



**Universidad Nacional
Federico Villarreal**

Vicerrectorado de
INVESTIGACIÓN

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

**“CRECIMIENTO EMPRESARIAL Y SU RELACIÓN CON LA ESTRUCTURA
ORGANIZACIONAL DE LAS MEDIANAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS
DEL MERCADO DE LIMA”**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR:

VÁSQUEZ DELGADO LUIS SILVERIO

ASESOR:

DR. COLLAZOS CERRON JESUS ALFREDO

JURADO

DRA. YSABEL BEDON SORIA

DR. CARLOS NOVOA URIBE

DR. CARLOS PAJUELO CAMONES

LIMA – PERÚ

2020

INDICE

INDICE	ii
RESUMEN	v
SUMMARY	vii
INTRODUÇÃO	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Planteamiento del Problema.....	3
1.2. Descripción del problema.....	3
1.3. Formulación del problema	7
-Problema Principal	7
- Problemas Secundarios	7
1.4. Antecedentes	8
1.5. Justificación de la Investigación	12
1.6. Limitaciones de la Investigación.....	13
1.7. Objetivos	14
- Objetivo General.....	14
-Objetivos Específicos	14
1.8. Hipótesis.....	14
1.8.1.Hipótesis General.....	14
1.8.2.Hipótesis Secundarias	15
II. MARCO TEORICO	16
2.1. Marco Conceptual	16

2.2	Marco teórico	34
2.3.	Marco Legal	90
2.4.	Marco Filosófico	91
III.	METODO	94
3.1.	Tipo de investigación	94
3.2.	Población y muestra	94
3.2.1.	Población.....	94
3.2.2.	Muestra	95
3.3.	Operacionalización de las Variables	96
3.4.	Instrumentos	97
3.5.	Procedimientos	97
3.6.	Análisis de datos.....	97
IV.	RESULTADOS.....	98
4.1.	Contrastación de Hipótesis.....	98
4.2.	Análisis e Interpretación de Resultados	106
4.3.	Análisis e Interpretación de Resultados de las Encuestas Aplicadas a los Gerentes ...	113
4.4.	Tabla de frecuencia	114
4.5.	Gráficos circulares.....	120
4.6.	Descriptivos.....	126
4.7.	Correlaciones.....	128
4.8.	Fiabilidad.....	134
4.9.	Modelo Propuesta.....	137

V. DISCUSIÓN DE RESULTADO	141
VI. CONCLUSIONES	142
VII. RECOMENDACIONES	144
VIII. REFERENCIAS	145
IX. ANEXOS	148
Anexo 1. Matriz de consistencia	148
Anexo n° 02. Cuestionario	149
Anexo n.° 3: Instrumento: encuesta.....	154

RESUMEN

Según la Revista Internacional Administración y Finanzas ♦ Volumen 6 ♦ Número 3 ♦ 2013 sobre: La estructura organizativa en las pequeñas empresas de construcción de Puebla, México, por los autores: Rafaela Martínez Méndez, Benemérita, Universidad Autónoma de Puebla María Antonieta Monserrat Vera Muñoz, Benemérita La Universidad Autónoma de Puebla José Gerardo Serafín Vera Muñoz, de la Universidad Autónoma Benemérita de Puebla, afirma que "la estructura organizativa en términos simples, se considera como la disposición de las partes de la organización (Hall, 1996: 50); otra definición se refiere a la Estructura organizativa como la distribución a lo largo de varias líneas de personas entre posiciones sociales que influyen en las relaciones de los roles entre estas personas Blau en Hall (1996: 53). Según Mayntz (1972), la estructura se define como el ensamblaje de una construcción; Disposición duradera de las partes en un todo, por lo tanto, la estructura es el modelo relativamente estable. de la organización; Es posible comenzar su análisis describiendo los roles que desempeñan todos los miembros que lo conforman, entendiendo en papel, el conjunto de normas o expectativas sociales que se refieren al titular de una cierta posición de la organización Mayntz (1972: 106). En este sentido, Hall (1996) proporciona las bases para la clasificación de las características estructurales en una forma integral, que se tomaron a los fines del trabajo de investigación. Estas características son: complejidad, centralización y formalización: en el concepto de complejidad intervienen varios componentes que ayudan a darle sentido a este término, entre los que se encuentran: la división del trabajo, el nombre de los cargos y los niveles jerárquicos (Hall, 1996). Los elementos con los que se identifica la complejidad son: diferenciación horizontal, diferenciación vertical y dispersión espacial. La diferenciación horizontal considera la forma en que se subdividen las tareas, mientras que la

diferenciación vertical se refiere a la profundidad de la jerarquía organizativa o la proliferación de los niveles de supervisión (Hall, 1996). Finalmente, la dispersión espacial es el número de lugares físicamente separados en los que se emplean los miembros de una organización. Estos tres elementos proporcionan el grado de complejidad de una empresa, por lo que cuanto mayor sea el valor de las variables, mayor será la complejidad.

Por lo tanto, la centralización se refiere a la distribución del poder dentro de las organizaciones. De esta manera, cuanto más dispersa está la autoridad, esto es cuando hay un mayor grado de participación de los miembros de la organización, hay una mayor descentralización. Por el contrario, cuando la autoridad se concentra en unas pocas personas, se dice que hay más centralización. La formalización se refiere al grado en que se estandariza el trabajo en una organización. Para explicar el aspecto de la formalización, Hall (1996) hace referencia a que esta es la variable estructural clave para el individuo, ya que su comportamiento se verá afectado por ella. La formalización representa el uso de reglas en una organización.

Los actores contingentes se refirieron al tamaño, la tecnología, el entorno y la selección estratégica y establecen la productividad, la innovación, la eficiencia y la moral de los trabajadores como variables de resultado. El tamaño, la importancia de la misma en la estructura organizativa "se ha demostrado que está relacionado con el crecimiento de las empresas medianas de construcción de la valla de Lima, ya que influye en su crecimiento, desarrollo y competitividad.

Palabras claves: crecimiento empresarial, competitividad, complejidad.

SUMMARY

According to the International Journal Administration & Finance ♦ Volume 6 ♦ Number 3 ♦ 2013 about: The Organizational Structure in the Small Construction Companies of Puebla, Mexico by the authors: Rafaela Martínez Méndez, Benemérita Autonomous University of Puebla María Antonieta Monserrat Vera Muñoz, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla José Gerardo Serafín Vera Muñoz, Benemérita Autonomous University of Puebla, states that "the organizational structure in simple terms, is considered as the arrangement of the parts of the organization (Hall, 1996: 50); another definition refers to the organizational structure as the distribution along several lines of people between social positions that influence the relations of roles between these people Blau in Hall (1996: 53). According to Mayntz (1972) the structure is defined as the assembly of a construction; a relatively durable arrangement of the parts in a whole, therefore the structure is the relatively stable model of the organization; It is possible to begin its analysis by describing the roles played by all the members that comprise it, understanding by paper, the set of norms or social expectations that refer to the holder of a certain position of the Mayntz organization (1972: 106). In this sense, Hall (1996) provides the bases for the classification of structural characteristics in an integral form, which were taken for the purposes of the research work. These characteristics are: complexity, centralization, and formalization: In the concept of complexity involved several components that are what help make sense of this term, among which are: the division of labor, the name of the charges and the hierarchical levels (Hall, 1996). The elements with which the complexity is identified are: horizontal differentiation, vertical differentiation and spatial dispersion. Horizontal differentiation considers the way in which tasks are subdivided, while vertical differentiation refers to the depth of the organizational hierarchy or the proliferation of supervisory levels (Hall, 1996). Finally, spatial dispersion is the number of physically separate places in which

the members of an organization are employed. These three elements provide the degree of complexity of a company, so the higher the value of the variables, the greater the complexity.

Therefore, centralization refers to the distribution of power within organizations. In this way, the more dispersed the authority is, this is when there is a greater degree of participation of the members of the organization, there is greater decentralization. On the contrary, when the authority is concentrated in a few people, it is said that there is more centralization. The formalization refers to the degree to which the work in an organization is standardized. To explain the aspect of the formalization Hall (1996) makes reference to that this is the key structural variable for the individual, since his behavior will be affected by it. Formalization represents the use of rules in an organization.

The contingent actors referred to the size, technology, environment and strategic selection and establishes the productivity, innovation, efficiency and morale of the workers as outcome variables. The size, the importance of the same in the organizational structure is "proven to be related to the growth of the medium-sized construction companies of the Lima fence, as it influences their growth, development and competitiveness.

Keywords: Business growth, competitiveness, complexity.

INTRODUÇÃO

De acordo com o *International Journal Administration & Finance* ♦ Volume 6 ♦ Número 3 ♦ 2013 sobre: Estrutura Organizacional nas Pequenas Empresas de Construção de Puebla, México pelos autores: Rafaela Martínez Méndez, Benemérita Universidade Autónoma de Puebla María Antonieta Monserrat Vera Muñoz, Benemérita Universidade Autónoma de Puebla, José Gerardo Serafín Vera Muñoz, Universidade Autónoma Benemérita de Puebla, afirma que "a estrutura organizacional em termos simples, é considerada como o arranjo das partes da organização (Hall, 1996: 50); outra definição refere-se à estrutura organizacional como a distribuição em várias linhas de pessoas entre posições sociais que influenciam as relações de papéis entre essas pessoas Blau in Hall (1996: 53). De acordo com Mayntz (1972), a estrutura é definida como a montagem de uma construção; arranjo durável das peças em um todo, portanto, a estrutura é o modelo relativamente estável da organização; É possível começar sua análise descrevendo os papéis desempenhados por todos os membros que a compõem, entendendo por papel, o conjunto de normas ou expectativas sociais que se referem ao titular de uma determinada posição da organização Mayntz (1972: 106). Neste sentido, Hall (1996) fornece as bases para a classificação das características estruturais de uma forma integral, que foram tomadas para os fins do trabalho de pesquisa. Essas características são: complexidade, centralização e formalização: no conceito de complexidade envolvidos, vários componentes que ajudam a entender esse termo, entre eles: a divisão do trabalho, o nome das acusações e os níveis hierárquicos (Hall, 1996). Os elementos com os quais a complexidade é identificada são: diferenciação horizontal, diferenciação vertical e dispersão espacial. A diferenciação horizontal considera a maneira como as tarefas são subdivididas, enquanto a diferenciação vertical se refere à profundidade da hierarquia organizacional ou à proliferação dos níveis de supervisão (Hall, 1996). Finalmente, a dispersão espacial é o número de lugares fisicamente separados nos quais os membros de uma organização estão empregados.

Esses três elementos fornecem o grau de complexidade de uma empresa, de modo que quanto maior o valor das variáveis, maior a complexidade.

Portanto, a centralização refere-se à distribuição de poder dentro das organizações. Desta forma, quanto mais dispersa for a autoridade, é quando existe um maior grau de participação dos membros da organização, há maior descentralização. Pelo contrário, quando a autoridade se concentra em poucas pessoas, diz-se que existe mais centralização. A formalização refere-se ao grau em que o trabalho em uma organização é padronizado. Para explicar o aspecto da formalização Hall (1996) faz referência a esta é a principal variável estrutural para o indivíduo, uma vez que seu comportamento será afetado por ele. A formalização representa o uso de regras em uma organização.

Os atores contingentes referem-se ao tamanho, tecnologia, meio ambiente e seleção estratégica e estabelece a produtividade, a inovação, a eficiência e a moral dos trabalhadores como variáveis de resultados. O tamanho, a importância do mesmo na estrutura organizacional é "provado estar relacionado ao crescimento das empresas de construção de tamanho médio da cerca de Lima, pois influencia seu crescimento, desenvolvimento e competitividade.

Palavras chaves: complexidade de Competitividade crescimento de negocios

I. INTRODUCCIÓN

Según la Revista Internacional Administración & Finanzas ♦ Volume 6 ♦ Number 3 ♦ 2013 sobre: La Estructura Organizacional en las Pequeñas Empresas Constructoras de Puebla, México de los autores: Rafaela Martínez Méndez, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla María Antonieta Monserrat Vera Muñoz, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla José Gerardo Serafín Vera Muñoz, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, señala que “la estructura organizacional en términos sencillos, se considera como el arreglo de las partes de la organización (Hall, 1996: 50); Blau en Hall (1996: 53). Según Mayntz (1972), la estructura se caracteriza como la unión de un desarrollo; una solicitud alude a la fuerza de las partes en un todo, en consecuencia, la estructura es el modelo estable de la asociación; teniendo la capacidad de comenzar su examen representando los trabajos desempeñados por cada uno de los individuos que forman parte del documento, la disposición de estándares o deseos sociales, el propietario de la asociación Mayntz, (1972: 106). En este sentido, Hall (1996), da la premisa de organizar los atributos de puntos destacados coordinados en la estructura indispensable, al igual que las respuestas para el trabajo de exploración. Estos atributos son: naturaleza multifacética, centralización y formalización: la idea de complejidad incluye algunos segmentos que ayudan a dar un significado a este término, entre los que se encuentran: la división del trabajo, el nombre de los cargos y varios niveles nivelados (sala , 1996). Los componentes con los que se distingue la naturaleza multifacética son: separación de nivel, separación vertical y dispersión espacial. La separación plana considera la forma en que se subdividen los mandados, mientras que la separación vertical alude a la profundidad de la cadena de importancia autorizada o la multiplicación de las dimensiones de supervisión (Hall, 1996).

Finalmente, la dispersión espacial es la cantidad de lugares físicamente separados en los que se utilizan los individuos de una asociación. Estos tres componentes se convierten en el nivel de naturaleza multifacética de una organización, con el objetivo de que una estimación más notable de los factores sea una complejidad más prominente.

En este sentido, la centralización alude a la circulación de la intensidad dentro de las asociaciones. En esta línea, cuanto más disperso está el especialista, esto sucede cuando hay un nivel más prominente de apoyo de los individuos de la asociación, y hay una

descentralización más prominente. A pesar de lo que podría esperarse, cuando el especialista se mueve en un par de personas, dice que hay más centralización. La formalización alude a cuánto se institucionaliza el trabajo en una asociación. Para aclarar la parte de la formalización, Hall (1996) alude a la variable auxiliar clave para el individuo, y su conducta está influenciada por ella.

La formalización habla de la utilización de los principios en una asociación los actores contingenciales referidos al tamaño, la tecnología, el ambiente y la selección estratégica y establece como variables de resultado la productividad, innovación, eficiencia y moral de los trabajadores. El tamaño, la importancia del mismo en la estructura organizacional queda” demostrada que tiene relación con el crecimiento de las medianas empresas constructoras del cercado de lima por cuanto influye en su crecimiento, desarrollo y competitividad.

Por ello el trabajo realizado se divide en cinco aspectos:

El primer capítulo, señala el planteamiento del problema, sus antecedentes, los alcances y las limitaciones.

El segundo capítulo, hace mención al marco teórico, relacionados a las bases teóricas, el marco conceptual y las hipótesis de estudio.

El tercer capítulo, menciona el método del estudio, el tipo. Diseño, se indican las variables, la población y las técnicas de investigación.

El cuarto capítulo, presentan los resultados, se efectúa la contrastación y su análisis e interpretación y una propuesta modelo del estudio.

El capítulo cinco, presenta la discusión, las conclusiones y recomendaciones, señalándose además las referencias bibliográficas.

Al final se anexan los anexos respectivos.

El Autor

1.1. Planteamiento del Problema

El negocio del desarrollo ha estado enfrentando dificultades para la ejecución de tareas y trabajos en las dimensiones internacional, nacional y provincial. Una de las perspectivas a considerar es la disminución de las carteras emprendedoras y las responsabilidades limitadas en su mejora, debido a la vulnerabilidad monetaria en progreso.

El resultado para los próximos años y la prueba para el negocio es un desafío en desarrollo de los nuevos y existentes contendientes. En cualquier caso, no se está desarrollando ninguna desgracia en este segmento, ya que en las naciones se requieren cada vez más alojamiento y marco, ya que se estima que la población total será de 7,000 millones a partir de 2012, como lo indica la proyección más reciente de la Población. División de las Naciones. Juntos unidos.

1.2. Descripción del problema

Como lo indica este elemento, hay alrededor de 6,800 millones de individuos en el planeta, y las naciones más pobladas son China, India y Estados Unidos, en su solicitud. Una parte de las necesidades de alojamiento del segundo 50% del siglo XX se debió a que la población se multiplicó de 3.000 millones de personas en 1959 a 6.000 millones en 1999.

En cualquier caso, la población total se desarrollará a un ritmo más lento en medio de la mitad principal del siglo XXI, y en trece años se estima que la población total será de mil millones de ocupantes adicionales.

El negocio del desarrollo en economías de vanguardia, por ejemplo, Alemania, Japón y Estados Unidos. UU., Muestran mejoras; sin embargo, incluso allí los problemas continúan en ciertas sub-áreas y empresas independientes.

El segmento de desarrollo francés se ha derrumbado debido a una fuerte disminución en la compra de la vivienda principal, el retraso de las obras abiertas y la decepción del programa de exclusión de evaluación para apoyar la especulación de la tierra.

En los Países Bajos, independientemente de algunas mejoras positivas, por ejemplo, la expansión de las ofertas de vivienda y los mayores costos de la vivienda, el desarrollo sigue siendo débil, ya que el interés continúa muy por debajo de los niveles de pre-emergencia.

El rendimiento del desarrollo en el Reino Unido se expandió en un 5,8% en 2014. La información sobre el desarrollo se debió principalmente a una expansión del 22% en alojamiento nuevo y al desarrollo del 8,8% en el desarrollo moderno privado.

La ejecución del mercado alemán de desarrollo y las divisiones de materiales ha experimentado una leve mejora últimamente, y el punto de vista para los próximos años es seguro, una tasa de desarrollo del 2% es normal.

En Japón, las perspectivas son seguras dadas las ventajas que la empresa ha creado en 2014 con una expansión en trabajos abiertos y medidas crediticias adelantadas por el Gobierno que ha permitido cierto alivio a la división.

Las organizaciones de desarrollo enfrentan algunos desafíos debido a la ausencia de trabajo, lo que genera mayores costos de trabajo. Otro problema es la expansión de los costos de mercadería debido a la devaluación del Yen, donde las pequeñas organizaciones de desarrollo con fondos débiles podrían enfrentar algunos desafíos en los próximos años.

En México, el sector de la construcción sufrió una disminución de la producción de un 4,5% en 2013, pero en 2014 muestra ya signos de mejora significativa. Gracias al nuevo Plan Nacional de Infraestructuras, que el gobierno aplicará entre 2014 y 2018, se pretende que el sector acoja una inversión de 415,000 millones de dólares, lo que supone el 5,7% del PIB de México, en más de 1,000 proyectos en el transporte, sectores de gestión del agua, la energía, vivienda y desarrollo urbano.

La industria de la construcción del sector brasileño se ha visto afectada negativamente por una desaceleración en el crecimiento económico. Después de un modesto crecimiento del 0,5% en el 2014 la división debe desarrollarse en un dominio comparativo en los próximos años. No es extraño que los ingresos netos del negocio de desarrollo se contraigan y que tanto los plazos de pago como las quiebras aumenten significativamente.

El negocio de desarrollo en Perú se ha convertido en un destacado entre las partes más singulares de la economía. Sin lugar a dudas, su desarrollo se ve afectado por la extensión del interés local debido a la expansión de la población y el desarrollo de la economía, al igual que por la expansión de la empresa privada, que se ve muy reforzada por la especulación abierta.

El área de desarrollo se desarrolla a tasas superiores al 10%, es decir, a tasas más prominentes que la tasa de desarrollo del PIB mundial. Hasta tal punto que desde 2006 se desarrolló en más del 14% anual, aparte de en 2009 cuando cayó al 6% provocado por la emergencia universal relacionada con el dinero, sin embargo, se recuperó rápidamente hasta alcanzar una tasa de más del 17% en 2010.

Luego de haber atravesado por una etapa de desaceleración a mediados del 2012, el sector construcción exhibe actualmente una robusta y rápida recuperación; es más, a partir de las últimas estadísticas se puede afirmar que este sector está retomando aceleradamente los

niveles de actividad, permitiendo que muchas de las empresas que se desenvuelven en este sector obtengan sobresalientes resultados tanto en ventas como en utilidades.

En cualquier caso, por lo tanto, una gran cantidad de organizaciones de desarrollo de tamaño mediano se han encontrado con problemas importantes en su estructura jerárquica y financiamiento que se requieren para llevar a cabo la ejecución de contratos abiertos y privados medianos y vastos, rodeados de proyectos apoyados por las legislaturas. Territorial, Gobiernos Locales y otras fundaciones estatales.

Las asociaciones requieren la ilimitación y la variedad de activos (materiales, relacionados con el dinero, innovadores, humanos, etc.) para mejorar sus ejercicios en busca de sus objetivos y metas principales. Sin embargo, ¿cuál es la razón por la cual, las diversas asociaciones actuales que construyen una acción similar y tienen un material similar, activos innovadores o relacionados con el dinero; solo algunos de ellos emergen, ya sea para un soporte competente del cliente, por la naturaleza de los artículos, entre diferentes perspectivas; ¿Cuál por fin lo hace más efectivo que los demás?

La razón es que las asociaciones solitarias que logran su supervivencia en la condición que necesitan para competir y obtener un objetivo definitivo es la lealtad del consumidor; son aquellos que pueden hacer manos superiores factibles y particularmente esa ventaja que no es realmente "copiable" por sus rivales, que es tener una habilidad humana que tenga las habilidades necesarias para concentrarse en lograr los objetivos establecidos por las diversas regiones clave de la asociación.

Por ello es necesario que tanto los propietarios y directivos de las empresas del sector construcción estén convencidos que la única forma de garantizar un crecimiento empresarial, es rediseñando paralelamente la estructura su organización, la misma que

no debe verse como un simple organigrama, sino más bien como el proceso por el cual una empresa determina la forma más eficaz y eficiente para desarrollar y ejecutar estrategias a través de los especialistas, la cual permitirá identificar tempranamente los riesgos y las oportunidades.

Asimismo, los cambios en el mercado y la situación económica, lleva a las empresas a intensificar la exploración de nuevas estrategias que permitan el crecimiento organizacional, a fin de conseguir la sostenibilidad económica financiera. Esto obliga a fortalecer ciertos procesos en la organización y a redimensionar otros, buscando la máxima eficiencia para reducir costos, y aumentar la productividad, alcanzando de esta manera, una condición que garantice el éxito y la estabilidad.

1.3. Formulación del problema

-Problema Principal

¿De qué manera el crecimiento empresarial se relaciona significativamente con la estructura organizacional de las medianas empresas constructoras?

- Problemas Secundarios

1.- ¿De qué manera el tamaño de la estructura organizacional contribuirá con el crecimiento empresarial de las medianas empresas constructoras?

2.- ¿De qué manera los programas estratégicos y sistemáticos contribuirá con el crecimiento empresarial de las medianas empresas constructoras?

3.- ¿De qué manera las normas, reglas y procedimientos contribuirá con el grado de estandarización en la estructura organizacional de las medianas empresas constructoras?

1.4. Antecedentes

Estoy abordando el problema del crecimiento empresarial y su relación con la estructura organizacional de las medianas empresas dedicadas a la industria de la construcción en el mercado Lima Metropolitana,

De las indagaciones realizadas en la Universidad Nacional Federico Villarreal, sobre los trabajos de investigación relacionadas con el crecimiento empresarial y su relación con la estructura organizacional de las medianas empresas dedicadas a la industria de la construcción en el mercado Lima Metropolitana, no se encontró trabajo similar o igual; sin embargo, existen algunos trabajos que se refieren a la Gestión Empresarial de las PYMES, los que mencionaremos a continuación:

En la biblioteca de postgrado de la Universidad Nacional Federico Villarreal, existen los siguientes trabajos de investigación:

Tesis Doctoral UNFV: “LA GESTIÓN EMPRESARIAL DE LAS MICRO Y
PEQUEÑAS EMPRESAS EN LA REGION DE
AYACUCHO”

Autor : Oscar Américo Vallejos Sáenz

Año : 2008

Doctorado en : Administración

CONCLUSIONES:

1. Las modernas herramientas e indicadores de gestión económica y financiera no son consideradas por los empresarios manufactureros en el control y toma de decisiones para la marcha empresarial.
2. En las micro y pequeña empresa hay ausencia de planes de capacitación, asimismo los procesos de selección del recurso humano son inapropiados para establecer las habilidades, destrezas, aptitudes y conocimientos.

Tesis Doctoral UNFV: “SISTEMA DE GESTION DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL PARA LA AUTOEVALUACIÓN DE CARRERAS DE EDUCACIÓN -U.N. DE TRUJILLO”

Autor : Aurea Elizabeth Rafael Sánchez

Año : 2010

Doctorado en : Administración

CONCLUSIONES:

1. Definir las unidades de análisis del sistema de gestión del comportamiento: liderazgo, toma de decisiones, trabajo en equipo y clima organizacional, los cuales a través de sus respectivos indicadores y con relación a las dimensiones del modelo de autoevaluación del CONEAU, los que permitieron establecer los elementos y las relaciones que por un lado sirvieron de elementos en la

formulación del modelo que permitieron la elaboración de los respectivos instrumentos de recojo de la información.

2. Se formuló el modelo del sistema del comportamiento organizacional utilizando los principios de las teorías de la administración moderna, la teoría del comportamiento organizacional, entre otras. Las relaciones entre los componentes permitieron la formulación, la descripción y la implementación del modelo.

Tesis Doctoral UNFV: “EL CRECIMIENTO ECONÓMICO Y EL NIVEL DE EMPLEO EN EL PERÚ PERÍODO 2001-2011”

Autor : Franco Portilla Luz Rosario

Año : 2013

Doctorado en : Economía

CONCLUSIONES:

1.- El crecimiento económico tiene como determinantes tanto a la elevación del nivel de precios de nuestros principales productos de exportación, como a una expansión de la demanda interna, explicada por mayores volúmenes de inversión pública y privada, aunada a un aumento del consumo interno.

2.- El crecimiento económico se focaliza en sectores económicos de alto nivel de demanda laboral, tales como, agricultura, construcción (vivienda, infraestructura)

y servicios comerciales, los que han permitido que se generen volúmenes importantes de empleo.

Según Penrose (1962), "el desarrollo está representado por la actividad desconcertante de las alteraciones interiores que conducen a una expansión en las mediciones y cambios en los atributos de los artículos expuestos a dicho proceso". Penrose aborda el punto de vista del desarrollo empresarial desde un punto focal interno o autorizado de la organización.

Perroux (1963) piensa en eso: "el desarrollo se caracteriza por el incremento duradero en el lapso de una unidad financiera básica o compleja, se realizó con cambios en la estructura y, a largo plazo, en un marco, y se unió a un factor de avance monetario". Esta idea se conecta constantemente con la expansión de la medida y con el cambio básico ".

AECA (1996) se centra en componentes similares y piensa en eso: "el desarrollo de la organización habla de la mejora que se está logrando, demostrada por la expansión en el tamaño monetario que aclara su acción y por las progresiones observadas en su estructura financiera y autoritario. "

Marín, (2012) demuestra que los "parámetros del plan de la estructura de la asociación, en el sistema de la posibilidad auxiliar, esperan ocasiones de reconstrucción, ya que las

consecuencias de su examen demuestran que la actualización autoritaria no aborda legítimamente una actividad formal y ordenada de la técnica "

Chandler (1962), la estructura de la asociación persigue el sistema, y la división es la consecuencia de una mejora clave. Este anuncio comprende la etapa inicial de varios trabajos que intentan demostrar la conexión entre el sistema de desarrollo de artículos y / o el mercado de la organización y la estructura jerárquica.

Díaz de Quijano (1993), "Arreglos mentales y arreglos sociales plurales, hechos de personas y reuniones, con puntos de confinamiento moderadamente fijos y reconocibles, que comprenden un arreglo de trabajos, organizados a través de un arreglo de poder y correspondencia, verbalizados por La disposición de las implicaciones participó a fin de incorporar el marco y la realización de destinos y objetivos.

1.5. Justificación de la Investigación

La actualidad económica del mundo y en especial de nuestro país obliga a todas las grandes, medianas, y pequeñas empresas, a buscar el mejoramiento continuo para poder mantenerse dentro del mercado y ser competitivos dentro de este, por lo tanto, para todas las empresas llega un momento en el que necesitan reevaluar y mejorar la definición de sus objetivos, su misión, su visión, sus políticas y valores corporativos.

El tener todo lo anterior bien claro, definiendo su camino a seguir y planeando estratégicamente, toda empresa por pequeña que esta sea tendrá más posibilidades de crecimiento y permanencia en el mercado.

Al rediseñar la estructura organizacional acorde con su crecimiento empresarial a fin de que esta pueda desempeñar sus actividades eficientemente, mejorar el rendimiento y productividad de los recursos que posee, realizando procesos de comunicación, coordinación, control, para canalizar los esfuerzos de acuerdo con los fines y objetivos de la organización.

En este sentido, la empresa de examen busca abordar el problema que debe ser comprendido por organizaciones medianas y pequeñas en el área de desarrollo de solicitudes autorizadas y relacionadas con el dinero.

Hoy en día, las asociaciones enfrentan diferentes dificultades y dificultades en las que encontramos una adecuación, una eficacia más notables y una rentabilidad más notable.

Además, nos enfrentamos a una situación en evolución, donde las habilidades caracterizan a las asociaciones, donde también es importante tener en cuenta los cambios en las solicitudes del cliente y la prueba constante de mantener una lógica predecible entre los componentes de la asociación, por ejemplo, técnica, cultura y los procedimientos.

