

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS.

FACULTAD DE ECOTURISMO.

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y
NEGOCIOS INTERNACIONALES.**



**FACTORES QUE INCIDEN EN EL CRECIMIENTO DE LAS MICRO Y
PEQUEÑAS EMPRESAS FORMALES EN MADERERAS O
ASERRADEROS Y ACEPILLADURAS DE MADERA EN EL DISTRITO DE
TAMBOPATA -2017**

**TESIS PRESENTADA POR:
Bach. Cahuana Mamani Roxana
Bach. Carrasco Inga Leyli Livis**

Para optar el título Profesional de Licenciada en
Administración y Negocios Internacionales

**ASESORA:
Dra. Paredes Valverde Yolanda**

**PUERTO MALDONADO – PERU
-2018-**

**UNIVERSIDAD NACIONAL UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE
MADRE DE DIOS.**

FACULTAD DE ECOTURISMO.

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION Y
NEGOCIOS INTERNACIONALES.**



**FACTORES QUE INCIDEN EN EL CRECIMIENTO DE LAS MICRO Y
PEQUEÑAS EMPRESAS FORMALES EN MADERERAS O
ASERRADEROS Y ACEPILLADURAS DE MADERA EN EL DISTRITO DE
TAMBOPATA -2017**

**TESIS PRESENTADA POR:
Bach. Cahuana Mamani Roxana
Bach. Carrasco Inga Leily Livis**

Para optar el título Profesional de Licenciada en
Administración y Negocios Internacionales

**ASESORA:
Dra. Paredes Valverde Yolanda**

PUERTO MALDONADO – PERU

-2018-

DEDICATORIA

Con mucho cariño a mis padres: Casiano Cahuana y Sabina Mamani que nos dieron la vida y han estado en todo momento. Gracias por todo, por guiarme para emprender una carrera para el futuro y creer en mí, aunque he pasado momentos difíciles siempre estuvieron apoyándome y brindándome todo su amor, por todo esto agradezco de todo corazón el que estén a mi lado.

A mis hermanos: Delia y Percy gracias por estar conmigo y apoyándome siempre, los quiero mucho.

Roxana

DEDICATORIA

Con mucho cariño a mi padre: Josué Carrasco Correa quien me dio la inspiración, motivación y ha estado en todo momento. Gracias por todo, por darme una carrera para mi futuro y por creer en mí, aunque he pasado momentos difíciles siempre ha estado apoyándome y brindándome todo su amor, por todo esto le agradezco de todo corazón el que esté a mi lado.

A mis hermanos: Omar, Abigail, Jesica, Iris, Y Josué Luis, gracias por estar conmigo y apoyarme siempre, los quiero mucho.

Livis

AGRADECIMIENTOS

Nuestro Agradecimientos especial a la Dra. Yolanda paredes Valverde y a su esposo el Dr. Rosel Quispe Herrera, por su asesoramiento, orientación, exigencia, paciencia, motivación y rigurosidad en el desarrollo del presente trabajo de investigación.

A los jurados de la tesis por el tiempo brindado en el desarrollo de la investigación.

A nuestros tíos, quienes no solo sido ejemplo de vida, sino un apoyo decisivo en cada momento.

A nuestros abuelitos francisco y Juan

A nuestros amigos, por ser incondicionales.

A los Empresarios por las facilidades para recolección de datos.

A todos nuestros docentes de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales por haber contribuido a la formación.

A la universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, por las facilidades brindadas que hicieron posible el desarrollo de investigación.

Roxana y Livis

PRESENTACION

PRESENTACION SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:

Nos es grato dirigirnos a ustedes para presentarles y poner a vuestra consideración y criterio la presente tesis titulada: **“FACTORES QUE INCIDEN EN EL CRECIMIENTO DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS FORMALES EN MADERERAS O ASERRADEROS Y ACEPILLADURAS DE MADERA EN EL DISTRITO DE TAMBOPATA - 2017** para poder optar, previo dictamen y sustentación, el título de Licenciados en Administración y Negocios Internacionales.

La investigación ha sido desarrollada teniendo en cuenta la norma vigente del Nuevo Reglamento General de Grados y Títulos - 2017, tomando como base los conocimientos adquiridos durante la formación académica profesional en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, consultas bibliográficas de diversos autores sobre la materia y la investigación de campo. Asimismo, aprovechamos la oportunidad para agradecer a la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, a la Escuela Académica Profesional de Administración y Negocios Internacionales, a los catedráticos, que tuvimos la oportunidad de aprender de sus conocimientos impartidos, a nuestra asesora, que han contribuido directa o indirectamente con el presente trabajo de investigación.

Atentamente;

Bach. Roxana Cahuana Mamani
Bach. Leyli Livis Carrasco Inga

RESUMEN

El presente trabajo titulado *Factores Que Inciden En El Crecimiento De Las Micro y Pequeñas Empresas Formales En Madereras O Aserraderos y Acepilladuras De Madera en el Distrito de Tambopata*, tiene como propósito conocer el crecimiento de las Micro y Pequeñas Empresas dentro de este sector donde las MYPES, son un componente básico para el desarrollo económico de los países, sin embargo este grupo de Empresas se identifica por su economía formal, la relevancia de este sector, se debe generalmente a que son la principal fuente de empleo y aportación al Producto Bruto Interno, donde las MYPES de los Madereras o Aserraderos y Acepilladuras de madera generan un 10.61% a la economía de la región así como del distrito de Tambopata.

Esta investigación permitió identificar los factores que inciden en el crecimiento de Las Micro y Pequeñas Empresas Formales Madereras o Aserraderos y Acepilladuras De Madera, más importantes que inciden en su crecimiento como: la evolución organizativa, estructura organizacional, sistemas formales de gestión, retos estratégicos e implicación de la dirección los cuales pueden contribuir al liderazgo y competitividad en esta actividad económica, ayudándoles a adoptar un posicionamiento estratégico en el mercado en el que realiza sus funciones como empresa.

SUMMARY

The present work entitled Factors That Affect the Growth of Micro and Small Formal Companies in Timber and Timber Sawmills and Plankings in the Tambopata District, has as purpose to know the growth of the Micro and Small companies within this sector where the MYPES , they are a basic component for the economic development of the countries, however this group of companies is identified by its formal economy, the relevance of this sector, it is generally because they are the main source of employment and contribution to the Gross Domestic Product, where the MYPES of the Loggers or Sawmills and Wood Plankings generate 10.61% to the economy of the region as well as the Tambopata district.

This research allowed us to identify the factors that affect the growth of the most important Micro and Small Timber Formal Companies or Sawmills and Planks, which affect their growth such as: organizational evolution, organizational structure, formal management systems, strategic challenges and management involvement which can contribute to leadership and competitiveness in this economic activity, helping them to adopt a strategic positioning in the market in which they perform their functions as a company.

INTRODUCCION

Las Micro y Pequeñas Empresas (MYPES), son un componente básico para el desarrollo económico de los países, sin embargo este grupo de Empresas se identifican en su aporte a la economía formal, donde las Micro y Pequeñas Empresas de aserraderos y acepilladuras de madera toman relevancia en la región de Madre de Dios es así donde este sector es el que tiene mayor impacto, contribuyendo a generar mayor fuente de empleo o de trabajo aportando al Producto Bruto Interno.

Los datos anteriores muestran contundentemente la importancia que tienen estas Micro Empresas para el crecimiento, desarrollo y consolidación económica en el Perú. En virtud de lo anterior, es necesario manifestar la situación de estas Micro Empresas económicas contribuyendo al desarrollo de la región de Madre de Dios. El presente trabajo de investigación consta de cuatro capítulos donde cada capítulo está dividido de la siguiente manera:

Capítulo I: Conformado por el problema de investigación así como su descripción del problema, formulación del problema, objetivos, variables, **operacionalización** de variables, hipótesis, justificación y consideraciones éticas de nuestro trabajo de investigación de aserraderos y acepilladuras de madera.

Capítulo II: Mencionamos el marco teórico, conformado por los antecedentes, modelo teórico, marco teórico así como la definición de los términos de nuestro trabajo de investigación de Aserraderos y Acepilladuras de Madera.

Capítulo III: Planteamos la metodología de investigación mencionando el tipo de estudio, diseño de estudio, población, métodos y técnicas y el tratamiento de los datos de nuestro trabajo de investigación de aserraderos y acepilladuras de madera.

Capítulo IV: Finalmente este capítulo está conformado por los resultados de nuestro trabajo de investigación considerando las conclusiones y las sugerencias así como las referencias bibliográficas y los anexos de nuestro trabajo de investigación de aserraderos y acepilladuras de madera.

INDICE GENERAL

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

PRESENTACIÓN

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

ÍNDICE

CAPÍTULO I

| | |
|--|----|
| 1. PROBLEMA DE INVESTIGACION | 20 |
| 1.1. Descripción del Problema | 20 |
| 1.2. Formulación del Problema | 22 |
| a) Problema General | 22 |
| b) Problemas Específicos | 22 |
| 1.3. Objetivos | 23 |
| a) Objetivo General | 23 |
| b) Objetivos Específicos | 23 |
| 1.4. Variables | 24 |
| 1.5. Operacionalización de variables | 25 |
| 1.6. Hipótesis | 26 |
| a) Hipótesis General | 26 |
| b) Hipótesis Específicas | 26 |
| 1.7. Justificación e Importancia | 27 |
| 1.8. Consideraciones Éticas | 29 |

CAPITULO II

30

| | |
|---------------------------------------|----|
| 2. MARCO TEORICO | 30 |
| 2.1. Antecedentes de Estudios | 30 |
| 2.2. Marco Teórico | 40 |
| 2.2.1. Evolución Organizativa | 40 |
| 2.2.1.1. Administración General | 40 |
| a) Planeación | 41 |

| | |
|---|----|
| b) Organización | 42 |
| c) Dirección | 42 |
| d) Control | 43 |
| e) Comunicación | 43 |
| 2.2.1.2. Recursos Humanos | 45 |
| a) Cultura Organizacional | 46 |
| b) Trabajo en Equipo | 47 |
| c) Selección | 48 |
| d) Contratación | 48 |
| e) Satisfacción Laboral | 49 |
| f) Salario | 49 |
| g) Seguridad Laboral | 50 |
| 2.2.1.3. Recursos Financieros..... | 50 |
| a) Finanzas | 50 |
| b) Inversión | 51 |
| c) Finanzas Corporativas | 52 |
| d) Crédito | 52 |
| 2.2.1.4. Recursos Materiales | 52 |
| a) Infraestructura | 54 |
| b) Materia prima | 54 |
| c) Transporte | 54 |
| 2.2.2. Estructura Organizativa | 54 |
| 2.2.2.1. División de Trabajo | 55 |
| a) Especialización | 56 |
| b) Productividad | 56 |
| c) Eficiencia | 56 |
| 2.2.2.2. Jerarquización | 57 |
| a) Diseño de Cargos | 57 |
| 2.2.3. Sistemas formales de Gestión | 57 |
| 2.2.3.1. Ideación | 58 |
| a) Creatividad | 58 |
| b) Investigación de Mercado | 59 |
| c) Segmentación | 60 |

| | |
|---|----|
| 2.2.3.2. Implementación | 61 |
| a) Tecnología | 61 |
| 2.2.3.3. Reingeniería de Procesos | 62 |
| a) Coordinación | 63 |
| b) Procesos | 64 |
| c) Procedimiento | 63 |
| 2.2.4. Retos Estratégicos | 63 |
| 2.2.4.1. Transformación Organizacional | 64 |
| a) Cliente | 65 |
| b) Consumidor | 65 |
| c) Operaciones | 65 |
| 2.2.4.2. Calidad total | 66 |
| a) Distribución | 66 |
| b) Producto | 66 |
| c) Precio | 67 |
| d) Localización | 68 |
| e) Satisfacción al Cliente | 69 |
| 2.2.4.3. Planificación Estratégica | 69 |
| a) Estrategia | 71 |
| b) FODA | 71 |
| 2.2.5. Implicación de la Dirección | 72 |
| 2.2.5.1. Liderazgo | 73 |
| a) Participación Activa | 74 |
| b) Toma de Decisiones | 74 |
| 2.2.5.2. Sistema de Motivación | 75 |
| a) Identificación Laboral | 76 |
| b) Incentivo | 76 |
| c) Desempeño Laboral | 77 |
| d) Clima Laboral | 77 |
| 2.2.6. Definición de Aserraderos y Acepilladuras | 78 |
| 2.3. Definición de Términos | 79 |
| 2.3.1. Definición de Empresa, Micro y Pequeña Empresa | 79 |
| 2.3.1.1. La Empresa | 79 |

| | |
|---|-----------|
| 2.3.1.2. Micro y Pequeña Empresa | 80 |
| 2.3.1.3. MYPES en Madre de Dios | 82 |
| 2.3.2. Definición de Crecimiento Empresarial | 84 |
| 2.3.3. Modelo que Mide el Crecimiento Empresarial | 85 |
| 2.3.3.1. Primera Etapa: Existencias | 85 |
| 2.3.3.2. Segunda Etapa: Supervivencia | 86 |
| 2.3.3.3. Tercera Etapa: Éxito | 88 |
| 2.3.3.4. Cuarta Etapa: Despegue | 88 |
| 2.3.3.5. Quinta Etapa: Madurez de Recursos | 89 |
| 2.3.3.6. Sexta Etapa: Osificación | 90 |
| 2.3.4. Definición de Escala Likert | 90 |
| CAPITULO III..... | 93 |
| 3. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN | 93 |
| 3.1. Tipo de Estudio | 93 |
| 3.2. Diseño de Estudio | 93 |
| 3.2.1. Metodología | 93 |
| 3.3. Población y Muestra | 94 |
| 3.3.1. Población | 94 |
| 3.3.2. Muestra | 94 |
| 3.4. Métodos y Técnicas | 96 |
| 3.4.1. Técnica de Análisis de Datos | 96 |
| 3.5. Tratamientos de Datos | 96 |
| CAPITULO IV | 98 |
| 4. RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACION | 98 |
| 4.1. EVOLUCION ORGANIZATIVA..... | 98 |
| 4.1.1. ADMINISTRACION GENERAL | 98 |
| a) Planificación | 98 |
| b) Organización | 99 |

| | |
|--|-----|
| c) Dirección..... | 101 |
| d) Control..... | 102 |
| e) Comunicación..... | 104 |
| 4.1.2. RECURSOS HUMANOS | 105 |
| a) Cultura Organizacional..... | 106 |
| b) Trabajo en equipo..... | 107 |
| c) Selección..... | 108 |
| d) Contratación..... | 109 |
| e) Satisfacción..... | 112 |
| 4.1.3. RECURSOS FINANCIEROS | 118 |
| a) Finanzas..... | 118 |
| b) Inversión..... | 119 |
| c) Finanzas Corporativas..... | 120 |
| 4.1.4. RECURSOS MATERIALES | 122 |
| a) Infraestructura..... | 122 |
| b) Transporte..... | 123 |
| c) Materias primas..... | 125 |
| 4.2. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA | 127 |
| 4.2.1. DIVISION DE TRABAJO | 127 |
| a) Especialización..... | 127 |
| b) Productividad..... | 129 |
| c) Eficiencia..... | 130 |
| 4.2.2. JERARQUIZACIÓN | 131 |
| a) Diseño de cargo..... | 131 |
| 4.3. SISTEMAS FORMALES DE GESTION | 132 |
| 4.3.1. IDEACION | 132 |
| a) Creatividad..... | 132 |
| b) Investigación De Mercado..... | 134 |
| c) Segmentación..... | 136 |
| 4.3.2. IMPLEMENTACION | 137 |
| a) Tecnología..... | 138 |
| 4.3.3. REINGINERIA DE PROCESOS | 139 |
| a) Procesos..... | 140 |

| | |
|--|------------|
| b) Procedimientos..... | 140 |
| c) Coordinación | 142 |
| 4.4. RETOS ESTRATEGICOS..... | 143 |
| 4.5. TRASFORMACION ORGAZACIONAL | 143 |
| a) Cliente | 143 |
| b) Consumidor | 144 |
| c) Operaciones | 145 |
| 4.6. CALIDAD TOTAL | 146 |
| a) Producto | 146 |
| b) Distribución..... | 149 |
| c) Precio | 151 |
| d) Localización..... | 154 |
| e) Satisfacción cliente..... | 154 |
| 4.7. PLANIFICACION ESTRATEGICA | 155 |
| a) Estrategia | 155 |
| b) Planeamiento | 155 |
| c) FODA | 158 |
| | |
| 4.5. IMPLICACION DE LA DIRECCION..... | 162 |
| 4.5.1. LIDERAZGO..... | 162 |
| a) Participación Activa | 163 |
| b) Toma De Decisiones | 164 |
| c) Clima Laboral | 164 |
| 4.5.2. SISTEMAS DE MOTIVACION | 165 |
| a) Identificación Laboral..... | 166 |
| b) Incentivo | 167 |
| c) Desempeño Laboral | 168 |
| CONCLUSIONES..... | 172 |
| SUGERENCIAS | 176 |
| REFERENCIAS BIBLOGRAFICAS | 178 |
| ANEXOS | 191 |

ÍNDICE DE ANEXOS Y FIGURAS

- **ANEXOS N^a01** : Matriz de Consistencia.
- **ANEXOS N^a02** : Cuestionario Modelo de Crecimiento.
- **ANEXOS N^a03** : Fotografías de la investigación.
- **ANEXOS N^a04** : Informe Municipalidad Provincial de Tambopata
Listado de Empresas remitiendo información.
- **ANEXOS N^a05** : Carta N^a 08 Superintendencia Nacional Aduanas
Administración Tributaria Remitiendo información.
- **ANEXOS N^a06** : Informe N^a01 Dirección Regional De Producción
Remitiendo información solicitada.
- **FIGURA N^a 01** : Muestra de madera procesada en tablas.
- **FIGURA N^a 02** : Trabadores de la empresa al inicio de actividades.
- **FIGURA N^a 03** : Planta de Aserradero y Acepilladura de Madera.
- **FIGURA N^a 04** : Planta de Aserradero de Madera Procesada.
- **FIGURA N^a 05** : Madera Procesada.
- **FIGURA N^a 06** : Instalaciones de la Empresa.

ÍNDICE DE TABLAS

- **TABLA N^a01** : Clasificación Internacional Uniforme.
- **TABLA N^a02** : Características de MYPES en el Perú.
- **TABLA N^a03** : Cantidad de MYPES en el Perú.
- **TABLA N^a04** : Formato de Respuesta Alternativa "1".
- **TABLA N^a05** : Formato de Respuesta Alternativa "2".
- **TABLA N^a06** : Formato de Respuesta Alternativa "3".
- **TABLA N^a07** : Formato de Respuesta Alternativa "4".

ÍNDICE DE GRÁFICOS

- **GRAFICO N°01** : Comunicación Integral.
- **GRAFICO N°02** : Segmentación de Mercado.
- **GRAFICO N°03** : Secuencia de Planificación Estratégica.
- **GRAFICO N°04** : Proceso de Toma De Decisiones.
- **GRAFICO N°05** : Empresas de La Región de Madre de Dios.
- **GRAFICO N°06** : Empresas en el Distrito de Tambopata.
- **GRAFICO N°07** : Planificación en las MYPE Madereras y Acepilladura.
- **GRAFICO N°08** : Organización en su MYPE Madereras y Acepilladura.
- **GRAFICO N°09** : Apoyo en la organización Madereras y Acepilladura.
- **GRAFICO N°10** : Tiempo que Dirigen su MYPE Madereras.
- **GRAFICO N°11** : El Control dentro de las MYPES Madereras.
- **GRAFICO N°12** : La comunicación en la MYPE Madereras.
- **GRAFICO N°13** : Tiempo de Comunicación en MYPE Madereras.
- **GRAFICO N°14** : La Cultura Organizacional en MYPE Madereras.
- **GRAFICO N°15** : Tipos de Cultura Organizacional MYPE Madereras.
- **GRAFICO N°16** : Trabajo en Equipo MYPE Madereras.
- **GRAFICO N°17** : Tiempo para Cubrir plazas de trabajo en MYPES.
- **GRAFICO N°18** : Tipos de Contrato que Realizan en MYPE Madereras.
- **GRAFICO N°19** : Renueva el Contrato en la MYPE Madereras.
- **GRAFICO N°20** : Tiempo que Renueva el Contrato MYPE Maderas.
- **GRAFICO N°21** : Satisfacción en el cargo que desempeña MYPE Madereras.
- **GRAFICO N°22** : Rotación del Personal MYPE Madereras y Acepilladura.
- **GRAFICO N°23** : Satisfacción Salarial Dentro MYPE Madereras.
- **GRAFICO N°24** : Remuneración de los Trabajadores de MYPE Madereras.
- **GRAFICO N°25** : Seguridad Laboral MYPE Madereras y Acepilladura.
- **GRAFICO N°26** : Charlas de Seguridad MYPE Madereras y Acepilladura.
- **GRAFICO N°27** : Fuentes de Financiamiento MYPE Madereras.
- **GRAFICO N°28** : Registro de Ingresos y Gastos MYPE Madereras.

- **GRAFICO N°29** : Amortización de Un Crédito MYPE Madereras.
- **GRAFICO N°30** : Infraestructura de acuerdo a Normas Técnica MYPE.
- **GRAFICO N°31** : Transporte En Una MYPE Madereras.
- **GRAFICO N°32** : Función de Los Vehículos en una MYPE Madereras.
- **GRAFICO N°33** : Extracción E Materia Prima en una MYPE Madereras.
- **GRAFICO N°34** : Compra Materia Prima en una MYPE Madereras.
- **GRAFICO N°35** : Capacita a Sus Trabajadores en una MYPE Madereras
- **GRAFICO N°36** : Personal Especializado en las MYPES Madereras
- **GRAFICO N°37** : Aumento de La Productividad en las MYPES Madereras
- **GRAFICO N°38** : Incentivo A Los Trabajadores en las MYPES Madereras
- **GRAFICO N°39** : Definición de las funciones en las MYPES Madereras.
- **GRAFICO N°40** : la Creatividad para solucionar problemas en las MYPE.
- **GRAFICO N°41** : Tipos de Creatividad Que Se Utiliza MYPES Madereras
- **GRAFICO N°42** : la Competencia en las MYPES de MYPES Madereras.
- **GRAFICO N°43** : Vínculo entre la competencia de MYPES Madereras.
- **GRAFICO N°44** : segmentación de cliente de MYPES Madereras.
- **GRAFICO N°45** : Invierte en Nueva Tecnología en MYPES Madereras.
- **GRAFICO N°46** : Considera que el Proceso que Utiliza es clave para el Crecimiento en MYPES Madereras.
- **GRAFICO N°47** : Realiza Procedimientos para Comercializa de la madera en MYPES Madereras.
- **GRAFICO N°48** : Los Procedimientos le permiten trabajar en MYPES Madereras.
- **GRAFICO N°49** : El Proceso de Coordinación dentro de una MYPE Maderera y Acepilladura.
- **GRAFICO N°50** : Satisfacción del Cliente en una MYPE Maderera.
- **GRAFICO N°51** : Motiva sus Clientes a Comprar en una MYPE Maderera.
- **GRAFICO N°52** : El Proceso de Transformación en una MYPE Maderera.
- **GRAFICO N°53** : Producción Diaria de Madera en una MYPE Maderera.
- **GRAFICO N°54** : Cantidad de producción vendida en una MYPE Maderera.
- **GRAFICO N°55** : Su Producto Frente a su Competencia en una MYPE.

- **GRAFICO N°56** : Formas en la que Distribuye la Madera.
- **GRAFICO N°57** : Tiempo De Distribución en Entrega del Producto.
- **GRAFICO N°58** : Precio de La Madera en una MYPE Maderera.
- **GRAFICO N°59** : Considera que su Precio son Mejores que el de su Competencia en una MYPE Maderera.
- **GRAFICO N°60** : Trabaja de Acuerdo con las Normas Técnicas fijadas por la Municipalidad Provincial de Tambopata.
- **GRAFICO N°61** : Ubicación Estratégica de las MYPE en Aserraderos y Acepilladuras De Madera.
- **GRAFICO N°62** : Aplica Estrategias con el fin de Mejorar su Competencia en una MYPE Maderera.
- **GRAFICO N°63** : Estrategias Establecidas le Permiten Alcanzar sus Metas una MYPE Maderera.
- **GRAFICO N°64** : Fortalezas de las MYPES Maderera.
- **GRAFICO N°65** : Oportunidades en las MYPES Maderera.
- **GRAFICO N°66** : Debilidades en las MYPES Madereras.
- **GRAFICO N°67** : Amenazas en las MYPES Madereras.
- **GRAFICO N°68** : Participación en la sociedad de una MYPE de Maderera.
- **GRAFICO N°69** : Participación de los Trabajadores en las MYPES Madera.
- **GRAFICO N°70** : Solución de Conflictos dentro de una MYPE Maderera.
- **GRAFICO N°71** : Identificación de los trabajadores de una MYPE Maderera.
- **GRAFICO N°72** : Acostumbra dar Incentivos a sus Trabajadores en MYPE.
- **GRAFICO N°73** : Tipos de Incentivos en la MYPES Madereras.
- **GRAFICO N°74** : El Desempeño Laboral en la MYPES Maderera.
- **GRAFICO N°75** : Medición del Desempeño Laboral en la MYPE de Madera.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción del Problema

Las MYPES, son un componente básico para el desarrollo económico de los países, sin embargo este grupo de Empresas se identifican por su economía informal, la relevancia de este sector, se debe generalmente a que son la principal fuente de empleo y aportación al Producto Bruto Interno, además representan la mayoría de las Empresas que existen en el país. De acuerdo con la estadísticas realizado en 2015 por el Ministerio de la Producción, en Perú se contabilizan 1,682.681 Empresas de las cuales el 95.5% son microEmpresas y el 4.3% pequeñas Empresas. En estas organizaciones laboran 7,7 millones de personas, en la que 72.5% son mano de obra familiar, según estimó la Sociedad de Comercio Exterior del Perú.

Los datos anteriores muestran contundentemente la importancia que tienen estas Empresas para el crecimiento, desarrollo y consolidación económica del Perú, contribuyendo con el 75% de los empleos totales. Si bien el Gobierno Peruano se ha preocupado en la creación de estrategias y elaboración de programas destinados a la atención de este sector empresarial, estos han sido exitosos. En virtud de lo anterior, se expone la situación de estas micro Empresas que ha cobrado una relevancia por la contribución al desarrollo, las MYPES de la región de Madre de Dios están conformadas fundamentalmente por

el sector Minero, Castaño y Maderero, donde resalta, las MYPES de los Madereros o Aserraderos y Acepilladuras de madera generando un 10.61% en la economía de la región y la mayor parte de su desarrollo se encuentra en el distrito de Tambopata, teniendo una alta demanda en la industria de la construcción a nivel Regional, Nacional e Internacional lo que representa mayor cantidad de mano de obra calificada según la Dirección Regional de la Producción de Madre de Dios. No obstante las MYPES cuentan con una evolución organizativa en donde sus órganos de voluntad; asambleas ; órganos directivos ; ejecutivos ;recursos humanos y materiales; normas de trabajo así como la información, administración y control son las adecuadas para los madereros o aserraderos y acepilladuras.

En tanto su estructura organizacional de las MYPES de Madereros o aserraderos y acepilladuras es apropiada durante su funcionamiento en un corto, mediano y largo plazo es decir se pueden ordenar, distribuir entre ellos además sus elementos organizacionales está reunidos con propiedad. Observando que los sistemas formales de gestión de los aserraderos y acepilladuras permiten la relación ordenada entre sí, así contribuye a un objetivo permitiendo llegar a tener partes interdependientes o subsistemas que pueden distinguirse entre el medio y generar retos estratégicos de las MYPES de Madereros o aserraderos y acepilladuras y así tomar una decisión de organización, información, en sus diferentes actividades asignando mayores recursos para lograr sus objetivos trazados por otro lado anticipa sus actividades generando un equilibrio entre objetivos y recursos.

Además en la dirección de las MYPES de Madereros o Aserraderos y acepilladuras de madera genera el proceso de desarrollo en los distintos niveles de organización teniendo coordinación entre sus diferentes factores de producción (recursos naturales, trabajo capital, empresa y estado).Observando la Evolución organizativa, Estructura Organizacional, Sistemas Formales De Gestión, Retos Estratégicos e Implicaciones De La Dirección los cuales permiten el crecimiento de

las MYPES de Madereras o aserraderos y acepilladuras por tal motivo llegamos a plantear las siguientes interrogantes:

1.2 Formulación del Problema:

a) Problema General:

¿EN QUÉ MEDIDA LOS FACTORES INCIDEN EN EL CRECIMIENTO DE LAS MYPES FORMALES MADERERAS O ASERRADEROS Y ACEPILLADURAS DE MADERA EN EL DISTRITO DE TAMBOPATA - 2017?

b) Problemas Específicos:

- ❖ ¿El factor Evolución Organizativa incide en el crecimiento de las MYPES formales Madereras o aserraderos y acepilladuras de madera en el Distrito de Tambopata?
- ❖ ¿El factor Estructura Organizativa incide en el crecimiento de las MYPES formales Madereras o aserraderos y acepilladuras de madera en el Distrito de Tambopata?
- ❖ ¿El factor Sistema Formal de Gestión incide en el crecimiento de las MYPES formales Madereras o aserraderos y acepilladuras de madera en el Distrito de Tambopata?
- ❖ ¿El factor Reto Estratégico incide en el crecimiento de las MYPES formales Madereras o aserraderos y acepilladuras de madera en el Distrito de Tambopata?
- ❖ ¿El factor Implicación de la Dirección incide en el crecimiento de las MYPES formales Madereras o aserraderos y acepilladuras de madera en el Distrito de Tambopata.

1.3 Objetivos:

1.3.1 Objetivos Generales

DETERMINAR SI LOS FACTORES INCIDEN EN EL CRECIMIENTO DE LAS MYPES FORMALES MADERERAS O ASERRADEROS Y ACEPILLADURAS DE MADERA EN EL DISTRITO DE TAMBOPATA -2017.

1.3.2 Objetivos Específicos

- ❖ Determinar si el factor Evolución Organizativa incide en el crecimiento de las MYPES formales Madereras o aserraderos y acepilladuras de madera en el Distrito de Tambopata.
- ❖ Analizar si el factor Estructura Organizacional incide en el crecimiento de las MYPES formales Madereras o aserraderos y acepilladuras de madera en el Distrito de Tambopata.
- ❖ Identificar si el factor Sistemas Formales de Gestión incide en el crecimiento de las MYPES formales Madereras o aserraderos y acepilladuras de madera en el Distrito de Tambopata.
- ❖ Determinar si el factor Retos Estratégicos incide en el crecimiento de las MYPES formales Madereras o aserraderos y acepilladuras de madera en el Distrito de Tambopata.
- ❖ Analizar si el factor Implicación de la Dirección incide en el crecimiento de las MYPES formales Madereras o

aserraderos y acepilladuras de madera en el Distrito de Tambopata.

1.4 Variables:

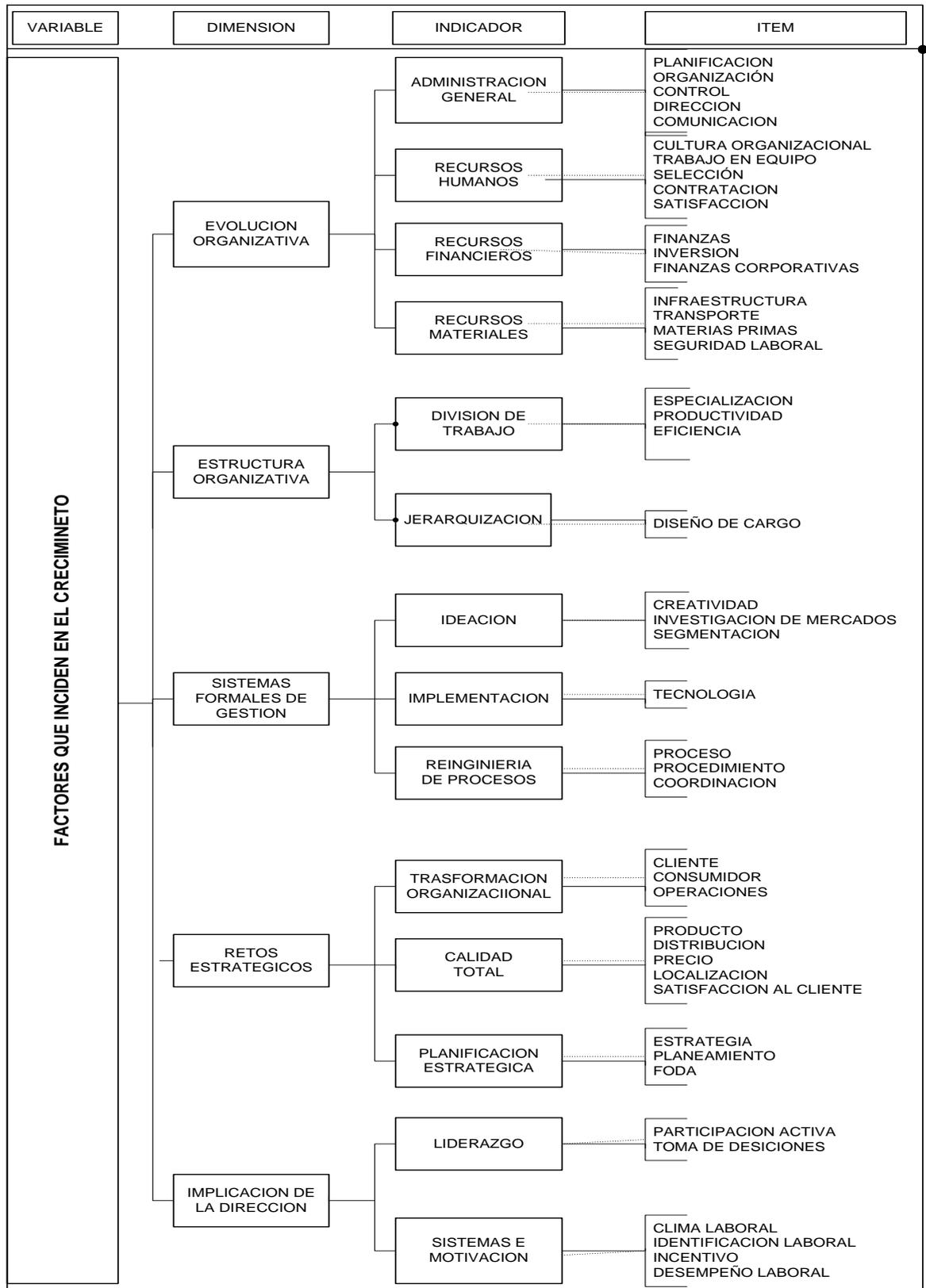
Y= Variable Independiente

Factores que Inciden en el Crecimiento de las Micro y Pequeñas Empresas Formales en Madereras o Aserraderos y Acepilladuras de Madera en el Distrito de Tambopata -2017 (Y)

X= Variable Dependiente (Dimensiones)

- ❖ Factor Evolución Organizativa
- ❖ Factor Estructura Organizativa
- ❖ Factor Sistemas Formales de Gestión
- ❖ Factor Retos Estratégicos
- ❖ Factor de la Implicación de la Dirección

} (X)



1.5 Operacionalizacion de Variables

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General

Los factores inciden en el crecimiento de las Micro y Pequeñas Empresas Formales Madereras o aserraderos y acepilladuras de madera en el Distrito de Tambopata.

1.6.2 Hipótesis Específicos

- ❖ La Evolución Organizativa incide en el crecimiento de las MYPES formales Madereras o aserraderos y acepilladuras de madera en el Distrito de Tambopata.
- ❖ La Estructura Organizacional incide en el crecimiento de las MYPES formales Madereras o aserraderos y acepilladuras de madera en el Distrito de Tambopata.
- ❖ Los Sistemas Formales de gestión incide en el crecimiento de las MYPES formales Madereras o aserraderos y acepilladuras de madera en el Distrito de Tambopata.
- ❖ Los retos Estratégicos incide en el crecimiento de las MYPES formales Madereras o aserraderos y acepilladuras de madera en el Distrito de Tambopata.
- ❖ La implicación de la Dirección incide en el crecimiento de las MYPES formales Madereras o aserraderos y acepilladuras de madera en el Distrito de Tambopata.

1.7 Justificación E Importancia

Las MYPES constituyen una parte importante dentro de la economía de un país, desempeñan un papel fundamental en la economía peruana: contribuyen a la creación del empleo, disminuyen la pobreza e incrementan el Producto Bruto Interno. El cual podemos resumir con el dato de que 9 de cada 10 Empresas son MYPES que nacen de forma independiente y dentro de los 2 años de operación tiende a desaparecer del mercado. Las MYPES de Madereras o aserraderos y acepilladuras de madera se han convertido en una fuerza estabilizadora y realizan una contribución importante al empleo a la producción, al ingreso nacional y local; la percepción sobre este tipo de Empresas a cambiado mucho, ha dejado de ser considerado como un elemento improductivo y ha comenzado a ser apreciado como uno de los motores de la actividad económica; estas representan una clientela sub atendida para los servicios de desarrollo empresarial, lo que significa que existe un gran potencial para el desarrollo de este mercado.

Este trabajo de investigación permite a las MYPES de Madereras o aserraderos y acepilladuras conocer los factores que inciden en su crecimiento y además aportará información sustancial para los Empresarios, comprendiendo que las MYPES de Madereras o aserraderos y acepilladuras se han convertido en un factor fundamental en la economía de la Región De Madre De Dios además las MYPES de Madereras o aserraderos y acepilladuras son parte primordial del crecimiento de la economía de la Distrito de Tambopata, así mismo se puede apreciar una visión distinta con respecto a las MYPES de Madereras o aserraderos y acepilladuras y el perfil de estas para poder generar una propuesta que permita ayudar a todas las MYPES de Madereras o aserraderos y acepilladuras actuales y a quienes deseen incursionar en este tipo de Empresas en la Distrito

de Tambopata. También será de gran relevancia para todas las instituciones, organizaciones, entes gubernamentales, gremios y otras entidades que apoyan a las MYPES de Madereras o aserraderos y acepilladuras para tener un enfoque más objetivo y poder contribuir al crecimiento de las mismas generando una actividad económica más activa en la Distrito de Tambopata y por ende en el Departamento de Madre de Dios. El presente trabajo de investigación será realizada a raíz de la observación y la entrevista a los Micro y Pequeños Empresarios formales de Madereras o Aserraderos y Acepilladuras de madera siendo este acto relevante en los factores: evolución organizativa, Estructura Organizativa, Sistemas Formales de Gestión, Retos Estratégicos e Implicación de la Dirección.

- **¿Por qué de la investigación?** Por el inadecuado manejo de la Evolución Organizativa, Estructura Organizativa, Sistemas Formales de Gestión, Retos Estratégicos e Implicación de la Dirección de las MYPES.
- **¿Para qué de la investigación?** para que exista un adecuado manejo de la Evolución Organizativa, Estructura Organizativa, Sistemas Formales de Gestión, Retos Estratégicos e Implicación de la Dirección por parte de las MYPES.
- **¿Para quién la investigación?** para que las MYPES manejen eficientemente la Evolución Organizativa, Estructura Organizativa, Sistemas Formales de Gestión, Retos Estratégicos e Implicación de la Dirección alcanzando la competitividad en el Mercado.

Todas estas consideraciones nos motivan a determinar los Factores que inciden en el crecimiento de las MYPES en el Distrito de Tambopata, cuyos resultados serán utilizados para diseñar y proponer alternativas de solución de acuerdo a las deficiencias encontradas.

1.8 Consideraciones Éticas

La Ética Empresarial coinciden en que los temas son directamente de la ética personal y organizacional, como los códigos de buena conducta de alcance integral para todos los que laboran en la empresa, autorregulación de las organizaciones y los códigos de buena conducta para los gobiernos corporativos, es decir, para representantes de accionistas –directores- y gerentes de primera línea en la estructura organizacional, no es un ente abstracto, habla de los valores del hombre de negocios en este momento, y de la jerarquización que hace de sus valores frente a los dilemas de la gestión, que complementa por Wigodski, (2009) que debe ser una característica que se adquiere en la formación profesional de los actores del mundo de los negocios, de manera que en los procesos de toma de decisiones los Empresarios velen por el respeto de la dignidad de los grupos de interés, como una garantía para la supervivencia y competitividad de sus organizaciones a largo plazo.

De esta manera corresponde con la propuesta de Melé, (1991) en relación con la ética empresarial, al plantear múltiples problemas que implica un comportamiento honrado en los negocios; ya que es misión de la ética en general, indicar los principios básicos que orientan una correcta conducta humana donde quiera que se dé. Este será precisamente el papel de la ética empresarial, cuyo objeto consiste en aplicar los principios éticos generales a las características peculiares de la empresa y de los negocios. “la falta de ética es siempre rentable para algunos, a corto plazo. Y, sin embargo, la ética es siempre rentable para el conjunto de la sociedad, a largo plazo”.

CAPÍTULO II : MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de Estudios

NIVEL INTERNACIONAL

En el trabajo de investigación ***“Factores que inciden en el crecimiento de las microEmpresas de la ciudad de Quetzaltenango”*** concluye que la capacitación siempre se ha dado desde los primeros oficios, los maestros la daban a los ayudantes y los ayudantes a los aprendices, Por lo mismo llama la atención en mejorar los sistemas de capacitación para ayudar a la cultura, la idiosincrasia, al nivel y la situación actual. Lo anterior obedece a que todas las organizaciones que se dedican a manejar pequeña empresa vienen desde antes y tendrá mejor éxito quien utilice los mejores métodos o sistemas de capacitación administrativa.

En la mayoría de las microEmpresas se conocen funciones o aplican formas administrativas como planeación, organización, de personal, dirección, control y otras, de una u otra forma estas funciones son aplicadas por el Microempresarios (propietario) o debido a que han estudiado o simplemente utilizan un sistema empírico de administrar.

A través de la investigación, se pudo conocer que la zona 3 de la ciudad de Quetzaltenango, es un área dedicada al comercio en general, casi todos de tipo, almacén o tienda. La mayor parte de los propietarios de las microEmpresas consideran que su empresa ha crecido con el pasar del tiempo de forma normal, lo cual viene a identificar que las microEmpresas de Quetzaltenango tienen aspiraciones de superación. La mayor parte de los Microempresarios

encuestados son personas que no han tenido necesidad de solicitar préstamos, por las altas tasas de interés que cobran las instituciones facilitadoras y es por lo mismo que la mayoría de los Microempresarios nunca han recibido apoyo por parte de alguna institución que se dedique a ayudarlos y mucho menos, que ellos se preocupen por capacitarse por cuenta propia, argumentando que eso es pérdida de tiempo, y que son gastos innecesarios.

La gran mayoría de microEmpresas tiene pocos años de existir, lo cual nos indica, que por el ambiente en que se desenvuelven, la mayor parte de ellas tienden a desaparecer, ya que son pocas las que tiene varios años de funcionar; pero desde otro punto de vista día a día existen nuevas microEmpresas ya que son vistas como una fuente de empleo o ingresos que la misma persona se puede crear sin mayores dificultades como es en el caso de los Microempresarios ambulantes. Una microempresa es vista como la solución a sobrevivir porque muchas personas indican que dependen de la microempresa para poder subsistir ellos mismos y a la vez su familia, ellos consideran sumamente importante a las microEmpresas y lamentan que no se les brinde la ayuda necesaria por parte del gobierno.

Los Microempresarios encuestados por desconocer aspectos administrativos y en algunos casos aunque los conozcan, suelen confundir o revolver sus gastos personales con los de la empresa, con mejor suerte solo retiran lo indispensable; a lo contrario distraen su capital. Dentro de los encuestados todos los que tienen un local fijo o tienda abierta al público generalmente están registrados en las oficinas fiscalizadoras del Gobierno central; no así, dentro de las microEmpresas ambulantes en su totalidad son entes que pueden considerarse como de economía subterránea, es decir que manejan un flujo económico bastante grande pero que por no estar registradas no contribuyen con ningún pago de impuestos de orden fiscal. (Gomez M. J., 2013).

El trabajo de investigación ***“factores que intervienen en el desarrollo de las PYMES del sector manufacturero en cinco municipios del área metropolitana de Monterrey, afiliadas a la CAINTRA”***. El estudio, explora los: factores gubernamentales de fomento, los factores personales del Empresario y los factores del negocio, que inciden en el desarrollo de las pequeñas y medianas Empresas, del sector manufacturero donde el Empresario, es un elemento fundamental para crear valor a la empresa. La metodología aplicada en el presente trabajo se desarrolló mediante un estudio cuantitativo y cualitativo, se delimitó a Empresas afiliadas a la CAINTRA, en cinco municipios del área metropolitana de Monterrey, (A.M.M.). Los datos recolectados se obtuvieron mediante un cuestionario con su respectiva prueba de validez y confiabilidad. Las respuestas a los ítems están estructuradas de acuerdo con la escala de Likert. Los datos se examinaron mediante el paquete estadístico SPSS-V18, realizando una regresión lineal múltiple, se llevó a cabo las pruebas de bondad de ajuste de la distribución normal de los datos, la heterogeneidad y la linealidad. Los resultados de la presente investigación, muestran la significancia de la variable (X2), factores personales del Empresario, tienen un impacto positivo en el desarrollo de las PYMES, mientras que las variables (X1), factores gubernamentales de fomento (apoyos y servicios) y (X3) factores del negocio internos y externos, no son factores significativos en una muestra de 94 Empresas a Empresarios y/o gerentes. Finalmente, para conocer cuáles de los cinco factores considerados en la variable (X2), factores personales del Empresario, son los factores más significativos en el desarrollo de las PYMES se realizó una regresión lineal simple y los resultados obtenidos que favorecen el desarrollo de las Empresas son: la personalidad, la actitud, los conocimientos y la capacidad administrativa de acuerdo a la percepción de los Empresarios de las PYMES del sector manufacturero del Área Metropolitana de Monterrey. (Carrera, 2012).

En la investigación **“factores endógenos en PYMES Mexicanas que influyen en el crecimiento de utilidades”**. El estudio indica, un aspecto que están descuidando las PYMES, son los planes de contingencia, es decir las previsiones para acontecimientos futuros y su planeación, que conlleva a una salida de recursos que afectan directamente a sus utilidades. Así mismo la planeación, el control en sus procesos administrativos y la lectura de sus estados financieros no se están llevando a cabo de una forma pertinente. La planeación debe tener en cuenta al mercado al cual se dirige, la competencia entre otros factores externos así como todo un análisis de recursos de la empresa, como factores internos si el Empresario no los considera o no tiene la visión bajo el punto de vista estratégico conlleva a la utilización de recursos y controles administrativos innecesarios, en este estudio el manejo de los recursos humanos, Los resultados obtenidos indican que el proceso de reclutamiento, selección, inducción y capacitación no fortalece el incremento de utilidades para las Empresas PYMES; además existe el riesgo de abandono de empresa por parte del empleado lo que ocasionaría un nuevo gasto hacia el área de recursos humanos con repercusión negativa en sus utilidades. Al analizar la variable Innovación en la Tecnología se puede observar que las Empresas PYMES de este estudio que han adquirido o mejorado sus recursos tecnológicos o software para el desarrollo de sus operaciones muestran que les ha afectado significativamente en el rubro de las utilidades una posible razón es el alto costo que implica adquirirlas y el tiempo que se requiere para recuperar la inversión de las mismas, si bien es cierto que facilitan en gran medida las operaciones operativas y administrativas de las Empresas, afectan directamente al rubro de utilidades como se presenta en el análisis de regresión para modernizar una empresa PYME con nuevo recurso tecnológico, software o realizar nuevos productos se debe de considerar las necesidades reales del cliente y los recursos con los que cuenta la empresa, además de considerar la adquisición en un tiempo razonable. (Triveño, 2013)

En el trabajo de investigación ***“factores administrativos que inciden en la supervivencia y desarrollo de pequeñas y medianas Empresas industriales, departamento de Zacapa, Guatemala”*** concluye lo siguiente, que el proceso de transformación de la economía, la política, la sociedad, el medio ambiente y la tecnología a nivel mundial, necesariamente han tenido influencia en el sector empresarial, para llevar a cabo la investigación, se tomaron en cuenta veinte organizaciones industriales, de ellas once son pequeñas y nueve medianas Empresas. Se pretende determinar si las prácticas administrativas tienen incidencia en su supervivencia y desarrollo por ello, se planteó un diseño de investigación, en donde se deja claro que se trata de una investigación pragmática con enfoque explicativo; es decir, con análisis cualitativo y cuantitativo. El planteamiento metodológico, permitió diseñar un instrumento de medición en donde se combinan variables administrativas y escenarios en los que se puede encontrar una empresa; En el análisis cualitativo, se determinó que la forma, en que planifican, organizan, dirigen y controlan las pequeñas y medianas Empresas, inciden en su supervivencia y desarrollo, La variable que representa mayor debilidad al momento de gestionar la empresa, es la planeación, en donde se tiene dificultad en establecer diferentes tipos de planes, organización y distribución de funciones.

