

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA
ESCUELA DE POSGRADO



DOCTORADO EN ADMINISTRACION

TESIS

**LA GESTION ADMINISTRATIVA Y EL DESARROLLO
INMOBLIARIO DE VIVIENDA DEL FONDO DE VIVIENDA DE LA
MARINA PARA EL PERSONAL NAVAL DE LIMA Y CALLAO.**

PRESENTADO POR: JULIO RICARDO SAYAJO URBINA

PARA OPTAR EL GRADO DE DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

ASESOR: DR. MANUEL REYNALDO MANRIQUE UGARTE

2021

Turnitin Informe de Originalidad

Procesado el: 21-jul.-2022 1:30 p. m. -05
 Identificador: 1873468704
 Número de palabras: 27663
 Entregado: 1

DOCTORADO EN ADMINISTRACION.DR
 MANRIQUE Por Julio Ricardo Sayajo Urbina

Índice de similitud 28%	Similitud según fuente Internet Sources: 29% Publicaciones: 2% Trabajos del estudiante: 14%
---------------------------------------	---

[excluir citas](#)
 [Excluir bibliografía](#)
 [excluyendo las coincidencias < 2%](#)
 modo:

[imprimir](#)
[actualizar](#)
[descargar](#)

- 9% match (Internet desde 30-dic.-2017) ✕
<http://repositorio.urp.edu.pe>
- 7% match (Internet desde 13-mar.-2022) ✕
<http://repositorio.uigv.edu.pe>
- 6% match (Internet desde 04-ene.-2022) ✕
<http://intra.uigv.edu.pe>
- 2% match () ✕
[Meza Parra, Sandra Karina. "La vivienda social en el Perú: evaluación de las políticas y programas sobre vivienda de interés social: caso de estudio: programa "Techo Propio", Universitat Politècnica de Catalunya, 2016](#)
- 2% match () ✕
[Miranda Erro, Javier. "La accesibilidad universal y su gestión como elementos imprescindibles para el ejercicio de los derechos fundamentales", Madrid Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad, 2016](#)
- 2% match (Internet desde 13-jul.-2020) ✕
<http://extwprlegs1.fao.org>

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ESCUELA DE POSGRADO
DOCTORADO EN ADMINISTRACION TESIS LA GESTION ADMINISTRATIVA
Y EL DESARROLLO INMOBILIARIO DE VIVIENDA DEL FONDO DE VIVIENDA
DE LA MARINA PARA EL PERSONAL NAVAL DE LIMA Y CALLAO.
 PRESENTADO POR: JULIO RICARDO SAYAJO URBINA PARA OPTAR EL
 GRADO DE DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN ASESOR: DR. MANUEL
 REYNALDO MANRIQUE UGARTE 2021 Dedicatoria A mis progenitores Julio
 Sayajo Pillaca y Magdalena Urbina Pimentel (Q.E.P.), mi hermana querida
 Flor de Maria Sayajo Urbina (Q.E.P.) e hijos Julio Ricardo, Fiorella Siduith y

Dedicatoria

A mis progenitores Julio Sayajo Pillaca y Magdalena Urbina Pimentel (Q.E.P.), mi hermana querida Flor de Maria Sayajo Urbina (Q.E.P.) e hijos Julio Ricardo, Fiorella Siduith y Julio Cesar Sayajo Mendoza.

Agradecimiento

A mi asesor Doctor Manuel Reynaldo Manrique Ugarte y docentes de la Escuela de Posgrado por sus enseñanzas.

ÍNDICE

CARATULA	
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTO	ii
INDICE	iii
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
INTRODUCCION	viii
Capítulo I: Fundamentos Teóricos	1
1.1. Marco Histórico	1
1.2 Marco Filosófico	9
1.3 Marco Teórico	15
1.4 Marco legal	43
1.5 Investigaciones	49
1.6 Marco Conceptual	56
Capitulo II: El Problema, objetivos, hipótesis y variables	62
2.1 Planteamiento del Problema	62
2.1.1 Descripción de la Realidad Problemática	62
2.1.2 Definición del Problema	65
2.1.2.1 Problema General	65
2.1.2.1 Problemas Específicos	65
2.2 Finalidad y Objetivos de la Investigación	65
2.2.1 Finalidad	65
2.2.2 Objetivo General y Específicos	66
2.2.2.1 Objetivo General	66
2.2.2.2 Objetivo Especifico	66
2.2.3 Delimitación del estudio	66
2.2.4 Justificación e Importancia del estudio	67

2.3 Hipótesis y Variables	68
2.3.1 Supuestos teóricos	68
2.3.2 Hipótesis Principal y Específicas	70
2.3.2.1 Hipótesis General	70
2.3.2.2 Hipótesis Específicas	70
2.3.3 Variables e Indicadores	70
Capítulo III: Método, técnicas e instrumentos	72
3.1 Población y Muestra	72
3.2 Diseño a utilizar en el estudio	73
3.3 Técnica e Instrumento de Recolección de Datos	74
3.4 Procesamiento de Datos	74
Capítulo IV: Presentación y Análisis de los Resultados	75
4.1 Presentación de Resultados	75
4.2 Contrastación de Hipótesis	96
4.3 Discusión de Resultados	101
Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones	102
5.1 Conclusiones	102
5.2 Recomendaciones	103
BIBLIOGRAFÍA	104
ANEXOS	106
Anexo 01 Matriz de coherencia interna	
Anexo 02 Instrumento de recolección de datos	
Anexo 03 Validación de instrumento por expertos	
Anexo 04 Consentimiento informado	

RESUMEN

El Congreso de la República, en el año 1987, promulgó la Ley N° 24686 donde se dispone que en todas las Instituciones Castrenses y Policía Nacional se cree un Fondo de Vivienda para atender las necesidades del personal. Ante tal situación la Marina, Fuerza Aérea, Ejército y Policía Nacional dieron vida a FOVIMAR, FOVIMFAP, FOVIME y FOVIPOL respectivamente.

El desarrollo de la presente investigación tiene por finalidad de determinar la relación de la Gestión Administrativa y el Desarrollo Inmobiliario de Vivienda del Fondo de Vivienda de Marina para el personal naval de Lima y Callao a fin de mejorar la eficiencia de esta institución y tener un impacto positivo en el personal de aportantes.

En el desarrollo del trabajo, inicialmente se expone el contexto en el cual está actualmente el Fondo de Vivienda de las Marina, a fin de precisar los problemas y en función a ello plantear los objetivos que permitan remontar la situación actual; teniendo en consideración las variables identificadas así como también puntualizar algunos términos usados y plantear las hipótesis las cuales se despejarán al final del trabajo; también se da a conocer la metodología empleada para construir el modelo de gestión; así como también se muestra los resultados de una encuesta aplicada a personal aportante, esto con la finalidad de determinar las oportunidades, debilidades y fortalezas de la actual institución, así como su viabilidad mediante la validación por expertos conocedores de la teoría, quienes han proporcionado sus opiniones respecto a las hipótesis planteadas, determinándose que han sido despejadas; finalmente se exponen algunas conclusiones y recomendaciones.

Palabras claves: Gestión administrativa, desarrollo inmobiliario, Indicadores, Fondo de Vivienda de la marina.

ABSTRACT

The Congress of the Republic, in 1987, enacted Law No. 24686, which provides that a Housing Fund be created in all Military Institutions and the National Police to meet the needs of personnel. Faced with this situation, the Navy, Air Force, Army and National Police created FOVIMAR, FOVIMFAP, FOVIME and FOVIPOL, respectively.

The development of this research aims to determine the relationship between the Administrative Management and Housing Real Estate Development of the Navy Housing Fund for the naval personnel of Lima and Callao in order to improve the efficiency of this institution and have an impact positive in the contributors staff.

In the development of the work, the context in which the Marinas Housing Fund is currently present is exposed, in order to specify the problems and based on this, set the objectives that allow the current situation to be traced; taking into consideration the variables identified as well as specifying some terms used and raising the hypotheses which will be cleared at the end of the work; the methodology used to build the management model is also disclosed; as well as the results of a survey applied to contributing personnel, this in order to determine the opportunities, weaknesses and strengths of the current institution, as well as its viability through validation by experts familiar with the theory, who have provided their opinions regarding the hypotheses raised, determining that they have been cleared; Finally, some conclusions and recommendations are presented.

Keywords: Administrative management, real estate development, Indicators, Navy Housing Fund.

RETOMAR

O Congresso da República, em 1987, promulgou a Lei nº 24.686, que prevê a criação de um Fundo de Habitação em todas as Instituições Militares e na Polícia Nacional para atender às necessidades de pessoal. Diante dessa situação, a Marinha, Aeronáutica, Exército e Polícia Nacional criaram o FOVIMAR, FOVIMFAP, FOVIME e FOVIPOL, respectivamente.

O desenvolvimento desta pesquisa visa determinar a relação entre a Gestão Administrativa e o Desenvolvimento Imobiliário Habitacional do Fundo de Habitação da Marinha para o pessoal naval de Lima e Callao, a fim de melhorar a eficiência desta instituição e ter um impacto positivo no pessoal contribuinte .

No desenvolvimento do trabalho é exposto o contexto em que o Fundo de Habitação das Marinas se encontra atualmente, de forma a especificar os problemas e com base nisso, definir os objetivos que permitem traçar a situação atual; levando em consideração as variáveis identificadas, especificando alguns termos utilizados e levantando as hipóteses que serão apuradas ao final do trabalho; também é divulgada a metodologia utilizada para construir o modelo de gestão; bem como os resultados de uma pesquisa aplicada ao pessoal contribuinte, isso para determinar as oportunidades, fraquezas e pontos fortes da instituição atual, bem como sua viabilidade através da validação por especialistas familiarizados com a teoria, que deram suas opiniões sobre o hipóteses levantadas, determinando que foram apuradas; Por fim, são apresentadas algumas conclusões e recomendações.

Palavras-chave: Gestão administrativa, incorporação imobiliária, Indicadores, Fundo de Habitação da Marinha.

INTRODUCCIÓN

La vivienda es una necesidad de seguridad (Maslow A. 1991), la cual debe ser alcanzada apenas se satisfagan las necesidades básicas del ser humano; en este sentido, con la finalidad de procurar una vivienda digna al personal militar y policial, el Congreso de la República del Perú promulga la Ley N° 24686 (1987), mediante la cual dispone que en cada Instituto de las Fuerzas Armadas y Fuerzas Policiales se cree el Fondo de Vivienda Militar y Policial, con la finalidad de llevar a cabo Programas de Vivienda para el Personal Militar y Policial en las situaciones de actividad, disponibilidad y retiro con goce de pensión.

Los Fondos de Vivienda creados bajo la Ley N° 24686 en cada Institución, son los siguientes:

- Fondo de Vivienda de la Marina de Guerra (FOVIMAR).
- Fondo de Vivienda de la Fuerza Aérea (FOVIMFAP).
- Fondo de Vivienda del Ejército (FOVIME).
- Fondo de Vivienda de la Policía Nacional (FOVIPOL).

Estas instituciones fueron creadas mediante un ordenamiento legal como es la Ley N° 24686 (1987), el modelo de gestión utilizado por los Fondos de Vivienda es de características burocráticas.

Desde su creación, cada Fondo ha venido ejecutando programas de vivienda de interés social y otorgando préstamos para el personal militar aportante. Sin embargo, pese al tiempo transcurrido, los aportantes no han sido adecuadamente atendidos, existiendo una amplia brecha entre los que se han beneficiado con la asignación de una vivienda y/o préstamo, y los que aún se mantienen en espera de este beneficio, situación que se configura como un déficit de la cobertura de vivienda de los aportantes.

Las coberturas realizadas por los diferentes Fondos de Vivienda según personal directivo que se ha entrevistado a setiembre del 2013, encontrándose como Director de Fondo de Vivienda de la Marina (FOVIMAR) el Capitán de

Navío AP Jose Armas Calasich, contando con 16,122 aportantes, habiéndose beneficiados a solo 4,862 aportantes. (Guzman Flores,2016, pag.2)

Como se puede apreciar la efectividad alcanzada en los aportantes es de solo el 30.16% lo cual es insuficiente, la diferencia, es decir el 69.84%, dentro de las probables causas, se debe a la falta de una adecuada gestión, es decir, no se atiende con oportunidad a la mayoría, a pesar que existen algunas condiciones favorables como en algunos casos los Fondos disponen de liquidez, en otros casos, no se hace un oportuno empleo de los fondos disponibles por parte de los elementos gerenciales debido a una falta de conocimiento y experiencia en el puesto, ya que el personal gerencial permanece en esos puestos como máximo dos años y después de ello empieza un nuevo ciclo con un nuevo gerente.

CAPITULO I

FUNDAMENTOS TEORICOS DE LA INVESTIGACION

1.1 Marco histórico

Evolución de la Administración

Díaz Méndez (2004); en su libro “Historia de la Administración” afirma que el marco histórico se esboza en:

El nacimiento de la administración se da inicio a partir de que el hombre comienza a trabajar, siendo un ser estrictamente social por su naturaleza da nacimiento a la administración, desde el inicio del desarrollo de la humanidad y de acuerdo a las investigaciones en la época prehistórica se conoce que ya existían tribus nómadas que dejaron sus huellas de como desarrollaban su convivencia, se han encontrado códigos dibujos que nos muestran que estaban organizadas para la recolección de frutas y casas de animales, posterior a ello se descubrió la agricultura dando nacimiento a una organización de trabajo mejor estructurada que se agrupaba por familias por sectores o grupos dando así nacimiento a pequeñas comunidades. Mucho antes de conocer el termino administración ya se realizaba la administración en los pueblos antiguos se agrupaban formalmente para formar ejércitos de ataque y defensa para la conquista de pueblos y para la supervivencia.

Los sumerios establecieron registros para el comercio, los egipcios administraban el cobro de impuestos, los hebreos practicaban los diez mandamientos, los babilónicos pagaban salarios estandarizados, los chinos formaron las bases para los gobiernos, los griegos crearon métodos para la solución de problemas, los romanos formaron gremios autoritarios como la iglesia, etc.

En nuestros días podemos observar que la administración es una ciencia, en los últimos años ha evolucionado paso a paso dando nacimiento a la administración moderna.

Hemos ido transitando a través del tiempo desde la aparición de las primeras factorías y la mejora de los procesos productivos, dando paso a la planificación, estrategias de competencia y en los años más recientes estamos más atentos al talento humano, innovación de negocios, modelos de negocio y ventajas competitivas.

Todos estos cambios, han generado una situación más exigente para los directivos y las gerencias de las organizaciones exigiendo un proceso progresivo de gestión o gerencia del cambio, agregando así dinamismo e integración a la evolución de la gestión administrativa.

Evolución de los Fondos de Vivienda

Tópalo (1979) En su libro la urbanización capitalista nos dice que en México en 1955 se inician la construcción de vivienda para militares por medio de pensiones militares, que en 1973 ocurre una transformación general en el Fondo de Vivienda Militar (Fovimi) y en el instituto de seguridad social de las Fuerzas Armadas de México (ISSFAM), ambos organismos que dedican a la construcción de vivienda.

En el Perú en el siglo XX se da origen a la Ley No. 24686, de fecha 16 de junio de 1987, se creó en cada Instituto de las Fuerzas Armadas y Fuerzas Policiales el Fondo de Vivienda Militar y Policial, con la finalidad de realizar Programas de Viviendas propias para el Personal Militar y Policial en las distintas situaciones de actividad, disponibilidad y retiro, con goce de pensión;

Que, por Decreto Supremo N° 006-DE/SG de fecha 13 de mayo de 1989, se dio la aprobación del Reglamento de la Ley referida en el considerando precedente;

Que, por Decreto Legislativo No. 732 de fecha 08 de noviembre de 1991, se modifican diversos artículos de la Ley No. 24686, con la intención de conceder estímulo a quienes en directo cumplimiento de su función sufren las consecuencias de la subversión el terrorismo y el tráfico ilícito de drogas.

Artículo 3.- Los Fondos de Vivienda Militar y Policial a que se refiere el Artículo 1 del presente Reglamento, tienen como finalidad brindar solución al problema de vivienda propia, para el Personal Militar y Policial de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional en situaciones de actividad, disponibilidad y retiro con goce de pensión, dándose preferencia al personal de aportantes que ha quedado lisiado y en estado de invalidez en pleno cumplimiento de su labor, así como a sus deudos en caso de fallecimiento, reservando para este personal la asignación directa hasta el 5% de las viviendas construidas o adquiridas por el Fondo; así como, hasta el 5% de los préstamos destinados a la adquisición de terrenos y viviendas financiados con el Fondo; este porcentaje permitirá entrar a un sorteo entre los miembros para la accesibilidad, posterior a ellos los miembros realizarán el desembolso para cancelar los préstamos por obtención de la vivienda.

Fondo de Vivienda Marina (FOVIMAR)

En el Perú en el año 1,987 se da creación, a los Fondos de Vivienda de las FFAA Y PNP a través de la Ley N° 24686 (1987), en el transcurso del tiempo esta ley se reglamentó y en los años posteriores se dictaron una serie de normas legales que cada vez más han ido enriqueciendo y optimizando la misión de estas instituciones.

Visión de FOVIMAR. – Ser una institución apreciada por su compromiso seriedad y desempeño profesional, en el cumplimiento del rol preponderante de ejercer en la reducción del déficit cuantitativo y cualitativo de viviendas propias del Personal Naval aportante.

Misión de FOVIMAR. – se basa en elaborar programas de vivienda, para el Personal Superior y Subalterno en situación de actividad, disponibilidad y retiro con goce de pensión, con la finalidad de coadyuvar a satisfacer sus necesidades de vivienda.