La importancia está dada por el lado que captará la información y la experiencia de haber trabajado en algunas organizaciones en este segmento, lo que me ha permitido comprender que las asociaciones deben enfrentar un procedimiento de cambio, es decir, otro diseño jerárquico, según el Business Crecimiento.

1.6. Limitaciones de la Investigación

Para la realización de la investigación se considera que no se han encontrado limitaciones.

1. 7. Objetivos

- Objetivo General

1.- Establecer si el crecimiento empresarial se relaciona significativamente con la estructura organizacional de las medianas empresas constructoras

-Objetivos Específicos

1. Establecer si el tamaño de la estructura organizacional contribuirá con el crecimiento empresarial de las medianas empresas constructoras.
2. Determinar si los programas estratégicos y sistemáticos contribuirá con el crecimiento empresarial de las medianas empresas constructoras.
3. Establecer si las normas, reglas y procedimientos que contribuirá con el grado de estandarización de las medianas empresas constructoras

1.8. Hipótesis

Se aludió al procedimiento de la prueba de especulación para saber si el plan de la estructura autorizada reaccionará al desarrollo de la organización según lo indicado por sus procedimientos, los datos obtenidos del examen y el ejemplo irregular de la población revisada, atenderá estas consultas. el cual se presentará de manera diferente en relación con datos hipotéticos particulares.

1.8.1.Hipótesis General

- El crecimiento empresarial se relaciona significativamente con la estructura organizacional de las medianas empresas constructoras.

1.8.2.Hipótesis Secundarias

H1: El tamaño de la estructura organizacional contribuirá con el crecimiento empresarial de las medianas empresas constructoras.

H2: Los Programas estratégicos y sistemáticos contribuirán con el crecimiento empresarial de las medianas empresas constructoras.

H3: Las Normas, reglas y procedimientos, contribuirá con el grado de estandarización de las medianas empresas constructoras.

II. MARCO TEORICO

2.1. Marco Conceptual

- Cadena de valor: valor creado por los ejercicios y procedimientos del artículo, la administración o cualquier grupo de interés.
- Calidad de los ejecutivos: la administración de calidad debe ir más allá de lo grande o la administración transmitida al cliente, incluida la administración de los elementos distintivos de la organización.
- Calidad total: programa de calidad que depende de presentar cada una de las partes de continuar desde una responsabilidad absoluta hasta la naturaleza de toda la asociación (calidad a lo largo de toda la organización).
- Calidad: conjunto de propiedades y atributos de una administración, elemento o procedimiento que cumplen con los requisitos de configuración del cliente.
- Control de calidad: conjunto de métodos operativos y ejercicios utilizados para satisfacer las necesidades o necesidades de valor.
- Desarrollo de negocios: es lo que lo considera como el procedimiento de progreso de una organización que lo impulsa a lograr ciertas dimensiones de logro, que se reflejarán en todos o algunos de los factores que lo acompañan: recursos, generación, negocios, beneficios. , líneas de artículos, mercados y así sucesivamente.
- Eficacia: Alude al nivel de consistencia con los destinos construidos, es decir, relaciona los resultados adquiridos en cuanto a los que se habían organizado, como resultado de la ejecución de actividades específicas.

- Eficiencia: consiste en obtener el resultado más extremo posible con activos específicos, o en mantener con los activos más bajos la calidad y la cantidad satisfactoria de una administración / artículo determinado.
- Paridad financiera: coordinación entre la accesibilidad de las empresas y la necesidad de los métodos utilizados para respaldarlas.
- Técnica corporativa: plan de acción que caracteriza el alcance de la organización que depende del segmento y el mercado en el que participa.
- Estructura de capital: combinación de los métodos utilizados para respaldar las especulaciones. La estructura de capital se refleja en la obligación y debe reconocer capital fijo o perpetuo, y capital de curso o con desarrollos transitorios.
- Estructura organizativa: es el sistema en el que funciona la asociación, según se indica mediante el cual los mandados se separan, ensamblan, facilitan y controlan, para la realización de destinos.
- Administración: muchas actividades que se completan para lograr un objetivo normal. Cubre el minuto en el que se organiza lo que se desea, la ejecución de lo dispuesto y el procedimiento de control (verificación) y evaluación.
- Indicador: pruebas / pruebas cuantitativas / subjetivas utilizadas como criterios para evaluar y evaluar la conducta y los elementos de los factores que representan los objetivos de la empresa, y para evaluar el nivel de reconocimiento de los cambios planificados.
- Información: una gran cantidad de información que se ha manejado en una estructura y una solicitud que es enorme para el beneficiario y que se puede utilizar para el liderazgo básico en el corto, mediano o largo recorrido.

- **Institución:** cualquier organismo o reunión social: organismos reguladores, legítimos y sociales, conformados por muchos pensamientos, convicciones, valores y decisiones que deciden los tipos de comercio social, que, con métodos y activos específicos, buscan el reconocimiento. de ciertas razones o propósitos.
- **Línea de acción:** se obtienen del objetivo general de la tarea. Las líneas de actividad se podrían conformar en proyectos. Cada programa puede estar hecho de una o unas pocas empresas.
- **Objetivo:** articulación cuantitativa del resultado rápido normal. Por ejemplo: número de jóvenes preparados en un período de tiempo específico.
- **Misión:** es el propósito detrás de ser de una asociación; Las explicaciones fundamentales detrás de su realidad, (que van más allá de los problemas específicos) en cuanto a lo que somos y a quién debemos servir.
- **Objetivos:** Situación a realizar o mantener. Final o empeño al que se coordina una actividad. Razón por la que necesitas cumplir. Causa o razón que tiene la prudencia de activar los caracteres y activos en pantalla para involucrar una posición o lugar único en relación con el involucrado que elige las actividades según lo indicado por un acuerdo.
- **Organización:** marco social compuesto por personas y reuniones de personas, que, provistos de activos y dentro de un entorno específico, normalmente acumulan una gran cantidad de tareas guiadas por cualidades regulares para adquirir una razón particular.
- **Esquema de la organización:** es un plan gráfico en el que se demuestran las relaciones de las diversas capacidades entre sí y con respecto a las dimensiones distintivas de la estructura de la asociación.

- Plan de acción: surge del significado de avances legítimos en una proyección a tiempo para la solidificación de un objetivo en particular.
- Disposición estratégica: es un conjunto metodológico, específico y político-mecánico que nos permite intervenir para estructurar ejercicios, abordar problemas y lograr los objetivos buscados por la relación en el medio y largo recorrido. Es un sistema versátil y abierto.
- Disposición institucional: estas son las pautas que dirigen los ejercicios de las personas de una relación en un tema o tema específico. Son auténticos para las personas que son responsables de aplicarlos o de obedecerlos. Estas son decisiones que deben perseguirse para empoderar el mejoramiento institucional.
- Presupuesto: es la enunciación financiera y en efectivo de la impresionante cantidad de partes que conforman una o varias actividades. Es una técnica que nos permite obtener qué y qué cantidad de beneficios debemos hacer para un desarrollo u organización y reconocer cuál es su costo. Expresar mediante técnicas para un acuerdo el costo total de las actividades ordenadas en una tarea.
- Programa: son innumerables los que se ejecutan o fortalecen mediante una afiliación, que normalmente se percibe como un entorno terrestre, una zona de la población o un sujeto, para el cual se recibe una técnica clasificada. Un programa, como una organización, puede fusionar la colaboración entre ciertas afiliaciones.
- Proyecto: es una actividad o una reunión de actividades que permiten alcanzar una meta específica en un tiempo y lugar limitados. Permite cambiar sustancias. La organización debe describir claramente los objetivos, el libro de registro de actividades, estrategias, tiempo y activos.

- Sistema: numerosas partes que conforman una personalidad sorprendente o unitaria, que están interrelacionadas y formadas entre sí para lograr uno o un par de objetivos predeterminados.
- Asunción: ocasión que debe ocurrir, o condición que debe existir, si se requiere que una tarea sea productiva, no obstante, los jefes de la organización no tienen control.
- Viabilidad: el estándar alude, en la medida de lo posible, la realidad y la credibilidad de la ejecución de una organización en la población objetivo y su condición social y política, considerando las presunciones y los componentes externos que pueden impactar a la organización y que podrían respaldar o prever su ejecución. .
- Visión: es una intensidad de creencia que convoca, agrega, interconecta, lo que ofrece importancia a la verdad de tener un lugar con una afiliación. Despierta el deber y no la consistencia. Es la respuesta a la pregunta, ¿qué podríamos querer ser?

La Pequeña y Mediana Empresa en Perú

La Micro y Pequeña Compañía es la unidad financiera que comprende un individuo característico o legítimo, bajo cualquier tipo de asociación o negocio en el que los ejecutivos pensaron en la promulgación de poder, que espera crear ejercicios de extracción, cambio, generación, promoción de mercancías o arreglo de administraciones.

a) Número de trabajadores:

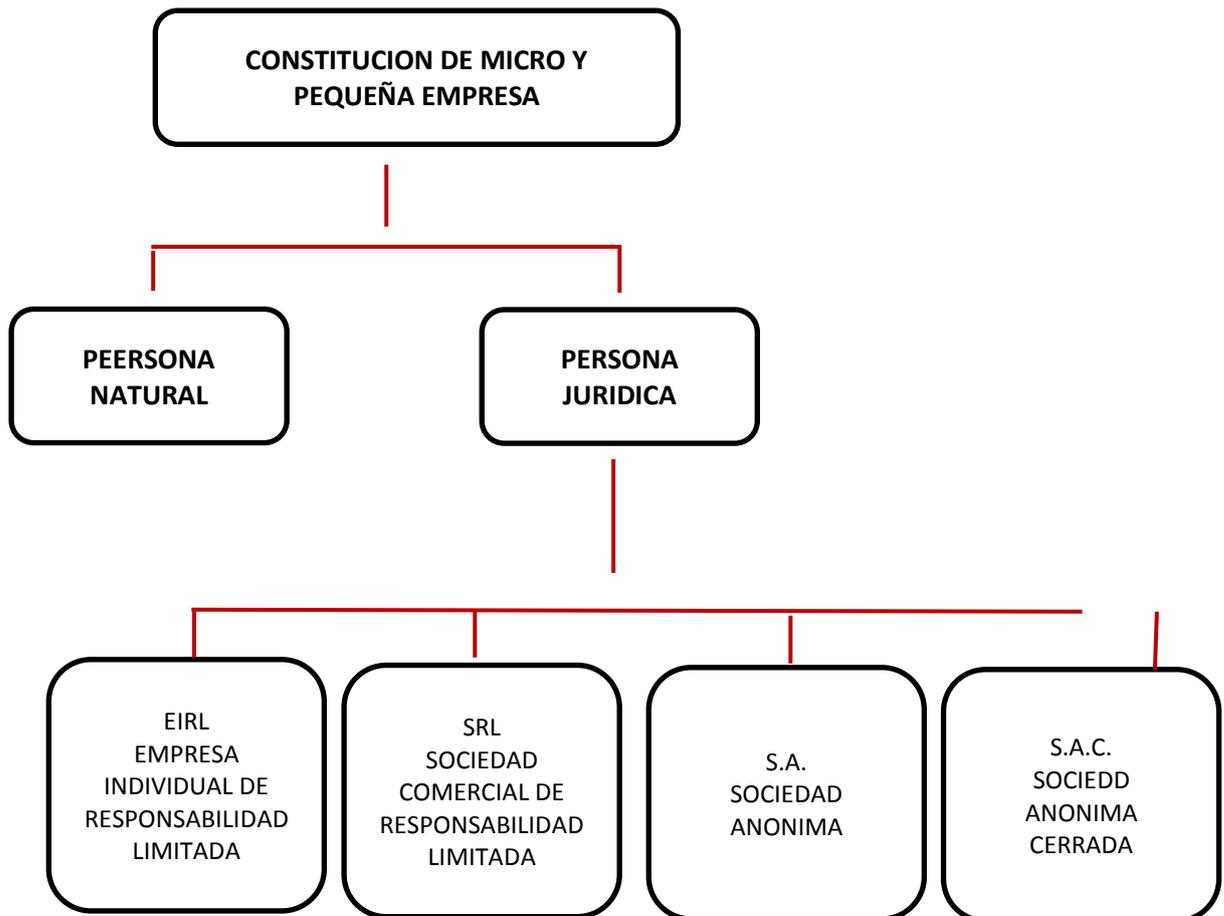
- La microempresa (de 1 a 10 trabajadores).

- La pequeña organización (de 1 a 50 trabajadores).

b) Niveles de tratos anuales:

- La microempresa (hasta la medida más extrema de 150 UIT).
- Pequeñas empresas (hasta la medida más extrema de 850 UIT)

Clasificación para micro y pequeña empresa (unipersonal y sociedades)



Las pymes conforman el 99,6% de las organizaciones absolutas.

- Implican 75.95 de la población utilizada.
- Su participación en el PIB es del 42,1%.
- Participar con 3.2% de las tarifas absolutas en la estimación de FOB

Según lo indicado por el INEI:

a) De cada diez organizaciones, cuatro son organizaciones de escala miniaturizada de negocios.

Según lo indicado por la sección de negocios, el 96.2% de las unidades enlistadas son empresas de escala miniaturizada, el 3.2% son organizaciones pequeñas, el 0.2% son organizaciones de tamaño mediano y el 0.4% son organizaciones extensas. Según lo indicado por la acción, el 44,4% de las empresas en escala miniaturizada se ocupan de la comercialización de productos, mientras que el 16,2% son organizaciones de pequeña escala que otorgan administraciones autorizadas, respaldos y administraciones individuales.

En cuanto a los tratos, en el área de intercambio y reparación de vehículos, la microempresa participó con el 6.2%, la pequeña organización con el 14.9%, la organización mediana contribuyó con el 4.1% y las grandes organizaciones consideraron el 74.8% del total. Es decir, por cada 100 nuevos soles obtenidos del cierre del producto en fundaciones comerciales, 75 nuevos soles se encontraban en la vasta organización y el resto (25 nuevos soles) en empresas de pequeña y mediana escala, pequeñas y medianas.

b) La mayoría de las pequeñas y medianas empresas se ensamblan en organizaciones.

Al 30 de junio de 2013, hay 55,290 empresas privadas inscritas, de las cuales el 60.8% están agrupadas en organizaciones, el 35.6% son organizaciones o personas con obligaciones restringidas individuales y el 3.6% tiene diferentes tipos de asociaciones legales. De la misma manera, la mayoría de las organizaciones de tamaño mediano

(78.5%) y las organizaciones expansivas (85.7%) son empresas cerradas, asociaciones abiertas u organizaciones de riesgo restringido, entre otras.

Las organizaciones de menor escala comparan en su parte del león a la gente común (76,1%); es decir, de cada cuatro organizaciones en escala miniaturizada, tres no tienen estatus legal. El 13,4% se clasifica como organizaciones, el 6,5% se establece como organizaciones de riesgo restringido individuales y el 3,9% tiene otro tipo de asociación.

c) La mediana empresa representa la menor cantidad de unidades y ventas agrupadas

Con acuerdos anuales en 2012 que superaron los 6 millones 205 mil nuevos soles (1,700 Unidades de Impuestos) hasta la medida más extrema de 8 millones 395 mil nuevos soles (2,300 Unidades de Impuesto) que la organización mediana agrupa al 30 de junio de 2013, a 2 mil 786 de especialidad unidades, que habla del 0.2% del total de organizaciones en la nación y del 3.0% de todas las ofertas.

Se determina que la organización en escala miniaturizada que agrupa a 1 millón 648 mil 981 unidades financieras habla del 96.2% del número total de organizaciones y logra solo el 5.6% de los acuerdos absolutos. A pesar de lo que podría esperarse, vastas organizaciones, que suman 6 mil 210, representan el 79.3% de los acuerdos internos y externos.

d) Las oficinas de Arequipa, La Libertad y Piura, después de Lima, concentran el mayor número de organizaciones y pagan con acuerdos

Al pensar en el área topográfica de la estación central fundamental de la organización (que no es realmente una tarea rentable), Lima concentró 798 mil 497 organizaciones, que se refirieron al 46.6% del número total de organizaciones. Los siguientes en importancia fueron las oficinas de Arequipa, La Libertad y Piura con 5,6%, 5,1% y 4,2% por separado. De la misma manera, los ingresos de negocios, después de Lima, fueron los más notables en términos generales.

c) En siete oficinas, las organizaciones más pequeñas y pequeñas podrían realmente compararse con las organizaciones medianas y sustanciales

En las oficinas de Amazonas, Apurímac, Ayacucho, Huancavelica, Huánuco, Junín y Tumbes, las ofertas conjuntas de pequeñas y pequeñas organizaciones fueron superiores a las inscritas por las organizaciones sustanciales. Además, en las oficinas de Huancavelica y Apurímac no hay unidades financieras con cualidades de esfuerzos medios.

UPPEs LIMA METROPOLITANA

SECTORES	UNIDADES ECONOMICAS	%	EMPLEO	%	TAMAÑO PROMEDIO
COMERCIO	516,979	66.68	788,041	59.21	1.52
INDUSTRIA	73,453	9.47	173,066	13.00	2.36
SERVICIOS	88,977	11.48	198,120	14.89	2.23
TRANSPORTE	29,234	3.77	40,004	3.01	1.37
CONTRUCCION	43,708	5.64	72,110	5.42	1.65
OTROS	22,908	2.95	59,576	4.48	2.60
TOTAL	775,259	100	1,330,917	100	1.72

*UPPES: son el universo de las unidades económicas con menos de 50 personas ocupadas en Lima Metropolitana

Fuente: Encuesta a Unidades productivas de Pequeña Escala en Lima Metropolitana, publicada por el BCR, en 1992. Investigación financiada por el AID

Los efectos posteriores de esta exploración son pertinentes a la luz del hecho de que fue la primera ocasión en la que intentamos medir todo el universo de la pequeña y microempresa. Esta es la forma en que nos relacionamos con el efecto secundario de 775,259 unidades monetarias (de menos de 50 personas utilizadas) que existían en Lima Metropolitana en 1992. En sí misma, es una cifra notable, al igual que el negocio consumido por el área: 1,330,917 personas utilizadas. El tamaño normal para este universo es 1.72 individuos utilizados por organización.

En vista de los efectos posteriores de la exploración del BCR, se realizaron algunas actividades para evaluar el alcance del segmento de la empresa privada (contando las microempresas) en la dimensión nacional. Un destacado entre las evaluaciones más críticas fue el realizado en el Ministerio de Industria (MITINCI) en 1996 (distribuido en el archivo: "Directrices de política esenciales para pequeñas y micro empresas").

Organización de construcción pyme

Es una unidad de generación de productos y empresas en la que se facilita el capital, el trabajo y el límite de los jefes para lograr ciertos resultados monetarios o sociales que reaccionan a los requisitos previos de la condición humana en la que actúa la organización.

Ejercicios en la industria de la construcción:

- Desarrollo de edificación y alojamiento.
- Plantas hidroeléctricas,
- La viabilidad funciona, por ejemplo, calles, vanos,
- Trabajos impulsados por presión y estériles,
- Madrigueras
- Puertos y así sucesivamente.

Proceso de determinación

Es un procedimiento de gestión poco común que comprende muchos actos reglamentarios, autoritarios o autoritarios, cuyo diseño es la elección del individuo normal o legítimo con el que las sustancias estatales entrarán en un acuerdo para la obtención de productos, administraciones o la ejecución de un trabajo.

Tipos de selección:

Las pautas de obtención abierta han anticipado los formularios de determinación adjuntos:

- Licitación pública: se requiere la contratación de mercancías y obras, según lo indicado por los límites establecidos en los principios presupuestarios.
- Competencia pública: se requiere la contratación de administraciones, según los parámetros establecidos en los principios presupuestarios.
- Adjudicación directa: se requiere la contratación de mercancías, administraciones y ejecución de obras, según los límites establecidos en las normas presupuestarias.

Pueden ser abiertos o particulares.

- Adjudicación de Monto Menor: Proceso que está relacionado con el reclutamiento que desempeña la Entidad, cuya suma es inferior a la décima parte de la medida establecida por la Ley de Presupuesto del Sector Público para los casos de Licitación Pública y Licitación Pública.

MONTOS PARA LA DETERMINACION DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN 2015

PROCESOS DE SELECCIÓN		BIENES	SERVICIOS	OBRAS
Licitación Pública		Igual o Superior a S/. 400,000		Igual o Mayor a S/. 1'800,000
Concurso Público			Igual o Superior a S/. 400,000	
Adjudicación Directa	Pública	Menor a S/ 400,000 y Mayor de S/. 200,000	Menor a S/. 400,000 y mayor a S/. 200,000	Menor a S/. 1'800,000 y Mayor a S/. 900,000
	Selectiva	Menor o igual a S/ 200,000 Mayor o igual a S/. 40,000	Menor o igual a S/. 200,000 mayor o igual a S/. 40,000	Menor o igual a S/. 900,000 y mayor igual a S/. 40,000
Adjudicación de Menor Cuantía		Menor a S/. 40,000 y Mayor a S/. 11,550	Menor a S/. 40,000 y Mayor a S/. 11,550	Menor a S/. 180,000 y Mayor a S/. 10,800

Régimen laboral de construcción civil

Los trabajadores de desarrollo común en Perú están representados por una rutina única debido a las condiciones específicas de este movimiento, considerados en trabajos cuyos gastos singulares superan los 50 UIT según el Artículo 14 del Decreto Legislativo No. 727

Estos ejercicios se incorporan dentro de la caracterización - División extensa 45 de la tercera enmienda de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (ISIC) de las Naciones Unidas.

Estructura legítima

- Decreto Supremo No. 005-2013 - TR, Creación del Registro Nacional de Trabajadores de la Construcción Civil.
- Decreto Supremo N ° 008-2013 - TR, Creación del Registro Nacional de Obras de Construcción Civil.
- Resolución Ministerial No. 051-96-TR, Adaptar la Negociación Colectiva de los Trabajadores de la Construcción Civil al alcance de la Ley de Relaciones Laborales Colectivas.
- Acta Final de Negociación Colectiva en Construcción Civil 2013-2014, comprada en medio de CAPECO y FTCCP.
- Acta Final de Negociación Colectiva en Construcción Civil 2014-2015, comprada en medio de CAPECO y FTCCP.

- Acta Final de Negociación Colectiva en Construcción Civil 2015-2016, comprada a mediados de CAPECO y FTCCP.
- Informe No. 49-2012-MTPE / 2/14, Reivindicación de la consulta calculada en cuanto a la cuota del tiempo de trabajo adicional en medio del movimiento nocturno de desarrollo común.
- Decreto Legislativo N ° 727, Ley de Promoción de la Inversión Privada en la Construcción.
- Ley 24324, Día de la Construcción Civil.

Privilegios de especialistas en desarrollo común.

- Bono de construcción unificado (BUC): el BUC se paga en función del nivel de pago esencial que se obtiene, según lo indicado por la clase a la que el especialista tiene un lugar. Las tasas correspondientes son 32% Operativo, 30% Oficial y 30% Peón, según lo indicado por la Resolución Directorial No. 155-94-DPSC.
- Recompensa de versatilidad acumulada: incluye la estimación de 6 boletos urbanos, y se paga al trabajador de desarrollo común por la idea de la portabilidad urbana e interurbana todos los días trabajados sin refinamiento de clase. En la remota posibilidad de que el especialista se ocupe de un domingo o una ocasión, se le pagarán 4 boletos urbanos.
- Bonificación por trabajo en altura: equivalente al 7% de la compensación esencial del trabajador por cada 4 pisos por todo el trabajo realizado fuera de una estructura desde el cuarto piso. Además, en el caso de que no pueda decidir las 4 historias, la cuota de esta ventaja se considera desde 10 metros desde la etapa más temprana.

- Altitud extra: los trabajadores que realizan trabajos en lugares situados a 3.000 metros sobre el nivel del océano, deben recibir una suma que asciende a S / .1.80 cada día trabajado.
- Bono por trabajo nocturno: el movimiento nocturno se incorpora desde las 11:00 pm. hasta las 6:00 a.m. El trabajador que trabaja en este horario recibirá una recompensa adicional que es idéntica al 25% de su salario esencial, según su clase. Estas empresas deben pivotar.
- Bonificación por contacto con agua o aguas residuales: esto se compara con un 20% adicional en la compensación esencial cuando el trabajo se realiza en contacto directo con agua, aguas residuales en los marcos de alcantarillado y las autoridades. Recompensa por el contacto con agua o aguas residuales Una medida adicional del 20% se agrega a la paga fundamental cuando el trabajo se completa en contacto directo con el agua, las aguas residuales en los marcos de alcantarillado y los recolectores.
- Bonificación por alta especialización (BAE): es perpetua y depende de la compensación fundamental, solo los trabajadores que estén debidamente garantizados por la empresa o el establecimiento instructivo deben realizar un trabajo en particular. La escala es:
 - o Operador de administrador de hardware medio 8%.
 - o Operador de artes sustanciales 10%.
 - o administrador electromecánico 15%
 - o Agrimensores 9%

- Bonificación por riesgo de trabajo bajo la dimensión cero: para trabajadores que trabajan en una dimensión debajo de la segunda bodega o cinco metros de dimensión subterránea, lo que suma S / 1.90 por día.
- Bonificación por trabajo con altas temperaturas en cimientos de calles (mezcla de top negro): se permite a los trabajadores que trabajan en contacto con la mezcla de top negro a temperaturas de 180 grados. La medida de esto se suma a S / 3.50 por cada día de trabajo para la compra de bebidas hidratantes.

Asignaciones del trabajador de construcción civil

- Asignación para tutoría: Por cada joven que asiste a investigaciones introductorias, esenciales o auxiliares, exámenes especializados o mayores de hasta 22 años, certifique con las declaraciones de nacimiento y el registro emitido por el experto en instrucción correspondiente.
- Asignación por fallecimiento: se paga a los familiares del especialista fallecido en un contrato comercial. La distribución suma 1 UIT. Para apreciar esta tarea, el costo del trabajo debe ser equivalente o más significativo que 50 UIT.
- Asignación especial: para trabajadores que realizan disparos en ocasiones proporcionales al 10% de la BUC y al 10% de BAE (dependiendo de la ocupación realizada por el trabajador).

Día a día fundamental del salario.

Mediante la Resolución Ministerial N ° 315-2006-TR que acomoda la distribución del entendimiento agregado finalizado entre la Cámara de Construcción del Perú - CAPECO y la Federación de Trabajadores de la Construcción Civil del Perú - FTCCP (07.09.2006 peruano) dio eso desde junio 1, 2015 la compensación fundamental día a

día de esta parte de los especialistas, según lo indica la clase en la que tienen un lugar, es la que acompaña:

o Operador: S /. $32.09 + 1.50 = 33.59$

o Oficial: S /. $28,76 + 1,30 = 30,06$

o Peón: S /. $25,63 + 1,20 = 26,83$

Conafovicer

El Ministerio de Trabajo, informa que mediante el Decreto Supremo No. 9 del 27 de julio de 1959 y el 28 de diciembre de 1962 de la Comisión Nacional de la Construcción Civil, respaldada por la Resolución Ministerial No. 299 del 25 de febrero de 1963, aprobó la Producción de un fondo para la construcción de viviendas y centros recreativos para trabajadores de la construcción civil (CONAFOVICER)

Sencico

Por el Decreto Legislativo No. 147 de 06.15.81, se elaboran la Organización y los elementos del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción. Este estándar incorpora las perspectivas que lo acompañan: constitución, propósitos de alcance, dirección y longitud; Capacidades, asociación, monetaria y rutina de trabajo.

Pautas del segmento de desarrollo

- Según los datos del INEI, el segmento de desarrollo incorpora las reuniones que se acompañan:
- Grupo 4510: Ordenamiento territorial;

- Grupo 4520: Construcción de estructuras completas o partes de estructuras, obras de construcción estructural;
- Grupo 4530: Acondicionamiento de edificios; Y
- Grupo 4540: Finalización de estructuras.

Un número significativo de pymes tiene una progresión de atributos que limitan su avance y desarrollo, entre los que se encuentran:

- Límite de avance bajo,
- Baja utilización de datos y avances de correspondencia (TIC),
- Problemas para la promoción de sus artículos y administraciones.
- Interés limitado en la publicidad de adquisición abierta,
- Estructura autorizada limitada
- Insuficiente liquidez para cartas de garantía.

En esta última marca comercial, tal vez sea uno de los mayores obstáculos y problemas que se han dejado de lado para la rivalidad con aquellas organizaciones de desarrollo que no tienen dinero extraordinario para financiarse antes de que la legislatura o el elemento contratante realicen un pago por adelantado o Realiza las entregas correspondientes, poniendo en peligro toda su actividad.

Son muchas las empresas constructoras que no cuentan con una estructura organizacional sólida y la mayoría de ellas son de tipo familiar que trabajan con personal poco capacitado para diseñar estrategias de largo plazo, debilidades que las ponen en una situación de riesgo a la luz de un entorno global competitivo.

Pues es claro que el sector de la construcción trae consigo impactos macroeconómicos importantes para el país, en cuanto al fortalecimiento de su red de infraestructura, vivienda, aumento del empleo y estabilidad del mismo.

Según tulio Pita, docente del CIDE-PUCP, hay más riqueza en las empresas, pero con menos capacitación educativa. La ignorancia marginal sube más que proporcionalmente a la informalidad en el Perú.

