



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

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

**ESCUELA PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN**

**CARACTERIZACIÓN DE LA COMPETITIVIDAD
BAJO LA TEORÍA DE RECURSOS Y CAPACIDADES
DE LA EMPRESA EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS
EMPRESAS DEL SECTOR SERVICIO, RUBRO
ALQUILER MAQUINARIAS Y EQUIPOS DE
CONSTRUCCIÓN DEL DISTRITO INDEPENDENCIA,
2015**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR

GAMARRA PADILLA MANUEL MAGNO

ASESOR

Mgtr. CARLOS HUMBERTO CHUNGA ANTÓN

HUARAZ - PERÚ

2018



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

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

**ESCUELA PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN**

**CARACTERIZACIÓN DE LA COMPETITIVIDAD
BAJO LA TEORÍA DE RECURSOS Y CAPACIDADES
DE LA EMPRESA EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS
EMPRESAS DEL SECTOR SERVICIO, RUBRO
ALQUILER MAQUINARIAS Y EQUIPOS DE
CONSTRUCCIÓN DEL DISTRITO INDEPENDENCIA,
2015**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTOR
GAMARRA PADILLA MANUEL MAGNO**

**ASESOR
Mgtr. CARLOS HUMBERTO CHUNGA ANTÓN**

HUARAZ - PERÚ

2018

1. Título de la tesis

Caracterización de la competitividad bajo la teoría de recursos y capacidades de la empresa en las micro y pequeñas empresas del sector servicios, rubro alquiler maquinarias y equipos de construcción del distrito Independencia, 2015.

2. Hoja de firma del jurado y asesor

Dr. José Germán Salinas Gamboa
Presidente

Mgtr. César Hernán Norabuena Mendoza
Secretario

Mgtr. Carmen Rosa Azabache Arquinio
Miembro

Mgtr. Carlos Humberto Chunga Antón
Asesor

3. Hoja de agradecimiento

Al personal docente de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, por su alto profesionalismo y acertadas orientaciones que permitió hacer realidad el presente trabajo de investigación.

Dedicatoria

A mis queridos padres, por ser motivo de mi superación profesional permanente, a los docentes de la universidad – ULADECH - CATOLICA por su enseñanza que nos brindaron a diario.

4. Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general describir las principales características de la competitividad bajo la teoría de recursos y capacidades en las micro y pequeñas empresas servicios - rubro alquiler maquinarias y equipos de construcción del distrito independencia, 2015. Para el desarrollo del trabajo se utilizó un tipo y nivel de investigación descriptiva cuantitativa y un diseño transeccional, para para el recojo de la información se definió una población de 15 gerentes, ya que la población fue relativamente pequeña se tomó el total para la muestra de 15 a quienes se les aplicó un cuestionario de 17 preguntas, utilizando la técnica de la encuesta, obteniéndose los siguientes resultados: el 66,7% siempre diseñan estrategias competitivas tomando como base los recursos y capacidades; el 33,3% afirma casi siempre la empresa, basado en sus recursos y capacidades tiene claro que la diferencia de sus competidores; el 53,3% menciona que casi siempre diseñan estrategias para que los servicios de la empresa no sean fáciles de imitar. Cuyas conclusiones arribadas son: Se concluye en razón a la teoría de recursos y capacidades, los recursos tangibles siempre están controlados y disponibles, pero muy pocas veces los recursos intangibles como las patentes, la reputación, experiencia se les da valor monetario, algunas veces tienen conocimiento que capacidades y que recursos le permiten incrementar su productividad, y la mayoría diseñando estrategias siempre tomando como base los recursos y capacidades.

Palabras claves: competitividad – Micro y pequeñas empresas – alquiler de maquinarias

Abstract

The present research work, has like general objective, to describe the main characteristics of the competitiveness under the theory of resources and capacities in the micro and small company's services, item rent machinery and equipment of the district independence, 2015. For the development of the work was used a type and level of quantitative descriptive research and a transactional design, for to collect the information a population of 15 managers was defined, since the population was relatively small the total was taken for the sample of 15 A questionnaire of 17 questions was applied, using the survey technique, obtaining the following results: 66.7% always design competitive strategies based on resources and capabilities; 33.3% almost always affirms the company, based on its resources and capabilities, is clear that the difference of its competitors; 53.3% mention that they almost always design strategies so that the services of the company are not easy to imitate. The conclusions reached are: It is concluded by the theory of resources and capabilities, tangible resources are always controlled and available, but very rarely intangible resources such as patents, reputation, experience are given monetary value, sometimes they have knowledge that capacities and resources allow you to increase your productivity, and most of them designing strategies always based on resources and capabilities.

Keywords: competitiveness - Micro and small companies - machinery rental

5. Contenido

1. Título de la tesis	ii
2. Hoja de firma del jurado y asesor	iii
3. Hoja de agradecimientos y dedicatoria	iv
4. Resumen y abstract	vi
5. Contenido	viii
6. Índice de Tablas y figuras	ix
I. Introducción	1
II. Revisión de literatura.....	9
2.1 Antecedentes	9
2.2. Bases teóricas de la investigación	12
2.2.1. La Competitividad.....	12
2.2.2 Teoría de recursos y capacidades	14
2.2.3 Las micro y pequeñas empresas.....	22
2.2.4 Alquiler maquinarias y equipos de construcción	25
2.3 Marco conceptual de la investigación	26
III. Metodología.....	28
3.1. Diseño de la investigación	28
3.2. Población y muestra.....	28
3.3 Definición y operacionalización de variables e indicadores.....	29
3.4. Técnicas e instrumentos de Recolección de datos.....	30
3.5. Plan de análisis	30
3.6 Matriz de consistencia	31
3.7 Principios éticos	32
IV. Resultados	33
4.1 Resultados	33
4.2 Análisis de resultados	50
V. Conclusiones y recomendaciones	55
Referencias bibliográficas:	57
Anexos	61

6. Índice de Tablas

Tabla 1. <i>Distribución según Edad de los gerentes</i>	33
Tabla 2. <i>Distribución según género de los gerentes</i>	34
Tabla 3. <i>Distribución de la muestra, según grado de instrucción</i>	35
Tabla 4. <i>Distribución de la muestra, según tiempo en la empresa</i>	36
Tabla 5. <i>Distribución, los equipos, herramientas y el capital están controlados y están disponibles</i>	37
Tabla 6. <i>Distribución, según las patentes, la reputación del servicio se les asigna valor monetario</i>	38
Tabla 7. <i>Distribución, según relación de las capacidades obtenidas como la experiencia en los diversos procesos del servicio prestado</i>	39
Tabla 8. <i>Distribución, según los trabajadores tienen conocimientos del reglamento, políticas, y procedimientos de la empresa</i>	40
Tabla 9. <i>Distribución, según La empresa basada en sus recursos y capacidades tiene claro que la diferencia de sus competidores</i>	41
Tabla 10. <i>Distribución, según elementos que los diferencia frente a su competencia son contantes</i>	42
Tabla 11. <i>Distribución, según ventaja del conocimiento, que capacidades y que recursos le permiten incrementar su productividad</i>	43
Tabla 12. <i>Distribución, según diseñan estrategias competitivas tomando como base los recursos y capacidades</i>	44
Tabla 13. <i>Distribución, según diseñan estrategias buscando que el servicio que se brinda sea difícil de identificar por la competencia</i>	45
Tabla 14. <i>Distribución, según se diseñan estrategias para que los servicios de la empresa no sean fáciles de imitar</i>	46
Tabla 15. <i>Distribución, según invierte continuamente en reponer los recursos utilizados con los mismos criterios de técnicos calidad</i>	47
Tabla 16. <i>Distribución, según invierte en aumentar las capacidades de los trabajadores con criterios técnicos para un servicio de calidad</i>	48
Tabla 17. <i>Distribución, según invierte en mejorar y mantener en óptimas condiciones los equipos y maquinaria de la empresa</i>	49

Índice de figuras

<i>Figura 1.</i> Distribución de la muestra, según Edad	33
<i>Figura 2.</i> Distribución de la muestra, según género.....	34
<i>Figura 3.</i> Distribución de la muestra, según grado de instrucción.....	35
<i>Figura 4.</i> Distribución de la muestra, según tiempo en la empresa.	36
<i>Figura 5.</i> Distribución, los equipos, herramientas y el capital de trabajo están controlados y están disponibles.	37
<i>Figura 6.</i> Distribución, según las patentes y derechos de fabricación, la reputación e imagen del servicio se les asigna un valor monetario.	38
<i>Figura 7.</i> Distribución, según relación de las capacidades obtenidas como la experiencia en los diversos procesos del servicio prestado.....	39
<i>Figura 8.</i> Distribución, según los trabajadores tienen conocimientos del reglamento, políticas, y procedimientos de la empresa	40
<i>Figura 9.</i> Distribución, según La empresa basada en sus recursos y capacidades tiene claro que la diferencia de sus competidores	41
<i>Figura 10.</i> Distribución, según elementos que los diferencian frente a su competencia son constantes.....	42
<i>Figura 11.</i> Distribución, según ventaja del conocimiento, que capacidades y que recursos le permiten incrementar su productividad.....	43
<i>Figura 12.</i> Distribución, según diseñan estrategias competitivas tomando como base los recursos y capacidades.....	44
<i>Figura 13.</i> Distribución, según diseñan estrategias buscando que el servicio que se brinda sea difícil de identificar por la competencia.....	45
<i>Figura 14.</i> Distribución, según se diseñan estrategias para que los servicios de la empresa no sean fáciles de imitar.	46
<i>Figura 15.</i> Distribución, según invierte continuamente en reponer los recursos utilizados con los mismos criterios técnicos de calidad.	47
<i>Figura 16.</i> Distribución, según invierte en aumentar las capacidades de los trabajadores con criterios técnicos para un servicio de calidad.....	48
<i>Figura 17.</i> Distribución, según invierte en mejorar y mantener en óptimas condiciones los equipos y maquinaria de la empresa.	49

I. Introducción

Según Mathews (2009) en el país las micro y pequeñas empresas (MYPE) constituye el 98.3% del total de empresas que existen en el Perú (94,4% micro y 3,6% pequeña empresa); sin embargo, el 74% son informales. La mayoría de las MYPES informales funcionan fuera de la ciudad de Lima, brindando empleo de mala calidad porque mayormente están conformados como empresas familiares, en que muchas veces no pagan sueldo; caracterizándose por sus ingresos bajos con relación a las empresas formales. Sin embargo, las MYPES contribuyen con el 47% del PBI del país, generando mayor empleo en la economía; siendo en su mayoría empleo informal; aunque los Tratados de Libre Comercio son una ventana abierta hacia la apertura comercial; además en este caso no todos ganan. Aunque es positiva para la economía del país; caracterizando económicamente un nuevo escenario; para los que últimamente viven en el país en los últimos años de un estado de inestabilidad política caracterizado por la dictadura, experiencias de hiperinflación, terrorismo e inestabilidad económica que vislumbraron un futuro incierto, se puede proyectar un futuro diferente en las próximas décadas; gracias al emprendimiento del turismo de muchos conciudadanos en las diferentes actividades productivas, de servicios y comerciales, de acuerdo a sus pronósticos, exhibe buenos augurios para el Perú y considera los siguientes en forma cronológica:

Desde 1998 se iniciaron las exportaciones peruanas hacia mercados internacionales en forma sostenible hasta la actualidad. Entre 2004 – 2006 el Perú se constituyó como un país entre los 5 mejores del mundo por su comercio de exportación hacia el mundo. Desde 2004-2008 se sumaron a la canasta exportadora del país un total de 794 productos de exportación. Se experimentó un mayor retorno para las empresas, por el crecimiento de la demanda interna sobre los productos nacionales. En este contexto en el año 2007 el retorno sobre el patrimonio de las empresas peruanas (top mil) = se calculó en 30% en relación a 18,3% en el año 2006, de acuerdo a la consultora Gerens. Se experimentó una descentralización en el contrato laboral por lo que el año 2007 el empleo urbano

en las diferentes empresas que tenía de 10 o más trabajadores, tuvo un crecimiento del 9,3% en comparación con el 2006 y el 18,2% en comparación con el año 2005; de acuerdo a los estudios realizados por apoyo S.A. de acuerdo al global sobre competitividad Web entre 2008-2009 el Perú se encontraba en el puesto 77 de una lista de 125 países en los años 2005 y 2008, se ocupó el puesto 73; aunque el avance fue muy poco significativo en relación a la república de Chile que ocupaba el puesto 50, la república de México el puesto 57, Colombia el 77 y Argentina el 72.

Barroso (2011) tanto en las entidades públicas u organizaciones privadas, se han de carácter lucrativo o no lucrativo, se asocian directamente con la competitividad; porque estas acciones sistemáticas les permiten alcanzar, y mejorar sus ventajas competitivas dentro del contexto socioeconómico sea interno o externo.

A pesar que la palabra competitividad se está utilizando con mayor énfasis en los medios políticos, empresariales y socioeconómicos en la actualidad; porque tiene un mayor impacto en el planteamiento y desarrollo de toda iniciativa de negocios y permite la evolución en el paradigma empresarial, proporcionándole ideas emprendedoras al empresario; utilizando la ventaja comparativa de la empresa, mediante la puesta en práctica y en valor los recursos, atributos y habilidad y en suma los conocimientos del empresario. Hechos y fenómenos con que cuenta la empresa; y en muchos casos las empresas carecen de competidores y menos aún no realizan esfuerzos para ser superiores a los de otras empresas.

La utilización de éstos términos exige al empresario quien gestiona la empresa orientarse hacia el entorno, aplicando una estrategia por parte de las grandes empresas como en las MYPES, que se crearon recientemente o en las empresa que tienen más tiempo de funcionamiento y generalmente es aplicable a toda clase de organización empresarial; porque la idea de competitividad siempre tiene una concepción dirigida a la “excelencia” donde los principios de eficiencia y eficacia tienen una prioridad dentro de la empresa.

La vida económica de todo país exige que las empresas actúen dentro del contexto de competitividad como un rol importante dentro del proceso de globalización; logrando desarrollarse o incorporarse en las cadenas de producción, servicios y comercialización, conquistando nuevos mercados; para poder desarrollarse en ellos. En esta realidad de hechos económicos, la industria de la construcción o las empresas ejecutoras de obras civiles, no han sido ajenos al proceso de desarrollo. En estas condiciones, muchos países buscan permanecer en forma competitiva en el mercado globalizado, laborando en el mejoramiento de la calidad incorporando la innovación tecnológica en sus organizaciones empresariales, buscando la productividad, para incorporarse a nuevos mercados.

