



**FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA CIVIL**

TESIS

**“RELACION DE LA GESTION ORGANIZATIVA CON EL
IMPULSO DE LA CAPACIDAD COMPETITIVA EN LAS
PYMES DEL SECTOR CONSTRUCCION - LIMA
METROPOLITANA”**

PRESENTADA POR LA BACHILLER

SULCA ICHCAS, JESUS

PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL DE

INGENIERO CIVIL

LIMA – PERÚ

2016

DEDICATORIA

A Dios y a mis padres, que siempre me dieron todo su apoyo incondicional, a mis hermanos todo su apoyo y consejos.

AGRADECIMIENTOS

A todas las personas que hicieron posible la realización de esta Tesis mediante su disposición y tiempo, a mis familiares por su constante apoyo y comprensión.

RESUMEN

La investigación, "Relación de la Gestión Organizativa con el impulso de la capacidad competitiva en las PYMES del sector construcción- Lima Metropolitana", presenta un enfoque cuantitativo, con tipo de investigación Básico, y diseños no experimental y transeccional.

Presento como objetivo general el determinar cómo se relacionan la Gestión Organizativa con el impulso de la capacidad competitiva en las PYMES del Sector Construcción - Lima Metropolitana.

En el contraste de hipótesis se utilizó el modelo de regresión y correlación, se analizó y halló, una correlación conjunta de las variables de la Gestión Organizativa y el Desarrollo de la Capacidad Competitiva en las PYMES.

SUMMARY

The research, "Relationship of Organizational Management with the promotion of competitive capacity in SMEs in the construction sector - Metropolitan Lima", presents a quantitative approach, with type of Basic research, and non-experimental and transectional designs.

The general objective is to determine how the Organizational Management relates to the promotion of competitive capacity in the SMEs of the Construction Sector - Lima Metropolitana.

In the hypothesis test, the regression and correlation model was used, and a joint correlation between the variables Organizational Culture and the Development of Competitive Capacity in SMEs was analyzed and found.

SÍNTESIS

El Perú está atravesando un momento muy positivo en su economía que ha determinado lo que se llama el **Boom de la Construcción**, y en Lima es donde esta bonanza se expresa con mayor auge, en la edificación de edificios y complejos habitacionales en los diversos sectores de la ciudad.

Siendo su efecto más notable la oferta de empleo y una sostenible mejora en las condiciones de trabajo de los empleados. Por este motivo es que sus Directivos están motivados, de tal modo que todos en las empresas sienten entusiasmo para el logro de los objetivos trazados.

En este sentido, va desarrollando una **nueva gestión organizativa** que permite a las empresas constructoras ofrecer un ambiente que estimula a los empleados a dar lo mejor de sí, y se está acostumbrando premiar los logros del trabajo sistemático por muy pequeños que estos sean. Vale decir, que en la nueva empresa se acostumbra a realzar los esfuerzos de los trabajadores con un justo reconocimiento. Debido a que la credibilidad de los directivos se ha sustentado, a través del tiempo, en la coherencia que han logrado establecer entre lo que dicen y hacen.

ÍNDICE

CARÁTULA	1
DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
RESUMEN	4
SUMMARY	5
SINTESIS	6
INDICE	7 - 8
INTRODUCCIÓN	9
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1.1 Antecedentes	10
1.1.1 Problema	11
1.1.2 Descripción del problema	11
1.1.3 Formulación del problema	15
1.1.3.1 Problema general	15
1.1.3.2 Problemas específicos	16
1.2 Objetivos	16
1.2.1 Objetivo general	16
1.2.2 Objetivos específicos	16
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	17
2.1 Teoría General	17
2.2 Bases teóricas de la variable independiente	19
2.3 Bases teóricas de la variable dependiente	22
2.4 Hipótesis	26
2.4.1 Hipótesis general	26
2.4.2 Hipótesis específicas	26

CAPITULO III: MÉTODO	27
3.1. Tipo de investigación	27
3.2 Diseño de Investigación	27
3.3 Unidad de Análisis	27
3.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	28
3.5 Análisis y procesamiento de datos	28
3.6 Confiabilidad	28
CAPITULO IV: PRESENTACION DE RESULTADOS	29
4.1 Análisis e interpretación de encuestas	29
4.2 Contraste de Hipótesis	41
CAPITULO V: DISCUSION	42
5.1 Evaluación de Resultados	42
5.2 Análisis Causa- Efecto	42
5.3 Evaluación de impactos	43
CONCLUSIONES	45
RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	47
ANEXOS	
Matriz de Consistencia.	

INTRODUCCION

Los cambios tecnológicos y la globalización, como producto de un mundo donde los cambios en las economías, bienes y servicios están en constante movimiento, se caracterizan por la creciente integración e interdependencia de la economía mundial, además de la eliminación de todo tipo de trabas para el libre flujo de capitales, mercancías, información, servicios e ideas. En el campo de las empresas PYMES constructoras, también podemos apreciar dichos cambios, en lo relacionado a su gestión organizativa, y al conocimiento de la gerencia, para desarrollar en el mediano plazo ventajas competitivas.

Las organizaciones como las PYMES dedicadas a la construcción poseen conocimientos que son manejadas por nuevas gerencias, quienes aplican metodologías exitosas como el planeamiento estratégico, mejoran procesos, exigen calidad y han cambiado su actitud respecto a la administración de los recursos humanos, antes autoritarios, hoy, estimulan y generan confianza, desarrollo y crecimiento, capacitación y conocimiento, habilidades y talentos, que es una nueva forma de interactuar con el personal que laboran en empresas constructoras.

Así, se observa que en las PYMES constructoras, se presentan comportamientos disfuncionales que pueden ser ocasionados por la nueva organización del trabajo, comunicación-coordinación-concertación, gestión del tiempo, formación integrada, implementación del planeamiento estratégico y condiciones de trabajo donde esta última puede generar condición de inseguridad laboral, que es necesario investigar, pues se puede afectar en el mediano plazo el desarrollo de la Capacidad Competitiva en las PYMES del sector construcción- Lima Metropolitana.

CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. ANTECEDENTES

Martínez Avella, Mario. (2007), al referirse a los "Modelos sobre gestión organizativa y estudios de gestión", para optar el grado académico de Doctorado en Administración de la Universidad de los Andes.

Invoca a Allaire y Firsirotu (1984) quienes encontraron múltiples teorías sobre gestión organizativa que clasificaron en ocho escuelas: Funcionalistas, Estructural funcionalista, Ecológica, Histórica, Estructuralista, Mutual, Simbólica y Cognitiva. A pesar de este amplio espectro, distingue dos grandes tipos de cultura organizacional. Uno de ellos sobre los que intentan identificar las variables que definen la gestión organizativa y la relación de estas variables con resultados en el ámbito organizacional. Y el otro grupo sobre los estudios entre gestión que buscan asociar los rasgos de los países o regiones con características de las gestiones organizativas, tomándose en cuenta características como el liderazgo y el comportamiento organizacional.

Leyva Barcicla, Elba. (2007). En la tesis "*Bases teórico-metodológicas para un enfoque de gestión organizativa*", en la Facultad de Comunicación de la Universidad de La Habana, para optar por el grado de Doctora en Ciencias de la Comunicación.

Considera en el análisis de la cultura en las organizaciones que la gestión organizativa "*es un subsistema que forma parte de un sistema de orden mayor y sistema en sí mismo, que se forma en la interacción con el ambiente interno y externo, por medio de la actividad y la comunicación*". Es decir, posee una relativa estabilidad que no niega su evolución y transformación permanente bajo la influencia de factores del entorno y del propio grupo. En cada etapa evolutiva de la organización, la función

asume funciones correspondientes. De no ser así, la disfuncionalidad cultural se convertiría en freno.

Por otra parte, distingue una organización de otra como conformadora de identidad. No existen gestiones organizativas buenas o malas sino coherentes y funcionales.

González Fajardo, José Antonio de Jesús. (2010). En "Administración Efectiva de Proyectos de Construcción en el Contexto de las PYMES, en la Maestría de Ingeniería Civil, de la Universidad de Mérida Yucatán, México.

La investigación está relacionada con la necesidad de mejorar la administración de los proyectos de construcción a través de una visión y una gestión más integral. En la experiencia del investigador, a muchos de los actores principales de la industria de la construcción les falta concebir a los proyectos de una manera más integral en diversos aspectos, que sean la causa de muchos de los tropiezos que a diario se enfrentan los inversionistas, usuarios, contratistas, subcontratistas, etc., y la sociedad en general.

Con relación a las familias que son usufructuarias de los proyectos de construcción, requieren de estas edificaciones bienestar, modernidad y desarrollo, pero muchas veces, estos proyectos no se ajustan a los estrictos parámetros que les son demandados en relación con su costo, tiempo de ejecución, calidad de obra, externalidades y sustentabilidad.

1.2. PROBLEMA

1.2.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La **moderna industria de la construcción** se desarrolla inmersa en el proceso intensivo de la **globalización** que abarca diversas esferas de la realidad mundial y nacional, y específicamente las esferas comercial, productiva y de gestión.

A medida que el **proceso de globalización** se desarrolla e intensifica, modifica radicalmente realidades conocidas y conceptos establecidos. Entre las realidades que destacan se encuentra la enorme necesidad de ser altamente competitivo en todos los sectores, sobre todo en el productivo, tanto de bienes como de servicios.

La globalización como producto de un mundo que evoluciona de manera acelerada, donde los cambios en las economías, bienes y servicios están en constante movimiento, se caracteriza por la creciente integración e interdependencia de la economía mundial y la eliminación de todo tipo de trabas para el libre flujo de capitales, mercancías, información, servicios e ideas (**Katz: 1999**). Así, los cambios tecnológicos acelerados impactan, de manera irreversible, principalmente a las empresas, ya que, aquellas que poseen información y desarrollo tecnológico están en posibilidades de competir con otras empresas de cualquier parte del mundo (**Soros: 1998**).

En el campo de las empresas, también poseen conocimientos que son manejadas por los nuevos líderes, quienes aplican metodologías exitosas, mejoran procesos, exigen calidad y lo más elemental ha cambiado su actitud respecto de los recursos humanos, antes autoritarios, hoy, estimulan y generan confianza, desarrollo y crecimiento, una nueva forma de interactuar con el personal que labora en empresas de economías

desarrolladas. Hoy por hoy, los líderes se preocupan por desarrollar una nueva cultura laboral donde el respeto mutuo es la gran barrera a vencer.

