, materializa una propuesta basada en el racionalismo y el funcionalismo en la arquitectura y el modernismo, siendo ejecutada por la compañía norteamericana International Petroleum Company (IPC). Al ser considerada a Talara ciudad abierta, por la nacionalización del petróleo, experimenta la pérdida del ideal de ciudad orgánica, pasando a constituir imágenes que ya no

ofrecen la ilusión de una forma única. Para la autora, la población local aceptaban la forma de vida y las reglas de la ciudad-empresa, además las zonas estaban jerarquizadas, donde cada quien vivía en respectivas zonas, así como la mano de obra era la misma población, en consecuencia la productividad era parte de la vida cotidiana del poblador local, luego de la estatización del petróleo y la privatización de la Refinería, se generaron cambios a nivel social: las interacciones sociales en algunos estratos se expandieron, sobre todo en el B y C, pero se suman también la ineficiente gestión pública, que es la causa de la falta de la regulación urbana.

Partiendo de este punto crearían empresas para mantener la economía familiar, compuestas de familiares, y/o amigos muchos de ellos de los segmentos B y C trabajadores de industrias tales como SAVIA, PETREX, Petroperú o en experiencia en ellas, estos a su vez cuentan con el capital necesario y los ingresos acorde a las demandas de préstamos crediticios para iniciar un negocio propio, pero aun así no cuentan con una misión y visión, el desconocimiento de la legislación, la falta de promoción de las MYPE, el desconocimiento de su competencia, promoción por parte del gobierno local, así como los altos costos para la inscripción en actas notariales, algo que destaca en las MYPE de servicios generales para la industria (incluye servicios electromecánicos) en la provincia es el “aventurarse”, y luego especializarse en el camino, esto por la falta de abastecimiento en un grupo o por la preferencia del empresario donde hay “rentabilidad”. Por ejemplo: una empresa de servicios generales, involucra obras, instalaciones eléctricas, mantenimiento, rebobinados y drywall, luego entre seis meses a un año, llega a tener más demanda donde más el cliente requiere (drywall o rebobinados) siendo pocas que lleguen a

cubrir todos los servicios que ofrecía al principio, en consecuencia, busca profesionales (técnicos) le puedan generar esa rentabilidad.

Son muy pocas que pasan de micro o pequeñas empresas a medianas y/o grandes y tienen un personal comprometido con el desarrollo empresarial y aún más en el sector de servicios electromecánicos como es caso de la empresa FELECIN EIRL, creada en 1999, constituida como empresa privada para prestar servicios y ventas de insumos eléctrico industrial. Desde sus comienzos su principal objetivo era dar servicio al profesional del sector industrial. Después de más de 12 años, FELECIN cuenta con un reconocido prestigio dentro del sector, habiendo aperturado su nueva sucursal en EL Alto - Talara. Cuenta con el mejor precio del mercado, la mayor calidad en productos y con el respaldo de SHNEIDER ELECTRIC, líder en suministros eléctrico industrial. (FELECIN EIRL, 2012)

Como amenaza a enfrentar es la presencia del Fenómeno de El Niño (FEN), común en la zona norte del país y que ocasiona graves daños en la economía local como nacional, generando retrasos tanto la producción comercial como a al sector servicios, siendo uno de los más afectados es el servicio de energía eléctrica, este puede ser una oportunidad para muchas empresas perteneciente al rubro de servicios electromecánicos, pueden hacer frente a ello pues las lluvias producen que muchos postes se caigan y en consecuencia, se deban realizar operaciones para levantar nuevos postes y reconectar el sistema eléctricos, pero no sucede lo mismo para los clientes foráneos de la localidad (Piura y Sullana) y ante un fenómeno de El Niño, se

teme que queden incomunicados varios caminos, otra son sus efectos a largo plazo, tales lo que afecta a integridad del trabajador, como el retraso de los mismos proyectos, en lo cual la MYPE está involucrada.

En cuanto al cumplimiento de las legislaciones, pues no se considera hay cumplimiento del Decreto Supremo N° 007-2002 y que tuvo su modificación con la Ley 27671 el 03 de julio de 2002; el cuál remarca el trabajo de las ocho horas semanales, el pago de horas extra pasado la jornada laboral habitual, con un abono de 25% del sueldo del trabajador siendo este último uno de los puntos obviado por el empleador, ya que se suele decir en el contrato que un horario establecido de ocho horas, pero que ante la búsqueda del empleador de aumentar su producción, el personal tiende a extender su horario, luego en la entrega de las boletas de pago, muchas de ellas son entregadas pasado los tres días de efectuado la remuneración según D.S. N° 001-98-TR (22.01.98), pero en el caso de la MYPE son entregadas incluso llegando a cumplirse los quince días, mientras que la ley estipula que su entrega debe ser dentro de cinco días, esto por la demora en las remuneraciones, las cuales no son cumplidas a tiempo.

En cuanto al cumplimiento de la ley N° 29783: Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; que busca como objetivo promocionar la cultura de prevención tanto de accidentes como de enfermedades relacionadas al trabajo. En ello se puede constatar que la empresa a estudiar cumple con otorgarle al trabajador equipos de protección y herramientas e incluso el Seguro Complementario de Riesgo en el Trabajo, otorgado

y emitido por las compañías de seguros de para dichas tareas tales que contribuyen un alto riesgo para su salud e integridad del trabajador, pero no se refleja en el descanso médico, por enfermedad siendo esto descontado a pesar del permiso y en materia de herramientas no ha habido renovación durante casi un año. Mientras a la Legislación de protección de Medio Ambiente; no se tiene datos precisos a pesar de que la empresa misma no cumple con dicha ley pero es Electronoroeste SA (ENOSA) quien orden la devolución de todo tipo de desechos para el control interno que necesitan la empresa.

En cuanto a la ley 30056: Ley de Impulso al Desarrollo y Crecimiento Empresarial, que busca resolver los problemas actuales con cambios a la ley anterior, entre ellas, ya no se definirá el tipo de empresa por su número de trabajadores sino solo por el tamaño de sus ventas. De este modo una microempresa podrá contratar más personas que las diez a las que antes estaba limitada. Desde ahora una microempresa será la que tiene ventas anuales hasta por un máximo de 150 UIT (S/.555 mil) y una pequeña empresa la que vende entre 150 UIT (S/.555 mil) y 1.700 UIT (S/.6'290.000), lo que se consideraría una oportunidad para la MYPE, pues el poder contratar más personal capacitado por si las necesidades del mercado lo sugieren, si una microempresa supera el monto de ventas que manda la ley podrá tener plazo de un año para pasar ya como pequeña empresa al régimen laboral especial que le correspondería. De igual modo, si una pequeña empresa vende más de lo establecido tendrá hasta tres años para pasar al régimen general, es una forma de promover la productividad y la competitividad, siendo esta una oportunidad para poder incluso aumentar el sueldo de los trabajadores, capacitar, invertir en equipos,

material, infraestructura y a la vez que se generen más utilidades pero que es ignorado ya que el empresario busca tener un mejor control del personal y reducir costos, esto se debe a la poca información o difusión de esta ley, pero también al interés del empresario.

Las empresas individuales de responsabilidad limitada podrán estar en el Nuevo Régimen Único Simplificado (Nuevo RUS) que antes solo estaba dirigido a las personas naturales. (Diario El Comercio, 2014), lo que le permite obtener beneficios: en pago de impuesto, desglose de una deuda, exoneración o tener periodos de gracia, y que también puede ser atractivo para nuevas inversiones y aumento en las líneas de crédito empresarial ofrecidas por las instituciones financieras o anexarse a grupos especiales como la cámara de comercio, etc., para su continuo crecimiento, además hay que destacar que el empresario local, en general, utilizan la denominación SRL O EIRL, pues es una forma de cubrir los bienes personales y evitar el embargo de ellos, ante los momentos adversos.

Otro cambio de la ley es que las pequeñas, medianas y microempresas que capaciten a su personal podrán deducir este gasto del pago del Impuesto a la Renta por un monto máximo similar al 1% del costo de su planilla anual. (Diario El Comercio, 2014). El cual a nivel local no es tomada en cuenta, por la MYPE, ya que la reducción de costos es primordial para obtener rentabilidad.

A nivel competencia; estas empresas, como esta mencionado desconocen su competencia y en otros la ignoran, esto a los nexos y relaciones que tienen entre dueños, familiares, amigos entre otros, que sería usado más para una promoción, que para copiar ideas de mejoramiento o de gestión, que para competir entre ellas, lo que hace difícil alianzas estratégicas, su competencia está compuestos por empresas de gran envergadura (SRL o SAC), provenientes de la capital de la región, cuyo grado de experiencia los acompaña.

En aspectos tecnológicos esta empresa cuenta con software apropiado, pero carece en licencia del Microsoft Office, esto debido a que el empresario, maneja este software muy bien, pero tampoco invierte para el acceso a programas especiales para culminar los trabajos en campo, en cuanto al hardware; se encontró que cuenta con una computadora es de segundo uso con acceso a internet, cuenta además con un scanner y cuenta con impresora tipo fotocopiadora monocromática. Para su funcionalidad debe estas deben estar conectadas al modem. También la empresa cuenta con laptop este a su vez tiene algunas problemas en el uso del mouse táctil, para imprimir se debe usar memoria USB y estos por carecer de una red especial se puede para trasladar la información de un lado a otro de la oficina.

La MYPE cuenta con tres unidades móviles dos camionetas y un camión grúa, una a gasolina y de uso urbano, la segunda camioneta tiene como uso de combustible diésel, para uso tanto urbano como zonas descampadas y camión grúa con brazo telescópico para uso en altura, en comunicación cuenta con celulares propios los más

usados son por la compañía MOVISTAR con el uso del dispositivo celular, anteriormente utilizaban las ofrecidas por la marca CLARO, pero fueron canceladas por la falta de pagos, a ello cuentan con herramientas de trabajo y completamente desgastadas por el paso del tiempo, como en algunos implementos de seguridad.

Tabla 2:
MATRIZ FODA

<p>FORTALEZAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Técnicos que cuentan con experiencia en empresas grandes. - La jefatura de operaciones cuenta con experiencia y reputación con ENOSA-EEPSA, lo que le permite acceder a nuevos contactos. - La empresa cumple con todas las documentaciones requeridas por los concursos estatales; tales como inscripciones, licencias de funcionamiento y libros registrados. 	<p>DEBILIDADES:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La falta de inversión para impulsar la productividad. - Un deficiente asesoramiento contable, ya que en tres oportunidades fue observado por SUNAT, en un mismo año. - No hay una evaluación del personal tanto administrativo como técnico, sobre todo en actividades diarias. - La existencia de malos elementos en la empresa que son retenidos por el gerente - La desmotivación del personal por la falta de una remuneración íntegra como de un reconocimiento moral. - La empresa no tiene una visión ni misión, ni perspectiva empresarial.
<p>OPORTUNIDADES:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El proyecto de modernización de la Refinería de Talara, el cual al buscar satisfacer una demanda de mercado. - ENOSA PIURA y ENOSA SULLANA, reconoce las buenas labores en campo de la empresa, ganándose el prestigio de esta parte. - El Fenómeno de El Niño, que ante las lluvias las empresas necesitaran mano de obra para el izamiento de postes nuevos. 	<p>AMENAZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> - La competencia compuesta de empresas de gran envergadura, tanto de servicios generales como de servicios electromecánicos. - Los nuevos competidores son empresas recién formalizadas el año pasado, lo que aprovecharían los beneficios de la ley 30056 para el PMRT. - Fenómeno de El Niño, pronosticado en Noviembre, afectaría al personal de la empresa, en salud como en operaciones.

Elaboración: Investigador

En cuanto al enunciado de la investigación se postuló ¿Qué características tiene la competitividad y la productividad en las MYPE de servicios electromecánicos de Pariñas-Talara al 2015? Delimitando a la zona del distrito de Pariñas, de la Provincia de Talara, como ubicación temporal al año 2015, y a los servicios electromecánicos, estos porque ante las demandas de energía eléctrica que requerirá la Refinería, los programas de electrificación.

Las limitaciones durante el estudio, uno de ellos fue el factor dinero, como consecuencia de la falta de oportunidades laborales que se vive en la localidad, lo que motiva al estudiante buscar otras alternativas de empleos o subempleos, algunos que tienen una remuneración baja y a tiempo completo, más de la hora habitual. En cuanto a otras limitaciones la información ha estado disponible en todo momento tales como los otorgado de la empresa, también los e-books, hasta las ediciones más recientes, pues algunas de ellas no menor de 10 años mientras que en las tesis publicadas por vía internet para los antecedentes, muchas tienen una antigüedad no menor de 10 años, esto por la recomendación de la ULADECH.

Como objetivo general se formuló: Identificar las características tiene la competitividad y la productividad en las MYPE de servicios electromecánicos de Pariñas-Talara en el 2015; mientras que los objetivos específicos: (a) Identificar los elementos de la competitividad en las MYPE de servicios electromecánicos de Pariñas-Talara en el 2015, (b) Describir las ventajas competitivas en las MYPE de servicios electromecánicos de Pariñas Talara en el 2015. (c) Determinar las

características de la productividad laboral del personal que trabaja en las MYPE rubro electromecánicos de Pariñas Talara en el 2015 y (d) Determinar el Catching up del personal que trabaja en las MYPE rubro Electromecánicos de Pariñas Talara en el 2015.