La competitividad bajo las teorías en las micro y pequeñas empresas del sector servicio rubro de alquiler de maquinarias y equipos de construcción llamadas también empresas de construcción de obras civiles, tanto en el nivel local, en el distrito de Independencia nivel local y nacional tienen una serie de problemas y dificultades tanto en la participación en las licitaciones de obras como también en el proceso de obras constructivas; debido a la ubicación y el equipamiento deficiente con equipos y maquinarias de última generación.

Esta situación se representa generalmente por la competitividad con otras MYPES mucho más equipados y desarrollados que brindan un servicio eficiente y eficaz al cliente; aunque la innovación de maquinarias y equipos siempre son costosos. Esta situación se agrava más cuando no cuentan con una publicidad suficiente que presente los servicios que presta la MYPE en forma objetiva; aunque la publicidad abarca solamente a algunos sectores, con poco manejo de márketing; menos aun no ofrecen una política de descuentos para la atracción a los clientes; tampoco realizan promociones dirigidas a los diferentes sectores económicos; ofreciendo pocas alternativas del servicio al cliente sin el manejo de criterios técnicos; y en otros casos sin presentar descuentos por la cantidad de servicios requeridos; esta situación en otros casos presenta la falta de mantenimiento de la infraestructura para dar servicio al cliente; habiendo descuido del estado de conservación de las

maquinarias y equipos; a pesar de tener una existencia de suficientes equipos y maquinarias.

Existen limitaciones en los medios de comunicación efectiva a pesar de que es necesario mantener una comunicación constante con los clientes; ya que en la actualidad existen muchos medios tecnológicos para comunicarse con el cliente. En otros casos no se solicitan el apoyo de los profesionales y técnicos especializados en el manejo de maquinarias y equipos; descuidando la opinión de los profesionales expertos para brindar un mejor servicio al cliente; muy pocas veces se aplican políticas de renovación de los servicios que se ofrece. Relacionado al financiamiento a pesar de que la mayoría recurre al financiamiento bancario para una política de priorización de las necesidades de servicio y de contar con suficiente capital para asumir las limitaciones que se presentan en la empresa; muy poca importancia se da a la adquisición de equipos de tecnología de información y comunicación para brindar un mejor servicio al cliente.

La intensidad de la competencia en el alquiler de equipos a nivel mundial se han desarrollado diferentes técnicas, enfoques y metodologías que se utilizan en el análisis de la Competitividad su aplicación permite estudiar los distintos escenarios y tomar decisiones enfocadas al logro de objetivos y metas, es una constante para que todas las empresas puedan crecer y desarrollarse en el entorno donde interactúan, esta preocupación porque nuestras micro y pequeñas empresas sean cada vez mejores ha impulsado a la ULADECH-CATOLICA, a través de su Carrera Profesional de Administración a establecer como línea de investigación la competitividad, dentro del cual se enmarcará el presente trabajo.

El interés en el tema sobre la competitividad se debe que, en el distrito de independencia, se han reflejado muchas micro y pequeñas empresas que no tienen crecimiento, baja productividad, y desaparecen por insatisfacciones por parte de los clientes sobre el servicio ofrecido en las MYPE alquiler de equipos de construcción en el distrito de independencia, lo cual influye en la fidelización del cliente.

Por lo anteriormente expresado, el enunciado del problema de investigación es el siguiente: ¿Cuáles son las principales características de la competitividad bajo la teoría de recursos y capacidades de la empresa en las micro y pequeñas empresas del sector servicios, rubro alquiler maquinarias y equipos de construcción del distrito independencia, 2015?

Para dar respuesta al problema, se ha planteado el siguiente objetivo general: Describir las principales características de la competitividad bajo la teoría de recursos y capacidades de la empresa en las micro y pequeñas empresas del sector servicio, rubro alquiler maquinarias y equipos de construcción del distrito independencia, 2015. Para poder conseguir el objetivo general, se han planteado los siguientes objetivos específicos. (a) Determinar las principales características de los gerentes de las Micro y Pequeñas Empresas del sector servicio, rubro alquiler maquinarias y equipos de construcción del distrito de Independencia. (b) Determinar las características de la competitividad bajo la teoría de recursos y capacidades de la empresa en las micro y pequeñas empresas del sector servicio, rubro alquiler maquinarias y equipos de construcción del distrito Independencia.

La presente investigación se justifica porque permitirá conocer las principales características de la competitividad bajo la teoría de recursos y capacidades de la empresa en las micro y pequeñas empresas del sector servicio, rubro alquiler maquinarias y equipos construcción del distrito Independencia, 2015. Del mismo modo, permitirá que los empresarios tomen decisiones con respecto a los recursos y capacidades de las MYPES. También el estudio servirá de base para futuras investigaciones y otros estudios de las MYPES, con respecto a la teoría de recursos y capacidades de la empresa.

Se realizó una revisión de la literatura científica, relacionado al tema y problema de investigación, adoptando teorías, principios, postulados, definiciones y conceptos, con la finalidad de darle un soporte teórico al trabajo de investigación;

considerando que sus resultados llenarán un vacío existente en el sistema de conocimientos teóricos.

Práctico: con los resultados del trabajo de investigación, se proyecta que servirán como marcos orientadores a las MYPES de alquiler de maquinarias, para orientar mejor sus políticas y prácticas de trabajo, aliviando la capacidad que tienen en el aspecto de equipos y maquinarias y lograr una mejor productividad; contribuyendo de esta manera al desarrollo constructivo en el distrito y provincia de Huaraz.

Metodológico: fue necesario que para la recolección de datos se contara con un instrumento de medición; por lo que se elaboró un cuestionario estructurado para ser aplicado a la muestra con el fin de obtener las diversas versiones de los informantes para su posterior procesamiento y análisis.

Viabilidad: la ejecución del proyecto, fue viable porque el responsable de la investigación contó con los recursos humanos como materiales y financieros necesarios para lograr los objetivos que se propuso alcanzar.

El sustento teórico de la investigación en relación a la competitividad bajo la teoría de los recursos y capacidades conforme a la importancia que tiene para la estrategia empresarial actual, se basa en el enfoque basado en la teoría de los recursos y capacidades para el estratégico propuesta por Grant (1991) el mismo que refiere a cinco etapas: (1) identificar los recursos de la organización encontrando las debilidades y fortalezas referentes a los competidores; (2) identificar las capacidades de la empresa ¿Qué puede hacer la empresa?; (3) evaluar el potencial de la producción de renta de los recursos y capacidades con métodos de su potencial para crear, mantener una ventaja competitiva; (4) seleccionar la estrategia que rindan mejor las capacidades de la empresa respecto a las oportunidades del entorno; (5) establecer las carencias de recursos que se requiere subsanar o necesita reponer.

La metodología a utilizar en la investigación fue de tipo descriptivo y nivel cuantitativo, ya que se determinó a la competitividad bajo la teoría de recursos y capacidades en las MYPES del rubro alquiler de maquinarias y equipos de

construcción. En cuanto al diseño fue No experimental porque se advierte los fenómenos como se dan en su estado natural, además es transeccional o transversal, porque estos datos se recolectan en un tiempo único y en un solo momento. La población y muestra censal para la investigación fueron los gerentes de las MYPES del sector servicio-rubro alquiler de maquinarias y equipos de construcción del distrito de Independencia. Las técnicas de la investigación fueron por medio de la observación y la encuesta, con respecto a los instrumentos para la recolección de datos consto del cuestionario estructurado. Los datos alcanzados, fueron ingresados a los programas estadísticos como el SPSS23, MS Excel, para el respectivo procesamiento de los datos recogidos y presentarse en tablas y figuras para el análisis estadístico correspondientes.

Luego de efectuarse la encuesta a los gerentes de las MYPES en estudio los mismos que fueron analizados y procesados alcanzando los siguientes resultados: del total de los gerentes encuestados el 60% Afirmaron tener grado de instrucción superior no universitario; y el 80% tienen de 46 a más años; respecto a la variable el 60% afirman que siempre los equipos, herramientas y capital están controlados y disponibles para realizar el servicio; del mismo modo el 40% de los encuestados afirma muy pocas veces le dan un valor monetario a la reputación, patentes; el 66,7% siempre diseñan estrategias competitivas tomando como base los recursos y capacidades; y el 66,7% siempre diseñan estrategias buscando que el servicio que se brinda sea difícil de identificar por la competencia.

Las micro y pequeñas empresas del sector servicio rubro alquiler de maquinarias y equipos de construcción del distrito de independencia 2015, con respecto al control y disponibilidad de los equipos, herramientas y capital el 60% afirman que siempre están controlados y disponibles para realizar el servicio. Weston y Brigham (1994) al dividir los diferentes tipos de recursos, se evidencia los recursos físicos las cuales apuntan a los equipos, tecnología física, planta, localización geográfica, infraestructura, acceso a materia prima, y demás factores que influyen al costo de producción. Asimismo, dentro de este grupo se encuentran los recursos financieros, estimados como medio para financiar las

inversiones de la organización; el 40% afirma muy pocas veces las patentes y derechos de fabricación y la reputación e imagen del servicio se les asigna un valor monetario. (Barney y Arian, 2001) los recursos intangibles cobran mayor significancia al momento de constituir las capacidades empresariales; pero son el mínimo de empresas que las consideran y le dan el valor convenientemente siendo estas las que aportan significativamente en los resultados de la organización en el largo plazo.

Se concluye en razón a la teoría de recursos y capacidades, se observa que los recursos tangibles están controlados y disponibles, pero pocas veces los intangibles se les da un valor monetario, algunas veces conocen que capacidades y que recursos le permiten incrementar su productividad, y la mayoría diseñan estrategias siempre tomando como base los recursos y capacidades.

II. Revisión de literatura

2.1 Antecedentes

Carrera (2012) en su tesis sostiene que el objetivo principal de esta investigación fue explorar los factores gubernamentales de fomento, las características personales del empresariado y las características de los negocios que tienen incidencia en las pequeñas y medianas empresas, del sector manufacturero. El enfoque de investigación fue cuantitativo y cualitativo que se realizaron en 5 municipios del área metropolitana de Monterrey. Después de elaborar el cuestionario tipo escala Likert se validó; se utilizó el programa estadístico SPSS versión 18; para estudiar la heterogeneidad y homogeneidad se aplicó la regresión lineal. Los resultados mostraron que la significancia de la variable X2 referente a factores personales del empresario, tienen impactos positivos en el desarrollo de las MYPES; mientras que X1 factores gubernamentales de fomento referente a apoyos y servicios el X3 factores del negocio interno y externo no son significativos.

Lima (2012) en su tesis sobre “Estrategias de competitividad para pymes” desarrollado en la Universidad Nacional Autónoma de México. El investigador sostuvo que en los últimos años México presentó un retroceso en aspectos de competitividad a nivel mundial ya que se encontraba en la posición 66 de 132 empresas, después de haberse ubicado en el puesto 52 en el periodo 2007-2008. Se percibió que los empresarios mexicanos ven a sus empresas como forma de manutención, sea para ellos o sus familias; requiriendo un gerente competitivo. Concluyó: el trabajo de investigación da pautas de ayuda para las pequeñas y medianas empresas. Las pautas que establecieron representaron oportunidades de mejora interna y externa de las empresas; los resultados sirven de utilidad también a empresas grandes porque constituyen oportunidades de mejora. Las pautas planteadas orientan hacia las oportunidades de negocios y propuestas de desarrollo.

Soto (2014) en su investigación titulado, “Las empresas exportadoras del estado de Colima, estudio de competitividad a nivel micro 2003-2004, en la Universidad de Colima, México. Cuyo objetivo fue, analizar el éxito de la inserción de México al sistema mundial de la economía y los negocios. Concluye: Que México presenta una disminución de su competitividad. La apertura comercial y la estabilidad macroeconómica son elementos necesarios, pero no suficientes.

Arnedo (2014) en su estudio sobre La cadena de valor como nuevo eje de competitividad frente a los desafíos del mercado global. Concluyó: el modelo de eficiencia empresarial permite encontrar ventajas comparativas y competitivas a partir de las actividades particulares de cada organización y que pueden producir competencias internacionales y locales. La cadena de valor puede evaluarse con la percepción de los clientes orientados en la calidad total, la innovación y los costos en un proceso de aprendizaje.

Mendoza y Toledo (2012) realizaron un estudio sobre Propuesta para la aplicación de la cadena de valor en la facultad de administración de empresas de la universidad de la Salle-Bogotá. Toda cadena de valor tiene mucha importancia en las organizaciones internacionales; así como mejora optimizando el servicio al cliente y brindando servicios y procesos con bastante calidad. Concluyó: un servicio educativo no solamente es evaluado por sus componentes, también se puede evaluar por sus expectativas, materiales académicos, infraestructura, iniciando por conocer al cliente y saber que espera de nosotros a través del refuerzo y mejora de las actividades.

Nacionales

Silva (2013) realizó un estudio titulado “El financiamiento y la competitividad de las MYPES dedicadas al rubro de calzado en el distrito de la Unión- Piura al 2013”. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. El objetivo logrado consistió en: determinar la influencia de la competitividad de las MYPES dedicadas al rubro de calzado. Concluyó: se hace necesario tener en cuenta los

vacíos que presenta el análisis de la competitividad; la construcción de prosperidad es un requisito indispensable a partir del esfuerzo propio, utilizando el mercado como fuente de expansión

Soto (2009) en su Tesis: “La competitividad de la Industria del calzado en el Perú y sus proyecciones en el mediano plazo (Caso Pyme Tobbex International y el Papel de Citeccal)”. Realizado en Lima- Universidad Nacional Mayor de San Marcos. El autor sostiene que su estudio se basó acerca de las consecuencias de la crisis de los trabajadores del pasado. Concluyó: que muchos trabajadores desplazados iniciaron el aprendizaje de la confección de calzados, debido a la falta de trabajo.

Cárdenas (2013) en su Tesis, “Influencia de la informalidad en la Competitividad de la Micro y Pequeña Empresa en la Región Arequipa 2010”. En la Universidad Católica Santa María. El trabajo consistió en el análisis e interpretación de los diferentes factores que condicionan a las MYPE por su alto grado de informalidad que ocasionan la baja competitividad; como consecuencias negativas presentaron bajo acceso al sistema bancario y no bancario, presentaron poca competitividad. El 75.26% se mantenían trabajando en el mismo rubro, el 84.38% iniciaron la empresa solamente con dos trabajadores. Concluyó: el sector no se preocupa por el desempeño económico de la empresa, la eficiencia administrativa y por falta de infraestructura por lo que urge con mucha prioridad la intervención del estado.