Como institución, la estructura organizacional está dividida en jerarquías y compuesta por departamentos que asisten al cumplimiento de sus labores, siendo el Comité de Administración el órgano de control sobre la Dirección Ejecutiva y los demás elementos.

Evolución del desarrollo de la vivienda

Barrios Obreros (1930); Nos dice que la planificación urbana que surge en Europa a raíz de la industrialización y con ello la aparición de la clase proletaria, junto con sus necesidades pues se buscaba el progreso social a través de la planificación urbana el cual también estimularía el desarrollo industrial y beneficiaría a los pobres. Es así que en América Latina aparecen tres soluciones de inspiración europea: la casa colectiva, los barrios de viviendas individuales y los barrios parques formados por multifamiliares.

A fines del siglo XIX e inicios del siglo XX, la condición de vida de la clase obrera principalmente en Lima era precaria existía escases falta de condiciones básicas de vivienda hacinamiento e insalubridad. Es allí cuando nace un sin número de iniciativas tanto del estado y las instituciones públicas con el afán de establecer programas de viviendas que permitan dar comodidad y vivienda digna a las personas en relación a su situación económica. Durante el gobierno de Guillermo Billinghurst se dedicó especial atención a la vivienda obrera. Se cedieron lotes al Municipio del Callao para el desarrollo de programas de vivienda. Con el golpe de estado de 1914, se estancaron muchos proyectos de vivienda.

Durante el oncenio de Augusto B. Leguía (1919-1930), el año 1925 se firmó un contrato entre el Estado y la empresa Frigorífico Nacional S.A. Ltda. (Callao), mediante el cual dicha institución se compromete a la construcción de un barrio obrero, Este proyecto se construyó en 1935 por la Empresa Peruana de Construcciones y se inauguró en 1936 por el Pdte. Benavides. Según Juan Orrego (2011).

Siendo así el Frigorífico Nacional del Callao el primer conjunto habitacional en registrar atributos del urbanismo moderno en Lima.

El Barrio Obrero N°1, El proyecto consistía en 61 viviendas unifamiliares de entre 120.10 y 336.60 m², losas deportivas, un pabellón atlético y una piscina de 25 metros ubicado en el distrito de La Victoria en Lima, fue inaugurado por el Pdte. Benavides el 17 de enero de de1937.

Barrio Obrero N°2, desarrollado también en Lima, ubicado en el distrito del Rímac. Éste fue inaugurado el 20 de febrero de 1937. Consistía en 44 viviendas unifamiliares de entre tres y cinco habitaciones, un campo deportivo y un restaurante popular.

Barrios Obreros N°3 desarrollado en el Rímac, e inaugurado en los años 1938 y 1939 respectivamente, ya no tenían áreas de esparcimiento ni losas deportivas se realizaron casas para familias obreras, alcanzando así el desarrollo de 254 viviendas de entre dos y cinco habitaciones y albergando a un total de 1.917 personas.

Barrios Obreros N°4 Desarrollo en el Rímac superando las construcciones anteriores se realizaron 374 viviendas unifamiliares de entre dos y cuatro habitaciones y abasteciendo a 2.691 personas.

Finalmente, el Barrio Obrero N°5 consistió en 146 viviendas agrupadas en 24 casitas de madera que se construyeron para albergar a una serie de damnificados a causa del terremoto de 1940.

En todos los casos de vivienda obrera el Estado proveía de cemento Portland, sanitario, cerrajería y conexión al agua potable y desagüe, los servicios básicos.

En el gobierno del Arq. Fernando Belaúnde Terry, se crea y se establecen los estatutos de la Corporación Nacional de la Vivienda (CNV). A través de esta nueva institución se buscaba mejorar las condiciones de habitabilidad de la población en términos de impulsar el desarrollo económico y social. La Corporación se creó por un periodo de 50 años pudiendo ser posteriormente ampliado, esto generó nuevos lineamientos para la creación de viviendas por parte del Estado, dando paso a la creación de las primeras Unidades Vecinales en Lima y Callao.

Durante el tercer militarismo (1930-1939) y más específicamente durante el gobierno de Óscar R. Benavides se iniciaron las primeras políticas públicas sociales dirigidas a obreros en el Estado peruano, siendo el tema de la vivienda

una de éstas. En 1937, Benavides reformó la Junta Departamental de Lima Pro Desocupados (JDLPD) mediante la Ley N°8499, donde se determinó que ninguna obra se llevaría a cabo sin autorización del gobierno. Anteriormente en 1936 mediante Ley N° 8487 crea el servicio de Inspección de la Vivienda Obrera dentro de la Dirección de Asistencia Social del Ministerio de Salud Pública, Trabajo y Prevención Social. Ante la imperiosa necesidad de la falta de control de salubridad de la existencia de callejones y casas de vecindad en forma precaria.

Durante el gobierno de Benavides, se procuró construir barrios obreros bajo nuevas normas relacionadas a viviendas donde contemplaba la creación de viviendas amplias y económicas de entre dos a cuatro habitaciones, de material noble, con jardines, agrupadas en complejos urbanos, con centros deportivos, servicios, piscina y áreas de recreación. Para obtener dichas viviendas tenían que acceder a un sorteo previa evaluación de estrictas condiciones de ser hombres casados, sin antecedentes penales, con trabajo estable y con un mínimo de dos hijos. Además, debían aceptar que las entidades encargadas de la supervisión y control en este caso el Ministerio de Salud realicen inspecciones periódicas a sus viviendas.

Fondo Nacional de Vivienda – FONAVI (1979-1998)

En el gobierno militar de Francisco Morales Bermúdez se buscó que el estado asuma la propensión de brindar una vivienda a la población, En aquella época se vivía un clima constante de agitación social, lo cual significaba para el gobierno la creación de mecanismos idóneos para atender los diversos reclamos de las masas populares, entre dichos malestares estaba el de la vivienda. Para el gobierno propiciar que la población acceda a una vivienda digna y justa era uno de sus objetivos, Aleatoriamente la industria de la construcción en el Perú estaba en proceso de auge dictaminándose el Decreto Ley N° 22591, el Fondo Nacional de Vivienda (FONAVI) dentro del Banco de la Vivienda del Perú, con la finalidad de satisfacción la demanda de vivienda insatisfecha por la población, El FONAVI debía financiarse con la contribución de trabajadores (1% de su remuneración) y empleadores (4% de las remuneraciones abonadas). El fin era destinar lo recolectado a la construcción

de viviendas sociales por la Empresa Nacional de Construcciones y Edificaciones (ENACE).

En 1992, mediante Decreto Ley N° 25520 el objetivo del FONAVI cambió para prestar financiamientos a obras de mejora en proyectos relativos a la vivienda. Y durante el gobierno de Alberto Fujimori Fujimori (1990-2000) se cambió la Constitución, a diferencia de la Constitución de 1979, la de 1993 no reconoció al derecho a la vivienda como una necesidad básica de la persona, y restringió el concepto de políticas públicas. En ese contexto, el financiamiento para la vivienda estatal priorizo a los sectores medios. El Banco de Materiales sin embargo siguió prestando apoyo a nivel nacional para el autoconstrucción, pero en menor escala que en la década anterior en la cual ya no se reconocía a la vivienda como un derecho básico de la población y se dio una reducción de la importancia de la vivienda como actividad estratégica del Estado. Ello conllevó a la pérdida de valor a la labor del FONAVI y su posterior disolución en 1998. Sin embargo, el 1999 se creó la Asociación Nacional de Fonavistas de los Pueblos del Perú, quienes solicitaron la devolución de los fondos aportados a las personas que no fueron beneficiadas por el mismo.

Los procesos burocráticos fueron lo más engorroso, se llevó a referéndum nacional la decisión sobre devolver o no los fondos a los beneficiarios. en el 2008 el Tribunal Constitucional determina que el gobierno debe definir el modo de devolución de aportes a los trabajadores que abonaron al FONAVI, mediante bonos, materiales de construcción, programas sociales de vivienda, u otros. En el 2010 el Poder Legislativo resuelve la Ley N° 29625, mediante la cual se aprueba la devolución del dinero del FONAVI a los trabajadores que contribuyeron por años de diversas formas de acuerdo a lo que estipule las normas dictadas para efectos de devolución.

Evolución del objetivo del FONAVI

Base Legal - Vigencia Decreto Ley 22591 0.5 % 01-01-1980

- Objetivo inicial: “Con la finalidad de satisfacer en forma progresiva, la necesidad de vivienda de los trabajadores en función de sus ingresos y del grado de desarrollo económico y social del país

Base legal – Vigencia Decreto Ley 25520 27-05- 1992

- Objetivo modificado: “Estará encargado de satisfacer en forma progresiva las necesidades habitacionales mediante el financiamiento de obras de infraestructura sanitaria, la electrificación de asentamientos humanos (...) el desarrollo de proyectos de destugurización de viviendas y la pavimentación y/o acondicionamiento de vías locales e interdistritales”.

Debido a la desnaturalización del objetivo inicial del FONAVI, del decaimiento del régimen y con un futuro incierto de devolución de los aportes, la falta imperante de consensos institucionales y normas que generen confianza. En búsqueda de restablecer en forma plena la paz social y generar un clima de justicia el 16 de junio de 1987 se crea la Ley N° 24686, en cada instituto de las fuerzas armadas y fuerzas policiales el fondo de vivienda militar y policial. (Fovimar, Fovime, Fovimfap y Fovipol.).

Banco de la Vivienda del Perú

Quispe Romero (2005) En su libro “El Problema de la Vivienda en el Perú” nos dice que iniciada la década de los 60 se considera de urgencia resolver el problema de la escasez de vivienda, por lo que se considera la construcción masiva de casas-habitación a un costo económico.

En los inicios de los años 60 ya se construía un promedio de 25.000 viviendas, y se estimaba que la demanda era tres a cuatro veces mayor. Ante esta necesidad se crea el Banco de la Vivienda del Perú como persona jurídica con autonomía administrativa. Creada mediante Decreto Ley N° 14241, Este organismo será el encargado de financiar la ejecución de programas de vivienda destinados al pueblo peruano que busquen aminorar la escasez de viviendas asimismo tendrá una misión preponderante en la administración de los fondos del sector privado para contribuir con las demandas del estado en proyectos de vivienda.

1.2 MARCO FILOSOFICO

Delgado (2006) En su libro Reflexiones sobre la vivienda en México nos dice que la dignidad humana es universal, igual e inalienable. El origen más cercano del concepto "derechos humanos" se encuentra en la "Declaración de los derechos del hombre y del ciudadano" de la Revolución Francesa, y en las condiciones sociales y económicas que la acompañaron. El desarrollo económico y político de los siglos XV y XVI requería de un soporte filosófico fundado en las ideas de libre propiedad y libertad de empresa, por una parte, y de igualdad ante la ley, libertad e igualdad políticas por otra. En este orden de ideas, los derechos individuales representan el punto de partida de los derechos del hombre.

Teniendo un componente jurídico o interpretando filosóficamente, ambos intentan conectarse a la realidad, en algunos casos trasciende en la actualidad, como manifestara en su época el filósofo Platón "En la sociedad como en su vida personal ha de actuar y aplicación con armonía y justicia la idea del Bien y la amistad" y replica Aristóteles, según la naturalidad de la familia La gobernación de la casa familiar pone su interés más en los seres humanos del grupo o como Abraham Maslow, ratifica que lo básico es la vivienda o sombra donde refugiarse por seguridad humana.

Desde el área de la Filosofía del Derecho, por entender y Valorar especialmente su disposición, sobre todo teniendo en cuenta que esta investigación, al enmarcarse en la disciplina de la Sociología del Derecho de la vivienda de la Marina, podía modificar los patrones aplicables de lo que es un trabajo jurídico al uso. La particularidad que definía ya desde su origen la investigación no tiene otra causa que la propia vocación de esta, la de contribuir a aproximar un poco más el día en el que supuestamente no exista ni existe discriminación para el colectivo de las personas y sus familias. Un reto que no compartimos y quienes pensamos diferente ósea la universalidad de los derechos humanos el movimiento social desde, otra vez, el activismo

"El gusto de hacer las cosas por hacerlas bien hechas" casa pública de la marina, a quien corresponda sin discriminación.

El objetivo principal de la investigación es el estudio crítico del modelo de gestión como paso necesario para una adecuada concreción de la accesibilidad universal, partiendo de una premisa teórica, " todos tenemos derecho igualitario como seres humanos" la estrecha vinculación entre la accesibilidad universal y el ejercicio de los derechos fundamentales según normas estatuidas internamente, presumo plagada de errores en el entendido que somos perfectibles. La forma más cabal de hacerlo, es el ser de libre elección y disponibilidad pecuniaria. Opino que se ha hecho una consistía en medir y contrastar la fuerza de los argumentos teóricos y normativos con la realidad empírica, es decir, en realizar un trabajo de sociología jurídica de la buena fe, de ese entonces discriminatoria, dentro del análisis de la afinidad filosófico del derecho jurídicamente actual debe ser más relevante, se ha producido una especie de apatía.

Por una tendencia casi natural, el espíritu pre científico centra sobre un objeto que es la vivienda pública de la marina, de todos los conocimientos en los que ese objeto desempeñe un papel sin preocuparse por las jerarquías de los papeles empíricos. El conocimiento de lo real. es una luz que siempre proyecta alguna sombra. Jamás es inmediata y plena. Las revelaciones de lo real son siempre recurrentes. Lo real no es jamás "lo que podría creerse", sino siempre lo que debería haberse pensado. La ciencia tanto en su principio como en su necesidad de coronamiento, se opone en absoluto a la opinión. Si en alguna cuestión debe legitimar la opinión, lo hace por razones distintas de las que fundamentan la opinión; de manera que la opinión, de derecho, jamás tiene razón. La opinión piensa mal; no piensa; traduce necesidades en conocimientos. En la vida científica los problemas no se plantean por sí mismos. Es precisamente este sentido del problema el que indica el verdadero espíritu científico. Para un espíritu científico todo conocimiento es una respuesta a una pregunta. En la formación de un espíritu científico, el primer obstáculo es la experiencia básica, es la experiencia colocada por delante y por encima de la crítica, que, ésta sí, es necesariamente un elemento integrante del espíritu científico, que debe formarse en contra de la naturaleza, en contra de lo que es, dentro y fuera de nosotros, impulso y enseñanza de la naturaleza, en contra del entusiasmo natural, en contra del hecho coloreado y vario.

El cuerpo humano es, como sabemos, una fuerza de producción, pero el cuerpo no existe tal cual, como un artículo biológico o como un material. El cuerpo humano existe en y a través de un sistema político. El poder político proporciona cierto espacio al individuo: un espacio donde comportarse, donde adoptar una postura particular, sentarse de una determinada forma o trabajar continuamente.

Se asevera en el manual de ética-profesional del personal militar de las fuerzas armadas del Perú, un marco normativo. Las disposiciones legales en las que se sustenta el presente Manual son: a. Constitución Política del Perú. b. Ley N.º 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, de fecha 12 de agosto 2002. c. Decreto Supremo N° 033-2005-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, de fecha 18 de abril 2005.

De acuerdo al proyecto de ley 2572-2017-CR, denominada “Nueva Ley para la administración de Fondos de vivienda militar y policial, que incluye a FOVIMAR, firmado por los parlamentarios Octavio Salazar, Daniel Salaverry Villa y otros, existe la libre elección de la vivienda, pero sujetas a directivas internas de cada institución. Ósea no existe sustento legal es factible la accesibilidad.

Pinilla (2005) En su artículo “Las contribuciones de la Filosofía al problema de habitar “Nos dice que la vivienda hace referencia a la construcción física, a ese lugar acotado de arquitectura donde residimos, cuando hablamos de nuestro domicilio nos referimos al lugar donde habitamos vivimos y residimos, lo hacemos con seguridad de ofreciendo confianza e ingreso a nuestra intimidad vamos a mi casa tiene un contexto de ofrecer bienestar y sentirnos mejor con nosotros mismos. Inclusive ofrecemos la expresión siéntete como en tu casa. Esa acogida, en efecto, comprende el resguardo y cobijo físico, quizá unos alimentos, pero obviamente rebasa el ofrecimiento material y se extiende al estado de ánimo en el que nuestro huésped puede sentirse y orientar sus acciones,

Cuando conjugamos la expresión «volvamos a casa», o “regresa a casa” estamos en un punto de confianza en nosotros mismos y apelamos, a una

referencia existencial fundamental. Al emplear la palabra «hogar», aun nos refundimos en el meollo íntimo del lugar donde vivimos. En su primer significado, «hogar» es el lugar donde está el fuego y la lumbre de las cocinas (fogar, de focâris, derivado de focus). Hogar es así, según su misma etimología, el fogón, el fuego que se halla en el centro de la casa, y lo templea y le da calor, hace el espacio acogedor y habitable, e invita a rodearlo, a sentarse en torno a él. Por su defecto el significado de hogar no es como decir casa, e incluso como referirse a familia o grupo.

Dentro de los aportes de la filosofía al problema del habitar nos encontramos con un uso muy frecuente de la palabra “Hogar” al menos en castellano es bastante usada debido a que contiene una gran carga afectiva de su semántica, reservándose para un lenguaje más literario. El uso lo encontramos en los estudios de la sociología como sinónimo de familia, así mismo para referirnos las personas que no tienen casa ni ningún tipo de alojamiento, se habla de «personas sin hogar», Se usa también para referirse a la carencia o falencia de un hogar (sin hogar, homeless). Es como si en esa carencia máxima el acto más primigenio y material del habitar como resguardo y refugio se entrelazase con su dimensión más íntima, espiritual y personal de los seres humanos. Los aspectos más resaltantes en efecto son sociales, económicos y culturales, psicológicos, simbólicos y existenciales todos entrelazados unos a otros y orientados al hogar y la vivienda.