Como justificación se realizó esta investigación con la finalidad de describir la realidad que sucede en esta empresa, y teniendo como antecedente que las empresas de servicios en Talara se crean y luego se especializan sin direccionamiento alguno, es por ello que se describirá esta realidad, a ello aporta la experiencia del autor esta investigación contiene tres partes; siendo **PRÁCTICA:** Esta investigación se realizó con la finalidad de lograr identificar las características que tiene la competitividad y la productividad de las MYPE del sector de servicios electromecánicos, en Pariñas-Talara. Además porque permite cumplir con un requisito que la ULADECH ha establecido para la obtención del título profesional, también fue **TEÓRICA:** pues en Perú el 98,4% son MYPE (MTPE, 2007), generan más del 40% de la producción nacional, proporcionando el 88% del empleo privado del país (MTPE, 2005), siendo una fuente de trabajo para aquellos que desean desarrollarse profesionalmente en el campo de la electricidad industrial y a la vez darle un enfoque empresarial y finalmente **METODOLÓGICA:** La investigación aplico la metodología científica, empleando fuentes primarias y secundarias para la obtención de los datos, además se ha determinado el tamaño de la población y de la muestra, el cual estuvo compuesta de una MYPE y se describirá la productividad de la misma.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. Antecedentes

- Flores y González, (2009) en su investigación titulada “Competitividad de las PYMES Morelianas: El análisis de la competitividad de las PyMES, en la variable competitividad, para La Universidad Michoacana de San Nicolás De Hidalgo, Morelia, Michoacán, México. Concluyeron bajo la variable competitividad, en que el índice de competitividad empresarial de las PyMES morelianas se encuentra en un 70%, este se requiere impulsar a través de: Centros de investigación, Vinculación empresarial, Políticas públicas orientadas a: Desarrollo empresarial, Desarrollo educativo, Investigación y desarrollo tecnológico. Se recomienda capacitar a los administradores de dichas empresas en herramientas administrativas actuales que permitan elevar la competitividad de sus productos y abrir nuevas líneas de investigación, que permitan conocer más las PyMES y poder establecer planes de acción en el corto y largo plazo.

- Santander (2013) realizó una investigación titulada “Estrategias para Inducir a la Formalidad de la MYPE de la Industria Gráfica-OFFSET por medio de la Gestión Competitiva” presentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP), en la primera variable estudiada, cual concluyó que Organismos Estatales como: el Ministerio de la Producción, la SUNAT, el OSCE, entre otros; dictan y promueven normas y políticas públicas orientadas a la mejora de la competitividad y promoción de acceso a la formalidad para la MYPE, que van desde la implementación de un régimen especial tributario laboral, asesorías, planes de

negocio, programas de gestión, capacitaciones, premios, bonificación y preferencia al contratar con el Estado, y diferentes estrategias, pero que no vienen siendo aprovechadas por los empresarios debido a su baja difusión y a que están dispersas en distintas páginas web que no son comúnmente revisadas por los empresarios, aclara el autor que la competitividad empresarial se entiende como la habilidad que posee una empresa de diferenciarse de sus competidores y así conseguir un posicionamiento que garantice su éxito. Los programas de mejora de la competitividad dirigidos por particulares poseen resultados satisfactorios de acceso a la formalidad al crear una relación directa con el empresario MYPE, permitiendo así conducir su comportamiento en una costumbre que otorga sostenibilidad a la estrategia competitiva formal; donde el Consejo Nacional de la Competitividad no genera resultados óptimos.

- Gonzales (2014) en su investigación titulada “Gestión Empresarial y Competitividad en las MYPES del Sector Textil en el marco de la Ley N° 28015 en el Distrito de La Victoria-Año 2013”, presentado en el 2014 en La Universidad San Martín de Porres, para la variable competitividad, en su discusión de términos determino que la competitividad juega un rol muy importante dentro de la gestión ya que es una forma de evaluación de como se está llevando a cabo el negocio, si es competitivo en el mercado puede concluir que está realizando una correcta gestión empresarial debido a que puede hacer uso de todos los beneficios otorgados por la Ley N° 28015 que lo hacen competitivo frente a los negocios del mismo rubro”.

- Palacios (2014), realizo una investigación titulada: Formalización y Competitividad en las MYPE servicio-rubro mecánica Talleres de Mecánica (Piura), año 2014, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, en el año 2014 en la cual concluyo que la MYPE formal tiene acceso al Fondo de Investigación y Desarrollo para la Competitividad (FIDECOM) y que el brindar un servicio de calidad es gracias a la preocupación de los directivos, una de ellas la capacitación y la innovación tecnológica. También el investigador concluye que los beneficios de la competitividad en las MYPE de servicio talleres de mecánica, que el uso adecuado de la capacitación, las TICs, acceso al conocimiento que proporcione valor agregado, capacidad de asociatividad, limitada capacidad de innovación, investigación, acceso a fuentes de financiamiento; va a permitir a la MYPE crecer y por consiguiente ser un referente en su rubro.

- Benavides, (2012) en su investigación titulada “Calidad y Productividad en el Sector Hotelero Andaluz, para la UNIVERSIDAD DE MALAGA-ESPAÑA, en la variable productividad, concluyo: (1) Para definir un nuevo concepto de productividad adecuado al sector servicios es necesario reconocer la excepcionalidad de inputs y outputs, teniendo en cuenta la importancia de la interacción con el cliente y las dificultades para definirlos y medirlos, derivadas de las características de los servicios. Los inputs pueden provenir del proveedor o del cliente, en distintas proporciones, lo que condiciona el proceso de producción. En el output hay que distinguir entre cantidad y calidad, sobre la que influyen las expectativas del cliente dada la inseparabilidad de proceso y resultado. (2) Dada esta excepcionalidad, la medición de la productividad está sujeta a diversos problemas.

La productividad puede medirse desde un punto de vista parcial o total, dependiendo de los objetivos que se persigan. A su vez, se pueden utilizar medidas físicas, monetarias o combinadas. (3) Si se pretende utilizar una única ratio input/output para cuantificar la productividad, se puede recurrir a una ratio entre ingresos y costes, aunque en ocasiones es preferible utilizar el valor añadido como medida del output. La información que ofrece esta ratio única se podría complementar con información acerca de la eficiencia, eficacia y la utilización de capacidad.

- Martínez (2013) en su investigación titulada “Relación entre Calidad y Productividad en las Pymes del Sector Servicios, para la Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado, Venezuela, para la variable productividad, concluye que para el sector servicios, no es posible separar la calidad percibida por el cliente y la productividad, debido a que el cliente es un participante activo en el proceso de producción del servicio, quien provee de entradas directa o indirecta en la forma de requerimientos, necesidades, tiempo, calidad del esfuerzo, las cuales impactan en la medición de las salidas producidas en el proceso. Según el autor, el efecto de la participación del cliente en la organización podría ser mayor por ese contacto directo que existe. De aquí que las mediciones de calidad y productividad en servicios deben realizarse a través de indicadores externos e internos, los cuales incluyen elementos tangibles como materiales, mano de obra, tecnología, entre otros, y elementos intangibles como la satisfacción del cliente, para lo cual estos últimos tienen relevancia por la importancia del cliente como actor clave en la producción del servicio o servucción.

- Requejo (2013) en su investigación titulada “Productividad Laboral y Protección Social de las MYPES en el Sector Comercio de la ciudad de Chiclayo” presentado en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, en la variable productividad, concluyo que La protección social genera un mayor desempeño laboral en las MYPES a medida que aumenta su tamaño medida según el nivel de ventas de las mismas. Las MYPES que tienen un mayor número de trabajadores, tienden a tener una mayor productividad laboral y por ende se tienen una mayor inversión en capacitación y activos fijos, es por eso que cuando se tiende a contratar un trabajador más, la productividad laboral aumenta en un promedio de un 30 %.La protección social de los trabajadores de las MYPES tienen una relación directa con el crecimiento de las MYPES y todas aquellas que han decidido elegir el camino de protección de sus trabajadores tienen a tener un mayor tamaño en relación al número de trabajadores , y una mayor productividad laboral , que se denota en sus número de ventas mensuales.

- Para Sullón (2014), por la variable productividad, en el estudio, Caracterización del Financiamiento y Productividad de las MYPE rubro Maderero, Zona Industrial (Piura), año 2012, para la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote (ULADECH-CATÓLICA), en la Ciudad de Piura, concluyo, que el tipo de indicador que se utiliza para medir el nivel de productividad es el indicador de la actividad por equipos, entendiéndose a ésta como el rendimiento en eficiencia de la actividad productiva de los hombres expresada por la correlación entre el gasto de trabajo (en escala de la sociedad, de 76 una rama, de una empresa o de un solo

trabajador), y la cantidad de bienes materiales producidos (establecida en dinero o en especie) en una unidad de tiempo. También determino que la falta de capacitación del personal origina la disminución en el nivel de productividad en las MYPE, al 91% , siendo la capacitación al personal en unos de los pilares para que logren un auge y crecimiento notable en el mercado global en el que hoy nos desenvolvemos.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Competitividad

La competitividad es la capacidad de una organización pública o privada, lucrativa o no, de mantener sistemáticamente ventajas comparativas que le permitan alcanzar, sostener y mejorar una determinada posición en el entorno socioeconómico. El término competitividad es muy utilizado en los medios empresariales, políticos y socioeconómicos en general. A ello se debe la ampliación del marco de referencia de nuestros agentes económicos que han pasado de una actitud auto protectora a un planteamiento más abierto, expansivo y proactiva y tiene incidencia en la forma de plantear y desarrollar cualquier iniciativa de negocios, lo que está provocando obviamente una evolución en el modelo de empresa y empresario. (Pelayo, 1999)

La competitividad no solo se define por nivel empresa sino también nivel país, según Michael Porter, la competitividad de un país se define por la productividad con la que este utiliza sus recursos humanos, económicos y naturales. Por su parte, la productividad depende tanto del valor de los productos y servicios de un país -medido por los precios que se pagan por ellos en el mercado- como por la eficiencia con la que pueden producirse mejorando el nivel de vida para todos sus

ciudadanos. Por eso, el gran reto para todos los países es cómo mejorar permanentemente en la carrera por la competitividad. Las circunstancias macroeconómicas, políticas, jurídicas y sociales que sostienen a una economía en crecimiento, como es el caso del Perú, contribuyen a una economía saludable. A nivel de los individuos, igualmente es aplicable el concepto de competitividad, pues el ser competitivo significa tener características particulares como valores, formación, capacidades gerenciales y otros, que posibilitan que algunos sean escogidos entre muchas opciones, en el mercado laboral, académico, etc.(Mathews, 2009)

2.2.1.1. Etapas de la Competitividad

Según para Nieto (2001), en su trabajo monográfico Competitividad, define las etapas en cuatro:

Incipiente: la empresa es altamente vulnerable a los cambios del medio ambiente como funciona de manera autodefinida, actúa según las presiones del mercado o bien a capricho y estado de humor de sus dueños, la aplicación de los principios de competitividad es prácticamente nula y tiene poco control sobre su destino, reaccionando más bien por intuición a los cambios del medio ambiente y por ende se desorienta y se desconcierta con todo lo que sucede, tanto interna como externamente.

Aceptable: se han subsanado los principales puntos de vulnerabilidad contándose con los cimientos adecuados para hacer un buen papel ante los ojos del público consumidor y la competencia. Los principios de competitividad se aplican aceptablemente, y aunque no se dominan totalmente, es claro que para seguir compitiendo se requiere fortalecerlos, el equipo directivo se hace responsable del futuro de su organización y dirige su destino hacia donde visualiza lo que mejor le conviene, representando esto una gran ventaja para la empresa.

Superior: la empresa comienza a ocupar posiciones de liderazgo y se caracteriza por el grado de innovación que mantiene dentro de su mercado. Domina los principios de competitividad, se mantiene despierta y reacciona de manera inmediata a cualquier cambio del medio ambiente. Aunque de manera equilibrada pone atención a los diez principios de competitividad, da mayor énfasis al de cultura organizacional para lograr homogeneizar el pensamiento, sentimiento y accionar de todo su personal.

Sobresaliente: la empresa que se encuentra en esta etapa es considerada como visionaria, por la generación de tecnología directiva a un ritmo acelerado, sirviendo de benchmark al resto de la industria, pues ella es la que va generando los cambios y las demás se van adaptando a ellos. En esta etapa, la organización vive en una amenaza constante por parte de los competidores de las etapas anteriores, pues tratan de encontrarle debilidades y huecos en el mercado.

2.2.1.2. Enfoques

Para María Gómez (2005) en su trabajo “La Competitividad después de la Devaluación”, trabajo para el cual, según la autora remarca una serie de enfoques, predominantes, en este caso Argentina, ante los sucesos ocurridos en el año 2002 por la devaluación monetaria, pero que estos enfoques son dominantes en los países como en el Perú.