En el análisis cuantitativo, se tomaron los indicadores globales por etapas del proceso administrativo, comprobando cada hipótesis planteada. En caso de la hipótesis general, la intención se centró en determinar si el indicador global tenía efecto significativo en la forma en que se administran las Empresas; para ello, se utilizó un análisis multivariado de covarianza –MANCOVA-, llegando a determinar que el indicador global vinculado al proceso administrativo, no tiene efecto significativo en la forma en que se administran las Empresas; es decir, las Empresas analizadas se administran de manera similar. Se

plantea modelo de GRAFICO de Mando Integral –CMI- para una pequeña y mediana empresa, un sistema de gestión que le permite desarrollar sus ventajas competitivas. (Agustin, 2011)

En el trabajo de investigación ***“Factores que Intervienen en el Desarrollo de la Pequeña y Mediana Empresa, y su Impacto en la Economía Venezolana: 1998-2003”*** concluye, que la pequeña y mediana empresa como parte del sector industrial ha tenido participación en la economía como catalizador del crecimiento económico a nivel mundial, desde el llamado milagro Alemán, al igual que Japón, Brasil, Italia y últimamente toda la Comunidad Económica Europea, han dado muestra de ello al darle significativa atención a las PYMES en la recuperación económica; señales que por demás merecen ser observadas concienzudamente, ya que si bien es cierto que cada país y cada economía tienen sus propias características también es cierto que algunas experiencias favorables pueden ser compartidas y adecuadas al entorno venezolano. Lo señalado con respecto a la capacidad que tienen las PYMES de motorizar la economía, no se da por sí sola, existe una serie de factores propios a ella, internos y externos que en conjunto crean un entorno favorable o no a las mismas, estos factores deben ser vigilados periódicamente, porque continuamente están cambiando y su intervención e impacto en la empresa, independientemente del tamaño de esta, es inminente, la diferencia de la gran empresa con respecto a las PYMES es su capacidad para enfrentarlo. Los factores estudiados en este trabajo, han dejado claro que no actúan aisladamente, sino que en muchos casos tienen incidencia unos sobre otros y que el estado y los Empresarios tienen que trabajar en conjunto, remando en un mismo sentido, para que salga a flote toda la capacidad del sector como generador de riqueza y empleo, que es lo que materializa el crecimiento económico y da paso al bienestar de los pueblos en una economía social sustentable. La función de los Gremios, como representantes del sector PYMES, al igual que las instituciones,

responsables de implementar y dar seguimiento a las políticas contenidas en la ley de promoción y desarrollo de la pequeña y mediana industria, no ha sido lo suficientemente enérgica en su gestión ya que el sector de las PYMES en Venezuela se encuentra muy deprimido y con poca participación en la economía del país. En situaciones como la que hoy vive Venezuela, no solo hay que lamentarse de cómo están actuando los elementos que intervienen en el desarrollo de tan importante sector, sino también habrá que asirse a equipos de hombres y mujeres especialistas en el área y con visión renovada para buscar y proponer estrategias de acción de corto, mediano y largo plazo, para aliviar y fortalecer al mínimo costo el sector, para abrirse camino al entorno internacional. En Venezuela existen “pequeños grandes” Empresarios que lejos de lamentarse están en la búsqueda de sustituir sus carencias poniendo a toda marcha el talento. De no asumir actitudes positivas, se corre el riesgo de acabar con la posibilidad de recuperar, y también de seguir promoviendo a uno de los principales sectores de cualquier economía a nivel mundial, como lo es el sector de la pequeña y mediana empresa; ya que el potencial que tiene PYME como generadora de riqueza y empleo, surge sólo cuando se presentan condiciones propicias a esta. (Gadea, 2003)

En el libro ***“Factores del Crecimiento Empresarial Especial Referencia a las Pequeñas y Medianas Empresas”*** concluye, que de la revisión de la literatura relativa a aquellos aspectos que pueden condicionar el crecimiento empresarial, se ha podido extraer una serie de factores que se han clasificado en factores internos y externos a la empresa. Entre los primeros se encuentran la edad y el tamaño, la motivación, la estructura de propiedad y la gestión del conocimiento, mientras que los factores externos han sido clasificados, a su vez, en factores externos relacionados con entorno sectorial de la empresa, constituido por competidores, clientes y proveedores, y los factores

externos de nivel superior o macro entorno, entre los cuales se encuentran la demanda, las mejoras tecnológicas, la accesibilidad a los créditos privados y el apoyo gubernamental.

Una vez determinados los factores que impulsan el crecimiento empresarial, se analizan los principales inconvenientes a los que se ven sometidos las Pymes en la adopción de dicha estrategia, dada la importancia de este tipo de Empresas en la OCDE, en general, y en la Unión Europea, en particular. En este sentido, la evidencia pone de relieve la tendencia natural de este tipo de Empresas hacia el crecimiento, evitando de esta forma la vulnerabilidad en el entorno en el que operan.

Sin embargo, aspectos tales como las mayores restricciones para acceder a las fuentes de financiación, la dificultad para incorporar los avances tecnológicos que se van produciendo cada vez a mayor velocidad, la menor cualificación tanto del Empresario como de directivos y empleados, los mayores gastos de producción por el menor volumen de outputs generados, la menor disponibilidad de redes de distribución, de políticas comerciales, etc., hacen que las Pyme se desarrollen y adapten con mayores dificultades a un entorno cada vez más competitivo.

En un intento de paliar las limitaciones a las que se ven sometidas las PYMES, las instituciones públicas han adoptado un papel protagonista, estableciendo una serie de medidas que fomenten o permitan la consolidación en el tiempo de este tipo de Empresas. En este sentido, se ha podido constatar que los incentivos fiscales a la inversión, como apoyo gubernamental al desarrollo de las PYMES, es una alternativa bastante interesante para mitigar las carencias estructurales de este tipo de Empresas. (Blasquez, 2006)

En la investigación ***“Factores que Inciden en el Éxito de las MicroEmpresas con Mínimo cinco años de Existencia del Sector Terciario del Municipio de Arauca”*** concluye, que la investigación antes mencionada se convierte en un punto de partida, como

referente teórico en el cual se identificaron los factores que han contribuido al éxito de las microEmpresas con mínimo cinco años de existencia del sector terciario del municipio de Arauca, permitiendo a las diferentes instituciones públicas y privadas generar estrategias encaminadas a fortalecer las microEmpresas del municipio, que dentro del tejido empresarial de Arauca, estas tienen una participación del 93.41% del total de las Empresas del municipio.

Aunque estas microEmpresas han permanecido por cinco (5) años o más en el mercado local y a pesar de que han identificado por nivel de importancia los diferentes factores que han incidido en el éxito de su microempresa, se pudo observar que para muchos tener su negocio es un asunto de subsistencia. Se enfatiza el desconocimiento por parte de los Microempresarios del sector terciario del municipio de Arauca, con respecto a los programas y servicios que brindan las diferentes instituciones del orden nacional y local en pro del fortalecimiento Micro empresarial, este desconocimiento ha generado que los Microempresarios no busquen capacitarse constantemente, lo que se refleja en el alto porcentaje de Microempresarios sin capacitación en los últimos tres años. Un componente importante desarrollado en la investigación fue la aplicación del modelo del diamante de competitividad de Porter, donde se midió la importancia de los factores de estas dimensiones en las microEmpresas del sector terciario del municipio de Arauca, con base en este se puede concluir que la dimensión más representativa según los resultados obtenidos es la estrategia, estructura y rivalidad de las Empresas, lo que permite deducir que para las microEmpresas del sector terciario es muy importante la forma como se organizan y gestionan las Empresas, así como la estrategia implementadas por ellas y por supuesto y no menos importante la competencia local y externa, como factores muy significativos para contribuir a la competitividad del sector.

Por otra parte, una constante de los Microempresarios era su notable preocupación por la caída de la moneda venezolana, que

al estar en frontera es un factor de suma importancia ya que los afecta directamente en sus ventas, ya que los clientes buscan adquirir los productos del vecino país a precios muy por debajo de lo ofrecido, inclusive en un 50% menos de lo que cuesta en el mercado local por lo que no pueden competir con estos.

Así mismo dentro del análisis efectuado a los resultados obtenidos al aplicar el modelo del diamante de Porter, se observa con gran preocupación que los Microempresarios encuestados no le dieron la mayor importancia al factor Gobierno Municipal, aduciendo que a lo largo del tiempo que llevan en el mercado, no se han visto acciones directas o indirectas que busquen el fortalecimiento y apoyo de las microEmpresas araucanas, por lo que cada una lucha por mantenerse y crecer en el municipio de Arauca por iniciativa propia.

Es importante resaltar que el modelo del diamante de competitividad de Porter, es muy propicio para analizar sectores específicos o conglomerados, ya que este modelo se enfatiza en factores o atributos microeconómicos que contribuyen a la competitividad de un sector o clúster. Es necesario profundizar aún más en cada una de las dimensiones del modelo de Porter, y enfocarlo hacia segmentos específicos del mercado, por ejemplo aplicarlo a las microEmpresas que ofrecen productos y/o servicios relacionados con ferretería o repuestos para vehículos y motocicletas o los que promocionan el turismo, o los que ofrecen servicio de hospedaje entre otros y así poder generar estrategias puntuales que contribuyan a la competitividad de los diferentes segmentos de las microEmpresas del Municipio de Arauca. (Bautista, 2013)

2.2 Marco Teórico

2.2.1 Evolución Organizativa.

Define a la evolución organizativa como el progreso que alcanzan los órganos de voluntad; asambleas; directivos; ejecutivos; recursos humanos; nivel gerencial; nivel intermedio y nivel operativo; así como la información de la administración empresarial y control dentro de una empresa (ABC, 2015)

2.2.1.1 Administración General

Constituye la manera de utilizar los diversos recursos organizacionales (humanos, materiales, financieros, y tecnológicos) para alcanzar objetivos y lograr excelente desempeño por lo tanto define a la administración, “como el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar, el empleo de los recursos organizacionales para alcanzar determinados objetivos de manera eficiente y eficaz”. “Administrar no significa ejecutar tareas u operaciones, sino lograr que sean ejecutadas por otras personas en conjunto”.

La administración logra que las personas cumplan las tareas para llevar las organizaciones al éxito, no es una ciencia, exacta, sino una ciencia social, pues al tratar con negocios y organizaciones, debe combinar eficiencia y eficacia para conseguir los objetivos organizacionales; por tal motivo, el administrador debe saber utilizar los recursos organizacionales para lograr eficiencia y eficacia, y alto grado de satisfacción entre las personas que ejecutan el trabajo y el cliente que lo recibe. Este triple sentido de desempeño, obtención de resultados y satisfacción de las personas y el cliente es el tema central que focaliza el moderno sitio de trabajo. (Chiavenato I. , 2002)

A principios del siglo XX, el industrial francés Henri Fayol (en su libro administración general e industrial) describió cinco

actividades gerenciales básicas, es decir lo que deben hacer los gerentes: planificar, organizar, instruir, coordinar y controlar.

Actualmente se considera que planificar, organizar, dirigir y controlar son las cuatro funciones básicas del proceso administrativo muy importantes dentro de la administración de la empresa definida de la siguiente forma:

a) Planeación

Determina que las metas y medios de la organización para alcanzarlas. Los gerentes planifican para establecer una dirección general hacia el futuro de la organización, aumentar las utilidades, lograr una mayor participación en el mercado, para identificar y destinar los recursos de la organización al logro de las metas también implica decidir cuáles serán tareas que deben realizarse para alcanzar esas metas propuestas. (Agustin, 2011)

La Planificación, “Es pensar con anticipación en los objetivos, acciones y recursos de la empresa, basándose en un plan o método lógico y práctico”. Para la realización del plan efectivo se debe tomar en cuenta que los objetivos deben ser concretos y, específicos; “un plan es una guía para que la organización obtenga los recursos necesarios para el logro de las metas” para que, cada miembro de la empresa desarrolle sus funciones guiándose en el plan establecido; y que dicha Planificación debe ser flexible a los cambios o correcciones necesarias. (Osorio, 2014)

La Planificación “Es la fijación de metas u objetivos delimitados, que guiándose de ellos, se ejecutará una serie de pasos las cuales llevarán al logro de metas con éxito; además que con ello se determinarán las políticas, programas, presupuestos y procedimientos, es el punto de inicio de la ejecución del proceso administrativo”. (Osorio, 2014)

b) Organización

Es el proceso de definir quiénes tomarán las decisiones, quién realizará qué trabajos y tareas, además implica crear una estructura con el establecimiento de departamentos y descripciones de funciones. (Agustin, 2011)

Determina como la función mediante la cual relacionamos empleados, con labores y responsabilidades para cumplir los objetivos de la empresa. Consiste en dividir el trabajo según la naturaleza de la actividad y asignarlo a individuos de acuerdo a su rol y capacidad. Para que la Organización dentro de la empresa sea objetiva se debe tener claramente establecidos los cargos, las funciones, las responsabilidades y niveles de jerarquía. Todo esto debe estar coordinado mediante normas, procedimientos y políticas. La definición de los cargos, las funciones y las áreas o departamentos es fundamental para la comprensión de las relaciones de autoridad existentes para que la realización de las actividades sea consecuente con los objetivos a alcanzar. (corporacion uinversitaria Remington, 2011)

c) Dirección

Implica lograr que otros realicen las tareas necesarias motivándolos a lograr las metas de la organización. La dirección no sólo se hace después de que terminan la planeación y la organización; es un elemento crucial en las funciones. (Agustin, 2011)

Determina que la dirección es la función de aplicar principalmente la información obtenida del proceso permanente de control en la toma de decisiones para alcanzar los objetivos

de la organización. Dirigir es la parte esencial y central del proceso administrativo, ya que en ella confluyen las otras cinco funciones administrativas para lograr una buena ejecución y realización de los logros planeados. La función de dirigir implica orientar, comunicar, capacitar y motivar al talento humano para que desempeñe efectivamente, con entusiasmo y confianza en su trabajo para que contribuya así al logro de los objetivos de la empresa. (corporacion uinversitaria Remington, 2011)

d) Control

Por el cual una persona, grupo u organización vigila, supervisa en forma consciente el desempeño y toma una acción correctiva, para mejorarlo. (Agustin, 2011)

Proceso de vigilar actividades para asegurar que se cumplan como se planificó y corregir cualquier desviación significativa. (Sagastume, 2006)

Es la evaluación y medición de la ejecución de los planes, con el fin de detectar y prever desviaciones, para establecer las medidas correctivas necesarias. (Perez & Aguirre, 2009)

e) Comunicación

Relación comunitaria humana que consistente en la emisión Y recepción de mensajes entre interlocutores siendo por ello un factor de reciprocidad, esencial para la convivencia y un elemento determinante de las formas que asume la sociabilidad del hombre. (Diaz, 2008)

Manifiesta que las Empresas necesitan de una comunicación que responda a las exigencias y realidades que demandan la sociedad y que le ayude a poder desarrollarse y sobrevivir en un mercado cada vez más competitivo. (Gomez M. M., 2007)

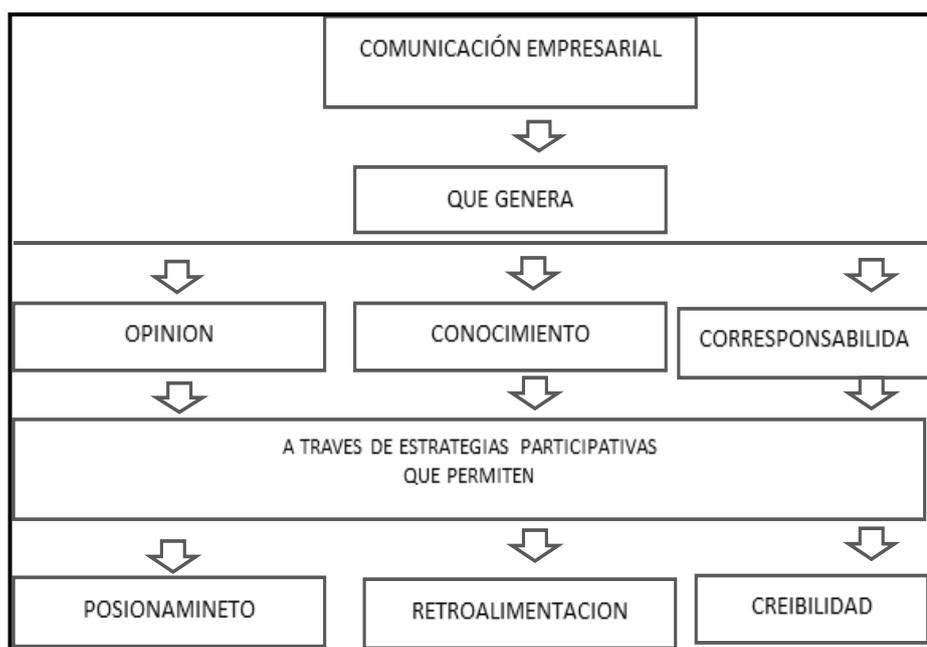
Proceso de transmisión de información y significado. La comunicación real se presenta solamente cuando todas las partes entienden el mensaje desde la misma perspectiva, esto es crucial para el éxito organizacional. Las capacidades de hablar, leer y escribir que posee un supervisor tendrán un impacto directo en el logro eficaz de sus objetivos. Indica también que los gerentes alrededor del 40 por ciento invierten su tiempo, al comunicarse utilizando el liderazgo que concierne en construir relaciones y eso se logrará a través de la comunicación. Las organizaciones capacitan a los jefes para comunicarse mejor e influir en los demás para desempeñar eficientemente sus puestos. Dos componentes esenciales de la comunicación son el envío y la recepción de mensajes.

Los gerentes utilizan el proceso de comunicación para enviar una variedad de mensajes en persona, por diferentes medios. Una parte importante del líder es dar instrucciones y depende de la forma en como transmitirá este mensaje lo que determinara su capacidad para motivar a los trabajadores, así como su satisfacción con la supervisión. Antes de enviar un mensaje debe ser planeado minuciosamente por medio de un lenguaje persuasivo, luego se debe comunicar de forma oral por medio del proceso de envío de mensajes. (Avenecer, 2015)

Determina la comunicación en la empresa como un elemento indispensable en el mercadeo de productos, la estrategia empresarial constituyen partes de un sistema integral; por esto, afirma que una organización que se quiera proyectar, debe tener un programa de comunicaciones acorde con su estrategia general, Además resaltan la importancia en la que el diálogo debe ser un programa efectivo de comunicación empresarial. Por lo tanto una empresa que escucha bien puede enfocar su

programa también en su área, de tal manera que exista una excelente comunicación entre toda la organización. (Osorio M. S., 2009)

**GRÁFICO N° 1
COMUNICACIÓN EMPRESARIAL**



Fuente: Modelo de comunicación para la promoción de la convivencia empresarial. Medellín, 2012
(Rodríguez & Mejía, 2005)

2.2.1.2 Recursos Humanos.

Son personas que ingresan, permanecen y participan en las organizaciones, en cualquier nivel jerárquico, están distribuidos en el nivel institucional de la organización (Dirección), en el nivel intermedio (Gerencia y Asesoría) y en el nivel operacional (Técnicos, Auxiliares y Operarios además de los supervisores de la primera línea). Además constituyen un tipo de recurso que posee una vocación encaminada hacia el Crecimiento y desarrollo. Las personas aportan a la organización, sus habilidades conocimientos, actitudes ,comportamientos ,percepciones, etc. ,sin importar el cargo que ocupen director, gerente supervisor ,operario o técnico las personas cumplen

diversos roles dentro de la jerarquía de autoridad y responsabilidad existente en la organización, además las personas difieren entre sí y constituyen un recurso muy diversificado en virtud de las diferencias individuales de personalidad, experiencia, motivación, etc. (Chiavenato I. , 2001).

La administración de personal, llamada también de recursos humanos, representa hoy un desafío más grande que en cualquier época, cada generación de empleados está mejor preparada que la anterior. Existen desafíos como la protección que tienen los empleados por los sindicatos y la legislación laboral, los empleados pueden combatir hoy un trato arbitrario o injusto. Para afrontar estos desafíos, los administradores necesitan un conocimiento global del comportamiento humano, deben saber cómo evitar problemas de comportamiento y ser capaces de manejar los que se presentan, es indispensable para el desarrollo de una empresa, la nueva tendencia de los recursos humanos para dirigirse hacia la competitividad (Sanchez, 2008)

a) Cultura organizacional

Comprendida como las relaciones interpersonales, que se producen dentro de una empresa u organización en el ámbito de una serie de factores comunes definidos de forma tangible o intangible. (Vasquez, 2009)

Representa una percepción común compartida por los miembros de la organización. (Hernandez, 2011)

Es un sistema de significados compartidos por los miembros de una organización, que la distinguen de otras, este sistema es un conjunto de características básicas que valoran la organización se desprende que hay siete características básicas que, en conjunto, captan la esencia de la cultura de una

organización donde el patrón general de conducta, ideas, lenguaje, creencias, actitudes, mitos y valores compartidos que tienen en común los miembros de una organización (Calderon, 2013)

Implica que la organización a medida que crece, madura puede modificar sus valores, normas y demás. Sin embargo, el personal o miembros de la organización se encuentran condicionados al primer enfoque cultural, y muchas veces resulta difícil que cambien con el cambio. Este condicionamiento inicial es lo que se conoce como resistencia al cambio. Que no es otra cosa que el apego a los valores, principio, políticas y procedimientos iniciales (Kalcones, 2014)

Implica que los miembros de la organización desarrollen colectividad a través de las experiencias compartidas. Esta colectividad es lo que les permite luchar por un objetivo o precepto en común guiado hacia la misión de la organización guiada por un líder, siendo estos los que proporcionan las reglas que gobiernan los asuntos cognitivos y afectivos de la colectividad. (Kalcones, 2014)

Indica que la interacción que las organizaciones tienen con los empleados o simplemente con las personas que están a cargo de alguna actividad para cumplir un objetivo y alcanzar una meta. (lopez, 2004)

b) Trabajo en equipo

Son estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr metas propuestas en conjunto. (Jaramillo, 2012)

Conjunto de personas, que cooperan para lograr un solo resultado general, donde se establecen una serie de reglas que permiten tener claros los comportamientos y roles de los miembros, estas permiten a cada individuo integrarse con los demás y responder apropiadamente causando una fuerza que integra al equipo y su cohesión. (Toro, 2015)

c) Selección

Escoge entre los candidatos reclutados a los más adecuados, para ocupar los cargos existentes en la empresa, tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el rendimiento del personal, se fundamenta en los datos y en la información que se posean respecto del cargo que va a ser proveído. Las condiciones de selección se basan en las especificaciones del cargo. (Olivares & Gonzales, 2005)

Indica que no es un fin en sí mismo; es un medio para que la organización logre sus objetivos. Las Empresas impondrán determinados límites, basados en sus presupuestas y las políticas que posee para adaptar el proceso a la realidad y necesidad organizacional. Las metas de la organización, se alcanzarán mejor cuando se impongan pautas claras, propias de las circunstancias específicas en que se desempeñan, y que contribuya no sólo al éxito organizacional, sino también al bienestar general de la comunidad en la empresa. (Barzola, 2012)

d) Contratación

Realización de un contrato a una persona en el que se pacta un trabajo a cambio de dinero u otra compensación. Es formalizar con apego a la ley la futura relación de trabajo para garantizar los intereses y derechos, tanto del trabajador como de la empresa o empleador. (Silverio, 2008)

e) Satisfacción laboral

Conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo, está relacionada con tres actitudes en los empleados; dedicación al trabajo, Compromiso organizacional y estado de ánimo en el trabajo. (Davis & Newstrom, 2003)

Define que es una actitud que se distingue básicamente de la motivación para trabajar ésta última se refiere a disposiciones de conducta, su fuerza e intensidad, donde la satisfacción se concentra en los sentimientos afectivos frente al trabajo. (Caballero, 2002)

Sentimiento de grado positivo y negativo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones acordes con sus expectativas. (Muñoz, 1990)

Actitud general que engloba la interacción de una serie de elementos medulares del trabajo, tales como la naturaleza del trabajo, el salario, las condiciones de trabajo, la estimulación, los métodos de dirección, las relaciones interpersonales, las posibilidades de superación y el desarrollo profesional. (More & Carmente, 2005)

f) Salario

Totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena. (Morales U. K., 2008)

g) Seguridad laboral

Acciones y actividades que permiten al trabajador laborar en condiciones de no agresión tanto ambientales como personales. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2007)

Conjunto de procedimientos y recursos técnicos aplicados para la eficaz prevención y protección frente a los accidentes en el trabajo. (Díaz, 2007)

2.2.1.3 Recursos Financieros.

Control presupuestal que significa llevar a cabo toda la función de ingresos y egresos. Es decir, todas las salidas o entradas de efectivo que deben estar previamente controladas por el presupuesto. Se encarga de distribuir oportunamente y en mejores condiciones de costo, recursos financieros para cada unidad orgánica de la empresa, con el propósito de que se ejecuten las tareas, se eleve la eficiencia en las operaciones y se satisfagan los intereses de quienes reciben los bienes o servicios, antes de empezar un negocio, un Empresario necesita asegurar suficientes recursos financieros para poder operar eficientemente y suficientemente, para ello deberá disponer de recursos financieros suficientes que le garanticen poder hacer frente a los pagos que vayan surgiendo. (Sanchez, 2008)

a) Finanzas

Conjunto de actividades mercantiles relacionadas con el dinero de los negocios, la palabra se puede definir como el conjunto de actividades que, a través de la toma de decisiones, mueven, controlan, utilizan y administran dinero y otros recursos de valor.

Como toda materia especializada, las finanzas tienen principios básicos y fundamentales; tal vez el más profundo sea la transferencia de dinero de quien lo tiene a quien no lo tiene. Los que poseen dinero están buscando ganar rendimientos y los que no cuentan con él están dispuestos a pagar un precio por obtenerlo y utilizarlo. (Padilla V. M., 2014)

Denominada como gestión financiera (o gestión de movimiento de fondos) son los procesos que consisten en conseguir, mantener y utilizar dinero, sea físico y de otros instrumentos, como cheques y tarjetas de crédito. La gestión financiera es la que convierte en realidad a la visión y misión en operaciones monetarias. Las finanzas son un área importante de atención de la administración de las Empresas. Ninguna empresa, realmente, podría sobrevivir si no adhiere en su quehacer, por lo menos los principios básicos de la administración financiera. Consecuentemente, todas las decisiones que se toman en una organización tienen implícito un contexto financiero. En los negocios, los parámetros financieros determinan la manera como se genera y se gasta el dinero. Aunque la generación y el gasto del dinero pueden parecer una tarea sencilla, las decisiones financieras afectan todos los aspectos de un negocio desde cuantas personas puede contratar un gerente, pasando por los tipos de productos que puede elaborar hasta la clase de inversiones que puede efectuar una empresa. (Torres P. A., 2013)

b) Inversión

Sacrificio de recursos de hoy, con la esperanza de recibir algún beneficio en el futuro, Las Empresas necesitan disponer de recursos de capital para desarrollar con eficacia su actividad productiva. (Velez, 2004)

c) Finanzas corporativas

Es la obtención de fondos para financiar sus actividades y en que invertir estos fondos para generar más valor. (Oriol & Puig, 2012).

Por otro lado, Pérez (2012), Determina que miden el nivel de rendimiento de una inversión, la obtención de fondos, el ritmo de crecimiento de la empresa, tamaño del crédito concedido a los clientes, remuneración de los empleados, endeudamiento, adquisición de Empresas. (Perez, 2012)

d) Crédito

Transmisión de bienes, ya sea dinero, mercancías o servicios, hecha a una persona, con la confianza de que esta tendrá la capacidad de pagar su equivalente, en un futuro. (Guajardo, 1991)

2.2.1.4 Recursos Materiales.

Analiza que los recursos materiales, son fundamentales para el éxito o fracaso de una gestión administrativa, lo básico en su administración es lograr el equilibrio en su utilización. Tan negativo es para la empresa en su escasez como su abundancia. Cualquiera de las dos situaciones resulta antieconómica; de ahí que la administración de recursos materiales haya cobrado tanta importancia actualmente.

Define que la administración de recursos materiales consiste en Obtener oportunamente, en el lugar preciso, en las mejores condiciones de costo, y en la cantidad y calidad requerida, los bienes y servicios para cada unidad orgánica de la empresa de que se trate, con el propósito de que se ejecuten las tareas y de elevar la eficiencia en las operaciones. (Sanchez, 2008)

Menciona que los recursos materiales son de distintos tipos materias primas, componentes, maquinarias, equipos etc. (Olle & et al, 1997)

Referido al conjunto de insumos y materia prima que requiere una organización en un momento dado, en el lugar convenido y en la calidad, cantidad y tipo requeridos, para la realización de sus fines. La administración de los recursos materiales bajo esta perspectiva, implica el uso eficiente y racional de estos recursos, a fin de que su destino obedezca a los requerimientos y fines de la institución para el logro de una mayor eficacia, eficiencia y congruencia en su funcionamiento. La asignación de los recursos materiales se realiza con el propósito de apoyar los programas sustantivos de las dependencias o entidades, hecho que contribuye a la consecución de la misión empresarial. (Enriquez, 2002)

Patrimonio de la institución o empresa y están constituidos por los bienes muebles, inmuebles y de consumo que hacen factible la operación de la misma. El elemento de apoyo para la consecución de las metas y objetivos de la empresa. (Cordinacion General de Estudios Administrativos, 1981)

Definidos como los bienes que se requieren en la cantidad y calidad de acuerdo con las especificaciones técnicas en el tiempo y lugar en que se necesitan, adquirirlos al mejor precio del mercado. Asimismo, el criterio de definición para varias Empresas va de acuerdo a su ciclo de producción, conociendo los recursos materiales como: materia prima, materia prima en proceso y artículos terminados para el consumo final también se les conoce como el conjunto de bienes que conforman el patrimonio de una empresa la clasificación de estos bienes se pueden realizar bajo diferentes enfoques. (Hidalgo, 1980)

Incluyen inmuebles, maquinarias, herramientas, equipo y materias primas. (Munch, 1997)

Los autores consideran como parte de los recursos materiales:

a) Infraestructura

Son las estructuras físicas y organizativas, redes o sistemas necesarios para el buen funcionamiento de una sociedad, institución y su economía. Los diferentes componentes de la infraestructura de una sociedad pueden existir ya sea en el sector público o privado, dependiendo como son poseídos, administrados y regulados. (Internacional strategy For Disaster, 2015)

b) Materia prima

Indica que es el componente número uno de un proceso productivo, está destinado para sufrir cambios y transformaciones por medio de maquinarias o del esfuerzo humano, hasta llegar a ser un producto final; sin materia prima, no existiera el producto final. (Ortiz S. C., 2009)

c) Transporte

Define como un proceso tecnológico, económico y social que tiene la función de trasladar en el espacio a personas y bienes que se necesite en una organización. (Muñoz De Luna, 1976)

2.2.2 Estructura organizativa.

Elemento integrador de las actividades desarrolladas en una empresa, lo que la convierte en un instrumento a través del cual la empresa puede lograr sus objetivos, así como también es un instrumento utilizado por los mandos administrativos para definir las actividades por desarrollar, donde se encuentra las personas que deban realizarlas, los recursos, las relaciones entre las personas,

los puestos de trabajo, los sistemas que la integran y los procedimientos para el mejor desarrollo de las actividades los autores consideran a la división de trabajo y a la jerarquización como se define a continuación: (Pertuz, 2014)

2.2.2.1 División De Trabajo

Referencia a la división de un proceso o tarea en partes, cada una de las cuales se lleva a cabo por un individuo diferente. Esta noción se usa para referirse a la separación por ocupaciones o profesiones dentro de la sociedad o institución. (Gronewgen P, 1987)

Determina que por medio de la división del trabajo cada trabajador desarrolla más habilidad y destreza en su tarea, aquellos trabajadores especializados tenían más posibilidades de inventar dispositivos o máquinas que faciliten o mejoren la tarea particular que realizan diariamente y se ahorra tiempo, la producción aumentaba cada vez más y en menos tiempo porque el obrero no tenía que cambiar constantemente de herramientas, también se ahorra capital ya que cada obrero no tenía que disponer de todas las herramientas sólo las necesarias para la función que desempeñaba. (Smith, 1776)

Es el método más utilizado donde el trabajo es la división por funciones. Una función se puede definir como una sola actividad, pero en las organizaciones modernas a menudo significa un grupo de actividades relacionadas que se colocan juntas bajo un solo jefe.

Agrupar actividades relacionadas facilita la supervisión, porque disminuye la cantidad de conocimientos que el jefe debe dominar a fin de supervisar eficientemente las tareas, para mejorar la división de trabajo se debe realizar mediante: (Ortiz, 2015)

a) Especialización

Significa renunciar a lo general para dedicarse a lo particular. (Fernandez del Moral & Esteve F, 1993)

Es profundizar en un determinado campo para aumentar el área de conocimiento en ese campo (Fernandez, 1998)

b) Productividad

La definen como el volumen total de bienes producidos, dividido entre la cantidad de recursos utilizados para generar esa producción. Se puede agregar que la producción sirve para evaluar el rendimiento de los talleres, las máquinas, los equipos de trabajo y la mano de obra, además para tomar en cuenta, que la productividad está condicionada por el avance de los medios de producción para el mejoramiento de las habilidades del potencial humano. (Alva & Juarez, 2014)

Es un indicador que refleja cómo se están usando los recursos de una empresa en la producción de bienes y servicios; tiene una relación entre recursos utilizados y productos obtenidos, denotando además la eficiencia con la cual los recursos humanos, capital, conocimientos, energía, etc. son usados para producir bienes y servicios para mercado. Por lo anterior, puede considerarse la productividad como una medida de lo bien que se han combinado y utilizado los recursos para cumplir los resultados específicos logrados. (Alva & Juarez, 2014)

c) Eficiencia

Hace mención al logro de los fines con la menor cantidad de recursos, es decir, el logro de los objetivos al menor costo, debe ser acorde con una ética organizacional y habilidad. (Diaz A. A., 2003)

2.2.2.2 Jerarquización

Indica que es la delegación de la autoridad que deberá ser de acuerdo con el sistema de la empresa que se establezca, la autoridad debe darse de un nivel superior a un nivel inferior. La falta de una apropiada delineación de autoridad produce demora, mala comunicación, falta de control administrativo y, sobre todo, produce fugas de responsabilidad. (Ortiz, 2015)

Explican que se refiere a la disposición de la funciones de una empresa por orden de rango, grado o importancia. De aquí nacen los niveles jerárquicos de una empresa. Estos últimos son el conjunto de órganos agrupados de acuerdo con el grado de autoridad y responsabilidad que posean, independientemente de la función que realicen, la jerarquización incluye los siguientes: (Franco & Torrenegra, 2009)

a) Diseño de cargos

Define que es la enumeración detallada de las tareas o atribuciones que conforman un cargo y que lo diferencian de los demás cargos que existen en una empresa de manera clara y precisa de las funciones específicas que se deben desarrollar en el cargo. (Angulo, 2004)

Indica que genera beneficios a la organización porque con éste se puede lograr un mejor rendimiento de cada uno de sus empleados, que es el pilar de la organización. (Perdomo, 2004)

2.2.3 Sistemas formales de gestión

Define un sistema de gestión como “un sistema para establecer la política, los objetivos y cómo lograr esos objetivos”, establece la estructura organizativa, procedimientos, procesos y recursos necesarios para implantar una gestión con un enfoque, asegurando

de esta manera una adecuada gestión de calidad. (Padilla R. E., 2012)

Define como un Sistema Integrado de Gestión el cual hace referencia a la integración de dos o más sistemas. Sin embargo, se utiliza comúnmente para referirse a la integración de los siguientes sistemas: calidad, producción abastecimiento, seguridad y entre otros de similares características. (Padilla R. E., 2012)

Los autores consideran que para tener un adecuado sistema de gestión se debe enfocar en la ideación, implementación y reingeniería de procesos como puntos importantes para lograr el posicionamiento de la empresa.

2.2.3.1 Ideación

Sustenta que es todo proyecto parte de una idea empresarial que debe estar basada en una oportunidad procedente de mercado. A la hora de identificar una oportunidad en el mercado se determina desarrollar una buena idea, el emprendedor tiene que tener en cuenta sus capacidades creativas e innovadoras, motivaciones, experiencia acumulada sobre el área. Para lo cual requiere tener un profundo conocimiento del entorno de la situación socioeconómica, del mercado, de los clientes, de los competidores y satisfacer las necesidades, los huecos de mercado que puedan descubrir creando una ventaja competitiva respecto a la competencia. Por lo que la ideación está determinada por los siguientes factores como: (www.Wikilibro.com, 2012)

a) Creatividad

Define a la Creatividad como proceso de realización cuyos resultados son desconocidos, dicha realización, es valiosa y nueva, introduce referentes básicos como la novedad y la

invención que representa una nueva forma de realización. (Ruiz, 2004)

Define como la capacidad de producir nuevas respuestas adaptadas e inusuales que generan cambios. (Barrón, 1968)

Es la conducta original productora de modelos aceptados por la comunidad para resolver ciertas situaciones. Con una referencia clara a la conducta como indicador creativo, el autor se adhiere a toda una importante corriente científica cuyo principal objetivo es la identificación y descripción de aquellos rasgos de personalidad y conducta que pueden actuar como predictores de la creatividad. (Fernández H. J., 1968)

Determina y enumera una serie de motivos que impulsan la actividad creativa y que ponen al descubierto ciertos aspectos de una afectividad. (Marín, 1995)

b) Investigación de mercado

Declara que es la identificación, recopilación, análisis, difusión y uso sistemático y objetivo de la información, con el propósito de mejorar la toma de decisiones relacionadas con identificación, solución de problemas y oportunidades de marketing que refleja la situación real del mercado. (Malhotra N. k., 2008)

Define que es un método para diseñar, recopilar, analizar, interpretar e informar los hallazgos relacionados con una situación específica en el mercado, no solo se trata de conocer cuál es el mercado potencial, sino que va más allá, trata de indagar muy internamente a los segmentos del mercados para obtener las diversas características, que este tiene ya sea por medio de una investigación cualitativa o cuantitativa. La

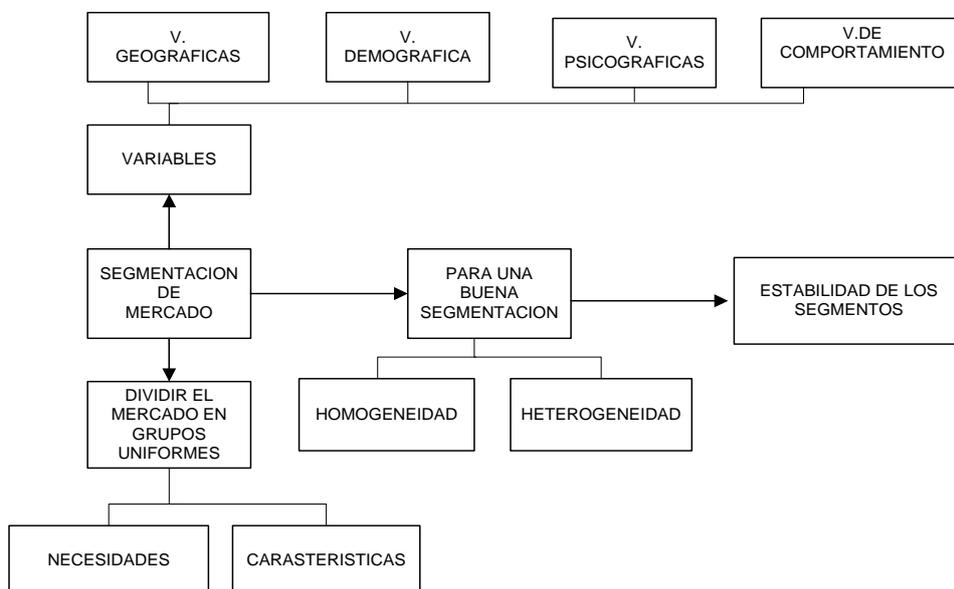
investigación de mercados, es una herramienta importante y confiable también, quiere decir que no solo debemos tener en cuenta el resultado de la investigación para tomar decisiones que van a afectar cualquier parte de los procesos productivos. No se debe limitar el proceso de investigación únicamente al momento en que se inicia un nuevo negocio. Por el contrario, debe convertirse en una actividad continua. (Vega, 2008)

c) Segmentación

Definen como, la partición del mercado total en subconjuntos homogéneos determinados por las necesidades y motivaciones de compra del consumidor. (Jacques & Lambin, 2003)

Concluye que la división del mercado en grupos de consumidores consistentes. (Kotler & Gary, 2007)

**GRÁFICO N° 2
SEGMENTACION DE MERCADO**



Fuente: **Kotler y Gary** Marketing, 2007 (Kottler & Armstrong, 2007)

2.2.3.2 Implementación

Es la ejecución en la firma, de un programa adoptado como el uso de un producto o de una idea aceptada. (Glaser, Abelson, & Garrison, 1983)

Es el proceso de encaminar a la firma a comportarse de acuerdo con los propósitos, políticas y estrategias. (Ansoff I. , 1984)

Concluye que es el uso de herramientas gerenciales y organizativas para alcanzar los resultados estratégicos. (Hrebiniack & Joyce, 1984)

Para la realización de la implementación es indispensable el uso de la tecnología como herramienta de desarrollo.

a) Tecnología

Identifica que la tarea del Empresario, es muy dura puede verse sorprendido en cualquier momento por la aparición de nuevos productos, nuevas tecnologías, nuevos competidores o cambios en los gustos de los clientes que pueda amenazar seriamente la buena marcha de la empresa. El Empresario, por lo tanto debe estar alerta, no solo para poder contrarrestar con rapidez ante los cambios, sino también para aprovechar las nuevas oportunidades que se presentan constantemente.

La estrategia tecnológica se concreta en un plan de desarrollo tecnológico que incluye los distintos programas de acción (programas internos de innovación y desarrollo, compra de tecnologías de tecnologías externas, alianzas) (Escorsa & Valls, 2004).

2.2.3.3 Reingeniería de procesos

Es el rediseño de un proceso o un cambio drástico de un proceso, la reingeniería es comenzar de cero es un cambio de todo o nada además ordena la empresa alrededor de procesos. (Ara & Hernando, 2016)

Hacen referencia al autor Hammer donde define a la reingeniería es la revisión fundamental y el rediseño radical de procesos para alcanzar mejoras espectaculares en medidas críticas y contemporáneas de rendimiento, tales como costo, calidad, servicios y la rapidez. (Pomar & Arteles, 2011)

Rodríguez (2012), Indica que la reingeniería busca que el trabajo administrativo sea más eficaz proporcionando un rediseño total de los procesos para brindar mejoras en la organización en sus costos, calidad, servicio y rapidez, todo dirigido a la satisfacción al cliente, permiten determinar las orientaciones más deseables, la mejor concepción, las condiciones óptimas de rentabilidad y los materiales y procedimientos más adecuados para la realización de un trabajo determinado; La reingeniería es un enfoque que analiza y modifica los procesos básicos de trabajo en la empresa. Las perspectivas de la reingeniería pueden ser muy atractivas para la gente de negocios, pues le permitirá aplicar a plenitud todos sus conocimientos en sus Empresas, con el propósito de hacerlos más efectivos mayor rapidez en las tareas, mayor cantidad en la producción, mayor calidad, menores costos, mayores ganancias. (Rodríguez H. C., 2012)

Como indican los autores que para tener un rediseño en la forma como se está desarrollando la gestión de la empresa es importante realizar la evaluación de la coordinación, proceso, procedimiento.

a) Coordinación

Menciona que es concertar medios y esfuerzos para buscar un objetivo común, una vez realizado el diseño organizativo, al ser la empresa un ente con un objetivo común, surge la necesidad de coordinar para armonizar los esfuerzos estructurados. (Canales, 2005)

b) Proceso

Menciona que es una serie de tareas que poseen un valor agregado, las cuales se vinculan entre sí, para transformar un insumo en un producto, ya sea este producto resultante un bien tangible o un servicio. (Chang, 1996)

Define como un conjunto ordenado de actividades repetitivas, las cuales poseen una secuencia específica e interactúan entre sí, transformando elementos de entrada, en resultados, que poseen valor intrínseco para el cliente (Pérez, 2010)

c) Procedimiento

Indica que es un método, un esquema y una forma de hacer las cosas. (Alvarez C. ., 2008)

2.2.4 Retos Estratégicos

Determina que es como se transforman las organizaciones para ejecutar nuevas estrategias, la importancia de transformar las Empresas es un reto para los gerentes, la única ventaja competitiva sostenible, es lograr manejar los cambios.

Es enfrentarse a los cambios como si fuera una situación normal que debemos afrontar debemos enfocar nuestro análisis, para darnos cuenta que tan competitivos somos y poder enfrentar esos cambios. No podemos seguir ignorando el entorno, no es crear nuevas

estrategias, es dejar a un lado las estrategias antiguas y obsoletas que no calan en el mundo de hoy. Es importante, que para llevar a cabo un adecuado enfoque dentro de los retos que deben enfrentar las Empresas por las nuevas tendencias es la implementación de la transformación organizacional, calidad total y planificación estratégica. (Naranjo A. R., 2017)

2.2.4.1 Transformación organizacional

Define como un proceso por medio del cual las organizaciones examinan lo que eran, lo que son, lo que necesitarán ser y cómo hacer los cambios necesarios; la transformación se caracteriza por ser un proceso no lineal que requiere un gran esfuerzo de la organización como un todo. (Kilman & Covin, 1988)

Afirma que la transformación organizacional implica tanto un marco conceptual y cognitivo como un cambio estructural material; es decir, que para que haya lugar a una transformación debe existir una intencionalidad bien fundamentada para crear un nuevo estado y además que ese estado deseado se convierta en realidad. (Child & Smith, 1987)

Indica que la transformación organizacional es iniciar una nueva actitud en los “estados de conciencia”, en la que se pasa de una preocupación por el bienestar personal a una preocupación por el bienestar organizacional, es decir se logra una “conciencia organizacional suprema. (Barrett, 1997)

Define como un cambio intra-organizacional que deja a la empresa con mayor disposición para competir efectivamente en su entorno. (Newmank, 2000)

Según los autores que para llevar la transformación organizacional se resalta el estudio enfocado en:

a) Cliente

Es la persona que recibe los productos o servicios resultantes de un proceso, en el intento de satisfacer sus necesidades y de cuya aceptación depende la sobrevivencia de quien los provee identifique quienes son sus clientes. (Podesta, 2012)

Es un individuo con necesidades y preocupaciones, tomando en cuenta que no siempre tiene la razón, pero que siempre tiene que estar en primer lugar si una empresa quiere distinguirse por la calidad del servicio. (Podesta, 2012)

b) Consumidor

Determina que es persona que hace uso o disfrute del bien o servicios, teniendo derecho a la sanidad y seguridad. (Sosa, 2015)

c) Operaciones

Indica que es el conjunto de actividades que crean valor en forma de bienes y servicios al transformar los insumos en productos terminados. Las actividades que crean bienes y servicios se realizan en todas las organizaciones en las Empresas de manufactura, las actividades de producción que crean bienes suelen ser bastantes obvias Hay que analizar estos procesos, porque la manera más efectiva de mejorar la organización, es mejorando los procesos (Heizer & Render, 2015)

Definido como la Administración de operaciones, al igual que el marketing y las finanzas, es un campo funcional de la empresa que tiene una clara línea de responsabilidades administrativas .Se refiere a la administración del sistema

completo de producción que entrega un producto de forma efectiva. (Chase & et all, 2009)

2.2.4.2 Calidad total

Define como el sistema administrativo que se enfoca hacia las personas, busca un incremento continuo en la satisfacción del cliente a un costo real cada vez más bajo. La calidad total es un enfoque total de sistemas y parte integral de una estrategia de alto nivel, funciona horizontalmente en todas las funciones y departamentos, comprende a todos los empleados, desde el nivel más alto hasta el más bajo y se extiende hacia atrás y hacia delante para incluir la cadena de proveedores y la cadena de clientes. (Evan, 2005)

a) Distribución

Definen como la función que permite el traslado de productos y servicios desde su estado final de producción al de adquisición y consumo, abarcando las actividades necesarias para situar los bienes y servicios producidos a disposición del comprador final en las condiciones de lugar, tiempo, forma y cantidad adecuados. (Díaz & Navarro, 2004)

b) Producto

Es un bien, servicio o idea consistente en un conjunto de atributos, tangibles e intangibles, que satisfacen al consumidor y reciben a cambio de dinero o alguna otra unidad de valor. (Mullins & Boyda, 2007)

Se define como todo aquello que se puede ofrecer en el mercado para su atención, adquisición, consumo, que satisface un deseo o una necesidad. (Kotter & Armstrong, 2007)

En este sentido, debemos concebir el producto como una propuesta de valor, es decir, un conjunto de ventajas que contribuyen a satisfacer las necesidades. Esta propuesta de valor se materializa en una oferta que supone una combinación de productos físicos, servicios, información, experiencias, etc. (Manferer, 2013)

Realiza la conceptualización mediante el autor Alejandro Snarch que define al producto como un conjunto de atributos identificables que poseen un nombre descriptivo o genérico, un producto es distinto y es todo aquello que puede ofrecerse a la atención de un mercado para su adquisición, uso o consumo y que además puede satisfacer un deseo o necesidad. (Barrientos, 2005)

También Menciona a Philip Kotler que distingue tres tipos de productos:

- **Producto Básico:** Es lo que está comprando el cliente, en término de algo que resuelve su problema y necesidad.
- **Producto Real:** Está constituido por la calidad, las características del producto.
- **Producto Aumentado:** Son los servicios y beneficios adicionales, como entrega atención, crédito, garantía etc. donde el producto es el conjunto total que recibe el cliente. (Barrientos, 2005)

c) Precio

Define al precio como la cantidad de dinero que se cobra por un producto o servicio o la suma de los valores que los consumidores dan cambio de beneficios de tener o usar el producto o servicio, para los consumidores, el precio es un factor determinante para establecer su percepción sobre la calidad del producto. (Kotler & et al, 2003)

Este elemento tiende a ser muy flexible ya que puede cambiar con mayor rapidez dependiendo el entorno del mercado; el precio representa un arma competitiva muy importante y fundamental. (Guillen, 2012)

Todos los productos tienen un precio, del mismo modo que tiene un valor. Las Empresas que comercializan sus productos les fijan unos precios como representación del valor de transacción para intercambiarlos en el mercado, de forma que les permitan recuperar los costos en los que han incurrido y obtener cierto excedente.

Entonces el precio es la cantidad de dinero que se cobra por un producto o por un servicio, o la suma de todos los valores que los consumidores intercambian por el beneficio de poseer o utilizar productos.

