



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE
EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN**

**Análisis de una gestión estratégica para mejorar la
competitividad de una empresa constructora, Chimbote 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Ingeniería Civil con mención en Dirección de Empresas de la
Construcción

AUTORA:

Tapia Medina, Susana Antonella (orcid.org/0000-0002-2821-8314)

ASESOR:

Dr. Tarma Carlos, Luis Enrique (orcid.org/0000-0003-1486-4726)

CO-ASESORA:

Dra. Pesantes Aldana, Karen (orcid.org/0000-0003-3750-1725)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de Empresas de la Construcción

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2023

Dedicatoria

Me gustaría dedicar esta Tesis a toda mi familia. Padres, hermana y mi pareja por comprender y ayudar en los malos momentos y menos malos. Me enseñaron a enfrentar la adversidad sin perder la dignidad y desmayarme. Me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, principios, constancia y compromiso, todo con mucho amor y nunca más pidiendo nada a cambio.

Agradecimiento

En primer lugar, quiero agradecer a mi asesor de tesis Dr. Luis Enrique Tarma Carlos por su esfuerzo y dedicación. Se ha ganado mi lealtad y admiración por derecho propio, y me hace sentir agradecido por todo lo que he recibido durante este experimento.

Finalmente, a mi primo Rudy Mayer Medina por el apoyo que me ha brindado en este viaje.

Índice de Contenidos

| | |
|--|------|
| Carátula | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento. | iii |
| Índice de Contenidos..... | iv |
| Índice de Tablas..... | v |
| Índice de Figuras..... | vi |
| Resumen..... | vii |
| Abstract..... | viii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 4 |
| III. METODOLOGÍA | 19 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 19 |
| 3.2. Variables y operacionalización..... | 20 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo..... | 21 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 22 |
| 3.5. Procedimientos | 24 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 24 |
| 3.7. Aspectos éticos..... | 25 |
| IV. RESULTADOS..... | 26 |
| V. DISCUSIÓN..... | 51 |
| VI. CONCLUSIONES | 57 |
| VII. RECOMENDACIONES | 58 |
| REFERENCIAS..... | 59 |
| ANEXOS:..... | 67 |

Índice de Tablas

| | | |
|------------------|--|----|
| TABLA 1: | Población de la investigación..... | 21 |
| TABLA 2: | Prueba de fiabilidad del instrumento usado para medir la variable Gestión estratégica | 23 |
| TABLA 3: | Prueba de fiabilidad del instrumento usado para medir la variable Competitividad | 23 |
| TABLA 4: | Coeficientes de Alpha de Cronbach..... | 23 |
| TABLA 5: | Descripción Variable 1: Gestión estratégica..... | 26 |
| TABLA 6: | Descripción Variable 2: Competitividad..... | 27 |
| TABLA 7: | Descripción Dimensión 1 de la Variable 1: Ambiente | 28 |
| TABLA 8: | Descripción Dimensión 2 de la Variable 1: Estructura..... | 29 |
| TABLA 9: | Descripción Dimensión 3 de la Variable 1: Estrategia | 30 |
| TABLA 10: | Tabla de Matriz FODA implementada para la empresa constructora | 38 |
| TABLA 11: | Cuadro de Balance Scorecard | 43 |
| TABLA 12: | Descripción Dimensión 1 de la Variable 2: Competitividad | 46 |
| TABLA 13: | Descripción Dimensión 2 de la Variable 2: Productividad | 47 |
| TABLA 14: | Descripción Dimensión 3 de la Variable 2: Eficiencia y Eficacia. | 48 |
| TABLA 15: | Descripción Dimensión 4 de la Variable 2: Satisfacción del Cliente | 49 |
| TABLA 16: | Cuadro de correlación entre las dimensiones | 50 |
| TABLA 17: | Tabla de encuesta aplicada a los trabajadores de la constructora | 90 |

Índice de Figuras

| | | |
|------------------|--|----|
| FIGURA 1: | Descripción de la Variable 1: Gestión estratégica | 26 |
| FIGURA 2: | Descripción de la Variable 2: Competitividad | 27 |
| FIGURA 3: | Descripción Dimensión 1 de la Variable 1: Ambiente | 28 |
| FIGURA 4: | Descripción Dimensión 2 de la Variable 1: Estructura..... | 29 |
| FIGURA 5: | Descripción Dimensión 3 de la Variable 1: Estrategia | 30 |
| FIGURA 6: | Descripción Dimensión 1 de la Variable 2: Competitividad | 46 |
| FIGURA 7: | Descripción Dimensión 2 de la Variable 2: Productividad | 47 |
| FIGURA 8: | Descripción Dimensión 3 de la Variable 2: Eficiencia y Eficacia. | 48 |
| FIGURA 9: | Descripción Dimensión 4 de la Variable 2: Satisfacción del Cliente..... | 49 |

Resumen

En el presente el análisis de la gestión estratégica para mejorar la competitividad de la empresa constructora, existen algunas que aún no cuentan con una por falta de conocimiento o por poco interés en el tema. La investigación se llevó a cabo con el método científico con un enfoque cuantitativo aplicativo, con diseño no experimental. Todo se realizó mediante una entrevista que se le hizo al gerente general de la empresa para de esta manera poder obtener información de la situación actual de esta; luego se practicó una encuesta a todos los trabajadores de la empresa ya que cuenta con una población de 8, esto se llevó a cabo mediante un cuestionario. Al encuestar a los colaboradores de la constructora se llega al resultado de que la variable independiente; gestión estratégica, cuenta con una deficiencia del 25% ya que piensan que se ha ido desarrollando de una manera efectiva la empresa y por parte de la variable dependiente; competitividad, se obtuvo que sólo el 50% considera que la empresa se mantiene media competitiva. Finalmente se concluyó, que por el entorno económico en el que se presenta la empresa actualmente, obliga a contar con un plan estratégico ya que de esta forma se tendrá un mayor crecimiento competitivamente.

Palabras clave: Gestión estratégica, competitividad, FODA.

Abstract

At present, the analysis of strategic management to improve the competitiveness of the construction company, there are some that still do not have one due to lack of knowledge or little interest in the subject. The research was carried out with the scientific method with a quantitative applicative approach, with a non-experimental design. Everything was done through an interview with the general manager of the company in order to obtain information on the current situation of the company; then a survey was carried out on all the workers of the company since it has a population of 8, this was carried out through a questionnaire. When surveying the collaborators of the construction company, the result is that the independent variable; strategic management, has a deficiency of 25% since they think that the company has been developing effectively and by the dependent variable; competitiveness, it was obtained that only 50% consider that the company remains competitive on average. Finally, it was concluded that due to the economic environment in which the company is currently present, it requires having a strategic plan since in this way there will be greater competitive growth.

Keywords: Strategic management, competitiveness, SWOT.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las empresas se enfocan en satisfacer las necesidades de sus clientes para fidelizarlos en el tiempo, pensando en brindar servicios de calidad. Por otro lado, hablar de la calidad del servicio es muy importante porque de esta manera se tiene claro que la empresa va a cumplir con todas las necesidades y expectativas de los clientes y tener una buena idea; que será útil para el éxito empresarial. Es por eso que muchos empresarios se han percatado de este error y se han encargado de realizar un plan de negocios lo que les permite dirigir sus empresas y así poder tener un mejor control para manejar cualquier situación que les pueda surgir.

Para Terán (2007, p.1) las empresas constructoras generan fondos para su operación y desarrollo mediante la realización de obras de infraestructura, construcción y urbanización, que muchas veces obtienen a través de licitaciones y adjudicaciones públicas y privadas, directamente, o mediante el desarrollo de promociones o proyectos independientes que generan recursos para lograr su objetivo. Así mismo, debido al proceso de globalización, en el que las economías mundiales están empantanadas, se hace necesaria la creación de una nueva infraestructura que corresponda al perfil específico del cliente, lo que exige profesionalidad y competitividad superior a la del personal.

Este problema se expresa en todo el mundo en muchas compañías, como Venezuela, según Simancas y Urribari (2016), en la investigación de que la mayoría de las compañías de construcción y bienes raíces no tienen suficientes herramientas para su permiso realizan reparación y mejora que necesitan actividades para mejorar ser llevado a cabo, sin mostrar satisfacción. Además, algunas empresas necesitan los procedimientos son claros y precisos para resolver cualquier situación que afecte o moleste a sus clientes, lo que crea incomodidad; Por lo tanto, cualquier idea o suposición de que estos clientes deben ser una solución para decidir mantener sus intereses en los servicios prestados.

En Colombia, según Ibarra (2017), analizan y evalúan la calidad de los servicios que brindan dos grandes constructoras de la ciudad de Cúcuta Colombia,

indicando que existe una diferencia entre calidad de servicio y calidad de servicio al cliente, se considera una estrategia competitiva ya que conduce a una mayor satisfacción de los usuarios y trae beneficios económicos a la organización. Esto se debe a que necesitan estrategias o modelos para medir la calidad de los servicios prestados.

Al respecto se ha podido observar los siguientes problemas: falta de una gestión estratégica en el ambiente laboral, falta de una gestión estratégica a la estructura laboral y falta de conocimiento de los colaboradores con respecto al nivel de la estrategia que maneja la empresa.

Frente a esto se planteó como problema de la investigación: ¿Analizar la gestión estratégica que sirva para mejorar la competitividad de la empresa constructora?

La implementación práctica de esta investigación se basa en un mejor y más amplio conocimiento e información sobre gestión estratégica y competitividad, lo que significa que el objetivo de la investigación se puede lograr mediante el desarrollo de estrategias de crecimiento que agreguen más valor a los proyectos de construcción para crear una mayor competitividad.

La justificación metodológica de este estudio tiene como objetivo proporcionar herramientas confiables para ayudar o guiar futuras investigaciones que empresas o autoridades públicas deseen realizar en el mismo campo. La herramienta propuesta permitirá identificar claramente una pregunta que debe aplicarse a otro estudio relacionado con el tema en desarrollo y con el mismo objetivo.

La Constructora está dedicada a ofrecer productos y servicios dedicados al rubro de la construcción. En base a ello se tuvo como objetivo general analizar la gestión estratégica para mejorar la competitividad de una empresa constructora; a su vez los objetivos específicos fueron evaluar el ambiente que se presenten en la empresa constructora, evaluar la estructura que se presenten en la empresa constructora y evaluar la estrategia en función a la perspectiva de los colaboradores en la empresa constructora.

La hipótesis general planteada es que al analizar la gestión estratégica de la empresa aumentará el nivel de competitividad de la empresa constructora.

II. MARCO TEÓRICO

Este trabajo tiene los siguientes precursores nacionales: Pérez y Quito (2015) proponen un modelo de planificación estratégica para mejorar la competitividad y productividad en las medianas y grandes empresas constructoras. El estudio utiliza un método basado en encuestar a 20 empleados y entrevistar a 3 directores de empresas. Su finalidad es recopilar información para analizar los factores internos; También se recolectó información secundaria para análisis externo. Finalmente se incluye la implementación de un plan estratégico, ya que la empresa encuestada no cuenta con uno, se lleva a cabo a través de diversas estrategias propuestas, teniendo en cuenta metas a largo y corto plazo. También permite redefinir y redirigir actividades para que la empresa bajo prueba sea competitiva en el mercado.

Zuloeta (2016). Su investigación tuvo como objetivo desarrollar un plan estratégico para ABR Lagos S.A.C. Período 2016-2020. Fortaleciendo su presencia en el mercado peruano, aumentando las utilidades y mejorando la calidad del servicio de ABR Lagos S.A.C. La empresa es líder en la producción y montaje de estructuras metálicas en el mercado, habiendo mostrado un aumento significativo en las ventas en sus casi siete años de operación. Para ello, se llevó a cabo un análisis integral del entorno externo e interno; para lograr el resultado se evaluará inicialmente utilizando la matriz MCPE de la que se derivarán las estrategias finales. Al final, la empresa decidió adoptar una estrategia de desarrollo de productos y una estrategia de desarrollo de mercados, y debe aprovechar las oportunidades que le presenta la gran cartera de proyectos que existen actualmente en el Perú y la posible competencia en la industria.

Bartodano y Solis (2016), en su tesis desarrolla la "Propuesta de Plan Estratégico para la empresa Constructora y Servicios S.A., del año 2016 al 2021, Trujillo-La Libertad." El estudio tuvo en cuenta el fenómeno de la competencia, manifestado por un aumento en el número de empresas que ofrecen servicios similares. Por lo tanto, la aplicación de las estrategias sugeridas luego de un análisis detallado es asegurar una ventaja competitiva en CONSERSA. Cada estrategia tiene sus propias tácticas y estas tácticas tienen su propia forma de trabajar. Al

implementar el nuevo Plan Estratégico, se observó que se utilizó el “Balanced Scorecard” para ejercer el control estratégico, utilizó colores para indicar el progreso de la estrategia propuesta. El presupuesto estimado para la implementación del plan estratégico propuesto es de: 276,403.00 nuevos soles, distribuidos en 5 años.

Alarcón y Azcurra (2016), en su tesis para optar el Título Profesional de Ingeniero Civil titulada “La Gestión de la Calidad en el Control de Obras Estructurales y su Impacto en el Éxito de la Construcción del Edificio de Oficinas “Basadre” (San Isidro – Lima)”, en la Universidad de San Martín de Porres. Su principal objetivo es realizar el control de calidad y reducir la probabilidad de repetición de errores en las construcciones de Basadre - San Isidro. Concluyó que existe una causalidad estadística en el campo a partir del descubrimiento de espacios y sistemas. Se ha demostrado que el control de calidad no se aplica de manera efectiva. Hubo hallazgos como fragmentación, jaulas de cangrejos, inconsistencias en la planificación y gestión operativa de las medidas de construcción más comunes, siendo abril el mes con más hallazgos.

Chávez (2018), en su estudio de investigación titulada “Plan Estratégico para la Constructora Contadores e Ingenieros Asociados SRL en la provincia de Cutervo 2018-2022”, su objetivo es lograr la dirección estratégica de la empresa de acuerdo con la hoja de ruta establecida y coordinar mejor las operaciones. Determinar el rumbo del plan estratégico 2018-2022 de Constructora, ubicada en la provincia de Cutervo. La investigación tiene un método cualitativo con soporte cuantitativo porque se basa en la subjetividad de los encuestados e investigadores y el valor del sistema a nivel descriptivo, porque permite la explicación de las fases de desarrollo de la estrategia y diseño no experimental. La literatura y los ensayos son evaluados, ya que están diseñados caso por caso y en base a los métodos utilizados para las entrevistas, el análisis interno y los estudios bíblicos. Para ejecutar la estrategia, se han identificado objetivos de corto plazo, es decir, medios para lograr objetivos de largo plazo, se han confirmado políticas clave, se han refinado los presupuestos apropiados y se han especificado los responsables de los procesos y funciones para este fin. describir la implementación de la estrategia. Sin mencionar la resistencia a los cambios

en el personal y las actividades de desarrollo en la empresa. En general, el análisis interno de la empresa muestra que la empresa carece de una dirección estratégica sólida, mientras que el análisis externo muestra que la inestabilidad política de Perú no lo convierte en un país atractivo para los inversores extranjeros. Analizado cuidadosamente, traerá beneficios inmediatos para el negocio, ya que permitirá al gerente comprender la dirección estratégica y, por lo tanto, mejorar las habilidades de gestión al tomar las decisiones correctas en beneficio de la organización.

Flores, Cáceres, Calla, Montalvo y Salvador (2019), "Planeamiento Estratégico y Reestructuración Organizacional de una empresa Constructora que ejecuta obras para el sector público caso de estudio: Empresa ABC Ingenieros S.A.C.", su trabajo de investigación está orientado a formular una propuesta de planificación estratégica y mejorar la estructura organizacional de la empresa de investigación que denominaremos ABC Ingenieros S.A.C., una empresa implementadora de puestos de trabajo para el sector público en los tres niveles de gobierno. La propuesta de valor propuesta para la empresa propone un plan estratégico basado en los objetivos de la organización, reestructura la estructura organizacional e identifica los procesos operativos y de compras clave. Se puede observar que la empresa tiene una organización sencilla y no existen metas y procesos definidos para los empleados de las áreas. En ausencia de un plan, se debe implementar un plan estratégico como herramienta de gestión para el período 2020-2022 con objetivos y estrategias. Al implementar el modelo propuesto, la empresa mejorará su rentabilidad y posición en el mercado.

A nivel internacional, Londoño (2017), "Diseño de un plan estratégico para la Empresa Constructora SALGIR S.A.S. de la ciudad de Sevilla Valle del Cauca". Administrador de empresas de nivel seleccionado, en el que Se determinan objetivos y tareas empresariales de acuerdo al entorno de la empresa, desarrollar planes estratégicos y aumentar la competitividad de la organización empresarial, obtener estrategias operativas y formar una visión para mejorar la imagen creativa. Se basa en un método de evaluación que proporciona información relevante sobre la empresa considerada durante el proceso de negocio para un análisis en profundidad de los factores que deben ser

considerados o mejorados en el diseño de la estrategia. Existe una confusión de gobierno en la empresa, manifestada en que los empleados manifiestan que las indicaciones que se les dan son vagas, claramente desconocen la misión, visión y objetivos de la organización a alcanzar, orientarlos y motivarlos para realizar las actividades diarias. Asimismo, expresan que diariamente se toman decisiones e instrucciones para su quehacer diario, en muchos casos sin importar las consecuencias que puedan tener en el futuro. El proyecto pretende lograr su objetivo al brindar a la constructora SALGIR S.A.S una herramienta transparente y eficiente que ayude a consolidar procesos e integrar estrategias y orientar los recursos humanos y físicos, aumentar la satisfacción del cliente, reducir costos y maximizar utilidades. Este proyecto abre la posibilidad de realizar proyectos de diploma relacionados con la implementación y seguimiento de los planes y metas planteadas a futuro.

Rodríguez (2017) en su investigación titulada “Plan estratégico para la empresa constructora en obras civiles”, El objetivo es encontrar objetivos alcanzables en función de las oportunidades y amenazas que plantea el entorno de trabajo. Por otro lado, es necesario enfocarse en desarrollar una cultura basada en el desarrollo organizacional, tomando decisiones que incrementen el nivel de competencia. El autor concluye que es necesario fortalecer la gestión de la organización con la ayuda de planes estratégicos, para que la empresa se convierta en un plan estratégico que lleve a la empresa a una integración exitosa, de lo contrario corre el riesgo de aumentar la posibilidad de pérdida de recursos. La pérdida de recursos hace que el servicio de atención al cliente interno y externo de la organización no esté mejor atendido, lo que puede tener un impacto negativo.

Varas, Alvarado y Sánchez (2009), señala en su investigación “Gestión estratégica aplicada al Sector Construcción: Una propuesta basada en gestión de capital Intelectual” en Chile, El propósito del estudio es describir un modelo de análisis estratégico para empresas constructoras para que puedan encontrar y desarrollar las habilidades y competencias básicas que son relevantes para el proceso de creación de valor en sus diferentes ejecuciones; para dar a la empresa una ventaja competitiva aprovechando este proceso. El autor concluye

que la economía de la excelencia empresarial depende de estrategias bien construidas como el Balanced Scorecard y el Modelo de Negocio Competitivo, en este sentido, las empresas deben optar por la eficiencia a la hora de justificar la ventaja competitiva, además, es necesario tomar en cuenta las necesidades del mercado y de la industria, porque la gestión hábil del capital de conocimiento asegura una ventaja competitiva de una empresa constructora.

