



Universidad Nacional
SAN LUIS GONZAGA



[Reconocimiento-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

Esta licencia permite a otras combinar, retocar, y crear a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre y cuando den crédito y licencia a las nuevas creaciones bajo los mismos términos. Esta licencia suele ser comparada con las licencias copyleft de software libre y de código abierto. Todas las nuevas obras basadas en la suya portarán la misma licencia, así que cualesquiera obras derivadas permitirán también uso comercial.

<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRO EN INGENIERIA CIVIL MENCION GESTION Y GERENCIA DE LA

CONSTRUCCION



TITULO

**“LA DIRECCIÓN Y ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS DE
CONSTRUCCION CIVIL, EN LA PROVINCIA DE ICA, 2016”**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN INGENIERIA CIVIL

AUTOR

ESPINOZA PEREZ RICHARD

ASESOR

Dr. GUEVARA BENDEZU CLAUDIO

ICA – PERU

2017

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación lo dedico principalmente a Dios y mi familia, por ser la inspiración para continuar en este camino de obtener uno de los anhelos más deseados.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi asesor de tesis quien con su experiencia, conocimiento y motivación me oriento en la investigación.

INDICE

Tabla de contenido	
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
INDICE	iv
RESUMEN	vi
SUMMARY	vii
CONTRACARATULA	viii
INTRODUCCIÓN	ix
CAPITULO I MARCO TEORICO	11
1.1. Antecedentes	11
1.1.1. Internacionales	11
1.1.2. Nacionales	13
1.1.3. Locales	17
1.2. Bases Teóricas	17
1.2.1. Teoría de la organización	17
1.2.2. La Teoría de Maslow sobre la jerarquía de las necesidades	18
1.2.3. La Calidad Total	21
1.2.4. La dirección de la empresa	27
1.3. Marco Conceptual	41
CAPITULO II PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	44
2.1. Situación Problemática	44
2.2. Formulación del Problema	44
2.2.1. Problema General	44
2.2.2. Problemas Específicos	45
2.3. Justificación e Importancia	45
2.3.1. Justificación	45
2.3.2. Importancia	46
2.4. Objetivos de la Investigación	47
2.4.1. Objetivo General	47
2.4.2. Objetivos Específicos	47
2.5. Hipótesis de la Investigación	47
2.5.1. Hipótesis General	47

2.5.2.	Hipótesis Especifica.....	48
2.6.	Variables de la Investigación.....	48
2.6.1.	Identificación de Variables	48
2.6.2.	Operacionalización de Variables	49
CAPITULO III	METODOLÓGIA DE LA INVESTIGACION	50
3.1.	Tipo, Nivel y Diseño de la Investigación	50
3.1.1.	Tipo de Investigación.....	50
3.1.2.	Nivel de la Investigación.....	50
3.1.3.	Diseño de la Investigación.....	50
3.2.	Población y Muestra	51
3.2.1.	Población	51
3.2.2.	Muestra.....	51
CAPITULO IV	TECNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION	53
4.1.	Técnicas de Recolección de Información	53
4.2.	Instrumentos de Recolección de datos.....	53
4.3.	Técnicas de Análisis e Interpretación de Datos.....	54
CAPITULO V	CONTRASTACION DE LA HIPOTESIS	55
5.1.	FORMULACION DE LA HIOTESIS ESTADISTICA.....	55
5.1.1.	Hipótesis Nula.....	55
5.1.2.	Hipótesis alterna.....	55
5.1.3.	Toma de Decisión	57
CAPITULO VI	PRESENTACION, INTERPRETACION Y DISCUSIÓN DE	
	RESULTADOS	58
6.1.	Presentación e Interpretación de Resultados	58
6.2.	Discusión de Resultados	72
	CONCLUSIONES	74
	RECOMENDACIONES.....	75
	FUENTES DE INFORMACIÓN	76
	ANEXOS	79
	Anexo 1: Formato de la Encuesta.....	79
	Anexo 2: Matriz de consistencia	83

RESUMEN

Objetivo: Determinar la influencia de la organización y dirección en las empresas de construcción civil, en la provincia de Ica, 2016.

Método: el estudio fue de tipo aplicada, nivel explicativo: y de diseño no experimental.

Resultados: sobre la alta gerencia: (presidente y directivos) fijan sus metas y las grandes líneas estratégicas de la empresa, el 90.63% de los encuestados respondieron que sí, y un 3.13% que no y 1.56% no saben; respecto a la planificación se deciden y detallan lo que se quiere lograr en el futuro, los recursos a san para lograrlo, los objetivos establecidos, el 80.33% respondió que sí, el 16.39% que no y el 3.28% no saben. Lo que demuestra que en su gran mayoría manifiestan que en la planificación si se deciden y detallan lo que se quiere lograr; el 90.16% afirmaron que si en la empresa se realiza un adecuado control de los objetivos planificados, y la identificación de las tareas innecesarias y establecen la forma de corregirlas, el 3.28% que no y el 6.56% no saben. Lo que demuestra que en la mayoría de las empresas no se toma mucho en cuenta su opinión de los trabajadores en la toma de decisiones.

Conclusion: Del análisis de los resultados concluimos que la organización y dirección son de suma importancia en las empresas de construcción civil dentro del sistema de toma de decisiones evaluando el desarrollo de las empresas, en la provincia de Ica.

Palabras claves: Dirección, organización, empresas, construcción civil.

SUMMARY

Objective: Determine the influence of the organization and management in civil construction companies, in the province of Ica, 2016.

Method: the investigation was of applied type, explanatory level: and of non-experimental design.

Results: on the top management: (president and directors) set their objectives and the main strategic lines of the company, 90.63% of the respondents answered yes, and 3.13% and 1.56%; regarding planning, they decide and detail what they want to achieve in the future, and what are the resources to use to achieve it, the established objectives, 80.33% answered yes, 16.39% did not and 3.28% do not know. What shows that the vast majority manifest that in planning if they decide and detail what they want to achieve; 90.16% affirmed that if in the company an adequate control of the planned objectives is carried out, and the identification of the unnecessary tasks and establish the way to correct them, the 3.28% that do not and the 6.56% do not know. What shows that in most companies do not take much in the gutter their opinion of workers in daring making?

Concludes: From the analysis of the results we conclude that the organization and direction are of the utmost importance in civil construction companies within the decision-making system evaluating the development of companies in the province of Ica.

Keywords: Management, organization, companies, civil construction.

TITULO

**“LA DIRECCIÓN Y ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS DE
CONSTRUCCION CIVIL, EN LA PROVINCIA DE ICA, 2016”**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN INGENIERIA CIVIL

AUTOR

ESPINOZA PEREZ RICHARD

ASESOR

Dr. GUEVARA BENDEZU CLAUDIO

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se refiere a la dirección y organización de empresas de construcción civil, en la provincia de Ica, 2016, que se puede definir como las etapas de planear el futuro de la compañía. Por lo cual se delega la coordinación e integración del grupo de recursos materiales y humanos que conforma la compañía y determinar las acciones que se van a ejecutar, dividir y distribuir las tareas entre el personal que las van a ejecutar, establecer los vínculos que deben existir entre ellos y fijar sus obligaciones, con el fin de conseguir los objetivos planteados de la forma más eficiente.

Para examinar estos problemas es necesario de enumerar sus causas. Una de ellas es el boom de la construcción en la provincia de Ica en los últimos 10 años, lo cual ha conllevado a la creación y llegada de empresas de construcción civil en la provincia. Se entiende por empresas de construcción civil todo ente dedicado al rubro de la construcción en este caso de viviendas. El boom de la construcción lo viene generando gracias a los bonos de construcción civil que otorga el estado y al financiamiento del sector bancario.

La investigación de esta problemática empresarial y social, se realiza por el interés de conocer como se viene dando la dirección y organización de este sector empresarial. Esto nos permitirá identificar como se viene desarrollando el manejo de las empresas del sector construcción en la provincia de Ica.

Por otra parte, establecer los indicadores empresariales y profundizar la indagación desde la perspectiva de la ingeniería civil, será el aporte científico. Por otro lado nos preocupamos es aportar información actualizadas sobre este problemática empresarial.

En el área técnica, del ingeniero civil, el beneficio versa en saber el argumento empresarial, y las situaciones en las que se desenvuelven las variables a estudiar.

En el área de la teoría, el estudio se realiza con diversos métodos a los empresarios y trabajadores del sector construcción.

Por lo antes expuesto fue la preocupación de ejecutar el estudio.

El Autor

CAPITULO I MARCO TEORICO

1.1. Antecedentes

1.1.1. Internacionales

Queris Rojas Mónica, Sánchez Hernández José Manuel y Manzano Arocha Marina. Esquema de administración de información para la unificación del método de orientación. Ejecución parcial en la sociedad contratista de obras en aviación (CCOA). 2014. Cuaje – Cuba. Objetivo: establecer y conocer el nivel de unificación del método de dirección de la compañía. Método fue de enfoque dialéctico-materialista. Resultados: El NISDE exterior hallado por CCOA es estadísticamente elevado, hallándose faltas en el 10,5% del total de vínculos principales entre vendedores, clientes, sociedades. Conclusión: Se usó el sistema de procedimientos novedosos, completo y acorde a los requerimientos de las empresas en la cuba actual.

Ferrada Bustos Cristian Guillermo. Perfeccionamiento de un método de administración de la calidad y su ejecución en la sociedad constructora Orlando Muñoz y Cía. Ltda. Chillán (s/f). Valdivia – Chile. Objetivo: Implementar un Sistema de Gestión de Calidad, desarrollando metodologías de seguimiento y control, con el fin de evaluar su incidencia en los procesos de la empresa constructora Orlando Muñoz y Cía. Ltda. Material y método: experimental, explicativo: Resultados: Cabe mencionar que durante el desarrollo documental del S.G.C se detectó la siguiente oportunidad de mejora: Utilizar los informes de no conformidad en los cuales se describen los incumplimientos a los requisitos especificados para expresar conjuntamente el costo asociado a la solución de este incumplimiento. Con lo anterior, la empresa podrá cuantificar sus costos de no calidad, lo que le entrega la posibilidad de disponer de una herramienta de control de gestión de sus operaciones (evaluación de eficiencia). En cuanto a costos de la empresa es difícil ver a tan corto plazo si es eficiente o no, pero se espera que así lo sea, ya que se disminuyen las fallas, el ordenamiento conlleva una disminución de costos, se optimizan los procesos y se enfocan los problemas más relevantes, de igual forma el hecho de detectar los errores y divulgarlos, hace que estos no se repitan lo que sin duda repercute en una disminución en los costos de reparación. Conclusiones: Se determinó un sistema

desempeño basado en procesos, órdenes y anotaciones, lo que infiera en una mejor seguridad, uniformidad y eficacia del bien final.

1.1.2. Nacionales

Delgado W.. Sistemática Práctico para la Administración y Gestion en Proyectos de Edificación para Micro y Pequeñas Sociedades. 2012. Lima – Perú. Objetivo: producir la alternativa de solución a la problemática detectada utilizando el manual del Project Management Body of Knowledge). Método: fue aplicativo. Resultados: Del 50.1% de sociedades formales de micro y pequeñas sociedades el 2,51% son compañías que se dedican a la construcción. El PBI (producto bruto interno) de las áreas de comercio es del 7.8% y edificación del 12.5%. Conclusión: La compañía se dedica al esbozo y edificación de obras civiles, que se desarrolla de conformidad a los capacidades de sus colaboradores por lo que es importante generar los documentos e instrucciones adecuadas para desarrollar la organización de sus Proyectos de Edificación con la Gestión de Proyectos; con la finalidad de hacer inspecciones pertinentes determinados por un plan de desarrollo del proyecto para alcanzar una meta en el tiempo determinado dentro de los costes y con la calidad requerida.