El mayor carácter táctico que supone la fijación de precios lleva a que la competencia en el precio se haya convertido en uno de los grandes problemas al que se enfrentan las Empresas, siendo muchas de ellas las que todavía no han conseguido resolver esta problemática. (Manferer, 2013)

d) Localización

Indican que localización del oferente y la accesibilidad de los consumidores es determinante en la distribución de las ventas. (Sanchez & Zofio, 2009)

Señalizan que después de que ha sido elegida una zona, para la ubicación de las operaciones de la empresa la elección, requiere un escrutinio cuidadoso por un cuerpo de expertos. También menciona que la localización correcta de

una empresa es tan importante para su buen éxito como la selección de un buen proceso. (Howard & Barrow, 1984)

e) Satisfacción al cliente

Indica Satisfacer las necesidades de los clientes es el factor competitivo en los negocios, hasta cierto punto que “satisfacer, depende de la conformidad con los requerimientos de cada cliente. (Aimacaña, 2003)

Define como el resultado de la valoración que realiza sobre la calidad percibida en el servicio o producto entregado por la empresa. (Leda, 2012)

El nivel del estado de ánimo de una persona que resulta de comparar el rendimiento percibido de un producto o servicio con sus experiencias”. (Leda, 2012)

2.2.4.3 Planificación Estratégica

Lo define como el proceso por el cual los dirigentes ordenan sus objetivos y sus acciones en el tiempo. No es un dominio de la alta gerencia, sino un proceso de comunicación y de determinación de decisiones en el cual intervienen todos los niveles estratégicos de la empresa. (Sallenave, 1990)

Define a planificación estratégica como el proceso de adaptación organizacional amplio que implica aprobación de decisiones y evaluación, busca responder a preguntas básicas como: por qué existe la organización, qué hace y cómo lo hace. El resultado del proceso es un plan que sirve para guiar la acción organizacional en un plazo de tres a cinco años (Chiavenato I. , 2004)

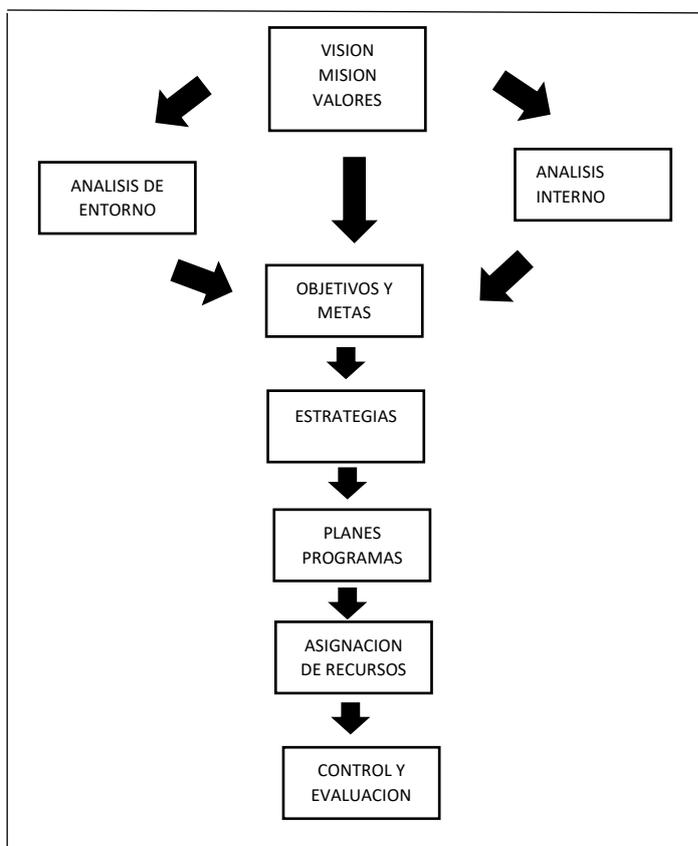
Indican que es una herramienta que permite a las organizaciones prepararse para enfrentar las situaciones que se presentan en el

futuro, ayudando con ello a orientar sus esfuerzos hacia metas realistas de desempeño, por lo cual es necesario conocer y aplicar los elementos que intervienen en el proceso de planeación”. (Kotler & Bloon, 1988)

Menciona que el objeto de la Planificación estratégica es construir un nexo entre la situación actual de la empresa y la situación futura, identificando la ruta para mejorar el futuro y para conseguir una ventaja competitiva sustentable a largo plazo, considerando el contexto externo e interno. (Campos, 2014)

Es el proceso de la Planeación Estratégica comprende etapas que abarcan la planeación, implementación y evaluación de resultados. Donde los autores consideran a (Campos, 2014)

GRÁFICO N^o 3 SECUENCIA DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA



Fuente: Robbins y Coulter. Administración. Prentice Hall, 8^a Edición, México 2005

a) Estrategia

El patrón o plan que integra las principales metas y políticas de una organización, y a la vez establece la secuencia coherente de las acciones a realizar. Las organizaciones obtienen ventajas competitivas sostenibles al implementar estrategias que explotan sus fortalezas internas respondiendo a las oportunidades del entorno, también neutralizan las amenazas externas y compensan las debilidades internas” (Mitzberg James & all, 1997)

Precisa que es una decisión sobre las metas, objetivos y acciones de la organización para prosperar en su entorno. (Barcelona, 2009)

Indica que las organizaciones obtienen ventajas competitivas sostenibles al implementar estrategias que explotan sus fortalezas internas respondiendo a las oportunidades del entorno, también neutralizan las amenazas externas y compensan las debilidades internas. (Rodriguez H. A., 2011)

b) FODA

Consiste en realizar una evaluación de los factores fuertes y débiles que en su conjunto diagnostican la situación interna de una organización, así como su evaluación externa; es decir, las oportunidades y amenazas. También es una herramienta que puede considerarse sencilla y permite obtener una perspectiva general de la situación estratégica de una organización determinada. También lo define como un instrumento viable para realizar análisis organizacional, en relación con los factores que determinan el éxito en el cumplimiento de metas, es una alternativa que motivó a efectuar el análisis para su difusión y divulgación. (PONCE, 2006)

Hace mención al autor Thompson (1998) Quien establece que el análisis FODA estima el hecho que una estrategia tiene que

lograr un equilibrio o ajuste entre la capacidad interna de la organización y su situación de carácter externo; es decir, las oportunidades y amenazas. (PONCE, 2006)

Indica que el análisis FODA se convierte en un instrumento clave que facilita la elaboración del diagnóstico y evaluación en el proceso de planeación estratégica, siendo una herramienta que permite conocer las condiciones de actuación de la organización. (MANZANO, 2015)

Indica que es una forma estructurada de elaborar un diagnóstico concreto de la realidad interna de una organización y su relación con el medio externo en el cual se desenvuelve donde la expresión FODA es la abreviación de las palabras debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades. También considera que el análisis FODA es una técnica que permite identificar y evaluar los factores positivos y negativos del ambiente externo y el ambiente interno, y adoptar decisiones sobre objetivos, cursos de acción y asignación de recursos; donde se busca efectuar un análisis estructurado que se concrete en hallazgos que contribuyan a la formulación de las estrategias. (MANZANO, 2015)

Determina que el análisis FODA es una herramienta que permite conformar un gráfico de la situación actual de la empresa u organización, permitiendo de esta manera obtener un diagnóstico preciso que permita en función de ello tomar decisiones acorde con los objetivos y política formulados. (Tobar, 2007)

2.2.5 Implicación de la Dirección.

Puntualiza que es fundamental en el éxito de un sistema de gestión si desde arriba se transmite un compromiso firme y tangible, la

implicación de los trabajadores será también más sólida y eficaz, lo que nos permitirá contar con su participación activa, en el sistema, es fundamental que la dirección de la empresa transmita claramente al resto de la organización la importancia que supone la nueva gestión. Donde los autores consideran al:

2.2.5.1 Liderazgo.

Es la habilidad de influir positivamente en la gente y los sistemas provocando una actitud determinada, bajo la autoridad de uno a fin de tener un impacto significativo y lograr resultados importantes. (Evans & Lindsay, 2008)

Indica que Líder, es alguien que tiene propósitos superiores, que tiene la característica de no conformarse, que siente el compromiso con los demás, de propiciar y ayudar a su evolución. (Casares, 1996)

Afirman que líder es la persona que trabaja con un grupo de personas e influye en ellos para lograr un propósito determinado. Un verdadero Líder es aquel cuya acción, forma de actuar, conducta, ética, representa la imagen misma de la institución con total compromiso en todos los niveles de la empresa. (Pizarro, 1985)

Determina que el líder es valorado en su empresa por ser impulsor y generador de valor agregado en ella. Algunos especialistas ven al liderazgo como una actividad amplia y visionaria que trata de discernir la competencia y valores característicos de una organización. (Noriega, 2008)

Indica que las organizaciones dependen, para crecer y perdurar del liderazgo de sus dirigentes un buen líder debe reunir compromiso con la misión, comunicación de la visión, confianza en sí mismo e integridad personal, también debe cumplir con

ciertas virtudes que lo van a guiar en la buena toma de sus decisiones. Por lo que podemos definir al liderazgo como un proceso de interacción entre personas en el cual una de ellas conduce, mediante su influencia personal y poder, las energías, potencialidades y actividades de un grupo, para alcanzar una meta en común a fin de transformar tanto a la empresa como a las personas que colaboran en ella. (Chávez, 2006)

a) Participación activa

Indica que la participación e implicación del empleado puede definirse como la incorporación de cualquier mecanismo diseñado para incrementar la contribución del empleado al proceso decisorio en la empresa. Hacen referencia las formas de participación directa y las indirectas.

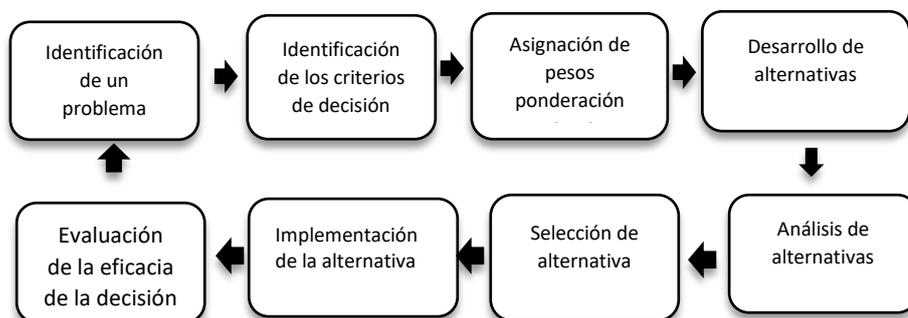
Las directas las define como aquellas iniciativas, tomadas por parte de la directiva, encaminadas a dar un mayor poder de decisión del empleado sobre aquellas cuestiones que afectan a su medioambiente laboral. La participación indirecta o representativa es aquella que sirve de vehículo para que se tengan en cuenta los puntos de vista de los empleados mediante el uso de algún organismo representativo, por ejemplo, los sindicatos o los comités de Empresas. (Gunnigle, 1999)

b) Toma de decisiones

Es el proceso de aprendizaje natural o estructurado mediante, el cual se elige entre dos o más alternativas, opciones o formas para resolver diferentes situaciones o conflictos de la empresa u organización, la acción se toma una vez se tiene la información y los escenarios posibles acerca del comportamiento de la decisión tomada. (Rodríguez & Martínez, 2011) Por lo general hemos definido la toma de decisiones como la selección entre alternativas. Esta manera de

considerar la toma de decisiones es bastante simplista, porque la toma de decisiones es un proceso en lugar de un simple acto de escoger entre diferentes alternativas. La figura siguiente nos muestra el proceso de toma de decisiones como una serie de ocho pasos que comienza con la identificación del problema, los pasos para seleccionar una alternativa que pueda resolver el problema, y concluyen con la evaluación de la eficacia de la decisión. Este proceso se puede aplicar tanto a sus decisiones personales como a una acción de una empresa, a su vez también se puede aplicar tanto a decisiones individuales como grupales.

GRÁFICO Nº 4 PROCESO DE TOMA DE DECISIONES



Fuente: Robbins, S.P. 1994; pág. 157

2.2.5.2 Sistema de motivación

Refiere que la motivación es la situación emocionalmente positiva o negativa, que se produce en un individuo cuando existe un estímulo o incentivo que le proporciona satisfacción a cualquier necesidad, y le provoca desplegar una conducta determinada. (Telleria, 2008)

La voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzos hacia las metas organizacionales, condicionados por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual. (Guzman & Olave, 2004)

Es una de las claves explicativas más importantes de la conducta humana con respecto al porqué del comportamiento. Es decir, la motivación representa lo que originariamente determina que la persona inicie una acción (activación), se dirija hacia un objetivo (dirección) y persista en alcanzarlo (mantenimiento). (Naranjo P. M., 2009)

Define que es sumamente importante que los trabajadores se encuentren motivados al momento de efectuar su labor, puesto que de esta manera se verá reflejado en la productividad que genera a la empresa. Por ello, la alta dirección empresarial debe enfocarse en que su mejor activo esté en condiciones óptimas a cada momento. Los autores consideran dentro de los sistemas de motivación a: (Telleria, 2008) .

a) Identificación laboral

Afirman que la identificación con la organización y con sus objetivos es la variable clave que brinda las bases para un aumento del rendimiento tanto en las tareas pautadas como en un amplio abanico de conductas deseables. (Morales & Topa, 2006)

Afirman que la identidad esencial de la empresa remite a los valores básicos y al propósito central de la empresa, por lo que establece el fundamento para el desarrollo de la visión. Según algunos autores, la identidad es un factor o un componente que debe ser parte de la visión empresarial que permite una cohesión a la organización. (Ponssa, 2008)

b) Incentivo

Definen a incentivos como todos los planes que vinculan la remuneración con el desempeño. Existen varios tipos y diferentes formas de categorizarlos.

Los incentivos representan una herramienta útil y concreta para crear y mejorar la motivación de la fuerza laboral, ya que a través de estos planes se busca influir en el comportamiento de los individuos, motivándolos en los diferentes aspectos que influyen y están relacionados con el cumplimiento de su trabajo y su desarrollo íntegro dentro de la compañía.

Esta mezcla hará que los empleados sean personas completas, que hacen su trabajo entregando lo mejor de sí, porque las condiciones laborales o la conciencia de que todos juntos podrán hacerlo harán que la persona se vincule a la empresa, no solo haciendo bien su trabajo, sino que colaborando también con el trabajo del otro. (Guzman & Olave, 2004)

c) Desempeño laboral

El comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos. (RAMIREZ, 2014)

Analiza las definiciones de los autores Dolan y Martin (2000) donde consideran que el desempeño es el resultado de un trabajo que se efectúa en un proceso, donde las organizaciones evalúan tomando como referencia el aumento de la productividad en la organización. (RAMIREZ, 2014)

El grado en el cual el empleado cumple con los requisitos de trabajo. (RAMIREZ, 2014)

d) Clima laboral

Menciona que el clima laboral es un factor coyuntural en la vida de una organización. En este sentido el clima se asienta sobre

la cultura organizacional, un factor más permanente derivado de la historia, los valores y la tradición de la organización. El clima laboral evoluciona según dinámicas internas propias que dependen de procesos de percepción básicos como la credibilidad de la fuente, los procesos selectivos de llegada de la información, los liderazgos de opinión o las normas grupales. (Poole, 2006)

2.2.6 DEFINICIÓN DE ASERRADEROS Y ACEPILLADURAS

Define como una actividad industrial el cual incluye el funcionamiento de aserraderos y acepilladura, éstas están constituidos de madera en bruto como troncos y trozas para producir, piezas; cortes de madera ;tableado, descortezado y desmenuzamiento de troncos proveen de productos semiacabados que generalmente son destinados a una industria de segunda transformación (carpintería, ebanistería ,construcción, etc.) también incluye la impregnación y tratamiento químico de la madera con preservantes u otras sustancias químicas, esta actividad está estrechamente vinculado con el sector forestal extractivo que le provee de la materia prima.

Esta rama de la manufactura está comprendida dentro del ámbito administrativo del Ministerio de Agricultura (INRENA) y se identifica bajo la clasificación industrial siguiente: (Instituto Nacional de Estaística E Informatica, 2010)

TABLA N°1
CLASIFICACIÓN INTERNACIONAL INDUSTRIAL UNIFORME.

| CIUU REVISIÓN | 4TA COD. | DESCRIPCIÓN |
|------------------|-------------|--|
| SECCIÓN | 16 | Producción de madera y fabricación de productos de madera y corcho, excepto muebles; fabricación de artículos de paja y de materiales transables |
| DIVISION | 161 | Aserrado y acepilladura de madera |
| CLASE | 1610 | Aserrado y acepilladura de madera |

Fuente: Instituto nacional estadística e informática -2010 - Dirección nacional de cuentas nacionales. (Instituto Nacional de Estaistica E Informatica, 2010)

2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

2.3.1 DEFINICIÓN DE EMPRESA, MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS

2.3.1.1 LA EMPRESA

La empresa es el instrumento universalmente empleado para producir y poner en manos del público la mayor parte de los bienes y servicios existentes. Son el principal factor dinámico de la economía de una nación y constituyen a la vez un medio de distribución que influye directamente en la vida privada de sus habitantes. (Munch, 1997)

Definen a la empresa como un conjunto de recursos que se transforman en productos demandados por los consumidores. Los costos con los que una empresa produce están rígidos por la tecnología disponible, y la cantidad que produce y los precios a los cuales vende están influidos por la

estructura de los mercados de los que opera, la diferencia entre el ingreso que recibe y los costos en los que incurre es la utilidad. El objetivo de la empresa es maximizar su utilidad. (Keat & Philip, 2004)

Define a la empresa como una "unidad económica de producción, transformación o prestación de servicios, cuya razón de ser es satisfacer una necesidad existente en la sociedad (Diccionario de Marketing Cultural, 1999)

Principales Características:

- ❖ Perseguir una retribución por los bienes o servicios que presta
- ❖ Operar conforme a las leyes vigentes
- ❖ Fijar objetivos.
- ❖ Valerse de la administración para operar un sistema propio.
- ❖ Correr riesgos.
- ❖ Incluir personas.

Para el sistema peruano existen diferentes tamaños de Empresas: las microEmpresas, las pequeñas Empresas, las medianas Empresas y la gran empresa.

2.3.1.2 MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA

Garcés (2011), En el contexto peruano, las Micro y Pequeñas Empresas (MYPES) se definen como unidades económicas constituidas por personas naturales o jurídicas que tienen una actividad legal y cumplan con su obligación fiscal, es decir, están inscritas en el RUC y se acogen a alguna de las modalidades de pago de tributos por ingresos derivados de rentas de tercera categoría correspondientes a negocios de personas naturales y jurídicas. (Garces, 2011)

El artículo 4º del Decreto Supremo N° 007-2008-TR (2007), Define a empresa como “La unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios”. (Poder Legislativo del Peru, 2008)

El Artículo 11 de la ley Nª 30056 (2013) La MYPE en un concepto jurídico se determina de acuerdo al parámetro al monto de sus ventas, se ha eliminado el número máximo de trabajadores como elemento para categorizar a las Empresas, quedando solo el volumen de ventas como criterio de categorización; además, se ha creado un nuevo nivel de Empresas mediana empresa. (Republica C. D., 2013)

TABLA Nª2
CARACTERÍSTICAS DE MYPES EN EL PERÚ.

| <i>clasificación</i> | <i>Microempresa</i> | <i>Pequeña Empresa</i> | <i>Mediana Empresa</i> |
|---|--|---|---|
| <i>Nivel de Venta Anual</i> (expresado en Unidades Impositivas Tributarias) | hasta el monto máximo de 150 UIT | superiores a 150 UIT y hasta el monto máximo de 1700 UIT | superiores a 1700 UIT y hasta el monto máximo de 2300 UIT |

Fuente: Texto Único Ordenando de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente

**Tabla N°3
CANTIDAD DE MYPES EN EL PERÚ.**

| ESTRATO EMPRESARIAL | NÚMERO DE EMPRESAS | (%) |
|----------------------------|---------------------------|------------|
| MICROEMPRESAS | 1,607.305 | 95.5 |
| PEQUEÑA EMPRESA | 72.604 | 4.3 |
| MEDIANA EMPRESA | 2.712 | 0.2 |
| TOTAL MYPES | 1,682.681 | 99.5 |
| GRAN EMPRESA | 8.781 | 0.5 |
| TOTAL DE EMPRESAS | 1,691.462 | 100 |

Fuente: Texto Único Ordenando de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente Ley Mype ,2013 (Congreso De la Republica, 2013)

2.3.1.3 MYPES EN MADRE DE DIOS

Región de Madre de Dios se basa en actividades extractivas, los productos regionales que más destacan son: la castaña, la madera y el oro.

La Actividad Industrial de nuestra región es aún incipiente, con pocas industrias de transformación, y las que podemos encontrar se localizan en su mayoría en la ciudad de Puerto Maldonado, predominando sobre todo los aserraderos y acepilladuras de madera, talleres de soldadura y metal mecánica.

La industria manufacturera está conformada fundamentalmente por la presencia de Micro y Pequeñas Empresas (MYPES), con una inversión o capital relativamente pequeño.

Estas Empresas están conformadas generalmente por miembros de una familia, uno que otro Microempresarios por lo general son inmigrantes de otras regiones, que buscan establecerse y luego dedicarse al comercio o a la actividad de aserraderos y acepilladuras de madera.

La evolución en número de Empresas (MYPES) en el sector manufacturero viene siendo creciente desde el año 2010 hasta el 2016 como se muestra en el gráfico N°1 La Región de Madre de Dios donde fue y seguirá siendo creciente si cada persona emprendedora se anima a hacer empresa y sobre todo en el rubro industrial y en el rubro de Aserradero y Acepilladura de Madera, La concentración de estas Empresas hasta la actualidad se da mayormente en la Distrito de Tambopata con un 89 %, seguido muy lejos por las Distritos de Tahuamanu con el 5% y el Manu con 6%. En el gráfico N° 02 del Distrito de Tambopata representa el número de MYPES desde el año 2010 al 2016. (Dirección Regional de Producción De Madre de Dios, 2012)

GRÁFICO N° 5
EMPRESAS DE LA REGIÓN DE MADRE DE DIOS 2010-2016-MYPE



Fuente: Dirección de Producción de Madre de Dios Boletín Estadístico 2012 Decente Ley MYPES (Dirección Regional de Producción De Madre de Dios, 2012)

GRÁFICO N°6
EMPRESAS EN EL DISTRITO DE TAMBOPATA
2010- 2016 -MYPES



Fuente: Dirección de Producción de Madre de Dios Boletín Estadístico 2012
 Decente Ley MYPES (Dirección Regional de Producción De Madre de Dios, 2012)

2.3.2 DEFINICIÓN DE CRECIMIENTO EMPRESARIAL

Considerado el pionero en el estudio del crecimiento empresarial, aseguraba que “el crecimiento de las Empresas es un proceso estocástico originado por la acción de innumerables e insignificantes factores aleatorios que actúan de forma proporcional sobre el tamaño de las Empresas. (Blázquez & all, 2006)

Se caracteriza por la acción compleja de las modificaciones internas que desembocan en un aumento de las dimensiones y cambios en las características de los objetos sometidos a tal proceso. (Penrose, 1962)

Considera que el crecimiento se define por el aumento duradero de la dimensión de una unidad económica simple o compleja, realizado con cambios de estructura y eventualmente de sistema, y acompañado de progresos económicos variables. Este concepto enlaza indisolublemente con el aumento de la dimensión y con el cambio estructural. (Perroux, 1963)

Definición más completa del crecimiento empresarial es el obtenido por el control de actividades operativas e innovación de los cambios internos y externos como la tecnología, marketing, buen servicio, estrategias de ventas y al medio ambiente; llevadas a cabo por el recurso humano de la empresa, mediante estrategias planteadas por los gerentes, para dar cumplimiento a los objetivos propuestos (crecimiento financiero, productivo, de mercado, entre otros). (Terran, 2015)

Define como aquel factor determinante del incremento de la competitividad de la empresa, comprobándose su eficacia a través de la variación del valor de las acciones en el mercado de capitales y, por tanto, en la rentabilidad que de esta forma obtiene el accionista, basándose la mayoría de dichos estudios en las consecuencias del crecimiento. (Blázquez & all, 2006)

2.3.3 MODELO QUE MIDE EL CRECIMIENTO EMPRESARIAL

Churchill y Lewis Plantean este modelo el cual posee seis etapas en las que se describe la evolución organizativa en función de estilo de gestión, estructura organizacional, sistemas formales de gestión, retos estratégicos y grado de implicación de la dirección.

2.3.3.1 Primera Etapa: Existencia

Los principales problemas de la organización son de obtención de clientes y de entrega del producto o prestación del servicio. La organización es simple ya que el propietario dirige directamente a los empleados y se puede decir que el “es” la organización. Los sistemas de planificación formal son inexistentes. La estrategia de las organizaciones simplemente mantenerse viva, y muchas no llegan a lograr un grado de aceptación suficiente por parte de clientes como para sobrevivir, y por ello perecen. En esta etapa, el dueño

es la esencia del negocio. Sin el dueño el negocio dejaría de existir. Generalmente se puede observar estos negocios cuando el dueño es el principal productor del servicio o producto. Por ejemplo, un doctor es dueño de su consultorio, un mecánico tiene un pequeño taller, un contador lleva contabilidades, un agricultor cosecha y vende sus productos, etc.

Los problemas más comunes en esta etapa son: ¿podemos conseguir los suficientes clientes (ventas) para considerarnos un negocio viable?, ¿podemos expandirnos de ese cliente clave o del proceso clave a otros mercados y mantener nuestra producción?, ¿existe la suficiente liquidez para soportar el ingreso del dueño en el proceso de establecimiento del negocio?, y, finalmente ¿podemos dar el siguiente paso para hacer crecer el negocio?

La mayoría de micro Empresas y pequeñas Empresas jamás pasan de esta etapa. En otras ocasiones, el emprendedor no soporta las presiones de tiempo, de energía y financieras, y terminan cesando la actividad. Las recomendaciones en esta etapa son que los dueños vean la importancia en las ventas y dediquen gran parte de su tiempo a conseguir nuevos clientes, a la vez que asistan a cursos, capacitaciones.

2.3.3.2 Segunda Etapa :Supervivencia

La organización ha demostrado que tiene suficientes clientes, los cuales están satisfechos y repiten compra. Los principales problemas en esta etapa son de generación suficiente de caja para superar el punto muerto y de obtención de la financiación suficiente para poder crecer. La organización se compone de un número limitado de empleados y un directivo o director de ventas que reporta al propietario de la compañía,

que es quien toma las decisiones. En el mejor de los casos, el único sistema de control que existe es de control de tesorería. Las opciones en esta etapa son crecer y pasar a la tercera etapa o mantenerse durante un tiempo con beneficios marginales y acabar cesando la actividad.

El dueño necesita hacer sus primeras contrataciones que incluyan quizá vendedores, u operarios de producción, o se asocie.

Los problemas más comunes en esta etapa son y surgen interrogantes como: ¿podemos generar suficiente liquidez con nuestras ventas y líneas de crédito para reemplazar nuestros activos?, ¿podemos supervisar al personal o trabajar con nuestros socios de tal manera que se pueda formar un equipo de trabajo? y ¿podemos expandirnos sin afectar la calidad de nuestros productos o servicios de tal manera que no perdamos nuestra clientela actual?

Para muchas pequeñas Empresas este es el gran paso entre micro Empresas y pequeñas Empresas. Es aquí cuando salen a flote las capacidades de liderazgo y supervisión de gerencia, así como la viabilidad de crecimiento en términos de si la inversión en el equipo de trabajo se refleja en los ingresos. Por esto, esta etapa es muy sensible a la liquidez y muchas Empresas no superan este paso debido a que no pueden manejar bien su equipo de trabajo, no tienen una visión común, o el negocio no brinda la liquidez necesaria para crecer.

2.3.3.3 Tercera Etapa :Éxito

Es si crecer o servir de base para otras actividades de aquel. En el caso de que se opte por la vía del crecimiento, el propietario va a utilizar los beneficios y la capacidad de endeudamiento para, arriesgándolo todo, financiar el crecimiento. Las funciones de la organización van a ser mantener unos márgenes suficientemente amplios como para evitar una crisis de caja, y desarrollar al personal que va a tomar el testigo a medida que la organización continúe creciendo. Se introducen sistemas de control en las áreas de planificación y estrategia. La planificación estratégica suele ser dominio compartido del propietario.

Muchos de los negocios con los que trabajamos, como es de su conocimiento, se encuentran en esta etapa. Estos son aquellos negocios con un equipo de trabajo formado, con negocios viables, y algún tipo de estructura que les permite contratar asesoría especializada para dar los siguientes pasos. Los problemas comunes son: falta de capitalización o medios de inversión para crecimiento, dificultad de penetración en el mercado, competencia de grandes Empresas, falta de posicionamiento, falta de estructura para crecimiento y de equipo gerencial.

2.3.3.4 Cuarta Etapa: Despegue

Es como crecer más rápidamente y como financiar dicho crecimiento. En esta etapa se plantea el propietario la posibilidad de comenzar a delegar más. El crecimiento implica una mayor complejidad en las operaciones, la cual se reduce mediante los sistemas de control. Si se tiene éxito en la fase de despegue la compañía puede llegar a ser grande, si no se tiene éxito es probable que la organización acabe en manos de un tercero a través de la venta de la misma. Las claves de éxito en esta etapa se encuentran en la capacidad

de delegación del propietario y en la generación de financiación.

Consiste en que la empresa cuenta con apalancamiento para el crecimiento, sea financieramente, o por medio de distribuidores o franquicias, y existe un equipo gerencial de alto nivel con organización y sinergia en la empresa para la planificación estratégica, presupuestos, y otras actividades propias de esta etapa de crecimiento. Si el dueño puede manejar esta etapa correctamente, su negocio se puede convertir en una gran empresa.

La problemática que ven los Empresarios en la etapa desapegue es de carácter financiero, de marketing, y de talento humano.

2.3.3.5 Quinta Etapa: Madurez de Recursos.

Las principales cuestiones afrontadas son mantener la flexibilidad y el espíritu emprendedor que ha guiado a la organización durante la evolución. La compañía debe profesionalizarse a través del uso de presupuestos, gestión por objetivos, sistemas de costes, etc. Estos controles conllevan una reducción del impulso emprendedor de la organización. Una compañía en la quinta etapa tiene personal y recursos suficientes como para llevar a cabo una verdadera planificación estratégica.

Los empleados tienen suficiente experiencia y funcionan adecuadamente y los sistemas de control también son adecuados. La organización permanece perfectamente separada del propietario. La compañía en esta etapa goza de las ventajas del tamaño, recursos financieros y talento gerencial. Mientras ella mantenga el espíritu emprendedor podrá continuar creciendo.

Una vez que se ha generado una sinergia en el negocio y este ha arrancado en su proceso de crecimiento hacia un negocio grande y equilibrado.

2.3.3.6 Sexta Etapa: Osificación

Se caracteriza por una carencia de procesos innovadores y por un rechazo de la toma de riesgos. (Barbero, 2006)

2.3.4 DEFINICIÓN DE ESCALA LIKERT

Es una escala de medición ampliamente utilizada que requiere que los encuestados indiquen el grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de las series de afirmaciones sobre los objetos de estímulo. En general cada reactivo de la escala tiene 5 categorías de respuestas que van de “muy en desacuerdo” a “muy de acuerdo”. La escala de medición Likert es un método de pregunta bipolar que mide tanto lo positivo como lo negativo de cada enunciado. (Malhotra N. , 2004)

Define a la escala de Likert como un instrumento de medición o de recolección de datos que se dispone en la investigación social para medir actitudes. Consiste en un conjunto de ítems bajo la forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se solicita la reacción (favorable o desfavorable, positiva o negativa) de los individuos. (Malave, 2007)

Define este es un método que fue desarrollado por Rensis Likert en 1932; sin embargo, se trata de un enfoque vigente y bastante popularizado. Consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los participantes.

Es decir, se presenta cada afirmación y se solicita al sujeto que externé su reacción eligiendo uno de los cinco puntos o categorías de la escala. A cada punto se le asigna un valor numérico. Así, el

participante obtiene una puntuación respecto de la afirmación y al final su puntuación total, sumando las puntuaciones obtenidas en relación con todas las afirmaciones. (Hernandez & et al, 2010)

Existen dos formas de aplicar una escala Likert la primera es de manera automática se le entrega la escala al respondiente y este marca respecto a cada afirmación, la categoría que mejor describe su reacción o respuesta es decir, marcan su respuesta.

La segunda forma es la entrevista; un entrevistador lee las afirmaciones y alternativas de respuesta al sujeto y anota lo que este conteste, cuando se aplica vía entrevista, al construir escala Likert se debe asegurar que las afirmaciones y alternativas de respuesta serán comprendidas por los sujetos a los que se aplicara.

El presente trabajo de investigación se utilizara la prueba Likert de respuesta como se observó en las siguientes tablas:

FORMATO DE RESPUESTA TIPO LIKERT

TABLA N° 04

FORMATO UTILIZADO DE RESPUESTAS TIPO LIKERT.

| AFIRMACION | | |
|------------------------|--------------------|--------------------|
| ALTERNATIVA 1 | | |
| NIVEL DE LIKERT | SIGNIFICADO | SIGNIFICADO |
| 1 | Muy de acuerdo | Muy de acuerdo |
| 2 | De acuerdo | De acuerdo |
| 3 | Ni de acuerdo | Ni en desacuerdo |
| 4 | En desacuerdo | En desacuerdo |
| 5 | Muy en desacuerdo | Muy en desacuerdo |

Fuente: Hernández et al metodología de la investigación, 2006 (Hernandez & et al,

TABLA N°05
FORMATO UTILIZADO DE RESPUESTAS TIPO LIKERT.

| AFIRMACION | |
|------------------------|--------------------------|
| ALTERNATIVA 2 | |
| NIVEL DE LIKERT | SIGNIFICADO |
| 1 | Totalmente de acuerdo |
| 2 | De acuerdo |
| 3 | Neutral |
| 4 | En desacuerdo |
| 5 | Totalmente en desacuerdo |

Fuente: Hernández et al metodología de la investigación, 2006 (Hernandez & et al, 2010)

TABLA N° 06
FORMATO UTILIZADO DE RESPUESTAS TIPO LIKERT.

| AFIRMACION | | |
|------------------------|----------------------------|----------------------------|
| ALTERNATIVA 3 | | |
| NIVEL DE LIKERT | SIGNIFICADO | SIGNIFICADO |
| 1 | Siempre | Siempre |
| 2 | La mayoría de las veces si | La mayoría de las veces si |
| 3 | Algunas veces si | Algunas veces no |
| 4 | La mayoría de las veces no | La mayoría de las veces no |
| 5 | Nunca | Nunca |

Fuente: Hernández et al metodología de la investigación, 2006

CAPÍTULO III :

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

5.1 TIPO DE ESTUDIO

El, presente trabajo de investigación considera la información relacionada como se va a realizar el trabajo objeto de estudio, que parámetros vamos a utilizar y nos apoyaremos en datos estadísticos. Donde seleccionaremos la entrevista, artículos de revista, trabajos de investigación, comentario radial textual o de otra índole citando la fuente al igual que las personas e instituciones que proporcionan los datos.

5.2 DISEÑO DE ESTUDIO

5.2.1 METODOLOGÍA

Una vez elaborado el instrumento de recolección de datos, se aplicara a una población de Empresas con la finalidad de medir los factores que inciden en el crecimiento de la MYPES formales Madereras o Aserraderos y Acepilladuras de madera en el Distrito de Tambopata

La metodología de la investigación que se aplicará es de tipo descriptivo y analítico: Investigación descriptiva porque nos permitirá recoger los datos y describir las características del problema.

Durante el desarrollo de la investigación aplicaremos la siguiente metodología:

1. Evaluación situacional
2. Preparación de las encuestas.
3. Validación de las encuestas.
4. Aplicación de las encuestas piloto.
5. Análisis estadístico.
6. Reformulación de las encuestas.
7. Procesamiento y análisis de resultados.

5.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

5.3.1 POBLACIÓN

La población está constituida por Micro y Pequeñas Empresas (MYPES) Formales de Madereras o Aserraderos y Acepilladuras de madera vinculados directamente al sector maderero como así lo determina la Municipalidad Provincial de Tambopata.

El Universo de la población a la cual se va a analizar son datos obtenidos del sector maderero según la Municipalidad Provincial De Tambopata, desde los años 2010-2017 quienes participan directamente en la actividad comercial de madera aserrada la cual tiene una alta demanda en el sector construcción, renovación, ambientación, fabricación de muebles, y otros en la región Madre De Dios.

5.3.2 MUESTRA

Este trabajo de investigación social no tiene una población grande de Madereras o Aserraderos Y Acepilladuras de madera formales en el Distrito de Tambopata motivo por el cual no se aplica ninguna fórmula para hallar la muestra, la razón por la cual aplicaremos **la muestra de casos** determinada por 40 MYPES formales de acuerdo a la información otorgada por la Municipalidad Provincial de Tambopata.

Según flores (2007), en su libro “El Estudio De Casos Es una Estrategia Didáctica Siempre Vigente” menciona que el estudio de casos es una estrategia metodológica activa y participativa que se utiliza con el propósito de: construir conocimientos, formar actitudes y desarrollar destrezas. (Flores, 2007)

Estos estudios son procesos de investigación cuantitativa, cualitativa o mixta, descriptivo narrativo aplicando una estrategia metodológica activa y participativa analizando profundamente a todas las MYPES formales de Madereras o Aserraderos y Acepilladuras de madera para responder el planteamiento del problema, probar la hipótesis, y desarrollar alguna teoría con el propósito de construir conocimientos, formar actitudes y desarrollar destrezas.

Para el desarrollo de la muestra por casos tomaremos las siguientes informaciones otorgadas por las diferentes instituciones:

❖ **SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE ADUANAS Y DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA**

Según los datos obtenidos por la SUNAT de acuerdo CARTA N°008 -2017-SUNAT/ 6Q0000 en el Distrito de Tambopata existen 66 MYPES dedicadas al sector de aserraderos y acepilladuras de madera las cuales se encuentran activas.

❖ **GOBIERNO REGIONAL DE MADRE DE DIOS**

Según los datos obtenidos por la Dirección Regional De Producción existen 117 MYPES de Aserraderos y Madereros en la Distrito de Tambopata de acuerdo al INFORME N°01-2017-GOREMAD/GRDE-DIREPRO-DMYPE-ARVQ.

❖ **MUNICIPALIDAD DISTRITO DE TAMBOPATA**

Según los datos obtenidos por la Municipalidad Distrito de Tambopata con el INFORME TÉCNICO N° 250-2017 DE LA

SUB GERENCIA DE PROMOCIÓN EMPRESARIAL MYPES Y LICENCIAS DE FUNCIONAMIENTO y de acuerdo a la base de datos existen 40 MYPES Formales de Madereras o Aserraderos y Acepilladuras de Madera.

Teniendo la información de las tres instituciones con su respectivo informe nosotras optaremos en utilizar los datos proporcionados por la **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TAMBOPATA** en vista de que las MYPES formales de Madereras o Aserraderos y Acepilladuras están legalmente constituidas teniendo su licencia de funcionamiento actualizada a la fecha las cuales son de 40 MYPES formales de Madereros o Aserraderos y Acepilladuras de Madera.

5.4 MÉTODOS Y TÉCNICAS

5.4.1 TÉCNICA DE ANÁLISIS DE DATOS

Durante el desarrollo de la investigación aplicaremos la siguiente técnica de análisis de datos:

- ❖ Evaluación situacional de las MYPES de madereros o aserraderos y acepilladuras de madera.
- ❖ Preparación de la encuesta.
- ❖ Validación de la encuesta.
- ❖ Aplicación de las encuestas piloto.
- ❖ Análisis estadístico.
- ❖ Reformulación de las encuestas.
- ❖ Aplicación de las encuestas.
- ❖ Procesamiento y análisis de resultado.

5.5 TRATAMIENTO DE DATOS

El trabajo de investigación de Madereros o Aserraderos Y Acepilladuras de Madera formales están en base al número de inscriptos legalmente en la Municipalidad Provincial de Tambopata siendo un total de cuarenta (40) inscriptos realizando una evaluación situacional para la toma de

muestra con la finalidad de preparar la encuesta, validar la encuesta, aplicación de las encuestas piloto, luego reformular las encuestas aplicándolas a las MYPES formales para finalmente hacer un análisis estadístico a los (40) Microempresarios de Aserraderos y Acepilladuras De Madera formales a fin de realizar el procesamiento y análisis de resultados utilizando el modelo de Churchill Y Lewis así como la prueba de Likert para este trabajo de investigación descriptiva con la aplicación del paquete estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences o Paquete estadístico para Ciencias Sociales).

Finalmente hacemos la comprobación del trabajo de investigación con la hipótesis para comprobar la relevancia de los objetivos. Concluimos que esta investigación tiene por finalidad que los factores: Evolución Organizativa, Estructura Organizacional, Retos Estratégicos, Sistemas Formales de Gestión y la Implicación de la Dirección influyen directamente en el crecimiento de las Madereras o Aserraderos y Acepilladuras de Madera Formales en el Distrito de Tambopata.

CAPÍTULO IV

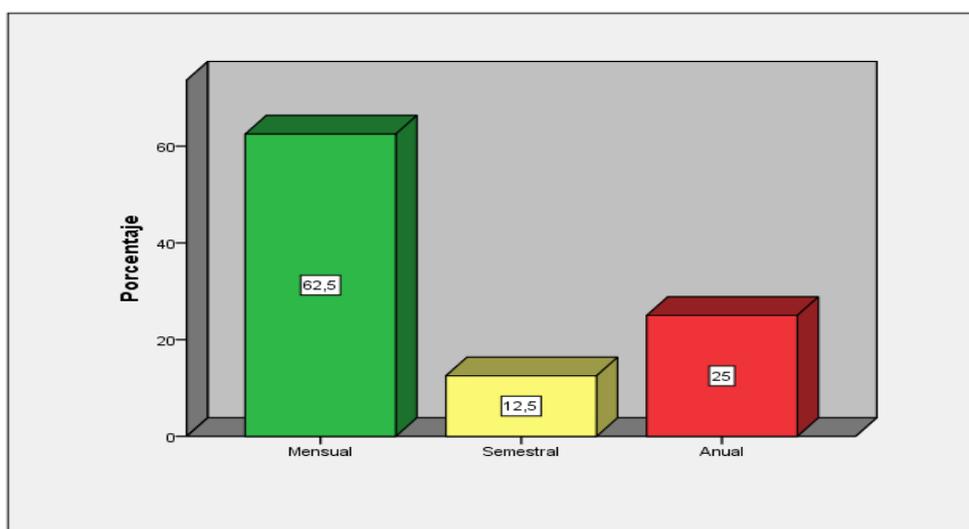
RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

4.1 EVOLUCIÓN ORGANIZATIVA

4.1.1 PLANIFICACIÓN EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS FORMAL DE ASERRADEROS Y ACEPILLADURAS DE MADERA

GRÁFICO N°7

Planificación en las Micro y Pequeñas Empresas Formales de Aserraderos y Acepilladuras de Madera



Fuente: Elaboración Propia

El 62.5% de los encuestados manifiestan que la planificación de sus actividades empresariales se realizan mensualmente razón por cual logra cumplir algunos objetivos determinados por el propietario, generando desarrollo económico en su empresa ya que la organización es simple porque el propietario es quien planifica y

dirige directamente a la MYPE formal de Aserraderos y Acepilladuras de Madera demostrando que se encuentra en la primera etapa (Existencia) del Modelo de Estudio.

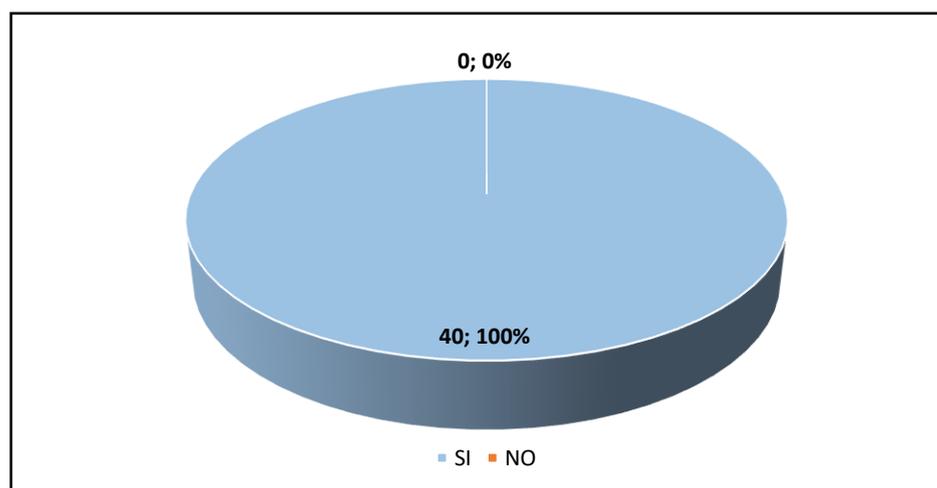
Sin embargo el 25 % de los Empresarios realizan la planificación de manera anual lo cual es forma más adecuada para realizar planificación dentro de una empresa logrando la supervivencia dentro del mercado de Aserraderos y Acepilladuras de Madera

El 12.5% de las Empresas encuestadas manifiestan que su planificación lo realizan semestralmente generando incumpliendo de las metas determinadas demostrando a que estas Empresas recién están incursionando el mundo de la administración empresarial.

4.1.2 ORGANIZACIÓN EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS FORMALES DE ASERRADEROS Y ACEPILLADURAS DE MADERA

GRÁFICO N°8.

Organización en las Micro y Pequeñas Empresas Formales de Aserraderos y Acepilladuras de Madera



Fuente: Elaboración Propia

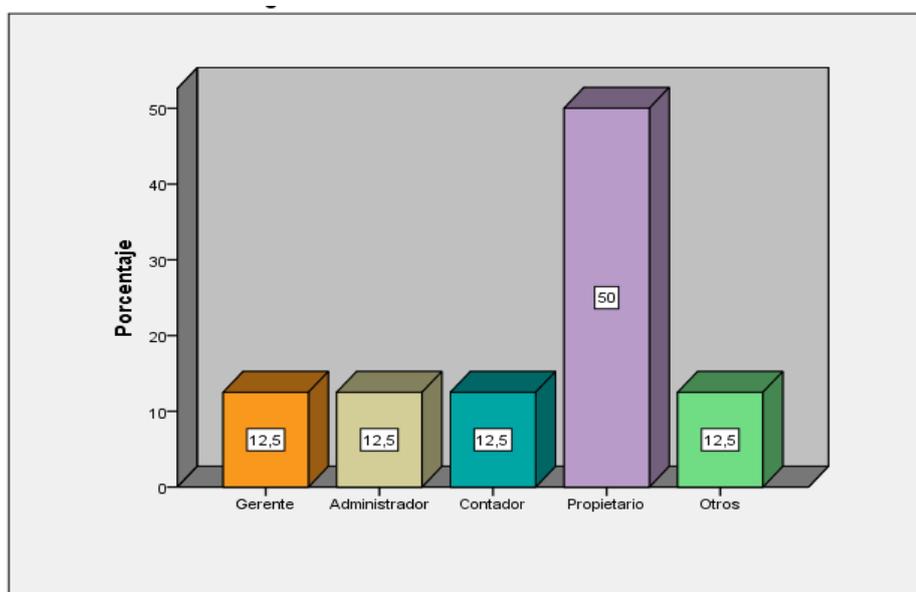
El 100 % de los Microempresarios representado por total de muestra (40) realizan afirmaron que si realizan la organización dentro de las

Micro y Pequeñas Empresas Formales de Aserraderos y Acepilladuras de Madera porque determinan sus procesos, funciones, responsabilidades métodos y técnicas para la simplificación del trabajo optimizando sus recursos.

4.1.3 APOYO TÉCNICO QUE DELEGA LAS MYPES DE ASERRADERO Y ACEPILLADURAS DE MADERA FORMALES EN SU ORGANIZACIÓN

GRÁFICO N°09.

Apoyo Técnico que Delega las MYPES Formales de Aserradero y Acepilladuras de Madera en su Organización



Fuente: Elaboración propia

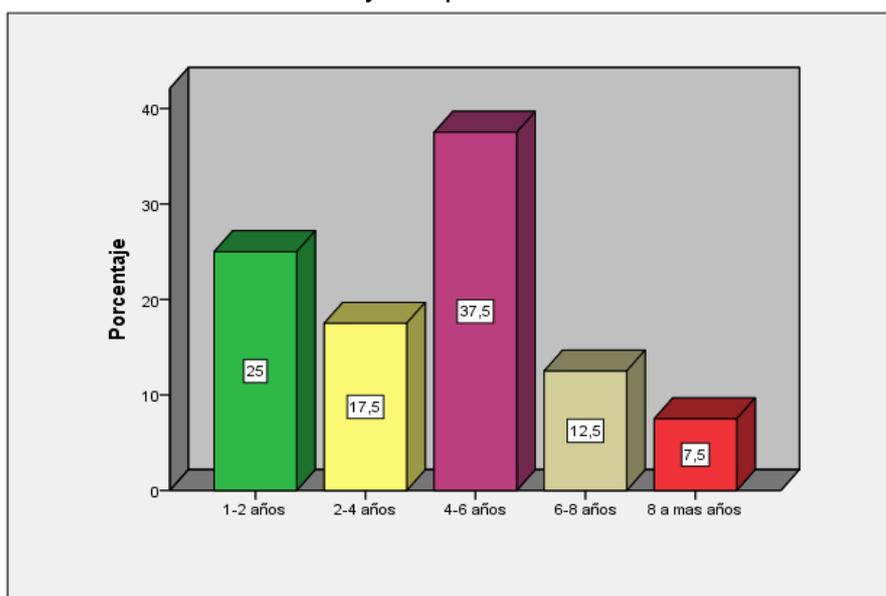
Según los datos obtenidos se puede observar que el 50% de los propietarios de las Micro y Pequeñas Empresas Formales de Aserraderos y Acepilladuras de Madera son ellos mismos los que asumen la actividad técnica de organizar dentro de su empresa porque tienen un trabajo muy desafiante y emprendedor es decir distribuyen y ordenan las tareas que se realizan de manera diaria dentro de su empresa. Sin embargo 12.5% de las Micro y Pequeñas Empresas Formales de aserraderos y acepilladuras

de madera deciden delegar funciones a un Gerente General, Administrador, Contador y otros es así que ellos administran los ingresos, los costos, funciones de mercadeo, ventas, recursos humanos, crecimiento y procesos rentables cuya decisión es con la finalidad de dar cumplimiento a las actividades y tareas diarias.

4.1.4 TIEMPO QUE DIRIGEN SU MICRO Y PEQUEÑA EMPRESAS FORMALES DE ASERRADEROS Y ACEPILLADURAS DE MADERA

GRÁFICO N°10.

Tiempo que Dirigen su Micro y Pequeña Empresas Formales de Aserraderos y Acepilladuras de Madera



Fuente: Elaboración propia

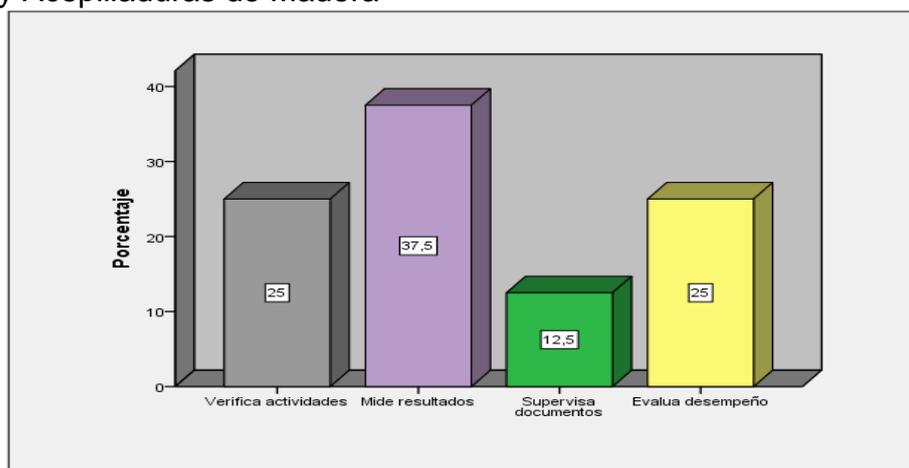
El 37.5% de las Micro Y Pequeña Empresas Formales de Aserraderos Y Acepilladuras de Madera dirigen y desempeñan sus actividades entre los cuatro y seis años demostrando estar en la etapa de supervivencia de la empresa debido a la buena toma de decisiones por parte del propietario o directivo de la empresa quienes buscan crecer ofreciendo un valor agregado

que lo diferencie del resto de las opciones de mercado para realizar un análisis de su entorno y responder a las exigencias del público consumidor, Por otra parte también el 25 % de Empresas están en el proceso de creación por ello buscan posicionamiento dentro del mercado de Aserraderos y Acepilladuras de madera y dirigen sus actividades dentro primer y segundo año, mientras que el 17.5% de los encuestados realizan sus procesos entre los dos y cuatro años centrándose en el crecimiento signo de salud, vitalidad y fortaleza. Las Empresas cuando crecen generan desarrollo en todo el distrito de Tambopata Y el 12.5% de las Empresas concentran mayor permanencia en el mercado con una antigüedad de seis y ocho años estas Empresas centran sus operaciones en exportación del producto cuyo principal mercado es china, y por ultimo 7.5% se concentra en periodos de 8 a más años conformado por Empresas con actividad exportadora generando mayor competitividad.

