Universidad Nacional
SAN LUIS GONZAGA



Reconocimiento-CompartirIgual 4.0 Internacional

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/

EVALUACION DE ORIGINALIDAD

CONSTANCIA

El que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud al **BORRADOR DE TESIS** cuyo título es:

"ELEMENTOS FUNCIONALES DE LAS EMPRESAS Y DESARROLLO GERENCIAL DE LAS GRANDES EMPRESAS DE LA PROVINCIA DE ICA, AÑOS 2014-2015"

Presentado por:

GARCIA ORMEÑO RENAN ANDRES

De la **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN MENCIÓN GESTIÓN EMPRESARIAL.**

Que, se ha recibido del operador del programa informático evaluador de originalidad de la Escuela de Posgrado de la UNICA, el informe automatizado de originalidad, el mismo que concluye de la siguiente manera:

El documento de investigación APRUEBA los criterios de originalidad con un porcentaje de similitud de 14%.

Para dar fe, se adjunta al presente el reporte de similitud de las bases de datos de iThenticate. En Ica 7 de agosto de 2023

Atentamente

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. LUIS ALBERTO PECHO TATAJE
Director (e)

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"

VICERRECTORADO DE INVESTIGACION

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN ADMINISTRACION

MENCIÓN: GESTIÓN EMPRESARIAL

TESIS:

Elementos funcionales de las empresas y desarrollo gerencial de las grandes empresas de la provincia de Ica, años 2014-2015.

Líneas de Investigación:
Sociedad, Desarrollo Sostenible, Políticas Públicas y Ambientales.

Autor:

RENAN ANDRES GARCIA ORMEÑO

GRADO A OBTENER: MAESTRO

Asesor:

DR. JESUS CAHUA JAYO

Ica – Perú

2023

DEDICATORIA

A mis padres, por tantas y tantas cosas, pero sobre todo por darme la oportunidad de tener una educación de privilegio, sin importar el coste. Sacrificándose ambos por mí.

A aquellos que se quedaron en el camino, que no vieron cumplida la meta. Estéis donde estéis, va por vosotros. Os quiero y os llevo en el corazón.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, Escuela de Posgrado, a mis maestros, a los señores revisores y jurados de esta tesis, quienes con sus sugerencias me permitieron culminar la Investigación.

Un especial agradecimiento a mi Asesor de Tesis, por orientarme en el proceso de desarrollo de la investigación.

A mi familia y amigos, por su apoyo e incentivo para seguir siempre adelante.

ÍNDICE

Dedicatoria……ii
Agradecimiento…… ...iii
Resumen…… …..…viii
Abstract…….……...x
I. Introducción ……..…….……11
1.1. Estrategia metodológica…….……11
1.2. Antecedentes de la investigación……..…….…..……11
1.2.1. A Nivel Internacional ……..……12
1.2.2. A Nivel Nacional ……..……...13
1.3. Bases Teóricas …….…….....13
1.3.1. La Empresa …….…….……....13
1.3.2. Desarrollo Gerencial ……17
1.4. Formulación del Problema ……..…29
1.4.1. Problema General ……29
1.4.2. Problema Específico ……30
1.5. Objetivos Generales …….……..30
1.5.1. Objetivo General …….30
1.5.2. Objetivos Específicos …….……31
1.6. Hipótesis de Investigación …….……31
1.6.1. Hipótesis General ……..……..31
1.6.2. Hipótesis Especificas …….....32
1.7. Variable de la Investigación ……..32
1.7.1. Identificación de variables ……..32
1.7.2. Operacionalización de las variables ……33
II. Estrategias Metodológicas ……34
2.1. Tipo, Nivel y Diseño de Investigación …….…….34
2.1.1. Tipo de Investigación ……..34
2.1.2. Nivel de Investigación……34
2.1.3. Diseño de Investigación……..34

2.2. Población y Muestra ……..……..34
2.3. Técnicas De Recolección de Datos ……..……36
2.4. Instrumentos de recolección de datos ……..……36
2.5. Técnicas de Procesamiento, análisis e interpretación de Información ……36
III. Resultados ……..38
3.1. Comprobación de Hipótesis General ……..38
3.2. Comprobación de Hipótesis Especifica ……41
IV. Discusión……45
4.1. Presentación e interpretación de resultados ……..45
4.2. Discusión de resultados ……..…66
V. Conclusiones……67
VI. Recomendaciones……69
VII. Referencias bibliográficas……70
VIII. Anexos……..71

INDICE DE TABLA

Tabla 1. Años de funcionamiento de la empresa ……..…..45

Tabla 2. Conocimiento sobre elementos funcionales de la empresa ……..47

Tabla 3. El mercado exige preparación al gerente para desarrollar empresa …….49

Tabla 4. Su representada tiene suficiente capacidad productiva para satisfacer la demanda..51

Tabla 5. Los objetivos y metas están planteadas acorde con la factibilidad financiera de la Empresa…….53

Tabla 6. Para desarrollarse como gerente es necesario preparar el recurso humano en la Empresa ……55

Tabla 7. El proceso administrativo incide en el desarrollo gerencial ……..57

Tabla 8. Las cualidades y habilidades de los gerentes afectan las funciones empresariales..59

Tabla 9. Los roles gerenciales inciden en las funciones empresariales …….61

Tabla 10. Los tipos de gerente afectan el desarrollo empresarial ……..63

Tabla 11. Los elementos funcionales de las empresas exigen un desarrollo gerencial acorde con el tiempo …….65

INDICE DE FIGURAS

Grafica 1. Años de funcionamiento de la empresa ……..…..45

Grafica 2. Conocimiento sobre elementos funcionales de la empresa ……..47

Grafica 3. El mercado exige preparación al gerente para desarrollar empresa …….49

Grafica 4. Su representada tiene suficiente capacidad productiva para satisfacer la demanda..51

Grafica 5. Los objetivos y metas están planteadas acorde con la factibilidad financiera de la Empresa…….53
Grafica 6. Para desarrollarse como gerente es necesario preparar el recurso humano en la Empresa ……55
Grafica 7. El proceso administrativo incide en el desarrollo gerencial ……..57

Grafica 8. Las cualidades y habilidades de los gerentes afectan las funciones empresariales..59

Grafica 9. Los roles gerenciales inciden en las funciones empresariales ……..61

Grafica 10. Los tipos de gerente afectan el desarrollo empresarial ……..63

Grafica 11. Los elementos funcionales de las empresas exigen un desarrollo gerencial acorde con el tiempo ……..65

RESUMEN

La investigación realizada conllevó a determinar que los elementos funcionales de la empresa inciden en el desarrollo gerencial de las grandes empresas de la provincia de Ica, años 2014-2015; realidad que fue fundamentada con diversas teorías referentes a la problemática de estudio.

Los métodos utilizados en el proceso de ejecución de la investigación fueron el análisis y la síntesis respectivamente. Para recolectar y procesar los datos se aplicó técnicas tales como: análisis documental, encuesta, organización y tabulación de datos.

Para contrastar la hipótesis se aplicó un cuestionario de 11 preguntas con alternativas medibles, realidad que fue comprobada en el campo. La muestra de estudio se calculó a un nivel de confianza del 95% y un margen de error permisible del 5% obteniendo como tamaño de muestra a 68 accionistas o gerentes de las empresas antes indicadas.

Los resultados arribados y en función a la comprobación de la hipótesis se llegó a la siguiente conclusión general: que los elementos funcionales de las empresas inciden en el desarrollo gerencial; realidad que conllevó a confirmar la validez de la hipótesis planteada oportunamente.

Palabras claves: elementos funcionales de empresa, funciones empresariales, proceso administrativo de las organizaciones, desarrollo gerencial, desarrollo administrativo, etc.

ABSTRACT

The research carried out led to determine that the functional elements of the company affect the management development of large companies in the province of Ica, 2014 – 2015; reality that was based on various theories related to the study problem.

The methods used in the process of executing the research were analysis and synthesis respectively. To collect and process the data, techniques were applied such as: documentary analysis, survey, organization and tabulation of data.

To test the hypothesis, a questionnaire of 11 questions with measurable alternatives was applied, a reality that was proven in the field. The study sample was calculated at a confidence level of 95% and an allowable margin of error of 5%, obtaining as sample size 68 shareholders or managers of the aforementioned companies.

The results arrived at and based on the verification of the hypothesis, the following general conclusion was reached: that the functional elements of the companies affect management development; reality that led to confirm the validity of the hypothesis raised in a timely manner.

Key words: functional elements of the company, business functions, administrative process of the organizations, management development, administrative development, etc.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Situación problemática

En el presente se determinó que propósito determinar la incidencia de los elementos funcionales de las empresas en el desarrollo Gerencial de las Grandes organizaciones de Ica.

En tal sentido, el desarrollo empresarial, en cuanto a los elementos funcionales considera: Mercadeo, implica los factores y hechos que influyen en el mercado para crear lo que el consumidor quiere, desea y necesita, distribuyéndolo de tal forma que esté a su disposición en el momento oportuno, en la forma y cantidad correcta, en el lugar preciso y al precio adecuado.

Producción, elemento que permite formular y desarrollar los métodos más adecuados para la elaboración del producto al suministrar y coordinar los trabajadores, el equipo, las instalaciones, los materiales y las herramientas requeridas.

Factibilidad financiera, Recursos Humanos y Procesos Administrativos, entre otros aspectos.

Entonces, la Gestión requiere cada vez mayores habilidades gerenciales para el desarrollo de las organizaciones en el actual escenario social y económico globalizado, considerando la importancia que hoy tiene el talento Humano para los cambios que diariamente surgen en el mundo, que afectan de una u otra forma el diario accionar de cada empresa; con esto, cada uno de los elementos funcionales de las mismas deben ajustarse a los escenarios en el tiempo.

Por lo tanto, cada factor funcional de la empresa debe trabajar de manera eficaz en el logro de los objetivos que estos cambios conllevan; siendo el recurso humano el agente

dinámico quien con actitud y aptitud hace frente a los problemas que puedan suscitarse.

En consecuencia, para un mejor análisis de la problemática, la investigación se ha dividido en: Marco teórico, planteamiento del problema, metodología de la investigación, técnicas e instrumentos de Investigacion, contrastación de hipótesis, presentación, interpretación y discusión de resultados. Ademas, de las conclusiones, recomendaciones, fuentes de información y los anexos respectivos.

1.2. Antecedentes de la Investigación

1.2.1. Antecedentes a nivel internacional

Jorge A. Marconi., realizó en Honduras 2012, la investigación titulada: **Habilidades y Funciones Gerenciales,** llegando a la conclusión: "Una gerencia efectiva es un requisito para la existencia, firmeza y desarrollo constante de la empresa en las condiciones altamente desafiantes y móviles del mercado actual El gerente es quien ejecuta los objetivos de una organización o negocio, y son determinantes en las organizaciones de todos los tamaños, dado que pueden crear oportunidades para los empleados, juzgar su desempeño con exactitud y fomentar al máximo la mejoría de la productividad"[1].

José Alberto Olivetto Ocampo, realizó en México año 2008, la investigación titulada: **Gestión Empresarial,** llegando a la siguiente conclusión: "La gestión empresarial abarca el ciclo de negocio de la empresa, con un enfoque no solo en el mejoramiento de los métodos de producción, sino también, en la consideración de los recursos requeridos, la forma de conseguirlos y administrarlos. Además, determina si lo que la empresa produce y vende es realmente lo que necesita el mercado, selecciona los canales de distribución adecuados para hacer llegar los

(1) Jorge A. Marconi., Investigación titulada: Habilidades y Funciones Gerenciales; Honduras, 2012, Pág. 6 del Resumen.

productos al mercado correcto y finalmente establece una realimentación de todo el proceso para lograr un verdadero mejoramiento continuo del negocio"[2].

1.2.2. Antecedentes a nivel nacional

Diana Vásquez Moreano, realizó en Perú, la investigación titulada: **ELEMENTOS Y FUNCIONES DE LA EMPRESA**, llegando a la siguiente conclusión: "Existen tres grandes grupos de habilidades gerenciales, que debe dominar un gerente para ser exitoso: Habilidades técnicas, Habilidades humanas y Habilidades conceptuales"[3].

Carlos León, realizó en Perú, la investigación titulada **GESTION EMPRESARIAL**, llegando a la conclusión: "El éxito de una gestión empresarial dependerá de muchos factores, por ejemplo, la localización, competencia, etc. Por lo tanto, el empresario puede crear su propio modelo según gestión adaptándose a sus habilidades empresariales y recursos disponibles actuales y futuros"[4].