Las empresas que son ineficaces empresarialmente originan costos de disfuncionamiento elevado y unas pérdidas de potencial que repercute sobre los resultados previstos y ponen en peligro su supervivencia. Así, en la empresa se presentan comportamientos disfuncionales que pueden ser ocasionados por la organización del trabajo, comunicación-coordinación-concertación, gestión del tiempo, formación integrada, implementación de la estrategia y condiciones de trabajo donde esta última puede generar condición de inseguridad laboral, por ejemplo, cuando la empresa no ha tenido el cuidado de contratar conforme a los dispositivos laborales vigentes **(Savall y Zardet:1999)**,

También, la falta de **liderazgo** en las empresas, trae consigo falta de cooperación y ausencia total del sentido competitivo. El líder en la empresa de la industria de la construcción, en muchos países latinoamericanos, controla no se compromete, dirige bajo una estructura de jerarquías, sus procesos productivos están orientados a un máximo rendimiento y por ende descuida la calidad, así mismo sostiene relaciones cerradas tanto al interior como al exterior de la empresa **(Borboa: 2003)**,

En cuanto a su capacidad para administrar conocimientos, el líder deja mucho que desear ya que generalmente no lo comparte con su equipo de trabajo menos con otras empresas del mismo giro comercial lo que mantiene aislada de otras empresas y por ende no desarrolla estrategias de ganar. Incapaz de responder con rapidez a las variaciones del mercado y sin planeación estratégica, algunas de estas empresas, orientan las decisiones primordiales a corto plazo, donde lo primero es sobrevivir y no perecer **(Borboa: 2003)**,

En este contexto es clara la necesidad de realizar investigación científica que permita conocer la realidad de estas organizaciones con la pretensión de aportar ideas orientadas a elevar la productividad y competitividad de las empresas locales es por ello que la presente investigación se enfocará a estudiar y analizar la gestión organizativa en la industria de la construcción, sector Lima Metropolitana.

El Perú está atravesando un momento muy positivo en su economía que ha determinado lo que se llama el **Boom de la Construcción**, y en Lima es donde esta bonanza se expresa con mayor auge, en la edificación de edificios y complejos habitacionales en los diversos sectores de la ciudad.

Siendo su efecto más notable la oferta de empleo y una sostenible mejora en las condiciones de trabajo de los empleados. Por este motivo es que sus Directivos están motivados, de tal modo que todos en las empresas sienten entusiasmo para el logro de los objetivos trazados.

En este sentido, va desarrollando una **nueva gestión organizativa** que permite a las empresas constructoras ofrecer un ambiente que estimula a los empleados a dar lo mejor de sí, y se está acostumbrando premiar los logros del trabajo sistemático por muy pequeños que estos sean. Vale decir, que en la nueva empresa se acostumbra a realzar los esfuerzos de los trabajadores con un justo reconocimiento. Debido a que la credibilidad de los directivos se ha sustentado, a través del tiempo, en la coherencia que han logrado establecer entre lo que dicen y hacen.

Hipotéticamente podríamos decir que nos encontramos ante un fenómeno nuevo donde se unen el desarrollo económico global del país con la nueva gestión organizativa, como factores que elevan las condiciones de competitividad de las empresas de construcción civil.

Esta gestión organizativa reconoce la puntualidad de todos sus actores laborales y se procura que al asignar los recursos materiales, siempre se prefiera hacerlo con equidad y, al culminar un proyecto, se acostumbra a presentar con transparencia el balance correspondiente.

Siendo notable que los empleados, por eso, tienen especial cuidado en preservar la buena imagen de la empresa que refleja un óptimo clima laboral y que se observan hechos que demuestran una estrecha unión y camaradería, con canales de comunicación, ágiles y expeditos, que garantizan el éxito de la empresa. Se trabaja por mantener una comunicación que facilite la integración y cohesión entre los empleados y los empresarios. Que exista una buena relación, comunicación y apoyo entre empleados de la empresa, y que al iniciar cada período laboral, se revisen las metas planificadas y se determinen sus logros por alcanzar.

Los cambios experimentados por la empresa, desde su creación, nos demuestran una vida creativa e innovadora. En consecuencia, los empleados se identifican plenamente con la empresa, lo que se comprueba en la vida interna del trabajo y en su entorno, en el marco de la nueva gestión organizativa.

Sin embargo, requerimos verificar si este fenómeno se replica en otros escenarios de la capital peruana. Y fundamentalmente necesitamos demostrar que si la fenomenología descrita es útil para mejorar la competitividad empresarial será muy positivo para que nuestro país siga desarrollando, difundir y perfeccionar esta nueva gestión. Por tanto, formulamos la pregunta central de investigación.

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA GENERAL

1.3.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cómo se relacionan la Gestión Organizativa con el Impulso de la Capacidad Competitiva en las PYMES del Sector Construcción - Lima Metropolitana?

1.3.2. 1.1.4.2 PROBLEMAS ESPECIFICOS

1. ¿Cómo se relacionan la Gestión Organizativa, desde el ámbito de la gestión gerencial, con el impulso de la Capacidad Competitiva en las PYMES del Sector Construcción- Lima Metropolitana?

2. ¿Cómo se relacionan la Gestión Organizativa, desde el ámbito de la Administración de recursos Humanos, con el impulso de la Capacidad Competitiva en las PYMES del Sector Construcción- Lima Metropolitana?

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo general

Determinar cómo se relacionan la Gestión Organizativa con el Desarrollo de la Capacidad Competitiva en las PYMES del Sector Construcción- Lima Metropolitana.

1.4.2. Objetivos específicos

1. Evaluar cómo se relacionan la Gestión Organizativa, desde el ámbito de la gestión gerencial, con Impulso de la Capacidad Competitiva en las PYMES del Sector Construcción- Lima Metropolitana.

2. Identificar cómo se relacionan la Gestión Organizativa, desde el ámbito de la Administración de recursos Humanos, con el Impulso de la Capacidad Competitiva en las PYMES del Sector Construcción - Lima Metropolitana.

CAPITULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Teoría General

En esta parte del estudio exponemos la teoría central que orienta nuestra investigación, a partir de una conceptualización del concepto **gestión** organizativa hasta exponer sus principales ideas.

Se denomina gestión organizativa al modo de vida propio de la organización que se desarrolla en cada uno de sus miembros. La gestión organizativa es un conjunto de valores, tradiciones y modos que se construye en la organización en base a la axiología y que permite ejecutar las tareas de manera consciente o inconsciente, pues cada organización adopta y acumula con el tiempo porque esta gestión condiciona fuertemente el pensamiento y el comportamiento de sus miembros. La gestión organizativa se enraíza en la historia de cada organización, en sus éxitos y fracasos.

Por tanto, la gestión organizativa es el conjunto de valores, creencias y entendimientos que los miembros la empresa tienen en común. La gestión ofrece formas definidas de pensamientos, sentimientos y reacciones que guían la toma de decisiones y otras actividades de los participantes en la organización. Las organizaciones de éxito al parecer tienen fuertes culturas que atraen, retienen y recompensa a la gente por desempeñar roles y cumplir las metas.

La gestión organizativa incluye lineamientos perdurables que dan forma al comportamiento y cumplen varias funciones importantes al transmitir un

sentimiento de identidad a los miembros de la organización, facilitar el compromiso con algo mayor que el yo personal, que conduce a reforzar la estabilidad del sistema organizacional, y ofrece premisas reconocidas y aceptadas para la toma de decisiones.

La gestión organizativa es un sistema de valores compartido que interactúan con la gente, las estructuras de la organización y los sistemas de control de una compañía para producir normas de comportamientos **(Kast Rosenweig: 2000)**.

La gestión organizativa está en todas las funciones y acciones que realizan todos sus miembros de la empresa. Por eso, es a través de la gestión organizativa que se iluminan y se racionaliza el compromiso del individuo con respecto a la organización. Por lo tanto, toda organización con aspiraciones debería tener comprendidos y sistematizados los valores y las ideas que constituyen el comportamiento motor de la empresa. Ya que las organizaciones exitosas serán aquellas que sean capaces de conocer y desarrollar sus propios valores basados en su capacidad a través de la creación del conocimiento y su expresión. **(Pintado: 2007)**.

La gestión organizativa es un sistema de signos compartidos por los miembros de una organización, que la distinguen de otras. El reconocimiento de que la gestión organizativa tiene propiedades comunes no significa que no haya subculturas.

Casi todas las organizaciones grandes tienen una gestión dominante. Una gestión dominante expresa los valores centrales que comparten la mayoría de los miembros de la organización, nos referimos a su gestión dominante. Es esta visión amplia de la gestión la que da a la organización su personalidad distintiva.

En las organizaciones grandes aparecen gestiones que reflejan problemas, situaciones o experiencias que enfrentan todos los miembros. Si las organizaciones no tuvieran una gestión dominante y estuvieran compuesta únicamente por numerosas gestiones, el valor de una gestión organizativa como variable independiente sería notablemente menor porque no habría una interpretación uniforme de lo que representa un comportamiento apropiado o inapropiado.

Es el aspecto de los significados compartidos de la gestión lo que la hacen un mecanismo tan poderoso para encauzar y conformar la conducta. La gestión es un inconveniente cuando todos los valores compartidos no son los que acrecentarían la eficacia de una organización. Las organizaciones tienen gestiones fuertes que habrían funcionado bien en el pasado pero que se convirtieron en barreras del cambio cuando hacer las cosas a la manera usual dejó de ser eficaz.

2.2 Bases teóricas: Variable Independiente: Gestión Organizativa

2.2.1 Definición de Gestión Organizativa

En esta parte se exponen las teorías específicas, relativas a las variables de investigación. En el ámbito de los **recursos humanos** la gestión organizativa fuerte aumenta la congruencia de las conductas. En este sentido, debemos reconocer que una gestión fuerte puede fungir como sustituta de la formalización.

La importancia de la gestión organizativa es indiscutible. El costo de tener una población trabajadora que no entiende ni respeta las reglas puede ser enorme. La gestión organizativa, se ha definido de muchas maneras en las últimas cuatro décadas. Quizás las características más sobresalientes de la mayoría de esas definiciones, es que la gestión es un conjunto de funciones aprendidas que pueden tomar forma en una organización mediante

prácticas interpretadas a través de reglas y normas de conducta.

(Hofstede: 1994)

Así es como la gestión "distingue una categoría de personas frente a otras, y es específica de cada grupo". Esta particularidad se puede contrastar con la de entender que hay cuatro tipos de gestiones basadas en el poder, el rol, las tareas y las personas, cada una de las cuales puede describir una organización completa. También define gestión de una organización al sugerir que la gestión proporciona las prescripciones para los modos en los que la gente debería trabajar en cada organización **(Handy: 1985)**.