Aguilar Corredor. Luz Marina. La gestión de calidad en obras de líneas de transmisión y su importancia en la superación de las empresas constructoras. 2011. Lima – Perú. Objetivo: mostrar la utilidad de la aplicación de las herramientas de Gestión de Calidad y su un impacto positivo en los diferentes proyectos de construcción; en particular en los proyectos de Líneas de Transmisión. Material y método: Experimental. Resultado: Los resultados de esta investigación permiten establecer que este grupo de empresas constructoras ha tomado el reto de implementar sistemas de calidad con la seriedad requerida, creando áreas de calidad dentro de sus organizaciones, cumpliendo con los manuales de administración de la calidad planteados por la norma ISO 9001:2008. De acuerdo a las percepciones de los encuestados sobre este tema que, si bien son positivas, consideran que han logrado mejoras y éxito tanto en sus empresas como en la construcción de sus obras. Conclusión: La evolución de la calidad a través del tiempo se dio primero en la industria manufacturera tradicional luego esta repercutió en el sector de la construcción, desde hace apenas dos décadas; hoy en día la calidad en la construcción se ha convertido en una herramienta de más competitividad estratégica para el éxito de los proyectos constructivos.

Alemán Lupu, Katherine Marizet. Planteamiento de un plan de perfeccionamiento para la administración logística en la sociedad constructora Jordan S.R.L. de la ciudad de Tumbes. 2014. Trujillo – Perú. Objetivo: desarrollar un plan de mejora para incrementar la confidencialidad de los inventarios de materia prima en la compañía StanHome Panamericana. Material y método: Fue aplicada y descriptiva, el método a utilizarse fue el modelo PMI y la técnica Lean. Construction Logist. Resultados: La Compañía JORDAN S.R.L es una sociedad de Tumbes que se dedica a la edificación hace 15 años, específicamente a licitar y contratar obras con el Gobierno. Con referencia al área logística tiene personal capacitado pero no lo necesarios, esta sección no se encuentra bien organizada y que tiene ciertas falencias durante las tareas de ejecución en la obra. Conclusion: Se hallaron 10 problemas principales en la Compañía Constructora JORDAN SR, teniendo como los principales: La Desorganización e Informalidad, seguida de mercado local de Proveedores cerrado, Recursos Humanos escasos, falta de capacitación en el personal, bajo sistema de comunicación, falta de sistemas informáticos, inadecuada técnica de almacenaje, y políticas de la empresa y elementos atmosféricos (Lluvias).

Yengle Chuquiyauri José Antonio. Modelo de organización y gestión del funcionamiento de una organización de construcción dirigida a obras menores. 2015). Lima – Perú. Objetivo: elaborar un modelo de organización y gestión usando como guía en la construcción. Material y método: el estudio y evaluación de este proyecto se basa en el desarrollo analítico de ocho capítulos, los cuales se sostienen, complementan y superponen en los fundamentos de estrategias comerciales y las ventajas competitivas. Resultados: El estudio presentado en esta tesis concluye con la formulación de un modelo de sistema de organización y gestión que unifica todo lo que un emprendedor en el sector construcción tendría que conocer, estudiar y analizar para iniciar su camino empresarial en nuestro país. Si bien este estudio se enfoca en una empresa constructora dirigida a obras menores, en citas establecidas en la investigación no discrimina en su método a cualquier otro tipo de emprendimiento empresarial en un sector diferente al nuestro, pues los temas principales que debe englobar todo modelo de organización y gestión, son los que enumeramos a continuación:. Conclusiones: Se debe tener en cuenta planificar una estrategia de comercio si se considera iniciar una empresa o iniciar el ejercicio de una empresa.

1.1.3. Locales

Realizada la búsqueda bibliográfica respectiva sobre antecedentes de la investigación en el ámbito regional y local no se han encontrado trabajos relacionados con el tema de investigación.

1.2. Bases Teóricas

1.2.1. Hipótesis de la organización

La hipótesis de la Organización se basa en explicar las restricciones que tiene a raciocinio humana. Se conceptualiza al “Ser Administrativo” como un ser que actúa con relativo raciocinio y busca conseguir buenos resultados, a contraste del “Ser Económico”, que opera adecuadamente y busca la maximizar el bien.

Esta hipótesis intenta contribuir a la razón del “**Ser Administrativo**”, operando sobre la persona con (aprendizaje, estímulos, exaltaciones, etc.) o restaurando el modelo donde se desarrolla, es decir, la Empresa.

Esta teoría fue desarrollada por múltiples autores. Cada uno estudió diferentes temas que no habían sido analizados hasta ese momento

A diferencia de las escuelas formales (Taylor, Fayol, Mayo) y la Escuela de Psicología y Sociología), ésta es una teoría integradora que abarca áreas no exploradas anteriormente

La motivación para los empleados

El deseo de comprender cómo y por qué son motivados los empleados fue un impulso importante en el conocimiento del comportamiento de trabajo de los empleados en las Organizaciones.

A la motivación la definiremos como **la** deseo de generar elevados niveles de esfuerzos para llegar a las metas de una Organización y que el trabajo complazca alguna necesidad del trabajador.

Pero para lograr la Motivación de los empleados dentro de la Organización, primero hay que satisfacer sus necesidades.

1.2.2. La Hipótesis de Maslow sobre la escala de las necesidades.

La teoría más conocida es quizá la teoría de la motivación de Abraham Maslow. (1908-1970)

Fue psicólogo humanista y proporcionó una de las teorías de la Motivación más ampliamente reconocidas. Maslow supuso que las personas poseen una inclinación innata a desarrollar su propio potencial y alcanzar su autorrealización.

Abraham Maslow propuso la idea que dentro de cada ser humano existe una jerarquía de cinco necesidades:

1. Necesidades fisiológicas: vivienda, bebida, comida, gozo sexual y otras exigencias físicas.
2. Administración y Organización de Necesidades de seguridad: protección contra perjuicios emocionales y físicos, así como la garantía de que será viable continuar con la satisfacción de las carencias físicas.
3. Carencias sociales: cariño, ser aceptado, amistad, impresión de pertenencia.
4. Carencia de estima: elementos internos de estima como respeto por uno mismo, logros e independencia, y también elementos exteriores de estima, como reconocimiento y prestigio.

5. Carencias de auto realización: Desarrollo individual, beneficio de su potencial y auto actuación, el deseo de llegar a ser todo lo que su propio concomiendo le permita.

En procesos de Motivación, Maslow aseveró que cada uno de los grados del rango debe compensar de manera importante antes de que pueda iniciar la próxima. Cuando una carencia está específicamente satisfecha deja de ser un elemento de motivación de la conducta.

Maslow separa las cinco carencias en dos grupos, unas en un grado superior y otras en un grado inferior.

Las carencias fisiológicas y de seguridad fueron explicadas como carencias del orden Inferior;

La estima, las sociales y auto realización fueron descritas como carencias del orden Superior.

La sabiduría de una Empresa es el grupo de principios, valores que dan orientación, que prueban y le dan equivalencia registrada a la Empresa.

Toda empresa debe generar en sus integrantes adhesión y conformidad a esa erudición porque para la empresa es un efectivo método que une a sus integrantes y les permite trabajar realmente en equipo.

La erudición de la organización tiene que hacer pedantería en la motivación de los individuos que trabajan en la organización para que se consideren parte de la empresa y protejan sus principios y valores.

1.2.3. La Calidad Total

Su definición es: Propiedad o Atributo que diferencia a los individuos, los Servicios y/o Bienes. Esa elegancia envuelve Nivel de Excelencia, Pero algo bueno no es algo lujos y caro sino correcto para su uso.

La Calidad debe estar Precisamente, relacionada con el uso y el valor del bienestar con lo pedido por los Clientes, toda vez que son los consumidores y la organización y no la competencia, los que obedecen de la vida de las organizaciones pudiendo estas alcanzar, según su conducta cualquiera de los estados exteriores.

La jerarquía de la Calidad Total

Es Significativo tomar la Calidad Total por:

1. Por el elevado precio que envuelve no realizar las cosas bien, repetir las tareas, arreglar errores continuos, no evitar el costo, entre otras definiciones.
2. Por la diferencia competitiva que genera otorga a los consumidores una buena calidad en servicios y/o bienes que ellos logran como tal.
3. Por la categoría que tiene de lograr un excelente beneficio de la inversión presente y para siempre.

La dirección hacia la Calidad total

La dirección hacia la Calidad incluye concluyentemente una variación de cultura y la realización de un Programa incompleto de Calidad total.

La innovación Cultural produce la necesidad de entender y conocer la filosofía y el objetivo que debe brindársele, teniéndola como una verdadera acción activa de chequeo del área concreta que ejecuta la inspección y el control de la Calidad.

La herramienta completa de la Calidad Total es una herramienta necesaria para la administración de la Calidad Total. Descansa en los Valores siguientes:

1. Proyección de la Calidad
2. Inspección de la Calidad Total
3. Mejora de la Calidad Total.

Nueva visión de la estrategia

La estrategia para la Calidad Total es crear una opción con valor singular y diferente, es hacer las cosas distintas, es estar corriendo otra carrera con otra meta, pero no porque es mejor meta, sino porque es aquello en lo que se elige distinguirse

La Estrategia es un sistema de actividades diseñado a medida para lograr el resultado que la empresa quiere alcanzar en el mercado objetivo.

Las Organizaciones, cualquiera fuera su tamaño, necesitan y necesitarán, tener Gerentes, empresarios, (personas), con pensamientos Estratégicos, que estén atentos y concentrados entre otros temas, como cambian las necesidades y expectativas de los clientes, como cambia el valor en el mercado, en el interior de la empresa, dentro de la misma industria, qué hace y cómo lo realiza la competencia, como cambiar las estrategias y el plan de un modo consistente.

Los clientes: Dentro del concepto de Clientes se incluye no solo al Cliente final, sino también a los Clientes internos, los cuales se deben identificar claramente, planificando cuales son los requerimientos y el valor agregado que exige cada uno de ellos.

Los Clientes Internos son:

Cada una de las unidades operativas que reciben y/o suministran productos y/o servicios. Y dentro de cada unidad funcional cada integrante que genera procesos y servicios a otros u otro grupo de emplea

Accionistas, Directores y Socios

Compradores Externos

- Compradores Finales

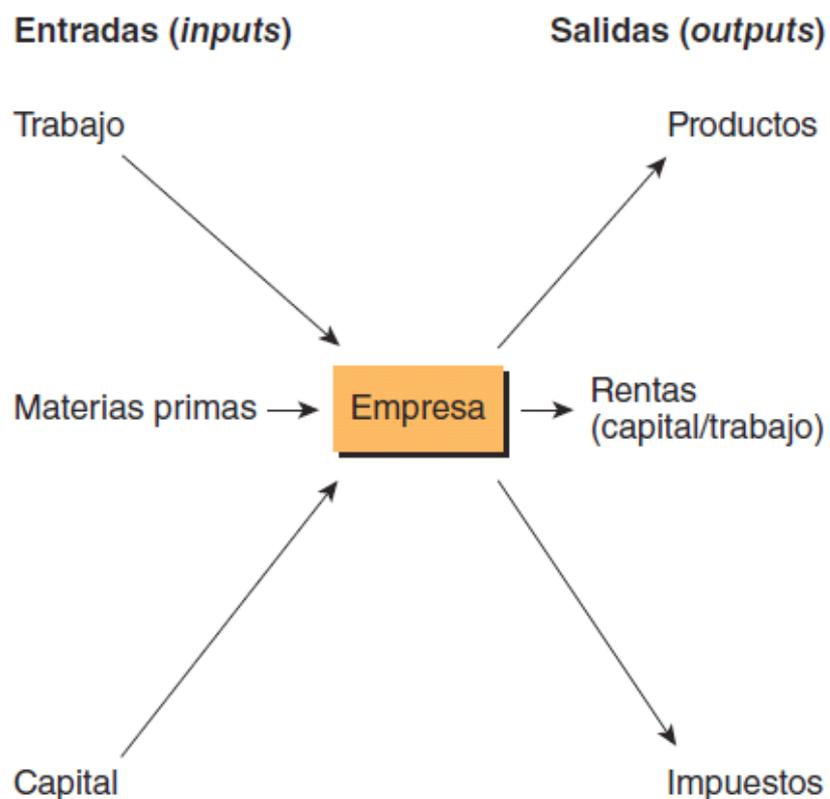
- Gobierno

- Instituciones

- Proveedores

La compañía es un negocio, un grupo de actividades cuyos fines son múltiple. El objetivo económico, es de generar dinero para poder asegurar su subsistencia, pero el fin de generar dinero no tiene límites y los objetivos han de tenerlos. De esta forma, el bien que se genera revierte en los socios, y, a veces, también en los funcionarios y trabajadores, en la forma en que éstos consiguen las metas (dirección por objetivos). Existen, además, otros fines, aparte de las ganancias, que mueven a la creación de compañías. Las compañías obtienen productos (bienes y servicios) desde los elementos productivos (trabajo, capital y materias primas) que comercian en el mercado, bien por otros bien o bien por dinero (