Los entendimientos y reflexiones filosóficas no invitan a las grandes reflexiones de Heidegger y de Bachelard, Sustancialmente nos vemos afectados por factores conocidos como la multiculturalidad, las migraciones, la globalización o la cuestión ecológica. la filosofía en un sentido amplio nos ofrece, un entendimiento a en todo momento a la complejidad del problema, y la necesidad de puesta en cuestión de estas reflexiones desde disciplinas como la sociología y el urbanismo tener presente que habitar es una necesidad y una actividad primordial y profundamente humana.

Muñoz (2009) En su libro “Fundamentación Filosófica de la administración” nos dice que la administración es la disciplina de mayor desarrollo teórico y práctico en el mundo como una ciencia social, se ha formado recibiendo conocimientos

e información de otras disciplinas como son; ciencia política, la psicología, la economía, la matemática y la estadística, la sociología y la antropología, así como el derecho y la filosofía. Es por ello que la administración, es una disciplina pragmática y técnica.

A finales del siglo IX y a inicios del siglo XX ,la administración como ciencia ha brindado aportes fundamentales dentro del contexto social asimismo varios autores han expresado sobre ello como son; Oliver Sheldon, Elton Mayo, Mary Parker Follet, Chester Barnard, entre otros, realizando cada uno importantes aportes, sin embargo la administración en su conjunto y en su contexto antes de tener el nombre técnico administración ya se ejercía desde los inicios de la aparición del hombre asimismo notables personajes nos han dejado un gran legado como por ejemplo; Sócrates en su análisis y reflexión nos dejó una frase “El grado sumo del saber consiste en contemplar el porqué de las cosas” otra de sus frases famosas decía “ Los reyes y gobernantes no son lo que llevan los cetros si no los que saben mandar” ya nos estaba dando en esa época una de las características principales de un buen líder, la competencia para ejercer orden y eficiencia en sus subordinados, para Sócrates el administrar era una habilidad personal basado en la obtención de resultados. Posterior a ello Platón quien fue maestro de Aristóteles en sus libros publicados nos habla sobre el pensamiento platónico de la administración, el mismo que resume que la administración es buena si se logra los objetivos sin romper reglas y sanas costumbres, si las leyes son buenas, los ciudadanos obedecen y cuando a falta de normas y leyes se logra los objetivos, en conjunto o separado es una administración sabia.

Mary Parker Follet realizó notables aportes a la investigación del pensamiento administrativo pues el hombre es un ser participativo dentro de la sociedad en sus diferentes roles en su teoría explicó el porqué del principio de integración como fuente generadora del cumplimiento de los intereses del grupo señala que es prioridad observar y separar el conocimiento de la conducta, de las necesidades y actitudes en el lugar de trabajo, así como a las interacciones sociales y procesos de grupo. Siendo la participación la base para el logro de los objetivos organizacionales, se pudo relacionar el enfoque mecanicista de

Taylor y el comportamiento humano. Al unir la administración científica con un enfoque de grupo integrativo y participativo se contribuye a solucionar cualquier problema administrativo, está demostrado por la psicología que ninguna persona podría sentirse completa a no ser que formara parte de un grupo, demostrando así que los seres humanos crecemos y nos enriquecemos con las experiencias de nuestro entorno con los miembros del grupo al que pertenecemos.

Si evaluamos los fundamentos de la teoría administrativa, la forma como se ha desarrollado en función al trabajo humano y al crecimiento de las organizaciones, naturalmente el hombre responde a una concepción determinista y situacionista de su mente en el momento de su entorno. Por mucho tiempo pensamos que el hombre estaba en función de una teoría mecanicista (hombre en función a la maquina) pero a través del avance en las investigaciones podemos decir que es vital que el hombre piense y sepa lo que está haciendo (cumpliendo su labor) cuales son las expectativas de la organización frente al trabajo que el realiza, comunicarle en que se está equivocando, en que aspectos puede mejorar, eso hace que la persona se sienta reconocida.

La naturaleza humana es ambivalente probabilística y la administración no ha buscado un constructo sobre el ser humano consecuente con la complejidad de su perfecta evolución a través del tiempo, teniendo en cuenta que somos el producto de las vivencias y del entorno en que habitamos.

1.3 Marco teórico

1.3.1 Gestión Administrativa

Reyes Ponce (1998). En su libro Administración moderna nos dice : Al despunte del siglo XX, dos ingenieros desarrollaron las bases de la administración uno de ellos era americano Frederick Winlow Taylor, siendo el fundador del movimiento conocido como organización científica del trabajo. Su objetivo era demostrar que mediante un método científico se puede asegurar la prosperidad para el empleador como para el trabajador, para Taylor lo elemental era como dirigir a la clase obrera, descubrir los métodos y acciones más eficaces para el logro de la cooperación coordinada entre los obreros y la administración dando paso a la esencia misma de la organización científica del trabajo.

Taylor fue pionero de los 4 principios básicos de la administración científica:

- a) Estudio científico del trabajo. El mismo que deberá ser conformado por los especialistas quienes serán los encargados de realizar los estudios de métodos y formas de trabajo definiendo los procesos operativos entre el costo de los insumos y la cantidad de trabajo, valorando a los que logren el óptimo rendimiento entre máquina y el tiempo óptimo, aquellos que cumplan la meta se les ofrecerá un mejor salario.
- b) Selección científica y entrenamiento obrero. Taylor fue el primero en propiciar la capacitación del obrero y de acuerdo a su rendimiento segmentar la calidad del trabajo que ellos puedan brindar, ubicándolos en el puesto de trabajo que mejor desempeñen.
- c) Unión del estudio científico del trabajo y de la selección científica del trabajador. Es poner en práctica los métodos científicos determinados, siendo este principio el más complicado de cumplirse, debido a que

toda la organización tiene que acceder a nuevas exigencias y dejar de lado prácticas antiguas, esto es tedioso para los dirigentes que están a cargo de la clase obrera.

d) Cooperación entre los dirigentes y los obreros. El logro del éxito va a depender de la cooperación mutua de dirigentes y obreros al momento de poner en práctica los nuevos métodos y las nuevas actividades propias de la labor en conjunto.

Para Taylor la administración científica es poner atención a la observación y las mediciones sistemáticas. Buscando que el hombre conozca su oficio y su capacidad de esta forma puedan utilizarlo para su beneficio aumentando su salario fruto de su esfuerzo, un obrero instruido es un trabajador competente así mismo podrá ser ubicado por la organización en el puesto de trabajo de acuerdo a sus competencias y desempeño laboral dentro de su capacidad natural, esto se convertirá en el comienzo del éxito económico para ambos, el empleador unificado a la máxima prosperidad económica por el menor costo de la mano de obra y para el obrero debido al aumento de su salario, debido a que los intereses intrínsecos para cada uno es la obtención de ganancia convirtiendo al obrero y al empleador en generadores de beneficios económicos.

Todo proceso comprende nuevos procedimientos como por ejemplo tomar el tiempo de las máquinas, cada máquina puede aumentar hasta el doble si se combaten la lentitud del trabajo.

Idalberto Chiavenato (1999), dice: La administración debe entenderse como el conjunto de reglas estructuradas para mantener el orden y la subordinación de esta forma lograr una organización estable y dinámica ya sea con ánimo de lucro o sin fines de lucro, orientado a la optimización de materiales, mano de obra y todo recurso involucrado en el desarrollo de los objetivos

La administración está compuesta por procesos que implican planear, organizar, dirigir y controlar, cada una de estas actividades deben estar estructuradas una después de la otra persiguiendo el mismo objetivo, para ello lo importante es aplicar la división de labores, y el control del uso de los recursos de la organización, el control podemos entenderlo también como la supervisión del buen uso y distribución de los recursos, cada proceso y actividad es imprescindible para la sostenibilidad de la vida organizacional, el éxito se llevará a cabo basado en una administración sobresaliente con aplicación de cada proceso.

En 1916 nace en Francia la llamada teoría clásica de la administración esta corriente orientada a la estructura de la organización Henri Fayol se basaba en lograr la eficiencia y rentabilidad de la organización a través de las funciones básicas de la empresa, dando nacimiento al concepto de la administración y sus elementos (planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar) observando a la empresa en su anatomía y fisiología (estructura y funcionamiento) desde la dirección hacia la ejecución, partiendo de principios generales de administración como; autoridad y responsabilidad, disciplina, unidad de mando, unidad de dirección, centralización, estabilidad del persona, división de labores quienes proporcionan las ideas y quienes son los encargados de ejecutar.

Henri Fayol desarrollo 14 principios de administración:

1. División del trabajo. - Cada persona tiene habilidades diferentes en función al cumulo de experiencias desde el personal administrativo hasta el operario si identificamos aquellas habilidades podremos ponerlo en el puesto de trabajo indicado logrando mayor eficiencia en sus labores.

2. Autoridad y Responsabilidad. - En toda organización debe existir la autoridad (dirección) el nombramiento de jefaturas alguien que delegue y alguien que cumpla y las acciones se realicen con compromiso y competencia.

3. La disciplina. - Es la existencia del respeto obediencia, la orientación de tiempo y espacio, las relaciones humanas en la organización tienen que estar fundamentadas en relaciones cordiales entre empleados, operarios y directivos.

4. Unidad de mando. - Este principio está referido a que las ordenes deben ser claras y precisas así también se tendrá que rendir cuentas de la labor encomendada a un determinado jefe, asimismo se podrá medir la calidad de su trabajo sin confusiones estableciendo los aciertos y desaciertos del trabajador.

5. Unidad de dirección. - la dirección es la encargada de la ejecución de los planes para el logro de los objetivos de la organización, para ello se formará equipos de trabajo quienes laboren coordinadamente.

6. Subordinación del interés individual al general. - todos los seres humanos como persona tenemos nuestros propios intereses, en ningún caso pueden anteponerse a los intereses propios generales de la organización.

7. Remuneración. - La remuneración debe ser la motivación del trabajador siempre. Fayol considero la remuneración económica y la no económica refiriéndose a la atención y que el trabajador se sienta como en casa.

8. Jerarquía. - Debe establecerse la estructura jerárquica (el organigrama) donde se contemple los niveles más altos de dirección y los más bajos, toda la organización estará segmentada de forma clara, así se conocerá quien es el superior en cada nivel.

9. Centralización. - La centralización de información de todas las áreas, la toma de decisiones y el plan lo deben conocer todos los equipos de trabajo, para poder seguir los mismos lineamientos.

10. Orden. - El orden es el factor importante en toda organización, orden al momento de realizar las labores, al momento de la distribución de materiales, ordenamiento en cuanto a delegar funciones a la responsabilidad de mantener un ambiente limpio en sentido físico y social

11. Equidad. - La equidad nos conlleva a la unidad y generalidad en el ambiente de trabajo debiendo ser tratado de la misma forma con respeto a todo trabajador sin importar su etnia, su religión y otros aspectos la amabilidad entre jefes y subordinados debe realizarse de forma justa y equitativa.

12. Estabilidad. - Se debe mantener al personal como un valor importante de relevancia en la organización para asegurar el funcionamiento y el sentimiento de seguridad y fidelidad en los empleados.

13. Iniciativa. - Fayol indica que la iniciativa que muestren los trabajadores a la hora de realizar su labor debe ser escuchada con tolerancia, amabilidad entender y observar los errores como las ideas que pueden llevar a mejorar aspectos relacionados a la labor que realizan.

14. Espíritu de cuerpo. - La organización promueve la colaboración, coordinación, participación de todos, debe existir unidad entre los empleados, generar una cultura organizacional que los identifique con su centro de labores.

La Teoría Neoclásica. - (1930 y 1948)

Sus principales representantes son : Peter F. Drucker, Harold Koontz, Ernest Dale esta teoría nace, entre la gran depresión económica y la finalización de la Segunda Guerra Mundial, surge con el crecimiento de las organizaciones para dar continuidad y generar nuevos términos a los preceptos ya establecidos concernientes a la administración, uno de los pilares fue la indagación o búsqueda sobre la obtención de la eficiencia, la automatización de establecimiento de procesos productivos, el máximo rendimiento de la mano de obra, entre otros. Siendo el objeto principal de esta corriente establecer los nuevos roles del administrador, era momento de descentralizar el trabajo y orientarlo a una descentralización mediante la asignación de labores evaluando las ventajas y desventajas que produce la descentralización. La teoría neoclásica nace para dar énfasis a los grandes desafíos que envuelven la labor del administrador en la organización no solo aplicando los elementos de la administración como: planeación, organización, dirección y control; si no incorporando nuevos esquemas donde incluye las áreas básicas de la administración: investigación y desarrollo, nivel de producción, comercialización, finanzas y control interno, administración y gestión del personal, evaluación de factores externos, evaluación de riesgos legales.

La teoría Neoclásica y sus Principales características:

- 1- Pragmática. - Ser coherente entre pensamiento y acciones, la persecución de resultados óptimos y concretos en el desarrollo de la labor de administrar, ejecutando los principios básicos de la teoría administrativa.
- 2- - Reafirmante. - Los postulados antiguos son retomados por parte por los neoclásicos, los redimensionan de forma emergente y los enriquecen de acuerdo a la realidad actual, con la finalidad de llegar al óptimo y preciso ampliándola y perfeccionándola cada vez.
- 3- Principista. - Los neoclásicos enfatizan los principios generales de la administración científica como la planificación, organización, dirección, ejecución y control del trabajo de los subordinados.
- 4- Resultadista. - Los neoclásicos se basan en los resultados, en el logro de objetivos y los fines para lo que fue creado la organización.
- 5- Ecléctica. - Los neoclásicos son conciliadores, no se contraponen a ninguna otra teoría solo receptionan lo que consideran verdadero y pueda contribuir al mejor resultado.

La Teoría Humanista

Sus principales representantes fueron Elton Mayo y Mary Parker Follett, el enfoque humanístico promueve una verdadera revolución conceptual en la teoría administrativa basada en darle el valor al personal de la organización desde un punto de vista humano a la preocupación por el hombre y el grupo social antes que los resultados económicos, en la teoría de la administración científica se evalúan los aspectos técnicos y formales pues con esta nueva corriente la administración se enriquece observando aspectos psicológicos y sociológicos. En la teoría de la administración científica se hace énfasis en el trabajo estructurado del operario en el cumplimiento de las tareas sin embargo con el nacimiento de la teoría humanista las organizaciones adoptaran habilidades humanistas de gestión, fomentarán las interacciones entre los equipos de trabajo, los trabajos serán encomendados a grupos de trabajadores e individuales, las condiciones de trabajo, la adecuación al lugar físico donde el trabajador desarrolla su labor; asimismo el desarrollo de las relaciones sociales .

El enfoque humanístico da su aparición en los Estados Unidos en la década de los años treinta. Su desarrollo fue posible gracias al desarrollo de las ciencias sociales, principalmente de la psicología y posterior a ello la aplicación de la psicología organizacional o la psicología del trabajo. Siendo la prioridad de la psicología de trabajo el reconocimiento de las características humanas y la relación con el desarrollo de cada tarea asignada, dando nacimiento a la selección del personal, la orientación profesional, los métodos de aprendizaje y de trabajo, la fisiología del trabajo, y el estudio de los incidentes en el trabajo, el establecimiento del periodo de prueba, la fatiga, el estudio de las características de la personalidad del trabajador, la interacción con su jefe directo, el estudio de la motivación y de los incentivos de trabajo, del liderazgo de las comunicaciones, de las relaciones interpersonales y sociales dentro de las premisas establecidas existen dos conceptos básicos:

- El Análisis del trabajo y adaptación del trabajador al trabajo. - Consiste en el análisis del tipo de trabajo, que trabajo era el más adecuado para el trabajador de acuerdo a sus características propias.
- Adaptación del trabajo al trabajador. - Analizar la personalidad del trabajador y su entorno, así como la generación del clima laboral.

Características de la teoría Humanista

1.- La Dignidad. - Cada empleado o trabajador debe ser tratado con respeto esto deberá ser contemplado en los procedimientos, procesos y manuales de la organización, no debe quedar en documentos si no evidenciarse con la medición de la satisfacción laboral donde observaremos si los empleados responden positivamente a los cambios y se sienten escuchados por la alta dirección esto debe conllevar al objetivo principal de toda organización, mejores resultados en la productividad.

2.- Relación ética. - La relación existente entre la organización y el trabajador debe enmarcarse en una cultura organizacional con bases sólidas de respeto amabilidad y responsabilidad, el trabajador debe identificarse con su organización y la organización con sus trabajadores.

3.- Identificar al equipo.- Conocer al equipo de trabajo ya sea por departamentalización o por secciones, identificar sus conflictos, sus ideas, sus aportes para el planteamiento de soluciones de problemas, equilibrar o resolver y aminorar los conflictos generando mejores relaciones humanas e interacción entre los trabajadores.