2.2 Marco teórico

2.2.1. Crecimiento empresarial

- Al analizar el desarrollo de negocios, la definición más exacta sería lo que lo considera como el camino para mejorar una organización que lo impulsa a lograr ciertas dimensiones de logro. El desarrollo del negocio se puede lograr de dos maneras diferentes: ya sea expandiendo el salario obtenido por la asociación debido a una expansión en el volumen de ofertas de sus artículos o un incremento en el salario que reciben sus administraciones; o expandiendo la lucidez de las tareas, lo que se logra al reducir de manera viable los gastos.
- Business Growth alude a cambios e incrementos de tamaño que hacen que sea único en relación con su estado anterior. Es decir, ha habido incrementos en las cantidades y medidas, al igual que los cambios en sus atributos internos, tanto en su estructura financiera como jerárquica, que se reflejarán en todos o algunos de los factores que lo acompañan: recursos, generación, ofertas, beneficios, líneas. de artículos, mercados y así sucesivamente.

- De esta manera, la organización ciertamente no es una realidad estática, pero avanza para siempre, debido a los cambios en la oferta de artículos y mercados atendidos, el transporte geológico de sus ejercicios e, incluso, el tipo de ejercicios realizados de manera independiente de cualquier otra persona.

➤ Tipos de crecimiento

- Desarrollo interno o natural: la metodología sugiere un procedimiento más lento. Normalmente es el método subyacente de desarrollo, que va con las asociaciones en sus pasos iniciales, desde su aparición. Requiere mucho esfuerzo y cautela querer dar los impactos ideales.

- A través de la ampliación del financiamiento por parte de los inversores, que aportan cada vez más capital.

- Por reinversión de beneficios en el negocio.

- El inconveniente fundamental de esta metodología es el interés en el tiempo que requiere, un período que deja un camino razonable para que los contendientes principales crezcan y obtengan las mejores manos. No obstante, además de esta molestia, este tipo de desarrollo de negocios tiene ventajas esenciales.
- La más grande es la forma en que permite a la organización tener la capacidad de mantener una circunstancia monetaria sólida. Debido a la forma en que las obligaciones externas no se están agregando, lo que en general sugerirá la instalación de la intriga, este tipo de organizaciones se encuentran en una posición superior para mantener un desarrollo soluble. Por otra parte, el control de la organización no supera sus alrededores.

- Desarrollo externo o clave: se infieren las fusiones y adquisiciones. El desarrollo de negocios, por definición cuando está fuera, se puede completar de varias maneras, a pesar del hecho de que los más conocidos son:

- A través de la búsqueda de financiación exterior.
- A través de fusiones y adquisiciones.

Las dos metodologías en general dependerán de llevar el financiamiento externo al negocio para comprender el desarrollo, un sistema que puede generar un lugar de influencia, particularmente en el caso de que se considere uno de sus principales puntos de vista negativos. El control de la organización podría estar en manos de inversionistas fuera de la asociación.

Cuando sucede debido a una fusión, sugiere que la organización se ha unido a otra. En estas condiciones, regularmente una organización emitirá participaciones a cambio de ofertas de otra organización. Las dos sustancias tienen posiciones más ajustadas que cuando se formaliza una contratación. En estos casos hay una adquisición, cuando una organización gana intereses de control en otra, lo que infiere que ha comprado, al menos, la mitad de las ofertas de la otra organización.

Este tipo de desarrollo de negocios externos permite la rápida extensión de un negocio, sin embargo, implica una progresión de problemas, entre los que se encuentran:

- El contraste social entre las dos organizaciones que se reúnen.
- La apariencia concebible de diferencias entre supervisores que están familiarizados con el trabajo con diversas prácticas y marcos.

- La expansión en la impredecibilidad en la administración de recursos humanos que se produce debido al ajuste en el negocio.

Al respecto, según Penrose (1962) "el crecimiento 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 aborda la perspectiva del crecimiento empresarial desde un enfoque organizativo o interno de la empresa.

Perroux (1963) 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".

AECA (1996) incide en los mismos elementos y considera que: "el crecimiento de la empresa representa el desarrollo que está alcanzando la misma, manifestada tanto por el incremento de las magnitudes económicas que explican su actividad como por los cambios observados en su estructura económica y organizativa".

Correa (1999), "Las definiciones insisten en dos características que se podrían considerar como elementos esenciales del proceso de crecimiento: el aumento de la dimensión de la empresa y las modificaciones estructurales que experimenta la misma, surgiendo una cierta polémica sobre si es el crecimiento el que condiciona la dimensión o, si es la búsqueda de una determinada dimensión óptima la que condiciona el crecimiento".

En este sentido Penrose (1959), • Desarrollo externo o clave: se infieren las fusiones y adquisiciones. El desarrollo de negocios, por definición cuando es externo, se puede completar de varias maneras, a pesar del hecho de que los más reconocidos son:

- A través de la búsqueda de financiación exterior.
- A través de fusiones y adquisiciones.

Las dos metodologías en general dependerán de llevar el financiamiento externo al negocio para comprender la extensión, una metodología que puede generar un lugar de influencia, particularmente en la posibilidad de que se considere uno de sus ángulos primarios negativos. El control de la organización podría estar en manos de inversionistas fuera de la asociación.

Cuando sucede debido a una fusión, se infiere que la organización se ha unido a otra. En estas condiciones, generalmente una organización emitirá participaciones a cambio de ofertas de otra organización. Los dos elementos tienen posiciones más ajustadas que cuando se formaliza una obtención. En estos casos hay una adquisición, cuando una organización obtiene intereses de control en otra, lo que sugiere que ha comprado en cualquier caso la mitad de las ofertas de la otra organización.

Este tipo de desarrollo de negocios externo permite la rápida extensión de un negocio, sin embargo, implica una progresión de problemas, entre los que se encuentran:

- El contraste social entre las dos organizaciones que se reúnen.
- La apariencia concebible de las diferencias entre los jefes que están acostumbrados a trabajar con diversas prácticas y marcos.

- La expansión en la naturaleza multifacética en la administración de recursos humanos que ocurre debido al ajuste en los negocios.

El relacionado, es uno que busca unir al menos dos ejercicios que tienen algún tipo de relación. No obstante, no se trata solo de ejercicios comparativos, como en el caso de la estación de TV; También se deduce que los ejercicios tienen algún tipo de similitud innovadora, comercial o rentable.

Lo fundamental en este tipo de actividad es que las dos actividades dan resultados preferidos sobre las que se darían de manera independiente. Cuando todo está dicho, las organizaciones que responden a este tipo de plan de ampliación lo hacen después de haber reconocido una oportunidad de negocio en su mercado particular.

- Al azar, los nuevos ejercicios en los que están apostando las organizaciones son totalmente nuevos en su lógica y no tienen ninguna asociación con los artículos o las administraciones que han ofrecido hasta este punto.

Es la metodología de aquellas marcas que eligen poner recursos en los espectros de negocios con los que no tienen reconocimiento. Las actividades de mejora desconectadas incluyen una cantidad de riesgo más elevada, a pesar del hecho de que las personas que las completan tienen el capital y los activos adecuados para moderar esos peligros.

Varios grupos de negocios en el planeta se han formado en base a este tipo de expansión comercial.

Principales estrategias de diversificación

Cada organización tiene algunos objetivos que lo inducen a adoptar un arreglo de este tipo. Estos objetivos son el componente distintivo de cada situación. Por ejemplo, una

organización de vehículos no buscará propósitos indistinguibles de una cadena de cocinas de pastelería.

Debido a sus diversas ramificaciones e impactos, la expansión no se puede elegir a medio plazo. Se debe recomendar mediante un examen anterior de la circunstancia y convertirlo en un acuerdo particular.

Además de otras cosas, el plan de ampliación debe representar la forma en que se conectará dicha actividad. Este componente se conoce como el procedimiento de mejora, que como regla general se puede hacer de las siguientes formas:

a) horizontal:

En este modelo de ampliación, la organización ofrece nuevos artículos disponibles para su compra y en sectores comerciales que se identifican con el rango de negocios en el que trabaja la organización. Cambian las configuraciones, pero no la metodología.

b) Vertical:

En estos casos, las organizaciones se involucran completamente en la creación de artículos que se han incorporado recientemente después de las actividades en el mercado. Es decir, con un objetivo específico en mente, se convierte en su propio cliente o proveedor. No es fundamental que salgas a buscar estos artículos, ya que son parte de tu cadena de generación.

c) concéntrico:

La expansión concéntrica comprende la generación de nuevos artículos, muy a menudo dentro de una línea similar a la que existía anteriormente. Por ejemplo, una marca de refrescos de menta puede hacer crecer su producto como consecuencia de impulsar una bebida similar con sabores de limón, naranja y durazno.

d) Conglomerada:

Esta clase incluye además la elaboración de nuevos elementos, a pesar de que con la distinción de que no tienen ninguna conexión con los convencionales. La mejora agregada encaja bien dentro del modelo desconectado y se ejecuta en el molino de reuniones de negocios extensas y de gran escala.

Ventajas de la ampliación de negocio.

Hay algunos puntos focales que la expansión ofrece a las organizaciones, entre los que se encuentran:

- Introducción en nuevos mercados. Los resultados de negocio concebibles aumentan y, además, la probabilidad de ventajas monetarias.
- Diversificación de peligros. Las organizaciones que centran sus intereses en un área solitaria tienen más peligro de desgracias en circunstancias de emergencia o antes de los peligros intrínsecos a su acción comercial.
- Uso de activos. De vez en cuando, las organizaciones no explotan sus activos beneficiosos. La ampliación puede ser una opción decente de esa manera.
- Mayor cercanía de las marcas. Diferenciarse implica ingresar espectros de negocios a los que hasta ese momento no se ha llegado.

En el momento en que esto ocurre, las organizaciones se acercan y, si los resultados no son sorprendentes, se unen a su situación en el nuevo mercado.

De tal manera, Gort (1962: 9) destaca que la mejora se puede caracterizar como: "Una expansión en la heterogeneidad de los elementos, desde la perspectiva de la cantidad de sectores empresariales atendidos por esos artículos".

En consecuencia, Berry (1975) destacó esa mejora: "Habla de una expansión en la cantidad de negocios en los que las empresas son dinámicas o participan".

En lo que a ellos les importa, Kamien y Schwartz (1975) caracterizan la mejora como: "El grado en que las empresas ordenan en una industria producen mercancías agrupadas en otra" (Ramanujan y Varadarajan, 1989: 524).

Integralmente, Pitts y Hopkins (1982) también plantean que la ampliación se establece en "varios", lo que en realidad significa "extraordinario, único, independiente" que vinculado a una empresa comercial significaría "la distinción entre partes de ejercicios de una organización" (Pitts y Hopkins, 1982: 620). En cualquier caso, ¿qué perspectivas deberían aparecer como otra cosa y qué aumento debería necesitar la organización para ordenarlo como diferenciado?

En esta investigación, Pitts y Hopkins (1982) señalan que "cada organización, incluso la menos intrincada, tiene varias subacciones. Básicamente, para todos los efectos, cada una de las organizaciones de una organización contiene subunidades útiles separadas (producción, publicidad, cuentas, etc.). En consecuencia, en este sentido, cada organización se llamaría ampliada "

Procedimientos de desarrollo de negocios

En el momento en que un negocio sea fructífero, probablemente buscará el desarrollo.

Poco a poco, cada vez más alucinantes y diferentes resultados potenciales se han hecho.

Las técnicas más reconocidas son:

a) **DESARROLLO DEL MERCADO:** Se logra al encontrar nuevas aplicaciones o usos para el artículo o la administración. Esto provoca un segmento de población objetivo

mayor y, con ello, el desarrollo de tareas. De vez en cuando, la limitación de las utilidades está limitada por una organización similar, ya sea por imagen, sesgo o protección contra el cambio. Por ejemplo, podemos especificar Google, que comenzó como un marco de búsqueda de datos y actualmente también es un marco de promoción.

b) **DESARROLLO DE PRODUCTO:** consiste en hacer nuevos artículos o dar nuevos puntos de luz mejor que un artículo similar, para que los clientes obtengan nuevos artículos o los favorezcan sobre los de los contendientes. Tal es la situación de Sony, que se ha creado para la innovación de vanguardia y esto nos ha llevado a recargar los anteriores.

c) **DESARROLLO DE LA NECESIDAD:** La mejora de la necesidad es una idea profundamente productiva. Se trata de hacer que una especialidad de alto mercado financiero lo considere fundamental para tener un tipo particular de artículo. La ventaja se debe establecer como parte superior del cerebro para ser la marca principal que viene a mostrar y avanzar el nuevo artículo con su nombre.

d) **PENETRACIÓN:** El punto es adquirir una medida más notable del mercado objetivo, expulsando del desafío una parte de su compromiso. Esto funciona conectado a la cadera con metodologías de exhibición, y utiliza ejercicios, por ejemplo, publicidad, avances, ocasiones, inspección, esfuerzos, entre otros. Es profundamente ventajoso tener (o fabricar) una separación inequívoca para que el artículo o la administración actualice este procedimiento.

b) **REPLICACIÓN:** Crea nuevas tareas como la que las inició. El objetivo es lograr nuevos mercados e incrementar la intensidad a través de un menor costo y una mayor proximidad.

c) **EXPANSIÓN:** Nuevas tareas distintas a la que ofreció ascienden a ellas, pero con un nivel específico de relación, ya sea por proveedores conjuntos, clientes objetivo en segmentos vecinos o relacionados.

d) **EXTENSIÓN:** Incrementar el límite de tareas. Cuando se dice que todo está hecho, esto se debe a una falla en el cumplimiento de la necesidad, esperando por completo este evento por el momento, o la expansión buscada por alguna otra razón. Tan a menudo como sea posible, esto conlleva actividades unificadas expansivas e impulsa la mejora de los marcos complejos de administración y transporte.

e) **FRANQUICIA:** es un sistema de replicación, entonces, nuevamente, en realidad el empresario otorga su capacidad y el privilegio de trabajar por un período de tiempo específico bajo el carácter corporativo equivalente a cambio de venganza monetaria y consistencia con pautas específicas.

f) **ADQUISICIÓN:** cuando la organización tiene una gran fuerza de adquisición, puede imaginar el desarrollo mediante la compra de otra organización con un alto potencial, especialmente si la última se encuentra en una circunstancia problemática, o en el caso de que sea un contendiente inmediato.

Este procedimiento es uno de los más seguros, dado que antes de realizar la compra, se contrataron consultorías con experiencia práctica en valoración.

g) VENTURA CONJUNTA: Algunas organizaciones encuentran que sus necesidades de desarrollo están restringidas por la ausencia de límites, aprendizaje, recursos, o a la luz del hecho de que los nuevos ejercicios requieren capacidades que no serían moderadas para hacer solo ellas. En esos casos, descubren organizaciones que son especialistas en hacer precisamente lo que necesitan o contendientes con los que comparten una parte de los gastos y llegan a un acuerdo para dirigir un negocio juntos.

a) FUSIÓN: Aunque en México la fusión de organizaciones no se observa normalmente como un desarrollo, sino como una forma directa de salir de una emergencia o camuflar una organización aseguradora, en realidad muchas organizaciones se benefician de estas energías cooperativas. Lo normal para la fusión es que el resultado es una organización reforzada solitaria, donde los gastos fijos se comparten y las cualidades de cada reunión se utilizan para apoyar a la nueva organización.

b) ALIANZA ESTRATÉGICA: La asociación clave es fundamentalmente la misma que la sociedad, pero nuevamente, las organizaciones permanecen como sustancias independientes. Las motivaciones detrás de una unión pueden ser diferentes, donde el factor normal es utilizar la calidad de una sustancia más grande para abordar algo que hubiera sido bloqueado o difícil de lograr para cualquiera de los individuos, solo o nuevos mercados.

Instrumentos monetarios

Un instrumento monetario es un dispositivo inmaterial, una administración o artículo ofrecido por una fundación relacionada con dinero, intermediario, especialista financiero o cualquier sustancia con poder e influencia esencial para ofrecerlo o solicitarlo.

Su objetivo es cumplir con los requisitos de financiamiento o especulación de los operadores monetarios de un público en general (familias, organizaciones o estados), ofreciendo un curso al efectivo creado en ciertos segmentos y cambiándolo a diferentes segmentos que lo necesiten, generando así riquezas.

Hay tres atributos fundamentales que deciden la suficiencia de un instrumento relacionado con el dinero a un especialista financiero en particular y que se resuelven con el perfil de este:

- **Liquidez:** comprende la sencillez y la seguridad de su rápida transformación en efectivo sin sufrir desgracias. Más importante aún, dependerá de si existe un lugar donde se pueda arreglar ese instrumento.
- **Rentabilidad:** depende de la capacidad del instrumento relacionado con el dinero para entregar los rendimientos.
- **Seguridad:** depende de la probabilidad de que, tras la caducidad del instrumento presupuestario, el garante restaure el crédito permitido. Es decir, la seguridad se basa en la disolvibilidad futura del garante.

La combinación de estas tres cualidades principales decidirá el tipo de instrumento monetario al que se hace referencia.

Claramente, no puede esperar descubrir un FI con alta productividad, seguridad extraordinaria y alta liquidez. Generalmente terminan organizando a algunos en desventaja de otros.

Según Forsyth (2006) “Las cuentas comerciales incorporan información de las circunstancias monetarias de su organización, influyen en una organización suficiente después de un tiempo, para evaluar la conveniencia de realizar las actividades que se

introducen, deciden las especulaciones a realizar, deciden el beneficio de estas empresas, caracterizan cuál es la dimensión de la obligación a la que se podría llegar sin poner en peligro las tareas, el gasto de la obligación y la evaluación de la estimación de su organización, entre diferentes ideas "

Como lo indicó Gómez (2006), "los acuerdos de riesgo han dado otro punto de vista al trabajo de la organización presupuestaria, esto ha hecho que el tema sea importante para todos los investigadores y admiradores del dinero".

En lo que se refiere a él, Collazos (2005) "las opciones de especulación son una de las principales opciones relacionadas con el dinero, todas las opciones que se identifican con negocios se extienden desde el examen de los intereses en el capital de trabajo, por ejemplo, dinero, bancos, cuentas por cobrar, inventarios como Las especulaciones de capital hablaron sobre recursos fijos, por ejemplo, estructuras, terrenos, hardware, innovación, etc. "

En consecuencia, Collazos muestra que, para establecer las opciones correctas en las organizaciones, se deben considerar los componentes de evaluación e investigación, por ejemplo, el significado de los criterios de examen, los flujos de dinero para la especulación, el peligro de las empresas y los requisitos necesarios tasa de retorno.

Criterios de examen en empresas

En muchas organizaciones en el negocio del desarrollo, las opciones relacionadas con el dinero están comprometidas o tienen un objetivo razonable, la ampliación de la riqueza a través de los beneficios.

Esta realidad en las condiciones actuales debe centrarse en un paradigma de impulso de la riqueza y la formación de una estimación empresarial. Las opciones observadas con esta empresa muestran los activos que se distribuyen y los resultados que se obtienen de ellos, los gastos y las ventajas.

Los criterios para desglosar las especulaciones hacen un tratamiento de las ventajas y los gastos de una propuesta de empresa, estas ventajas y gastos no suelen ocurrir de inmediato, sin embargo, pueden producirse en tramos bastante extensos.

Al encontrar los gastos y las ventajas, los criterios que se utilizarán para su evaluación contra la proposición de especulación deben caracterizarse inequívocamente.

Entre los criterios que han logrado un alto nivel de reconocimiento especializado por parte de los agentes, están aquellos que piensan en el incentivo después de algún tiempo de efectivo, haciendo un tratamiento limitado de las progresiones de gastos y ventajas. Puede hacer referencia a ellos, entre ellos, el valor actual neto, la tasa de rentabilidad, la proporción costo beneficio y la tasa interna de rendimiento, que proporcionan los datos esenciales para el examen de especulaciones.

Según Flores (2004-D) "al hacer una empresa, la organización espera hacer una progresión de costos y producir ciertos gastos para adquirir una progresión de ventajas futuras, la edad de estos gastos y la obtención de beneficios se conoce como ingresos".

Oportunidad de aventura

Hay algunos factores que crean riesgos en una empresa, por ejemplo,

- Riesgo de tasa de interés: es la variabilidad en el rendimiento de la especulación antes de los cambios en la dimensión de los costos de los préstamos.
- Riesgo de mercado: Corresponde a la inconstancia en la llegada de intereses a pesar de las variaciones en el mercado cuando todo está dicho (por ejemplo, la Bolsa).
- Peligro de inflación: el riesgo de que la expansión influya en la intensidad de la adquisición de la especulación en desarrollo.
- Riesgo de negocio: El peligro de crear en partes específicas del negocio. El negocio del acero no tiene un riesgo similar al del negocio de Internet.
- Riesgo financiero: relacionado con el financiamiento utilizado para o en la empresa realizada. Por lo tanto, la utilización de la obligación será más insegura que la utilización del capital propio.
- Riesgo de liquidez: se identifica con la sencillez con la que se puede comprar o vender un beneficio en el mercado opcional en el que se dispone.

Según Van Horne (1998), "lo que está por venir no está seguro, todo lo que ocurre a nuestro alrededor puede cambiar, comenzando con un minuto y luego con el siguiente, lo cual es la razón por la que al elegir una opción de riesgo debe considerar el factor de riesgo"

El peligro de una especulación se estima por la variabilidad de los retornos concebibles en torno a la estimación normal o anticipada del equivalente, es decir, el peligro viene dado por la desviación de la capacidad de probabilidad de los retornos concebibles.

Según lo indicado por Villacorta (2001), cada especulación tiene dos partes de peligro, una que se basa en la empresa en sí misma que se identifica con la organización y el

tipo de área en la que se contribuye, el supuesto peligro diversificable y otra que se configura por el mercado como norma e influye en todas las especulaciones del mercado y se conoce como riesgo no diversificable.

Al establecerse en opciones con respecto a las empresas, la posibilidad es limitada si se realiza una expansión efectiva del peligro y se hace una estimación correcta de lo no diversificable. La proporción de riesgo no diversificable viene dada por Beta (B) que relaciona las ganancias del mercado con las de una especulación específica.

Una empresa con Beta más prominente que 1, implica que mediante una expansión del 1% en las restauraciones del mercado, los incrementos de beneficios en un grado más notable que otra especulación puede hacer que una cartera bien diferenciada, confíe en la Beta que tiene, ya que el peligro es el más notable. La Beta de las ventajas que la incluyen, la más destacada.

Instrumentos de financiación en empresas constructoras.

En las organizaciones pequeñas, la capacidad monetaria generalmente se otorga a la oficina de contabilidad, pero a medida que la organización se desarrolla, es importante crear una oficina única para trabajar en la región relacionada con el dinero.

El funcionario que gestiona el movimiento relacionado con el dinero de la organización es conocido como el Director Financiero, que está a cargo de la organización del presupuesto y la acumulación de activos, la organización del dinero, las opciones sobre los consumos de capital, el tratamiento de los créditos y la organización de la cartera de especulaciones.

Productividad y riesgo.

Cada organización en el segmento de negocios de desarrollo tiene sus propios pensamientos y requisitos con respecto a la contribución. El nivel de cumplimiento que obtiene con sus empresas depende en gran medida de la suficiencia que alcance entre sus objetivos de especulación y los ítems, mercados y recursos presupuestarios con los que contribuye con sus fondos.

Binomio Rentabilidad – Riesgo

La lucrativa caracteriza el límite de una empresa para producir rendimientos, sin embargo, es fundamental mantenerla como una prioridad principal en la que la última productividad de una especulación puede no coincidir con esa normalidad. Este es el lugar donde las ideas de vulnerabilidad y peligro se convierten posiblemente en el factor más importante.

Las condiciones actuales pueden fluctuar más adelante, lo que infiere la probabilidad de que las especulaciones no alcancen los objetivos normales.

Este peligro no es el equivalente para ciertas áreas con respecto a otras personas, para ciertas naciones que, para otras personas, para ciertas organizaciones que para otras y así sucesivamente.

Se acepta comúnmente que el interés en el segmento abierto tiene menos riesgo que el interés en la división privada, con el objetivo de que los rendimientos ofrecidos por los Bonos o las Letras del Tesoro sean más bajos que los que se pueden adquirir al poner los recursos en valores u ofertas de empresas privadas. las empresas ya que en principio los estados no van a la quiebra (a pesar del hecho de que hay Grecia, Irlanda o Dubai para hacernos cuestionar)

Por lo tanto, cuando se evalúa una empresa concebible que ofrece un beneficio sobre los demás, debe comprenderse que implica un alto riesgo y que existe la probabilidad de que la organización financiada en condiciones comparativas no pague lo que estaba garantizado.

Mejora: la mejor metodología de largo recorrido.

La mejora de los activos y el tipo de beneficios alude a la creación de una cartera que contiene una combinación de alrededor de tres tipos de ventajas:

- Acciones
- Bonos
- Cuentas del mercado monetario

En su mayor parte, cuando se desarrolla el intercambio financiero, el escaparate de la seguridad disminuye y al revés. Los instrumentos de dinero comúnmente ofrecen un retorno fijo y tradicionalista. Las acciones y los bonos en general se moverán hacia otro lado.

Los instrumentos de dinero de prima fija son vistos como especulaciones progresivamente estables. Al expandirse a lo largo de varias clases de recursos, puede lograr una paridad que protegerá su cartera de cambios en los intereses en algo como una de las clasificaciones.

Al colocar los recursos en un mercado o recursos solitarios, nos sometemos a las vacilaciones de ese mercado o recurso, no obstante, al diferenciar las variaciones disminuimos sin disminuir la productividad, es decir, ganamos solidez en la rentabilidad mundial del interés a largo plazo.

La mejora después de algún tiempo ofrece otro enfoque para disminuir el peligro y al mismo tiempo mantenerse alejado de las partes apasionadas de escoger las ocasiones para poner los recursos en un beneficio. Algunos especuladores se esfuerzan por calcular el momento ideal para poner recursos en el mercado de valores, comprando y vendiendo cuando confían en que el costo es razonable.

Sorprendentemente, esto puede funcionar cuando te das cuenta de cómo prever con precisión el rumbo en el que se mueve el saco. De hecho, incluso los especialistas presupuestarios no pueden hacer esto de manera confiable, en lugar de comprar barato y vender caro, los especialistas financieros que intentan cuantificar negocios en ocasiones clave harán exactamente lo contrario.

Elecciones monetarias

El examen de las opciones relacionadas con el dinero se encuentra dentro de la zona de Gestión Financiera y establece un nexo entre la hipótesis monetaria y el enfoque presupuestario. Debido a las colaboraciones entre las opciones presupuestarias y su interrelación con el objetivo de la organización, la administración relacionada con el dinero se encarga de evaluar el impacto consolidado de estas opciones en el objetivo monetario.

Este tipo de opciones de negocios significa una expansión o reducción en la utilización de los activos de la organización y responde a las tres consultas planteadas:

- 1.- ¿Cuál debería ser la medida de la organización y su tasa de desarrollo?
- 2.- ¿Qué tipo de ventajas debería reclamar la organización?
- 3.- ¿Cuál debería ser la organización de sus responsabilidades?

Estas cuestiones están firmemente conectadas. El volumen total de beneficios dependerá de los resultados potenciales particulares de la empresa, al igual que los resultados concebibles del financiamiento. Las oficinas para obtener activos relacionados con el dinero dependerán, por lo tanto, de la cantidad y la naturaleza de la empresa en la que se utilizarán. Las tres cuestiones establecen tres partes de una cuestión esencial similar, que debe iluminarse al mismo tiempo prácticamente hablando.

Decisiones de las Empresas Constructoras

Según Gómez (2006), No todas las elecciones realizadas en las organizaciones en este segmento son tan básicas como las que se hacen en el día a día, normalmente experimentamos problemas que requieren más que un buen juicio y experiencia para ofrecer un arreglo atractivo. En un nivel fundamental, es concebible agrupar los diferentes temas de naturaleza relacionada con el dinero que pueden surgir en un negocio en tres clases notables: especulación, financiamiento y actividad.

Sistemas relacionados con el dinero - Instrumentos financieros

Para la seguridad de los sistemas relacionados con el dinero, sobre todo, debemos distinguir las regiones clave en las que nos centraremos, que para esta situación son: el ejecutivo presupuestario, la agresividad, el avance, el financiamiento y el riesgo monetario, los datos monetarios y la fiscalidad. informes. En esta línea, se debe caracterizar un objetivo vital, que es el objetivo que queremos lograr, y para esta situación, propongo lograr un trabajo decente de las organizaciones de desarrollo. "Los criterios de estimación de las metodologías se pueden hacer dependientes de los resultados". (Menguzzato), (1995)

A continuación se presentan las técnicas presupuestarias que propongo para el logro de las organizaciones en la división:

- Elegir el ejecutivo monetario dependiente de una progresión de aprendizaje y pruebas de inclinación de ejecución para la posición.
- Promover la agresividad en función del benchmarking y la eficiencia.
- Realizar de forma intermitente la evaluación de las opciones de financiamiento y decidir mes a mes el costo de capital promedio ponderado.
- Para disminuir el riesgo presupuestario, las empresas deben expandirse ocasionalmente.
- Llevar a cabo una investigación de las razones monetarias sobre una premisa de mes a mes para cuantificar la economía de la organización.

La información financiera

Cada organización debe evaluar sus datos presupuestarios para caracterizar la posibilidad remota de que se desempeñe con precisión o no. En este sentido, otra idea hipotética imperativa para caracterizarse es la idea de datos relacionados con el dinero.

"La organización está situada para cumplir con un mercado y crear riquezas, por lo que los datos presupuestarios deben organizarse en el mercado y producir riquezas, proporcionando detalles sobre: la edad de las riquezas, la llegada a la empresa de cómplices o inversionistas, y la edad de la corriente". de dinero "(moreno, pp.14).

Por lo tanto, esta información es fundamental para el liderazgo básico, por lo que es esencial planificar y desglosar de una manera aguda los datos relacionados con el dinero que tenemos.

