



Universidad Austral de Chile

Facultad de Ciencias de la Ingeniería
Escuela de Construcción Civil

“FACTORES INCIDENTES EN LA QUIEBRA DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA”

Memoria para optar al título de:
Ingeniero Constructor.

Profesor Guía:
Sr. Heriberto Vivanco Bilbao.
Ingeniero Comercial,
Constructor Civil, especialidad Obras Civiles.

ABEL GASTÓN ULLOA MUÑOZ
VALDIVIA - CHILE
2008

AGRADECIMIENTOS.

A todos los que directa e indirectamente me ayudaron en este trabajo,
Gracias.

RESUMEN

Estudiamos que factor o factores inciden en la quiebra de una empresa constructora, para esto dividimos la tesis en cuatro capítulos, siendo el primero una descripción general del tema donde indicamos las variables a medir y que método empleamos para determinar el o los factores incidentes en la quiebra de una empresa constructora.

En el segundo capítulo nombraremos los aspectos legales que determinan la quiebra en Chile.

En el tercer capítulo se detalla el diseño de la encuesta, donde describimos el método empleado para generar el cuestionario.

Para finalizar con el cuarto capítulo donde analizamos las respuestas obtenidas en la encuesta, mediante una matriz de datos en un paquete estadístico, describiendo los principales factores que determinan la quiebra de una empresa constructora, factores internos y externos.

SUMMARY

We studied the factor and factors that take part on the bankruptcy of a building company. We divided the thesis on four chapters. The first chapter is a general description of the theme on which we indicate the variables to be considered and which method we used for determine the factor or factors that take part on a bankruptcy of a building company.

On the second chapter we named the legal aspects that determine the bankruptcy in Chile.

On the third chapter we detailed the design of the inquiry on which we describe the method used for generate the questionnaire.

We finished with the fourth chapter on which we analyzed the answers obtained from the inquiry by means of data matrix on a statistician parcel describing the main factors, external and internal factors which determine the bankruptcy of a building company.

INTRODUCCION

El mundo de los negocios ha cambiado. Los tiempos en los que la posición dominante de una empresa en el mercado se basaba en su tamaño han pasado y el valor de una organización ya no reside en sus bienes tangibles, sino en los conocimientos técnicos y especializados de su personal, en su experiencia, en la propiedad intelectual, la fidelidad de los clientes, etc., en definitiva en su "Capital Intelectual o Conocimiento"; y el cambio ha sido radical, no solo con la reformulación de nuevos conceptos en la gestión empresarial, sino también con la creación de nuevos contenidos. Ahora el contenido está dotado de una gran carga de aspectos intangibles que es necesario tener muy en cuenta por constituir una fuente de creación de valor empresarial indudable. Y en éste proceso de cambio, son muchos los factores que los empresarios deben ir actualizando, debiendo dar respuesta a las nuevas demandas de información que requieren los usuarios y constituir, como debe ser, un fiel reflejo del valor real de una empresa, para así logran la consolidación exitosa en el mercado.

INDICE

AGRADECIMIENTOS

RESUMEN

SUMMARY

INTRODUCCIÓN

INDICE

CAPITULO I:

OBJETIVO 1

1.1.- DESCRIPCIÓN GENERAL DEL TEMA. 2

CAPITULO II.

ASPECTOS LEGALES QUE DETERMINAN LA QUIEBRA EN CHILE.

2.1.- Consideraciones generales. 3

2.2.- Noción de quiebra. 4

2.3.- Intereses comprometidos en la quiebra. 5

2.4.-Características de la quiebra. 6

2.5.- Presupuesto de la quiebra. 7

2.5.1.-Sujeto Pasivo. 7

2.5.2.- Sujeto Activo. 7

2.5.3.- Concurrencia de una causa legal. 7

2.5.4.- La conditio iuris. 8

2.6.- Efecto de la quiebra. 8

CAPITULO III:

DISEÑO DE LA ENCUESTA	10
3.1.- Determinación de las variables.	10
3.2.- Variables.	12
3.3.- Diseño del cuestionario.	14
3.3.1.- Contenidos de las preguntas.	14
3.3.2.- Tipo de preguntas.	15
3.3.3.- Redacción de las preguntas.	15
3.3.4.- Carta de presentación de la encuesta.	16
3.3.5.- Cuestionario.	17
3.5.- Muestra.-	25
3.5.1.- Tamaño de la muestra.	25
3.5.2.- Selección de la muestra.	25
3.6.- Comprobación y validación del cuestionario.	25
3.7.-Recolección de la Información.	26
3.8.-Libros de códigos para variables con escala tipo likert.	27
3.8.1.- Matriz de datos para el libro de códigos con escala de tipo likert.	28
3.9.- Libros de códigos para variables con escala Dicotómicas.	29
3.9.1.- Matriz de datos para el libro de códigos con escala Dicotómicas..	30

CAPITULO IV.

4.1.- Análisis e interpretación de los resultados.	31
CONCLUSIONES	77
BIBLIOGRAFIA.	78

OBJETIVO

Determinar mediante un análisis descriptivo que factores inciden en la quiebra de una empresa constructora.

CAPITULO I: DESCRIPCIÓN GENERAL DEL TEMA.

Es muy importante conocer el entorno en que se desenvuelve la empresa, esta tesis tiene por finalidad determinar mediante una encuesta en que grado influyen los siguientes factores en la quiebra de una empresa constructora.

- ✓ Experiencia.
- ✓ Características personales del empresario
- ✓ Innovación.
- ✓ Organización.
- ✓ Capital.
- ✓ Liderazgo.
- ✓ Consolidación.
- ✓ Manejo de materiales.
- ✓ Manejo de recursos Humanos.
- ✓ Misión.
- ✓ Factibilidad y viabilidad.

Hemos cuidado el aspecto formal y metodológico del cuestionario, la metodología de encuesta nos permitirá realizar un diseño sistemático y racionalizado (rigurosidad, precisión, claridad y orden en las preguntas). De este modo, no sólo nos aseguraremos que el encuestado responda de un modo fiable a las preguntas formuladas sino también la validez de la información obtenida y la elección de una muestra representativa de la población a la que va a ir destinada la encuesta, evitando los sesgos importantes en la misma.

CAPITULO II: ASPECTOS LEGALES QUE DETERMINAN LA QUIEBRA EN CHILE.

2.1.- Consideraciones generales.

La institución de la quiebra, además de preocuparse por la suerte de los acreedores debe proteger al deudor; a los trabajadores de la empresa quebrada; a los accionistas; a los proveedores, especialmente a aquellos que solo producen para una empresa; a los fabricantes que dependen de lo que labora la empresa quebrada y a los consumidores, en especial si es la única empresa que produce ese bien.

La situación del insolvente no sólo perjudica intereses privados, sino que también amenaza y compromete el interés público, el que exige que se sancione a quién es culpable de su quiebra o que dolosamente dilapida los bienes de su patrimonio, a sabiendas de que es la única garantía que tiene el acreedor. Este interés público exige también una rápida liquidación de los bienes, a fin de evitar que se detenga la producción y circulación de la riqueza.

Los artículos 2465 y 2469 del Código Civil consagran el *derecho de prenda general* de los acreedores sobre los bienes del deudor. Existen principalmente dos procedimientos que sirven para realizar el pago de las obligaciones que no fueron satisfechas oportunamente:

- **El Procedimiento Ejecutivo**, con un criterio individualista destinado a proteger al deudor en su crédito.
- **La Quiebra**, con un procedimiento general que busca la *ejecución colectiva* de todos los bienes del deudor, por parte de todos sus acreedores.

2.2. Noción de Quiebra

Constituye la quiebra un estado de crisis de la actividad económica de una persona natural o jurídica, que le impide atender el cumplimiento de sus obligaciones. Representa una situación de desequilibrio entre valores realizables y las prestaciones exigibles.

El derecho chileno no formula una definición de la noción de quiebra, puesto que lo hacía en el Código de Comercio en su artículo 1325, derogado actualmente por la Ley de Quiebras¹ en lo que concierne al tema, sino que define en el artículo 1 de dicha Ley lo que se entiende por juicio de quiebras, con un resultado bastante unilateral porque sólo se refiere al aspecto procesal de ésta y, en realidad, la quiebra no es una institución mono- frontal, puesto que, no está regida sólo por una especialidad del derecho, sino que confluyen normas de derecho privado, procesal, penal, público, administrativo, etc.

En consecuencia, la definición legal de quiebra no es exacta, ya que para ella no existe solamente un procedimiento, sino que muchos. Además, tampoco es exacto que exista un solo juicio (por juicio debe entenderse una controversia de partes que es resuelta por un tribunal), lo que no ocurre exactamente en las quiebras, en las cuales puede haber muchas controversias que deben ser resueltas por tribunales, o sea muchos juicios; o puede no haber controversia, es por eso que algunos hablan de procedimiento de quiebra. La quiebra es un proceso de ejecución, ya que persigue la satisfacción de los créditos impagos de los acreedores, esto es, la ejecución forzada de los bienes del deudor para distribuir entre ellos.

En la doctrina nacional se ha definido como *“un estado excepcional en el orden jurídico de una persona producido por la falta o imposibilidad de cumplimiento igualitario de sus obligaciones declaradas judicialmente”*. La jurisprudencia nacional ha dicho que *“el juicio de quiebra implica una especie de asociación virtual de todos los acreedores del fallido, destinada a mantener la igualdad entre todos los interesados (salvo las causas legítimas de preferencia), y a facilitar la realización del patrimonio del deudor y la repartición proporcional del producto entre todos ellos, bajo la dirección de los funcionarios judiciales y de la justicia”*.

2.3.- Intereses comprometidos en la quiebra.

En los procedimientos colectivos se encuentran comprometidos no sólo el interés del deudor y el de los acreedores, sino también los intereses de los terceros y de la comunidad en general. Sin duda, el primer interés comprometido es el del deudor, por cuanto la quiebra produce efectos respecto de toda su actividad económica y en su situación jurídica.

El interés del o los acreedores resulta evidente desde que la quiebra representa un medio eficaz para exigir al deudor al cumplimiento de sus obligaciones, al mismo tiempo que constituye el único camino para obtener un pago equitativo cuando este último tiene varias deudas. Mediante el procedimiento los acreedores perciben la insolvencia del deudor en condiciones iguales. Los terceros también tienen intereses comprometidos en la quiebra, toda vez que mediante el ejercicio de ciertas acciones llamadas *revocatorias*, pueden quedar sin efecto relaciones jurídicas, tales como

compromisos y contratos- celebradas con el deudor antes de ser declarado en falencia.

Finalmente, los intereses de la comunidad toda resultan también involucrados cuando la quiebra comporta el término de la actividad económica que desarrolla la empresa, afectando así al procedimiento colectivo. La paralización en las actividades económicas de la empresa quebrada significa básicamente cesantía, desocupación, repercusiones sobre la oferta y la demanda en el mercado, etcétera.

2.4.-Características de la quiebra.

Esta institución se caracteriza en primer término, por su **universalidad**, es decir, por un lado comprende la totalidad de los bienes del deudor fallido, con excepción de los bienes inembargables y, por el otro, que todos los acreedores son llamados a la quiebra.

La totalidad de los bienes constituye la “masa de bienes” que queda afecta al pago de los créditos en virtud de la declaratoria de quiebra. Por su parte, la totalidad de los acreedores es representativa del pasivo de la quiebra, cuyas acreencias van a ser solucionadas con la masa de los bienes del fallido.

También se caracteriza porque los acreedores concurren en **igualdad de condiciones**, con excepción de las preferencias y privilegios propios de la prelación de créditos (salvo estas situaciones excepcionales, no puede existir ninguna otra preferencia a favor de los acreedores).

Por último, la **unidad** o **indivisibilidad** de la quiebra significa que respecto de un deudor fallido debe pedirse un solo procedimiento concursal, vale decir, a un mismo proceso judicial de quiebra deben concurrir todos los acreedores, esto para evitar que éstos lo hagan en forma separada motivados por situaciones similares. Siguiendo la misma lógica, además, se produce la acumulación de todos los juicios que se siguen en contra del deudor quebrado.

2.5.- Presupuestos de la quiebra.

Se señalan cuatro fundamentales elementos que deben presentarse para estar frente a la presencia de una quiebra, a saber:

2.5.1.- Sujeto pasivo: Generalmente será la persona del deudor.

2.5.2.- Sujeto activo: Aquí pueden estar varios acreedores, situación clave para la quiebra, ello por cuanto para que se pueda pedir la declaración de la quiebra deben concurrir varios acreedores, ello sin perjuicio de poder uno sólo de los acreedores del fallido, o más aún, sólo uno de los socios, pedir la quiebra de la sociedad.

2.5.3.- Concurrencia de una causal legal:

Para seguir con los presupuestos de la quiebra, el elemento interno o de fondo que debe hallarse para que estemos en su presencia -denominado por algunos autores como el sustrato de la quiebra- se trata de la existencia de un deudor cuyo patrimonio es incapaz de satisfacer sus obligaciones y esta incapacidad de carácter patrimonial es la que se conoce como insolvencia.

2.5.4 La Condictio Iuris, es decir, la sentencia judicial que declare la quiebra.

2.6.- Efectos de la quiebra.

La ley de quiebras en su título VI los clasifica en inmediatos y retroactivos. Estos últimos según si se trata de un deudor que ejerce una actividad comercial, industrial, minera o agrícola o si no.

Esta clasificación no es enteramente exacta, puesto que los efectos retroactivos para la ley son ciertas acciones que se otorgan para dejar sin efecto ciertos actos o contratos perjudiciales para los acreedores ejecutados por el fallido. Los efectos de la declaración de quiebra alcanzan a la persona y bienes del fallido, pero no produce una inhabilidad de carácter general, no lo priva del ejercicio de sus derechos civiles, sólo inhabilidades especiales estipuladas en el Art. 73 de la Ley de Quiebras.

Cuando se trate de un deudor del artículo 41 de la misma ley y su quiebra sea calificada, como culpable o fraudulenta, puede llegar –incluso- a sufrir penas corporales (privativas o restrictivas de libertad).

El principal efecto de la declaratoria de quiebra respecto de los bienes es el desasimio, establecido en el Art. 64 de la Ley de Quiebras, con lo cual el fallido queda inhibido de pleno derecho de la administración de sus bienes, salvo los inembargables. No transfiere la propiedad, solo la facultad de disposición, por lo tanto, pierde la aptitud legal para administrar y disponer de sus bienes, pierde los atributos de uso, goce y disposición. Cuando se trate de bienes no comprendidos en la masa, no existen impedimentos para administrar y disponer de ellos. Puede celebrar, respecto de éstos, todo tipo de actos porque conserva la capacidad jurídica.

Puede adquirir bienes a título gratuito o costoso, pero las obligaciones que nazcan de estos actos o contratos no se pueden hacer efectivas sobre los bienes afectos a la quiebra.

Respecto de los acreedores, la sentencia que declara la quiebra fija irrevocablemente sus derechos en el estado que tenían al día de su pronunciamiento, sin perjuicio de las excepciones legales. También, se suspende el derecho de los acreedores para ejecutar individualmente al fallido, además se hacen vencidos y exigibles respecto de los acreedores todos sus créditos.

Finalmente, los acreedores, como consecuencia de los efectos retroactivos, ven robustecidas sus acciones para dejar sin efecto ciertos actos del fallido, así terceros se podrían ver obligados a restituir ciertos bienes.

CAPITULO III : DISEÑO DE LA ENCUESTA

3.1.- Determinación de las variables.