La teoría Burocrática

Su principal representante fue Max Weber (filósofo, jurista, historiador) ante las teorías científicas de la administración, la teoría neoclásica y la teoría humanista existían para Weber algunos vacíos y contraposiciones entre ellas, sin embargo, esta teoría nace para resolver, solucionar y complementar aquellos aspectos con la organización en busca de una mejor estructurada, como es la organización jerárquica del trabajo, es una forma de organización basada en raciocinio y capacidad, para un sobresaliente y adecuado desarrollo de las labores incentivando la adecuación de los medios a los objetivos de la organización pretendidos, la burocracia ha caracterizado un tipo de organización incentivada en la mecanicidad, tecnicidad y el racionalismo, estos aspectos aplicarlos como un factor relevante para la ejecución de la administración en una organización que presenta complejidades en una sociedad que avanza y tiene que adaptarse a los cambios. Weber sí reconoce que el ejercicio de la burocracia genera atasco e inconvenientes, pero creía que este era el mejor camino a un precio costoso para conseguir una organización racional, eficiente y eficaz orientado al crecimiento de la efectividad, maximizando la eficiencia para el logro de resultados controlando los bajos costos, el desempeño laboral, las relaciones entre clientes y proveedores todo ello seguido por el cumplimiento de normas y reglas formales establecidas. Según la concepción popular, en la empresa u organización donde se desarrolla la burocracia, el papeleo crece y se multiplica, e impide dar soluciones rápidas y eficientes.

Según Weber la burocracia tiene las siguientes características principales.

- Impersonalidad en las relaciones
- Jerarquía de la autoridad
- Rutinas y procedimientos estandarizados.
- Competencia técnica y meritocracia.
- Completa previsión del funcionamiento.
- Carácter legal de las normas y reglamentos.
- Carácter formal de las comunicaciones
- Carácter racional y división del trabajo.

La teoría estructuralista

Esta teoría surge en la década de 1950, representada por grandes figuras de la administración: James D. Thompson, Amitai Etzioni, Peter Blau, entre otros, dando énfasis a una extensión o desdoblamiento de la teoría burocrática y la teoría humanística de la administración, orientándose a la sociología organizacional donde se representa a la organización como una unidad social de gran envergadura y compleja, en donde los distintos grupos sociales van interactuar agrupados por perseguir los mismos fines y los objetivos de la organización (enfocado a obtener la mayor rentabilidad económica), es una interrelación de varios factores que conllevan a una mirada más amplia y extensa de la organización. La corriente estructuralista busca mantener la armonía de los recursos financieros y físicos de la organización equilibrándolo con el desempeño humano, centrando sus estudios en:

- La organización formal e informal,
- Los objetivos de la organización y los objetivos personales y
- Los estímulos materiales y sociales.

Estos aspectos buscan interrelacionar las organizaciones con su ambiente externo, que es la macro sociedad, considerando cuatro elementos comunes a todas las empresas:

1. Autoridad
2. Comunicación
3. Estructura de Comportamiento.
4. Estructura de Formalización

El estructuralismo está enfocado de más a menos, mayor a menor, del todo a sus partes, para interrelacionar las partes en la constitución del todo. La generalidad, la totalidad, la interdependencia de las partes y el hecho de que todo está agrupado por la suma de sus partes.

Teoría del comportamiento

Su representante es Abraham Maslow esta teoría se originó en los Estados Unidos en la búsqueda de una perspectiva conductista. Estudia la organización formal y la informal. Se enfoca en la psicología organizacional y el concepto de organización enfocado en las relaciones interpersonales de las personas considerando al hombre un ser individual y social . El aporte de la teoría del comportamiento se centró en el estudio de las necesidades humanas sobre la base de una pirámide de necesidades que el hombre va satisfaciendo a medida que cumple metas. Los incentivos tienen que ver con la pirámide de necesidades, y la búsqueda de un empleado satisfecho. La teoría del comportamiento representa la aplicación de procesos y dinámicas organizacionales. El comportamiento organizacional explica el comportamiento humano. La motivación humana se sustenta en la teoría de motivación y la conducta observable tales como entablar comunicación saludable con sus compañeros de trabajo, el manejo del equipo, interrelación en las labores asimismo también se ocupa de los estados internos como el pensamiento, la percepción, y la toma de decisiones, etc. Igualmente, estudia el comportamiento de las personas tanto individual y cómo grupalmente dentro de una organización.

El comportamiento organizacional, además, examina la conducta de grupos y organizaciones ya que ninguno se comporta de la misma manera que los demás. Sin embargo, algunos sucesos que acontecen dentro de una organización, no pueden ser explicados en términos del comportamiento individual. Las necesidades humanas dominan la dirección del comportamiento humano. Necesidades primarias (fisiológicas y de seguridad), necesidades secundarias (sociales, de estima, autorrealización).

La Teoría de Maslow o La Teoría de F. Herzberg, nos dice que hay dos factores que orientan al comportamiento de las personas: factores higiénicos o extrínsecos, estos se localizan en el ambiente que rodea a la persona y los principales son: el salario, los beneficios sociales, el tipo de dirección, las condiciones físicas o ambientales del trabajo, las políticas y directrices de la empresa, el clima en la empresa etc. Si estos factores son óptimos evitan la

insatisfacción y si son pésimos o precarios provocan la insatisfacción. Los factores motivacionales están relacionados con el motivo del cargo y con la tarea que el individuo ejecuta. Si estos son óptimos provocan la satisfacción en la persona, pero si son precarios evitan la satisfacción.

Teoría del Desarrollo Organizacional (DO)

Esta teoría conduce a la organización a un desempeño eficiente y eficaz, basado en un planeamiento guiado desde la dirección involucrando a todo el personal esta teoría sostiene que el cambio y el éxito se obtiene efectuando lo planificado en todas las áreas de forma sostenible, por consecuencia la organización logra aumentar su eficiencia y eficacia. Todo proceso de cambio planificado consta de aspectos relevantes como son:

- a. Recolección de datos (recopilación y análisis de datos)
- b. Diagnóstico organizacional (proceso de solución de problemas)
- c. Intervención (uso de técnicas disponibles para la implementación del proceso de cambio planeado).

La teoría del desarrollo organizacional engloba un conjunto de técnicas, herramientas y prácticas destinadas a mantener un correcto funcionamiento de una empresa, grupo u organización, para ello debe realizarse una estimación de los procesos de cada área de la empresa, esta reestructuración del establecimientos de procesos debe estar a cargo por un equipo especialista en relaciones humanas teniendo en cuenta que las organizaciones atraviesan situaciones complicadas por falta de adaptación a los cambios de un mercado globalizado es por ello la necesidad de que las organizaciones sean sólidas y emergentes, flexibles a los cambios sin perder su esencia.

Uno de los aspectos importantes y principales es establecer dentro del plan de acción ciertas medidas:

Selección de personal idóneo. La selección del personal es una de las herramientas principales, la elección del personal debidamente capacitado y especializado quien llevara a cabo la transformación del cambio y el apogeo.

Los directivos de la organización deberán actuar con responsabilidad y tomar la decisión adecuada con el equipo idóneo, Los gerentes deberán tomar esta decisión cuidadosamente. Posterior a ello abrirá una mesa directiva para exponer el motivo por el cual es necesaria la ayuda (ya sea por una situación de descontento, o por problemas más bien estructurales de la empresa).

Recolección de información. Una vez identificado el problema, se realizará matrices, encuestas, hojas de recolección de datos, cuestionarios y entrevistas con los empleados.

Diagnóstico general y definición de estrategias. Para concluir, el equipo de especialistas deberá realizar un diagnóstico general y convocar a una reunión donde se deberá explicar la situación a la gerencia. El informe debe estar acompañado de una serie de planes y estrategias a seguir.

Plan de acción. El plan de acción debe estructurarse con fechas, acciones y personas, un plan de acciones debe contener también actividades de recreación y confraternidad. todo orientado a fortalecer la cultura organizacional de la organización.

Como podemos observar, el desarrollo organizacional compromete a toda la empresa. Es lo que le dará o no continuidad a un proyecto, otorgando las herramientas para superar los obstáculos que se encuentran siempre presentes en toda organización (y mercado, en caso de competir en uno). En un mundo globalizado y tan complejo.

Teoría Matemática de la administración

Esta teoría de administración, sostiene que a través de la aplicación de técnicas matemáticas se logra la eficiencia y los objetivos principales de la organización esta corriente se preocupa por construir modelos matemáticos capaces de proporcionar soluciones a los diversos problemas empresariales. La teoría matemática surgió en la teoría administrativa, en la búsqueda de solucionar problemas cualitativos o cuantitativos que puedan programarse y aminorar el tiempo y el costo de la mano de obra. Estos problemas pueden presentarse en las diferentes áreas de la organización como son el área de recursos humanos, producción, comercialización, finanzas, marketing, logística, para ejercer control, etc. entre otros, inclusive en la dirección general. Los modelos sirven para representar simplificaciones de la realidad. Estos modelos proporcionan un valioso instrumento de trabajo para que la administración pueda tratar los inconvenientes, los mismos que pueden ser ligeros o leves o de una complejidad problemática. Los primeros se subdividen en tres categorías:

- a. Decisiones bajo certeza (las variables son conocidas y la relación entre acción y consecuencia es determinística).
- b. Decisiones bajo riesgo (las variables son conocidas y la relación entre las consecuencias y la acción se conoce en términos probabilísticos).
- c. Decisiones bajo incertidumbre (las variables se conocen para establecer las consecuencias de una acción, se desconocen y no pueden determinarse con algún grado de certeza).

La teoría matemática hace acotación a los procesos lógicos y racionales mediante el cálculo cuantitativo.

Características principales de un líder eficaz

Es importante señalar que el personal de dirección en el ejercicio de su labor debe adoptar un liderazgo con cualidades y capacidades básicas:

- Visionario: El líder se caracteriza por su visión a corto y largo plazo, por observar y adelantarse a los acontecimientos, por anticiparse a la resolución de problemas y detectar oportunidades donde otros no lo ven.

- **Proactivo:** El líder no sólo fija unos objetivos exigentes, sino que lucha por alcanzarlos, sin desanimarse rápidamente, con un amplio carácter de persistencia, hasta conseguir los resultados.
- **Actitud preponderante:** El líder se denota ante el resto del equipo, bien por su capacidad, por su espíritu humilde, por la claridad de sus mensajes, etc.
- **Coraje y Valentía:** El líder no se amilana ante las dificultades; las metas que propone son difíciles (aunque no imposibles), hay que salvar muchos obstáculos, hay que convencer a mucha gente, pero el líder no se desalienta, con rapidez supera obstáculos y defiende sus convicciones.
- **Contagia entusiasmo:** Contagia su entusiasmo a todo su equipo; perciben que las metas que persigue el líder son positivas tanto para la empresa como para los empleados (el liderazgo va siempre unido a un equipo).
- **Comunicador por Excelencia:** Otra cualidad que caracteriza al líder son sus dotes de buen comunicador, habilidad que le va a permitir "vender" su visión, dar a conocer sus planes de la organización de manera sugerente.
- **Con capacidad de negociación:** Mostrar habilidad para negociar. La orientación al logro de los objetivos le exige negociar continuamente, tanto dentro de la organización, como con clientes, proveedores, entidades financieras, accionistas, etc.
- **Capacidad de mando:** Su liderazgo está basado en el arte de la convicción, pero también tiene que ser capaz de utilizar su autoridad cuando sea necesario. El líder es una persona comprensiva, pero no una persona blanda (los subordinados le perderían el respeto). El líder no puede abusar del "orden y el mando" ya que resulta imposible motivar a un equipo a base de autoritarismo.

- **Honestidad:** Elevados valores éticos son fundamentales para que el liderazgo se mantenga en el tiempo. El equipo tiene que tener confianza plena en su líder, tiene que estar absolutamente convencido que el líder va a actuar honestamente y no le va a dejar en la estacada. Si los subordinados detectan que el líder no juega limpio y que tan sólo le preocupan sus propios intereses, perderán su confianza.
- **Responsable:** Una persona de palabra. Lo que promete se cumple, es la única forma de que el equipo tenga una confianza ciega en él.
- **Cohérente:** Vive lo que predica, tiene que dar ejemplo, el líder predica con el ejemplo, vivir una vida de ejemplo ante los demás rodeada de valores y buenas costumbres.

Estilos Administrativos:

Herbert Simón (1982) Nos indica que para diseñar rutinas, procedimientos, sistemas y estructuras primero se debe institucionalizar el comportamiento administrativo, se amplía básicamente en la teoría de la organización para ellos se acogió distintas corrientes y desarrollos de complejidades que aportaban los estudiosos investigadores, sobre desarrollos en torno a la arquitectura de la complejidad, la inteligencia artificial (Newell 1972) y al potencial de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación como artefactos esenciales para organizar la vida moderna.

Simón edificó en seis décadas un aporte fundamental a las ciencias administrativas consolidando un orden social construyendo la solidez de estas en las estructuras institucionales, como dispositivo integral para promover la autoridad, la eficiencia y la obediencia unidas a la consecución de objetivos sustantivos de un modo que la jerarquía unida al funcionamiento racional del diseño y de los artefactos que funcionen de manera racional unida a la inteligencia natural y artificial dentro del radicalismo tecnológico se pueda realizar cualquier trabajo.

Simón sostiene que estamos ante la posibilidad técnica de acceder a mayores volúmenes de información, más ordenados y de mayor calidad, que nos permitirán decidir mejor y subir algunos escalones más en el edificio de la racionalidad de nuestro comportamiento humano y la tecnología

La Administración Por Objetivos - APO

Peter F. Drucker (1954) Nos dice en su libro “La administración por objetivos” (APO) que la administración por Objetivos es un método de evaluación y control sobre el desempeño de áreas y organizaciones en crecimiento rápido la misma que constituye modelos administrativos .

La APO surge a raíz de la descentralización y un mundo económico financiero cada vez más globalizado, sin embargo, una organización necesita definir el negocio en que se está involucrado y a donde pretende llegar con sus ideales, cuales son los objetivos económicos, aquellos objetivos deben encaminarse y cumplirse con la aplicación de los elementos de la administración científica.

El jefe o administrador tiene que conocer cuál es la expectativa en cuanto a desempeño en el cumplimiento de sus funciones, las metas que la empresa ha puesto para su departamento. Este sistema dinámico permite integrar las aspiraciones de la empresa económicas, sociales, laborales con metas del administrador gerente y su propio desarrollo.

La APO presenta las siguientes características principales:

1. Establecimiento conjunto de objetivos entre el ejecutivo y su superior.
2. Establecimiento de objetivos para cada departamento ó posición.
3. Interrelación de los objetivos de los departamentos.
4. Elaboración de planes tácticos y planes operacionales, con énfasis en la medición y el control.
5. Evaluación permanente, revisión y reciclaje de los planes.
6. Participación activa de la dirección.
7. Apoyo constante del staff durante las primeras etapas.

En la aplicación de la APO. Todos los gerentes de una organización establecen metas para sus administraciones, iniciando el año todos presentan al directorio en una reunión de inicio de año la planificación estratégica y la forma como van a desarrollar el cumplimiento de objetivos del año que inicia, asimismo el seguimiento que va conllevar a que cada gerente y su departamento expresen los objetivos de cada área o departamento, los mismos que deben ser claros,

precisos, cuantificables económicamente, con estándares de riesgos y márgenes de error orientados al desempeño. Los gerentes realizarán una labor de resultado medible, complejo, importante y compatible con los demás resultados.

Características estructurales de los objetivos APO:

- Los ejecutivos fijan propósitos a largo y a corto plazo.
- Los objetivos y metas se expresan como resultados finales y no como tareas o actividades.
- Los objetivos y metas deben ser coherentes, además de estar coordinados en los respectivos niveles y áreas de la organización.

Características comportamentales APO:

- Se hace énfasis en el compromiso propio de los subordinados, en relación con las metas.
- Se hace énfasis en el autoanálisis del desempeño y en consecuencia, en el autocontrol, en relación con los resultados obtenidos frente a las metas preestablecidas.
- Las desviaciones de los resultados con relación a las metas llevan a la autocorrección en el desempeño y si es necesario a la orientación específica por parte del superior.

Siendo la Administración por objetivos una técnica estructurada participativa de planeación y evaluación donde los superiores y subordinados trabajan conjuntamente para definir los objetivos a realizar en un tiempo y periodo; en todo el periodo se realiza la supervisión del cumplimiento de metas para observar las desviaciones y realizar los ajustes pertinentes:

Criterios para la selección de objetivos APO:

- a. Buscar las actividades que tengan mayor impacto sobre los resultados.
- b. El objetivo debe ser específico en cuanto a los datos concretos.
- c. Centrar los objetivos en metas derivadas.
- d. Detallar cada objetivo en metas derivadas.
- e. Utilizar un lenguaje comprensible para los gerentes.
- f. Mantenerse dentro de los principios de la administración.
- g. El objetivo debe indicar los resultados por alcanzar, no debe limitar la libertad para escoger los métodos.
- h. El objetivo debe ser difícil de alcanzar, debe representar una tarea suficiente para todo el ejercicio fiscal de la empresa. Debe tener alguna relación remota con el plan de utilidades de la empresa, generalmente es el objetivo final.

Para la APO los objetivos deben ser medidos según un orden de importancia, relevancia o prioridad, determinar la jerarquía de objetivos, en función de su importancia relativa a lo organización como una totalidad.

La jerarquía de objetivos de una organización es susceptible de innumerables cambios, ya sea por la relación existente entre los objetivos o en la situación de ciertos objetivos por otros diferentes. Los objetivos no necesitan comunicar el máximo objetivo o los objetivos a nivel macro económico de la empresa. Deben lograr que todos los órganos y componentes de la empresa contribuyen con una parte del esfuerzo general. Una administración emergente permite examinar periódicamente el cumplimiento de los objetivos reexaminado y

reformulando en cada etapa de su cumplimiento y a la necesidad del mercado globalizado.