1.3. Bases teóricas

De acuerdo a las variables de estudio y según problemática se consideró las siguientes bases teóricas que fundamentaron y dieron forma al problema de investigación.

1.3.1. La Empresa.

(2) José Alberto Olivetto Ocampo, Investigación titulada: Gestión Empresarial, México, 2008, Pág. 6 del Resumen.
(3) **Diana Vásquez Moreano**, Investigación titulada: ELEMENTOS Y FUNCIONES DE LA EMPRESA; Perú, Pág. 4 del Resumen.
(4) **Carlos León,** Investigación titulada **GESTION EMPRESARIAL;** Perú, Pág. 3 del Resumen.

a) Concepto.

Una empresa es una organización que surge cuando las personas deciden unirse para conseguir el objetivo. El esfuerzo que cada persona realiza por separado, no es el mismo que si lo hicieran todas juntas y a la vez.

- Desde el punto de vista económico: Es una unidad de producción encargada de combinar recursos productivos para transformarlos en bienes y servicios que satisfagan las necesidades de las unidades de consumo.

- Desde el punto de vista económico y social: Unidad económica y social formada por factores humanos, técnicos y financieros con una cierta estructura y con distintos objetivos y cuya función es abastecer de productos y servicios a la sociedad.

b) Características generales

- Persigue un fin económico: es decir genera nuevos bienes y servicios

- Tiene un fin lucrativo: Busca obtener las máximas ganancias y beneficios

- Tiene un fin mercantil: convierte recursos en productos que van a destinarse al mercado.

- Tiene una responsabilidad: La empresa responde o garantiza las condiciones de su producción.

c) Elementos de la empresa

- ***Empresario:*** Es la persona o conjunto de personas encargadas de gestionar y dirigir tomando las decisiones necesarias para la buena marcha de la empresa. No siempre coinciden la figura del empresario y la del propietario, puesto que se debe diferenciar el *director*, que administra la empresa, de los *accionistas y propietarios* que han arriesgado su dinero percibiendo por ello los beneficios.

- ***Trabajadores***: Es el conjunto de personas que rinden su trabajo en la empresa, por lo cual perciben unos salarios.

- ***Tecnología:*** Está constituida por el conjunto de procesos productivos y técnicas necesarias para poder fabricar (técnicas, procesos, máquinas, ordenadores, etc.).

- ***Proveedores:*** Son personas o empresas que proporcionan las materias primas, servicios, maquinaria, etc., necesarias para que las empresas puedan llevar a cabo su actividad.

- ***C*lientes:** Constituyen el conjunto de personas o empresas que demandan los bienes producidos o los servicios prestados por la empresa.

- ***C*ompetencias:** Son las empresas que producen los mismos bienes o prestan los mismos servicios y con las cuales se ha de luchar por atraer a los clientes.

- ***Organismos públicos*:** Tanto el Estado central como los Organismos Autónomos y Ayuntamientos condicionan la actividad de la empresa a través de normativas laborales, fiscales, sociales, etc.

d) Fines de las Empresas.

El fin de la empresa privada es la obtención del máximo beneficio. Los propietarios y accionistas desde el momento en que deciden invertir en una determinada empresa están asumiendo un riesgo, lo cual implica que serán "premiados" con los beneficios que se produzcan, o bien, si la empresa tiene pérdidas, perderían el capital que aportaron.

Existen empresas cuya finalidad no es la obtención de beneficios, sino que pretenden conseguir fines sociales, como sucede con asociaciones y fundaciones deportivas, culturales, recreativas, benéficas, políticas, políticas, sindicales, etc.

Existe un tipo de empresas conocido como "empresas públicas", en las cuales el Estado u organismos públicos son sus propietarios o bien poseen parte del capital. Las empresas públicas tienen como finalidad primordial el servicio a los ciudadanos; por ejemplo, sanidad, transportes públicos, correos, servicios sociales, etc.

e) Funciones de La Empresa:

- **Función de compras:** Adquisición de materias primas y servicios, que serán objeto de transformación y obtendremos el producto final mediante

- **Función de operaciones:** se opera con los servicios.

- **Función comercial:** son todas las actividades dirigidas al acercamiento del servicio al cliente.

- **Función de investigación:** se pretende mejorar el servicio que se presta, el proceso productivo. Las instalaciones, la calidad, la decoración.

- **Función de contabilidad y registro:** orientada a la obtención de información que nos permita conocer la situación de la empresa. El diseño de un sistema de información es muy importante para una empresa, permite que la toma de decisiones se agilice.

- **Función de personal:** selección, reclutamiento, formación, integración del personal. Es algo más que la incorporación, porque queremos que el empleado se integre en la cultura organizacional, la que comparten sus miembros, se genera con el tiempo, y finalmente este proceso de socialización hace que el empleado se integre (un periodo de prueba).

1.3.2. Desarrollo Gerencial.

a) Generalidades.

El término de gerencia está referido al "cargo de dirigir y gestionar los asuntos de una empresa, una sociedad o una organización"; y la persona que desempeña tal función se le denomina gerente o director general, quien coordina los recursos internos, representa a la compañía frente a terceros y

controla las metas y objetivos. La gerencia es responsable del éxito o el fracaso de un negocio.

Los gerentes, en el desempeño de sus funciones administrativas, tienden a emplear un conjunto particular o propio de habilidades, destrezas y criterios conducentes al logro exitoso de objetivos y metas de la organización que representan. Esto ha ocasionado el surgimiento de estilos de gerencia, y, por ende, de teorías gerenciales.

Estas teorías enfocan, principalmente, la comprensión del comportamiento de los gerentes, más que a sus características de personalidad, de tal manera que el gerente actual presta atención tanto la tarea de producir como la de atender al personal que lidera, siendo este último elemento sinónimo de relaciones humanas. En términos netos, las teorías gerenciales estudian y proponen modelos sobre la manera de dirigir o la manera en que se desempeñan los gerentes administrativamente.

Existen varias teorías que exponen la manera de pensar de los gerentes o directivos, tales como la teoría X y la teoría Y, que constituyen dos maneras excluyentes de percibir el comportamiento humano adoptadas por los gerentes para motivar a los empleados y así obtener una alta productividad.

En base a lo anterior, hay dos formas de pensamiento de los directivos denominadas teoría X y teoría Y. Los directivos de la primera consideran a sus subordinados como animales de trabajo que sólo se mueven ante el yugo o la amenaza, mientras que los directivos de la segunda se basan en el principio de que la gente quiere y necesita trabajar. En la perspectiva

tradicional, la gente considera al trabajo solamente como una cosa necesaria para la supervivencia y lo evita en lo posible. Desde este punto de vista, conocido con el nombre de teoría X, los gerentes deben ser estrictos y autoritarios porque de lo contrario los subordinados harían muy poco.

Por su parte, los partidarios de la administración por objetivos tienden a adoptar una actitud mucho más optimista ante la naturaleza humana, actitud que se llama teoría Y: el hombre quiere trabajar y está ansioso por hacerlo, obtiene mucha satisfacción de él en las circunstancias adecuadas y puede hacer un buen papel. La administración por objetivos procura aprovechar esta disposición y capacidad mostrando a los gerentes cómo crear una atmósfera que haga que los empleados den lo mejor de sí y consigan el mejoramiento personal.

b) Características de la teoría X , Y

TEORIA X	***TEORIA Y***
✓ Las personas tienen aversión para el trabajo. ✓ La mayoría de la gente debe ser controlada y amenazada con castigos para que se esfuercen en conseguir los objetivos de la empresa.	✓ El esfuerzo físico y mental en trabajo es tan natural como en el juego o el reposo, al individuo promedio no le disgusta el trabajo en sí. ✓ No es necesario la coacción, la fuerza o las amenazas para que los individuos se esfuercen por conseguir los objetivos de la empresa.

✓ Prefieren ser dirigidos, no quieren asumir responsabilidades. ✓ Son perezosos. ✓ Buscan ante todo su seguridad. ✓ Su única motivación es el dinero.	✓ Los trabajadores se comprometen en la realización de los objetivos empresariales por las compensaciones asociadas con su logro. La mejor recompensa es la satisfacción del ego. ✓ La gente está motivada y tiene capacidad para asumir responsabilidades hacia los objetivos Organizacionales. ✓ La mayoría de las personas poseen un alto grado de imaginación, creatividad e ingenio que permitirá dar solución a los problemas de la organización.

Otras características de esta teoría son:

- Las empresas deben partir de la definición de su filosofía organizacional: la identificación de aquellos valores últimos que luchan por alcanzar la organización, y que a la vez son su razón de ser.

- Crear un ambiente de confianza plena, tanto entre los miembros internos de una empresa, como con las personas o instituciones con las que se relaciona la organización.

- Predominio de la cooperación sobre la competencia en el ambiente de trabajo.

- Sustentar todo el quehacer organizacional en trabajos de grupo.

- Para ser congruentes con los valores anteriores ideó una estructura organizacional consistente en grupos autónomos de trabajo, a los que se ha denominado círculos de calidad y que son la base del éxito de modelo de desarrollo japonés.

- El personal trabaja de por vida en una empresa, a la que considera su propio negocio.

- Buscar que el personal no se especialice, sino que pueda cubrir funciones diferentes, esto se hace rotándolo en diferentes puestos, con ello se obtiene una mayor visión de un conjunto.

- Tener el enfoque integral de la empresa. Lo importante no son las partes que forman a la empresa, sino la totalidad de sus relaciones dinámicas.

- El ser humano es la base de la administración.

c) El Gerente.

Una gerencia efectiva es un requisito para la existencia, firmeza y desarrollo constante de la empresa en las condiciones altamente desafiantes y móviles del mercado actual. El gerente es quien ejecuta los objetivos de una organización o negocio, y son determinantes en las organizaciones de todos los tamaños, dado que pueden crear oportunidades para los empleados,

juzgar su desempeño con exactitud y fomentar al máximo la mejoría de la productividad.

Un gerente suele cumplir con cuatro funciones simultáneas: el planeamiento, la organización, la dirección y el control; en sí, su papel es el de utilizar tan eficientemente como sea posible todos los recursos a su disposición a fin de obtener el máximo posible de beneficio de los mismos.

El término gerente designa el acto de guiar a los demás, lograr que las cosas se hagan, dar y ejecutar órdenes; el existe para ejecutar el objetivo de la organización. Existen seis responsabilidades básicas que constituyen la esencia de la acción de un gerente, a saber:

- Incrementar el estado de la tecnología de la organización.
- Perpetuar la organización.
- Darle dirección a la organización.
- Incrementar la productividad.
- Satisfacer a los empleados.
- Contribuir con la comunidad.

De lo anterior se deduce que la gerencia es un proceso y el gerente es un individuo que realiza acciones inherentes a ese proceso.

d) Las habilidades gerenciales.

El termino habilidad proviene del latín habilitas, y se refiere a la maña, el talento, la pericia o la aptitud para desarrollar alguna tarea. Una persona hábil logra realizar una tarea o actividad con éxito gracias a su destreza. En el tema en cuestión, se necesitan 3 tipos de habilidades para realizar efectivamente la labor gerencial:



- ***Habilidades técnicas.*** Involucra el conocimiento y pericia en determinados procesos, técnicas o herramientas propias del cargo o área específica que ocupa. Esto implica la capacidad para usar el conocimiento técnico, los métodos, las técnicas y los medios necesarios para la ejecución de tareas específicas; en vuelve un conocimiento especializado, capacidad analítica, facilidad para el uso de técnicas y herramientas. Puede ser obtenida

mediante educación formal o a través de la experiencia personal o de otros.

- ***Habilidades humanas***. Se refiere a la habilidad de interactuar efectivamente con la gente, es decir, es la sensibilidad o capacidad del gerente para trabajar de manera efectiva como miembro de un grupo y lograr la cooperación dentro del equipo que dirige. Un gerente interactúa y coopera principalmente con los empleados a su cargo; muchos también tienen que tratar con clientes, proveedores, aliados, etc.

- ***Habilidades conceptuales***. Se trata de la formulación de ideas y entender las relaciones abstractas, de desarrollar nuevos conceptos, de resolver problemas en forma creativa, etc. En otros términos, consiste en la capacidad para percibir a la organización como un todo, reconocer sus elementos, las interrelaciones entre los mismo, y como los cambios en alguna parte de la organización afectan o pueden afectar a los demás elementos.