A) Enfoque tradicional: hasta 1970 predominó un enfoque basado en los costos laborales y el tipo de cambio. Este se basa en un modelo en el cual la evolución de la participación de un país en un mercado es función únicamente de los diferenciales entre la evolución de sus precios de exportación y la de los precios de sus competidores en ese mercado. El supuesto necesario para la validez de este enfoque es que existe una alta elasticidad precio en los mercados internacionales de bienes transables. Si bien se reconoce la existencia de factores cualitativos que pueden influenciar en la performance comercial de un país -como la capacidad de innovación tecnológica, el grado de especialización productiva, la calidad y las propiedades de los productos involucrados o el servicio de post venta- se trabaja sobre el supuesto de que estos factores cualitativos no se modifican rápidamente y, por tanto, se puede prescindir de ellos al explicar los cambios en el patrón de comercio internacional.

B) Enfoque estructural: en contraste con los modelos neoclásicos - donde la tecnología era un factor exógeno y las firmas o los países acomodan sus funciones de producción a los precios relativos del capital y el trabajo- las llamadas teorías evolutivas del cambio tecnológico, no sólo consideran a la tecnología como elemento esencialmente endógeno, sino además crucial para las ventajas comparativas dinámicas sobre las que el enfoque estructural centra la explicación de la CI. Este presenta que la competitividad no se logra devaluando la moneda, sino aumentando la productividad, mejorando la eficiencia e incorporando tecnología y dando lugar a un crecimiento de los ingresos de quienes producen esos bienes.

C) Concepto Actual: definiciones más recientes sobre competitividad, que siguen la línea del enfoque estructural, pueden encontrarse revisando dos de las publicaciones más importantes dedicadas a este tema, el *World Competitiveness Yearbook* y el *WEF Global Competitiveness Report*. El primero, define competitividad como “la habilidad de una nación para crear y mantener un entorno que sustente una mayor creación de valor para sus empresas y más prosperidad para sus habitantes”, mientras el segundo se refiere a la competitividad como “la habilidad de un país para alcanzar altas y sostenidas tasas de crecimiento del producto per cápita” siendo sinónimo de capacidad para alcanzar aumentos en productividad que se mantengan en el tiempo. Así, los países se hacen más competitivos cuando aumentan su capacidad para lograr mejoras en productividad, cuando se tienen más incentivos para innovar o se es más proclive a ello.

2.2.1.3. Factores que influyen en la Competitividad

La competitividad depende de la relación calidad-coste del producto, del nivel de precios de algunos insumos y del nivel de salarios en el país productor. Estos dos factores en principio estarán relacionados con la productividad, la innovación y la inflación diferencial entre países. Existen otros factores que se supone tienen un efecto indirecto sobre la competitividad como la cualidad innovativa del mismo, la calidad del servicio o la imagen corporativa del productor.

- A) **Salario:** el nivel salarial medio es uno de los principales costes en muchas industrias, en particular la manufactura basada en tecnologías convencionales y el sector servicios. Así por ejemplo, en muchas tecnologías relativamente poco nuevas, China, Taiwán y parte del sureste asiático ha basado su competitividad en salarios relativamente más bajos que los países occidentales o Japón.

- B) **Calidad del servicio:** calidad de producto es la capacidad de producir satisfactores (sean bien económico o bienes y servicios) que satisfagan las expectativas y necesidades de los usuarios. También significa realizar correctamente cada paso del proceso de producción para satisfacer a los clientes internos de la organización y evitar satisfactores defectuosos. Su importancia se basa en que la

satisfacción del cliente aumenta su fidelidad al producto (en organizaciones mercantiles). La calidad del servicio está relacionada con la capacidad de satisfacer a clientes, usuarios o ciudadanos, en forma honesta, justa, solidaria y transparente, amable, puntual, etc., logrando altos grados de satisfacción en sus relaciones con la organización o institución proveedora del servicio.

- C) Productividad:** es la razón entre la cantidad de producto producido, fijada una cierta calidad, por hora trabajada. La productividad depende en alto grado de la tecnología (capital físico) usada y la calidad de la formación de los trabajadores (capital humano), así en países industrializados los empleados puede producir en promedio mucha mayor cantidad de bienes gracias a la existencia de maquinaria que mecaniza o automatizan parte de los procesos. En cuanto a los servicios, especialmente los que requieren atención personal directa, la productividad frecuentemente es mucho más difícil de mejorar mediante capital físico o humano. En cambio, históricamente la producción de bienes manufacturados ha sufrido grandes aumentos de productividad gracias a la introducción de bienes de equipo y nuevas tecnologías. Las comparaciones empíricas a nivel internacional, sin embargo, muestran que la calidad del capital humano o la intensidad del capital físico (grado de mecanización), sólo son capaces de explicar una fracción modesta de la competitividad general o la renta de los países ricos. Esa constatación implica que las teorías para

explicar la productividad y el crecimiento sólo explican muy parcialmente la productividad observada. Una mayor productividad redundaría en una mayor capacidad de producción a igualdad de costes, o en un menor coste a igualdad de producto producida. Un coste menor permite precios más bajos (importante para las organizaciones mercantiles) o presupuestos menores (importante para organizaciones de Gobierno o de Servicio Social). (Fundación Wikimedia.Inc)

2.2.1.4. Elementos de la Competitividad

Desarrollar, fomentar y mantener la competitividad en la organización es una importante estrategia para el logro de los objetivos y la visión de la compañía, tales como: Flexibilidad y adaptación a los cambios, Reflexión y análisis, Ruptura de paradigmas, Cambio e Innovación, Proactividad, Reestructuración, reorganización y rediseño, Evaluación y revisión periódica de estrategias, procesos, sistemas; Control, evaluación y retroalimentación en todos los niveles; Capacidad de aprendizaje; Orientación a resultados; Integración de pensamiento – acción; Valores compartidos; Comunicación abierta y fluida; Intercambio de información; Visión global; Trabajo en equipo; Empowerment; Liderazgo efectivo; Oportunidades de desarrollo; Fomento y desarrollo de competencias, entendidas como el grupo de conductas que abarcan el conocimiento, habilidades, aptitudes, actitudes, motivos y características de personalidad que influyen directamente en el rendimiento de un empleado, logrando un desempeño sobresaliente o efectivo; los cuales reposan en la adopción de una política y valores acordes con ellos, que permitan su instauración en la cultura

organizacional y su mantenimiento; siempre con el carácter flexible y de adaptabilidad que los caracteriza.(Márquez, 2002)

2.2.1.5. La ventaja Competitiva

De acuerdo con el modelo de la ventaja competitiva de Porter (1991), la estrategia competitiva toma acciones ofensivas o defensivas para crear una posición defendible, con la finalidad de hacer frente, con éxito, a las fuerzas competitivas y generar un retorno sobre la inversión: “la base del desempeño sobre el promedio dentro de una industria es la ventaja competitiva sostenible”, siendo tres tipos de ventajas competitivas de la cual la tercera va acompañada de las dos anteriores:

A) LIDERAZGO POR COSTO

- Lograr el Liderazgo por costo significa que una firma se establece como el productor de más bajo costo en su industria.
- Un líder de costos debe lograr paridad, o por lo menos proximidad, en bases a diferenciación, aun cuando confía en el liderazgo de costos para consolidar su ventaja competitiva.
- Si más de una compañía intenta alcanzar el Liderazgo por costos al mismo tiempo, este es generalmente desastroso.
- Logrado a menudo a través de economías a escala.

B) DIFERENCIACIÓN

- Lograr diferenciación significa que una firma intenta ser única en su industria en algunas dimensiones que son apreciadas extensamente por los compradores.
- Un diferenciador no puede ignorar su posición de costo. En todas las áreas que no afecten su diferenciación debe intentar disminuir costos; en el área de la diferenciación, los costos deben ser menores que la percepción de precio adicional que pagan los compradores por las características diferenciales.
- Las áreas de la diferenciación pueden ser: producto, distribución, ventas, comercialización, servicio, imagen, etc.

C) ENFOQUE

- Lograr el enfoque significa que una firma fijó ser la mejor en un segmento o grupo de segmentos.
- Dos variantes: Enfoque por costos y enfoque por diferenciación.

El desarrollo de una estrategia competitividad efectiva requiere la comprensión de la ventaja competitiva, que es lo que separa a una organización, esto es, su sello distintivo. Este sello distintivo proviene de las habilidades clave de la organización, debido a que la organización hace algo que otras no hacen, o hacen mejor que otras. (Robbins y Coulter, 2010)

La calidad como ventaja competitiva, citando a los autores, si se implementa de manera adecuada, la calidad puede ser una forma mediante la cual una organización crea una ventaja competitiva importante. Esta es la razón por la cual muchas organizaciones aplican conceptos de la calidad como un intento por distinguirse de sus competidores. Si un negocio es capaz de mejorar continuamente la calidad y confiabilidad de sus productos, puede tener una ventaja competitiva permanente.

2.2.1.6. Importancia de la Competitividad

En un entorno de continuos y vertiginosos cambios, depende principalmente de su adaptación y su destreza para enfrentar el aumento de la intensidad y diversidad de la competencia. El logro del éxito, les obliga a mantenerse en constante adaptación frente a las variaciones, convirtiéndose, la competitividad empresarial y profesional, en los criterios económicos por excelencia que deben orientar y evaluar el desempeño. La competitividad es la creciente y sistemática innovación e incorporación de conocimientos en la organización, para responder eficazmente a los desafíos (internos y externos) y mantener sus ventajas comparativas. Por esta razón, para lograr el éxito, las empresas y profesionales están obligados a definir sus estrategias e incorporar, dentro de su proceso administrativo, las herramientas de gestión que garanticen su materialización. En tal sentido, es de vital importancia el diseño e implementación de un adecuado sistema de gestión y el desarrollo de alternativas innovadoras y en saber cómo administrar los recursos de la empresa, incrementar su productividad y estar prevenido a los requerimientos del mercado.

2.2.2. Productividad

La **productividad**, “es una combinación de variables de personal y operaciones. Para los gerentes deben poner atención a ambas. El fallecido W. Edwards Deming, un reconocido experto en calidad, creía que los gerentes, y no los trabajadores, eran la fuente principal de un aumento en la productividad”.

En el ámbito personal se refiere en el cuidado de las cosas y al aprovechamiento del tiempo, bajo modelos de disciplina individuales, para una vida ordenada, permitiendo la satisfacción sus necesidades y a la vez beneficia al resto, en el ámbito nacional, algunos países con más alta Productividad, tienen índices realmente bajos en desempleo, inflación y pobreza y gozan de mayor calidad de vida y bienestar para sus habitantes, logrando una mejor distribución de los ingresos y la riqueza.

2.2.2.1. Origen de la Palabra Productividad

La palabra productividad se ha vuelto tan popular en la actualidad que es raro que no la mencionen en algún contexto u otro -en revistas sobre comercio, periódicos, boletines administrativos, informes a accionistas, discursos políticos, noticiarios de televisión, anuncios de consultores, conferencias, etc., por mencionar sólo unos cuantos. De hecho, con frecuencia pareciera que el término "productividad" se usa para promover un producto o servicio, ¡como si fuera una herramienta de comercialización! Todo esto no está mal, pero parece existir una gran

confusión y vaguedad sobre su significado. ¿En dónde se originó esta palabra? En el sentido formal, tal vez, la primera vez que se mencionó la palabra "productividad" fue en un artículo de Quesnay en el año de 1766. Más de un siglo después, en 1883, Littré definió la productividad como la "facultad de producir", es decir, el deseo de producir. Sin embargo, no fue sino hasta principios del siglo veinte que el término adquirió un significado más preciso como una relación entre lo producido y los medios empleados para hacerla. (Urbina García, 2008)

En 1950, la Organización para la Cooperación Económica Europea (OCEE) ofreció una definición más formal de productividad:

Productividad es el cociente que se obtiene al dividir la producción por uno de los factores de producción. De esta forma es posible hablar de la productividad del capital, de la inversión o de la materia prima según si lo que se produjo se toma en cuenta respecto al capital, a la inversión o a la cantidad de materia prima, etc.

La OEEC se dedicó muy a fondo, durante la década de 1950, a promover el conocimiento sobre productividad. (Urbina, 2008)

*Tabla 3:
Cronología De Algunas Definiciones Importantes De Productividad*

XVII	Quesnay	1766	La palabra productividad aparece por primera vez
XIX	Littre	1883	Facultad de producir
XX	Early	Década de 1900	Relación entre producción y los medios.
	OCEE	1950	Cociente que se obtiene al dividir la producción por uno de los factores de producción.
	Davis	1955	Cambio en el producto obtenido por los recursos gastados
	Fabricant	1962	Siempre una razón entre la producción y los insumos
	Kendrick&Creamer	1965	Definiciones funcionales para la productividad parcial, de factor total y total
	Siegel	1975	Una familia de razones entre la producción y los insumos.
	Sumanth	1979	Productividad total – la razón de producción tangible entre insumos tangibles

Fuente: Urbina, PRODUCTIVIDAD (2008)

2.2.2.2. Empleo del término

Se confunde con el término "producción". Muchas personas piensan que a mayor producción, más productividad. Esto no es necesariamente cierto en la *Producción*: se refiere a la actividad de producir bienes y/o servicios. Es el resultado del proceso, o sea la cantidad de productos que se han producido, en una unidad de tiempo dada, depende además del número de trabajadores utilizados, de la intensidad de trabajo, de la duración de la jornada. En la producción existen diferentes elementos denominados "Factores de Producción" que son los que intervienen en el proceso productivo como variable o con posibilidades de ello, y cuando esto ocurre

se altera la cantidad o calidad del resultado obtenido. Estos aspectos descritos se pueden aplicar a cualquier rama de la producción material.