En su libro sobre gestión organizativa, Schein (1992) presenta una definición dinámica de gestión y describe la gestión de grupo como un patrón de supuestos básicos compartidos que el grupo aprende para resolver sus problemas de adaptación externa y de integración interna, que ha funcionado bastante bien para ser considerado válido y por tanto, se enseña a los nuevos miembros como una vía correcta de percibir, pensar, y sentir en relación con esos problemas.

Hay al menos cuatro aspectos importantes en esta definición. En primer lugar, la gestión tiene que ver con supuestos que determinan cómo percibe, piensan y sienten los miembros del grupo sobre las cosas, y no incluye patrones de conducta abiertos. En segundo lugar, la gestión pertenece a un grupo. Y tercero, la gestión es aprendida. Finalmente la definición incluye dos funciones básicas de la gestión: resolver problemas de integración interna y de adaptación externa.

Para el ámbito de la **empresa**, Schein propugna además una perspectiva evolucionista sobre las organizaciones. Su visión de la gestión es parte de las ciencias sociales y de la dinámica de grupo

antes que tratar la gestión como concepto antropológico o psicológico. Por tanto, conceptos simbólicos como rituales, ceremonias, ritos, etc. no se estudian explícitamente. Por el contrario, prefiere enfatizar los conceptos como solución de problemas, aprendizaje, valores y supuestos básicos (**Schein: 1998**).

Litterer, Joseph (2005) en la Gestión Organizativa y Éxito Empresarial, define la gestión organizativa como el modo de vida singular de cada organización que se desarrolla en cada uno de sus miembros. La *gestión organizativa* es un conjunto de valores, creencias, tradiciones y modos de ejecutar las tareas que de manera consciente o inconsciente, cada organización adopta y acumula con el tiempo y que condiciona fuertemente el pensamiento y el comportamiento de sus miembros. La gestión organizativa se enraíza en la historia de cada organización, en sus éxitos y fracasos.

La gestión organizativa es el conjunto de valores, usos y estilos de conducta grupal y entendimientos, que se han ido creando gradualmente por los miembros de una institución, de una organización social que no solo orientan el comportamiento colectivo sino que le dan a la organización su propia personalidad, de tal modo, que las hace diferente de sus similares. Porque la gestión ofrece formas definidas de pensamientos, sentimientos y reacción que guían la toma de decisiones y otras actividades de los participantes en la entidad.

Por eso, **Koontz y O'Donnell (2010)** nos dicen que la gestión organizativa incluye lineamientos permanentes que dan forma a la conducta y cumplen con varias funciones significativas al transmitir

un sentimiento de identidad a los miembros de la organización, para facilitar el compromiso de todos con algo mayor que el yo mismo, y de esta manera, reforzar la estabilidad del sistema empresarial, ofreciendo puntos de partida reconocidos y aceptados para la consecución de los fines que forman la misión de la empresa.

La gestión organizativa es un sistema de valores compartidos que permite la interacción de la gente, las estructuras de organización y los sistemas de control de una compañía para producir bienes y servicios con eficiencia. La gestión organizativa es el eje de la organización que mueve todas las funciones y acciones que realizan sus integrantes.

Por tanto, mediante la gestión organizativa se iluminan y se racionaliza el compromiso del individuo dentro de la empresa o institución. De esta manera, es aconsejable que toda organización con una misión clara y elevada debería tener comprendidos y sistematizados los valores y las ideas que constituyen la gestión de la empresa. Evidentemente, las organizaciones exitosas son aquellas que son capaces de conocer y practicar los propios valores, en armonía con los valores fundamentales de la sociedad, para contribuir a una mejor calidad de vida con nuestras obras.

2.3 Variable dependiente: Capacidad Competitiva y Administración de Recursos Humanos

2.3.1 Capacidad Competitividad

Tener una gestión organizativa positiva, permite a todos sus miembros de la entidad, fomentar y desarrollar la **capacidad**

competitividad, la cual está en función de la capacidad de gestión de la gerencia en todas las dimensiones del negocio.

En este proceso intervienen factores como: gestión gerencial, gestión comercial, gestión financiera, gestión de producción, son condiciones para incorporar ciencia y tecnología. Los factores del modelo citado se ponderan del siguiente modo:

- Gestión gerencial 0 a 10
- Gestión comercial 0 a 30
- Gestión financiera 0 a 20
- Gestión de producción 0 a 20
- Ciencias y tecnología 0 a 20

Por otra parte, para poder crear y compartir el conocimiento, deben existir controles administrativos propios que permitan filtrar todo aquello que sea útil para la organización, que no desvirtúe el sentido de cooperación, que sea conocimiento que forme y no fragmente, sino que motive.

En la medida en que enfrentamos con éxito la complejidad, estaremos en posibilidades de lograr los objetivos organizacionales. Esta realidad da origen al concepto de competitividad que nos permite medir la capacidad del empresario para enfrentar los cambios en las relaciones del mercado procurando encaminarlos por el bien de la organización.

Pero también esta realidad requiere del **liderazgo**, con su rol relevante para el éxito, porque la falta de **liderazgo** en las empresas, trae consigo falta de cooperación y ausencia total del

sentido competitivo. Concretamente el líder en la empresa de la industria de la construcción, en muchos países latinoamericanos, controla y no se compromete, dirigiendo bajo una estructura de jerarquías que bloquean su conducción.

Los procesos productivos están orientados a un máximo rendimiento sin descuidar la calidad, y de igual modo la satisfacción del usuario al interior como al exterior de la empresa (**Halley, Ellen: 2003**),

En cuanto a la Administración de Recursos Humanos, es muy importante reconocer que puede restringir o no la interacción entre los miembros, como por ejemplo las estructuras autoritarias, rígidas, verticalistas o burocráticas que resultan ser muy restrictivas.

En este sentido la creación de un ambiente saludable o positivo implica la práctica de una política comprensiva y cordial que abre paso al sentimiento de identidad, para efectos de fortalecer la lealtad y el desarrollo institucional.

En esta perspectiva, si las **recompensas**, que se proporcionan a los miembros de la entidad, reconocen el esfuerzo, unidas a la equidad al otorgarse, con aceptación de las mismas, tenemos las condiciones para que el trabajo en equipo, sea de alto rendimiento, es decir, aumento de la capacidad competitiva de la empresa.

Debemos destacar que el resultado del trabajo equipo es muy superior, holístico, sinérgico, al del grupo poco incentivado. Lo importante es que debemos tender a la excelencia para alcanzar logros muy superiores a los resultados individuales por más exitosos que estos fueran.

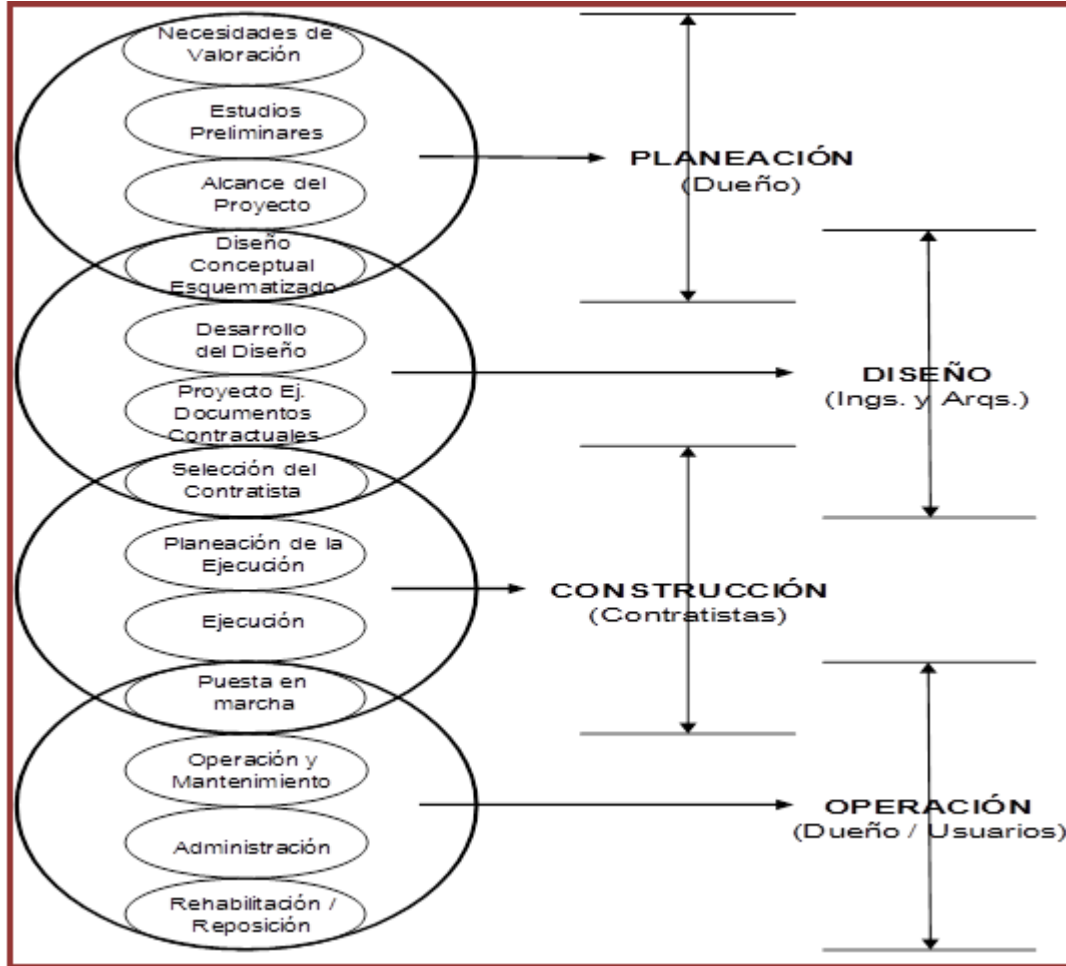
Todas estas razones justifican que el aumento de la calidad para la mejora de la competitividad, sea hoy un objeto primario de la supervivencia del sector. Ante esto, la Comisión de las Comunidades Europeas presento al Parlamento Europeo en noviembre de 1997, un documento en el que se recogían las recomendaciones para reforzar la competitividad del sector de la construcción, cuyo primer objetivo era la mejora de la calidad en dicho sector.

Otros objetivos que perseguía ese documento era la mejora del marco reglamentario, así como el incremento en la educación y la formación, reorientando la investigación y el desarrollo.