Estas habilidades tienen sus respectivas importancias dependiendo del nivel en que se desempeñe el gerente. En los altos niveles gerenciales se hacen más importantes las habilidades conceptuales, para poder ver a la organización como un todo; planificar, etc., mientras que en los niveles más bajos, tienen mucha importancia las habilidades técnicas.

A criterio **de Crosby (**2), un gerente debe ser:

- **Estudiante perpetuo**: el flujo constante de información y las ideas cambiantes obligan al gerente a estudiar sin cesar; estando constantemente en busca de información.

- **Ético.** El mejor atributo de un líder consiste en mostrar una conducta ética en toda circunstancia; quienes así se comportan gozan de la confianza y el respeto de los demás.

- **Disponible.** Las personas sujetas a la influencia o al control de un gerente necesitan sentir que pueden acudir a él en el momento preciso.

- **Decidido**. Los subordinados establecen su propio nivel de decisión siguiendo el ejemplo del líder.

- **Enérgico.** La energía es palpable en los individuos serios, esto funciona como un generador de confianza en los demás.

- **Fiable**. Un comportamiento estable es clave de la fiabilidad. Nada provoca la ineficiencia de una organización que el tener que estar adivinando aquello que puede agradar o desagradar al jefe.

- **Sensato.** Al convertirse en gerentes, hay quienes sienten que el poder les autoriza a dejar de tratar con la realidad; llevan a cabo acciones aparentemente fundamentadas, pero que, en realidad pueden deteriorar la organización.

- **Modesto**. Resulta muy fácil llegar a la conclusión de que son el principio y el final de todo lo que acontece. Pueden desarrollar la idea de que ellos deben pensar en todo y de que no se les aprecia como es debido.

- **Apasionado**. Centrado en el trabajo es otra forma de decir apasionado en el mejor sentido.

- **Agradable.** Saben que no tienen que ser groseros para que los demás reconozcan su preeminencia.

e) Las funciones gerenciales.

Un gerente debe mantenerse atento y mentalmente despierto, pues necesita afrontar problemas y tiene que adquirir hoy las habilidades que le conferirán efectividad mañana; igual, necesita la oportunidad de reflexionar acerca del sentido de su propia experiencia y sobre todo necesita una oportunidad para auto reflexionar y aprender el modo de hacer valer sus cualidades; y debe conocer y comprender lo que se espera de él y por qué, con cual patrón se lo medirá y cómo.

Los gerentes determinan aquello que debe dirigirse; los ejecutivos se encargan de esa dirección. El gerente es quien idea la empresa y quién determina lo que debe hacerse; delega los puestos necesarios para alcanzar los resultados deseados, estableciendo los requisitos; genera también la mayor parte del dinero y conduce al conjunto hacia las oportunidades para acumular riqueza.

Por lo anterior, un gerente ejecuta todas o algunas de las cuatro funciones siguientes: planeamiento, organización, la integración y la medición . Ciertos autores destacan, por lo menos, tres grupos de funciones que son esenciales para un efectivo trabajo gerencial:

- La creación de un grupo de trabajo armónico donde el todo sea más que la suma de sus partes. Una entidad productiva que rinda más que la suma de los recursos incorporados a la misma.

- Ser proactivo. Armonizar en todas las decisiones y todos los actos los requerimientos del futuro inmediato y a largo plazo.

- Ejecutar 6 tareas básicas: fijar objetivos; derivar metas en cada área de objetivos; organizar tareas, actividades y personas; motivar y comunicar, controlar y evaluar; y desarrollar a la gente y a sí mismo.

f) Tipos de gerencia.

Existen distintos tipos de gerencia, siendo las clásicas:

- ***La gerencia patrimonial.*** Es aquella donde los puestos principales y los cargos de mayor jerarquía están en manos de los propietarios de la empresa.

- ***La gerencia política.*** Aquí los puestos gerenciales se asignan en base a la afiliación y a las lealtades políticas.

- ***La gerencia por objetivos.*** Los esfuerzos se dirigen hacia una meta en común.

La *gerencia patrimonial*, está referida a la propiedad. Los puestos principales de formulación de principios de acción y una proporción significativa de otros cargos superiores de la jerarquía son retenidos por miembros de una familia extensa; este tipo se da por la propiedad de acciones y/o por vínculos familiares con los socios; los puestos son retenidos por miembros de una familia y muchas de las ocasiones el único "mérito" y/o requisito para ocupar el cargo es el ser propietario o familiar de los propietarios, sin importar si es honesto, si tiene formación académica, experiencia, actitudes, aptitudes y/o capacidades necesarias para ocupar el cargo.

La *gerencia política,* es menos común y, al igual que la dirección patrimonial, sus posibilidades de supervivencia son débiles en las sociedades modernas industrializadas, pues ella existe cuando la propiedad y los puestos administrativos claves están asignados sobre la base de la afiliación y de las lealtades políticas.

En sí, este tipo de gerencia consiste en la aplicación de los principios gerenciales a las organizaciones políticas. Estos principios se encuadran dentro de un proceso cíclico de ejecución, y los elementos principales que conforman este ciclo son:

- **La patria.** Representada por el Territorio y sus recursos, el gobierno y el pueblo.

- **El partido.** Tiene una doctrina que regula su funcionamiento y una gerencia que administra los recursos.

Tanto la patria como el partido generan una constante problemática que debe ser objeto de diagnóstico por parte del gerente político.

La *gerencia por objetivos,* se define como el punto final o meta hacia la cual la gerencia dirige sus esfuerzos. El establecimiento de un objetivo es la determinación de un propósito y cuando se aplica a una organización empresarial se convierte en el establecimiento de la razón de su existencia. Este tipo de gerencia es un método práctico a través del cual se construye la efectividad de una organización, dentro de un grupo de metas posibles de alcanzar, con objetivos bien definidos y estructurados, los cuales son evaluados por los miembros administrativos, gerentes y supervisores de cada unidad operativa de dicha organización.

Tipos de gerentes

Una organización presenta diferentes niveles de operación, es decir, las actividades de una empresa se realizan en niveles, secciones o departamentos diferentes, requiriendo para su mando gerentes de diferentes índole. A este respecto, se conocen 3 tipos de gerentes: gerente de primera línea, gerente medio y alta gerencia.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema General.

¿De qué manera los elementos funcionales de las empresas inciden en el desarrollo gerencial de las grandes empresas en la provincia de Ica, años 2014-2015?

1.4.2. Problemas Específicos.

P.E.1 ¿De qué manera el mercado como elemento funcional de la empresa incide en el desarrollo gerencial de las grandes empresas en la provincia de Ica, años 2014-2015?

P.E.2 ¿De qué manera la capacidad productiva como elemento funcional de la empresa incide en el desarrollo gerencial de las grandes empresas en la provincia de Ica, años 2014-2015?

P.E.3 ¿De qué manera la factibilidad financiera como elemento funcional de la empresa incide en el desarrollo gerencial de las grandes empresas en la provincia de Ica, años 2014-2015?

P.E.4 ¿De qué manera el recurso humano como elemento funcional de la empresa incide en el desarrollo gerencial de las grandes empresas en la provincia de Ica, años 2014-2015?

P.E.5 ¿De qué manera el Proceso Administrativo como elemento funcional de la empresa incide en el desarrollo gerencial de las grandes empresas en la provincia de Ica, años 2014-2015?

1.5. Objetivos de Investigación

1.5.1. Objetivo General

Determinar la incidencia de los elementos funcionales de las empresas en el desarrollo gerencial de las grandes empresas en la provincia de Ica, años 2014-2015.

1.5.2. Objetivos Específicos

O.E.1 Analizar la incidencia del mercado como elemento funcional de la empresa en el desarrollo gerencial de las grandes empresas en la provincia de Ica, años 2014-2015.

O.E.2 Determinar la influencia de la capacidad productiva como elemento funcional de la empresa en el desarrollo gerencial de las grandes empresas en la provincia de Ica, años 2014-2015.

O.E.3 Determinar la influencia de la factibilidad financiera como elemento funcional de la empresa en el desarrollo gerencial de las grandes empresas en la provincia de Ica, años 2014-2015

O.E.4 Determinar la incidencia del recurso humano como elemento funcional de la empresa en el desarrollo gerencial de las grandes empresas en la provincia de Ica, años 2014-2015

O.E.5 Determinar la incidencia del Proceso Administrativo como elemento funcional de la empresa en el desarrollo gerencial de las grandes empresas en la provincia de Ica, años 2014-2015.

1.6. HIPÓTESIS DE INVESTIGACION

1.6.1. Hipótesis General

Los elementos funcionales de las empresas inciden significativamente en el desarrollo gerencial de las grandes empresas en la provincia de Ica, años 2014-2015.

1.6.2. Hipótesis Específicas

H.E.1 El mercado como elemento funcional de la empresa incide directamente en el desarrollo gerencial de las grandes empresas en la provincia de Ica, años 2014-2015.

H.E.2 La capacidad productiva como elemento funcional de la empresa incide significativamente en el desarrollo gerencial de las grandes empresas en la provincia de Ica, años 2014-2015.

H.E.3 La factibilidad financiera como elemento funcional de la empresa incide directamente en el desarrollo gerencial de las grandes empresas en la provincia de Ica, años 2014-2015

H.E.4 El recurso humano como elemento funcional de la empresa incide directamente en el desarrollo gerencial de las grandes empresas en la provincia de Ica, años 2014-2015

H.E.5 El Proceso Administrativo como elemento funcional de la empresa incide significativamente en el desarrollo gerencial de las grandes empresas en la provincia de Ica, años 2014-2015.

1.7. VARIABLE DE LA INVESTIGACIÓN.

1.7.1. Identificación de Variables

Variable Independiente: Elementos funcionales de la empresa

Variable Dependiente: Desarrollo Gerencial

1.7.2. Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES
Elementos funcionales de la empresa (V.I.)	Son las diversas actividades más importantes de la empresa, ya que por ellas se plantean y tratan de alcanzar los objetivos y metas.	• Mercado • Capacidad productiva • Factibilidad financiera • Recurso humano • Proceso Administrativo
Desarrollo Gerencial (V.D.)	Implica cualquier intento por mejorar el desempeño actual o futuro de los gerentes mediante la impartición del conocimiento, el cambio de actitudes o el mejoramiento de las habilidades	• Tipos • Cualidades y habilidades • Roles gerenciales

II. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

2.1. Tipo, Nivel Y Diseño De Investigación

2.1.1. Tipo de Investigación. - La investigación de acuerdo a su naturaleza es de tipo básica, ya que permitió analizar el conocimiento y proponer soluciones concretas a la problemática materia de estudio. Según la ciencia es una Investigación de tipo Fáctica, porque se trabajó con hechos reales.

2.1.2. Nivel de Investigación. - De acuerdo a la problemática la investigación es nivel Descriptivo - explicativo, porque permitió explicar la relación causa- efecto de los hechos.

2.1.3. Diseño de Investigación.- Comprendió el diseño no experimental, específicamente el transversal, porque solo se observó, se describió y se explicó la realidad, siendo su esquema el siguiente:

MT1

O

MT2

Donde la;

M representa la muestra

O representa a las observaciones realizadas

T representa a la muestra estudiada en el tiempo (2014-2015).

2.2. Población y Muestra

2.2.1 Población de estudio. - Estuvo conformado por las Grandes Empresas que operan a nivel de la provincia de Ica.

2.2.2 Tamaño de la muestra. - De acuerdo a las investigaciones realizadas no existe entidad que pueda proporcionar datos precisos sobre la cantidad de Grandes empresas que operan a nivel de la provincia de Ica: Por lo consiguiente, se aplicó la formula cuando no se conoce la población, con un nivel de confiabilidad del 90%.

$$n = \frac{z^2 pq}{e^2}$$

Dónde: n = Tamaño de muestra

p = probabilidad de éxito

q = probabilidad de fracaso

e = margen de error

$$n = \frac{(1.645)^2(0.5)(0.5)}{(0.1)^2}$$

n = 68 Grandes Empresas de Ica, las mismas que fueron representadas por sus accionistas o gerentes.

2.3. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Considerando la problemática de investigación se utilizarán las siguientes técnicas para recolectar los datos.

- Encuesta. - Técnica que permitió recibir opiniones o sugerencias acerca de la problemática materia de investigación.

- Análisis documental. - Técnica que nos permitió analizar diversos documentos, tales como: libros, documentos de gestión, investigaciones, entre otros con el fin de fundamentar la problemática materia de estudio.

2.4. Instrumentos de recolección de datos

De acuerdo a las técnicas de recolección de información se consideró los siguientes instrumentos de recolección de datos.