Gonzales (2014) en sus tesis sobre “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. Universidad San Martín de Porres- Lima. El objetivo de esta investigación consistió en qué medida la LEY N° 28015 en la gestión y competitividad en las MYPE. El enfoque de investigación fue cuantitativo, de nivel descriptivo y transversal. Trabajó con una población de 240 empresas del sector textil de la victoria. Concluyó: la muestra de 50 personas entre hombres y mujeres que contaban con bajo nivel de conocimiento acerca de la asociatividad

empresarial; los empresarios cuentan con poca asociatividad empresarial, aunque tienen buena gestión que les beneficia sus campos de acción.

2.2. Bases teóricas de la investigación

2.2.1. La Competitividad

a) Teoría de la competitividad

El concepto de competitividad evolucionó desde hace tiempo caracterizándose por la economía centralizada y cerrada al no ajustarse a las estrategias del mercado.

Según Álvarez y García (2009) el concepto de competitividad es muy abstracto conteniendo una serie de definiciones que han sido aceptadas una serie de definiciones siendo una preocupación de los diferentes gobiernos y estados, por realizar cada vez mejores actividades en este campo; siempre orientados a conquistar los mercados internacionales.

Comisión Europea (2009) citado por Unda (2010) sostiene que la competitividad es factor y fortalecimiento de la economía del país, promoviendo cada vez más a los ciudadanos a las condiciones de vida y acceso al trabajo, para que tengan sostenibilidad en el tiempo. Concluyó: los fundamentos socioeconómicos en la competitividad son los que sirven de base para la competitividad para que las MYPE compitan con creatividad, dándole valor a la gerencia; estos fundamentos microeconómicos son los que dan sostenibilidad y seguridad en el tiempo con base a los factores de prosperidad, cuidado del medio ambiente y lo social.

Hernández (2010) según el autor la competitividad es una cualidad y atributo de las empresas y no de los países; determinado por 4 atributos principales. Condiciones de la demanda, industrias conexas y de apoyo, condiciones de los factores y de estrategias, la rivalidad y estructura de las empresas.

b) La competitividad como sistema

Constituye un patrón fundamental de los actores de la sociedad civil dentro de un estado que crean a propósito, condiciones necesarias y sistemáticas de competitividad industrial exitosa. Este término puede aplicarse a los diferentes estados, regiones, localidades o actividades industriales sectorizadas; que se diferencia de una competitividad sistémica, por cuanto si una de las empresas fracasa y no es competitiva, lleva a la quiebra a las demás, que no se produce a nivel de país o región; solamente afecta o baja el bienestar de la población. En consecuencia, se puede analizar los niveles de competitividad en los países desarrollados, en los países en vías de desarrollo y en los países de tercer mundo.

Perales (2010) según el autor la competitividad sistémica distingue cuatro niveles que son: micro (empresa y redes de empresas), macro (condiciones económicas generales), meso (instituciones y políticas específicas del gobierno) y meta (variables de largo plazo, tales como estructuras socioculturales, orientación económica básica y la capacidad de los actores de la sociedad civil para formular estrategias). El agregado meso se realizó de acuerdo a los políticos gubernamentales; ya que antes solamente se estudiaba el micro y el macro; de acuerdo a los valores culturales, el sistema político del país y la composición social donde se desenvuelve el desarrollo. Para tener un éxito económico competitivo a nivel macro es necesario predecir la política cambiaria o una sincera política cambiaria, una política comercial con estímulo a la industria propia y un marco económico estable; en cambio en el nivel micro, el éxito está relacionado a la mejora continua y de las empresas que deben cumplir con las exigencias del tiempo moderno y con una reorganización permanente del aspecto interno y externo de la empresa.

c) Dimensiones de la competitividad

Álvarez y García (2009) realizaron un estudio analítico en los que puntualizaron en los siguientes aspectos.

1. El entorno específico. El estudio estuvo dirigido a las propiedades del sector metal metálica, detectando 5 factores de riesgo, llamadas también fuerzas competitivas tales como la posibilidad de entrada a nuevos competidores, la amenaza de los productos sustitutos, los competidores existentes, el poder negociador de los proveedores y el poder negociador de los compradores. Con este estudio explica claramente cuáles son los riesgos más importantes con lo que tiene que competir una MYPE.

2. El entorno mesoeconómico. Está referido a la infraestructura, los servicios que realizan movimiento dentro de la empresa, que no están bajo su control; es decir examinan el ámbito interno o institucional. Además de la infraestructura física también influye el aspecto tecnológico, los canales de comunicación que deben ser eficientes, la accesibilidad con que cuenta a los mercados nacionales e internaciones con altos niveles de competitividad, a intervención de los niveles académicos y de desarrollo en interrelación con los sectores productivos; señalando los factores de riesgo a las que hay que dar respuesta.

3. El entorno general. Este contexto está formado por los factores políticos, económicos, tecnológicos y socioculturales; cuyos factores debe confrontar la MYPE y de acuerdo a su incidencia y el desempeño; son los factores de riesgo o de éxito que las MYPES en el Perú tienen que enfrentarse en el contexto donde funcionan se refieren a los recursos tangibles e intangibles de que cuenta una empresa definiéndose con criterios contables.

2.2.2 Teoría de recursos y capacidades

Barney (2010) cuando exista una exportación de las oportunidades y la neutralización de las amenazas del entorno, estamos tratando de la ventaja competitiva empresarial; porque todo recurso en sí mismo no provee ventaja competitiva sino depende de cómo se utiliza complementado con la habilidad de la gestión.

Los recursos son los activos de los que dispone una empresa y que se pueden clasificar en tangibles e intangibles, según que se puedan definir y valorar con criterios contables, pues están contenidos en la situación patrimonial de la

empresa, o aquellos que son difíciles de valorar ya que escapan al control contable y hacen que el valor real de la empresa generalmente sea mayor a su valor contable.

a) Contribución de la teoría de recursos y capacidades en la competitividad

Barney (1991) sostiene que, cuando se trata de la competitividad se refiere a la capacidad de especificar y aprovechar en un contexto específico las competencias económicas de un mercado global en forma sistemática y sostenible; pero, requiere las condiciones favorables, actividades apropiadas, políticas muy bien establecidas y actores competentes; interrelacionando la empresa con el sistema comercial a través del mercado y que puedan controlarse algunos factores de riesgo que se encuentran en el entorno. Por lo tanto, la empresa mediante la aplicación de estrategias anticipadas y proactivas puede adaptarse a los diferentes cambios y transformaciones que se produzcan en el entorno, innovando y creando valor para los agentes sociales y los clientes activos y potenciales.

Barney (1991) el autor considera que es posible una ventaja competitiva, cuando los recursos que se utilizan, son imperfectamente movibles, valiosos, no susceptibles, raros que son propiedades que se presentan en el ámbito del conocimiento para que los seres humanos construidos y mejorados que permiten la interacción dentro de la organización y dinamizando el aprendizaje de las capacidades y competencias empresariales. En este caso la ventaja competitiva será sostenible en el tiempo y en el espacio y a través del personal debidamente capacitado destacando al talento humano y a los líderes empresariales que son los responsables de la aplicación de la estrategia, gestión de las personas, la competitividad de la organización y en suma las competencias en el conocimiento.

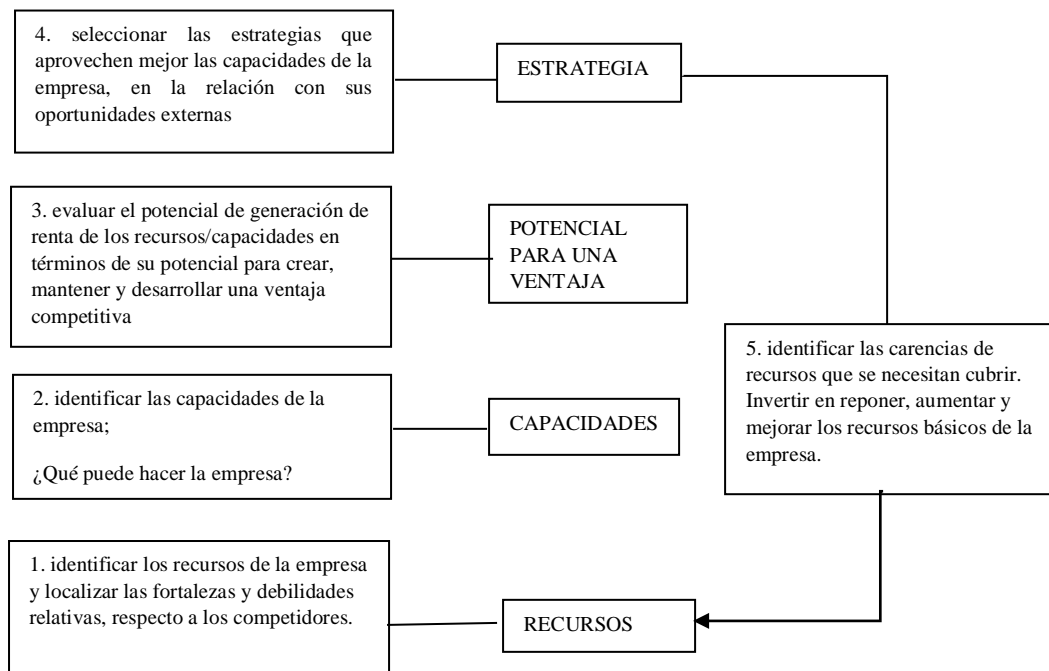
La sinergia se produce cuando hay una interacción de los conocimientos y experiencias de las diferentes personas que conforman una organización empresarial permitiendo la reducción de costos de los productos, servicios o mercados porque responde a una hipótesis que cuanto mayor conocimiento se

utilice, se genera más valor. En esta perspectiva cuando se crea un ambiente de aprendizaje y se combina las condiciones necesarias en la producción en los servicios en el comercio brindando espacios, recursos y creando una cultura favorable a la utilización y socialización del conocimiento se logra el éxito.

La interacción inicial entre la dirección de recursos humanos y el aprendizaje en las organizaciones empresariales es de necesidad imperiosa porque en la mente de las personas es lo que reside en conocimiento; y la dinamización de la interacción de conocimientos producen resultados concretos; en esta era de la sociedad del conocimiento que tiene un fuerte impacto en el aspecto estratégico y competitivo.

b) Definición de las dimensiones e indicadores de la teoría de los recursos y capacidades

Grant (1991) planteó un esquema consistente en cinco etapas para formular el enfoque de obtención de ventaja competitiva basado en la teoría de los recursos y capacidades



Enfoque basado en la teoría de los recursos y capacidades

Fuente: Grant (1991, p 194)

1. Identificar los recursos de la empresa

Weston y Brigham (1994) al dividir los diferentes tipos de recursos, se evidencia los recursos físicos las cuales apuntan a los equipos, tecnología física, planta, localización geográfica, infraestructura, acceso a materia prima, y demás factores que influyen al costo de producción. Asimismo, dentro de este grupo se encuentran los recursos financieros, estimados como medio para financiar las inversiones de la organización, donde el fondo puede ser generado internamente la misma que pueden ser aportaciones de capital que realizan los dueños o puede provenir del exterior financiados por terceros en forma de crédito.

Asimismo, los recursos de la organización se clasifican en tangibles e intangibles, siendo los intangibles las que cobran mayor importancia cuando se constituyen en capacidades empresariales; pero son el mínimo de empresas que las consideran y le dan el valor convenientemente siendo estas las que aportan significativamente en los resultados de la organización en el largo plazo, pero en el balance este tipo de inversión son considerados como gastos al igual que las erogaciones en investigación y desarrollo.

Barney y Arikan (2001) mencionan que la marca, es considerado entre los activos intangibles entre los más importantes como hacedero de aumentar los ingresos por los medios de productos o mercados; asimismo otro de los recursos intangibles es la reputación, el cual resalta a las relaciones con los proveedores y con otras unidades, las relaciones con el cliente, la calidad de los productos,; y por ultimo las patentes y propiedad intelectual el cual hace referencia a la protección legal del conocimiento el en consecuencia crea ingresos sostenibles, entre otros.

Grant (2006) consideran al capital humano como recurso importante, las personas que despliegan en los diferentes cargos en la firma donde se desempeñan al igual que las competencias que manejan, entre otros: su experiencia, el liderazgo, flexible al cambio, nivel de capacitación, la disposición de adaptación, la forma de razonar y de tomar decisiones, el potencial de aprendizaje, las relaciones

personales, habilidad de trabajo en equipo, el espíritu emprendedor, como también aspectos psicológicos y sociológicos son trascendentales para la estrategia de competitividad.

2. Identificar las capacidades de la empresa

Grant (2006) en la identificación de las capacidades, y entender la estructura de la misma, se maneja dos razones: en principio las capacidades funcionales, las que refiere a las diferentes áreas funcionales; subsiguiente a esto se efectúa las acciones de la cadena del valor, componiendo actividades secuenciales, el cual se divide en esenciales (conversión de materias primas y el trato con los clientes) y en actividades de apoyo. Estas dos razones requieren de ejecutar procesos complejos, debido que las capacidades funcionales alcanzan muchas cualidades especializadas referente a actividades individuales, como también se precisa que estas tengan una integración interfuncional, dentro de estas están la planeación estratégica, capacidad de emprendimiento, los presupuestos de capital, etc. Es así que es necesario de un análisis de capacidad pudiendo ser general o especializada y separada en niveles menores, formando mayor problema al evaluar las capacidades de más alto nivel el cual demandan de la integración del conocimiento de los especialistas funcionales.

Nelson y Winter (1982) la manera de interactuar los recursos, cohesionarlos, y organizarlos complementando con prácticas organizativas, manifiesta y refiera a las capacidades administrativas y operativas de la organización, formadas por una cadena de acciones, que se relaciones estrechamente, sin requerir o necesitar de una comunicación verbal o dirección especial.

Harrison (1987) señala para que la organización consiga una ventaja competitiva se requiere de productos que se ajusten al entorno dinámico, es decir de un carácter flexible siendo este el apoyo de la estructura organizacional, con una comunicación clara y abierta que origine la innovación y creatividad, que permita la participación, con una estructura horizontal.

3. Evaluar el potencial de generación de rentas de los recursos y capacidades

Grant (2006) menciona, en razón a la contribución que aporten a establecer ventajas competitivas, a conservar como a la apropiación de los beneficios propias de esta, manejan criterios para la evaluación en posibilitar la generación de beneficios de los recursos y capacidades:

- Establecer una ventaja competitiva: fundándose en el objetivo de crear capacidad de beneficios, se demanda que los recursos sean:
 - Escasos, esto refiere que no sean fácilmente negociables o adquiribles que no abundan en el mercado. esto no se trata que no estén disponibles al consumidor o cliente final, sino que no estén al acceso de las empresas que los requieren.
 - Relevantes, es decir que se vincule con los factores claves de éxito siendo flexibles a los cambios dinámicos y se ajusten a las necesidades.