Subsidió Drucker, padre de la junta actual, dijo que cada organización requiere cuatro aparatos para las ocasiones actuales: datos principales, datos sobre eficiencia, datos para la administración de activos raros y datos sobre aptitudes básicas. Los datos sobre eficiencia caen sobre los indicadores que miden la ejecución rentable de la asociación.

Este examen descubrió algunos aparatos y elementos monetarios que las organizaciones en la parte de desarrollo y las PYME deben considerar agresivas en un mercado globalizado.

Son:

Punto de equilibrio - El punto de equilibrio se comprende como la dimensión de la generación y los tratos que una organización o empresa abarca para cubrir los gastos y los costos con su pago. Como tal, en esta dimensión de generación y ofertas, el beneficio de trabajo es cero, es decir, los ingresos son equivalentes a la suma de los gastos y costos operativos. La recuperación del punto de inversión original también se considera un dispositivo valioso para decidir la influencia operativa que una organización puede tener en un momento específico.

Grado de Apalancamiento Operativo

La influencia del trabajo se comprende como la utilización de gastos fijos dentro de la estructura general de costos de una organización. Por así decirlo, al poner a la organización en recursos fijos, creará un cargo por la devaluación, alta o baja, todo depende de la medida de la especulación.

El desalajo soportado por los costos de algunos factores, por ejemplo, el trabajo directo, los costos fijos, la devaluación, hace que las organizaciones influyan en la operación para ampliar los beneficios de trabajo.

Nivel de apalancamiento financiero.

Podría decirse que el límite relacionado con el dinero es el primero de los cinco límites que tiene cada organización, los otros cuatro son especulación, creación, comercialización y antigüedad de los beneficios.

Las organizaciones se utilizan monetariamente y utilizan los costos fijos para el entusiasmo de solicitud para lograr un incremento más extremo en el ingreso por acción cuando hay una expansión en los beneficios laborales (UAI). Por así decirlo, la gran utilización del límite de financiamiento, que comenzó en la utilización de la obligación relacionada con los recursos benéficos, debería resultar en una expansión de los beneficios laborales y, por lo tanto, un incremento en los ingresos por cada oferta.

Condición de las fuentes y empleos.

Es un resumen del presupuesto que permite reconocer si la organización cumple con el objetivo de organizar adecuadamente los activos. A través de un examen vertical entre las fuentes y los usos, la organización percibirá la manera en que ha sido financiada y su metodología al aplicar estos activos. Las fuentes de financiamiento son vistas como la antigüedad interna de los activos, el incremento de los pasivos, los incrementos en las cosas que conforman el valor de los inversores y la disminución de los recursos.

Productos financieros

Habitualmente, los bancos han sido la mayor fuente de financiamiento, dispuestos a prestar su efectivo a través de diversos marcos, a los que se hace referencia a continuación:

- Capital de riesgo

- Factoring

- arrendamiento

- Arrendamiento

- Avances comerciales.

Peligro capital

La inversión es un enfoque para respaldar a las organizaciones que están siendo concebidas y que no tienen una reputación que les permita confiar en sus resultados o tener la confirmación de que se obtendrán ganancias por el dinero que se les presta.

Figurando

Calcular o calcular es un electivo de financiamiento que está idealmente situado para las PYMES y comprende un acuerdo a través del cual una organización intercambia la administración de la futura recopilación de créditos y las solicitudes existentes para su apoyo y, a cambio, obtiene rápidamente el dinero al que se refieren esas tareas. Aunque en una rebaja.

Alquiler

Se utiliza para aludir a una tarea de crédito. Esto incluye un contrato de alquiler de hardware portátil y terrestre por parte de una organización específica, que se alquila

puntualmente a un cliente que consiente en comprar lo que ha alquilado en la fecha de finalización del acuerdo.

Los contratos de alquiler que comprenden el acuerdo de una administración relacionada con el dinero proporcional al Financiamiento durante un año, plazo para la compra de bienes de capital.

Alquilar tareas en cualquier recurso nacional o importado, con la condición principal que es sustancial y reconocible:

- Legado real (contando emprendimientos en desarrollo.
- Naves
- Maquinaria y ferretería en general.
- Vehículos
- Mobiliario e instalaciones.

LEASEBACK

Comprende el cierre de una propiedad decente del arrendatario a una organización de alquiler relacionada con el dinero y, por lo tanto, de esta manera se la arrienda al residente.

Esto mejora los estados de liquidez de los últimos mencionados, ya que le permite apreciar las administraciones de las cualidades positivas a cambio de pagos progresivos por el equivalente en medio del término del acuerdo, a pesar de haber obtenido un total de efectivo por un decente similar después de haber vendido.

Obligación O APROBACIÓN FINANCIERA

La influencia relacionada con el dinero se caracteriza por la capacidad de la organización para utilizar sus cargos presupuestarios fijos, para expandir los impactos de los cambios en los beneficios antes de la prima y los deberes sobre los beneficios de las acciones de la organización.

Alude a la utilización de valores de pago fijo (obligaciones y ofertas preferidas) en la estructura de capital de una organización. Esto influye en los beneficios después de la intriga y los cargos o los beneficios accesibles para los inversores normales. El nivel de influencia relacionada con el dinero se caracteriza por el cambio de tasa en los beneficios accesibles para los inversionistas normales que resulta de un cambio de tasa decidido en la ganancia antes de la prima y los gastos.

CREDITO DE LOS PROVEEDORES

Como lo indican los datos del MEF, el 60% de la financiación total de las organizaciones no proviene de los bancos sino de los proveedores de artículos y administraciones. El crédito del proveedor logra donde los bancos no llegan. El entusiasmo de los proveedores por lanzar, su mejor posición para estimar los productos que intercambian y la mejor información del mercado y sus compradores, son motivaciones adecuadas para que puedan esperar el peligro de financiar a sus compradores.

El proveedor es financiado por los bancos dando su cartera anticipada como garantía u ofreciéndola. Lo último permite a los proveedores adquirir el financiamiento vital para respaldar a sus clientes. Las organizaciones de desarrollo tienen empresas transitorias

y duraderas a través del crédito del proveedor, sin intereses compensatorios o por defecto, acuerdos relacionados con el dinero no adulterado.

Ventajas del arrendamiento financiero

- La organización no desvía capital de trabajo en la obtención de recursos fijos.
- Flexibilidad en la organización de los importes indicados por los ingresos de cada organización.
- Deterioro directo acelerado de los beneficios durante el término del acuerdo (para contratos con una duración base de dos años para recursos portátiles y 60 meses para terrenos).
- Gastos competitivos contrastados con la financiación tradicional.

EVALUACIÓN FINANCIERA

Un destacado entre los instrumentos más utilizados para realizar una evaluación monetaria de sustancias es la utilización de razones presupuestarias, ya que éstas pueden medir en gran medida la competencia y la conducta de la organización. Estos presentan un punto de vista expansivo de la circunstancia presupuestaria, pueden determinar el nivel de liquidez, ganancias, influencia relacionada con el dinero, inclusión y todo lo que tenga que ver con su acción.

RAZONES FINANCIERAS

Según Flores (2004-C), las razones financieras se dividen por conveniencia en 04 categorías básicas:

Razones	Miden	Importancia Corto Plazo	Importancia Largo Plazo
Liquidez	Riesgo	x	
Actividad	Riesgo	x	
Deuda	Riesgo		x
Rentabilidad	Rendimiento	x	

ANALISIS DE LA LIQUIDEZ

Flores (2004-C) Demuestra que la liquidez refleja la capacidad de una organización en el área de desarrollo para cumplir con su situación transitoria fuera de este mundo. La liquidez alude a la disolubilidad de la posición monetaria general de la organización, es decir, la franqueza con la que paga sus cuentas. Las razones que se acompañan se aplican:

Capital de trabajo neto = recursos corrientes - pasivos corrientes

Razón por la que fluye: decide el límite de la organización para satisfacer sus compromisos por el momento, se comunica:

Proporción actual = recursos actuales / pasivos corrientes

En cualquier punto en que la proporción de una organización que circunda es 1, el capital de trabajo neto será 0.

Análisis básico: es como la proporción de cursillo, luego, de nuevo, en realidad prohíbe el stock, que suele ser un mínimo fluido de los recursos actuales.

Esto proporciona una proporción superior de liquidez en general, justo cuando el stock de una organización no tiene la posibilidad de convertirse en dinero de manera efectiva.

Análisis básico = $(\text{Recursos actuales} - \text{Inventario}) / \text{Pasivo corriente}$

ANÁLISIS DEL MOVIMIENTO

La investigación del movimiento estima la velocidad con la que diversos registros se transforman en tratos o dinero. Con respecto a los registros actuales, las medidas de liquidez generalmente son insuficientes, dado que las distinciones en la creación de los registros actuales de una organización influyen esencialmente en su liquidez real.

Stock pivote

Mida la acción o la liquidez de las acciones de una organización, determinada según lo siguiente:

Revolución Stock = $\text{Coste de ofertas} / \text{Inventario}$

Periodo de acumulación normal

Se caracteriza como la medida normal del tiempo requerido para recuperar los reclamos de deuda.

Período de acumulación normal = $\text{dinero debido} / \text{ofertas normales todos los días}$

Período de acumulación normal = $\text{registros de ventas} / (\text{transacciones anuales} / 360)$

Periodo promedio de pago

Es la cantidad promedio de tiempo que se requiere para liquidar las cuentas por pagar.

Periodo promedio de pago = cuentas por cobrar / (compras anuales/360)

Rotación de los activos totales. - Indica la eficiencia con la que la empresa utiliza sus activos para generar ventas. Por lo general, cuanto mayor sea la rotación de activos totales de una empresa, mayor será la eficiencia de utilización de sus activos.

Rotación de activos totales = Ventas / Activos totales

ANÁLISIS DE LA DEUDA

Según Flores (2004-C), Demuestra la medida del efectivo adquirido por otros individuos que se utiliza para intentar obtener beneficios. Cuanto más notable es la obligación que la organización utiliza en relación con sus recursos completos, más prominente es su influencia relacionada con el dinero.

Propósito detrás de la obligación: mide el alcance de los recursos absolutos financiados por los arrendatarios de la organización, cuanto más alta es esta proporción, más prominente es la medida del efectivo prestado por personas externas que se utiliza para tratar de producir beneficios.

Razón de Obligación = Total Pasivo / Total de Activos

Propósito detrás de la capacidad de pago de la intriga. - mide la capacidad de la organización para realizar entregas de intriga autorizadas, es decir, para pagar su obligación. Cuanto menor sea la proporción, más significativo será el riesgo tanto para los especialistas en préstamos como para los inversores de la organización.

Explicación detrás del límite de plazos = Beneficio antes de la intriga y las cargas / intriga

Investigación de la rentabilidad

Según lo indicado por Flores (2004-C), construye que hay numerosas proporciones de productividad, que relacionan la ejecución de la organización con su negocio, recursos o valor de los inversores.

Ingresos netos. - Mide el nivel de cada nuevo sol o dólar de ofertas que las partes restantes después de que la organización dedujo su gasto de ofertas.

Ingreso neto = beneficio neto / ofertas

Borde del beneficio neto. - Calcule el nivel de cada nuevo sol o dólar de ofertas subsiguientes a la deducción de todos los gastos y costos, incluidas las primas y las evaluaciones.

Ingreso global neto = Salario neto / ofertas

Beneficios por recursos. - Determina la viabilidad de la junta para obtener beneficios de sus recursos accesibles, también llamados tasa de rentabilidad. Cuanto más alto sea, mejor. Rendimientos de los recursos = Salario neto después de los derechos / Recursos totales.

2.2.2. Desarrollo y formas de desarrollo empresarial.

Según lo indicado por Cuervo García, A. (1994): Introducción a la Administración de Empresas Civitas, Madrid, la idea de desarrollo de la organización alude a cambios y construcciones de tamaño que la hacen única en relación con su estado anterior. En otras palabras, ha habido incrementos en las cantidades y medidas, al igual que los cambios en sus atributos internos (cambios en su estructura monetaria y jerárquica).

Estos incrementos se pueden reflejar en todos o en algunos de los factores que lo acompañan: recursos, generación, ofertas, beneficios, ofertas de productos, mercados, etc. El desarrollo de la organización se ha contemplado dentro y fuera de la economía de la organización por varias razones:

1.- Al igual que con las personas, el avance se interpreta como un signo de prosperidad, imperatividad y calidad. Las asociaciones cuando se crean dan la sensación de tener resultados potenciales para mejoras futuras.

2.- En las economías occidentales representadas como increíblemente novedosas y con una circunstancia comprometida, las asociaciones deben crear y desarrollarse de manera confiable, aunque solo sea para mantener su posición generalmente contundente con varias asociaciones.

3.- Además, el objetivo de avance está relacionado de manera inamovible con la habilidad de los jefes, por lo que intentarán mejorar esta ejecución. En este sentido, la asociación definitivamente no es una realidad estática, sin embargo, siempre avanza, debido a los cambios en la oferta de artículos y mercados atendidos, el transporte terrestre de sus actividades e incluso el tipo de actividades que se realizan sin ningún otro individuo.

En consecuencia, las opciones para las estrategias corporativas incorporan la elección del aumento de la asociación y la dispersión de beneficios entre las diferentes asociaciones en las que es accesible.

Hay tres medidas fundamentales:

a) Grado de unión vertical o expansión vertical: ejercicios del sistema de consideración realizado por la asociación. ¿Qué plan de juego de actividades relacionadas verticalmente debería difundir la asociación? Por ejemplo, IBM en general se ha planificado de manera asombrosamente vertical: tiene sus propios semiconductores y fuentes de programación y administra de manera auténtica sus entendimientos y organizaciones.

b) Grado de avance topográfico o expansión geológica: Zona geográfica de las actividades de la estructura de estimación que finaliza. La mayoría de las nuevas asociaciones comienzan sirviendo a un mercado adyacente. Después de un tiempo, algunas asociaciones se desarrollan ampliamente y después de eso se internacionalizan.

c) Cartera de negocios o extensión del artículo: surtido de cosas avanzadas, al igual que las divisiones de negocios en las que se publican. ¿Qué grado exacto debe tener una asociación con la participación en la extensión de los artículos que ofrece? La asociación puede acabar sujeta a la especialización, es decir, aumentar el esfuerzo en su campo de desarrollo actual, o mejorar, es decir, influir en este campo de actividades a desarrollar.

En sentido restringido se diferencia entre:

1.- Diversificación que se relaciona solo con el caso en el que la organización presenta nuevos elementos en nuevos mercados.

2.- Penetración en el mercado, que comprende expandir la cooperación de la organización en el mercado actual con los ítems presentes.

3.- El avance del mercado consiste en presentar los elementos actuales de la organización en nuevos mercados.

4.- Desarrollo del artículo, mediante el cual se ofrecen nuevos artículos en los mercados actuales. En este sentido restringido, la ampliación varía de desarrollo, incorporando bajo este término, los últimos tres casos y dejando la expansión guardada para el anterior.

En un sentido general, la especialización alude a la instancia de infiltración en el mercado, y las otras tres se mantienen para el término expansión.

Así, la organización puede desarrollarse de dos maneras diferentes:

a) El primer nombre de desarrollo interior o patrimonial, depende del reconocimiento de intereses lucrativos en el cofre de la organización, por lo tanto, amplía su capacidad.

b) El segundo, que se llama desarrollo externo o desarrollo presupuestario, recibe ayuda a través de la obtención, la asimilación, la fusión y el control de las organizaciones existentes. De esta manera, las consultas fundamentales que deben presentarse para planificar una metodología de desarrollo son las siguientes: Crecimiento y tipos de mejora de la organización.

La diversificación de la empresa.

El dominio de los activos y las capacidades explícitas es lo que denota la forma de desarrollo de la organización y, posteriormente, su procedimiento de extensión. Una organización se desarrolla a la luz del hecho de que tiene activos insolubles e inertes, a

los que intenta descubrir su aplicación; tiene suficiente, por ejemplo, límite de generación o tiene un canal de dispersión subutilizado.

Para explotarlos puede comenzar la creación o transporte de nuevos elementos; sin embargo, es probable que esto lo lleve a ganar nuevos activos con los cuales es más probable que se esfuercen los que tiene ahora, lo que, una vez más, lo llevará a tener otros activos subutilizados y debería reiniciar todo el procedimiento. Una organización mejora a medida que ofrece nuevos artículos o ingresa a diversos mercados, en esta línea, aumentando su cartera de negocios. Hay dos tipos de expansión: relacionada e irrelevante.

Lo relacionado adicionalmente llamado concéntrico ocurre cuando hay alguna asociación entre las organizaciones nuevas y antiguas de la organización, obtenida por la cercanía de la innovación o los marcos de promoción utilizados. La mejora será intrascendente, adicionalmente llamada combinación o expansión no adulterada, al contrario, cuando no hay un punto básico entre las organizaciones. Las causas que legitiman la expansión son:

1.- Mal uso total de los activos y capacidades de la organización. Para esta situación, el motivador para ampliar surge debido a que la organización tiene activos que no están siendo completamente abusados en los negocios actuales, por lo que busca nuevos ejercicios que permitan la realización de energías cooperativas.

Estas economías se obtienen cuando la organización puede compartir activos entre diversos elementos o ejercicios y, con el desarrollo y los tipos de mejora de la organización, 4 logra un costo menor que el agregado de los gastos de entrega o realización de los ejercicios de forma independiente. En la medida en que esta sea la situación, una organización debe expandirse o, de lo contrario, tendrá un obstáculo considerable.

2.- Mejorar los resultados futuros. La organización toma nota de que la inmutabilidad en los negocios actuales no logra los beneficios ideales y los objetivos de desarrollo y elige expandirse como respuesta a sus problemas, la investigación es localizar el curso correcto para lograrlo. La forma en que hay economías de escala o que una organización tiene activos resueltos o infrautilizados no la obliga a tener que ingresar nuevos ejercicios para tratar de abusar de ellos, ya que puede vender el resto del activo en el mercado. Para decirlo claramente, una organización que tiene activos inertes y unificados puede completar dos cosas con ellos:

- Venderlos en el mercado a diferentes organizaciones.
- Diversificar, abusar de ellos, lo que la llevará a ingresar en nuevas organizaciones.

2.2.3. Estructura autoritativa

La estructura autorizada es el sistema en el cual la asociación crea, según lo indicado por el cual las empresas se dividen, se reúnen, se componen y se controlan, para el cumplimiento de objetivos. Desde una perspectiva más extensa, incorpora tanto la estructura formal (que incorpora todo lo que está dispuesto en la asociación) como la estructura casual (que surge de la colaboración entre los individuos de la asociación y la tierra exterior). Ofreciendo ascender a la estructura real de la asociación.

Numerosos tipos de estructuras jerárquicas se caracterizan para abordar los problemas de las asociaciones que funcionan de manera inesperada.

Los tipos de estructura jerárquica incorporan divisional, utilitario, geográfico y focal. Una estructura divisional es razonable para asociaciones con varias unidades especializadas, mientras que la estructura geográfica otorga un sistema progresivo a las asociaciones que trabajan en numerosos lugares en forma amplia o global.

Una estructura autorizada útil depende de las obligaciones laborales de cada uno. Una estructura focal, que tiene al menos dos administradores por cada especialista para informar, se confunde progresivamente, pero podría ser importante para asociaciones sustanciales con numerosas áreas y regiones útiles.

De esta manera, Kast y Rosenzweig piensan en la estructura como el ejemplo de conexiones entre los segmentos o partes de la asociación. No obstante, la estructura de un marco social no es inconfundible de la misma manera que en un marco natural o mecánico. No se puede ver, sin embargo, se construye a partir de las actividades genuinas y la conducta de la asociación.

Por otra parte, Marín, (2012) demuestra que los "parámetros del plan de la estructura de la asociación, dentro del sistema de la posibilidad básica, aceptan ocasiones de reconstrucción, ya que las consecuencias de su examen demuestran que la revisión autorizada no es apropiada para Un ejercicio formal y deliberado dependiente de la técnica.

Chandler (1962), la estructura de la asociación persigue el sistema, y la división es el efecto secundario de una ampliación vital. Este anuncio establece la etapa inicial de varios trabajos que tratan de mostrar la conexión entre el sistema de desarrollo de artículos y / o el mercado de la organización y la estructura jerárquica.

Entonces, nuevamente, Chiavenato (2006) considera la estructura autorizada "como la disposición de componentes moderadamente estables que están conectados en realidad para enmarcar una totalidad"

Para Hodge (2003) La estructura percibe dos componentes clave: separación y combinación.

- La diferenciación es el desglose del trabajo para completarlo en una progresión de diligencias, un punto que se concentró de la nada por Lawrence y Lorsh en su trabajo Adaptación de las estructuras de las organizaciones, distribuido en 1967.

Para Lawrence y Lorsh (referido por Strategor, 1995), la separación es la división de la organización en un número específico de unidades que implica una división de la naturaleza comparativa en varias sub-condiciones. Según lo indicado por Strategor (1995), la separación se aclara en función de las cuatro mediciones que se acompañan:

1. La idea de los objetivos, que se pueden estimar en cuantitativos (costo, ejecución, plazo) o subjetivos (naturaleza de la administración, avance).
2. El horizonte temporal del trabajo: corto o largo recorrido.
3. La idea de la introducción de la gente: que podrían centrarse cada vez más en la tarea que deberían realizar o en sus asociaciones con los demás.
4. El nivel de formalización de la estructura, en el sentido caracterizado anteriormente.

Según lo indicado por Hodge (2003), la separación puede ser nivelada, vertical o por dispersión espacial. A continuación, percibiremos de qué se trata cada uno.

- Separación horizontal (departamentalización): alude a la manera en que se subdividen los recados creados por la asociación, en la dimensión progresiva equivalente. Un primer tipo de separación uniforme es subdividir las tareas en trabajo completado por expertos y no maestros. Un segundo tipo de separación uniforme es el de realizar recados normales y uniformes, como en las plantas de reunión.

Los problemas que surgen regularmente con este tipo de separación son el de nombrar las ocupaciones distintivas y la planificación de las autoridades.

- Separación vertical (jerarquización): este tipo de separación alude a "la división del trabajo por dimensiones de poder, orden jerárquico o jerarquía de liderazgo" (Hodge, 2003).

Una de las cuestiones que puede mostrar una separación vertical extraordinaria es la correspondencia autoritaria moderada, que infiere un aplazamiento en el liderazgo básico.

Chiavenato (2004) considera tres dimensiones esenciales de autoridad (varios niveles de niveles) para el liderazgo básico en comparación con el plan y la estructura jerárquica.

Tabla 1: La Organización en los tres niveles organizacionales

Nivel Organizacional	Funcionarios	Organización	Contenido	Amplitud
Institucional	Presidentes o directores	Diseño organizacional	Genérico y sintético	Macro orientad., enfoca a la Org. Como una totalidad
Intermedio	Diferentes gerentes	Diseño departamental	Menos genérico y más detallado	Enfoca a la Organización por separado
Operacional	Supervisores y obreros	Diseño de cargos y tareas	Detallado y analítico	Micro orientado. Aborda cada operación por separado

Fuente: Chiavenato (2004)

ORGANIZACIÓN

Una asociación, es una reunión social formada por personas, empresas y organizaciones regulares que estructuran una estructura precisa de conexiones de conexión, que tienden a crear productos, administraciones o pautas para satisfacer las necesidades de una red dentro de un dominio, y de esta manera tienen la Capacidad para cumplir con la inconfundible razón que es su principal objetivo.

Una asociación, es un arreglo intencionalmente planificado de ejercicios enmarcados por al menos dos personas; La colaboración entre ellos es básica para la presencia de la asociación. Es posible que exista una asociación cuando hay individuos aptos para impartir y quienes están ansiosos por actuar juntos para lograr un objetivo compartido.

Asociación: Son muchas las posiciones con principios y pautas de conducta que todos los individuos deben tener en cuenta, y de esta manera crean las implicaciones que permiten la actividad de una organización. La asociación es la demostración de la creación y organización de activos accesibles (materiales, humanos y relacionados con el dinero). Funciona a través de normas y bases de datos que se han configurado por estas razones.

De esta manera, Díaz de Quijano (1993), "Desarrollos sociales impredecibles y plurales, hechos de personas y reuniones, con puntos de corte generalmente fijos y reconocibles, que establecen un arreglo de trabajos, organizándose a través de un arreglo de poder y correspondencia, enunciados. por un arreglo de implicaciones compartidas para incorporar el marco y la realización de destinos y propósitos.

Mooney, James (1954) "... el término asociación" alude a algo más que la estructura de la estructura. Alude a todo el cuerpo, con todas sus capacidades correlativas. Alude a cada una de las capacidades que se muestran en la vida real, al ritmo y a los propios latidos del corazón; fluir y respirar; al desarrollo viral, por así decirlo, de solidaridad resuelta. Alude a la coordinación de cada una de estas variables, ya que trabajan juntas por la razón básica. "

Simon (1952) "... una disposición de ejercicios asociados que incorporan algo así como algunas reuniones esenciales y, en general, se describen en la dimensión de la conciencia de los miembros por un alto nivel de rumbo de conducta hacia los acabados que son objeto de información normal "

Portes, Lawier & Hackman (1975) "Las organizaciones están compuestas de individuos o grupos en vistas a conseguir ciertos fines y objetivos, por medio de funciones diferenciadas que se procura que estén racionalmente coordinadas y dirigidas, con una cierta continuidad a través del tiempo"

Díaz de Quijano (1993), "Formaciones sociales complejas y plurales, compuestos por individuos y grupos, con límites relativamente fijos e identificables, que constituyen un sistema de roles, coordinando mediante un sistema de autoridad y de comunicación, articulado por un sistema de significados compartidos en orden a la integración del sistema y a la consecución de objetivos y fines"

Gestión empresarial

Según el especialista Kart Freemont E. La Gestión empresarial comprende lo siguiente:

- Coordinar los recursos humanos, materiales y relacionados con el dinero para el logro poderoso y productivo de destinos autorizados.
- Relacionar la asociación con un dominio externo y reaccionar a los requisitos de la sociedad.
- Desarrollar una atmósfera autorizada en la que el individuo pueda lograr sus objetivos individuales y agregados.
- Realizar ciertas capacidades particulares, por ejemplo, decidir objetivos, organizar, designar activos, ordenar, ejecutar y controlar.
- Realizar unos pocos trabajos relacionales de datos y elección "

En todas las asociaciones y organizaciones distintivas, puede ver que todos necesitan un ejecutivo para completar los ejercicios regulatorios, para tener la capacidad de cuidar territorios explícitos o problemas explícitos que surgirán en la organización.

La administración de organizaciones en el segmento de desarrollo es un procedimiento de aplicación de estándares y capacidades para lograr destinos. Los diferentes elementos del supervisor de negocio del consejo de administración conforman el procedimiento de gestión;

por ejemplo: la organización, la asociación, el encabezamiento y el control considerados independientemente comprenden las capacidades reguladoras; Cuando se toman en conjunto para cumplir los objetivos, constituyen el procedimiento autoritario o el procedimiento de los ejecutivos.

Mateu, se caracteriza por ser un alucinante y un marco social relacionado cuyos elementos no solo dependen de las habilidades, cualidades, necesidades y encuentros de sus individuos, procedimientos sociales internos y externos: interpersonales, de reunión e intergrupos, sino también cambios sociales y profesionales de su condición.

Cada elemento, cualquiera que sea su tendencia, debe organizar su movimiento, al igual que organizar su material y recursos humanos para que logre sus objetivos con la mejor economía de métodos posible, es decir, debe estar presente de manera productiva. A través de la Organización, las organizaciones organizan su material y recursos humanos a la vez que establecen principios de dirección directa para lograr los objetivos propuestos bajo criterios de efectividad.

La asociación, conectada a organizaciones en el negocio del desarrollo, tiene como objetivo organizar y facilitar activos accesibles, por ejemplo, recursos humanos, materiales, activos presupuestarios. Se resuelve a través de los principios, manuales, directrices que se han establecido por estas razones.

TIPOS DE ORGANIZACIÓN.

Las organizaciones en el segmento de desarrollo deben componerse según lo indicado por el alcance de sus tareas, según los activos que trabajan y según los objetivos y la misión que deben tener. Podrían abrazar los géneros que acompañan:

ORGANIZACIÓN recta

Línea espléndidamente establecida y clara en la transmisión de solicitudes, actividades, compromisos y deberes. Puntos de interés: velocidad, las órdenes se ejecutan con numerosas celeridades. Cargas: en el punto más alto de esa línea habrá personas con un alto nivel de obligación de forma independiente, siendo excepcionalmente específicas.

ORGANIZACION UTIL

Aparición de asesores o consultores. Es una asociación como la recta, sin embargo, para adaptarse a las circunstancias no todas las restricciones genuinas o tan. Él lo ajusta en busca de reuniones de advertencia en las posiciones altas. La organización de desarrollo tendrá una parte de este tipo de asociación, cambiando las extensiones de algún tipo.

Normas de una organización:

- Competencia: una estructura autorizada es poderosa en el caso de que permita el compromiso de cada persona con el cumplimiento de los objetivos de la organización.
- Productividad: una estructura autorizada es efectiva en el caso de que fomente el logro de los destinos ideales con el costo base posible.
- Asociación formal: es el método de recolección social que se construye de manera detallada y con la razón para establecer un objetivo en particular. Está descrito por los estándares, métodos y estructura progresiva que solicitan las conexiones entre sus individuos.

- La asociación casual: son las conexiones sociales que emergen inesperadamente entre el personal de una organización. La asociación casual es un complemento de la formal si los jefes lo saben y pueden controlarlo con aptitud.

REDISEÑO ORGANIZACIONAL

Hoy en día, las asociaciones enfrentan diferentes dificultades y dificultades en las que encontramos una viabilidad, una eficacia y un beneficio más notables.