En lo que respecta a determinación del mercado objetivo del proyecto, en primer lugar se necesita reconocer que la vida de los proyectos es más que la sola etapa de construcción, y al hacer esto debe quedar claro quiénes son los diferentes actores y responsables principales de las diferentes etapas y cómo las decisiones de unos afectan sustancialmente el trabajo de los siguientes.

En la Figura 1 se muestra un esquema simple del ciclo de vida de los proyectos, con las principales etapas y sub etapas, señalando quiénes son los responsables principales. Se da a entender que la responsabilidad en varias sub etapas es compartida, es decir, hay un traslape de responsabilidades entre los principales actores: ¿qué sucede si no hay una buena comunicación? En todo caso, como se mencionó, lo decidido en las primeras sub etapas afectará significativamente a las siguientes; las sub etapas no son de ninguna manera independientes, y esto es algo a lo que normalmente la gerencia no le da suficiente importancia y es por lo tanto origen de muchos conflictos.

Figura 1: Esquema de Ciclo de Vida del Proyecto



Fuente: Gonzales (2010).

2.4 Hipótesis

2.4.1 Hipótesis general

La Gestión Organizativa se relaciona con el Impulso de la Capacidad Competitiva en las PYMES del Sector Construcción-Lima Metropolitana.

2.4.2 Hipótesis específicas

1. La Gestión Organizativa, desde el ámbito de la gestión gerencial, se relaciona con el Impulso de la Capacidad Competitiva en las PYMES del Sector Construcción- Lima Metropolitana.
2. La Gestión Organizativa, desde el ámbito de la Administración de recursos Humanos, se relaciona con el Desarrollo de la Capacidad Competitiva en las PYMES del Sector Construcción- Lima Metropolitana.

CAPITULO III. METODO

3.1 Tipo de investigación

La investigación es de Tipo Básico (Sánchez y Pongo, 2014), y de enfoque cuantitativo.

3.2 Diseño de investigación.-

El tipo de diseño de la presente investigación será No Experimental y transeccional. El Nivel de la investigación será descriptivo-correlacional.

3.3 Unidad de Análisis.-

Son los Trabajadores administrativos y operarios de las empresas y empresarios del sector construcción civil de pequeñas y medianas empresas (PYMES) ubicadas en Lima Metropolitana.

3.3.1 Población y Muestra.-

El universo del estudio comprende el conjunto de trabajadores, directivos y empresarios de pequeñas y medianas empresas

(PYMES) del sector construcción que laboran en Lima Metropolitana.

La naturaleza de las pruebas a ser aplicadas requiere una muestra de participantes que cumplan determinadas características, a ser tratadas adecuadamente en una selección aleatoria. En tal sentido se ha optado por un muestreo probabilístico y estratificado.

3.4 Técnicas de recolección de datos.-

En la investigación aplicaremos las técnicas sociológicas de recolección de datos, tales como las Encuestas cuantitativas, la observación y las entrevistas estructuradas, que se administran a la muestra poblacional en el trabajo de campo.

3.5 Análisis y Procesamiento de Datos

Es el conjunto de materiales de Encuesta a ejecutivos y trabajadores de las (PYMES): son las guías de entrevista y de observación; son los computadores y Programas SSPS-22 para el análisis estadístico de los datos.

Este trabajo comprende los siguientes pasos:

- a) Procesamiento de datos.- Comprenderá el cómputo de datos, su tabulación, cuantificación absoluta y porcentajes. cuadros y gráficas estadísticas, análisis con la Estadística descriptiva media. mediana y desviación estándar:
- b) Estudio de los resultados aplicando la Estadística inferencial al análisis de los resultados de la muestra a fin de generalizarlos; y
- c) Estudio de las correlaciones aplicando la fórmula de Spearman a las matrices de contingencia y la chi cuadrado.

3.6 Confiabilidad

Se halló una Confiabilidad del instrumento, según el Alfa de Cronbach, de 0.776

Estadística de Confiabilidad

Cronbach's Alpha	Alpha Cronbach's Basado en Ítems Eatandarizados	N of Ítems
,776	,796	20

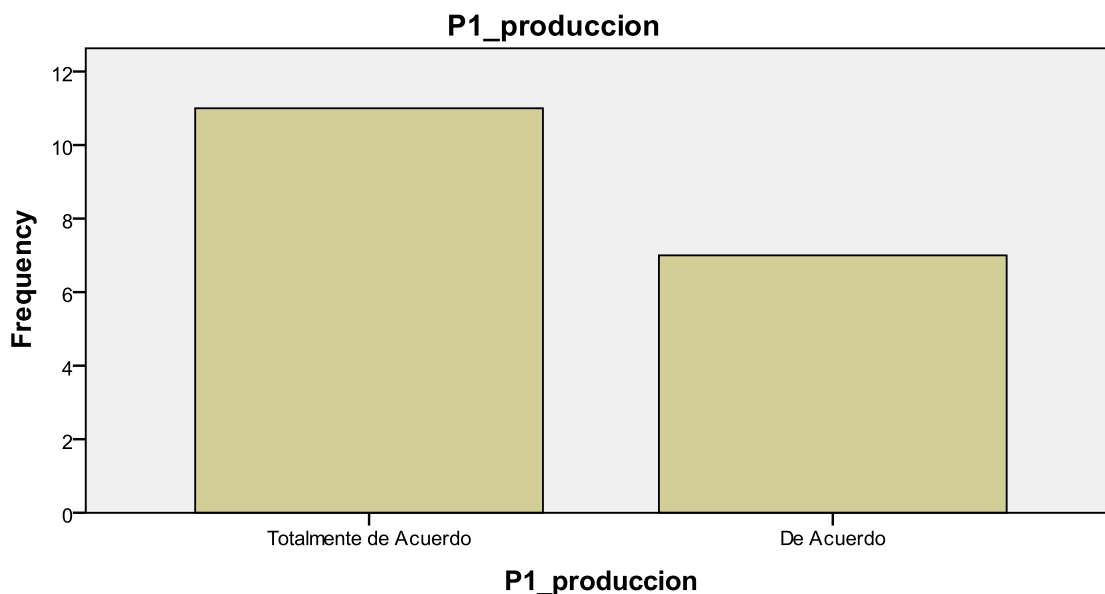
CAPITULO IV. PRESENTACION DE RESULTADOS

4.1 Análisis e Interpretación de encuestas

1. En su empresa se promueve institucionalmente que las PYMES del sector construcción aporten a la **producción** de procedimientos administrativos y operativos.

P1_produccion

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido Totalmente de Acuerdo	11	61,1	61,1	61,1
De Acuerdo	7	38,9	38,9	100,0
Total	18	100,0	100,0	

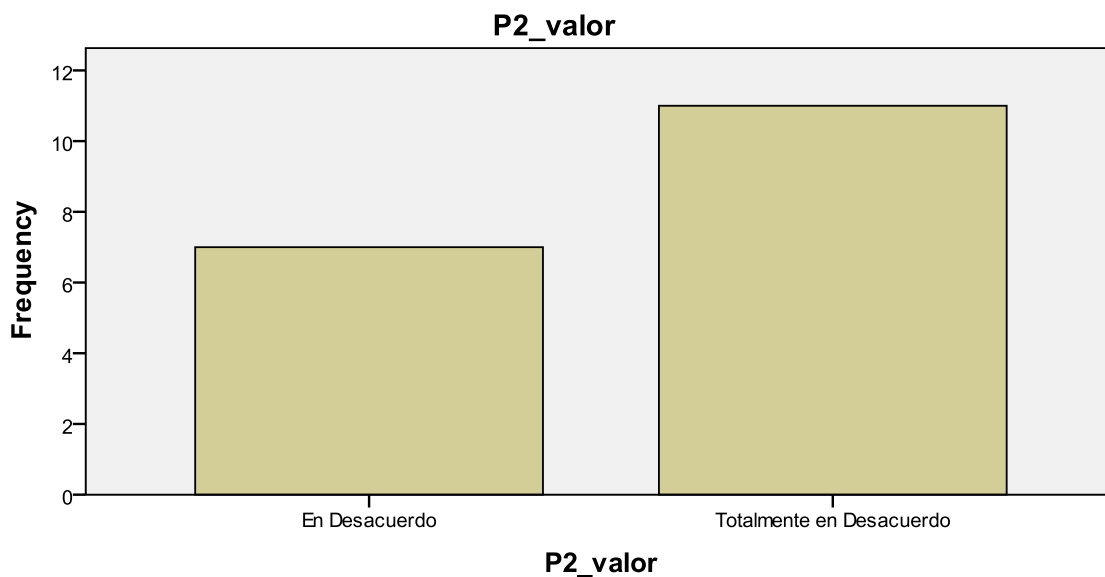


El 61.1% de los gerentes encuestados, están Totalmente de Acuerdo, que en su empresa se promueve institucionalmente que las PYMES del sector construcción aporten a la **producción** de procedimientos administrativos y operativos.

2. En su empresa se promueve institucionalmente que las PYMES del sector construcción prefiera evaluar el **valor** para evitar ideas conservadoras.

P2_valor

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	En Desacuerdo	7	38,9	38,9	38,9
	Totalmente en Desacuerdo	11	61,1	61,1	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

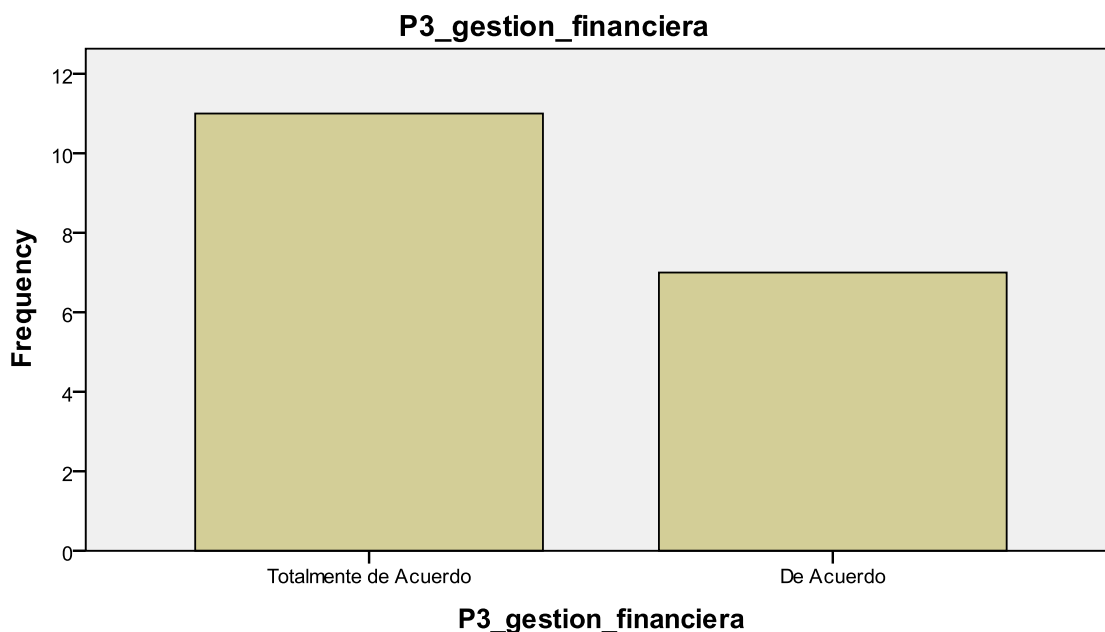


El 61.1 % de los gerentes encuestados, están Totalmente en Desacuerdo, que en su empresa se promueve institucionalmente que las PYMES del sector construcción prefiera evaluar el **valor** para evitar ideas conservadoras.