Fig. 1. La empresa



Entre las diferentes tipologías de empresas, vamos a destacar las siguientes:

Tabla 1. Tipos d empresas

Criterio	Tipos
Forma jurídica	<ul style="list-style-type: none"> – Comerciante o empresario individual, profesionales, autónomos – Sociedades mercantiles
Sector	<ul style="list-style-type: none"> – Primario (minas, agricultura, ganadería, pesca, silvicultura, etc.) – Secundario (industria, construcción, etc.) – Terciario (servicios como hostelería, educación, sanidad, transporte, etc.)
Grado de participación del Estado	<ul style="list-style-type: none"> – Públicas – Privadas – Mixtas
Tamaño	<ul style="list-style-type: none"> – Pequeñas y medianas (Pymes) – Grandes

1.2.4. La dirección de la empresa

Dirigir es tomar decisiones para lograr los objetivos establecidos. Toda compañía puede quitarse de forma centralizada o descentralizada. Una dirección es centralizada cuando es la administración central quien tomar todas las decisiones; esto es frecuente en empresas pequeñas.

La dirección descentralizada tiene como característica principal la delegación de autoridad y responsabilidad a las diferentes áreas de la organización, con el fin de lograr sus objetivos. En la dirección descentralizada **no** siempre las decisiones se toman en el nivel directivo, sino que también toman decisiones a nivel ejecutivo, y en las áreas operativas, siendo en cada uno de ellos estas áreas las decisiones son de distinto orden.

En el nivel directivo se toman decisiones que afectan a toda la compañía que trascienden en el tiempo. En este nivel, se ubican los directores de las diferentes áreas de la empresa; tales como dirección general, dirección de marketing, dirección de producción y la dirección de financiación.

En el nivel ejecutivo o intermedio se unen los distintos jefes o encargados intermedios, ahí se toman decisiones de tipo técnico, relacionado a cumplir de las tareas y sistemas diseñados para lograr los fines generales. Por lo que el encargado de ventas elegirá a los vendedores, establecerá su tarea, establecerá los programas de sueldos y capacitación, monitoreara la coordinación con el área de marketing.

Finalmente, en el área operativa se consideraran preguntas (normalmente más sencillas) que guarden relación con el desarrollo de sus obligaciones específicas.

Tabla 2. Niveles de decisión

Nivel	Tarea	Adopta decisiones
Directivo	Director General Director de marketing	Estratégicas
Ejecutivo	Jefe de ventas zona norte / Jefe de administración comercial	Tácticas
Operativo	Vendedor	Operativas

Las actividades de la dirección de una organización.

La adecuada dirección de una entidad involucra, principalmente, la obligación de planificar, coordinar, gestionar y controlar.

- **Planificar.** Es la acción de establecer los fines a lograr en el futuro y establecerá el camino que debe seguirá para lograr los objetivos, dando respuesta a las siguientes interrogantes: ¿en qué situación se encuentra la empresa? ¿Adónde se quiere llegar? ¿Cómo conseguirlo?
- **Organizar:** Es acomodar los medios materiales y humanos para lograr los fines establecidos. Lo que se puede decir: ¿qué actividades se necesitarán para lograrlos?

- **Gestionar.** Realizar lo necesario para que las acciones que se adquieran se realicen eficazmente y lograr que todo los trabajadores realice las tareas que se le ha asignaron.

Es decir: ¿quién se realizara de cada función?

- **Controlar.** Es verificar que la información real se corresponden con las previsiones y, si es el caso, modificarlos posibles desvíos. Vale decir: ¿dónde estamos? ¿Dónde se debería estar? ¿Hay que corregir algún punto?

Las funciones de la dirección dichas anteriormente no son exclusivas de la institución, sino que son adecuadas para cualquier actividad personal.

Se pueden ejecutar metódicamente, ser desarrolladas de forma anárquica, etc., al igual que, en el ámbito individual, las personas también planifica, organizan, gestionan y controlan sus acciones o, incluso, su vida.

Los objetivos y la estrategia para alcanzarlos conforman la acción de planificar, mientras que su ejecución requiere determinar el esquema orgánico que lo permita.

Objetivos → **Estrategia** → **Organización**

Las partes de la compañía conviven, en armonía o conflictivamente, la empresa formal y la organización informal.

La compañía formal es la formación intencional que se realiza de las diversas tareas y responsabilidades, estableciendo su estructura de forma que se logren los objetivos establecidos por la compañía.

Esta empresa formal supone ordenar y coordinar todas las actividades, así como los instrumentos humanos y materiales necesarios. En una empresa estructurada adecuadamente cada colaborador tiene una función específica. De esta forma, los diferentes colaboradores realizan en su tiempo la realización de sus obligaciones y no a competir por mejorar su nivel o por influencias; ya que las relaciones de autoridad, los medios de trabajo, la información, los procesos y la responsabilidad están establecidas de con anterioridad por la organización. Dicho orden es la variable que más influye en el rendimiento de los colaboradores y, por lo tanto, también en el de la institución.

La organización informal se constituye mediante un sistema de relaciones informales que se generan en el entorno empresarial y sin ser organizadas por la dirección ni determinadas con anterioridad.

De esta forma, 02 compañías con una empresa legal similar serán diferentes, y también será diferente su funcionamiento, puesto que estarán conformadas por sujetos que se adecuan de manera muy distinta a la organización formal.

Etapas del proceso empresarial. (Organización formal)

Para organizar a una empresa es necesario seguir una secuencia de pasos:

1. Establecer correctamente las acciones que se van a realizar; **lo** que quiere decir, qué vamos a hacer.
2. Realizar la división de esta tarea.
3. Ordenar las tareas y elegir a los trabajadores que realizaran cada una de ellas.
4. Fijar los medios humanos y materiales que necesita cada área, estableciendo el rol de cada uno de ellos.
5. Insertar una red de comunicación que deje que las distintas áreas de la empresa tengan la información que necesita para tomar las decisiones de su función.

6. Fijar una red de control. Las empresas interactúan siempre en un círculo muy variante al que han de acostumbrarse constantemente; por eso, la acción organizativa no acaba nunca.

Al establecer la organización podemos considerar la institución como una red conformada, a su vez, por varios subsistemas, que serán las áreas que, de forma intencional, determinan el nivel de dirección. Estas áreas tienen sus propias metas y estructura. Por lo que cada subsistema se relacionará con los demás y asimismo con la red empresa.

Si el programa se configura correctamente, resulta que el «todo», es decir la compañía, será más que la unión de las partes o subsistemas en que se ha separado. A esta la acción se le denomina sinergia (del griego *sinergia*, que quiere decir «cooperación»). La sinergia produce un mayor efecto en conjunto que la unión de los efectos que generara cada parte por separado (esto es, 2 + 1 + 2 + 5 = 5).

Fig. 2 La empresa como sistema



La división del trabajo

El creciente número de tareas que se llevan a cabo en una empresa y la complejidad que pueden llegar a alcanzar hacen necesaria la división del trabajo.

De esta manera, la distribución de las acciones de la compañía en las diferentes labores individuales y la reunión de éstas en conjunto más o menos homogéneos forman una serie de áreas

que se conocen como departamentos, divisiones o áreas funcionales.

Estas áreas pueden conformarse según algunos criterios:

- **Organizaciones jerárquicas:**
 - **Funcionales.**
 - **Por productos.**
 - **Por mercados.**
 - **Mixto.**
- **Organizaciones no jerárquicas.**

Los criterios ya descritos servirán para organizar las unidades. Las empresas jerárquicas están centralizadas y se organizan por niveles, mientras que las no jerárquicas tienen una organización descentralizada y flexible; utilizando para su desempeño los procedimientos más modernos en comunicación y tratamiento de la información. Las empresas flexibles y con pocas áreas jerárquicas parecen estar mejor establecidas para un mundo tan variante como el de ahora. Por lo que, hay que tener en consideración factores psicológicos, ya

que cuanto más fácil sea cambiar una empresa, más estable será después su vigencia.

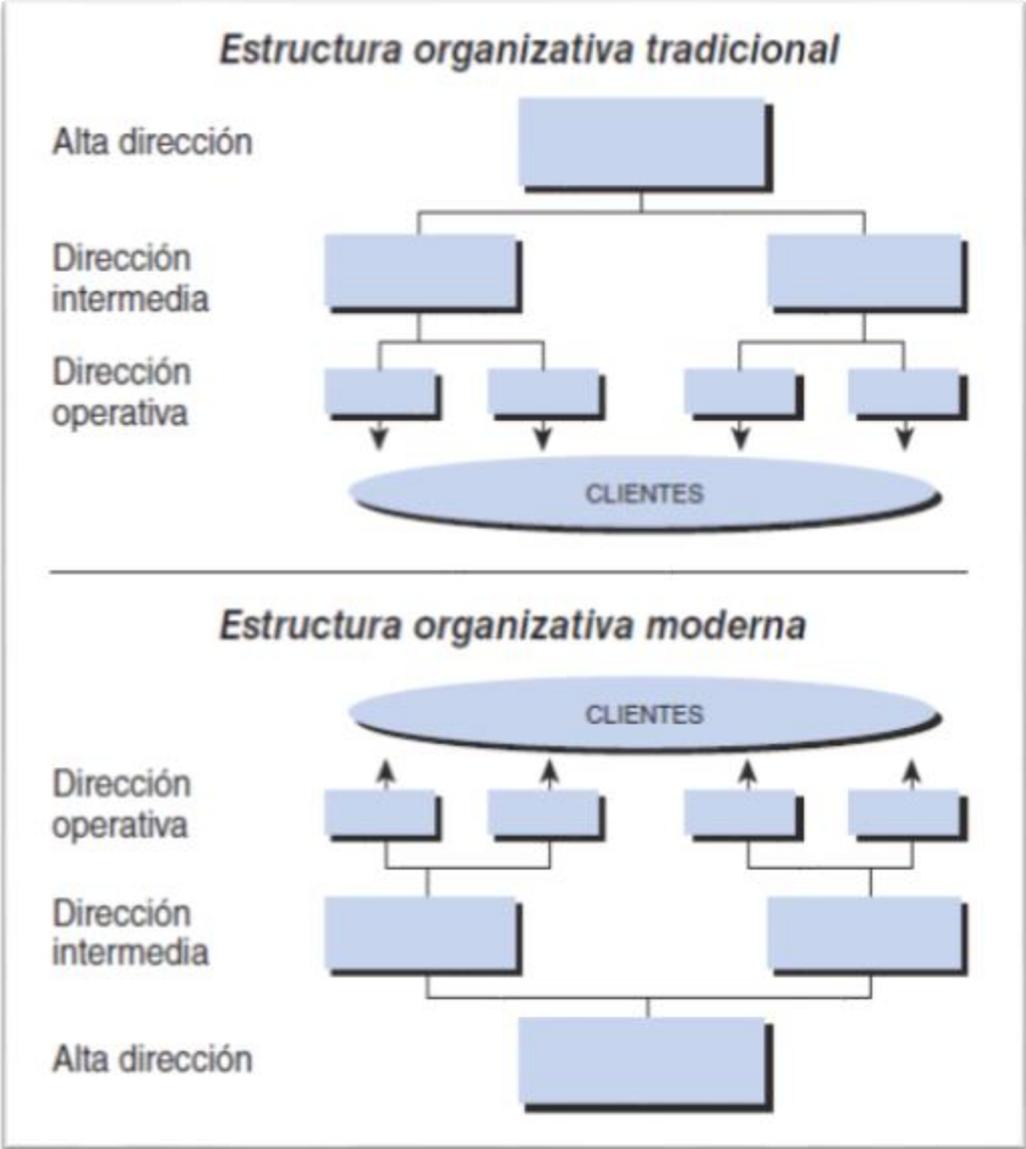
En estos casos, se habla de empresas dinámicamente firmes, las cuales tienen inclinación de permanencia y están guiadas al futuro.