- Cuestionario. - Instrumento que permitió recolectar datos acerca de las variables de estudio y os objetivos determinados oportunamente

- Libros, revistas, investigaciones, etc.

2.5. Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de información

Para procesar e interpretación la información acerca de la problemática de estudio se utilizaron las siguientes técnicas

- Codificación y clasificación de datos:- Permitió ordenar los datos según variables e indicadores de investigación.

- Tabulación de datos.- Técnica que conllevo a realizar el conteo en forma mecánica y sistematizada haciendo uso de la informática, con la finalidad de determinar las frecuencias observadas y esperadas respectivamente.

- Cuadros y representaciones estadísticas.- Haciendo uso de la estadística y en base a los resultados se elaboraron los cuadros según indicadores y por ende la representación gráfica respectiva.

III. RESULTADOS

3.1. Comprobación de Hipótesis General

- **Hipótesis de Investigación**

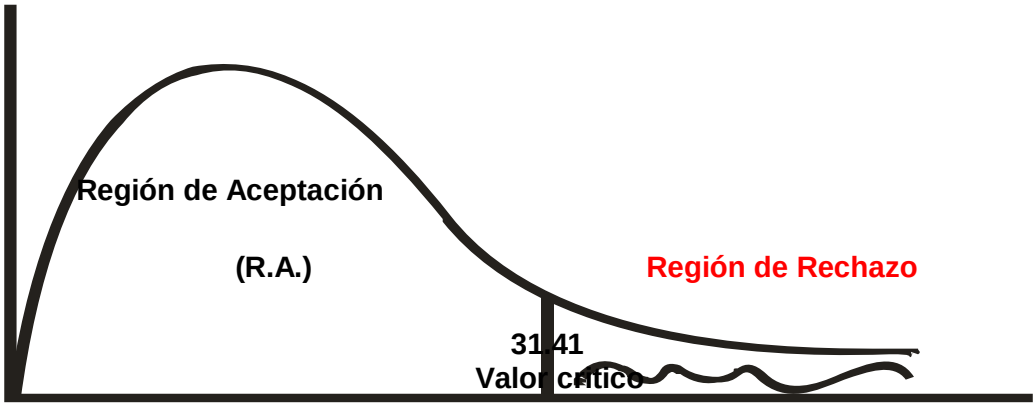
  Los elementos funcionales de las empresas inciden significativamente en el desarrollo gerencial de las grandes empresas en la provincia de Ica.

- **Hipótesis Nula**

  Los elementos funcionales de las empresas no inciden significativamente en el desarrollo gerencial de las grandes empresas en la provincia de Ica.

  Luego, para realizar la prueba de Hipótesis en función a los resultados arribados según procesamiento de datos, a un nivel de confianza del 95% y con margen de Error del 5% se aplicó la prueba del CHI-CUADRADO mediante la siguiente fórmula $X^2 = \frac{\sum (f_0 - f_e)^2}{f_e}$; para ello es necesario considerar los grados de libertad que resultan de las filas por columnas (11-1) (3-1)= 10x2= 20, obteniendo un valor crítico según tabla de 31.41

  Entonces, en gráfica se representa la Región de Aceptación (R.A) y la Región de Rechazo (R.R).



APLICACIÓN DEL CHI – CUADRADO EN FUNCIÓN A LAS FRECUENCIAS OBSERVADAS

FÓRMULA**:** $x^2 = \sum\left[\frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}\right]$

Dónde: x^2 = CHI CUADRADO

f_0 = Frecuencias Observadas

f_e = Frecuencias Esperadas

Respuestas / Nº Cuadro	1			2			3			TOTAL
	f_o	f_e	x^2	f_o	f_e	x^2	f_o	f_e	x^2	
1	**12**	49.64	28.54	**25**	10.91	18.20	**31**	7.45	74.37	68
2	**48**	49.64	0.05	**16**	10.91	2.38	**4**	7.45	1.60	68
3	**54**	49.64	0.38	**8**	10.91	0.78	**6**	7.45	0.28	68
4	**52**	49.64	0.11	**10**	10.91	0.08	**6**	7.45	0.28	68
5	**54**	49.64	0.38	**9**	10.91	0.33	**5**	7.45	0.81	68
6	**50**	49.64	0.00	**4**	10.91	4.38	**14**	7.45	5.75	68
7	**57**	49.64	1.09	**5**	10.91	3.20	**6**	7.45	0.28	68
8	**52**	49.64	0.11	**12**	10.91	0.11	**4**	7.45	1.60	68
9	**54**	49.64	0.38	**8**	10.91	0.78	**6**	7.45	0.28	68
10	**56**	49.64	0.82	**12**	10.91	0.11	**0**	7.45	7.45	68
11	**57**	49.64	1.09	**11**	10.91	0.00	**0**	7.45	7.45	68
TOTAL	**546**		**32.95**	**120**		**30.35**	**82**		**100.15**	**748**

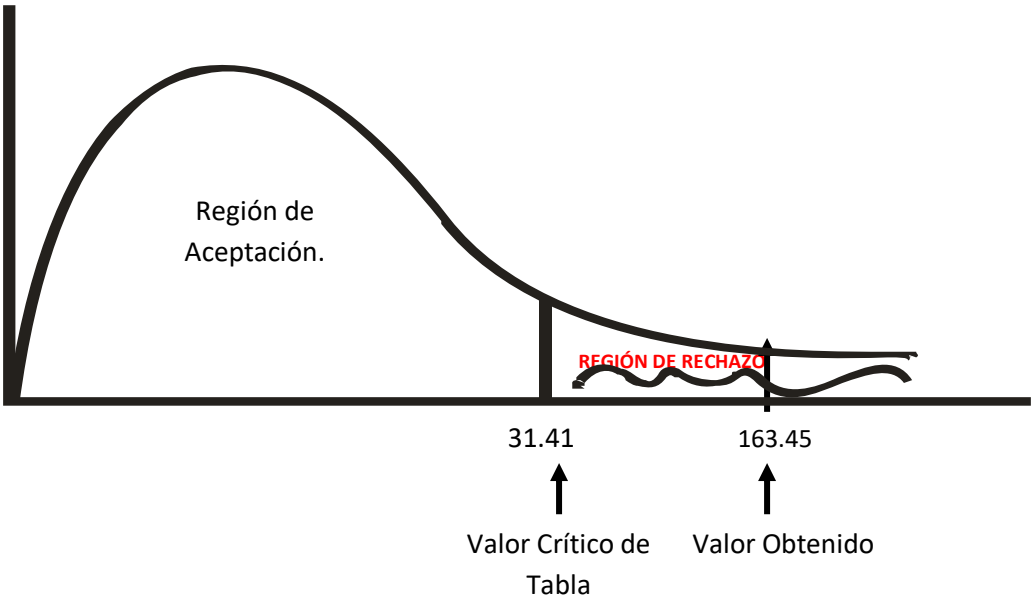
Cálculo de Frecuencias esperadas (f_e)

$$f_{e(1)} = \frac{546x68}{748} = 49.64 \qquad f_{e(2)} = \frac{120x68}{748} = 10.91 \qquad f_{e(3)} = \frac{82x68}{748} = 7.45$$

$$\therefore \quad x^2 = 32.95 + 30.35 + 100.15$$

$$x^2 = 163.45$$

En consecuencia, el valor obtenido fue de 163.45; superando el valor crítico según tabla de 31.41. Por lo consiguiente, se rechaza la hipótesis Nula (Ho) y se acepta la Hipótesis de Investigación (Hi), donde se afirma que: Los elementos funcionales de las empresas inciden significativamente en el desarrollo gerencial de las grandes empresas en la provincia de Ica.



3.2. Comprobación de Hipótesis Específicas.

Fórmula: $\chi^2 = \Sigma\left[\frac{(f_0 - f_e)^2}{f_e}\right]$

Grados de Libertad (GL)= 3-1=2 → Valor crítico de tabla es de 5.99

- $68 \div 3 = 22.67$ → Frecuencia esperada.

a) Hipótesis Específica (1)

El mercado como elemento funcional de la empresa incide directamente en el desarrollo gerencial de las grandes empresas en la provincia de Ica, años 2014 – 2015.

Hipótesis nula (Ho)

El mercado como elemento funcional de la empresa no incide directamente en el desarrollo gerencial de las grandes empresas en la provincia de Ica, años 2014 – 2015.

$$x^2 = \frac{(54 - 22.67)^2}{22.67} + \frac{(8 - 22.67)^2}{22.67} + \frac{(6 - 22.67)^2}{22.67}$$

$$x^2 = 43.3 + 9.49 + 12.25$$

X = 64.04

De acuerdo a los resultados se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis Específica (1), debido a que el valor obtenido (64.04) supera el valor crítico (5.99).

b) Hipótesis Específica (2)

La capacidad productiva como elemento funcional de la empresa incide significativamente en el desarrollo gerencial de las grandes empresas en la provincia de Ica, años 2014 – 2015.

Hipótesis nula (Ho)

La capacidad productiva como elemento funcional de la empresa no incide significativamente en el desarrollo gerencial de las grandes empresas en la provincia de Ica, años 2014 – 2015.

$$x^2 = \frac{(52 - 22.67)^2}{22.67} + \frac{(10 - 22.67)^2}{22.67} + \frac{(6 - 22.67)^2}{22.67}$$

$$x^2 = 37.96 + 7.08 + 12.25$$

X = 57.29

Los resultados nos muestran que se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis Específica (2), debido a que el valor obtenido (57.29) supera el valor crítico (5.99).

c) Hipótesis Específica (3)

La factibilidad financiera como elemento funcional de la empresa incide directamente en el desarrollo gerencial de las grandes empresas en la provincia de Ica, años 2014 – 2015.

Hipótesis nula (Ho)

La factibilidad financiera como elemento funcional de la empresa no incide directamente en el desarrollo gerencial de las grandes empresas en la provincia de Ica, años 2014 – 2015.

$$x^2 = \frac{(54 - 22.67)^2}{22.67} + \frac{(9 - 22.67)^2}{22.67} + \frac{(5 - 22.67)^2}{22.67}$$

$$x^2 = 43.3 + 8.24 + 13.77$$

X = 65.31

En función a los resultados que se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis Específica (3), debido a que el valor obtenido (65.31) supera el valor crítico (5.99)

d) Hipótesis Específica (4)

El recurso humano como elemento funcional de la empresa incide directamente en el desarrollo gerencial de las grandes empresas en la provincia de Ica, años 2014 – 2015.

Hipótesis nula (Ho)

El recurso humano como elemento funcional de la empresa no incide directamente en el desarrollo gerencial de las grandes empresas en la provincia de Ica, años 2014 – 2015.

$$x^2 = \frac{(50 - 22.67)^2}{22.67} + \frac{(4 - 22.67)^2}{22.67} + \frac{(14 - 22.67)^2}{22.67}$$

$$x^2 = 32.96 + 15.37 + 3.31$$

X = 51.64

De acuerdo a los resultados se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis Específica (4), debido a que el valor obtenido (51.64) supera el valor crítico (5.99).

e) Hipótesis Específica (5)

El Proceso Administrativo como elemento funcional de la empresa incide significativamente en el desarrollo gerencial de las grandes empresas en la provincia de Ica, años 2014 – 2015.