También nos enfrentamos a un dominio en evolución, donde las habilidades y la capacidad caracterizan a las asociaciones, donde también es importante tener en cuenta los cambios en las solicitudes del cliente y la prueba constante de mantener una lógica confiable entre los elementos de la asociación, por ejemplo, la metodología, el camino de la vida y las formas y lo anteriormente mencionado.

Lograr asociaciones estables con los deseos de desarrollo en la actualidad no es una tarea simple, particularmente si las personas mismas buscan la realización individual a través del trabajo, tratando de refrescar sus propios conocimientos y habilidades para lograr sus objetivos.

Es claro entonces que las personas siempre están mostrando signos de cambio y, posteriormente, asociaciones para ajustar sus destinos, para hacer nuevas oficinas al mismo tiempo que contratan personal o para fluctuar sus artículos o administraciones. Los individuos también cambian y crean, obtienen nueva información, cambian su conducta, solo crecen nuevas inspiraciones.

Por lo tanto, es importante conocer las ventajas que se pueden obtener a través del desarrollo organizativo, ya que este tema comprende un manual viable para lograr mejores y mayores cantidades de ejecución autorizada a través de cambios organizados.

El procedimiento de actualización autorizada

Las asociaciones deben enfrentarse a un procedimiento de cambio para hacer otro diseño autoritario que promueva un sueño de procedimientos, la cooperación depende de trabajos mejorados y adaptables.

La actualización de los procedimientos debe ser realizada por personas similares, en grupos interfuncionales y organizada hacia otra visión y lógica empresarial, considerando que si el subsistema social no se actualiza (hasta cierto punto, lo que llamaríamos procedimientos de gestión humana y avance de aptitudes), Estamos obligados a la decepción. La cooperación debe ser el estándar y no el caso especial.

Significado del rediseño organizacional

La revisión de la asociación es un procedimiento arreglado de cambios sociales y auxiliares, para todos los tiempos conectados en una asociación que imagina la estandarización de una progresión de las innovaciones sociales, de modo que la asociación esté facultada para analizar, planificar y ejecutar esas alteraciones con o sin ayuda. externo Donde los directores se deciden por las elecciones y donde los individuos de la asociación ponen en marcha esta técnica.

El rediseño de la organización tendrá en general una mejora continua, una capacidad adecuada y una reacción ante el cambio progresivo de las ocasiones.

Al respecto, Kenneth, 1983; Crosby, 1989, nos revelan que "para lograr asociaciones de grandeza es importante construir un plan jerárquico de valor, velocidad e inteligibilidad que permita reconocer los cambios, al igual que explotar las puertas abiertas que ofrece la tierra".

Castellanos, (1998), La estructura jerárquica de las asociaciones "es un procedimiento fundamental, metódico y proactivo en el que los individuos de estos se comprometen con el plan (uniendo los objetivos individuales y agregados) en correspondencia con la circunstancia, para organizar asociaciones razonables Para que cumplan su objetivo central ".

Departamentalización

Es una rama separada dentro de la organización, con un jefe que tiene expertos en la ejecución de ciertos ejercicios particulares completados por una reunión de individuos.

- Director General => organización
- Vicepresidente => división
- Director => oficina / puestos diversos dentro de la organización
- Gerente => rama
- Jefe => área

La departamentalización es la especialización dentro de la organización y está representada por la regla de homogeneidad. La departamentalización puede ser vertical y plana.

- Departamentalización vertical: construye la calidad hacia el camino, para esto progresivamente se hacen varios niveles nivelados.

- Departamentalización horizontal: lo típico en una organización es que las dos divisiones se dan mientras tanto, expandiendo la naturaleza del trabajo y la junta directiva; Buscando continuamente una ecualización sensible.

Clasificación departamental

- Números: la población general que necesita desempeñar una tarea similar se reúne bajo un jefe similar, la cantidad de identidad de los individuos es esencial.

- Tiempo: Agrupa los ejercicios en conexión con el tiempo. Se utilizan movimientos, por ejemplo, policías, conductores de transporte, etc.

Punto de vista preferido:

- Los servicios pueden pasar el típico día de trabajo.
- El procedimiento de generación puede ser obstaculizado.
- Engranaje de capital costoso puede ser utilizado tiempo adicional
- Permite el ajuste a los horarios de determinadas personas.

Inconvenientes

- La falta de supervisión en el turno de noche
- Factor fatiga: se altera el comportamiento
- Problemas de coordinación y comunicación entre los diferentes turnos
- Elevado coste que supone utilizar varios turnos

Clasificación

a) La departamentalización por capacidades, comprendida en la toma de oficinas según lo indicado por los elementos esenciales de una organización. Se basa en la parte en la que la organización se encuentra a percibir lo que número de divisiones que hay que hacer.

Punto de vista preferido:

- Es la impresión inteligente de las capacidades que se crean en la organización.
- Se mantiene la intensidad de las capacidades principales.
- Seguir la regla de especialización relacionada con la palabra. Alienta la productividad de la ocupación del personal.
- Se fomenta la preparación y la capacidad ya que las capacidades fundamentales son aquellos que están cerca de las dimensiones prevalentes, tienen el deber de los últimos resultados.

Cargas

- Los resultados globales se hacen luz de
- Exagera la especialización.
- Se disminuyó la coordinación entre capacidades.
- Toda última obligación recae en la alta dirección.
- El arreglo de los administradores generales es problemático

b) La departamentalización por zonas geográficas, la composición de la colección que se basa en la zona donde se realizó la acción por parte de la organización.

Posición favorable

- el deber se pone en cantidades más elevadas
- explotar los mercados del barrio, mejorar la coordinación local
- Dar una oportunidad al arreglo de los CEOs.

Obstáculos

- requiere una mayor cantidad de profesores, el control de la organización es problemático
- Obstruye la centralización de capacidades.

c) La departamentalización por ítems, ocurre en organizaciones que fueron departamentalizadas por capacidades y que, debido a la medida de ítems o administraciones ofrecidas por la organización, la departamentalización es escasa. También se utiliza para dar un significado similar a varios artículos.

Punto de vista preferido:

- Concentrar la actividad en el elemento
- Facilita la especialización por artículo.
- Mejora de la coordinación de las capacidades
- Colocar la obligación presupuestaria en un nivel inferior.
- Proporcionar preparación para futuros jefes.
- Aumentar la mejora de la organización

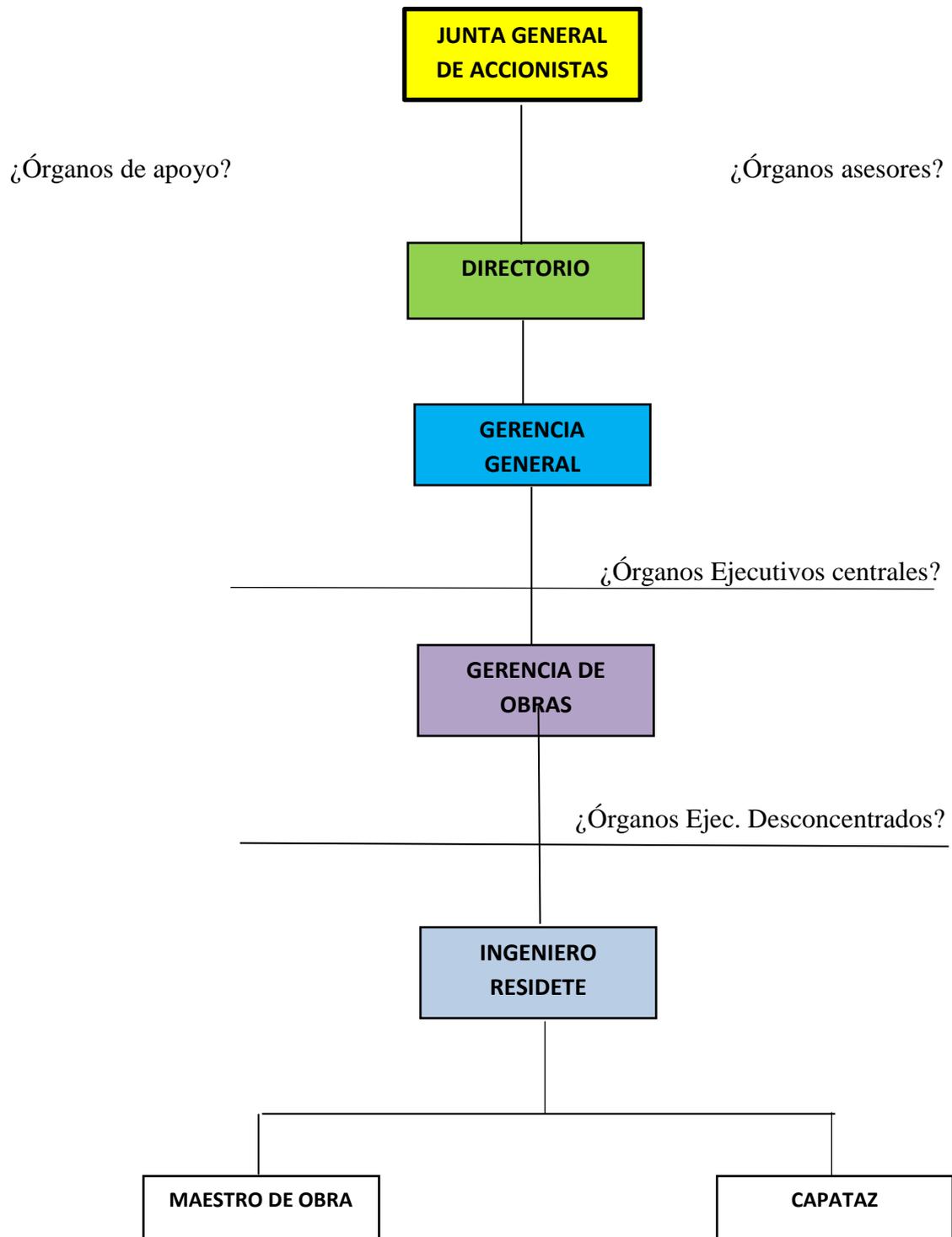
ORGANIGRAMA
EN LAS DIFERENTES ETAPAS DE LAS EMPRESAS
CONSTRUCTORAS

PRIMERA ETAPA

La empresa, requiere de la iniciativa de un PROPIETARIO, que posea una gran dosis de organizador para saber integrar a las personas que posean la tecnología y capacitación adecuada.

PRIMERO: Porque se piensa que basta con incrementar el personal estable como un contador-administrativo, una secretaria y un conserje.

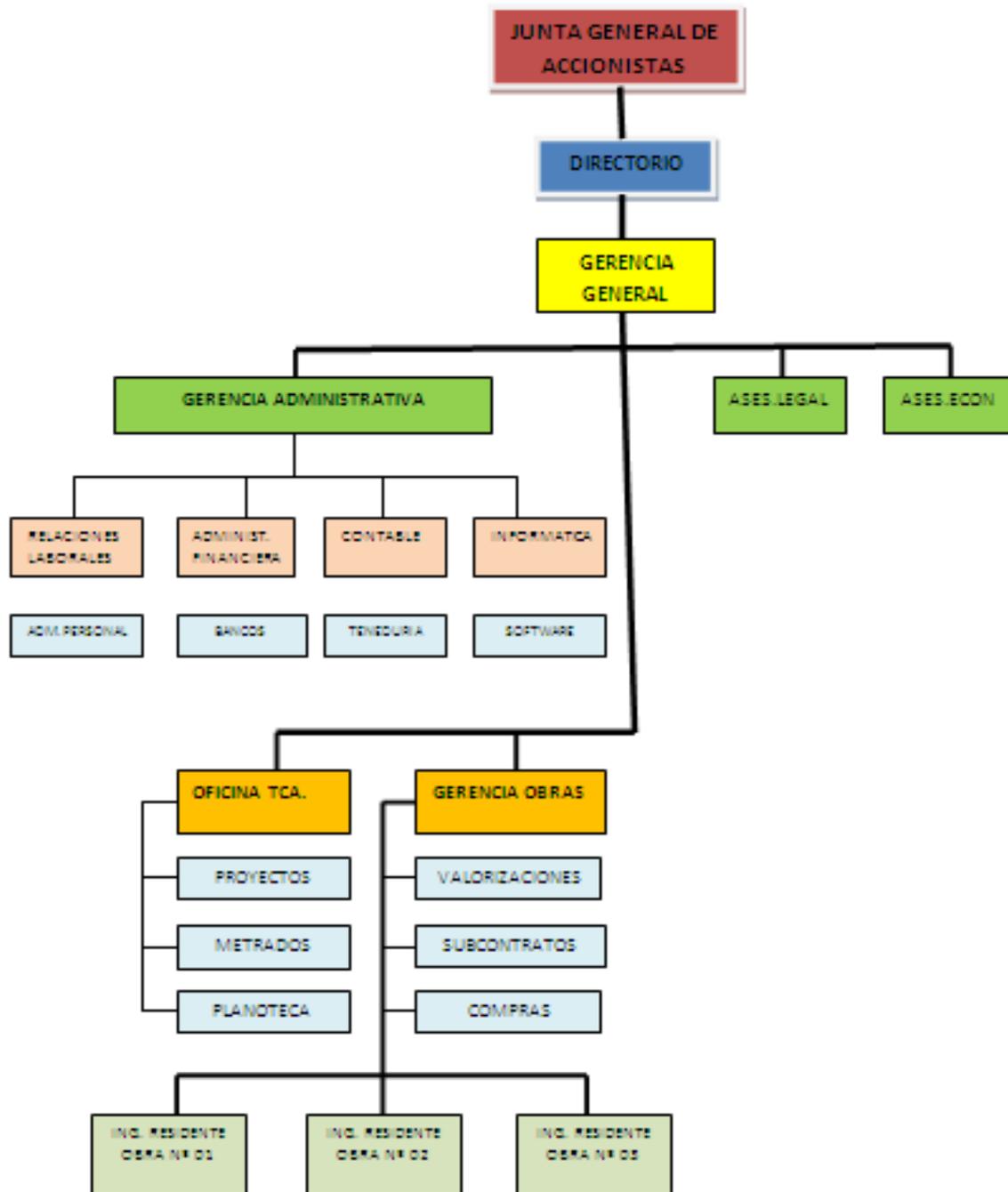
SEGUNDO: Porque se piensa que el estudio de las técnicas sobre planeamiento, organización, integración, motivación, control y finanzas, son MENOS importantes que los estudios técnicos sobre producción, logística etc.

PRIMERA
ETAPA

SEGUNDA ETAPA

La Empresa Constructora se orienta hacia el DESARROLLO TECNICO de la misma, Por esta razón esta etapa exige que se incorpore a la Empresa un DIRECTIVO con experiencia en DIRECCION EMPRESARIAL que sepa: planear la producción, organizar a la empresa y al grupo, integrar y seleccionar al personal idóneo, motivar a los individuos y controlar para que todo ocurra tal como se planeó. Asimismo, es necesario la incorporación de un especialista en FINANZAS, a fin de seleccionar las herramientas y productos financieros que la organización requiere.

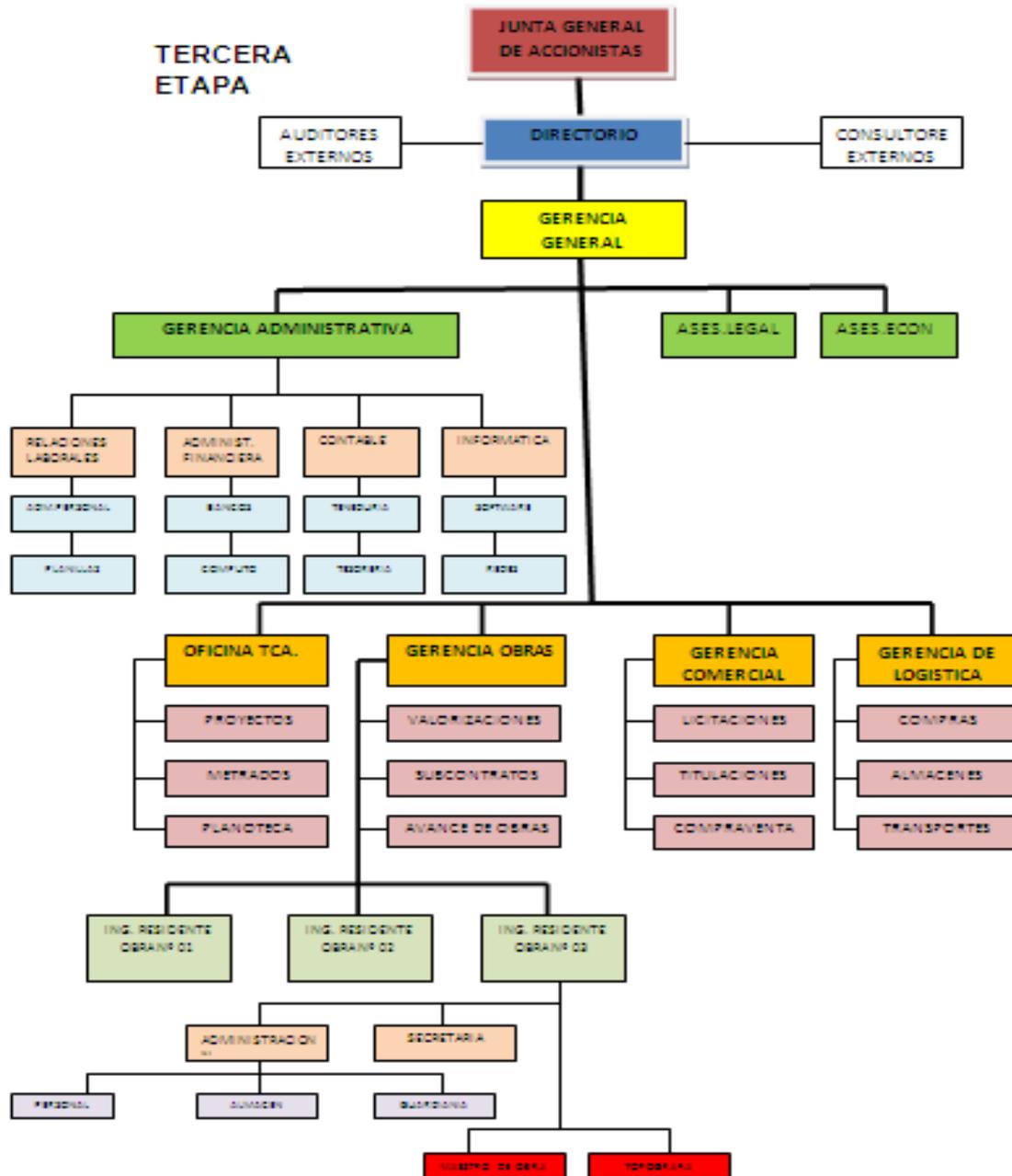
SEGUNDA ETAPA



TERCERA ETAPA

La Empresa llega a su CONSOLIDACION TECNICO-COMERCIAL, como consecuencia de su alto grado de Desarrollo Técnico y de su prestigio comercial competitivo, el cual es el resultado de la Productividad y Competitividad de la Empresa las que, a su vez, son consecuencia de la CALIDAD TOTAL de la misma.

El gran objetivo de la Empresa es la Excelencia de su Calidad Total, y si lo alcanza, es obvio que ha logrado OPTIMIZAR su productividad y competitividad. En estas condiciones esta Empresa demuestra que mira mucho más a la perfección de su INTERIOR, antes que mirar a su ENTORNO.



2.3. Marco Legal

- La Constitución del Perú contiene normas que respetan las normas básicas para garantizar una gran estructura legal para el mejoramiento del interés privado como norma e intereses externos específicamente, por ejemplo, - Actividad privada gratuita dentro de un sistema de economía social de mercado y pluralismo financiero. - Libertad de trabajo, empresa, comercio e industria. El significado del trabajo auxiliar del Estado en el movimiento monetario. - El desafío libre y la prohibición de la fundación de imponer modelos de negocios y la lucha contra el maltrato de la posición predominante. - La oportunidad de contratar. - La capacidad del Estado para acumular certificaciones y conceder valores mediante contratos legales. - Igualdad de trato para la especulación local y exterior.
- La Ley Marco para el Crecimiento de la Inversión Privada, afirmada por el Decreto Legislativo No. 757 en noviembre de 1991, percibe la oportunidad de los especuladores para abrazar la estructura empresarial que deciden para sus ejercicios financieros.
- La Ley General de Sociedades administra las clases distintivas de organizaciones que los especialistas financieros pueden utilizar para hacer sus intereses en Perú. Los tres tipos legales más comúnmente utilizados son la organización restringida, la organización comercial de obligación restringida y la sucursal (que no califica como un elemento legal que no sea la organización matriz). La ley mencionada anteriormente dirige tres tipos extraordinarios de una organización restringida: la empresa habitual, la asociación cerrada y la organización restringida abierta.
- La Ley Marco para el Crecimiento de la Actividad Privada respaldada por el Decreto Legislativo No. 757, en noviembre de 1991, construye los estándares sagrados de

legalidad y atención en asuntos de servicio. Específicamente, acumula puntos de ruptura hasta el límite de los gobiernos provinciales y vecinales para hacer, ajustar o anular cargos.

- Régimen fiscal Impuesto sobre la renta Impuesto sobre la renta Tasas aplicables Utilidades 30% Agricultura, agroindustria, acuicultura 15% Dividendos 4.1% Regalías 30% Intereses para créditos permitidos desde el extranjero 4.99%.

- Régimen fiscal Impuesto general sobre las ventas Impuesto sobre las ventas Evento imponible Impuesto general sobre las ventas 19% Compra, despacho de mercancías y administraciones (se imputa al crédito) Impuesto sobre cambios 0.05% Intercambios financieros.

2.4. Marco Filosófico

Numerosas investigaciones han contribuido al desarrollo del emprendimiento como campo de conocimiento. “La presión de las organizaciones por innovar ha generado una gran demanda por la educación en emprendimiento. De esta manera, la mayoría de los esfuerzos se han orientado a estudiar el emprendedor desde sus acciones y experiencias prácticas y no se han explorado las dimensiones sociales de este fenómeno”¹. Se hace necesario el estudio de la dimensión humana del emprendimiento.

“La Universidad y algunas instituciones de carácter público y privado han ofrecido varias alternativas en la enseñanza de creación de empresas; sin embargo, su formación se ha quedado en esquemas funcionalistas y operativos”². En la educación empresarial, “el concepto que se tiene del ser humano debe estar estrechamente ligado con la

posibilidad de influir en la formación de personas que aporten significativamente al desarrollo socioeconómico de la sociedad a la que pertenecen, no solamente desde el campo de la creación de empresas, sino desde el punto de vista de la transformación social, en el que cada individuo impulse el bienestar colectivo, no sólo el individual”³. La educación en emprendimiento desarrolla las cualidades necesarias para formar mejores emprendedores capaces de poner en marcha emprendimientos sociales que busquen dar soluciones a las necesidades humanas.

¹/Pereira Laverde, Fernando. La evolución del espíritu empresarial como campo del conocimiento. Hacia una visión sistémica y humanista. En: Cuadernos de administración. Vol. 20. N° 34. (Julio-Diciembre, 2007); p. 11-37. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá, Colombia.

²/ Orrego, Clara Inés. La dimensión humana del emprendimiento. Universidad Pontificia Bolivariana. En: Revista Ciencias Estratégicas. Vol. 16, N° 20. (Julio-Diciembre, 2008); p. 226.

³/Tarapuez C., Edwin. Dificultades y potencialidades para el desarrollo de un currículo pertinente para la educación emprendedora. Memorias XXI Congreso Latinoamericano sobre Espíritu Empresarial, p. 20.

En donde subsisten problemas derivados de la pobreza y la desigualdad social. De esta forma, el sujeto trata de encontrar soluciones a sus necesidades a través de su inventiva y liderazgo para asegurar en el largo plazo empresas viables y sostenibles socialmente. En consecuencia, toda iniciativa de emprendimiento deberá estar fundamentada en el respeto, la solidaridad, la equidad, la tolerancia y la igualdad social. Es imprescindible que las herramientas pedagógicas utilizadas para la enseñanza del espíritu empresarial estén enmarcadas en un contexto real que

justifique la necesidad de desarrollar proyectos innovadores cuyo motor principal sea la mejora de la calidad de vida de las personas.

“El emprendimiento es inherente a la esencia del ser, está presente en cada una de las acciones que desarrolla para la búsqueda de la transformación y mejoramiento de sus condiciones de vida, pero como muchos de los atributos humanos, es necesario afianzarlos mediante la educación”. En efecto, la educación puede facilitarnos el proceso de materializar nuestras buenas ideas en todos los campos de nuestras actividades intelectuales y profesionales, ya que nos hace mejorar nuestras actitudes y aptitudes para emprender. El hombre es un ser social y en constante interacción con el entorno. “El ser humano es un ser cultural, que experimenta el mundo social en términos de motivaciones; de acuerdo con esto, desempeña ciertos comportamientos, se ajusta a valores, y especialmente se dispone creativamente para emprender como un acto de sentido; a su vez, se siente determinado por las valoraciones positivas o negativas e influenciado por sus coterráneos”⁴

En síntesis, el hombre es un ser competitivo, social, emprendedor, autónomo, en constante interacción con el medio que le rodea, capaz de comprender e interpretar la realidad social y económica, con vocación de servicio, interesado en desarrollar y adquirir nuevo conocimiento para su crecimiento personal y profesional. En consecuencia, la educación en emprendimiento debe estar orientada a la formación de personas capaces de interpretar el contexto en el que se desenvuelven y afrontar los desafíos de la sociedad actual con iniciativas empresariales innovadoras con gran sentido ético y humano.

⁴/ Orrego Correa, Clara Inés. La Fenomenología y el Emprendimiento. En: Revista Ciencias Estratégicas. Vol. 17, N° 21, enero-junio, 2009, p. 25. Universidad Pontificia Bolivariana.

III. METODO

3.1. Tipo de investigación

El tipo fue claro, dado que se buscó en detalle e indicaba el procedimiento de administración monetaria y autorizada de las organizaciones en la división de desarrollo, que se completó como un establecimiento para futuros exámenes de solicitudes de utilización. En cuanto a la acumulación y examen de información, este fue cuantitativo y subjetivo.

La dimensión del estudio fue correlacional a la luz del hecho de que las conexiones se construyeron entre los factores de examen.

✓ **Diseño y Método**

No fue un ensayo de tipo transeccional correlacional, ya que teníamos la capacidad de aplicar nuestro instrumento en un minuto en solitario, a fin de representar los factores y examinar su interrelación en un minuto determinado.

En la exploración, la técnica dependiente de los modelos Deductivo-Explicativo se utilizó para ajustar los datos en el avance del examen en relación con la investigación de los factores y su aplicación.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población del trabajo de investigación estará constituida por 35 Gerentes de empresas que realizan actividades de construcción en el mercado de Lima Metropolitana, tomando en cuenta a los Gerentes Administrativos y Gerentes Financieros.

PARTICIPANTES	MEDIANA EMPRESA
GERENTES DE ADMINISTRACION	35
GERENTES DE FINANZAS	37
TOTAL	72

3.2.2. Muestra

PARTICIPANTES	MEDIANA EMPRESA
GERENTES DE ADMINISTRACION	18
GERENTES DE FINANZAS	17
TOTAL	35

3.3. Operacionalización de las Variables

VARIABLE INDEPENDIENTE	CONCEPTO	DIMENSIONES	INDICADORES
Crecimiento empresarial	Es un Proceso de mejora de una organización que la impulsa a alcanzar determinadas cotas de éxito. El desarrollo del negocio se puede lograr de dos maneras distintas: ya sea expandiendo el salario que recibe la asociación debido a una expansión en el volumen de negocios de sus artículos o una expansión en la productividad de las tareas, lo que disminuye los gastos.	Eficiencia en el crecimiento	- Volumen de ventas
			- Competitividad
			- Normas y Reglas
			- Capacidad financiera
			- Programas estratégicos
			- Rentabilidad
VARIABLE DEPENDIENTE	CONCEPTO	DIMENSIONES	INDICADORES
Estructura organizacional	Es un concepto fundamentalmente jerárquico de subordinación dentro de las entidades que colaboran y contribuyen a servir a un objetivo común. La estructura de una organización determinará los modos en los que opera en el mercado y los objetivos que podrá alcanzar.	Eficiencia organizacional	- Políticas empresariales
			- Capacitación sistemática
			- Estandarización
			- Especialización
			- Procedimientos
			- Calidad de comunicación

3.4. Instrumentos

Se hizo uso de una encuesta mediante la elaboración de un cuestionario para la recolección de datos en el proceso de la información sobre las variables de estudio.

3.5. Procedimientos

Se usó la técnica de la observación porque estoy participando en el proceso de investigación desde el mismo lugar donde acontecen los hechos.

3.6. Análisis de datos

Una vez aplicadas la técnica a la muestra se procedió al procesamiento y análisis de datos mediante tablas estadísticas. La forma de validación de los instrumentos será a través de JUICIO DE EXPERTOS

IV. RESULTADOS

4.1. Contrastación de Hipótesis

Hipótesis General

El crecimiento empresarial se relaciona significativamente con la estructura organizacional de las medianas empresas constructoras.

Pasos para efectuar el contraste:

Primera Hipótesis

1. Hipótesis Nula H_0

El tamaño de la estructura organizacional NO contribuirá estratégicamente con el crecimiento de la empresa.

2. Hipótesis Alternante H_1

El tamaño de la estructura organizacional SI contribuirá estratégicamente con el crecimiento de la empresa.