- Mantener la ventaja competitiva: una vez lograda la ventaja competitiva, el paso siguiente es mantenerla y para esto se requiere:
 - De durabilidad en el tiempo, los avances tecnológicos hacen que se vuelvan obsoletas los recurso acortando así el ciclo de vida de estas; asimismo hay recursos que se prolongan, tales como el aumento de la reputación, el conocimiento de la empresa, mientras no sucedan casos como, complicaciones masivas de calidad o defraudación, o atente con el medio ambiente donde realiza sus actividades, etc.
 - difícil transferibilidad, esto se refiere a la exclusividad de la organización logrando ventaja, la dificultad para transferir entre empresas es decir que no sean fáciles de adquirir en el mercado. este criterio se fortifica al mantener los siguientes aspectos: la estabilidad geográfica; la información mediana respecto a la calidad y productividad de los recursos, la interrelación y el complemento entre ellos, como los procesos estructurados y la composición de rutina

- De dificultosa replicabilidad en el mercado por parte de la competencia, cuando no puedan reproducirlo fácilmente o conseguir copiar, o si lo logran, mantener la ventaja mediante la eficiencia y en costos, manteniendo la fortaleza del aprendizaje y experiencia que le dan una posición a la organización que inicialmente lo desarrollo y por ende lo posee.

Grant (2006) el beneficio que se logran al Apropiarse de la ventaja competitiva, al obtener menos dependencia de individuos específicos y conseguir establecer rutinas organizativas, mediante la administración de conocimiento que permitan transformar los conocimientos tácitos en explícitos, salvaguardando el conocimiento, basándose en las normas legales de patentes y propiedad intelectual; se conseguirá el poder de negociación de la organización, logrando rendimientos con la estrategia basada en recursos y capacidades pueden quedar en los colaboradores, y en las organización en sí, alcanzando que sean los inversionistas los que se favorezcan de las ventajas competitivas.

4. Seleccionar las estrategias para mejorar las capacidades

Grant (2006) toda organización para que logre una ventaja competitiva llevadera y sostenible en el tiempo es necesario que estos cuenten con recursos característicos, propios, y estratégicos, planteando obstáculos o dificultando a la competencia en identificar y replicar la estrategia. Consiguiendo de esta forma aprovechar al máximo las oportunidades y beneficios del entorno, para esto es necesario cumplir con algunos criterios como, ser difíciles de imitar o remplazar, ser escasos y valiosos, tales como las patentes, reputación de la organización, las tecnologías cultivadas y el conocimiento propio, entre otros.

Asimismo; Grant (2006) en las organizaciones para lograr mayor eficiencia en la productividad y por ende en la competitividad, es ineludible contar con recursos superiores, el cual permita con el mínimo de estos se pueda realizar un valor de operación explícito, o se consiga el mayor resultado de un nivel dado de recursos. También, se debe buscar la facultad utilizar los recursos existentes en usos más

rentables. Al igual que los activos intangibles se hace complicado reconocer y valorar los recursos y capacidades relevantes; si bien se han realizado convenientemente teorías en este alcance, en la práctica son escasas las empresas que lo logran valorarlos.

5. Identificar las carencias de recursos y desarrollo de la base de recursos y capacidades

Cardona (2010) para lograr ventajas competitivas basadas en los recursos y capacidades, se requiere neutralizar amenazas del entorno y de aprovechar las oportunidades, en aplicación a la estrategia a seguir, es conveniente seguir el siguiente proceso:

- Establecer los recursos que son notables y característicos a los de la competencia.
- En función de los aspectos claves de éxito se efectúa una valoración, determinando sus fortalezas específicas y debilidades claves, así también se identifica a los que no son trascendentales o relevantes. Esto requiere análisis y estudio profundo, el intercambio de otros puntos de vista de los aspectos indicados, es importante efectuar procesos de benchmarking, para tener informes de mejores prácticas.
- Desarrollar o adquirir recursos y capacidades con el fin de impulsar otros productos o mercados, aumentar los beneficios y potencializar las debilidades puntuales halladas de estos, son opciones para mejorar en este proceso, asimismo las alianzas, las mejoras incrementales, la subcontratación de actividades en las que no se es eficiente, fusiones, y mejoras incrementales, entre otras, permiten lograr ventajas competitivas logrando resultados óptimos, para esto es necesario proyectos a largo plazo.
- Los recursos y capacidades requieren de ser flexibles y permanente adecuación al entorno cambiante, para aprovechar las oportunidades.
- Para la puesta en marcha de la estrategia se requiere de una fase conveniente de planeación financiera el cual permitirá una evaluación cuantitativa y la valoración de los recursos y capacidades.

2.2.3 Las micro y pequeñas empresas

a) Definición:

Carpintero (1998) para el autor constituyen pequeñas unidades de producción y prestación de servicios; cuyas características se distinguen en los siguientes elementos: “de capital, trabajo y tecnología”; aunque no tenga un desarrollo superior y puede estar integrado a un carácter precario

Según Ministerio de trabajo y Promoción de empleo, LEY N° 30056, (2013) las micro y pequeña constituyen unidades económicas formado por una persona natural o jurídica, su organización o gestión empresarial puede tener cualquier forma según las normas legales vigentes, y de acuerdo a la finalidad de la actividad empresarial tales como las actividades de producción, extracción, transformación, prestación de servicios o comercialización de bienes. En consecuencia, MYPE significa micro y pequeña empresa, con características propias y tamaños diferentes según el monto de la unidad impositiva tributaria (UIT), con excepción al régimen laboral aplicado a las micro empresas.

Antúnez (2009) igual que el autor anterior, las MYPES constituyen pequeñas unidades productivas, de servicios y actividades comerciales, de acuerdo a la LEY que especifica la unidad económica MYPE, sea formada por una persona natural o jurídica; y de diferentes formas de organización o distintos tipos de gestión empresarial y que tiene por finalidad realizar actividades de “extracción, transformación, producción o prestación de servicios”.

b) Características de micro y Pequeñas Empresas (MYPES):

Según Ministerio de trabajo y Promoción de empleo, LEY N° 30056, (2013):

Según el nivel de ventas anuales:

- La microempresa hasta el monto máximo de 150 Unidades Impositivas Tributarias – UIT de ingreso al año.
- La pequeña empresa partir de monto máximo señalado para las microempresas y hasta 1700 Unidades Impositivas Tributarias – UIT, según la LEY N° 30056 del ministerio de trabajo.

c) Importancia de micro y Pequeñas Empresas:

Nathan (2009) sostiene que: forman parte de un segmento muy importantes en la creación de fuentes de trabajo; porque más del 80% de la PEA que están trabajando, son los que generan el 45% del PBI. Desde esta perspectiva se consideran que la MYPE son organizaciones que generan diversas fuentes de trabajo para la población peruana y ayudan a cumplir y/o ayudar las políticas de lucha contra la pobreza; ya que generan muchos puestos de trabajo; al generar ingresos a los trabajadores están reduciendo la pobreza; al tener una característica emprendedora permite motivar el espíritu empresarial de la población; constituyéndose la fuente principal en el proceso de desarrollo del sector privado; porque es una forma de mejorar la distribución del ingreso; además de contribuir al ingreso económico nacional, conjuntamente apoyando el crecimiento económico del país.

d) Tipos de micro y Pequeñas Empresas (MYPES):

Según Consejo Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN) Perú MYPES:
Las MYPES se clasifican en:

Micro y pequeñas empresas de subsistencia: conforman una unidad económica que se caracterizan por la falta de capacidad de generación de utilidades; sus actividades no se dedican a la transformación sea de materiales porque utilizan solamente tecnología artesanal, estas micro empresas tienen flujo de caja vital que no son importantes en forma significativa.

Micro y pequeñas empresas de emprendimiento: son iniciativas empresariales que se incuban orientado a la autorrealización para generar ingresos; aun cuando están orientados a la creatividad, a la innovación, a la conversión de una situación económica cada vez mejor y deseable; ya sea iniciando un negocio o para mejorar competitivamente su microempresa.

Micro y pequeñas empresas de acumulación: este tipo de MYPES tienen capacidad para la generación de utilidades que le permite conservar su capital y reinvertir en el proceso de crecimiento empresarial; en otros casos poseen mayor cantidad de activos, evidenciando más capacidades de crear empleos.

e) Crecimiento de micros y pequeñas empresas (MYPES):

Bernilla (2009) según el autor predice un futuro incierto a las MYPE por su baja productividad y tener una finalidad de subsistencia familiar, en un 90%. Estos factores obstaculizan su potencial de crecimiento. En muchos casos los empresarios reducen sus costos y de esta manera aumentan sus ganancias, recurriendo a la subcontratación, con una remuneración por debajo del sueldo mínimo y con mayores jornadas de trabajo; sin beneficios estipulados por las leyes laborales vigentes.

Terrones (2013) sostiene que en el país existen un aproximado de 3.5 millones de micro y pequeñas empresas, representando el 45% de aporte al producto bruto interno (PBI) según el informe de la corporación financiera de desarrollo (COFIDE); experimentando en los últimos años un crecimiento un crecimiento que está dinamizando la economía, según el reporte del gerente de desarrollo de la institución; haciendo una formalización creciente anualmente, realizándolo mediante internet.

En el presente año habría un aumento de 1,200 de micro y pequeñas empresas a la cadena exportadora, según el informe del presidente de la Sociedad Peruana de Pymes (SPP); por la razón de que 2,500 MYPES pudieron incorporarse al mercado de exportación hacia mercados internacionales; porque tuvieron la

oportunidad de lograr estos mercados aprovecharon las MYPES del Sector textil, calzado y maderero, de acuerdo al informe del diario oficial El Peruano; ya que en la actualidad de las micro empresas y cerca del 5% de las pequeñas empresas ejecutan operaciones de exportación directa a los mercados internacionales.

2.2.4 Alquiler maquinarias y equipos de construcción

Según, la real academia española (1992) define a la construcción como el trabajo o consecuencia de construir. subsiguientemente al referirnos al significado del vocablo “Construir”, hallamos que refiere a edificar, obra de arquitectura, un monumento, fabricar, hacer una nueva planta o cualquier obra pública.

La actividad referente a la construcción dentro de la clasificación industrial internación uniforme (CIUU) las dividen en subdivisiones, las cuales están divididas en otras más detalladas, es así que hallamos a la división 45 el cual se subdivide en las siguientes clases:

- 451 4510 Preparación del terreno.
- 452 4520 Construcción de edificios completos o de partes de edificios; obras de ingeniería civil.
- 453 4530 Acondicionamiento de edificios.
- 454 4540 Terminación de edificios.
- 455 4550 Alquiler de equipo de construcción o demolición dotado de operarios

Según la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIUU) se refiere a la actividad de Alquiler de equipo de construcción y demolición dotado de operarios el cual incluye el arrendamiento de maquinaria y equipo de construcción, asimismo están incluidos el alquiler de camiones grúa, todo estas respectivamente estén proporcionados de operarios, para estar considerados en el Clase 4550 del CIUU.

Asimismo, en el caso que la renta de la maquinaria y equipo de construcción no se considera al operario, esta actividad consecuentemente pasaría a la clasificación de alquiler de maquinaria y equipo de construcción y de ingeniería civil, el mismo que está dentro de la clase 7122 del CIUU. Esta división incluye: El alquiler de maquinaria destinada a la construcción y movimiento de tierras: maquinaria de cargador frontal, apisonadoras, niveladoras de carreteras, excavadoras, entre otros, así también está considerado la renta de andamios sin montaje ni desplazamiento.

2.3 Marco conceptual de la investigación

Alquiler:

Acción de alquilar precio por el que se alquila alguna cosa. Renta.

Capacidad:

cualidad, circunstancia o aptitud para hacer algo.

Competitividad:

capacidad de competir. Rivalidad o competencia para conseguir algo.

Construcción:

Acción y efecto de construir. Actividad o técnica de construir.

Empresa:

Acción de emprender. Acción arriesgada o de cierta dificultad, en especial cuando se emprende con la intervención de varias personas.

Maquinaria:

Conjunto de máquinas para un fin determinado.

Pequeña:

Que es de menor tamaño que otro de su misma especie.

Rubro:

Título o rótulo. Conjunto de artículos de consumo de un mismo tipo o relacionados con una determinada actividad.

Sector:

Parte o subdivisión delimitada de un todo. Ámbito en el que se desarrolla una determinada actividad: ejemplo sector de la construcción.

Servicio:

Acción de servir. Actividad que consiste en servir.

Recursos:

Acción y efecto de recurrir. Medio al que se recurre o se puede recurrir para lograr algo.

Teoría:

Conocimiento especulativo, ideal, independiente de toda explicación. Conjunto de teoremas y leyes organizados sistemáticamente, sometidos a una verificación experimental y encaminados a establecer la veracidad de un sistema científico (Diccionario Enciclopédico,2012).

III. Metodología

3.1. Diseño de la investigación

La investigación fue, diseño no experimental, transeccional o transversal, no experimental, porque no se manipuló deliberadamente la variable de estudio, transversal, debido que la recolección de datos se realizó en un sólo momento o tiempo único. De un tipo descriptivo porque se estudiaron las características relacionadas a la competitividad, bajo la concepción teórica de recursos y capacidades de la empresa del sector construcción en el Distrito de Independencia, a partir del registro de datos de la realidad natural. Y de nivel cuantitativo, porque en el análisis y procesamiento de datos se utilizó la matemática y la estadística

3.2. Población y muestra

3.2.1 Población

La población estuvo conformada por los gerentes de las 15 gerentes de las MYPES, del rubro alquiler maquinarias y equipos de construcción del distrito Independencia; de acuerdo al reporte de la mesa de partes de la SUNAT.

3.2.2 Muestra

Comprendió un subgrupo de la población, seleccionado intencionalmente; siendo un grupo reducido de personas de la población en su conjunto, previa evaluación de sus características particulares, con la finalidad de inferir sus características a toda la población (Quezada, 2010).

Por lo tanto, el tamaño de la muestra censal refleja la misma cantidad (15 gerentes) ya que la población fue relativamente pequeña.