John W. Humble (2013) define a la APO como un sistema dinámico que busca armonizar las necesidades de la empresa definiendo los propósitos de lucro y crecimiento con la necesidad del gerente de contribuir y desarrollarse. Es un estilo de gerencia exigente y para ello es necesario contemplar los siguientes aspectos:

- Revisión crítica de los planes estratégicos y tácticos de la empresa.
- Esclarecimiento para cada gerente, de los resultados claves y lo estándares de desempeño que él necesita alcanzar.
- Estos están ligados a los objetivos por departamento y organizacionales, aumentando su compromiso y su contribución a estos objetivos;
- Creación de un plan para mejorar las funciones, de tal manera que permita lograr los resultados claves y el plan de mejoramiento.
- Uso sistemático de la evaluación del desempeño para ayudar a los gerentes a superar sus puntos débiles y aprovechar sus puntos fuertes, aceptando responsabilizarse por su autodesarrollo.
- Aumento de la motivación del gerente como consecuencia de la mayor responsabilidad, mejores planes salariales y la planeación de su carrera.

La administración Situacional

Hersey y Blanchard (1984) Nos dicen en su libro "Administración y Organización" basa en que el estilo de liderazgo más efectivo cambia según sea la situación, para que un directivo líder sea más exitoso y efectivo, es importante rescatar la capacidad de adaptar su aspiraciones y formas a las diversas circunstancias por las que atraviesa la organización. Con el pasar del tiempo se han desarrollado distintas teorías que aprueban los aspectos situacionales del liderazgo, cada una de estas teorías tiene como objetivo brindar un análisis propio de cómo podría llegar a ser más exitoso el liderazgo según sea la situación. No hay un método perfecto, no existe un método generalmente válido, óptimo ni ideal para todas las situaciones, lo que existe es una variedad de alternativas, de métodos o técnicas proporcionadas por las diversas teorías administrativas, uno de los cuales podría ser el más apropiado para la situación determinada de la administración. Esta teoría explica que existe una relación entre las características situacionales de la organización y las técnicas administrativas apropiadas para el alcance eficaz de sus objetivos. Las características situacionales de la organización son variables independientes, mientras que las técnicas administrativas son variables dependientes. Para enfrentarse con los desafíos externos e internos, las organizaciones se diferencian en tres niveles organizacionales.

- Jerarquía institucional o nivel estratégico. Es el nivel más alto de la organización donde se toman las decisiones, es el nivel más alto de los ejecutivos.
- Jerarquía intermedia o nivel gerencial. Es el nivel ubicado entre el nivel institucional y el nivel operacional. Generalmente está compuesta por la administración media de la empresa. Nivel operacional o nivel técnico.
- Nivel operacional o nivel técnico. Es el nivel ubicado en las áreas inferiores de la organización.

La Administración Estratégica

Arthur Thompson afirma que la administración estratégica se puede definir como: “Un proceso donde se crean estrategias y luego se ponen en práctica”, que la administración estratégica se encarga de definir las metas, los objetivos a corto y largo plazo, para ellos se deberá analizar la visión y misión incorporándolo a las estrategias definidas para el logro de objetivos. Asimismo es una herramienta vital para las organizaciones a la hora de realizar un análisis económico, financieros o una toma de decisiones que les permita obtener los objetivos que la organización necesita identificar oportunidades y con la aplicación de los procesos administrativos los siguientes componentes:

- La selección de la misión y las metas principales de la organización. El primer componente del proceso de la administración estratégica es la definición de la misión y las metas principales de la organización.
- El análisis externo de la organización. Su objetivo consiste en identificar las oportunidades y amenazas estratégicas en el ambiente externo de la organización.
- El análisis interno de la organización. Este es el tercer componente del proceso de administración, posibilita fijar con exactitud las fortalezas y debilidades de la organización. Identificación de la cantidad y calidad de recursos financieros, físicos, humanos, tecnológicos, etc, que dispone la organización para sus operaciones actuales o futuras.

La administración estratégica. Involucra la generación de una serie de nociones adaptadas a la globalización, para ello se debe evaluar las fortalezas y las debilidades internas y externas de la organización.

Administración para la excelencia

Peters y Wateman, (1982) Nos dicen en su libro “En busca de la excelencia” describen las claves del éxito obtenido por un seleccionado grupo de 43 de empresas norteamericanas por un período de 20 años. Seleccionando empresas excelentes por su superioridad a largo plazo. La administración para la excelencia conduce a la organización a un desempeño de excelencia y éxito. Al arte de administrar y no a la ciencia de administrar, los autores determinan que administrar de acuerdo a estas ocho reglas básicas permite un rápido crecimiento de las empresas que lo aplican. Lo que se requiere para una buena administración es tiempo, energía y la voluntad de parte de los administradores para pensar en vez de usar fórmulas administrativas estandarizadas. La buena administración trabaja fuerte para mantener las cosas simples, una estructura simple, una estrategia simple, objetivos simples y comunicaciones simples.

- a. La predisposición para la acción. Las empresas de excelencia tienen una firme oposición a la conformidad, a la inercia, a la burocracia, a las estructuras formales y a la rigidez, su lema parece ser: hágalo, arréglole, pruébelo.
- b. Acercamiento al cliente. Las empresas de excelencias priorizan su compromiso con los consumidores de sus productos y servicio. Investigando intensa y regularmente, obtienen ideas de los consumidores para mejorar y diversificar su producción. Más allá de ver en ellos a potenciales compradores, ven a una persona que debe ser respetada.
- c. Autonomía y espíritu empresarial. Las empresas exitosas se caracterizan por promover la aparición y el crecimiento de personas innovadoras en toda la organización
- d. Productividad por el personal. En las empresas exitosas estiman que en el personal está la fuente del incremento de la productividad. Cada empleado es una fuente de ideas y no simplemente un par de manos.

- e.** Sistema de valores compartidos. Las empresas excelentes tienen una clara definición de los principios por los cuales lucha y encara seriamente el proceso de dar forma a su sistema de valores. Puede reunirse en siete puntos.
 - a. Ser el mejor.
 - b. Hacer las cosas bien
 - c. La importancia del personal
 - d. La calidad y el servicio
 - e. Los miembros de la empresa deben ser innovadores y por lo tanto estar dispuesto a aceptar equivocaciones.
 - f. La importancia de la informalidad en las comunicaciones.
 - g. La importancia del crecimiento y de las utilidades.

- f.** Diversificación dentro de lo conocido. La regla de las empresas exitosas fue: diversifíquese en aquellas áreas en las que, por su conocimiento de la actividad, usted pueda agregar algo y establecer una diversificación; crezca en su cadena, pero no salte a otra.

- g.** Estructura simple y poco personal. En las empresas exitosas la mejor estructura es darle a una persona la responsabilidad de un proyecto, y que ella lo ejecute manejándose con autonomía y sabiendo a quien va a responder.

- h.** Flexibilidad y rigor simultáneos. Aquí se busca un vital sustento en la creatividad y en la iniciativa; las empresas que se destacan por sus resultados son centralizados y descentralizados simultáneamente.

La Administración como técnica

Es considerada como técnica porque se sirva de procedimientos específicos derivados de su carácter científico porque cumple con lo siguiente:

- Con el valor de utilidad porque se emplea para organizarse en relación a objetivos que generan productos en las organizaciones.
- Porque se compone de un conjunto de reglas e instrumentos necesarios para regular las relaciones entre los miembros y jerarquías de los organismos.
- Porque utiliza procedimientos cambiantes para volver dinámicos los procesos, actualizándose con las innovaciones en recursos técnicos, materiales y humanos.
- Porque crea las normas e instrumentos que componen una técnica, de acuerdo a las innovaciones y se abandonan los obsoletos.
- Porque tiene carácter esencialmente práctico de realización, retomando aspectos interdisciplinarios de las ciencias.

La Administración como Ciencia

- Tiene un marco teórico definido, siendo desde mediados del siglo XVIII con la Revolución Industrial que los estudios han sido sistemáticos.
- Porque ha respondido a necesidades sociales sobre organización.
- Porque ha respondido a necesidades prácticas cambiantes y actualizadas, las cuales han traído como consecuencia el reforzamiento e innovación a teorías iniciales.
- Porque se han utilizado a través de diferentes métodos con los cuales se han alcanzado objetivos preestablecidos
- Porque tales resultados han sido observables y experimentales.

Los elementos de la Administración

George Terry explica que la administración es un proceso distintivo que consiste en planear, organizar, ejecutar y controlar, desempeñada para determinar y lograr objetivos manifestados mediante el uso de seres humanos y de otros recursos. Elementos mencionados por Henri Fayol en los inicios de la administración científica.

Es un proceso muy particular consistente en las actividades de planeación, organización, ejecución y control desempeñados para determinar y alcanzar los objetivos señalados con el uso de seres humanos y otros recursos.

Existen cuatro elementos importantes que están relacionados con la gestión administrativa, estos conceptos están integrados sistemáticamente:

- Planeación
- Organización
- Dirección
- Control

Planeación:

La planificación es primera etapa preliminar que implica que los directivos tienen que establecer los objetivos, metas y acciones y que basan sus actos en algún método, plan o lógica y no en corazonadas. Es la acción de la elaboración de estrategias que permiten alcanzar una meta ya establecida, para que esto se puede llevar a cabo se requieren que los planes presenten los objetivos de la organización y establecen los procedimientos idóneos para alcanzarlos. Son la guía para que la organización obtenga y comprometa los recursos que se requieren para alcanzar los objetivos.

Organización:

La organización es un instrumento organizado por la labor de las personas siendo así un proceso para ordenar y distribuir el trabajo, la autoridad y los recursos entre los miembros de una organización, de tal manera que estos puedan entrelazándose alcanzar las metas y objetivos trazados.

Dirección:

La dirección implica dirigir, mandar, influir y motivar a los empleados para que realicen tareas esenciales y logren un avance exitoso sin desviarse de los objetivos.

Control:

Es el proceso que sirve para evaluar las desviaciones existentes de un plan de trabajo o acciones orientadas a una planificación, es un proceso de supervisión para asegurar que las actividades reales se ajustan a las actividades planificadas.

1.3.2 Desarrollo Inmobiliario

El desarrollo inmobiliario es la actividad de gestión y coordinación de distintos agentes y actividades involucradas para la creación de un inmueble bien raíz, con el fin de satisfacer una necesidad de edificio. Dicha actividad es altamente riesgosa y por lo tanto se espera que este riesgo sea compensado.

También podemos que es la coordinación y gestión de distintos factores con la finalidad de crear un proyecto de bienes raíces o la creación de un inmueble con la única finalidad de satisfacer la necesidad de vivienda de la sociedad.

El desarrollador inmobiliario es responsable de todos los aspectos del proyecto, desde la adquisición de la propiedad, la zonificación, el diseño, la ingeniería, la financiación, la construcción y la venta o arrendamiento de la propiedad. Este profesional analiza las mejores alternativas en materiales y tecnologías, lo que le permite resultados más efectivos en la construcción.

1.4 Marco legal

Fovimar

- Ley N° 24686, Ley de creación de los Fondos de Vivienda Militares y Policial
- Decreto Legislativo N° 732, modifican varios artículos de la Ley N° 24686
- Decreto Supremo N° 091 DE/CCFFAA de fecha 2 de diciembre 1993, aprueban el reglamento de los Fondos de Vivienda Militares y Policial.
- Ley N° 27743, que modifica el artículo 3° de la ley del Fondo de Vivienda Militar y Policial.
- Ley N° 27801, el cual modifica el régimen legal de los Fondos de Vivienda Militares y Policial.

Derecho a la Accesibilidad de vivienda

Propiedad (Art. 923° del Código Civil)

El Código Civil define la Propiedad, por su contenido jurídico, como "El poder jurídico que permite usar, disfrutar, disponer y reivindicar un bien. Debe; ejercerse en armonía con el interés social y dentro de los límites de la ley". La propiedad es el derecho civil patrimonial más importante y en el cual reviste una serie de garantías de su protección y su transferencia, en segundo punto será la materia de análisis del presente trabajo, en primer lugar, la propiedad es un poder jurídico pleno sobre un bien, el cual contiene cuatro atributos clásicos tradicionales o derechos que confiere la propiedad a su titular: usar, disfrutar disponer y reivindicar.

Constitución Política del Perú

Artículo 70°. - Inviolabilidad del derecho de propiedad. El derecho de propiedad es inviolable. El Estado lo garantiza. Se ejerce en armonía con el bien común y dentro de los límites de ley. A nadie puede privarse de su propiedad sino, exclusivamente, por causa de seguridad nacional o necesidad pública, declarada por ley, y previo pago en efectivo de indemnización justipreciada que incluya compensación por el eventual perjuicio. Hay acción ante el Poder Judicial para contestar el valor de la propiedad que el Estado haya señalado en el procedimiento expropiatorio.

Artículo 71°. - Propiedad de los extranjeros. En cuanto a la propiedad, los extranjeros, sean personas naturales o jurídicas, están en la misma condición que los peruanos, sin que, en caso alguno, puedan invocar excepción ni protección diplomática. Sin embargo, dentro de cincuenta kilómetros de las fronteras, los extranjeros no pueden adquirir ni poseer por título alguno, minas, tierras, bosques, aguas, combustibles ni fuentes de energía, directa ni indirectamente, individualmente ni en sociedad, bajo pena de perder, en beneficio del Estado, el derecho así adquirido. Se exceptúa el caso de necesidad pública expresamente declarada por decreto supremo aprobado por el Consejo de Ministros conforme a ley.

Artículo 72°. - Restricciones por seguridad nacional. La ley puede, sólo por razón de seguridad nacional, establecer temporalmente restricciones y prohibiciones específicas para la adquisición, posesión, explotación y transferencia de determinados bienes.

Artículo 73°. - Bienes de dominio y uso público. Los bienes de dominio público son inalienables e imprescriptibles. Los bienes de uso público pueden ser concedidos a particulares conforme a ley, para su aprovechamiento económico.

Decreto Legislativo 803: Ley de Promoción del Acceso a la Propiedad Formal

La propiedad predial constituye la mayor parte de los activos de los peruanos de menores recursos y sin embargo, no puede ser utilizada en el mercado legal pues carece de un título debidamente registrado que le confiera valor de intercambio;

Los procedimientos vigentes que debe cumplir esta mayoría de peruanos para titular y registrar sus activos constituyen un régimen discriminatorio que los obliga a perder muchos años en trámites y realizar un cuantioso gasto;

Es necesario crear un sistema único de formalización de la propiedad que permita la incorporación de los activos de la mayoría de los peruanos a una economía social de mercado para que puedan ser identificados, ubicados y representados en instrumentos de aceptación universal, regidos por un marco institucional que facilite su intercambio;

Artículo 1°. - Declárase de interés nacional la promoción del acceso a la propiedad formal y su inscripción registral con el fin de garantizar los derechos de todos los ciudadanos a la propiedad y al ejercicio de la iniciativa privada en una economía social de mercado, establecidos por el inciso 16) del Artículo 2° y los Artículos 58° y 70° de la Constitución Política.

Artículo 2°. - Créase la Comisión de Formalización de la Propiedad Informal (COFOPRI), como organismo rector máximo encargado de diseñar y ejecutar de manera integral, comprehensiva y rápida un Programa de Formalización de la Propiedad y de su mantenimiento dentro de la formalidad, a nivel nacional, centralizando las competencias y toma de decisiones a este respecto. La inscripción de los títulos de propiedad formalizados por COFOPRI se realizará en el Registro Predial Urbano a que se refiere el Artículo 10° de la presente ley.

COFOPRI constituye un pliego presupuestal con autonomía técnica, funcional, administrativa, económica y financiera. Sus integrantes son designados mediante Resolución Suprema y reportarán directamente al Presidente de la República. Será presidida por un Ministro de Estado, que ejercerá la titularidad del pliego presupuestal.

Artículo 3°. - Para cumplir el objetivo del artículo 2° de la presente ley, son funciones de COFOPRI:

Formular, aprobar y ejecutar de manera progresiva un Programa de Formalización de la Propiedad Urbana de ámbito nacional, que comprenda los asentamientos humanos, programas municipales de vivienda, programas estatales de vivienda, centros poblados, pueblos tradicionales, centros urbanos informales, habilitaciones urbanas a las que se refieren los artículos

7° y 8° de la Ley N° 26878 y toda otra forma de posesión, ocupación y titularidad informal de terrenos con fines urbanos que sean definidos mediante directiva de COFOPRI.

Para formalizar la propiedad, COFOPRI podrá ejercer las siguientes competencias dependiendo de la modalidad de posesión, ocupación o titularidad que corresponda:

Identificará y reconocerá las diversas formas de posesión, ocupación, tenencia y titularidad de terrenos con fines urbanos, que requieran la formalización de la propiedad en favor de sus ocupantes.