3. Nivel de Significación $\alpha = 5\%$, $X^2_t = 9.488$

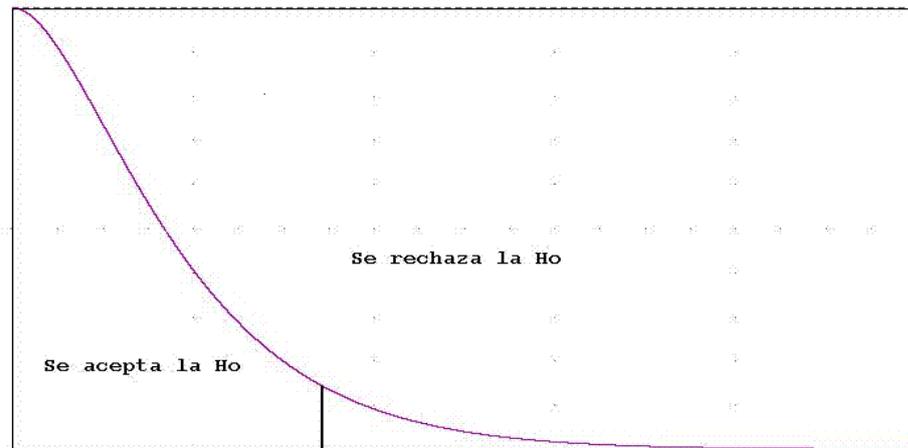
4. Prueba Estadística $X^2_c = \sum (oi - ei)^2 / ei$

$$X^2_c = 10.673$$

Donde

- oi = Valor observado
- ei = Valor esperado
- X^2_c = Valor del estadístico calculado con datos provenientes de las encuestas y han sido procesados mediante el Software Estadístico SPSS, y se debe comparar con los valores asociados al nivel de significación que se indica en la Tabla de Contingencia N° 01.

- Decisión. Según el gráfico se tiene que la hipótesis nula H_0 se rechaza.



$$X^2_t = 9.488 \quad X^2_c = 10.673$$

Interpretación:

Como se puede ver, la estimación de la prueba medible cae en la zona de despido, por lo que en una dimensión significativa del 5% se rechaza la especulación inválida y reconocemos la teoría electiva, cerrando así que el plan de la estructura jerárquica reaccionará a la desarrollo de la organización según lo indicado por sus procedimientos, considerando que en estos días las asociaciones de las organizaciones están en capacidad de cumplir con los requisitos de intensidad y rentabilidad que permiten un desarrollo genuino y económico y que responden a las solicitudes del mercado.

Esta especulación se ha intentado utilizando la prueba paramétrica Chi-cuadrada, preparada en el software SPSS, agregando los resultados en la Tabla de contingencia No. 01.

TABLA DE CONTINGENCIA N° 01

¿Está usted de acuerdo en que una de las formas del crecimiento del negocio, puede lograrse mediante el aumento de volumen de venta?

1.- ¿Es verdad, que la estructura de una organización determinará los modos en los que opera en el mercado y los objetivos que podrá alcanzar?

	1.- ¿La estructura de una organización determinará los modos de mercado?			Total	
	Verdadero	Falso	Ni Falso/ Ni Verdadero		
1.- ¿Usted cree que las formas del crecimiento del negocio, se logra por las ventas?	SI	14	3	1	18
	NO	5	4	1	10
	NO	4	3	0	07
	OPINA				
Total		23	10	2	35

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,673	4	,031
Razón de verosimilitudes	10,918	4	,027
Asociación lineal por lineal	4,286	1	,038
N de casos válidos	35		

Segunda hipótesis:

Los programas estratégicos y sistemáticos que se implementen favorecerán el crecimiento empresarial de las medianas empresas constructoras

Pasos para efectuar el contraste

1. Hipótesis Nula H_0

Los programas estratégicos y sistemáticos que se implementen NO favorecerán el crecimiento empresarial.

2. Hipótesis Alternante H_1

Los programas estratégicos y sistemáticos que se implementen, SI favorecerán el crecimiento empresarial.

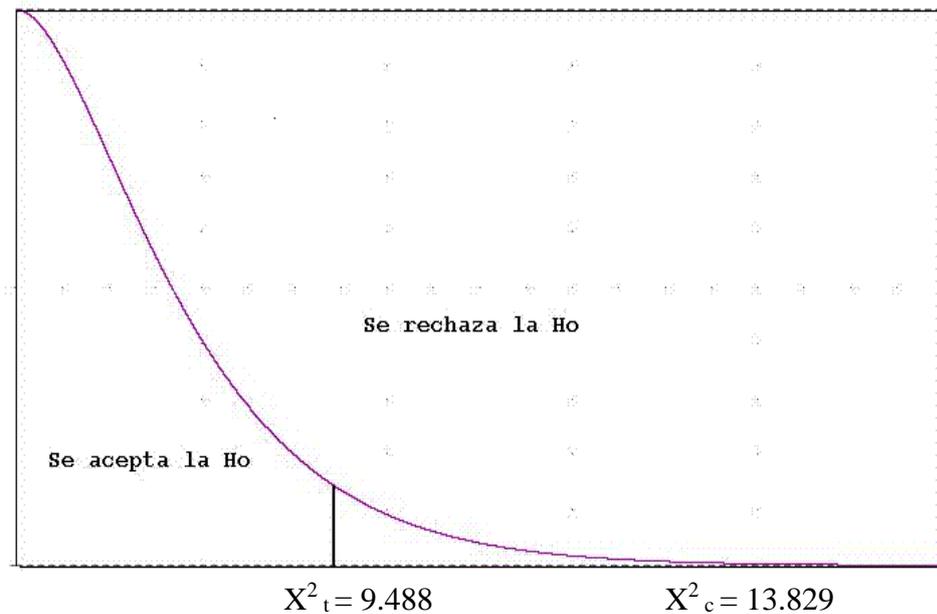
2. Nivel de Significación $\alpha = 5\%$, $X^2_{t=9.488}$

3. Prueba Estadística $X^2_c = \sum (o_i - e_i)^2 / e_i$
 $X^2_c = 13,829$

Donde:

- o_i = Valor observado
- e_i = Valor esperado
- X^2_c =Valor del estadístico calculado con datos provenientes de las encuestas y han sido procesados mediante el Software Estadístico SPSS, y se debe comparar con los valores asociados al nivel de significación que se indica en la Tabla de Contingencia N° 02.

5. Decisión. H_0 se rechaza.



Interpretación:

Como debería ser obvio, la estimación de la prueba estadística de Chi cuadrado ($X^2_c = 13,829$) cae en la zona de desdiseño, en ese punto podemos inferir que

En una dimensión de esencialidad del 5%, se rechaza la especulación no válida y reconocemos la teoría de la sustitución, deduciendo que adecuadamente los proyectos vitales y deliberados que se actualicen respaldarán el desarrollo empresarial, considerando que en estos días el procedimiento es un componente direccional de los objetivos. buscados por la organización a través de los proyectos, marque el curso de la actividad, que metódicamente le permite alinearse con arreglos clave para adquirir, de la manera más ideal, un punto de vista casi preferido para obtener el desarrollo monetario y los resultados normales. Esta especulación se ha intentado utilizando la prueba no paramétrica Chi-cuadrado manejada en el formulario de programación factual 17 de SPSS, para lo cual los resultados se unen en la tabla 02.

TABLA DE CONTINGENCIA N° 02

¿Usted cree que los programas estratégicos, coadyuvan al crecimiento de la empresa? *

2¿Cree Usted que los programas sistémicos, contribuyen al crecimiento empresarial?

Los programas estratégicos, coadyuvan al crecimiento	2.- ¿Cree Usted que los programas sistémicos, contribuyen al crecimiento empresarial?			Total	
	Siempre	Frecuentemente	Muy pocas veces		
2.- ¿Usted cree que los programas sistémicos, contribuyen al crecimiento empresarial?	SI	16	05	0	21
	NO	7	0	3	10
	NO OPINA	2	0	3	05
Total		25	05	05	35

Pruebas de Chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-Cuadrado de Pearson	13,829	4	,008
Razón de verosimilitudes	17,810	4	,001
Asociación lineal por lineal	5,693	1	,017
N de casos válidos	35		

Tercera hipótesis

Las normas, reglas y procedimientos establecidos contribuirán con el grado de estandarización de las medianas empresas constructoras

Pasos para realizar el contraste

1. Hipótesis Nula H_0

Las normas, reglas y procedimientos establecidos NO facilitarán la formalización de la estandarización en la estructura organizacional.

2. Hipótesis Alternante H_1

Las normas, reglas y procedimientos establecidos SI facilitará la formalización de la estandarización en la estructura organizacional.

3. Nivel de Significación $\alpha = 5\%$, $X_{2t} = 9.488$

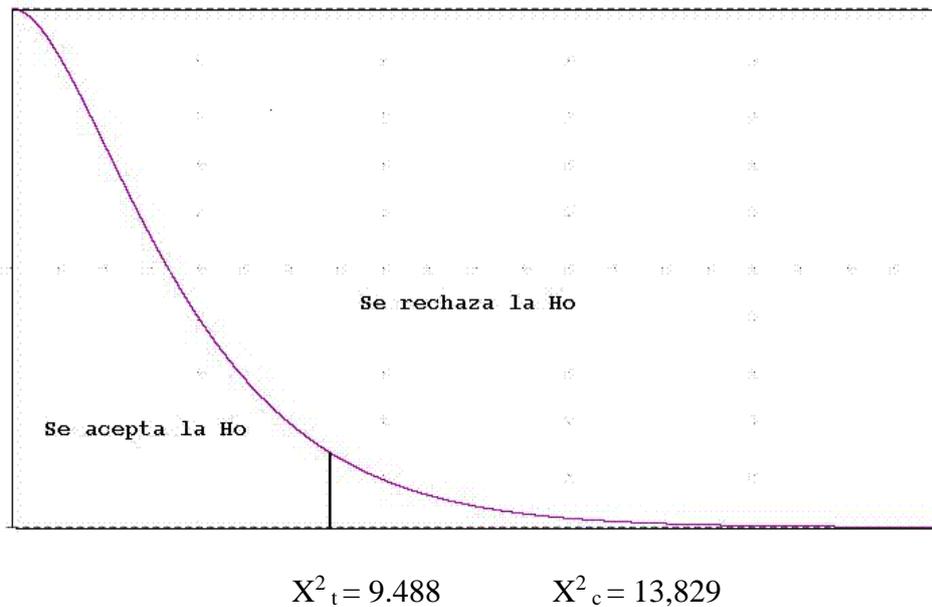
4. Prueba Estadística $X^2_c = \sum (o_i - e_i)^2 / e_i$

$$X^2_c = 13,829$$

Donde:

- o_i = Valor observado
- e_i = Valor esperado
- X^2_c = Valor del estadístico calculado con datos provenientes de las encuestas y han sido procesados mediante el Software Estadístico SPSS, y se debe comparar con los valores asociados al nivel de significación que se indica en la Tabla de Contingencia N° 03.

5. Decisión. Ho se rechaza.



Interpretación:

Con una dimensión de inmensidad del 5%, se razona que la especulación no válida se rechaza y reconocemos la teoría de la sustitución, en otras palabras; Si los estándares, las pautas y la metodología establecidos fomentan la formalización de la institucionalización en la estructura jerárquica, considerando que en estos días las asociaciones cuentan con ayudas metodológicas que les permiten desarrollar sus ejercicios de manera satisfactoria y productiva, mucho más que el plan de La estructura organizativa busca que su ejecución sea fomentada por su aplicación eficiente y continua;

Asimismo, indica que dicha teoría se ha probado con métodos para la prueba no paramétrica de Chi-Cuadrado preparada en la variante 17 del software SPSS, para la cual se adjuntan los resultados.

4.2. Análisis e Interpretación de Resultados

4.2.1. Bases Teóricas Especializadas

Según Domingo Hernández Celis, en monografías sobre Competitividad Empresarial, señala que para “Koontz & O’Donnell (2013), la intensidad es la capacidad de la organización para obtener beneficios en el mercado en relación con sus rivales. La agresividad se basa en la conexión entre la estima y la cantidad del artículo ofrecido y las fuentes de datos que se espera que lo adquieran (eficiencia) y la rentabilidad de los diferentes proveedores del mercado. Por ejemplo, si la organización puede obtener un alto beneficio debido a la forma en que utiliza procedimientos de transporte de administración más competentes que los de sus rivales, lo que le permite obtener una mayor cantidad y / o naturaleza de las administraciones, o tener una generación menor por unidad. de artículo.

La organización se enfoca en los costos cuando tiene la capacidad de ofrecer a sus administraciones un valor que le permita hacerse cargo de los gastos de las administraciones y adquirir una llegada al capital aportado. En cualquier caso, en mercados específicos, los costos de los artículos que compiten entre sí pueden fluctuar, y una organización puede ser capaz de poner un artículo a una tasa más costosa que el desafío debido a variables distintas del costo, por ejemplo, calidad, imagen o Logística. En este tipo de sectores empresariales, si la organización puede poner sus artículos y adquirir una llegada, la organización se enfoca en diferentes elementos.

La intensidad del valor es imperativa en los sectores de negocios para productos y empresas institucionalizados, mientras que la agresividad en diferentes elementos es vital en los sectores de negocios para mercancías y negocios que se pueden separar por ángulos, por ejemplo, la calidad. Los beneficios de la organización son los componentes que permiten una rentabilidad más notable en relación con los contendientes. Los puntos de interés se

pueden organizar en circunstancias favorables similares y manos superiores. Las circunstancias favorables relativas surgen de la probabilidad de obtener con menores costos ciertas fuentes de información.

Como recursos naturales, mano de obra o energía. Las ventajas competitivas se basan en la tecnología de prestación de servicios, en los conocimientos y capacidades humanas.

Las ventajas competitivas se crean mediante la inversión en recursos humanos y tecnología, y en la elección de tecnologías, mercados y productos.

Interpretando a Robbins & Coulter (2013), La agresividad de las organizaciones es una idea que alude a su límite para crear mercaderías y empresas de manera competente (con costos decrecientes y calidad en expansión), haciendo que sus artículos sean atractivos, tanto dentro como fuera de la nación. La agresividad es lo normal para que cualquier asociación logre su objetivo principal, más eficazmente que otras asociaciones contendientes.

Según Stoner (2013), la intensidad se comprende como el límite de una asociación abierta o privada, recompensada o no, para mantener deliberadamente las circunstancias relativamente favorables que le permiten alcanzar, continuar y mejorar una posición específica en la condición financiera. El término intensidad se utiliza ampliamente en situaciones comerciales, políticas y financieras cuando todo está dicho en su totalidad. Esto se debe a la ampliación de la caja de referencia de nuestros operadores monetarios que han pasado de una mentalidad de autodefensa a una metodología progresivamente abierta, amplia y proactiva.

La agresividad afecta el método para proponer y desarrollar cualquier actividad comercial, lo que claramente está provocando un avance en el plan de acción y el visionario empresarial. El punto de vista preferido similar de una organización estaría en su capacidad, activos, aprendizaje y propiedades, y así sucesivamente, de los cuales la organización tiene

otros similares que sus rivales necesitan o que tienen, en menor medida, que hacen que sea posible obtener una Pocas vueltas mejores que las de aquellos.

La utilización de estas ideas sugiere una introducción persistente hacia la tierra y una disposición clave con respecto a las organizaciones extensas, por ejemplo, las pequeñas, las recientemente creadas o desarrolladas y, en general, en cualquier tipo de asociación. Por otra parte, la idea de intensidad nos hace pensar en la posibilidad de "excelencia", es decir, con los atributos de productividad y adecuación de la asociación.

la agresividad es la capacidad de crear el cumplimiento del comprador más elevado con el menor valor posible, es decir, con la generación al menor gasto posible. La agresividad depende particularmente de la calidad y el avance del artículo; del nivel de valor que se basa en la rentabilidad y la hinchazón diferencial entre las naciones.

Existen diferentes variables que deberían afectar indirectamente a la intensidad, por ejemplo, la naturaleza del artículo, la naturaleza inventiva del artículo, la naturaleza de la administración o la imagen corporativa del fabricante.

La calidad del artículo es la capacidad de entregar productos que satisfacen los deseos y necesidades de los clientes (independientemente de si son monetarios o productos y empresas). Por otra parte, también tiene la intención de realizar cada progresión del procedimiento de creación para cumplir con los clientes internos de la asociación y mantenerse alejado de los clientes imperfectos.

Su importancia depende de la forma en que el cliente satisfecho nos reintegra (en asociaciones comerciales) o emite un voto, se asocia y cumple con sus obligaciones reglamentarias o regalos con entusiasmo (para asociaciones del Gobierno o del Servicio Social).

La capacidad de entregar más productos de satisfacción (independientemente de si los productos o las administraciones) con menos activos. La rentabilidad depende en gran

medida de la innovación (capital físico) utilizada y la naturaleza de la preparación de los trabajadores (capital humano). Una mayor eficiencia da como resultado un límite de creación más significativo a gastos equivalentes o un menor costo para la imparcialidad del artículo. Un costo más bajo permite costos más bajos o planes de gastos más bajos.

La administración, como parte de la intensidad, es la capacidad de tratar a sus clientes o nativos atendidos, de manera genuina, razonable, fuerte y directa, agradable, confiable, etc., abandonándolos felices con sus asociaciones con la asociación. Imagen: la capacidad de la asociación para avanzar en las psiques de numerosos individuos es la mejor opción para adquirir las mercancías o las administraciones que satisfagan sus necesidades y deseos. La expansión de la agresividad global es un tema central en la estructura de los enfoques de avance financiero nacional.

Interpretando a Robbins & Coulter (2013), la intensidad es la capacidad de crear el cumplimiento del comprador más elevado al menor valor, es decir, con la generación al menor costo posible. La agresividad depende particularmente de la calidad y el avance del artículo; del nivel de valor que se basa en la eficiencia y la hinchazón diferencial entre las naciones.

Hay diferentes elementos que deben afectar indirectamente la intensidad, por ejemplo, la naturaleza del artículo, la naturaleza creativa del artículo, la naturaleza de la administración o la imagen corporativa del fabricante.

La calidad de los artículos es la capacidad de entregar productos que satisfacen los deseos y necesidades de los clientes (independientemente de si son financieros o de mercadería y empresas). Por otra parte, también tiene la intención de completar de manera efectiva cada progresión del procedimiento de creación para cumplir con los clientes internos de la asociación y mantenerse alejado de los correctores imperfectos.

Su importancia depende de la forma en que el cliente satisfecho nos reintegra (en asociaciones comerciales) o emite un voto, trabaja en conjunto y resuelve las obligaciones reglamentarias o los regalos con entusiasmo (para asociaciones gubernamentales o de servicios sociales).

La capacidad de crear más satisficentes (independientemente de si se trata de mercancías o administraciones) con menos activos. La rentabilidad depende en gran medida de la innovación (capital físico) utilizada y la naturaleza de la preparación de los especialistas (capital humano). Una mayor rentabilidad da como resultado un límite de generación más prominente en gastos equivalentes, o un costo menor para el saldo de artículos. Un costo más bajo permite costos más bajos o planes de gastos más bajos.

La administración como un segmento de intensidad, es la capacidad de tratar a sus clientes o residentes atendidos, de manera legítima, razonable, fuerte y directa, bien dispuesta, oportuna, etc., abandonándolos felices con sus asociaciones con la asociación. Imagen: la capacidad de la asociación para avanzar en las psiques de numerosos individuos es la mejor opción para adquirir las mercancías o las administraciones que satisfagan sus necesidades y deseos. La expansión en la intensidad mundial es un tema central en la estructura de las estrategias nacionales de avance financiero.

La competitividad de las empresas es un concepto que hace referencia a la capacidad de las mismas de producir bienes y servicios en forma eficiente (con costos declinantes y calidad creciente), haciendo que sus productos sean atractivos, tanto dentro como fuera del país. Para ello, es necesario lograr niveles elevados de productividad que permitan aumentar la rentabilidad y generar ingresos crecientes.

Una condición necesaria para ello es la existencia, en cada país, de un ambiente institucional y macroeconómico estable, que transmita confianza, atraiga capitales y tecnología, y un ambiente nacional (productivo y humano) que permita a las empresas absorber, transformar

y reproducir tecnología, adaptarse a los cambios en el contexto internacional y exportar productos con mayor agregado tecnológico. Tal condición necesaria ha caracterizado a los países que, a su vez, han demostrado ser los más dinámicos en los mercados mundiales.”

4.2.2. Políticas Empresariales

Según emprende pyme.net, <https://www.emprendepyme.net> en Administración de la Empresa señala que “las políticas empresariales son siempre un manifiesto de principios. El eje que marca las maneras de proceder, comportamientos y normas vinculadas a la actividad laboral, y que determina el desarrollo de una estrategia efectiva. Los tipos de políticas que establece una empresa pueden variar de manera considerable, existiendo un abanico tan amplio como maneras de proceder, y que dependen de la filosofía de la dirección de la empresa, la naturaleza del negocio y los rumbos u objetivos que se quieran alcanzarse.

¿Cuáles son las políticas de una empresa?

La clasificación de políticas de una empresa varía según el alcance o tiempo de las mismas, así como ámbito empresarial. No es lo mismo una política de aplicación única a un departamento, que una que implica y compromete al conjunto de la empresa.

Así, podemos decir que las clases de política empresariales son de un modo u otro dependiendo de:

- I) Según el espacio de tiempo para que se crean podemos distinguir:
 - II) Políticas a largo plazo: Hacen referencia a las reglas u objetivos, en su mayoría realizables, que se pretenden en un período de tiempo a largo plazo, y que tienen en cuenta factores de desarrollo y crecimiento.

III) Políticas a corto plazo: Son aquellas que se establecen en base a prioridades y urgencias, y que contemplan la solución de situaciones coyunturales y cuyo tiempo límite es de dos a tres años. Aunque, en ocasiones, se puede dar el caso que sean por un período intermedio, con perspectivas futuras y prorrogables a largo plazo.

II) Según el alcance o la jerarquía. Teniendo en cuenta al nivel de la empresa al que afectan:

- Políticas generales: Integran y son comunes a toda la empresa, marcan las líneas y principios básicos, generales e inquebrantables. Deberán servir de referencia para la redacción de las políticas específicas, y deben ir acorde a la estrategia y la dirección que quiere tomar la empresa. Algunas de ellas son la Política de Presupuestos o la Política de Calidad, aunque ésta última, en ocasiones, se adscribe a la clasificación de Política Específica.

- Políticas específicas: También llamadas “Políticas de departamentos o departamentales”, atienden a los principios que deben regir cada departamento, sección en particular o servicio. Si bien es cierto que cada compañía tiene sus propias políticas específicas (tantas como departamentos, secciones, proyectos o necesidades tenga), hay algunas que son las más compartidas por la mayoría: La Política de Prevención de Riesgos Laborales, la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, y la Política Medioambiental.

También son frecuentes, en menor medida, la Política de Gestión de Cambios y la Política de Responsabilidad Social Corporativa (cada vez más en alza, debido a actuales regulaciones y a la imagen pública que ofrece de empresa consecuente y sostenible con el entorno).

III) Según el ámbito de la empresa, podemos distinguir varios tipos de políticas según a qué se aplican:

- Política de Finanzas: Suelen ser dispares. No se puede afirmar que exista una Política de Finanzas común y aplicable a todas las compañías, ya que cada empresa es un mundo, y la dimensión, necesidades o fines de las mismas son totalmente distintos. Las obligaciones tributarias, la contabilidad o los inventarios son algunas de las materias reflejadas en esta política.

- Política de Operación: Plantea los patrones que impulsan la eficiencia y dinamizan el proceso productivo que la empresa quiere fomentar. La programación de pedidos y el vínculo con proveedores son funciones regidas por esta política.

- Política de Personal: Establece los marcos de actuación en materia de recursos humanos (sueldos, ascensos, contrataciones, etc.)

- Política de Mercado: Fija los principios de acción de la empresa en procedimientos o actividades laborales que proyectan la imagen de marca y su adaptabilidad en el mercado, como puede ser la distribución, campañas de publicidad o desarrollo de productos.”

4.3. **Análisis e Interpretación** de Resultados de las Encuestas Aplicadas a los Gerentes

Las Encuestas de opinión se realizaron a los Gerentes de Administración y Finanzas de las empresas de construcción de la Municipalidad de Lima Metropolitana, explicados en el capítulo III, y se presentan, siguiendo el orden de las preguntas que incluye a dimensiones, indicadores y variables del estudio.

4.4. Tabla de frecuencia

¿Está Ud. de acuerdo que la capacidad financiera es un elemento clave para el crecimiento empresarial en el largo plazo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	de acuerdo	10	50,0	100,0	100,0
Perdidos	Sistema	10	50,0		
Total		20	100,0		

¿Está Ud. de acuerdo que un aumento en el volumen de ventas generará un aumento en el crecimiento empresarial?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	10,0	20,0	20,0
	de acuerdo	8	40,0	80,0	100,0
Total		10	50,0	100,0	
Perdidos	Sistema	10	50,0		
Total		20	100,0		

¿Está Ud. de acuerdo que la competitividad, es un factor importante del crecimiento empresarial?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	de acuerdo	10	50,0	100,0	100,0
Perdidos	Sistema	10	50,0		
Total		20	100,0		

¿Es verdad que, las normas y reglas facilitan el logro de los objetivos de la organización?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	10,0	20,0	20,0
	de acuerdo	8	40,0	80,0	100,0
Total		10	50,0	100,0	
Perdidos	Sistema	10	50,0		
Total		20	100,0		

¿Está Ud. de acuerdo que los programas estratégicos son imprescindibles para poner en marcha estrategias de mejoras continua?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	10,0	20,0	20,0
	de acuerdo	8	40,0	80,0	100,0
	Total	10	50,0	100,0	
Perdidos	Sistema	10	50,0		
Total		20	100,0		

¿Considera Ud. que la rentabilidad, es un elemento gravitante en el crecimiento empresarial?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	de acuerdo	10	50,0	100,0	100,0
Perdidos	Sistema	10	50,0		
Total		20	100,0		

¿Tener políticas empresariales puede ayudar a una organización a operar más eficientemente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	10,0	20,0	20,0
	de acuerdo	8	40,0	80,0	100,0
	Total	10	50,0	100,0	
Perdidos	Sistema	10	50,0		
Total		20	100,0		

¿Está Ud. de acuerdo en que las empresas capaciten a su personal?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	10,0	20,0	20,0
	de acuerdo	8	40,0	80,0	100,0
	Total	10	50,0	100,0	
Perdidos	Sistema	10	50,0		
Total		20	100,0		

¿Es verdad que, las normas, reglas y procedimientos establecidos facilitarán la estandarización?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	10,0	20,0	20,0
	de acuerdo	8	40,0	80,0	100,0
	Total	10	50,0	100,0	
Perdidos	Sistema	10	50,0		
Total		20	100,0		

¿Considera Ud. que la especialización, es un elemento vital para el desarrollo de la organización?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	10,0	20,0	20,0
	de acuerdo	8	40,0	80,0	100,0
	Total	10	50,0	100,0	
Perdidos	Sistema	10	50,0		
Total		20	100,0		

¿Es verdad que los procedimientos coadyuvan a una estructura organizacional adecuada?

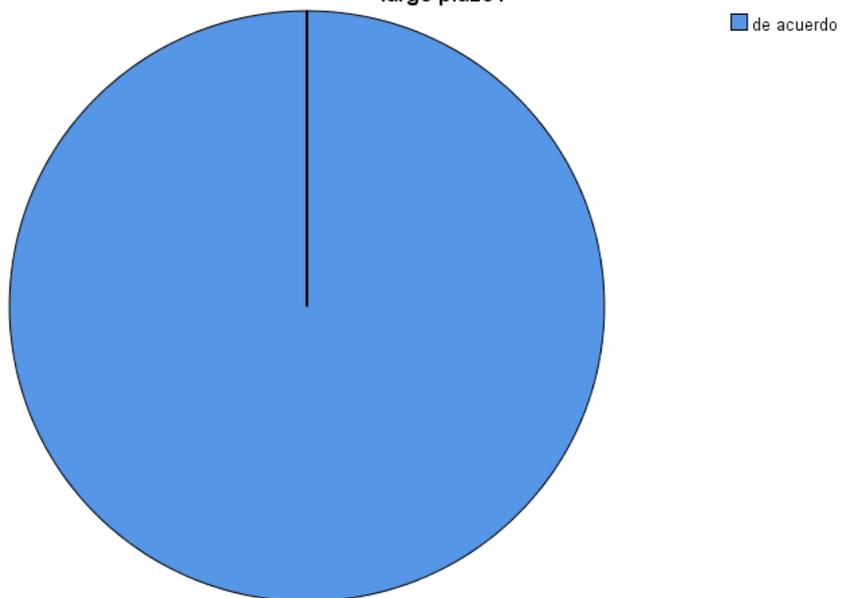
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	10,0	20,0	20,0
	de acuerdo	8	40,0	80,0	100,0
	Total	10	50,0	100,0	
Perdidos	Sistema	10	50,0		
Total		20	100,0		

Considera Ud. que la calidad en la comunicación establece que la estructura organizacional debe estar alineada a su propósito?