Productividad: se refiere a la utilización eficiente de los recursos (insumos) al producir bienes y/o servicios (productos), en términos de empleados es sinónimo de rendimiento. En un enfoque sistemático decimos que algo es productivo con una cantidad de recursos (Insumos) en un periodo de tiempo dado y se obtiene el máximo de productos. La productividad en las máquinas y equipos está dada como parte de sus características técnicas, más no con el talento humano ya que se debe considerar factores que influyen. Además de la relación de cantidad producida por recursos utilizados, en la productividad entran a juego otros aspectos muy importantes como la calidad es la salida de productos en el tiempo requerido, con el personal adecuado y con el menor costo para la satisfacción del cliente.

Productividad, refleja que tan bien son utilizados los recursos para crear salidas a otros procesos o generar productos terminados (output). Más específicamente, esto mide la relación entre output y uno o más insumos (Inputs). La productividad laboral, presenta los output por horas laboradas. Es la medición más comúnmente utilizada. Sin embargo la productividad laboral ha sido criticada por ser solo una parte medible que no considera los efectos de otros inputs.

Productividad = Salida/ Entradas

Entradas: mano de Obra, Materia prima, Maquinaria, Energía, Capital.

Salidas: Productos.

Misma entrada, salida más grande

Entrada más pequeña misma salida

Incrementar salida disminuir entrada

Incrementar salida más rápido que la entrada

Disminuir la salida en forma menor que la entrada.

2.2.2.3. La cadena de valor

La cadena de valor de Porter es una herramienta de gestión desarrollada por el mismo autor, Michael Porter, que permite realizar un análisis interno de una empresa, a través de su desagregación en sus principales actividades generadoras de valor. Se denomina así porque considera a las principales actividades de una empresa como los eslabones de una cadena de actividades que van añadiendo valor al producto a medida que éste pasa por cada una de ellas, esta herramienta, el desagregar una empresa en estas actividades permite identificar mejor sus fortalezas y debilidades, especialmente en lo que respecta a fuentes potenciales de ventajas competitivas, y costos asociados a cada actividad, también, todas las empresas cuentan con una cadena de valor conformada por estas actividades que van desde el diseño del producto y la obtención de insumos hasta la distribución del producto y

los servicios de post venta, también clasifica las actividades generadoras de valor de una empresa en dos: las actividades primarias o de línea y las actividades de apoyo o de soporte:

Tabla 4:

Diagrama de la cadena de valor según Porter



Fuente: CreceNegocios

A) Actividades primarias o de línea: Son aquellas actividades que están directamente relacionadas con la producción y comercialización del producto:

- Logística interior (de entrada): actividades relacionadas con la recepción, almacenaje y distribución de los insumos necesarios para fabricar el producto.
- Operaciones: actividades relacionadas con la transformación de los insumos en el producto final.
- Logística exterior (de salida): actividades relacionadas con el almacenamiento del producto terminado, y la distribución de éste hacia el consumidor.
- Mercadotecnia y ventas: actividades relacionadas con el acto de dar a conocer, promocionar y vender el producto.

- Servicios: actividades relacionadas con la provisión de servicios complementarios al producto tales como la instalación, reparación y mantenimiento del mismo.

B) Actividades de apoyo o de soporte: Son aquellas actividades que agregan valor al producto pero que no están directamente relacionadas con la producción y comercialización de éste, sino que más bien sirven de apoyo a las actividades primarias:

- Infraestructura de la empresa: actividades que prestan apoyo a toda la empresa, tales como la planeación, las finanzas y la contabilidad.
- Gestión de recursos humanos: actividades relacionadas con la búsqueda, contratación, entrenamiento y desarrollo del personal.
- Desarrollo de la tecnología: actividades relacionadas con la investigación y desarrollo de la tecnología necesaria para apoyar a las demás actividades.
- Aprovisionamiento: actividades relacionadas con el proceso de compras. (CreceNegocios, 2014)

2.2.2.4. El Catching up

Indica que si el nivel de producción de un país es inferior a otros, los países atrasados pueden acortar las distancias que los separan de los países líderes mediante el deseo de imitación, la flexibilidad para el cambio y la capacidad para organizarlo. Un ejemplo es el crecimiento rápido de la Europa Occidental y el Japón a partir de la imitación de los Estados Unidos mediante la capacidad para organizar el cambio, la libertad de la libre empresa, la organización del sistema educativo y el control institucional de los conflictos. El proceso de crecimiento pierde velocidad cuando ya no queda nada que imitar.

2.2.2.5. Importancia de la medición de la productividad

La medición de la productividad, según Urbina (2008), permite comparar bajo una misma medición el desarrollo de compañías, industrias y naciones. Si se observa en términos cuantitativos, la producción es la cantidad de productos que se produjeron, mientras que la productividad es la razón entre la cantidad producida y los insumos utilizados. En las empresas que miden su productividad, la fórmula que se utiliza con más frecuencia es:

Productividad:

$$\frac{\text{Número de unidades producidas}}{\text{Insumos empleados}}$$

Ejemplo: Se producen o se realizan 500 unidades de cierto producto o servicio, con un costo de 10 (valores monetarios) cada una y se emplean en tiempo

20 segundos para producir una unidad. En este caso tenemos que el número de unidades producidas son 500 que estará dividida por la resultante de 10 multiplicada por el tiempo, siendo de esta manera: $P=500/(10*20) = 2,5$; teniendo como resultado que la productividad son de 2,5 valor monetario por tiempo empleado.

Este indicador tienen una orientación directa, mientras mayor sea su valor, es más efectivo el resultado del proceso productivo o de prestación de servicios. Un valor creciente de la productividad indica que se atienden más unidades con los mismos o con menos recursos, lo cual conduce a la optimización en el uso, especialmente, de recursos escasos. (Mejía, 2013)

Este modelo se aplica muy bien a una empresa manufacturera, taller o que fabrique un conjunto homogéneo de productos. Sin embargo, muchas empresas modernas manufacturan una gran variedad de productos. Estas últimas son heterogéneas tanto en valor como en volumen de producción a su complejidad tecnológica puede presentar grandes diferencias. En estas empresas la productividad global se mide basándose en un número definido de "centros de utilidades" que representan en forma adecuada la actividad real de la empresa.

La fórmula se convierte entonces en:

Productividad:

$$\frac{\text{Producción a + prod. b + prod. N...}}{\text{Insumos empleados}}$$

Ejemplo: Una empresa tiene una serie dos series de producción o productos A y B, de los cuales utiliza los siguientes factores:

Factores	A	B	Costo
Mano de obra	10 trabajadores	15 trabajadores	70/ trabajador
Materias Primas	400 kg.	900 kg.	2,5/kg.

A la línea diaria es de 500 unidades del producto A y que las vende a 5 la unidad mientras que el producto B tiene una línea de 1,000 y las vende a 4,5 la unidad. Para ello se calculara la productividad global de la empresa:

$$P = \frac{500*5 + 1,000*4,5}{((10+15)*70 + (400+900)*2,5)} = \frac{7000}{5000} = 1,4$$

Respuesta: La productividad de la empresa es de 1,4 (Liceo, 2013)

Finalmente, otras empresas miden su productividad en función del valor comercial de los productos.

Productividad:

$$\frac{\text{Ventas netas de la empresa}}{\text{Salarios pagados}}$$

Ejemplo: En una empresa se tienen ventas netas de 50,000 dólares y tenemos cinco trabajadores que son remunerados con un total son de 200 cada uno, entonces aplicamos esta regla de $P=50,000/(5*200)= 5$, es decir que cada trabajador genera cinco dólares por cada venta realizada.

Todas estas medidas son cuantitativas y no se considera en ellas el aspecto cualitativo de la producción (un producto debería ser bien hecho la primera vez y responder a las necesidades de la clientela). Todo costo adicional (reinicios, re fabricación, reemplazo reparación después de la venta) debería ser incluido en la medida de la productividad. Un producto también puede tener consecuencias benéficas o negativas en los demás productos de la empresa. En efecto si un producto satisface al cliente, éste se verá inclinado a comprar otros productos de la misma marca; si el cliente ha quedado insatisfecho con un producto se verá inclinado a no volver a comprar otros productos de la misma marca.

2.2.2.6. La eficiencia

Por otro lado, con frecuencia se confunden entre sí los términos productividad, eficiencia y efectividad. La eficiencia; es la razón entre la producción real obtenida y la producción estándar esperada, mientras la efectividad; es el grado en que se logran los objetivos, en otras palabras, la forma en que se obtiene un conjunto de resultados, refleja la efectividad, mientras que la forma en que se utilizan los recursos para lograrlos se refiere a la eficiencia. La productividad es la

combinación de ambas, ya que la efectividad está relacionada con el desempeño y la eficiencia con la utilización de recursos.

La eficiencia y la efectividad no tienen que manejarse juntas puesto que la primera implica alcanzar un cierto nivel de tasa de resultado que sea aceptable pero no necesariamente deseable. Entendiéndose esta relación de los términos de productividad, eficiencia y eficacia de la siguiente manera:

$$\text{Índice de productividad} = \frac{\text{producción obtenida}}{\text{Insumos gastados}} = \frac{\text{desempeño alcanzado}}{\text{recursos consumidos}} = \frac{\text{efectividad}}{\text{eficiencia}}$$

Mirado desde otro punto de vista, la productividad puede definirse como una medida que relaciona las cantidades producidas con la inversión (costos incurridos), pero, a la inversa, al dividir los costos incurridos por las cantidades producidas se obtiene el costo unitario, el cual es una medida de eficiencia frecuentemente utilizada. (Mejía, 2013)

III. METODOLOGÍA

3.1. Diseño de la Investigación

El diseño de la investigación es no experimental, puesto no está formulando una nueva teoría, ni se alteraran las variables, solo se está explicando una realidad y a la vez se utilizara medios probatorios de los mismos, que es parte de la investigación cuantitativa.

3.1.1. Tipo de la investigación

El tipo de investigación es descriptiva, según Sampieri (2010), que consiste en describir fenómenos, situaciones, contextos y eventos; esto es, detallar como son y se manifiestan. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupo, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.

3.1.2. Nivel de Investigación

Su nivel de investigación es cuantitativo, es decir, el enfoque cuantitativo, es secuencial y probatorio. “Cada etapa precede a la siguiente y no podemos brincar o eludir pasos, el orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna fase”. Parte de una idea, que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. (Sampieri, 2010)

3.2. Población y Muestra

En el universo de las empresas o micro empresas del rubro de servicios electromecánicos de la ciudad Talara (distrito de Pariñas, provincia de Talara) está compuesta de una MYPE, ello a ser la única formalizada y ser única en la ciudad dedicada a brindar servicios a empresas relacionadas a la energía.

Para la variable competitividad la población está constituida por los clientes que son empresas en este caso a las cuales requieren los servicios, de esta misma se tiene una población de 12, de las cuales hasta ahora solo trabajan con una. Mientras que para la variable productividad la recopilación de datos será a modo de entrevista al jefe de operaciones de la empresa para la descripción de la productividad en dicha empresa.