3. En su empresa existe una expectativa institucional acerca de que las PYMES del sector construcción presten la mayor importancia a la **gestión financiera**.

P3_gestion_financiera

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido Totalmente de Acuerdo	11	61,1	61,1	61,1
De Acuerdo	7	38,9	38,9	100,0
Total	18	100,0	100,0	

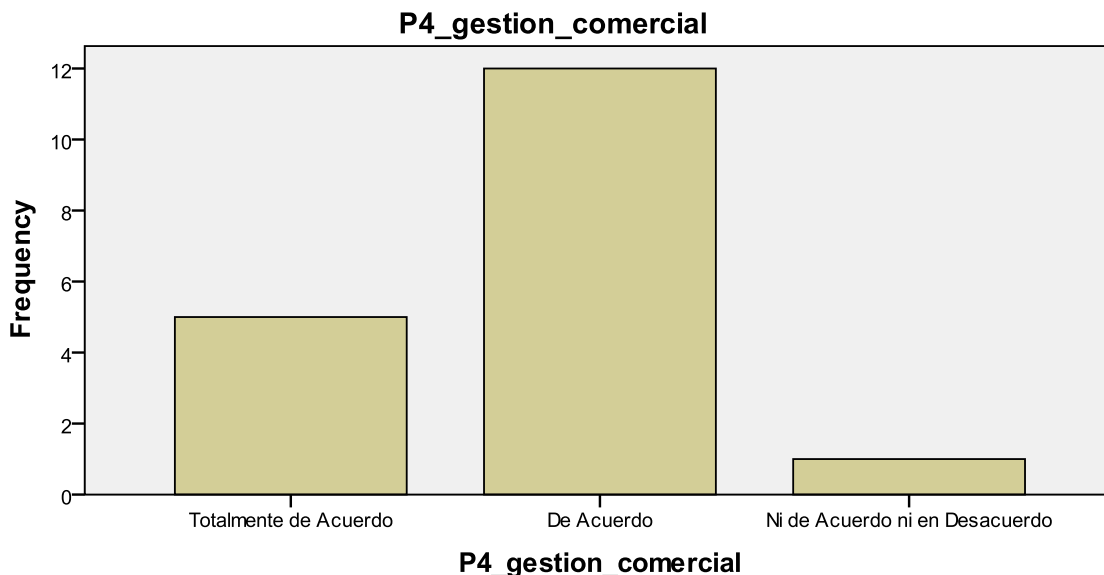


El 61.1 % de los gerentes encuestados, están Totalmente de Acuerdo, que en su empresa existe una expectativa institucional acerca de que las PYMES del sector construcción presten la mayor importancia a la **gestión financiera**.

4. En su empresa existe una expectativa institucional acerca de que el trabajador preste la mayor importancia al **análisis de la gestión comercial**.

P4_gestion_comercial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Totalmente de Acuerdo	5	27,8	27,8	27,8
	De Acuerdo	12	66,7	66,7	94,4
	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	1	5,6	5,6	100,0
Total		18	100,0	100,0	

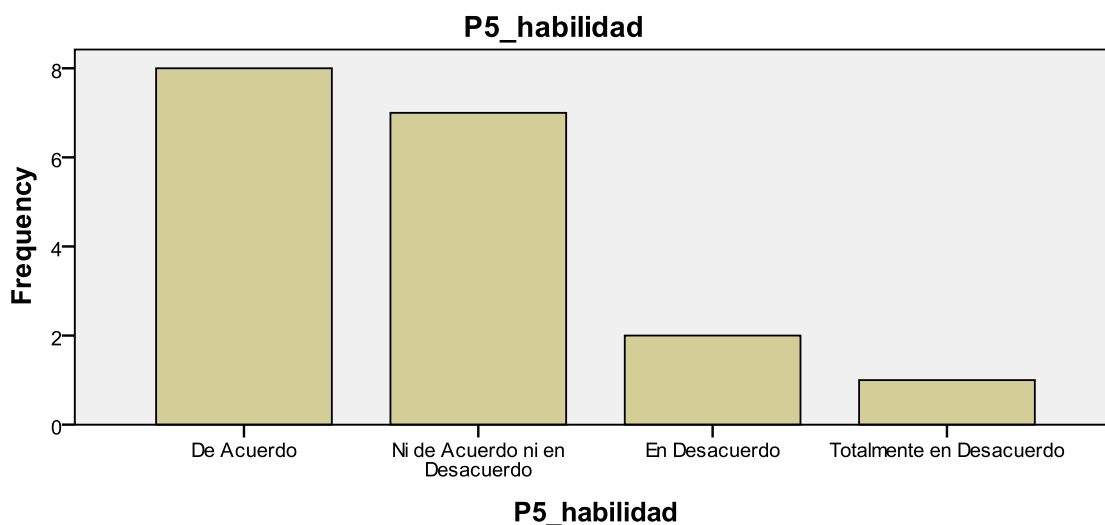


El 66.7% de los gerentes encuestados, están de Acuerdo, que en su empresa existe una expectativa institucional acerca de que el trabajador preste la mayor importancia al *análisis de la gestión comercial*.

5. En su empresa existe una expectativa institucional acerca de la habilidad del trabajador para *la evaluación en la producción de servicios en construcción*.

P5_habilidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	De Acuerdo	8	44,4	44,4	44,4
	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	7	38,9	38,9	83,3
	En Desacuerdo	2	11,1	11,1	94,4
	Totalmente en Desacuerdo	1	5,6	5,6	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

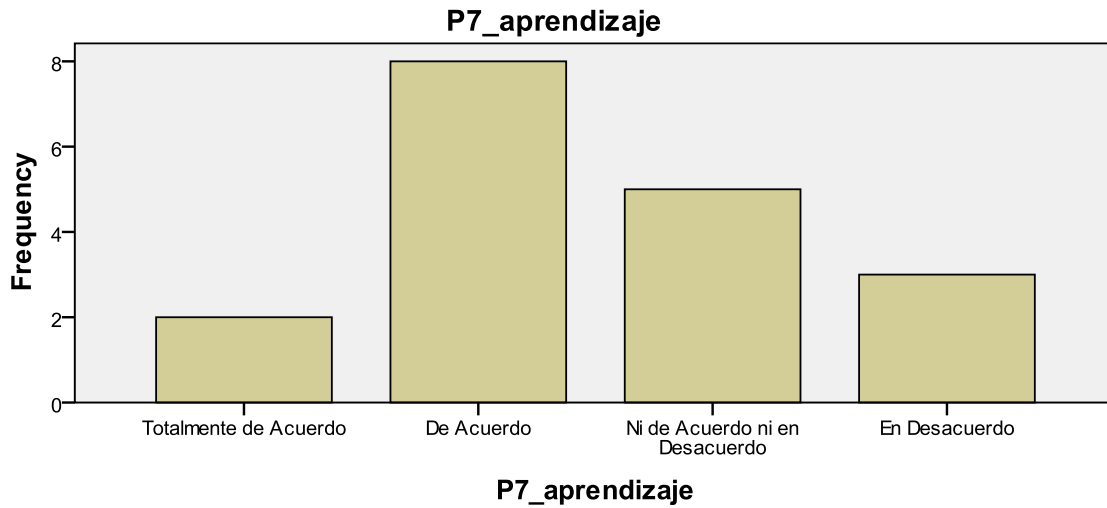


El 44.4% de los gerentes encuestados, están de Acuerdo, que en su empresa existe una expectativa institucional acerca de la habilidad del trabajador para *la evaluación en la **producción de servicios en construcción.***

6. El gerente se interesa más en el aprendizaje *que en los resultados de las tareas que asigna.*

P7_aprendizaje

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Totalmente de Acuerdo	2	11,1	11,1	11,1
	De Acuerdo	8	44,4	44,4	55,6
	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	5	27,8	27,8	83,3
	En Desacuerdo	3	16,7	16,7	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

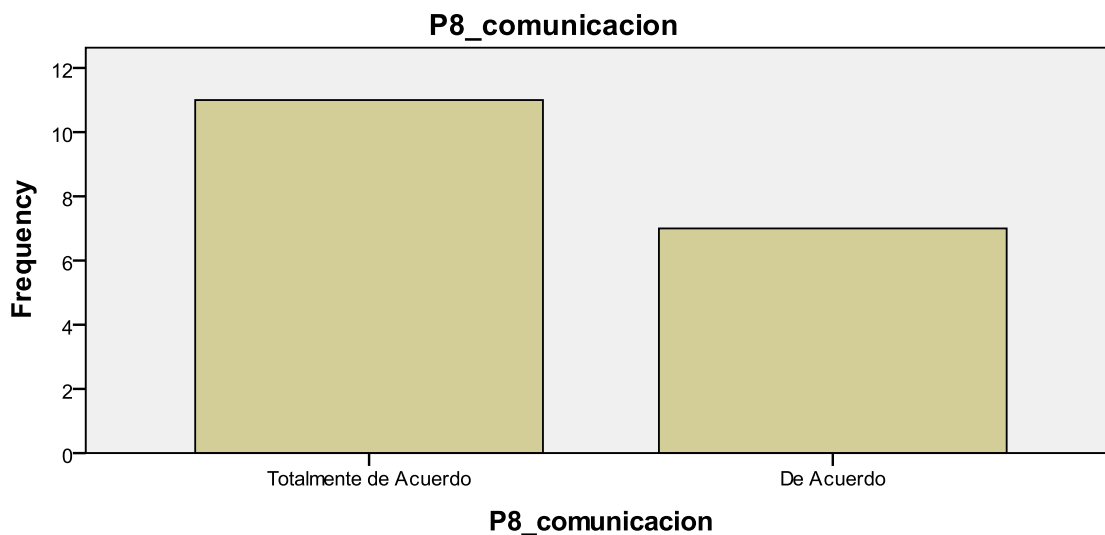


El 44.4% de los gerentes encuestados, están de Acuerdo, que el gerente se interesa más en el aprendizaje *que en los **resultados de las tareas que asigna.***

7. En su empresa se observa que hay interés del gerente por mejorar la comunicación de los trabajadores que destacan en las tareas.