4.1.5 CONTROL DE LAS MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA FORMALES DE ASERRADERO Y ACEPILLADURAS DE MADERA

GRÁFICO N°11.

Control de las Micro Y Pequeña Empresa Formales de Aserradero y Acepilladuras de Madera



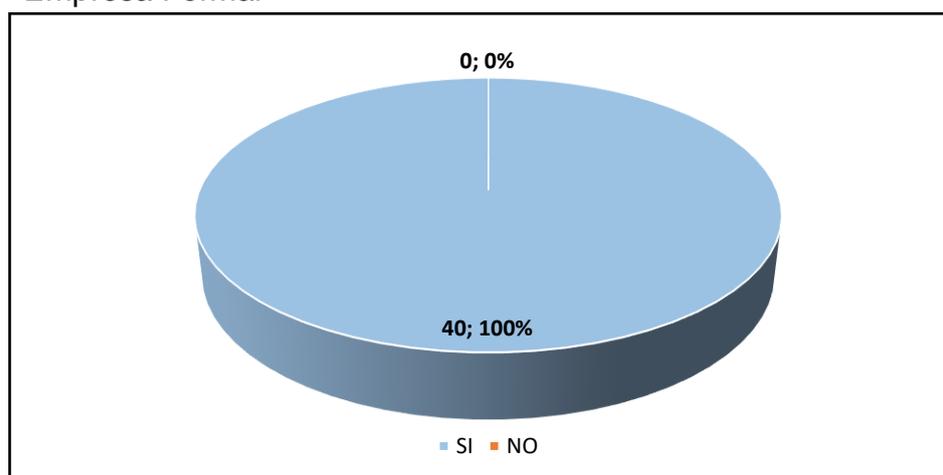
El 37.5 % de las Micro y Pequeñas Empresa de Aserraderos y Acepilladuras de Madera controlan cualquier desviación midiendo

los resultados de su empresa para tener en claro qué necesita, que corregir y que reajuste tendría que realizar para mejorar mientras que el 25 % de Empresarios recurren a la evaluación del desempeño empresarial lo cual les permite determinar la existencia de problemas a través de una evaluación de su personal de la empresa para generar un ambiente adecuado y obtener un mejor resultado en su tarea diaria de trabajo, en tanto el 12.5% de los casos indican que para llevar un mejor control realizan la supervisión de los documentos empresariales obteniendo información para la toma de decisiones relevantes dentro de su empresa. El 25 % de los Empresarios de Aserradero y Acepilladuras de madera Formales respondieron que para obtener los resultados planeados en su organización el control se realiza con la verificación de actividades lo que representa a 10 Empresas del total de casos estudiados, donde se establece un periodo de prueba para un buen funcionamiento haciendo un ajuste para encaminar los objetivos planeados.

4.1.6 LA COMUNICACIÓN CON LOS TRABAJADORES DE SU MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA FORMAL

GRÁFICO N°12.

La comunicación con los trabajadores de su Micro y pequeña Empresa Formal



Fuente: Elaboración Propia

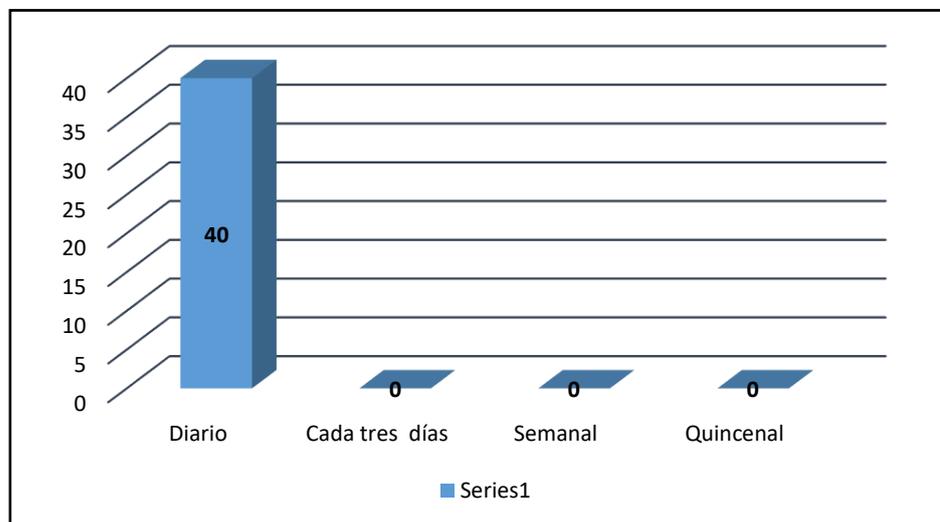
El 100 % de los Microempresarios de las Micro y Pequeñas Empresas Formales de Aserraderos y Acepilladuras de madera

afirmaron que si hay comunicación y que además es esencial para la convivencia dentro de su empresa resaltando la importancia de la comunicación para responder a las exigencias y realidades que demanda la sociedad y así sobrevivir en mercado competitivo previniendo desorden, conflictos internos y externos

4.1.7 TIEMPO DE COMUNICACIÓN DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS FORMALES DE ASERRADERO Y ACEPILLADURA DE MADERA

GRÁFICO N°13

Tiempo de Comunicación de Las Micro y Pequeñas Empresas



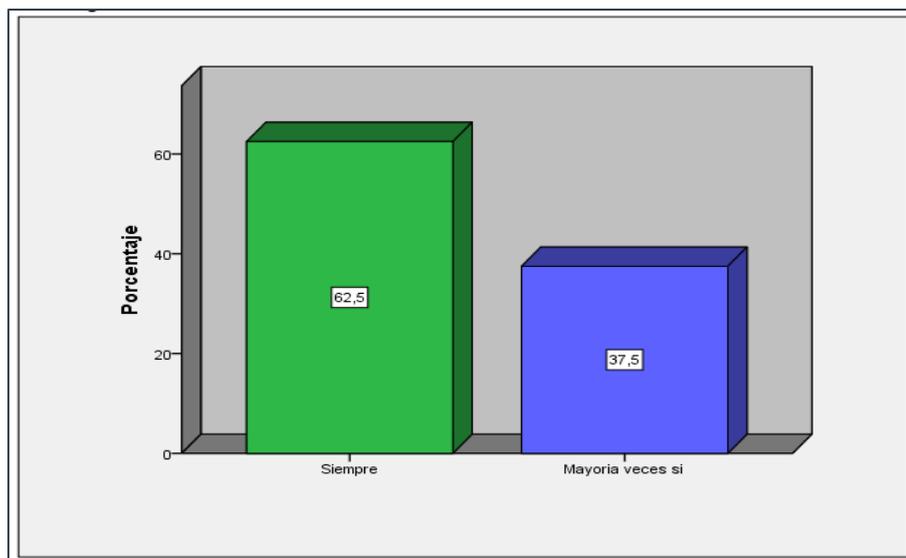
Fuente: Elaboración Propia

El 100% de los Empresarios de Aserradero y Acepilladuras de madera Formales indican que la comunicación es diaria y además debe ser una comunicación asertiva y buena para generar un impacto directo en el logro eficaz de sus objetivos y así mejorar las relaciones entre las personas que es un factor primordial para la coordinación de las actividades de la empresa.

4.1.8 FOMENTO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL DENTRO MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA FORMAL DE ASERRADEROS Y ACEPILLADURAS DE MADERA

GRÁFICO N°14.

Fomento de la Cultura Organizacional dentro Micro y Pequeña Empresa Formal de Aserraderos y Acepilladuras de Madera



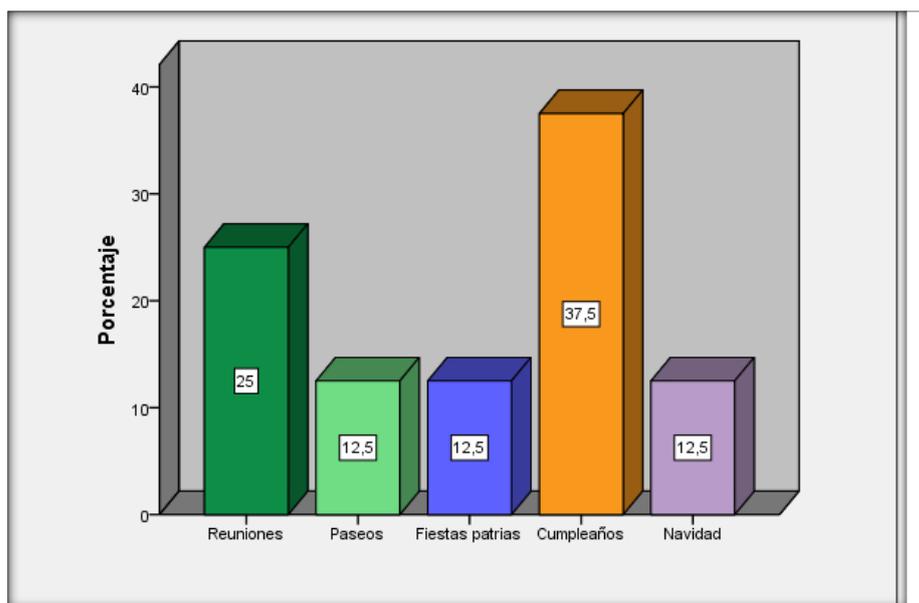
Fuente: Elaboración Propia

El 62.5 % de los Empresarios de las Micro y Pequeñas Empresas de Aserraderos y Acepilladuras de Madera, afirmaron que siempre fomentan la cultura organizacional inculcando y enseñando los valores, actitudes, hábitos, creencias, políticas, y tradiciones, al nuevo personal reclutado para lograr la implantación de estrategia nuevas y mejorar los resultados de la empresa esto es ratificado por el 37.5% de Empresarios también revelan que la mayoría de veces si promueven el cumplimiento de políticas organizacionales pero sin darle la importancia necesaria que engloba este aspecto.

4.1.9 TIPO DE CULTURA ORGANIZACIONAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA FORMALES DE ASERRADEROS Y ACEPILLADURAS DE MADERA

GRÁFICO N°15.

Tipo de Cultura Organizacional en las Micro y Pequeña Empresa Formal de Aserraderos Y Acepilladuras De Madera



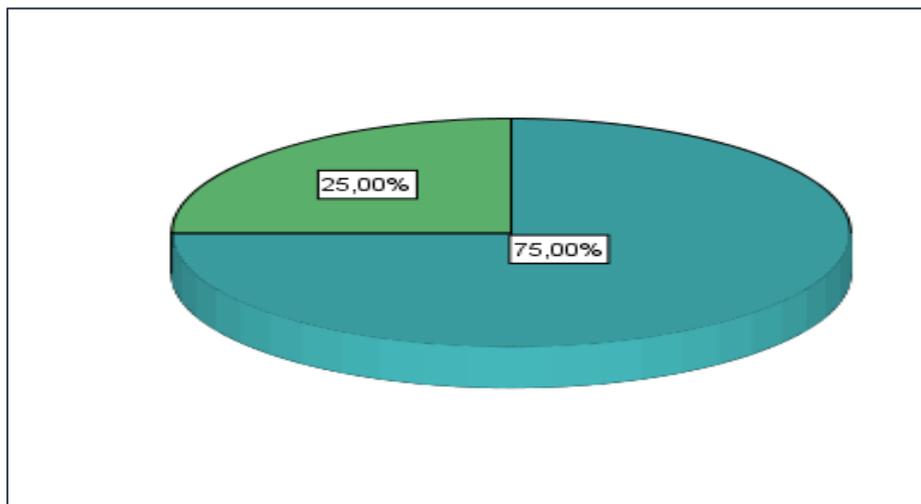
Fuente: Elaboración Propia

El 37.5% de encuestados de las Micro y Pequeñas Empresas Formales de Aserraderos y Acepilladuras de Madera manifiestan que el tipo de cultura organizacional que tiene mayor relevancia es festejar los onomásticos de los trabajadores a fin de mejorar y afianzar las relaciones interpersonales entre trabajadores destacando los hábitos y valores de cada miembro de la organización y así fomentar un buen ambiente laboral, el 25% de las Micro y Pequeñas Empresas realizan reuniones colectivas para fomentar las experiencias compartidas logrando tener un clima favorable y armonioso, finalmente el 12.5% de los Micro Y Pequeños Empresarios encuestados realizan actividades por fin de año como las fiestas patrias , paseos y actividades navideñas.

4.1.10 TRABAJO EN EQUIPO QUE GENERA MAYOR INGRESOS A LAS MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA FORMAL DE ASERRADEROS Y ACEPILLADURAS DE MADERA

GRÁFICO N°16

Trabajo en Equipo que Genera Mayor Ingresos a las Micro y Pequeña Empresa Formal de Aserraderos y Acepilladuras de Madera



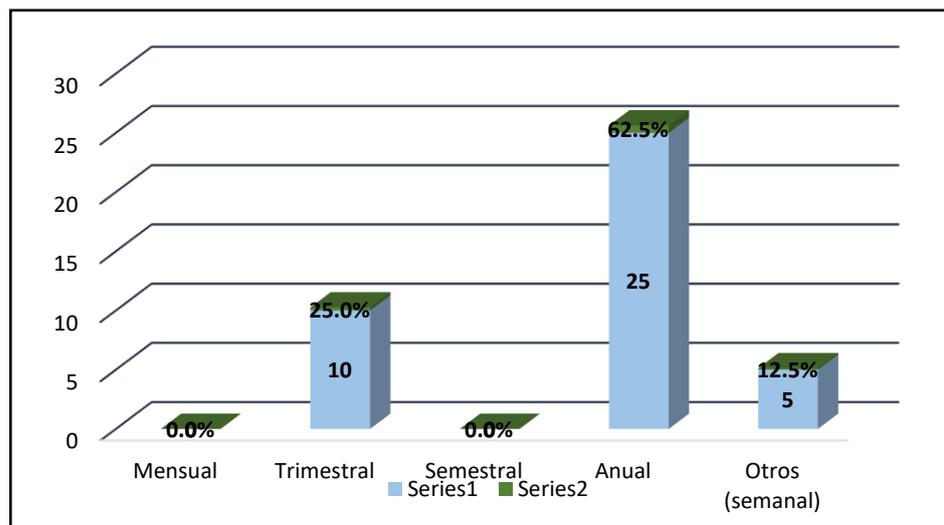
Fuente: Elaboración Propia

El 75 % de los Empresarios de las Micro y Pequeñas Empresas Formales de Aserraderos y Acepilladuras de Madera manifiestan que para alcanzar los resultados deseados siempre se debe trabajar en equipo de esta manera generar mayor desempeño, interacción, colaboración y solidaridad entre los trabajadores de la empresa esto es ratificado por el 25 % de las Micro y Empresas de Aserraderos y Acepilladuras de Madera quienes indican también que la mayoría de veces dan prioridad al trabajo en equipo que a la realización de tareas de manera individual.

4.1.11 PERIODO PARA CONVOCAR A PLAZAS DE TRABAJO EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS FORMALES DE ASERRADERO Y ACEPILLADURA DE MADERA

GRÁFICO N°17

Periodo para Convocar a Plazas de Trabajo en las Micro y Pequeñas Empresas Formales de Aserradero y Acepilladura de Madera



Fuente: Elaboracion Propia

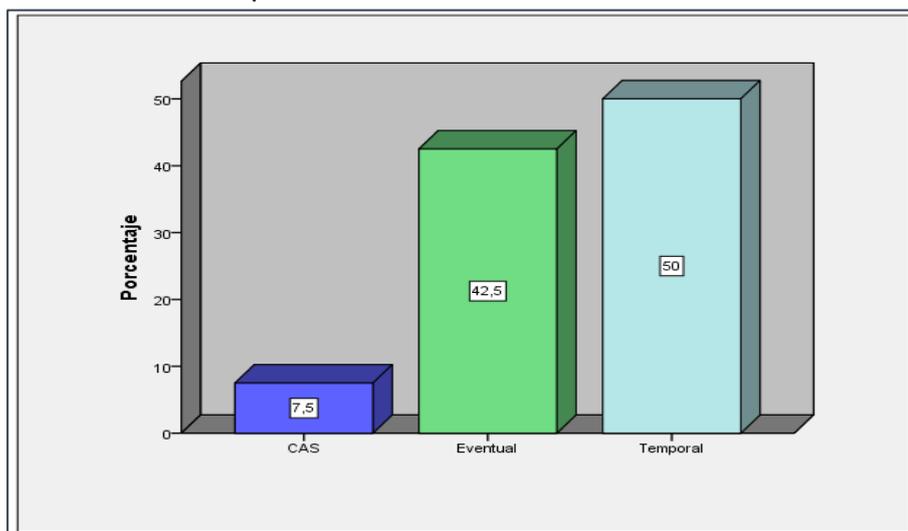
El 62.5 % de los Empresarios de las Micro y Pequeñas Empresas Formales de Aserraderos y Acepilladuras de Madera de los datos obtenidos reflejan que el contrato de trabajo es por un periodo de un año con todos los beneficios laborales que tiende a celebrarse por escrito indicando fecha de inicio y fin.

El 25% de los Empresarios también integran a sus trabajadores de la empresa cada tres meses generalmente se debe por aumento de la producción en la madera, incremento de la demanda o para cubrir nuevos pedidos por temporada por último el 12.5% del total de los casos contratan de forma semanal para la realización de tareas como custodia y apoyo a los trabajadores contratados generalmente en el transporte carga y descarga de producto.

4.1.12 TIPOS DE CONTRATO QUE REALIZAN LAS MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA FORMALES DE ASERRADEROS Y ACEPILLADURAS DE MADERA.

GRAFICO N°18

Tipos de Contrato que Realiza MYPES Formales de Aserraderos y Acepilladuras de madera



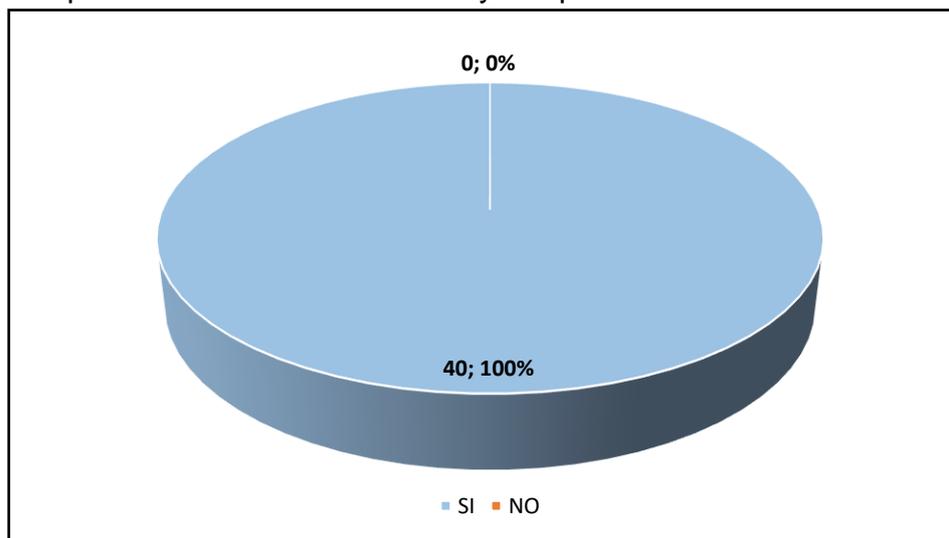
Fuente:Elaboracion Propia

El 50% de las Micro y Pequeñas Empresas de Aserraderos y Acepilladuras de Madera utilizan el contrato temporal por que relaciona el vínculo laboral entre el Empresario y su trabajador en un tiempo determinado, pero mayormente es de forma verbal no escrito 42.5% lo realiza también en forma eventual para responder a las circunstancias del mercado como exceso de pedidos o reemplazo de otros trabajadores este periodo de contratación no suele superar las cuatro semanas de trabajo lo cual no es beneficio para el empleado y empleador . Sin embargo el 7.5% contratan a su trabajador por modalidad CAS cuando son fusiones de alta gerencia.

4.1.13 RENUEVA EL CONTRATO DE SUS TRABAJADORES EN UNA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA FORMAL DE ASERRADERO Y ACEPILLADURA DE MADERA

GRÁFICO N°20

Renueva el Contrato e Sus Trabajadores en una Micro y Pequeña Empresa Formal de Aserradero y Acepilladura de Madera



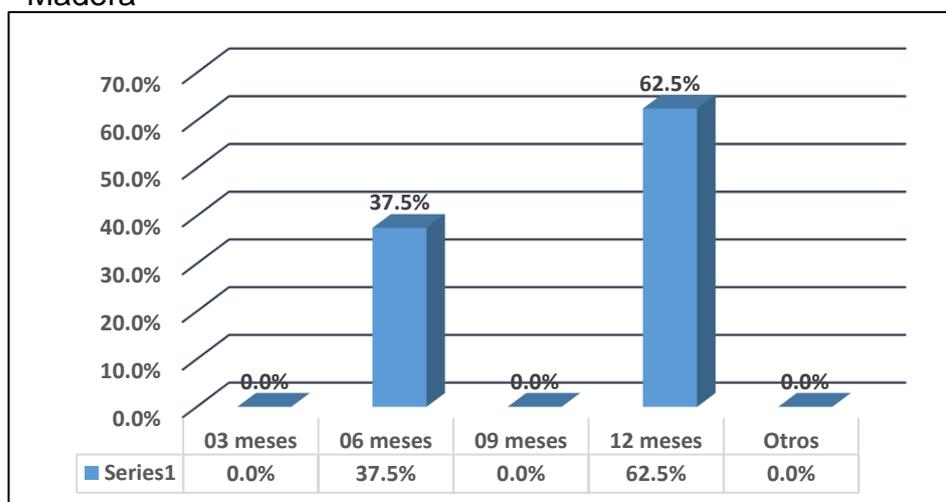
Fuente:Elaboracion Propia

El 100% de las Micro y Pequeñas Empresas de Aserraderos y Acepilladuras de Madera consideran que rehacer el contrato laboral aporta seguridad en el negocio, además solo se renovara el contrato cuando el desempeño del trabajador fue bueno, esta decisión compete al Empresario que hará la evaluación hacia el trabajador.

4.1.14 PERIODO EN EL QUE RENUEVA EL CONTRATO DENTRO DE SU MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS FORMALES DE ASERRADEROS Y ACEPILLADURAS DE MADERA

GRÁFICO N°21

Periodo en el que Renueva el Contrato dentro de su Micro y Pequeñas Empresas Formales de Aserraderos y Acepilladuras de Madera



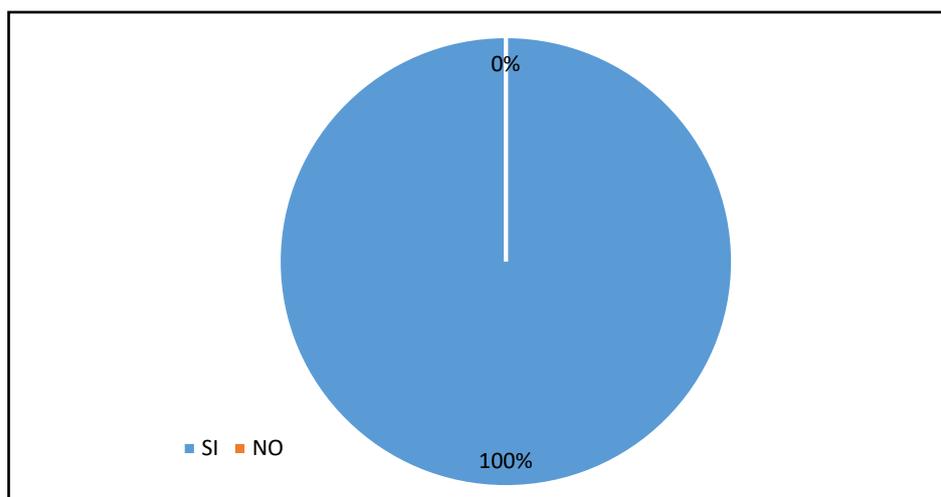
Fuente:Elaboracion Propia

El 62.5% de las Micro y Pequeñas Empresas de Aserraderos y Acepilladuras de Madera reflejan que se renueva el contrato por un plazo estimado de 12 meses donde el Empresario otorga una confianza al trabajador a fin de continuar con el trabajo esto debido a que en muchos de los casos es mano de obra especializada y calificada es decir prefieren mantener a su trabajador que ya saben realizar bien su trabajo, Mientras que el 37.5% de los encuestados renuevan su contrato semestralmente dependiendo de cómo está la situación económica dentro de la empresa y las políticas institucionales que manejan.

4.1.15 SATISFACCIÓN EN EL CARGO QUE DESEMPEÑA DENTRO DE SU MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA FORMAL DE ASERRADERO Y ACEPILLADURA DE MADERA

GRÁFICO N°22

Satisfacción en el Cargo que Desempeña dentro de Su Micro y Pequeña Empresa Formales de Aserradero y Acepilladura de Madera



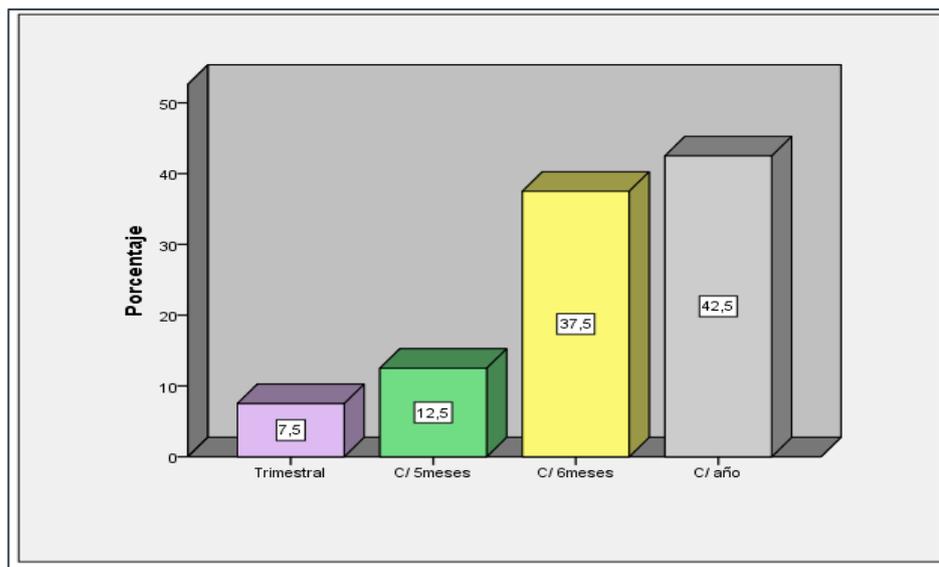
Fuente:Elaboracion Propia

El 100% de los Empresarios de las Micro y Pequeñas Empresas formales de Aserraderos y Acepilladuras de Madera indican que se encuentran satisfechos con el cargo que desempeñan como propietarios o Gerente General de su Micro empresa lo que influye en su motivación de trabajo, estado de ánimo y creatividad. No hay duda de que el ambiente laboral tiene un gran papel a la hora de determinar el nivel de satisfacción de cualquier empleado. Sin embargo, es responsabilidad de ambos, empleado y Empresario el fomentar la realización personal de cada miembro de la organización involucrando el rendimiento dentro de su puesto de trabajo.

4.1.16 ROTACIÓN DE PERSONAL DENTRO DE SU MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA FORMAL DE ASERRADERO Y ACEPILLADURA DE MADERA

GRÁFICO N°23

Rotación de personal dentro de Su Micro y Pequeña Empresa Formal de Aserradero y Acepilladura de Madera



Fuente:Elaboracion Propia

El 42.5% de los Empresarios de las Micro y Pequeñas Empresas de Aserraderos y Acepilladuras de Madera experimentan un alto porcentaje de rotación de personal dentro de un año lo que indica un gasto considerable para la empresa, además de una inversión de tiempo y dinero innecesario que no se recupera, capacitar a un candidato y pasar la curva de aprendizaje representa un retraso y desgaste para la empresa, por otro lado el 37.5% de los Empresarios tienen una rotación de su personal cada seis meses cuando existe ausencia, permisos, licencias de un compañero de trabajo por lo cual otros trabajadores asumen estas responsabilidades desconociendo las funciones que estas implican y el 7.5% de los casos estudiados indican que

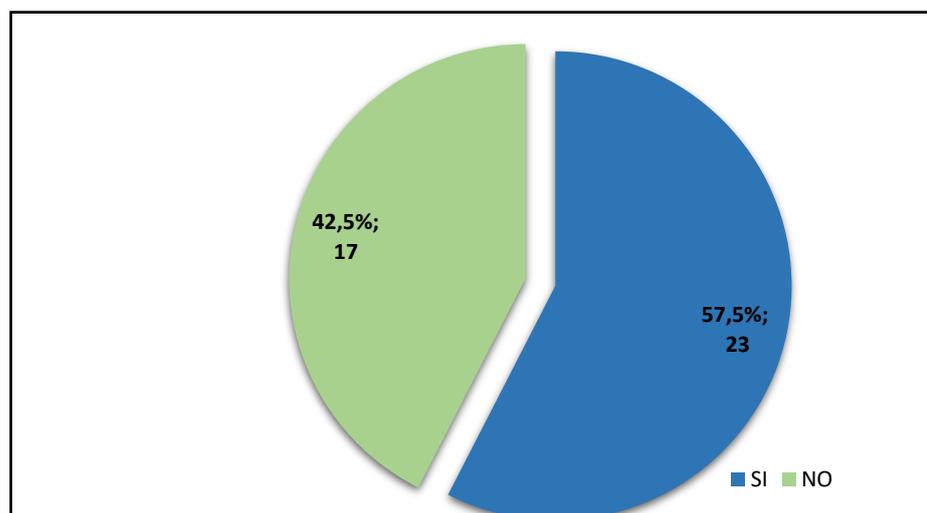
mayormente se debe a la carencia de mano de obra en la región debido a la informalidad en el sector de madera.

El 12.5% manifiesta que la rotación es cada 5 meses lo que genere adicionales para desempeñar su nuevo puesto de trabajo

4.1.17 SATISFACCIÓN SALARIAL DENTRO DE SU MICRO Y PEQUEÑA FORMALS EMPRESA DE ASERRADERO Y ACEPILLADURA DE MADERA

GRÁFICO N°24

Satisfacción Salarial dentro de Su Micro y Pequeña Empresa Formales de Aserradero y Acepilladura de Madera



Fuente:Elaboracion Propia

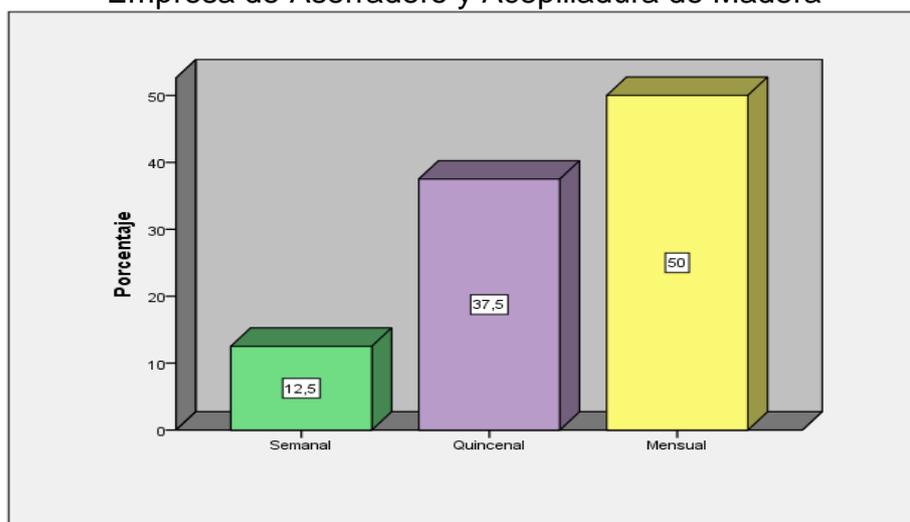
El 57.5 % de los trabajadores de las Micro y Pequeñas Empresas de Aserraderos y Acepilladuras de Madera se encuentran satisfechos con su salario porque el Empresario cada día está más atento a qué sus trabajadores estén más conformes con su trabajo esto debido a que está demostrado que a mayor satisfacción, mayor compromiso y disposición para dar más de sí mismo, logrando mayores resultados en la empresa, sin embargo el 42.5% de los trabajadores están

inconformes con su remuneración lo que hace que no están plenamente satisfechos con su trabajo esto lleva a una insatisfacción laboral que genera que el trabajador no este motivado con lo que hace alguien que no se sienta a gusto en la empresa buscara nuevas oportunidades laborales.

4.1.18 REMUNERACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA FORMALES DE ASERRADERO Y ACEPILLADURA DE MADERA

GRÁFICO N° 25

Remuneración de los Trabajadores en la Micro y Pequeña Empresa de Aserradero y Acepilladura de Madera



Fuente:Elaboracion Propia

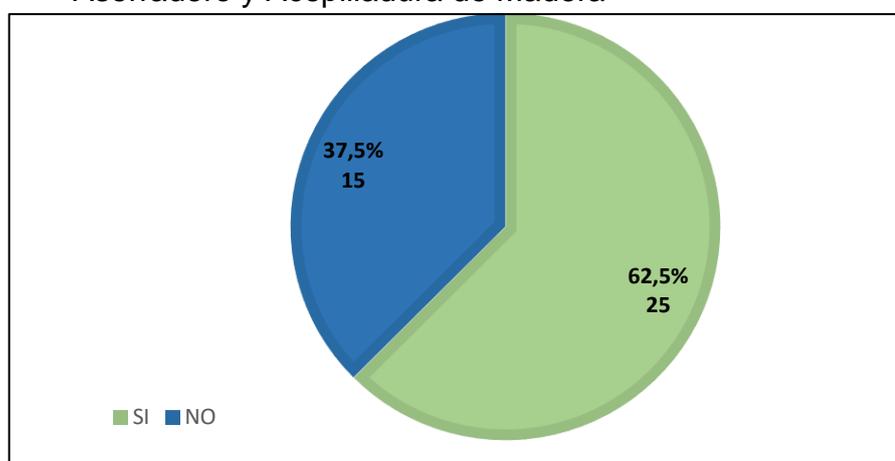
El 50% de las Empresas de Micro y Pequeñas Empresas de Aserraderos y Acepilladuras de Madera realiza el pago o la remuneración en un plazo de un mes estipulado por las políticas de las Empresas y el Empresario en días hábiles. El 37.5% de los encuestados manifiestan que la remuneración es de manera quincenal se paga los días 15 y 30 de cada mes lo que indica que contratan mano de obra por necesidad de demanda existe 12.5% de los casos que el pago es semanalmente, lo que tiene

grandes ventajas para los trabajadores donde el período de espera entre pago y pago es más corto y por lo tanto satisface mejor su necesidad de dinero disponible.

4.1.19 SEGURIDAD LABORAL EN LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA FORMALES DE ASERRADERO Y ACEPILLADURA DE MADERA

GRÁFICO N° 26

Seguridad Laboral En La Micro Y Pequeña Empresa De Aserradero y Acepilladura de Madera



Fuente: Elaboración Propia

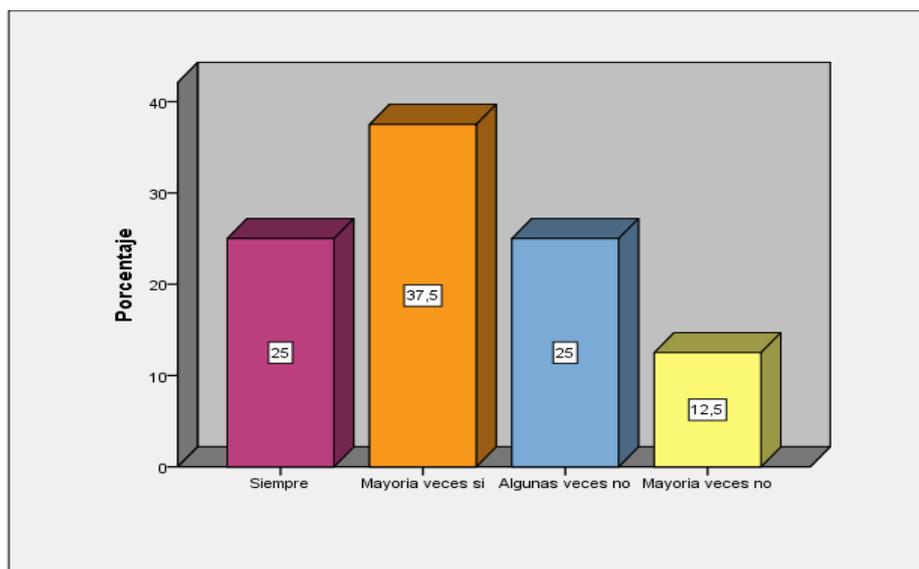
El 62.5% de las Micro y Pequeñas Empresas de Aserraderos y Acepilladuras de Madera incluyen la salud y la seguridad laboral como acción importante para la empresa a fin de generar el bienestar social, mental y físico a fin de no causar accidentes en los trabajadores esta seguridad tiene que estar acorde a los nuevos cambios y exigencias de la sociedad para resguardar al trabajador, por otro lado el 37.5% de los micro Empresarios no se ocupan de la protección de la salud y de la seguridad de los trabajadores hay empleadores que ni siquiera saben que tienen la responsabilidad moral, y a menudo jurídica, de proteger a sus trabajadores. Los accidentes o enfermedades relacionados con el trabajo son muy costosos y pueden tener muchas consecuencias graves, tanto directas

como indirectas, en las vidas de los trabajadores y de sus familias.

4.1.20 CHARLAS DE SEGURIDAD LABORAL EN LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA FORMALES DE ASERRADERO Y ACEPILLADURA DE MADERA

GRÁFICO N° 27

Charlas de Seguridad Laboral en la Micro y Pequeña Empresa de Aserradero y Acepilladura de Madera



Fuente: Elaboración Propia

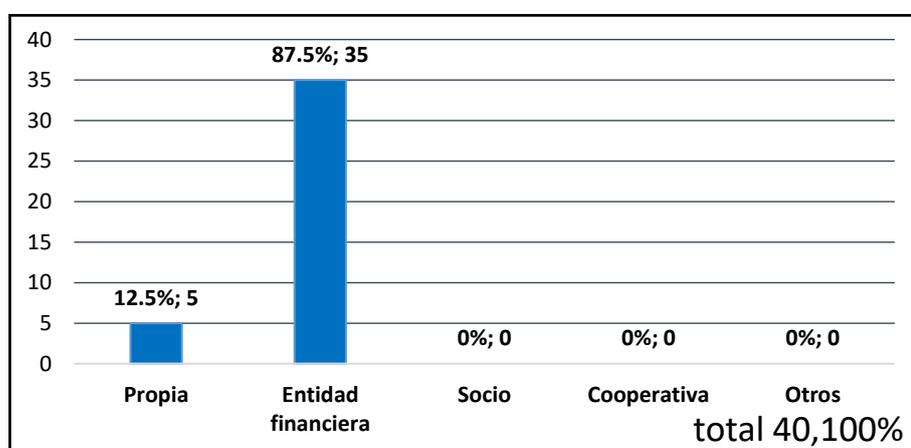
El 37.5% de los Empresarios de las Micro y Pequeñas Empresas de Aserraderos y Acepilladuras de Madera la mayoría de veces si realizan charlas de seguridad dentro del trabajo como medida de prevención, el propósito es evitar accidentes y enfermedades, la capacitación, programas de salud y seguridad laboral permite al trabajador controlar los riesgos y salvar vidas dentro del lugar de trabajo además cuentan con una comisión de salud lo cual reporta múltiples beneficios, por otro lado el 25% de los Empresarios también indican que siempre fomentan una cultura de seguridad a fin de que la organización adopte un comportamiento seguro que requiere de la participación de todos los trabajadores, Mientras que el 25% y 12.5 % de los casos

demuestran que alguna vez no necesitan invertir en seguridad son principalmente Empresas con actividad económica de compraventa de madera que indican que no es necesario realizar esta implementación.

4.1.21 FUENTES DE FINANCIAMIENTO EN LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA FORMALES DE ASERRADERO Y ACEPILLADURA DE MADERA

GRÁFICO N°28

Financiamiento de una MYPE de Aserradero y Acepilladura



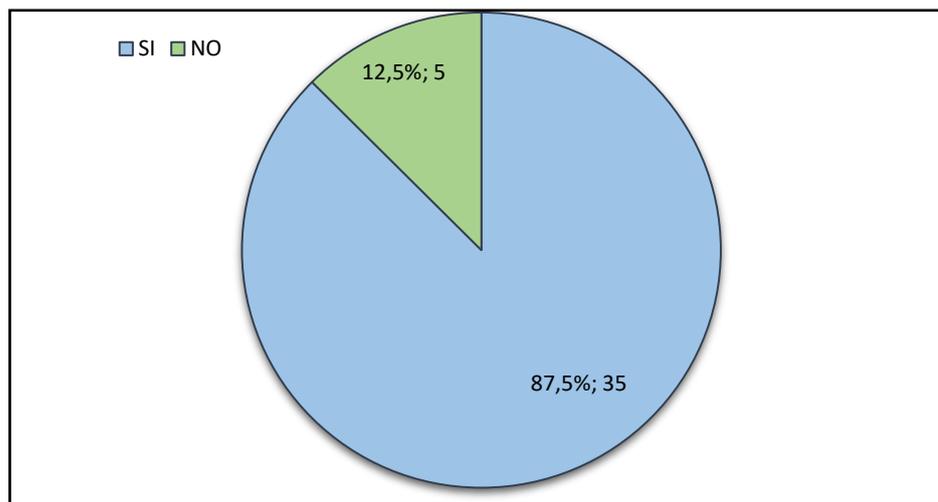
Fuente: Elaboración Propia

El 87.5 % de los Empresarios de las Micro y Pequeñas Empresas de Aserraderos y Acepilladuras de Madera comenzaron su negocio con el financiamiento de una entidad financiera considerado lo más cercano y accesible lo que incluye programas de crédito pendiente pago a terceras personas Y el 12.5% es por financiamiento propio porque aporta independencia financiera no permite depender de agentes externos, transmite confianza, tú mismo apuestas por tu propio dinero por lo cual tienes un endeudamiento saludable esto requiere recurrir a sus propios activos para financiar su empresa, sean sus ahorros aporte de socios.

4.1.22 REGISTRO DE INGRESOS Y GASTOS EN LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA FORMALES DE ASERRADERO Y ACEPILLADURA DE MADERA

GRÁFICO N°29

Registro de Ingresos y Gastos en la Micro y Pequeña Empresa de Aserradero y Acepilladura de Madera



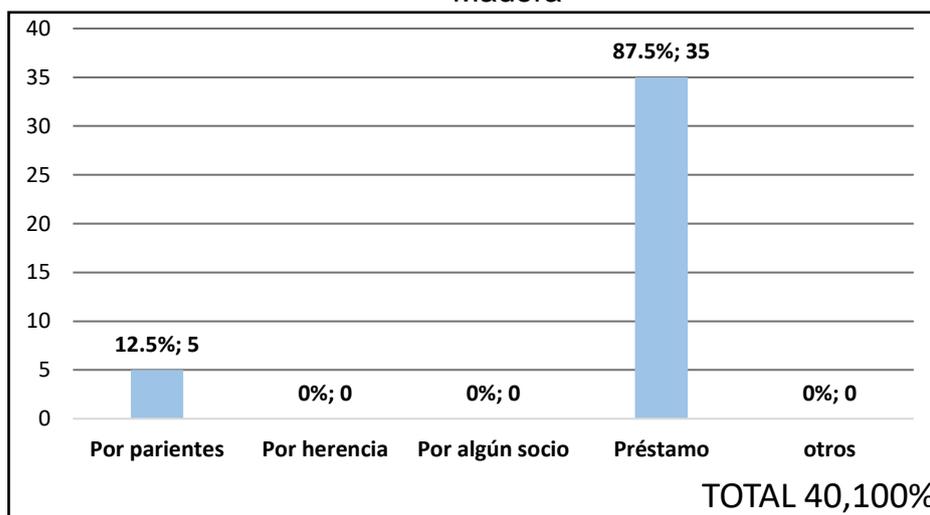
Fuente: Elaboración Propia

El 87.5% de los encuestados de las Micro y Pequeñas Empresas de Aserraderos y Acepilladuras de Madera demuestran que si llevan un control sobre las entradas de dinero sea por necesidades y obligaciones es fundamental para que una empresa tenga éxito realizar un balance periódicamente donde se puede conocer datos adicionales como aumento de venta y gastos también es necesario para obtener financiamiento por terceros mientras que el 12.5% de los encuestados indican que en muchos casos es mejor dejar la contabilización de su dinero en otras personas como un contador, administrador, ingeniero comercial y otros para que esto funcione y se realice de manera eficiente

4.1.23 EMPRENDIMIENTO CAPITAL INICIAL EN LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA FORMAL DE ASERRADERO Y ACEPILLADURA DE MADERA

GRÁFICO N°30

Capital Inicial en una MYPE de Aserraderos y Acepilladuras de Madera



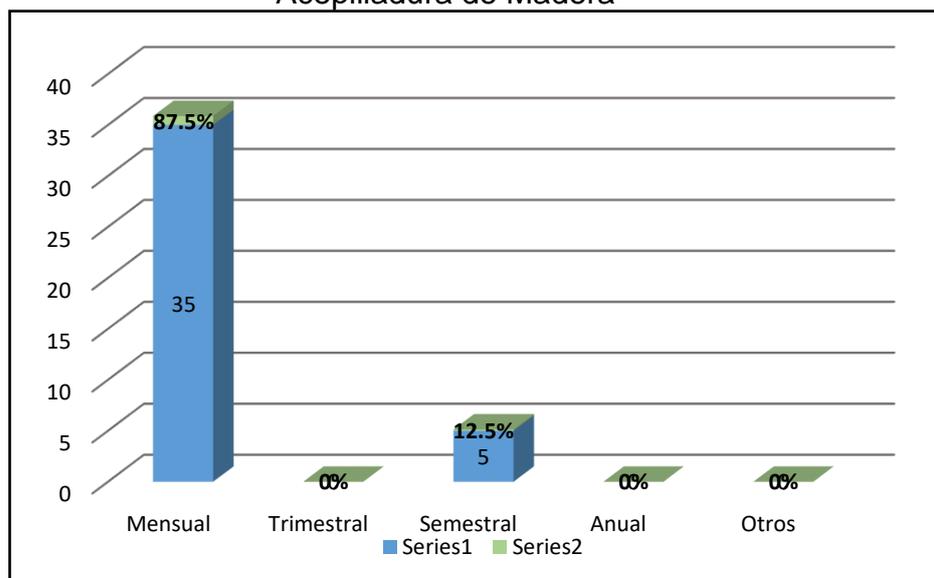
Fuente: Elaboración Propia

El 87.5 % de los emprendedores de las Micro y Pequeñas Empresas de Aserraderos y Acepilladuras de Madera indican que una de las mejores formas de tener dinero para iniciar la idea el negocio es por medio de préstamos sea por una entidad financiera comprometiéndose a hacer la amortización de la deuda con todas la responsabilidades que genera ello y el 12.5% se obtiene por familiares y amigos explicarles detalladamente tu idea de negocio para que te ayuden y así no pagar intereses bancarios .

4.1.24 AMORTIZACIÓN DE UN CRÉDITO EN LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA FORMAL DE ASERRADERO Y ACEPILLADURA DE MADERA

GRÁFICO N°31

Amortización de un Crédito en una Mype de Aserradero y Acepilladura de Madera



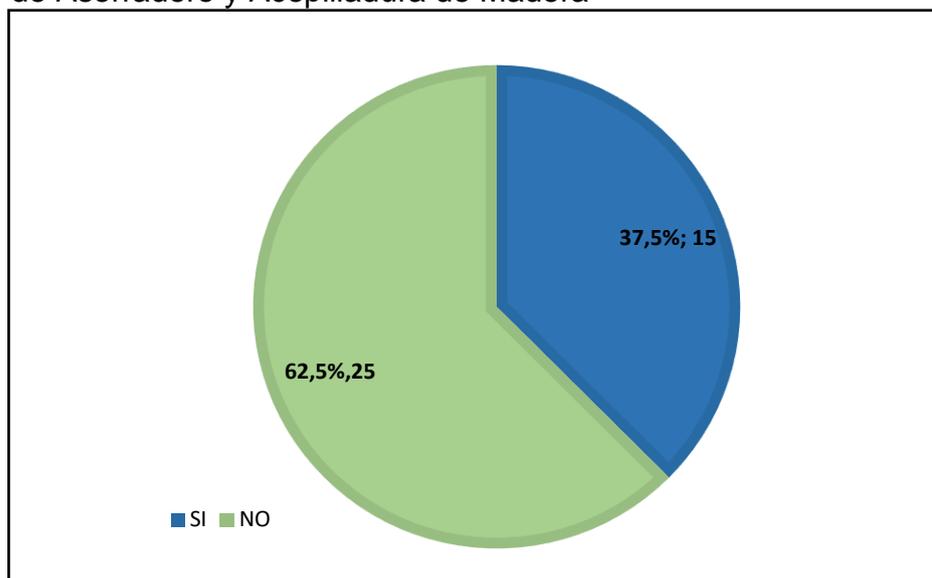
Fuente: Elaboración Propia

En un 87.5% de los Empresarios de las Micro y Pequeñas Empresas formales de Aserraderos y Acepilladuras de Madera indican que el reintegro del capital ajeno es distribuido en pagos mensuales debido a políticas financieras que maneja las entidades financieras por otro lado el 12.5 % es semestralmente esto ocurre en préstamos por parientes donde el aval es la confianza.

4.1.25 SU INFRAESTRUCTURA ES DE ACUERDO A LA NORMA TÉCNICA EN LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA FORMALS DE ASERRADERO Y ACEPILLADURA DE MADERA

GRÁFICO N°32

La Infraestructura Según Normas Técnicas en una MYPE Formales de Aserradero y Acepilladura de Madera



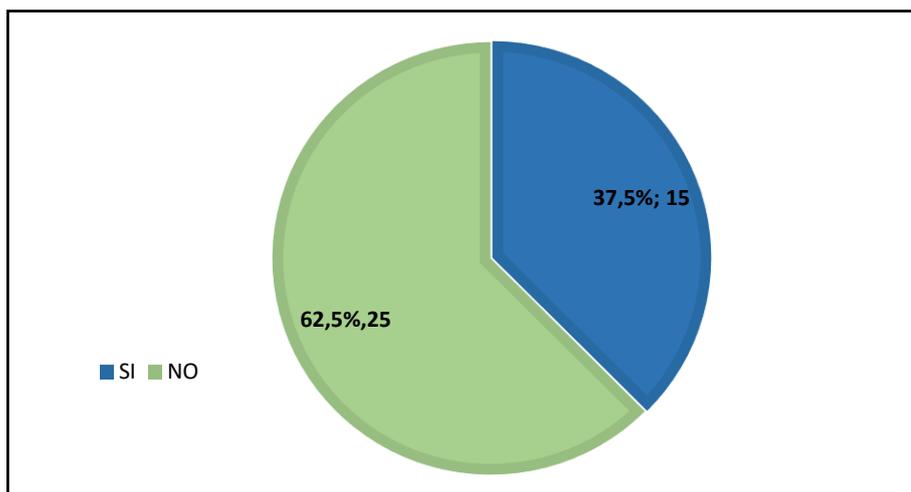
Fuente: Elaboración Propia

El 62.5% de los Empresarios de las Micro y Pequeñas Empresas de Aserraderos y Acepilladuras de Madera no cumplen con estas exigencias debido a que desconocen la existencia de este tipo de aplicación referido a la madera por falta de capacitación y información. El 37.5% cumplen con estas condiciones de acuerdo a la norma técnica y de acuerdo a los requisitos, especificaciones de calidad, terminología, grados de calidad exigibles y procedimientos que es adoptado por las Empresas formales.