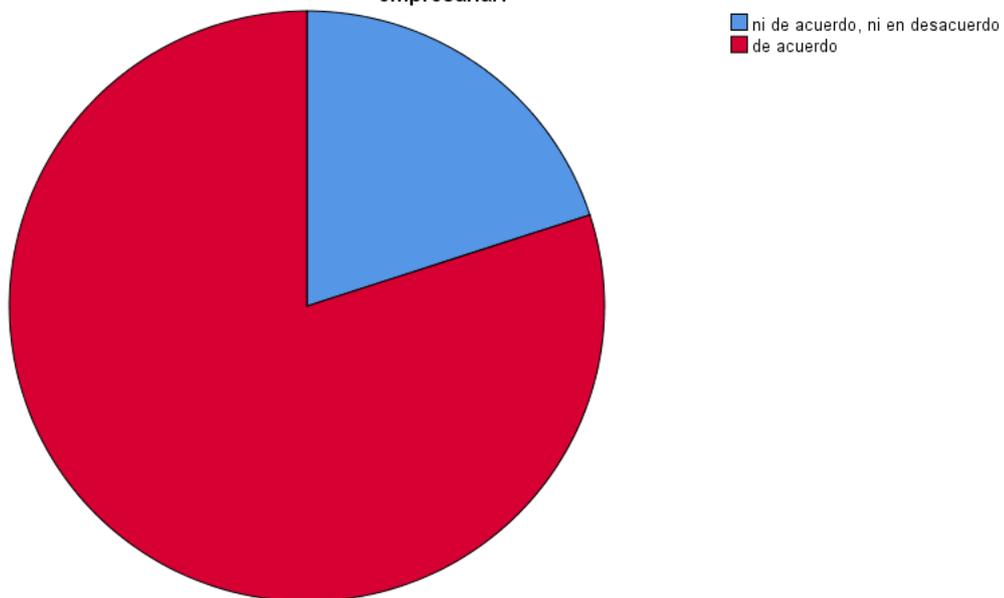
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	10,0	20,0	20,0
	de acuerdo	8	40,0	80,0	100,0
	Total	10	50,0	100,0	
Perdidos	Sistema	10	50,0		
Total		20	100,0		

4.5. Gráficos circulares

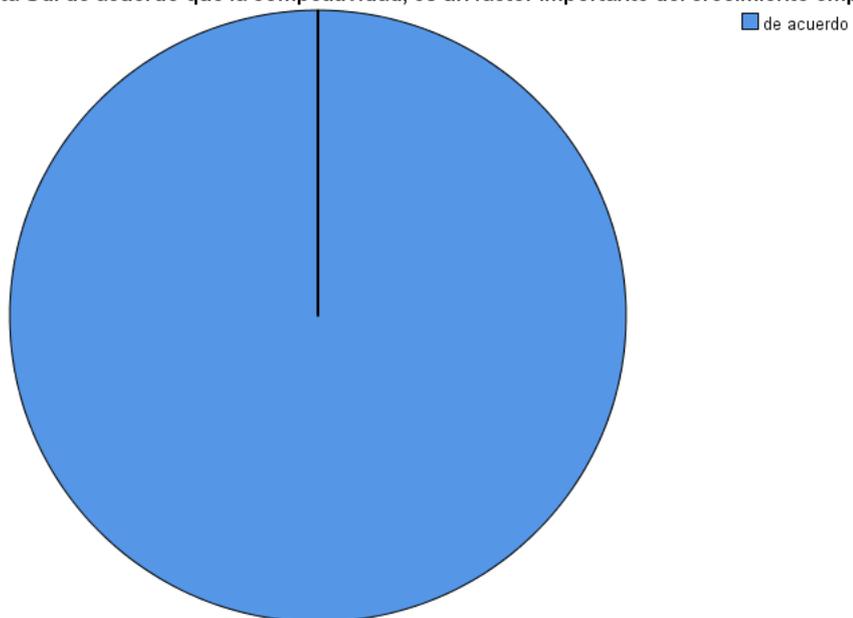
¿está Ud. de acuerdo que la capacidad financiera es un elemento clave para el crecimiento empresarial en el largo plazo?



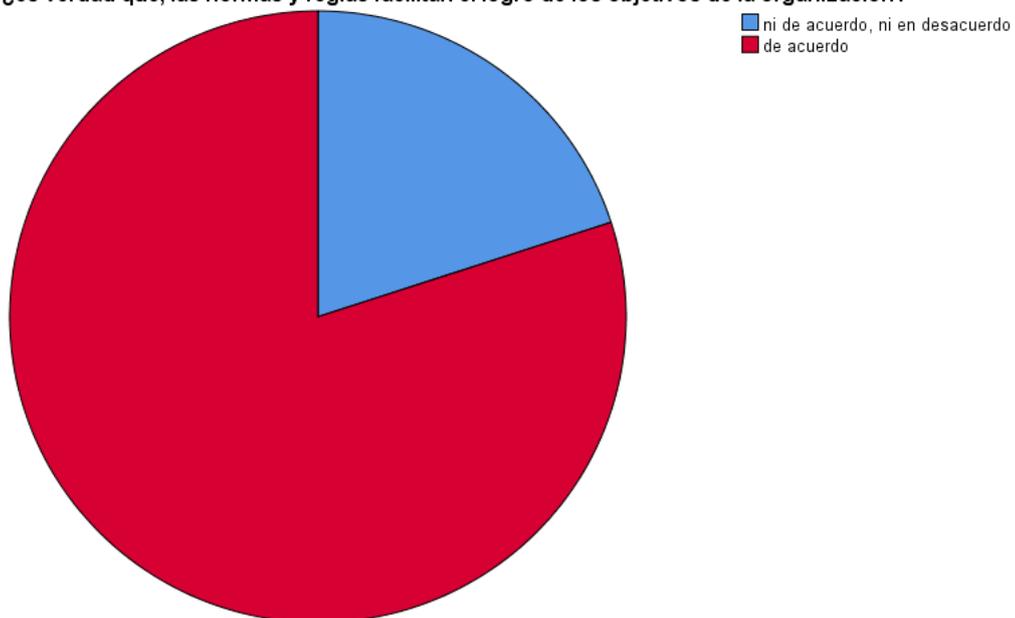
¿está Ud. de acuerdo que un aumento en el volumen de ventas generará un aumento en el crecimiento empresarial?



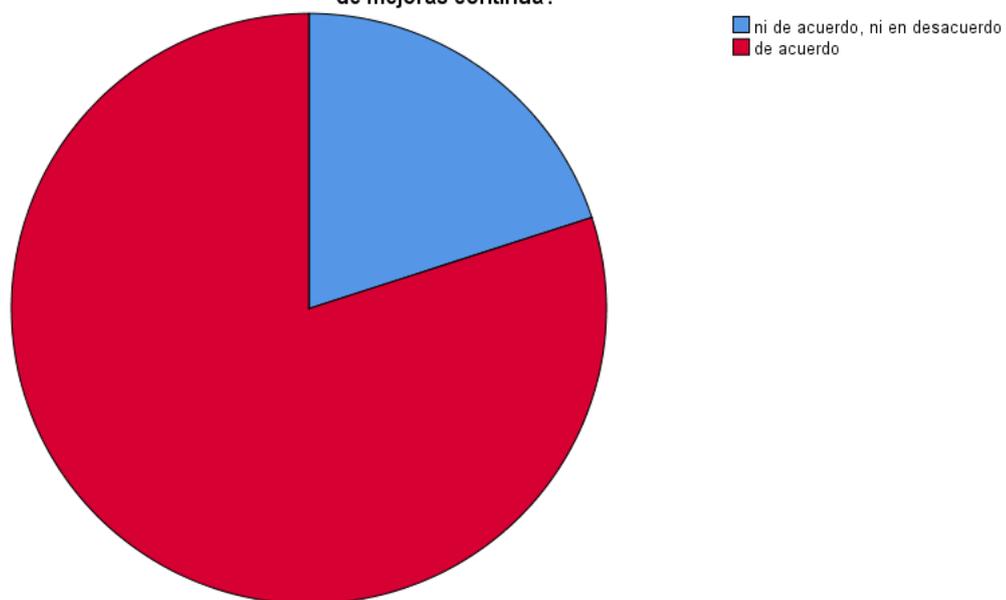
¿está Ud. de acuerdo que la competitividad, es un factor importante del crecimiento empresarial?



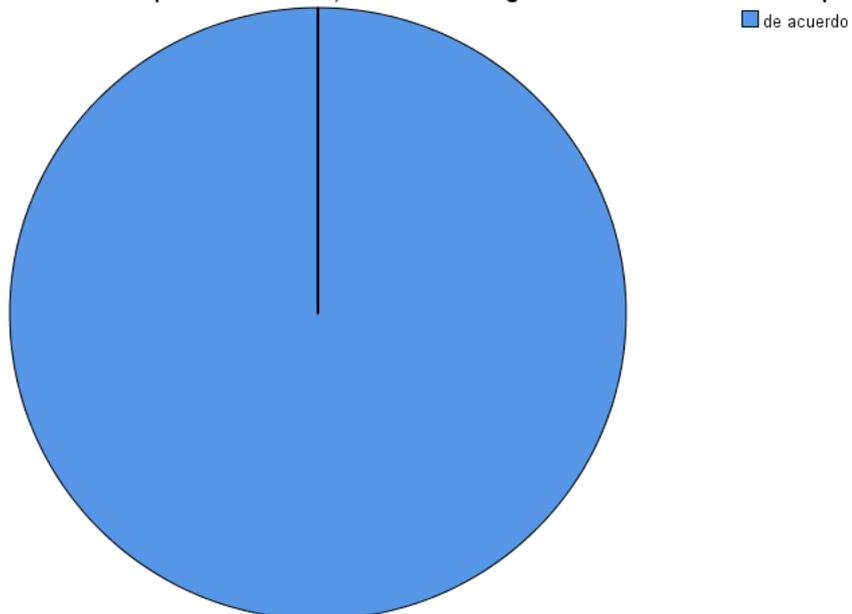
¿es verdad que, las normas y reglas facilitan el logro de los objetivos de la organización?



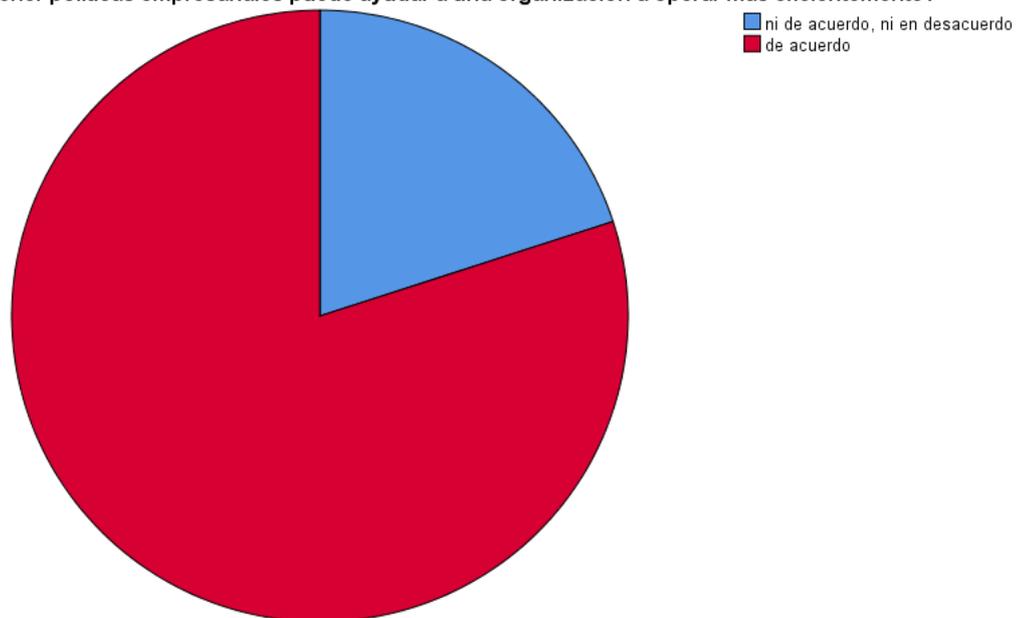
¿está Ud. de acuerdo que los programas estratégicos son imprescindibles para poner en marcha estrategias de mejoras continua?



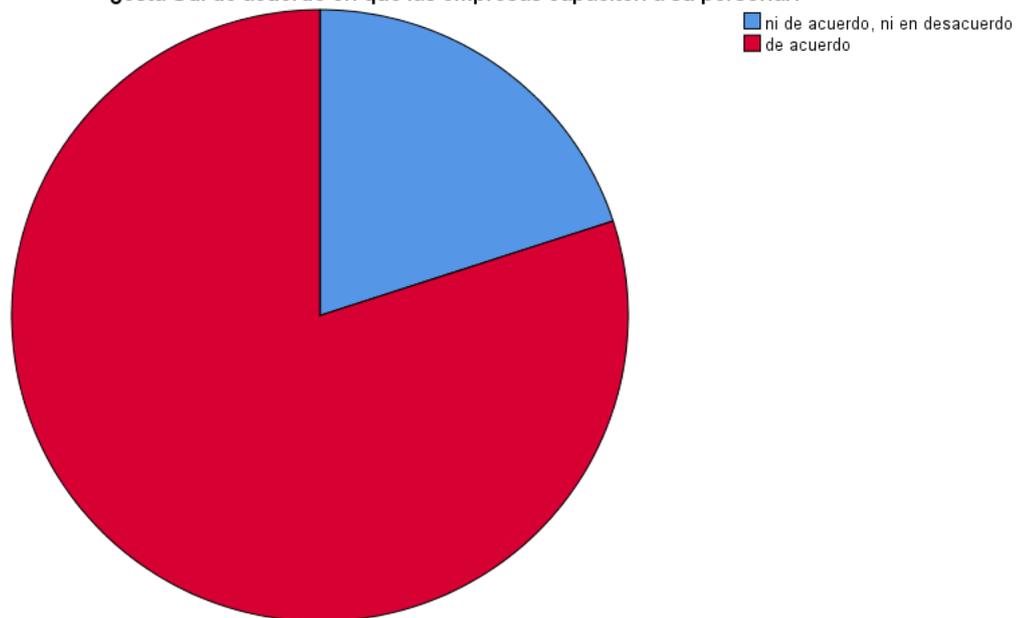
¿considera Ud. que la rentabilidad, es un elemento gravitante en el crecimiento empresarial?



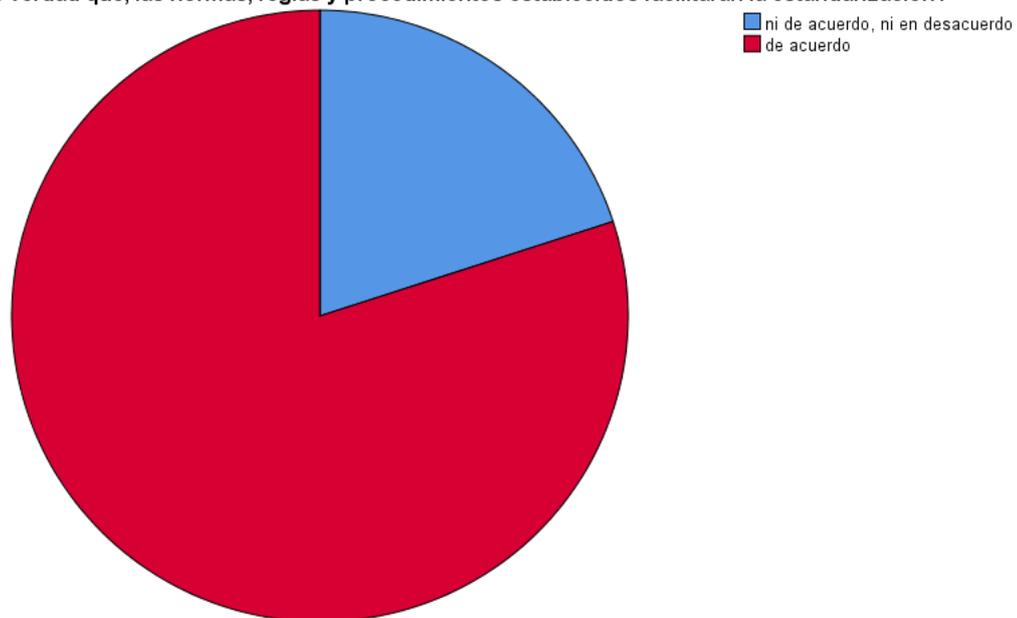
¿tener políticas empresariales puede ayudar a una organización a operar más eficientemente?



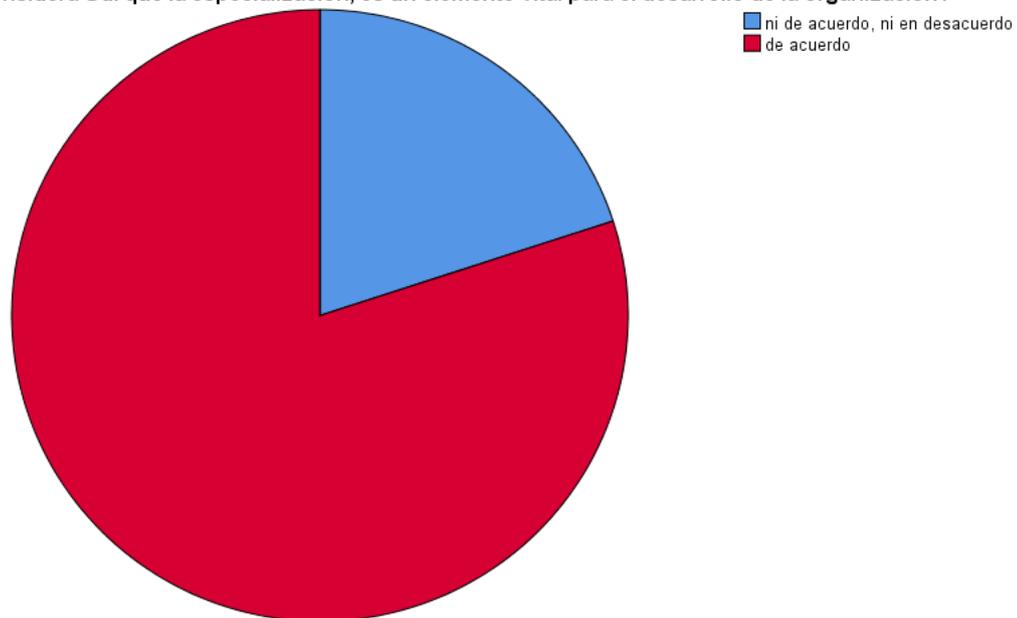
¿está Ud. de acuerdo en que las empresas capaciten a su personal?



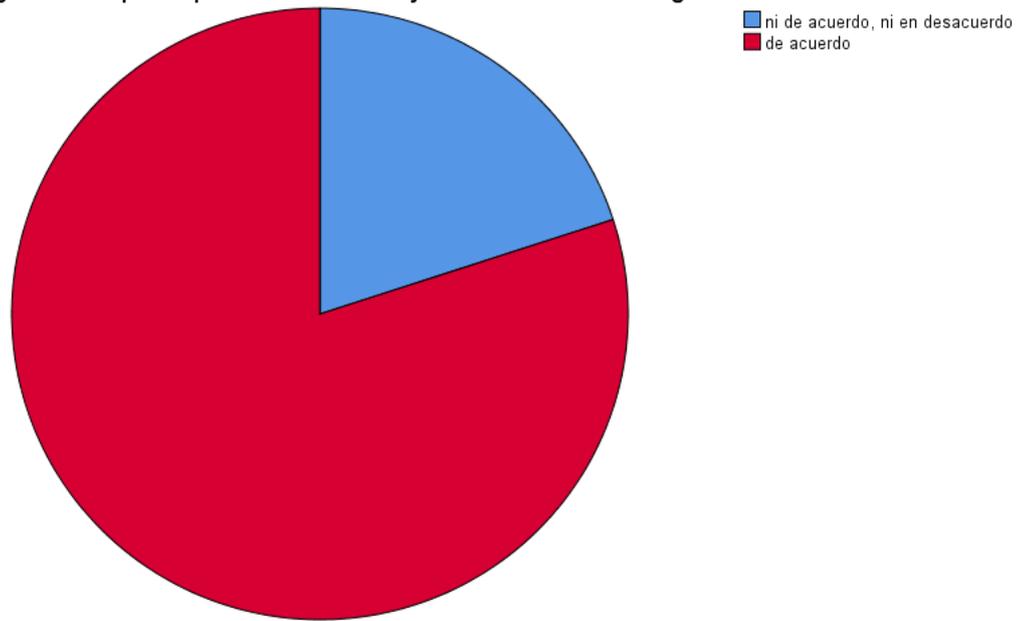
¿es verdad que, las normas, reglas y procedimientos establecidos facilitarán la estandarización?



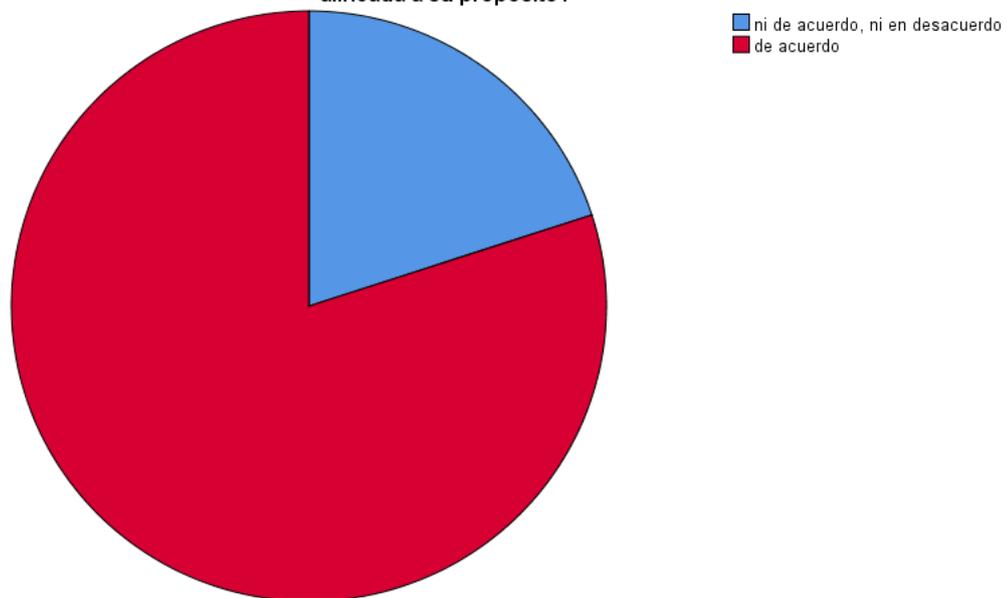
¿considera Ud. que la especialización, es un elemento vital para el desarrollo de la organización?



¿es verdad que los procedimientos coadyuvan a una estructura organizacional adecuada?



¿considera Ud. que la calidad en la comunicación establece que la estructura organizacional debe estar alineada a su propósito?



4.6. Descriptivos

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
¿está Ud. de acuerdo que un aumento en el volumen de ventas generará un aumento en el crecimiento empresarial?	10	3	4	3,80	,422
¿está Ud. de acuerdo que la competitividad, es un factor importante del crecimiento empresarial?	10	4	4	4,00	,000
¿es verdad que, las normas y reglas facilitan el logro de los objetivos de la organización?	10	3	4	3,80	,422
¿está Ud. de acuerdo que la capacidad financiera es un elemento clave para el crecimiento empresarial en el largo plazo?	10	4	4	4,00	,000
¿está Ud. de acuerdo que los programas estratégicos son imprescindibles para poner en marcha estrategias de mejoras continua?	10	3	4	3,80	,422

¿considera Ud. que la rentabilidad, es un elemento gravitante en el crecimiento empresarial?	10	4	4	4,00	,000
¿tener políticas empresariales puede ayudar a una organización a operar más eficientemente?	10	3	4	3,80	,422
¿está Ud. de acuerdo en que las empresas capaciten a su personal?	10	3	4	3,80	,422
¿es verdad que, las normas, reglas y procedimientos establecidos facilitarán la estandarización?	10	3	4	3,80	,422
¿considera Ud. que la especialización, es un elemento vital para el desarrollo de la organización?	10	3	4	3,80	,422
¿es verdad que los procedimientos coadyuvan a una estructura organizacional adecuada?	10	3	4	3,80	,422
¿considera Ud. que la calidad en la comunicación establece que la estructura organizacional debe estar alineada a su propósito?	10	3	4	3,80	,422
N válido (por lista)	10				

4.7. Correlaciones

Estadísticos descriptivos

	Media	Desv. Desviación	N
¿está Ud. de acuerdo que un aumento en el volumen de ventas generará un aumento en el crecimiento empresarial?	3,80	,422	10
¿está Ud. de acuerdo que la competitividad, es un factor importante del crecimiento empresarial?	4,00	,000	10
¿es verdad que, las normas y reglas facilitan el logro de los objetivos de la organización?	3,80	,422	10
¿está Ud. de acuerdo que la capacidad financiera es un elemento clave para el crecimiento empresarial en el largo plazo?	4,00	,000	10
¿está Ud. de acuerdo que los programas estratégicos son imprescindibles para poner en marcha estrategias de mejoras continua?	3,80	,422	10
¿considera Ud. que la rentabilidad, es un elemento gravitante en el crecimiento empresarial?	4,00	,000	10
¿tener políticas empresariales puede ayudar a una organización a operar más eficientemente?	3,80	,422	10

¿está Ud. de acuerdo en que las empresas capaciten a su personal?	3,80	,422	10
¿es verdad que, las normas, reglas y procedimientos establecidos facilitarán la estandarización?	3,80	,422	10
¿considera Ud. que la especialización, es un elemento vital para el desarrollo de la organización?	3,80	,422	10
¿es verdad que los procedimientos coadyuvan a una estructura organizacional adecuada?	3,80	,422	10
¿considera Ud. que la calidad en la comunicación establece que la estructura organizacional debe estar alineada a su propósito?	3,80	,422	10

Correlaciones

		¿está Ud. de acuerdo que un aumento en el volumen de ventas generará un aumento en el crecimiento empresarial?	¿está Ud. de acuerdo que la competitividad, es un factor importante del crecimiento empresarial?	¿es verdad que, las normas y reglas facilitan el logro de los objetivos de la organización?	¿está Ud. de acuerdo que la capacidad financiera es un elemento clave para el crecimiento empresarial en el largo plazo?	¿está Ud. de acuerdo que los programas estratégicos son imprescindibles para poner en marcha estrategias de mejoras continuas?	¿considera Ud. que la rentabilidad, es un elemento gravitante en el crecimiento empresarial?	¿tener políticas empresariales puede ayudar a una organización a operar más eficientemente?
¿está Ud. de acuerdo que un aumento en el volumen de ventas generará un aumento en el crecimiento empresarial?	Correlación de Pearson	1	. ^a	,375	. ^a	,375	. ^a	,375
	Sig. (bilateral)		.	,286	.	,286	.	,286
	N	10	10	10	10	10	10	10
¿está Ud. de acuerdo que la competitividad, es un factor importante del crecimiento empresarial?	Correlación de Pearson	. ^a	. ^a	. ^a	. ^a	. ^a	. ^a	. ^a
	Sig. (bilateral)
	N	10	10	10	10	10	10	10
¿es verdad que, las normas y reglas facilitan el logro de los objetivos de la organización?	Correlación de Pearson	,375	. ^a	1	. ^a	1,000**	. ^a	1,000**
	Sig. (bilateral)	,286	.	.	.	,000	.	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10
¿está Ud. de acuerdo que la capacidad financiera es un elemento clave para el crecimiento empresarial en el largo plazo?	Correlación de Pearson	. ^a	. ^a	. ^a	. ^a	. ^a	. ^a	. ^a
	Sig. (bilateral)
	N	10	10	10	10	10	10	10
¿está Ud. de acuerdo que los programas	Correlación de Pearson	,375	. ^a	1,000**	. ^a	1	. ^a	1,000**
	Sig. (bilateral)	,286	.	,000	.	.	.	,000

estratégicos son imprescindibles para poner en marcha estrategias de mejoras continuas?	N	10	10	10	10	10	10	10
¿considera Ud. que la rentabilidad, es un elemento gravitante en el crecimiento empresarial?	Correlación de Pearson	. ^a						
	Sig. (bilateral)
	N	10	10	10	10	10	10	10
¿tener políticas empresariales puede ayudar a una organización a operar más eficientemente?	Correlación de Pearson	,375	. ^a	1,000**	. ^a	1,000**	. ^a	1
	Sig. (bilateral)	,286	.	,000	.	,000	.	.
	N	10	10	10	10	10	10	10
¿está Ud. de acuerdo en que las empresas capaciten a su personal?	Correlación de Pearson	,375	. ^a	1,000**	. ^a	1,000**	. ^a	1,000**
	Sig. (bilateral)	,286	.	,000	.	,000	.	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10
¿es verdad que, las normas, reglas y procedimientos establecidos facilitarán la estandarización?	Correlación de Pearson	-,250	. ^a	-,250	. ^a	-,250	. ^a	-,250
	Sig. (bilateral)	,486	.	,486	.	,486	.	,486
	N	10	10	10	10	10	10	10
¿considera Ud. que la especialización, es un elemento vital para el desarrollo de la organización?	Correlación de Pearson	,375	. ^a	,375	. ^a	,375	. ^a	,375
	Sig. (bilateral)	,286	.	,286	.	,286	.	,286
	N	10	10	10	10	10	10	10
¿es verdad que los procedimientos coadyuvan a una estructura organizacional adecuada?	Correlación de Pearson	-,250	. ^a	-,250	. ^a	-,250	. ^a	-,250
	Sig. (bilateral)	,486	.	,486	.	,486	.	,486
	N	10	10	10	10	10	10	10
¿considera Ud. que la calidad en la comunicación establece que la estructura organizacional debe estar alineada a su propósito?	Correlación de Pearson	,375	. ^a	,375	. ^a	,375	. ^a	,375
	Sig. (bilateral)	,286	.	,286	.	,286	.	,286
	N	10	10	10	10	10	10	10