Herrera, Ramírez y Zurita (2015) “Planificación Estratégica de DYS OBRAS CIVILES S.A”, la actividad consistió en el desarrollo de una planificación estratégica en el periodo 2015 - 2019 para la Empresa Constructora DYS OBRAS CIVILES S.A. La ubicación actual de la empresa constituida, realizándose la descripción general, conociendo los servicios, actividades actuales y tipos de clientes, teniendo en cuenta la experiencia de la empresa en pavimentación de lugares públicos e instalación de redes de agua como agua potable y pluvial, es su principal cliente, el Serviu de la región del Biobío y sus municipios centrales afiliados, así como la empresa de saneamiento Essbio, organismos públicos y empresas de saneamiento, cuyas actividades están reguladas por las leyes de este país. Además, incluye análisis externo para detectar oportunidades y amenazas; Análisis interno para identificar las fortalezas y debilidades de la empresa. Sobre la base de estos análisis, se determinan las direcciones estratégicas, incluida la misión y la visión, la determinación de las metas a largo plazo, los objetivos específicos y las políticas. Luego de definir la estrategia, teniendo en cuenta la estructura de la empresa, se propone un sistema de gestión estratégica que permita medir la efectividad. Gracias al análisis global, detallado e interno de la empresa, es posible desarrollar una estrategia, formar la visión y misión de esta, y realizar un seguimiento de las metas importantes necesarias para alcanzar el éxito tales como: esperar en esta organización, ejercer un control total desde su mando. En resumen, apunta a construir una estructura comercial más sólida, expandir los recursos humanos, mejorar la logística y proporcionar ventajas distintivas sobre los competidores, y pensar en términos de visión a largo plazo.

Guerrero y Vélez (2013) en su tesis “Propuesta de un modelo de gestión estrategia e indicadores para la mediana empresa de Guayaquil Caso

Omaconsa S.A.C.” En este trabajo, el investigador propone una solución al problema de implementar el proceso de gestión estratégica en las medianas empresas, presentando cuestiones como la limitación del costo de la consultoría de gestión y el tiempo de gestión del personal en estos proyectos. Por tal motivo, la investigación se realiza sobre la base de herramientas tecnológicas que permitan la implementación de la gestión estratégica. Se realizaron encuestas a líderes de diferentes empresas de la ciudad de Guayaquil. El investigador concluye que la dirección indica que es consciente de la importancia de la herramienta y su implementación, y finalmente señala que el éxito de la empresa es fruto de la suerte, no del resultado de una gestión sistemática y una buena estrategia.

Martinez y Valero (2019) realizó la investigación con el fin de diseñar un Plan Estratégico 2020-2025 Diseñado para la Empresa AEMC Construcciones y Consultoría SAS, y así optimizar los procesos y operaciones de su entorno, tanto interna como externamente. Este plan estratégico propone objetivos centrados en la innovación, competitividad y eficiencia, así como la implementación de la estrategia de capacidad y experiencia a nivel operativo y administrativo, involucrando un modelo de gestión eficaz y confiable. En resumen, la investigación puede demostrar que sin una planificación estratégica, A.E.M.C Construcciones y Consultoría S.A.S no tomó en cuenta los factores internos y externos que afectan directamente sus operaciones y son componentes importantes. Investigación y análisis, porque a través de muchos años de operación en el mercado, la empresa no puede desarrollarse.

Venegas y Alarcón (1995) en su artículo de investigación titulado “Gestión estratégica proactiva en empresa constructoras nacionales”, determinó el planteamiento estratégico proactivo de la gerencia de esta empresa, este nuevo enfoque trae consigo desafíos que han obligados administradores a buscar nuevos caminos para el manejo de sus negocios. Por ello para la realización de estos diagnósticos fue necesario que los responsables contaran con una visión general del medio externo, a través de múltiples estudios. El autor concluye que las barreas que se encontraron tiene relación con la forma de administrar la organización, las cuales funcional en base a evento como la productividad,

avance de proyectos u otros, por último, la metodología que se utilizó, considera la realización de encuentros entre la ejecución de una serie de cuencas, la plana ejecutiva y el desarrollo de informes relacionado con determinación hacia una óptima percepción acerca de la empresa.

Grisales, Castrillón (2017) su investigación titulada, “Propuesta de Plan Estratégico 2016-2020 para la Constructora NEW MILLENIUM S.A.S. en la Ciudad de Pereira”, El objeto social es la organización constructora NEW MILLENIUM S.A.S. Este programa tiene la visión y la dirección para ayudarlo a desarrollar sus fortalezas y ampliar sus oportunidades para que la competencia y la volatilidad del mercado no afecten el futuro de su organización. Se trata de un trabajo de investigación orientado a realizar diagnósticos externos del macroentorno y sector vivienda, así como análisis internos de la empresa, orientados a la estrategia, procesos internos y percepciones de los clientes. Con base en los métodos adoptados en la matriz DAFO, se puede concluir que la ventaja competitiva está más cerca del cliente, donde un consultor real se enfoca en comprender y aclarar necesidades específicas. Un plan de acción está diseñado para llevar a cabo tareas específicas. para cada trabajo, sitio, tamaño y presupuesto.

Holguín (2020) en su trabajo de investigación realizó el Diseño de un Plan Estratégico para la Empresa Ingeniería C&C Constructions CÍA. LTDA. de la Ciudad de Esmeraldas. Para cumplir con esta tarea, se realizaron entrevistas con el grupo de seguimiento, que incluía a los gerentes, contadores y empleados, así como a todos los miembros de la empresa. Dentro de los principales hallazgos del FODA, a pesar de la imagen corporativa, el equipamiento, el conocimiento de las compras públicas y entre otros hallazgos, la falta de planificación estratégica, la falta de aplicación del Marketing estratégico y estrategias organizacionales dentro de la empresa hacen que no se aprovechen las oportunidades. Se concluyó que la empresa no cuenta con misión, visión y metas estratégicas, y una de las principales limitantes es la falta de planeación estratégica, es decir, aún no se ha logrado un desarrollo organizacional óptimo.

En el aspecto teórico, para Anzola (2002, p.22) la empresa es una organización especializada en actividades de marketing, industria y servicios que proporciona

bienes y servicios para cuidar y arreglar la vida de las personas. Las empresas de traducción (zapatos), las empresas laborales (hospitales, constructoras) y las comercializadoras (mobiliario) existen desde hace mucho tiempo. Caamaño (2006, p.7) Considera que las pequeñas empresas dan más importancia al comercio, distribuyen los productos ellos mismos, creando así un contrato financiero entre el productor y el consumidor.

Para Wolkstein y Zabala (1978, p.49) una empresa constructora o contratista es aquella que se encarga de ejecutar proyectos de construcción el cual favorezca de forma monetaria a dicha empresa y que se respalda mediante un contrato. Según Mora y Cespedes (2010, p.27), una empresa constructora es como muchas que están encargadas de la producción de algo, esta se integra por un capital y trabajo llevando a cabo servicio del bien común para lograr un fin lucrativo. Define que la empresa constructora es una conexión compleja que existe entre una oferta de proyecto y ejecución de obras, esta tiene una gran importancia en el aspecto económico y a la vez esta conexión realiza lo decidido y proyectado por todos los miembros que han participado en el proceso. (Pellicer, 2004, p.52)

Hernández, Fernández y Baptista, (2014, p.37), consideran que una empresa constructora debe cumplir con firmar un contrato de trabajo, realizar tareas de diseño y gestión de proyectos, designar a un administrador del sitio para que haga el trabajo, dedicar todos los medios humanos y materiales para realizar el trabajo en el menor tiempo posible, con la mayor calidad y rentabilidad posible, de acuerdo con el presupuesto preestablecido, subcontratar trabajo según sea necesario, proporcionar datos para la gestión de proyectos, otorgar garantías de conformidad con las leyes aplicables, seguir el plan de seguridad y ejecutar el trabajo de acuerdo al plan de calidad.

(Treviño, 2014) establece que: "Para que una empresa ingrese al rango medio, no debe exceder su cuota anual de empleados, recursos y ventas, la cual será fijada por el país en el que se encuentra la organización matriz". (pág. 15).

Para Bentarcourt (2006), se debe enfatizar que la dirección estratégica es básicamente la capacidad y responsabilidad de cada miembro de la

organización para desempeñar funciones de dirección. No es un grupo selecto de líderes (planners) el que marcará el camino que seguirá la organización, sino que debe ser producto del trabajo del equipo directivo y del departamento de la empresa, lo que permitirá practicar la creación de lineamientos para cada decisión. relacionados con las actividades o procesos de negocio de la empresa. (pág. 27).

Barker, en su libro Paradigmas (1995, p.22), dijo que los tres elementos claves de la Dirección Estratégica de Negocios, para quienes quieren competir hoy, son: Excelencia, Innovación y Anticipación. Excelencia es la configuración mínima para una salida competitiva de la que la organización no tiene futuro. Lo mejor para Barker al menos para empezar. Qué forma parte de esta excelencia en la gestión: Primero, la calidad total, que incluye la calidad humana y un sistema de calidad. La calidad ya no es el procedimiento estándar para mantener números sistemáticos. Además, lo más importante es la personalidad de la persona que realiza el trabajo. Todavía no podemos pensar (como hacen muchos gerentes) que los empleados cambian primero. Un gerente que quiere que sus empleados cambien primero debe cambiarse a sí mismo, por eso se dice que el cambio viene de adentro; No obligues a la gente a cambiar si nosotros no podemos. El cambio debe verse como un desafío personal y este cambio debe estar dentro de nuestra propia visión. Para garantizar la calidad, deben ser los mejores. Innovación, será una forma de vida para todos los involucrados. En el caso de la innovación para crear y mejorar de forma sostenible productos y servicios, es importante crear nuevos productos y servicios, es importante entender las necesidades de los clientes, aunque sea importante, es importante entender que no sabemos ellos muchas veces. las conocemos bien porque no las preguntamos, pero cuando las preguntamos, solemos hacerlo. Las cosas nuevas nos obligarán a asumir roles de liderazgo, tanto individual como colectivamente, ya no como rezagados lentos y débiles. Una organización con seguidores lentos y pasivos no puede ser líder; para que una organización sea líder, todos los miembros deben ser líderes en un grado u otro. Anticipación; estamos hablando de soluciones rápidas. Una organización activa es una organización que no espera una respuesta, sino que determina constantemente los factores que la harán competitiva en el futuro, anticipándose

a eventos futuros o condiciones obligatorias a su favor. Las predicciones nos llevarán a pensar en eventos específicos que están comenzando a aparecer en el escenario mundial. Estudiar los procesos es una forma importante de predecir el cambio, ya que evolucionan de diferentes maneras para fortalecer uno o contrarrestar al otro, pero solo tomarlo en cuenta lo convierte en una parte importante del proceso, la importancia del proceso de planificación.

Bentarcourt (2006) El tema de la gestión estratégica nos da la oportunidad de implementar un llamado proyecto estratégico. Esta introduce el concepto de gestión estratégica en la organización, pero rompe su estructura cultural. A través de la planificación estratégica, proporcionamos el inicio y el final de los procesos para que la realización de los objetivos comerciales tenga sentido a nivel mundial. Si una organización elabora un plan estratégico, en el que se crean los lineamientos básicos para las actividades de la organización, y quiere utilizarlo, una de las formas de elaborar planes estratégicos y métodos de entrada es la gestión manual y la gestión estratégica abierta. dentro de eso. (p.105).

Bentarcourt (2006) Esta es una forma posible de crear una cultura de gestión estratégica. Recuerde que las organizaciones tradicionales están estructuradas en forma de pirámide, pero el proyecto introduce el concepto matricial, donde no importa la estructura, lo importante es la integración horizontal de los equipos. En esta cultura, cada miembro de la organización comienza a interactuar en diferentes grupos con diferentes objetivos, en lugar de dentro de una estricta jerarquía vertical de la cultura. La gestión estratégica comienza con el proceso de estructuración organizacional, que es un proceso activo que se enfoca más en áreas específicas de la organización y asigna responsabilidades a los líderes organizacionales. (p.106).

Dirección estratégica (Ataucusi, 2016, p.23) Las empresas modernas enfrentan el desafío de adaptarse a cambios fuertes y progresivos no solo en el entorno, sino también en la sociedad y los medios. Tecnología, nuevas leyes y reglamentos, y financiación. Por lo que es necesario tomar una decisión en el marco. Un entorno empresarial que pueda adaptarse a este mundo cambiante y complejo. Este proceso se denomina gestión estratégica y podemos definirlo

como el arte y la ciencia de realizar todo el potencial de una empresa, su crecimiento, longevidad y, si es posible, la rentabilidad.

(Ataucusi, 2016, p.26) define la gestión estratégica diciendo: Esta definición proporciona una serie de pasos que debe seguir un gerente. Usualmente de preparar un estudio de impacto ambiental, marcar la dirección de la organización, crear la estrategia corporativa, implementación de esta política e implementación de la gestión estratégica.

(D'Alessio, 2008, p. 15) señala que: Las auditorías externas, se enfocan en el análisis ambiental e industrial. Diseñado para identificar y evaluar tendencias y eventos fuera del control directo de la empresa, este análisis externo está diseñado para analizar la empresa en general, así como los comentarios de la industria. Evaluado mediante la identificación de tendencias fuera del control de la empresa, el objetivo final es proporcionar a la gerencia información importante para comenzar a formular la estrategia.

Finalmente, la Enciclopedia Internacional de Información y Biblioteconomía (1997) define la planificación estratégica de los servicios bibliotecarios y de información, incorporando los conceptos anteriores, de la siguiente manera: *“The process and structure that links an organization and its people to the environment, identifies the underlying issues, and ensures consistency and direction for the organization's decisions and actions; this includes developing and implementing and monitoring goals, targets, and action plans that entail gathering and analyzing information, and exploring and evaluating future-focused options.”*. Brevemente, definiremos el proceso de planificación como la forma en que una organización define su visión, misión, metas y planes a partir de la evaluación directa e indirecta de su sector y la participación de los empleados en todas las etapas de la organización. en la pregunta Las estrategias se basan en las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas identificadas con base en el uso de los recursos y capacidades organizacionales. El plan de exploración se prepara como resultado de la planificación a largo plazo y la planificación futura con el propósito de cambiar.

Arcudia, Pech y Álvarez, (2005, p.28) Para ellos, la administración interna de las empresas constructoras hay tres funciones fundamentales, las cuales son: finanzas, operaciones y mercadeo. En el aspecto de las finanzas se encarga de realizar un método comparativo para poder obtener los recursos que sean más favorables para la empresa, de la misma forma se evalúa si es que es conveniente invertir en un proyecto de la misma forma se intenta llevar un control del capital con el que se cuenta, para de esta manera evitar endeudarse con proveedores o realizar algún tipo financiamiento de emergencia que conlleve a un pago excesivo de intereses. Las operaciones son una parte muy importante de las empresas, ya que crean los productos y servicios que ofrecen. De esta forma se evalúan los niveles de eficiencia, eficacia y eficiencia alcanzados por la empresa. En términos de marketing, la supervivencia de la empresa depende de esta función; Por lo tanto, es necesario controlar todos los productos y servicios que brinda la empresa para la comodidad de los clientes y sobre todo para satisfacer sus necesidades. Siempre tomando en cuenta que la empresa debe cumplir con lo ofrecido, es por eso que no deben tomarse proyectos que excedan sus capacidades.

Para Fernández (2001). El Balance Scorecard permite que los métodos se controlen e implementen en el proceso institucional. Los detalles del comando interrumpen los dispositivos de conexión. Una actividad o perseverancia que permite el objetivo del objetivo. (Martínez y Artemio 2005, p.199) Un Balance Scorecard analiza las perspectivas financieras, de clientes, de rendimiento, de aprendizaje y de crecimiento de una empresa y establece objetivos estratégicos, indicadores de rendimiento y objetivos para cada perspectiva. Finalmente, incluye los pasos que se pueden tomar para cerrar la brecha. Valor actual y meta recomendada de cada indicador.

Según San Martín (2003, p.23) la planificación estratégica se realiza para identificar y entender lo que rodea a una organización y por lo tanto para abordar los aspectos negativos y utilizar los aspectos positivos para generar métodos viables en consonancia con la visión, metas y objetivos; brinda muchos aspectos positivos que al final se reflejan en los resultados del programa. El autor Corral identifica los diversos objetivos y beneficios de

la planificación de acciones en la industria de la información, pero también los aplica a muchas organizaciones.

Arcudia, Pech y Álvarez, (2005, p.32) Establecen que el gerente de operaciones es un miembro muy importante ya que es el encargado de que dicho proyecto se materialice, él no sólo se encarga de ejecutar la obra civil, sino que también está a cargo de actividades administrativas. Considera que el rol principal en una empresa constructora pertenece al gerente de operaciones, quien planifica y decide la ejecución de la obra con el fin de influir en el logro de las metas y objetivos a alcanzar, apoyado en todo tipo de herramientas que le ayudarán a la toma de decisiones. (Simon, 1976, p.76). García (1995, p.25) establece que la Productividad tiene como fundamento un principio económico, que es el de producir más con el menor esfuerzo de los trabajadores.

El desempeño orientado a la empresa es el resultado de los esfuerzos y las acciones realizadas para alcanzar las metas organizacionales, con énfasis en el ambiente de trabajo y la consideración de la relación entre entrada y salida. Matemáticamente, es el costo de los servicios producidos o prestados y el costo de todos los recursos utilizados para realizarlos. (Torrent y Ficapal, 2010, p.114).

(Peñaloza, 2007, p.83) para ella la competencia se ha convertido en un nuevo paradigma de éxito en el mundo empresarial, donde las empresas se esfuerzan por adquirir mejores habilidades y competencias, donde la tecnología y la innovación destacan por su innovación. Las innovaciones y tecnologías mencionadas por el autor, incl. Un plan estratégico competente puede dar a la empresa constructora una ventaja comercial sobre sus competidores. En última instancia, la competencia comercial beneficia a los clientes al permitir que cada unidad comercial busque nuevas ideas, mejores precios y mayor calidad.

Según (Salazar, 2020, p.9) El concepto de competitividad se refiere a las personas, unidades económicas, países, sociedades y empresas, es decir, la capacidad de las entidades que integran una economía para lograr y mantener una posición en el mundo que les permita participar en el contexto socioeconómico. en lo que encontraron, competitividad. Es uno de los conceptos básicos de los negocios y por lo tanto también uno de los indicadores del

bienestar del estado. La competitividad orientada al negocio es la capacidad de la entidad, la constructora, en el caso de este estudio, de brindar un mejor servicio que los competidores en su ramo, para lograr ello, debe brindar a los clientes potenciales productos más atractivos y evolutivos; o servicios que son relevantes para su situación comercial actual, planificando estrategias apropiadas donde puedan identificar fortalezas y oportunidades que pueden usar, así como amenazas y debilidades que necesitan mitigar.

Martínez, Santero, Sánchez y Marcos (2009). Los indicadores extremos que afectan a la competencia son indicadores externos relacionados con el entorno empresarial. Se entiende la tecnología, la innovación y los recursos financieros, la capacidad de llevar nuevos productos al mercado, la calidad, la gestión de recursos humanos, las habilidades gerenciales para utilizar nuevas herramientas de gestión y la capacidad de ingresar a nuevos mercados en otros países. Requisitos de estabilidad del mercado. (p.29).

Según Hebrero (2015, p.115) los recursos humanos es un área importante en una empresa la cual desempeña un papel fundamental para la realización de procesos. Se considera el capital de conocimiento de una organización creado por los responsables del campo, innovando y gestionando la información. Arias (1994, p.12) considera que la motivación es importante para el área administrativa, ya que de esta depende es esfuerzo de la parte de los recursos humanos y esto se ve reflejado en la productividad y competitividad en la empresa y nada motiva más al personal que obtener un beneficio que sea de su interés.