Nos centraremos, con especial atención, en la fase de diseño del cuestionario, y concretamente en los aspectos referidos al diseño de preguntas, ya que éstas constituyen el elemento básico del cuestionario y de su diseño adecuado dependerá el éxito de una información representativa para nuestra investigación. Las preguntas en el cuestionario nos suministrarán una amplia información alusiva a las opiniones, intenciones, juicios, motivos, hábitos y expectativas de los empresarios. Presentaremos la descripción del diseño y elaboración de las preguntas para evaluar la eficiencia de los encuestados y la eficacia de los resultados a través del cuestionario estructurado. A continuación definiremos las variables y que representan.

Variables cualitativas: aquellas que no aparecen en forma numérica, sino como categorías o atributos (experiencia, organización, capital) y sólo pueden ser nominales u ordinales.

Variables nominales: lo único que puede hacerse es establecer frecuencias en cada atributo y la igualdad o desigualdad entre los diferentes casos, ver cuál es el grupo que tiene mayor frecuencia alcanzando el concepto de “moda” y también obtener algunas medidas de asociación cuando se relacionan variables entre sí.

Variables ordinales: recogen la idea de orden pero no tiene sentido realizar operaciones aritméticas con ellas (acuerdo o desacuerdo) ya que no puede medirse distancia entre una categoría y otra. Se puede establecer aquí igualdad y desigualdad, y relaciones como mayor que, y menor que. Puede establecerse orden, pero no medirse distancia dentro de ese orden. La medida estadística de tendencia central más apropiada para estas escalas es la "mediana".

3.2.- Variables.-

Variable	Que mide	Objetivo	Tipo Variable	Valor de la Variable.
				Variable Cualitativa Categoría.
Experiencia	1.-Experiencia en administración. 2.-Formación .	Determinar en que grado incide en la quiebra.	Cualitativa	1.-Escala Tipo Likert. 2.- Dicotómica.
Características personales del empresario.	1.-Comportamiento ante los problemas. 2.-Incertidumbre, 3.-Fijación de objetivos. 4.-Actitud. 5.-Riesgos.	Determinar en que grado incide en la quiebra.	Cualitativa	Escala Tipo Likert.
Innovación.	1.-Búsqueda del cambio, 2.-Percepción de innovación	Determinar en que grado incide en la quiebra.	Cualitativa	Escala Tipo Likert.
Organización.	1.-Eficacia y eficiencia, 2.-Implementación de planes de organización. 3.- División del trabajo. 4.- Capacidad de recursos.	Determinar en que grado incide en la quiebra.	Cualitativa	1.-Escala Tipo Likert. 2.-Escala Tipo Likert. 3.-Dicotómica. 4.-Escala Tipo Likert.
Capital.	1.- Solvencia económica, 2.-Reducción y cuantificación de gastos, 3.- Manejo contable.	Determinar en que grado incide en la quiebra.	Cualitativa	1.-Dicotómica. 2.-Escala Tipo Likert. 3.-Escala Tipo Likert.
Liderazgo.	1.- Jerarquía. 2.-Habilidad de comunicación con subalternos. 3.-Toma de decisiones. 4.-Delegar autoridad.	Determinar en que grado incide en la quiebra.	Cualitativa	1.-Escala Tipo Likert. 2.-Dicotómica. 3.-Escala Tipo Likert. 4.-Dicotómica.

				Valor de la Variable.
Variable	Que mide	Objetivo	Tipo Variable	Variable Cualitativa Categoría.
Consolidación.	1.- Atención y satisfacción del cliente. 2.- Organización eficiente. 3.- Revisión y cambios organizacionales. 4.- Visión del lucro.	Determinar en que grado incide en la quiebra.	Cualitativa	1.-Escala Tipo Likert. 2.-Escala Tipo Likert. 3.- Escala Tipo Likert. 4.- Dicotómica.
Manejo de Materiales.	1.- Perdidas. 2.- Materiales en bodega. 3.- Inventarios. 4.- Control.	Determinar en que grado incide en la quiebra.	Cualitativa	1.-Escala Tipo Likert. 2.- Dicotómica. 3.- Dicotómica. 4.- Dicotómica.
Manejo de Recursos Humanos	1.-Actitudes de los trabajadores. 2.- Manejo base de datos 3.-Selección del personal. 4.-Capacitación del personal	Determinar en que grado incide en la quiebra.	Cualitativa	1.- Dicotómica. 2.- Dicotómica. 3.- Dicotómica. 4.- Dicotómica.
Misión.	1.-Concepto. 2.- Sentido. 3.- Guía como actividades. 4.- Fortalezas. 5.-Aplicación de misión.	Determinar en que grado incide en la quiebra.	Cualitativa	1.-Dicotómica. 2.- Dicotómica. 3.- Escala Tipo Likert. 4.- Dicotómica. 5.- Dicotómica.
Factibilidad y viabilidad	1.- Crecimiento de la empresa. 2.- Plan de viabilidad. 3.- Obstáculos. 4.- Problemas que han llevado a la quiebra.	Determinar en que grado incide en la quiebra.	Cualitativa	1.-Escala Tipo Likert. 2.- Dicotómica. 3.-Escala de calificación. 4.-Escala de calificación.

3.3.- Diseño del cuestionario.

3.3.1.- Contenidos de las preguntas.

Este cuestionario nos permitirá determinar la información que queremos obtener para la investigación, teniendo en cuenta las siguientes preguntas:

¿Cuál es el objetivo de la Investigación?

¿Cuáles son los datos más relevantes que deseamos obtener?

¿Cuáles son los datos complementarios?

¿Cuál va a ser la información necesaria para comprobar la hipótesis?

Este cuestionario está estructurado para ser utilizado por el método de entrevista personal, aquí los entrevistados ven el cuestionario e interactúan frente a frente con el entrevistador.

Para determinar el contenido de las preguntas es necesario tener en cuenta lo siguiente:

- ✓ A mayor número de preguntas, menor disposición existirá por parte del entrevistado para responderlas.
- ✓ Se le piden a los entrevistados datos que él puede recordar con facilidad.
- ✓ Cuando una pregunta supone demasiado procesamiento de datos que toma cierto tiempo, por lo general el entrevistado no la va a poder responder. La mayoría de los entrevistados no está dispuesta a dedicar mucho esfuerzo para proporcionar información, así que las preguntas no deben ser complicadas ni requerir de mucho análisis.

Existen razones fundamentales por las que los entrevistados no nos proporcionan los datos requeridos:

Porque no desean proporcionarlos (esto depende de si las preguntas son apropiadas para el contexto determinado, si están dispuestos a divulgar información que cumple con un propósito legítimo o si están dispuestos a brindar información delicada que los pueda hacer sentir avergonzados o invadidos en su intimidad).

3.3.2.- Tipo de preguntas.

Respecto al tipo de preguntas a formular, estas serán de tipo cerradas (estructuradas), de respuesta múltiple.

3.3.3.- Redacción de las preguntas.

Se debe utilizar el término que especifique lo que se desea con la mayor exactitud como por ejemplo qué, cómo, cuándo, donde.

Preguntas objetivas y subjetivas:

Al momento de formular las preguntas del cuestionario hay que crearlas de la forma más objetiva posible, dejando que el entrevistado responda bajo su propia opinión y no bajo la influencia ni el punto de vista del entrevistador.

Preguntas negativas o positivas:

Es recomendable no acorralar al entrevistado por preguntas que le obliguen a contestar si algo es bueno o malo, se preguntara su punto de vista sobre el tema, así el entrevistado espontáneamente hablará sobre lo que le agrada o no.

Se debe evitar a toda costa el uso de palabras rebuscadas o que no sean del conocimiento común.

Las palabras que se utilizan en el cuestionario deben tener un solo significado que conozcan los entrevistados, muchas palabras que no parecen ambiguas tiene diversos significados como lo son “por lo general”, “por lo regular”, “con frecuencia” y “muy seguido”.

3.3.4.- Carta de presentación de la encuesta.

Valdivia Febrero del 2006.

Señor Empresario.

Soy Abel Gastón Ulloa Muñoz, alumno tesista de la carrera Ingeniería en Construcción de la Universidad Austral de Chile. El motivo de la presente es para comunicarle que estoy realizando un estudio para elaborar mi tesis profesional que trata sobre los factores de riesgo en la quiebra de empresas constructoras.

Quisiera pedir su ayuda para que conteste a unas preguntas que no lleven mucho tiempo. Sus respuestas serán confidenciales y anónimas. Las empresas que fueron seleccionadas para el estudio no se eligieron por su nombre, sino al azar.

Las opiniones de todos los encuestados serán sumadas y reportadas en la tesis profesional, pero nunca se documentaran datos individuales.

Se pide que conteste el cuestionario con la mayor sinceridad posible, no hay respuestas correctas ni incorrectas.

Me comprometo, una vez terminada mi investigación a entregar personalmente una copia del trabajo en formato digital.

Desde ya muchas gracias por su colaboración.

Abel G. Ulloa Muñoz.

3.3.5.- Cuestionario.-

3.3.5.1.- Experiencia.

1.- ¿Cree usted que la falta de experiencia en administración permitirá una mala habilidad para manejar sus recursos.?

Totalmente de acuerdo. Parcialmente de acuerdo. Indiferente. Parcialmente en desacuerdo. Totalmente en desacuerdo.

2.- ¿Después de estudiar su profesión usted ha realizado algún estudio en administración.?

Si No

3.3.5.2.- Características Personales del Empresario.

3.- ¿Cuando se le presenta un problema persiste en la resolución de éste?

Totalmente de acuerdo. Parcialmente de acuerdo. Indiferente. Parcialmente en desacuerdo. Totalmente en desacuerdo.

4.- ¿Considera usted la incertidumbre como algo natural al negocio.?

Totalmente de acuerdo. Parcialmente de acuerdo. Indiferente. Parcialmente en desacuerdo. Totalmente en desacuerdo.

5.- ¿Se fija objetivos en forma periódica.?

Totalmente de acuerdo. Parcialmente de acuerdo. Indiferente. Parcialmente en desacuerdo. Totalmente en desacuerdo.

6.- ¿Ante el fracaso su actitud es de positivismo transformando éste en experiencia?

Totalmente de acuerdo. Parcialmente de acuerdo. Indiferente. Parcialmente en desacuerdo. Totalmente en desacuerdo.

7.- ¿Ante las oportunidades toma todo tipo de riesgos.?

Totalmente de acuerdo. Parcialmente de acuerdo. Indiferente. Parcialmente en desacuerdo. Totalmente en desacuerdo.

3.3.5.3.- Innovación.

8.- ¿Desarrolla usted una nueva organización o una forma diferente de llevar adelante una nueva tarea.?

Totalmente de acuerdo. Parcialmente de acuerdo. Indiferente. Parcialmente en desacuerdo. Totalmente en desacuerdo.

9.- ¿Cree usted que la innovación genera un proceso de retroalimentación?

Totalmente de acuerdo. Parcialmente de acuerdo. Indiferente. Parcialmente en desacuerdo. Totalmente en desacuerdo.

3.3.5.4.- Organización.

10.- ¿Su empresa tiene como política ser eficaz y eficiente desde sus inicios?

Totalmente de acuerdo. Parcialmente de acuerdo. Indiferente. Parcialmente en desacuerdo. Totalmente en desacuerdo.

11.- ¿La realización de los planes de organización se ejecutan en colaboración permanente con las personas de su empresa.?

Totalmente de acuerdo. Parcialmente de acuerdo. Indiferente. Parcialmente en desacuerdo. Totalmente en desacuerdo.

12.- ¿Su organización se basa en la división del trabajo.?

Si

No

13.- ¿Se siente con la capacidad de disponer de los trabajadores y los recursos para realizar tareas específicas, teniendo la aptitud de juzgar a las personas de acuerdo a su rendimiento?

Totalmente de acuerdo. Parcialmente de acuerdo. Indiferente. Parcialmente en desacuerdo. Totalmente en desacuerdo.

3.3.5.5.- Capital.

14.- ¿Reduce sus costos con respecto a la competencia?

Sí No

15.- ¿Cuantifica todos los gastos en los que incurre para la operación de su empresa?

Totalmente de acuerdo. Parcialmente de acuerdo. Indiferente. Parcialmente en desacuerdo. Totalmente en desacuerdo.

16.- ¿La contabilidad de su empresa le da información suficiente sobre el desenvolvimiento, gestión y desarrollo económico de ésta.?

Totalmente de acuerdo. Parcialmente de acuerdo. Indiferente. Parcialmente en desacuerdo. Totalmente en desacuerdo.

3.3.5.6.- Liderazgo.

17.- ¿Para designar una tarea, ésta es encomendada a cualquier persona disponible en el momento?

Sí No

18.- ¿La comunicación con sus subalternos es siempre de forma clara y fluida?

Sí No

19.-¿Toma decisiones que no son populares al grupo de trabajo?

Sí No

20.- ¿Combina el control centralizado con la ejecución descentralizada?

Sí

No

3.3.5.7.-Consolidación.

21.- ¿Es para usted la opinión del cliente de suma importancia.?

Totalmente
de acuerdo.

Parcialmente
de acuerdo.

Indiferente.

Parcialmente
en desacuerdo.

Totalmente
en desacuerdo.

22.-¿Su organización actual le permite cumplir con los pedidos de sus clientes con los plazos estipulados ?

Totalmente
de acuerdo.

Parcialmente
de acuerdo.

Indiferente.

Parcialmente
en desacuerdo.

Totalmente
en desacuerdo.

23.- ¿Cree usted que un cambio organizacional traería como consecuencia una consolidación de su empresa en el mercado?

Totalmente
de acuerdo.

Parcialmente
de acuerdo.

Indiferente.

Parcialmente
en desacuerdo.

Totalmente
en desacuerdo.

24.- ¿El lucro es uno de los objetivos principales de su empresa?

Sí

No

3.3.5.8.-Manejo de materiales.

25.- ¿Las pérdidas generadas en la construcción de obras son relevantes?

Totalmente
de acuerdo.

Parcialmente
de acuerdo.

Indiferente.

Parcialmente
en desacuerdo.

Totalmente
en desacuerdo.

26.- ¿Maneja sus materiales en bodega?

Sí

No

27.- ¿Maneja todos los materiales en inventario computarizado?

Sí

No

28.- ¿Existe un control al momento de la salida del personal de la obra?

Si

No

3.3.5.9.- Manejo de RRHH.

29.- ¿Para usted es importante las actitudes de los trabajadores ante el trabajo?

Si

No

30.- ¿Maneja en forma interna en su empresa una base de datos de personal para la selección en una nueva obra?

Si

No

31.- ¿Es para usted importante seleccionar de acuerdo a sus capacidades la gente con la que va a trabajar?

Si

No

32.- ¿Considera usted una dificultad encontrar personal calificado o adecuado?

Si

No

3.3.5.10.- Misión.

33.- ¿Su empresa tiene una misión definida?

Si (Pase a la pregunta 43)

No (Pase a la pregunta 47)

34.- ¿Para usted la misión es lo que hace su empresa?

Si

No

35.- ¿La misión guía las actividades de su empresa?

Totalmente
de acuerdo.

Parcialmente
de acuerdo.

Indiferente.

Parcialmente
en desacuerdo.

Totalmente
en desacuerdo.

36.- ¿La misión de su empresa contempla las fortalezas de ésta?

Si

No

37.- ¿Su misión es siempre estar a la par con las demás empresas de la zona?

Si

No

41.- ¿Usted, en su vida de empresario, se ha enfrentado con problemas que lo han llevado a clausurar su empresa?

Sí Pase a pregunta "41.1"

No Pase a pregunta "41.2"

41.1.- Ordene los siguientes factores, de mayor a menor importancia de los cuales usted cree que fueron fundamentales en la clausura de su empresa constructora.