4.1.26 SU EMPRESA CUENTA CON VEHÍCULOS PROPIOS EN UNA MYPE DE ASERRADERO Y ACEPILLADURA DE MADERA

GRÁFICO N°33

Transporte en una MYPE De Aserradero y Acepilladura de Madera



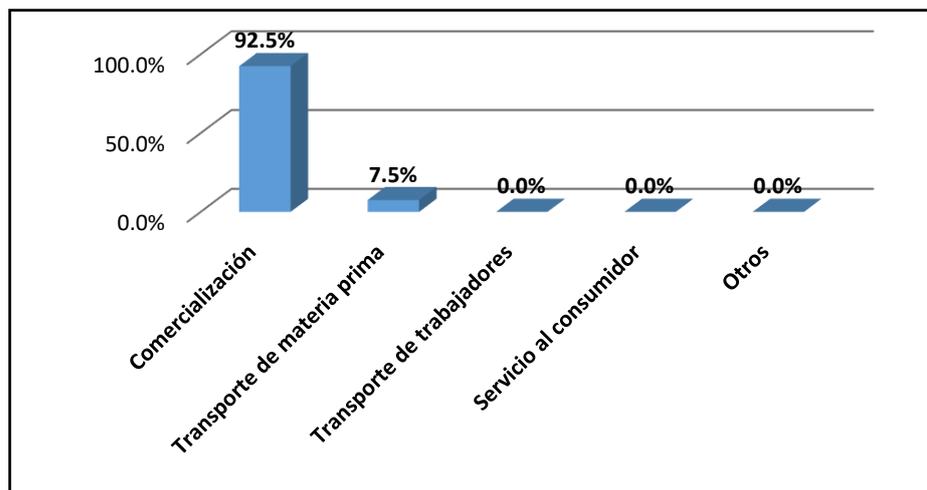
Fuente: Elaboración Propia

El 62.5 % de las Empresas De Micro y Pequeñas Empresas De Aserraderos Y Acepilladuras de Madera no cuentan con vehículos propios para realizar los proceso de la empresa para cumplir con los pedidos de los consumidores finales mostrando una deficiencia al momento de transportar y comercializar la madera. Sin embargo el 37.5% de los Empresarios no cuentan con vehículos propios porque estas Empresas contratan los servicios de Empresas particulares para el transporte de madera, los plazos de entrega suelen ser muy indispensables entregar tarde puede significar la pérdida de un cliente por la cual la coordinación de las actividades constituye un labor fundamental.

4.1.27 FUNCIÓN QUE DESEMPEÑAN LOS VEHÍCULOS EN UNA MYPE DE ASERRADERO Y ACEPILLADURA DE MADERA

GRÁFICO N°34

Función Realizan sus Vehículos en una MYPE de Aserradero y Acepilladura de Madera



Fuente: Elaboración Propia

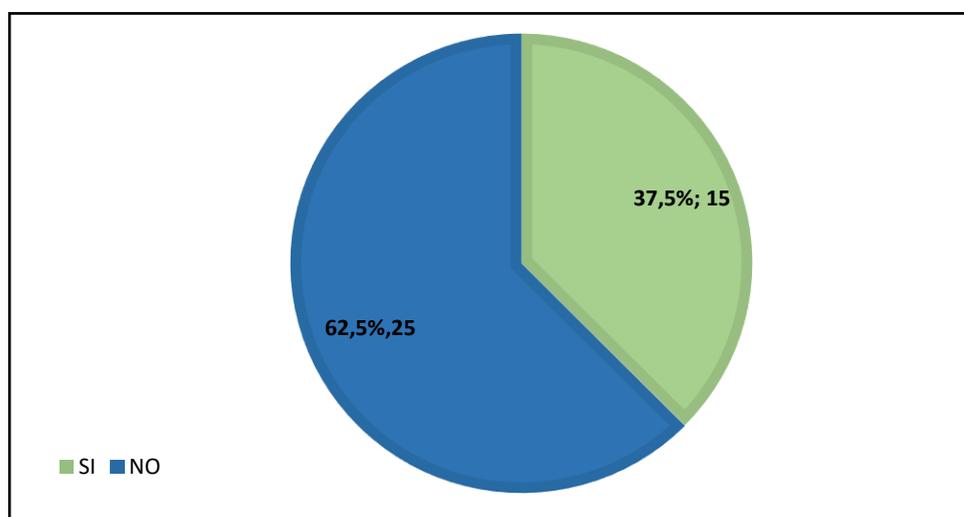
Un 92.5% de los Empresarios de las Micro y pequeñas empresa de aserraderos y acepilladuras de madera destinan el uso de sus vehículos hacia la comercialización de madera para distribuir productos que satisfacen necesidades de los consumidores actuales, potenciales y así aprovechar oportunidades de mercadeo.

Por otro lado el 7.5% de Empresarios destinan su uso hacia el transporte de materiales o materia prima dentro de las instalaciones de producción, de la empresa transportar cada vez más productos a mayores distancias suele ser un eslabón primordial para completar la cadena de valor dentro de las Empresas Madereras.

4.1.28 EXTRACCIÓN DE MATERIA PRIMA DENTRO DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA FORMAL DE ASERRADERO Y ACEPILLADURA DE MADERA

GRÁFICO N°35

Extracción de Materia Prima dentro de la Micro y Pequeña Empresa de Aserradero y Acepilladura de Madera



Fuente: Elaboración Propia

El 62.5% de las Micro y Pequeñas Empresas de Aserraderos y Acepilladuras de Madera no realizan la extracción de materias primas sino son intermediarios comerciales su función principal es vender, revender y transferir la madera aserrada al consumidor, por general son mayoristas y minoristas que promocionan y distribuyen el producto.

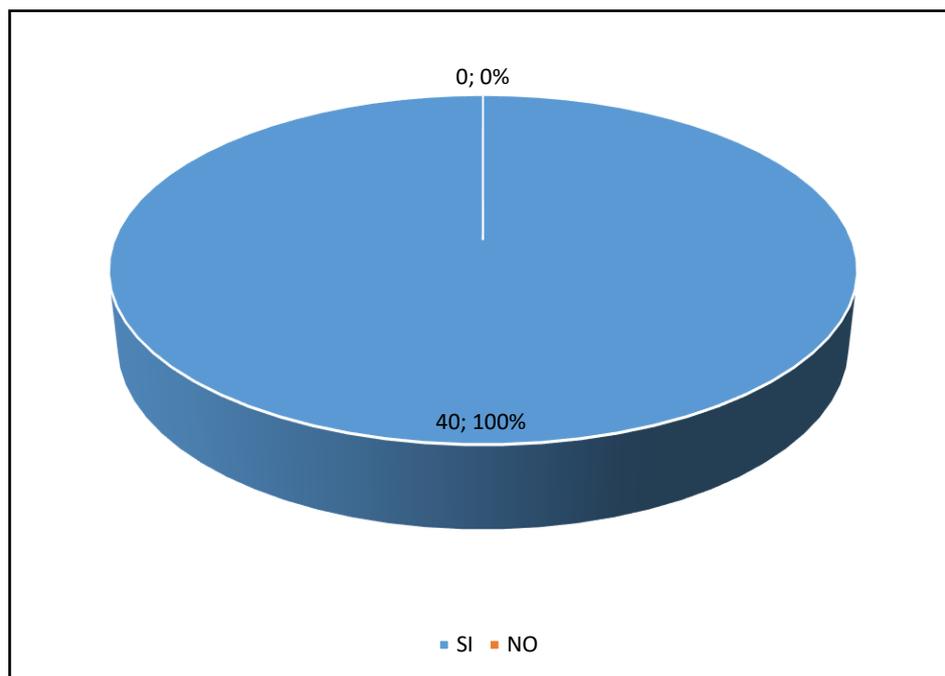
El 37.5% de los Empresarios de las Micro y Pequeñas de Aserraderos y Acepilladuras de Madera extraen materias primas debido a su importancia en el proceso manufacturero de la empresa pues sin ella no se pueden producir la madera aserrada, es utilizado principalmente por Empresas que realizan sus

operaciones fuera el país y de la región, además se encargan de abastecer el mercado regional a los intermediarios comerciales

4.1.29 COMPRA MATERIA PRIMA EN UNA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA FORMALES DE ASERRADERO Y ACEPILLADURA DE MADERA

GRÁFICO N°34

Compra Materia Prima Micro y Pequeña Empresa de Aserradero y Acepilladura de Madera



Fuente: Elaboración Propia

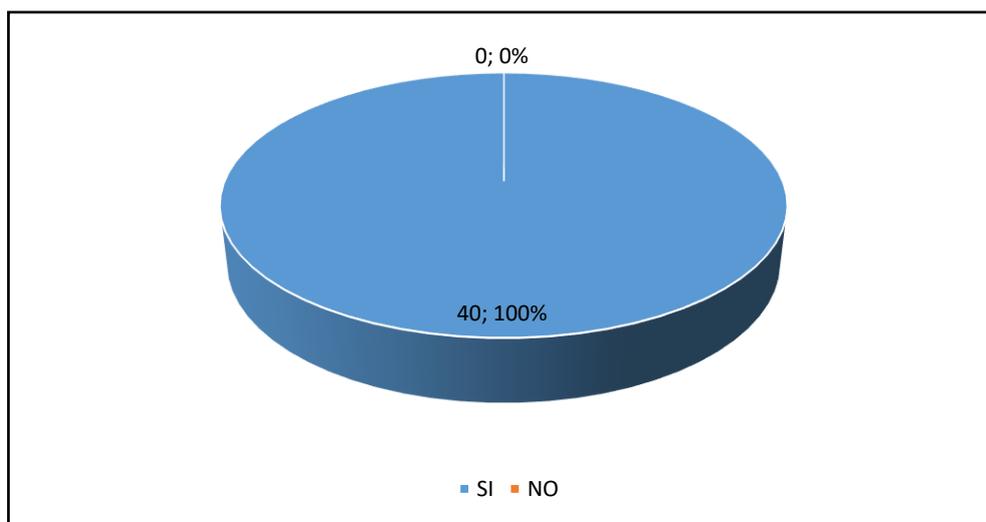
El 100 % de los Empresarios encuestados de las Micro y Pequeñas Empresas Formales de Aserraderos y Acepilladuras de Madera compran materia prima para garantizar la continuidad de sus procesos son Empresas de gran tiempo en el mercado donde contar con materia prima es indispensable debido al factor de tiempo.

4.2 ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

4.2.1 CAPACITA A SUS TRABAJADORES EN SU MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA FORMAL DE ASERRADERO Y ACEPILLADURA DE MADERA

GRÁFICO N°35

Capacita a sus trabajadores en la Micro y Pequeña Empresa Formales de Aserradero y Acepilladura de Madera



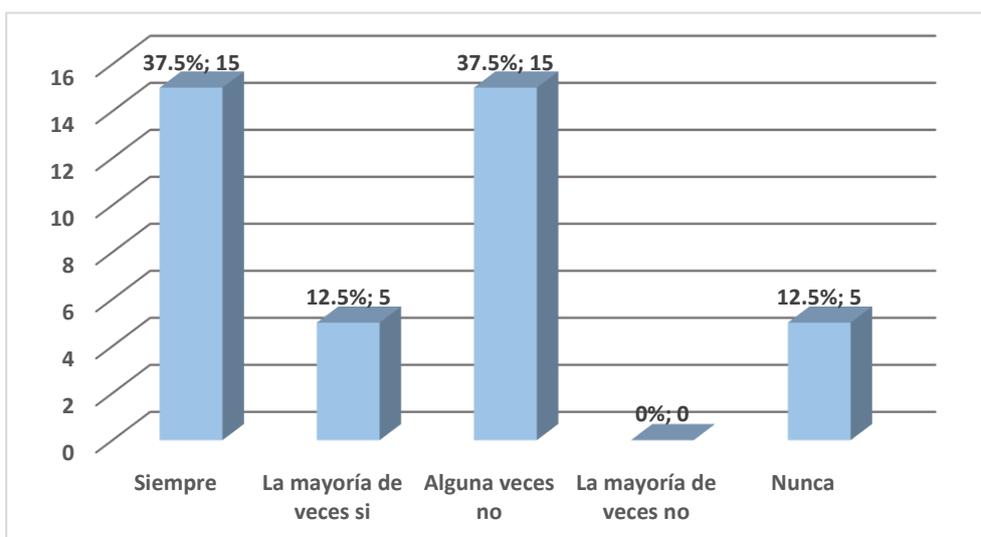
Fuente: Elaboración Propia

El 100% de los Empresarios encuestados de las Micro y Pequeñas Empresas de Aserraderos y Acepilladuras de Madera indican la importancia de capacitar al personal cuatro de cada cinco Empresas medianas y grandes invierten en la capacitación laboral que es vista como un aprendizaje, al cual es impartido al personal que labora en las Empresas, esto con el objetivo de aumentar los conocimientos y cambiar las actitudes en el desempeño de su trabajo "Sin capacitación, nuestro personal no llega a tener un desempeño aceptable indicaron los Empresarios "esto es ratificado por el 0% que manifiestan también que no realizarían sus actividades sin capacitación en el trabajo.

4.2.2 PERSONAL ESPECIALIZADO EN EL MANEJO DE MAQUINARIAS EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DE ASERRADEROS Y ACEPILLADURAS DE MADERA

GRÁFICO N°36

Especialización en uso de Maquinarias en una MYPE de Aserradero Y Acepilladura De Madera



Fuente: Elaboración Propia

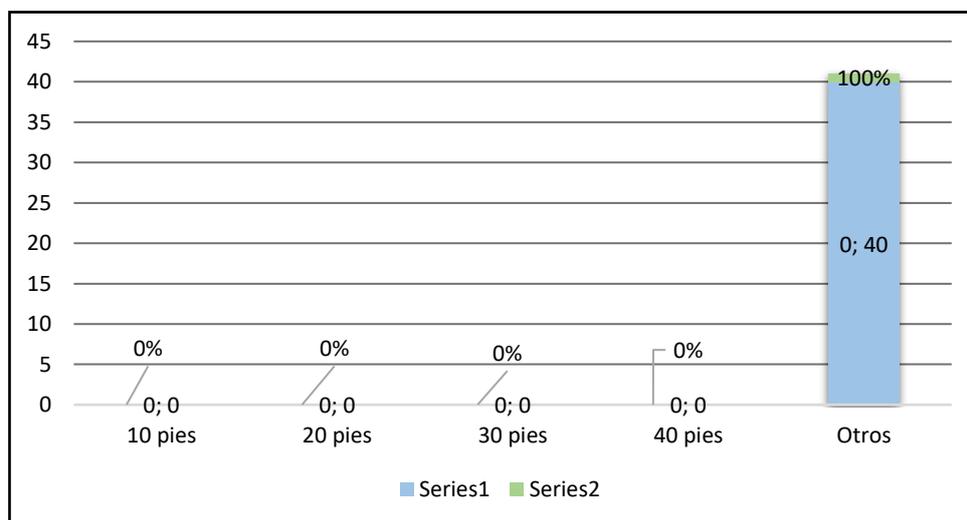
El 37.5% de los Empresarios encuestados de las Micro y Pequeñas Empresas de Aserraderos y Acepilladuras de Madera respondieron que SIEMPRE contar con los mejores trabajadores esta tarea selectiva es realizada por el dueño de la empresa o por el área de reclutamiento de personal que permite ahorrar en gastos y tiempos importantes para el desarrollo de la empresa, el 37.5% de los Empresarios encuestados indicaron también que ALGUNA VECES NO realizan la contratación de personal especializado, esta idea debido a que son Empresas de actividad de reventa de compra y venta de la madera no cuentan con maquinarias y el 12.5 % de los encuestados indican que LA MAYORIA DE VECES SI realizan los procedimientos realiza la importancia de tener personal especializado además indican que el mismo personal debe dar mantenimiento de las maquinarias para ello cuentan con capacitación.

Mientras que 12.5% de los Empresarios indican que NUNCA incluirán estos procedimientos en su empresa argumentando que gastos en los que tendrían que incurrir por ello ven por conveniente contratar personal con experiencia.

4.2.3 AUMENTO SU PRODUCTIVIDAD EN RELACIONA SU PRODUCCIÓN POR DÍA EN LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA DE ASERRADERO Y ACEPILLADURA DE MADERA

GRÁFICO N° 37

Aumento su Productividad en Relaciona su Producción por Día en la Micro y Pequeña Empresa de Aserradero y Acepilladura De Madera



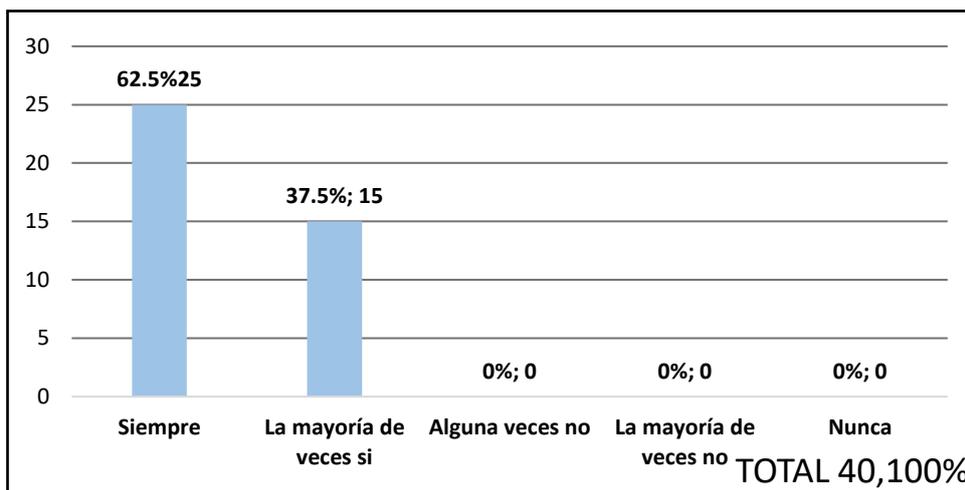
Fuente: Elaboración Propia

El 100 % de las Micro y Pequeñas Empresas de Aserraderos y Acepilladuras de Madera encuestadas indican que tienen una producción por día promedio en un intervalo 1000 a 1500 en pies de madera comprendida en tablonos según lo estimado generalmente los Empresarios afirman que el aumento de la productividad en relación a lo estimado, generalmente se debe a mantener constantes la materia prima e insumos para producir el producto final indican que genera mayor eficiencia, además se entiende que a mayor productividad utilizando los mismos recursos resulta mayor rentabilidad.

4.2.4 INCENTIVO A LOS TRABAJADORES DENTRO DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DE ASERRADERO Y ACEPILLADURA DE MADERA

GRÁFICO N°38

Incentiva A su Trabajador Eficiente una Mype de Aserradero y Acepilladura de Madera



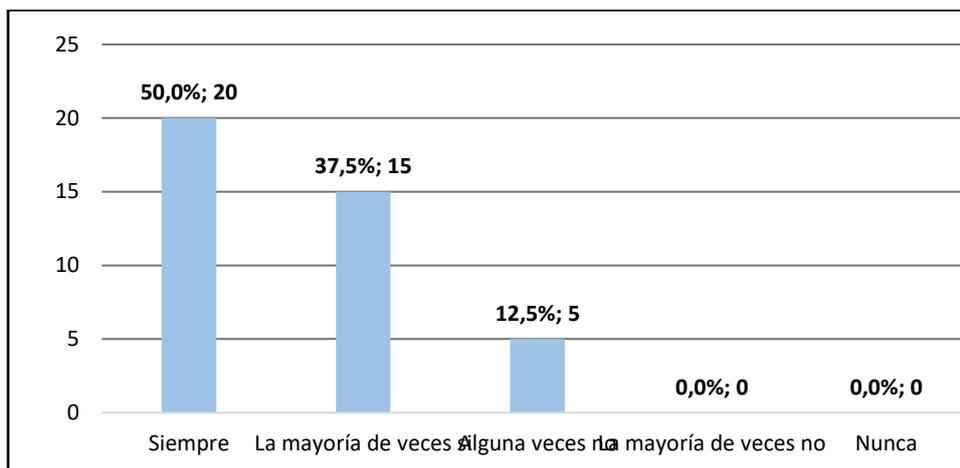
Fuente: Elaboración Propia

El 62.5 % de los Microempresarios encuestados las Micro y Pequeñas Empresas de Aserraderos y Acepilladuras de Madera siempre incentivan, reconocen y motivan para que desempeñen un trabajo eficiente, se reúnen con ellos para acordar los objetivos que tiene la empresa además se preocupan que sus trabajadores se sientan cómodos en su lugar de trabajo, la autorrealización es una herramienta muy útil, el reconocer su labor diaria genera a los trabajadores sensación de importancia y que son una pieza relevante para el equipo de trabajo y para la empresa lo que contribuirá al éxito de la empresa indican esta información es ratificado por el 37.5% de las Empresas que también indican que LA MAYORIA DE VECES SI incluyen técnicas de motivación para aumentar la productividad y generar un buen animo a la hora de desempeñar el trabajo.

4.2.5 DEFINICIÓN DE LAS FUNCIONES QUE SE REALIZAN DENTRO DE UNA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA DE ASERRADERO Y ACEPILLADURA DE MADERA

GRÁFICO N°39

Funciones que se realizan dentro de su MYPE de aserradero



Fuente: Elaboración Propia

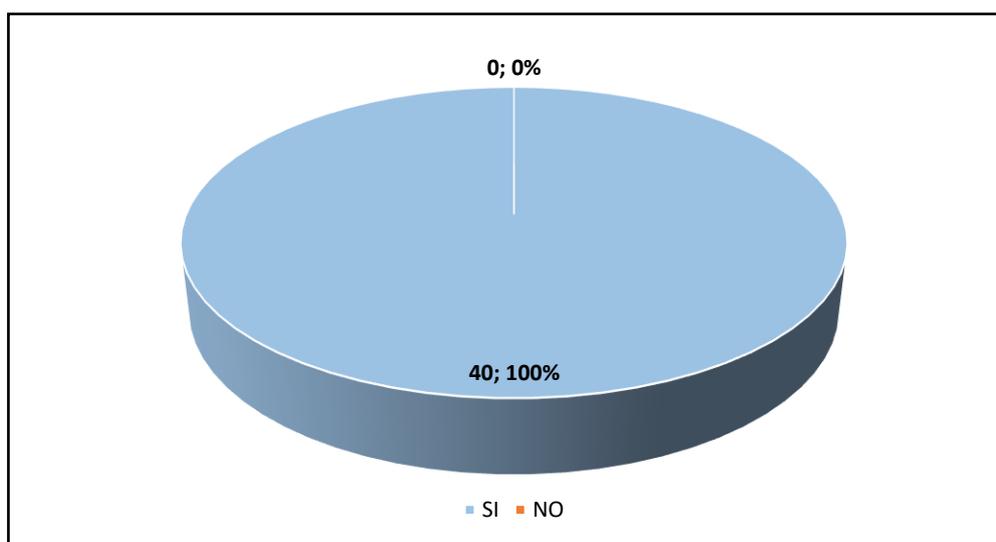
El 50 % de los Empresarios de las Micro y Pequeñas Empresas de Aserraderos y Acepilladuras de Madera siempre se encargan de enumerar las funciones y responsabilidades que conforman cada puesto de trabajo de la empresa es necesario para observar y verificar el ajuste idóneo entre la persona y su puesto de trabajo el objetivo es integrar a las personas con las metas de la organización. El 37.5% de los Empresarios consideran la mayoría de veces si especifican la tarea que debe desempeñar cada miembro de la empresa, un puesto de trabajo viene precedido por una serie de circunstancias que definen el puesto por ello se realiza un análisis exhaustivo donde quedan definidas las características técnicas y humanas de cada puesto de trabajo así como su situación dentro de la empresa, esta organización es realizada en Empresas con mercados a nivel nacional. Por otro lado 12.5 % de los Empresarios encuestados consideran que alguna veces todavía no incluyen este tipo de habilidades dentro de la empresa principalmente se debe a la falta de capacitación del Empresario.

4.3 SISTEMAS FORMALES DE GESTION

4.3.1 LA CREATIVIDAD PARA SOLUCIONAR PROBLEMAS DENTRO DE UNA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA FORMAL DE ASERRADERO Y ACEPILLADURA DE MADERA

GRAFICO N°40

La Creatividad para Solucionar Problemas dentro de una Micro y Pequeña Empresa de Aserradero y Acepilladura de Madera



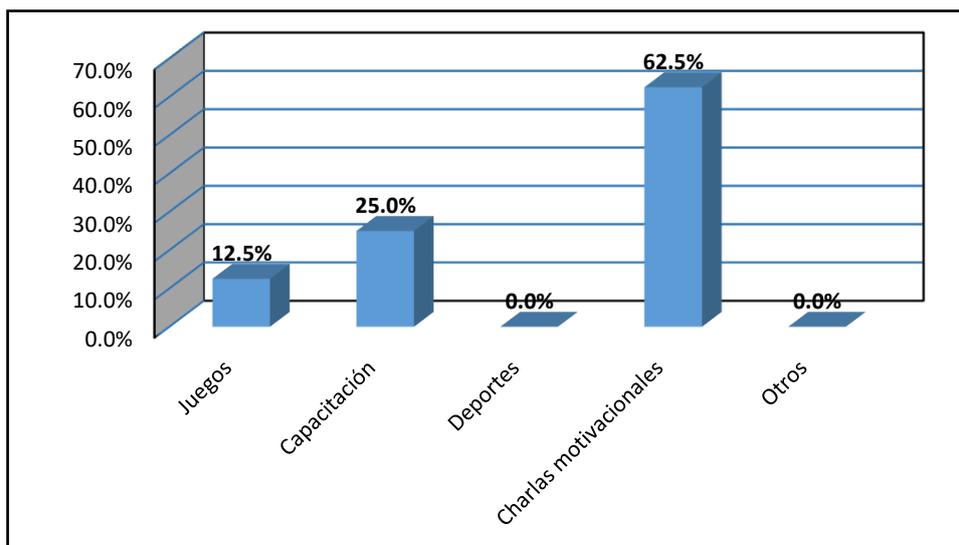
Fuente: Elaboración Propia

El 100% de los encuestados de las Micro y Pequeñas Empresas de Aserraderos y Acepilladuras de Madera manifiestan que utilizan la creatividad para solucionar problemas ya que esto les ayuda a desarrollar aquellas ventajas competitivas que les permitan mantenerse con éxito dentro del mercado. El pensamiento creativo es una habilidad para resolver situaciones de conflicto o peligro manifestadas en una expresión de crear o generar por primera vez para poder satisfacer una necesidad que debe basarse principalmente en ideas. Además permite cambios dentro de la organización que conlleven una mayor satisfacción a sus clientes.

4.3.2 TIPOS DE CREATIVIDAD QUE SE UTILIZAN PARA SOLUCIONAR PROBLEMAS EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS DE ASERRADEROS Y ACEPILLADURAS DE MADERA FORLMAL

GRAFICO N°41

Tipos de Creatividad que se Utilizan para Solucionar Problemas en las Micro y Pequeñas de Aserraderos y Acepilladuras de Madera



Fuente: Elaboración Propia

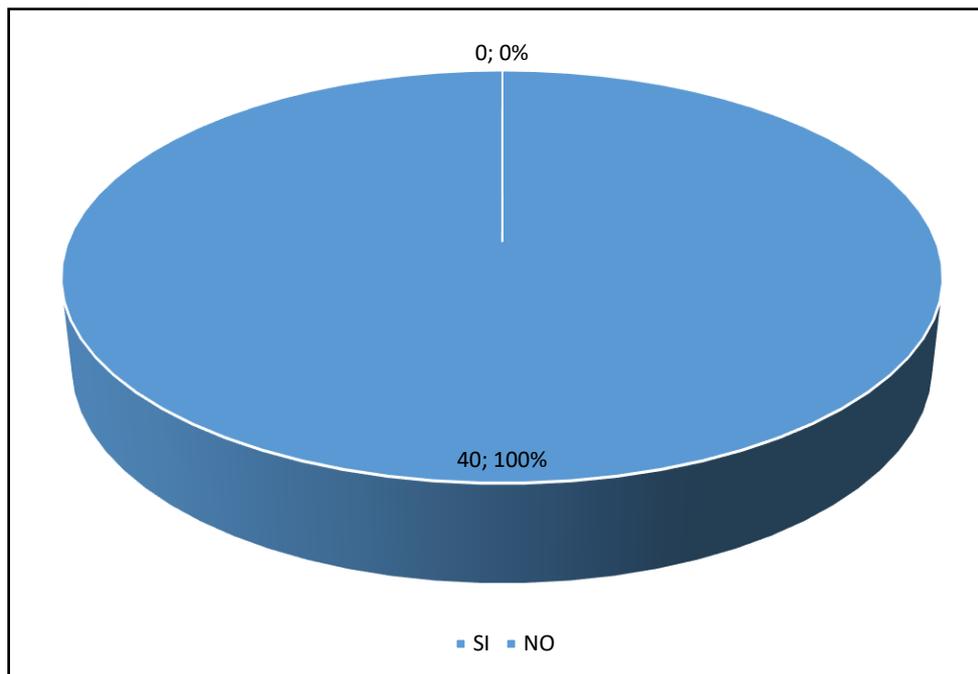
El 62.5% de las Micro y Pequeñas Empresa De Aserraderos Y Acepilladura De Madera manifiestan que para solucionar problemas dentro de su organización utilizan las charlas motivacionales, estas conversaciones permiten que los trabajadores encuentren sus propias respuestas, logren tener claridad sobre sus objetivos profesionales y personales y así iniciar un plan de acción que le haga conseguir dichos deseos. Lo que generara un desarrollo económico en su empresa. sin embargo, el 25 % de las Micro y Pequeñas Empresas realizan capacitaciones para solucionar sus problemas lo cual son actividades didácticas, orientadas a ampliar los conocimientos, habilidades y aptitudes del personal que labora en su Aserradero y Acepilladura de Madera esto le permite a los trabajadores poder tener un mejor desempeño en sus actuales y

futuros cargos, adaptándose a las exigencias cambiantes del entorno en el cual se desempeñan. Y finalmente el 12.5% de las Empresas encuestadas manifiestan que para solucionar problemas en su empresa realizan juegos interactivos lo cual aumenta la socialización entre los diferentes trabajadores, así como un aprendizaje activo, que permite mantener un buen clima laboral y mayor productividad dentro de los aserraderos y acepilladuras de madera.

4.3.3 LA COMPETENCIA EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS FORMAL DE ASERRADERO Y ACEPILLADURAS DE MADERA

GRAFICO N°42

La Competencia en las Micro y Pequeñas Empresas de Aserraderos y Acepilladuras de Madera



Fuente: Elaboración Propia

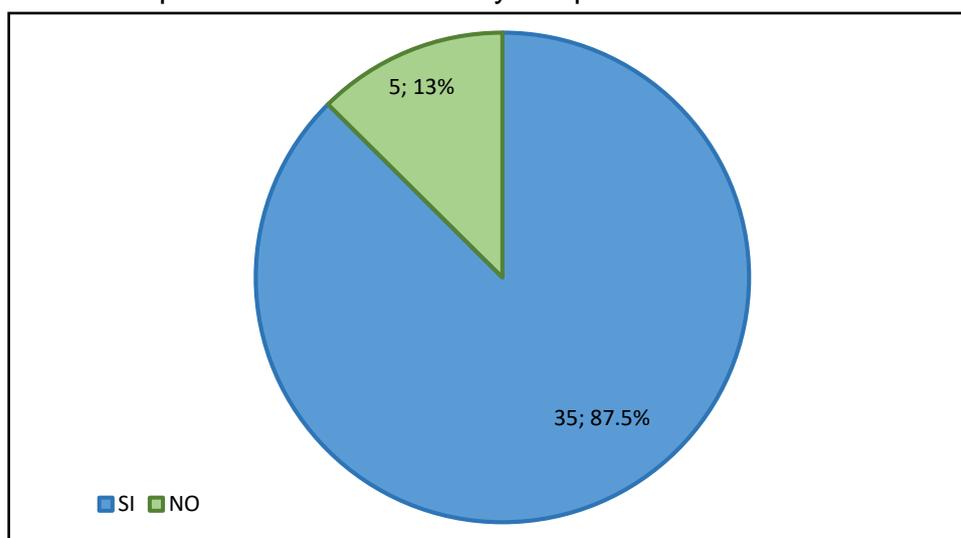
El 100% de las Empresas de Aserraderos Y Acepilladuras de madera afirman que si tienen competencia, analizar la competencia

es la forma de poner las ideas claras y hacer una evaluación frente a ella que operan en el mismo mercado que venden el mismo producto y se dirigen hacia el mismo cliente pero también indican que no concuerdan el precio todo se encuentra baja competencia perfecta generando mayor rentabilidad, promoción, descuento y bonificaciones al producto que expenden.

4.3.4 MANTIENE ALGUN VÍNCULO CON LA COMPETENCIA DE MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS FORMAL DE ASERRAEROS Y ACEPILLADURA DE MADERA

GRAFICO N°43

Mantiene algún Vínculo con la Competencia de Micro y Pequeñas Empresas de Aserraderos y Acepilladura de Madera



Fuente: Elaboración Propia

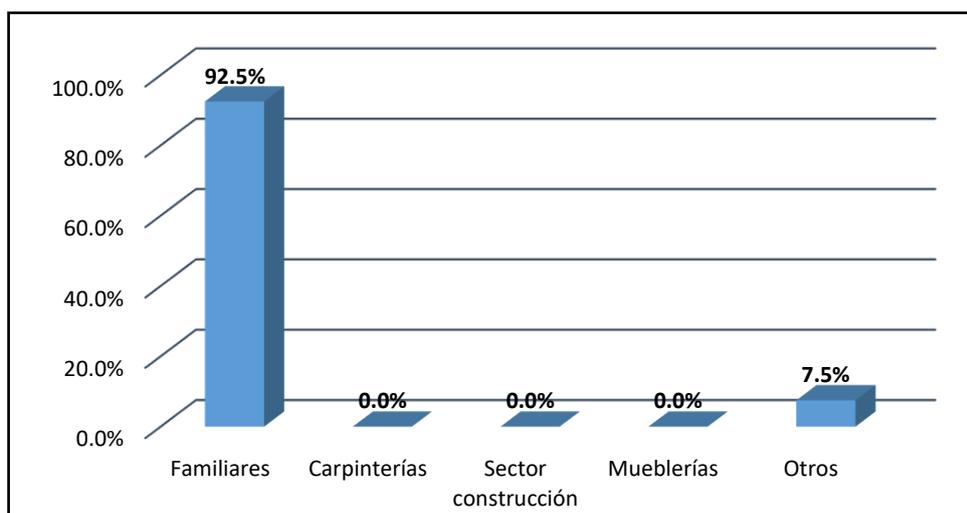
El 87.5% de los encuestados de las Micro y Pequeñas Empresas de Aserraderos y Acepilladuras de Madera manifiestan que mantienen algún vínculo con su competencia en la realización de sus actividades empresariales como determinar, un precio similar a la de la competencia “consideramos saludable la competencia” “tratamos a

los competidores con el mismo respeto con el que esperamos que ellos nos traten” indican los Microempresarios respecto a su competencia. Mientras que el 12.5% de los encuestados afirman que no mantienen ningún tipo de vínculo. Afirmando que no discutimos con ellos temas sensibles que constituyen nuestros diferenciales estratégicos tales como política de precios, términos de contrato, costos, marketing, desarrollo de nuevos productos y sondeo de mercado.

4.3.5 SEGMENTACION DE CLIENTE EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DE FORMAL ASERRADERO Y ACEPILLADURA DE MADERA

GRAFICO N°44

Segmentación de Clientes en una MYPE de Aserradero y Acepilladura de Madera



Fuente: Elaboración Propia

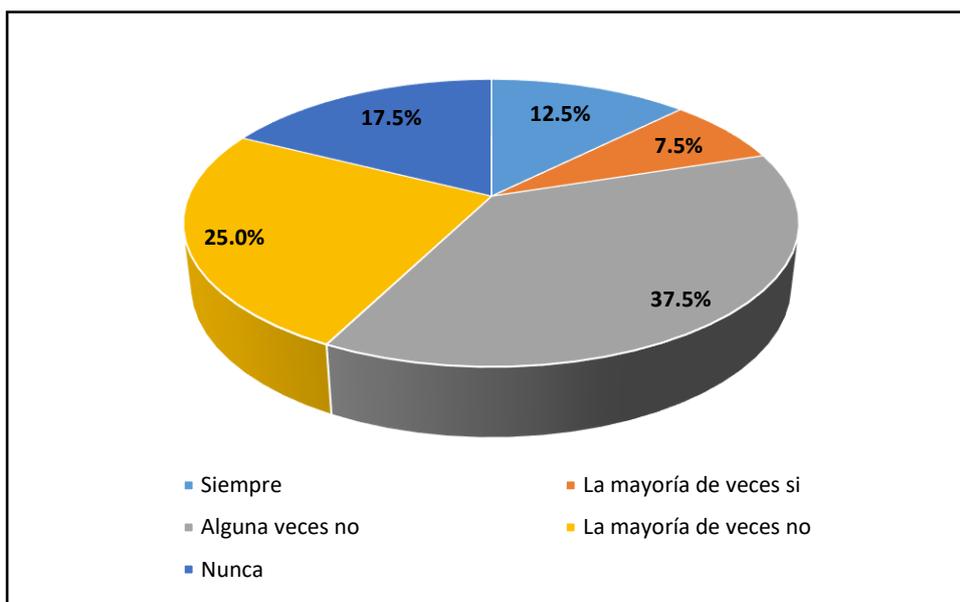
El 92.5% de las Empresas de Aserraderos y Acepilladuras de madera afirman que sus productos están dirigidos a las familias en general. Quienes son los que principales demandantes de los productos para satisfacer necesidades reales, expectativas, patrones de consumo y estilos de vida mientras que el 7.5% de los encuestados manifiesta

que sus productos están dirigidos a otros tipos de clientes que poseen el mismo comportamiento y características son principalmente Empresas con actividad de exportación la base de segmentación está basado principalmente en aspectos geográficos, demográficos y comportamiento ante el producto.

4.3.6 INVIERTE EN NUEVA TECNOLOGIA EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS FORMAL DE ASERRADERO Y ACEPILLADURA DE MADERA

GRAFICO N°45

Segmentación de Clientes en una MYPE de Aserradero y Acepilladura de Madera



Fuente: Elaboración Propia

El 37.5% de los encuestados de las Empresas de Aserraderos Y Acepilladuras de madera manifiestan que algunas veces no invierten en nueva tecnología lo que genera la falta de aumento de la productividad generalmente se basa en una carencia de capital para invertir y mejorar los procesos en la empresa.

El 25 % de los Empresarios manifestaron que la mayoría de veces no utilizan la tecnología dentro de los procedimientos y lineamientos de la empresa debido a que hay una resistencia al cambio porque una maquina representa la materialización de los procesos productivos.

El 17.5% de los encuestados indicaron que nunca invierten en nueva tecnología debido a que son Empresas con actividad reventa del producto actúan como intermediarios comerciales dentro del mercado

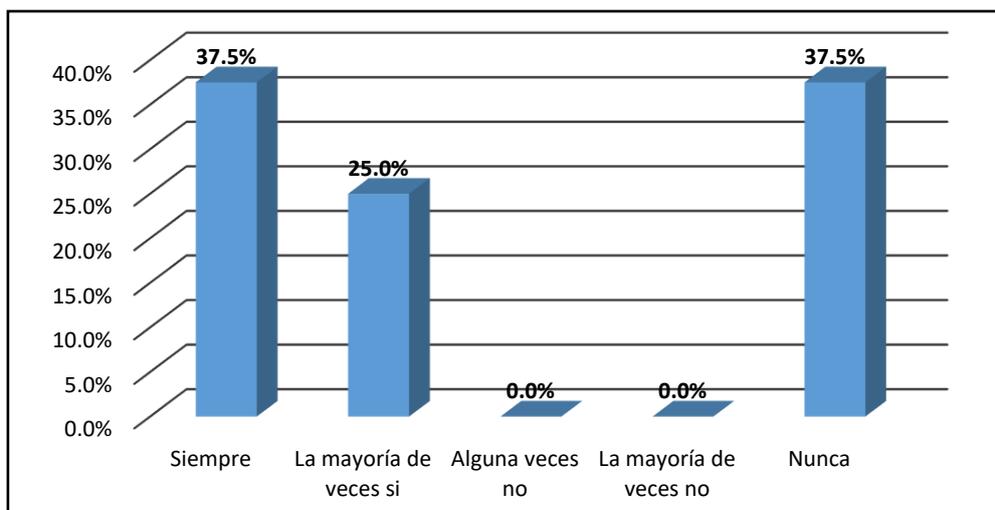
El 12.5% de los Empresarios manifiestan la mayoría de veces si realizarían innovación tecnológica esto favorecería a la empresa obteniendo mayor productividad y competitividad, además las herramientas tecnológicas permitirían una investigación del producto lo que involucraría la reducción de costos una mayor gestión de información esta tecnología se involucra en Empresas con un mayor activos y patrimonio.

El 7.5% de Empresarios siempre utilizan softwares tecnológicos como fuente principal de desarrollo en los procesos de sus Empresas estas Empresas generalmente utilizan sistemas de producción eficientes cuentan con potencial exportador.

4.3.7 CONSIDERA QUE EL PROCESO QUE UTILIZA SU EMPRESA ES LA CLAVE PARA EL CRECIMIENTO EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS FORMAL DE ASERRADERO Y ACEPILLADURA DE MADERA

GRAFICO N°46

Considera que el Proceso que Utiliza su Empresa es la Clave para el Crecimiento en las Micro y Pequeñas Empresas de Aserradero y Acepilladura de Madera



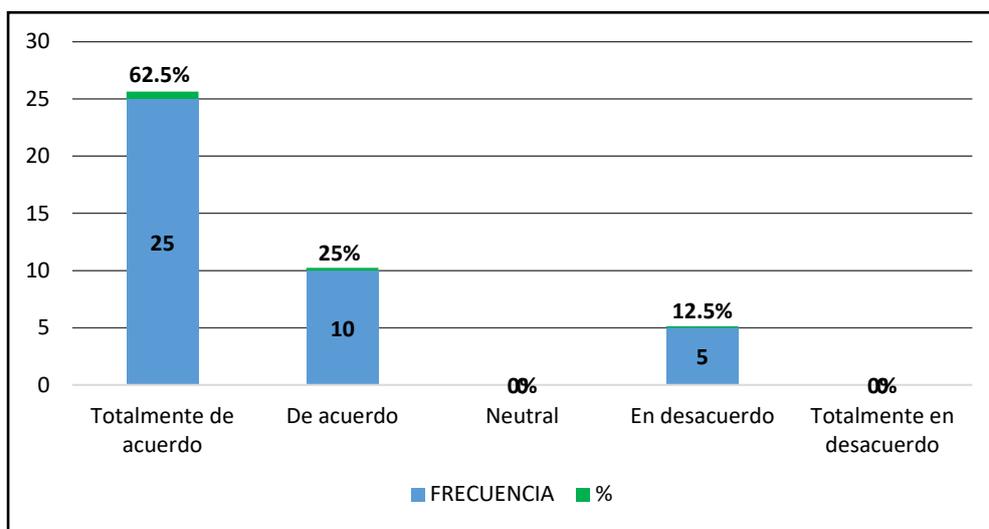
Fuente: Elaboración Propia

El 37.5% de las Empresas de Aserraderos Y Acepilladuras De Madera afirman que el proceso que utiliza su empresa es la clave para su crecimiento porque las secuencias de sus actividades requeridas están de acorde para satisfacer las necesidades de sus clientes mientras que el 25% de los encuestados manifiesta que consideran que el proceso que utiliza su empresa es la clave para el crecimiento pero que si la mejorara tendrían mayores utilidades. Y finalmente el 37.5% de los encuestados no están de acuerdo con sus procesos que realizan por lo que no tienen muchas utilidades.

4.3.8 REALIZA PROCEDIMIENTOS O PASOS PARA COMERCIALIZAR SU MADERA EN LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA FORMAL DE ASERRADERO Y ACEPILLADURA DE MADERA

GRAFICO N°47

Realiza Procedimientos o Pasos para Comercializar su Madera en las Micro y Pequeña Empresa de Aserradero de Madera



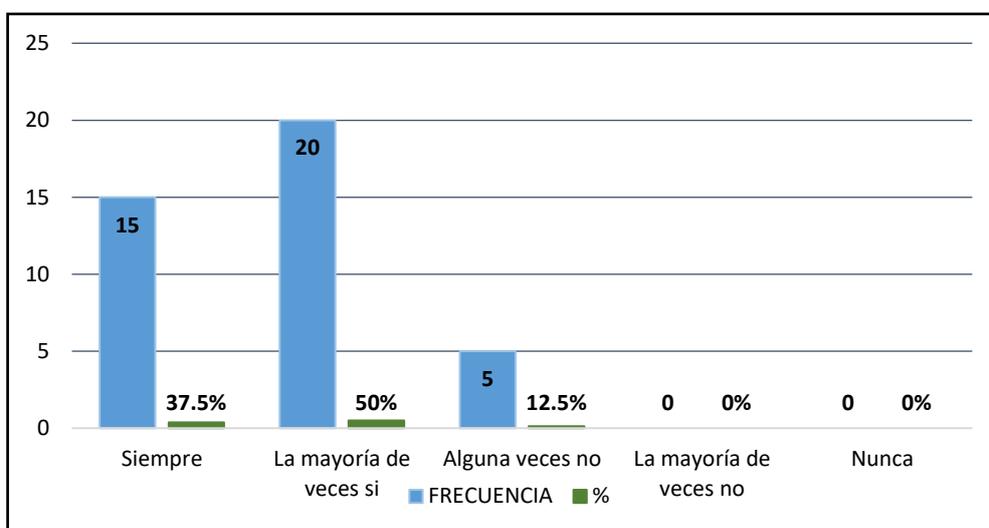
Fuente: Elaboración Propia

El 62.5% de los encuestados de las Empresas de Aserraderos Y Acepilladuras de madera manifiestan que están totalmente de acuerdo en la forma en que realizan procedimientos para comercializar su madera ya que esto les genera reducción de costos, dinero y tiempo. Mientras que el 25% de los encuestados afirman que si realizan procedimientos para la comercialización de la madera de acuerdo con la demanda de sus clientes. Y finalmente el 12.5% de los encuestados no se encuentran satisfechos con los, pasos que ellos tienen para comercializar su madera debido a que no utiliza todos los medios necesarios para colocar al producto frente a los clientes.

4.3.9 LOS PROCEDIMIENTOS LE PERMITEN TRABAJAR CORRECTAMENTE EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS FORMAL DE ASERRADEROS Y ACEPILLADURAS DE MADERA

GRAFICO N°48

Los Procedimientos permiten Trabajar Correctamente en su MYPE de Aserradero y Acepilladura de Madera



Fuente: Elaboración Propia

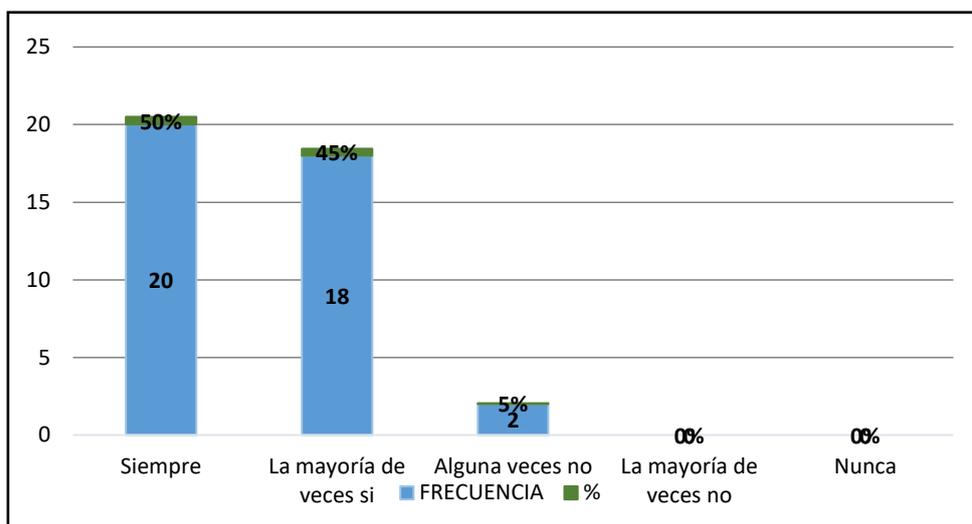
El 50% de los encuestados de las Empresas de Aserraderos Y Acepilladuras de madera declaran que la mayoría de veces si los procedimientos le permiten trabajar correctamente porque son planes por medio de las cuales se establece un método para el manejo de actividades las acciones u operaciones secuencias como guías de acción en las que se detalla la manera exacta en que se deben realizar ciertas actividades sin embargo, el 37.5 % de los Empresarios consideran que siempre son eficientes los procedimientos que utilizan para realizar las actividades en la empresa que se describen detalladamente en un proceso laboral por medio del cual se disminuye errores a la hora de ejecutar tareas, Y finalmente el 12.5% de las

Empresas alguna veces no se establecen bien los estándares y procedimientos para sus empleados y agentes, cuando los estándares y procedimientos están claros y los partícipes se mantienen expectativas razonables.