Robbins (2005, p.392) manifiesta que un gran desempeño que demuestra una persona no es sólo por la motivación que se le dé, sino también por los recursos necesarios que tiene a la mano y la necesidad de cumplir con su trabajo. Dessler y Valera (2011, p.273) considera que se debe construir una base de potencialidades del personal para poder realizar la optimización y medición del desempeño en los individuos y así poder evitar posibles errores al momento de pasar entrevistas con gente experimentada

Para Arias (1994, p.31) es importante la medición del desempeño ya que de esta manera se puede comparar el desarrollo que ha tenido la organización con el personal ya asignado y a la vez poder conceder ascensos, personal que capacite o cambiar de personal. Como se afirma (Lam y Hernández, 2008, p. 5): "La eficiencia se refiere a los resultados en relación con las metas y objetivos de la organización, y la productividad se refiere al logro de resultados específicos con el uso del mínimo uso de recursos o el máximo beneficio de un número limitado de recursos"

La satisfacción del cliente es el nivel de habilidad y felicidad que una persona logra al comparar la entrega de un producto o servicio con las expectativas iniciales. La satisfacción del cliente con los productos, bienes o servicios ofrecidos por la empresa es importante para la empresa porque ayuda a la empresa a ser recordada y a establecer una mejor posición en el mercado objetivo. (Viñas, 2005, p. 2)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Los métodos utilizados en este estudio son cuantitativos, ya que la recolección de datos es necesaria para probar las hipótesis planteadas antes del proceso metodológico. El propósito de la investigación cuantitativa es recopilar, procesar y analizar datos cuantitativos o numéricos con variables predefinidas. Tiene un significado más allá de una simple lista ordenada de resultados; dado que los datos presentados en el informe final corresponden exactamente a la variable declarada al inicio, el resultado obtenido proporciona datos específicos de su objeto. (Sarduy, 2007, p. 5).

3.1.1. Tipo de investigación

De acuerdo con el fin que persigue, la investigación fue aplicada porque lleva a la práctica los conceptos teóricos relacionados a la gestión estratégica para medir la competitividad de la empresa constructora.

3.1.2. Diseño de investigación

Esta investigación es no experimental, ya que los cambios independientes ya se han producido y no se pueden replicar, y el investigador no puede controlar estos cambios, ni puede influir en ellos porque ya se han producido y sus efectos. En el estudio de investigación se aplicó no experimental, ya que no se va a manipular la variable. En cuanto a la diferencia entre ensayos no experimentales, (Hernández, Fernández y Baptista, 1998. p.184) nos dice que, en un experimento, el investigador construye intencionalmente una condición de exposición para muchas personas. Implica recibir tratamientos, condiciones o estímulos en situaciones específicas para comprender los efectos de la exposición o el uso de tratamientos o condiciones anteriores. En cambio, en la investigación no experimental no se construyen

situaciones, sino que se respeta el statu quo y el investigador no provoca malestar deliberadamente.

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Gestión estratégica.

- **Definición conceptual:** La gestión estratégica comprende el desarrollo de estrategias competitivas para la implementación de las políticas y la creación de una estructura organizacional que propicie la asignación de recursos, posibilitando la implementación efectiva de las estrategias (Betancourt, 2006, p.107).
- **Definición operacional:** Para medir la variable gestión estratégica se aplicará como instrumento un cuestionario de acuerdo a las dimensiones.
- **Indicadores:** Matriz FODA, Cuadro Balance Scorecard.
- **Escala de medición:** Nominal

Variable dependiente: Competitividad.

- **Definición conceptual:** La competitividad orientada al negocio es la capacidad de la entidad, la constructora, en el caso de este estudio, de brindar un mejor servicio que los competidores en su ramo. (Salazar, 2020, p.9).
- **Definición operacional:** Para medir la variable competitividad se aplicará como instrumento un cuestionario de acuerdo a las dimensiones.
- **Indicadores:** Crecimiento económico, evaluación de desempeño, Capacitación de personal, Grado de calidad, Tiempo de entrega y Calificaciones altas,
- **Escala de medición:** Nominal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población:

Gutiérrez y Vladimirovna (2016) afirma que un conjunto de números se obtiene contando o midiendo los elementos formados por personas o cosas, afirmando que un conjunto es un conjunto de todos los elementos de un solo tipo que necesitamos conocer. (Pág. 5). En este estudio la población incluye a todos los empleados de las empresas constructoras, correspondiendo a 8 empleados.

TABLA 1: *Población de la investigación*

| TRABAJADORES | CANTIDAD |
|---------------------|-----------------|
| Gerente General | 1 |
| Oficina Técnica | 3 |
| Ejecución de Obras | 3 |
| Marketing | 1 |

FUENTE: Elaboración propia

De acuerdo a la Tabla N° 1, se muestra la cantidad de trabajadores en cada área de la empresa.

- **Criterios de inclusión:**

En este criterio la población está conformada por los colaboradores que están participando de manera directa en el área de productividad del proyecto en ejecución

- **Criterios de exclusión:**

personas que participan de manera externa al proyecto en ejecución además de los proveedores de la empresa

3.3.2. Muestra:

Según Hernandez, Fernandez y Baptista (2014). Considere un enfoque cualitativo como: una unidad de análisis o un grupo de

personas, contextos, eventos o eventos de los cuales se recolectaron los datos, no necesariamente representativos y muestree con el enfoque Los enfoques cuantitativos representan la subpoblación de la cual se recolectaron los datos. datos y debe ser representativa de la población (pág. 172).

3.3.3. Muestreo:

Para ello se hace una lista de todas las entidades o miembros del Universo o Población, numerados del 1 al N (N es el tamaño del Universo). Las unidades deben elegirse al azar ya que todas las entidades o miembros del Universo o Población deben tener las mismas condiciones de selección. La selección se realiza mediante una tabla de números aleatorios. (Aristizabal, 2008, p.52). En este estudio la muestra fue igual a la población y en este caso particular se hizo referencia al censo o muestra censal.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

(Valderrama, 2006, p. 75) afirma que: “Un método es un conjunto de herramientas para recolectar datos relevantes sobre las propiedades, conceptos o variables de unidades analíticas o casos” y (Sordo, 2021) afirma que: “Instrumentos para recopilar datos o información objeto de investigación, cuestionarios, hojas de cálculo, escalas, maquetas o cualquier medio de cualquier tipo, el segundo es recopilar la información necesaria para lograr los resultados que conduzcan a la meta que se proponga.

(Bernal, 2010) afirma que: “la validez nos permite sacar conclusiones correctas sobre una variable a partir del resultado de la medición” (p.194); y (Tuapanta, Duque y Mena, 2017) indican que: “La calificación de expertos se refiere a la medida en que un instrumento de medición es evaluado por expertos de campo para medir sin ambigüedades una determinada variable” (p.38). En este estudio, la validez de las herramientas se determinó con el apoyo de 3 expertos, con las medidas

utilizadas aplicadas de acuerdo con los criterios de pertinencia, relevancia y claridad (anexo 04).

(Tamayo y Silva, 2016) afirman que: “La confiabilidad de una herramienta se refiere a la medida en que el uso repetido de la misma persona u objeto produce los mismos resultados” (p. 27). En este caso, la fiabilidad del instrumento se midió analizando una prueba piloto realizada en 8 personas de la población general utilizando el Alfa de Cronbach y apoyada en el programa estadístico SPSS Vs. 26.

TABLA 2: *Prueba de fiabilidad del instrumento usado para medir la variable Gestión estratégica*

| Estadísticos de fiabilidad | |
|----------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,770 | 27 |

TABLA 3: *Prueba de fiabilidad del instrumento usado para medir la variable Competitividad*

| Estadísticos de fiabilidad | |
|----------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,741 | 21 |

TABLA 4: *Coefficientes de Alpha de Cronbach*

| | |
|-----------------------|-----------------|
| Coefficiente alfa >.9 | es excelente |
| Coefficiente alfa >.8 | es bueno |
| Coefficiente alfa >.7 | es aceptable |
| Coefficiente alfa >.6 | es cuestionable |
| Coefficiente alfa >.5 | Es nula |

FUENTE: George y Mallery (2003, p. 231)

De acuerdo a la Tabla N°4, se puede observar que la valorización de los instrumentos de las variables es buena ya que el coeficiente alfa de la Tabla N°2 es 0.770 y de la Tabla N°3 es 0.741.

3.5. Procedimientos

Se evaluó el estado actual de la empresa constructora revisando los documentos proporcionados por la empresa. Se realizaron entrevistas al gerente general y responsables de otras áreas a través de cuestionarios para medir variables relevantes. Los datos obtenidos por el cuestionario se procesan mediante el software SPSS Vs.26 y se continúa con su interpretación, junto con la valoración del contexto real de la empresa, lo que permite extraer conclusiones y así realizar las recomendaciones necesarias.

En primer lugar, se aplicará una entrevista, para López y Roldán (2015, p.9) el contexto de la investigación por encuestas, la entrevista como método de recopilación de datos implica interacciones verbales, cara a cara y personales entre entrevistadores y encuestados. Como se dijo, esta interacción involucra elementos más complejos que el simple intercambio verbal de preguntas y respuestas, lo que lleva a la entrevista más allá de un simple proceso mecánico e incluye factores psicológicos.

Finalmente se realizará una encuesta, según Ther (2004, p.24) en sus múltiples variantes, sondear y esconder al mismo tiempo. Ofrece resultados, genera opiniones y permite tomar decisiones políticas informadas. Esta será necesario ya que se tiene el objetivo de utilizar sus resultados para realizar un análisis estadístico de la situación actual de la empresa constructora.

3.6. Método de análisis de datos

(Hevia, 2001) afirma que "Después de utilizar la herramienta y completar la recolección de datos, se presentó el método de análisis de datos. El análisis de datos se utilizará para responder a las preguntas de investigación" (p.46).

En la investigación se utilizó la estadística descriptiva como método de contrastación estadística de los resultados de las herramientas aplicadas (cuestionarios), luego de lo cual se realizó su análisis descriptivo y cuantitativo mediante el programa SPSS Vs.26, como base para la interpretación de los resultados, teniendo en cuenta el alcance del trabajo de investigación.

3.7. Aspectos éticos

(Ojeda y Quintero, 2007) señalan que: “la investigación científica debe tener en cuenta las más importantes reglas modernas de la ética internacional, porque se fundamenta en temas de actualidad, como los llamados estudios internacionales” (p. 357).

Este proyecto se desarrollará con autorización de la empresa donde se aplicará el modelo, sin violar privacidad.

IV. RESULTADOS

RESULTADO DE ENCUESTA APLICADA

Según los datos del cuestionario se presentan los siguientes resultados, para el objetivo general:

TABLA 5: Descripción Variable 1: Gestión estratégica

| Válidos | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos | Deficiente | 2 | 25,0 | 25,0 | 25,0 |
| | Eficiente | 4 | 50,0 | 50,0 | 75,0 |
| | Muy eficiente | 2 | 25,0 | 25,0 | 100,0 |
| | Total | 8 | 100,0 | 100,0 | |

FIGURA 1: Descripción de la Variable 1: Gestión estratégica

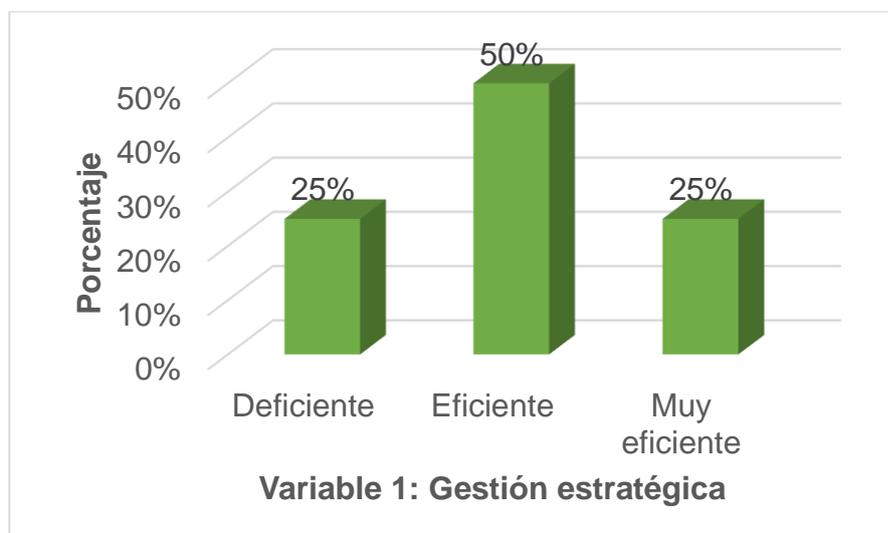
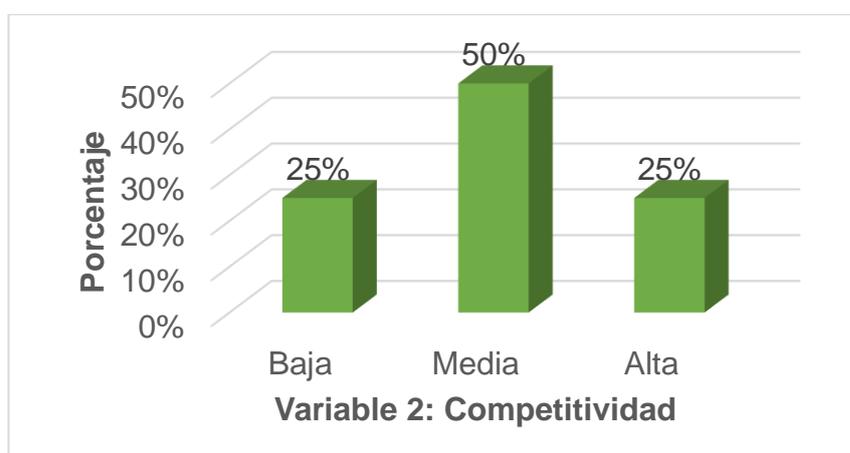


TABLA 6: Descripción Variable 2: Competitividad

| Válidos | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos | Baja | 2 | 25,0 | 25,0 | 25,0 |
| | Media | 4 | 50,0 | 50,0 | 75,0 |
| | Alta | 2 | 25,0 | 25,0 | 100,0 |
| | Total | 8 | 100,0 | 100,0 | |

FIGURA 2: Descripción de la Variable 2: Competitividad



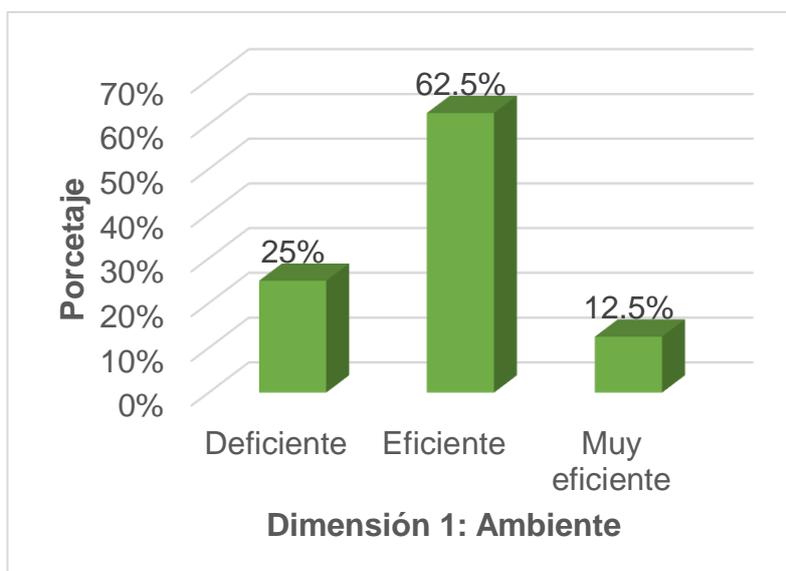
De acuerdo con la Tabla N° 5 y la Figura N° 1, el 25% de los empleados encuestados cree que la organización hace una gestión empresarial deficiente y muy efectiva, y finalmente el 50% cree que su método es muy efectivo, el resultado es que la empresa no tiene una gestión estratégica y eso ocasiona que la empresa tenga esos niveles de competitividad. Según la Tabla N° 6 y la Figura N° 2, el 25% de los trabajadores encuestados opina que la empresa constructora tiene baja productividad y competitividad, el 25% opina que esta empresa es media, y el 50% opina que la capacidad competitiva y su productividad es alta.

Como primer objetivo específico: Evaluar el ambiente que se presenten en la empresa constructora, Chimbote 2022.

TABLA 7: Descripción Dimensión 1 de la Variable 1: Ambiente

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos | Deficiente | 2 | 25,0 | 25,0 | 25,0 |
| | Eficiente | 5 | 62,5 | 50,0 | 75,0 |
| | Muy eficiente | 1 | 12,5 | 25,0 | 100,0 |
| | Total | 8 | 100,0 | 100,0 | |

FIGURA 3: Descripción Dimensión 1 de la Variable 1: Ambiente



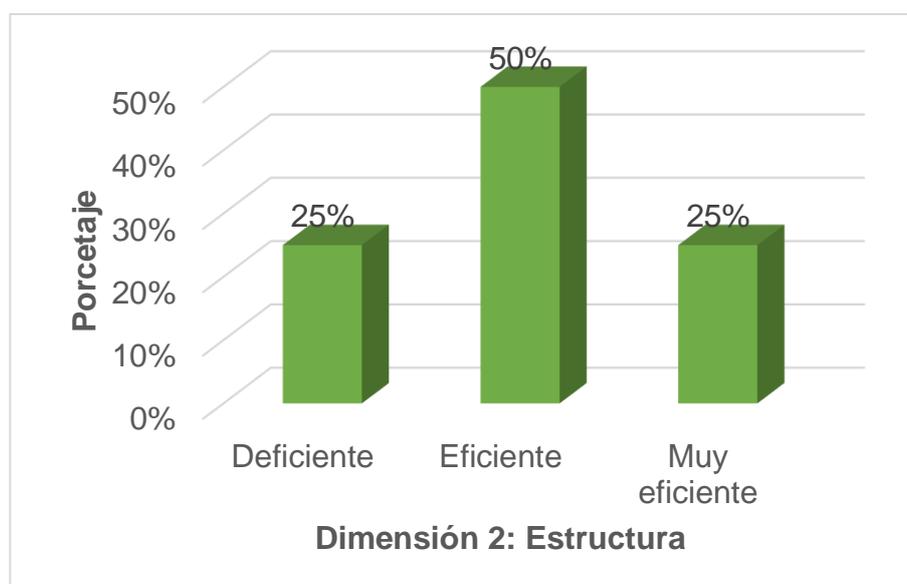
De acuerdo a la tabla N° 7 y la figura N° 3, el 25% de los empleados encuestados afirman que la empresa realizó un ambiente laboral deficiente, por otro lado, un 62.5% piensa que es eficiente y finalmente un 12.5% asegura que es muy eficiente.

Como segundo objetivo específico: Evaluar la estructura que se presenten en la empresa constructora, Chimbote 2022.