3.3 Definición y operacionalización de variables e indicadores

Variable		Definición Operacional			
		Dimensión		Indicador	
Denominación	Definición Conceptual	Denominación	Definición Conceptual	Denominación	Definición Conceptual
Competitividad bajo la teoría de RECURSOS Y CAPACIDADES de la empresa	Capacidad para proveer a sus ciudadanos con cada vez mejores niveles de vida sobre unos fundamentos de sostenibilidad y de acceso al trabajo para aquellos que lo rodean	Identificar los recursos de la empresa	El stock de factores disponibles y controlables por la empresa para desarrollar una estrategia competitiva	Recursos tangibles	Los recursos físicos y financieros
				Recursos intangibles	Los recursos humanos, el valor de una marca comercial, las patentes y derechos de fabricación, la reputación y la relación con los clientes y proveedores, la cultura empresarial y la tecnología.
		Identificar las capacidades de la empresa	Son aquellas que surgen del aprendizaje colectivo de la organización, especialmente las relativas al modo de coordinar las diversas técnicas de producción e integrar las múltiples corrientes de tecnología o llamadas competencias nucleares	Competencias tecnológicas	No soló incluye la tecnología propiamente dicha, sino todos los elementos del saber y de la experiencia acumulados por la empresa
				Competencias personales	Concerniente a las actitudes, aptitudes y habilidades de los miembros de la organización,
				Competencias organizativas	Propias del proceso de la organización
				Alcance de la ventaja competitiva	Las empresas deberán ser distintas (heterogéneas) en termino de sus recursos
	La capacidad que tiene una organización pública o privada, con o sin fines de lucro, de lograr y mantener ventajas que lo permitan consolidar y mejorar su posición en el entorno socioeconómico en el que se desenvuelve	Evaluar el potencial de generación de rentas de los recursos y capacidades	Joyas de la corona de la empresa y por ello necesitan ser protegidos	Mantenimiento de la ventaja competitiva	Del tiempo que estos se mantengan, ello depende de la durabilidad de los mismos sobre lo que fundamenta la ventaja. Mientras más dure los recursos serán una base más segura para la ventaja competitiva.
				Posibilidad de apropiación	Habilidad de la empresa para apropiarse de estas rentas.
	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	Seleccionar las estrategias para mejorar las capacidades	Diseñar una estrategia que haga el más efectivo uso de los recursos y capacidades de la empresa	Recursos y capacidades durables	Recursos que se prolongan tales como el aumento de la reputación de la empresa, el conocimiento
				Recursos y capacidades difíciles de identificar y comprender	Recursos característicos, propios, y estratégicos, planteando obstáculos o dificultando a la competencia en identificar y replicar la estrategia.
		Identificar las carencias GAP de recursos y desarrollo de la base de recursos y capacidades	La valoración y explotación del conjunto de recursos y capacidades existentes en la empresa	Recursos y capacidades no fáciles replicables	No puedan reproducirlo fácilmente o conseguir copiarlo
				Invertir en reponer, aumentar y mejorar los recursos básicos de la empresa	Inversión necesaria para mantener, desarrollar y extender los recursos y capacidades de la empresa.

3.4. Técnicas e instrumentos de Recolección de datos

Para la recolección de la información se empleó a la técnica de la encuesta como instrumento, Consistió en un formato elaborado por el responsable de la investigación, un cuestionario dirigido a los gerentes estructurado por 17 preguntas y respuestas, relacionadas a los aspectos generales de los gerentes (4) y a la variable en estudio: recursos y capacidades de la empresa (13) (Armendáriz Sanz José Luis, 2011), el cual posee cinco alternativas de respuesta (escala de Likert): Nunca (1), muy pocas veces (2), Algunas veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5), para lo cual se utilizó un cuestionario validado por 03 docentes expertos de la escuela de Administración (2015 – I).

3.5. Plan de análisis

La información obtenida de la aplicación de técnicas e instrumento, los cuales en esta etapa fueron ingresados en el programa estadístico SPSS versión 23.0 con la finalidad de realizar el procesamiento de datos recolectados, para la clasificación, ordenamiento, codificación, tabulación, presentación en tablas, figuras y análisis estadísticos

3.6 Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Variable	Población Y Muestra	Metodología Y Diseño De La Investigación	Instrumento Y Procedimiento
<p>General</p> <p>¿Cómo son las principales características de la competitividad bajo la teoría de recursos y capacidades de la empresa en las micro y pequeñas empresas del sector servicios, rubro alquiler maquinarias y equipos construcción del distrito independencia, 2015?</p>	<p>General:</p> <p>Determinar las principales características de la competitividad en las micro y pequeñas empresas servicios, rubro alquiler maquinarias y equipos construcción del distrito independencia, 2015.</p> <p>Específicos:</p> <p>a) Determinar las principales características de los gerentes de las Micro y Pequeñas Empresas del sector servicio, rubro alquiler maquinarias y equipos de construcción del distrito de Independencia.</p> <p>b) Determinar las características de la competitividad bajo la teoría de recursos y capacidades de la empresa en las micro y pequeñas empresas del sector servicio, rubro alquiler maquinarias y equipos de construcción del distrito Independencia.</p>	<p>La competitividad en las micro y pequeñas empresas servicios, rubro alquiler maquinarias y equipos de construcción</p>	<p>Población:</p> <p>La población estuvo conformada por los gerentes de las 15 gerentes de las MYPES, del rubro alquiler maquinarias y equipos de construcción del distrito Independencia; de acuerdo al reporte de la mesa de partes de la SUNAT</p> <p>Muestra censal</p> <p>El tanto, el tamaño de la muestra censal refleja la misma cantidad (15 gerentes) ya que la población fue relativamente pequeña.</p>	<p>Tipo y Nivel:</p> <p>Es cuantitativo transeccional, porque se buscó describir las características de la competitividad en las micro y pequeñas empresas servicios, rubro alquiler maquinarias y equipos de construcción del distrito de Independencia</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimental (Transeccional o Transversal), porque se recolectaron los datos en un sólo tiempo único.</p>	<p>Técnica:</p> <p>- Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <p>- Cuestionario</p>

3.7 Principios éticos

De acuerdo a la posición de los autores Pollit y Hungler (1984), en las reuniones de Viena y Helsinki, se establecieron los siguientes principios éticos de la investigación, que en el presente estudio se tomó en cuenta:

El conocimiento informado: este principio se cumplió a través de la información que se dio a los gerentes de las MYPES, sobre los objetivos del cuestionario y su utilidad, solamente para el trabajo de investigación.

Privacidad: toda la información recibida en el presente estudio se mantuvo en secreto y se evitó ser expuesto, respetando la intimidad de los gerentes, siendo útil sólo para fines del trabajo de la investigación.

Honestidad: se informó a los gerentes los fines de la investigación, cuyos resultados se plasmaron en el informe final de tesis.

Respeto a la dignidad de la persona humana: consistió en no mellar la dignidad de la persona antes, durante y después de la recolección de datos de la muestra de estudio.

IV. Resultados

4.1 Resultados

Tabla 1. *Distribución según Edad de los gerentes*

Escala	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa Porcentual	Frecuencia relativa porcentual acumulada
De 15 a 25 años	0	0,0%	0,0%
De 26 a 35 años	0	0,0%	0,0%
De 36 a 45 años	3	20,0%	20,0%
De 46 a mas	12	80,0%	100,0%
Total	15	100%	

Fuente: Cuestionario aplicado a los gerentes de las MYPES sector servicio - rubro alquiler maquinarias y equipos construcción

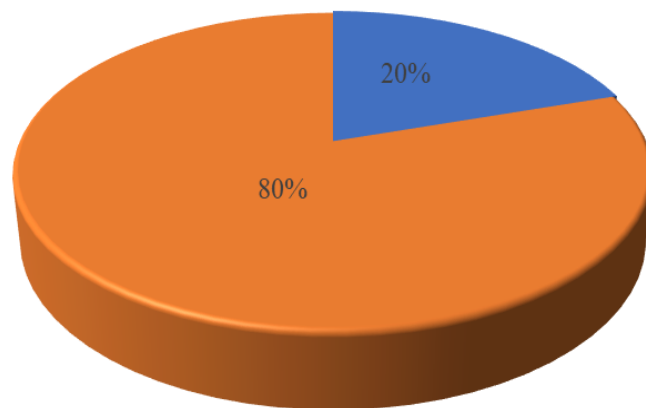


Figura 1. Distribución según Edad de los gerentes

Fuente: Tabla 1

Interpretación: Del 100% de encuestados en las MYPES del servicio alquiler maquinarias y equipos de construcción del distrito de Independencia, el 80% de la población tienen de 46 a más años, y el 20% tienen un rango de 36 a 45 años

Tabla 2. Distribución según género de los gerentes

Escala	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa Porcentual	Frecuencia relativa porcentual acumulada
Femenino	0	0%	100%
Masculino	15	100%	100%
Total	15	100%	

Fuente: Cuestionario aplicado a los gerentes de las MYPES sector servicio - rubro alquiler maquinarias y equipos construcción

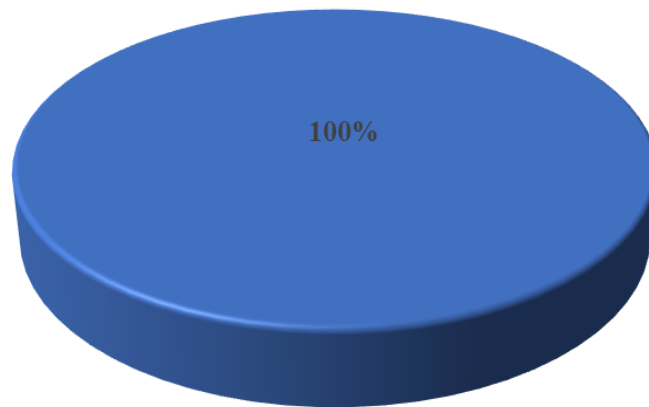


Figura 2. Distribución según género de los gerentes

Fuente: Tabla 2

Interpretación: Del 100% de encuestados en las MYPES del servicio alquiler maquinarias y equipos de construcción del distrito de Independencia, el 100% son del sexo Masculino y el 0% representa el sexo Femenino.

Tabla 3. Distribución de la muestra, según grado de instrucción

Escala	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa Porcentual	Frecuencia relativa porcentual acumulada
Primaria	0	0%	0%
Secundaria	0	0%	0%
Superior no universitaria	9	60%	60%
Superior universitario	6	40%	100%
Total	15	100%	

Fuente: Cuestionario aplicado a los gerentes de las MYPES sector servicio - rubro alquiler maquinarias y equipos construcción

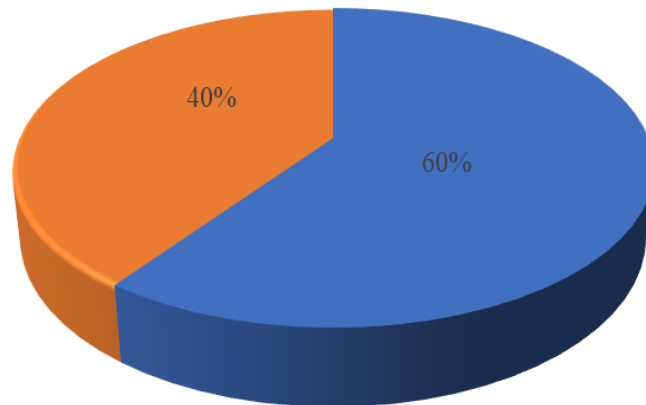


Figura 3. Distribución de la muestra, según grado de instrucción

Fuente: Tabla 3

Interpretación: Del total de los gerentes encuestados el 60% Afirmaron tener grado de instrucción superior no universitario y el 40% afirmaron que tuvieron nivel superior universitario.

Tabla 4. *Distribución de la muestra, según tiempo en la empresa.*

Escala	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa Porcentual	Frecuencia relativa porcentual acumulada
1 año – 2 años	0	0%	0%
2 años – 3 años	0	0%	0%
3 años a mas	15	100%	100%
Total	15	100%	

Fuente: Cuestionario aplicado a los gerentes de las MYPES sector servicio - rubro alquiler maquinarias y equipos construcción

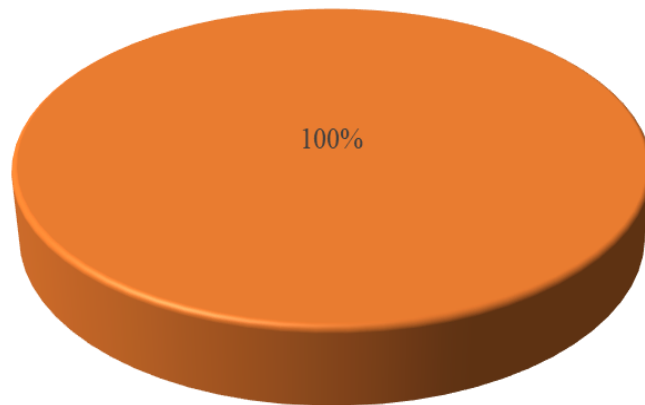


Figura 4. *Distribución de la muestra, según tiempo en la empresa.*

Fuente: Tabla 4

Interpretación: Del 100% de encuestados en las MYPES del servicio alquiler maquinarias y equipos de construcción del distrito de Independencia, el 100% indicaron tener más de 3 años en la empresa.

Tabla 5. *Distribución, los equipos, herramientas y el capital están controlados y están disponibles.*

Escala	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa Porcentual
Nunca	0	0,0%	0,0%
Muy pocas veces	0	0,0%	0,0%
Algunas veces	1	6,7%	6,7%
Casi siempre	5	33,3%	40,0%
Siempre	9	60,0%	100,0%
Total	15	100%	

Fuente: Cuestionario aplicado a los gerentes de las MYPES sector servicio - rubro alquiler maquinarias y equipos construcción

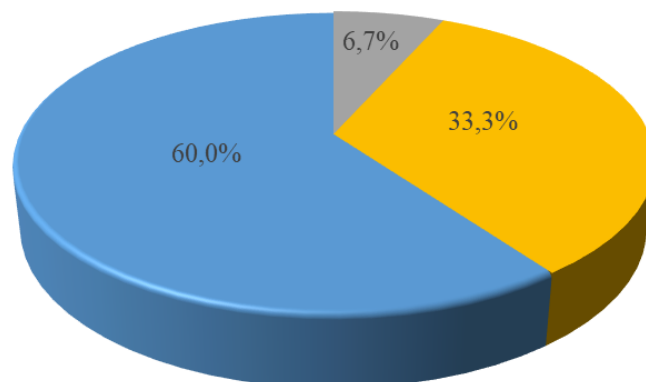


Figura 5. *Distribución, los equipos, herramientas y el capital de trabajo están controlados y están disponibles.*

Fuente: Tabla 5

Interpretación: Del 100% de encuestados en las MYPES del servicio alquiler maquinarias y equipos de construcción del distrito de Independencia, el 60% afirman que siempre los equipos, herramientas y capital están controlados y disponibles para realizar el servicio.