Las diferentes formas de empresas únicamente serán muestras para las organizaciones, ya que es la misma empresa la que decide el modelo y no el que se adapta **a él**. Por esto, aunque los sujetos son siempre más importantes que la institución, la mejor alternativa es contar con buenos profesionales como de una organización eficiente.

La organización puede ser representada e forma grafica
Este organigrama presenta de una forma parcial la organización, ya que no considera las normas de funcionamiento, sistema de trabajo, definición de puestos, etc.

El organigrama puede ser vertical, horizontal o circular.

Distintas concepciones de estructuras de empresa.



- **El área de marketing**

El área de marketing emergerá en el esquema organizativo cuando en los niveles iniciales de la organización se haya convertido en una partición funcional.

Para crear el área de marketing se tiene que tener en Consideración, además los elementos generales que se han mostrado con anterioridad, otras determinadas que desentenderán de las situaciones específicas de la organización en cuestión.

Cuando se comenta sobre comercio hablamos tanto en compras como en ventas.

En la administración de la empresa, la definición “comercial” se refiere específicamente a las ventas.

Las compras guardan relación con el área de producción, o de almacenamiento, y el marketing es la innovación de la acción comercial en la organización.

Probablemente sea ésta el motivo de que existan algunas confusiones entre la misma actividad comercial y el marketing.

Es preciso esclarecer que esta área de marketing puede considerar o no la acción de ventas.

En la empresa funcional del área de marketing se adjuntó la acción de ventas por ser ésta la opción más normal.

También es cotidiano que están consideradas departamentos o áreas diferentes, en tal situación ha de existir un alto nivel de combinación entre ambos para no generar problemas.

Cuando sólo hay una división o departamento productivo y su única tarea es la venta, la idea de marketing es usualmente inexistente.

Ahora bien, si ese departamento de negocios incluye las acciones de marketing, sólo diferente del departamento de marketing en el título.

Figura 4.
Organización funcional del departamento de marketing.



1.3. Marco Conceptual

- **Áreas básicas o zonas funcionales:** Es la de producción, financiación, marketing y los servicios intrínsecos.
- **Dirigir.** Es tomar acciones para lograr unos determinados fines.
- **Empresa:** Entidad integrada por el capital y el trabajo, como factores de la producción, y dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios, generalmente con fines lucrativos y con la consiguiente responsabilidad que ello conlleva.
- **Funciones de la dirección:** planificar, organizar, gestionar y controlar.
- **Finanzas:** Conjunto de actividades que tienen relación con el dinero.
- **Marketing:** Conjunto de técnicas y estudios que tienen como objeto mejorar la comercialización de un producto.
- **Organización:** es un método elaborado para lograr ciertos objetivos.
- **Organigrama:** Forma gráfica de la empresa, aunque la presenta de forma parcial, ya que no considera las reglas de ejercicio, sistemas de trabajo, diseños de puestos, etc. Las más comunes son la vertical, horizontal, y la circular.

- **Organización formal:** Es la disposición intencional que se realiza de las distintas responsabilidades y tareas, estableciendo su esquema de forma que se obtengan los objetivos.
- **Organización informal:** Es un circuito de relaciones no formales que se dan en la organización, entre los individuos y los grupos que la conforman, y su planificación por su orientación ni están determinadas.
- **Producción:** Fabricación o elaboración de un producto mediante el trabajo.
- **Proceso organizativo:** El orden de una empresa es un método que lo conforman seis fases: 1. Establecer las acciones que se va a ejecutar. 2. Realizar las separaciones de esas actividades. 3. Prescribir las divisiones e indicar a los individuos que van a realizarlas. 4. Determinar las formas materiales y humanas que se necesitan para cada área. 5. Establecer un método de diálogo que facilite la toma de decisiones. 6. Precisar una política de control.
- **Responsabilidad** Se observa como la conciencia acerca de las consecuencias que tiene todo lo que hacemos o dejamos de hacer sobre nosotros mismos o sobre los demás.
- **Tarea:** se utiliza para elegir la obra y tarea que universalmente exige de parte de quien realiza cierto esfuerzo y que se hará durante un periodo corto, quiere decir, hay un periodo límite para su ejecución.

- **Tipos de empresas:** De acuerdo a su modelo jurídico, se presentan: sociedad mercantil o empresario individual. Diferenciándose por el área en que realizan sus actividades, hay organizaciones del sector primera, segunda y tercera categoría. En relación de la titularidad, pueden ser privadas o mixtas, públicas. Atendiendo a su tamaño: pequeñas y medianas (Pymes) o grandes empresas.

CAPITULO II PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Situación Problemática

Según ámbito a estudiar la problemática planteada se realizó en la ciudad de Ica, teniendo como población de estudio las pequeñas empresas del sector construcción, Implicará el año 2016

Comprendió a todas las empresas de construcción civil que se encuentran realizando trabajos de construcción de viviendas en la provincia de Ica. Implicará establecer mecanismos para determinar la importancia de la dirección y organización de las empresas de construcción civil, en la provincia de Ica, 2016

2.2. Formulación del Problema

2.2.1. Problema General

P.G. ¿En qué medida la dirección y organización influyen en las empresas de construcción civil, en la provincia de Ica, 2016?

2.2.2. Problemas Específicos

PE1: ¿Cómo influyen la dirección del marketing y de la producción en los entes de construcción civil en la provincia de Ica, 2016?

PE2: ¿Cómo influyen la dirección de los recursos humanos y las finanzas en las empresas de construcción civil en la provincia de Ica, 2016?

PE2: ¿Cómo influyen la organización de las tareas y las responsabilidades en las empresas de construcción civil en la provincia de Ica, 2016?

2.3. Justificación e Importancia

2.3.1. Justificación

La justificación de la investigación nace por el interés de conocer cómo influye la dirección y organización en las sociedades de construcción civil, en la provincia de Ica, y contribuye al beneficio de la población.

2.3.2. Importancia

La importancia del presente trabajo de investigación radicara en la información que se obtenga del resultado de la encuesta, lo cual permitirá a los empresarios tomar decisiones sobre la dirección y organización de la empresa la cual dirigen; así mismo servirá como material de estudio para los alumnos de pre y posgrado del rubro de ingeniería civil y administración de empresas, también servirá como base para futuras investigaciones sobre el tema a tratarse.

2.4. Objetivos de la Investigación

2.4.1. Objetivo General

O.G. Determinar la influencia de la dirección y organización en las empresas de construcción civil, en la provincia de Ica, 2016

2.4.2. Objetivos Específicos

OE1: Determinar la influencia de la dirección del marketing y de la producción en las empresas de construcción civil en la provincia de Ica, 2016?

OE2: Determinar la influencia de la dirección de los recursos humanos y las finanzas en las empresas de construcción civil en la provincia de Ica, 2016

OE3: Determinar la influencia de la organización de las tareas y las responsabilidades en las empresas de construcción civil en la provincia de Ica, 2016.

2.5. Hipótesis de la Investigación

2.5.1. Hipótesis General

H.G. La dirección y organización influyen significativamente en las empresas de construcción civil, en la provincia de Ica, 2016

2.5.2. Hipótesis Específica

HE1: La dirección del marketing y de la producción influyen significativamente en las empresas de construcción civil en la provincia de Ica, 2016

HE2: La dirección de los recursos humanos y las finanzas influyen significativamente en las empresas de construcción civil en la provincia de Ica, 2016.

HE3: La organización de las tareas y las responsabilidades influyen significativamente en las empresas de construcción civil en la provincia de Ica, 2016

2.6. Variables de la Investigación

2.6.1. Identificación de Variables

Variables Independientes

- ✓ Dirección
- ✓ Organización

Variables Dependientes

- ✓ Empresas de Construcción Civil

2.6.2. Operacionalización de Variables

Variables	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Índices
Variable Independiente Dirección	Planifica el futuro de la sociedad. Para ello de coordina e integra el conjunto de recursos humanos y materiales que configuran la empresa	Coordinación e integración	Planificación	Planificación, Organización, Dirección de RRHH y control
Organización	Define las acciones que se van a generando, fraccionar y distribuir las tareas entre las trabajadores que las van a ejecutar, establecer las acciones que deben haber entre y fijar sus compromisos, con la intención de lograr las metas establecidas de la manera más eficiente.	Definición de tareas	Principios organizativos	División del trabajo Autoridad y jerarquía Unidad de mando Delegación de autoridad Centralización y descentralización Alcance y ámbito Motivación y participación
Variable Independiente Empresa de construcción civil	Entidad integrada por el capital y el trabajo, como elementos de la producción, y se dedica a actividades de construcción de obras.	Entidad	Capital y trabajo	Inversión Personal Construcción

CAPITULO III METODOLÓGIA DE LA INVESTIGACION

3.1. Tipo, Nivel y Diseño de la Investigación

3.1.1. Tipo de Investigación

Es aplicada: porque con los resultados que se obtengan se aplicó o utilizo en manera inmediata para resolver alguna situación problemática. Busca el conocer para hacer, para actuar, para construir, para modificar.

3.1.2. Nivel de la Investigación

Es una investigación explicativa: Porque para su desarrollarlo se requirió saber la teoría, las técnicas y métodos de estudio, pues se efectuó un proceso de abstracción con la finalidad de destacar las características, relaciones o aspectos que se consideran elementales para entender los procesos y objetos del estudio.

3.1.3. Diseño de la Investigación

Se trata de una investigación no experimental, toda vez que no se busca modificar la realidad o intervenir en las variables de estudio. Es decir, no se va a trabajar con evaluaciones iniciales, desarrollar un proceso y finalmente obtener resultados.

3.2. Población y Muestra

3.2.1. Población

La población del estudio fue constituida por todos los funcionarios y personal administrativo de las 20 pequeñas empresas constructoras de la provincia de Ica.

3.2.2. Muestra

Como no se conoce el número exacto de funcionarios y personal administrativo del sector construcción en la provincia de Ica; se determinó utilizando la fórmula del muestreo aleatorio simple para estimar proporciones cuando se desconoce una población, la que se detalla a continuación:

$$n = \frac{Z^2PQ}{e^2}$$

Donde:

Z = Valor para una probabilidad del 95% de confianza.

P = Proporción de entrevistados que manifestaron su opinión sobre los menores infractores (P = 0.5)

Q = Proporción (Q = 0.5)

e = Error muestral $\pm 10\%$

n = Tamaño óptimo de la muestra.

Entonces, con un nivel de confianza del 95% y 10% como margen de error muestral tenemos:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5)(0.5)}{(0.01)^2}$$

$$n = 61$$

Por lo tanto la muestra de estudio estuvo conformada por, 61 funcionarios y personal administrativo del sector construcción de la provincia de Ica.

.