Teniendo en cuenta que 1 es el de mayor importancia, 2 es el siguiente en importancia y así sucesivamente:

(si usted considera que hay uno o más factores relevante y no están en ésta pregunta, favor colóquelo al final de la columna)

Experiencia._____	<input type="checkbox"/>
Características personales del empresario._____	<input type="checkbox"/>
Innovación._____	<input type="checkbox"/>
Organización y Administración._____	<input type="checkbox"/>
Capital._____	<input type="checkbox"/>
Liderazgo._____	<input type="checkbox"/>
Consolidación._____	<input type="checkbox"/>
Manejo de materiales._____	<input type="checkbox"/>
Manejo de recursos humanos._____	<input type="checkbox"/>
Misión._____	<input type="checkbox"/>
Factibilidad y viabilidad._____	<input type="checkbox"/>
_____	<input type="checkbox"/>
_____	<input type="checkbox"/>

41.2.- Ordene los siguientes factores, de mayor a menor importancia de los cuales usted cree son fundamentales para consolidarse en el mercado. Teniendo en cuenta que 1 es el de mayor importancia, 2 es el siguiente en importancia y así sucesivamente:

(si usted considera que hay uno o más factores relevante y no están en ésta pregunta, favor colóquelo al final de la columna)

Experiencia._____	<input type="checkbox"/>
Características personales del empresario._____	<input type="checkbox"/>
Innovación._____	<input type="checkbox"/>
Organización y Administración._____	<input type="checkbox"/>
Capital._____	<input type="checkbox"/>
Liderazgo._____	<input type="checkbox"/>
Consolidación._____	<input type="checkbox"/>
Manejo de materiales._____	<input type="checkbox"/>
Manejo de recursos humanos._____	<input type="checkbox"/>
Misión._____	<input type="checkbox"/>
Factibilidad y viabilidad._____	<input type="checkbox"/>
_____	<input type="checkbox"/>
_____	<input type="checkbox"/>

3.4.- Muestra.-

3.4.1.- Tamaño de la muestra

Para tener una información adecuada con error estándar menor de 0.015 al 90 % de confiabilidad, el tamaño de la muestra es muy pequeño, en consecuencia se optara por el análisis descriptivo.

3.4.2.- Selección de la muestra.

De un total de 10 empresas, se entrevistarán a 9 empresas, número suficiente que nos servirá para marcar tendencias en nuestro análisis.

3.5.- Comprobación y validación del cuestionario.

Antes de iniciar el trabajo de recolección de datos, es imprescindible probar el cuestionario sobre un pequeño grupo de población. Esta prueba piloto ha de garantizar las mismas condiciones de realización que el trabajo de campo real. Su misión radica en contrastar hasta qué punto funciona el cuestionario como se pretendía en un primer momento, y verificar si las preguntas provocan el tipo de reacción deseada. Por ello, sí es necesario, se han de eliminar ambigüedades y preguntas superfluas, se pueden añadir al cuestionario preguntas relevantes o cambiar el orden de éstas para agilizar el flujo de respuestas. En este caso, más que de una prueba piloto hablaremos de un sondeo previo.

Este tipo de técnica es muy recomendable en este caso ya que hay un gran desconocimiento de las posibles respuestas, para intentar cerrar la mayor cantidad posible de preguntas del cuestionario. La prueba piloto habrá de valorar los siguientes aspectos:

- ✓ Verificación de si el cuestionario responde a los objetivos del estudio.

- ✓ Comprobación de si el cuestionario es fluido. Es decir, el cuestionario debe tener lógica y consistencia interna.
- ✓ Comprensión de las preguntas y aceptabilidad por parte del encuestado.
- ✓ Idoneidad en la secuencia de las preguntas.
- ✓ Idoneidad de las respuestas cerradas preestablecidas.
- ✓ Discriminación de las preguntas.
- ✓ Valoración de los casos en que nos encontremos que los encuestados no responden al cuestionario.
- ✓ Proceso de codificación en cuestionarios autocodificables.
- ✓ Idoneidad y nivel de preparación de los encuestadores.
- ✓ Aspectos logísticos: disponibilidad, recogida y entrada de cuestionarios, la propia supervisión, etc.

3.6.- Recolección de la Información

La manera más formal de proceder a la búsqueda de información es seguir los lineamientos del método científico. La estadística resulta de gran utilidad en el manejo de información. El proceso consiste en:

- ✓ Recoger la información.
- ✓ Tabularla.
- ✓ Presentarla.
- ✓ Analizarla.

El aspecto medular del manejo de información es la recolección, ya que el procesamiento de datos depende de la confiabilidad que aquella pueda tener.

La información se recoge por medio de la aplicación del cuestionario.

3.7.- Libros de códigos para variables con escala tipo likert.

Variabes	Ítem	Categorías	Códigos	Columnas
Experiencia	Frase I (Falta Exp. En administración)	-Totalmente de acuerdo. - Parcialmente de acuerdo. - Indiferente. - Parcialmente en desacuerdo. -Totalmente en desacuerdo.	1 2 3 4 5	1
Características Personales del empresario.	Frase I (Resolución de problemas) Frase II (Manejan la Incertidumbre) Frase III (Fijación continua de Objetivos) Frase IV (Fuerte ante el fracaso) Frase V (Toma riesgos moderados)	-Totalmente de acuerdo. - Parcialmente de acuerdo. - Indiferente. - Parcialmente en desacuerdo. -Totalmente en desacuerdo.	1 2 3 4 5	2,3,4,5,6
Innovación	Frase I (Cambios en forma periódica). Frase II (Aumentó de innovación).	-Totalmente de acuerdo. - Parcialmente de acuerdo. - Indiferente. - Parcialmente en desacuerdo. -Totalmente en desacuerdo.	1 2 3 4 5	7,8
Organización	Frase I (Eficaz y eficiente). Frase II (Planes de Organización). Frase III (Disponibilidad de trabajadores y recursos)	-Totalmente de acuerdo. - Parcialmente de acuerdo. - Indiferente. - Parcialmente en desacuerdo. -Totalmente en desacuerdo.	1 2 3 4 5	9,10,11
Capital	Frase I (Cuantificación de gastos de operación.) Frase II (manejo contable).	-Totalmente de acuerdo. - Parcialmente de acuerdo. - Indiferente. - Parcialmente en desacuerdo. -Totalmente en desacuerdo.	1 2 3 4 5	12,13
Liderazgo	Frase I (Jerarquía.) Frase II (Toma de decisiones).	-Totalmente de acuerdo. - Parcialmente de acuerdo. - Indiferente. - Parcialmente en desacuerdo. -Totalmente en desacuerdo.	1 2 3 4 5	14,15
Consolidación	Frase I (Atención y satisfacción al cliente). Frase II (Organización eficiente). Frase III (Revisión y cambios organizacionales.)	-Totalmente de acuerdo. - Parcialmente de acuerdo. - Indiferente. - Parcialmente en desacuerdo. -Totalmente en desacuerdo.	1 2 3 4 5	16,17,18
Manejo de materiales	Frase I (Perdidas.)	-Totalmente de acuerdo. - Parcialmente de acuerdo. - Indiferente. - Parcialmente en desacuerdo. -Totalmente en desacuerdo.	1 2 3 4 5	19

Variables	Ítem	Categorías	Códigos	Columnas
Misión	Frase I (Guía de actividades.)	-Totalmente de acuerdo. - Parcialmente de acuerdo. - Indiferente. - Parcialmente en desacuerdo. - Totalmente en desacuerdo.	1 2 3 4 5	20
Factibilidad y viabilidad	Frase I (Crecimiento de la empresa.)	-Muy favorable. - Favorable. - Normal. - Poco favorable. - Muy poco favorable.	1 2 3 4 5	21

3.7.1.- Matriz de datos para el libro de códigos con escala de tipo likert.

	Experiencia		Características personales del empresario					Innovación		Organización		Capital		Liderazgo		Consolidación.		M. Materiales	Misión	Fact. y viabilidad.	
	Frase I (Falta de experiencia en administración.)	Frase I (Resolución de problemas)	Frase II (Manejan la Incertidumbre)	Frase III (Fijación continua de Objetivos)	Frase IV (Fuerte ante el fracaso)	Frase V (Toma riesgos moderados)	Frase I (Cambios en forma periódica.)	Frase II (Aumento de innovación)	Frase I (Eficaz y eficiente)	Frase II (Planes de Organización.)	Frase III (Disponibilidad de trabajadores y recursos)	Frase I (Cuantificación de gastos de operación.)	Frase II (manejo contable.)	Frase I (Jerarquía.)	Frase II (Toma de decisiones.)	Frase I (Atención y satisfacción al cliente.)	Frase II (Organización eficiente)	Frase III (Revisión y cambios organizacionales.)	Frase I (Perdidas.)	Frase I (Guía de actividades.)	Frase I (Crecimiento de la empresa.)
Empresa 1	1	5	1	4	4	5	1	1	1	1	1	5	5	4	1	4	1	1	2	4	
Empresa 2	2	2	1	3	2	2	3	2	1	2	1	2	4	5	1	2	1	3	2	2	2
Empresa 3	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	4	2	1	2	2	1	2	2
Empresa 4	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	4	2	1	1	2	2	2	2
Empresa 5	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	5	1	2	2	2	1	2	2
Empresa 6	1	1	2	1	2	4	3	1	1	1	1	1	2	5	2	2	1	2	4	1	2
Empresa 7	1	1	1	2	1	2	3	2	1	4	2	1	2	5	2	1	2	2	2	1	2
Empresa 8	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Empresa 9	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC

NC: Empresa no contesto.

3.8.- Libros de códigos para variables con escala Dicotómicas.

VARIABLES.	Categoría	Subcategoría	Códigos	Columnas
Experiencia	-Estudios de Administración.	Si No	1 2	1
Organización	-División del trabajo	Si No	1 2	2
Capital	-Reducción de costos con respecto a competencia	Si No	1 2	3
Liderazgo	-Comunicación con subalternos -Delegación de autoridad	Si No	1 2	4,5
Consolidación	-Visión del lucro	Si No	1 2	6
Manejo de materiales	-Manejo mat. en bodega -Inventarios -Control	Si No	1 2	7,8,9
Manejo de R.R.H.H.	-Actitud de los trabajadores. -Manejo de base de datos. -Selección de personal. -Personal capacitado.	Si No	1 2	10,11,12,13
Misión.	-Concepto -Sentido. -Fortalezas. -Aplicación de misión.	Si No	1 2	14,15,16,17
Factibilidad y Viabilidad	-Plan de viabilidad	Si No	1 2	18

3.8.1.- Matriz de datos para el libro de códigos con escala Dicotómicas.

	Experiencia		Capital	Liderazgo		Consolidación.	M. Materiales			Manejo de R.R.H.H				Misión			Fact. y viabili.	
	Estudios de administración.	Organización		Reducción de costos con respecto a competencia	Delegación de autoridad		Visión del lucro	Manejo mat. en bodega	Inventarios	Control	Actitud de los trabajadores.	Manejo de base de datos	Selección de personal.	Personal capacitado.	Concepto	Sentido.		Fortalezas.
Empresa 1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2
Empresa 2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2
Empresa 3	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2
Empresa 4	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2
Empresa 5	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2
Empresa 6	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
Empresa 7	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2
Empresa 8	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Empresa 9	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC

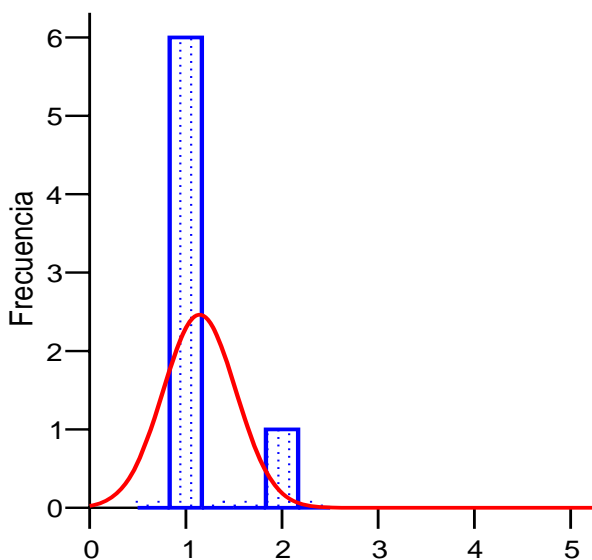
CAPITULO IV

4.1.- Análisis e interpretación de los resultados.

1.- ¿Cree UD que la falta de experiencia en administración permitirá una mala habilidad para manejar los recursos.?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Totalmente de acuerdo	6	66,7	85,7	85,7
	2 Parcialmente de acuerdo	1	11,1	14,3	100,0
	Total	7	77,8	100,0	
Perdidos	Sistema	2	22,2		
Total		9	100,0		

La muestra nos indica que el 66,7% de los encuestados cree importante la experiencia en administración, para así desarrollar una gestión empresarial más integra. Siendo la administración una herramienta fundamental para una buena planificación.



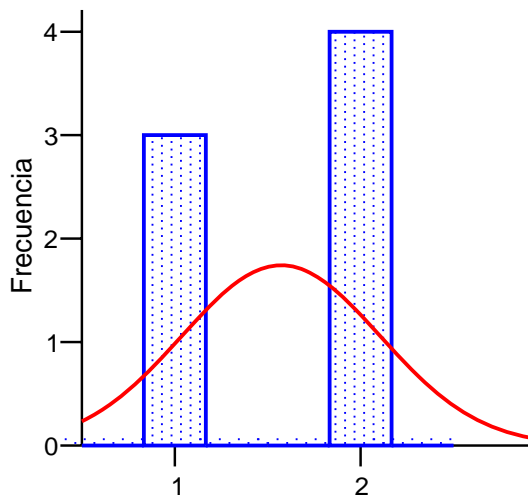
Estadísticos

N	Válidos	7
	Perdidos	2
Media		1,14
Desv. típ.		,378
Varianza		,143
Asimetría		2,646
Error típ. de asimetría		,794

2.- ¿Después de estudiar su profesión, usted ha realizado algún estudio en administración?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Si	3	33,3	42,9	42,9
	2 No	4	44,4	57,1	100,0
	Total	7	77,8	100,0	
Perdidos	Sistema	2	22,2		
Total		9	100,0		

La tendencia de los constructores civiles que tienen empresas constructoras, es quedarse con los estudios administrativos que les entregaron las universidades, de tal manera no siguen capacitándose con las nuevas técnicas que existen en las empresas competitivas.



Estadísticos

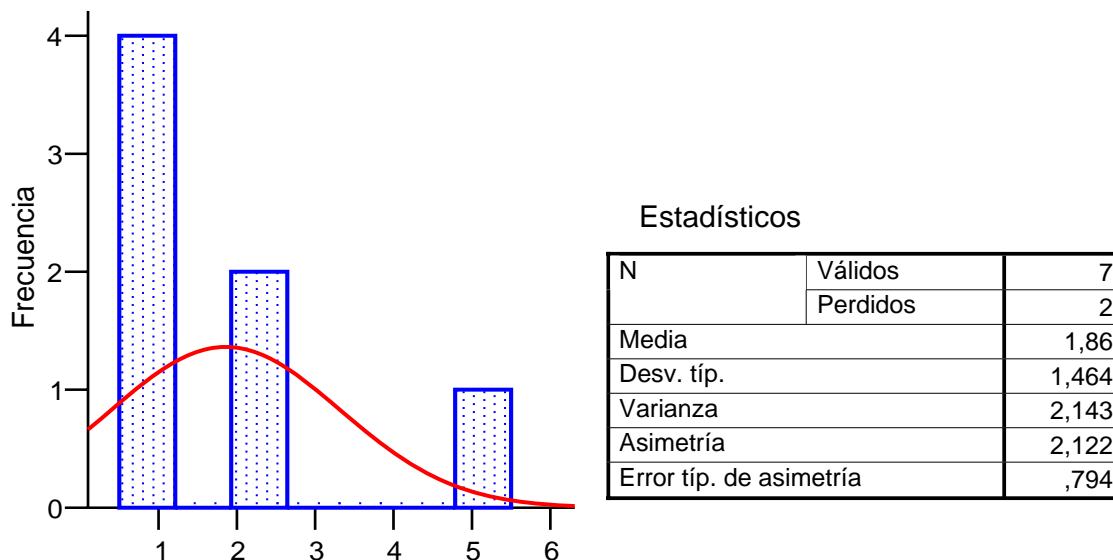
N	Válidos	7
	Perdidos	2
Media		1,57
Desv. típ.		,535
Varianza		,286
Asimetría		-,374
Error típ. de asimetría		,794

3.- ¿Cuando se le presenta un problema persiste en la resolución de éste?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Totalmente de acuerdo	4	44,4	57,1	57,1
	2 Parcialmente de acuerdo	2	22,2	28,6	85,7
	5 Totalmente en desacuerdo	1	11,1	14,3	100,0
	Total	7	77,8	100,0	
Perdidos	Sistema	2	22,2		
Total		9	100,0		

Aquí juega mucho la imaginación del individuo, su creatividad e ingenio. Muchas veces llegan muchos problemas a la vez y el tiene que estar en capacidad y disposición de solucionarlos óptimamente.