TABLA 8: Descripción Dimensión 2 de la Variable 1: Estructura

| Válidos | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos | Deficiente | 2 | 25,0 | 25,0 | 25,0 |
| | Eficiente | 4 | 50,0 | 50,0 | 75,0 |
| | Muy eficiente | 2 | 25,0 | 25,0 | 100,0 |
| | Total | 8 | 100,0 | 100,0 | |

FIGURA 4: Descripción Dimensión 2 de la Variable 1: Estructura



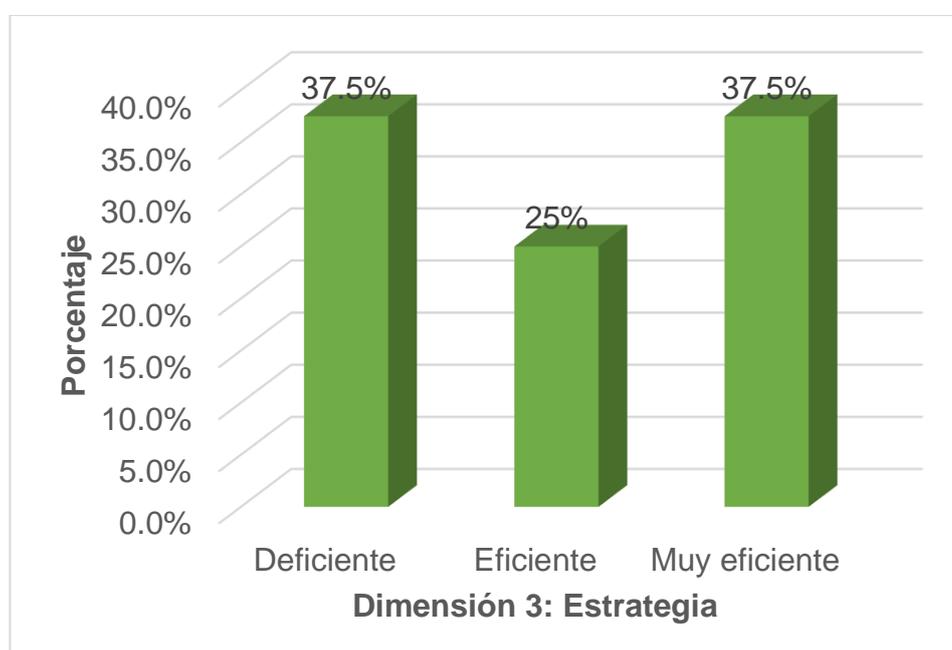
De acuerdo a la tabla N° 8 y la figura N° 4, el 25% de los empleados encuestados afirman que la empresa realizó una estructura laboral de manera deficiente; por otro lado, un 50% piensa que es eficiente y finalmente la cuarta parte con un 25% asegura que se hizo de manera muy eficiente.

Como tercer objetivo específico: Evaluar la estrategia en función a la perspectiva de los colaboradores en la empresa constructora, Chimbote 2022.

TABLA 9: Descripción Dimensión 3 de la Variable 1: Estrategia

| Válidos | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos | Deficiente | 3 | 37,5 | 37,5 | 37,5 |
| | Eficiente | 2 | 25,0 | 25,0 | 62,5 |
| | Muy eficiente | 3 | 37,5 | 37,5 | 100,0 |
| | Total | 8 | 100,0 | 100,0 | |

FIGURA 5: Descripción Dimensión 3 de la Variable 1: Estrategia



De acuerdo a la tabla N° 9 y la figura N° 5, el 37.5% de los empleados encuestados afirman que la empresa ha definido su estrategia (como parte de su plan estratégico) de manera deficiente; mientras que un 25% piensa que fue eficiente y finalmente un 37.5% asegura que se hizo de manera muy eficiente.

ANÁLISIS DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA

DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA

La Empresa, se constituyó en el año 2013 Como resultado de la Sociedad de dos empresarios. La Empresa se dedica al rubro de la Construcción y Mantenimiento teniendo Como actividad económica principal la construcción. En la actualidad, tiene en marcha un Proyecto de un Parque Biosaludable en la Urbanización Bellamar. La Empresa tiene Proyectado aportar al Desarrollo del Departamento de Ancash y a futuro a todo el país, el propósito de la empresa es hacer crecer las inversiones de sus clientes y dar un buen servicio.

➤ ACTIVIDAD

- Construcción.
- Obras civiles.
- Obras públicas.
- Edificaciones.
- Restauración.

➤ ORGANIGRAMA



➤ MISION Y VISION

- **MISION:** Satisfacer y entregar nuestro servicio de calidad a nuestros clientes en los plazos y en las formas establecidas.

- **VISIÓN:** Ser una empresa líder en el mercado en el sector construcción fomentando el desarrollo socio económico y respetando el medio ambiente.

➤ **CONFORMACIÓN DE EQUIPO GERENCIAL**

En esta etapa, proponga reunirse con los directores de la empresa, proponga el organigrama de la empresa, o cambie o divida los puestos y responsabilidades tanto para el trabajo de oficina como para la implementación del proyecto (trabajo - trabajo de campo) para poder reflejar las diferentes funciones de los empleados. Los roles y responsabilidades del equipo directivo en relación con la formulación del plan estratégico están determinados por la selección de representantes de la dirección para comunicar los requerimientos y conocimientos de las diversas actividades de la empresa para lograr una visión global e incluyente del período.

ANÁLISIS EXTERNO

➤ **Situación actual**

En Perú, el impacto de la crisis económica internacional se moderó solo en el resto de América Latina, donde se mantuvo la estabilidad de las principales variables macroeconómicas, principalmente por la construcción del sector económico construcción, por ser uno de las más importantes formas económicas que se están operando en el Perú.

Es importante identificar rápidamente a los actores en esta área, incluidos el Departamento de Vivienda y Servicios Comunitarios, Construcción y Saneamiento, empresas constructoras, instituciones financieras y personas con necesidad de vivienda.

Una de las principales características del desarrollo de este sector en la ciudad de Chimbote es su gestión, la cual es impulsada por los programas de vivienda de la ciudad o la autoconstrucción permanente por parte de

organismos, mayor asociatividad financiera y tasas de interés competitivas y mejorar las perspectivas económicas.

El papel de las organizaciones constructoras en esta división es desarrollar proyectos de vivienda, pero estos proyectos se llevan a cabo con apoyo estatal a través de proyectos de vivienda en las cantidades necesarias para satisfacer las necesidades de vivienda. Las instituciones financieras potenciales juegan un papel importante en el fortalecimiento del sector, ya que trabajan con organizaciones de construcción no solo para financiar proyectos de vivienda sino también para preparar proyectos. Estas instituciones financieras ahora juegan un papel importante en el programa de subsidio de vivienda del gobierno.

➤ **Características del sector construcción**

Uno de los principales tipos de industria de la construcción en la región Áncash es el cemento, ladrillo, asfalto, acero, etc. Es el efecto sobre otras actividades económicas que están estrechamente relacionadas con otras industrias.

Además del consumo humano, estas industrias cuentan con recursos; por lo tanto, ayuda a generar puestos laborales y adicionar los ingresos personales en la región de Áncash.

Las grandes empresas Ancashinas que operan en este sector han logrado importantes resultados en proyectos de construcción y aumentaron sus compromisos con la presencia de constructoras locales.

Las organizaciones de construcción y sus trabajadores son diferentes de otros sectores de la economía; revelar dos hechos importantes:

- La continuidad de la dinámica porque los centros de producción (es decir, las fábricas) son temporales en lugar y tiempo.
- Al final de la obra, la obra desaparece y el constructor se moviliza.
- Una desigualdad más es que las empresas constructoras continuamente producen diferentes tipos de productos.

- No hay dos proyectos o trabajos iguales. Además, este producto o diseño no está estandarizado, vendido ni ofrecido para la venta antes de la construcción.

Por estas características, las empresas constructoras están expuestas a riesgos empresariales muy elevados. Además, el desempeño de sus empleados varía mucho según la situación económica del país y el aumento de la inversión pública y privada, por lo que la vinculación de la región con la inversión pública y privada será continua.

La dinámica de la construcción pública (conservación y construcción de vías, edificaciones, sistemas de drenaje y alcantarillado, etc.) presenta un ligero incremento en los últimos años respecto a años anteriores. Ahora hay grandes esperanzas de un resurgimiento después del Fenómeno del Niño.

A medida que este segmento se vuelve más competitivo, obliga a las empresas a mejorar sus sistemas de precios y crear relaciones de valor por los servicios con el fin de limitar la competencia y aprovechar las oportunidades que se presenten en el segmento.

La experiencia económica que irán acumulando las empresas de este campo requiere la implicación de un gran número de personas para las que se espera una formación valiosa y el apoyo gubernamental para el sector, ya que permite la creación de nuevas iniciativas en el trabajo.

➤ **Características de los proveedores y clientes**

❖ **Proveedores**

La región cuenta con suficiente disponibilidad y diversidad en cuanto a calidad, precio, tipo, cantidad de materias primas para satisfacer la demanda interna.

- Según el alcance del trabajo, los proveedores seleccionados pueden ser locales para pedidos pequeños y nacionales para pedidos más grandes, los pedidos más grandes requieren más

materiales, con ahorros en el tamaño del pedido para compensar los costos. mercancías para el transporte de materias primas desde la fábrica hasta la región.

- Los precios de las materias primas de los proveedores nacionales están de hecho estandarizados y no difieren mucho de los de los proveedores nacionales.
- Existe una estrecha relación entre desarrolladores y proveedores, lo que es de beneficio mutuo, ya que los constructores tienen la opción de pagar al momento de comprar los materiales y los proveedores garantizan la rotación de su inventario.
- Debido a la naturaleza fragmentaria de las relaciones con los proveedores nacionales, las condiciones de pago difieren de las de los proveedores nacionales, siendo la diferencia que el pago se realiza contra entrega.

❖ **Análisis del cliente**

Siempre nos encontramos con dos tipos de clientes, su capacidad y sus personalidades para comunicarse con las empresas constructoras en la región de Áncash.

- **Sector Público:** Dichos clientes están regulados por la política de gasto público en el presupuesto republicano para obras públicas tales como servicios viales (carreteras, puentes), servicios de estaciones, saneamiento, electricidad, edificaciones (hospitales, oficinas públicas, escuelas) y desarrollo urbano (aceras, caminos y parques).

Las características más notorias de este tipo de sector son:

- ✓ Los servicios de licitación se brindan sobre la base de necesidades predeterminadas y de bajo costo a la empresa constructora que ofrece el valor más alto y cumple con los requisitos.

- ✓ Los contratos definen específicamente los deberes de la empresa constructora y el equipo de licitación; imponen un cargo por servicio que puede variar solo hasta en un 10% del monto planificado, dichas diferencias se denominan más o menos dependiendo del aumento o disminución del presupuesto planificado.
 - ✓ En las propuestas de la organización (agencias gubernamentales), se designa un inspector de servicio, quien es responsable del cumplimiento de los estándares del contrato y realiza el trabajo especificado con el fabricante.
 - ✓ Al incumplir cualquiera de las anteriores condiciones dará lugar a multas por parte de la organización constructora, por ejemplo: exceder el límite de tiempo.
- **Sector Privado:** Incluye empresas privadas y personas de la clase que tienen la oportunidad de construir el proyecto. Las empresas quieren proyectos de construcción que incluyan nuevos edificios, renovaciones, expansiones y más. Cuando hablamos de personas, estamos refiriéndonos a aquellas que no cuentan con una vivienda y la necesitan o necesitan repararla, renovar o mejorar su vivienda propia.
- ✓ Las principales características de este tipo de industria son: Generalmente, no existe invitación a licitaciones gubernamentales para la obra, pero participan constructores de renombre de la región.
 - ✓ Dichas empresas son contempladas en la región por su enfoque, presencia en el mercado y el trabajo que realizan.
 - ✓ En cuanto a las personas naturales, la economía en la etapa de construcción decide elegir entre una empresa constructora, un ingeniero, un arquitecto o profesionales de la construcción.
 - ✓ A su vez, la cantidad de capital puede cambiar, los requisitos iniciales, incluyendo el tiempo de trabajo previsto, las

sanciones correspondientes, después de la finalización del contrato y el pago de la misma cantidad solicitada por el cliente.

ANÁLISIS INTERNO

Este análisis identifica las debilidades y las fortalezas de la empresa para lo cual se utilizan herramientas de gestión: cadena de valor M. Porter. Donde se definen roles, primarios y de apoyo. Luego, al examinar cómo se construye cada uno y cómo se utilizan los hallazgos, es posible identificar las fortalezas y debilidades asociadas con el ajuste del costo del diseño.

Los primeros casos populares se encontraron en empresas que se centraban en la contratación, las operaciones, el envío, las ventas, el marketing y el servicio:

- Aceptación y manejo de materiales peligrosos.
- Protección de bollería y productos de panadería.
- Gestión y manejo de recursos materiales.
- Planificación de la ejecución de proyectos de construcción.
- Control de calidad de los proyectos terminados.
- Precio.
- Equipo de ventas.

Los escenarios de apoyo comunes se encuentran en las áreas de derecho corporativo, administración, finanzas, recursos humanos, tecnología y compras, a saber:

- Liderazgo general.
- Legalmente.
- Sistemas y procedimientos.
- División de empleados por tipo de actividad.
- Supervisar, recompensar y motivar a los empleados.
- Invertir en maquinaria y equipo.
- Negociar con proveedores.

MATRIZ FODA

Después de identificar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de la empresa, se evalúa la matriz FODA junto con el equipo directivo para determinar las estrategias adecuadas para cada situación.

De esta forma, es posible encontrar las principales formas en que la sociedad debe adaptarse para superar la inestabilidad y las amenazas, aprovechando las oportunidades de la empresa y utilizando sus fortalezas.

La tabla presenta un análisis detallado de una serie de factores generales, internos y externos, que afectan las actividades de las empresas constructoras, con base en el desarrollo de la matriz FODA (fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas).

TABLA 10: *Tabla de Matriz FODA implementada para la empresa constructora*

| FORTALEZAS | AMENAZAS |
|---|---|
| ¿Cuál es la ventaja de la empresa sobre otras organizaciones de construcción? / ¿Qué cosas funcionan mejor? | ¿Qué obstáculos encuentras? / ¿Qué está haciendo tu oponente? |
| 1. Una larga trayectoria y experiencia en este campo. | 1. Préstamos hipotecarios caros debido a la eliminación de las deducciones de intereses. |
| 2. El personal tiene mucha experiencia. | 2. Dificultad y ausencia de empleo por presencia de otras empresas. |
| 3. Integrar la identidad corporativa con habilidades y experiencia. | 3. Más competencia como resultado de la entrada de nuevas empresas al mercado. |
| 4. Comercialización de afiliados. | 4. Acción directa a la industria de materiales de construcción en términos de modulación y estandarización. |

| | |
|---|--|
| 5. Vínculos fuertes que fomentan un mayor compromiso en las relaciones empresa-empleado. | 5. Traslado del desempeño profesional al lugar de trabajo designado. |
| 6. Hay capital disponible para invertir en proyectos participantes. | 6. Implementar la estrategia, motivación y formación del desarrollo social y económico a través de la competencia. |
| 7. Competencia y conocimiento en el proceso de gestión y licencias necesarias para su creación. | |
| OPORTUNIDADES | DEBILIDADES |
| ¿Cuál es la mejor oportunidad para la empresa? | ¿Qué debe mejorar la empresa? / ¿Qué crees que está mal? / ¿Qué se debe evitar? |
| 1. Ampliar el mercado a nivel nacional. | 1. Tendencia hacia un sistema constructivo tradicional. |
| 2. Posibles alianzas con inversores interesados en nuevas obras y proyectos | 2. El uso de técnicas manuales en la realización del trabajo. |
| 3. Oportunidad de participar o participar en importantes proyectos de obras públicas. | 3. Restricciones de suministros y materiales. |
| 4. Acceso a préstamos como apalancamiento para nuevos proyectos. | 4. Falta de medidas de control y modificaciones en el proceso de trabajo. |

De acuerdo a la Tabla N° 10, se ha elaborado una Matriz FODA, evaluando todas las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas que existen en el entorno de la empresa constructora.

PERSPECTIVA FINANCIERA

Esto es para mantener un nivel adecuado de costos de desarrollo constructivo que el sector financiero dentro de la empresa estará asumiendo para aplicar la siguiente pregunta estratégica:

F1: Mejorar la ejecución de los proyectos de construcción y el uso eficiente de los recursos.

Los objetivos alcanzar serán los siguientes:

- F1.1.- Incrementar el valor añadido (rentabilidad) de la empresa.
- F1.2.- Cumplimiento del presupuesto
- F1.3.- Reducir los costes de explotación (costos).

PERSPECTIVA DE CLIENTE

Cada estrategia representa el valor agregado de las respuestas de atención al cliente, por lo que se estableció el siguiente eje estratégico:

C1: Diversifique su base de proyectos de ingeniería para ganar dinero.

Los objetivos a alcanzar serán los siguientes:

- C1.1.- Cumplimiento de cronograma
- C1.2.- Disminuir número de observaciones.
- C1.3.- Incrementar nuevos servicios.

PERSPECTIVA DEL PROCESO INTERNO

Esta brinda orientación para llegar al logro de los objetivos planteados en todos sus aspectos, por lo que se ha establecido el siguiente eje estratégico:

P1: incluye todas las operaciones agregadas durante la compilación.

Los objetivos a alcanzar serán los siguientes:

- P1.1.- Incrementar la eficiencia en tiempo.
- P1.2.- Incrementar en el control de seguridad
- P1.3.- Aumentar el desarrollo de relaciones comerciales y publicitarias.
- P1.4.- Aumentar la promoción de obra pública.

PRESPECTIVA DE APRENDIZAJE Y CRECIMIENTO

Esta perspectiva tiene implicaciones importantes para el desarrollo organizacional de la empresa, pues potenciar las capacidades y características de los recursos humanos es un pilar fundamental del desarrollo empresarial.

A1: Desarrollar talento capacitado motivado y comprometido con los objetivos de la empresa.

Los objetivos a alcanzar serán los siguientes:

- A1.1.- Incrementar la eficiencia, calidad y seguridad del desarrollo.
- A1.2.- Fortalecimiento de las relaciones comerciales.
- A1.3.- Incorporar nuevos procedimientos de trabajo.

RESULTADO DE ENTREVISTA POS IMPLEMENTACIÓN DE GESTIÓN ESTRATÉGICA.

Para obtener este resultado se tuvo una entrevista con diferentes colaboradores de la empresa constructora a fin de tener conocimiento y saber qué es lo que piensan respecto al análisis de gestión estratégica realizado a la empresa y si este ayudaría a mejorar las condiciones de la empresa en cuanto a competitividad entre otros.

TABLA 11: Cuadro de Balance Scorecard

| Perspectiva | Objetivo Estratégico | KPI | Fórmula | Unidad de Medida | ↑↓ | Frecuencia de Medida | Indicador Óptimo | Indicador Tolerable | Indicador Deficiente | Responsable |
|-------------|---|--|--|------------------|----|----------------------|------------------|---------------------|----------------------|---------------------|
| Financiera | Intensificar un mejor control de costos y presupuestos de la empresa constructora, con el fin de generar un mayor capital para futuras inversiones. | Incrementar el valor añadido (rentabilidad) de la empresa. | (Utilidad de proyecto / El ingreso de proyecto) *100 | % | ↑ | Semestral | 25% | 9%-24% | 10% | Gerente general |
| | | Cumplimiento del presupuesto | Costo total / Presupuesto | Und. | ↑ | Mensual | <1 | 1 | >1 | Gerente general |
| | | Reducir los costes de explotación (costos) | Precio de material adquirido / Costo promedio de material | Und. | ↓ | Semestral | <1 | 1 | >1 | Logístico |
| Cliente | Incrementar la satisfacción del cliente. | Cumplimiento de cronograma | Días totales para la realización del proyecto / Días programados para la realización del proyecto. | Und. | ↑ | Anual | <0.9 | 0.9-1.1 | >1.1 | Ingeniero Residente |
| | | Disminuir número de observaciones | Número de observaciones | Cant. | ↓ | Por proyecto | 0 | 0-5 | >5 | Ingeniero Residente |

| | | | | | | | | | | |
|---------------------------|---|--|--|-------|---|--------------|------|---------|------|------------------------|
| | | Incrementar nuevos servicios | Cantidad de Pedidos de nuevos diseños | Cant. | ↑ | Anual | >2 | 1 | 0 | Gerente general |
| Proceso Interno | Aumentar la productividad de la gestión interna | Incrementar la eficiencia en tiempo | Sumatoria de tiempo de los proyectos / Número de proyectos | Meses | ↑ | Anual | 3 | 4 | >5 | Ingeniero Residente |
| | | Incrementar en el control de seguridad | Número de accidentes e incidentes/ Total de proyectos | Cant. | ↑ | Por proyecto | 0 | 5 | <5 | Ingeniero de Seguridad |
| | | Aumentar el desarrollo de relaciones comerciales y publicitarias | Número de nuevos clientes | Cant. | ↑ | Anual | <2 | 1 | 0 | Gerente general |
| | | Aumentar la promoción de obra pública | Número de proyectos públicos / Número de proyectos totales | % | ↑ | Anual | 70% | 50% | 30% | Gerente general |
| | | Incrementar la eficiencia, calidad y seguridad del desarrollo | Reglamento Ejecutadas/Reglamento Requeridas) *100 | % | ↑ | Semestral | >90% | 70%-90% | <70% | Ingeniero Residente |
| Aprendizaje y Crecimiento | Iniciativas con nuevos proyectos | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | |
|--|--|---|---|-------|---|--------|----|---|---|---------------------|
| | | Fortalecimiento de las relaciones comerciales | Proyecto culminado / Cliente con un contrato previo | Cant. | ↑ | 5 años | <2 | 1 | 0 | Gerente general |
| | | Incorporar nuevos procedimientos de trabajo | Números de nuevos procedimientos de trabajo | Cant. | ↑ | Anual | <2 | 1 | 0 | Ingeniero Residente |

De acuerdo a la Tabla N° 11, se puede observar la propuesta de los indicadores que nos van a mostrar los resultados del futuro plan estratégico con respecto a la perspectiva financiera, del cliente, proceso interno y aprendizaje y crecimiento.