CAPITULO IV TECNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

4.1. Técnicas de Recolección de Información

De acuerdo al tema de investigación se utilizaron las siguientes técnicas de investigación para la recolección de los datos:

- ✓ **Entrevista:** Esta forma de determinada de interacción social que permitió recabar información ara el estudio. Se realizan preguntas a la muestra quienes aportan datos de interés.
- ✓ **Encuesta:** Este metido nos permitió obtener la información de la muestra de investigacion sobre el problema de estudio.
- ✓ **Análisis documental:** Este método nos ayudó a conocer las hipótesis, conceptos e información necesaria del trabajo de estudio.

4.2. Instrumentos de Recolección de datos

Estuvieron en relación a los métodos de recabar información que fueron las siguientes:

- ✓ **Cuestionario:** Consistió en un grupo de interrogantes relacionados a las variables de estudios.
- ✓ **Libros, Revistas, etc.:** Este instrumento nos permitió conocer la información hipotética, antecedentes y definiciones conceptuales del estudio.

4.3. Técnicas de Análisis e Interpretación de Datos

Las técnicas de estudio e interpretación de datos a utilizados en el examen fueron las siguientes:

- ✓ **Codificación y clasificación de datos:** Nos permitió ordena y agrupar numéricamente los datos obtenidos

- ✓ **Tabulación de datos:** Con esta técnica se ingresó la información obtenida a una PC para el proceso y el logro de los resultados del estudio.

- ✓ **Cuadros y representaciones estadísticas:** Esta técnica nos permitió presentar los resultados hallados.

CAPITULO V CONTRASTACION DE LA HIPOTESIS

5.1. FORMULACION DE LA HIOOTESIS ESTADISTICA

Se formularon las siguientes hipótesis:

5.1.1. Hipótesis Nula

La dirección y organización no influyen significativamente en las empresas de construcción civil, en la provincia de Ica, 2016

5.1.2. Hipótesis alterna

La dirección y organización si influyen significativamente en las empresas de construcción civil, en la provincia de Ica, 2016.

Para la prueba de la hipótesis se fijó:

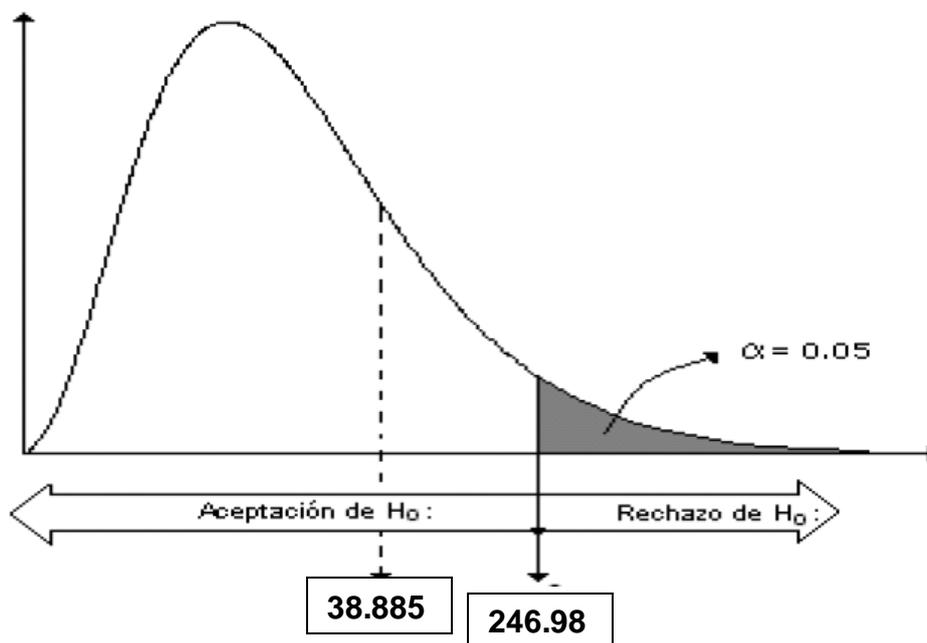
- Nivel de significancia de $\alpha = 0.05$
- Grados de libertad que resulto del producto de las filas (F) por las columnas (C): $(F-1) (C-1) = (14-1) (3-1) = 26$ grados de libertad

- **Calculo del estadístico de la prueba:**

La prueba de hipótesis, se fijó un nivel de significancia de $\alpha =$

0.05 mediante el Chi-Cuadrado $\chi^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$; en donde $f_o =$ es el valor observado y $f_e =$ es el valor esperado que en nuestro caso es de **246.98**, así mismo, asumiendo los siguientes grados de libertad de $(f-1) (C-1) = (14-1) (3-1) = 26$, con un nivel de significancia $\alpha = 0.05$ obteniendo el valor de **38.885** según la tabla del Chi Cuadrado.

Construcción de las áreas de aceptación y rechazo



En la gráfica se observa los valores de la región de aceptación que es **38.885** según la tabla del Chi-Cuadrado y el de la región de rechazo el valor obtenido es de **246.98**.

5.1.3. Toma de Decisión

Como el valor de la Chi-cuadrado $X^2 = 246.98$ es mayor que el de la tabla = 38.885. Entonces pertenece a la Región de Rechazo. Esto indica que se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, donde se afirma que: La dirección y organización si influye significativamente en las empresas de construcción civil, en la provincia de Ica, 2016.

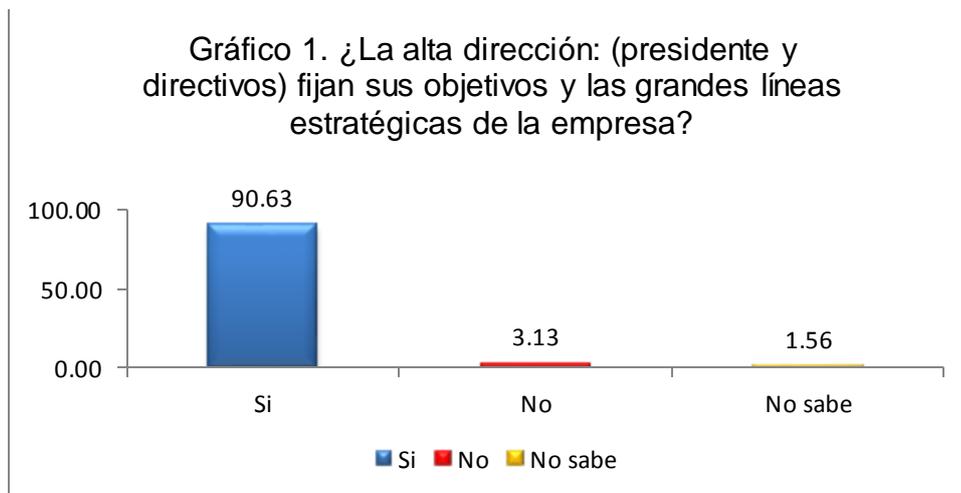
CAPITULO VI PRESENTACION, INTERPRETACION Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. Presentación e Interpretación de Resultados

Tabla 1

¿La alta dirección: (presidente y directivos) fijan sus objetivos y las grandes líneas estratégicas de la empresa?

Rta	Funcionarios	
	<i>f</i>	%
Si	58	90.63
No	2	3.13
No sabe	1	1.56
Total	61	100.00



Presentación e interpretación: Los resultados sobre la alta dirección: (presidente y directivos) fijan sus objetivos y las grandes líneas estratégicas de la empresa, el 90.63% de los encuestados respondieron que si, y un 3.13% que no y 1.56% no saben.

Tabla 2

¿Los directivos están en contacto directo con los trabajadores, de todos los niveles, para asignar tareas y supervisando los resultados de los trabajadores y las tareas rutinarias?

Rta	Funcionarios	
	<i>f</i>	%
Si	32	52.46
No	25	40.98
No sabe	4	6.56
Total	61	100.00

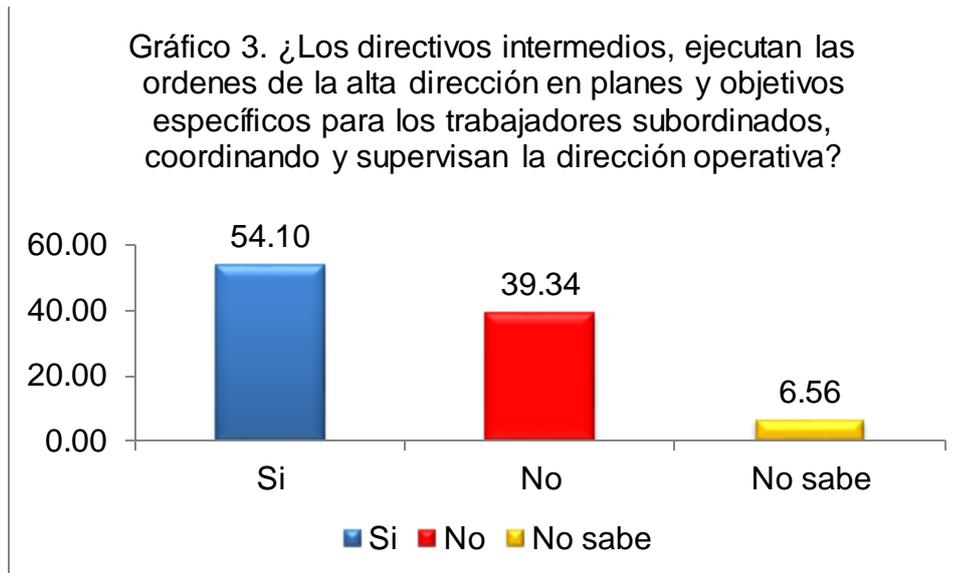


Presentación e interpretación: Con relación a los directivos están en contacto directo con los trabajadores, de todos los niveles, para asignar tareas y supervisando los resultados de los trabajadores y las tareas rutinarias, el 52.46% respondieron que si y el 40.98% que no.

Tabla 3

¿Los directivos intermedios, ejecutan las órdenes de la alta dirección en planes y objetivos específicos para los trabajadores subordinados, coordinando y supervisan la dirección operativa?

Rpta	Funcionarios	
	<i>f</i>	%
Si	33	54.10
No	24	39.34
No sabe	4	6.56
Total	61	100.00

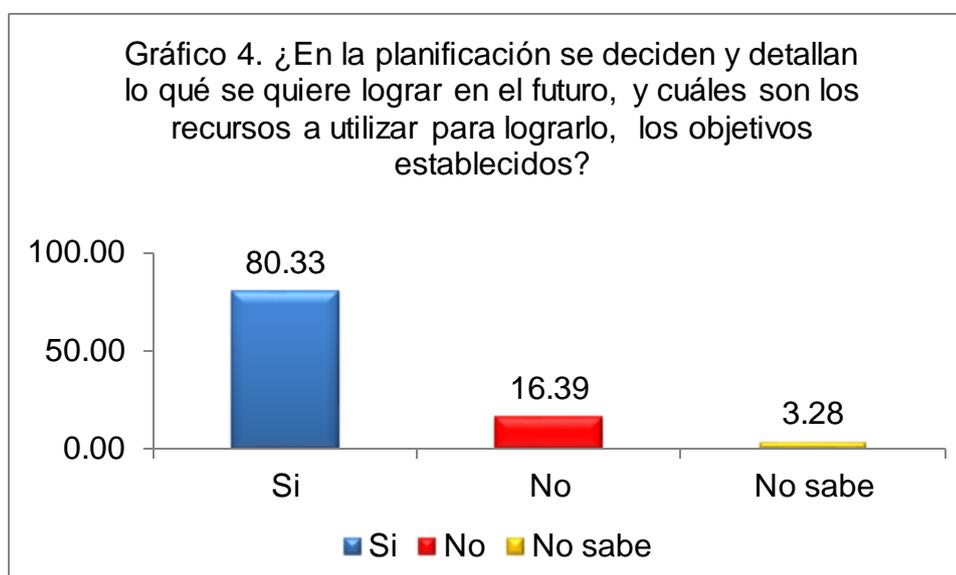


Presentación e interpretación: En la gráfica se observa que los directivos intermedios, ejecutan las órdenes de la alta dirección en planes y objetivos específicos para los trabajadores subordinados, coordinando y supervisan la dirección operativa, el 54.10% respondieron que si, el 39.34% que no y el 6.565 no saben.