4.3.10 EL PROCESO DE COORDINACION DENTRO UNA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA FORMAL DE ASERRADERO Y ACEPILLADURA DE MADERA

GRAFICO N49

El proceso de Coordinación dentro de una MYPE de Aserradero y Acepilladura de Madera



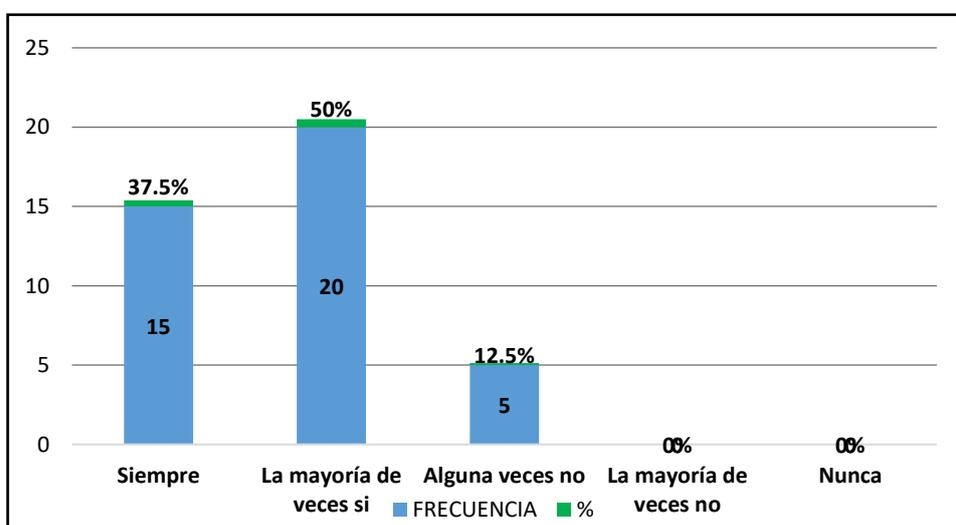
El 50% de los encuestados de las Empresas de Aserraderos Y Acepilladuras de madera manifiestan que siempre su empresa realiza el proceso de transformación de acuerdo a la demanda del mercado ya que estos aserraderos cuentan con sus barracas donde cortan y procesan la madera para su futura venta. Sin embargo el 45% de los Empresarios afirman que la mayoría de veces si realizan el proceso de transformación pero que muchas veces solo compran la madera procesada para su futura comercialización, como se puede notar solo el 5% algunas veces no utilizan el proceso de transformación de la madera.

4.4 RETOS ESTRATEGICOS

4.4.1 SATISFACION DEL CLIENTE EN UNA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA FORMAL DE ASERRADERO Y ACEPILLADURA DE MADERA

GRAFICO N°50

Satisfacción del Cliente en una MYPE de Aserradero y Acepilladura de Madera



Fuente: Elaboración Propia

El 50 % de los Empresarios de Aserradero y Acepilladura de Madera afirmaron que la mayoría de veces si sus clientes se encuentran satisfechos un cliente bien atendido es cliente fiel siempre volverá a comprar recordando que lograr un cliente nuevo es mucho más caro que mantener uno nuevo y además suelen comunicar su buena experiencia de compra con otras personas,

El 37.5% de los encuestados de las Empresas manifiestan que siempre sus clientes están satisfechos con los productos y servicios que ellos reciben de los aserraderos y acepilladuras de madera esto

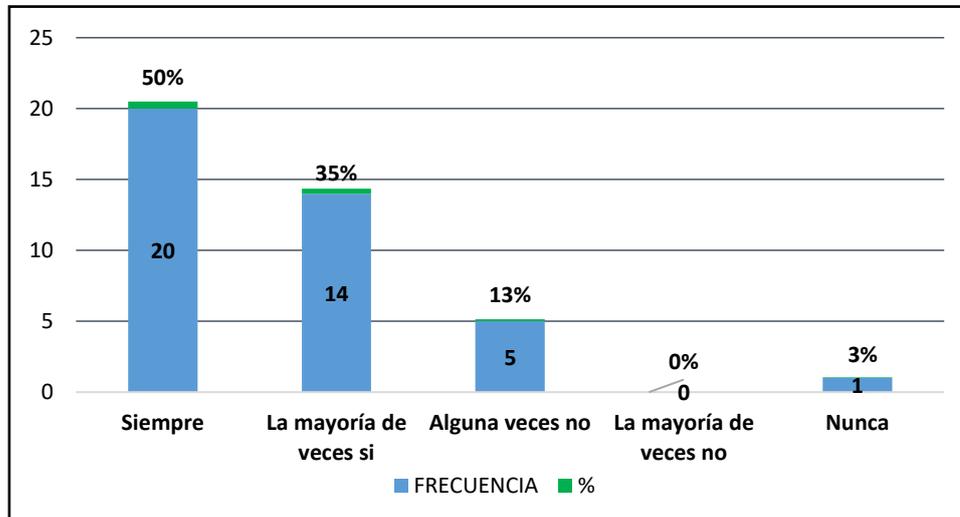
debido a que cuentan con clientes fidelizados por que ofrecen una buena atención al cliente con trato amable y en condiciones agradables, ofreciendo una pronta solución a los reclamos de los cliente de forma eficiente.

Por último el 12.5% de las Empresas encuestadas revelaron que sus algunas veces no se encontraban satisfechos con los productos que recibían de su empresa debido a que solo cumplían con la demanda del mercado mas no con las expectativas de los clientes.

4.4.2 MOTIVA A SUS CLIENTES A COMPRAR EN UNA MYPE DE ASERRADERO Y ACEPILLADURA DE MADERA

GRAFICO N°51

Motivaciones de Compra en una MYPE de Aserradero y Acepilladura de Madera



Fuente: Elaboración Propia

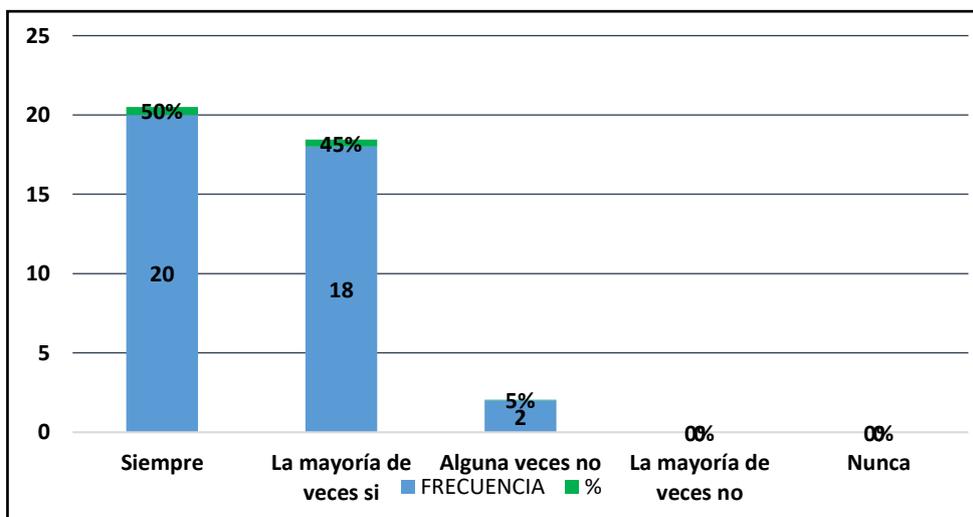
El 50% de las Empresas de Aserraderos y Acepilladuras de madera afirman que siempre motivan a sus clientes a comprar dentro de su empresa debido a que ellos cuentan con un mercado muy competitivo además lo que el cliente compra no es un

producto lo que ellos compran es emociones, valores y experiencias, Sin embargo el 35% alegan que la mayoría de veces si la necesidad de comprar provienen motivaciones personales que es la fuerza interna del individuo que impulsa la acción para asegurar la compra es necesario evaluar la atención hacia el cliente y su estancia en la tienda durante el proceso de compra. El 13% menciona que alguna veces no necesariamente motivan a sus compradores por que cuentan con un cliente fidelizado además muchas de estas Empresas tienen un monopolio en servicio del producto ya que solo ellos lo proporcionan y satisfacen las necesidades de Empresas intermediarias, mientras que el 3% de las Empresas de Aserraderos de Acepilladuras de madera definitivamente nunca por lo que el cliente no compra por ello es importante estudiar.

4.4.3 EL PROCESO DE TRANSFORMACION DE ACUERDO A LA DEMANDA DENTRO DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS FORMAL EN LOS ASERRADEROS Y ACEPILLADURAS DE MADERA

GRAFICO N^o52

El Proceso de Transformación de Acuerdo a la Demanda del Mercado en una MYPE de Aserradero y Acepilladura de Madera



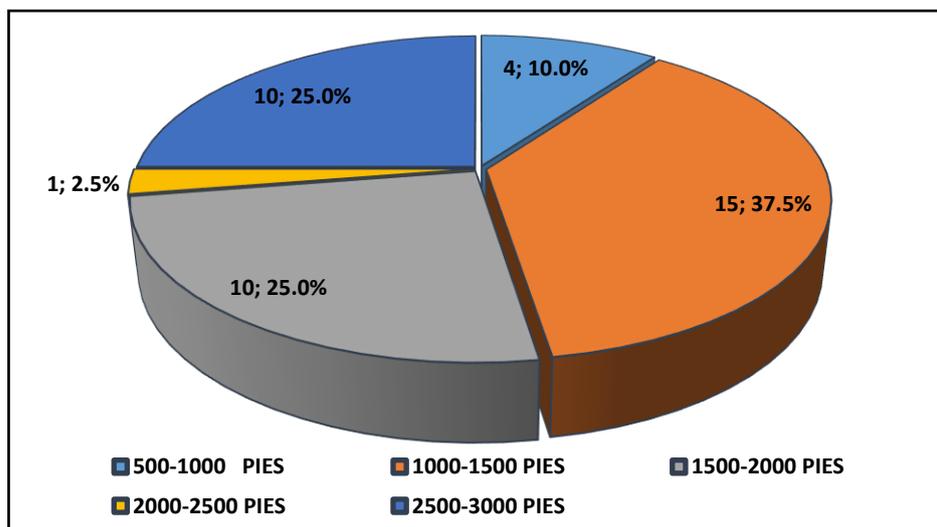
Fuente: Elaboración Propia

El 50% de los encuestados de las Empresas de Aserraderos Y Acepilladuras de madera manifiestan que siempre su empresa realiza el proceso de transformación de acuerdo a la demanda del mercado ya que estos aserraderos cuentan con sus barracas donde cortan y procesan la madera para su futura venta .Sin embargo el 45 % de los Empresarios afirman que la mayoría de veces si realizan el proceso de transformación pero que muchas veces solo compran la madera procesada para su futura comercialización, el 5% algunas veces no utilizan el proceso de transformación puesto que dan un servicio en la cadena productiva de la madera.

4.4.4 PRODUCCION DIARIA DE MADERA DE SU MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA FORMAL DE ASERRADERO Y ACEPILLADURA DE MADERA

GRAFICO N°53

Producción Diaria de Madera de su Micro y Pequeña Empresa de Aserradero y Acepilladura de Madera



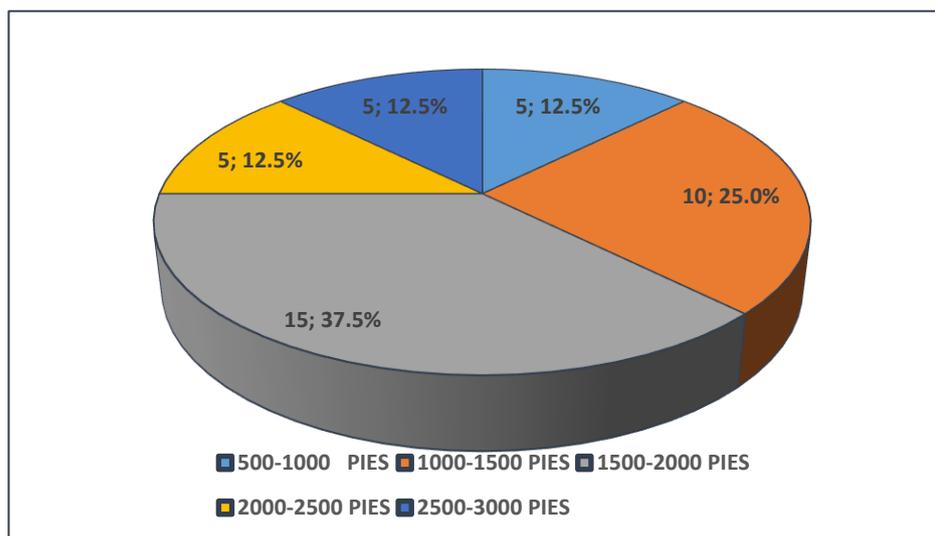
Fuente: Elaboración Propia

El 37.5% de los encuestados de las Empresas de Aserraderos Y Acepilladuras de madera manifiestan que producen de 1000 a 1500 pies de madera, mientras que el 25% afirmaron que su producción varía entre 1500 a 2000 pies diarios igual que 2500 a 3000 pies de madera. Por otro lado el 10% de las Empresas de aserraderos y acepilladuras de madera afirman que la cantidad de pies de madera que produce sus Empresas es de 500 a 1000 pies de madera diarios. Y finalmente el 2.5% menciono que producen de 2000 a 2500 pies de madera.

4.4.5 CANTIDAD DE PRODUCCION VENDIDA DENTRO LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS FORMAL DE ASERRADEROS Y ACEPILLADURAS DE MADERA.

GRAFICO N°54

Cantidad de Producción Vendida dentro las Micro y Pequeñas Empresas de Aserraderos y Acepilladuras de Madera.



Fuente: Elaboración Propia

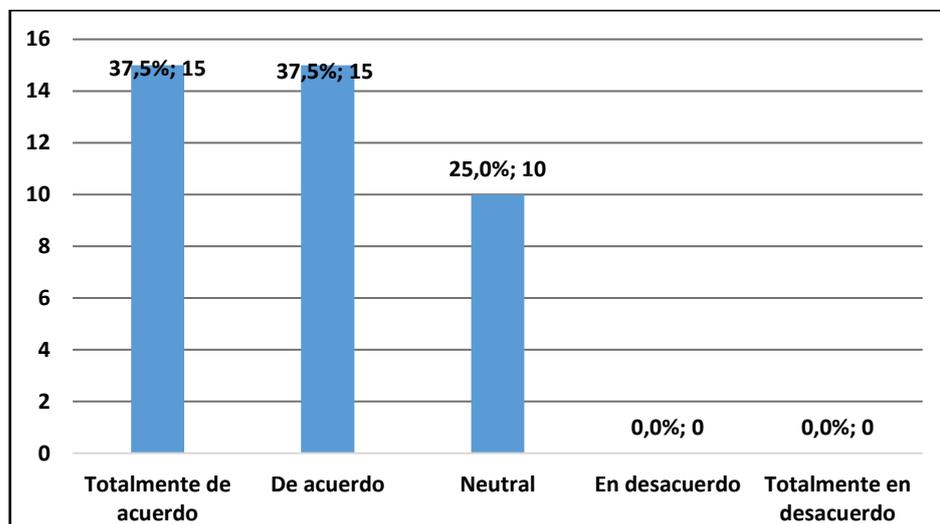
El 37.5% de los encuestados de las Empresas de Aserraderos Y Acepilladuras de madera manifiestan que solo venden entre 1500 y 2000 pies de madera. Mientras que el 25% afirmo que venden de

1000 a 1500 pies de madera, Mientras que el 12.5% manifiestan que venden diariamente entre 500 a 1000 y de 2000 y 2500 pies de madera, y finalmente el 12.5% también afirmo que venden de 2500 a 3000 pies de madera.

4.4.6 SU PRODUCTO ES MEJOR QUE EL DE SU COMPETENCIA DE ASERRADEROS Y ACEPILLADURAS DE MADERA.

GRAFICO N°55

Su Producto es Mejor que el de su Competencia de Aserraderos y Acepilladuras de Madera



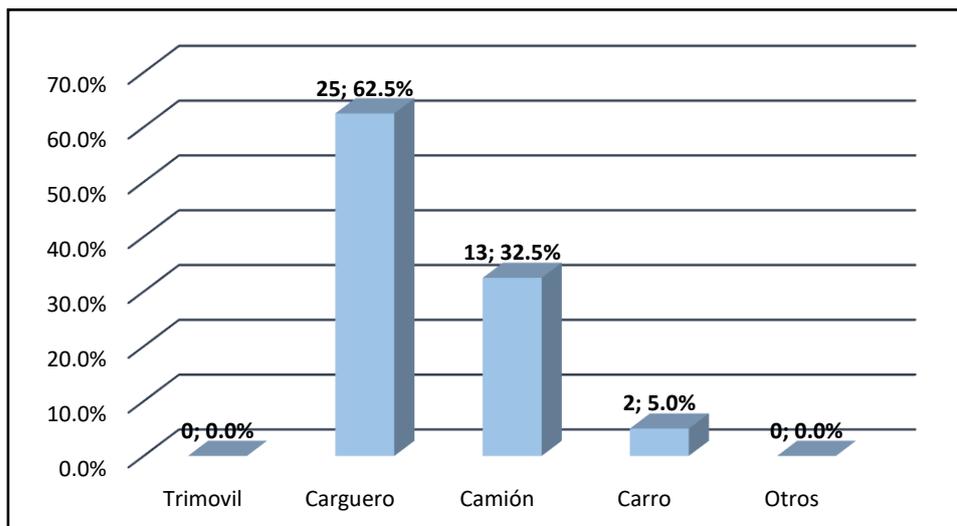
Fuente: Elaboración Propia

El 37.5% de las Empresas de Aserraderos y Acepilladuras de madera afirman que si tienen productos mejores que el de su competencia y también el 37.5% también afirmaron que están de acuerdo en que sus productos maderero que ellos venden son mejor que de su competencia. Y finalmente el 25% fue imparcial ya que desconocen de los productos de su competencia.

4.4.7 FORMAS EN LA QUE DISTRIBUYE LA MADERA DE SU MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA FORMAL DE ASERRADEROS Y ACEPILLADURAS DE MADERA

GRAFICO N°56

Formas en la que Distribuye la Madera de su Micro y Pequeña Empresa de Aserraderos y Acepilladuras de Madera



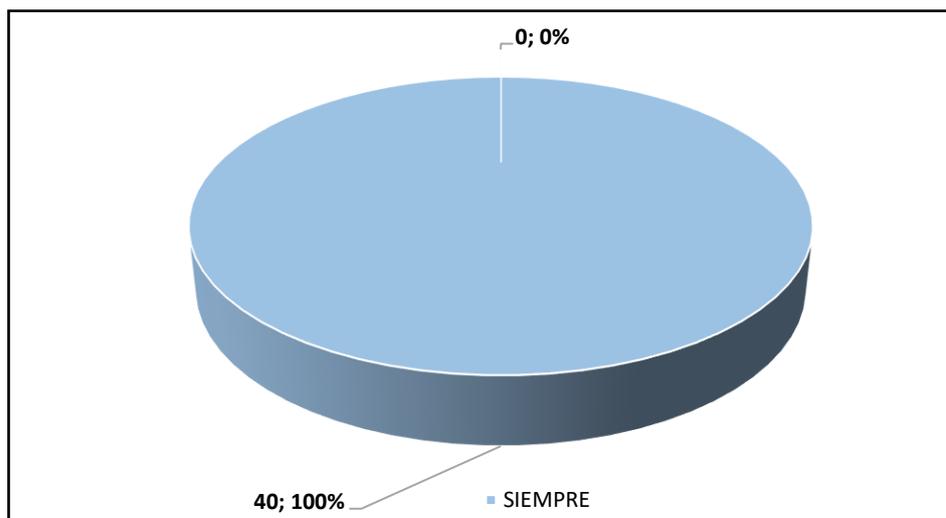
Fuente: Elaboración Propia

El 62.5% de las Empresas de Aserraderos y Acepilladuras de madera afirman que distribuyen sus productos o lo ponen a disposición del potencial comprador en cargueros debido a que son más económicas, y cuando son cantidades pequeñas, sin embargo el 32.5% manifiestan que distribuyen su madera en camiones porque ya son cantidades más grandes y finalmente el 5% afirmaron que transportan su madera en carro porque sus productos son comercializados a otras regiones del Perú.

4.4.8 TIEMPO DE DISTRIBUCION EN ENTREGA DEL PRODUCTO DE SU MADERA AL CLIENTE DE SU MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA FORMAL DE ASERRADEROS Y ACEPILLADURAS

GRAFICO N°57

Tiempo de Distribución en Entrega del Producto de su Madera al Cliente de su Micro y Pequeña Empresa de Aserraderos y Acepilladuras de Madera



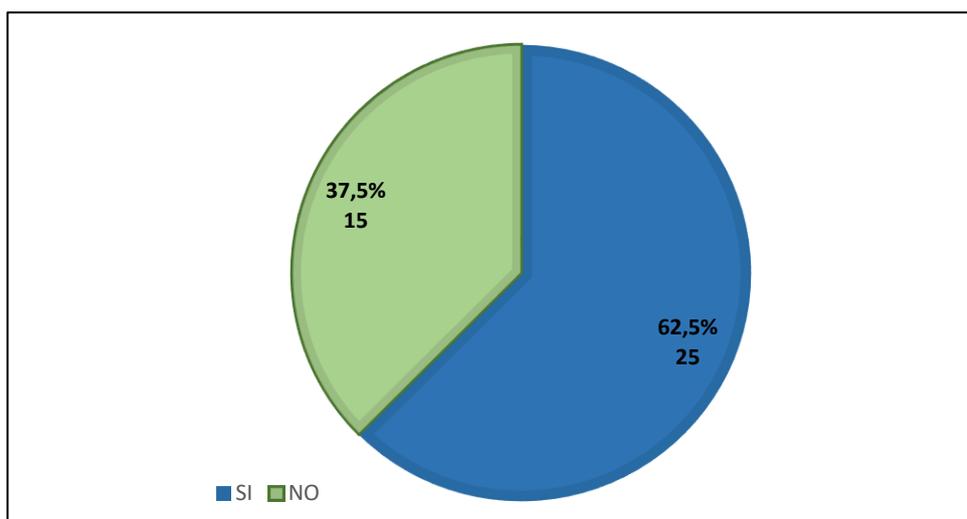
Fuente: Elaboración Propia

El 100% de los encuestados de las Empresas de Aserraderos Y Acepilladuras de madera manifiestan que siempre sus clientes están satisfechos con los productos o servicios que ellos reciben de los aserraderos y acepilladuras de madera en cuanto a su distribución del producto ya que lo realizan en el menor tiempo posible lo cual les permite realizar los objetivos o planes establecidos.

4.4.9 PRECIO DE LA MADERA DENTRO DE SU MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA FORMAL DE ASERRADEROS Y ACEPILLADURAS DE MADERAS.

GRAFICO N°58

Precio de la Madera dentro de su Micro y Pequeña Empresa de Aserraderos y Acepilladuras de Maderas



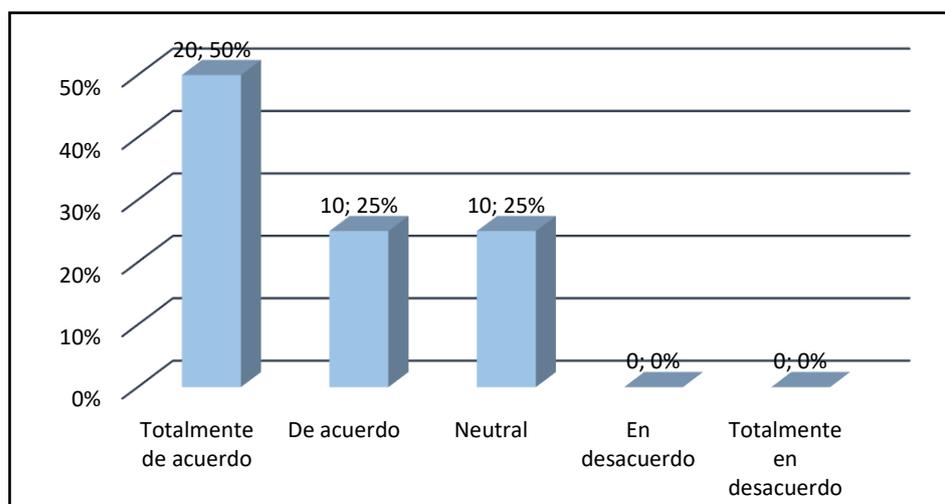
Fuente: Elaboración Propia

El 62.5% de las Empresas de Aserraderos Y Acepilladuras de madera consideran que el precio que ellos manejan es el más adecuado para su empresa, dentro de los cuales manejan el precio de venta basado en costos, que considera costos totales, con los beneficios ya sumados. El segundo, es la fijación de precios basada en la competencia, que es determinada por el valor practicado en el mercado, donde tienen que equipararse a grandes Empresas, que acostumbran tener precios más competitivos, por último, existe el precio de venta basado en la demanda, que debe considerar al consumidor y factores como la confiabilidad y la credibilidad de su producto. Y finalmente el 37.5% consideran que sus precios de su madera no es el más adecuado para su empresa.

4.4.10 CONSIDERA QUE SUS PRECIOS SON MEJORES FRENTE A SU COMPETENCIA DE ASERRADEROS Y ACEPILLADURAS DE MADERA

GRAFICO N°59

Considera que sus Precios son Mejores frente a su Competencia de Aserraderos y Acepilladuras de Madera



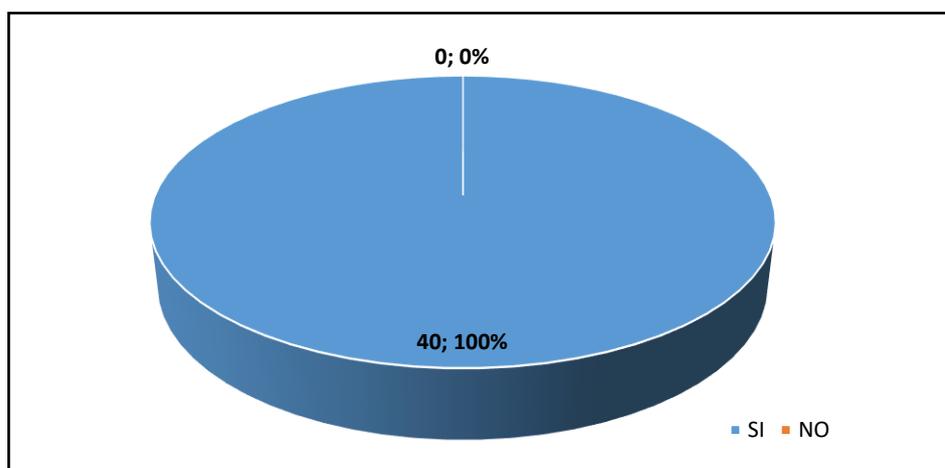
Fuente: Elaboración Propia

El 50% de los encuestados de las Empresas de Aserraderos Y Acepilladuras de madera manifiestan que sus precios son mejores dentro de los aserraderos y acepilladuras de madera porque ofrecen un producto similar al de su competencia y a un bajo precio, mientras que el 25% manifiestan que están de acuerdo en que los precios que establecieron para su madera esta de acorde a la demanda del mercado. Y finalmente el 25% de los encuestados fueron neutrales en su encuesta al no opinar acerca de sus precios que manejan dentro de su aserradero de acepilladura de madera.

4.4.11 TRABAJA DE ACUERDO CON LAS NORMAS FIJADAS POR LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAMBOPATA PARA LOS ASERRADEROS Y ACEPILLADURAS DE MADERA FORMAL.

GRAFICO N° 60

Trabaja de Acuerdo con las Normas Fijadas por la Municipalidad Provincial de Tambopata para los Aserraderos y Acepilladuras De Madera



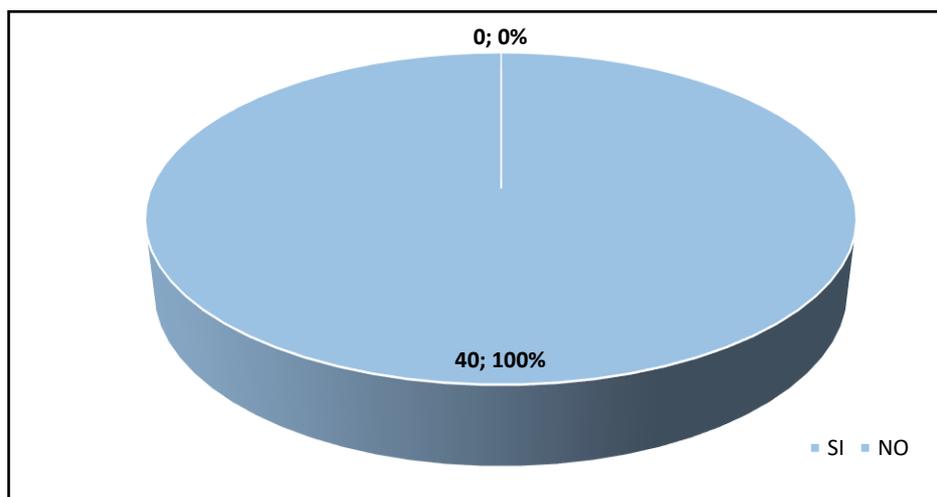
Fuente: Elaboración Propia

El 100% de los encuestados de las Empresas de Aserraderos Y Acepilladuras de madera manifiestan que trabajan de acuerdo a las normas fijadas por la Municipalidad Provincial de Tambopata, ya que están en un lugar apartado del centro y cuentan con sus licencias de funcionamiento al día, aunque muchas de estas Empresas Madereras ya no se encuentran en la misma dirección que figura en los registros de la municipalidad. Lo cual faltaría una actualización de base de datos.

4.4.12 LUGAR ESTRATEGICO DE SU MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA DE ASERRADEROS Y ACEPILLADURAS DE MADERA

GRAFICO N°61

Lugar Estratégico de su Micro y Pequeña Empresa de Aserraderos y Acepilladuras de Madera.



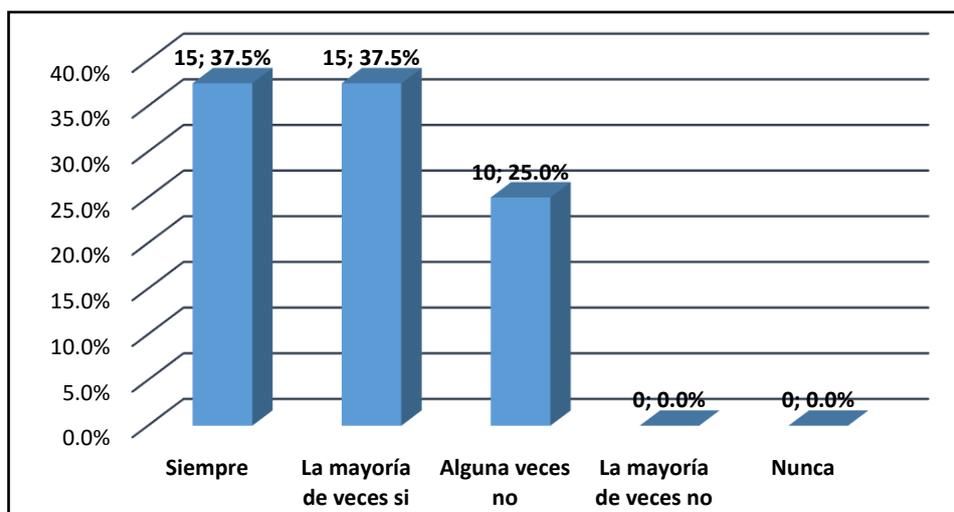
Fuente: Elaboración Propia

El 100% de las Empresas de Aserraderos Y Acepilladuras de madera consideran que su empresa se encuentra ubicada en un lugar estratégico pues que la mayoría de estas se encuentran muy cerca al de sus competencias. Definitivamente el lugar donde situemos nuestra empresa aporta imagen además nos acerca a nuestros potenciales clientes y proveedores.

4.4.13 APLICA ESTRATEGIAS CON EL FIN DE MEJORAR A SU COMPETENCIA DE ASERRADEROS Y ACEPILLADURAS DE MADERA

GRAFICO N°62

Aplica Estrategias con el Fin de Mejorar a su Competencia de Aserraderos y Acepilladuras de Madera



Fuente: Elaboración Propia

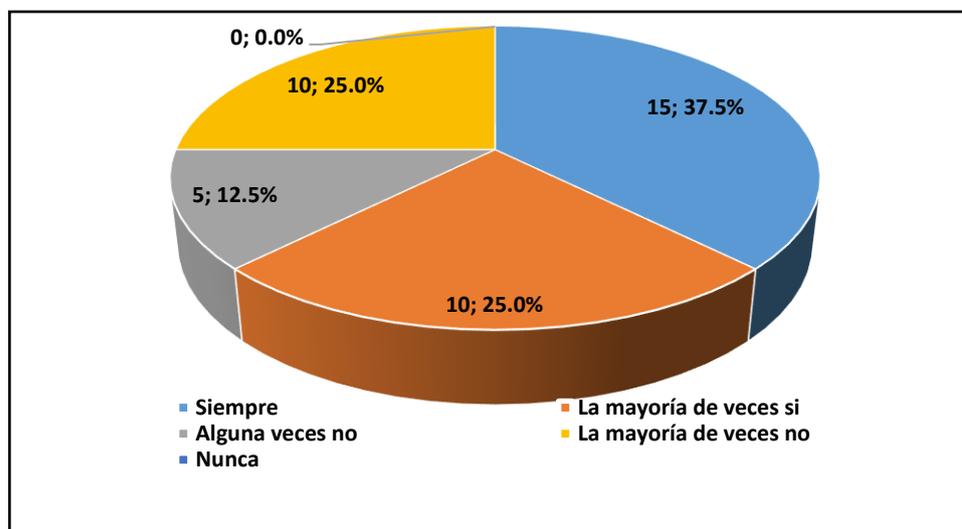
El 37.5% de los encuestados de las Empresas de Aserraderos Y Acepilladuras de madera manifiestan que siempre aplican estrategias de venta, para poder comercializar sus productos madereros, además definen las estrategias utilizando el punto de venta habiendo identificado previamente al público objetivo. Además, de monitorear constante los indicadores de gestión, y para asegurar el éxito de los productos que se ofrecerá al cliente para asegurar su fidelización de sus clientes. Mientras que el 38% de las Empresas Madereras de aserraderos y acepilladuras de madera solo realizan estrategias de promoción o de precio la mayoría de veces cual no les permite el crecimiento uniforme a su empresa. Y

finalmente el 25% de los encuestados afirmaron que algunas veces no practican ningún tipo de estrategia en relación a sus productos o ventas.

4.4.14 ESTRATEGIAS ESTABLECIDAS LE PERMITEN ALCANZAR SUS METAS PROPUESTAS DENTRO DE SUS ASERRADEROS Y ACEPILLADURAS DE MADERA

GRAFICO N° 63

Las Estrategias Establecidas le Permiten Alcanzar sus Metas Propuestas dentro de sus Aserraderos y Acepilladuras de Madera



Fuente: Elaboración Propia

El 37.5% de los encuestados de las Empresas de Aserraderos Y Acepilladuras de madera manifiestan que siempre sus estrategias les permiten alcanzar sus metas u objetivos de negocios donde las acciones establecidas conducen a la consecución de una ventaja competitiva sostenible en el tiempo, esto le permite ser más competitivo ante la competencia, por medio de la armonización entre los recursos y capacidades existentes en la empresa y su entorno, las estrategias que ellos establecen deben guiar al logro

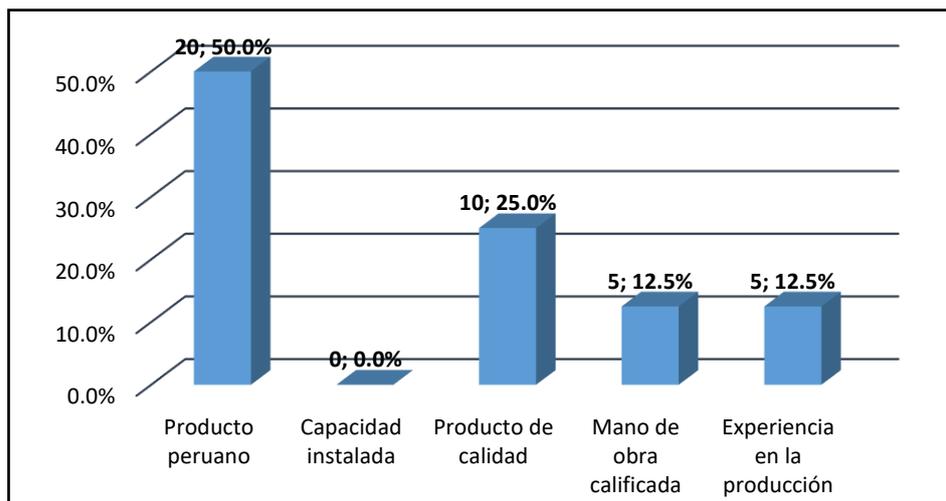
de los objetivos con la menor cantidad de recursos, y en el menor tiempo posible (Eficiencia), deben ser claras y comprensibles para todos, deben estar alineadas y ser coherentes con los valores, principios y cultura de la empresa, deben considerar adecuadamente la capacidad y los recursos de la empresa, deben representar un reto para la empresa, deben poder ejecutarse en un tiempo razonable con el fin de satisfacer los objetivos y necesidades de los participantes en la organización empresarial. Mientras que el 25% de las Empresas de aserraderos y acepilladuras de madera manifestaron que la mayoría de veces las estrategias planteadas por la empresa o institución, en interacción con su entorno, les permiten alcanzar sus objetivos porque los Empresarios constantemente están en la búsqueda deliberada de un plan de acción conscientemente y deseado de forma anticipada, con la finalidad de asegurar el logro de los objetivos y mantener ventajas competitivas donde la ventaja competitiva es una característica diferencial que una compañía tiene respecto a otras compañías competidoras que le confiere la capacidad para alcanzar unos rendimientos superiores a ellas, de manera sostenible en el tiempo estas estrategias propuestas también están en relación con el precio, producto, promoción y plaza.

Pero también el 25% de los encuestados afirmaron que la mayoría de veces no llegan a cumplir con sus estrategias propuestas de negocio, porque no tiene una guía para seguir y por lo tanto tiene un riesgo mayor de no ser exitosa en el mercado. Finalmente el 12.5% de las micro y pequeña Empresas de aserraderos y acepilladuras de madera afirmaron que algunas veces no logran alcanzar sus objetivos con las estrategias que se proponen esto porque no cuentan con la capacidad o no proveen todos lo necesario dentro de su plan.

4.4.15 FORTALEZAS DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS FORMAL DE ASERRADEROS Y ACEPILLADURA DE MADERA

GRAFICO N°64

Fortalezas de las Micro y Pequeñas Empresas de Aserraderos y Acepilladura de Madera



Fuente: Elaboración Propia

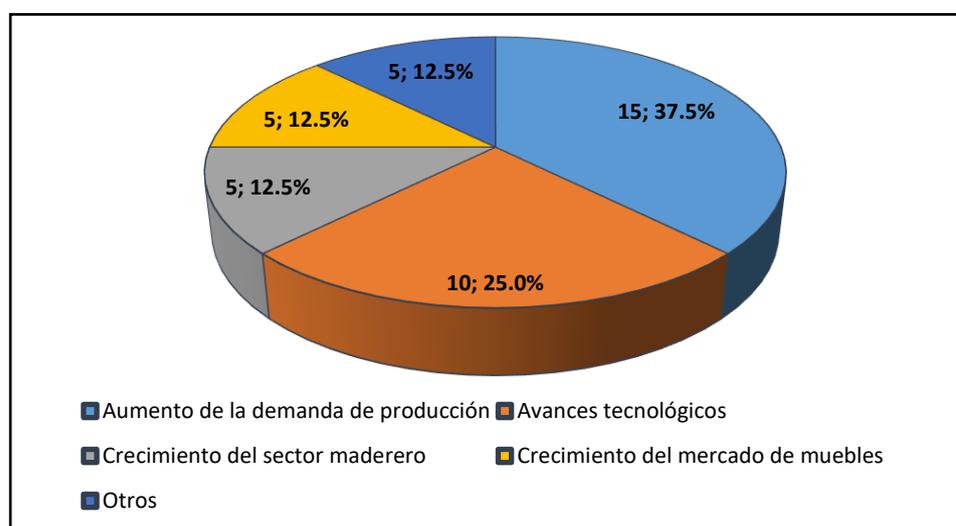
El 50% de las Micro y Pequeñas Empresas de Aserraderos Y Acepilladuras de madera consideran que su fortaleza como Empresario es el producto peruano debido a que el Perú posee una gran variedad de maderas reconocido tanto a nivel nacional como internacional y que además son muy resistentes para diferentes usos que un cliente le quiere dar. Mientras que el 25% de los encuestados afirmaron que su fortaleza como Empresarios es su producto de calidad, lo cual es la percepción del cliente para satisfacer sus necesidades y con lo cual se encuentran satisfechos. Finalmente el 12.5% de los encuestados afirmaron que su fortaleza como Empresarios de madera es la mano de obra calificada con la que ellos cuentan lo que les permite contar con trabajadores que desempeñan actividades cuya ejecución

requiere estudios previos o bastante experiencia, para las actividades que ellos realizan.

4.4.16 OPORTUNIDADES COMO EMPRESARIO DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DE ASERRADEROS Y ACEPILLADURAS DE MADERA

GRAFICO N°65

Oportunidades como Empresario de las Micro y Pequeñas Empresas de Aserraderos y Acepilladuras de Madera



Fuente: elaboración propia

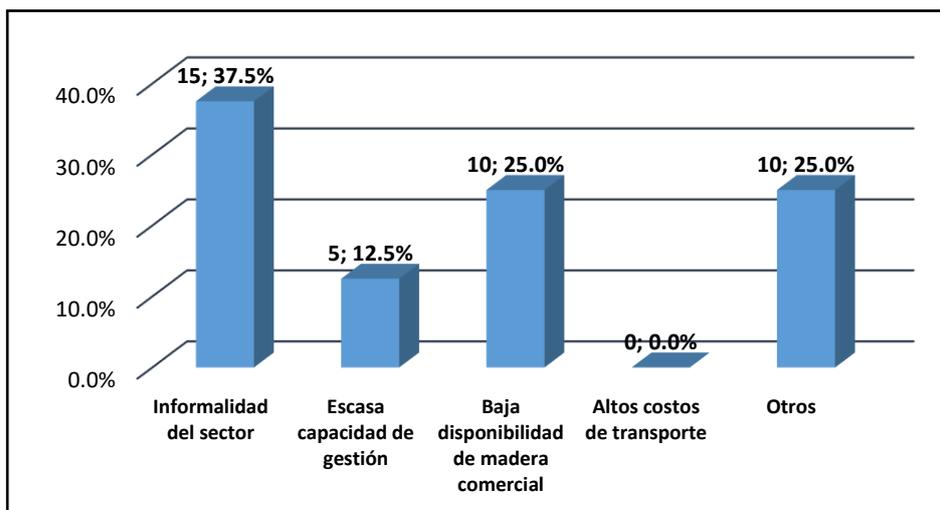
El 37.5% de las Empresas de Aserraderos Y Acepilladuras de madera consideran que su oportunidad como Empresario es el aumento de la demanda de producción ya que en la provincia de Tambopata mayormente se demanda muebles hechos de madera debido a la dureza y clima que aquí se percibe. Mientras que el 25% de los encuestados afirmaron que su oportunidad como Empresario es el avance tecnológico que ellos que han adquirido lo cual les hace más fácil el proceso de producción dentro de su empresa y por lo tanto son más competitivos. Otro 12.5% de los encuestados afirmaron que el crecimiento del sector maderero hará que ellos logren crecer como empresa de aserraderos y

acepilladuras de madera y así poder expandirse a otras ciudades. Finalmente el 13% de los encuestados afirmaron que su oportunidad es el mercado de muebles dentro de la provincia lo cual se ha incrementado últimamente en mayor cantidad y ha tenido mayor demanda en el mercado por ende es muy beneficioso para el Empresario de la Micro y pequeña empresa.

4.4.17 DEBILIDADES COMO EMPRESARIO DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA FORMAL DE ASERRADEROS Y ACEPILLADURAS DE MADERA

GRAFICO N°66

Debilidades como Empresario de la Micro y Pequeña Empresa de Aserraderos y Acepilladuras de Madera



Fuente: Elaboración Propia

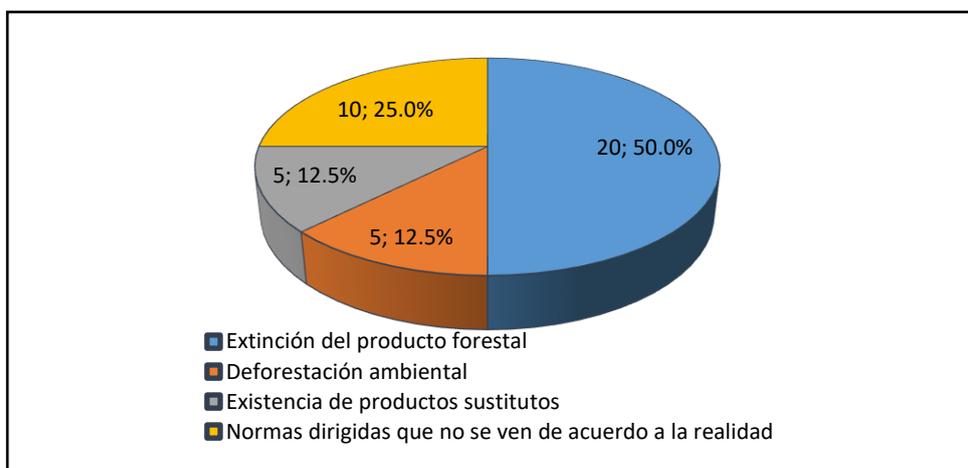
El 37.5% de los encuestados de las Empresas de Aserraderos Y Acepilladuras de madera manifiesta que sus debilidades como Empresario es la informalidad en el sector ya que no cumplen plenamente con la legislación tributaria, laboral, ambiental y comercial, entre otros requisitos, por lo que representa una competencia desleal para las Empresas formales y afectas a

diferentes sectores de la producción, generando mayores sus costos. Mientras el 25% de los encuestados afirmaron que la baja disponibilidad de madera comercial es una debilidad dentro de su negocio. Finalmente que el 12.5% de las Empresas de aserraderos y acepilladuras de madera manifiestan que la escasa capacidad de gestión es una debilidad que afecta a su empresa esto debido a que no saben realizar el conjunto de operaciones para conseguir o resolver una cosa al momento de dirigir y administrar su empresa.

4.4.18 AMENAZAS EN LAS MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA FORMAL DE ASERRADEROS Y ACEPILLADURAS DE MADERA.

GRAFICO Nª 67

Amenazas en las Micro y Pequeña Empresa de Aserraderos y Acepilladuras de Madera.



Fuente: Elaboración Propia

El 50% de las Empresas de Aserraderos Y Acepilladuras De Madera consideran que su amenaza como Empresario es la extinción del producto forestal, lo que pone en riesgo a este rubro debido a que la situación es crítica por el alto índice del tráfico ilegal de madera, lo cual ha contribuido a una drástica disminución del

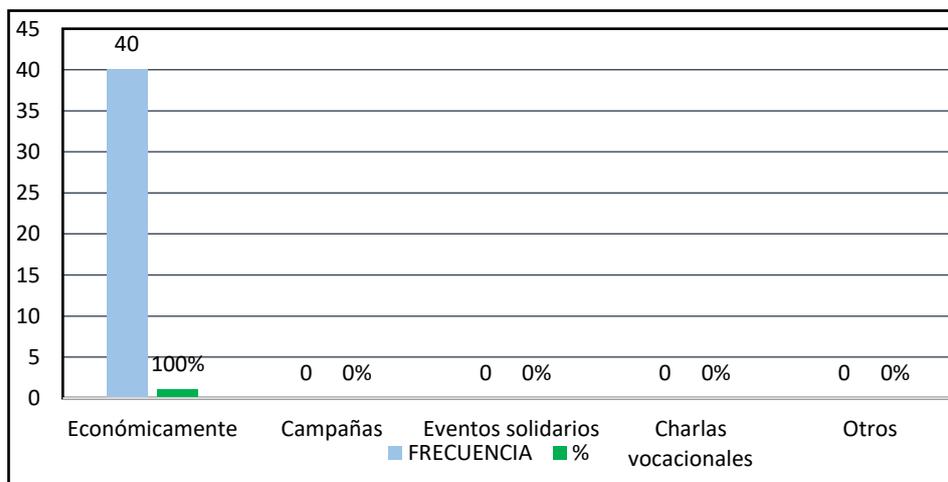
hábitat natural de muchas especies, entre ellas algunas maderables finas como el Abarco, Caoba y Cedro y especies de árboles con otros usos como Palorosa y Canelo de los Andaquíes. Mientras que el 25% de los encuestados afirmaron que la otra amenaza son las Normas dirigidas que no se ven de acuerdo a la realidad lo cual les pone muchos obstáculos y no les permite crecer dentro del rubro de la madera. Finalmente el 12.5% de los encuestados afirmaron que su amenaza como Empresario es la deforestación ambiental dentro de la provincia lo cual es provocado generalmente por la acción humana, quien destruye la superficie forestal, también es considerada como amenaza la existencia de productos sustitutos los cuales sustituirán a los productos hechos a base de madera los cuales podrían ser de cartón, de corcho, de bambú, etc.

4.5 IMPLICACION DE LA DIRECCION

4.5.1 PARTICIPACION EN LA SOCIEDAD DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS FORMAL DE ASERRADEROS Y ACEPILLADURAS DE MADERA.

GRAFICO N°68

Participación en la Sociedad de las Micro y Pequeñas Empresas de Aserraderos y Acepilladuras de Madera.



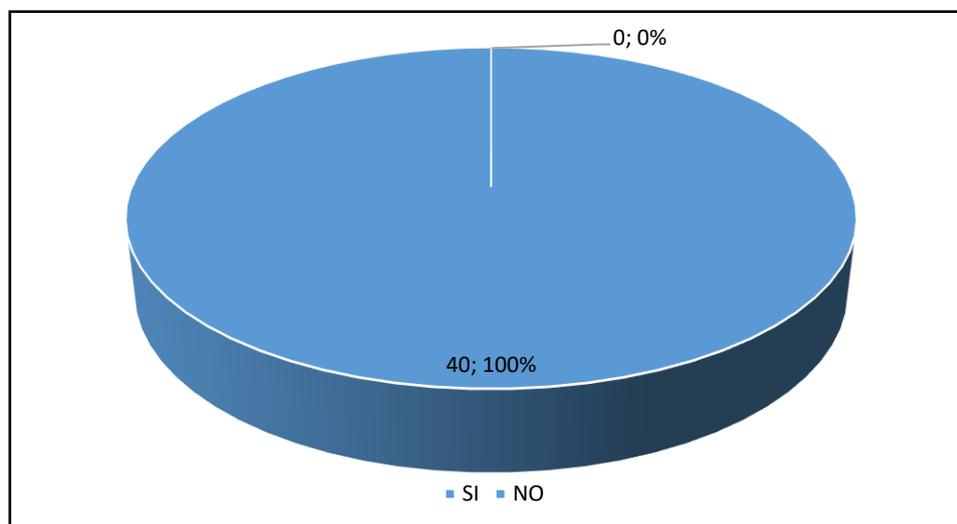
Fuente: Elaboración Propia

El 100% de las Empresas de Aserraderos Y Acepilladuras de madera consideran que si participan en la sociedad y de manera económica lo cual lo hacen mediante el pago de impuestos, colaboraciones en actividades significativas de la región con el deseo de cubrir necesidades de la sociedad e impulsen el crecimiento de la región.

4.5.2 PARTICIPACION DE SUS TRABAJADORES EN EVENTOS PROMOVIDOS POR SU MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA FORMAL DE ASERRADEROS Y ACEPILLADURAS DE MADERA.

GRAFICO N°69

Participación de sus Trabajadores en Eventos Promovidos por Su Micro y Pequeña Empresa de Aserraderos y Acepilladuras de Madera.