Tabla 6. *Distribución, según las patentes, la reputación del servicio se les asigna valor monetario*

Escala	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa Porcentual
Nunca	5	33,3%	33,3%
Muy pocas veces	6	40,0%	73,3%
Algunas veces	4	26,7%	100,0%
Casi siempre	0	0,0%	100,0%
Siempre	0	0,0%	100,0%
Total	15	100%	

Fuente: Cuestionario aplicado a los gerentes de las MYPES sector servicio - rubro alquiler maquinarias y equipos construcción

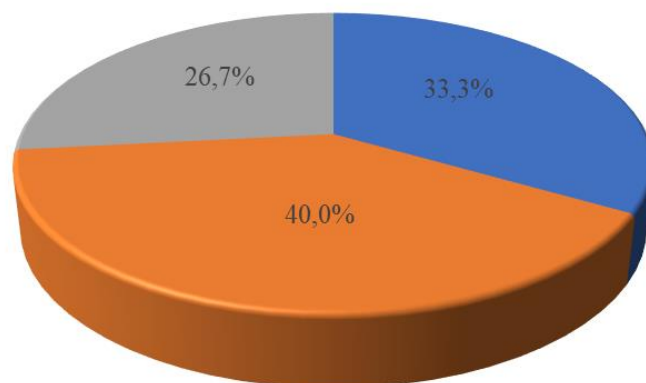


Figura 6. *Distribución, según las patentes y derechos de fabricación, la reputación e imagen del servicio se les asigna un valor monetario.*

Fuente: Tabla 6

Interpretación: Del total de gerentes encuestados el 40% afirma muy pocas veces las patentes y derechos de fabricación, la reputación e imagen del servicio se les asigna un valor monetario.

Tabla 7. Distribución, según relación de las capacidades obtenidas como la experiencia en los diversos procesos del servicio prestado

Escala	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa Porcentual
Nunca	1	6,7%	6,7%
Muy pocas veces	2	13,3%	20,0%
Algunas veces	4	26,7%	46,7%
Casi siempre	8	53,3%	100,0%
Siempre	0	0,0%	100,0%
Total	15	100%	

Fuente: Cuestionario aplicado a los gerentes de las MYPES sector servicio - rubro alquiler maquinarias y equipos de construcción

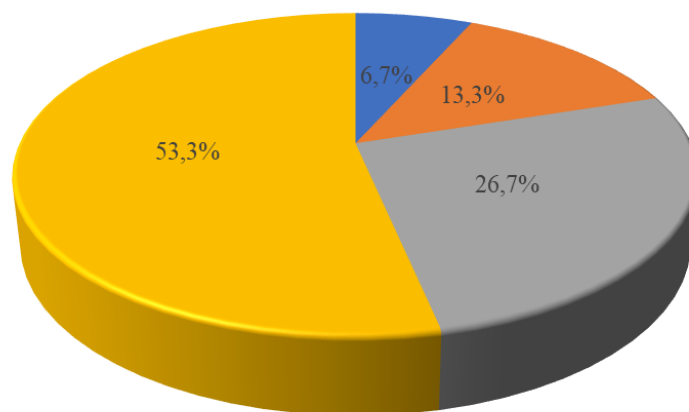


Figura 7. Distribución, según relación de las capacidades obtenidas como la experiencia en los diversos procesos del servicio prestado

Fuente: Tabla 7

Interpretación: Del 100% de encuestados en las MYPES del servicio alquiler maquinarias y equipos de construcción del distrito de Independencia, el 53,3% casi siempre relaciona las capacidades obtenidas como la experiencia en los diversos procesos del servicio prestado

Tabla 8. *Distribución, según los trabajadores tienen conocimientos del reglamento, políticas, y procedimientos de la empresa*

Escala	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa Porcentual
Nunca	0	0,0%	0,0%
Muy pocas veces	0	0,0%	0,0%
Algunas veces	2	13,3%	13,3%
Casi siempre	4	26,7%	40,0%
Siempre	9	60,0%	100,0%
Total	15	100%	

Fuente: Cuestionario aplicado a los gerentes de las MYPES sector servicio - rubro alquiler maquinarias y equipos de construcción

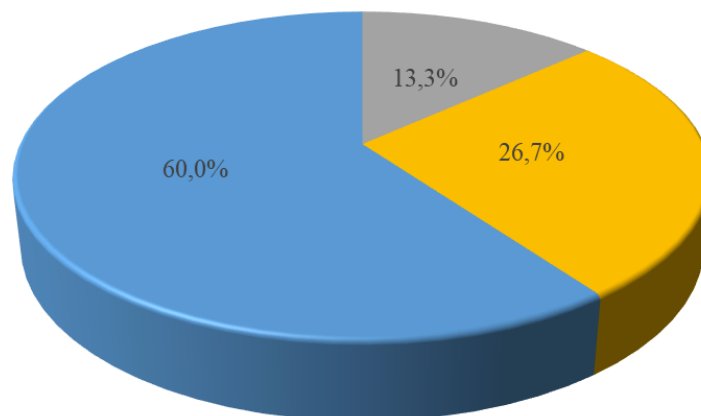


Figura 8. *Distribución, según los trabajadores tienen conocimientos del reglamento, políticas, y procedimientos de la empresa*

Fuente: Tabla 8

Interpretación: Del 100% de encuestados en las MYPES del servicio alquiler maquinarias y equipos de construcción del distrito de Independencia, el 60% afirma que siempre los trabajadores tienen conocimientos del reglamento, políticas, y procedimientos de la empresa.

Tabla 9. Distribución, según La empresa basada en sus recursos y capacidades tiene claro que la diferencia de sus competidores

Escala	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa Porcentual
Nunca	0	0,0%	0,0%
Muy pocas veces	2	13,3%	13,3%
Algunas veces	4	26,7%	40,0%
Casi siempre	5	33,3%	73,3%
Siempre	4	26,7%	100,0%
Total	15	100%	

Fuente: Cuestionario aplicado a los gerentes de las MYPES sector servicio - rubro alquiler maquinarias y equipos de construcción

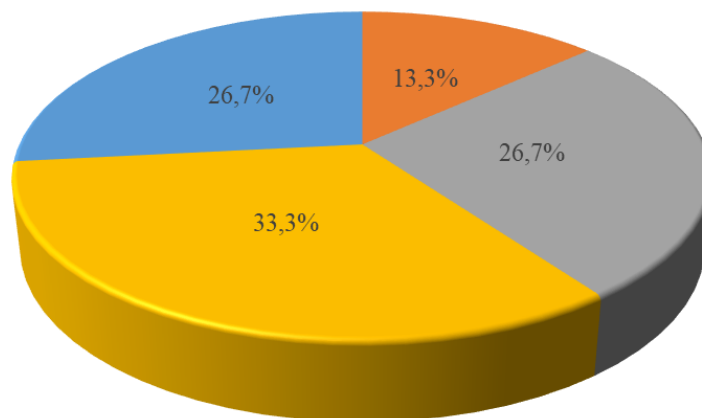


Figura 9. Distribución, según La empresa basada en sus recursos y capacidades tiene claro que la diferencia de sus competidores

Fuente: Tabla 9

Interpretación: Del 100% de encuestados en las MYPES del servicio alquiler maquinarias y equipos de construcción del distrito de Independencia, el 33,3% afirma casi siempre la empresa, basado en sus recursos y capacidades tiene claro que la diferencia de sus competidores

Tabla 10. *Distribución, según elementos que los diferencia frente a su competencia son contantes*

Escala	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa Porcentual
Nunca	0	0,0%	0,0%
Muy pocas veces	0	0,0%	0,0%
Algunas veces	2	13,3%	13,3%
Casi siempre	4	26,7%	40,0%
Siempre	9	60,0%	100,0%
Total	15	100%	

Fuente: Cuestionario aplicado a los gerentes de las MYPES sector servicio - rubro alquiler maquinarias y equipos de construcción

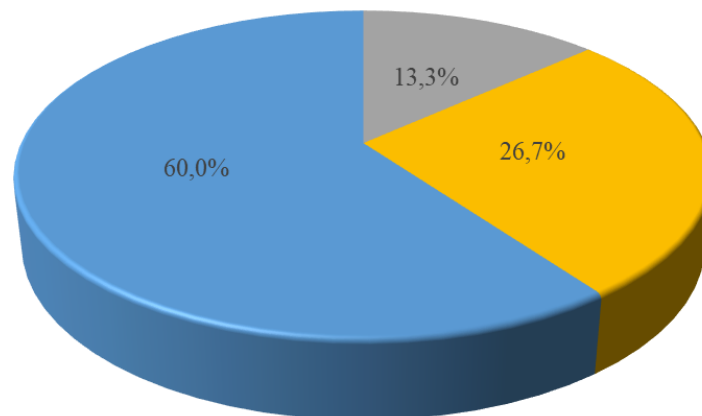


Figura 10. *Distribución, según elementos que los diferencia frente a su competencia son contantes*

Fuente: Tabla 10

Interpretación: Del 100% de encuestados en las MYPES del servicio alquiler maquinarias y equipos de construcción del distrito de Independencia, el 60% afirma siempre los elementos que los diferencia frente a su competencia son contantes.

Tabla 11. *Distribución, según ventaja del conocimiento, que capacidades y que recursos le permiten incrementar su productividad.*

Escala	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa Porcentual
Nunca	0	0,0%	0,0%
Muy pocas veces	0	0,0%	0,0%
Algunas veces	6	40,0%	40,0%
Casi siempre	4	26,7%	66,7%
Siempre	5	33,3%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los gerentes de las MYPES sector servicio - rubro alquiler maquinarias y equipos de construcción

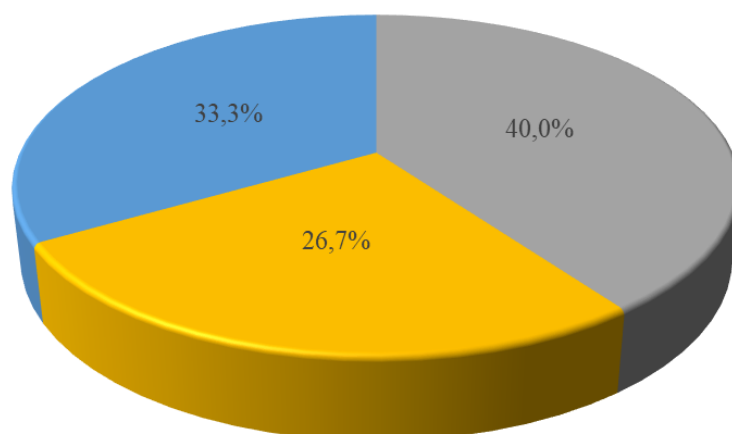


Figura 11. *Distribución, según ventaja del conocimiento, que capacidades y que recursos le permiten incrementar su productividad.*

Fuente: Tabla 11

Interpretación: Del 100% de encuestados en las MYPES del servicio alquiler maquinarias y equipos de construcción del distrito de Independencia, el 40% indica algunas veces toma ventaja del conocimiento, que capacidades y que recursos le permiten incrementar su productividad.

Tabla 12. *Distribución, según diseñan estrategias competitivas tomando como base los recursos y capacidades.*

Escala	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa Porcentual
Nunca	0	0,0%	0,0%
Muy pocas veces	0	0,0%	0,0%
Algunas veces	1	6,7%	6,7%
Casi siempre	4	26,7%	33,3%
Siempre	10	66,7%	100,0%
Total	15	100%	

Fuente: Cuestionario aplicado a los gerentes de las MYPES del rubro alquiler maquinarias y equipos de construcción

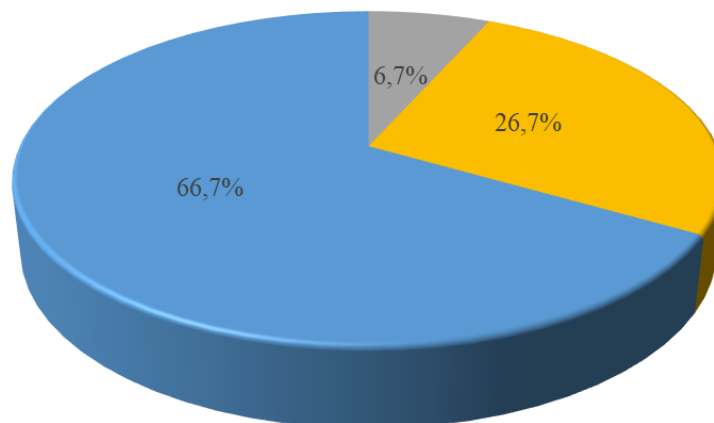


Figura 12. *Distribución, según diseñan estrategias competitivas tomando como base los recursos y capacidades.*

Fuente: Tabla 12

Interpretación:

Del 100% de encuestados en las MYPES del servicio alquiler maquinarias y equipos de construcción del distrito de Independencia, el 66,7% siempre diseñan estrategias competitivas tomando como base los recursos y capacidades.

Tabla 13. *Distribución, según diseñan estrategias buscando que el servicio que se brinda sea difícil de identificar por la competencia*

Escala	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa Porcentual
Nunca	0	0,0%	0,0%
Muy pocas veces	0	0,0%	0,0%
Algunas veces	0	0,0%	0,0%
Casi siempre	5	33,3%	33,3%
Siempre	10	66,7%	100,0%
Total	15	100%	

Fuente: Cuestionario aplicado a los gerentes de las MYPES sector servicio - rubro alquiler maquinarias y equipos de construcción

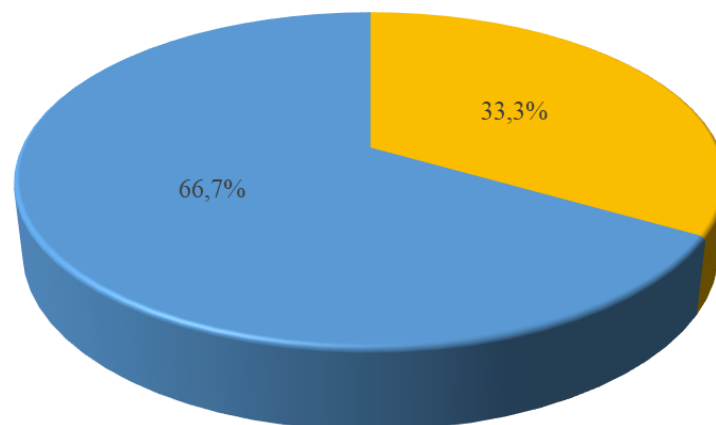


Figura 13. *Distribución, según diseñan estrategias buscando que el servicio que se brinda sea difícil de identificar por la competencia.*

Fuente: Tabla 13

Interpretación: Del 100% de encuestados en las MYPES del servicio alquiler maquinarias y equipos de construcción del distrito de Independencia, el 66,7% siempre diseñan estrategias buscando que el servicio que se brinda sea difícil de identificar por la competencia.