Tabla 4

¿En la planificación se deciden y detallan lo que se quiere lograr en el futuro, y cuáles son los recursos a utilizar para lograrlo, los objetivos establecidos?

Rpta	Funcionarios	
	<i>f</i>	%
Si	49	80.33
No	10	16.39
No sabe	2	3.28
Total	61	100.00

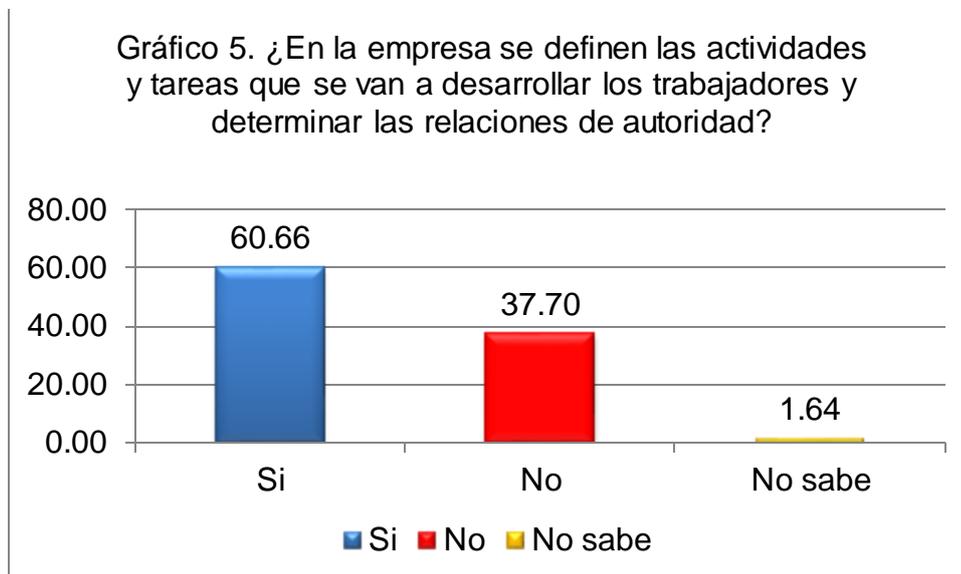


Presentación e interpretación: Del análisis respecto a la planificación se deciden y detallan lo que se quiere lograr en el futuro, y cuáles son los recursos a utilizar para lograrlo, los objetivos establecidos, el 80.33% respondió que si, el 16.39% que no y el 3.28% no saben. Lo que demuestra que en su gran mayoría manifiestan que en la planificación si se deciden y detallan lo que se quiere lograr.

Tabla 5

¿En la empresa se definen las actividades y tareas que se van a desarrollar los trabajadores y establecer las relaciones de autoridad?

Rpta	Funcionarios	
	<i>f</i>	%
Si	37	60.66
No	23	37.70
No sabe	1	1.64
Total	61	100.00

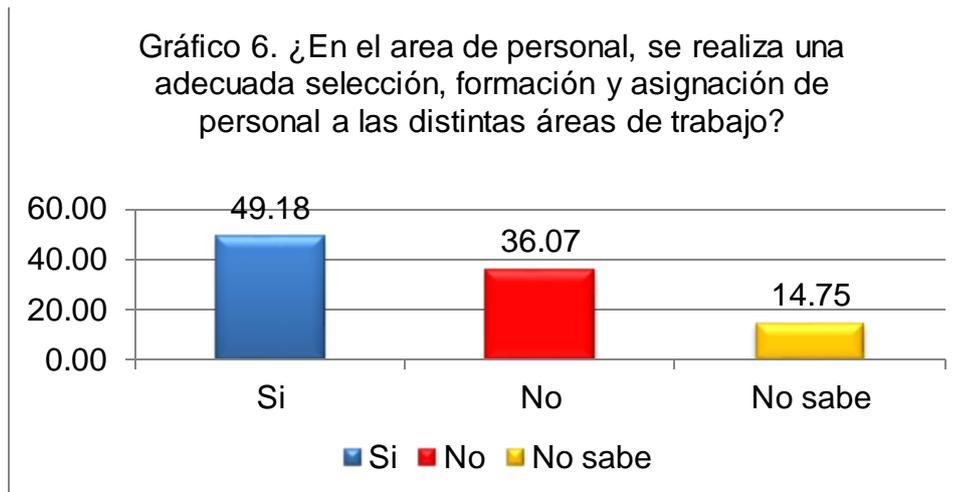


Presentación e interpretación: Los resultados muestran que el 60.66% afirman que si en la empresa se definen las actividades y tareas que se van a desarrollar los trabajadores y determinar las relaciones de autoridad que deben existir entre ellas, con la intención de cumplir los objetivos establecido a diferencia del 37.70% que dice que no y el 1.64% no saben.

Tabla 6

¿En el área de personal, se realiza una adecuada selección, formación y asignación de personal a las distintas áreas de trabajo, así como de los sistemas de incentivos que les sirvan de motivación?

Rpta	Funcionarios	
	<i>f</i>	%
Si	30	49.18
No	22	36.07
No sabe	9	14.75
Total	61	100.00

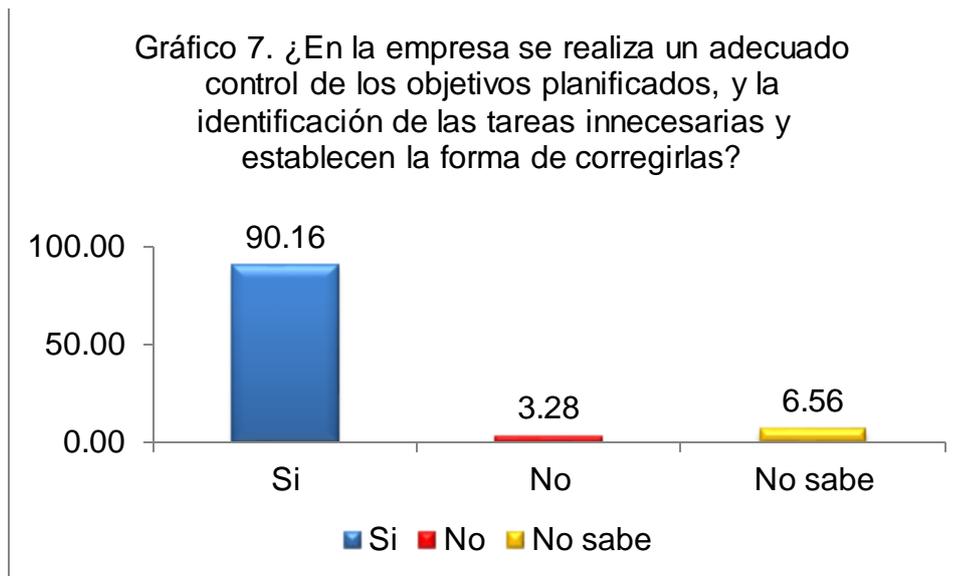


Presentación e interpretación: Del análisis de los resultados el 49.18% afirmaron que si en el área de personal, se realiza una adecuada selección, formación y asignación de personal a las distintas áreas de trabajo, así como de los sistemas de incentivos que les sirvan de motivación, mientras que el 36.07% que no y el 14.75% no saben. Lo que demuestra que no hay mucha diferencia significativa.

Tabla 7

¿En la empresa se realiza un adecuado control de los objetivos planificados, y la identificación de las tareas innecesarias y establecen la forma de corregirlas?

Rpta	Funcionarios	
	<i>f</i>	%
Si	55	90.16
No	2	3.28
No sabe	4	6.56
Total	61	100.00

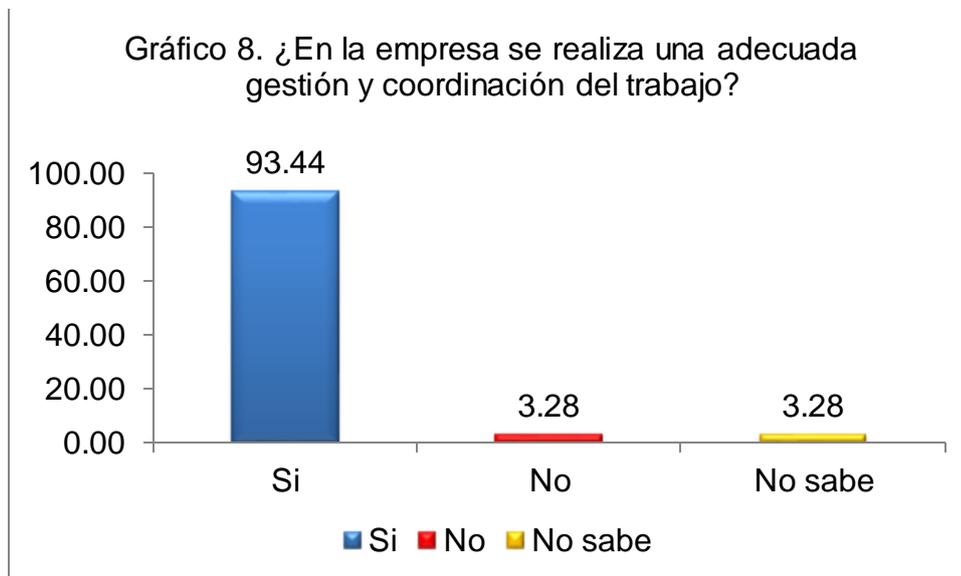


Presentación e interpretación: De los resultados obtenidos el 90.16% afirmaron que si en la empresa se realiza un adecuado control de los objetivos planificados, y la identificación de las tareas innecesarias y establecen la forma de corregirlas, el 3.28% que no y el 6.56% no saben. Lo que demuestra que en su mayoría piensa que en la empresa tiene un adecuado control de los objetivos.

Tabla 8

¿En la empresa se realiza una adecuada gestión y coordinación del trabajo?

Rpta	Funcionarios	
	<i>f</i>	%
Si	57	93.44
No	2	3.28
No sabe	2	3.28
Total	61	100.00

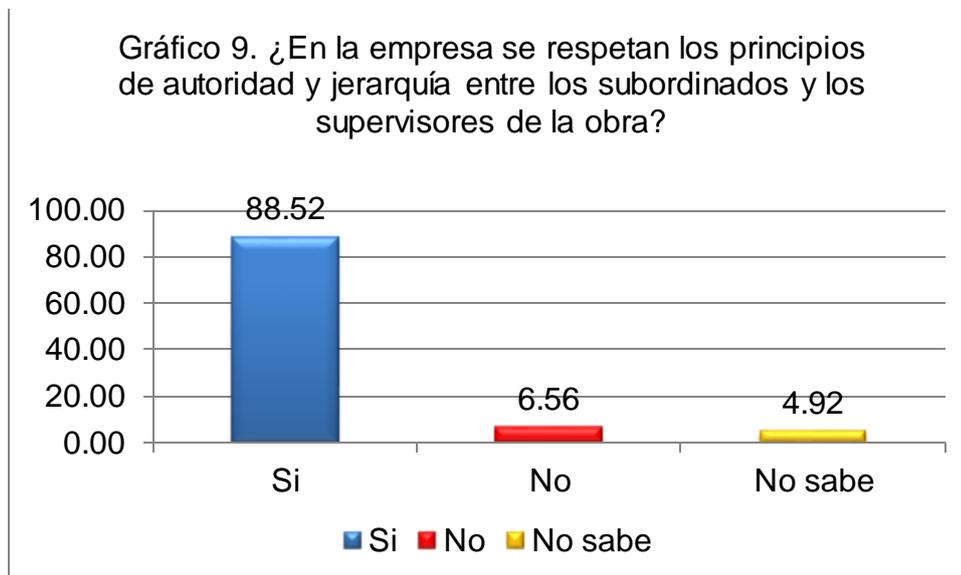


Presentación e interpretación: De los resultados se observa que el 93.44% afirmaron que si en la empresa se realiza una adecuada gestión y coordinación del trabajo. Lo que demuestra que en su gran mayoría está de acuerdo con la gestión y coordinación del trabajo.