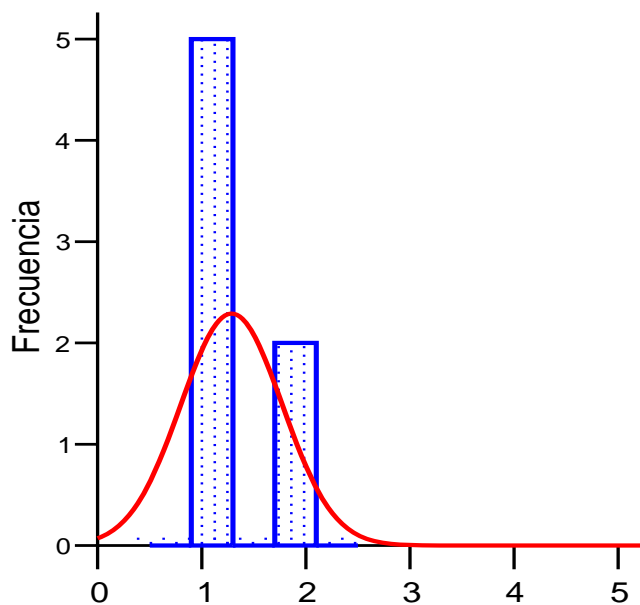
En la grafica podemos ver que el 44,4% de los encuestados si tienen claro el concepto.



4.- ¿Considera usted la incertidumbre como algo natural al negocio?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Totalmente de acuerdo	5	55,6	71,4	71,4
	2 Parcialmente de acuerdo	2	22,2	28,6	100,0
	Total	7	77,8	100,0	
Perdidos	Sistema	2	22,2		
Total		9	100,0		

Entienden que no son empleados sino empresarios y como tal integran la incertidumbre como algo natural al negocio. La grafica nos indica que los empresarios manejan el concepto.

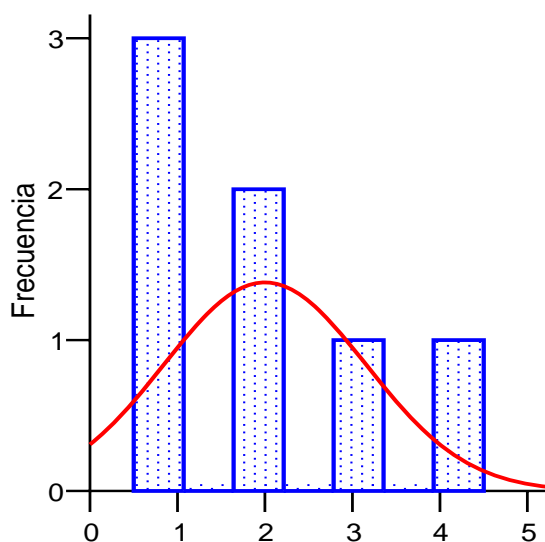


N	Válidos	7
	Perdidos	2
Media		1,29
Desv. típ.		,488
Varianza		,238
Asimetría		1,230
Error típ. de asimetría		,794

5.- ¿Se fija Objetivos en forma periódica?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Totalmente de acuerdo	3	33,3	42,9	42,9
	2 Parcialmente de acuerdo	2	22,2	28,6	71,4
	3 Indiferente	1	11,1	14,3	85,7
	4 Parcialmente en desacuerdo	1	11,1	14,3	100,0
	Total	7	77,8	100,0	
Perdidos	Sistema	2	22,2		
Total		9	100,0		

Se trata de determinar metas claras, alcanzables y compatibles con los intereses; como también de reevaluar las mismas. El empresario de éxito siempre se plantea nuevos retos. La grafica nos indica que de todos los encuestados hay una tendencia a no ser prioridad la fijación continua de objetivos, la media de la muestra es parcialmente de acuerdo.



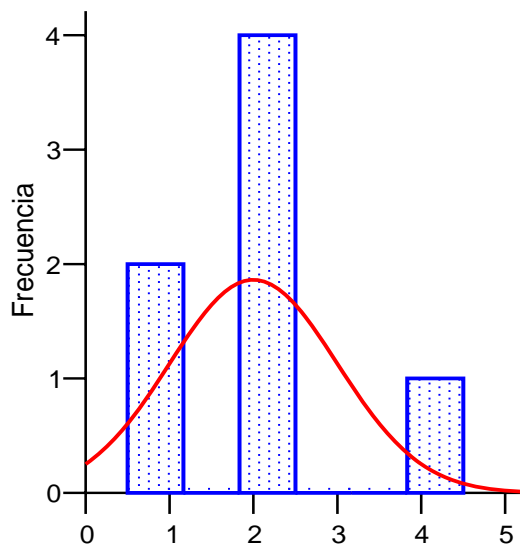
Estadísticos

N	Válidos	7
	Perdidos	2
Media		2,00
Desv. típ.		1,155
Varianza		1,333
Asimetría		,909
Error típ. de asimetría		,794

6.- ¿Ante el fracaso su actitud de positivismo transformando este en experiencia?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Totalmente de acuerdo	2	22,2	28,6	28,6
	2 Parcialmente de acuerdo	4	44,4	57,1	85,7
	4 Parcialmente en desacuerdo	1	11,1	14,3	100,0
	Total	7	77,8	100,0	
Perdidos	Sistema	2	22,2		
Total		9	100,0		

El empresario debe comprender que el fracaso es parte del éxito y no se debe desanimar ante él; al contrario, transforma la experiencia en algo positivo, y construye sobre las ruinas.



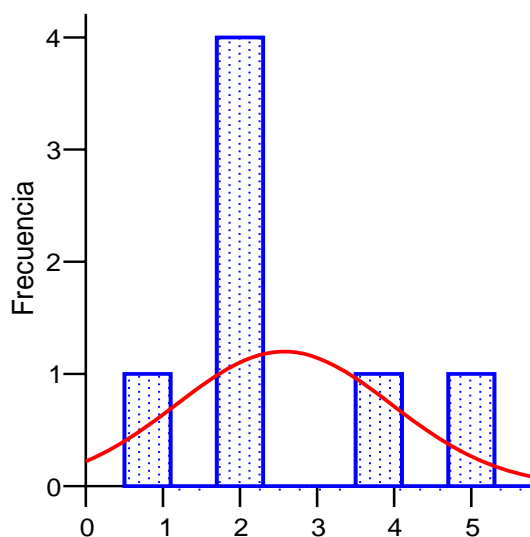
Estadísticos

N	Válidos	7
	Perdidos	2
Media		2,00
Desv. típ.		1,000
Varianza		1,000
Asimetría		1,400
Error típ. de asimetría		,794

7.- ¿Ante las oportunidades toma todo tipo de riesgos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Totalmente de acuerdo	1	11,1	14,3	14,3
	2 Parcialmente de acuerdo	4	44,4	57,1	71,4
	4 Parcialmente en desacuerdo	1	11,1	14,3	85,7
	5 Totalmente en desacuerdo	1	11,1	14,3	100,0
	Total	7	77,8	100,0	
Perdidos	Sistema	2	22,2		
Total		9	100,0		

El empresario no es un jugador. El identifica los riesgos y mide las oportunidades. Luego decide si la meta es real o no. Solo así se lanza a aventurar algún negocio.



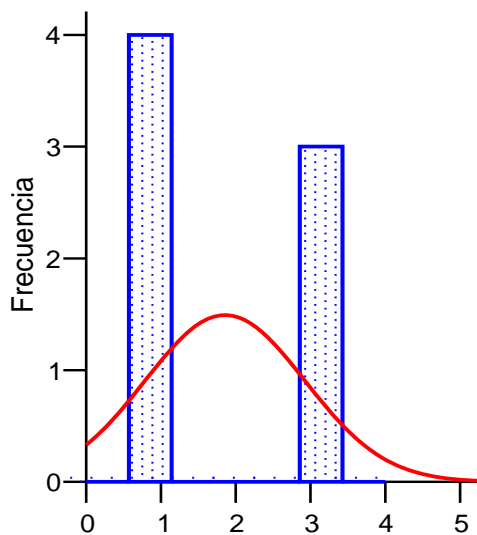
Estadísticos

N	Válidos	7
	Perdidos	2
Media		2,57
Desv. típ.		1,397
Varianza		1,952
Asimetría		1,079
Error típ. de asimetría		,794

8.- ¿Desarrolla usted una nueva organización o una forma diferente de llevar adelante una nueva tarea?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Totalmente de acuerdo	4	44,4	57,1	57,1
	3 Indiferente	3	33,3	42,9	100,0
	Total	7	77,8	100,0	
Perdidos	Sistema	2	22,2		
Total		9	100,0		

Comúnmente se asocia con innovación la aplicación de tecnología a cualquier proceso que se está ejecutando, pero la innovación es más que eso, puede innovarse al crearse una nueva organización o una nueva forma de producción o una forma diferente de llevar adelante una determinada tarea.



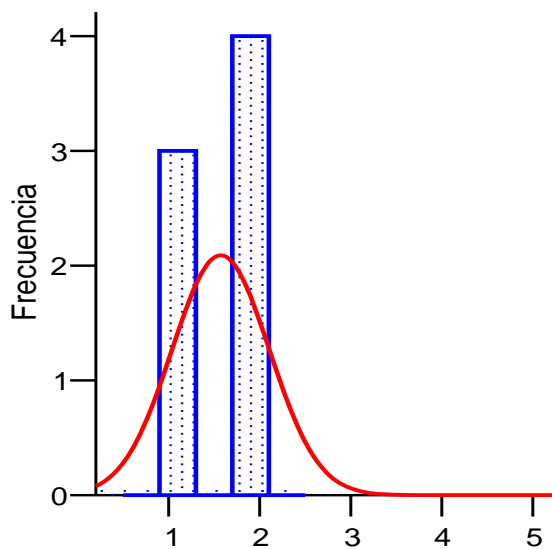
Estadísticos

N	Válidos	7
	Perdidos	2
Media		1,86
Desv. típ.		1,069
Varianza		1,143
Asimetría		,374
Error típ. de asimetría		,794

9.- ¿Cree usted que la innovación genera un proceso de retroalimentación?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Totalmente de acuerdo	3	33,3	42,9	42,9
	2 Parcialmente de acuerdo	4	44,4	57,1	100,0
	Total	7	77,8	100,0	
Perdidos	Sistema	2	22,2		
Total		9	100,0		

La innovación genera un proceso de retroalimentación positiva, es decir que cuantas más innovaciones haya en una comunidad, más riqueza se creará, y más incentivos y recursos habrá para la generación de nuevas innovaciones.



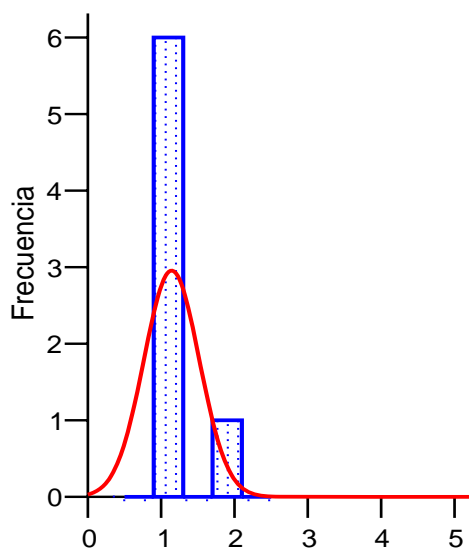
Estadísticos

N	Válidos	7
	Perdidos	2
Media		1,57
Desv. típ.		,535
Varianza		,286
Asimetría		-,374
Error típ. de asimetría		,794

10.- ¿Su empresa tiene como política ser eficaz y eficiente desde sus inicios?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Totalmente de acuerdo	6	66,7	85,7	85,7
	2 Parcialmente de acuerdo	1	11,1	14,3	100,0
	Total	7	77,8	100,0	
Perdidos	Sistema	2	22,2		
Total		9	100,0		

Eficacia y eficiencia. Hay que balancearlas de forma tal de no sacrificar una por la otra.



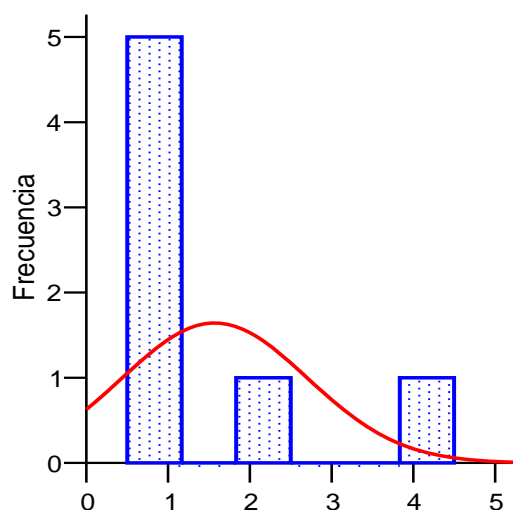
Estadísticos

N	Válidos	7
	Perdidos	2
Media		1,14
Desv. típ.		,378
Varianza		,143
Asimetría		2,646
Error típ. de asimetría		,794

11.- ¿La realización de los planes de organización se ejecutan en colaboración permanente con las personas de su empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Totalmente de acuerdo	5	55,6	71,4	71,4
	2 Parcialmente de acuerdo	1	11,1	14,3	85,7
	4 Parcialmente en desacuerdo	1	11,1	14,3	100,0
	Total	7	77,8	100,0	
Perdidos	Sistema	2	22,2		
Total		9	100,0		

La organización es la realización de un plan a gran alcance cuya ejecución requiere la colaboración permanente de varias personas bajo el signo de una voluntad unitaria. Y en ese ambiente de camaradería y unión de voluntades la figura del "ser conquistador", está definida por la capacidad de trazar planes, con una visión clara de lo que se está haciendo para poder tener la capacidad de riesgo, de osadía y de vigor espiritual, con las cuales confrontar las metas pautadas. El "ser organizador" se presenta con la capacidad de disponer de los hombres y las cosas para realizar tareas específicas, teniendo la aptitud de juzgar a las personas con vistas a su rendimiento.