Fuente: Elaboración Propia

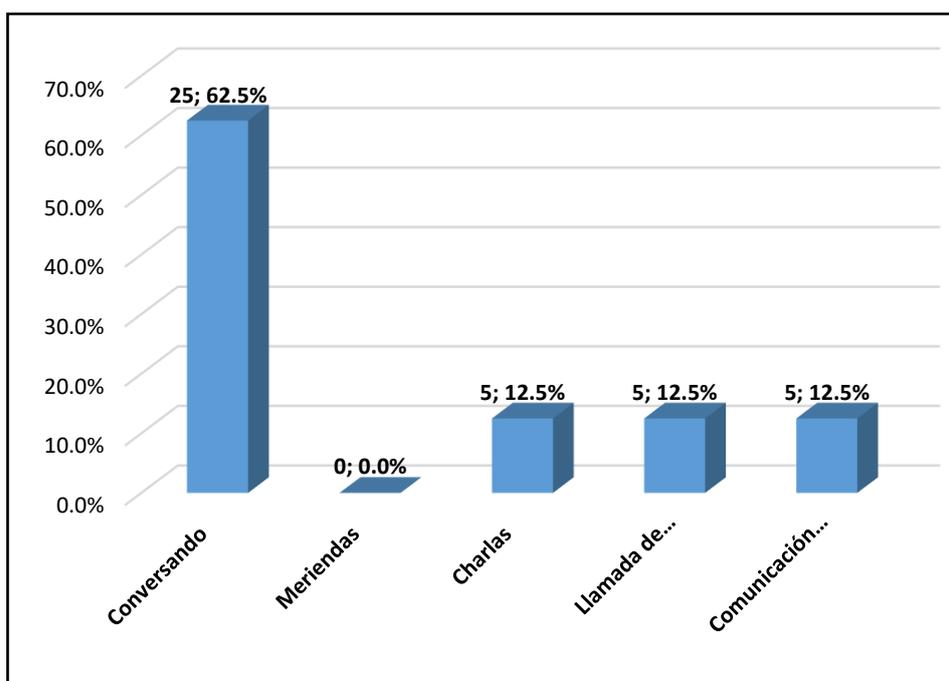
El 100% de los encuestados de las Empresas de Aserraderos Y Acepilladuras de madera manifiestan que sus trabajadores participan dentro de las actividades promovidas por su empresa debido al compromiso que estos manifiestan dentro de su

organización, no se trata de un ritual formalista, ni de un mero proceso pedagógico sin posibilidad real de incidencia en las decisiones de la empresa, requiere normas legales (derechos de consulta, de información, de representación) pero, sobre todo, el reconocimiento en la práctica de la autonomía de los trabajadores para defender sus propios puntos de vista, considera incuestionables criterios técnicos de contenido y participación, convirtiéndola en un simple artificio procedimental

4.5.3 SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE LOS TRABAJADORES DENTRO DE LAS MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA FORMAL DE ASERRADEROS Y ACEPILLADURAS DE MADERA

GRAFICO N°70

Solución de Conflictos de los Trabajadores dentro de las Micro y Pequeña Empresa de Aserradero y Acepilladura de Madera



Fuente: Elaboración Propia

El 62.5% de los encuestados de las Empresas de Aserraderos Y Acepilladuras de madera manifiestan afirmaron que solucionan sus conflictos de sus trabajadores conversando con ellos ya que nos mencionaron que los problemas no eran muy graves y que tener Un conflicto no necesariamente era sinónimo de pelea y violencia sino de la diferencia de opiniones.

Mientras que el 12.5% de las Empresas de aserraderos y acepilladuras de madera manifiestan que resolvían sus problemas con charlas lo cual les permitía llegar a su trabajador de manera informal y motivarlo a que siga con su buen desempeño dentro de la empresa.

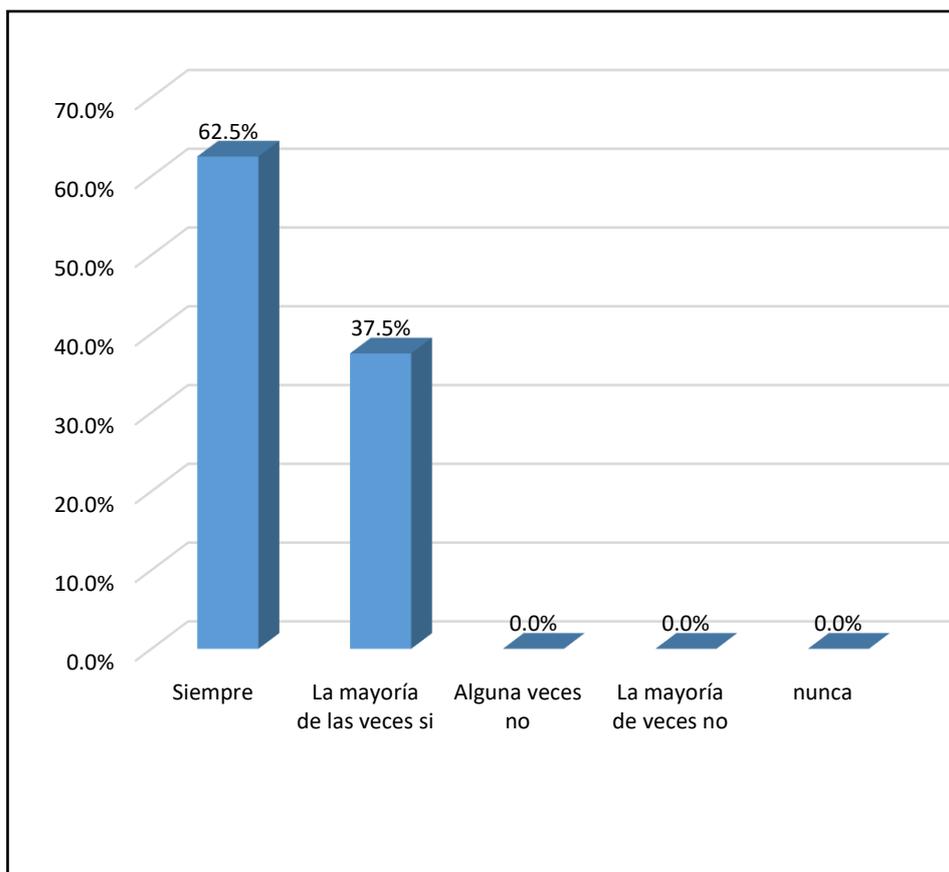
También el 12.5% de los encuestados afirmaron que otra manera de solucionar sus conflictos entre trabajadores eran las llamadas de atención donde se le daba a conocer al trabajador que está haciendo mal, lo cual se hace de manera verbal y escrito lo cual es el primer paso del proceso disciplinario si el conflicto continua se da paso al proceso lega donde se da una sanción al trabajador por su mala conducta dentro de la empresa.

Finalmente el 13% afirmaron que también solucionaban conflictos con la comunicación activa lo cual hace referencia a la habilidad de escuchar no sólo lo que la persona está expresando directamente, sino también los sentimientos, ideas o pensamientos que subyacen a lo que se está diciendo.

4.5.4 IDENTIFICACION DE LOS TRABAJADORES CON SU MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS FORMAL DE ASERRADEROS Y ACEPILLADURAS DE MADERA.

GRAFICO N°71

Identificación de los Trabajadores con su Micro y Pequeñas Empresas de Aserraderos y Acepilladuras de Madera.



Fuente: Elaboración Propia

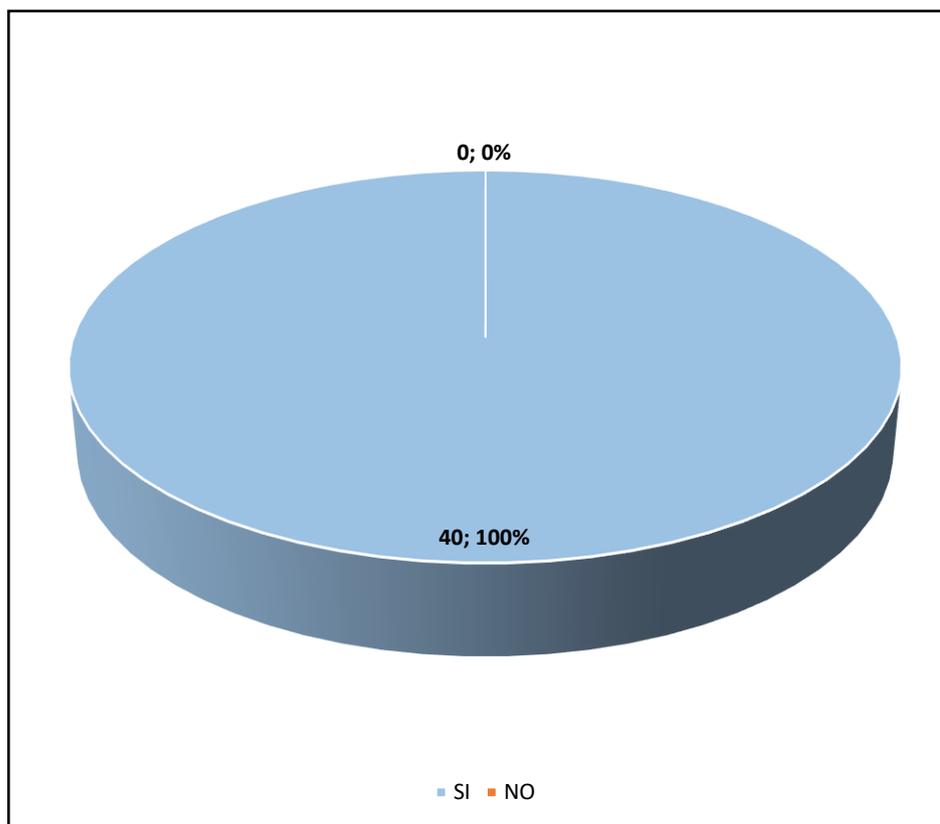
El 62.5% de las Micro y Pequeñas Empresas de Aserraderos Y Acepilladuras de madera consideran que sus trabajadores se sienten identificados con su empresa porque gracias a esa identificación, asumida por los trabajadores es que facilitan el logro de los objetivos y el aumento de la productividad dentro de la organización. Mientras que el 37.5% de los encuestados

afirmaron que la mayoría de veces se sienten identificados con la micro y pequeña empresa de aserraderos y acepilladura de madera donde laboran debido al esfuerzo y el compromiso valioso que cada persona pone en sus correspondientes puestos que desempeñan.

4.5.5 ACOSTUMBRA DAR INCENTIVOS A SUS TRABAJADORES DENTRO DE SU MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA FORMAL DE ASERRADERO Y ACEPILLADURA DE MADERA POR SU BUEN DESEMPEÑO.

GRAFICO N°72

Acostumbra dar incentivos a sus trabajadores dentro de su micro y pequeña empresa de Aserradero y Acepilladura de Madera por su buen desempeño.



Fuente: Elaboración Propia

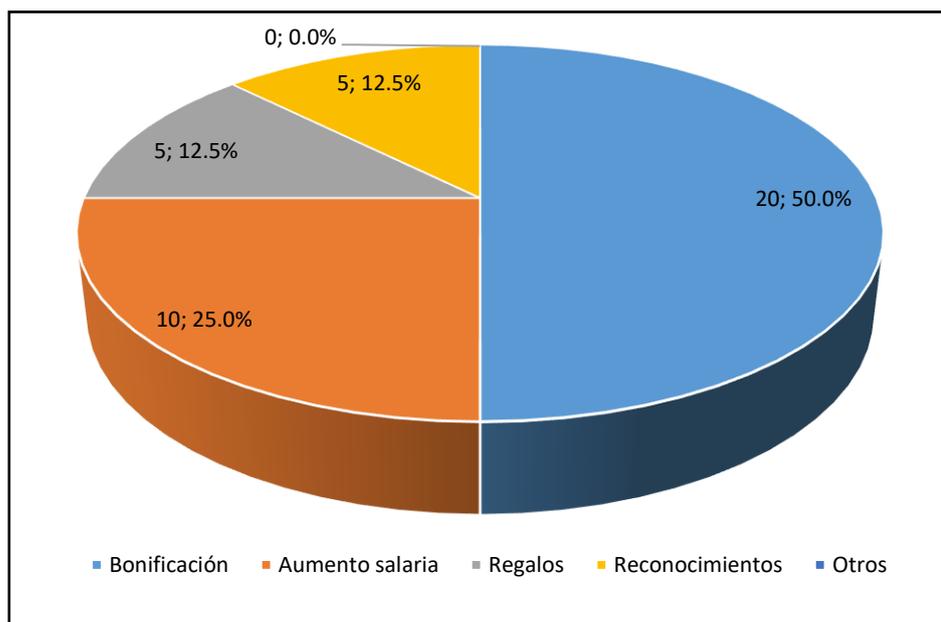
El 100% de los Empresarios de las Micro y Pequeñas Empresas de Aserraderos Y Acepilladuras de madera manifestaron que siempre acostumbran dar un incentivo a sus trabajadores por su buen desempeño lo que motiva a sus trabajadores para que su desempeño sea mayor en aquellas actividades que realizan, además les impulse a obrar o hacer determinada cosa de mejor manera o más de prisa.

Con el incentivo debe beneficiar tanto al trabajador como a la empresa. Además permite retener el personal valioso y desalentar a los trabajadores indeseables que permanecen en la empresa.

4.5.6 TIPO DE INCENTIVOS QUE SU MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA FORMAL DE ASERRADEROS Y ACEPILLADURAS DE MADERA ACOSTUMBRA DAR.

GRAFICO N°74

Tipo de Incentivos que su Micro y Pequeña Empresa de Aserraderos y Acepilladuras de Madera acostumbra dar.



Fuente: Elaboración Propia

El 50% de los Empresarios de las Micro y Pequeñas Empresas de Aserradero y Acepilladura de Madera consideran que sus trabajadores son incentivados con bonificaciones lo cual es una cantidad adicional a lo que ellos cobran y no constituye un salario , por lo que es ocasionalmente y por mera liberalidad lo que recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las Empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes.

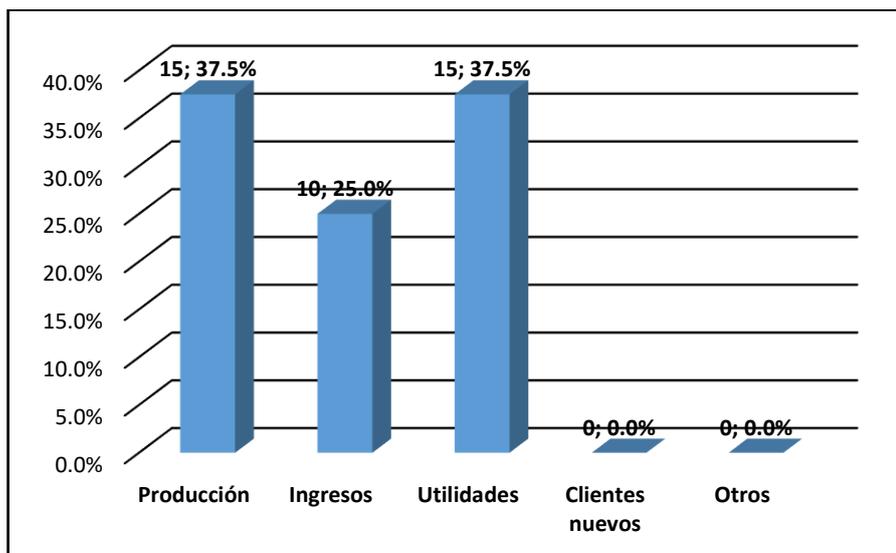
Mientras que el 25% de las Micro y Pequeñas Empresas de Aserradero y Acepilladura de Madera mencionaron que solo incentivan a sus trabajadores con un aumento salarial donde el empleado recibe una remuneración mayor por su trabajo y su buen desempeño.

También el 12.5% declararon que incentivan a sus trabajadores con regalos o con reconocimientos lo cual es la fuerza invisible que estimula a la satisfacción y el bienestar de los trabajadores, por lo general, los regalos se trata de algún objeto que el empleador le da al empleado con la intención de felicitarle por su buen desempeño, dónde se impulsa a todo el equipo hacia una misma e importante meta y por ende al éxito de la micro y pequeña empresa de aserraderos y acepilladuras de madera.

4.5.7 MEDICION DEL DESEMPEÑO LABORAL DENTRO DE SU MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA FORMAL DE ASERRADEROS Y ACEPILLADURAS DE MADERA

GRAFICO Nª75

Medición del Desempeño Laboral dentro de su Micro y Pequeña Empresa de Aserraderos y Acepilladuras de Madera



Fuente: Elaboración Propia

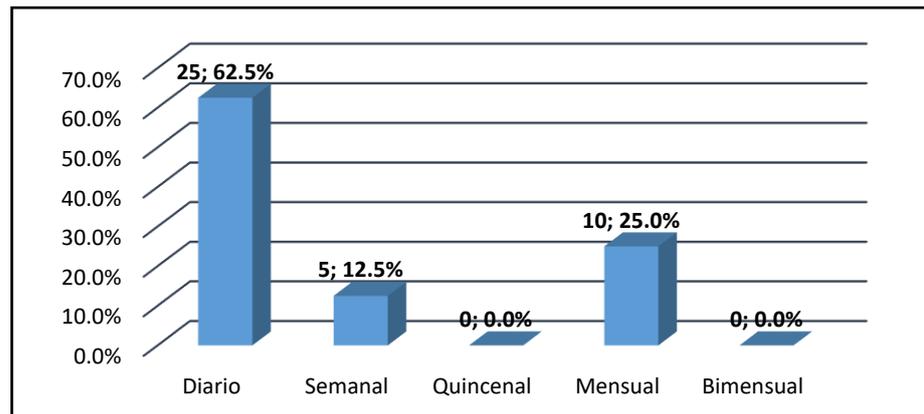
El 37.5% de los Empresarios de las Micro y Pequeñas Empresas de Aserraderos y Acepilladuras de madera manifiestan que miden su desempeño a través de la cantidad producida donde ellos establecen producir en un período de tiempo determinado un número de unidades de un cierto Bien o servicio que los Consumidores efectivamente demandan a un Precio dado.

Mientras que el 25% de los encuestados miden el desempeño de su empresa con los ingresos obtenidos mensualmente, si estos son iguales o mayores al mes anterior significa que si han tenido un buen desempeño. Y finalmente el 38% afirmó que lo hace a través de las utilidades lo cual es el beneficio o ganancia, es la diferencia entre los ingresos obtenidos y todos los gastos incurridos en la generación de dichos ingreso

4.5.8 EDICION DEL BUEN DESEMPEÑO DE SUS TRABAJADORES DENTRO DE SU MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA FORMAL DE ASERRADEROS Y ACEPILLADURAS DE MADERA

GRAFICO N°76

Desempeño laboral en una MYPES de Aserradero y Acepilladura de Madera



Fuente: Elaboración Propia

El 62.5% de las Empresas de Aserraderos Y Acepilladuras de madera afirmaron que miden el desempeño de sus trabajadores diariamente porque es vital para medir la productividad de la empresa además, los empleados desempeñan al máximo cada labor, poniendo lo mejor de sí para que el proceso se lleve a cabo de forma exitosa y con la calidad requerida por la compañía. Por ende, se sienten y se vuelven más productivos, eficientes y transparentes en las acciones realizadas día a día. Mientras que el 25% lo realizan de manera mensual lo cual permite detectar las fuerzas y debilidades de su equipo de trabajo para potencializar su aprovechamiento para su desarrollo futuro. Finalmente el 12.5% lo hacen de manera semanal porque según ellos hacerlo diariamente generaría sensación de desconfianza y desmoralización por lo cual prefieren hacerlo de manera semanal y de esa manera ellos mismos pueden dedicarse a otras actividades.

CONCLUSIONES

1. Dentro de la dimensión factor evolución organizativa se observó que los Microempresarios aplican la función de organización en un 100 % dentro de Las Micro y Pequeñas Empresas formales de Aserraderos y Acepilladura de Madera porque son ellos quienes determinan claramente la actividad que se va realizar, ordenan las divisiones de trabajo y señalan a las personas que se responsabilizaran de cada una de ellas, designan las funciones, procesos y responsabilidades. La mayoría de las Micro y Pequeñas Empresas formales de Aserraderos y Acepilladura de Madera tienen una permanencia dentro del mercado de cuatro a seis años desempeñando sus actividades representado por un 37.8 % demostrando una comunicación asertiva con sus trabajadores indicando la importancia de tener una buena comunicación empresarial para mejorar las relaciones entre las personas como un factor primordial. Además los Microempresarios indican que se encuentran satisfechos con el cargo que desempeñan como propietarios o dueños en un lo que demuestra que se encuentran motivados en su trabajo. La mayoría de Empresas comenzaron su negocio con el financiamiento de una entidad financiera en un 87.5% .Estas Empresas cuentan con vehículos destinado principalmente a la comercialización representado por 92.5% para satisfacer necesidades de los consumidores actuales y potenciales para aprovechar las oportunidades de mercado. Es por ello que la Administración General incide directamente en 100% en el crecimiento de las Micro y Pequeñas Empresas formales de Aserraderos y Acepilladura de Madera con relación a esta dimensión.

2. El Factor Estructura Organizativa incide en el crecimiento de las MYPES formales Madereras o aserraderos y acepilladuras de madera donde el Empresario realiza capacitación al personal que labora en la empresa con el fin de aumentar los conocimientos y cambiar las actitudes en el desempeño de su trabajo representada en un 100% generando productividad de la producción por día de 1000 a 1500 pies de madera incrementando su rentabilidad además estimulando al trabajador a desempeñar de manera eficiente sus funciones que realizan dentro de una micro y pequeña empresa de Aserradero y Acepilladura de Madera representado por el 50% es por ello que la División De Trabajo tiene mayor incidencia en las Micro y Pequeñas Empresas formales de aserraderos y acepilladuras de madera con relación a esta dimensión.

3. En la dimensión Sistemas formales de gestión se observó que el 100% de los Microempresarios formales de aserraderos y acepilladuras de madera utilizan creatividad para solucionar problemas ya que les ayuda a desarrollar ventajas competitivas lo que les ha permitido mantenerse con éxito dentro del mercado donde tienen que hacer frente a la competencia que operan en el mismo sector, que venden el mismo producto y por ende se dirigen hacia el mismo cliente. Se manifiesta también que los Microempresarios formales representado por el 37% no invierten en nueva tecnología lo que genera una deficiencia en la producción solo algunos Microempresarios se adaptan al cambio invirtiendo en nueva tecnología para generar un crecimiento y mejorar los procesos dentro de la empresa. Usando la coordinación para lograr integrar todas las actividades y departamentos de la empresa, facilitando el trabajo y los resultados representada por un 50% en el Micro y Pequeñas

Empresas formales de aserraderos y acepilladuras de madera con relación a esta dimensión. Donde la ideación la tiene mayor incidencia en el crecimiento.

4. En la dimensión Retos Estratégicos se observó que los Microempresarios indican que los clientes están satisfechos con el producto que ellos reciben de Las Micro y Pequeñas Empresas formales de Aserraderos y Acepilladura de Madera ya que lo realizan en el menor tiempo posible en su mayoría lo realizan en cargueros representado por un 100% además las Empresas se encuentran ubicados muy cerca de sus competidores lo cual le da una ventaja competitiva debido a que los potenciales consumidores acuden directamente a este nicho de mercado. Es por ello que la Calidad Total incide directamente en 100% en el crecimiento de las Micro y Pequeñas Empresas formales de Aserraderos y Acepilladura de Madera con relación a esta dimensión.

5. El factor Implicación De La Dirección incide en el crecimiento de las MYPES formales Madereras o aserraderos y acepilladuras de madera donde el Empresario tiene una Participación Activa en la sociedad representado por el 100% ya sea económicamente o presencial en actividades significativas o actividades promovidas por su empresa lo cual permite que los trabajadores obtengan Incentivos por el buen desempeño laboral así como sus bonificaciones respectivas representada por el 100%. **Concluimos que de los cinco factores que inciden en el crecimiento de la Micro y Pequeñas Empresas Formales de Aserraderos Y Acepilladuras de madera es la IMPLICACIÓN DE LA DIRECCIÓN** como se observa en el GRAFICO final (77)

GRAFICO N° 77

Factores Que Inciden En El Crecimiento De MicroEmpresas En
Aserraderos Y Acepilladuras De Madera

Coeficientes^a

| Modelo | Coeficientes no estandarizados | | Coeficientes tipificados | t | Sig. |
|------------------------------|--------------------------------|------------|--------------------------|-------|------|
| | B | Error típ. | Beta | | |
| (Constante) | 17,163 | 11,484 | | 1,495 | ,144 |
| EVOLUCIÓN ORGANIZATIVA | -,030 | ,167 | -,028 | -,178 | ,860 |
| ESTRUCTURA ORGANIZATIVA | ,220 | ,438 | ,085 | ,502 | ,619 |
| SISTEMAS FORMALES DE GESTIÓN | ,136 | ,192 | ,116 | ,710 | ,483 |
| RETOS ESTRATÉGICOS | ,041 | ,162 | ,044 | ,253 | ,802 |
| INPLICACIÓN DE LA DIRECCIÓN | ,680 | ,292 | ,410 | 2,334 | ,026 |

a. Variable dependiente: PORCENTAJE DE CRECIMIENTO

SUGERENCIAS

1. Los Microempresarios Formales de Aserraderos y Acepilladuras de Madera deben prestar mayor atención en la planificación, dirección, control para tener mayor incidencia en la administración general. En cuanto a los recursos humanos: la cultura organizacional, el trabajo en equipo, la selección del personal y la contratación los cuales deben considerarse con el fin de realizar el mejor crecimiento a nivel de la provincia de Tambopata. El Microempresarios debe realizar reingeniería constantemente en su infraestructura así como los medios de transporte que maneja y la seguridad laboral la cual influyen indirectamente en la Implicación de la Dirección
2. Las MYPES formales de Aserraderos Y Acepilladuras de madera deben tener buscar asesoramiento externo en cuanto a capacitación de sus trabajadores que labora en su empresa para de esta manera lograr optimizar resultados en su MYPES y así lograr llegar a la etapa de despegue logrando que la Implicación de la Dirección sea eficiente y eficaz. Después de la capacitación el propietario debe considerar generar un equipo gerencial de alto nivel para que se cuente con la capacidad de delegar funciones para convertir su negocio en una gran empresa.
3. El Microempresarios De Las Micro y Pequeñas Empresas Formales de aserraderos y acepilladuras de madera deben hacer énfasis en la personalidad y actitud del Empresario para mejorar el espíritu emprendedor, la experiencia directiva que

se convertirá en fortalezas y así mejorar su tarea gerencial que le permitirá integrar sus habilidades conceptuales técnicas y humanísticas todo se basa en mejorar las capacidades intelectuales del Empresario logrando el desarrollo de la implicación de dirección como fórmula del crecimiento para descubrir oportunidades de negocio creando un sistema para retroalimentar ideas innovadoras fomentando la creatividad que facilitara la identificación de segmentos de clientes atractivos.

4. Las MYPES formales de Aserraderos y Acepilladuras de madera deben mejorar sus procesos de transformación y vincularlos como una estrategia basada en operaciones eficientes mediante la reducción de defectos en sus productos, elegir bien actividades que difieran de la competencia para incrementar el aumento de la demanda de producción orientado hacia la implicación de la Dirección.
5. El Micro Empresario formal De Los Aserraderos Y Acepilladuras de madera formales deben incentivar a su trabajador por medio de un sistema de motivación para poder sobre pasar sus márgenes de producción fundamentalmente se debe transmitir un compromiso firme y tangible en todos los niveles organizacionales de la empresa y que su mejor activo esté en condiciones óptimas logrando el desempeño de la implicación de la Dirección.

REFERENCIAS BIBLOGRAFICAS

1. Abc, D. (2018). Definicionabc:.Diccionario abc tu diccionario hecho facil.
Recuperado
de<http://www.definicionabc.com/general/diccionario.php>.
2. Agustin, Hernandez. F. (2011). Factores Administrativos que Inciden en La Supervivencia y Desarrollo de Pequeñas y Medianas Empresa Industriales del Departamento de Zacapa. Tesis de Doctorado en Ciencias de la Administración, Universidad Estatal a Distancia Vicerrectoría Académica Sistema de Estudios de Posgrado Escuela de Administración Doctorado en Ciencias en la Administración, Costa Rica.
3. Aimacaña, M. I. (2003). Proceso de la calidad y la satisfacción de los socios de la cooperativa ded ahorro y credito sumak kacusay dela ciudad de Latacunga. Titulo de ingenieria en Marketing y Gestion de Negocios. Universidad Tecnica de Ambato, Ecuador:
4. Alonzo, A. D. (2003). Division del sitema univesion abierta apuntes para la asignatura de administracion basica.Tutorial para la asignatura administracion basica,15-219.
5. Alva, Z. J., & Alexander, j. M. (2014). Relacion entre el nivel de satisfacion laboral y el nivel de productividad de los trabajadores de la empresa chimu agropecuaria del distrito de trujillo. Tesis de Licenciado en Administracion.Universidad Privada Antenor Orrego, Peru.
6. Alvarez, C. ,. (2008). Apuntes derecho procesal laboral. Apuntes derecho procesal laboral. Apuntes derecho procesal laboral. Apuntes derecho procesal laboral,15-85.
7. Angulo, P. J. (2004). El diseño de cargo en la organización. El diseño de cargos, 4-19 .
8. Ansoff, I. (1984). Implanting strategic planing and the theory of the firm. Implanting strategic planing and the theory of the firm,17-13

9. Arce Cast, B. A., & Ramirez Juarez, R. M. (2016). Estrategias competitivas organizacionales con responsabilidad social. Mexico: Majoma Editorial.
10. Asanza, M. J., & carrera, R. M. (2012). Analisis y reestructuración de los procesos comerciales en la corporacion nacional de electricidad de la regional Santo Domingo. Tesis de Maestria en Administracion de Empresas , Universidad Politecnica Salesiana, Santo Domingo.
11. Avellon Naranjo, B. (2015). La eficiencia y la productividad de las comunidades autónomas españolas en la gestión tributaria: aplicación del análisis envolvente de datos. Tesis Doctoral en la Facultad de ciencias económicas y empresariales. Universidad Valladolid, Valladolid
12. Avenecer, C. Y. (2015). Liderazgo y motivacion estudio realizado con los supervisores y vendedores ruteros de distribuidora mariposa c.b.c. De la ciudad de quelzatenango zona 8. Tesis de Grado Psicóloga Industrial Organizacional en el Grado Académico De Licenciada. Universidad Rafael Landívar, Quezaltenango.
13. Barbero, J. L. (2006). Factores de crecimiento de las pymes españolas. .España: Colección EOI Empresas Editorial.
14. Barrettr, R. (1997). Liberating the corporate soul hr focus. Liberating the corporate soul hr focus Reviews.15-17
15. Barrientos Lima, N. E. (2005). Propuesta para la Creacion y Lanzamiento De Productos Nuevos En La Industria Cosmetica Guatemalteca. Trabajo De Graduación Presentado a Junta Directiva de la Facultad de Ingeniería. Universidad de San Carlos de Guatemala,
16. Barrón, f. (1968). Creativity and personal freedon . Creativity and personal freedon, pg 322
17. Barzola, I. C. (2012). Gestión del recurso humano en enfermería selección y reclutaineto de personal. tesis para obter el grado de licenciada en enfermeria. universidad nacional de coyo, ciudad de Mendoza .
18. Bautista, M. P. (2013). Factores que inciden en el exito de las microEmpresas con minimo cinco años de existencia del sector

terciario del municipio arauca. Colombia:

- 19.** Blasquez, S. F., dorta, V. J., & verona, M. M. (2006). Factores del crecimiento empresarial especial referencia a las pequeñas y medianas Empresas. *Innova revista de ciencias administrativas*, 15.
- 20.** Blázquez, S. F., dorta, V. J., & verona, M. M. (2006). Factores del crecimiento empresarial especial referencia a las pequeñas y medianas Empresas. 16.
- 21.** Caballero, r. K. (2002). El concepto de satisfaccion en el trabajo y su proyección en la enseñanza.
- 22.** Calderon, a. Z. (2013). La cultura organizacional en la estabilidad laboral estudio realizado en lubricanes salzado s.a.
- 23.** Campos, g. F. (2014). aplicación de un sistema de planificación estrategica y control de gestión en una organización sin fines de lucro: caso ong psicologos voluntarios. Chile: economia y negocios univesidad de chile.
- 24.** Canales, a. C. (2005). Concepto de coordinacion. Canale,abaitua carmelo.
- 25.** Carlos, R. H. (2012). La reingenieria una herramienta para el trabajo administrativo . Ciencia administrativa de la universidad iiesca.
- 26.** Carrera, S. M. (2012). Factores que intervienen en el desarrollo de las pymes del sector manufacturera en cinco municipios del area metropolitana de monterey afiliadas a la caintra. Mexico
- 27.** Casares, A. D. (1996). La transformacion de la educación del nivel superior.
- 28.** Chang, R. (1996). Las herraminetas para lamejora continua . Buenos aries: garica.
- 29.** Chase, R. ,. (2009). Administracion de operaciones produccion y cadena de suministro. Mexico: mc graw hill interamericana s. A.
- 30.** Chávez martinez, j. C. (2012.). Tesis: cadena de valor, estrategias

genéricas y competitividad: el caso de los productores de café orgánico del municipio de tanetze de zaragoza, oaxaca. Oaxaca, méxico.: instituto tecnológico de oaxaca.

- 31.** Chávez, M. G. (2006). Administrate hoy grupo gasca sicco. Administrate hoy grupo gasca sicco. Mexico: chávez , martines gustavo.
- 32.** Chiavenato, I. (2001). Administracion de recursos humanos. Mexico: lyli solano.
- 33.** Chiavenato, I. (2002). Administracion en los nuevos tiempos . Mc graw hill .
- 34.** Chiavenato, I. (2004). Administración nuevos tiempos. Mc graw hill.
- 35.** Chiavenato, I. (2006). Introduccion a la teoria general de la administracion . Mexico: mc hall interamericana editores s.a.
- 36.** Child, & smith. (1987). The context and process of organizational transformation . Cabbury .
- 37.** Cordinacion general de estudios administrativos, c. G. (1981). Guia tecnica para el desarrollo institucional de las organizaciones presidencia de la republica. Mexico: creacion y desarrollo empresarial el plan de empresa como planificar la creacion de una empresa.
- 38.** Corporacion universitaria remington, c. U. (2011). Procesos administrativos y administracion por liderazgo. Procesos administrativos y administracion por liderazgo. Corporacion universitaria remington.
- 39.** Davis, k., & newstrom, j. (2003). Comportamiento humano en el trabajo. Mexico: mc graw hill.
- 40.** Díaz, e. G., & navarro, a. (2004). Naturaleza de la distribucion. Mac graw hill.
- 41.** Diaz, J. M. (2007). Tecnica de prevencion de riesgo labores. Madrid: tebar.

42. Diaz, M. B. (2008). La administracion en la comunicacion instrumentos basicos para el desarrollo del curso de administracion de Empresas. Guatemala
43. Direccion regional de produccion de madre de dios, d. R. (2012). Diagnostico industrial de la region de madre de dios. Puerto Maldonado: direccion regional de produccion de madre de dios.
44. Enriquez, R. E. (2002). Administracion de recursos materiales en el sector publico enfoque introductorio. Instituto nacional de administracion publica.
45. Evan, T. (2005). Administracion y control de la calidad internacional. Mexico: Thomson .
46. Evans, J., & Lindsay, W. (2008). Administración y control de la calidad. Administración y control de la calidad. Mexico: Evans, J.; Lindsay, W.
47. Fernandez del Moral, J., & F, E. F. (1993). Fundamentos de la informacion periodística especialidad síntesis. Madrid.
48. Fernández Hatre, A. (2000). Calidad en las Empresas de servicios. (i. D. Asturias), ed.) Asturias, España: La Versal S.L.
49. Fernández, H. J. (1968). ¿Cómo desarrollar la originalidad y la inventiva del alumno durante la escolaridad? ¿Cómo desarrollar la originalidad y la inventiva del alumno durante la escolaridad? Madrid: Fernández, Huertas
50. Fernandez, O. J. (1998). Especialización futuro del periodismo. Revista Iberoamericana de comunicación social .
51. Fernández, R. L. (2006). Política planeamiento y gestión de la educación modelos de simulación en Argentina. Política planeamiento y gestión de la educación modelos de simulación en Argentina. Universidad Tres de Febrero.
52. Flores, B. J. (2007). Estudio de casos una estrategia didáctica siempre vigente . Lima: Plasmagraf.

- 53.** Francisco, G. C., aldo, c. C., angélica, p. S., & juan, q. C. (2014). El concepto de eficiencia organizativa: una aproximación a lo universitario. (25).
- 54.** Franco, I. H., & torrenegra, g. R. (2009). Analisis organizacional de la empresa carmetalica ltda. Analisis organizacional de la empresa carmetalica ltda. Cartegena: franco, ingrid hadechnni; torrenegra gonzales, raquel maria.
- 55.** Gadea, I. M. (2003). Factores que intervienen en el desarrollo de la pequeña y mediana empresa y su impacto en la economía venolozana 1993-2003 . Venezuela.
- 56.** Garcia, G. F. (2012). Plan estrategico 2013-20120 contribucion al analisis pest (politica,economia,sociedad tecnologia). Fernando garcia gonzales.
- 57.** Gibello, R. J. (2015). La estrategia de marketing mix en el ambito internacioanl revision y analisis.
- 58.** Glaser, E., abelson, h., & garrison, k. (1983). Facilitating the diffusion of knewledge and the implementation of planned change. California, san francisco: glaser, e ; abelson, h; garrison, k.
- 59.** Guajardo, j. H. (1991). Estrategias y tecnjicas para optimizar el credito y cobranza .
- 60.** Guillen, g. P. (2012). Determinacion del costo de fabricacion de muebles en la empresa la madera de cuidad de cuenca periodo 2011. Ecuador: farfan, gladys patricia guillen.
- 61.** Gunnigle, p. (1999). Involvement participacion como patneship a new of the debate and some reflection . Involvement participacion como patneship a new of the debate and some reflection . Gunnigle,p.
- 62.** Guzman, I., & olave lacamara, s. (2004). Motivacion. Motivacion. Chile: guzman,labra; olave lacamara,soledad.
- 63.** Heizer, B., & render, j. (2015). Administracion de operaciones. Texas: person educacion.

- 64.** Hernández sampieri, r. (2010). Metodología de la investigación. (tercera ed., vol. 1). México: prentice hall.
- 65.** Hernandez, f. L. (2011). La cultura organizacional como factor de éxito en las Empresas . La cultura organizacional como factor de éxito en las Empresas . Veracruz.
- 66.** Hernandez, s. R., fernandez, c. C., & bautista, l. P. (2010). Metodología de la investigación. Maac grow hill.
- 67.** Hidalgo, g. G. (1980). Los recursos materiales y su administración. Los recursos materiales y su administración. Veracruz: hidalgo,gomez gumersindo.
- 68.** Howard, r., & barrow, m. (1984). Ingeniería de procesos para planta. Continental.
- 69.** Hrebiniack, l., & joyce, w. (1984). Implementing strategy . Implementing strategy . Hrebiniack, l; joyce, w.
- 70.** Informatica instituto nacional de estadística e informática, i. l. (2010). Clasificación industrial internacional uniforme de todas las actividades económicas. Clasificación industrial internacional uniforme de todas las actividades económicas. Perú: instituto nacional de estadística
- 71.** Jacques, s., & lambin. (2003). Marketing estratégico. Madrid: mac grow hill.
- 72.** Jaramillo, r. M. (2012). Trabajo en equipo.
- 73.** K.y., p. G. (2004). Economía de la empresa . Person e ducacion.
- 74.** Kalcones, s. G. (2104). Estudio descriptivo de la cultura orgnizacional de los trabajadores de la unidad de negocio spply chain. Estudio descriptivo de la cultura orgnizacional de los trabajadores de la unidad de negocio spply chain. Kalcones,suarez gianella.
- 75.** Kilman, r., & covin, t. (1988). Corporate transformation revitalizin organizations for a competitive world . San francisco: jossey - bass.
- 76.** Kotler, p., & bloon, p. (1988). Mercadeos de servicios profesionales.

Mercadeos de servicios profesionales. Bogota:

- 77.** Kotler, p., & gary, a. (2007). Marketing. Prentice hall.
- 78.** Kotler, p., armstrong, & gary. (2003). Fundamentos de marketing. Mexico: mac graw hill.
- 79.** Kotter, p., & amstrong, a. (2007). Marketing. España: 2007.
- 80.** Kottler, p., & armstrong, g. (2007). Marketing. Mac graw hill.
- 81.** La croce, e. (1986). Materia prima. Materia prima revista e filosofia y teoria politica . California: revista e filosofia y teoria politica .
- 82.** Leda, g. M. (2012). Satisfaccion de os clientes y usuarios con el servicio ofrecido en redes de supermercados gubernamentales . Satisfaccion de os clientes y usuarios con el servicio ofrecido en redes de supermercados gubernamentales . Caracas.
- 83.** Lopez, h. J. (2004). La rotacion de los empleados dentro de la organizacion y su efecto en la productividad. Mexico:
- 84.** Madre de dios.pe, p. W. (2010). Madrededios.com.pe. Obtenido de <http://portal.madrededios.com.pe/ubicacion-y-division-politica>
- 85.** Malave, n. (2007). Trabajo modelo para enfoque de investigacion accion participativa programas nacionales de informacion escala tipo likert: Maturin
- 86.** Malhotra, n. (2004). Investigacion de mercados un enfoque aplicativo. Mexico: naucalpan de juarez.
- 87.** Malhotra, n. K. (2008). Investigacion de mercados. Mexico: perason prentice hall.
- 88.** Manferer, i. D. (2013). Fundamenos de marketing. Colection sapientia-74.
- 89.** Manzano, h. C. (2015). Como fortalecer el analisis foda en la formulacion de estrategias. Como fortalecer el analisis foda en la

formulacion de estrategias. Mexico:

- 90.** Marín, i. (1995). La creatividad ,diagnóstico, evaluación e investigación . La creatividad ,diagnóstico, evaluación e investigación . Madrid:
- 91.** Mitzberg james, b. Q. (1997). El proceso estrategico conceptos contextos y caso edicion breve .
- 92.** Molina, j. M. (2013). Factores que inciden en el crecimiento de las microEmpresas de la ciudad de quetzaltenango . Factores que inciden en el crecimiento de las microEmpresas de la ciudad de quetzaltenango . Guatemala
- 93.** Morales, f., & topa, g. (2006). Identificacion organizacional y proactividad personal en grupos de trabajoun modelo de ecuacion estructurales.
- 94.** Morales, u. K. (2008). Auditoria externa en el rubro de sueldos y salarios de una empresa que vende accesorios para automoviles. Auditoria externa en el rubro de sueldos y salarios de una empresa que vende accesorios para automoviles. Guatemala
- 95.** Morin, j., & salvador estrada, d. S. (1992). Gestion de recursos tecnologicos.
- 96.** Mulet, j. M. (2014). La inovacion concepto e importancia economica.
- 97.** Mullins j., w. B. (2007). Administracion y marketing . Mexico: mc graw hill.
- 98.** Munch, g. L. (1997). Fundamentos de administracion casos y practicas. Mexico: trillas.
- 99.** Muñoz de luna, a. (1976). Ingenieria de transporte manuel informatico de la camara upiisa.
- 100.** Muñoz, a. J. (1990). Sactisfaccion e insactifaccion en el trabajo . Sactisfaccion e insactifaccion en el trabajo . Madrid.
- 101.** Naranjo, a. R. (sin fecha). El reto estrategico la transformacion

organizacional . Naranjo Rodrigo

- 102.** Naranjo, p. M. (2009). Motivacion perspectivas teoricas algunas consideraciones de su importancia en el ambito educativo. revista educacion vol VI
- 103.** Newmank. (2000). Organizational trasformations during intitucional upheaval : Herder.
- 104.** Noriega, m. G. (2008). Ensayos la importancia del liderazgo en las organizaciones. *temas de ciencia y tecnologia*, vol (12)
- 105.** Olivares, s., & gonzales, m. (2005). Administracion de recursos humanos. Mexico: cecsa.
- 106.** Olle, m. & Planellas ,M (1997). Creacion y desarrollo empresarial el plan de empresa como planificar la creacion de una empresa. Barcelona: marcombo boixareu.
- 107.** Oriol, a., & puig, x. (2012). Marco general de las finanzas :mexico. Mac
- 108.** Ortiz , c. A. (20009). Optimizacion del manejo y control de la materia prima en la empresa papelera s.a.
- 109.** Ortiz, d. A. (2015). Propuesta de un manual de organizacion para la empresa tenex-tepec y sus anexos. universidad pedagogica nacional
- 110.** Osorio, g. L. (2014). "el proceso administrativo y sus efectos en los establecimientos educativos privados en la ciudad de quetzaltenango". Quetzaltenango:
- 111.** Osorio, m. S. (2009). La función de la comunicación interna y externa, como instrumento estratégico para mejorar el servicio al cliente en madero y maldonado, corredores de seguros. pontificia universidad javeriana.
- 112.** Ovalle, j. (2 de mayo de 2013). Prezi. Obtenido de prezi: <https://pr>
- 113.** Oxford, d. (2015). [Http://www.oxforddictionaries.com/es/](http://www.oxforddictionaries.com/es/). Obtenido de <http://www.oxforddictionaries.com/es/definicion/espanol/atencion>

- 114.** Padilla, r. E. (noviembre de 2012). Desarrollo de los aspectos metodológicos para la implementación de un sistema integrado de gestión en la industria textil y confecciones. Lima:
- 115.** Padilla, v. M. (2014). Introduccion a las finanzas. Colombia: patria s.a
- 116.** Pàsala, p. E. (2004). Tecnologia e inovacion. Universidad politecnico de catalunya: colombia
- 117.** Penrose, e. (1962). Some problems of policy tocuards direct private foreimg imvesment y developimg countries.
- 118.** Perez, r. (2012). La optimizacion de las finanzas corporativas, factorrrelevante en los resultados economicos . 8(1).
- 119.** Perez, s. C., & aguirre ventura, g. (2009). "propuesta de un sistema administrativo para la muebleria sagitario": Mexico.
- 120.** Pérez, v. J. (2010). Gestion por procesos. Madrid: esic.
- 121.** Perroux. (1963). Les inclutries motricces et al croissance de une economie nationale economie applique. .
- 122.** Pertuz, b. R. (2014). Modelo de estructura organizacional para lo institutos universitarios, vinculante con la realidad socioeconómica venezolana . Revista electrónica educare, 18.
- 123.** Pizarro, r. (1985). Rasgos y actitudes del pofesor ejecutivo. Rasgos y actitudes del pofesor ejecutivo.
- 124.** Podesta, g. L. (2012). Determinacion de la calidad de atencion en pacientes quirurgicos referidos al hospital es -salud vitarete: Lima
- 125.** Pomar, r., & arteles, s. (2011). Reingenieria de procesos enfoques y una nueva aplicacion, 42. Cuba.
- 126.** Ponce, t. H. (2006). La matriz foda una alternativa para realizar diasnostico y determinar estrategias de intervencion en las organizaciones productivas y sociales : Revista academica . contribuciones a la economia

- 127.** Ponssa, e. (2008). La identidad organizacional, los valores y paradigmas: Mexico
- 128.** Ramirez, a. A. (2014). Capacitacion y desempeño laboral de los empleados de la universidad linda vista de la union . Mexico:
- 129.** Rodriguez, h. A. (2011). Documentos de investigacion de facultad de administracion. Tesis para obtener el grado de licenciada en Administracion .universidad del Rosario:
- 130.** Rodriguez, m. J., & Mejia, I. C. (2005). La comunicacion como elemento de fortalecimiento organizacional. trabajo para obtener el titulo de trabajador social :Antoquia
- 131.** Rodriguez, r. Y. (2011). como enseñar a tomar decisiones acertadas, proceso para tomar decisiones. universidad nacional de Quetzaltenango: Mexico
- 132.** Ruiz, c. R. (2004). Creatividad y estilos de aprendizaje. Creatividad y estilos de aprendizaje. tesis doctoral. universidad de Malaga. Malaga:
- 133.** Sagastume, c. L. (2006). "la aplicación del proceso administrativo en una empresa. tesis de Maestría en administración pública. Guatemala:
- 134.** Sallenave, j. P. (1990). Generación y planificación estratégica. Bogota: grupo editorial norma.
- 135.** Sanchez gonzales, j., & Luis, z. P. (2009). Distancia y localización hacia la nueva economía geográfica. aspectos territorial del desarrollo presente y futuro ICE. vol 12
- 136.** Sanchez, j. A. (2008). La importancia del desarrollo organizacional en una institución pública de educación superior. La importancia del desarrollo organizacional en una institución pública de educación superior. Juarez, Mexico: Sanchez, Jose Antonio Cortez.
- 137.** Silipu, b. L. (2011). Fortalecer para crecer casos de éxito del programa MYPE . Pura: Mac
- 138.** Silverio, m. A. (2008). Importancia del reclutamiento y selección

contratacion y direccion del personal en las organizacion. Veracruz:

- 139.** Smith, a. (9 de marzo de 1776). La riqueza de las naciones. Reino unido: thomas cadell.
- 140.** Sosa, o. H. (2015). El concepto en el ordenamiento juridico europeo y español:España
- 141.** Telleria, j. (2008). La motivacion empieza en uno mismo. La motivacion empieza en uno mismo. Madrid.
- 142.** Terran, r. M. (2015). Crecimiento empresarial mediante el mejoramiento del control de actividades operativas en el sector informal de Guayaqui: maestria en finanzas y proyectos corporativos.universidad de Guayaquil: Guayaquil.
- 143.** Tobar, a. K. (2007). Elaboracion de un plan estrategico para la empresa rehenania s.a. Ubicada en la ciudad de quito. Quito: tobar, arias karina elizabeth.
- 144.** Toro, I. Y. (2015). Importancia del trabajo en equipo en las organizaciones. Nueva granda: luz yolanda toro suarez.
- 145.** Torres, p. A. (2013). La gestion financiera de la empresa.universida de loja.
- 146.** Triveño, a. E. (2013). Factores endogenos en pymes mexicanas que influyen en el crecimiento de utilidades. Mexico:
- 147.** Vasquez, m. (2009). Trabajo de . La cultura organizacional presente en el dayco telecom c.a. Una estrategia para el fortalecimiento del estilo daycohost a travez de su liderazgo gerencial . Caracas.
- 148.** Vega, a. T. (2008). Propuesta para una metodologia de investigacion de mercado a travez de intranet. Bogota:
- 149.** Velez, p. I. (2004). Decisiones de inversion enfocado a la valoracion de Empresas. Centro editorial javeriano biblioteca del profesional.
- 150.** Www.wikilibro.com. (marzo de 2012). Www.wikilibro.com. (www.wikilibro.com) obtenido de la cultura emprendedora.

ANEXOS

**ANEXO N°01
MATRIZ DE CONSISTENCIA**

MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA.