3.3. Definición y Operacionalización de variables e indicadores

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición
Competitividad	La capacidad de una organización pública o privada, lucrativa o no, de mantener sistemáticamente ventajas comparativas que le permitan alcanzar, sostener y mejorar una determinada posición en el entorno socio económico. (Pelayo, 1999)	Capacidad	Conjunto de recursos, actitudes que tiene un individuo, entidad o institución. La dimensión capacidad se medirá a través de los indicadores recursos, individuos y organización con el instrumento cuestionario.	RECURSOS	Financiero: Ordinal/cerrada
				INDIVIDUOS	Personas: Ordinal/cerrada
				ORGANIZACIÓN	Empresa: Ordinal/cerrada
		Ventaja Competitiva	Característica de una empresa con respecto a otras competidoras. La dimensión ventaja competitiva se medirá respecto a sus competidoras con el instrumento cuestionario.	CARACTERIZACIÓN	Diferenciación: ordinal/cerrada
	Ventaja sostenible	Es aquella que perdura por un espacio suficientemente largo.	DURACIÓN DE TIEMPO	Tiempo en alcanzar objetivos: abierta	

		La dimensión ventaja sostenible se medirá con los indicadores que perduran el tiempo por medio del instrumento cuestionario.		Experiencia: ordinal/cerrada Culminación de objetivos: nominal/cerrada Continuación con la empresa: nominal/cerrada
	Entorno socioeconómico	Características sociales y económicas de una población. La dimensión entorno socioeconómico se medirá con los indicadores sobre las características sociales y económicas bajo el instrumento de cuestionario.	SOCIALES ECONÓMICO	Social: abierta Económico: abierta

Productividad	Se refiere a la utilización eficiente de los recursos (insumos) al producir bienes y/o servicios (productos). (Urbina, 2008)	Eficiencia	Se puede definir la eficiencia como la relación entre los recursos utilizados en un proyecto y los logros conseguidos con el mismo. Se entiende que la eficiencia se da cuando se utilizan menos recursos para lograr un mismo objetivo. O al contrario, cuando se logran	RECURSOS	Capital: Ordinal/cerrada
				EVALUACIÓN DE EFICIENCIA	Materiales: Ordinal/cerrada Humano: Ordinal/cerrada Tecnológico o técnico: ordinal/cerrada Eficiencia: abierta/nominal

	<p>más objetivos con los mismos o menos recursos.</p> <p>La dimensión de eficiencia se operacionalizará con los indicadores: recursos, objetivos alcanzados, tiempo en alcanzar los objetivos, a través del instrumento Guía de entrevista.</p>	LOGROS CONSEGUIDOS	Logro en producción: abierta
Catching up	Indica que si el nivel de producción de un país (empresa) es inferior a otros, los países (empresas) atrasados pueden acortar las	NIVEL DE PRODUCCIÓN	Cantidad de Producción: datos adicionales otorgados por la empresa.
		DESEO DE IMITACIÓN	Benchmarking: abierta

distancias que los separan de los países líderes mediante el deseo de imitación, la flexibilidad para el cambio y la capacidad para organizarlo.

FLEXIBILIDAD PARA EL CAMBIO	Actuación ante cambios externos: abierta
CAPACIDAD PARA ORGANIZARLO	Conocimientos y aptitudes individuos: abierta Capacidades en organización: abierta

EXTRAS	Capacitación: abierta
--------	-----------------------

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la investigación presentada se realizó una encuesta hacia las empresas clientes, en esta encuesta se desarrollaron 12 preguntas que fueron contestadas por administradores, jefes de área u de operaciones muy relacionadas con las actividades en el servicio electromecánicos. Para la variable productividad se realizó una entrevista al jefe de operaciones de la empresa estudiada, lo que permite complementar el estudio. Dichos instrumentos están adjuntos en los anexos.

3.5. Plan de análisis

Los cuadros y datos se realizaran en el programa de Microsoft Excel. Para la variable de competitividad se tiene en consideración que son 12 clientes, estos clientes fieles a la empresa, esto gracias a los contactos que obtuvo, todos ellos tienen como característica en común que son empresas. Para la variable productividad se realizó una entrevista con el jefe de operaciones, se utilizará como un medio para describir esta variable y se contrastará

3.6. Matriz operacional

Título	Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Indicadores	Técnica	Instrumento
Caracterización de la Competitividad y Productividad de las MYPE rubro servicio electromecánico Pariñas-Talara año 2015	¿Qué Características tienen la Competitividad y la Productividad en las MYPE de servicios electromecánicos de Pariñas-Talara al 2015?	Objetivo General: Identificar las características que tiene la competitividad y la productividad en las MYPE de servicios electromecánicos de Pariñas-Talara en el 2015	Hipótesis no llevará por ser una investigación descriptiva, según, Hernández Sampieri.	Competitividad	La capacidad de una organización pública o privada, lucrativa o no, de mantener sistemáticamente ventajas comparativas que le permitan alcanzar, sostener y mejorar una determinada posición en el entorno socio económico. (Pelayo, 1999)	Capacidad: Conjunto de recursos, actitudes que tiene un individuo, entidad o institución. La dimensión capacidad se medirá a través de los indicadores recursos, individuos y organización con el instrumento cuestionario.	Recursos	Pregunta 1: ¿Cree usted que la empresa utiliza al máximo los recursos financiero?	Cuestionario

						Individuos	<p>Pregunta 2: ¿Cómo califica el desempeño del personal técnico?</p> <p>Pregunta3: ¿Cómo califica el desempeño del personal administrativo?</p>
						Organización	<p>Pregunta 4: ¿Cómo calificaría la innovación de la empresa que le presta los servicios?</p> <p>Pregunta 5: ¿Cómo es el trato en el servicio que le ofrece?</p>

					<p>Ventaja Comparativa: Característica de una empresa con respecto a otras competidoras.</p> <p>La dimensión ventaja competitiva se medirá respecto a sus competidoras con el instrumento cuestionario.</p>	Diferenciación	Pregunta 6: ¿En qué se diferencia la empresa de otras contratas?	
--	--	--	--	--	--	----------------	--	--

					<p>Ventaja sostenible: Es aquella que perdura por un espacio suficientemente largo. La dimensión ventaja sostenible se medirá con los indicadores que perduran el tiempo por medio del instrumento cuestionario.</p>	<p>Tiempo de Duración</p>	<p>Pregunta 7: ¿Cuánto tiempo ha demorado la empresa en alcanzar los objetivos?</p> <p>Pregunta 8: ¿Cuánto tiempo ha trabajado con la empresa contratista?</p> <p>Pregunta 9: ¿la empresa contratada cumplió con sus objetivos?</p> <p>Pregunta 10: ¿Continuaría con la empresa contratista?</p>	
--	--	--	--	--	---	---------------------------	--	--

					<p>Entorno socio-económico: Características sociales y económicas de una población. La dimensión entorno socioeconómico se medirá con los indicadores sobre las características sociales y económicas bajo el instrumento de cuestionario.</p>	<p>Sociales</p>	<p>Pregunta 11: ¿bajo qué entorno social se desarrollan los proyectos?</p>
						<p>Económicas</p>	<p>Pregunta 12: ¿En qué entorno económico se desarrollan los proyectos de electrificación?</p>

				<p>Productividad</p>	<p>Se refiere a la utilización eficiente de los recursos al producir bienes y/o servicios</p>	<p>Eficiencia: Se puede definir la eficiencia como la relación entre los recursos utilizados en un proyecto y los logros conseguidos con el mismo. Se entiende que la eficiencia se da cuando se utilizan menos recursos para lograr un mismo objetivo. O al contrario, cuando se logran más objetivos con los mismos o menos recursos. La dimensión de eficiencia se operacionalizará con los indicadores: recursos, objetivos alcanzados, tiempo en alcanzar los objetivos, a través del instrumento Cuestionario.</p>	<p>Recursos</p>	<p>Pregunta 1: ¿Cómo calificaría el empleo de los recursos de la empresa?</p> <p>Pregunta 2: ¿De dónde proviene el capital que emplea la empresa?</p> <p>Pregunta 3: Según usted ¿Dónde se emplean más los recursos?</p> <p>Pregunta 4: ¿Cómo califica el empleo de los recursos para mantener la productividad?</p> <p>Pregunta 5: ¿Cómo califica a s personal técnico?</p> <p>Pregunta 6: ¿Cómo califica al personal administrativo?</p> <p>Pregunta 7: ¿Cómo cree usted que se emplean los recursos técnicos y tecnológicos en la productividad?</p> <p>Pregunta 8: ¿Evalúa la eficiencia del persona?</p>	<p>Entrevista</p>	
							<p>Evaluación de Eficiencia</p>			

							Logros conseguidos	<p>Pregunta 9: ¿Cuánto tiempo demora un técnico en concluir una actividad?</p> <p>Pregunta 10: ¿Cuántos servicios cree usted que alcanza en un mes?</p> <p>Pregunta 11: ¿De qué forma incentiva la productividad la empresa?</p>	
--	--	--	--	--	--	--	--------------------	--	--

	<p>O.E.1: Identificar los elementos de la Competitividad en las MYPE de servicios electromecánicos</p>			<p>Catching up: Indica que si el nivel de producción de un país (empresa) es inferior a otros, los países atrasados pueden acortar las distancias que los separan de los países líderes (empresas) mediante el deseo de imitación, la flexibilidad para el cambio y la capacidad para organizarlo. La dimensión del Catching up será medido con el instrumento de cuestionario</p>		
	<p>O.E.2: Describir las ventajas competitivas en las MYPE de servicios electromecánicos de Pariñas Talara en el 2015.</p>				<p>Deseo de Imitación</p>	<p>Pregunta 12: ¿La empresa ha buscado un deseo de imitar a otras empresas en servicio, gestión, etc.?</p>

		<p>O.E.3: Determinar las características de la productividad laboral del personal que trabaja en las MYPE rubro electromecánicos de Pariñas Talara en el 2015.</p>				<p>Flexibilidad para el cambio</p>	<p>Pregunta 13: ¿Cómo actúa frente a los cambios externos?</p>	
--	--	---	--	--	--	------------------------------------	--	--

		<p>O.E.4: Determinar Catching up del personal que trabaja en las MYPE rubro Electromecánicos de Pariñas Talara en el 2015.</p>				<p>Capacidad para organizar</p>	<p>Pregunta 14: ¿El personal a cargo tiene capacidades y aptitudes que favorecen el desarrollo de la empresa?</p> <p>Pregunta 15: ¿Qué capacidad de organización encuentra en todos los niveles de la empresa?</p> <p>Adicionales:</p> <p>Pregunta 16: ¿El personal se encuentra capacitado?</p> <p>Pregunta 17: ¿La empresa se dedica a capacitar al personal?</p>
--	--	--	--	--	--	--------------------------------------	--

3.7. Principios éticos:

El trabajo de investigación se realizará con:

- Transparencia en la recolección de datos de la población en estudio;
- Autenticidad en la recolección de datos: serán los mismos recolectados de la fuente;
- Énfasis en la autenticidad de los resultados obtenidos;
- Confidencialidad en las respuestas a las encuestas aplicadas;
- Honestidad al momento de realizar el análisis.
- Veracidad de los resultados; Respeto por los derechos de autor: citas.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados

a) Por la Variable Competitividad:

1. RECURSOS

Tabla 1:

Utilización máximo de los recursos financieros

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente	1	8%
De acuerdo	6	50%
Indiferente	3	25%
En desacuerdo	1	8%
Totalmente en desacuerdo	1	8%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta aplicada

Elaboración: Investigador

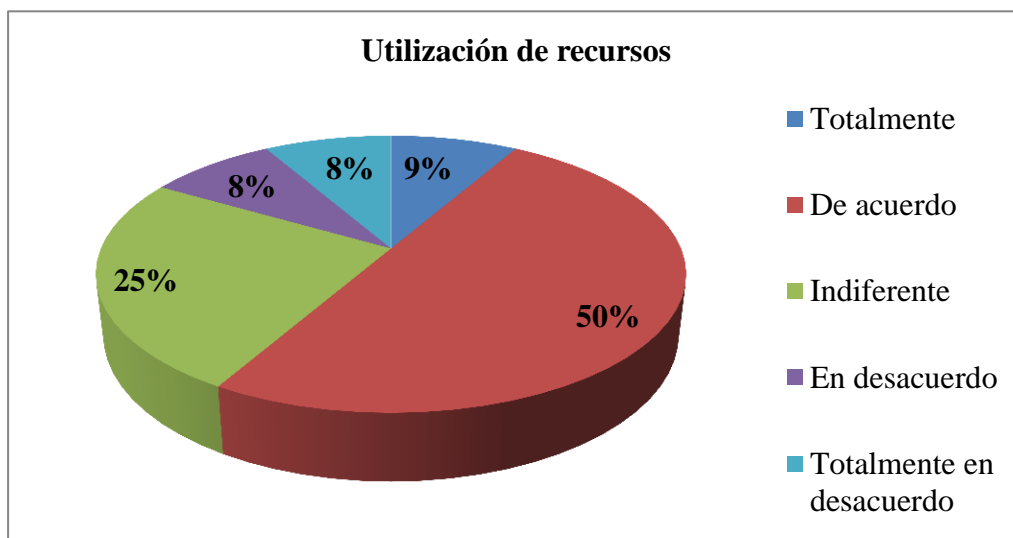


Gráfico 1: Utilización al máximo de los recursos financieros.

En la tabla 1 y en el gráfico 1, se observa que el 50% está de acuerdo y cree que la MYPE utiliza al máximo los recursos financieros; mientras que el 25% permanece indiferente, un 9% cree que firmemente que utiliza al máximo los recursos financieros, mientras que 8% está en desacuerdo y el ultimo 8% totalmente en desacuerdo.