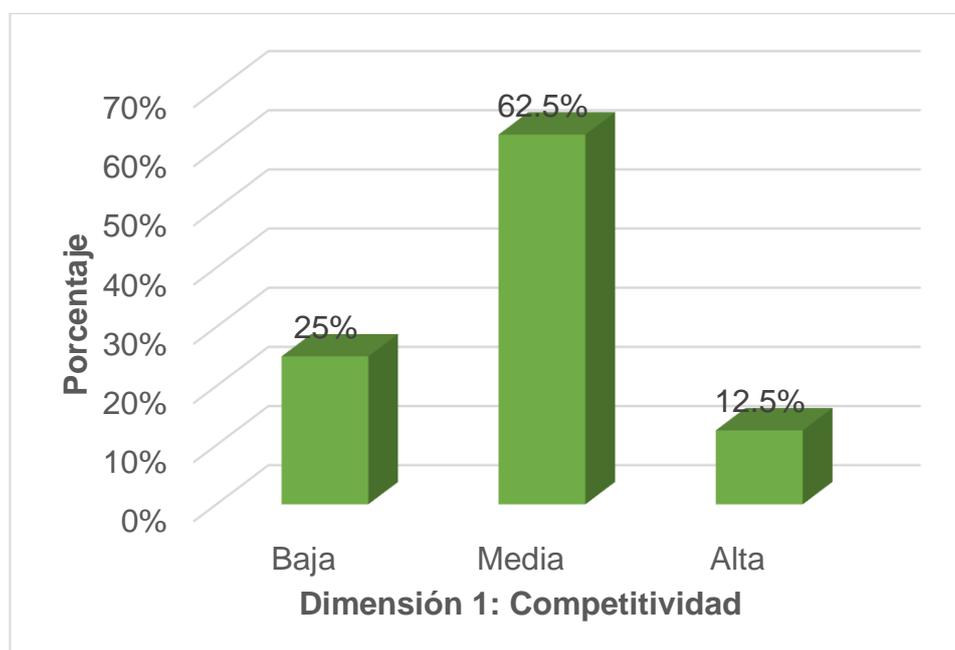
ANÁLISIS DE HIPÓTESIS

Para realizar el análisis se procede a comprobar el estado de la variable de competitividad con el fin de buscar una relación con el análisis de la gestión estratégica y así dar respuesta a lo mencionado por la hipótesis.

TABLA 12: Descripción Dimensión 1 de la Variable 2: Competitividad

| Válidos | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos | Baja | 2 | 25,0 | 25,0 |
| | Baja | 5 | 62,5 | 87,5 |
| | Alta | 1 | 12,5 | 100,0 |
| | Total | 8 | 100,0 | 100,0 |

FIGURA 6: Descripción Dimensión 1 de la Variable 2: Competitividad

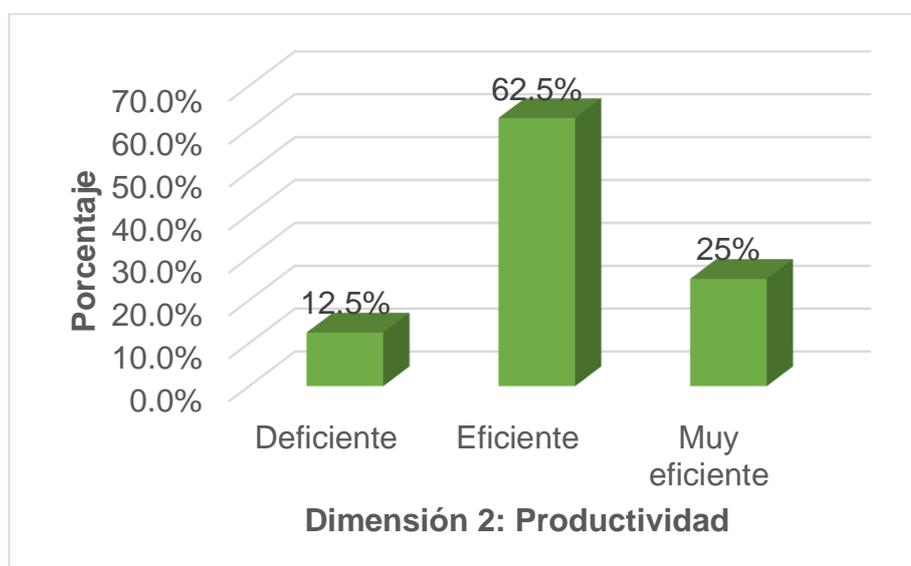


De acuerdo a la tabla N° 12 y la figura N° 6, el 25% de los empleados encuestados aseguran que la empresa cuenta con una Competitividad baja, por otro lado, un 62.5% piensa que es media y finalmente un 12.5% asegura que su Competitividad es alta.

TABLA 13: Descripción Dimensión 2 de la Variable 2: Productividad

| Válidos | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos | Deficiente | 1 | 12,5 | 12,5 | 12,5 |
| | Eficiente | 5 | 62,5 | 62,5 | 75,0 |
| | Muy eficiente | 2 | 25,0 | 25,0 | 100,0 |
| | Total | 8 | 100,0 | 100,0 | |

FIGURA 7: Descripción Dimensión 2 de la Variable 2: Productividad

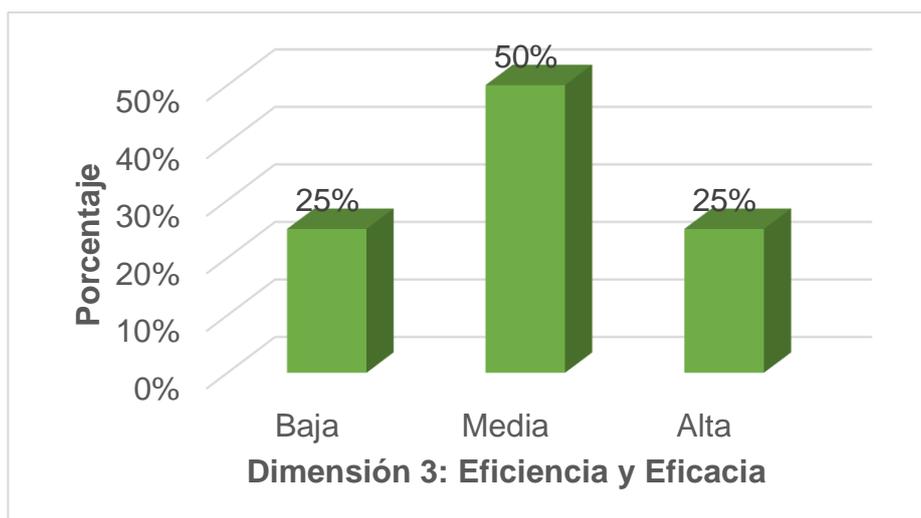


De acuerdo a la tabla N° 13 y la figura N° 7, el 12.5% de los empleados encuestados aseguran que la empresa cuenta con una productividad baja, por otro lado, un 62.5% piensa que es media y finalmente un 25% asegura que su productividad es alta.

TABLA 14: Descripción Dimensión 3 de la Variable 2: Eficiencia y Eficacia

| Válidos | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos | Baja | 2 | 25,0 | 25,0 | 25,0 |
| | Media | 4 | 50,0 | 50,0 | 75,0 |
| | Alta | 2 | 25,0 | 25,0 | 100,0 |
| | Total | 8 | 100,0 | 100,0 | |

FIGURA 8: Descripción Dimensión 3 de la Variable 2: Eficiencia y Eficacia

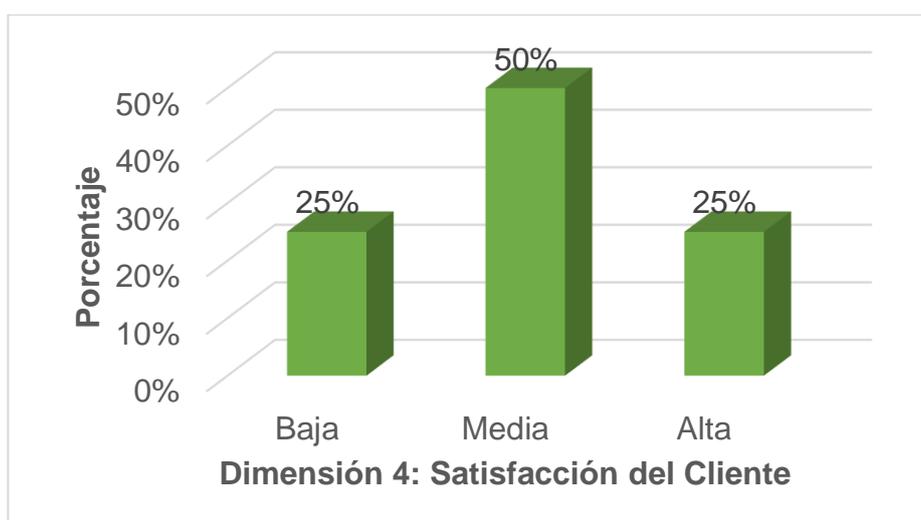


De acuerdo a la tabla N° 14 y la figura N° 8, el 25% de los empleados encuestados aseguran que la empresa cuenta con una eficiencia y eficacia baja, por otro lado, un 50% piensa que es media y finalmente un 25% asegura que es alta.

TABLA 15: Descripción Dimensión 4 de la Variable 2: Satisfacción del Cliente

| Válidos | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos | Baja | 2 | 25,0 | 25,0 | 25,0 |
| | Media | 4 | 50,0 | 50,0 | 75,0 |
| | Alta | 2 | 25,0 | 25,0 | 100,0 |
| | Total | 8 | 100,0 | 100,0 | |

FIGURA 9: Descripción Dimensión 4 de la Variable 2: Satisfacción del Cliente



De acuerdo a la tabla N° 15 y la figura N° 9, el 25% de los empleados encuestados aseguran que la satisfacción al cliente es baja, por otro lado un 50% piensa que es media y finalmente un 25% asegura que la satisfacción del cliente es alta.

TABLA 16: Cuadro de correlación entre las dimensiones

| Correlaciones | | | | |
|-------------------------|------------------------|----------|------------|------------|
| | | Ambiente | Estructura | Estrategia |
| Competitividad | Correlación de Pearson | 0.649 | 0.644 | 0.538 |
| | Sig. (bilateral) | 0.082 | 0.085 | 0.169 |
| | N | 8 | 8 | 8 |
| Productividad | Correlación de Pearson | 0.412 | 0.364 | 0.618 |
| | Sig. (bilateral) | 0.311 | 0.375 | 0.103 |
| | N | 8 | 8 | 8 |
| Eficiencia y eficacia | Correlación de Pearson | 0.453 | 0.609 | 0.228 |
| | Sig. (bilateral) | 0.260 | 0.109 | 0.587 |
| | N | 8 | 8 | 8 |
| Satisfacción al cliente | Correlación de Pearson | 0.222 | 0.676 | -0.111 |
| | Sig. (bilateral) | 0.597 | 0.066 | 0.793 |
| | N | 8 | 8 | 8 |

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Se nota una correlación alta entre la competitividad de la empresa con el ambiente con una sig. (bilateral) de 0.082 ya que, al aumentar la competitividad de la empresa, esta tiene más tiempo y más recursos para dedicarlos a otras actividades como el tema del ambiente.

Se nota una correlación alta entre la competitividad de la empresa con la estructura con una sig. (bilateral) de 0.085 ya que la empresa al tener conocimiento de la estructura en la que se maneja puede optimizar sus procesos internos, esto lleva a que la competitividad de la empresa aumente ya que se disminuye los tiempos muertos de la misma.

V. DISCUSIÓN

Como parte de este estudio, se puso en análisis la gestión estratégica para una empresa constructora. A continuación, se muestra una comparación de los estudios con los resultados de este estudio. En cuanto a los resultados obtenidos de la encuesta a los empleados de la empresa, encontramos que la empresa no cuenta con un plan estratégico, tampoco con una gestión estratégica y los encuestados opinan que la gestión de la empresa es regular debido a que no tiene objetivos y estrategias específicas

Al igual que lo establece Chávez (2018), La búsqueda de una investigación profunda condujo a la implementación de las siguientes estrategias: "crear una presencia en el mercado local", "crear alianzas para participar en operaciones rentables y eficientes" y finalmente "encontrar nuevas tecnologías". tecnologías "Los métodos requerían un conjunto integral de estrategias, recursos clave y personas para impulsar el proceso. Señaló que la planificación estratégica es muy importante porque beneficia directamente a la empresa ya que le permite al gerente tomar un rumbo estratégico y así mejorar la gestión y tomar las decisiones acertadas para la vida de la organización. Londoño (2017) enfatiza cuando dice que el negocio y las metas definidas dependen de la situación de la empresa, establecer estrategias sucesivas, hacer y aumentar la competitividad del negocio, dominar los pasos y acotar la visión para aumentar la productividad. Se basa en una metodología de investigación que permite un análisis detallado de los datos de la empresa rastreados durante la investigación para analizar en profundidad los elementos clave o mejorar el sistema. Se realizó una serie de entrevistas semiestructuradas a los trabajadores de la fábrica sobre sus fortalezas y debilidades, se realizó un análisis organizacional y se explicó la situación de la empresa comercial SALGIR S.A.Ş. Su investigación abrió la puerta a la siguiente fase de proyectos relacionados con la implementación y seguimiento de las metas y objetivos del programa.

Grisales y Castrillon (2017) tratando de evaluar el exterior de un área grande y parte del edificio, y el análisis interno de la empresa se centró en una dirección específica, sus características internas y las opiniones de sus clientes. Luego, se desarrollaron diversas pruebas a través de matrices cualitativas como EFE,

EFI y DOFA, las cuales abordaron por primera vez el diseño del programa con diferentes componentes. También se destaca el potencial competitivo en la estrecha relación de la persona como empresa y el potencial de captación de clientes donde el foco principal está en identificar y mejorar lo que realmente se necesita, en este proceso de investigación el plan de acción permite que la acción suceda. Desarrollar tareas para cada tarea, área de gestión, indicadores de gestión y presupuesto. Se concluyó que la ventaja competitiva en la matriz FODA está más cerca del cliente, la recomendación es identificar y arreglar lo que realmente se necesita, y se selecciona cuidadosamente la estrategia de diferenciación y creación de valor como plan corporativo. Aporta consistencia y estabilidad en marcas y proyectos.

Respecto a los resultados obtenidos tras la entrevista con el gerente de la empresa pudimos observar que esta no cuenta con una gestión estratégica de manera formal ya que consideran que por el tamaño de la empresa no es necesario ya que ellos se encontraban administrando la empresa y dirigiendo los diferentes proyectos y obras de manera empírica respecto a sus conocimientos a través de la experiencia y experiencias obtenidas a través de otras empresas donde trabajaban. Esto es importante saber ya que como se venía trabajando o administrando esta empresa es como ellos tenían conocimiento de experiencias previas pero es importante mencionar que no todas las empresas son iguales, no todos los capitales son iguales, no todas tienen las mismas expectativas de crecimiento y desarrollo por eso es importante el diseño de un plan estratégico y demás instrumentos para que direccionen el rumbo de una empresa hacia sus objetivos plasmados así como el cumplimiento de su misión y visión así como se establecen Flores, Mendoza Cáceres, Mendoza Calla, Montalvo y Salvador (2019) A partir de un análisis lógico y con foco en los intereses de la empresa, se desarrollan la visión y misión y se diseñan los valores de la empresa para orientar su accionar. Además, se definen los estándares generales y razonables de la empresa. Para alcanzar las metas organizacionales y los objetivos estratégicos es necesario contar con estrategias basadas en la realidad de la empresa, por lo que se utiliza la matriz DAFO Cruzado, se diseñan y evalúan y se tienen en cuenta métodos de determinación y estrategias de marketing. el servicio ofrecido por la empresa, su

posición y posición frente a los competidores. En su investigación destacan que el plan estratégico 2020 - 2022 es una herramienta de gestión que se enfoca en metas y planes sin planificación. Se espera que la empresa mejore su rentabilidad y posición en el mercado utilizando el sistema propuesto.

Al igual que Herrera, Ramirez y Surita (2015) en su investigación mencionan que La ubicación actual de la empresa constituida, realizándose la descripción general, conociendo los servicios, actividades actuales y tipos de clientes, teniendo en cuenta la experiencia de la empresa en pavimentación de lugares públicos e instalación de redes de agua como agua potable y pluvial, es su principal cliente, el Serviu de la región del Biobío y sus municipios centrales afiliados, así como la empresa de saneamiento Essbio, organismos públicos y empresas de saneamiento, cuyas actividades están reguladas por las leyes de este país. Además, incluye análisis externo para detectar oportunidades y amenazas; Análisis interno para identificar las fortalezas y debilidades de la empresa. Sobre la base de estos análisis, se determinan las direcciones estratégicas, incluida la misión y la visión, la determinación de las metas a largo plazo, los objetivos específicos y las políticas. Luego de definir la estrategia, teniendo en cuenta la estructura de la empresa, se propone un sistema de gestión estratégica que permita medir la efectividad. Gracias al análisis global, detallado e interno de la empresa, es posible desarrollar una estrategia, formar la visión y misión de esta, y realizar un seguimiento de las metas importantes necesarias para alcanzar el éxito tales como: esperar en esta organización, ejercer un control total desde su mando. En resumen, apunta a construir una estructura comercial más sólida, expandir los recursos humanos, mejorar la logística y proporcionar ventajas distintivas sobre los competidores, y pensar en términos de visión a largo plazo.