Tabla 14. *Distribución, según se diseñan estrategias para que los servicios de la empresa no sean fáciles de imitar*

Escala	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa Porcentual
Nunca	0	0,0%	0,0%
Muy pocas veces	0	0,0%	0,0%
Algunas veces	1	6,7%	6,7%
Casi siempre	8	53,3%	60,0%
Siempre	6	40,0%	100,0%
Total	15	100%	

Fuente: Cuestionario aplicado a los gerentes de las MYPES sector servicio - rubro alquiler maquinarias y equipos de construcción

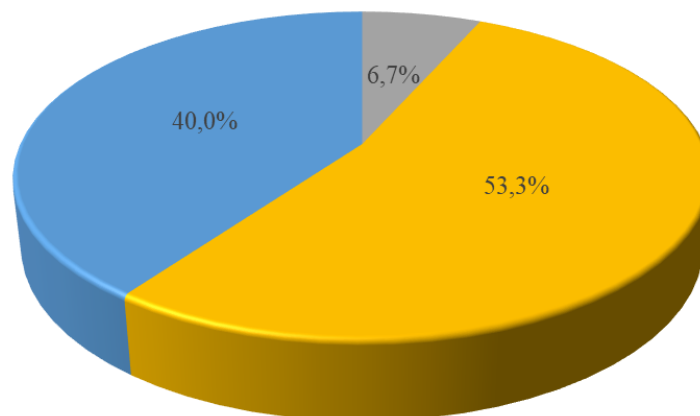


Figura 14. *Distribución, según se diseñan estrategias para que los servicios de la empresa no sean fáciles de imitar.*

Fuente: Tabla 14

Interpretación:

Del 100% de encuestados en las MYPES del servicio alquiler maquinarias y equipos de construcción del distrito de Independencia, el 53,3% menciona que casi siempre diseñan estrategias para que los servicios de la empresa no sean fáciles de imitar.

Tabla 15. *Distribución, según invierte continuamente en reponer los recursos utilizados con los mismos criterios de técnicos calidad*

Escala	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa Porcentual
Nunca	0	0,0%	0,0%
Muy pocas veces	0	0,0%	0,0%
Algunas veces	0	0,0%	0,0%
Casi siempre	9	60,0%	60,0%
Siempre	6	40,0%	100,0%
Total	15	100%	

Fuente: Cuestionario aplicado a los gerentes de las MYPES sector servicio - rubro alquiler maquinarias y equipos de construcción

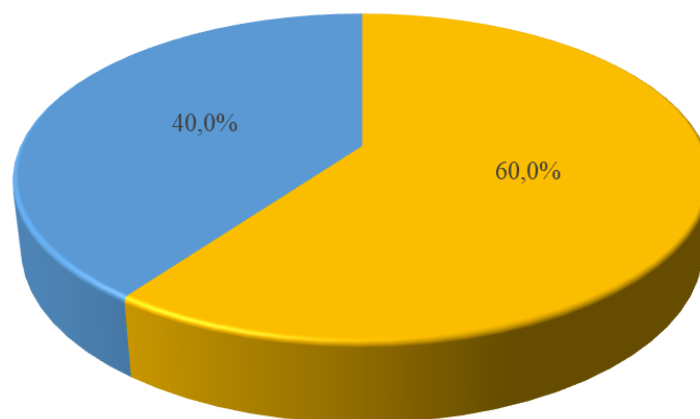


Figura 15. *Distribución, según invierte continuamente en reponer los recursos utilizados con los mismos criterios técnicos de calidad.*

Fuente: Tabla 15

Interpretación: Del 100% de encuestados en las MYPES del servicio alquiler maquinarias y equipos de construcción del distrito de Independencia, el 60% señala que casi siempre invierte continuamente en reponer los recursos utilizados con los mismos criterios técnicos de calidad.

Tabla 16. *Distribución, según invierte en aumentar las capacidades de los trabajadores con criterios técnicos para un servicio de calidad*

Escala	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa Porcentual
Nunca	0	0,0%	0,0%
Muy pocas veces	4	26,7%	26,7%
Algunas veces	6	40,0%	66,7%
Casi siempre	3	20,0%	86,7%
Siempre	2	13,3%	100,0%
Total	15	100%	

Fuente: Cuestionario aplicado a los gerentes de las MYPES sector servicio - rubro alquiler maquinarias y equipos de construcción

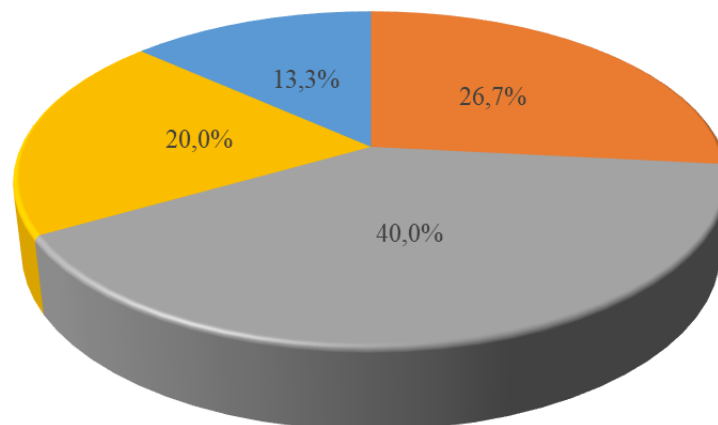


Figura 16. *Distribución, según invierte en aumentar las capacidades de los trabajadores con criterios técnicos para un servicio de calidad.*

Fuente: Tabla 16

Interpretación: Del 100% de encuestados en las MYPES del servicio alquiler maquinarias y equipos de construcción del distrito de Independencia, el 40% refiere que algunas veces invierte en aumentar las capacidades de los trabajadores con criterios técnicos para un servicio de calidad.

Tabla 17. Distribución, según invierte en mejorar y mantener en óptimas condiciones los equipos y maquinaria de la empresa.

Escala	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa Porcentual
Nunca	0	0,0%	0,0%
Muy pocas veces	0	0,0%	0,0%
Algunas veces	0	0,0%	0,0%
Casi siempre	8	53,3%	53,3%
Siempre	7	46,7%	100,0%
Total	15	100%	

Fuente: Cuestionario aplicado a los gerentes de las MYPES sector servicio - rubro alquiler maquinarias y equipos de construcción

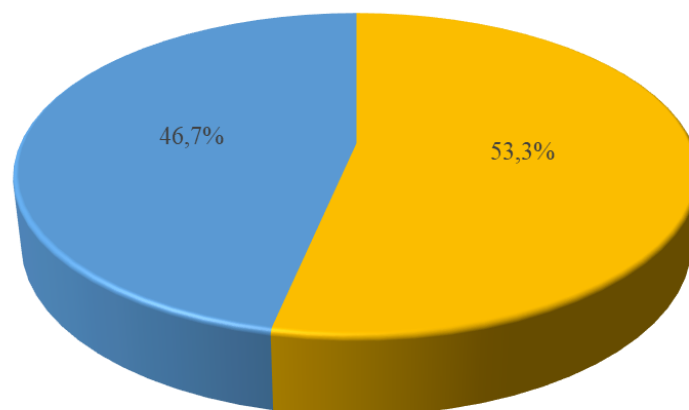


Figura 17. Distribución, según invierte en mejorar y mantener en óptimas condiciones los equipos y maquinaria de la empresa.

Fuente: Tabla 17

Interpretación: Del 100% de encuestados en las MYPES del servicio alquiler maquinarias y equipos de construcción del distrito de Independencia, el 53,3% afirma casi siempre invierte en mejorar y mantener en óptimas condiciones los equipos y maquinaria de la empresa.

4.2 Análisis de resultados

- El 40% de la población tenían de 46 a más años; el 100% son del sexo Masculino; el 60% cuenta con un grado de instrucción superior no universitario; y el 100% tienen más de 3 años en la empresa, es importante la inversión en los recursos, sean humanos o materiales con la finalidad de elevar la producción y productividad fomentando apoyos y servicios como factores importantes en la actividad comercial interna y externa.
- En relación al control y disponibilidad de los equipos, herramientas y capital el 60% afirman que siempre están controlados y disponibles para realizar el servicio. Weston y Brigham (1994) al dividir los diferentes tipos de recursos, se evidencia los recursos físicos las cuales apuntan a los equipos, tecnología física, planta, localización geográfica, infraestructura, acceso a materia prima, y demás factores que influyen al costo de producción. Asimismo, dentro de este grupo se encuentran los recursos financieros, estimados como medio para financiar las inversiones de la organización, donde el fondo puede ser generado internamente la misma que pueden ser aportaciones de capital que realizan los dueños o puede provenir del exterior financiados por terceros en forma de crédito.
- Respecto a las patentes y derechos de fabricación, la reputación e imagen del servicio se les asigna un valor monetario. el 40% de los encuestados afirma muy pocas veces le dan un valor monetario. (Barney y Arikan, 2001) los recursos intangibles cobran mayor significancia al momento de constituir las capacidades empresariales; pero son el mínimo de empresas que las consideran y le dan el valor convenientemente siendo estas las que aportan significativamente en los resultados de la organización en el largo plazo, pero en el balance este tipo de inversión son considerados como gastos al igual que las erogaciones en investigación y desarrollo. la reputación, el cual resalta a las relaciones con los proveedores y con otras unidades, las relaciones con el cliente, la calidad de los productos; y por ultimo las patentes y propiedad

intelectual el cual hace referencia a la protección legal del conocimiento el en consecuencia crea ingresos sostenibles, entre otros.

- En cuanto si relaciona las capacidades obtenidas con la experiencia en los diversos procesos del servicio prestado el 53,3% de los gerentes encuestados señala que casi siempre relaciona las capacidades con la experiencia. (Nelson y Winter, 1982). Señalan que la manera de interactuar los recursos, cohesionarlos, y organizarlos complementando con prácticas organizativas, manifiesta y refiera a las capacidades administrativas y operativas de la organización, formadas por una cadena de acciones, que se relaciones estrechamente, sin requerir o necesitar de una comunicación verbal o dirección especial.
- Referente si los trabajadores tienen conocimientos del reglamento, políticas, y procedimientos de la empresa, se muestra que el 60% afirma que siempre conocen las reglas y políticas. Grant (2006) consideran al capital humano como recurso importante y significativo, las personas que despliegan en los diferentes cargos en la firma donde se desempeñan al igual que las competencias que manejan, entre otros: su experiencia, flexible al cambio, nivel de capacitación, la disposición de adaptación, la forma de razonar y de tomar decisiones, el potencial de aprendizaje, las relaciones personales, habilidad de trabajo en equipo, el espíritu emprendedor, como también aspectos psicológicos y sociológicos es importante para una estrategia competitiva.
- Concerniente, a la diferenciación de los recursos y capacidades respecto de sus competidores el 33,3% señala que casi siempre la empresa basada en sus recursos y capacidades tiene claro que la diferencia de sus competidores. (Barney, 1991; Grant, 2006) Es necesario disponer de recursos distintivos, que sean estratégicos o esenciales, es decir que cumplan los criterios de ser valiosos, escasos y difíciles de imitar o de sustituir, como la reputación de la firma, las patentes y conocimientos únicos y las tecnologías especializadas,

entre otros; con ellos la empresa podrá obtener una ventaja competitiva sostenible y generar el potencial de beneficios

- En relación si los elementos o recursos que los diferencia de los demás son contantes, el 60% de los gerentes encuestados indica que siempre son contantes los recursos y capacidades. (Cardona, 2010) la estimación de los recursos y capacidades y su cuantificación se realiza por medio de un proceso adecuado de planeación financiera, necesario para la implementación y puesta en marcha de la estrategia. Igualmente, para (Grant, 2006) refiere que no es fácil identificar y valorar los recursos y capacidades relevantes, como sucede con los activos intangibles, el recurso humano y las capacidades organizativas; aunque se han desarrollado bastante la teoría en este sentido, en la práctica no muchas empresas lo logran.
- Referente si la empresa tiene pleno conocimiento de que capacidades y que recursos le permiten incrementar su productividad el 40% de los gerentes encuestados señala, algunas veces tomar ventaja del conocimiento de sus capacidades y recursos. Grant (2006) para la organización, es necesario poseer recursos superiores y lograr de ellos una eficiencia para mejorar la productividad y competitividad, lo que sucede cuando se usa el mínimo de recursos para un nivel de operación determinado, o se obtiene el máximo de resultados de un nivel dado de recursos. Igualmente, se debe buscar la posibilidad de emplear los recursos existentes en usos más rentables.
- En cuanto a diseñar estrategias competitivas tomando como base los recursos y capacidades el 66,7% de los encuestados señalan siempre diseñan estrategias competitivas en base a los recursos y capacidades. Grant (2006) al obtener menos dependencia de individuos específicos y conseguir establecer rutinas organizativas, mediante la administración de conocimiento que permitan transformar los conocimientos tácitos en explícitos, salvaguardando el conocimiento, basándose en las normas legales de patentes y propiedad intelectual; se conseguirá el poder de negociación de la organización, logrando rendimientos con la estrategia basada en recursos y capacidades estas puedan

quedar en los colaboradores, y en las organización en sí, alcanzando que sean los inversionistas los que se favorezcan de las ventajas competitivas.

- Respecto al servicio que se brinda sea difícil de identificar por la competencia el 66,7% de los gerentes menciona que siempre diseñan estrategias buscando que el servicio que se brinda sea difícil de identificar. (Barney, 1991; Grant, 2006) refieren que es necesario contar con recursos característicos, que sean estratégicos, obstaculizando que otras organizaciones logren replicar e identificar la estrategia, permitiendo maximizar las oportunidades del entorno de la esta forma la empresa podrá obtener una ventaja competitiva sostenible y generar el potencial de beneficios; para esto es necesario cumplir con algunos criterios como, ser difíciles de imitar o remplazar, ser escasos y valiosos, tales como las patentes, reputación de la organización, la tecnologías cultivadas y el conocimiento propio, entre otros; potencial de beneficios.
- En cuanto a la empresa diseñan estrategias para que los servicios no sean fáciles de imitar se muestra que el 53,3% menciona que casi siempre diseña este tipo de estrategias. (Grant, 2006) los recursos deben ser de dificultosa replicabilidad en el mercado por parte de la competencia, cuando no puedan reproducirlo fácilmente o conseguir copiar, o si lo logran, siempre lograr mantener la ventaja mediante la eficiencia y en costos, manteniendo la fortaleza del aprendizaje y experiencia que le dan una posición a la organización que inicialmente lo desarrollo y por ende lo posee.
- Concerniente, se invierte continuamente en reponer los recursos utilizados con los mismos criterios técnicos de calidad mencionan que casi siempre en un 60% de los gerentes de las MYPES del servicio alquiler maquinarias y equipos de construcción del distrito de Independencia. (Grant, 2006) la durabilidad en el tiempo, los avances tecnológicos hacen que se vuelvan obsoletas los recurso acortando así el ciclo de vida de estas; asimismo hay recursos que se prolongan, tales como el aumento de la reputación, el conocimiento de la empresa, mientras no sucedan casos como, complicaciones masivas de calidad

o defraudación, o atente con el medio ambiente donde realiza sus actividades, etc.