2. INDIVIDUOS

Tabla 2:

Desempeño del personal técnico

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	5	42%
Bueno	3	25%
Regular	3	25%
Malo	1	8%
Pésimo		0%
Total	12	100%

Fuente: encuesta aplicada

Elaboración: Investigador

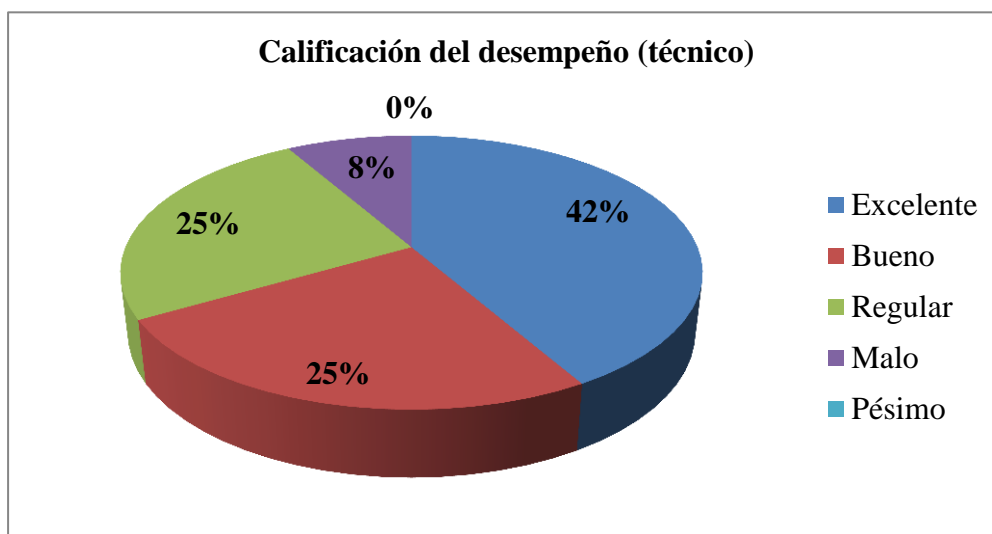


Gráfico 2: Calificación del personal técnico.

En cuanto al gráfico 2 y tabla 2, se puede observar que la calificación del personal técnico es un 42% excelente, un 25% es bueno, 25% lo considera regular y finalmente 8% como malo.

Tabla 3:

Desempeño del personal administrativo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	0	0%
Bueno	1	8%
Regular	9	75%
Malo	2	17%
Pésimo	0	0%
Total	12	100%

Fuente: encuesta aplicada

Elaboración: Investigador

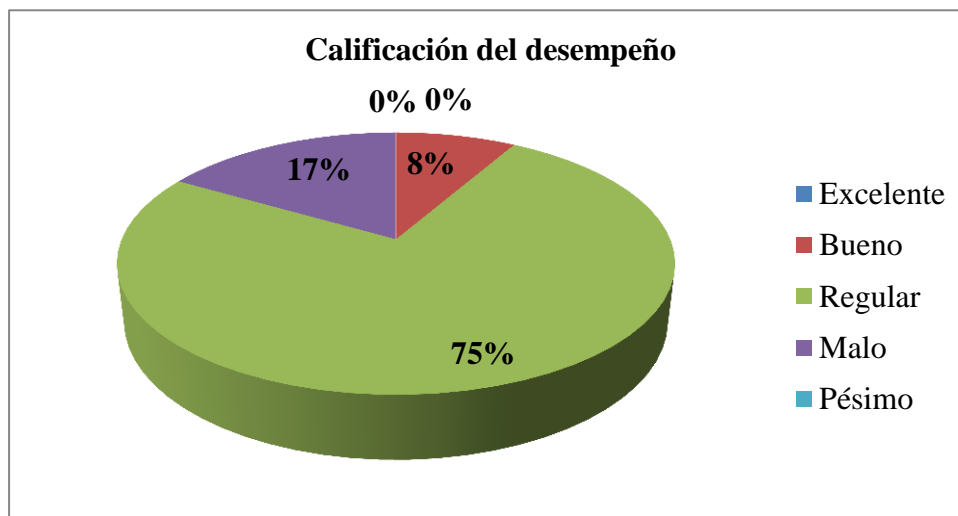


Gráfico 3: Calificación del personal administrativo.

En la tabla 3 y gráfico 3; la calificación del desempeño del personal administrativo es 75% lo califica de regular, el 17% es considerado malo y el 8% como bueno.

3. ORGANIZACIÓN

Tabla 4:

Innovación

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	1	8%
Bueno	1	8%
Regular	7	58%
Malo	2	17%
Pésimo	1	8%
Total	12	100

Fuente: encuesta aplicada

Elaboración: Investigador

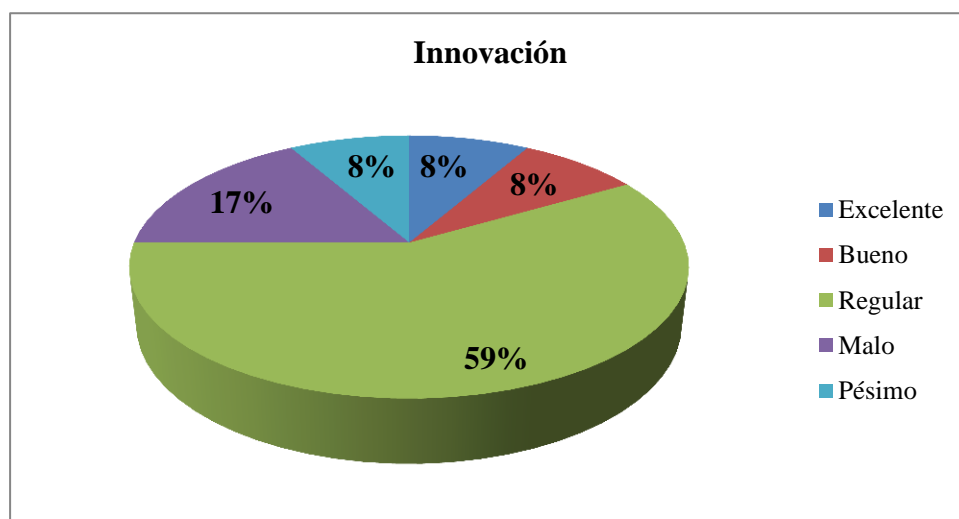


Gráfico 4: calificación de la innovación en la empresa.

En la tabla 4 y gráfico 4 el 59% es regular; 17% lo considera malo; 8% es bueno; otro 8% que considera excelente y un 8% como pésimo.

Tabla 5:

Atención al cliente

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	0	0%
Bueno	2	17%
Regular	5	42%
Malo	4	33%
Pésimo	1	8%
Total	12	100%

Fuente: encuesta aplicada

Elaboración: Investigador

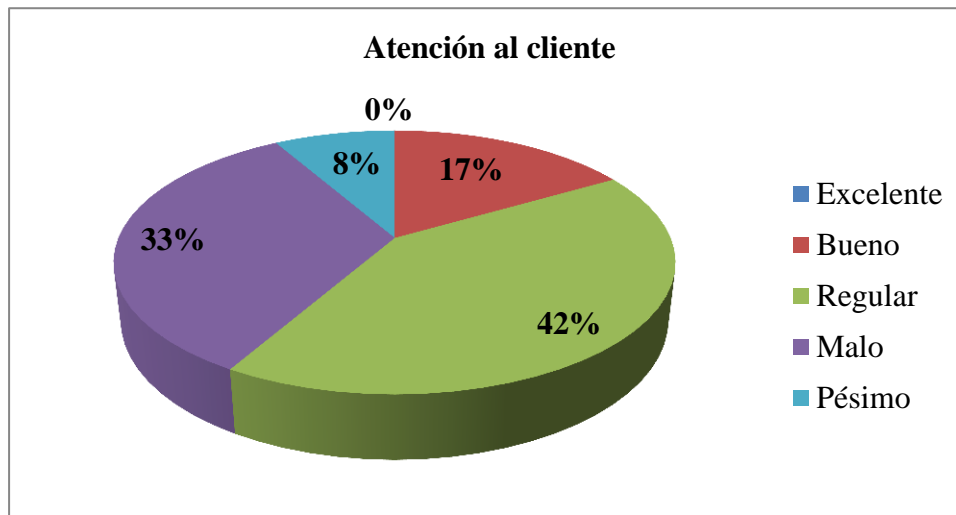


Gráfico 5: calificación de la atención al cliente.

En la tabla 5 y el gráfico 5, el 42% considera regular, el 33% considera que la atención es mala, mientras que el 17% considera buena y un 8% como pésima.

4. CARACTERIZACIÓN

Tabla 6:

Diferenciación

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Calidad de servicio	1	8%
Comunicación	1	8%
Minimización de costos	5	42%
Eficacia	2	17%
Otro	3	25%
Total	12	100%

Fuente: encuesta aplicada

Elaboración: Investigador

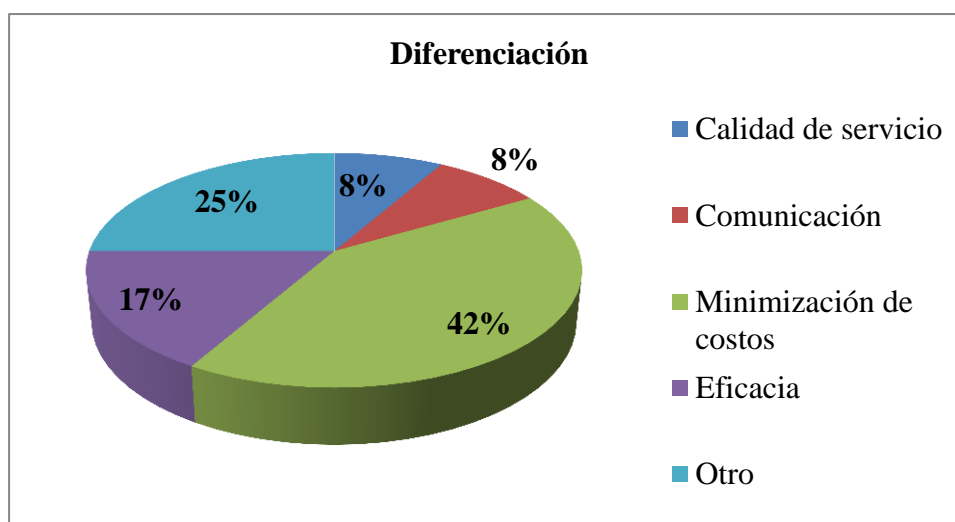


Gráfico 6: diferenciación o caracterización de la empresa

En la tabla 6 y gráfico 6 se puede observar que la diferenciación de la empresa es por costos en un 42%, por otros 25% (gestión, calidad en personal, productividad y/o respuesta en el servicio) en eficacia un 17%, calidad de servicio 8% y en comunicación con el cliente 8%.

5. DURACIÓN DE TIEMPO

Tabla 7:

Tiempo en alcanzar los objetivos

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Entre 3 a 5 días de retraso	1	8%
Retrasos de 2 a 3 semanas	7	58%
Retraso de 1 a 2 meses	1	8%
Retraso de 3 a 6 meses	2	17%
Puntual en la culminación de objetivos	1	8%
Total	12	100%

Fuente: encuesta aplicada

Elaboración: Investigador

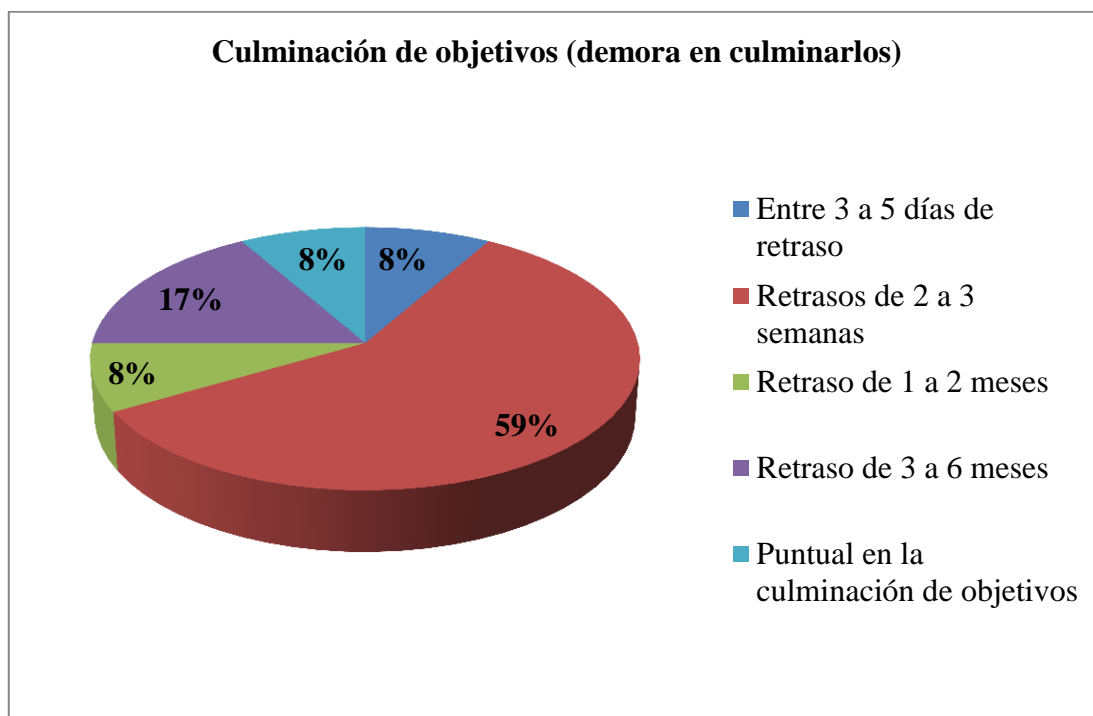


Gráfico 7: demora en la culminación de objetivos

En la tabla 7 y gráfico 7 tenemos en la culminación de objetivos a nivel empresa que el 59% la MYPE tuvo retrasos entre 2 3 semanas para culminar los objetivos, el 17% con retrasos de 3 a 6 meses; un 8% que tuvo retrasos de 3 a 5 días, 8% de retrasos entre 1 a 2 meses y finalmente 8% cumple puntualmente los objetivos.