TABLA N°20 FACTORES QUE INCIDEN EN EL CRECIMIENTO DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS FORMALES EN MADERERAS O ASERRADEROS Y ACEPILLADURAS DE MADERA EN EL DISTRITO DE TAMBOPATA- 2017.

| PROBLEMA | TIPO DE INVESTIGACIÓN | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLE | OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES | | | |
|---|-----------------------|--|---|---|--|--|--------|---|
| | | | | | DIMENSION INDICADOR | INSTRUMENTO | ESCALA | FUENTE |
| PROBLEMA GENERAL: ¿En qué medida los factores inciden en el crecimiento de las MYPES formales en Madereras o aserraderos y acepilladuras de madera en el Distrito de Tambopata? | DESCRIPTIVA | OBJETIVO GENERAL: Determinar si los factores inciden en el crecimiento de las MYPES Formales en Madereras o aserraderos y acepilladuras de madera en el Distrito de Tambopata. | HIPÓTESIS GENERAL: Los factores inciden en el crecimiento de las Micro y Pequeñas Empresas Formales en Madereras o aserraderos y acepilladuras de madera en el Distrito de Tambopata. | FACTORES QUE INCIDEN EN EL CRECIMIENTO | EVOLUCIÓN ORGANIZATIVA Administración general Recursos humanos Recursos financieros Recursos materiales | ENCUESTAS ENTREVISTAS Y FICHAS DE OBSERVACION | | FICHAS DE LAS ENCUESTAS - ENTREVISTAS Y DOCUMENTOS |
| PROBLEMAS ESPECÍFICOS: PE01: ¿El factor Evolución Organizativa incide en el crecimiento de las MYPES Formales en Madereras o aserraderos y acepilladuras de madera en el Distrito de Tambopata? | | OBJETIVOS ESPECÍFICOS: OBJ. 1: Determinar si el factor Evolución Organizativa incide en el crecimiento de las MYPES Formales en Madereras o aserraderos y acepilladuras de madera | HIPÓTESIS ESPECÍFICAS: H1: la evolución organizativa incide en el crecimiento de las MYPES Formales en Madereras o aserraderos y acepilladuras de madera | | | | | |

| | | | | | | | | |
|---|--|---|--|--|-------------------------------------|---|--|--|
| | | en el Distrito de Tambopata. | en el Distrito de Tambopata. | | | | | |
| PE02: ¿El factor Estructura Organizacional incide en el crecimiento de las MYPES Formales en Madereras o aserraderos y acepilladuras de madera en el Distrito de Tambopata? | | OBJ. 2: Analizar si el factor Estructura Organizacional incide en el crecimiento de las MYPES formales en Madereras o aserraderos y acepilladuras de madera en el Distrito de Tambopata | H2: la estructura organizacional incide en el crecimiento de las MYPES formales en Madereras o aserraderos y acepilladuras de madera en el Distrito de Tambopata. | | ESTRUCTURA ORGANIZATIVA | División de trabajo Jerarquización departamentalización | ENCUESTAS ENTRE VISTAS Y FICHAS DE OBSERVACION | |
| PE03: ¿El factor Sistemas formales de Gestión incide en el crecimiento de las MYPES Formales en Madereras o aserraderos y acepilladuras de madera en el Distrito de Tambopata? | | OBJ. 3: Identificar si el factor Sistemas Formales De Gestión incide en el crecimiento de las MYPES formales en Madereras o aserraderos y acepilladuras de madera en el Distrito de Tambopata. | H3: los sistemas formales de gestión incide en el crecimiento de las MYPES formales en Madereras o aserraderos y acepilladuras de madera en el Distrito de Tambopata. | | SISTEMAS FORMALES DE GESTION | Ideación Implementación Reingeniería de procesos | ENCUESTAS ENTRE VISTAS Y FICHAS DE OBSERVACION | |

| | | | | | | | | |
|---|--|--|---|--|--|---|--|--|
| <p>PE04: ¿El factor Retos Estratégicos incide en el crecimiento de las MYPES Formales en Madereras o aserraderos y acepilladuras de madera en el Distrito de Tambopata?</p> | | <p>OBJ. 4: Determinar si el factor retos estratégicos incide en el crecimiento de las MYPES formales en Madereras o aserraderos y acepilladuras de madera en el Distrito de Tambopata</p> | <p>H4: los retos estratégicos incide en el crecimiento de las MYPES formales en Madereras o aserraderos y acepilladuras de madera en el Distrito de Tambopata.</p> | | <p>RETOS ESTRATEGICOS Transformación organizacional Calidad total Planificación estratégica</p> | <p>ENCUESTAS ENTRE VISTAS Y FICHAS DE OBSERVACION</p> | | |
| <p>PE05: ¿El factor Implicación de la Dirección incide en el crecimiento de las MYPES Formales en Madereras o aserraderos y acepilladuras de madera en el Distrito de Tambopata?</p> | | <p>OBJ. 5: Analizar si el factor implicación de la Dirección incide en el crecimiento de las MYPES formales en Madereras o aserraderos y acepilladuras de madera en el Distrito de Tambopata.</p> | <p>H5: la implicación de la Dirección incide en el crecimiento de las MYPES formales en Madereras o aserraderos y acepilladuras de madera en el Distrito de Tambopata.</p> | | <p>IMPLICACION DE LA DIRECCION Liderazgo Comunicación interna Sistema de motivación</p> | <p>ENCUESTAS ENTRE VISTAS Y FICHAS DE OBSERVACION</p> | | |

ANEXO N^o2

Cuestionario De Crecimiento Empresarial Aserraderos Y Acepilladuras De Madera-Tambopata

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS.
FACULTAD DE ECOTURISMO.
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION Y NEGOCIOS INTERNACIONALES.



PROYECTO DE TESIS:

“FACTORES QUE INCIDEN EN EL CRECIMIENTO DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS FORMALES EN MADERERAS O ASERRADEROS Y ACEPILLADURAS DE MADERA EN EL DISTRITO DE TAMBOPATA -2017”

❖ OBJETIVO GENERAL:

Determinar si los factores inciden en el crecimiento de las MYPES Formales Madereras o Aserraderos y Acepilladuras de madera en el Distrito de Tambopata.

ESTIMADO EMPRESARIO(A):

ESTAMOS INTERSADOS EN CONOCER SU OPINION SOBRE LOS FACTORES QUE INCIDEN EN EL CRECIMIENTO DE SU EMPRESA SUS RESPUESTAS SON CARÁCTER PERSONAL Y CONFIDENCIALES AGRADEMOS SU PARTICIPACION QUE NOS PERMITIRA CONSEGUIR EL OBJETIVO DEL TRABAJO

Factores que Inciden en el Crecimiento de las Micro y Pequeñas Empresas Formales En Madereras o Aserraderos y Acepilladuras de Madera en el Distrito de Tambopata-2017

Fecha Día_____ Mes_____ Año _____

Objetivo general

Determinar si los factores inciden en el crecimiento de las MYPES Formales Madereras o Aserraderos y Acepilladuras de madera en el Distrito de Tambopata.

1. DATOS GENERALES

Razón Social

Domicilio Fiscal

Cargo del informante.....

Nª Teléfono / Celular

D.N.I.

Tipo de actividad

2. GENERO

a) Masculino

b) Femenino

c) Edad.....

3. GRADO DE INSTRUCCIÓN

a) Primaria

b) Primaria completa

c) Secundaria incompleta

d) Secundaria completa

e) Superior

4. AÑO DE FUNCIONAMIENTO

a) 0-1 Años

b) 2-4 Años

c) 4-6 Años

d) 6-8 Años

| PREGUNTAS | | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|-----------------------------|---|--|---|-----------|---|-------------|---|-------------|---|
| 1 Evolución Organizativa | | Valoración | | | | | | | | | | |
| Planificación | | | | | | | | | | | | |
| 01 | CADA CUANTO TIEMPO UD PLANIFICA LAS ACTIVIDADES DE SU EMPRESA | <table border="1"> <tr> <td>Mensual</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Trimestral</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Semestral</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Anual</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Otros _____</td> <td>5</td> </tr> </table> | Mensual | 1 | Trimestral | 2 | Semestral | 3 | Anual | 4 | Otros _____ | 5 |
| Mensual | 1 | | | | | | | | | | | |
| Trimestral | 2 | | | | | | | | | | | |
| Semestral | 3 | | | | | | | | | | | |
| Anual | 4 | | | | | | | | | | | |
| Otros _____ | 5 | | | | | | | | | | | |
| Organización | | | | | | | | | | | | |
| 02 | REALIZA USTED ORGANIZACIÓN EN SU MYPE? | <table border="1"> <tr> <td>Si</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>No</td> <td>0</td> </tr> </table> | Si | 1 | No | 0 | | | | | | |
| Si | 1 | | | | | | | | | | | |
| No | 0 | | | | | | | | | | | |
| 03 | ¿QUIÉN LE AYUDA A ORGANIZAR? | <table border="1"> <tr> <td>Gerente</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Administrador</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Contador</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Propietario</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Otros _____</td> <td>5</td> </tr> </table> | Gerente | 1 | Administrador | 2 | Contador | 3 | Propietario | 4 | Otros _____ | 5 |
| Gerente | 1 | | | | | | | | | | | |
| Administrador | 2 | | | | | | | | | | | |
| Contador | 3 | | | | | | | | | | | |
| Propietario | 4 | | | | | | | | | | | |
| Otros _____ | 5 | | | | | | | | | | | |
| Dirección | | | | | | | | | | | | |
| 04 | ¿HACE CUANTO TIEMPO UD DIRIGE SU MYPE DE ASERRADEROS Y ACEPILLADURAS DE MADERA? | <table border="1"> <tr> <td>1-2 años</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>2-4 años</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>4-6años</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>6-8 años</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Otros _____</td> <td>5</td> </tr> </table> | 1-2 años | 1 | 2-4 años | 2 | 4-6años | 3 | 6-8 años | 4 | Otros _____ | 5 |
| 1-2 años | 1 | | | | | | | | | | | |
| 2-4 años | 2 | | | | | | | | | | | |
| 4-6años | 3 | | | | | | | | | | | |
| 6-8 años | 4 | | | | | | | | | | | |
| Otros _____ | 5 | | | | | | | | | | | |
| CONTROL | | | | | | | | | | | | |
| 05 | ¿CÓMO CONTROLA UD. SU MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA DE ASERRADEROS Y ACEPILLADURAS DE MADERA? | <table border="1"> <tr> <td>Verificando las actividades</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Implementando medidas específicas de actuación</td> <td>2</td> </tr> </table> | Verificando las actividades | 1 | Implementando medidas específicas de actuación | 2 | | | | | | |
| Verificando las actividades | 1 | | | | | | | | | | | |
| Implementando medidas específicas de actuación | 2 | | | | | | | | | | | |

| | | | |
|----|---|---|---|
| | | Midiendo los resultados | 3 |
| | | Supervisando la documentación empresarial | 4 |
| | | Evaluando el desempeño | 5 |
| | COMUNICACIÓN | | |
| 06 | ¿UD. SE COMUNICA CON SUS TRABAJADORES DE SU MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA DE ASERRADEROS Y ACEPILLADURAS DE MADERA? | Si | 1 |
| | | No | 0 |
| 07 | ¿CADA CUANTO TIEMPO ES LA COMUNICACION? | Diario | 1 |
| | | Cada tres días | 2 |
| | | Semanal | 3 |
| | | Quincenal | 4 |
| | | Otros _____ | 5 |
| | CULTURA ORGANIZACIONAL | | |
| 08 | ¿UD FOMENTA LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE SU EMPRESA? | siempre | 1 |
| | | La mayoría de las veces si | 2 |
| | | Alguna veces no | 3 |
| | | La mayoría de las veces no | 4 |
| | | Nunca | 5 |
| 09 | ¿QUE TIPO DE CULTURA ORGANIZACIONAL REALIZA? | Reuniones | 1 |
| | | paseos | 2 |
| | | Fiestas patrias | 3 |
| | | Cumpleaños | 4 |
| | | Navidad | 5 |
| | TRABAJO EN EQUIPO | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------|--|--|----------|---|----------------------------|---|-----------------|---|----------------------------|---|-------------|---|
| 10 | ¿CONSIDERA QUE TRABAJAR EN EQUIPO LE GENERA MAYOR INGRESOS A SU EMPRESA? | <table border="1"> <tr> <td>siempre</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>La mayoría de las veces si</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Alguna veces no</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>La mayoría de las veces no</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Nunca</td> <td>5</td> </tr> </table> | siempre | 1 | La mayoría de las veces si | 2 | Alguna veces no | 3 | La mayoría de las veces no | 4 | Nunca | 5 |
| siempre | 1 | | | | | | | | | | | |
| La mayoría de las veces si | 2 | | | | | | | | | | | |
| Alguna veces no | 3 | | | | | | | | | | | |
| La mayoría de las veces no | 4 | | | | | | | | | | | |
| Nunca | 5 | | | | | | | | | | | |
| CONTRATACION/SELECCIÓN | | | | | | | | | | | | |
| 11 | ¿CADA CUANTO TIEMPO UD CONVOCA PARA CUBRIR PLAZAS? | <table border="1"> <tr> <td>Mensual</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Trimestral</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Semestral</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Anual</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Otros _____</td> <td>5</td> </tr> </table> | Mensual | 1 | Trimestral | 2 | Semestral | 3 | Anual | 4 | Otros _____ | 5 |
| Mensual | 1 | | | | | | | | | | | |
| Trimestral | 2 | | | | | | | | | | | |
| Semestral | 3 | | | | | | | | | | | |
| Anual | 4 | | | | | | | | | | | |
| Otros _____ | 5 | | | | | | | | | | | |
| 12 | ¿QUE TIPO DE CONTRATO REALIZA? | <table border="1"> <tr> <td>CAS</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Eventual</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Temporal</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Tercería</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Otros _____</td> <td>5</td> </tr> </table> | CAS | 1 | Eventual | 2 | Temporal | 3 | Tercería | 4 | Otros _____ | 5 |
| CAS | 1 | | | | | | | | | | | |
| Eventual | 2 | | | | | | | | | | | |
| Temporal | 3 | | | | | | | | | | | |
| Tercería | 4 | | | | | | | | | | | |
| Otros _____ | 5 | | | | | | | | | | | |
| 13 | ¿RENUEDA EL CONTRATO DE SUS TRABAJADORES? | <table border="1"> <tr> <td>Si</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>No</td> <td>0</td> </tr> </table> | Si | 1 | No | 0 | | | | | | |
| Si | 1 | | | | | | | | | | | |
| No | 0 | | | | | | | | | | | |
| 14 | ¿CADA CUANTO TIEMPO MAS RENUEDA? | <table border="1"> <tr> <td>03 meses</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>06 meses</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>09 meses</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>12 meses</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Otros _____</td> <td>5</td> </tr> </table> | 03 meses | 1 | 06 meses | 2 | 09 meses | 3 | 12 meses | 4 | Otros _____ | 5 |
| 03 meses | 1 | | | | | | | | | | | |
| 06 meses | 2 | | | | | | | | | | | |
| 09 meses | 3 | | | | | | | | | | | |
| 12 meses | 4 | | | | | | | | | | | |
| Otros _____ | 5 | | | | | | | | | | | |
| SATISFACCION LABORAL | | | | | | | | | | | | |
| 15 | ¿SE SIENTE SATISFECHO CON EL CARGO QUE DESEMPEÑA? | <table border="1"> <tr> <td>Si</td> <td>1</td> </tr> </table> | Si | 1 | | | | | | | | |
| Si | 1 | | | | | | | | | | | |

| | | | |
|--------------------------|--|----------------------------|---|
| | | No | 0 |
| 16 | ¿CADA CUANTO TIEMPO ROTA A SU PERSONAL DE TRABAJO? | Mensual | 1 |
| | | Trimestral | 2 |
| | | Cada 5 meses | 3 |
| | | Cada 6 meses | 4 |
| | | Cada año | 5 |
| SALARIO | | | |
| 17 | ¿CONSIDERA UD QUE SUS TRABAJADORES ESTAN SATISFECHOS CON SUS SALARIOS? | Si | 1 |
| | | No | 0 |
| 18 | ¿CADA CUANTO TIEMPO REMUNERA A SUS TRABAJADORES? | Diario | 1 |
| | | Semanal | 2 |
| | | Quincenal | 3 |
| | | Mensual | 4 |
| | | Otros _____ | 5 |
| SEGURIDAD LABORAL | | | |
| 19 | ¿CUENTA SU EMPRESA CON SEGURIDAD LABORAL? | Si | 1 |
| | | No | 0 |
| 20 | ¿CON QUE FRECUENCIA REALIZA CHARLAS DE SEGURIDAD LABORAL? | siempre | 1 |
| | | La mayoría de las veces si | 2 |
| | | Alguna veces no | 3 |
| | | La mayoría de las veces no | 4 |
| | | Nunca | 5 |
| FINANZAS | | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|------------------------------|---|--|---------------|---|--------------------|---|-----------------|---|-------------|---|-------------|---|
| 21 | ¿COMO ES EL FINANCIAMIENTO DE SU EMPRESA? | <table border="1"> <tr> <td>Propia</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Entidad financiera</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Socio</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Cooperativa</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Otros _____</td> <td>5</td> </tr> </table> | Propia | 1 | Entidad financiera | 2 | Socio | 3 | Cooperativa | 4 | Otros _____ | 5 |
| Propia | 1 | | | | | | | | | | | |
| Entidad financiera | 2 | | | | | | | | | | | |
| Socio | 3 | | | | | | | | | | | |
| Cooperativa | 4 | | | | | | | | | | | |
| Otros _____ | 5 | | | | | | | | | | | |
| 22 | ¿MANEJA UD LOS INGRESOS Y GASTOS EN FORMA EQUILIBRADA? | <table border="1"> <tr> <td>Si</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>No</td> <td>0</td> </tr> </table> | Si | 1 | No | 0 | | | | | | |
| Si | 1 | | | | | | | | | | | |
| No | 0 | | | | | | | | | | | |
| INVERSION | | | | | | | | | | | | |
| 23 | ¿CÓMO OBTUVO SU CAPITAL INICIAL? | <table border="1"> <tr> <td>Por parientes</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Por herencia</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Por algún socio</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Préstamo</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Otros _____</td> <td>5</td> </tr> </table> | Por parientes | 1 | Por herencia | 2 | Por algún socio | 3 | Préstamo | 4 | Otros _____ | 5 |
| Por parientes | 1 | | | | | | | | | | | |
| Por herencia | 2 | | | | | | | | | | | |
| Por algún socio | 3 | | | | | | | | | | | |
| Préstamo | 4 | | | | | | | | | | | |
| Otros _____ | 5 | | | | | | | | | | | |
| FINANZAS COOPORATIVAS | | | | | | | | | | | | |
| 24 | ¿CUANTO TIEMPO AMORTIZA SU CREDITO | <table border="1"> <tr> <td>1 meses</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>3 meses</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>6 meses</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>9 meses</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Anual</td> <td>5</td> </tr> </table> | 1 meses | 1 | 3 meses | 2 | 6 meses | 3 | 9 meses | 4 | Anual | 5 |
| 1 meses | 1 | | | | | | | | | | | |
| 3 meses | 2 | | | | | | | | | | | |
| 6 meses | 3 | | | | | | | | | | | |
| 9 meses | 4 | | | | | | | | | | | |
| Anual | 5 | | | | | | | | | | | |
| INFRAESTRUCTURA | | | | | | | | | | | | |
| 25 | ¿LA INFRAESTRUCTURA DE SU EMPRESA ES DE ACUERDO A LA NORMA TECNICA PERUANA? | <table border="1"> <tr> <td>SI</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>No</td> <td>2</td> </tr> </table> | SI | 1 | No | 2 | | | | | | |
| SI | 1 | | | | | | | | | | | |
| No | 2 | | | | | | | | | | | |
| TRANSPORTE | | | | | | | | | | | | |
| 26 | ¿SU EMPRESA CUENTA CON VEHICULOS PROPIOS? | <table border="1"> <tr> <td>Si</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>No</td> <td>0</td> </tr> </table> | Si | 1 | No | 0 | | | | | | |
| Si | 1 | | | | | | | | | | | |
| No | 0 | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------------|--|---|------------------|---|----------------------------|---|----------------------------|---|----------------------------|---|------------|---|
| 27 | ¿QUÉ FUNCION REALIZA SUS VEHICULOS? | <table border="1"> <tr> <td>Comercialización</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Transporte materia prima</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Transporte de trabajadores</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Servicio al consumidor</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Otros_____</td> <td>5</td> </tr> </table> | Comercialización | 1 | Transporte materia prima | 2 | Transporte de trabajadores | 3 | Servicio al consumidor | 4 | Otros_____ | 5 |
| Comercialización | 1 | | | | | | | | | | | |
| Transporte materia prima | 2 | | | | | | | | | | | |
| Transporte de trabajadores | 3 | | | | | | | | | | | |
| Servicio al consumidor | 4 | | | | | | | | | | | |
| Otros_____ | 5 | | | | | | | | | | | |
| MATERIA PRIMA | | | | | | | | | | | | |
| 28 | ¿EXTRAE MATERIA PRIMA? | <table border="1"> <tr> <td>Si</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>No</td> <td>0</td> </tr> </table> | Si | 1 | No | 0 | | | | | | |
| Si | 1 | | | | | | | | | | | |
| No | 0 | | | | | | | | | | | |
| 29 | ¿COMPRA MATERIA PRIMA? | <table border="1"> <tr> <td>Si</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>No</td> <td>0</td> </tr> </table> | Si | 1 | No | 0 | | | | | | |
| Si | 1 | | | | | | | | | | | |
| No | 0 | | | | | | | | | | | |
| 2.-Estructura Organizativa | | Valoración | | | | | | | | | | |
| ESPECIALIZACION | | | | | | | | | | | | |
| 30 | ¿CAPACITA A SUS TRABAJADORES? | <table border="1"> <tr> <td>Si</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>No</td> <td>0</td> </tr> </table> | Si | 1 | No | 0 | | | | | | |
| Si | 1 | | | | | | | | | | | |
| No | 0 | | | | | | | | | | | |
| 31 | ¿SU EMPRESA CUENTA CON PERSONAL ESPECIALIZADO EN EL MANEJO DE SUS MAQUINARIAS? | <table border="1"> <tr> <td>siempre</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>La mayoría de las veces si</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Alguna veces no</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>La mayoría de las veces no</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Nunca</td> <td>5</td> </tr> </table> | siempre | 1 | La mayoría de las veces si | 2 | Alguna veces no | 3 | La mayoría de las veces no | 4 | Nunca | 5 |
| siempre | 1 | | | | | | | | | | | |
| La mayoría de las veces si | 2 | | | | | | | | | | | |
| Alguna veces no | 3 | | | | | | | | | | | |
| La mayoría de las veces no | 4 | | | | | | | | | | | |
| Nunca | 5 | | | | | | | | | | | |
| PRODUCTIVIDAD | | | | | | | | | | | | |
| 32 | ¿EN CUANTO AUMENTA SU PRODUCTIVIDAD EN RELACION A SU PRODUCCION POR DIA? | <table border="1"> <tr> <td>10 pies</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>20 pies</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>30 pies</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>40 pies</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Otros_____</td> <td>5</td> </tr> </table> | 10 pies | 1 | 20 pies | 2 | 30 pies | 3 | 40 pies | 4 | Otros_____ | 5 |
| 10 pies | 1 | | | | | | | | | | | |
| 20 pies | 2 | | | | | | | | | | | |
| 30 pies | 3 | | | | | | | | | | | |
| 40 pies | 4 | | | | | | | | | | | |
| Otros_____ | 5 | | | | | | | | | | | |
| EFICIENCIA | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|--------------------|---|----------------------------|---|-----------------|---|----------------------------|---|------------|---|
| 33 | ¿INCENTIVA UD AL TRABAJADOR EFICIENTE? | <table border="1"> <tr> <td>Siempre</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>La mayoría de las veces si</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Alguna veces no</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>La mayoría de las veces no</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>nunca</td> <td>5</td> </tr> </table> | Siempre | 1 | La mayoría de las veces si | 2 | Alguna veces no | 3 | La mayoría de las veces no | 4 | nunca | 5 |
| Siempre | 1 | | | | | | | | | | | |
| La mayoría de las veces si | 2 | | | | | | | | | | | |
| Alguna veces no | 3 | | | | | | | | | | | |
| La mayoría de las veces no | 4 | | | | | | | | | | | |
| nunca | 5 | | | | | | | | | | | |
| DISEÑO DE CARGO | | | | | | | | | | | | |
| 34 | ¿ESTAN DEFINIDAS LAS FUNCIONES DE SUS TRABAJADORES? | <table border="1"> <tr> <td>siempre</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>La mayoría de las veces si</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Alguna veces no</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>La mayoría de las veces no</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Nunca</td> <td>5</td> </tr> </table> | siempre | 1 | La mayoría de las veces si | 2 | Alguna veces no | 3 | La mayoría de las veces no | 4 | Nunca | 5 |
| siempre | 1 | | | | | | | | | | | |
| La mayoría de las veces si | 2 | | | | | | | | | | | |
| Alguna veces no | 3 | | | | | | | | | | | |
| La mayoría de las veces no | 4 | | | | | | | | | | | |
| Nunca | 5 | | | | | | | | | | | |
| 3.-Sistemas Formales De Gestión | | Valoración | | | | | | | | | | |
| CREATIVIDAD | | | | | | | | | | | | |
| 35 | ¿UTILIZA LA CREATIVIDAD PARA SOLUCIONAR PROBLEMAS? | <table border="1"> <tr> <td>Si</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>No</td> <td>0</td> </tr> </table> | Si | 1 | No | 0 | | | | | | |
| Si | 1 | | | | | | | | | | | |
| No | 0 | | | | | | | | | | | |
| 36 | ¿QUÉ TIPO DE CREATIVIDAD REALIZA PARA SOLUCIONAR LOS PROBLEMAS? | <table border="1"> <tr> <td>Juegos Interactivo</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>capacitación</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Deportes</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Charlas motivacionales</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Otros_____</td> <td>5</td> </tr> </table> | Juegos Interactivo | 1 | capacitación | 2 | Deportes | 3 | Charlas motivacionales | 4 | Otros_____ | 5 |
| Juegos Interactivo | 1 | | | | | | | | | | | |
| capacitación | 2 | | | | | | | | | | | |
| Deportes | 3 | | | | | | | | | | | |
| Charlas motivacionales | 4 | | | | | | | | | | | |
| Otros_____ | 5 | | | | | | | | | | | |
| INVESTIGACION DE MERCADO | | | | | | | | | | | | |
| 37 | ¿TIENE COMPETENCIA? | <table border="1"> <tr> <td>Si</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>No</td> <td>0</td> </tr> </table> | Si | 1 | No | 0 | | | | | | |
| Si | 1 | | | | | | | | | | | |
| No | 0 | | | | | | | | | | | |
| 38 | MANTIENE ALGUN VINCULO CON SU COMPETENCIA | <table border="1"> <tr> <td>Si</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>No</td> <td>0</td> </tr> </table> | Si | 1 | No | 0 | | | | | | |
| Si | 1 | | | | | | | | | | | |
| No | 0 | | | | | | | | | | | |
| SEGMENTACION | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------|--|--|-----------------------|---|----------------------------|---|---------------------|---|----------------------------|---|--------------------------|---|
| 39 | ¿SUS PRODUCTOS A QUE TIPO DE CLIENTE ESTAN DIRIGIDOS? | <table border="1"> <tr> <td>Familias en general</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>carpinterías</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Sector construcción</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Mueblerías</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Otros_____</td> <td>5</td> </tr> </table> | Familias en general | 1 | carpinterías | 2 | Sector construcción | 3 | Mueblerías | 4 | Otros_____ | 5 |
| Familias en general | 1 | | | | | | | | | | | |
| carpinterías | 2 | | | | | | | | | | | |
| Sector construcción | 3 | | | | | | | | | | | |
| Mueblerías | 4 | | | | | | | | | | | |
| Otros_____ | 5 | | | | | | | | | | | |
| TECNOLOGIA | | | | | | | | | | | | |
| 40 | ¿INVIERTE EN NUEVA TECNOLOGÍA? | <table border="1"> <tr> <td>siempre</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>La mayoría de las veces si</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Alguna veces no</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>La mayoría de las veces no</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Nunca</td> <td>5</td> </tr> </table> | siempre | 1 | La mayoría de las veces si | 2 | Alguna veces no | 3 | La mayoría de las veces no | 4 | Nunca | 5 |
| siempre | 1 | | | | | | | | | | | |
| La mayoría de las veces si | 2 | | | | | | | | | | | |
| Alguna veces no | 3 | | | | | | | | | | | |
| La mayoría de las veces no | 4 | | | | | | | | | | | |
| Nunca | 5 | | | | | | | | | | | |
| PROCESOS | | | | | | | | | | | | |
| 41 | ¿CONSIDERA UD QUE EL PROCESO QUE LLEVA SU EMPRESA ES LA CLAVE PARA SU CRECIMIENTO? | <table border="1"> <tr> <td>siempre</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>La mayoría de las veces si</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Alguna veces no</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>La mayoría de las veces no</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Nunca</td> <td>5</td> </tr> </table> | siempre | 1 | La mayoría de las veces si | 2 | Alguna veces no | 3 | La mayoría de las veces no | 4 | Nunca | 5 |
| siempre | 1 | | | | | | | | | | | |
| La mayoría de las veces si | 2 | | | | | | | | | | | |
| Alguna veces no | 3 | | | | | | | | | | | |
| La mayoría de las veces no | 4 | | | | | | | | | | | |
| Nunca | 5 | | | | | | | | | | | |
| PROCEDIMIENTO | | | | | | | | | | | | |
| 42 | ¿SU EMPRESA REALIZA PROCEDIMIENTOS O PASOS PARA COMERCIALIZAR SU MADERA? | <table border="1"> <tr> <td>Totalmente de acuerdo</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>De acuerdo</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Neutral</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>En desacuerdo</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Totalmente en desacuerdo</td> <td>5</td> </tr> </table> | Totalmente de acuerdo | 1 | De acuerdo | 2 | Neutral | 3 | En desacuerdo | 4 | Totalmente en desacuerdo | 5 |
| Totalmente de acuerdo | 1 | | | | | | | | | | | |
| De acuerdo | 2 | | | | | | | | | | | |
| Neutral | 3 | | | | | | | | | | | |
| En desacuerdo | 4 | | | | | | | | | | | |
| Totalmente en desacuerdo | 5 | | | | | | | | | | | |
| 43 | ¿CONSIDERA UD QUE LOS PROCEDIMIENTOS LE PERMITEN TRABAJAR CORRECTAMENTE? | <table border="1"> <tr> <td>siempre</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>La mayoría de las veces si</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Alguna veces no</td> <td>3</td> </tr> </table> | siempre | 1 | La mayoría de las veces si | 2 | Alguna veces no | 3 | | | | |
| siempre | 1 | | | | | | | | | | | |
| La mayoría de las veces si | 2 | | | | | | | | | | | |
| Alguna veces no | 3 | | | | | | | | | | | |

| | | | |
|----|---|----------------------------|---|
| | | La mayoría de las veces no | 4 |
| | | Nunca | 5 |
| | COORDINACION | | |
| 44 | ¿EL PROCESO DE COORDINACIÓN ES FUNDAMENTAL EN LAS ACTIVIDADES DE SU EMPRESA? | Totalmente de acuerdo | 1 |
| | | De acuerdo | 2 |
| | | Neutral | 3 |
| | | En desacuerdo | 4 |
| | | Totalmente en desacuerdo | 5 |
| | 4.-Retos Estratégicos | Valoración | |
| | CLIENTE | | |
| 45 | ¿SU CLIENTE SE ENCUENTRA SATISFECHO? | siempre | 1 |
| | | La mayoría de las veces si | 2 |
| | | Alguna veces no | 3 |
| | | La mayoría de las veces no | 4 |
| | | Nunca | 5 |
| | CONSUMIDOR | | |
| 46 | ¿MOTIVA A SUS CLIENTES A COMPAR? | siempre | 1 |
| | | La mayoría de las veces si | 2 |
| | | Alguna veces no | 3 |
| | | La mayoría de las veces no | 4 |
| | | Nunca | 5 |
| | OPERACIONES | | |
| 47 | ¿LA EMPRESA REALIZA PROCESO DE TRANSFORMACION DE LA MADERA DE ACUERDO A LA DEMANDA DEL MERCADO? | siempre | 1 |
| | | La mayoría de las veces si | 2 |
| | | Alguna veces no | 3 |
| | | La mayoría de las veces no | 4 |
| | | Nunca | 5 |
| | PRODUCTO | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------|---|--|-----------------------|---|----------------|---|----------------|---|----------------|---|--------------------------|---|
| 48 | ¿CUÁNTOS PIES DE MADERA PRODUCE SU EMPRESA? | <table border="1"> <tr> <td>500-1000 pies</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>1000-1500 pies</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>1500-2000 pies</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>2000-2500 pies</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>2500-3000 pies</td> <td>5</td> </tr> </table> | 500-1000 pies | 1 | 1000-1500 pies | 2 | 1500-2000 pies | 3 | 2000-2500 pies | 4 | 2500-3000 pies | 5 |
| 500-1000 pies | 1 | | | | | | | | | | | |
| 1000-1500 pies | 2 | | | | | | | | | | | |
| 1500-2000 pies | 3 | | | | | | | | | | | |
| 2000-2500 pies | 4 | | | | | | | | | | | |
| 2500-3000 pies | 5 | | | | | | | | | | | |
| 49 | ¿CUÁNTO DE SU PRODUCCION VENDE? | <table border="1"> <tr> <td>500-1000 pies</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>1000-1500 pies</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>1500-2000 pies</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>2000-2500 pies</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>2500-3000 pies</td> <td>5</td> </tr> </table> | 500-1000 pies | 1 | 1000-1500 pies | 2 | 1500-2000 pies | 3 | 2000-2500 pies | 4 | 2500-3000 pies | 5 |
| 500-1000 pies | 1 | | | | | | | | | | | |
| 1000-1500 pies | 2 | | | | | | | | | | | |
| 1500-2000 pies | 3 | | | | | | | | | | | |
| 2000-2500 pies | 4 | | | | | | | | | | | |
| 2500-3000 pies | 5 | | | | | | | | | | | |
| 50 | ¿CREE UD QUE SU PRODUCTO ES MEJOR QUE DE SU COMPETENCIA? | <table border="1"> <tr> <td>Totalmente de acuerdo</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>De acuerdo</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Neutral</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>En desacuerdo</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Totalmente en desacuerdo</td> <td>5</td> </tr> </table> | Totalmente de acuerdo | 1 | De acuerdo | 2 | Neutral | 3 | En desacuerdo | 4 | Totalmente en desacuerdo | 5 |
| Totalmente de acuerdo | 1 | | | | | | | | | | | |
| De acuerdo | 2 | | | | | | | | | | | |
| Neutral | 3 | | | | | | | | | | | |
| En desacuerdo | 4 | | | | | | | | | | | |
| Totalmente en desacuerdo | 5 | | | | | | | | | | | |
| DISTRIBUCION | | | | | | | | | | | | |
| 51 | ¿CÓMO DISTRIBUYE SU MADERA? | <table border="1"> <tr> <td>Trimovil</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Carguero</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Camión</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>carro</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Otros_____</td> <td>5</td> </tr> </table> | Trimovil | 1 | Carguero | 2 | Camión | 3 | carro | 4 | Otros_____ | 5 |
| Trimovil | 1 | | | | | | | | | | | |
| Carguero | 2 | | | | | | | | | | | |
| Camión | 3 | | | | | | | | | | | |
| carro | 4 | | | | | | | | | | | |
| Otros_____ | 5 | | | | | | | | | | | |
| 52 | ¿CONSIDERA QUE SU DISTRIBUCION SE ENTREGA EN EL MENOR TIEMPO POSIBLE? | <table border="1"> <tr> <td>Si</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>No</td> <td>0</td> </tr> </table> | Si | 1 | No | 0 | | | | | | |
| Si | 1 | | | | | | | | | | | |
| No | 0 | | | | | | | | | | | |
| PRECIO | | | | | | | | | | | | |
| 53 | ¿CREE UD QUE EL PRECIO DE LA MADERA ES ADECUADO PARA SU EMPRESA? | <table border="1"> <tr> <td>Si</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>No</td> <td>0</td> </tr> </table> | Si | 1 | No | 0 | | | | | | |
| Si | 1 | | | | | | | | | | | |
| No | 0 | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------------|--|--|-----------------------|---|----------------------------|---|--------------------------------------|---|----------------------------|---|------------------------------|---|
| 54 | ¿CONSIDERA UD QUE SUS PRECIOS SON LOS MEJORES FRENTE A LA COMPETENCIA? | <table border="1"> <tr> <td>Totalmente de acuerdo</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>De acuerdo</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Neutral</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>En desacuerdo</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Totalmente en desacuerdo</td> <td>5</td> </tr> </table> | Totalmente de acuerdo | 1 | De acuerdo | 2 | Neutral | 3 | En desacuerdo | 4 | Totalmente en desacuerdo | 5 |
| Totalmente de acuerdo | 1 | | | | | | | | | | | |
| De acuerdo | 2 | | | | | | | | | | | |
| Neutral | 3 | | | | | | | | | | | |
| En desacuerdo | 4 | | | | | | | | | | | |
| Totalmente en desacuerdo | 5 | | | | | | | | | | | |
| LOCALIZACION | | | | | | | | | | | | |
| 55 | ¿TRABAJA UD DE ACUERDO A LAS NORMAS FIJADAS POR LA MUNICIPALIDA PROVINCIAL DE TAMBOPATA? | <table border="1"> <tr> <td>Si</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>No</td> <td>0</td> </tr> </table> | Si | 1 | No | 0 | | | | | | |
| Si | 1 | | | | | | | | | | | |
| No | 0 | | | | | | | | | | | |
| 56 | ¿SE ENCUENTRA SU EMPRESA EN UN LUGAR ESTRATEGICO? | <table border="1"> <tr> <td>Si</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>No</td> <td>0</td> </tr> </table> | Si | 1 | No | 0 | | | | | | |
| Si | 1 | | | | | | | | | | | |
| No | 0 | | | | | | | | | | | |
| ESTRATEGIA | | | | | | | | | | | | |
| 57 | ¿APLICA UD ESTRATEGIAS CON EL FIN DE SUPERAR A SU COMPETENCIA? | <table border="1"> <tr> <td>siempre</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>La mayoría de las veces si</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Alguna veces no</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>La mayoría de las veces no</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Nunca</td> <td>5</td> </tr> </table> | siempre | 1 | La mayoría de las veces si | 2 | Alguna veces no | 3 | La mayoría de las veces no | 4 | Nunca | 5 |
| siempre | 1 | | | | | | | | | | | |
| La mayoría de las veces si | 2 | | | | | | | | | | | |
| Alguna veces no | 3 | | | | | | | | | | | |
| La mayoría de las veces no | 4 | | | | | | | | | | | |
| Nunca | 5 | | | | | | | | | | | |
| 58 | ¿SUS ESTRATEGIAS LE PERMITEN ALCANZAR SUS METAS PROPUESTAS? | <table border="1"> <tr> <td>siempre</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>La mayoría de las veces si</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Algunas veces sí, Alguna veces no</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>La mayoría de las veces no</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Nunca</td> <td>5</td> </tr> </table> | siempre | 1 | La mayoría de las veces si | 2 | Algunas veces sí, Alguna veces no | 3 | La mayoría de las veces no | 4 | Nunca | 5 |
| siempre | 1 | | | | | | | | | | | |
| La mayoría de las veces si | 2 | | | | | | | | | | | |
| Algunas veces sí, Alguna veces no | 3 | | | | | | | | | | | |
| La mayoría de las veces no | 4 | | | | | | | | | | | |
| Nunca | 5 | | | | | | | | | | | |
| FODA | | | | | | | | | | | | |
| 59 | ¿CUÁLES SON SUS FORTALEZAS COMO EMPRESARIO? | <table border="1"> <tr> <td>Producto peruano</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Capacidad instalada</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Producto de calidad</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Mano de obra calificada</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Experiencia en la producción</td> <td>5</td> </tr> </table> | Producto peruano | 1 | Capacidad instalada | 2 | Producto de calidad | 3 | Mano de obra calificada | 4 | Experiencia en la producción | 5 |
| Producto peruano | 1 | | | | | | | | | | | |
| Capacidad instalada | 2 | | | | | | | | | | | |
| Producto de calidad | 3 | | | | | | | | | | | |
| Mano de obra calificada | 4 | | | | | | | | | | | |
| Experiencia en la producción | 5 | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|---|-----------------------------|---|--|---|--|---|-------------|---|
| 60 | ¿CUÁLES SON SUS OPORTUNIDADES COMO EMPRESARIO? | <table border="1"> <tbody> <tr> <td data-bbox="995 210 1289 322">Aumento de la demanda de productos de madera</td> <td data-bbox="1289 210 1369 322">1</td> </tr> <tr> <td data-bbox="995 322 1289 378">Avances tecnológicos</td> <td data-bbox="1289 322 1369 378">2</td> </tr> <tr> <td data-bbox="995 378 1289 472">Crecimiento del sector maderero</td> <td data-bbox="1289 378 1369 472">3</td> </tr> <tr> <td data-bbox="995 472 1289 562">Crecimiento en el mercado de muebles</td> <td data-bbox="1289 472 1369 562">4</td> </tr> <tr> <td data-bbox="995 562 1289 651">Otros _____</td> <td data-bbox="1289 562 1369 651">5</td> </tr> </tbody> </table> | Aumento de la demanda de productos de madera | 1 | Avances tecnológicos | 2 | Crecimiento del sector maderero | 3 | Crecimiento en el mercado de muebles | 4 | Otros _____ | 5 |
| Aumento de la demanda de productos de madera | 1 | | | | | | | | | | | |
| Avances tecnológicos | 2 | | | | | | | | | | | |
| Crecimiento del sector maderero | 3 | | | | | | | | | | | |
| Crecimiento en el mercado de muebles | 4 | | | | | | | | | | | |
| Otros _____ | 5 | | | | | | | | | | | |
| 61 | ¿CUÁLES SON SUS DEBILIDADES COMO EMPRESARIO? | <table border="1"> <tbody> <tr> <td data-bbox="995 719 1315 775">Informalidad del sector</td> <td data-bbox="1315 719 1369 775">1</td> </tr> <tr> <td data-bbox="995 775 1315 864">Escasa capacidad de gestión</td> <td data-bbox="1315 775 1369 864">2</td> </tr> <tr> <td data-bbox="995 864 1315 954">Baja disponibilidad de madera comercialmente</td> <td data-bbox="1315 864 1369 954">3</td> </tr> <tr> <td data-bbox="995 954 1315 1043">Altos costos de transporte</td> <td data-bbox="1315 954 1369 1043">4</td> </tr> <tr> <td data-bbox="995 1043 1315 1122">Otros _____</td> <td data-bbox="1315 1043 1369 1122">5</td> </tr> </tbody> </table> | Informalidad del sector | 1 | Escasa capacidad de gestión | 2 | Baja disponibilidad de madera comercialmente | 3 | Altos costos de transporte | 4 | Otros _____ | 5 |
| Informalidad del sector | 1 | | | | | | | | | | | |
| Escasa capacidad de gestión | 2 | | | | | | | | | | | |
| Baja disponibilidad de madera comercialmente | 3 | | | | | | | | | | | |
| Altos costos de transporte | 4 | | | | | | | | | | | |
| Otros _____ | 5 | | | | | | | | | | | |
| 62 | ¿CUÁLES SON SUS AMENAZAS COMO EMPRESARIO? | <table border="1"> <tbody> <tr> <td data-bbox="995 1167 1283 1256">Extinción del producto forestal</td> <td data-bbox="1283 1167 1369 1256">1</td> </tr> <tr> <td data-bbox="995 1256 1283 1346">Deforestación ambiental</td> <td data-bbox="1283 1256 1369 1346">2</td> </tr> <tr> <td data-bbox="995 1346 1283 1435">Existencia de productos sustitutos</td> <td data-bbox="1283 1346 1369 1435">3</td> </tr> <tr> <td data-bbox="995 1435 1283 1559">Normas dirigidas que no ven de acuerdo a la realidad</td> <td data-bbox="1283 1435 1369 1559">4</td> </tr> <tr> <td data-bbox="995 1559 1283 1626">Otros _____</td> <td data-bbox="1283 1559 1369 1626">5</td> </tr> </tbody> </table> | Extinción del producto forestal | 1 | Deforestación ambiental | 2 | Existencia de productos sustitutos | 3 | Normas dirigidas que no ven de acuerdo a la realidad | 4 | Otros _____ | 5 |
| Extinción del producto forestal | 1 | | | | | | | | | | | |
| Deforestación ambiental | 2 | | | | | | | | | | | |
| Existencia de productos sustitutos | 3 | | | | | | | | | | | |
| Normas dirigidas que no ven de acuerdo a la realidad | 4 | | | | | | | | | | | |
| Otros _____ | 5 | | | | | | | | | | | |
| 5.-Implicacion De La Dirección | | Valoración | | | | | | | | | | |
| PARTICIPACION ACTIVA | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------|--|--|----------------|---|----------------------------|---|--------------------|---|----------------------------|---|---------------------|---|
| 63 | ¿PARTICIPA SU EMPRESA EN LA SOCIEDAD? | <table border="1"> <tr> <td>Económicamente</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Campañas</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Eventos solidarios</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Charlas Vocacionales</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Otros _____</td> <td>5</td> </tr> </table> | Económicamente | 1 | Campañas | 2 | Eventos solidarios | 3 | Charlas Vocacionales | 4 | Otros _____ | 5 |
| Económicamente | 1 | | | | | | | | | | | |
| Campañas | 2 | | | | | | | | | | | |
| Eventos solidarios | 3 | | | | | | | | | | | |
| Charlas Vocacionales | 4 | | | | | | | | | | | |
| Otros _____ | 5 | | | | | | | | | | | |
| 64 | ¿PARTICIPA SUS TRABAJADORES EN ACTIVIDADES PROMOVIDAS POR SU INSTITUCION? | <table border="1"> <tr> <td>Si</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>No</td> <td>0</td> </tr> </table> | Si | 1 | No | 0 | | | | | | |
| Si | 1 | | | | | | | | | | | |
| No | 0 | | | | | | | | | | | |
| TOMA DE DECISIONES | | | | | | | | | | | | |
| 65 | ¿COMO SOLUCIONA LOS CONFLICTOS TRABAJADORES? | <table border="1"> <tr> <td>Conversando</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Meriendas</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Charlas</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Llamada de atención</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Comunicación Activa</td> <td>5</td> </tr> </table> | Conversando | 1 | Meriendas | 2 | Charlas | 3 | Llamada de atención | 4 | Comunicación Activa | 5 |
| Conversando | 1 | | | | | | | | | | | |
| Meriendas | 2 | | | | | | | | | | | |
| Charlas | 3 | | | | | | | | | | | |
| Llamada de atención | 4 | | | | | | | | | | | |
| Comunicación Activa | 5 | | | | | | | | | | | |
| IDENTIFICACION LABORAL | | | | | | | | | | | | |
| 66 | ¿CONSIDERA UD QUE SUS TRABAJADORES SE SIENTEN IDENTIFICADOS CON SU EMPRESA? | <table border="1"> <tr> <td>siempre</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>La mayoría de las veces si</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Alguna veces no</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>La mayoría de las veces no</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Nunca</td> <td>5</td> </tr> </table> | siempre | 1 | La mayoría de las veces si | 2 | Alguna veces no | 3 | La mayoría de las veces no | 4 | Nunca | 5 |
| siempre | 1 | | | | | | | | | | | |
| La mayoría de las veces si | 2 | | | | | | | | | | | |
| Alguna veces no | 3 | | | | | | | | | | | |
| La mayoría de las veces no | 4 | | | | | | | | | | | |
| Nunca | 5 | | | | | | | | | | | |
| INCENTIVOS | | | | | | | | | | | | |
| 67 | ¿SU EMPRESA A COSTUMBRA DAR INCENTIVOS A SUS TRABAJADORES POR SU BUEN DESENPEÑO? | <table border="1"> <tr> <td>Si</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>No</td> <td>0</td> </tr> </table> | Si | 1 | No | 0 | | | | | | |
| Si | 1 | | | | | | | | | | | |
| No | 0 | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------|--|--|--------------|---|------------------|---|------------|---|-----------------|---|------------|---|
| 68 | ¿QUE TIPO DE INCENTIVOS? | <table border="1"> <tr> <td>Bonificación</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Aumento salarial</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Regalos</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Reconocimiento</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Otros_____</td> <td>5</td> </tr> </table> | Bonificación | 1 | Aumento salarial | 2 | Regalos | 3 | Reconocimiento | 4 | Otros_____ | 5 |
| Bonificación | 1 | | | | | | | | | | | |
| Aumento salarial | 2 | | | | | | | | | | | |
| Regalos | 3 | | | | | | | | | | | |
| Reconocimiento | 4 | | | | | | | | | | | |
| Otros_____ | 5 | | | | | | | | | | | |
| DESEMPEÑO LABORAL | | | | | | | | | | | | |
| 69 | ¿COMO MIDE EL DESEMPEÑO EN SU EMPRESA? | <table border="1"> <tr> <td>Producción</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Ingresos</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Utilidades</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Clientes Nuevos</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Otros_____</td> <td>5</td> </tr> </table> | Producción | 1 | Ingresos | 2 | Utilidades | 3 | Clientes Nuevos | 4 | Otros_____ | 5 |
| Producción | 1 | | | | | | | | | | | |
| Ingresos | 2 | | | | | | | | | | | |
| Utilidades | 3 | | | | | | | | | | | |
| Clientes Nuevos | 4 | | | | | | | | | | | |
| Otros_____ | 5 | | | | | | | | | | | |
| 70 | ¿CADA CUANTO TIEMPO MIDE SU EMPRESA EL BUEN DESEMPEÑO DE SUS TRABAJADORES? | <table border="1"> <tr> <td>Diario</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Semanal</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Quincenal</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Mensual</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Bimensual</td> <td>5</td> </tr> </table> | Diario | 1 | Semanal | 2 | Quincenal | 3 | Mensual | 4 | Bimensual | 5 |
| Diario | 1 | | | | | | | | | | | |
| Semanal | 2 | | | | | | | | | | | |
| Quincenal | 3 | | | | | | | | | | | |
| Mensual | 4 | | | | | | | | | | | |
| Bimensual | 5 | | | | | | | | | | | |

ANEXO N°03
FOTOGRAFIAS DE LA INVESTIGACION



Figura 01: Muestra de madera procesada en tablas
Fuente: elaboración propia



Figura 02: Trabajadores de la empresa en inicio de sus actividades
Fuente: elaboración propia



Figura 03: Planta de Aserradero y Acepilladura de Madera
Fuente: Elaboración Propia



Figura 04: Planta de Aserradero y Acepilladura de Madera de descarga
Fuente: Elaboración Propia



Figura 05: Madera Procesada
Fuente: Elaboración Propia



Figura 06: Instalaciones de la Empresa
Fuente: Elaboración Propia