Los mismo que coincide con Pérez y Quito (2015) donde en su investigación realizaron un plan estratégico para la empresa en estudio ya que esta no contaba con uno, esto se hizo a través de un conjunto de estrategias bien planificadas que tuvieron en cuenta objetivos a corto y largo plazo. Un plan estratégico para escritores es un plan coherente y estratégico para que la empresa identifique sus objetivos, tareas, planes y prioridades, desarrolle un

plan integral para implementar el plan y la implementación, y así lograr objetivos estratégicos. valores de la empresa. Además, el proceso de Planificación Estratégica incluye decisiones comerciales sobre cuándo y dónde establecer objetivos comerciales. Este también permitió redefinir y redirigir esfuerzos para mantener a la empresa en estudio competitivamente en el mercado. Es por estos motivos que se propuso un plan estratégico que ayudara a la empresa a establecer mecanismos ideales, así como tomar medidas y correcciones para mejorar la administración de la empresa para que esta pueda cumplir con sus objetivos de crecimiento y expansión tal como lo establece San Martín (2003) los principales objetivos y beneficios del plan y resumimos brevemente a continuación algunos de los temas clave para este evento: Este paso nos permite crear un sentido de dirección. Aproveche el entorno cambiante y reduzca los riesgos ambientales. También nos permite tomar acciones que no esperamos o que pueden sorprender a la organización. Dirige el trabajo de sus integrantes al evento futuro, muestra claramente hacia dónde deben dirigir sus esfuerzos, y los incentiva a trabajar, hacer recomendaciones, participar en los procesos de toma de decisiones, un ambiente de trabajo social. Posibilita definir los objetivos y estrategias que sean efectivos en el seguimiento y evaluación de las actividades de los altos directivos, y en ese contexto, el buen uso de los recursos, una mejor organización y mantenimiento de las actividades de gestión. Ayuda a identificar los principales problemas del sistema y predecir futuras tendencias organizacionales. De igual forma este también establece que la planificación estratégica se realiza para identificar y comprender el entorno de la organización y por lo tanto para abordar los aspectos negativos y utilizar los aspectos positivos para desarrollar estrategias en consonancia con la visión, metas y objetivos; brinda muchos beneficios que finalmente se reflejan en los resultados del programa. El autor Corral identifica los diversos objetivos y beneficios de la planificación de acciones en la industria de la información, pero también los aplica a muchas organizaciones.

Por último, la International Encyclopedia of Information and Library Science (1997), Brevemente, definiremos el proceso de planificación como la forma en que una organización define su visión, misión, metas y planes a partir

de la evaluación directa e indirecta de su sector y la participación de los empleados en todas las etapas de la organización. en la pregunta Las estrategias se basan en las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas identificadas con base en el uso de los recursos y capacidades organizacionales. El plan de exploración se prepara como resultado de la planificación a largo plazo y la planificación futura con el propósito de cambiar.

Respecto a las entrevistas con los colaboradores post análisis de la propuesta de gestión estratégica a la empresa los colaboradores se manifestaron a favor de optar por esta decisión debido a que si la empresa quiere crecer y hacerse de mayor reconocimiento tiene que tomar medidas para que esta sea cada día mejor y crezca respecto a sus objetivos y metas así como su misión y visión, esto también es de suma importancia debido a que si el personal está motivado se trabaja mejor, se tiene mejores resultados, aumenta la productividad en cuanto a lo administrativo así como en el cumplimiento de objetivos respecto a proyectos. Esto es coincidente con lo que establece Martínez y Valerio (2017) en su investigación donde concluyeron que, durante el desarrollo de la investigación, a falta de un plan profesional, la empresa A.E.M.C construcciones y consultoría S.A.S. Ha considerado factores internos y externos que afectan directamente su negocio y son elementos importantes de su actividad. Investigar. y análisis, porque no es posible que la empresa crezca en los años que está en el mercado.

Por parte de Holguín (2020), en su investigación muestra que la empresa Ingeniería C&C Constructions Cía. Ltda. carece de propósito, visión y metas razonables, la falta de un plan estratégico es una gran inestabilidad, por lo que no ha tenido mucho éxito en el desarrollo de la organización. Entre sus principales consecuencias se encuentran el FODA, aunque significa ausencia de sistemas, uso limitado de estrategias de marketing y organizacionales en la empresa, para lograr la imagen de la empresa, disponibilidad de capital, conocimiento de las compras públicas y otras fuerzas, entre otras fuerzas. indica oportunidades no utilizadas. Se probaron nueve estrategias utilizando las herramientas MFI y MFE, y para lograr el nivel de alineación se pudo trabajar

con un cuadro de mando, una herramienta de gestión que la empresa puede utilizar para alcanzar sus metas, visiones y metas. Esto permite decir que la implementación del plan estratégico en la empresa es beneficiosa y contribuye al logro de sus objetivos, tareas y desarrollo.

VI. CONCLUSIONES

1. Con respecto con la dimensión del ambiente se encuentra que existe una gran deficiencia en la evaluación realizada por las encuestas porque existe un 25% de deficiencias encontradas al momento de ser analizadas, esto se da principalmente porque la empresa no considera correctamente los factores externos que les pueden afectar y no se preparan ante ellos, por ello es que la entrada de nuevos competidores y el cambio político presente en la actualidad los afecta en gran medida.
2. En la dimensión de estructura, se puede encontrar que a todos los encuestados el 25% lo encuentran deficiente, en este caso sólo el 50% consideran que es una gestión eficiente demostrando que un gran porcentaje de los encuestados encuentran que la gestión está por debajo de las expectativas, esto se debe principalmente a que no existe un correcto control sobre los indicadores empresariales y no está correctamente establecidas las responsabilidades entre todos sus miembros lo que genera que en muchas ocasiones existan imprevistos que no tengan solución de inmediato y esto genere grandes pérdidas.
3. Bajo los resultados de la estrategia se puede determinar que existe una deficiencia más alta con 37.5%, esto se vio reflejado en la falta de evaluaciones que tiene la empresa sobre sí misma para generar acciones competitivas que puedan ser aprovechadas en la actualidad haciendo que mucho de sus competidores logren superarlos en varios aspectos y que la empresa quede atrasada con respecto al cambio tecnológico y a las oportunidades que se generan en el día a día.

VII. RECOMENDACIONES

1. Las empresas del sector deben aprovechar al máximo sus oportunidades y prestar atención a los riesgos, los cuales previo análisis debe establecer estrategias para superar los múltiples eventos que ocurren en el momento y pueden afectar en los ingresos.
2. Deben involucrar más a sus empleados en la ejecución del plan estratégico, esto conlleva a una capacitación de los mismos para que desempeñen correctamente sus funciones; asimismo deben aprovechar al máximo sus fortalezas y prestar atención a sus debilidades; las cuales, tras un previo análisis se debe establecer estrategias para superar.
3. Deben implementar un plan estratégico en función a lo recomendado en este proyecto en donde se pueda evaluar el proyecto a través del proceso y evaluar sus fallas en la práctica para que pueda desarrollar y luego optimizar el plan que debe ser dinámico. Es necesario establecer una misión y visión específicas, ya que es una herramienta importante para desarrollar, implementar y evaluar la estrategia utilizada. También deben ser desarrolladas y comunicadas de forma clara e inequívoca a todos los trabajadores de la empresa.

REFERENCIAS

- ALARCÓN, N Y AZCURRA, J. (2016). *La Gestión de la Calidad en el Control de Obras Estructurales y su Impacto en el Éxito de la Construcción del Edificio de Oficinas "Basadre" (San Isidro – Lima)*. Tesis de pregrado. Universidad San Martín de Porres, Chiclayo.
- ANZOLA, S. (2002). *Administración de pequeñas empresas*. 2a. ed. México: McGraw-Hill.
- ARCUDIA, C.; PECH, J.; ÁLVAREZ, S. (2005) *La empresa constructora y sus operaciones bajo un enfoque de sistemas Ingeniería*. vol. 9, núm. 1. 25-36 pp.
- ARIAS, F. (1994) *Administración de Recursos Humanos*. 4a, reimpresión. México: Trillas.
- ARISTIZABAL, C. (2008). *Teoría y metodología de investigación guía didáctica y modulo*. Colombia: Fundación Universitaria Luis Amigo. Recuperado el 10 de mayo de, 2022, de: <https://es.slideshare.net/wilberAndradesObregon/teora-y-metodologa-de-la-investigacin>.
- ATAUCUSI, J. (2016). *La gestión estratégica y el desarrollo del potencial humano en la municipalidad distrital de Acoria año 2015*. Tesis de pregrado. Universidad Nacional de Huancavelica
- BARTODANO, V. y SOLIS, M. *Propuesta de Plan Estratégico para la Empresa Constructora y Servicios S.A., del año 2016 al 2021, Trujillo-La Libertad*. Tesis de pregrado. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.
- BARKER, J. (1995). *Paradigmas*. Colombia: Mc. Graw Hill.
- BBVA Research, B. (2018). *La influencia del sector construcción en la economía peruana. Urbanismo y Construcción*. Recuperado el 8 de mayo de 2022, de: <https://www.bbva.com/es/influencia-sectorconstruccion-economia-peruana/>

- BENTARCOURT, J. (2006). *Gestión estratégica: navegando hacia el cuarto paradigma*. Recuperado el 02 de agosto de 2022, de: http://www.ula.ve/ciencias-juridicas-politicas/images/NuevaWeb/MERCANTIL/gestion_estra.pdf.
- BERNAL, C. (2010). Metodología de la Investigación. Colombia. Recuperado el 8 de mayo de 2022, de: https://danilotejeda.files.wordpress.com/2013/05/mi_v_bernal_ruta.pdf.
- CAAMAÑO, G. (2002). *Productividad en las empresas constructoras pequeñas del área metropolitana de monterrey*. Tesis de Postgrado de Arquitectura. Universidad Autónoma de Nuevo León, México.
- CHÁVEZ, Z. (2018). *Plan estratégico para la constructora Contadores e Ingenieros Asociados SRL en la provincia de Cutervo 2018-2022* (Tesis de pregrado) Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú.
- D'ALESSIO, F. (2008). El proceso estratégico un enfoque de gerencia. Recuperado el 8 de mayo de 2022, de: https://www.academia.edu/33864534/El_proceso_Estrat%C3%A9gico_Fernando_D_Alessio_Ipinza_2C_CENTRUM_Cat%C3%B2lica_Pontifici_Universidad_Cat%C3%B2lica_del_Per%C3%B9
- DESSLER, G. y VARELA, R. (2011). *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano*. México: PEARSON EDUCACIÓN.
- Fernández, A. (2001). "El Balance Scorecard: ayudando a implementar la estrategia." IESE Revista de antiguos alumnos: 31-42 pp.
- FLORES AZAÑEDO, R.; MENDOZA CACERES, C.; MENDOZA CALLA, A; MONTALVO CASIMIRO, M y SALVADOR RAFAEL, M. (2019). *Planeamiento estratégico y reestructuración organizacional de una empresa constructora que ejecuta obras para el sector público caso de estudio: empresa ABC Ingenieros S.A.C*. Tesis de Postgrado. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC).

- GARCÍA, Alfonso. (1995). *Productividad y reducción de costos*, México: Ed. Trillas.
- GEORGE, D., & MALLERY, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update (4th ed.)*. Boston, MA: Allyn & Bacon
- GRISALES, R y CASTRILLÓN, R. (2017). *Propuesta de Plan Estratégico 2016-2020 para la Constructora NEW MILLENIUM S.A.S. en la Ciudad de Pereira*. Tesis de pregrado. Universidad Libre Seccional Pereira, Colombia.
- GUEVARA, G; VERDESOTO, A. y CASTRO, N. Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). Recuperado el 8 de mayo de 2022, de: <http://recimundo.com/index.php/es/article/view/860>.
- GUERRERO, H. Y VÉLEZ, W. (2013). *Propuesta de un modelo de gestión estratégico e indicadores para la mediana empresa de Guayaquil. Caso Omaconsa SA.C*. Tesis de posgrado. Universidad Politécnica Salesiana, Ecuador.
- GUTIÉRREZ, Eduardo y VLADIMIROVNA, Olga. Estadística inferencial para ingeniería y ciencias. Recuperado el 8 de mayo de 2022, de: <http://biblioteca.univalle.edu.ni/files/original/4bee2ce5589a0b8ae82ed363b2bac6206dd28ab1.pdf>.
- HEBRERO, C (2015). *Medir el capital humano*. Recuperado el 21 de mayo de 2022, de: https://www.peplematters.com/Archivos/Descargas/Docs/Docs/articulos/1507_CapitalHumano.pdf.
- HERNÁNDEZ, R.; FERNÁNDEZ C. y BAPTISTA, L. Metodología de la investigación. Recuperado el 15 de mayo de 2022, de: https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf

- HERRERA, J.; RAMIREZ C. y ZURITA C. (2015). *Planificación Estratégica de DYS OBRAS CIVILES S.A.* Tesis de pregrado. Universidad del Bío-Bío. Chillán, Chile.
- HEVIA, O. (2001). *Reflexiones metodológicas y epistemológicas sobre ciencias sociales.* Venezuela: Editorial Tropykos.
- HOLGUÍN, D. (2020). *Diseño de un Plan Estratégico para la Empresa Ingeniería C&C Constructions CÍA. LTDA. de la Ciudad de Esmeraldas.* Tesis de postgrado. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- LAM, R. y HERNANDEZ, P. (2008). Los términos: eficiencia, eficacia y efectividad ¿son sinónimos en el área de la salud? *Revista Cubana Hematol Inmunol Hemoter.* v.24 n.2.
- LONDOÑO, M. (2017). *Diseño de un plan estratégico para la Empresa Constructora SALGIR S.A.S. de la ciudad de Sevilla Valle del Cauca.* Tesis de pregrado. Universidad del Valle, Colombia.
- LÓPEZ, P. y ROLDÁN, S. (2015). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa.* Universidad Autónoma de Barcelona. Recuperado el 12 de mayo de 2022, de: <http://ddd.uab.cat/record/129382>.
- MARTINEZ, B. y VALERO, N. (2019). *Plan Estratégico 2020-2025 Diseñado para la Empresa AEMC Construcciones y Consultoría SAS.* Tesis de postgrado. Universidad La Gran Colombia, Bogotá D.C., Colombia.
- MARTÍNEZ, D. y ARTEMIO M. (2005). *La elaboración del plan estratégico a través del Cuadro de Mando Integral.* Madrid: Ediciones Díaz de Santos, S.A.
- MARTÍNEZ, M., SANTERO, R. SÁNCHEZ, L. Y MARCOS, M. (2009). *Factores de competitividad de la pyme española 2008.* Madrid, España: Fundación EOI, Esc. Organiz. Industrial.
- MORA, R. y CESPEDES, F. (2015). *Management of projects and building works.* Universidad de Alicante. Retrieved May 12, 2022, from

http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/12919/1/Empresa_Constructora.pdf

OJEDA, J. y QUINTERO, J. (2007). La ética en la investigación. Recuperado el 15 de mayo de 2022 de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99318750010>.

PELLICER, T. (2004). *El control de gestión en las empresas constructoras*. Valencia: Ed. Universidad Politécnica de Valencia.

PEÑALOZA, M. (2007). *Tecnología e Innovación factores claves para la competitividad*. Actualidad Contable Faces. vol. 10, núm. 15. 82-94 pp.

PÉREZ, R. y QUITO, M. (2015). *Propuesta de un Modelo de Plan Estratégico para mejorar la Competitividad y Productividad en Empresas Constructoras medianas y pequeñas*. Tesis de pregrado. Universidad Ricardo Palma, Lima.

ROBBINS, S. (2005). *La Administración en el Mundo de Hoy*. México: Ed. Prentice. Recuperado el 13 de mayo de 2022, de: <https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Administracion-8ed-Stephen-P.-Robbins-y-Mary-Coulter-1.pdf>.

RODRÍGUEZ, F. (2017). *Plan estratégico para la empresa constructora en obras civiles*. Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación en Ciencias Administrativas Económicas y Contables). 18-35 pp. Recuperado el 02 de agosto de 2022, de: <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v2i3.23>

SALAZAR, H. (2020). *Plan estratégico y competitividad de empresas constructoras medianas, caso de estudio: Rey Construcciones Generales S.A.C, San Martín de Porres 2020*. Tesis de posgrado. Universidad César Vallejo.

- SAN MARTIN, C. (2003). *Planeamiento estratégico de la biblioteca de la Facultad de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. Tesis de pregrado. Universidad Mayor de San Marcos.
- SARDUY, Y. (2007). El análisis de información y las investigaciones cuantitativa y cualitativa. *Revista Cubana de Salud Pública*. 33(3). Recuperado el 13 de Mayo de 2022, de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21433320>.
- SIMON, H. (1976). *Administrative behavior: A Study of Decision – Making Processes in Administrative Organizations*. 4th Ed. New York. 1976. 368 pp.
- SORDO, A. (2021). Data collection: methods, techniques and instruments. Retrieved on May 12, from: <https://blog.hubspot.es/marketing/recoleccion-de-datos>.
- STEINER, George. *Planificaciones estratégicas: lo que todo director debe saber*. Tercera Reimpresión. Compañía Editorial Continental. México 1985. 366 pp. ISBN: 9682604168.
- STURGES, P. y FEATHER, J. (1997). Ed. *International encyclopedia of information and library science*. Retrieved on May 10, from: http://mlisuok.weebly.com/uploads/2/6/9/0/26907671/international_encyclopedia_of_information_ind_librarry_science.pdf
- TAMAYO, C. y SILVA, I. (2016). *Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos*. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Perú. Recuperado el 9 de mayo de 2022, de: <https://docplayer.es/19226657-tecnicas-e-instrumentos-de-recoleccion-de-datos.html>.
- THER, F. (2004). *Ensayo sobre el uso de la encuesta: hermenéutica y reflexividad de la técnica investigative*. *Revista Austral de Ciencias Sociales*, núm. 8, 2004. 17-27 pp. Recuperado el 11 de mayo de 2022, de: <https://www.redalyc.org/pdf/459/45900802.pdf>.

- TORRENT, J y FICAPAL, P. (2010). *¿Nuevas fuentes co-innovadoras de la productividad empresarial? INNOVAR*. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales. 20(38), 111-124 pp. Recuperado el 3 de 2022, de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81819024009>
- TREVIÑO, L. (2014). *Historia económica de México: La tecnología, siglos XVI al XX*.
- TUAPANTA, J. y otros. (2017). Revista mktDescubre - ESPOCH FADE. Latindex Folio Catálogo 20003. pp. 37 – 48. Recuperado el 3 de 2022, de: <https://core.ac.uk/download/pdf/234578641.pdf>.
- VALDERRAMA, S. (2006). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos de Aníbal Jesús Paredes Galván.
- VARAS, M.; ALVARADO, L. y SÁNCHEZ, L. (2009). *La Gestión Estratégica Aplicada al Sector Construcción: Una Propuesta Basada en Gestión de Capital Intelectual*. Revista de la Construcción. 8(1), 59-68. Recuperado el 02 de agosto de 2022, de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=127612575006>
- VENEGAS, P. Y ALARCÓN, L. (1995). *Gestión estratégica pro activa en empresas constructoras nacionales*. Revista Ingeniería de Construcción. No. 14, 47–55 pp. Recuperado el 02 de agosto de 2022, de: <https://repositorio.uc.cl/handle/11534/10200>
- VIÑAS, V. (2005). *Satisfacción del cliente, calidad y evaluación: un análisis crítico*. Revista del CLAD Reforma y Democracia. núm. 32. pp. 1-13. Recuperado el 13 de 2022, de: <https://www.redalyc.org/pdf/3575/357533664007.pdf>.
- WOLKSTEIN, H. y ZABALA, S. (1978). *Métodos contables en la industria de la construcción*. España: Deusto S.A. Ediciones.

ZULOETA, J. (2016). *Planeamiento Estratégico de la Empresa ABR Lagos S.A.C.* Tesis de postgrado. Universidad San Ignacio de Loyola, Perú.