P8_comunicacion

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Totalmente de Acuerdo	11	61,1	61,1	61,1
	De Acuerdo	7	38,9	38,9	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

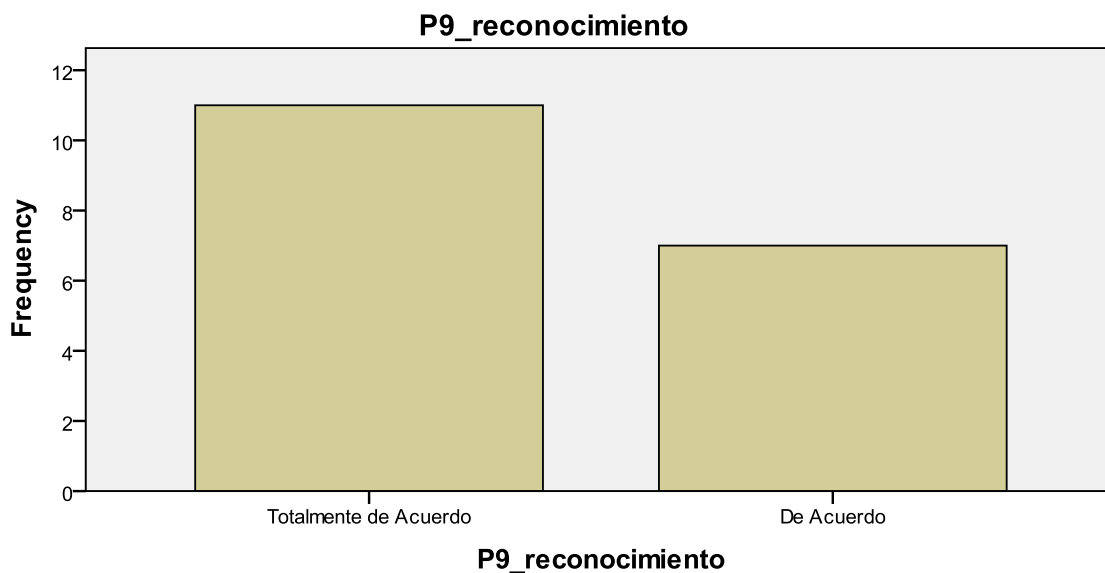


El 61.1 % de los gerentes encuestados, están Totalmente de Acuerdo, que en su empresa se observa que hay interés del gerente por mejorar la comunicación de los trabajadores que destacan en las tareas.

8. En su empresa se otorgan reconocimientos ante el esfuerzo individual del trabajador.

P9_reconocimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Totalmente de Acuerdo	11	61,1	61,1	61,1
	De Acuerdo	7	38,9	38,9	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

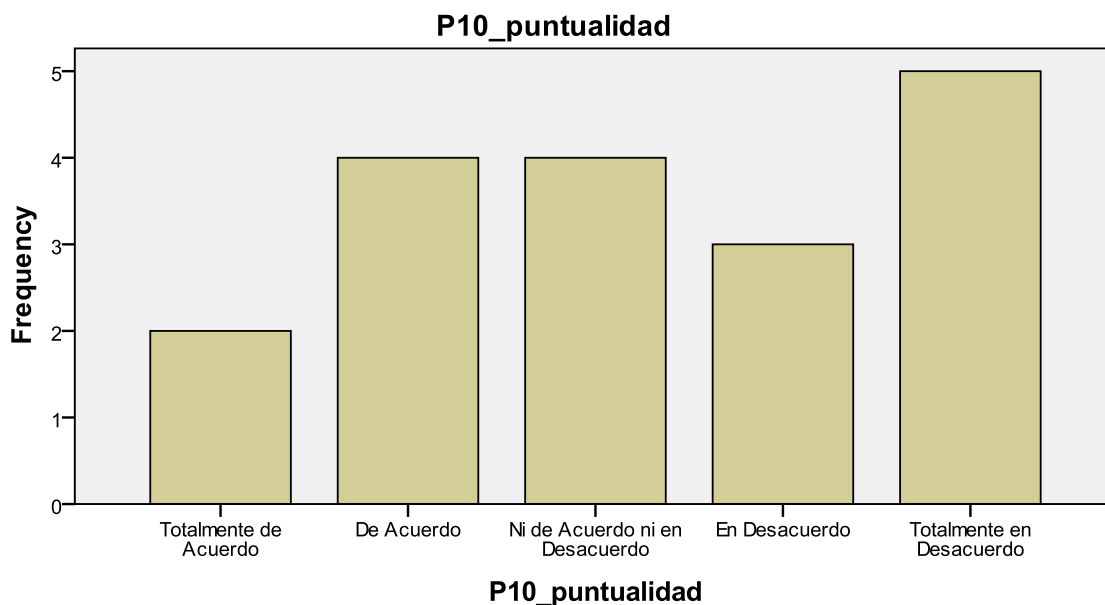


El 61.1 % de los gerentes encuestados, están Totalmente de Acuerdo, que en su empresa se otorgan reconocimientos ante el esfuerzo individual del trabajador.

9. En su empresa se resalta la puntualidad de acuerdo con las orientaciones de la gerencia.

P10_puntualidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Totalmente de Acuerdo	2	11,1	11,1	11,1
	De Acuerdo	4	22,2	22,2	33,3
	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	4	22,2	22,2	55,6
	En Desacuerdo	3	16,7	16,7	72,2
	Totalmente en Desacuerdo	5	27,8	27,8	100,0
	Total	18	100,0	100,0	



El 27.8% de los gerentes encuestados, están Totalmente en Desacuerdo, que en su empresa se resalta la puntualidad de acuerdo con las orientaciones de la gerencia.

10. En su empresa se procura que el trabajador conozca la visión de la PYME constructora.

P11_vision

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Totalmente de Acuerdo	11	61,1	61,1	61,1
	De Acuerdo	6	33,3	33,3	94,4
	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	1	5,6	5,6	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

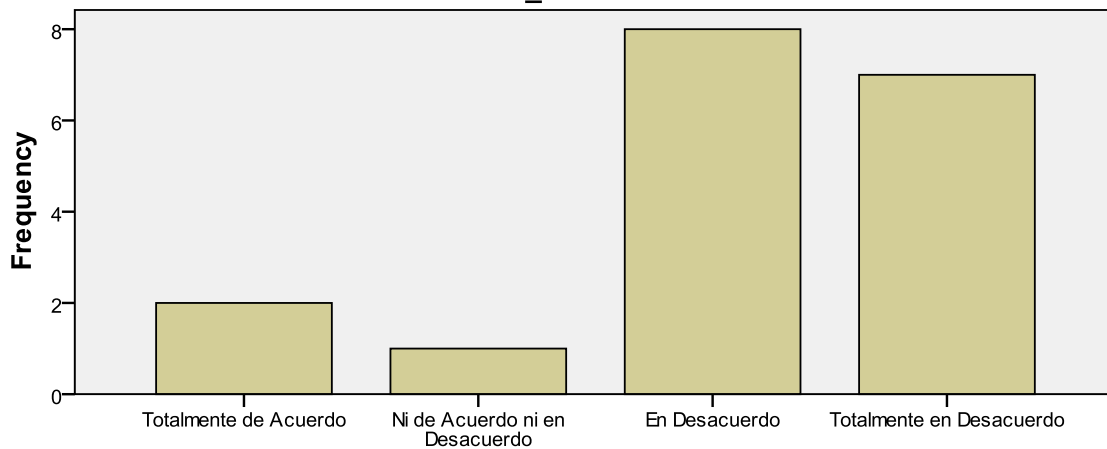
El 61.1 % de los gerentes encuestados, están Totalmente de Acuerdo, que en su empresa se procura que el trabajador conozca la visión de la PYME constructora.

11.La gerencia de las PYMES promueve institucionalmente que el trabajador conozca la misión de la PYMES constructora.

P12_mision

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido Totalmente de Acuerdo	2	11,1	11,1	11,1
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	1	5,6	5,6	16,7
En Desacuerdo	8	44,4	44,4	61,1
Totalmente en Desacuerdo	7	38,9	38,9	100,0
Total	18	100,0	100,0	

P12_mision



P12_mision

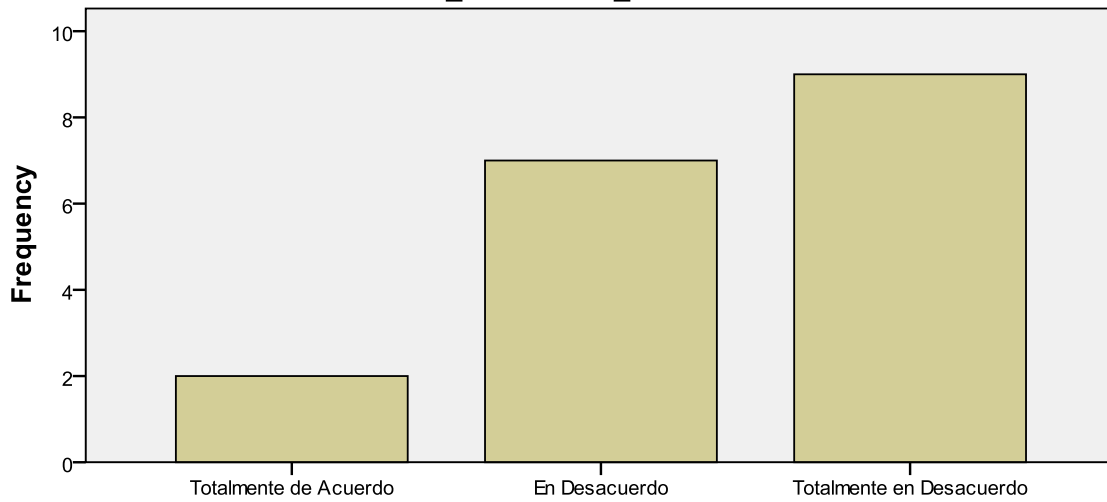
El 44.4% de los gerentes encuestados, están en Desacuerdo, que la gerencia de las PYMES promueven institucionalmente que el trabajador conozca la misión de la PYMES constructora.