Hipótesis nula (Ho)

El Proceso Administrativo como elemento funcional de la empresa no incide significativamente en el desarrollo gerencial de las grandes empresas en la provincia de Ica, años 2014 – 2015.

$$x^2 = \frac{(57 - 22.67)^2}{22.67} + \frac{(5 - 22.67)^2}{22.67} + \frac{(6 - 22.67)^2}{22.67}$$

$$x^2 = 52 + 13.77 + 12.25$$

X = 78.02

En función a los resultados que se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis Específica (5), debido a que el valor obtenido (78.02) supera el valor crítico (5.99)

IV. DISCUSIÓN

4.1. Presentación e interpretación de resultados

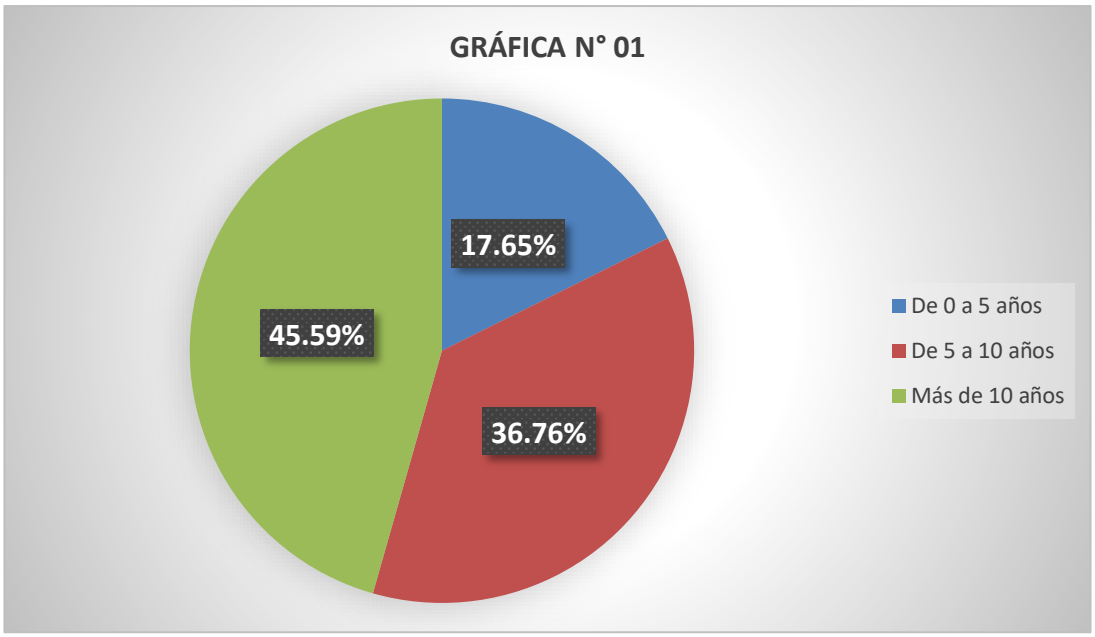
TABLA N° 01

AÑOS DE FUNCIONAMIENTO DE LA EMPRESA

RESPUESTAS	Nº	%
De 0 a 5 años	12	17.65
De 5 a 10 años	25	36.76
Más de 10 años	31	45.59
TOTAL	**68**	**100.00**

Fuente: Datos de la Encuesta

Elaboración propia del Tesista.



Los resultados nos muestran que la mayoría de empresas, representadas por el 45.59% tienen más de 10 años en el mercado, manifestando que su permanencia depende de

las estrategias y posicionamiento adquirido en los últimos años, resaltando en ello la confiabilidad de sus clientes, debido a la calidad de los productos / servicios que brindan, dado que los precios de los bienes ofrecido le permite tener un alto nivel de competitividad en el mercado. Por otro lado, un considerable 36.76% de empresarios/gerentes encuestados responden tener de 5 a 10 años de permanencia en el mercado y el 17.65% establece que recién están tratando de incursionar en el mercado, con el fin de ganarse la confianza de forma progresiva de sus clientes.

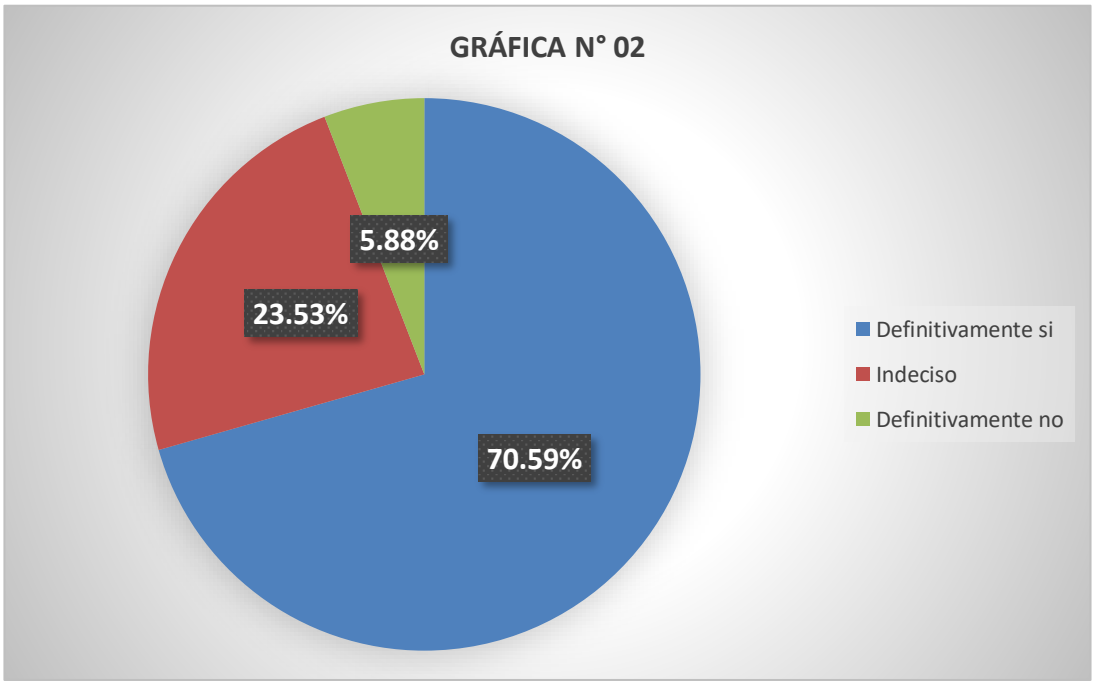
TABLA N° 02

CONOCIMIENTO SOBRE ELEMENTOS FUNCIONALES DE LA EMPRESA

RESPUESTAS	Nº	%
Definitivamente si	48	70.59
Indeciso	16	23.53
Definitivamente no	4	5.88
TOTAL	**68**	**100.00**

Fuente: Datos de la Encuesta

Elaboración propia del Tesista.



Los datos obtenidos mediante la encuesta y el análisis de documentos reflejan que la mayoría, representados por el 70.59% indican tener conocimiento de los elementos que interactúan en quehacer empresarial, resaltando en ello al mercado, capacidad productiva, proceso administrativo, recurso humano, factibilidad financiera, entre otros. Asimismo, el 23.53% de empresarios / gerentes inmersos en la problemática se encuentran indecisos para responder, debido a que responsabilidad en la empresa no le permite emitir opinión alguna y el 5.88% manifiesta no tener conocimiento sobre los elementos funcionales de las empresas, indicando que la parte técnica del caso solo la conocen sus gerentes de las áreas funcionales de las empresas.

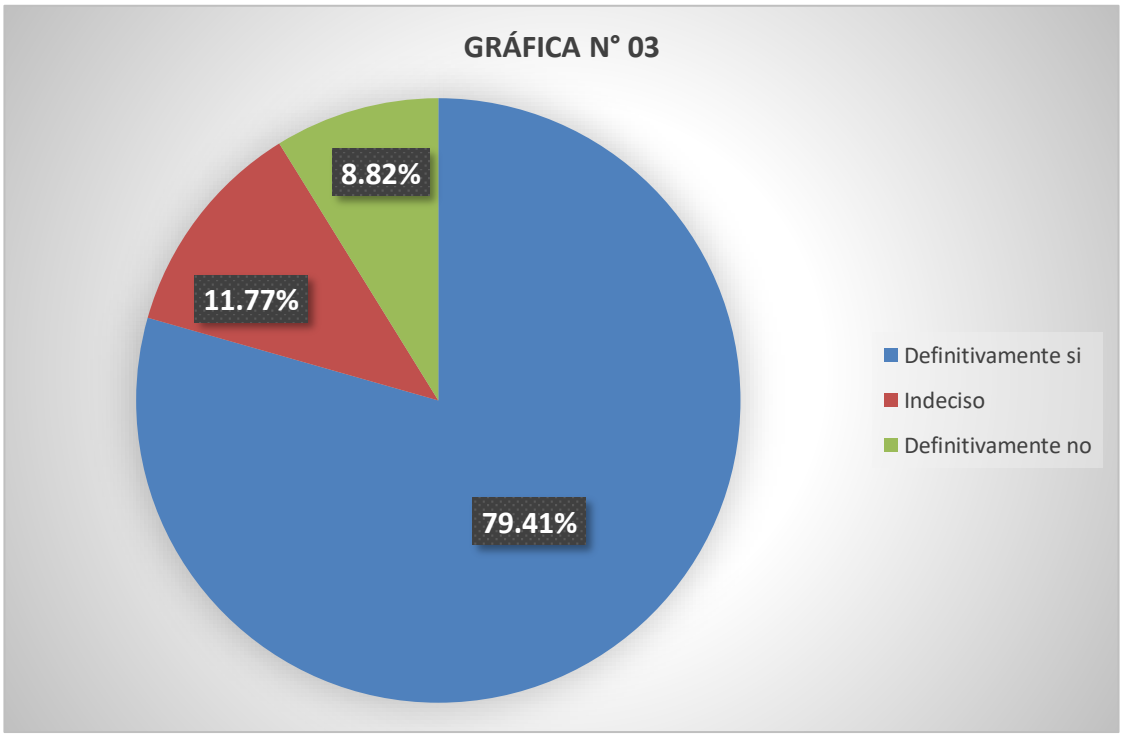
TABLA N° 03

EL MERCADO EXIGE PREPARACION AL GERENTE PARA DESARROLLAR EMPRESA

RESPUESTAS	Nº	%
Definitivamente si	54	79.41
Indeciso	8	11.77
Definitivamente no	6	8.82
TOTAL	**68**	**100.00**

Fuente: Datos de la Encuesta

Elaboración propia del Tesista.



Al respecto, se puede apreciar que gran parte de los encuestados, representados por el 79.41% aseguran que el mercado en el cual ofertan sus productos/servicios es muy exigente, por lo consiguiente los que dirigen las empresas tienen que prepararse permanentemente para establecer estrategias que conlleven a satisfacer al cliente, en cambio el 11.77% se encuentra indeciso para responder y el 8.82% manifiesta que el mercado no exige preparación para posicionarse, más bien tienen mucho cuidado con la competencia empresarial.

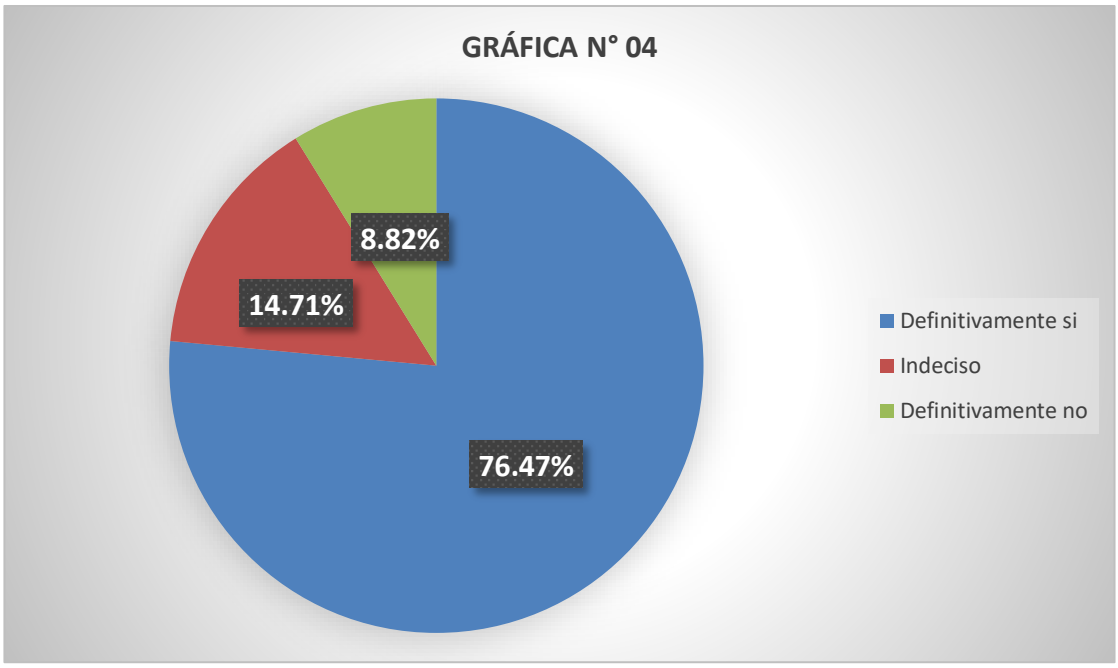
TABLA N° 04

SU REPRESENTADA TIENE SUFIENTE CAPACIDAD PRODUCTIVA PARA SATISFACER LA DEMANDA

RESPUESTAS	Nº	%
Definitivamente si	52	76.47
Indeciso	10	14.71
Definitivamente no	6	8.82
TOTAL	**68**	**100.00**

Fuente: Datos de la Encuesta

Elaboración propia del Tesista.