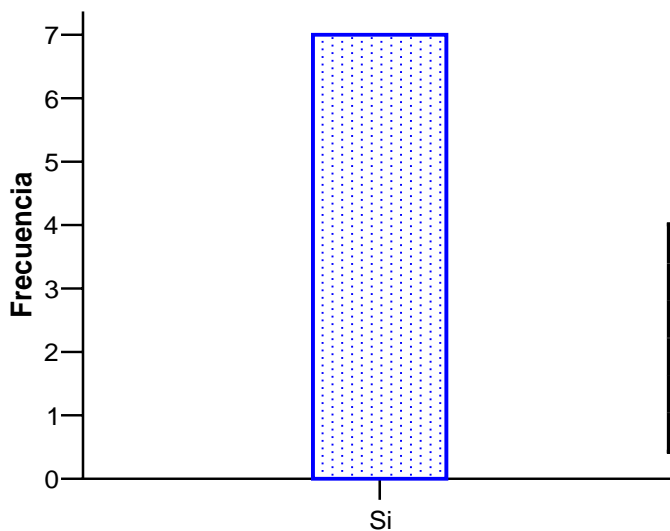
Estadísticos

N	Válidos	7
	Perdidos	2
Media		1,57
Desv. típ.		1,134
Varianza		1,286
Asimetría		2,156
Error típ. de asimetría		,794

12.- ¿Su organización se basa en la división del trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Si	7	77,8	100,0	100,0
Perdidos	Sistema	2	22,2		
Total		9	100,0		

Según Taylor (defensor de este tipo de organización) la organización debe basarse en la división del trabajo y por consiguiente en la especialización del obrero, pretendiendo una organización funcional superespecializada, concepto que se tiene claro en una 100%.



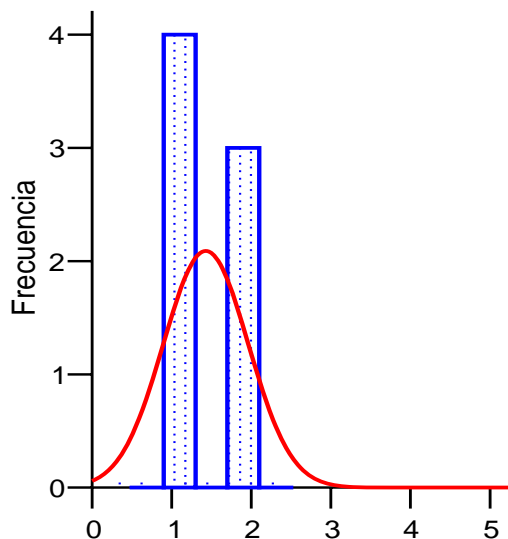
Estadísticos

N	Válidos	7
	Perdidos	2
Media		1,00
Desv. típ.		,000
Varianza		,000
Error típ. de asimetría		,794

13.- ¿Se siente con la capacidad de disponer de los trabajadores y los recursos para realizar tareas específicas, teniendo la aptitud de juzgar a las personas de acuerdo a su rendimiento?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Totalmente de acuerdo	4	44,4	57,1	57,1
	2 Parcialmente de acuerdo	3	33,3	42,9	100,0
	Total	7	77,8	100,0	
Perdidos	Sistema	2	22,2		
Total		9	100,0		

El “ser organizador” se presenta con la capacidad de disponer de los hombres y las cosas para realizar tareas específicas, teniendo la aptitud de juzgar a las personas con vistas a su rendimiento.



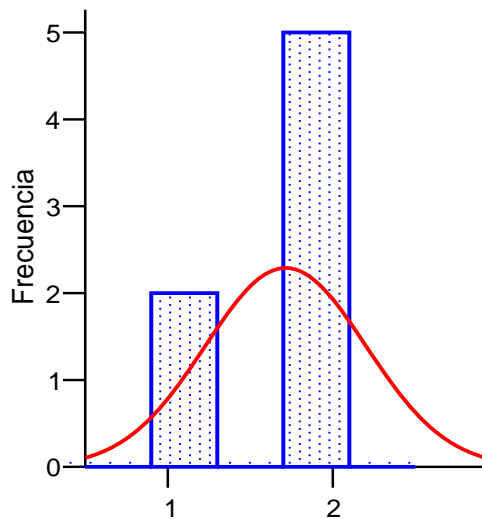
Estadísticos

N	Válidos	7
	Perdidos	2
Media		1,43
Desv. típ.		,535
Varianza		,286
Asimetría		,374
Error típ. de asimetría		,794

14.- ¿Reduce sus costos con respecto a la competencia?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Si	2	22,2	28,6	28,6
	2 No	5	55,6	71,4	100,0
	Total	7	77,8	100,0	
Perdidos	Sistema	2	22,2		
Total		9	100,0		

Es importante mencionar que reducir costos quiere decir ser más eficientes y no confundir con comprar materiales similares a más bajo costo, que solo nos lleva a la mala calidad, poniendo en riesgo nuestra credibilidad con nuestros clientes.



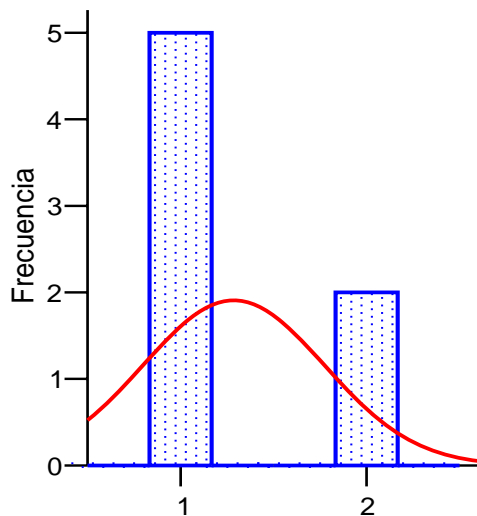
Estadísticos

N	Válidos	7
	Perdidos	2
Media		1,71
Desv. típ.		,488
Varianza		,238
Asimetría		-1,230
Error típ. de asimetría		,794

15.- ¿Cuantifica todos los gastos en los que incurre para la operación de su empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Si	2	22,2	28,6	28,6
	2 No	5	55,6	71,4	100,0
	Total	7	77,8	100,0	
Perdidos	Sistema	2	22,2		
Total		9	100,0		

El tener el control de la empresa significa no dejar escapar ningún detalle, aunque las cantidades parezcan despreciables con respecto al total, estas deben ser cuantificadas, son estos pequeños detalles los que hacen la diferencia,



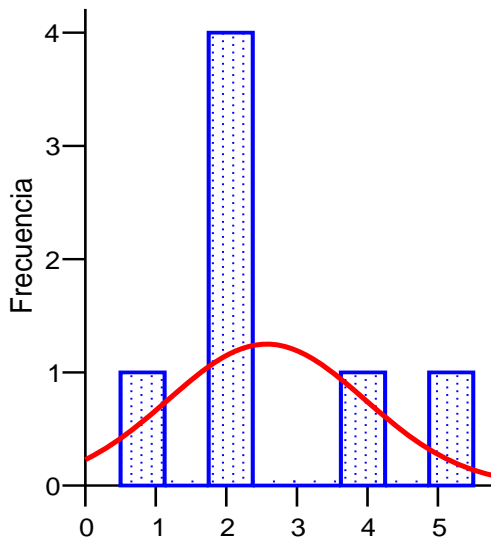
Estadísticos

N	Válidos	7
	Perdidos	2
Media		1,71
Desv. típ.		,488
Varianza		,238
Asimetría		-1,230
Error típ. de asimetría		,794

16.- ¿La contabilidad de su empresa le da información suficiente sobre el desenvolvimiento, gestión y desarrollo económico de ésta?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Totalmente de acuerdo	1	11,1	14,3	14,3
	2 Parcialmente de acuerdo	4	44,4	57,1	71,4
	4 Parcialmente en desacuerdo	1	11,1	14,3	85,7
	5 Totalmente en desacuerdo	1	11,1	14,3	100,0
	Total	7	77,8	100,0	
Perdidos	Sistema	2	22,2		
Total		9	100,0		

La contabilidad surge como respuesta a la necesidad de llevar un control financiero de la empresa, pues esta proporciona la información suficiente sobre el desenvolvimiento, gestión y desarrollo económico y financiero, lo cual le permite a los gerentes y administradores tomar las decisiones correspondientes para la consecución de los objetivos de la organización y un manejo óptimo de los recursos de la firma.



Estadísticos

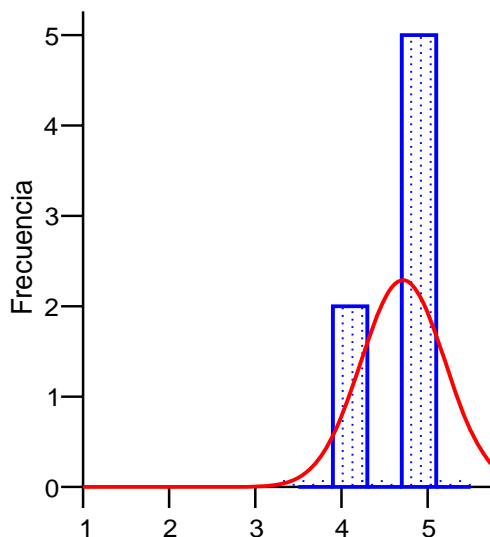
N	Válidos	7
	Perdidos	2
Media		2,57
Desv. típ.		1,397
Varianza		1,952
Asimetría		1,079
Error típ. de asimetría		,794

Liderazgo.

17.- ¿Para designar una tarea, ésta es encomendada a cualquier persona disponible en el momento?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	4 Parcialmente en desacuerdo	2	22,2	28,6	28,6
	5 Totalmente en desacuerdo	5	55,6	71,4	100,0
	Total	7	77,8	100,0	
Perdidos	Sistema	2	22,2		
Total		9	100,0		

La jerarquía de autoridad, conocida también como cadena de mando, es un mecanismo de control cuya finalidad es garantizar que sean las personas más apropiadas las que hagan lo que hay que hacer en cada momento.



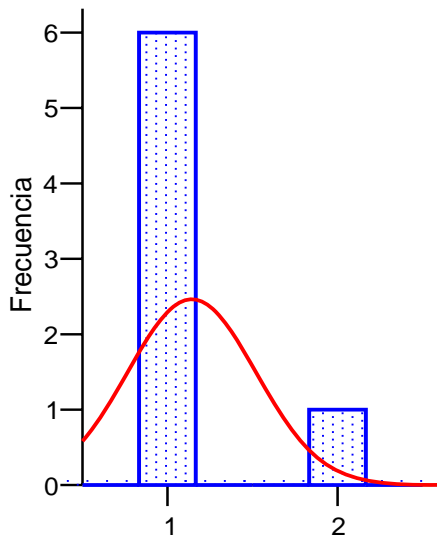
Estadísticos

N	Válidos	7
	Perdidos	2
Media		4,71
Desv. típ.		,488
Varianza		,238
Asimetría		-1,230
Error típ. de asimetría		,794

18.- ¿La comunicación con sus subalternos es siempre de forma clara y fluida?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Si	6	66,7	85,7	85,7
	2 No	1	11,1	14,3	100,0
	Total	7	77,8	100,0	
Perdidos	Sistema	2	22,2		
Total		9	100,0		

Habilidad para comunicarse con una amplia audiencia. Los líderes modernos exitosos pueden comunicar su mensaje y estilo a diversos rangos de empleados.



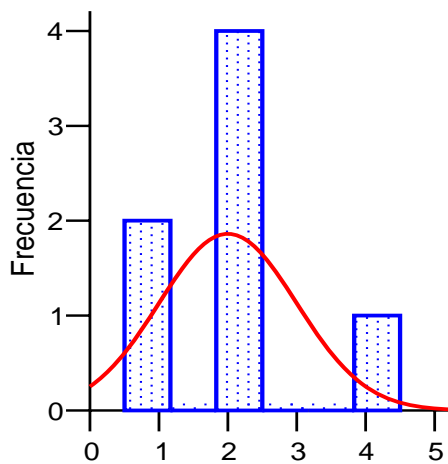
Estadísticos

N	Válidos	7
	Perdidos	2
Media		1,14
Desv. típ.		,378
Varianza		,143
Asimetría		2,646
Error típ. de asimetría		,794

19.-¿Toma decisiones que no son populares al grupo de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Totalmente de acuerdo	2	22,2	28,6	28,6
	2 Parcialmente de acuerdo	4	44,4	57,1	85,7
	4 Parcialmente en desacuerdo	1	11,1	14,3	100,0
	Total	7	77,8	100,0	
Perdidos	Sistema	2	22,2		
Total		9	100,0		

Comunicarse con tus empleados no significa que siempre debes complacerlos. Un líder exitoso algunas veces debe tomar decisiones que no son populares al grupo de trabajo.



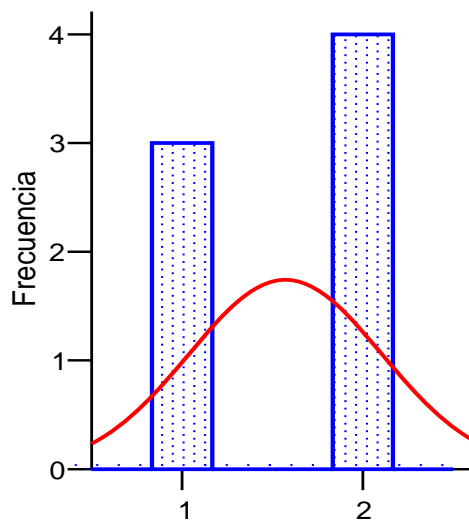
Estadísticos

N	Válidos	7
	Perdidos	2
Media		2,00
Desv. típ.		1,000
Varianza		1,000
Asimetría		1,400
Error típ. de asimetría		,794

20.- ¿Combina el control centralizado con la ejecución descentralizada?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Si	3	33,3	42,9	42,9
	2 No	4	44,4	57,1	100,0
	Total	7	77,8	100,0	
Perdidos	Sistema	2	22,2		
Total		9	100,0		

Saber delegar autoridad: Combinar el control centralizado, con la ejecución descentralizada, teniendo en cuenta que solo debemos asignar responsabilidad, ya que de ninguna forma podremos delegar la responsabilidad “final”, perteneciendo esta al mando superior, gerente o dueño de la empresa.



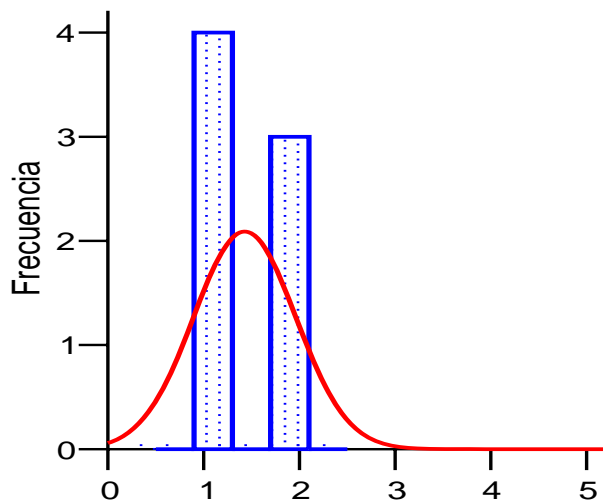
Estadísticos

N	Válidos	7
	Perdidos	2
Media		1,57
Desv. típ.		,535
Varianza		,286
Asimetría		-,374
Error típ. de asimetría		,794

21.- ¿Es para usted la opinión del cliente de suma importancia?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Totalmente de acuerdo	4	44,4	57,1	57,1
	2 Parcialmente de acuerdo	3	33,3	42,9	100,0
	Total	7	77,8	100,0	
Perdidos	Sistema	2	22,2		
Total		9	100,0		

La atención al cliente es clave para consolidarse en el mercado, aunque parezca trivial, pero no está demás decirlo que nos debemos al cliente.