12. En su empresa se evalúan las metas incentivando a los trabajadores para sus tareas diarias.

P13_evaluacion_metas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Totalmente de Acuerdo	2	11,1	11,1	11,1
	En Desacuerdo	7	38,9	38,9	50,0
	Totalmente en Desacuerdo	9	50,0	50,0	100,0
Total		18	100,0	100,0	

P13_evaluacion_metas



P13_evaluacion_metas

4.2 Contraste de Hipótesis

4.2.1 Hipótesis General

4.2.1.1 Planteo de Hipótesis

Ho: La Gestión Organizativa no se relaciona con el Impulso de la Capacidad Competitiva en las PYMES del Sector Construcción- Lima Metropolitana.

Ha: La Gestión Organizativa se relaciona con el Impulso de la Capacidad Competitiva en las PYMES del Sector Construcción- Lima Metropolitana.

4.2.1.2 Criterio teórico de contraste de hipótesis

El criterio utilizado es el del Valor $p = 0.05$. Cuando de la colecta de datos se obtiene un Valor $p \geq 0.05$, se aceptará como respuesta válida, Ho. Pero, si de la colecta de datos se obtiene un Valor $p < 0.05$, se aceptará como respuesta válida, Ha.

4.2.1.3 Estadística de contraste de hipótesis

La estadística de contraste de hipótesis utilizada, fue la del Modelo de Regresión y Correlación (Sánchez, 2011), y se halló una correlación conjunta de las variables Cultura Organizacional y el Desarrollo de la Capacidad Competitiva en las PYMES, de $(R = 0.640)$, y un Valor $p = 0.019$.

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Valor p
1.	,640 ^a	,410	,331	,37168	.019

CAPITULO V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1 Evaluación de Resultados

5.1.1 MODELO DE REGRESIÓN Y CORRELACIÓN.

Para evaluar los resultados de la investigación, en el contraste de hipótesis, se utilizó el método del Modelo de Regresión, y se halló una relación significativa de estas variables ($p < 0.05$), lo que permitió determinar la influencia de las dimensiones de la variable independiente sobre la variable dependiente, apoyándonos con el análisis de la distribución Beta.

Se halló una correlación conjunta de 0.640

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Valor p
1.	,640 ^a	,410	,331	,37168	.019

5.2 Análisis Causa- efecto

5.2.1 Distribución Beta de la Variable Independiente

Modelo		Coeficientes No estandarizados		Coeficientes estandarizados	Valor p	Correlación parcial
		B	Error estándar	Beta		
1	(Constante)	1,236	,890			
	Gestión comercial	,947	,346	,543	0.013	,624
	Administración Recursos Humanos	-,354	,191	,369	0.036	,540

Se halló, mediante el análisis de la distribución Beta, que la dimensión que más influye en el impulso de la Capacidad Competitiva en las PYMES del Sector Construcción, es la Gestión Comercial (Beta = 0.543), seguido de la Administración de Recursos Humanos (Beta =0.369).

5.2.2 En la Variable Dependiente

Se halló, mediante el análisis de la distribución Beta, que la dimensión que más influye en la Gestión Organizativa, es la Competitividad, (Beta = 1.051). Influyen poco el Plan Estratégico (Beta =0.991), y la Calidad del proceso (Beta =0.050).

Modelo	Coeficientes No estandarizados		Coeficientes estandarizados	Valor p	Correlación parcial
	B	Error estándar	Beta		
1 (Constante)	2,521	,478			
Plan estratégico	,396	,143	,991	0.043	,458
Competitividad	,339	,121	1,051	0.001	,725
Calidad del proceso	.043	.201	.050	0.054	.355

5.3 Evaluación de Impactos Causa- Efecto de la Cultura Organizacional y el Desarrollo de la Capacidad Competitiva de las PYMES de Construcción.

La evaluación de impactos en la investigación se fundamenta principalmente en el análisis y evaluación de la interrelación entre Gestión Organizativa y el Impulso de la Capacidad Competitiva de las PYMES de Construcción.

A esta interrelación entre Gestión Organizativa y el Impulso de la Capacidad Competitiva de las PYMES de Construcción, según el Método de los Semáforos de la Cuarta Vía (Sánchez, 2011), se le han asignado

una escala de valores FODA (de 0 a 100 puntos), que expresan según el semáforo, la Fortaleza o la Amenaza del Desarrollo de la Capacidad Competitiva de las PYMES de Construcción, en un enfoque cuali-cuantitativo y expresada en una Matriz de Impactos (Tabla N° 4).

De los resultados de la investigación, podemos definir que el impacto directo de la Gestión Organizativa y el Impulso de la Capacidad Competitiva de las PYMES de Construcción, a nivel teórico, debe apreciarse por la metodología empleada en la investigación, tales como las encuestas, la tabla de correlaciones, la Distribución Simple, el Uso del semáforo, y finalmente, el logro y evaluación de la Matriz de Impactos.

TABLA N° 4: MATRIZ DE IMPACTOS

IMPACTOS POR LA GESTIÓN ORGANIZATIVA	Causa- Efecto		
	NIVEL FODA	Variables	
		Gestión Organizativa	Impulso de la Capacidad Competitiva de PYMES
De 0.01 a 0.20	FORTALEZAS		
De 0.21 a 0.40	OPORTUNIDADES		Calidad del Proceso = 0.355 Plan Estratégico = 0.458
De 0.41 a 0.60	UMBRAL	Administración de Recursos Humanos = 0.540	
De 0.61 a 0.80	DEBILIDADES	Gestión Comercial = 0.624	Competitividad = 0.725
De 0.81 a 1.0	AMENAZAS		
		R= 0.640	

Fuente: Encuesta. Elaboración Propia

En el Desarrollo de la Capacidad Competitiva de las PYMES de Construcción, su Oportunidad, es el Uso del Plan Estratégico. Presenta

Oportunidades (●) de lograr Posicionamiento en la Calidad del proceso, lo que influirá directamente en el logro de la competitividad de las PYMES de Construcción.

Para la Gestión Organizativa, se aprecia que sus dimensiones se hallan en la zona del Umbral, zona que al hallarse en Debilidades (■), merece que la Gerencia de las PYMES de Construcción, mejoren las Habilidades y Capacitaciones del personal de la Gestión Comercial, logrando con ello más factores para el desarrollo de su competitividad, y posterior posicionamiento.

CONCLUSIONES

A). Según la Hipótesis General

1. El Valor $p = 0.019 < 0.05$, entonces, de acuerdo al criterio teórico, se acepta que la Gestión Organizativa se relaciona con el Impulso de la Capacidad Competitiva en las PYMES del Sector Construcción- Lima Metropolitana.

B). Según las Hipótesis Específicas

- 1.El Valor $p = 0.006 < 0.05$, entonces, de acuerdo al criterio teórico, se acepta que la Gestión Organizativa, desde el ámbito de la gestión gerencial, se relaciona con el Impulso de la Capacidad Competitiva en las PYMES del Sector Construcción- Lima Metropolitana.
2. El Valor $p = 0.036 < 0.05$, entonces, de acuerdo al criterio teórico, se acepta que la Gestión Organizativa, desde el ámbito de la Administración de Recursos Humanos, se relaciona con el Impulso de

la Capacidad Competitiva en las PYMES del Sector Construcción- Lima Metropolitana.

RECOMENDACIONES

De los resultados de la investigación, y de la evaluación de la matriz de Impactos, se recomienda:

a). Para sostenibilidad en el Desarrollo de la Capacidad Competitiva de las PYMES de Construcción, su Oportunidad, será continuar con el Uso del Plan Estratégico, bajo la expectativa (●) de lograr Posicionamiento en la Calidad del proceso, lo que influye directamente en el logro de la competitividad de las PYMES de Construcción.

b). Para la Gestión Organizativa, al apreciarse que sus dimensiones se hallan en la zona del Umbral, zona que indica ya Debilidades (■), merece que la Gerencia de las PYMES de Construcción, mejoren las Habilidades y Capacitaciones del personal de la Gestión Comercial, con lo cual, las PYMES de Construcción logran con ello más factores para el desarrollo de su competitividad, y posterior posicionamiento.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Aguilar, Margarita (2006) Clima y Gestión Organizativa.
<http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/ger1/climcultcamborg>
2. Alvarado, L (2009) La Gestión Estratégica Aplicada al Sector Construcción: Una Propuesta Basada en Gestión de Capital Intelectual. Revista de la construcción, Vol. 8, Núm. 1. Pontificia Universidad Católica de Chile.
3. Amoros, Eduardo. 2007. Comportamiento Organizacional. En busca del desarrollo de Ventajas Competitivas. Escuela de Economía. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Lambayeque.
4. Anzola Sérvulo. Administración de pequeñas empresas. MC Graw Hill. Edición 2002.
5. Bateman S Thomas, Snell Scout A, Administración una ventaja competitiva. Ed. McGrawHill, 4ta. Edición, 1999.
6. Borboa Quintero María del Socorro. Prácticas y estrategias de la gestión organizacional. Historias de vida. Ed. Universidad Autónoma de Sinaloa. 2004.
7. Bustamante, Jonatan (2008). Impacto en la cultura organizacional con la aplicación del modelo estándar de control interno (meci) en la Universidad de Antioquia. Colombia.
8. Chiavenato idalberto, teoría general de administración. ed. 2010
9. Gidron, Gil, y Rueda, Basilio. 1998. Nuevos modelos de gestión empresarial. 1ª edición. Andersen Consulting. Madrid.

10. Harol Koontz, Heinz Weihrich. Administración: una perspectiva global. MC Graw Hill. 11ª Edición. 2008
11. Hernández Sampieri, R (2010) Metodología de la Investigación, McGraw Hill, México
12. Koontz / O`Donnell. Curso de administración moderna. Un análisis de sistemas y contingencias de las funciones administrativas. MC Graw Hill. 2010.
13. Adler Ronal y Elmhorst, Jeane (2005). Comunicación Organizacional, principios y prácticas para negocios y profesionales, octava edición. México. McGraw-Hill Interamericana editores.
14. Litterer, Joseph (1979). "Análisis de las organizaciones". 1ra Ed. Limusa.
15. Pérez Velazco Miguel (2002). "Gestión Organizativa y Valores Profesionales". Tesis Doctoral UCM. España.
16. Pintado, Edgar (2007). "Comportamiento organizacional". Ediciones Isagraph. Lima.
17. Rivas, J. I. (2003). "La perspectiva de gestión en la organización escolar: marco institucional y comportamiento individual". Educar 31. Málaga: Universidad de Málaga, 109–119 [PDF].
www.bib.uab.es/pub/educar/0211819Xn31p109.pdf. Revisado 10/09/2010
18. Robbins Stephen (2004) "Comportamiento organizacional". Pearson Educación. Décima edición, Página 524-538. México
19. Rodríguez, Ingrid (2004). Gestión Organizativa. Universidad de La Habana. Cuba.