Las respuestas otorgadas por los accionistas/gerentes nos indican en un 76.47% que su representada tienen la suficiente capacidad para satisfacer la demanda exigida por el mercado; mientras que un considerable 14.71% se encuentra indeciso manifestando que las exigencias del mercado varian según oportunidades y escenarios que se presentan y el 8.82% considera que su producción y oferta hacia el mercado se limita a su capacidad instalada, por ello solo le interesa vender lo que producen.

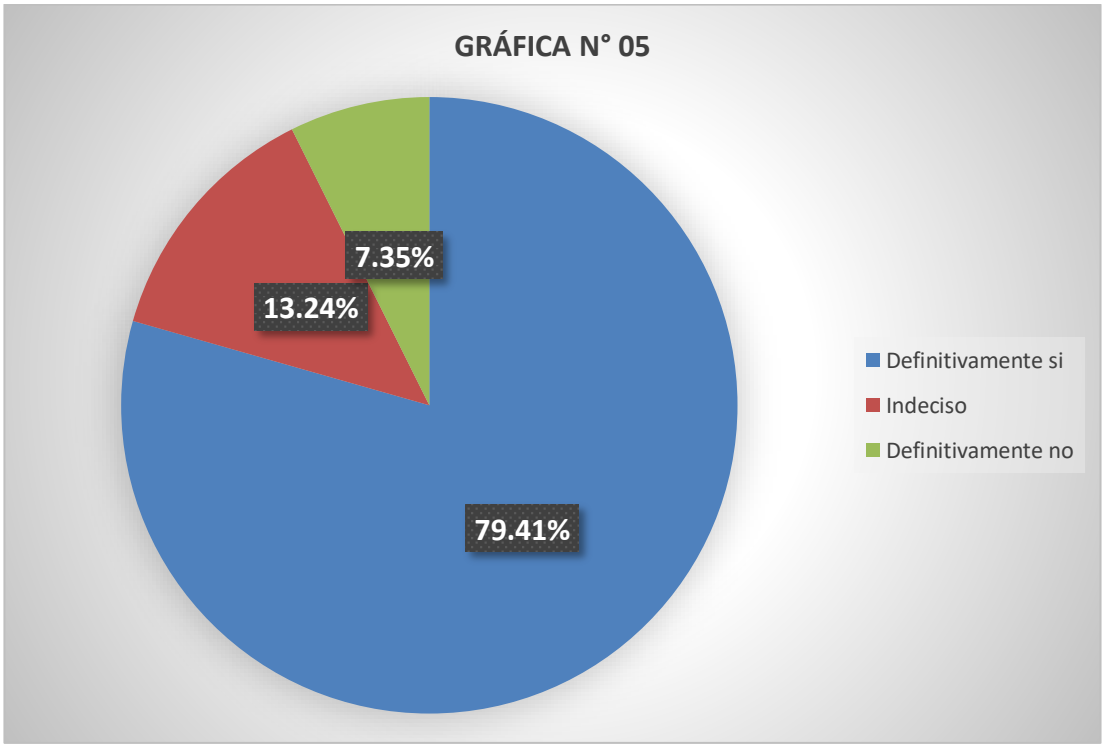
TABALA N° 05

LOS OBJETIVOS Y METAS ESTAN PLANTEADOS ACORDE CON LA FACTIVILIDAD FINANCIERA DE LA EMPRESA

RESPUESTAS	Nº	%
Definitivamente si	54	79.41
Indeciso	9	13.24
Definitivamente no	5	7.35
TOTAL	**68**	**100.00**

Fuente: Datos de la Encuesta

Elaboración propia del Tesista.



El 79.41% de accionistas o gerentes están convencidos que los objetivos y metas programadas exigen mayor preparación que conlleve a que los gerentes cada dia estén más capacitados para enfrentar los retos del mercado y de esa forma poder competir en las condiciones que se presentan los escenarios empresariales. Por otro lado, el 13.24% de responsables del funcionamiento de las grandes empresas de Ica se encuentran indecisos y el 7.35% consideran que no es necesario plantear objetivos y metas para desarrollarse como gerentes, más bien ello depende de la capacidad y voluntad de cada uno por querer superarse y por ende desarrollar empresa.

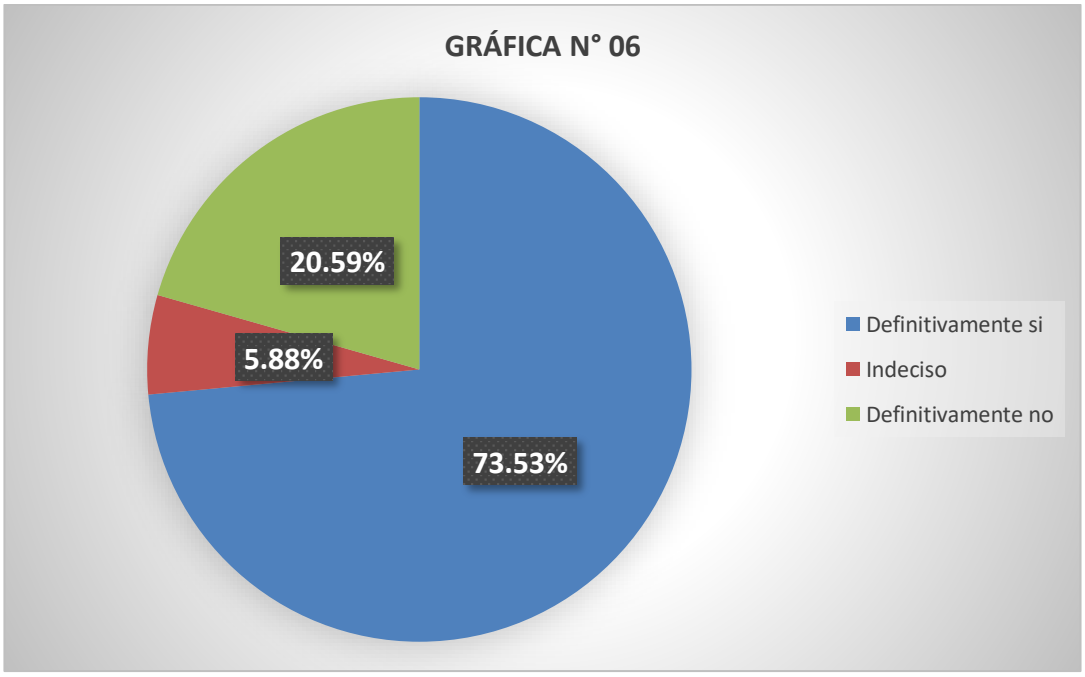
TABLA N° 06

PARA DESARROLLARSE COMO GERENTE ES NECESARIO PREPARAR AL RECURSO HUMANO EN LA EMPRESA

RESPUESTAS	Nº	%
Definitivamente si	50	73.53
Indeciso	4	5.88
Definitivamente no	14	20.59
TOTAL	**68**	**100.00**

Fuente: Datos de la Encuesta

Elaboración propia del Tesista.



En función a lo solicitado se puede concluir que gran parte de los encuestados, representados por el 73.53% aprecia que en la medida que se capacite al trabajador, en las empresas se exige mayor compromiso de parte del gerente para perfeccionarse y prepararse con la finalidad de contribuir al desarrollo empresarial. Un considerable 20.59% de representantes de las grandes empresas a nivel de la provincia de Ica, manifiestan que no es necesario preparar al personal para exigir mayor capacidad a los gerentes en sus empresas, ya que ello debe ser voluntario porque todo gerente debe dirigir y orientar el quehacer empresarial y un 5.88% se encuentra indeciso para responder lo requerido.

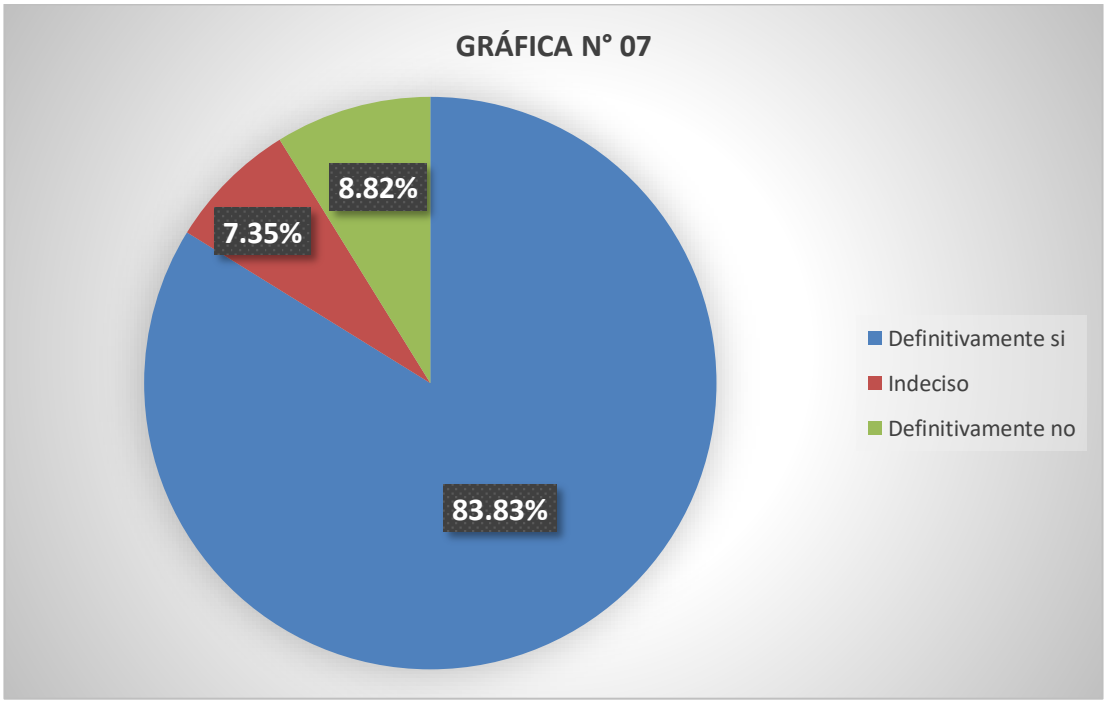
TABLA N° 07

EL PROCESO ADMINISTRATIVO INCIDE EN EL DESARROLLO GERENCIAL

RESPUESTAS	Nº	%
Definitivamente si	57	83.83
Indeciso	5	7.35
Definitivamente no	6	8.82
TOTAL	**68**	**100.00**

Fuente: Datos de la Encuesta

Elaboración propia del Tesista.



En cuanto a la opinión referente si el proceso administrativo afecta el desarrollo gerencial, se tiene que la mayoría de encuestados representados por el 83.83% establece que la relevancia del desarrollo empresarial está en función a la capacidad de los gerentes en cada de una de las empresas cuando toman decisiones sobre el funcionamiento organizacional teniendo en cuenta políticas de planificación, organización, dirección y control sobre las actividades que se realizan en las empresas. Por otro lado el 8.82% de encuestados no está de acuerdo, indicando, respondiendo que el desarrollo gerencial depende del compromiso y actitud de cada persona por mejorar cada día y el 7.35% se encuentra indeciso al respecto.