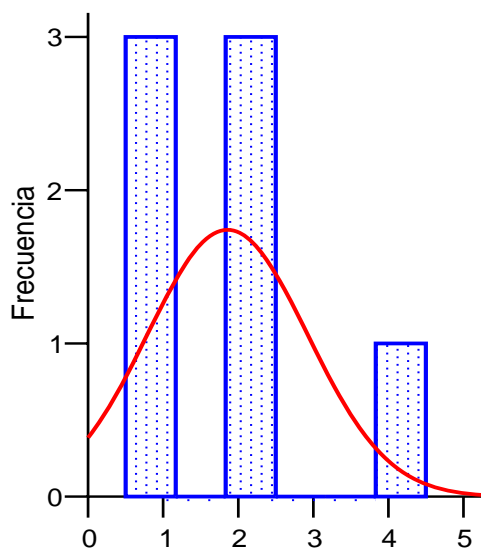
Estadísticos

N	Válidos	7
	Perdidos	2
Media		1,43
Desv. típ.		,535
Varianza		,286
Asimetría		,374
Error típ. de asimetría		,794

22.- ¿Su organización actual le permite cumplir con los pedidos de sus clientes con los plazos estipulados?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Totalmente de acuerdo	3	33,3	42,9	42,9
	2 Parcialmente de acuerdo	3	33,3	42,9	85,7
	4 Parcialmente en desacuerdo	1	11,1	14,3	100,0
	Total	7	77,8	100,0	
Perdidos	Sistema	2	22,2		
Total		9	100,0		

El buen cumplimiento con lo pactado, es un indicio claro de un buen funcionamiento del sistema organizacional dentro de la empresa, esto quiere decir que todas las programaciones de obras realizadas son seguidas en forma constante.



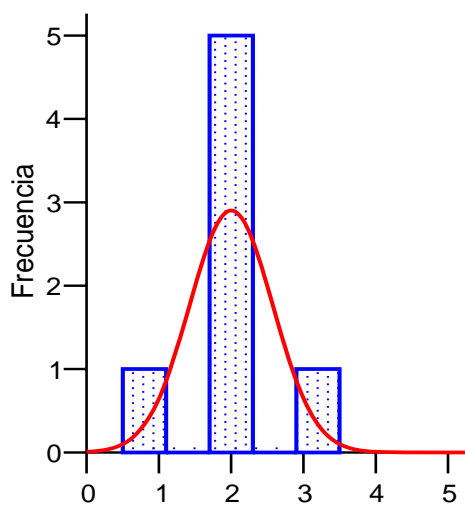
Estadísticos

N	Válidos	7
	Perdidos	2
Media		1,86
Desv. típ.		1,069
Varianza		1,143
Asimetría		1,520
Error típ. de asimetría		,794

23.- ¿Cree usted que un cambio organizacional traería como consecuencia una consolidación de su empresa en el mercado?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Totalmente de acuerdo	1	11,1	14,3	14,3
	2 Parcialmente de acuerdo	5	55,6	71,4	85,7
	3 Indiferente	1	11,1	14,3	100,0
	Total	7	77,8	100,0	
Perdidos	Sistema	2	22,2		
Total		9	100,0		

Esta pregunta nos trata de mostrar como actúa el empresario al momento de generar cambios, la grafica nos indica que no existe el convencimiento de que los cambios organizacionales traen consecuencias positivas.



Estadísticos

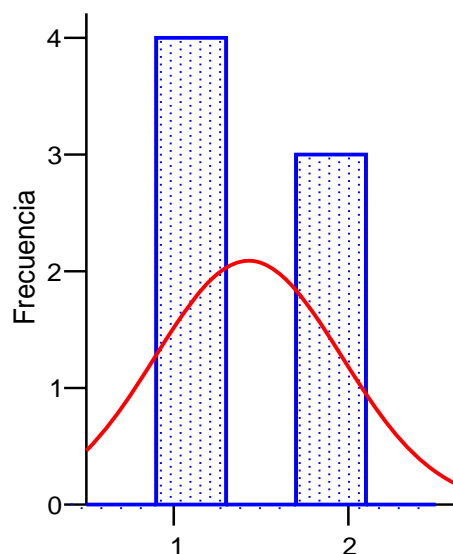
N	Válidos	7
	Perdidos	2
Media		2,00
Desv. típ.		,577
Varianza		,333
Asimetría		,000
Error típ. de asimetría		,794

24.- ¿El lucro es uno de los objetivos principales de su empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Si	4	44,4	57,1	57,1
	2 No	3	33,3	42,9	100,0
	Total	7	77,8	100,0	
Perdidos	Sistema	2	22,2		
Total		9	100,0		

Milton Friedman, es un fiel exponente de esta tesis: “Hay una y sólo una responsabilidad social de la empresa: usar sus recursos y comprometerse en actividades diseñadas para incrementar sus ganancias en tanto respete las reglas del juego, esto es, la competencia libre y abierta, sin caer en el fraude o el engaño”.

No es que el afán de lucro sea algo malo en sí mismo. Todo lo contrario. Son justamente las empresas rentables las que perduran en el tiempo, ya que usan en forma adecuada sus recursos y producen bienes y servicios que el mercado demanda. Pero el afán de lucro no es, ni puede ser, la misión esencial de la empresa. En realidad, la obtención de lucro es sólo el medio por el cual la actividad empresarial contribuye a que las personas alcancen su felicidad, plenitud y desarrollo, pues el trabajo es una de las ocupaciones que más dignifica al ser humano.



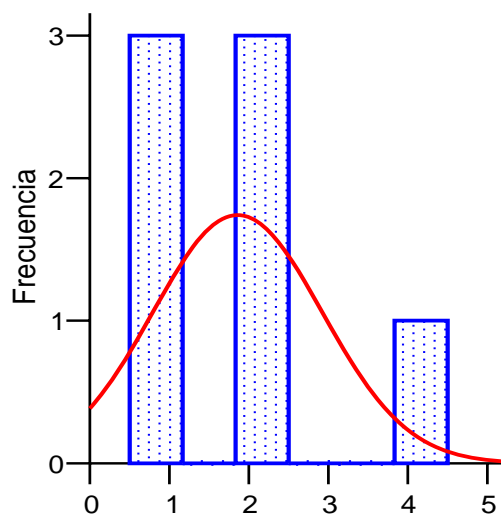
Estadísticos

N	Válidos	7
	Perdidos	2
Media		1,43
Desv. típ.		,535
Varianza		,286
Asimetría		,374
Error típ. de asimetría		,794

25.- ¿Las pérdidas generadas en la construcción de obras son relevantes?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Totalmente de acuerdo	3	33,3	42,9	42,9
	2 Parcialmente de acuerdo	3	33,3	42,9	85,7
	4 Parcialmente en desacuerdo	1	11,1	14,3	100,0
	Total	7	77,8	100,0	
Perdidos	Sistema	2	22,2		
Total		9	100,0		

Es importante tener en cuenta que nosotros como empresarios debemos trabajar para que las pérdidas en nuestras empresas dejen de ser relevantes y minimizar estas al máximo, sabemos que no podemos trabajar en forma ideal pero si tenemos que tener en cuenta que si podemos acercarnos al máximo a la forma ideal de llevar a delante las tareas encomendadas.



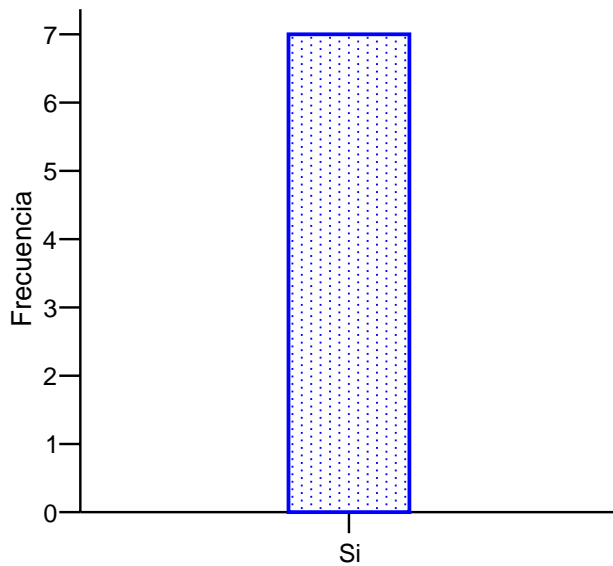
Estadísticos

N	Válidos	7
	Perdidos	2
Media		1,86
Desv. típ.		1,069
Varianza		1,143
Asimetría		1,520
Error típ. de asimetría		,794

26.-¿Maneja sus materiales en bodega?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Si	7	77,8	100,0	100,0
Perdidos	Sistema	2	22,2		
Total		9	100,0		

Una forma básica de guardar el material adquirido es almacenarlo en una bodega, para así evitar perdidas en todo orden de cosas, ya sea por hurtos o deterioro del material, la grafica nos muestra que el 100% de los encuestados realiza esta labor.



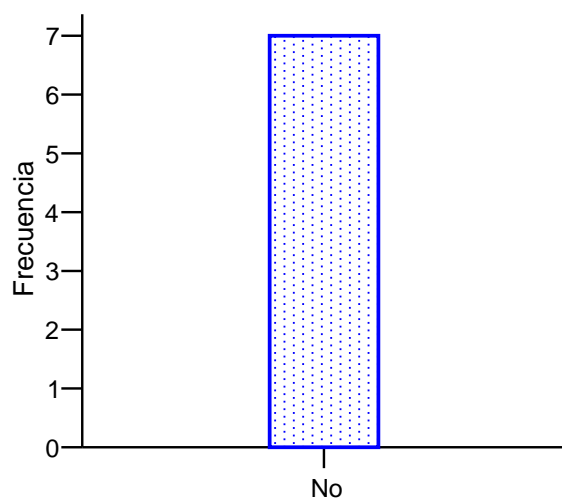
Estadísticos

N	Válidos	7
	Perdidos	2
Media		1,00
Desv. típ.		,000
Varianza		,000
Error típ. de asimetría		,794

27.- ¿Maneja todos los materiales en inventario computarizado?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	2 No	7	77,8	100,0	100,0
Perdidos	Sistema	2	22,2		
Total		9	100,0		

Una forma practica de llevar un control del material empleado en una determinada obra es de forma computarizado, esto requiere de un control constante de parte de un supervisor para que el bodeguero este en constante actualización de los materiales que entran y salen de bodega.



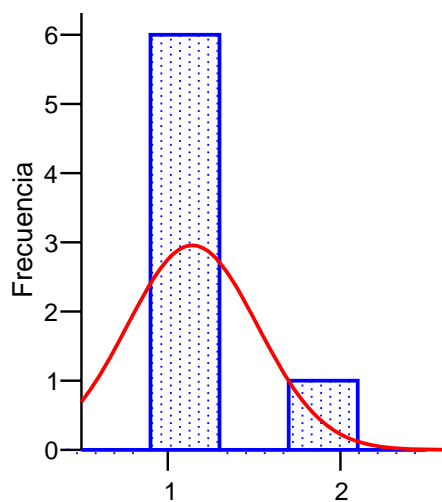
Estadísticos

N	Válidos	7
	Perdidos	2
Media		2,00
Desv. típ.		,000
Varianza		,000
Error típ. de asimetría		,794

28.- ¿Existe un control al momento de la salida del personal de la obra?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Si	6	66,7	85,7	85,7
	2 No	1	11,1	14,3	100,0
	Total	7	77,8	100,0	
Perdidos	Sistema	2	22,2		
Total		9	100,0		

Este es un punto muy importante durante la ejecución de una obra, como bien sabemos existe el hábito en los obreros de llevarse los materiales, muchas veces sin que estos le generen un monto de dinero significativo, pero como digo es un hábito, de los encuestados uno responde no realizar un control al momento de salida, la idea es transmitirle a los trabajadores que ellos son parte de la empresa y si esta se ve afectada, ellos también lo serán, es la labor de un líder integrar a los trabajadores y hacerles ver que ellos son parte de un todo.



Estadísticos

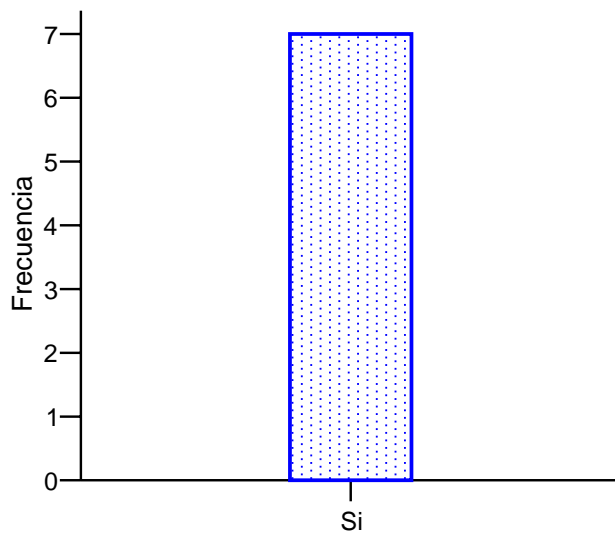
N	Válidos	7
	Perdidos	2
Media		1,14
Desv. típ.		,378
Varianza		,143
Asimetría		2,646
Error típ. de asimetría		,794

Manejo RRHH

29.- ¿Para usted es importante las actitudes de los trabajadores ante el trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Si	7	77,8	100,0	100,0
Perdidos	Sistema	2	22,2		
Total		9	100,0		

El buen funcionamiento de una empresa, no depende tanto de que todos los empleados tengan asignadas claramente sus funciones, sino, más bien, de las actitudes de los trabajadores ante el trabajo, es decir, depende de la motivación que tenga para realizar sus actividades dentro de la organización.



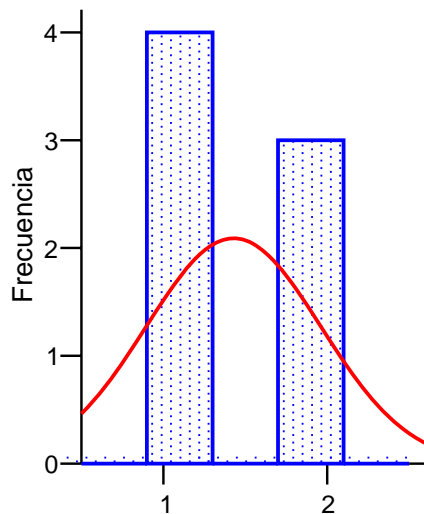
Estadísticos

N	Válidos	7
	Perdidos	2
Media		1,00
Desv. típ.		,000
Varianza		,000
Error típ. de asimetría		,794

30.- ¿Maneja en forma interna en su empresa una base de datos de personal para la selección en una nueva obra?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Si	4	44,4	57,1	57,1
	2 No	3	33,3	42,9	100,0
	Total	7	77,8	100,0	
Perdidos	Sistema	2	22,2		
Total		9	100,0		

Esto permite usar la base como un filtro, y así poder contratar al personal adecuado, para el puesto requerido, de tal manera que no se comprometa la calidad del trabajo.