Correlaciones

		¿está Ud. de acuerdo en que las empresas capaciten a su personal?	¿es verdad que, las normas, reglas y procedimientos establecidos facilitarán la estandarización?	¿considera Ud. que la especialización, es un elemento vital para el desarrollo de la organización?	¿es verdad que los procedimientos coadyuvan a una estructura organizacional adecuada?	¿considera Ud. que la calidad en la comunicación establece que la estructura organizacional debe estar alineada a su propósito?
¿está Ud. de acuerdo que un aumento en el volumen de ventas generará un aumento en el crecimiento empresarial?	Correlación de Pearson	,375	-,250	,375	-,250	,375
	Sig. (bilateral)	,286	,486	,286	,486	,286
	N	10	10	10	10	10
¿está Ud. de acuerdo que la competitividad, es un factor importante del crecimiento empresarial?	Correlación de Pearson	. ^a	. ^a	. ^a	. ^a	. ^a
	Sig. (bilateral)
	N	10	10	10	10	10
¿es verdad que, las normas y reglas facilitan el logro de los objetivos de la organización?	Correlación de Pearson	1,000**	-,250	,375	-,250	,375
	Sig. (bilateral)	,000	,486	,286	,486	,286
	N	10	10	10	10	10
¿está Ud. de acuerdo que la capacidad financiera es un elemento clave para el crecimiento empresarial en el largo plazo?	Correlación de Pearson	. ^a	. ^a	. ^a	. ^a	. ^a
	Sig. (bilateral)
	N	10	10	10	10	10

¿está Ud. de acuerdo que los programas estratégicos son imprescindibles para poner en marcha estrategias de mejoras continuas?	Correlación de Pearson	1,000**	-,250	,375	-,250	,375
	Sig. (bilateral)	,000	,486	,286	,486	,286
	N	10	10	10	10	10
¿considera Ud. que la rentabilidad, es un elemento gravitante en el crecimiento empresarial?	Correlación de Pearson	, ^a				
	Sig. (bilateral)
	N	10	10	10	10	10
¿tener políticas empresariales puede ayudar a una organización a operar más eficientemente?	Correlación de Pearson	1,000**	-,250	,375	-,250	,375
	Sig. (bilateral)	,000	,486	,286	,486	,286
	N	10	10	10	10	10
¿está Ud. de acuerdo en que las empresas capaciten a su personal?	Correlación de Pearson	1	-,250	,375	-,250	,375
	Sig. (bilateral)		,486	,286	,486	,286
	N	10	10	10	10	10
¿es verdad que, las normas, reglas y procedimientos establecidos facilitarán la estandarización?	Correlación de Pearson	-,250	1	,375	,375	-,250
	Sig. (bilateral)	,486		,286	,286	,486
	N	10	10	10	10	10
¿considera Ud. que la especialización, es un elemento vital para el desarrollo de la organización?	Correlación de Pearson	,375	,375	1	,375	,375
	Sig. (bilateral)	,286	,286		,286	,286
	N	10	10	10	10	10
¿es verdad que los procedimientos coadyuvan a una estructura organizacional adecuada?	Correlación de Pearson	-,250	,375	,375	1	-,250
	Sig. (bilateral)	,486	,286	,286		,486
	N	10	10	10	10	10

¿considera Ud. que la calidad en la comunicación establece que la estructura organizacional debe estar alineada a su propósito?	Correlación de Pearson	,375	-,250	,375	-,250	1
	Sig. (bilateral)	,286	,486	,286	,486	
	N	10	10	10	10	10

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). (la correlación es positiva)

4.8. Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	50,0
	Excluido ^a	10	50,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,746	12

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿está Ud. de acuerdo que un aumento en el volumen de ventas generará un aumento en el crecimiento empresarial?	42,40	4,267	,357	,733
¿está Ud. de acuerdo que la competitividad, es un factor importante del crecimiento empresarial?	42,20	5,067	,000	,753
¿es verdad que, las normas y reglas facilitan el logro de los objetivos de la organización?	42,40	3,600	,806	,665
¿está Ud. de acuerdo que la capacidad financiera es un elemento clave para el crecimiento empresarial en el largo plazo?	42,20	5,067	,000	,753
¿está Ud. de acuerdo que los programas estratégicos son imprescindibles para poner en marcha estrategias de mejoras continua?	42,40	3,600	,806	,665
¿considera Ud. que la rentabilidad, es un elemento gravitante en el crecimiento empresarial?	42,20	5,067	,000	,753
¿tener políticas empresariales puede ayudar a una organización a operar más eficientemente?	42,40	3,600	,806	,665
¿está Ud. de acuerdo en que las empresas capaciten a su personal?	42,40	3,600	,806	,665

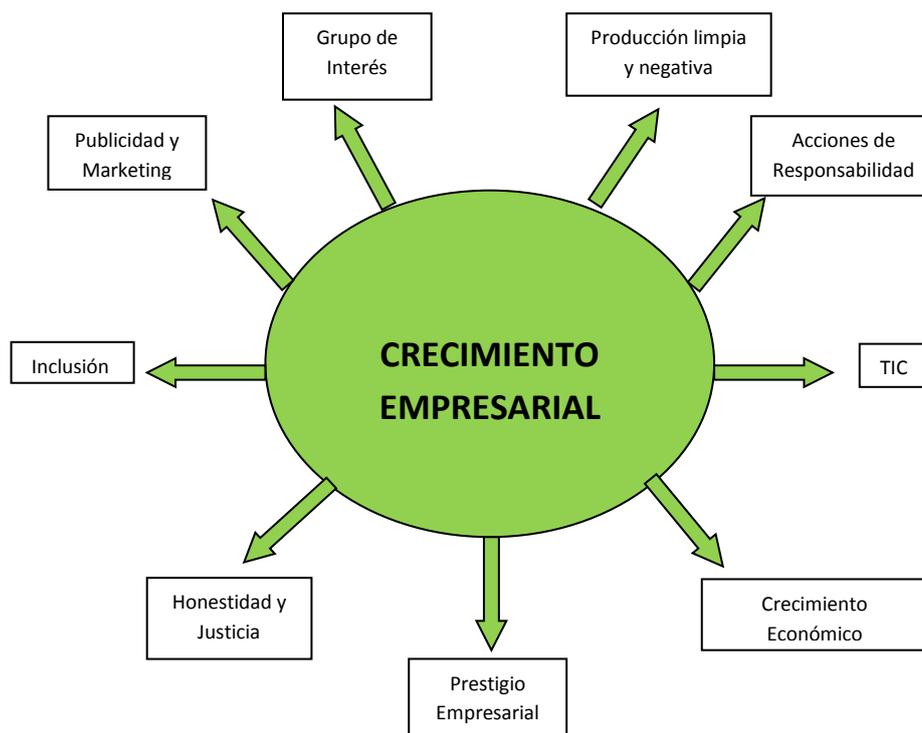
¿es verdad que, las normas, reglas y procedimientos establecidos facilitarán la estandarización?	42,40	5,156	-,139	,797
¿considera Ud. que la especialización, es un elemento vital para el desarrollo de la organización?	42,40	3,822	,647	,691
¿es verdad que los procedimientos coadyuvan a una estructura organizacional adecuada?	42,40	5,156	-,139	,797
¿considera Ud. que la calidad en la comunicación establece que la estructura organizacional debe estar alineada a su propósito?	42,40	4,267	,357	,733

Cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1, mayor es la consistencia interna de la escala Likert analizada. En este caso, La medida de la fiabilidad mediante el alfa de Cronbach es de ,746 por consiguiente es “Aceptable”

4.9. Modelo Propuesta

La propuesta que se presenta en el presente trabajo de investigación y para el caso de las empresas constructoras de Lima- Metropolitana, hemos recogido del modelo referido al Crecimiento Empresarial, basado en Responsabilidad Social que estas empresas vienen ejecutando en la actualidad y que tiene como autores a: Adriana Aguilera Castro

adriana.aguilera@correounivalle.edu.co, Doria Patricia Puerto Becerra doria.puerto@correounivalle.edu.co de la Universidad del Valle, sede San Fernando. Calle 4B n° 36-00, edificio 124, oficina 3001; quienes expresan ciertas “Alternativas Estratégicas de Crecimiento señalando los siguientes componentes:



- Beneficios para grupos de interés: La dedicación que la organización acepta con la Responsabilidad social produce beneficios para los socios requeridos, ya que, por ejemplo, el incremento en los tratos puede significar: incremento en los beneficios,

desarrollo del límite de la planta, apoyo para preparar representantes, edad de nuevos empleos, especulación social (parques, escuelas, días de bienestar, días de preparación, para dar algunos ejemplos), ampliaciones de concurrencia con los proveedores; Esto en estrecha relación con el desarrollo de la textura social. La Responsabilidad Social avanza en el desarrollo de negocios y, por lo tanto, el desarrollo de negocios permite obtener activos vitales para comenzar o continuar con los programas de Responsabilidad Social Corporativa en varias líneas.

- Reputación empresarial: Gregorio de Castro (2008, p.29) y Petric, Scherer, Brodzinski, Quinn y Fall (1999) miden que la notoriedad puede considerarse como la consecuencia de un procedimiento agresivo en el que las organizaciones transmiten sus cualidades clave a sus clientes. . Reuniones de socios de intensidad, para amplificar su buen estado financiero.

En este sentido, demuestran las partes de la notoriedad para alentar los actos de autoridad mundial que lo logran: notoriedad para la confianza entre los representantes a través de excelentes ensayos de administración; notoriedad para la credibilidad de los especuladores, aparecer para los inversores y mantener resultados estables y promover el desarrollo relacionado con el dinero; notoriedad de confianza entre clientes y proveedores que garantizan calidad, administración y avance; notoriedad por obligación entre la red y elementos abiertos; notoriedad para la contabilidad entre el Gobierno y las primas de los contendientes. Por otra parte, Deephouse (2000) piensa que la notoriedad surge de la evaluación de una organización por su capacidad en cuanto a su impacto, consideración e información.

- Actividades socialmente capaces: los problemas de la sociedad pueden dirigirse a las aperturas de negocios, a pesar de que es posible obtener beneficios a través de esfuerzos deliberados y ardientes para abordar estos problemas. Al final del día, es apropiado actuar moralmente, ya que esto se traduce en ventajas para la asociación en el medio y largo recorrido (Bateman y Snell 2005, p.150)
- Honestidad y equidad: incluir el reconocimiento de errores, declaraciones de arrepentimiento certificadas, rápidas y serias, y la revisión de errores pueden crear aumentos extraordinarios de la notoriedad individual y la imagen abierta de la organización y la reacción de los socios; De manera confiable, estaremos seguros cuando haya pruebas de deseos genuinos y actividades que conduzcan a la curación de una circunstancia delicada provocada por la organización.
- Desarrollo financiero sostenible: la Responsabilidad Social Corporativa busca un desarrollo monetario manejable en esta realidad presente donde la disparidad es extraordinaria y la acción monetaria puede causar daños irreversibles al planeta. Consistentemente, las organizaciones toman conciencia progresivamente a medida que intentan lograr un avance sostenible que luego les promete tener una fuente de activos de la tierra, ya que pueden aumentar su protección y hacer posible su acción.
- Innovaciones en la información y la correspondencia: Los avances en los avances de datos y correspondencia (TIC) están disponibles en todas las dimensiones de la sociedad y han permitido al hombre acceder sin esfuerzo a una amplia gama de datos. En esta situación específica, la organización avanza para convertirse en "obvia" para el comprador, y podría atestiguar que es a través de los datos que obtiene de la organización en la que basa su elección de compra. A pesar del hecho de que el entusiasmo por los elementos que transmiten las ventajas y la estimación material siguen restringiendo la ventaja del comprador (costos, calidad, artículo / plan de

administración, etc.), los compradores actuales, particularmente las nuevas edades, querrán Compre de aquellas organizaciones que buscan la moral directa y aceptan una responsabilidad inequívoca de la RSE.

- **Inclusión:** las técnicas de desarrollo de negocios decididas a partir del curso vital deben construir una trama de consideración, que se resuelva para elevar la estimación del cliente, sin refinamientos, eliminando la distinción en la naturaleza del tratamiento y la naturaleza del elemento. O la administración que se ofrece. Esta estructura debe enviar un mensaje positivo a los clientes y la sociedad, con el objetivo de producir un impulso principal para el desarrollo empresarial.
- **Operador de publicidad:** el impacto de la Responsabilidad Social en el desarrollo de negocios da la bienvenida a las organizaciones a repensar las dimensiones de las represalias que representan a la sociedad y a la Tierra y a reflexionar sobre la adaptación de sus planes clave sobre el tema de la Responsabilidad Social como operador de publicidad. En esto, la organización saca a su favor reuniones y reuniones poco comunes, a través de la promoción, su extraordinaria afectividad para lo humano y lo natural.
- **Creación limpia:** la organización busca en el desarrollo financiero factible la Responsabilidad Social Corporativa; teniendo eso en cuenta, energiza la creación limpia, construye enfoques ecológicos en las compras, limita los residuos de suciedad y crea un marco de reutilización que le permite producir la utilización más extrema de los materiales crudos y disminuir su gasto. "

V. DISCUSIÓN DE RESULTADO

Dentro de las empresas constructoras de Lima metropolitana existen diversos problemas que se pueden traducir en ineficiente administración de los recursos, humanos, financieros, tecnológicos y de servicios. Todo esto se refleja en una inadecuada estructura organizacional que no permita que estas actividades se puedan cumplir con los recursos eficaces a fin de obtener un adecuado crecimiento empresarial.

Entonces la estructura de la organización conlleva a agrupar y coordinar formalmente las tareas laborales, al diseñar esta estructura se debe de tomar en cuenta la especialización laboral, departamental, cadenas de mando, tramo de control, centralización, descentralización y formalización

Por ello el más importante de todos los recursos es el factor humano, con los que cuentan todas las organizaciones y en el caso de las empresas constructoras que teniendo en cuenta los perfiles, las funciones, responsabilidad y capacidades debe contar con una estructura organizacional adecuada, a fin de cumplir con los objetivos establecidos y con ello el crecimiento empresarial.

VI. CONCLUSIONES

- Se ha resuelto que una estructura autorizada formal estable, permite el desarrollo comercial de organizaciones de desarrollo de tamaño mediano, ya que en su interior establece perfiles de ocupaciones con aptitudes y capacidades y son estos los que finalmente imprimen la reacción en el cumplimiento de los objetivos y el desarrollo.
- Se ha razonado que el fundamento de las metodologías en la medida de la estructura autorizada se suma al desarrollo continuo de la organización, considerando que su plan establece criterios y reglas que permiten a las organizaciones recibir estructuras útiles y poderosas que permiten asegurar el apoyo. Desarrollo de organizaciones después de algún tiempo.
- Se ha construido que los proyectos vitales y precisos se suman al avance jerárquico y al desarrollo empresarial, ya que indican cómo funcionan todas y cada una de las piezas relacionadas de un marco, y los impactos que producen en el corto, mediano y largo recorrido. . largo plazo y, además, nos permite saber dónde estamos y hacia dónde debemos ir.
- Se ha razonado que los fundamentos de los principios, principios y métodos se suman a la formalización de la institucionalización en la estructura jerárquica, ya que estos instrumentos se caracterizan como diseños de acción futuros y son actividades que gestionan detalladamente la estructura y los proyectos precisos que los ejercicios realizan. Todo lo dicho en hecho debe estar satisfecho.

- El crecimiento empresarial permite que mediante ciertos procesos las empresas obtienen los resultados esperados en términos cuantitativos y cualitativos que se traducen en éxitos en sus planes de acción.
- La estructura organizacional es un sistema utilizado que define niveles jerárquicos y funcionales dentro de una empresa. Permite la identificación de cada puesto laboral, niveles y responsabilidades.
- En general, y siguiendo a Leicht et al. (2010), quienes afirman que el crecimiento es un factor «socialmente construido», el fenómeno del crecimiento empresarial en Perú es un tema muy complejo, ya que involucra múltiples dimensiones: política, social, cultural, ideológica y económica que, si no se aborda de una manera articulada desde la academia, las empresas y el estado, las probabilidades de crecimiento y desarrollo del país serán escasas.

VII. RECOMENDACIONES

- Reformular las políticas institucionales, a fin de contar con lineamientos establecidos, por cuanto dificulta la toma de decisiones de los directivos a los trabajadores de las empresas.
- Efectuar una difusión a cada uno de los trabajadores de las empresas sobre la programación de metas y objetivos con el fin de incentivar y generar una actitud responsable.
- La estructura operativa se ve influida por los objetivos y estrategias competitivas, generando incertidumbre e interdependencia en las decisiones que deben ser ejecutadas.
- El diseño de una Teoría de Crecimiento de la empresa es una tarea pendiente, a pesar del elevado número de modelos de base empírica enfocados a su consecución.
- Es importante revisar en el mediano plazo las estructuras orgánicas de las empresas constructoras, teniendo en cuenta el escenario cambiante y los nuevos modelos de gestión en el mundo actual.
- El crecimiento empresarial, se ve influenciado en el mundo moderno a las nuevas tendencias de competitividad, innovación y productividad que las empresas deben tomar en cuenta.
- El capital humano es el factor más importante en la empresa, razón por la cuál es quien mediante su esfuerzo y capacidad hace más eficiente y rentable a las organizaciones.
- En la medida que los trabajadores estén enfocados con una mayor actitud en la programación de actividades de las empresas, mayores serán las posibilidades de crecimiento de estas.

VIII.. REFERENCIAS

AECA (1996), Crecimiento de la empresa: Modalidades y Estrategias. Madrid-2da edición.

AGUILERA CASTRO, ADRIANA

adriana.aguilera@correounivalle.edu.co, Doria Patricia Puerto Becerra

doria.puerto@correounivalle.edu.co de la Universidad del Valle, sede San

Fernando. Calle 4B n° 36-00, edificio 124, oficina 3001; quienes expresan ciertas

“Alternativas Estratégicas de Crecimiento

BERRY, C.H. (1975) “Corporate growth and diversification”, Princeton University Press,

Princeton. Edit. American.

CASTELLANOS C, J. (1998) Procedimiento General para el Rediseño organizativo de

OPC´s con enfoque participativo. Tesis Doctoral UCLV Santa Clara - Cuba

CHANDLER, A.D. (1962) Strategy and structure, Chapters in the history of the American

CHIAVENATO, I. (2006) Introducción a la Teoría General de la Administración, 7°. Edición

– México Mc- Graw Hill.

COLLAZOS, C.J. (2005) Inversión y Financiamiento de Proyectos – Ed. San Marcos.

2da. Edición - Lima

CORREA, A (1999): Factores determinantes del crecimiento empresarial. Tesis Doctoral

Universidad de la Laguna, España

CROSBY, P. (1989) La organización permanente exitosa. Editorial Mc Graw- Hill. México

D.F.

DIAZ DE QUIJANO, S. (1993) La Psicología Social de las Organizaciones: Fundamentos -

Barcelona-Alianza Editorial.

DRUKER, P.F (2005) Herramientas financieras para Pymes. Edit. Prentice Hall

Hispanoamericana.

- FLORESSORIA, JAIME (2004-) Los instrumentos financieros en la gestión óptima de las empresas del sector construcción. CECOF-Asesores.
- FORSYTH, J.A. (2006) Finanzas empresariales: Rentabilidad y Valor. Editorial YO Publico. España.
- GÓMEZ, S.J. (2006) Análisis y perspectivas para América Latina, serie Políticas sociales. CEPAL–Santiago de Chile.
- GORT, M (1962) “Diversification and integration in American industry”, Princeton University Press, Princeton.
- HERNANDEZ CELIS, DOMINGO-monografías sobre Competitividad Empresarial,
- HERNANDEZ SAMPIERI, R. (2010), Metodología de la Investigación- 5ta Edición- Edit.Mc. Graw-Hill-México DF.
- HODGE, B., W. GALES, L. (2003)) Teoría de la organizacional un enfoque estratégico 6ta. Edición- España– Madrid.
- KAMIEN, M. I. y SCHWARTZ, N. L. (1975) “Marketstructure and innovation: A survey”, Journal of Economic Literature, Vol. 13, pp.1-37.
- KENNETH, J. A. (1983) Manual del Administrador de Empresas. Ediciones Mc Graw- Hill. Hispanoamericana de México.
- MARIN, I.D. (2012) Entendiendo la estructura Organizacional – Bogotá –Universidad ICESI- Colombia. pp 43-63.
- MATEU, M. B (1984) La nueva organización del trabajo: alternativas empresariales – Editorial Hispano Europea S.A.
- MENGUZZATO, M y RENAU (1995) Dirección estratégica de la Empresa “Un enfoque innovador del managemet Empresa –Ariel- Barcelona-pp 127-135.
- MORENO, (2001) Gestión de la calidad y Diseño de Organizaciones – Madrid. Editorial Prentice Hall-423 pag.

- PENROSE, E (1959): The Theory of the Growth of the firm. 3rd Edition. Oxford University Press.
- PERROUX (1963): Les industries Motrices et la Croissance d'une Economie Nationale Economie Appliquée, 16: 151-196
- PITTS, R. A. y HOPKINS, H. D. (1982) "Firm diversity: Conceptualization and measurement", Academy of Management Review, Vol. 7, N°4, pp. 620-629.
- PORTER, E. (1997) Estrategia competitiva: Técnicas para el análisis de los sectores industriales y de la competencia. México. Compañía Editorial Continental SA. 383 págs.
- PORTER, L, LAWLER, HACKMAN (1975) Behavior in organizations.
- SABINO, C. (1992) El proceso de la Investigación. Editora Panamericana – Caracas. 216 págs.
- SANCHEZ CARLESSI, H., (1998) Metodología y diseño de la investigación. Editorial Mantaro. Lima-176 págs.
- SIERRA BRA, R., Tesis doctoral en trabajos en investigación científica
- SIMON, H. (1952) "Comparison of organization Theories" The Review of Economic Studies, vol.20.
- VAN HORNE, James (1998) Administración Financiera. México. Editorial Continental SA. 13 Edición. págs., 744
- VILLACORTA C, A. (2001) Productos y Servicios Financieros - OPERACIONES Bancarias. Instituto de Investigación el Pacífico - Lima

IX. ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

“CRECIMIENTO ECONÓMICO Y SU RELACIÓN CON LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LAS MEDIANAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGIA
<p>GENERAL:</p> <p>¿De qué manera el crecimiento empresarial se relaciona significativamente con la estructura organizacional de las medianas empresas constructoras?</p>	<p>GENERAL:</p> <p>Determinar si el crecimiento empresarial se relaciona significativamente con la estructura organizacional de las medianas empresas constructoras</p>	<p>GENERAL:</p> <p>El crecimiento empresarial se relaciona significativamente con la estructura organizacional de las medianas empresas constructoras</p>	<p>INDEPENDIENTE:</p> <p>VI=(X)</p> <p>Crecimiento empresarial</p>	<p>- Volumen de Ventas</p> <p>- Competitividad</p> <p>-Normas y reglas</p> <p>-Capacidad financiera</p> <p>-Programas estratégicos</p> <p>-Rentabilidad</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Descriptiva, porque busca detallar y especificar el proceso de gestión empresarial y organizacional de las empresas del sector construcción, la cual servirá como cimiento para futuras investigaciones de orden aplicativa.</p>
<p>SECUNDARIOS:</p> <p>1.- ¿De qué manera el tamaño de la estructura organizacional contribuirá con el crecimiento empresarial de las medianas empresas constructoras?</p> <p>2.- ¿De qué manera los programas estratégicos y sistemáticos contribuirá con el crecimiento empresarial de las medianas empresas constructoras?</p> <p>3.- ¿De qué manera las normas, reglas y procedimientos contribuirá con el grado de estandarización de las medianas empresas constructoras?</p>	<p>ESPECIFICOS:</p> <p>1.-Establecer si el tamaño de la estructura organizacional contribuirá con el crecimiento empresarial de las medianas empresas constructoras</p> <p>2.-Determinar si los programas estratégicos y sistemáticos contribuirá con el crecimiento empresarial de las medianas empresas constructoras</p> <p>3.-Establecer si las normas, reglas y procedimientos contribuirá con el grado de estandarización de las medianas empresas constructoras</p>	<p>SECUNDARIOS:</p> <p>1.-El tamaño de la estructura organizacional contribuirá con el crecimiento empresarial de las medianas empresas constructoras</p> <p>2.-Los Programas estratégicos y sistemáticos contribuirá con el crecimiento empresarial de las medianas empresas constructoras</p> <p>3.-Las Normas, reglas y procedimientos, contribuirá con el grado de estandarización de las medianas empresas constructoras</p>	<p>DEPENDIENTE:</p> <p>VD=(Y)</p> <p>Estructura organizacional</p>	<p>- Políticas fijadas</p> <p>-capacitación sistemática</p> <p>-Estandarización</p> <p>- Especialización</p> <p>-procedimientos</p> <p>-calidad de comunicación</p>	<p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Correlacional porque buscaremos conocer cómo puede comportarse una variable proveyendo el comportamiento de otra variable relacionada con la finalidad de predecir el valor aproximado que tendrá un grupo de individuos en una variable, teniendo como base el valor que cuentan en las variables relacionadas. En cuanto al análisis de datos de nuestro Plan de Tesis, será Cualitativo y Cuantitativo.</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN</p> <p>El diseño de Plan de Tesis es: No experimental de tipo transeccional.</p>

ANEXO N° 02. CUESTIONARIO

Lea atentamente cada criterio de evaluación manifestando su parecer lo más objetivamente posible y, marque mediante un aspa (X) su respuesta según mejor parecer.

D) LA VARIABLE INDEPENDIENTE: CRECIMIENTO EMPRESARIAL**PREGUNTA No 01**

¿Esta Ud. de acuerdo que un aumento en el volumen de las ventas genera un aumento en el crecimiento empresarial?

- Muy de Acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

PREGUNTA No 02

¿Está Ud. de acuerdo que la competitividad, es un factor importante del crecimiento empresarial?

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

PREGUNTA No 03

¿Es verdad que, las normas y reglas facilitan el logro de los objetivos de la organización?

- Completamente verdadero
- Verdadero
- Ni falso, ni verdadero
- Falso
- Completamente falso

PREGUNTA No 04

¿Está de acuerdo que la capacidad financiera es un elemento clave para el crecimiento empresarial en el largo plazo?

- Siempre
- Frecuentemente
- Algunas veces
- Muy pocas veces
- Nunca

PREGUNTA No 05

¿Está usted de acuerdo que los programas estratégicos son imprescindibles para poner en marcha estrategias de mejoras continua?

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

PREGUNTA No 06

¿Considera Ud. que la rentabilidad, es un elemento gravitante en el crecimiento empresarial?

- Definitivamente si
- probablemente si
- Indeciso
- Probablemente no
- Definitivamente no

II.- VARIABLE DEPENDIENTE: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

PREGUNTA N° 01

Tener políticas estructurales puede ayudar a una organización a operar más eficientemente y proporcionarles a los miembros una descripción y comprensión de la estructura formal de la organización

- Siempre
- Frecuentemente
- Algunas veces
- Muy pocas veces
- Nunca

PREGUNTA N° 02

¿Está de acuerdo en que las empresas capaciten a su personal en forma metódica y permanente, de modo que se aseguren en retener a los mejores elementos, dándoles la oportunidad de crecer?

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
-

Muy en desacuerdo

PREGUNTA N° 03

¿Es verdad que, las normas, reglas y procedimientos establecidos facilitarán la formalización de la estandarización en la estructura organizacional?

- Completamente verdadero
- Verdadero
- Ni falso, ni verdadero
- Falso
- Completamente falso

PREGUNTA N° 04

¿Considera Ud. que la especialización, es un elemento vital para el desarrollo de la estructura organizacional?

- Siempre
- Frecuentemente
- Algunas veces
- Muy pocas veces
- Nunca

PREGUNTA N° 05

¿Es verdad que los procedimientos que se ejecutan coadyuvan a una estructura organizacional adecuada?

- Completamente verdadero
- Verdadero
- Ni falso, ni verdadero
- Falso
- Completamente falso

PREGUNTA N° 06

¿Considera Ud. ¿Que la calidad en la comunicación, establece que la estructura organizacional debe estar alineada a su propósito?

- Definitivamente si
- Probablemente si
- Indeciso
- Probablemente no
- Definitivamente no

Gracias por su aporte

ANEXO N.º 3: INSTRUMENTO: ENCUESTA**FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO A UTILIZAR**

- **Trabajo de Investigación denominado:** “CRECIMIENTO EMPRESARIAL Y SU RELACIÓN CON LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LAS MEDIANAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS DEL CERCADO DE LIMA”
- **Autor:** Luis Vásquez Delgado
- **Entidad Académica:** Universidad Nacional Federico Villarreal
- **Nivel Académico:** Doctorado
- **Especialidad:** Administración
- **Margen de Error:** 5%
- **Nº. de Encuestados:** 35
- **Lugar de Aplicación:** Lima
- **Tipo de Preguntas:** De acuerdo con el modelo Likert, reducido.
- **Número de Preguntas:** 10

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

El criterio de la confiabilidad del instrumento se determina en la presente investigación, por el coeficiente de Alf Cronbach, desarrollado por J. L. Cronbach, requiere de una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre el cero y uno. (Hernández, y otros, ob. Cit).

Es aplicable a escalas de varios valores posibles, por lo que puede ser utilizado para determinar la confiabilidad en escalas cuyos ítems tienen como respuesta a más de dos alternativas, Su fórmula determina el grado de consistencia y precisión; la escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los siguientes valores:

Criterio de confiabilidad valores

- No es confiable -1 a 0
- Baja confiabilidad 0.0 a 0.49
- Moderada confiabilidad 0.5 a 0.75
- Fuerte confiabilidad 0.76. a 0.89
- Alta confiabilidad 0.9 a 1