ANEXOS:

Anexo N°1: Matriz de Operacionalización de Variables

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADOR | ESCALA DE MEDICIÓN |
|---|---|--|-------------|--|--------------------|
| <p><u>Variable independiente:</u> Gestión estratégica</p> | <p>La gestión estratégica comprende el desarrollo de estrategias competitivas para la implementación de las políticas y la creación de una estructura organizacional que propicie la asignación de recursos, posibilitando la implementación efectiva de las estrategias (Betancourt, 2006, p.107).</p> | <p>Para medir la variable gestión estratégica se aplicará como instrumento un cuestionario de 27 ítems de acuerdo a las dimensiones.</p> | Ambiente | <ul style="list-style-type: none"> ● Análisis interno ● Análisis externo | Nominal |
| | | | Estructura | <ul style="list-style-type: none"> ● Organización ● Dirección ● Control | |
| | | | Estrategia | <ul style="list-style-type: none"> ● Matriz FODA ● Cuadro de Balance Scorecard | |

| | | | | | |
|--|--|---|-----------------------|--------------------------|---------|
| <p style="text-align: center;"><u>Variable dependiente:</u> Competitividad</p> | <p>La competitividad orientada al negocio es la capacidad de la entidad, la constructora, en el caso de este estudio, de brindar un mejor servicio que los competidores en su ramo. (Salazar, 2020, p.9)</p> | <p>Para medir la variable competitividad se aplicará como instrumento un cuestionario de 21 ítems de acuerdo a las dimensiones.</p> | Competitividad | Crecimiento económico | Nominal |
| | | | | Capacitación de personal | |
| | | | Productividad | Evaluación de desempeño | |
| | | | Eficiencia y eficacia | Grado de Calidad | |
| | | | | Tiempo de entrega | |
| Satisfacción del cliente | Calificación del servicio al cliente | | | | |

FUENTE: Elaboración propia

Anexo N°2: Instrumentos

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE GESTIÓN ESTRATÉGICA

Estimado colaborador, el siguiente cuestionario pretende conocer su opinión de la empresa en la que labora, se agradecerá responder con sinceridad:

| ESCALA | VALORACIÓN |
|-----------|------------|
| Pésima | 1 |
| Mala | 2 |
| Regular | 3 |
| Buena | 4 |
| Excelente | 5 |

| N° | DIMENSIONES/ITEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|---|---|---|---|---|
| | Ambiente | | | | | |
| 1 | ¿Considera el entorno en el que opera la empresa? | | | | | |
| 2 | ¿Qué opina de la competencia? | | | | | |
| 3 | ¿Cómo califica usted las técnicas que tiene la empresa para subsistir ante la competencia? | | | | | |
| 4 | ¿Cómo considera el crecimiento que ha tenido la empresa los últimos 5 años? | | | | | |
| 5 | ¿Considera los factores políticos o legales para la empresa? | | | | | |
| 6 | ¿Cómo ve las oportunidades que tiene la empresa? | | | | | |
| 7 | ¿Cómo es el clima interno de su empresa? | | | | | |
| 8 | ¿Cómo calificaría al personal de la empresa? | | | | | |
| | Estructura | | | | | |
| 9 | ¿Cómo considera las normas de control interno? | | | | | |
| 10 | ¿Qué opina de formar sociedad con otras empresas? | | | | | |
| 11 | ¿Cómo califica la estructura organizacional que tiene la empresa? | | | | | |
| 12 | ¿Cómo ve los niveles de rentabilidad de la empresa? | | | | | |
| 13 | ¿Cómo calificaría al gerente general? | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 14 | ¿Cómo calificaría el clima laboral de la empresa? | | | | | |
| 15 | Considera que la empresa cuenta con un buen método de selección de los nuevos empleados | | | | | |
| 16 | ¿Cómo calificaría llevar un monitoreo de las actividades de los colaboradores? | | | | | |
| 17 | ¿Cómo calificaría los objetivos obtenidos? | | | | | |
| | Estrategia | | | | | |
| 18 | Como considera la gestión de la empresa | | | | | |
| 19 | Como calificaría la administración de la empresa | | | | | |
| 20 | Considera que la vida social de la empresa es... | | | | | |
| 21 | ¿Qué opina de la gestión interna de la empresa | | | | | |
| 22 | Según usted, ¿cómo es la capacidad de resolver problemas de la empresa? | | | | | |
| 23 | Considera usted que la empresa cuenta con una buena área de finanzas | | | | | |
| 24 | Como calificaría el área de recursos humanos | | | | | |
| 25 | Considera que la imagen de la empresa es... | | | | | |
| 26 | ¿Cómo calificaría el aumento de nuevo clientes? | | | | | |
| 27 | Como calificaría las pruebas de calidad de las obras | | | | | |

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE COMPETITIVIDAD

Estimado colaborador, el siguiente cuestionario pretende conocer su opinión de la empresa en la que labora, se agradecerá responder con sinceridad:

| ESCALA | VALORACIÓN |
|-----------|------------|
| Pésima | 1 |
| Mala | 2 |
| Regular | 3 |
| Buena | 4 |
| Excelente | 5 |

| N° | DIMENSIONES/ITEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|---|---|---|---|---|
| | Competitividad | | | | | |
| 1 | Considera usted que la dirección de la empresa es ... | | | | | |
| 2 | según usted, cómo calificaría la capacidad técnica de la empresa | | | | | |
| 3 | Considera que la empresa le da oportunidad de línea de carrera a los trabajadores | | | | | |
| 4 | Como calificaría la capacidad técnica tecnológica de la empresa | | | | | |
| 5 | Cree usted que la capacidad financiera de la empresa es ... | | | | | |
| 6 | Considera que el liderazgo de la empresa es ... | | | | | |
| | Productividad | | | | | |
| 7 | Considera que la empresa optimiza el uso de recursos. | | | | | |
| 8 | Considera que la empresa ha ido incrementando su rentabilidad económica en los últimos meses. | | | | | |
| 9 | Cómo calificaría al área dedicada a la publicidad de la empresa para la captación de clientes y proyectos funciona de la manera adecuada. | | | | | |
| 10 | Considera que la empresa cuenta con el personal, maquinaria y proveedores adecuados para la ejecución de proyectos. | | | | | |
| 11 | Cómo calificaría a la empresa por las licitaciones o proyectos ganados | | | | | |
| | Eficiencia y eficacia | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 12 | Como calificaría el tiempo de entrega de los proyectos de la empresa | | | | | |
| 13 | Considera usted la capacidad de respuesta ante un cambio o cualquier inconveniente que se presente | | | | | |
| 14 | Como calificaría usted el método de inducción con el que cuenta la empresa | | | | | |
| 15 | Considera usted el programa de seguridad industrial para prevenir accidentes de trabajo y toma las acciones preventivas | | | | | |
| 16 | Como calificaría el nivel de satisfacción y motivación del personal en el trabajo | | | | | |
| 17 | Como calificaría usted el desempeño del personal y las áreas involucradas con el desarrollo de proyectos | | | | | |
| | Satisfacción del cliente | | | | | |
| 18 | ¿Cómo calificaría usted el comportamiento de los trabajadores de la empresa ante los clientes? | | | | | |
| 19 | ¿Considera usted que el nivel de satisfacción del cliente con respecto a la calidad del resultado final del proyecto? | | | | | |
| 20 | ¿Considera usted que el nivel de satisfacción del cliente con respecto al tiempo de entrega de proyectos? | | | | | |
| 21 | ¿Considera usted que el número de reclamaciones a proyectos entregados ha disminuido en los últimos meses? | | | | | |

Anexo N°3: Entrevista

GUÍA DE ENTREVISTA AL GERENTE GENERAL

Guía de entrevista que pretende determinar la eficiencia de la gestión del área de Gerencia General de la empresa constructora, además de determinar la calidad de la administración.

- ¿Cómo se lleva la administración de la empresa?
- La empresa cuenta con un sistema de plan estratégico ¿Por qué?
- ¿Conoce la importancia de un plan estratégico?
- ¿Cree que sea necesario la implementación de un plan estratégico
- ¿Cree que la empresa está a nivel de su competencia? ¿Por qué?
- ¿El personal cumple con las funciones que se les asignaron?
- ¿Se realiza evaluaciones de costo de los proveedores para obtener precios más bajos?

Anexo N°4: Validación por juicio de expertos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Análisis de una Gestión Estratégica para mejorar la competitividad de una empresa constructora, Chimbote 2022”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área de **Dirección y Gestión de la Construcción**, como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

| | |
|---|------------------------------------|
| Nombre del juez: | LUIS ENRIQUE TARMA CARLOS |
| Grado profesional: | Maestría () Doctor (X) |
| Área de Formación académica: | DOCTOR EN ARQUITECTURA |
| Áreas de experiencia profesional: | DOCENTE Y ARQUITECTO |
| Institución donde labora: | UNIVERSIDADES |
| Tiempo de experiencia profesional en el área : | 2 a 4 años () Más de 5 años (X) |

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- . Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.
- a. Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a la dimensión del área según la autora.

| ESCALA | VALORACIÓN |
|-----------|------------|
| Pésima | 1 |
| Mala | 2 |
| Regular | 3 |
| Buena | 4 |
| Excelente | 5 |

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CUESTIONARIO:

VARIABLE: GESTIÓN ESTRATÉGICA

| DIMENSIÓN: AMBIENTE | | | | | |
|--|--|-----------------|-------------------------------|--------------------|---------------------------------------|
| INDICADOR | Ítem | Esencial | Útil pero prescindible | Innecesario | Observaciones/ Recomendaciones |
| - Análisis interno - Análisis externo | ¿Considera el entorno en el que opera la empresa? | X | | | |
| | ¿Qué opina de la competencia? | X | | | |
| | ¿Cómo califica usted las técnicas que tiene la empresa para subsistir ante la competencia? | X | | | |
| | ¿Cómo considera el crecimiento que ha tenido la empresa los últimos años? | X | | | |
| | ¿Considera los factores políticos o legales para la empresa? | X | | | |
| | ¿Cómo ve las oportunidades que tiene la empresa? | X | | | |
| | ¿Cómo es el clima interno de su empresa? | X | | | |
| | ¿Cómo calificaría al personal de la empresa? | X | | | |

| DIMENSIÓN: ESTRUCTURA | | | | | |
|--|---|-----------------|-------------------------------|--------------------|---------------------------------------|
| INDICADOR | Ítem | Esencial | Útil pero prescindible | Innecesario | Observaciones/ Recomendaciones |
| - Organización - Dirección - Control | ¿Cómo considera las normas de control interno? | X | | | |
| | ¿Qué opina de formar sociedad con otras empresas? | X | | | |
| | ¿Cómo califica la estructura organizacional que tiene la empresa? | X | | | |
| | ¿Cómo ve los niveles de rentabilidad de la empresa? | X | | | |
| | ¿Cómo calificaría al gerente general? | X | | | |
| | ¿Cómo calificaría el clima laboral de la empresa? | X | | | |

| | | | | | |
|--|---|---|--|--|--|
| | Considera que la empresa cuenta con un buen método de selección de los nuevos empleados | X | | | |
| | ¿Cómo calificaría llevar un monitoreo de las actividades de los colaboradores? | X | | | |
| | ¿Cómo calificaría los objetivos obtenidos? | X | | | |

| DIMENSIÓN: ESTRATEGIA | | | | | |
|--|---|----------|------------------------|-------------|--------------------------------|
| INDICADOR | Ítem | Esencial | Útil pero prescindible | Innecesario | Observaciones/ Recomendaciones |
| - Matriz FODA - Cuadro de Balance Scorecard | Como considera la gestión de la empresa | X | | | |
| | Como calificaría la administración de la empresa | X | | | |
| | Considera que la vida social de la empresa es... | X | | | |
| | ¿Qué opina de la gestión interna de la empresa | X | | | |
| | Según usted, ¿cómo es la capacidad de resolver problemas de la empresa? | X | | | |
| | Considera usted que la empresa cuenta con una buena área de finanzas | X | | | |
| | Como calificaría el área de recursos humanos | X | | | |
| | Considera que la imagen de la empresa es... | X | | | |
| | ¿Cómo calificaría el aumento de nuevo clientes? | X | | | |
| Como calificaría las pruebas de calidad de las obras | X | | | | |

VARIABLE: COMPETITIVIDAD

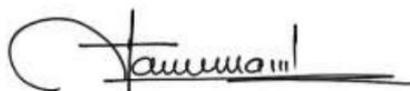
| DIMENSIÓN: COMPETITIVIDAD | | | | | |
|---|---|-----------------|-------------------------------|--------------------|---------------------------------------|
| INDICADOR | Ítem | Esencial | Útil pero prescindible | Innecesario | Observaciones/ Recomendaciones |
| - Crecimiento económico - Capacitación de personal | Considera usted que la dirección de la empresa es ... | X | | | |
| | Según usted, cómo calificaría la capacidad técnica de la empresa | X | | | |
| | Considera que la empresa le da oportunidad de línea de carrera a los trabajadores | X | | | |
| | Como calificaría la capacidad técnica tecnológica de la empresa | X | | | |
| | Cree usted que la capacidad financiera de la empresa es ... | X | | | |
| | Considera que el liderazgo de la empresa es ... | X | | | |

| DIMENSIÓN: PRODUCTIVIDAD | | | | | |
|---------------------------------|---|-----------------|-------------------------------|--------------------|---------------------------------------|
| INDICADOR | Ítem | Esencial | Útil pero prescindible | Innecesario | Observaciones/ Recomendaciones |
| Evaluación de desempeño | Considera que la empresa optimiza el uso de recursos. | X | | | |
| | Considera que la empresa ha ido incrementando su rentabilidad económica en los últimos meses. | X | | | |
| | Cómo calificaría al área dedicada a la publicidad de la empresa para la captación de clientes y proyectos funciona de la manera adecuada. | X | | | |
| | Considera que la empresa cuenta con el personal, maquinaria y proveedores adecuados para la ejecución de proyectos. | X | | | |
| | Cómo calificaría a la empresa por las licitaciones o proyectos ganados | X | | | |

| DIMENSIÓN: EFICIENCIA Y EFICACIA | | | | | |
|---|--|-----------------|-------------------------------|--------------------|---------------------------------------|
| INDICADOR | Ítem | Esencial | Útil pero prescindible | Innecesario | Observaciones/ Recomendaciones |
| Grado de Calidad | Como calificaría el tiempo de entrega de los proyectos de la empresa | X | | | |

| | | | | | |
|-------------------|---|---|--|--|--|
| Tiempo de entrega | Considera usted la capacidad de respuesta ante un cambio o cualquier inconveniente que se presente | X | | | |
| | Como calificaría usted el método de inducción con el que cuenta la empresa | X | | | |
| | Considera usted el programa de seguridad industrial para prevenir accidentes de trabajo y toma las acciones preventivas | X | | | |
| | Como calificaría el nivel de satisfacción y motivación del personal en el trabajo | X | | | |
| | Como calificaría usted el desempeño del personal y las áreas involucradas con el desarrollo de proyectos | X | | | |

| DIMENSIÓN: SATISFACCIÓN DEL CLIENTE | | | | | |
|--------------------------------------|---|----------|------------------------|-------------|--------------------------------|
| INDICADOR | Ítem | Esencial | Útil pero prescindible | Innecesario | Observaciones/ Recomendaciones |
| Calificación del servicio al cliente | ¿Cómo calificaría usted el comportamiento de los trabajadores de la empresa ante los clientes? | X | | | |
| | ¿Considera usted que el nivel de satisfacción del cliente con respecto a la calidad del resultado final del proyecto? | X | | | |
| | ¿Considera usted que el nivel de satisfacción del cliente con respecto al tiempo de entrega de proyectos? | X | | | |
| | ¿Considera usted que el número de reclamaciones a proyectos entregados ha disminuido en los últimos meses? | X | | | |



Dr. Luis Enrique Tarma Carlos

Evaluador

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Análisis de una Gestión Estratégica para mejorar la competitividad de una empresa constructora, Chimbote 2022”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área de **Dirección y Gestión de la Construcción**, como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

| | |
|---|------------------------------------|
| Nombre del juez: | KAREN PESANTES ALDANA |
| Grado profesional: | Maestría () Doctor (X) |
| Área de Formación académica: | DOCTOR EN ARQUITECTURA |
| Áreas de experiencia profesional: | DOCENTE Y ARQUITECTO |
| Institución donde labora: | UNIVERSIDADES |
| Tiempo de experiencia profesional en el área : | 2 a 4 años () Más de 5 años (X) |

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- . Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.
- a. Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a la dimensión del área según la autora.

| ESCALA | VALORACIÓN |
|-----------|------------|
| Pésima | 1 |
| Mala | 2 |
| Regular | 3 |
| Buena | 4 |
| Excelente | 5 |

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CUESTIONARIO:

VARIABLE: GESTIÓN ESTRATÉGICA

| DIMENSIÓN: AMBIENTE | | | | | |
|----------------------------|--|-----------------|-------------------------------|--------------------|---------------------------------------|
| INDICADOR | Ítem | Esencial | Útil pero prescindible | Innecesario | Observaciones/ Recomendaciones |
| | ¿Considera el entorno en el que opera la empresa? | X | | | |
| | ¿Qué opina de la competencia? | X | | | |
| | ¿Cómo califica usted las técnicas que tiene la empresa para subsistir ante la competencia? | X | | | |
| - Análisis interno | ¿Cómo considera el crecimiento que ha tenido la empresa los últimos años? | X | | | |
| - Análisis externo | ¿Considera los factores políticos o legales para la empresa? | X | | | |
| | ¿Cómo ve las oportunidades que tiene la empresa? | X | | | |
| | ¿Cómo es el clima interno de su empresa? | X | | | |
| | ¿Cómo calificaría al personal de la empresa? | X | | | |

| DIMENSIÓN: ESTRUCTURA | | | | | |
|------------------------------|---|-----------------|-------------------------------|--------------------|---------------------------------------|
| INDICADOR | Ítem | Esencial | Útil pero prescindible | Innecesario | Observaciones/ Recomendaciones |
| | ¿Cómo considera las normas de control interno? | X | | | |
| | ¿Qué opina de formar sociedad con otras empresas? | X | | | |
| - Organización | ¿Cómo califica la estructura organizacional que tiene la empresa? | X | | | |
| - Dirección | | | | | |
| - Control | ¿Cómo ve los niveles de rentabilidad de la empresa? | X | | | |
| | ¿Cómo calificaría al gerente general? | X | | | |
| | ¿Cómo calificaría el clima laboral de la empresa? | X | | | |

| | | | | | |
|--|---|---|--|--|--|
| | Considera que la empresa cuenta con un buen método de selección de los nuevos empleados | X | | | |
| | ¿Cómo calificaría llevar un monitoreo de las actividades de los colaboradores? | X | | | |
| | ¿Cómo calificaría los objetivos obtenidos? | X | | | |

| DIMENSIÓN: ESTRATEGIA | | | | | |
|--|---|----------|------------------------|-------------|--------------------------------|
| INDICADOR | Ítem | Esencial | Útil pero prescindible | Innecesario | Observaciones/ Recomendaciones |
| - Matriz FODA - Cuadro de Balance Scorecard | Como considera la gestión de la empresa | X | | | |
| | Como calificaría la administración de la empresa | X | | | |
| | Considera que la vida social de la empresa es... | X | | | |
| | ¿Qué opina de la gestión interna de la empresa | X | | | |
| | Según usted, ¿cómo es la capacidad de resolver problemas de la empresa? | X | | | |
| | Considera usted que la empresa cuenta con una buena área de finanzas | X | | | |
| | Como calificaría el área de recursos humanos | X | | | |
| | Considera que la imagen de la empresa es... | X | | | |
| | ¿Cómo calificaría el aumento de nuevo clientes? | X | | | |
| Como calificaría las pruebas de calidad de las obras | X | | | | |