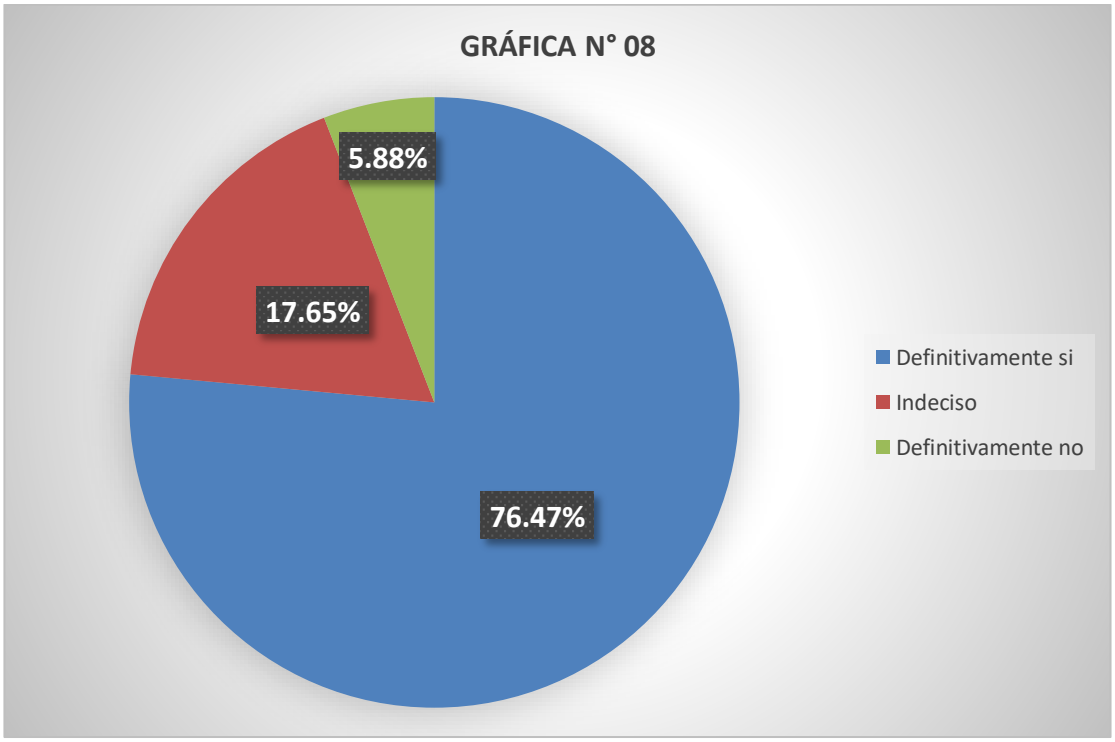
TABLA N° 08

LAS CUALIDADES Y HABILIDADES DE LOS GERENTES AFECTAN LAS FUNCIONES EMPRESARIALES

RESPUESTAS	Nº	%
Definitivamente si	52	76.47
Indeciso	12	17.65
Definitivamente no	4	5.88
TOTAL	**68**	**100.00**

Fuente: Datos de la Encuesta

Elaboración propia del Tesista.



El cuadro nos indica que la mayoría de encuestados representados por el 76.47% están convencidos que las cualidades, habilidades (Técnicas, conceptuales y humanistas), capacidad del gerente y formas de establecer políticas, estrategias y prácticas de dirección afecta las funciones empresariales, sin embargo el 17.65% se encuentra indeciso para opinar y el 5.88% considera que la destreza y habilidad de los gerentes no afectan las funciones de planeación y organización de las empresas, porque ello se basa en la programación de actividades que establecen al inicio del año.

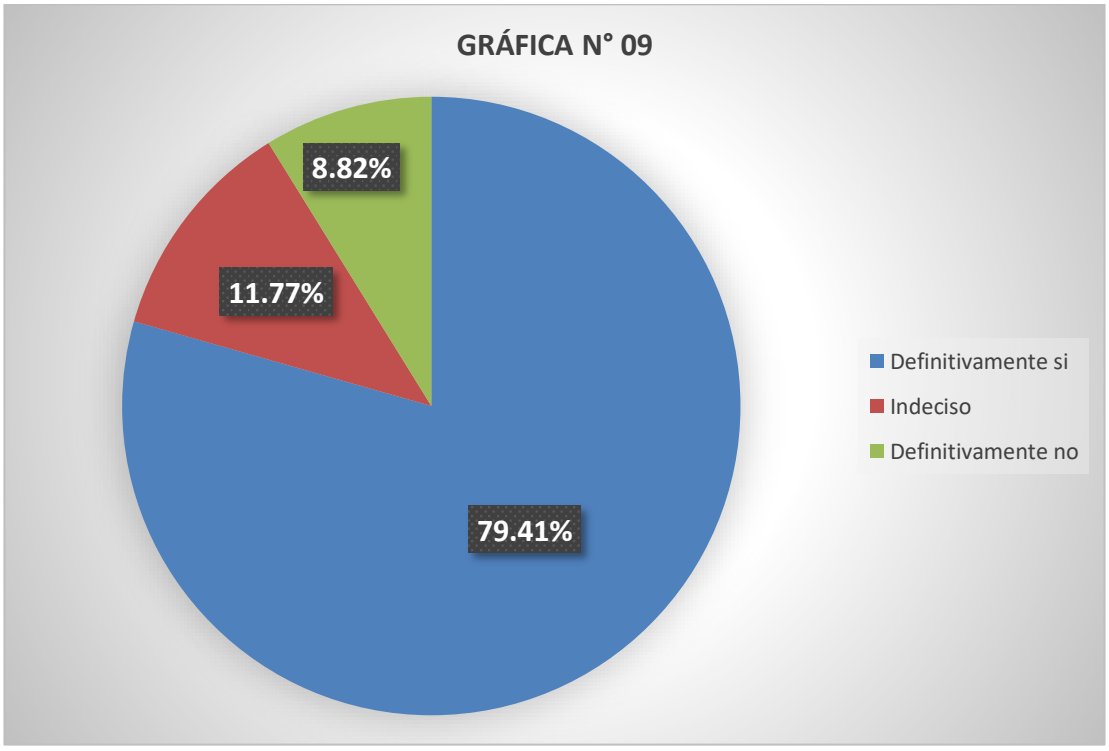
TABLA N° 09

LOS ROLES GERENCIALES INCIDEN EN LAS FUNCIONES EMPRESARIALES

RESPUESTAS	Nº	%
Definitivamente si	54	79.41
Indeciso	8	11.77
Definitivamente no	6	8.82
TOTAL	**68**	**100.00**

Fuente: Datos de la Encuesta

Elaboración propia del Tesista.



En cuanto a las actividades del gerente referente a roles que cumplen se encuentran entre la reflexión (pensar) y la acción (actuar). Cuando los gerentes están reflexionando, piensan, ponderan y consideran. Cuando actúan, hacen algo, se desempeñan, participan. Por lo tanto, el 79.41% de encuestados aprecian que de una u otra forma los roles gerenciales inciden en la planeación y organización de actividades y responsabilidades de las empresas frente a su clientes y posicionamiento en el mercado. En tanto, que el 11.77% de gerentes o responsables de empresas inmersas en la problemática están indecisos para responder y el 8.82% no está de acuerdo, manifestando que las funciones empresariales es de responsabilidad de todos los integrantes de las empresas, según nivel jerárquico al que pertenecen; teniendo en cuenta roles informativos, interpersonales y de decisión.

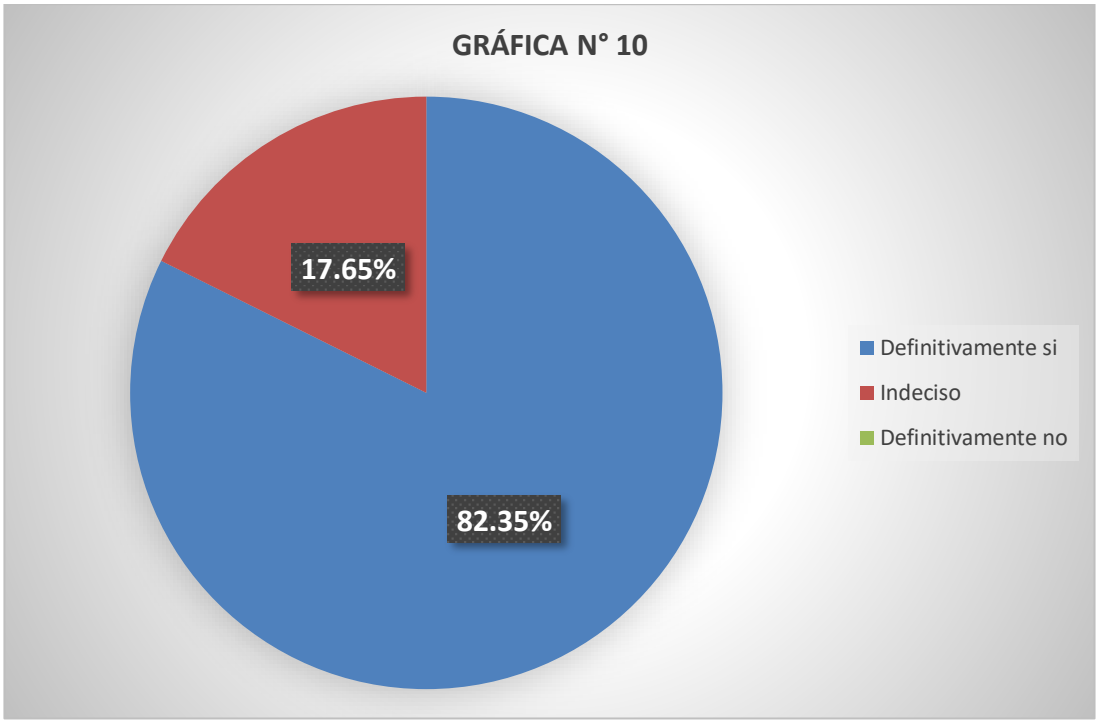
TABLA N° 10

LOS TIPOS DE GERENTE AFECTAN EL DESARROLLO EMPRESARIAL

RESPUESTAS	Nº	%
Definitivamente si	56	82.35
Indeciso	12	17.65
Definitivamente no	0	0
TOTAL	**68**	**100.00**

Fuente: Datos de la Encuesta

Elaboración propia del Tesista.



Definitivamente la mayoría representado por el 82.35% considera que el tipo de gerente en cuanto a capacidad y liderazgo afecta el quehacer empresarial. Por otro lado, un apreciable 17.65% se reserva el derecho de opinar, dado que no están autorizados para emitir información alguna de su centro laboral.

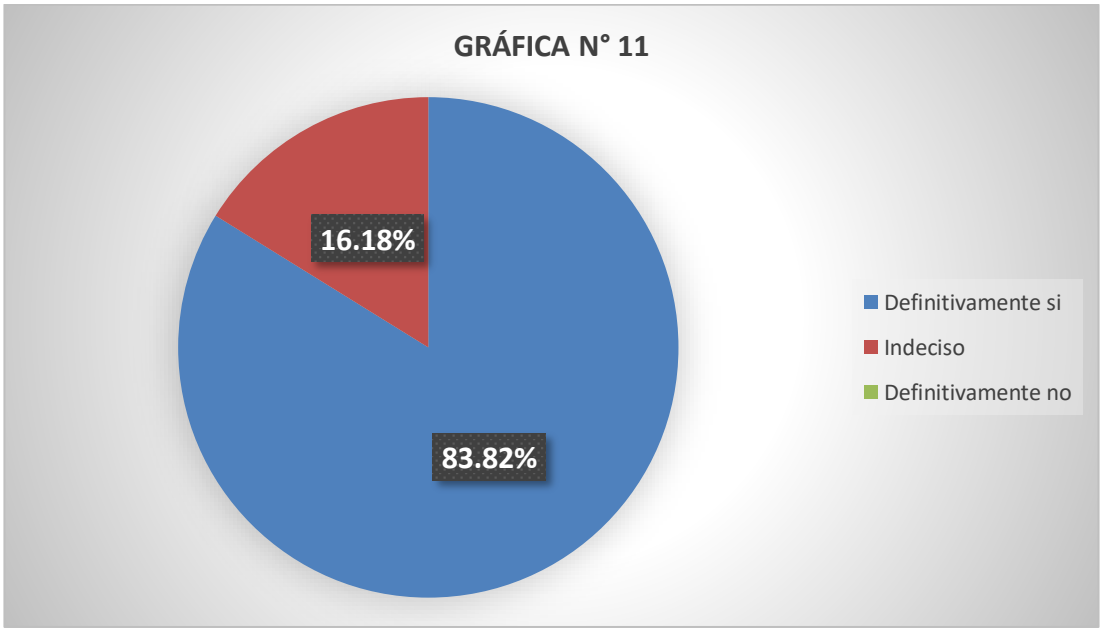
TABLA N° 11

LOS ELEMENTOS FUNCIONALES DE LAS EMPRESAS EXIGEN UN DESARROLLO GERENCIAL ACORDE CON EL TIEMPO

RESPUESTAS	Nº	%
Definitivamente si	57	83.82
Indeciso	11	16.18
Definitivamente no	0	0
TOTAL	**68**	**100.00**

Fuente: Datos de la Encuesta

Elaboración propia del Tesista.



Las opiniones de los encuestados afirman en un 83.82% que los diversos elementos funcionales, tales como: proveedores, mercado, clientes, recurso financiero, humano, entre otros exigen a las personas responsables que dirigen las empresas mayor esfuerzo y preparación para hacer frente a la competencia; ademas de mejorar la calidad del producto/ servicio que brindan. Sin embargo, un considerable 16.18% está indeciso para responder lo requerido.