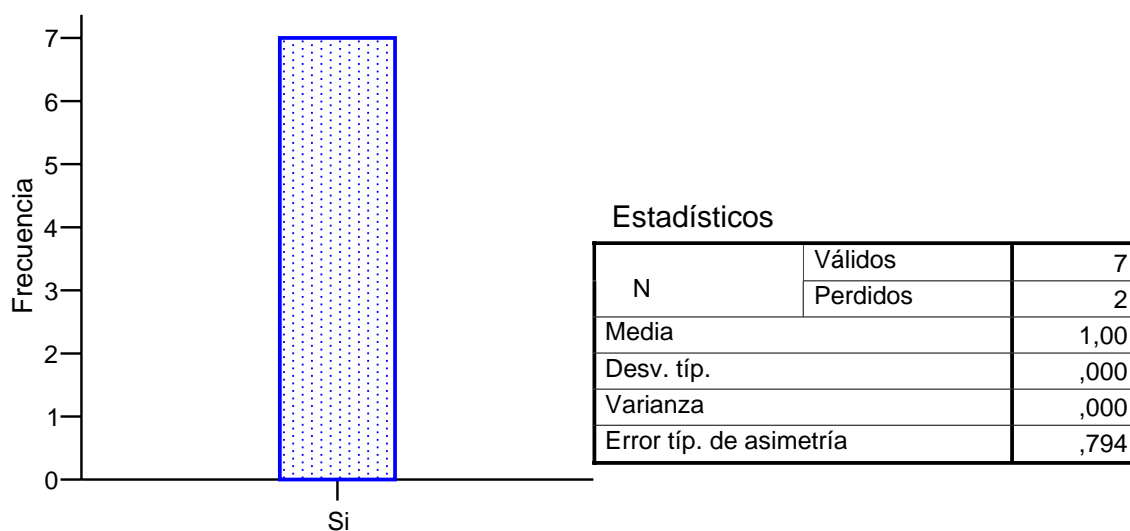
Estadísticos

N	Válidos	7
	Perdidos	2
Media		1,43
Desv. típ.		,535
Varianza		,286
Asimetría		,374
Error típ. de asimetría		,794

31.-¿Es para usted importante seleccionar de acuerdo a sus capacidades la gente con la que va a trabajar?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Si	7	77,8	100,0	100,0
Perdidos	Sistema	2	22,2		
Total		9	100,0		

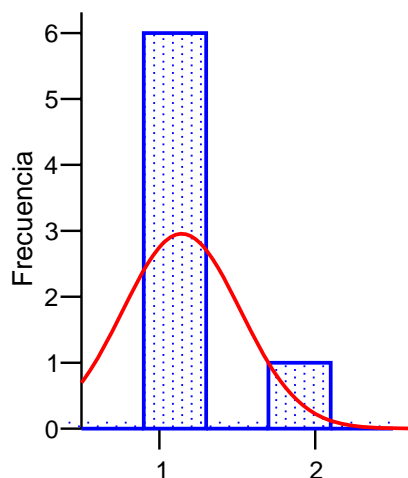
Se considera que una parte del éxito de una organización y ante todo de su dinámica de crecimiento y desarrollo, se basa en el adecuado manejo de sus Recursos Humanos.



32.-¿Considera usted una dificultad encontrar personal calificado o adecuado?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Si	6	66,7	85,7	85,7
	2 No	1	11,1	14,3	100,0
	Total	7	77,8	100,0	
Perdidos	Sistema	2	22,2		
Total		9	100,0		

Esta dificultad se da por la falta de mano de obra calificada, además la existente esta ocupada debido al constante movimiento que registra la construcción, la capacitación a nivel de empresas seria la solución, pero esto no se da ya que la construcción es una actividad muy dinámica, y las empresas lo consideran un gasto más que deberían realizar ya que lo mas probable es que al terminar la obra en conjunto con la capacitación el obrero conseguirá otro empleo con otra empresa constructora, beneficiándose con la capacitación el siguiente empleador.



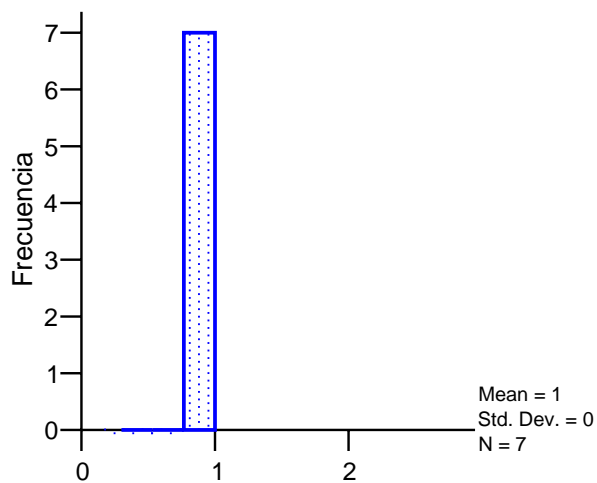
Estadísticos

N	Válidos	7
	Perdidos	2
Media		1,14
Desv. típ.		,378
Varianza		,143
Asimetría		2,646
Error típ. de asimetría		,794

33.- ¿Su empresa tiene una misión definida?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Si	7	77,8	100,0	100,0
Perdidos	Sistema	2	22,2		
Total		9	100,0		

La grafica nos muestra que el 100% de los entrevistados afirma tener una misión como empresa, ahora es importante saber si esta misión esta bien enfocada, si cumple con el objetivo de ésta.



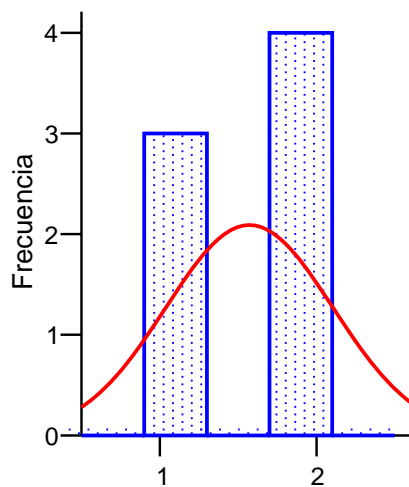
Estadísticos

N	Válidos	7
	Perdidos	2
Media		1,00
Desv. típ.		,000
Varianza		,000
Error típ. de asimetría		,794

34.- ¿Para usted la misión es lo que hace su empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Si	3	33,3	42,9	42,9
	2 No	4	44,4	57,1	100,0
	Total	7	77,8	100,0	
Perdidos	Sistema	2	22,2		
Total		9	100,0		

La misión es más que la definición de lo que hace la empresa, es una herramienta de orientación estratégica que se utiliza cuando se quiere evaluar una decisión que afecte importantes recursos de la compañía.



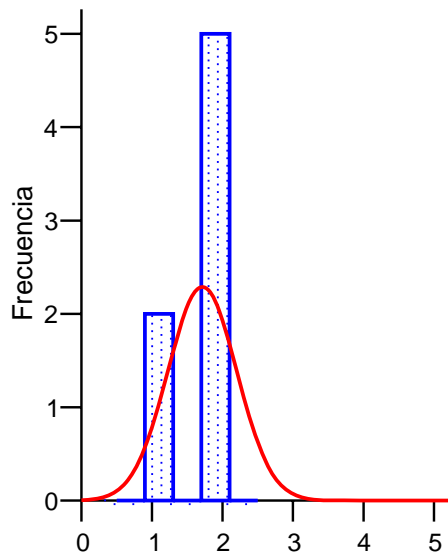
Estadísticos

N	Válidos	7
	Perdidos	2
Media		1,57
Desv. típ.		,535
Varianza		,286
Asimetría		-,374
Error típ. de asimetría		,794

35.- ¿La misión guía las actividades de su empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Totalmente de acuerdo	2	22,2	28,6	28,6
	2 Parcialmente de acuerdo	5	55,6	71,4	100,0
	Total	7	77,8	100,0	
Perdidos	Sistema	2	22,2		
Total		9	100,0		

La misión de una empresa es su razón de ser. Es el propósito o motivo por el cual existe y, por tanto, da sentido y guía a las actividades de la empresa.



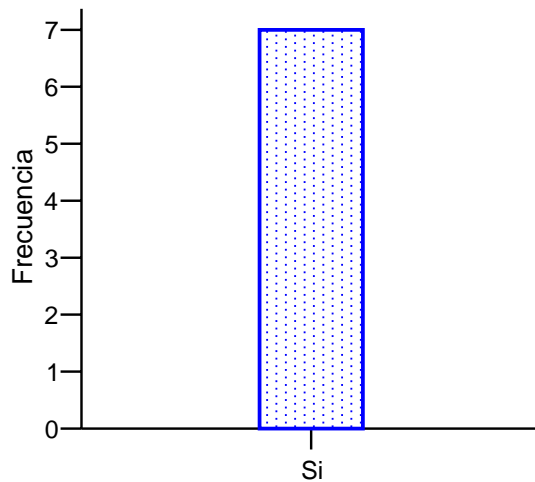
Estadísticos

N	Válidos	7
	Perdidos	2
Media		1,71
Desv. típ.		,488
Varianza		,238
Asimetría		-1,230
Error típ. de asimetría		,794

36.- ¿La misión de su empresa contempla las fortalezas de ésta?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Si	7	77,8	100,0	100,0
Perdidos	Sistema	2	22,2		
Total		9	100,0		

La misión debe contemplar las fortalezas de la empresa, debe apoyarse en sus ventajas competitivas, solo así será fuente de motivación.



Estadísticos

N	Válidos	7
	Perdidos	2
Media		1,00
Desv. típ.		,000
Varianza		,000
Error típ. de asimetría		,794

37.- ¿Su misión es siempre estar a la par con las demás empresas de la zona?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Si	4	44,4	57,1	57,1
	2 No	3	33,3	42,9	100,0
	Total	7	77,8	100,0	
Perdidos	Sistema	2	22,2		
Total		9	100,0		

Al hacer una declaración de misión debemos dejar bien definido:

¿Quiénes somos?

¿Cuáles son las necesidades básicas sociales o políticas que esperamos conducir?

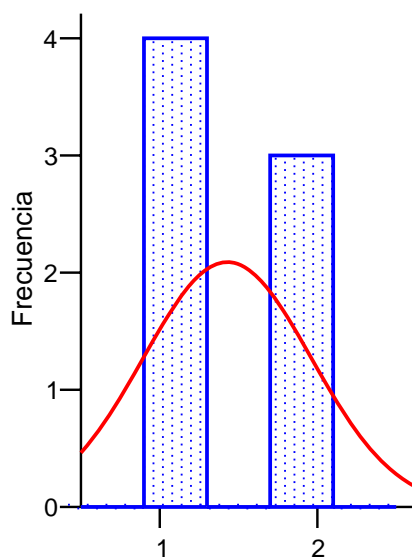
En general, ¿Qué hacemos para reconocer, anticipar, y responder a estas necesidades o problemas?

¿Cómo debemos responder a nuestras personas claves interesadas?

¿Cuál es nuestra filosofía, valores, y cultura?

¿Qué nos hace distintos y únicos?

De acuerdo a estas definiciones, la grafica nos indica que a pesar de tener una misión definida, el 44,4% de las empresas tienen un concepto herrado de misión.



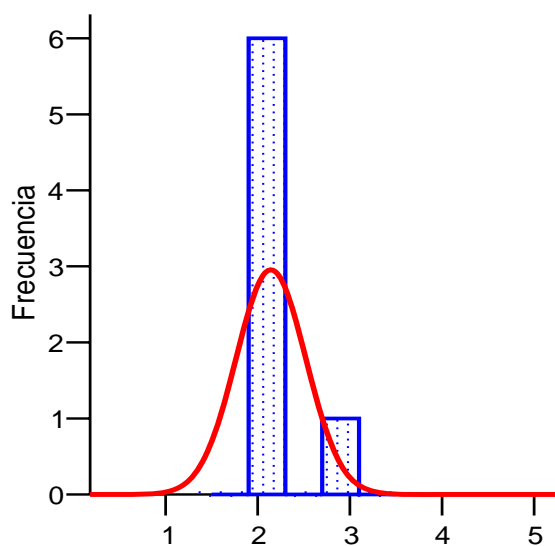
Estadísticos

N	Válidos	7
	Perdidos	2
Media		1,43
Desv. típ.		,535
Varianza		,286
Asimetría		,374
Error típ. de asimetría		,794

38.- ¿Cómo valora el crecimiento de su empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	2 Favorable	6	66,7	85,7	85,7
	3 Normal	1	11,1	14,3	100,0
	Total	7	77,8	100,0	
Perdidos	Sistema	2	22,2		
Total		9	100,0		

El crecimiento en el tiempo de una empresa es el reflejo de que las cosas se están haciendo bien, pero debemos tener cuidado con los crecimientos explosivos, ya que estos se pueden deber a un par de negocios buenos, llevando esto al relajamiento y pensar que estamos haciendo las cosas bien. Esto puede ser fatal en los comienzos, ya que no se cuenta con la experiencia necesaria y generalmente se piensa: “los problemas que le suceden a otro a mí no me van a pasar”.



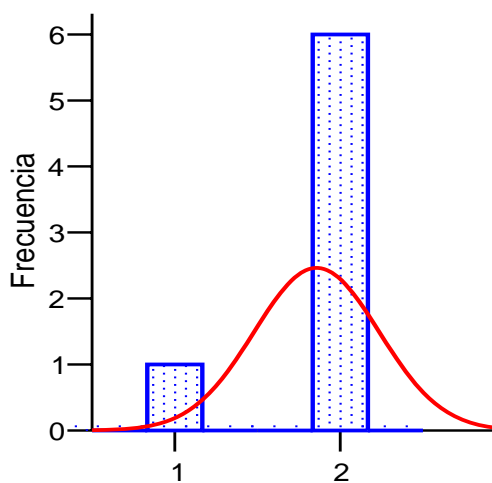
Estadísticos

N	Válidos	7
	Perdidos	2
Media		2,14
Desv. típ.		,378
Varianza		,143
Asimetría		2,646
Error típ. de asimetría		,794

39.- ¿Hizo un plan de viabilidad para decidir si crear o no la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Si	1	11,1	14,3	14,3
	2 No	6	66,7	85,7	100,0
	Total	7	77,8	100,0	
Perdidos	Sistema	2	22,2		
Total		9	100,0		

La elaboración de un plan de viabilidad es de gran importancia para la puesta en marcha de una nueva actividad, en este Informe se exponen los argumentos por los que se crea una empresa, la viabilidad de la misma en un plazo de tiempo determinado y las principales iniciativas que se van a llevar a cabo para lograr su posicionamiento en el mercado.

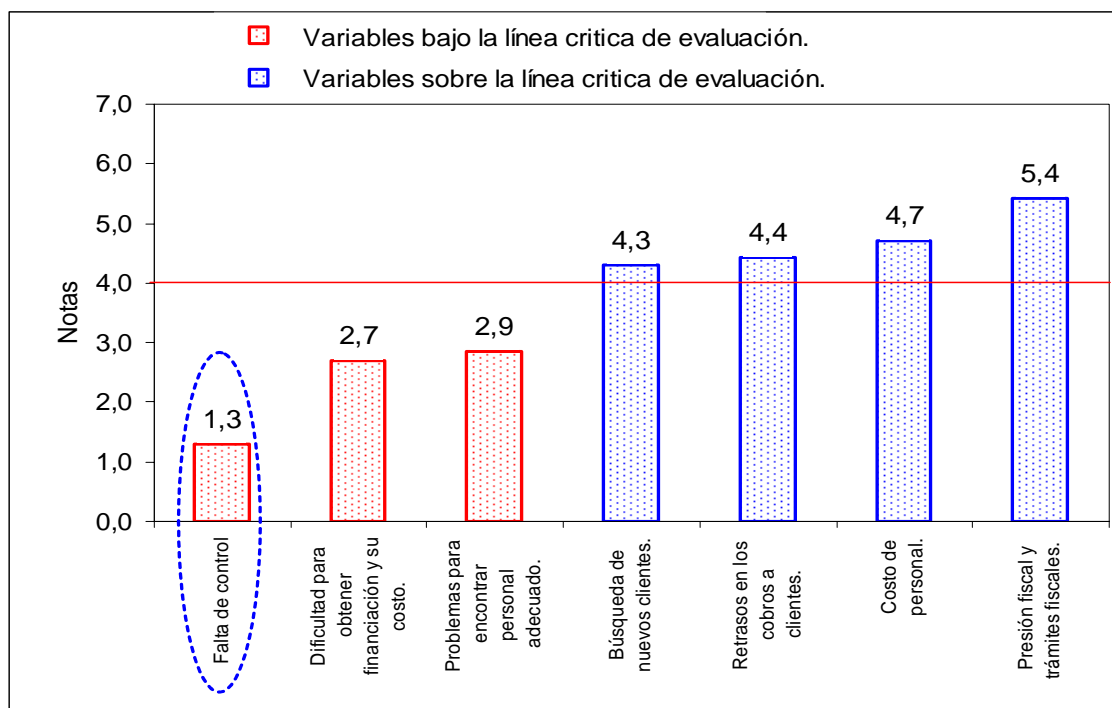


N	Válidos	7
	Perdidos	2
Media		1,86
Desv. típ.		,378
Varianza		,143
Asimetría		-2,646
Error típ. de asimetría		,794

40.- Una vez creada su empresa, ¿cuáles han sido los principales obstáculos?