VARIABLE: COMPETITIVIDAD

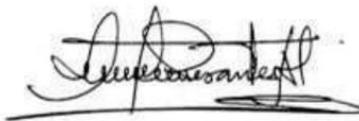
| DIMENSIÓN: COMPETITIVIDAD | | | | | |
|---|---|-----------------|-------------------------------|--------------------|---------------------------------------|
| INDICADOR | Ítem | Esencial | Útil pero prescindible | Innecesario | Observaciones/ Recomendaciones |
| - Crecimiento económico - Capacitación de personal | Considera usted que la dirección de la empresa es ... | X | | | |
| | Según usted, cómo calificaría la capacidad técnica de la empresa | X | | | |
| | Considera que la empresa le da oportunidad de línea de carrera a los trabajadores | X | | | |
| | Como calificaría la capacidad técnica tecnológica de la empresa | X | | | |
| | Cree usted que la capacidad financiera de la empresa es ... | X | | | |
| | Considera que el liderazgo de la empresa es ... | X | | | |

| DIMENSIÓN: PRODUCTIVIDAD | | | | | |
|---------------------------------|---|-----------------|-------------------------------|--------------------|---------------------------------------|
| INDICADOR | Ítem | Esencial | Útil pero prescindible | Innecesario | Observaciones/ Recomendaciones |
| Evaluación de desempeño | Considera que la empresa optimiza el uso de recursos. | X | | | |
| | Considera que la empresa ha ido incrementando su rentabilidad económica en los últimos meses. | X | | | |
| | Cómo calificaría al área dedicada a la publicidad de la empresa para la captación de clientes y proyectos funciona de la manera adecuada. | X | | | |
| | Considera que la empresa cuenta con el personal, maquinaria y proveedores adecuados para la ejecución de proyectos. | X | | | |
| | Cómo calificaría a la empresa por las licitaciones o proyectos ganados | X | | | |

| DIMENSIÓN: EFICIENCIA Y EFICACIA | | | | | |
|---|--|-----------------|-------------------------------|--------------------|---------------------------------------|
| INDICADOR | Ítem | Esencial | Útil pero prescindible | Innecesario | Observaciones/ Recomendaciones |
| Grado de Calidad | Como calificaría el tiempo de entrega de los proyectos de la empresa | X | | | |

| | | | | | |
|-------------------|---|---|--|--|--|
| Tiempo de entrega | Considera usted la capacidad de respuesta ante un cambio o cualquier inconveniente que se presente | X | | | |
| | Como calificaría usted el método de inducción con el que cuenta la empresa | X | | | |
| | Considera usted el programa de seguridad industrial para prevenir accidentes de trabajo y toma las acciones preventivas | X | | | |
| | Como calificaría el nivel de satisfacción y motivación del personal en el trabajo | X | | | |
| | Como calificaría usted el desempeño del personal y las áreas involucradas con el desarrollo de proyectos | X | | | |

| DIMENSIÓN: SATISFACCIÓN DEL CLIENTE | | | | | |
|--------------------------------------|---|----------|------------------------|-------------|--------------------------------|
| INDICADOR | Ítem | Esencial | Útil pero prescindible | Innecesario | Observaciones/ Recomendaciones |
| Calificación del servicio al cliente | ¿Cómo calificaría usted el comportamiento de los trabajadores de la empresa ante los clientes? | X | | | |
| | ¿Considera usted que el nivel de satisfacción del cliente con respecto a la calidad del resultado final del proyecto? | X | | | |
| | ¿Considera usted que el nivel de satisfacción del cliente con respecto al tiempo de entrega de proyectos? | X | | | |
| | ¿Considera usted que el número de reclamaciones a proyectos entregados ha disminuido en los últimos meses? | X | | | |



Dra. Karen Pesantes Aldana

Evaluadora

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Análisis de una Gestión Estratégica para mejorar la competitividad de una empresa constructora, Chimbote 2022”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área de **Dirección y Gestión de la Construcción**, como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

| | |
|---|------------------------------------|
| Nombre del juez: | EDGAR ESPÍRITU COLCHADO |
| Grado profesional: | Maestría () Doctor (X) |
| Área de Formación académica: | DOCTOR EN INGENIERÍA CIVIL |
| Áreas de experiencia profesional: | DOCENTE E INGENIERO CIVIL |
| Institución donde labora: | UNIVERSIDADES |
| Tiempo de experiencia profesional en el área : | 2 a 4 años () Más de 5 años (X) |

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- . Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.
- a. Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a la dimensión del área según la autora.

| ESCALA | VALORACIÓN |
|-----------|------------|
| Pésima | 1 |
| Mala | 2 |
| Regular | 3 |
| Buena | 4 |
| Excelente | 5 |

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CUESTIONARIO:

VARIABLE: GESTIÓN ESTRATÉGICA

| DIMENSIÓN: AMBIENTE | | | | | |
|--|--|-----------------|-------------------------------|--------------------|---------------------------------------|
| INDICADOR | Ítem | Esencial | Útil pero prescindible | Innecesario | Observaciones/ Recomendaciones |
| - Análisis interno - Análisis externo | ¿Considera el entorno en el que opera la empresa? | X | | | |
| | ¿Qué opina de la competencia? | X | | | |
| | ¿Cómo califica usted las técnicas que tiene la empresa para subsistir ante la competencia? | X | | | |
| | ¿Cómo considera el crecimiento que ha tenido la empresa los últimos años? | X | | | |
| | ¿Considera los factores políticos o legales para la empresa? | X | | | |
| | ¿Cómo ve las oportunidades que tiene la empresa? | X | | | |
| | ¿Cómo es el clima interno de su empresa? | X | | | |
| | ¿Cómo calificaría al personal de la empresa? | X | | | |

| DIMENSIÓN: ESTRUCTURA | | | | | |
|--|---|-----------------|-------------------------------|--------------------|---------------------------------------|
| INDICADOR | Ítem | Esencial | Útil pero prescindible | Innecesario | Observaciones/ Recomendaciones |
| - Organización - Dirección - Control | ¿Cómo considera las normas de control interno? | X | | | |
| | ¿Qué opina de formar sociedad con otras empresas? | X | | | |
| | ¿Cómo califica la estructura organizacional que tiene la empresa? | X | | | |
| | ¿Cómo ve los niveles de rentabilidad de la empresa? | X | | | |
| | ¿Cómo calificaría al gerente general? | X | | | |
| | ¿Cómo calificaría el clima laboral de la empresa? | X | | | |

| | | | | | |
|--|---|---|--|--|--|
| | Considera que la empresa cuenta con un buen método de selección de los nuevos empleados | X | | | |
| | ¿Cómo calificaría llevar un monitoreo de las actividades de los colaboradores? | X | | | |
| | ¿Cómo calificaría los objetivos obtenidos? | X | | | |

| DIMENSIÓN: ESTRATEGIA | | | | | |
|--|---|----------|------------------------|-------------|--------------------------------|
| INDICADOR | Ítem | Esencial | Útil pero prescindible | Innecesario | Observaciones/ Recomendaciones |
| - Matriz FODA - Cuadro de Balance Scorecard | Como considera la gestión de la empresa | X | | | |
| | Como calificaría la administración de la empresa | X | | | |
| | Considera que la vida social de la empresa es... | X | | | |
| | ¿Qué opina de la gestión interna de la empresa | X | | | |
| | Según usted, ¿cómo es la capacidad de resolver problemas de la empresa? | X | | | |
| | Considera usted que la empresa cuenta con una buena área de finanzas | X | | | |
| | Como calificaría el área de recursos humanos | X | | | |
| | Considera que la imagen de la empresa es... | X | | | |
| | ¿Cómo calificaría el aumento de nuevo clientes? | X | | | |
| Como calificaría las pruebas de calidad de las obras | X | | | | |

VARIABLE: COMPETITIVIDAD

| DIMENSIÓN: COMPETITIVIDAD | | | | | |
|---|---|----------|------------------------|-------------|--------------------------------|
| INDICADOR | Ítem | Esencial | Útil pero prescindible | Innecesario | Observaciones/ Recomendaciones |
| - Crecimiento económico - Capacitación de personal | Considera usted que la dirección de la empresa es ... | X | | | |
| | Según usted, cómo calificaría la capacidad técnica de la empresa | X | | | |
| | Considera que la empresa le da oportunidad de línea de carrera a los trabajadores | X | | | |
| | Como calificaría la capacidad técnica tecnológica de la empresa | X | | | |
| | Cree usted que la capacidad financiera de la empresa es ... | X | | | |
| | Considera que el liderazgo de la empresa es ... | X | | | |

| DIMENSIÓN: PRODUCTIVIDAD | | | | | |
|--------------------------|---|----------|------------------------|-------------|--------------------------------|
| INDICADOR | Ítem | Esencial | Útil pero prescindible | Innecesario | Observaciones/ Recomendaciones |
| Evaluación de desempeño | Considera que la empresa optimiza el uso de recursos. | X | | | |
| | Considera que la empresa ha ido incrementando su rentabilidad económica en los últimos meses. | X | | | |
| | Cómo calificaría al área dedicada a la publicidad de la empresa para la captación de clientes y proyectos funciona de la manera adecuada. | X | | | |
| | Considera que la empresa cuenta con el personal, maquinaria y proveedores adecuados para la ejecución de proyectos. | X | | | |
| | Cómo calificaría a la empresa por las licitaciones o proyectos ganados | X | | | |

| DIMENSIÓN: EFICIENCIA Y EFICACIA | | | | | |
|----------------------------------|--|----------|------------------------|-------------|--------------------------------|
| INDICADOR | Ítem | Esencial | Útil pero prescindible | Innecesario | Observaciones/ Recomendaciones |
| Grado de Calidad | Como calificaría el tiempo de entrega de los proyectos de la empresa | X | | | |

| | | | | | |
|-------------------|---|---|--|--|--|
| Tiempo de entrega | Considera usted la capacidad de respuesta ante un cambio o cualquier inconveniente que se presente | X | | | |
| | Como calificaría usted el método de inducción con el que cuenta la empresa | X | | | |
| | Considera usted el programa de seguridad industrial para prevenir accidentes de trabajo y toma las acciones preventivas | X | | | |
| | Como calificaría el nivel de satisfacción y motivación del personal en el trabajo | X | | | |
| | Como calificaría usted el desempeño del personal y las áreas involucradas con el desarrollo de proyectos | X | | | |

| DIMENSIÓN: SATISFACCIÓN DEL CLIENTE | | | | | |
|--------------------------------------|---|----------|------------------------|-------------|--------------------------------|
| INDICADOR | Ítem | Esencial | Útil pero prescindible | Innecesario | Observaciones/ Recomendaciones |
| Calificación del servicio al cliente | ¿Cómo calificaría usted el comportamiento de los trabajadores de la empresa ante los clientes? | X | | | |
| | ¿Considera usted que el nivel de satisfacción del cliente con respecto a la calidad del resultado final del proyecto? | X | | | |
| | ¿Considera usted que el nivel de satisfacción del cliente con respecto al tiempo de entrega de proyectos? | X | | | |
| | ¿Considera usted que el número de reclamaciones a proyectos entregados ha disminuido en los últimos meses? | X | | | |


 Mg. Edgar S. Espiritu Colchado
 INGENIERO CIVIL
 C.I.P. 57618

Evaluador

Anexo N°5: Base de Datos

| VARIABLE 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------|------|------|------|------|------|------|------|-------------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---|
| DIMENSIÓN 1 | | | | | | | | DIMENSIÓN 2 | | | | | | | | | DIMENSIÓN 3 | | | | | | | | | | |
| AM_1 | AM_2 | AM_3 | AM_4 | AM_5 | AM_6 | AM_7 | AM_8 | ES_1 | ES_2 | ES_3 | ES_4 | ES_5 | ES_6 | ES_7 | ES_8 | ES_9 | EG_A_1 | EG_A_2 | EG_A_3 | EG_A_4 | EG_A_5 | EG_A_6 | EG_A_7 | EG_A_8 | EG_A_9 | EG_A_10 | |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |

FUENTE: SPSS Vs.26

| VARIABLE 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------|------|------|------|------|------|--|-------------|------|------|------|------|-------------|------|------|------|------|------|-------------|------|------|------|
| DIMENSIÓN 1 | | | | | | | DIMENSIÓN 2 | | | | | DIMENSIÓN 3 | | | | | | DIMENSIÓN 4 | | | |
| CP_1 | CP_2 | CP_3 | CP_4 | CP_5 | CP_6 | | PT_1 | PT_2 | PT_3 | PT_4 | PT_5 | EE_1 | EE_2 | EE_3 | EE_4 | EE_5 | EE_6 | ST_1 | ST_2 | ST_3 | ST_4 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 |
| 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | | 3 | 4 | 2 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |

FUENTE: SPSS Vs.26

Anexo N°6: Encuesta aplicada a los colaboradores

TABLA 17: *Tabla de encuesta aplicada a los trabajadores de la constructora*

| N° | DIMENSIONES/ITEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|---|---|---|---|---|
| | Ambiente | | | | | |
| 1 | ¿Considera el entorno en el que opera la empresa? | | | 5 | 3 | |
| 2 | ¿Qué opina de la competencia? | | 1 | 5 | 2 | |
| 3 | ¿Cómo califica usted las técnicas que tiene la empresa para subsistir ante la competencia? | | 2 | 2 | 4 | |
| 4 | ¿Cómo considera el crecimiento que ha tenido la empresa los últimos 5 años? | | 1 | 4 | 3 | |
| 5 | ¿Considera los factores políticos o legales para la empresa? | | 1 | 4 | 3 | |
| 6 | ¿Cómo ve las oportunidades que tiene la empresa? | | 1 | 3 | 4 | |
| 7 | ¿Cómo es el clima interno de su empresa? | | | 2 | 6 | |
| 8 | ¿Cómo calificaría al personal de la empresa? | | 1 | 4 | 3 | |
| | Estructura | | | | | |
| 9 | ¿Cómo considera las normas de control interno? | | | 3 | 5 | |
| 10 | ¿Qué opina de formar sociedad con otras empresas? | | 2 | 3 | 3 | |
| 11 | ¿Cómo califica la estructura organizacional que tiene la empresa? | | | 2 | 5 | 1 |
| 12 | ¿Cómo ve los niveles de rentabilidad de la empresa? | | 2 | 3 | 3 | |
| 13 | ¿Cómo calificaría al gerente general? | | 2 | | 6 | |
| 14 | ¿Cómo calificaría el clima laboral de la empresa? | | 2 | 3 | 3 | |
| 15 | Considera que la empresa cuenta con un buen método de selección de los nuevos empleados | | | 5 | 3 | |
| 16 | ¿Cómo calificaría llevar un monitoreo de las actividades de los colaboradores? | | | 2 | 6 | |
| 17 | ¿Cómo calificaría los objetivos obtenidos? | | | 3 | 5 | |
| | Estrategia | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|---|---|---|---|
| 18 | Como considera la gestión de la empresa | | 3 | 1 | 4 | |
| 19 | Como calificaría la administración de la empresa | | | 3 | 5 | |
| 20 | Considera que la vida social de la empresa es... | | | 5 | 3 | |
| 21 | ¿Qué opina de la gestión interna de la empresa | | | 3 | 5 | |
| 22 | Según usted, ¿cómo es la capacidad de resolver problemas de la empresa? | | 1 | 4 | 3 | |
| 23 | Considera usted que la empresa cuenta con una buena área de finanzas | | 1 | 2 | 5 | |
| 24 | Como calificaría el área de recursos humanos | | 3 | 2 | 3 | |
| 25 | Considera que la imagen de la empresa es... | | 2 | 3 | 3 | |
| 26 | ¿Cómo calificaría el aumento de nuevo clientes? | | | 3 | 5 | |
| 27 | Como calificaría las pruebas de calidad de las obras | | | 4 | 4 | |
| | Competitividad | | | | | |
| 1 | Considera usted que la dirección de la empresa es ... | | | 2 | 6 | |
| 2 | según usted, cómo calificaría la capacidad técnica de la empresa | | | 4 | 4 | |
| 3 | Considera que la empresa le da oportunidad de línea de carrera a los trabajadores | | 1 | 2 | 3 | 2 |
| 4 | Como calificaría la capacidad técnica tecnológica de la empresa | | | 6 | 2 | |
| 5 | Cree usted que la capacidad financiera de la empresa es ... | | | 1 | 7 | |
| 6 | Considera que el liderazgo de la empresa es ... | | 1 | 1 | 4 | 2 |
| | Productividad | | | | | |
| 7 | Considera que la empresa optimiza el uso de recursos. | | 1 | 5 | 1 | 1 |
| 8 | Considera que la empresa ha ido incrementando su rentabilidad económica en los últimos meses. | | | 2 | 5 | 1 |
| 9 | Cómo calificaría al área dedicada a la publicidad de la empresa para la captación de clientes y proyectos funciona de la manera adecuada. | | 2 | 2 | 4 | |
| 10 | Considera que la empresa cuenta con el personal, maquinaria y proveedores | | 1 | 2 | 4 | 1 |

| | | | | | | |
|----|---|--|---|---|---|---|
| | adecuados para la ejecución de proyectos. | | | | | |
| 11 | Cómo calificaría a la empresa por las licitaciones o proyectos ganados | | | 2 | 6 | |
| | Eficiencia y eficacia | | | | | |
| 12 | Como calificaría el tiempo de entrega de los proyectos de la empresa | | | 3 | 5 | 1 |
| 13 | Considera usted la capacidad de respuesta ante un cambio o cualquier inconveniente que se presente | | | 2 | 4 | 2 |
| 14 | Como calificaría usted el método de inducción con el que cuenta la empresa | | 2 | 3 | 3 | |
| 15 | Considera usted el programa de seguridad industrial para prevenir accidentes de trabajo y toma las acciones preventivas | | 1 | 2 | 5 | |
| 16 | Como calificaría el nivel de satisfacción y motivación del personal en el trabajo | | | 3 | 3 | 2 |
| 17 | Como calificaría usted el desempeño del personal y las áreas involucradas con el desarrollo de proyectos | | 1 | 2 | 5 | |
| | Satisfacción del cliente | | | | | |
| 18 | ¿Cómo calificaría usted el comportamiento de los trabajadores de la empresa ante los clientes? | | | 1 | 6 | 1 |
| 19 | ¿Considera usted que el nivel de satisfacción del cliente con respecto a la calidad del resultado final del proyecto? | | | 1 | 6 | 1 |
| 20 | ¿Considera usted que el nivel de satisfacción del cliente con respecto al tiempo de entrega de proyectos? | | | 3 | 4 | 1 |
| 21 | ¿Considera usted que el número de reclamaciones a proyectos entregados ha disminuido en los últimos meses? | | | 4 | 3 | 1 |

De acuerdo a la Tabla N° 17, mediante la encuesta realizada se muestra la cantidad de trabajadores que han dado su opinión de la empresa constructora ante las dimensiones de las 2 variables.

Anexo N°7: Carta de consentimiento de la empresa



CONSTRUCTORES SAC

MCM & NE CONSTRUCTORES SAC

A.H VISTA EL MAR II MZ B LOTE 43

043-634526

MCMNECONSTRUCTORES@HOTMAIL.COM

ASUNTO: Carta de consentimiento para la utilización de datos de la empresa

Por medio de la presente, yo, Marco Antonio Carranza Mezarina, con domicilio Urb. Unicreto Mz F3 Lote 56, otorgo la presente carta de consentimiento para la utilización de los datos de la empresa MCM & NE CONSTRUCTORES SAC.

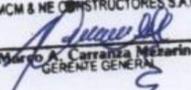
El único fin de la utilización de los datos es para la ejecución del proyecto de investigación de la ing. Susana Antonella Tapia Medina, estudiante de la escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo.

Todos los datos que fueron vertidos a través del estudio tendrán mi consentimiento para ser usados únicamente a partir de la fecha de la presente carta y con una vigencia de 6 meses.

Sin más por el momento, agradezco la atención prestada a la presente carta, quedando a sus órdenes para cualquier, duda, aclaración o comentario que pudiese surgir de la información aquí presentada.

Reciba un cordial saludo,

Atentamente,

MCM & NE CONSTRUCTORES S.A.C.

Marco A. Carranza Mezarina
GERENTE GENERAL

MARCO ANTONIO CARRANZA MEZARINA



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, TARMA CARLOS LUIS ENRIQUE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Análisis de una Gestión Estratégica para mejorar la competitividad de una empresa constructora, Chimbote 2022.", cuyo autor es TAPIA MEDINA SUSANA ANTONELLA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 03 de Enero del 2023

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|--|--|
| TARMA CARLOS LUIS ENRIQUE DNI: 19321480 ORCID: 0000-0003-1486-4726 | Firmado electrónicamente por: LTARMA el 11-01- 2023 19:51:44 |

Código documento Trilce: TRI - 0508030