20. Sáenz Vigo, Wilfredo (2012) Guías de Investigación I, II, III, IMARPE, Lima
21. Sánchez, Segundo. 2011. La Cuarta Vía: Paradigmas y contraste de hipótesis. 1ª edición. CEPREDIM-UNMSM. Lima
22. Schein Edgard., (1988), "La gestión empresarial y el liderazgo", Ed. Plaza & Janes S.A., Esplugues de Llobregat (Barcelona).
23. Schein Edgard., (1992), "El cambio personal y organizacional a través de métodos globales : la formación de laboratorio" México D.F. : Prentice-Hall Hispanoamericana
24. Siliceo, Alfonso (1999) Liderazgo, valores y gestión organizativa, Primera edición, Página 129-135.

ANEXOS:

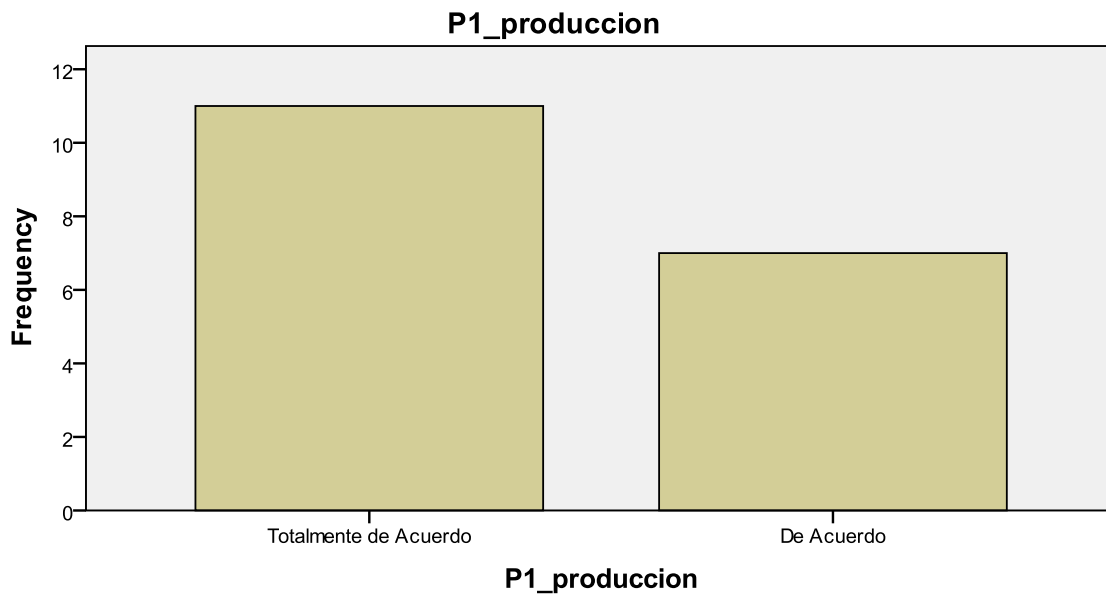
1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODO
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cómo se relacionan la Gestión Organizativa con el Desarrollo de la Capacidad Competitiva en las PYMES del Sector Construcción- Lima Metropolitana?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar cómo se relacionan la Gestión Organizativa con el Desarrollo de la Capacidad Competitiva en las PYMES del Sector Construcción- Lima Metropolitana</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL La Gestión Organizativa se relaciona con el Desarrollo de Capacidad Competitiva en PYMES del Sector Construcción- Lima Metropolitana.</p>	<p>V. INDEPENDIENTE CULTURA ORGANIZACIONAL DIMENSIONES: Gestión Gerencial Administración Recursos Humanos</p>	<p>TIPO Básico</p>
<p>PROBLEMAS ESPECIFICOS ¿Cómo se relaciona la Gestión Organizativa, desde el ámbito de la gestión gerencial, con el Desarrollo de la Capacidad Competitiva en las PYMES del Sector Construcción- Lima Metropolitana? ¿Cómo se relacionan la Gestión Organizativa, desde el ámbito de la Administración de recursos Humanos, con el Desarrollo de la Capacidad Competitiva en las PYMES del Sector Construcción-Lima?</p>	<p>PROBLEMAS ESPECIFICOS Evaluar cómo se relacionan la Gestión Organizativa, desde el ámbito de la gestión gerencial, con el Desarrollo de la Capacidad Competitiva en las PYMES del Sector Construcción- Lima Metropolitana. Evaluar cómo se relacionan la Gestión Organizativa, desde el ámbito de la Administración de recursos Humanos, con el Desarrollo de la Capacidad Competitiva en las PYMES del Sector Construcción- Lima</p>	<p>HIPOTESIS ESPECIFICAS 1. ¿Cómo se relacionan la Gestión Organizativa, desde el ámbito de la gestión gerencial, con el Desarrollo de la Capacidad Competitiva en las PYMES del Sector Construcción- Lima Metropolitana? 2. ¿Cómo se relacionan la Gestión Organizativa, desde el ámbito de la Administración de recursos Humanos, con el Desarrollo de la Capacidad Competitiva en las PYMES del Sector Construcción- Lima?</p>	<p>V. INDEPENDIENTE CAPACIDAD COMPETITIVA Clima Laboral Administración RRHH Productividad</p>	<p>DISEÑOS No Experimental Transversal NIVEL Descriptivo- correlacional</p>

2. Instrumentos de Recolección de Datos.

P1_produccion

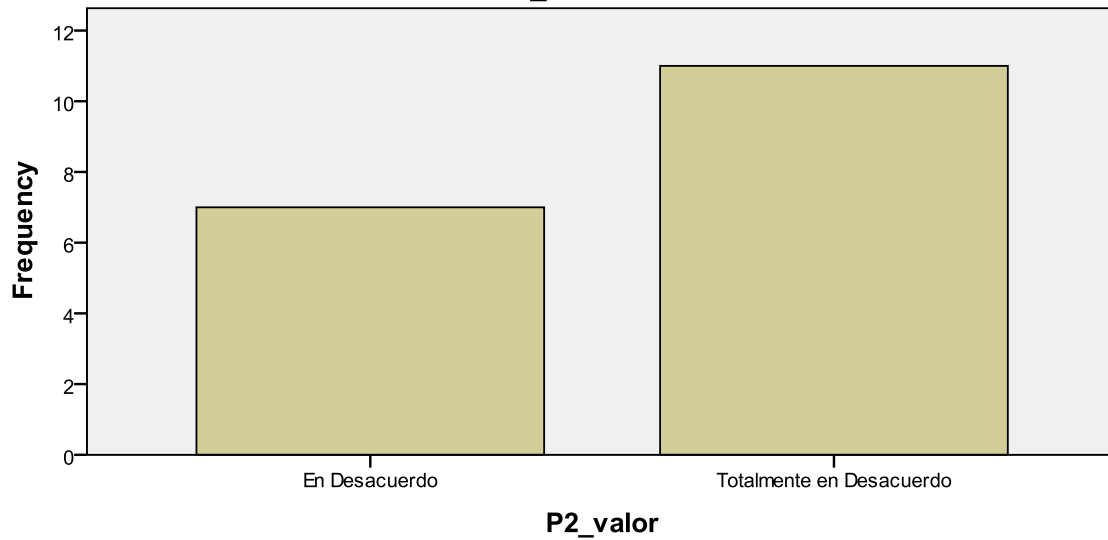
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Totalmente de Acuerdo	11	61,1	61,1	61,1
	De Acuerdo	7	38,9	38,9	100,0
	Total	18	100,0	100,0	



P2_valor

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	En Desacuerdo	7	38,9	38,9	38,9
	Totalmente en Desacuerdo	11	61,1	61,1	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

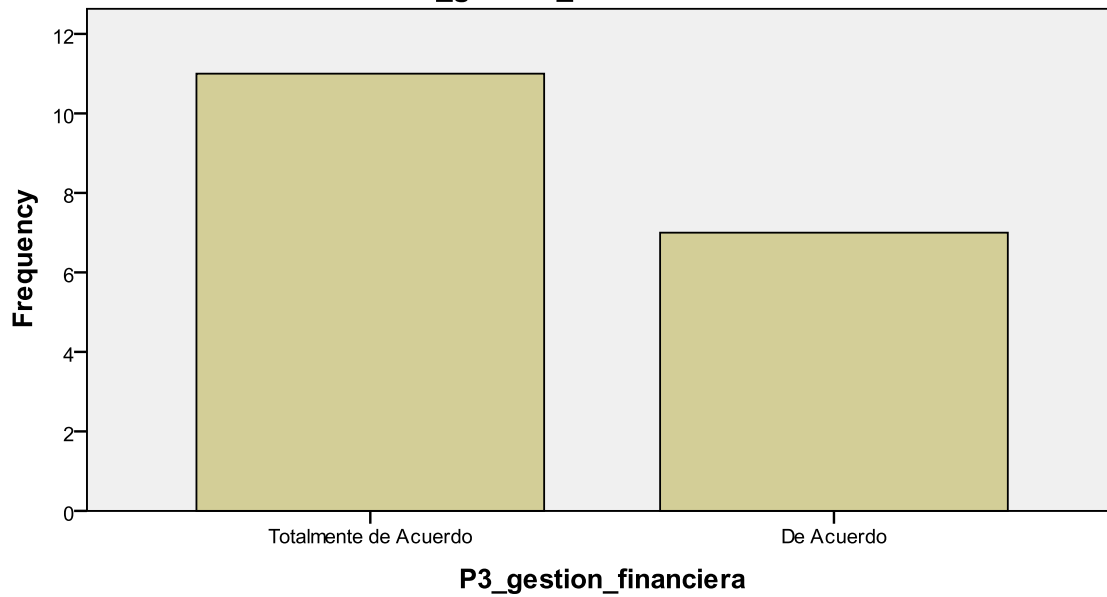
P2_valor



P3_gestion_financiera

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Totalmente de Acuerdo	11	61,1	61,1	61,1
	De Acuerdo	7	38,9	38,9	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

P3_gestion_financiera



P4_gestion_comercial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Totalmente de Acuerdo	5	27,8	27,8	27,8
	De Acuerdo	12	66,7	66,7	94,4
	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	1	5,6	5,6	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

P4_gestion_comercial