Tabla 8:

Experiencia con la empresa

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Años	2	17%
Meses	7	58%
Semanas	2	17%
Días	1	8%
Total	12	100%

Fuente: encuesta aplicada

Elaboración: Investigador



Gráfico 8: experiencia laboral con la empresa.

En la tabla 8 y gráfico 8 se puede observar que el 58% de las empresa a las cuales tiene como clientes han laborado con ella meses, mientras que el 17% semanas, otro 17% años y un 8% días.

Tabla 9:

Culminación de metas

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
SI	8	67
NO	4	33
Total	12	100

Fuente: encuesta aplicada

Elaboración: Investigador

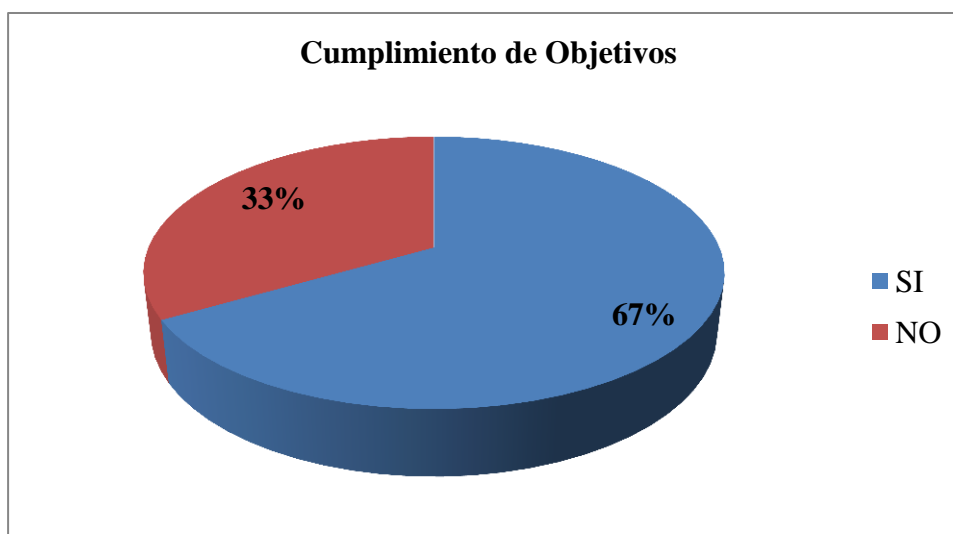


Gráfico 9: cumplimiento de los objetivos a nivel corporativo

En la tabla 9 y gráfico 9, se puede observar que en el cumplimiento de objetivos a nivel de la empresa un 67% respondió que si frente al 33% que respondió que no.

Tabla 10:

Continuación con la empresa

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
SI	7	58
NO	5	42
Total	12	100

Fuente: encuesta aplicada

Elaboración: Investigador

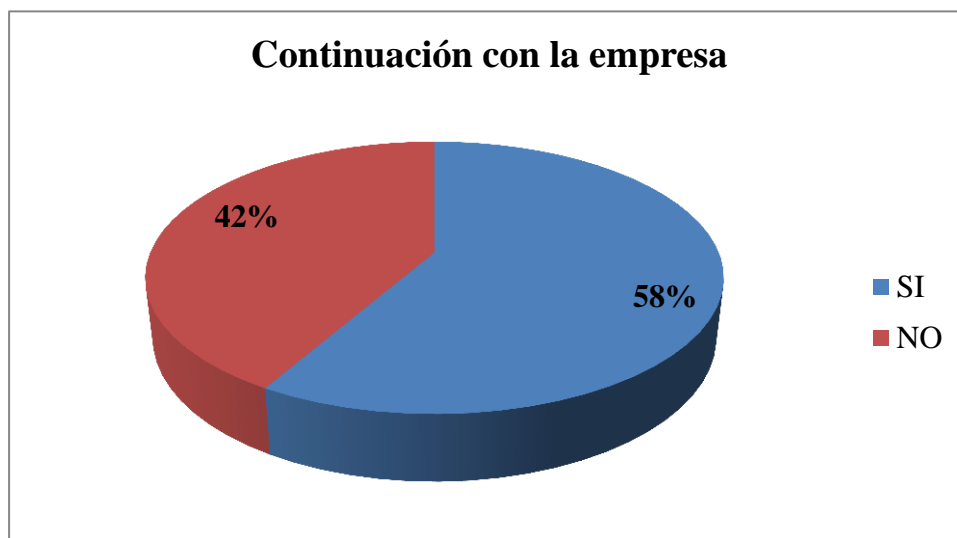


Gráfico 10: continuación de labora con la empresa

En la tabla 10 y el grafico 10, se observa que en la continuación o preferencia de seguir siendo o contratada la empresa es de 58%, mientras que un 42% dice que no.

6. SOCIALES

Tabla 11:

Entorno social que se desarrollan los proyectos

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
zonas de A y B	0	0%
zonas de B y C	3	25%
zonas C y D	5	42%
zonas D y E	3	25%
TODAS	1	8%
Total	12	100%

Fuente: encuesta aplicada

Elaboración: Investigador

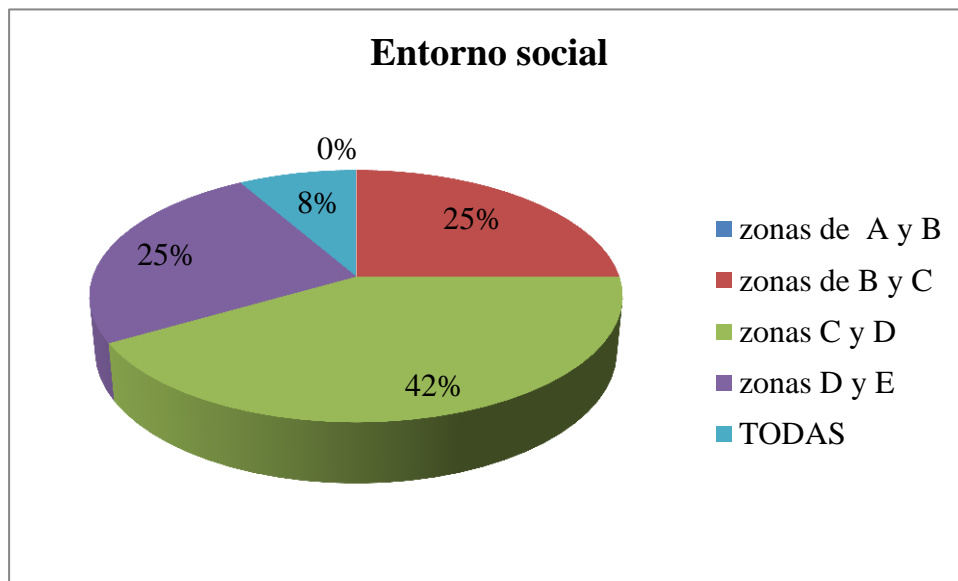


Gráfico 11: Entorno social en que se desenvuelve la empresa, bajo los proyectos de las empresas clientes.

En la tabla 11 y el gráfico 11, como se aprecia en el entorno social, la empresa se tiene que desenvolver un 42% en las zonas C y D, 25% en zonas B y C, 25% en las zonas C y D, 8% y un 8% involucra a todas.

7. ECONOMICO

Tabla 12:

Entorno económico

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
A	0	0
B	2	17
C	5	42
D	4	33
MIXTA	1	8
Total	12	100

Fuente: encuesta aplicada

Elaboración: Investigador

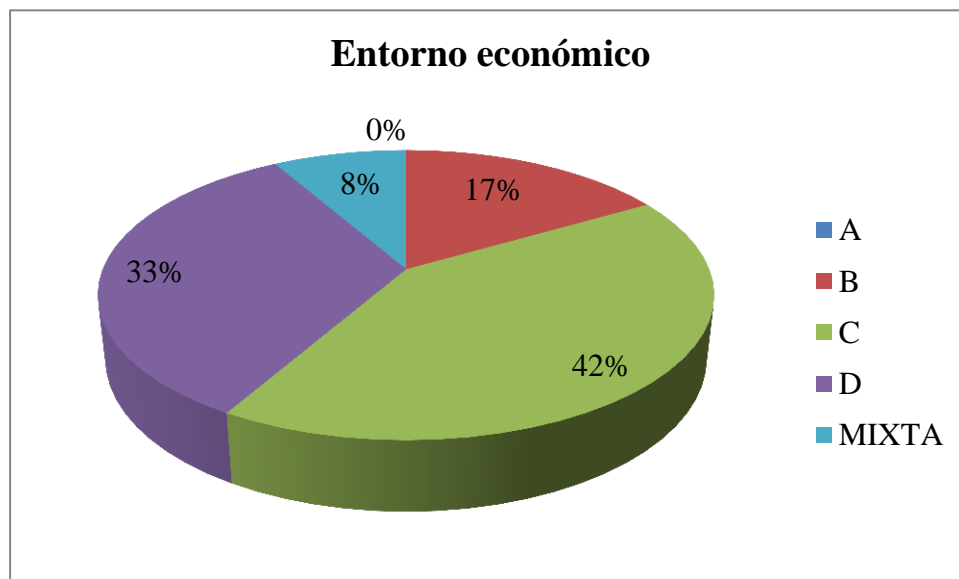


Gráfico 12: entorno económico en el que se desenvuelve la empresa

En la tabla 12 y gráfico 12 tenemos que el desenvolvimiento económico de la empresa es de 42% en la C, 33% en la D, 17% en la B y 8% es mixta.

b) Por la Variable Productividad: Según la entrevista realizada el día domingo a las 12:00 pm, revelo los siguientes datos que permiten la descripción de la realidad que se da en la MYPE de servicio electromecánico:

1. La calificación de los recursos en la empresa según el entrevistado es buena.
2. La procedencia del capital es tanto de la inversión propia y de los préstamos bancarios.
3. En cuanto al mantenimiento de los recursos de la empresa el capital es empleado más en el personal,
4. La calificación del empleo de los recursos para mantener la productividad de la empresa es bueno, esto porque no en general se invierte en mantenimiento de unidades como en remuneraciones, pero no al grado que debe apreciarse.
5. El personal técnico es calificado como bueno por el jefe de área.
6. Para el desempeño del personal administrativo, según el de área es regular
7. En cuanto al empleo de los recursos técnicos y tecnológicos en la productividad resalta que es mucho.
8. Si se evalúa la eficiencia del personal.
9. En una actividad de alumbrado público el tiempo de demora de un técnico es de 15 minutos.

10. En cuanto a servicios cubiertos, según el jefe de área, se cubre con 800 servicios al mes, una cuadrilla de 3 personas a uso de grúa y con la misma cantidad de personas si es que fuera solo con escalera en unidad móvil es de 400.
11. Para el jefe de área, trata de darle tareas diarias y que el horario de trabajo sea menor y tenga descansos más temprano.
12. No hay un deseo de imitación en materia de servicio, gestión y otros.
13. Mientras que ante los cambios externo, la empresa solo dedica a ponerse de acuerdo a las exigencias del cliente.
14. El personal a cargo es capacitado en varias áreas que el cliente lo solicita.
15. En cuanto a las capacidades de organización, por parte de operaciones es bueno, pero en administración presenta algunas falencias.
16. El personal se encuentra capacitado
17. En cuanto a la empresa se dedica a capacitar al personal no.

4.2. Análisis de Resultados

Variable Competitividad:

En la tabla 1 su capacidad para la utilización de los recursos si son usados al máximo, ya que el 50% de las empresas lo califican de este modo, mientras que en los que respecta a individuos que ha sido separado en dos: Técnicos y empleados administrativos, representados en las tablas 2 y 3 respectivamente, el 42% las empresas clientes dijeron que el personal técnico lo considera excelente, un 25% bueno y 25% regular, esto traducido sería que el personal técnico es un personal

preparado y capacitado antes las demandas del cliente; algo que no se ve en el personal administrativo, ya que según para las empresas clientes esta considera como regular en un 75%, pero que si es capacitado o rotado se puede obtener mejores resultados, ya que no cumple con las expectativas de gestión que pide el cliente; en cuanto como organización califica como regular como se aprecia en la tabla 4 con un 59% y malo en un 17%, esto a que no busca la innovación como elemento para la competitividad y a la vez fomentarla, según Márquez (2002), es importante fomentar, desarrollar y mantener, tanto en la organización como un todo como en cada uno de los empleados; en cuanto al atención al cliente (tabla 5) se considera como regular en 42% y un 33% como malo, es decir que frente a la atención al cliente no tiene política clara de la misma, relacionándose esta con la innovación.