Tabla 9

¿En la empresa se respetan los principios de autoridad y jerarquía entre los subordinados y los supervisores de la obra?

Rpta	Funcionarios	
	<i>f</i>	%
Si	54	88.52
No	4	6.56
No sabe	3	4.92
Total	61	100.00

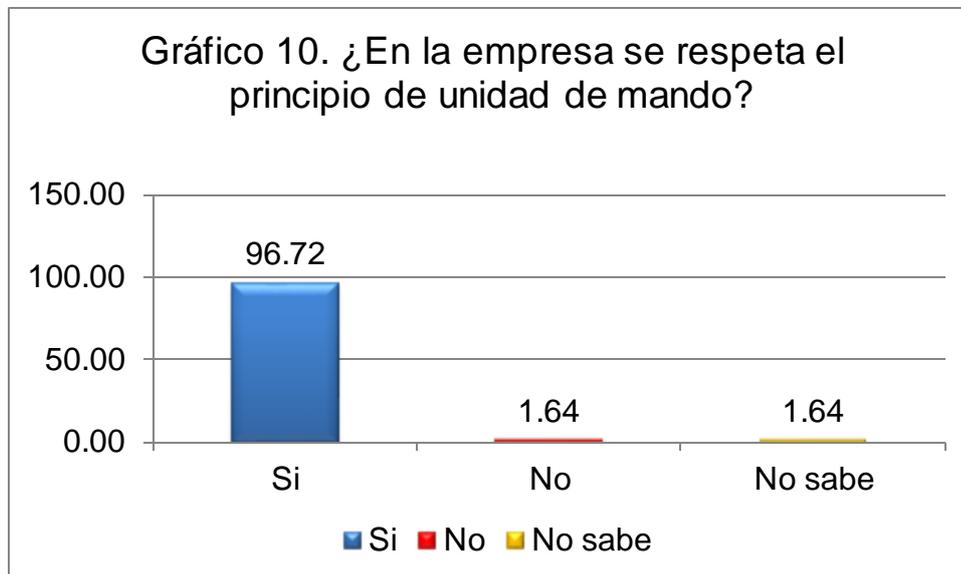


Presentación e interpretación: Del análisis de los resultados el 88.52% afirmaron que si en la empresa se respetan los principios de autoridad y jerarquía entre los subordinados y los supervisores de la obra, el 6.56% que no y el 4.92% no saben.

Tabla 10

¿En la empresa se respeta el principio de unidad de mando?

Rpta	Funcionarios	
	<i>f</i>	%
Si	59	96.72
No	1	1.64
No sabe	1	1.64
Total	61	100.00

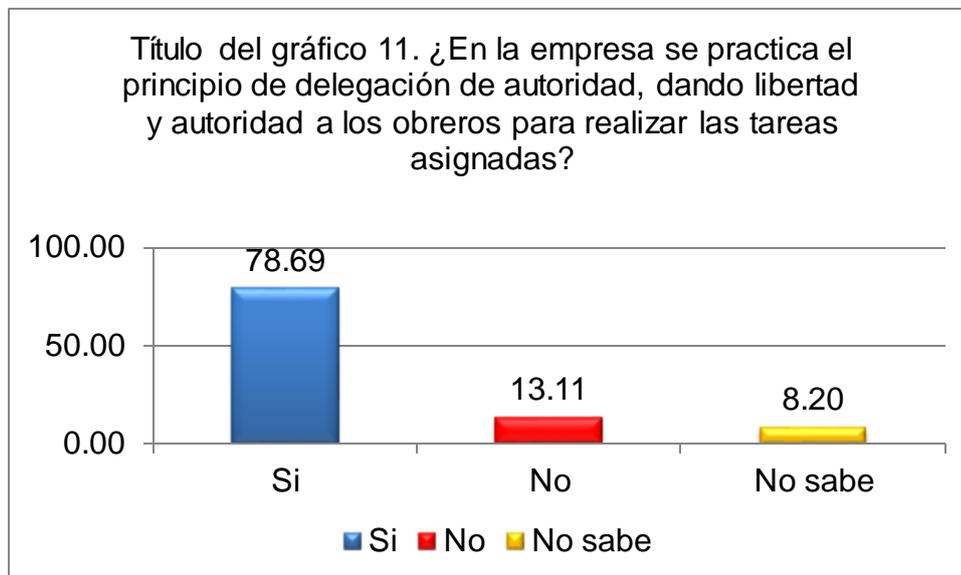


Presentación e interpretación: A la luz de los resultados el 96.72% de los encuestados afirmaron que si en la empresa se respeta el principio de unidad de mando, el 1.64% que no y el 1.64% no saben. Lo que demuestra que en su gran mayoría respondieron que en la empresa se respeta el principio de unidad de mando.

Tabla 11

¿En la empresa se practica el principio de delegación de autoridad, dando libertad y autoridad a los obreros para realizar las tareas asignadas?

Rpta	Funcionarios	
	<i>f</i>	%
Si	48	78.69
No	8	13.11
No sabe	5	8.20
Total	61	100.00



Presentación e interpretación: De los resultados obtenidos el 78.69% respondieron que si en la empresa se practica el principio de delegación de autoridad, dando libertad y autoridad a los obreros para realizar las tareas asignadas, el 13.11% que no y el 8.20% no saben.

Tabla 12

¿En la empresa se realiza una adecuada centralización y descentralización de la autoridad, dependiendo de las responsabilidades de que se trate?

Rpta	Funcionarios	
	<i>f</i>	%
Si	51	83.61
No	7	11.48
No sabe	3	4.92
Total	61	100.00

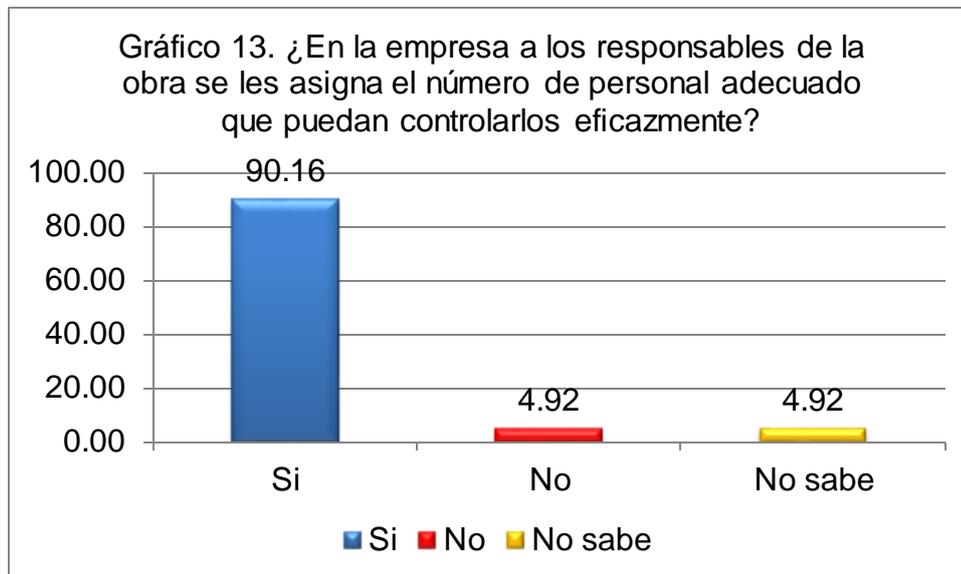


Presentación e interpretación: Del análisis de los resultados el 83.61% de los encuestados afirmaron que si en la empresa se realiza una adecuada centralización y descentralización de la autoridad, dependiendo de las responsabilidades de que se trate, el 11.48% que no y el 4.92% no saben.

Tabla 13

¿En la empresa a los responsables de la obra se les asigna el número de personal adecuado que puedan controlarlos eficazmente?

Rpta	Funcionarios	
	<i>f</i>	%
Si	55	90.16
No	3	4.92
No sabe	3	4.92
Total	61	100.00

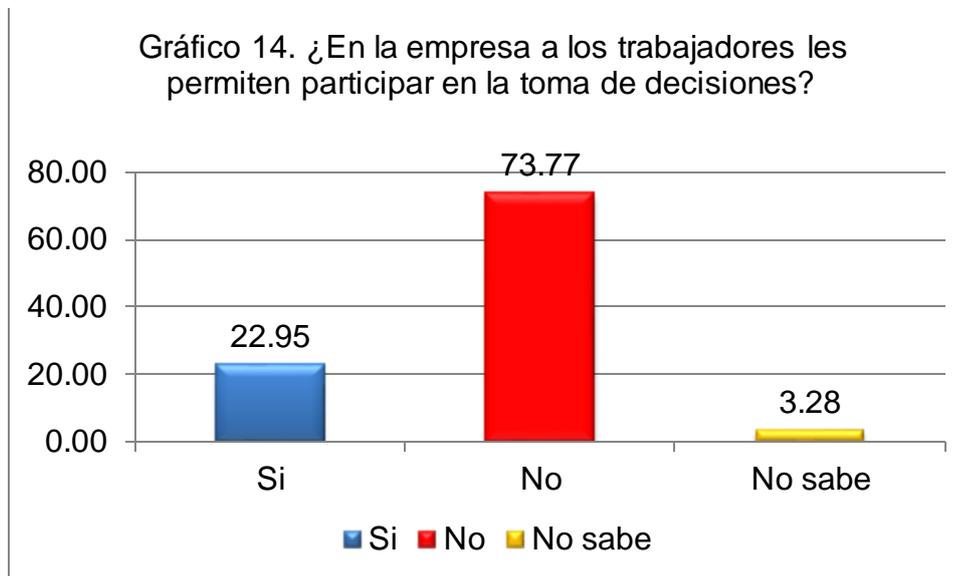


Presentación e interpretación: De los resultados obtenidos el 90.16% respondieron que si en la empresa a los responsables de la obra se les asigna el número de personal adecuado que puedan controlarlos eficazmente, el 4.92% que no y el 4.92 no saben.

Tabla 14

¿En la empresa a los trabajadores les permiten participar en la toma de decisiones?

Rpta	Funcionarios	
	<i>f</i>	%
Si	14	22.95
No	45	73.77
No sabe	2	3.28
Total	61	100.00



Presentación e interpretación: Del análisis de los resultados obtenidos el 22.5% respondieron que si en la empresa a los trabajadores les permiten participar en la toma de decisiones, el 73.77% que no y el 3.28% no saben. Lo que demuestra que en la mayoría de las empresas no se toma mucho en cuenta su opinión en la toma de decisiones.

6.2. Discusión de Resultados

De los resultados obtenidos de la investigación realizada en la cual el objetivo fue Determinar la influencia de la organización y dirección en las empresas de construcción civil, en la provincia de Ica, 2016, llegamos a las siguientes consideraciones finales:

Los resultados sobre la alta dirección: (presidente y directivos) fijan sus objetivos y las grandes líneas estratégicas de la empresa, el 90.63% de los encuestados respondieron que si, y un 3.13% que no y 1.56% no saben; respecto a la planificación se deciden y detallan lo que se quiere lograr en el futuro, y cuáles son los recursos a utilizar para lograrlo, los objetivos establecidos, el 80.33% respondió que si, el 16.39% que no y el 3.28% no saben. Lo que demuestra que en su gran mayoría manifiestan que en la planificación si se deciden y detallan lo que se quiere lograr; el 90.16% afirmaron que si en la empresa se realiza un adecuado control de los objetivos planificados, y la identificación de las tareas innecesarias y establecen la forma de corregirlas, el 3.28% que no y el 6.56% no saben. Lo que demuestra que en su mayoría piensa que en la empresa tiene un adecuado control de los objetivos; el 90.16% respondieron que si en la empresa a los responsables de la obra se les asigna el número de personal adecuado que puedan controlarlos eficazmente, el 4.92% que no y el 4.92 no saben; el 22.5% respondieron que si en la empresa a los trabajadores les permiten participar en la toma de decisiones, el 73.77% que no y el

3.28% no saben. Lo que demuestra que en la mayoría de las empresas no se toma mucho en cuenta su opinión en la toma de decisiones.