- En relación, invierte en aumentar las capacidades de los trabajadores con criterios técnicos para un servicio de calidad. Se observa que el 40% de los encuestados señala que algunas veces invierte en aumentar las capacidades de los trabajadores con criterios técnicos para un servicio de calidad. Grant (2006) las competencias que manejan, entre otros: su experiencia, el liderazgo, flexible al cambio, nivel de capacitación, la disposición de adaptación, la forma de razonar y de tomar decisiones, el potencial de aprendizaje, las relaciones personales, habilidad de trabajo en equipo, el espíritu emprendedor, como también aspectos psicológicos y sociológicos son trascendentales para la estrategia de competitividad.
- Referente a mantener en óptimas condiciones los equipos y maquinaria de la empresa el 53,3% de los gerentes de las MYPES del servicio alquiler maquinarias y equipos de construcción del distrito de Independencia indican que casi siempre invierte. Grant (2006) en las organizaciones para lograr mayor eficiencia en la productividad y por ende en la competitividad, es ineludible contar con recursos superiores, el cual permita con el mínimo de estos se pueda realizar un valor de operación explícito, o se consiga el mayor resultado de un nivel dado de recursos. También, se debe buscar la facultad utilizar los recursos existentes en usos más rentables. Al igual que los activos intangibles se hace complicado reconocer y valorar los recursos y capacidades relevantes; si bien se han realizado convenientemente teorías en este alcance, en la práctica son escasas las empresas que lo logran valorarlos.

V. Conclusiones

Las MYPES del rubro alquiler maquinarias y equipos de construcción del distrito independencia, realizan una competitividad deficiente, cumpliendo sólo con algunos aspectos de la teoría de los recursos y capacidades.

Los gerentes, del rubro alquiler maquinarias y equipos de construcción, la mayoría tienen de 46 a más años; son de sexo Masculino; cuenta con un grado de instrucción superior no universitario; y tienen más de 3 años en la empresa.

Se concluye en razón a la teoría de recursos y capacidades, los recursos tangibles están controlados y disponibles, pero pocas veces los intangibles se les da un valor monetario, algunas veces conocen que capacidades y que recursos le permiten incrementar su productividad, y la mayoría diseñan estrategias siempre tomando como base los recursos y capacidades.

Recomendaciones

Por la importancia que tiene el tema y problema de investigación cuyos resultados demuestran la necesidad de las MYPES de alquiler de maquinaria y equipos de construcción, de implementar eficientemente la competitividad apoyándose en la teoría de recursos y capacidades estableciendo estrategias que le permitan maximizar los beneficios y la rentabilidad logrando de esta manera mantenerse en el mundo empresarial.

Los gerentes, y/o responsables, deben caracterizar por ser emprendedores, creativos y estratégicos, con profundo conocimiento de los recursos con que cuenta y las capacidades del personal para lograr metas y objetivos en los procesos, actividades y tareas en la MYPE de su cargo.

Los gerentes, de las MYPE de alquiler de maquinarias y equipos de construcción del distrito de Independencia deben aplicar las teorías de recursos y capacidades para participar en el mercado aplicando ventajas comparativas reconociendo el valor a los recursos tanto tangibles como intangibles, desarrollándose estrategias en base a sus recursos y capacidades con proyección sostenible en el tiempo, logrando ser competitivos en bienestar de toda la organización.

Referencias bibliográficas:

- Alvarez, J.C. y García, E. (2009). *Factores de éxito y riesgo en la pyme: Diseño e implantación de un modelo para la mejora de la competitividad*. México: Economía Industrial.
- Álvarez, P y García, M. (2009). *Las pequeñas y medianas empresas: alto a la informalidad*. Chile: Ediciones económicas.
- Arnedo, G. (2012) *la cadena de valor como nuevo eje de competitividad frente a los desafíos del mercado global* - Universidad Tecnológica de Bolívar Facultad de economía y negocios especialización en gerencia de mercadeo Cartagena.
- Barney, Jay B. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, Vol.17,
- Barney M. (2010). *La teoría de los recursos y capacidades aplicado a las micro y pequeñas empresas*. México: Ediciones alfa y omega.
- Barney, J; Arikan, A. (2001). Resource-based view: origins and implications. *The Blackwell Handbook of Strategic Management*, Hitt M, Freeman R, Harrison J (eds). Blackwell: Malden, MA., 124–188.
- Barroso, P (2011) *La administración financiera, instrumento para el desarrollo*. Lima Ediciones. Abedul.
- Cárdenas, N. (2010). *Influencia de la informalidad en la Competitividad de la Micro y Pequeña Empresa en la Región Arequipa 2010*. Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Derecho, Facultad de Derecho, Universidad Católica Santa María, Arequipa, Perú.
- Cardona, R. A. (2010). Planificación financiera en las pymes exportadoras. Caso de Antioquia, Colombia. *Revista Administer*, Universidad EAFIT, Medellín, Colombia. No.16, 50-74.
- Carrera, M. (2012) *Factores que Intervienen en el Desarrollo de las PyMES del Sector Manufacturero en Cinco Municipios del Área Metropolitana de Monterrey, Afiliadas a la CAINTRA*. Universidad Autónoma de Nuevo León
- Foro MYPE Perú (2010). *Fuentes de financiamiento para una empresa*. Lima:

- Grant, R. M. (1991). The resource-based theory of competitive advantage: Implications for strategy formulation. *California Management Review*,
- Grant, R.M. (2006). Dirección Estratégica: Conceptos, Técnicas y Aplicaciones. Madrid: Civitas, (5ª ed.).
- Gronoso O. (2009). *Calidad en la industria de construcción*. Estudio diagnóstico. Universidad de Palermo.
- Harrison, MI. (1987). Diagnosing Organizations. Methods, Models, and Processes. Sage Publications, Newbury Park.
- Hernandez C. D. (2009). *Gestión empresarial y su impacto en el desarrollo de las micro y pequeñas empresas*. Chile: Ediciones Universitarias.
- Hernández S. R; Fernández. C y Baptista. P (2012) *Metodología de la investigación*. Buenos Aires. Quinta Edición. Editorial Mc Graw Hill.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2013) *Producción nacional 2013*. Informe Técnico N° 03 – marzo 2013.
- Lima, c. (2012) “*Estrategias de competitividad para pymes*” Universidad Nacional Autónoma de México.
- Martín Lopez, M. (2003). Perspectiva de la empresa basada en el conocimiento versus estructura adhocrática versus entorno competitivo. *Revista Alta Dirección*. No. 231, pg. 341-351
- Mathews, J.C. (2009). *Competitividad*. El significado de la competitividad y oportunidad de internalización para las MYPES. Perú: Editorial Nathan Associates Inc.
- Mendoza H. C. (2013). *Caracterización del financiamiento y la capacitación de las MYPES del sector comercio- Rubro pollerías del distrito de Coishco, periodo 2009 – 2010*. Chimbote: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
- Monroy F. D. (2009). *Análisis de la competitividad del sector de productos agroindustriales en Guatemala en su proyección en el ámbito internacional*. Guatemala: Universidad Francisco Marroquín.
- Navia S. (2009). *Empaque primario como estrategia de competitividad para las MYPES exportadores de América Latina*. Universidad de Palermo.

- Nelson, R; Winter, S. (1982). *An Evolutionary Theory of Economic Change*. Cambridge, MA: Belknap Press.
- Pascual R. N. (2013). *Caracterización de la competitividad y rentabilidad de las micro y pequeñas empresas del sector turismo – rubro Cevicherías de Chimbote*. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
- Perales, J. (2015). *Estudios económicos de la OCDE*. México: Ediciones Económicas.
- Perú, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, LEY N° 28015 (2006). *Programas e Instituciones Estatales que apoyan a las MYPES en el Perú*. Lima. Recuperado de http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/prodlab/.../LEY_28015.pdf.
- Silva M. C. (2013). *El financiamiento y la competitividad de las MYPES dedicadas al robro de calzado en el distrito de la Unión- Piura al 2013*. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
- Soto R. F (2009). *Las empresas exportadoras del estado de colima, estudio de competitividad a nivel micro 2003-2004*, México: Universidad de Colina.
- Soto, H. (2007). *La competitividad de la Industria del calzado en el Perú y sus proyecciones en el mediano plazo (Caso Pyme Tobbex International y el Papel de Citeccal)*. Tesis para optar el Grado Académico de Magister en Contabilidad, Facultad de Ciencias Contables, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Terrones, L. (2013). *En el Perú existen alrededor de 3.5 millones de micro y pequeñas empresas y representan el 45% del Producto Bruto Interno (PBI)*.
- Unda B. b. (2010). *Plan de Competitividad empresarial 2010 – 2013*. Gobierno de Vasco. Victoria – Gasteiz.
- Var der, A. A (2009). *Competitividad, desafío global para el reto local*. República Dominicana: Ediciones Corripio.
- Velasco A. (2010) *Los retos del sistema financiero en el desarrollo de las MyPEs en el Perú*. Lambayeque. Ediciones Micro finanzas.<http://www.slideshare.net/Lordkoky/formalizacion-de-mypes>.<http://peru21.pe/economia/existen-35-millones-mypes-peru-2126052>.

Weston, J.; Brigham, E. (1994). *Fundamentos de administración financiera*.
México: Mc Graw Hill

Anexos

Anexo 1

Lista de directorio de MYPES

Item	CIU	Actividad económica	Razón Social
1	7122	Alquiler de maquinaria y equipo de construcción e ingeniería civil	'GRUPO P Y ENGINEER' S.A.C.
2	7122	Alquiler de maquinaria y equipo de construcción e ingeniería civil	'VYO INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES' S.R.L.
3	7122	Alquiler de maquinaria y equipo de construcción e ingeniería civil	AGUILAR CANO VENANCIO DIOGENES
4	7122	Alquiler de maquinaria y equipo de construcción e ingeniería civil	ANDINAS GROUP RENT S.A.C.
5	7122	Alquiler de maquinaria y equipo de construcción e ingeniería civil	BAZAN DAVID MAGNA MARCELINA
6	7122	Alquiler de maquinaria y equipo de construcción e ingeniería civil	CACERES ESCUDERO ERNESTO ALBERTO
7	7122	Alquiler de maquinaria y equipo de construcción e ingeniería civil	CAMONES LUCERO MACARIO
8	7122	Alquiler de maquinaria y equipo de construcción e ingeniería civil	CANO DEPAZ YANINA
9	7122	Alquiler de maquinaria y equipo de construcción e ingeniería civil	CCORI OSORIO AYNERD OMAR
10	7122	Alquiler de maquinaria y equipo de construcción e ingeniería civil	CHAVEZ SOLANO MEDARDO
11	7122	Alquiler de maquinaria y equipo de construcción e ingeniería civil	CHINCHAY ROMERO FAUSTO FERONIMO
12	7122	Alquiler de maquinaria y equipo de construcción e ingeniería civil	COCHACHIN TIZA MICHEL FRANCIS
13	7122	Alquiler de maquinaria y equipo de construcción e ingeniería civil	COLLAZOS CASTROMONTE LEONEL ROGER
14	7122	Alquiler de maquinaria y equipo de construcción e ingeniería civil	CONSTRUCTORA DIEGO'S E.I.R.L.
15	7122	Alquiler de maquinaria y equipo de construcción e ingeniería civil	CONTRATISTAS Y SERVICIOS MULTIPLES MAROSA S.A.C.

Anexo 02: Modelo de encuesta



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**DEPARTAMENTO ACADÉMICO METODOLOGÍA DE LA
INVESTIGACIÓN**

**CUESTIONARIO APLICADO A LOS GERENTES DE LAS MYPES DEL
SECTOR SERVICIO – RUBRO ALQUILER MAQUINARIAS Y EQUIPOS
DE CONSTRUCCIÓN**

El presente cuestionario tiene por finalidad recabar información de las MYPES del sector y rubro indicado anteriormente, la misma que servirá para desarrollar el trabajo de investigación denominado.

**CARACTERIZACIÓN DE LA COMPETITIVIDAD BAJO LA TEORÍA
DE RECURSOS Y CAPACIDADES DE LA EMPRESA EN LAS MICRO Y
PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR SERVICIO, RUBRO ALQUILER
MAQUINARIAS Y EQUIPOS DE CONSTRUCCIÓN DEL DISTRITO
INDEPENDENCIA, 2015**

La información que usted proporcione será utilizada sólo con fines académicos y de investigación, por lo que se agradece anticipadamente.

INSTRUCCIONES: Marque con un aspa (x) en la hoja de respuestas aquella que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

I. DATOS GENERALES

1. Por edad:	2.- Por Genero:	3. Por Grado de instrucción:	4. Tiempo que tiene en la empresa:
a) De 15 a 25 años b) De 26 a 35 años c) De 36 a 45 años (3) d) De 46 a mas	a) Femenino b) Masculino	a) Primaria b) Secundaria c) Superior No Universitario d) Superior Universitario	a) 1 año - 2 años b) 2 años - 3 años c) 3 años – a más

Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

II. LA COMPETITIVIDAD BAJO LA TEORIA DE RECURSOS Y CAPACIDADES DE LA EMPRESA

5	Los equipos, herramientas y el capital de trabajo están controlados y están disponibles para realizar el servicio					
6	A las patentes y derechos de fabricación, la reputación e imagen del servicio se les asigna un valor monetario					
7	Se realiza una relación de las capacidades obtenidas como la experiencia en los diversos procesos del servicio prestado					
8	Los trabajadores tienen pleno conocimientos del reglamento, las políticas, los procedimientos de la empresa					
9	La empresa basada en sus recursos y capacidades tiene claro que la diferencia de sus competidores					
10	Los elementos que los diferencia frente a su competencia son contantes					
11	La empresa toma ventaja del pleno conocimiento que capacidades y que recursos le permiten incrementar su productividad					
12	Se diseñan estrategias competitivas tomando como base los recursos y capacidades que le generan ventajas competitivas					
13	Se diseñan estrategias competitivas buscando que el servicio que se brinda sea difícil de identificar y comprender por la					

	competencia					
14	Se diseñan estrategias tomando los Recursos y capacidades para que los servicios de la empresa no sean fáciles de imitar					
15	Se invierte continuamente en reponer los recursos utilizados con los mismos criterios de técnicos de calidad					
16	Se invierte continuamente en aumentar las capacidades de los trabajadores con criterios técnicos para un servicio de calidad					
17	Se invierte continuamente en mejorar y mantener en óptimas condiciones los equipos, la maquinaria de la empresa para un servicio de calidad					