Ejecutará el Procedimiento de Formalización Integral, que comprende todas las acciones de saneamiento físico y legal de los terrenos, para lo cual ejecutará las siguientes funciones;

- Identificar si los terrenos son de propiedad privada o estatal, y en este último caso formalizar los derechos de propiedad del Estado.
- Elaborar o rectificar los planos aprobados u otorgados por entidades estatales.
- Determinar o rectificar áreas, medidas perimétricas y linderos de los terrenos de propiedad privada que presenten supuestas superposiciones con terrenos que son objeto de las acciones de formalización de la propiedad, respetando el derecho de propiedad privada. Los propietarios privados involucrados intervendrán en los procedimientos respectivos.
- Determinar los terrenos que no pueden ser empleados para fines de vivienda por encontrarse dentro de los supuestos previstos en el Artículo 23°.
- Ejecutará el Procedimiento de Formalización Individual, que comprende todos los actos necesarios para la titulación individual de los lotes, para lo cual ejecutará las siguientes funciones:

- Adjudicará a título gratuito el derecho de propiedad de lotes ubicados en terrenos del Estado, a favor de sus poseedores o de los solicitantes de lotes en los casos de los programas de adjudicación de lotes de vivienda que desarrolle COFOPRI, conforme a los requisitos establecidos en la directiva respectiva.
- Excepcionalmente, la adjudicación será a título oneroso en los casos que señale la directiva a.3.2) Otorgará afectaciones en uso de lotes ubicados en terrenos del Estado, conforme a lo establecido en la directiva respectiva.
- Rectificará los títulos de propiedad individual otorgados por entidades estatales, que presenten errores de cualquier naturaleza.
- Promoverá la inscripción de los títulos, contratos y otros documentos de propiedad en el Registro Predial Urbano, ejecutando los traslados de los títulos que se encuentren inscritos en otros registros.
- Promoverá la conciliación entre propietarios y poseedores, en especial cuando se trate de terrenos de propiedad privada. El acta con acuerdo conciliatorio, constituye título de ejecución. Los derechos, deberes u obligaciones ciertas, expresas y exigibles que consten en dicha acta se substancian a través del proceso de ejecución de resoluciones judiciales.
- Declarará la resolución, caducidad, reversión o la sanción legal prevista en los instrumentos respectivos, correspondientes a las adjudicaciones de terrenos, otorgados con cualquier fin a título oneroso o gratuito, por cualquier entidad estatal, siempre que el adjudicatario hubiera incumplido las obligaciones establecidas en dichos instrumentos contractuales y legales y siempre que los terrenos sean objeto de acciones de formalización de la propiedad o sean incluidos en los programas de adjudicación de lotes con fines de vivienda. No procederá la declaración cuando los terrenos hubieran sido ocupados por terceros y los adjudicatarios hubieran iniciado, a la fecha de entrada en vigencia de la presente Ley, procedimientos judiciales para recuperar la posesión del terreno. La rescisión, resolución, caducidad,

reversión o sanción legal declarada por COFOPRI, se inscribirá por su solo mérito en un nuevo asiento registral. La declaración de la causal no implicará la devolución de la contraprestación pagada por el adjudicatario, que se entenderá imputada al uso dado al terreno.

Cuando COFOPRI defina la necesidad de la reubicación, la coordinará con las entidades respectivas, cuando se trate de pobladores que ocupen terrenos que constituyen parte de la proyección de esquemas viales primarios y secundarios, no aptos para fines de vivienda por constituir zonas riesgosas, carentes de las condiciones de higiene y salubridad así como de equipamiento urbano, con valor histórico, reservadas para la defensa nacional y cuando se trate de personas excedentes de asentamientos humanos.

1.5 Investigaciones

Antecedentes nacionales

Guzmán Flores Marco Antonio (2016) elaboro una tesis para optar el grado de Doctor en Administración de Negocios Globales, de la Universidad Ricardo Palma titulada “Modelo de gestión para los fondos de vivienda de las fuerzas armadas y policía nacional aplicando el Balanced Scorecard.” Esta tesis presenta como objetivo principal proponer un modelo de gestión aplicando el Balanced Scorecard que permita gestionar con eficiencia los Fondos de Vivienda de las FFAA y PNP.

La población está conformada por todo el militar y policial agrupados en los Fondos de Vivienda (FOVIME, FOVIMAR, FOVIMFAP, FOVIPOL).

La muestra representativa a tomar con fines de mostrar la versatilidad del cuestionario, será el personal aportante al FOVIME lo cual representa una población de 17,000. (Considerando Oficiales y Sub Oficiales), dando como resultado de tamaño de muestra igual a 391 aportantes. El método a utilizar, será el deductivo, la investigación será del diseño no experimental, teniendo las siguientes técnicas como la entrevista, encuestas y como instrumento la recolección de datos secundarios y concluye:

En lo que va de su gestión los Fondos de Vivienda de las FFAA y PNP han podido satisfacer aproximadamente a un 30.51% de sus aportantes, teniendo una gran brecha que cubrir. Por los resultados obtenidos, se muestra que la aplicación del Balanced Scorecard en los Fondos de Vivienda de las FFAA y PNP es beneficioso, permitiendo gestionar con eficiencia a cada Institución.

El desarrollo del presente trabajo muestra que la aplicación del BSC en los Fondos de Vivienda de las FFAA y PNP refleja la alineación de los objetivos estratégicos con indicadores de desempeño, metas y planes de acción que harán posible la generación de estrategias en forma integral y garantizar que los esfuerzos de las organizaciones se encuentran en línea con las mismas. La aplicación del BSC permitirá impulsar y concretar mayor cantidad de proyectos y así poder ofertar mayor cantidad de productos (créditos, préstamos, entrega de lotes) hasta en un 48.8%.

El incremento de la oferta por parte de los Fondos de Vivienda de las FFAA y PNP contribuirá a que los aportantes tengan mayor satisfacción y por lo tanto una mejor percepción. Los procesos críticos identificados en las que se deberá poner esfuerzo para mejorar son: el saneamiento y obtención de terrenos, otorgamiento de créditos hipotecarios, el de construcción, lo relacionado al marco normativo, la atención a los reclamos y la atención y orientación a los aportantes.

Las tareas donde los Fondos de Vivienda debe poner atención con relación a su personal son: poner énfasis en mejorar las competencias, investigar alternativas de créditos existentes en el mercado actual, investigar e incorporar las nuevas tendencias con respecto a los procesos de construcción, implementar sistemas de información, mantener alineados y motivado al personal, elevar el clima y cultura organizacional y orientar al personal hacia el cliente.

Olano Miranda Paolo (2019) desarrollo una tesis para optar el grado de magister en ciencias militares, en la escuela de Post Grado de la Escuela Superior de Guerra del Ejercito, titulada “La gestión administrativa del Director Ejecutivo del ORES – FOVIME y los beneficios de acceso o adquisición de viviendas para el personal aportante- Lima, 2019”. Al respecto la referida tesis tiene como objetivo principal explicar la gestión administrativa realizada por el Director Ejecutivo del ORES – FOVIME para mejorar los beneficios de acceso o adquisición de vivienda para el personal aportante e identificar los beneficios de acceso o adquisición de viviendas que obtuvo el personal aportante del ORES – FOVIME - Lima, 2019. La población donde se llevó a cabo la investigación fue en las oficinas del ORES - FOVIME, es decir, se desarrolló en sus instalaciones u oficinas con entrevistas semiestructuradas a los Jefes de los departamentos de contabilidad, asesoría legal y planes, programación y presupuesto; de igual manera se emplearon las instalaciones de archivo que se encuentran en el Conjunto Residencial Héroes de San Juan de Miraflores de la de región Lima. La recolección de datos se ha realizado durante el 2020, bajo la responsabilidad del investigador, quien realizó todas las gestiones como

envíos de solicitudes y visitas al FOVIME para establecer los contactos necesarios para acceder al campo de la investigación. La investigación usada es del tipo teórico-empírico y la metodología que se utilizó fue de tipo cualitativa con análisis hermenéutico- interpretativo, utilizando técnicas de observación directa, entrevistas y el análisis documental para evaluar la hipótesis y responder a los objetivos; así como las fuentes de información en las que se aplicarán cada una de las técnicas con sus respectivos instrumentos como la encuesta, la entrevista y la ficha de investigación, finalmente, se analizarán los datos bajo responsabilidad del investigador de manera tradicional. Por los resultados obtenidos en la investigación ha permitido confirmar la hipótesis que sostenía que, la gestión administrativa del Director Ejecutivo del ORES – FOVIME fue eficaz para la asignación de los bienes inmuebles que mejoró los beneficios de acceso o adquisición de vivienda para el personal aportante-Lima, 2019. Finalmente, este trabajo ha permitido el incremento sustancial de los aportantes que han presentado sus solicitudes para postular a los distintos proyectos y que los clientes, de manera general, están muy agradecidos por los productos obtenidos.

Chocano Chávez Rodrigo Antonio (2017) presento una tesis para optar el grado de Doctor en Gestión y Desarrollo en el Instituto Científico y Tecnológico del Ejército “General División Edgardo Mercado Jarrin”, titulada “El proceso de gestión estratégica y la satisfacción de la demanda habitacional de los aportantes del fondo de vivienda militar del Ejército del Perú, en el 2016”. Esta tesis se orienta hacia la mejora continua en el proceso de gestión que realiza el FOVIME, buscando a su vez que esta propenda hacia la solución integral del problema, mediante una eficaz gestión estratégica que satisfaga la creciente demanda habitacional, de sus usuarios aportantes que son la razón de ser de dicha organización. El Objetivo general es determinar la manera como, el proceso de gestión estratégica, se relaciona con la satisfacción de la demanda habitacional, de los aportantes del Fondo de Vivienda Militar del Ejército del Perú, en el 2016. La cantidad de aportantes del ORES – FOVIME, está conformado por 16,560 aportantes, donde, se considera que la población está constituida por 16,560 entre Oficiales, Técnicos y Sub Oficiales, aportantes al

FOVIME en el año 2016, dando como resultado de tamaño de muestra igual a 375 aportantes que laboran en Fovime. El presente estudio es de tipo descriptivo correlacional, asimismo el diseño que corresponde a la investigación es el diseño no experimental, se utilizarán las siguientes técnicas e instrumentos de recolección de datos: a) Cuestionario (técnica) b) Encuesta (como instrumento de recolección, para la muestra A) c) Entrevista (como instrumento de recolección, para la muestra B) d) Recopilación y análisis de información electrónica (internet). e) Recopilación y análisis de información bibliográfica. f) Recopilación y análisis estadístico. Del análisis de los datos procesados de la realidad y de las bases teóricas científicas que sustentan la presente investigación, se concluye que, en la medida en que el Organismo Especial del Fondo de Vivienda Militar del Ejército del Perú, aplique el modelo de Gestión Estratégica, se propende al logro de mejores resultados respecto a la satisfacción de la demanda habitacional, de los socios aportantes de dicho organismo especial, por lo cual el incremento de la eficiencia y eficacia en la gestión estratégica, reduce la demanda habitacional de los aportantes del Fondo de Vivienda Militar del Ejército.

García y Gamarra (2016) desarrollaron una tesis para optar el título profesional de Arquitecto en la Facultad de Arquitectura y Urbanismo de la Universidad Ricardo Palma titulada "Necesidad de vivienda para el personal militar aportante del fondo de vivienda del ejército". La finalidad de esta tesis a través del campo de la arquitectura de vivienda, es diseñar específicamente un conjunto habitacional para el personal militar que recién se gradúe de la Escuela Militar del Ejército y/o la Escuela Técnica del Ejército al percibir la insuficiencia de vivienda en las villas militares, a través de aportaciones mensuales sobre un monto de acuerdo a sus posibilidades. Siendo el objetivo general elaborar y desarrollar el proyecto de vivienda para mejorar la calidad y condición de vida y brindarle un mejor confort al personal militar aportante del fondo de vivienda de ejército. Siendo su población el personal militar del ejército y su muestra el personal de oficiales y suboficiales aportantes al fondo de vivienda del ejército. La metodología a usar se divide en cuatro etapas como son la planificación, la recopilación de datos, análisis y condiciones de diseño.

A través de recabar informaciones útiles como las entrevistas, encuestas, fotografías, de Internet se obtendrá la recopilación de información de algunas instituciones especializadas como el Instituto metropolitano de planificación, donde se obtendrá información del distrito de Pucusana. Teniendo como resultado disminuir la demanda de vivienda insatisfecha para el personal militar del ejército en global, asumir Ores-Fovime una expansión con una visión más de crecimiento urbano alrededor de sus terrenos adjudicados por el Estado.

Antecedentes internacionales

González del Castillo (2016), elaboro una tesis para optar el grado de doctor en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad Complutense de Madrid denominada "Problemática de vivienda en Venezuela: un reto a las políticas de gobierno y administración del Estado". El desarrollo de esta investigación trata acerca de la problemática de la vivienda y hábitat en Venezuela, desde una perspectiva política integral, considerando desde el periodo de 1984-2012; tomando como base estadística los últimos 3 censos oficiales de los años 1990, 2001 y 2011, señalo que su objetivo era estudiar a la población venezolana sobre el problema de vivienda, comprendida dentro del periodo de 1984 al 2012 y comprender la estructura de la población a utilizar en la presente investigación, utilizando un enfoque cuantitativo, se llegó a la conclusión que el modelo de Estado existente es la problemática de vivienda y hábitat en este país, por lo que más o menos el cincuenta por ciento de la población no posee una calidad de vida permisible de vivienda y hábitat en Venezuela. También se encontró una necesidad estimada en cerca de tres millones viviendas nuevas y no menos de un millón y medio en vivienda a ser reconstruidas lo cual representa la enorme necesidad del esfuerzo de reurbanización de las ciudades lo cual tendrá que ser abordados bajo un nuevo paradigma de Estado. En esta investigación se puede identificar las formas en que se realiza el trabajo de los fondos comunes en las FFAA, en este caso el de la policía, dentro de un sistema legal.

Soto (2019), desarrollo una tesis para optar el grado de magister en finanzas presentada en la Pontificia Universidad Javeriana, titulada “Propuesta de estructuración de un fondo de capital privado para financiar la construcción de proyectos de vivienda en Colombia”, la referida tesis baja sus objetivos de investigación en realizar una descripción de los antecedentes de los fondos de capital privado, en el ámbito nacional e internacional, con el fin de exponer los aspectos de estructura típicos de este tipo de fondos, utilizando un enfoque cualitativo de análisis de documentos, se llegó a la conclusión de que la inversión privada es relativamente joven en Colombia, pero se ha desarrollado rápidamente. Es el momento para hacer énfasis y comprender la importancia de la inversión privada en la generación de empleo, en la transferencia de tecnología, en la aparición del saber hacer las cosas, y en general en el desarrollo del país, ofreciendo incentivos en factores determinantes como la rentabilidad resultante de costos competitivos y esencialmente en seguridad para lograrlos. Esta investigación aporta a nivel teórico con información respecto de las formas en que se gestionan los fondos de capital privado.

Comentario:

Todas estas tesis nacionales e internacionales tienen como denominador común satisfacer la necesidad de vivienda del personal militar de las Fuerzas Armadas del Perú, a través de metas, estrategias financieras, software, proyectos para optimizar la economía de inversión y a futuro. Utilizando las buenas prácticas para hacer más eficiente la gestión de los futuros directores de los fondos de vivienda militar (Fovimar, Fovime y Fovimfap) y de esta forma mejorar la gestión administrativa y el desarrollo inmobiliario de los fondos de vivienda militar de las fuerzas armadas, mejorando los beneficios de acceso o adquisición de vivienda para el personal aportante. Si los fondos de vivienda militares es un híbrido en términos corporativos, ya que siendo entidades estatales realizan marcadamente actividades de carácter privada-comercial-financiera, por cuanto construye viviendas y otorga préstamos hipotecarios. Si bien en la estructura corporativa está dentro una dependencia militar, sus bases normativas y los componentes del Fondo lo caracterizan como organización privada el cual tiene por finalidad contribuir a dar solución al problema de la vivienda propia, mediante programas de vivienda de interés social para el personal Militar aportante de las fuerzas armadas en situación de

actividad, disponibilidad y retiro con goce de pensión; dándose preferencia al personal aportante quienes en cumplimiento de sus funciones ha quedado lisiado y en estado de invalidez permanente, como consecuencia de su participación en la lucha contra la subversión y el narcoterrorismo.

1.6 Marco conceptual

Balanced Scorecard: es una herramienta de gestión que nos va a permitir o realizar la implementación de las estrategias de una organización que permite un seguimiento permanente orientado a las acciones y objetivos específicos.

Control: Acción de medir o contrastar un hecho con determinados parámetros. Dos elementos son significativos en la acción de controlar: la comparación o contrastación de hechos, situaciones u omisiones contra una referencia preexistente. Su desarrollo constituye un proceso integral y permanente.

Cultura Organizacional: Conjunto de significados y valores que los miembros de una organización tienen. Estos significados y valores son los bloques de construcción de OC y se expresan mediante símbolos, comportamientos y estructura (Garibaldi, Wetzel, & Ferreira 2009).

Desarrollo Inmobiliario: es la actividad de gestión y coordinación de distintos agentes y actividades involucradas para la creación de un inmueble bien raíz, con el fin de satisfacer una necesidad de edificio. Dicha actividad es altamente riesgosa y por lo tanto se espera que este riesgo sea compensado.

Desarrollo Organizacional: El Desarrollo Organizacional es un proceso sistemático y planificado en el que se utilizan los principios de las ciencias del comportamiento para incrementar la efectividad individual y la de la organización.

Desempeño Laboral: Las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización. (Chiavenato, 2000).

Diferenciación: Una empresa se diferencia de sus compradores si puede ser única en algo que pueda ser valioso para los compradores. El grado en el que los competidores en un sector industrial puedan diferenciarse de los otros es un elemento importante en el sector industrial (Porter, 1989, p.137).

Dirección: Esta función es la tercera función de la tarea de administración, mediante esta tarea se propicia la realización de acciones dirigidas a la

secuencia de los objetivos de la Organización, a través del ejercicio del mando, del liderazgo, de la motivación y comunicación adecuada. La dirección tiene tres niveles: global, departamental y operacional.

Directivas: Directrices de carácter interno o institucional para establecer pautas, líneas de coordinación, alcance y responsabilidades en el desarrollo de las actividades institucionales, de acuerdo a la misión de la entidad.

Eficacia: El logro del objetivo, del servicio sobre sus beneficiarios. (Gabaldón 2000, p.224).