Lo hallado guarda relación con los resultados de la investigación de Delgado C. (2012), quien concluye el estudio de una organización mediana que se dedica a la construcción y diseño de obras civiles, como varias en el país, realiza sus acciones y se ejecuta de conformidad a la pericia de sus profesionales, por lo que fue preciso preparar las herramientas y documentación necesarias para ejecutar la planificación de sus Proyectos Constructivos mediante la Gestión de Proyectos; con el fin de realizar controles pertinentes de conformidad a un plan de ejecución del proyecto para conseguir su término en el tiempo establecidos, dentro de los costos y con la calidad solicitada. El método propuesto se ejecutó en base a la guía del PMBOK ejecutando las nueve áreas de conocimiento (integración, alcance, tiempo, costos, calidad, recursos humanos, comunicaciones, riesgo y adquisiciones).

CONCLUSIONES

1. Del análisis de los resultados concluimos que la organización y dirección son de suma importancia en las empresas de construcción civil dentro del sistema de toma de decisiones evaluando el desarrollo de las empresas, en la provincia de Ica
2. De los resultados obtenidos concluimos que la dirección del marketing y de la producción en las empresas de construcción civil en la provincia de Ica, contribuyen a definir los objetivos comerciales y de construcción de la empresa.
3. Los resultados nos permiten concluir que la dirección de los recursos humanos y las finanzas influyen en las empresas de construcción civil en la provincia de Ica, permitiendo conservar y seleccionar el grupo de personas adecuadas para la empresa así como conseguir el financiamiento de la misma..
4. Del análisis de los resultados concluimos que la organización de las tareas y las responsabilidades en las empresas de construcción civil en la provincia de Ica, permite establecer las funciones del personal en sus respectivas áreas y generando relación entre ellos.

RECOMENDACIONES

1. Se debe realizar un seguimiento permanente de los procesos y actividades que tienen impacto en la empresa para asegurar una mejora continua de la gestión de calidad de la empresa
2. Las políticas y planes de calidad se deben de realizar con la participación de todos los trabajadores de la empresa cuyas actividades darán aportes importantes en la gestión de la calidad de la empresa.
3. Se debe promover la cultura del éxito y el cumplimiento de las políticas y planes de calidad entre todos los miembros de la organización.
4. Las empresas constructoras deben de seleccionar y contratar especialistas en las diferentes áreas del proceso de construcción de los proyectos de vivienda

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Aguilar Corredor. Luz Marina. La gestión de calidad en obras de líneas de transmisión y su impacto en el éxito de las empresas constructoras. 2011
- Alemán Lupu, Katherine Marizet. Propuesta de un plan de mejora para la gestión logística en la empresa constructora Jordán S.R.L. de la ciudad de Tumbes. 2014
- Álvarez, Héctor Felipe (2000). Fundamentos de Dirección Estratégica. Ediciones Eudecor, Córdoba, Argentina.
- Andreu, R., J. Ricart y J. Valor (1996): Estrategia y sistemas de información, McGraw-Hill, Madrid.
- Arjonilla Domínguez, S. J. y J. A. Medina Garrido (2007): La gestión de los sistemas de información en la empresa, Pirámide, Madrid
- Delgado Poma Cirilo Wilber. Metodología Práctica para la Gestión y Administración en Proyectos de Construcción para Micro y Pequeñas Empresas. 2012
- Deming, W. Edwards; (1989.). Calidad, productividad y competitividad a la salida de la crisis"; Editorial Díaz de Santos; Madrid,
- Esteban, A. La Investigación de Marketing en España. Editorial Civitas. Madrid. 2000
- Fernández, R. (2004). Fundamentos De Mercadotecnia. Editorial: Thomson.
- Ferrada Bustos Cristian Guillermo. Desarrollo de un sistema de gestión de la calidad y su aplicación en la empresa constructora Orlando Muñoz y Cía. Ltda. Chillán

- G. Dess, Gregory y G. T. Lumpkin (2003). Dirección estratégica. Editorial Mc Graw Hill, Aravaca, España.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2000). Metodología de la investigación. 2da. Edición. México: Mc Graw Hill.
- Ishikawa, Kaoru; (1996). "¿Qué es control total de la calidad?"; Editorial normal; Colombia
- Koontz, H. Y Wehrich, H. (2004). Administración, una perspectiva global. (12aed.).México: Mc. Graw Hill.
- Malhotra, N. Investigación de Mercados: un enfoque práctico. Editorial Prentice Hall. 1997.
- Maslow Abraham. (1971), The Further Reaches of Human Nature
- McLeod, R. (2000): Sistemas de Información Gerencial, Prentice Hall Inc., México
- PodolnY Joel, Shepard Andrea y SaloneR Garth (2005). Administración estratégica. Editorial Limusa. México.
- Queris Rojas Mónica, Sánchez Hernández José Manuel y Manzano Arocha Marina. Modelo de gestión de comunicación para la integración del sistema de dirección. Aplicación parcial en la compañía contratista de obras para la aviación (CCOA). 2014
- Robbins (2004) "Comportamiento Organizacional" Editorial Prentice Hall. 7a. Ed. México.
- Santesmases, M. (2007): Marketing. Conceptos y Estrategias. 5.ª ed. revisada, Pirámide, Madrid.
- Simón, Herbert A. y James G. March (1994) *Teoría de la organización*, Barcelona, Editorial Ariel

Stanton, Etzel Y Walker. (2007). Fundamentos De Marketing. 13a. Edición.

McGraw Hill. Págs.: 18, 167 Y 183.

Yengle Chuquiyaury José Antonio. Modelo de organización y gestión de la puesta en marcha de una empresa de construcción dirigida a obras menores. 2015

ANEXOS

Anexo 1: Formato de la Encuesta

UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA” DE ICA

ESCUELA DE POSGRADO

Señor (a), la presente encuesta tiene como finalidad recabar información referente a la dirección y organización de empresas de construcción civil, en la provincia de Ica, 2016.

La encuesta totalmente anónima, por lo que le agradeceremos su valiosa colaboración.

Marque con una (X) la respuesta que Usted considere conveniente.

FECHA:...../...../.....

N° DE ENCUESTA:.....

1. ¿La alta dirección: (presidente y directivos) fijan sus objetivos y las grandes líneas estratégicas de la empresa?
 - a) Si
 - b) No
 - c) No sabe

2. ¿Los directivos están en contacto directo con los trabajadores, de todos los niveles, para asignar tareas y supervisando los resultados de los trabajadores y las tareas rutinarias?
 - a) Si
 - b) No
 - c) No sabe

3. ¿Los directivos intermedios, ejecutan las órdenes de la alta dirección en planes y objetivos específicos para los trabajadores subordinados, coordinando y supervisan la dirección operativa?
- a) Si
 - b) No
 - c) No sabe
4. ¿En la planificación se deciden y detallan lo qué se quiere lograr en el futuro, y cuáles son los recursos a utilizar para lograrlo, los objetivos establecidos?
- a) Si
 - b) No
 - c) No sabe
5. ¿En la empresa se definen las actividades y tareas que se van a desarrollar los trabajadores y determinar las relaciones de autoridad que deben existir entre ellas, con la intención de cumplir los objetivos establecido?
- a) Si
 - b) No
 - c) No sabe
6. ¿En el area de personal, se realiza una adecuada selección, formación y asignación de personal a las distintas áreas de trabajo, así como de los sistemas de incentivos que les sirvan de motivación?
- a) Si
 - b) No
 - c) No sabe

7. ¿En la empresa se realiza un adecuado control de los objetivos planificados, y la identificación de las tareas innecesarias y establecen la forma de corregirlas?
- a) Si
 - b) No
 - c) No sabe
8. ¿En la empresa se realiza una adecuada gestión y coordinación del trabajo?
- a) Si
 - b) No
 - c) No sabe
9. ¿En la empresa se respetan los principios de autoridad y jerarquía entre los subordinados y los supervisores de la obra?
- a) Si
 - b) No
 - c) No sabe
10. ¿En la empresa se respeta el principio de unidad de mando?
- a) Si
 - b) No
 - c) No sabe
11. ¿En la empresa se practica el principio de delegación de autoridad, dando libertad y autoridad a los obreros para realizar las tareas asignadas?
- a) Si
 - b) No
 - c) No sabe
12. ¿En la empresa se realiza una adecuada centralización y descentralización de la autoridad, dependiendo de las responsabilidades de que se trate?

- a) Si
- b) No
- c) No sabe

13. ¿En la empresa a los responsables de la obra se les asigna el número de personal adecuado que puedan controlarlos eficazmente?

- a) Si
- b) No
- c) No sabe

14. ¿En la empresa a los trabajadores les permiten participar en la toma de decisiones?

- a) Si
- b) No
- c) No sabe

Observación:.....
.....

Gracias por su valiosa colaboración.

Anexo 2: Matriz de Consistencia

<i>Problema</i>	<i>Objetivo</i>	<i>Hipótesis</i>	<i>Variables e Indicadores</i>	<i>Metodología</i>	<i>Población</i>	<i>Fuente</i>
<p>Problema General P.G. ¿En qué medida la organización y dirección influyen en las empresas de construcción civil, en la provincia de Ica, 2016?</p> <p>Problemas Específicos PE1: ¿Cómo influyen la dirección del marketing y de la producción en las empresas de construcción civil en la provincia de Ica, 2016? PE2: ¿Cómo influyen la dirección de los recursos humanos y las finanzas en las empresas de construcción civil en la provincia de Ica, 2016? PE3: ¿Cómo influyen la organización de las tareas y las responsabilidades en las empresas de construcción civil en la provincia de Ica, 2016?</p>	<p>Objetivo General O.G. Determinar la influencia de la organización y dirección en las empresas de construcción civil, en la provincia de Ica, 2016</p> <p>Objetivos Específicos OE1: Determinar la influencia de la dirección del marketing y de la producción en las empresas de construcción civil en la provincia de Ica, 2016? OE2: Determinar la influencia de la dirección de los recursos humanos y las finanzas en las empresas de construcción civil en la provincia de Ica, 2016 OE3: Determinar la influencia de la organización de las tareas y las responsabilidades en las empresas de construcción civil en la provincia de Ica, 2016</p>	<p>Hipótesis General H.G. La organización y dirección influyen significativamente en las empresas de construcción civil, en la provincia de Ica, 2016</p> <p>Hipótesis Específica HE1: La dirección del marketing y de la producción influyen significativamente en las empresas de construcción civil en la provincia de Ica, 2016? HE2: La dirección de los recursos humanos y las finanzas influyen significativamente en las empresas de construcción civil en la provincia de Ica, 2016 HE3: La organización de las tareas y las responsabilidades influyen significativamente en las empresas de construcción civil en la provincia de Ica, 2016</p>	<p>Variables Independientes: Dirección Organización</p> <p>Indicadores Independientes: Coordinación e integración Definición de tareas</p> <p>Variables Dependientes: Empresa de construcción civil</p> <p>Indicadores Dependientes: Entidad</p>	<p>Tipo: Aplicado</p> <p>Nivel: Explicativo</p> <p>Diseño: No Experimental</p>	<p>Población: Funcionario de las 20 empresas constructoras de la provincia de Ica</p> <p>Muestra: 61 Funcionario de las empresas constructoras de la provincia de Ica</p>	<p>Entrevistas Encuesta Análisis documental</p>