En cuanto a la diferenciación, -tabla 6- se puede destacar que se caracteriza por un enfoque de costos, en un 42%, según para Porter, la empresa busca ser líder en la diferenciación de costos pero para ello debe buscar una paridad, o proximidad, en base a diferenciación (en este caso la calidad, gestión u otro), además se consideraría que esta es una exageración ya que el personal también sufre de estos recortes, con el aplazamiento de salarios, la falta de capacitación y por no tomar en cuenta que se necesita un retorno de la inversión y pueda ser defendible ante el mercado.

En cuanto a la duración en el tiempo tenemos que: al cumplimiento de objetivos se puede destacar, según la tabla 7, el 58% respondió que cumple los objetivos con retrasos de 2 a 3 semanas y en ocasiones en meses esto podría deberse a los errores que comete constantemente la organización, en cuanto a la durabilidad y experiencia con la empresa, se observa en la tabla 8, que la empresa cliente o empresas clientes tienen meses trabajando con la MYPE, y en la culminación de metas, como se observa en la tabla 9 que si cumple con las metas establecidas por la empresa cliente, en un 67% además de que las empresas clientes consideran que la MYPE debe continuar y que volvería a ser contratada en un 58%, esto puede deberse a las labores en el personal técnico.

En cuanto al entorno en que se desarrollan (social y económico), tabla 11 y 12, los proyectos se desarrollan bajo un entorno entre zonas C y D, zonas donde se necesitan de trabajos de mantenimiento de alumbrado público y/o proyectos de electrificación y tendido de líneas de tensión.

Variable Productividad:

Las características en la variable productividad se destaca por: ser eficiente, pero no se refleja en términos de incentivos o capacitaciones y eso a pesar de que los recursos económicos aporten a dicha variable, pero solo van dirigidos a la producción mas no en la productividad, a pesar de que el jefe de área motiva al personal para que sea eficiente en el horario laboral y cumplir los servicios en el mes, lo que minimiza esto son las o fallas en el área administrativa, esto es en general

retraso en presentaciones documentarias ya que deben ir acorde con las exigencias del cliente y el cumplimiento de plazos por los mismos.

V. CONCLUSIONES

La investigación identifico que la empresa en competitividad de caracteriza, por un enfoque de costos, pero en la aplicación no corresponde al concepto de Porter, esto porque el empresario desconoce en si el término así como el término acerca de la competitividad, lo que podría decirse que está estancando en como una organización incipiente, a pesar de que utiliza los recursos al máximo para promover la productividad. En cuanto a Catching up se le puede denominarse que se encuentra estancado y el desinterés del empresario en la búsqueda en realizar una imitación o benchmark con otras compañías del mismo rubro, asimismo tampoco evalúa al personal tanto técnico como administrativo, siendo estos últimos no capaces para la solución de problemas, que es parte del Catching up.

Se concluye que la empresa estudiada está bajo la etapa de incipiente en competitividad, a pesar de mantener tres años en sus labores, esto significa que la empresa se maneja bajo el capricho del cliente y del dueño de la empresa, este último que desea producción y rentabilidad más no se preocupa por capacitar al personal y mejorar la gestión.

ASPECTOS COMPLEMENTARIOS

Recomendaciones: se le recomienda se reestructure la administración en la MYPE, para que pueda sobresalir mejor de las demás y hacer frente a la competencia, su competencia son empresas de grandes volúmenes de envergadura y con muchos años de experiencia en la región. Es necesario analizar la situación de la empresa más a fondo y que tiene valores que están siendo ignorados por el empresario, asimismo como realizar una evaluación del personal administrativo y técnico y comenzar con plan estratégico.

REFERENCIA BIBLOGRAFICAS

- Aranda Dioses, E. (1997). Talara: la imagen trizada de un Proyecto de ciudad Moderna. En *Debates de Sociología* (págs. 169-191).
- Banco Mundial. (2010). *El Mercado Laboral Peruano durante Auge y Caída*. Washington DC.
- Banco Mundial. (15 de Abril de 2015). *Banco Mundial*. Recuperado el 15 de Septiembre de 2015, de Banco Mundial:
<http://www.bancomundial.org/es/country/peru/overview>
- Beatriz Flores Romero, Federico González Santoyo. (10 de Marzo de 2009). *Competitividad de las PYMES Morelianas*. Morelia, Michoacan, México.
- Benavides Chicón, C. G. (Mayo de 2012). *Calidad y Productividad en el Sector Hotelero Andaluz*. Málaga, Málaga, España.
- Colegio Luis Carlos Galán Sarmiento. (05 de Agosto de 2012). *SlideShare*. Obtenido de SlideShare: <http://es.slideshare.net/milena1016/productividad-y-competitividad-13880968?related=1>
- CreceNegocios. (16 de Mayo de 2014). *CreceNegocios*. Obtenido de CreceNegocios: <http://www.crecenegocios.com/la-cadena-de-valor-de-porter/>
- Definicion.de. (2008). *Definicion.de*. Obtenido de Definicion.de: <http://definicion.de>
- DGER. (Diciembre de 2014). *Dirección General de Electrificación Rural*. Recuperado el 17 de Septiembre de 2015, de Dirección General de Electrificación Rural: http://dger.minem.gob.pe/Proyectos_pner2015.aspx
- Diario Gestión. (15 de Septiembre de 2015). LatinFocus reduce su proyección de crecimiento del Perú a 2.9% para este año. *Economía*.
- Diario El Comercio. (21 de Mayo de 2015). *Construcción de la Refinería de Talara Registra 10% de avance*.
- El Regional de Piura. (21 de Septiembre de 2015). Talara inicia semana convulsionada por fuentes de trabajo digno. *Regionales*.
- FELECIN EIRL. (12 de Noviembre de 2012). *FELECIN EIRL*. Recuperado el 15 de Septiembre de 2015, de FELECIN EIRL:
http://felecin.com/index.php?option=com_content&view=article&id=25&Itemid=28

- Fundación Wikimedia.Inc. (13 de Septiembre de 2015). *Wikipedia La Eiclopedia Libre*. Recuperado el 15 de Septiembre de 2015, de Wikipedia La Eiclopedia Libre: https://es.wikipedia.org/wiki/Econom%C3%ADa_del_Per%C3%BA
- Fundación Wikimedia.Inc. (s.f.). *Wikipedia.org*. Obtenido de Wikipedia.org: <https://es.wikipedia.org/wiki/Competitividad>
- Gómez Mena, M. B. (Septiembre de 2005). *La Competitividad después de la Devaluación*. Argentina.
- Gonzales Luquillas, J. (2014). *Gestión Empresarial y Competitividad en las MYPES del Sector textil en el marco de la ley N° 28015 en el Distrito de La Victoria-Año 2013*. Lima, Lima, Perú.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2010). *¿En que consisten los estudios de alcance descriptivo?* Mexico DF: McGraw Hill.
- Juan Carlos Mathews, USAID. (Septiembre de 2009). *COMPETITIVIDAD, Primera Edición*, 53. Lima, Lima, Perú: Media Corp Perú.
- Liceo, L. B. (27 de Noviembre de 2013). *SlideShare*. Recuperado el 20 de Octubre de 2015, de SlideShare: es.slideshare.net/caraballori/10-ejercicios-productividad
- Márquez Pérez, M. (19 de Febrero de 2002). *Monografías.com*. Obtenido de Monografías.com: <http://www.monografias.com/trabajos10/comor/comor.shtml>
- Martínez, R. (06 de Junio de 2013). *Relación entre Calidad y Productividad en las Pymes del Sector Servicios*. Barquisimeto, Lara, Venezuela.
- Mejía Cañas, C. A. (Febrero de 2013). *www.planning.com.co*. Obtenido de www.planning.com.co: www.planning.com.co
- Mora, J. (19 de Febrero de 2015). Recuperado el 15 de Septiembre de 2015, de <http://realidadeconomicasocialypolitica.blogspot.pe/>
- Nieto Victoria, E. (04 de Junio de 2001). *Monografías.com*. Obtenido de Monografías.com: <http://www.monografias.com/trabajos7/compe/compe.shtml>
- P. Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración Estratégica*. En S. P. Robbins, & M. Coulter, *ADMINISTRACION*. México: Pearson Education INC.
- Palacios, C. G. (2014). *Formalización y Comeptitividad en las MYPE servicio - rubro Talleres de Mecánica (Piura), año 2014*. Piura, Piura, Perú.

- Pelayo, C. M. (2 de Noviembre de 1999). *Monografias.com*. Obtenido de Monografias.com: <http://www.monografias.com/cgi-bin/search.cgi?substring=0&bool=or&nb=1&query=competitividad&buscar=Buscar>
- Porter, M. E. (1991). Estrategias Competitivas: Los Conceptos Centrales. En M. E. Porter, *VENTAJA COMPETITIVA creación y sostenimiento de un desempeño superior*. Buenos Aires: Rei Argentina, SA.
- Reflexión en el Congreso*. (07 de Febrero de 2012). Recuperado el 15 de Septiembre de 2015, de Reflexión en el Congreso: <http://reflexionenelcongreso.blogspot.pe/2012/02/el-contexto-del-mercado-laboral-peruano.html>
- Requejo Espinal, O. C. (Setiembre de 2013). *Productividad Laboral y Protección Social de las MYPES en el Sector Comercio de la ciudad de Chiclayo*. Chiclayo, Lambayeque, Perú.
- Santander Cjuno, C. K. (2013). *Estrategias para Inducir la Formalidad de la MYPE de la Industria Gráfica-OFFSET por Medio de la Gestión Competitiva*. Lima, Lima, Perú.
- Sullón Rumiche, L. A. (2014). *Caracterización del Financiamiento y Productividad de las MYPE rubro Maderero, Zona Industrial (Piura), año 2012*. Piura, Piura, Perú.
- Urbina García, C. C. (7 de Julio de 2008). *Monografias.com*. Obtenido de Monografias.com: <http://www.monografias.com/trabajos58/productividad/productividad.shtml>
- Zúñiga, J. (20 de Mayo de 2015). Las Pymes y la Economía Peruana.

ANEXOS

Presupuesto

PRESUPUESTO (EXPRESADO EN NUEVOS SOLES)					
	CANTIDAD	UNIDAD	PRECIO UNITARIO	SUBTOTAL	TOTAL
I) Bienes de consumo					S/. 168.00
Lapiceros	3	UND	S/. 0.50		S/. 1.50
Lápices	1	UND	S/. 0.50		S/. 0.50
Tinta de computadora	2	UND	S/. 60.00		S/. 120.00
USB	1	UND	S/. 30.00		S/. 30.00
Cuadernillo		UND			S/. 0.00
Empastado	1				S/. 0.00
Hojas DIN A-4	1	PAQ	S/. 14.00		S/. 14.00
Cd c/estuche	1	UND	S/. 2.00		S/. 2.00
					S/. 0.00
					S/. 0.00
II) Servicios					S/. 2,373.00
Anillados	2		S/. 5.00		S/. 10.00
Pasajes Local	16	PASJ	S/. 10.00		S/. 160.00
Pasajes Talara-Piura	16	PASJ	S/. 18.00		S/. 288.00
pasajes para servicios prestados	1	PASJ	S/. 13.00		S/. 13.00
Comida	16		S/. 7.00		S/. 112.00
Internet Piura	5	HR	S/. 0.40		S/. 2.00
Internet Talara	10	HR	S/. 2.00		S/. 20.00
Impresiones para borrador (1)	23	HOJA	S/. 0.50		S/. 11.50
Impresiones para borrador (2)	9	HOJA	S/. 0.50		S/. 4.50
Impresiones para borrador (3)			S/. 0.50		S/. -
Impresiones para presentación b/n			S/. 0.50		S/. -
Impresiones para presentación color			S/. 1.00		S/. -
Impresión para encuesta			S/. 0.50		S/. -
Fotocopias			S/. 0.10		S/. -
Validación 1	1		S/. 100.00		S/. 100.00
Taller de titulación	1		S/. 1,650.00		S/. 1,650.00
Escaneos	4	fotografía			S/. -
Quemado de CD	1		S/. 2.00		S/. 2.00
III) TOTAL					S/. 2,541.00

Diagrama de GANTT

DIAGRAMA GRAFICA DE GANTT																
Actividad	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Planteamiento del Problema	X	X														
Enunciado del Problema			X													
Objetivos de la Investigación				X												
Justificación de la investigación					X											
Antecedentes de la investigación						X										
Revisión de la literatura							X									
Bases teóricas								X								
Bases conceptuales									X							
Hipótesis de la investigación										X						
Tipo, nivel y diseño											X					
Población muestra												X				
Referencias Bibliográficas													X			
Presupuesto														X		
Diagrama de Gantt															X	
Presentación del Proyecto																X

INFORME DE ORIGINALIDAD

15%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

www.scribd.com

Fuente de Internet

7%

2

repositorio.utelesup.edu.pe

Fuente de Internet

5%

3

Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote

Trabajo del estudiante

4%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 4%

Excluir bibliografía

Activo