Eficiencia: Muestra la relación entre los efectos de un programa, servicio y los gastos correspondientes de recursos financieros, humanos, de insumos y tiempo. (Gabaldón 2000, p.224).

Ética Organizacional: Son las políticas y normas que se establecen en una organización para asegurar ciertos tipos de comportamientos por parte de sus miembros. (José Lago Rodríguez 2004).

Empresa: Esfuerzo directivo y subordinado, se emprende y cumple por hombres que aportan capitales (inversionistas) y por hombres que aportan trabajo para generar bienes o servicios socialmente útiles. (William Thayer y Patricio Novoa).

Gestión: Es la acción y efecto de gestionar o de administrar, y gestionar es hacer diligencias conducentes al logro de un negocio o de un deseo cualquiera.

Gestión Administrativa: Es un proceso muy particular consistente en las actividades de planeación, organización, ejecución y control desempeñados para determinar y alcanzar los objetivos señalados con el uso de seres humanos y otros recursos.

Grupos de interés: Se definen como todos aquellos grupos que se ven afectados directa o indirectamente por el desarrollo de la actividad empresarial, y por lo tanto, también tienen la capacidad de afectar directa o indirectamente el desarrollo de éstas (Freeman, 1983).

Liderazgo en costos: El mantenimiento del Desarrollo Organizacional estará presente si las fuentes de la ventaja de costo de una empresa son difíciles de replicar o imitar por los competidores” (Porter, 1989, p.114).

Marketing: Es el proceso de planificación y ejecución del concepto, precio, promoción y distribución de ideas, bienes y servicios para crear

intercambios que satisfagan objetivos individuales y colectivos. (American Marketing Association, 1985).

Organización: Expresa la complejidad de las actividades productivas modernas y la necesidad de complementar diversas capacidades y tareas de modo de aumentar la eficiencia de la empresa como un todo.

Plan: Documento que contempla en forma ordenada y coherente las metas, estrategias, políticas, directrices y tácticas en tiempo y espacio, así como los instrumentos, mecanismos y acciones que se utilizarán para llegar a los fines deseados.

Planeación: Etapa que forma parte del proceso administrativo mediante la cual se establecen directrices, se definen estrategias y se seleccionan alternativas y cursos de acción, en función de objetivos y metas generales económicas, sociales y políticas; tomando en consideración la disponibilidad de recursos reales y potenciales que permitan establecer un marco de referencia necesario para concretar programas y acciones específicas en tiempo y espacio.

Política: Criterio o directriz de acción elegida como guía en el proceso de toma de decisiones al poner en práctica o ejecutar las estrategias, programas y proyectos específicos del nivel institucional.

Productividad: El volumen total de bienes producidos, dividido entre la cantidad de recursos utilizados para generar esa producción. Se puede agregar que en la producción sirve para evaluar el rendimiento de los talleres, las máquinas, los equipos de trabajo y la mano de obra, pero se debe tomar en cuenta, que la productividad está condicionada por el avance de los medios de producción y todo tipo de adelanto, además del mejoramiento de las habilidades del recurso humano (Robbins y Coulter (2000).

Trabajo: El trabajo es en principio un acto que sucede entre el hombre y la naturaleza. El hombre desempeña frente a la naturaleza el papel de una potencia natural específica. Pone en movimiento su inteligencia y sus fuerzas con el fin de asimilar materias para darles una forma útil para su vida. Al mismo tiempo que actúa por este movimiento sobre la naturaleza exterior y la modifica, él modifica su propia naturaleza y desarrolla las facultades que se encuentran latentes. (Para Marx (1867-1965).

Trabajador: Toda persona física que presta sus servicios subordinados a otra institución, persona u empresa, obteniendo una retribución a cambio de su fuerza de trabajo.

Responsabilidad social: La responsabilidad social empresarial (RSE) es un compromiso adquirido por empresas dedicadas generalmente a la persecución de fines económicos o comerciales.

Satisfacción laboral: El interés de los administradores tiende a centrarse en su efecto en el desempeño del empleado. Los investigadores han reconocido este interés, de modo que encontraron un gran número de estudios que se han diseñado para evaluar el impacto de la satisfacción en el puesto sobre la productividad, el ausentismo y la rotación del empleado (Robbins (2004)).

Servicio: Es una actividad directa o indirecta que no produce un producto físico, es decir, es una parte inmaterial de la transacción entre el consumidor y el proveedor. Puede entenderse al servicio como el conjunto de prestaciones accesorias de naturaleza cuantitativa o cualitativa que acompaña a la prestación principal (Berry, L. Bennet, C. Y Brown, C 1989).

Sociedad: Es todo tipo de asociación o grupo formado por seres vivientes, a los que unen ciertas semejanzas o coincidencias en su constitución o en sus actividades.

Mapa Estratégico: Descripción grafica que muestra de manera ordenada las relaciones y el orden de ejecución de los que se harán en las cuatro perspectivas para conseguir la meta nuclear (Villajuana C. 2010).

Relaciones de Causa-Efecto: Una estrategia es un conjunto de hipótesis sobre causa-efecto. El sistema de medición debe establecer de forma explícita las relaciones (hipótesis), entre los objetivos (y medidas) en las diversas perspectivas, a fin de que puedan ser gestionadas y validadas (Kaplan R., y Norton D. 2000).

Indicador: Marcador mensurable útil para conocer el estado y el comportamiento de un objeto que se desea interpretar. El objeto puede ser una organización, una unidad estratégica, una unidad organizada, un proceso, un sector, un país, una región, un ambiente externo, una persona, una animal o cosa (Villajuana, C. 2010).

Formulación de la Misión: Incorpora la filosofía de los estrategas de una organización. Revela el concepto de una organización, su principal producto o servicio y las necesidades principales del cliente que la firma se propone satisfacer (David F. 1991).

Objetivos: Los objetivos se pueden definir como los resultados a largo plazo que una organización aspira a lograr a través de su misión básica (DAVID F.1991).

Metas: Definimos la palabra metas (de un año o menos) como puntos de referencia o aspiraciones que las organizaciones deben lograr, con el objeto de alcanzar en el futuro objetivos a un plazo más largo (David F. 1991).

Políticas: Se puede definir como la forma por medio de la cual las metas fijadas van a lograrse, o las pautas establecidas para respaldar esfuerzos con el objeto de lograr las metas ya definidas (David F. 1991).

Vivienda: es una edificación cuya principal función es ofrecer refugio y habitación a las personas, protegiéndolas de las inclemencias climáticas y de otras amenazas.

El derecho a la vivienda: se considera uno de los derechos humanos fundamentales.

Derecho universal a una vivienda: considerada como digna y adecuada, de los derechos humanos, aparece recogido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos en su artículo 25°, apartado 1 y en el artículo 11° de Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC):

Posesión: es un hecho jurídico que produce consecuencia jurídica y consiste en que una persona tenga en su poder una cosa corporal como señor y dueño.

Pedio: es una pertenencia inmueble de una cierta extensión superficial. Puede decirse, por lo tanto, que los predios son tierras o terrenos delimitados.

Formalización de la Propiedad Informal: Organismo COFOPRI es una institución pública descentralizada del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, encargada de efectuar el saneamiento físico legal de

posesiones informales, predios rurales, terrenos eriazos, comunidades campesinas.

Desarrollo Sostenible: Satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones, garantizando el equilibrio entre el crecimiento económico, el cuidado del medio ambiente y el bienestar social

Inmobiliario: Son bienes fijos bienes que permanecen en un lugar sin poder moverse.

Casa: Una casa es un edificio para habitar. Es la construcción de una o pocas plantas que está destinada a la vivienda, es un lugar donde habitan personas.

Objetivos generales: Son enunciados que plasma una idea central un resumen de la finalidad de las acciones a seguir.

Objetivos específicos: es el detalle de procesos para el cumplimiento de una idea anterior y central, una parte de un todo.

CAPITULO II

EL PROBLEMA, OBJETIVOS, HIPOTESIS Y VARIABLES

2.1 Planteamiento del problema

2.1.1 Descripción de la realidad problemática

La vivienda es una necesidad de seguridad (Maslow A. 1991), la cual debe ser alcanzada por toda persona como una necesidad básica.

La vivienda en los aspectos filosóficos es la representación del hogar, para el ser humano es su morada íntima primordial, por lo mismo es indispensable para las personas tener accesibilidad a una vivienda. En el Perú se ha intentado durante muchos años establecer programas de vivienda en beneficio de la población, con respaldo de las instituciones del estado. Sin embargo, hasta el momento se ha evidenciado resultados deficientes ante la demanda de las mismas. Esto nos aqueja debido a una falta de planificación económica social.

Sumado a esto durante los últimos 30 años se ha observado la migración de personas de provincia a la capital, quienes, debido a la falta de una política migratoria del estado, han tenido que invadir para construir su vivienda haciendo aún más difícil el proceso de desarrollo inmobiliario para las urbes, las invasiones de tierras y el autoconstrucción de vivienda de baja calidad son una realidad imperante en nuestros días.

Según el INEI, en el Perú existe una demanda aproximada de 1'150,000 viviendas, ello representa un escenario alentador para el crecimiento del mercado inmobiliario de viviendas. En el mismo sentido y con la finalidad de procurar una vivienda digna para el personal militar y policial. El Congreso de la República del Perú promulga la Ley N° 24686 (1987), mediante la cual dispone que en cada Instituto de las Fuerzas Armadas y Fuerzas Policiales se cree el Fondo de Vivienda Militar y Policial, con la finalidad de llevar a cabo Programas de Vivienda para el Personal Militar y Policial en las situaciones de actividad, disponibilidad y retiro con goce de pensión. El fondo consistía en realizar un

descuento o retención de su remuneración legal a todo el personal de la institución, esto se realizará todos los meses en un porcentaje del 5%.

Esta Ley N° 24686 y sus modificatorias, esbozaba como prioridad la distribución con equidad de las viviendas para el personal de Lima y Callao, en las distintas formas que existen como son; condominios, departamentos, casas entre otros, cumpliendo el principio de generalidad y el acceso universal a la propiedad para todo el personal, desestimando estratos sociales y culturales con la igualdad de oportunidades (no discriminación, no idiosincrasia).

Los Fondos de Vivienda creados bajo la Ley N° 24686 en cada Institución fueron los siguientes:

- Fondo de Vivienda de la Marina de Guerra (FOVIMAR).
- Fondo de Vivienda de la Fuerza Aérea (FOVIMFAP).
- Fondo de Vivienda del Ejército (FOVIME).
- Fondo de Vivienda de la Policía Nacional (FOVIPOL).

Estas instituciones fueron creadas mediante un ordenamiento legal como es la Ley N° 24686 (1987), los modelos de gestión utilizado por los Fondos de Vivienda son de características burocrática, generando así entrampamiento y una gestión complicada.

Por lo mismo se observa un aspecto importante materia del presente trabajo de investigación; que desde su creación FOVIMAR:

Se infiere que existiría la expectativa de no cumplir con los aportantes en relación a la ejecución de los programas de desarrollo inmobiliario de vivienda los mismos que son de interés social.

Se encuentra mucha dificultad para el otorgamiento de préstamos para el personal aportante que facilite la obtención de vivienda (no se cumple para todos), pasan más de 10 o 15 años el tiempo transcurre, sin embargo, el personal aportante desconoce si están próximos o no al acceso de viviendas, esto genera una desmotivación y una sensación de injusticia.

Se encuentra mucha dificultad para informar sobre el importe de los fondos retenidos, por concepto de vivienda.

Se encuentra mucha dificultad para la cobertura de vivienda de los aportantes, se observa un ligero o básico esfuerzo para el logro de un desarrollo inmobiliario de viviendas a corto, mediano y largo plazo, no solo con una amplia demanda desatendida a esto se suma la falta de información al personal de la institución, quienes necesitan conocer la situación de sus fondos y en qué momento tendrán acceso a la obtención de un préstamo para obtener una vivienda digna.

Se encuentra mucha dificultad para la aplicación de la Ley N° 24686 en el Fondo de Vivienda de Marina, los oficiales de la alta superioridad, encargados de la dirección no realizan una estrategia que permita el cumplimiento de la ley en mención y se haga efectivo las entregas de las viviendas, así como también el otorgamiento de préstamos al personal de la marina.

2.1.2 Definición del Problema General y Específicos

2.1.2.1 Problema general

¿De qué manera se relaciona la gestión administrativa con el desarrollo inmobiliario de vivienda en el fondo de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao?

2.1.2.2 Problemas específicos

- a) ¿De qué manera se relaciona la planificación administrativa con el desarrollo inmobiliario de vivienda del fondo de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao?
- b) ¿De qué manera se relaciona la organización administrativa con el desarrollo inmobiliario de vivienda del fondo de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao?
- c) ¿De qué manera se relaciona la dirección administrativa con el desarrollo inmobiliario de vivienda del fondo de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao?
- d) ¿De qué manera se relaciona el control administrativo con el desarrollo inmobiliario de vivienda del fondo de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao?

2.2 Finalidad y objetivos de la investigación

2.2.1 Finalidad

El desarrollo de la presente investigación tiene por finalidad de determinar cómo se relaciona la gestión administrativa con el desarrollo inmobiliario de vivienda del fondo de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao. Reconociendo la relación existente entre estas dos variables, las mismas que serán medidas a través de los indicadores, posterior a ello se procederá a hacer las recomendaciones pertinentes y necesarias para mejorar la gestión administrativa en el fondo de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao.

2.2.2 Objetivo general y específico

Objetivo general

Determinar la relación de la gestión administrativa con el desarrollo inmobiliario de vivienda del fondo de vivienda de la marina para el personal naval de Lima y Callao

Objetivos específicos

- a) Determinar la relación de la planificación administrativa con el desarrollo inmobiliario de vivienda del fondo de vivienda de la marina para el personal naval de Lima y Callao
- b) Determinar la relación de la organización administrativa con el desarrollo inmobiliario de vivienda del fondo de vivienda de la marina para el personal naval de Lima y Callao
- c) Determinar la relación de la dirección administrativa con el desarrollo inmobiliario de vivienda del fondo de vivienda de la marina para el personal naval de Lima y Callao
- d) Determinar la relación del control administrativo con el desarrollo inmobiliario de vivienda del fondo de vivienda de la marina para el personal naval de Lima y Callao

2.2.3 Delimitación del estudio

Delimitación temporal: La investigación está delimitada de enero 2021 a agosto 2021.

Delimitación espacial: Esta delimitado por el personal naval de Lima y Callao.

Delimitación conceptual: Gestión administrativa y el desarrollo inmobiliario de vivienda del fondo de vivienda de la marina del personal naval de Lima y Callao.

Delimitación social: Este estudio se llevó a cabo entre los aportantes del Fondo de Vivienda de Marina.

2.2.4 Justificación e importancia del estudio.

Según Mendez (2012) La justificación en la investigación puede ser de carácter teórico, práctico o metodológico. Existen tres tipos de justificación: teórica, práctica y metodológica.

Justificación teórica

Para Carrasco (2006) la justificación teórica se sustenta, en que el resultado de la investigación servirá para generalizarse e incorporarse conocimientos científicos o cognoscitivos en otras investigaciones (p. 119)

El Fondo de Vivienda de la Marina (FOVIMAR) es una institución pública, para alcanzar sus fines y objetivos para lo que fue creado, requiere financiamiento, el cual se obtiene en la retención de un 5% de la remuneración pensionable (Ley N° 24686, 1987) y 2% del Estado, ambos conceptos suman los fondos económicos que mensualmente son aportados a FOVIMAR con la finalidad de dar accesibilidad a la vivienda propia (entrega de departamentos, casas, viviendas o préstamos a sus aportantes). Para generar un buen impacto, es imprescindible que exista una buena gestión de parte del Fondo de Vivienda de la Marina y para saber si se está gestionando bien, se debe identificar los procesos que deben ser óptimos para alcanzar los objetivos propuestos y analizar la eficacia de los mismos. La gestión administrativa del fondo de vivienda de la marina es desarrollada por el Director Ejecutivo el cual es un oficial de la Marina de Guerra del Perú cuya gestión dura 2 años, luego, el puesto es ocupado por otro oficial, contexto que permite deducir que los conocimientos y experiencias que se pudieron haber aprendido en un periodo determinado, no siempre son tomados en cuenta por el siguiente oficial, perdiéndose valiosas experiencias, que repercuten en la gestión. Siendo perjudicados los aportantes que mensualmente aportan un dinero con la esperanza de obtener una vivienda o departamento propio, se observa una gestión impropia con poca eficiencia y aplicabilidad de los elementos básicos de la administración científica.

Justificación metodológica.

Para Carrasco, (2006) la justificación metodológica se sustenta en, que los métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos que se empleen en el presente proyecto de investigación tienen validez y confiabilidad para que puedan ser usados en otros trabajos de investigación (p. 119)

La presente investigación tiene una justificación metodológica por cuanto en su desarrollo se aplicará las diversas técnicas metodológicas existentes, teniendo como referencia lo siguiente: análisis de fuente documental , doctrina nacional y extranjera; entrevistas a los aportantes del Fondo de Vivienda de la Marina; análisis del Marco normativo de manera sistemática; así como análisis del derecho comparado; también se aplicaran, diversos instrumentos, como preguntas guía, cuestionario de entrevistas a expertos, como medio de recaudar la información, desde la perspectiva metodológica la presente investigación tiene sustento socio jurídico y procesal generando conclusiones de derecho prevalentes desde la práctica comercial y financiera.