		Presión fiscal y trámites fiscales.	Búsqueda de nuevos clientes.	Dificult. obtener financ. y su costo.	Difcult. Encont. personal adecuado	Cost. de pers.	Retraso cobros a clientes.	Falta Control
N	Válidos	7	7	7	7	7	7	7
	Perdidos	2	2	2	2	2	2	2
Media		5,43	4,29	2,71	2,86	4,71	4,43	1,29
Desv. típ.		1,272	1,254	1,113	,690	1,604	1,272	,488
Varianza		1,619	1,571	1,238	,476	2,571	1,619	,238
Asimetría		,222	-,740	-,249	,174	-,374	-1,137	1,230
Error típ. de asimetría		,794	,794	,794	,794	,794	,794	,794

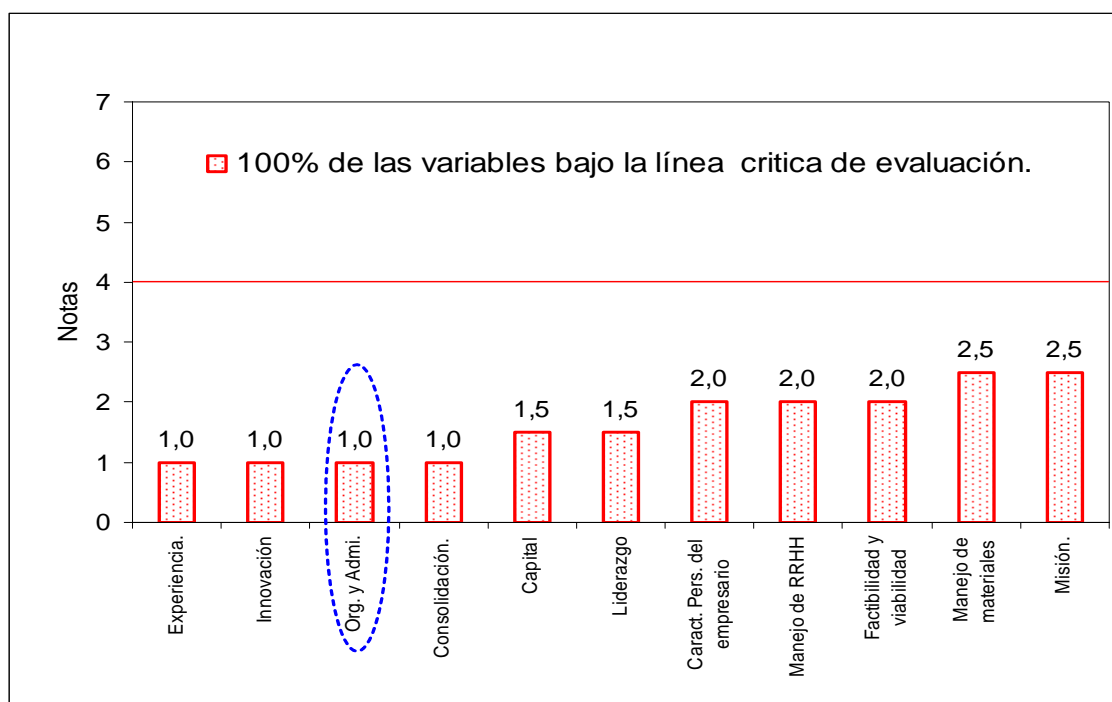
Esta pregunta nos indica que no son factores externos a la empresa los que dificultan la consolidación en los inicios, sino la falta de control interno dentro de esta, siendo responsabilidad única del empresario.



41.-Usted, en su vida de empresario, se ha enfrentado con problemas que lo han llevado a clausurar su empresa.

En esta pregunta tenemos dos encuestados que respondieron si, en consecuencia nos llevan a la pregunta 41.1, en la cual ellos califican con nota del 1 al 7 los factores que fueron determinantes en la quiebra de su empresa constructora. Siendo la nota 1 la calificación de mayor importancia, la siguiente tabla nos muestra los estadísticos, de los cuales la media aritmética es representada en la grafica.

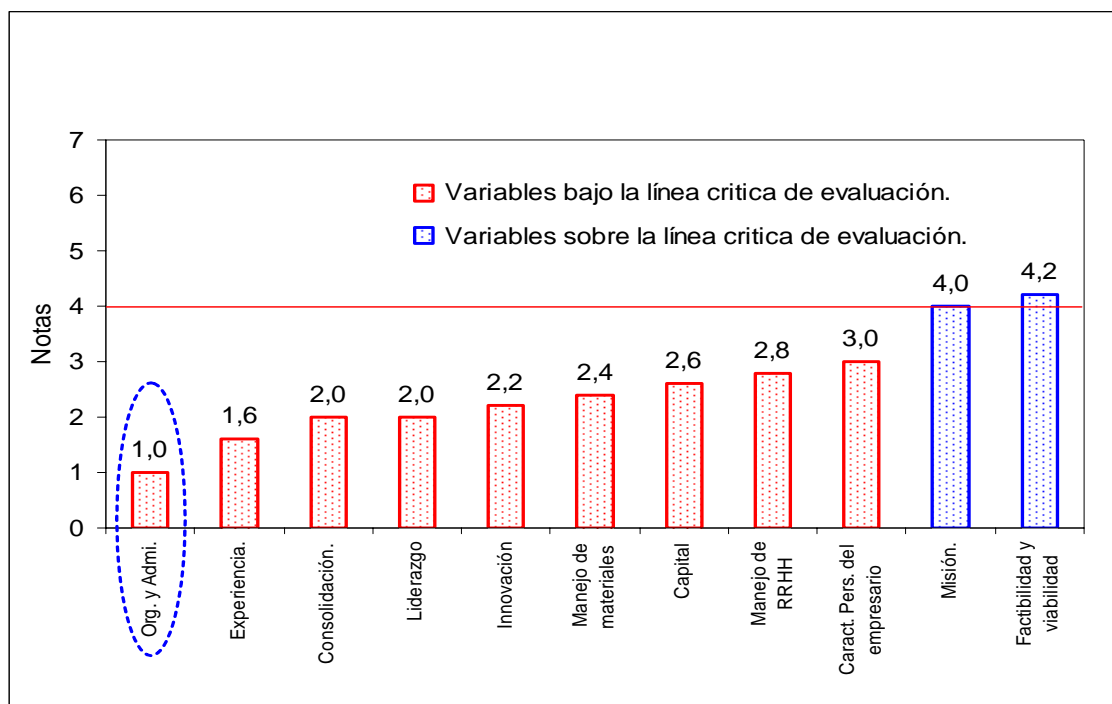
		Experiencia	Caract. Pers.em presario	Innovación	Org. y Admi.	Capital	Liderazgo	Consolidación	Manej. Mat.	Manej. RRHH	Misión	Facti. y viabili
N	Vald	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
	Perd.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Media		1,00	2,00	1,00	1,00	1,50	1,50	1,00	2,50	2,00	2,50	2,00
Desv. típ.		,000	,000	,000	,000	,707	,707	,000	,707	,000	2,121	1,414
Varianza		,000	,000	,000	,000	,500	,500	,000	,500	,000	4,500	2,000



41.2. En esta pregunta tenemos 5 empresarios que respondieron, que nunca han tenido un problema que los han llevado a la quiebra, pero se les pide que califiquen con nota del 1 al 7 cada factor que ellos consideren que son importantes para consolidarse en el mercado

		Experiencia	Caract. Pers. empresario	Innovación	Org. y Admi.	Capital	Liderazgo	Consolidación	Manej. Mat.	Manej. RRHH	Misión	Facti. y viabili.
N	Válidos	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
	Perdidos	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
Media		1,60	3,00	2,20	1,00	2,60	2,00	2,00	2,40	2,80	4,00	4,20
Desv. típ.		,548	1,225	,837	,000	1,140	,707	1,414	,548	,837	,707	1,304
Varianza		,300	1,500	,700	,000	1,300	,500	2,000	,300	,700	,500	1,700
Asimetría		-,609	-1,361	-,512		-,405	,000	1,414	,609	,512	,000	,541
Error típ. de asimetría		,913	,913	,913	,913	,913	,913	1,014	,913	,913	,913	,913

La presente grafica corresponde a la media aritmética de cada variable.



Según los resultados de este estudio, más el complemento teórico, se puede deducir que el fracaso de una empresa se puede considerar de varias maneras y puede ser el resultado de una o más causas:

Las causas principales:

Falta de habilidad administrativa:

Numerosas faltas específicas de administración pueden ocasionar el fracaso de la empresa. La expansión exagerada, la asesoría financiera inadecuada, un equipo deficiente de personal capacitados y costos de producción altos son la clase de factores que pueden ocasionar el fracaso final de la empresa.

Como generalmente una empresa está organizada en forma jerárquica, el administrador general, el presidente, deben compartir conjuntamente la responsabilidad por el fracaso de una empresa como resultado de la mala administración.

Cada una de estas partes contribuye al éxito total o fracaso de la empresa.

Experiencia, innovación, consolidación:

Las empresas, como los individuos, no tienen vida infinita. Una empresa pasa por las etapas de nacimiento, crecimiento, madurez y declinación.

La administración de la empresa debe tratar de prolongar la etapa de crecimiento por medio de adquisiciones, investigación y el desarrollo de productos nuevos.

Es importante mencionar que no solo son los **factores internos** los que influyen en la quiebra de una empresa constructora, sino también **factores externos** tales como:

Inflación y deflación:

Término utilizado para describir un aumento o una disminución del valor del dinero, en relación a la cantidad de bienes y servicios que se pueden comprar con ese dinero.

La inflación es la continua y persistente subida del nivel general de precios. Los aumentos reiterados de los precios erosionan el poder adquisitivo del dinero y de los demás activos financieros que tienen valores fijos, creando así serias distorsiones económicas e incertidumbre. La inflación es un fenómeno que se produce cuando las presiones económicas actuales y la anticipación de los acontecimientos futuros hacen que la demanda de bienes y servicios sea superior a la oferta disponible de dichos bienes y servicios a los precios actuales, o cuando la oferta disponible está limitada por una escasa productividad o por restricciones del mercado. Estos aumentos persistentes de los precios estaban, históricamente, vinculados a las guerras, hambrunas, inestabilidades políticas y a otros hechos concretos.

Recesión:

Disminución o contracción del nivel de actividad económica. Se dice que una economía sufre una recesión cuando disminuye de un modo significativo la producción y el nivel de empleo. Las recesiones pueden tener distintas causas. En los modelos de los ciclos económicos las recesiones son 'endógenas' o 'interiores', en tanto que forman parte inherente de la estructura económica y no están

provocadas por factores externos a la economía. Por ejemplo, según un modelo simple de ciclo económico, una economía, tras un periodo de producción y empleo crecientes, sufrirá un proceso de ajuste que provocará sin duda un decrecimiento del nivel de producción. En otro ejemplo, las oportunidades para invertir en negocios rentables se agotarán, lo que provocará una disminución de la inversión. También puede ocurrir que el aumento de la producción provoque un aumento de la demanda de dinero que a su vez presionará al alza los tipos de interés, haciendo que decaiga o disminuya la inversión.

Las recesiones también pueden tener causas 'exógenas' o 'exteriores', es decir, que los factores que provocan la recesión no son factores económicos, entre estas causas se puede mencionar un cambio en la política del Gobierno para evitar un 'recalentamiento' de la economía, y por tanto un aumento de las presiones inflacionistas. Las recesiones también pueden deberse a un cambio de las condiciones económicas, como ocurrió en la crisis del petróleo de 1972-1973 que provocó la recesión de la década de 1970, que afectó entre otros países a Venezuela y México. Las economías pequeñas que dependen de los mercados exteriores o de los precios de unos pocos bienes que exportan pueden sufrir una recesión si los precios de estos bienes disminuyen.

Si la economía entra en recesión, las ventas de la empresa pueden disminuir abruptamente dejándola con costos fijos altos e insuficientes rendimientos para cubrir estas erogaciones operativas y financieras fijas. Si se prolonga la recesión, disminuye la probabilidad de supervivencia.

Depresión:

Periodo durante el cual un país industrializado presenta una producción y unas ventas reducidas, y al mismo tiempo altas tasas de desempleo y de quiebras empresariales. Una depresión es el punto más bajo de un ciclo económico. Casi todas las teorías económicas modernas consideran que las depresiones son el resultado de una caída de la demanda, junto a una disminución de la inversión y de los salarios, que reducen el nivel de consumo.

Las depresiones económicas pueden contribuir al fracaso de una empresa, aunque puede ser próspera la economía nacional, la industria dentro de la cual opere la empresa puede estar en la declinación y las empresas en esa industria pueden fracasar. Por otra parte, el fracaso de una empresa durante un auge económico es probablemente atribuible a una mala administración.

Lo difícil no solo está en llegar a una meta propuesta, sino en mantenerse a través del tiempo.

Conclusión.

1.- Los siguientes factores: experiencia del empresario, innovación, Organización y administración, consolidación, son evaluados con nota Uno, por los empresarios que han quebrado, no manejar de forma adecuada estos factores fue determinante en la quiebra de su empresa.

2.- De estos cuatro factores el que más se repite en las preguntas es organización y administración, estos nos indica que la base de una empresa constructora debe estar sustentada en una buena planificación y control constante. En otras palabras hay que ser un maniático del control, de lo contrario, la puerta para el camino de la quiebra estará abierta para nuestra empresa y será cuestión de tiempo para cruzarla.

3.- En la pregunta 41.2 realizada a los empresarios que no han quebrado, hay dos factores que califican con nota sobre 4,0 (Misión; factibilidad y viabilidad), para estos empresarios no es tan importante tener una misión bien definida y haber realizado un plan de viabilidad y factibilidad, calificación que difiere de los empresarios que han quebrado, siendo para ellos muy importante realizar éstos.

4.- Es importante dejar de manifiesto que aunque una empresa este consolidada y no exista la posibilidad de quiebra por problemas internos, también se corre el riesgo de quiebra por los factores externos ajenos a ella, difícil de controlar, provocados por problemas en la actividad económica a nivel nacional o mundial.

BIBLIOGRAFIA

Referencias Bibliograficas.

- Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Callado, Pilar Baptista Lucio. Metodología de la Investigación. Segunda edición, McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A.
- Apuntes de Asignatura “Gestión de Empresas Constructoras I y II”. Profesor Sr. Osvaldo Rybert M.. Universidad Austral de Chile
- Tesis; Análisis comparativo de modelos de predicción de quiebra y la probabilidad de banca rota, Autor, Eduardo Ringelin Papic.

Referencias Internet.

- www.gestiopolis.com *consultado en Marzo 2006*
- www.eumed.net *consultado en Marzo 2006*
- <http://es.wikipedia.org/wiki/Empresa> *consultado en Marzo 2006*
- www.entrepreneurespanol.com/ *consultado en Marzo 2006*