4.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

Los resultados nos indican que el 70.59% de personas inmersas en la problemática y que se encuentran dirigiendo las empresas tienen pleno conocimiento del papel que juega cada elemento funcional de la empresa. Asimismo, el 79.41% está convencido que el desarrollo gerencial/empresarial está en función a las exigencias de mercado, objetivos y metas logradas en el tiempo y los roles gerenciales asumidos en el funcionamiento empresarial (roles técnicos, humanistas y conceptuales). Por lo tanto, en su mayoría y dependiendo del giro del negocio las empresas representadas por el 76.47% considera que su capacidad de producción le permite satisfacer las demanda en el mercado, considerando para tal fin las cualidades y habilidades de los gerentes.

En tal sentido, el 84% de encuestados establecen que la planeación, organización, dirección y control contribuyen al desarrollo gerencial, dependiendo del tipo de gerente y lineamientos que se aplican en las actividades empresariales.

V. CONCLUSIONES

- ✓ En función a los resultados, se puede llegar a la conclusión general que: Los elementos funcionales de las empresas afectan el desarrollo gerencial de las grandes empresas en la provincia de Ica.

- ✓ El 79.41% de personas inmersas en el estudio considera que el mercado como elemento funcional de la empresa incide en el desarrollo gerencial de las grandes empresas en la provincia de Ica.

- ✓ La capacidad productiva (76.47%) como elemento funcional de la empresa incide en el desarrollo gerencial de las grandes empresas en la provincia de Ica.

- ✓ La factibilidad financiera como elemento funcional de la empresa influye en el desarrollo gerencial de las grandes empresas en la provincia de Ica.

- ✓ El recurso humano como elemento funcional de la empresa afecta el desarrollo gerencial a nivel de las grandes empresas en la provincia de Ica.

VI. RECOMENDACIONES

- Para continuar desarrollando empresa, los accionistas o gerentes de las grandes empresas de la Provincia de Ica, deben exigir a que su empresa integre a nivel de alta dirección, gerentes preparados para desempeñarse con eficiencia y eficacia, de tal forma que logren las metas y objetivos planificados en el tiempo.

- Según su posicionamiento en el mercado los empresarios o gerentes deben tomar permanentemente las previsiones del caso para satisfacer la demanda de acuerdo al tipo de clientes.

- Para mantener el posicionamiento empresarial, los empresarios deben cautelar el buen uso del recurso financiero, así como preparar a cada trabajador, especialmente en atención al cliente.

- Para un buen desarrollo empresarial, los gerentes deben evaluar diversas alternativas de solución a los problemas y considerar el nivel de toma de decisiones en las empresas: estratégico, táctico y operacional.

- El 83.83% de personas que contribuyeron en el desarrollo de la investigación establecen que el Proceso Administrativo como elemento funcional de la empresa afecta el desarrollo gerencial de las grandes empresas en la provincia de Ica.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- ✓ ÁVILA ACOSTA R. B., como elaborar la tesis y/o Investigación, Editorial estudios y ediciones R.A., Lima-Perú, 2001.
- ✓ BALKIN, DAVID/ CARDY, Robert; Dirección y Gestión de recursos Humanos, Editorial Prentice Hall, España 2001.
- ✓ BARRIGA HERNANDEZ, Carlos, Investigacion Educacional B. Lima-Perú 2013.
- ✓ HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto, Metodología de la Investigación, Editorial McGraw-Hill, México, 2001.
- ✓ Introducción a la Administración de Empresas, Universidad Nacional Abierta, Caracas, Venezuela, 1988
- ✓ MARAVI LINDO Alfonso Félix, Metodología de la Investigación Científica, Editorial Impresiones y Publicaciones, Lima Perú 2004.
- ✓ SIERRA BRAVO R., Tesis Doctorales y Trabajos de Investigación Científica, Editorial Thompson, España, 2002.
- ✓ SOTELO GUERRA, Victor, Fundamentos de Administración, Editorial UNAS, Arequipa – Perú, 2012
- ✓ TORRES BARDALES C., Metodología de Investigación Científica, Editorial Libros y Publicaciones, Lima Perú, 2002.

VIII. ANEXOS

1.- **MATRIZ DE CONSISTENCIA.**

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	ESTRATEGIA METODOLÓGICA	BIBLIOGRAFÍA
Problema: General. ¿De qué manera los elementos funcionales de las empresas inciden en el desarrollo gerencial de las grandes empresas en la provincia de Ica, años 2014-2015? **Problemas Específicos.** VIII. ¿De qué manera el mercado como elemento funcional de la empresa incide en el desarrollo gerencial de las grandes empresas en la provincia de Ica, años 2014-2015? IX. ¿De qué manera la capacidad productiva como elemento funcional de la empresa incide en el desarrollo gerencial de las grandes empresas en la provincia de Ica, años 2014-2015? X. ¿De qué manera la factibilidad financiera como elemento funcional de la empresa incide en el desarrollo gerencial de las grandes empresas en la provincia de Ica, años 2014-2015?	**Objetivo General:** Determinar la incidencia de los elementos funcionales de las empresas en el desarrollo gerencial de las grandes empresas en la provincia de Ica, años 2014-2015. **Objetivos Específicos.** XIII. Analizar la incidencia del mercado como elemento funcional de la empresa en el desarrollo gerencial de las grandes empresas en la provincia de Ica, años 2014-2015. XIV. Determinar la influencia de la capacidad productiva como elemento funcional de la empresa en el desarrollo gerencial de las grandes empresas en la provincia de Ica, años 2014-2015. XV. Determinar la influencia de la factibilidad financiera como elemento funcional de la empresa en el desarrollo gerencial de las grandes empresas en la provincia de Ica, años 2014-2015	**Hipótesis General:** Los elementos funcionales de las empresas inciden significativamente en el desarrollo gerencial de las grandes empresas en la provincia de Ica, años 2014-2015 **Hipótesis Específicas.** XVIII. El mercado como elemento funcional de la empresa incide directamente en el desarrollo gerencial de las grandes empresas en la provincia de Ica, años 2014-2015. XIX. La capacidad productiva como elemento funcional de la empresa incide significativamente en el desarrollo gerencial de las grandes empresas en la provincia de Ica, años 2014-2015. XX. La factibilidad financiera como elemento funcional de la empresa incide directamente en el desarrollo gerencial de las grandes empresas en la provincia de Ica, años 2014-2015	**VARIABLE INDEPENDIENTE**: Elementos funcionales de la empresa **INDICADORES.** XXIII. Mercado XXIV. Capacidad productiva XXV. Factibilidad financiera XXVI. Recurso humano XXVII. Proceso Administrativo **VARIABLE DEPENDIENTE:** Desarrollo Gerencial **INDICADORES.** XXVIII. Tipos XXIX. Cualidades y habilidades XXX. Roles gerenciales	**DE RECOLECCIÓN DE DATOS:** XXXI. Entrevista XXXII. Encuesta XXXIII. Análisis documental **DE PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN:** XXXIV. Codificación y clasificación de datos XXXV. Tabulación de datos **XXXVI.** Cuadros y representaciones estadísticas	**Población:** Comprenderá a las Grandes Empresas que operan a nivel de la provincia de Ica **Muestra:** 68 empresas, representadas por sus accionistas o gerentes	XXXVII. Tipo: Aplicada XXXVIII. Nivel: Descriptiva – explicativo XXXIX. Diseño: No experimental - Transversal	XL. ÁVILA ACOSTA R. B., como elaborar la tesis y/o Investigación, Editorial estudios y ediciones R.A., Lima-Perú, 2001. XLI. BALKIN, DAVID/ CARDY, Robert; Dirección y Gestión de recursos Humanos, Editorial Prentice Hall, España 2001. XLII. BARRIGA HERNANDEZ, Carlos, Investigacion Educacional B. Lima-Perú 2013. XLIII. CHIAVENATO, Idalberto; Administración de recursos Humanos, editorial Mc GrawHill, Colombia 2002. XLIV. Chudren / Sherman, Administración de Personal, Editorial Cesca, 2002. XLV. Hernández Sampieri, Roberto, Metodología de la Investigación, Editorial MC Grawhill, México, 2001. XLVI. Maravi Lindo Alfonso Félix, Metodología de la Investigación Científica, Editorial Impresiones y Publicaciones, Lima Perú 2004. XLVII. Sierra Bravo R., Tesis Doctorales y Trabajos de Investigación Científica, Editorial Thompson, España, 2002.

XI. ¿De qué manera el recurso humano como elemento funcional de la empresa incide en el desarrollo gerencial de las grandes empresas en la provincia de Ica, años 2014-2015? XII. ¿De qué manera el Proceso Administrativo como elemento funcional de la empresa incide en el desarrollo gerencial de las grandes empresas en la provincia de Ica, años 2014-2015?	XVI. Determinar la incidencia del recurso humano como elemento funcional de la empresa en el desarrollo gerencial de las grandes empresas en la provincia de Ica, años 2014-2015 XVII. Determinar la incidencia del Proceso Administrativo como elemento funcional de la empresa en el desarrollo gerencial de las grandes empresas en la provincia de Ica, años 2014-2015.	XXI. El recurso humano como elemento funcional de la empresa incide directamente en el desarrollo gerencial de las grandes empresas en la provincia de Ica, años 2014-2015 XXII. El Proceso Administrativo como elemento funcional de la empresa incide significativamente en el desarrollo gerencial de las grandes empresas en la provincia de Ica, años 2014-2015					

2.- Formato de Cuestionario

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA" DE ICA

ESCUELA DE POSGRADO

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

ENCUESTA

"ELEMENTOS FUNCIONALES DE LAS EMPRESAS Y DESARROLLO GERENCIAL DE LAS GRANDES EMPRESAS DE LA PROVINCIA DE ICA, AÑOS 2014-2015"

INSTRUCCIONES: Señor accionista o Gerente con la amabilidad que lo caracteriza y agradeciéndole por anticipado su colaboración, se solicita responder con objetividad las preguntas planteadas, resaltando que dicha encuesta es anónimo y la información solo servirá para sustentar un trabajo de investigación.

Preguntas:

1. ¿Años de funcionamiento de su representada?
   a. De 0 a 5 años ( ) b. De 5 a 10 años ( ) c. Más de 10 años ( )

2. ¿Sabe que implica los elementos funcionales de la empresa?
   a. Definitivamente sí ( ) b. Indeciso ( ) c. Definitivamente no ( )

3. ¿Considera usted, que el mercado como elemento funcional de la empresa exige mayor preparación al gerente para desarrollar habilidades y destrezas?
   a. Definitivamente sí ( ) b. Indeciso ( ) c. Definitivamente no ( )

4. ¿De acuerdo a su conocimiento las grandes empresas de Ica, tienen la suficiente capacidad productiva para satisfacer demanda?
   a. Definitivamente sí ( ) b. Indeciso ( ) c. Definitivamente no ( )

5. ¿A su entender, los objetivos y metas están planteados acorde con la factibilidad financiera de la empresa?
   a. Definitivamente sí ( ) b. Indeciso ( ) c. Definitivamente no ( )

6. ¿Para desarrollar de forma eficaz las empresas, es necesario capacitar al recurso humano?

   a. Definitivamente sí ( ) b. Indeciso ( ) c. Definitivamente no ( )

7. ¿A su entender, el proceso administrativo como elemento funcional de la empresa incide en el desarrollo gerencial?

   a. Definitivamente sí ( ) b. Indeciso ( ) c. Definitivamente no ( )

8. ¿A su parecer, las cualidades y habilidades del gerente afectan de manera eficaz la aplicación de las funciones empresariales?

   a. Definitivamente sí ( ) b. Indeciso ( ) c. Definitivamente no ( )

9. ¿A su parecer, los roles gerenciales inciden en el cumplimiento de las funciones empresariales?

   a. Definitivamente sí ( ) b. Indeciso ( ) c. Definitivamente no ( )

10. ¿A su conocimiento, los tipos de gerencia afectan el desarrollo empresarial?

    a. Definitivamente sí ( ) b. Indeciso ( ) c. Definitivamente no ( )

11. ¿A su opinión, cree usted que los elementos funcionales de las empresas exigen un desarrollo gerencial acorde con el tiempo?

    a. Definitivamente sí ( ) b. Indeciso ( ) c. Definitivamente no ( )

Nombre del encuestador: _____

Lugar: _____Fecha:_____Hora:_____

Observaciones:_____
_____
_____
_____