2.3 Hipótesis y Variables

Supuesto Teóricos

El Fondo de Vivienda de Marina, es una institución pública que, para lograr sus objetivos, como es la entrega de viviendas a sus aportantes o prestamos requieren de un flujo de dinero; el cual es obtenido a través del descuento de un 5% de la remuneración pensionable al personal militar y 2% del Estado, tomando como referencia la remuneración pensionable; ambos conceptos son recibidos de forma mensual, en aplicación a la Ley N° 24686, del año 1987.

El Fondo de Vivienda de Marina es administrada por el Director Ejecutivo, siendo este personal militar, cuya gestión dura un promedio de 2 años; el cual al termino es relevado por otro oficial, lo que permite deducir que los conocimientos y experiencias que se hubieran aprendidos en este periodo no sean tomados en cuenta por el oficial entrante, perdiéndose mucha información valiosa que repercuten en la gestión de la administración del Fondo de Vivienda de Marina para el desarrollo inmobiliario en desmedro del personal militar aportante.

Otorgamiento de préstamo

Fovimar tiene la función de promover y administrar los fondos asignados para el financiamiento y el desarrollo de programas de viviendas para el personal militar de Marina en situación de actividad, disponibilidad y retiro con goce de pensión que no cuenta con casa propia; así como otorgar créditos hipotecarios al personal aportante al fondo, que lo requiera para realizar mejoramiento de su vivienda, de esta manera reducir el déficit cuantitativo y cualitativo de viviendas dentro del personal militar de Marina.

2.3.1 Hipótesis General y Específicos

2.3.1.1 Hipótesis general

La gestión administrativa se relaciona directamente con el desarrollo inmobiliario de vivienda del fondo de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao

2.3.1.2 Hipótesis Específicas

- a) La planificación administrativa se relaciona directamente con el desarrollo inmobiliario de vivienda del fondo de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao.
- b) La organización administrativa se relaciona directamente con el desarrollo inmobiliario de vivienda del fondo de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao.
- c) La dirección administrativa se relaciona directamente con el desarrollo inmobiliario de vivienda del fondo de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao.
- d) El control administrativo se relaciona directamente con el desarrollo inmobiliario de vivienda del fondo de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao.

2.3.2 Variables e Indicadores

Identificación de las Variables:

Variable Independiente (VI) La Gestión Administrativa

Gestión Administrativa: Es el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que trabajando en grupos los individuos cumplen eficientemente objetivos específicos

Variable Dependiente (VD) El Desarrollo Inmobiliario de vivienda

Desarrollo Inmobiliario: es la actividad de gestión y coordinación de distintos agentes y actividades involucradas para la creación de un inmueble bien raíz, con el fin de satisfacer una necesidad de edificio. Dicha actividad es altamente riesgosa y por lo tanto se espera que este riesgo sea compensado.

2.3.3 Definición Operacional de las Variables

Variables	Dimensiones	Indicadores
VI: LA GESTION ADMINISTRATIVA	-Planificación	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo del plan del programa de vivienda. - Establecimiento de Objetivos. - Establecimiento de Metas
	- Organización	<ul style="list-style-type: none"> -Estructura organizacional - Reglamentos - Manuales
	-Dirección	<ul style="list-style-type: none"> - Informes Financieros - Resultados económicos
	- Control	<ul style="list-style-type: none"> - Supervisión - Monitoreo
VD: EL DESARROLLO INMOBILIARIO DE VIVIENDA	-Sistema de entrega de viviendas	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de recompensa - Nivel de reconocimiento - Nivel de satisfacción
	-Orientación a Resultados	<ul style="list-style-type: none"> -Nivel evaluación de viabilidad de proyectos habitacionales - Nivel de déficit habitacional -Nivel de análisis Técnico inmobiliario - Nivel de la necesidad de la demanda.

CAPITULO III

MÉTODOLOGIA, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

3.1 Población y muestra

3.1.1 Población

La población del presente estudio de investigación, estuvo conformada por 3,200 aportantes del personal naval de la Marina residentes en Lima y el Callao.

3.1.2 Muestra

De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista, “las muestras no probabilísticas, también llamadas muestras dirigidas, suponen un procedimiento de selección informal. Se utilizan en muchas investigaciones, y a partir de ellas, se hacen inferencias sobre la población” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.226).

La muestra de nuestro estudio fue no probabilística, compuesta por 346 aportantes de FOVIMAR de Lima y el Callao, y obtenida utilizando la formula muestral siguiente:

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{(N-1) \times (E)^2 + Z^2 \times p \times q} = \frac{(1.962)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 3200}{3199 \times 0.0025 + (1.962)^2 \times 0.5 \times 0.5} = 346$$

donde:

P: probabilidad de éxito representada por el 50% (0.5) encuesta (se asume p = 50%)

Q: Proporción de fracaso (Se asume 1-p = 50%)

e: Margen de error 5% seleccionado por el investigador

N: Población. (N= 3,200 aportantes)

n= Tamaño de la muestra

Z= Distribución Estándar

3.2 Tipo, Nivel, Método y Diseño de Investigación

3.2.1. Tipo de Investigación

El tipo de investigación fue aplicada, porque se trabajó sobre realidades de hecho y su característica fue establecer cómo se relaciona la gestión administrativa en el desarrollo inmobiliario.

3.2.2. Nivel de Investigación.

El nivel de investigación fue descriptivo y explicativo, porque se utilizó instrumentos para medir las variables de gestión Administrativa y Desarrollo Inmobiliario.

3.2.3. Método

En la presente investigación se utilizó el método descriptivo y analítico, para determinar la relación de las variables, conforme al desarrollo del presente estudio.

3.2.4. Diseño

Se tomó una muestra en la cual:

$$M = O_{x_1} r O_y$$

Dónde:

M = Muestra.

O = Observación.

X1 = Desarrollo inmobiliario de vivienda- FOVIMAR Marina.

y = La Gestión administrativa

r = Índice de correlación de variables.

3.3 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Técnicas

La principal técnica que se utilizó en el presente estudio fue la encuesta.

Instrumentos

Para la recolección de la información se utilizó el cuestionario que, por intermedio de una encuesta de preguntas, en su modalidad cerradas, se tomarán a la muestra señalada.

3.4 Procesamiento de datos

3.4.1 Técnicas de procesamiento de datos:

Se aplicó instrumentos de recolección de datos como encuestas o entrevistas para recoger información sobre las variables de estudio y una vez obtenida la información se creó una base de datos con la ayuda de la herramienta o paquete estadístico SPSS versión 26.

Se crearon tablas, gráficos con interpretación de frecuencias, porcentajes, entre otros. Luego, se procedió a realizar la estadística inferencial.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

Los resultados que se presentan, corresponden a los hallazgos encontrados en la gestión administrativa y el desarrollo inmobiliario del fondo de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao.

Previo al análisis de los resultados que se obtuvieron por las dimensiones de cada variable utilizada en el trabajo de investigación, se realizó preguntas relacionadas a la composición de la muestra utilizada, es decir, las diferenciamos por edad, sexo y tiempo de aportación.

Nuestro análisis se dividió en dos partes, primero observamos los resultados obtenidos por las dimensiones que pertenecen a la variable Gestión Administrativa, por otro lado, de igual forma veremos los resultados de las dimensiones de la variable Desarrollo Inmobiliario.

Gestión Administrativa

- Planeación
- Organización
- Dirección
- Control

Desarrollo Inmobiliario

- Sistema de entrega de viviendas
- Orientación a Resultados

Tabla 1

Edad de los socios aportantes del fondo de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao

	Frecuencia	Porcentaje
de 20 a 29 años	38	11,0
de 30 a 39 años	92	26,6
de 40 a 49 años	106	30,6
de 50 a 60 años	64	18,5
> de 60 años	46	13,3
Total	346	100,0

Fuente: Elaboración Propia

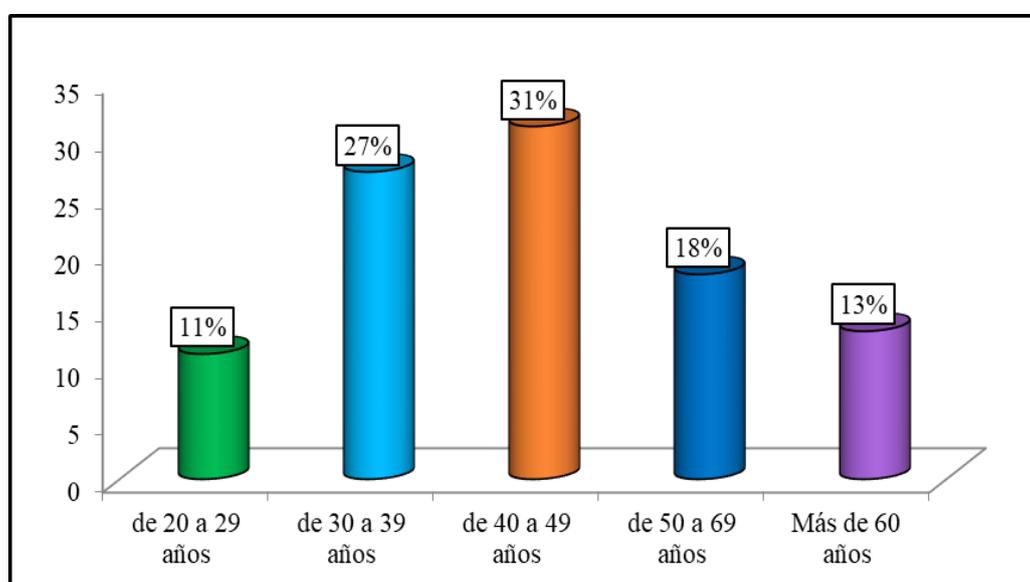


Figura 1. Edad de la muestra en porcentajes

En la tabla 1 y figura 1 se presenta la distribución de la muestra de acuerdo a la edad. Se encontró que el 11,0% de la muestra tenía entre 20 y 29 años; el 16,6% de la muestra tenía entre 30 y 39 años; el 30,6% de la muestra tenía entre 40 y 49 años; el 18,5% de la muestra tenía entre 50 y 59 años y el 3,3% tenían más de 60 años de edad.

Tabla 2

Sexo de los socios aportantes del fondo de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao

	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	250	72,3
Femenino	96	27,7
Total	140	100,0

Fuente: Elaboración propia

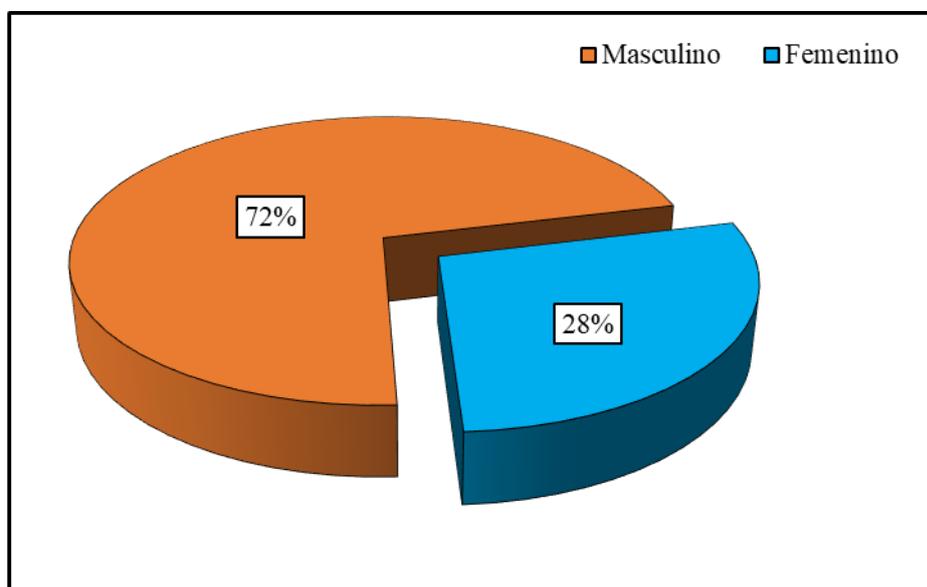


Figura 2. Sexo de la muestra en porcentajes

La tabla 2 y figura 2 presentan la distribución de la muestra según el sexo. Se observa que la mayor parte de la muestra (72,3%), fueron del sexo masculino, mientras que solo el 27,7% eran del sexo femenino.

Tabla 3

Tiempo de aportación de los socios del fondo de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao

	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 5 años	56	16,2
5 a 10 años	88	25,4
11 a 15 años	124	35,8
Más de 15 años	78	22,6
Total	346	100,0

Fuente: Elaboración Propia

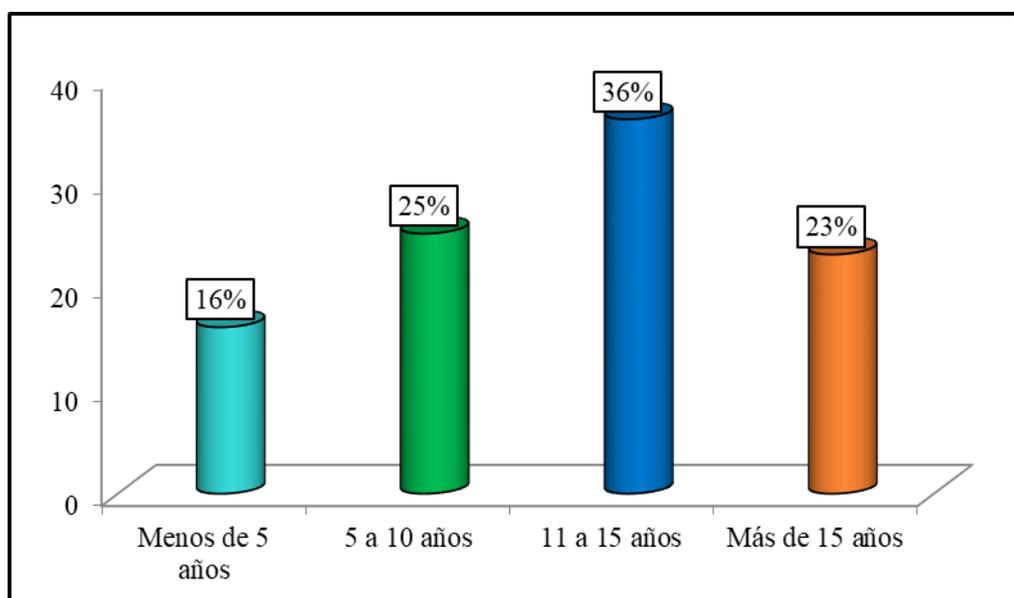


Figura 3: Tiempo de aportación de la muestra.

La tabla 3 y figura 3 presentan la distribución de la muestra según el tiempo de aportación que tenía la muestra. El 16,2% de la muestra tenía menos de 5 años de aportación; el 25,4% de la muestra tenía entre 5 y 10 años de aportación; el 35,8% de la muestra tenía entre 11 y 15 años de aportación y el 22,6% de la muestra tenía más de 15 años de aportación

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Tabla 4

Existe un adecuado nivel de planeación de los programas de vivienda en la gestión administrativa del fondo de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao

	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	49	14,2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	111	32,1
En desacuerdo	151	43,6
Totalmente en desacuerdo	35	10,1
Total	346	100,0

Fuente: Elaboración propia

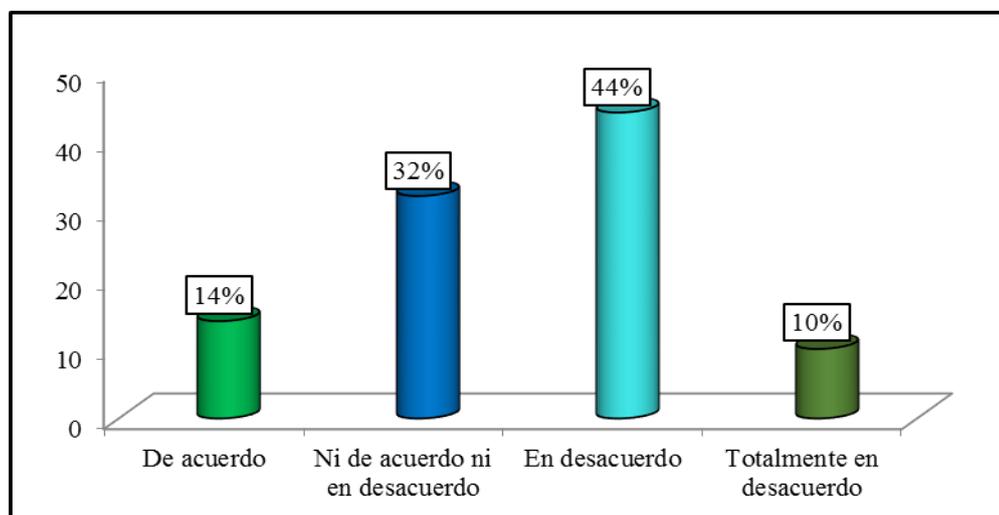


Figura 4: Adecuado nivel de planeación de los programas de vivienda

La tabla 4 y la figura 4 muestra los resultados, respecto al nivel de planeación de la gestión administrativa del fondo de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao. El 43,6% de la muestra manifestaron estar en desacuerdo con el nivel de planeación de los programas de vivienda; el 32,1% manifestó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo; con estar en desacuerdo; sol el 14,2% estaba de acuerdo y solo el 10,1% manifestó estar totalmente en desacuerdo.

Tabla 5

Considera que se logran los objetivos trazados por el fondo de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao

	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	77	22,3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	104	30,1
En desacuerdo	137	39,6
Totalmente en desacuerdo	28	8,1
Total	346	100,0

Fuente: Elaboración propia

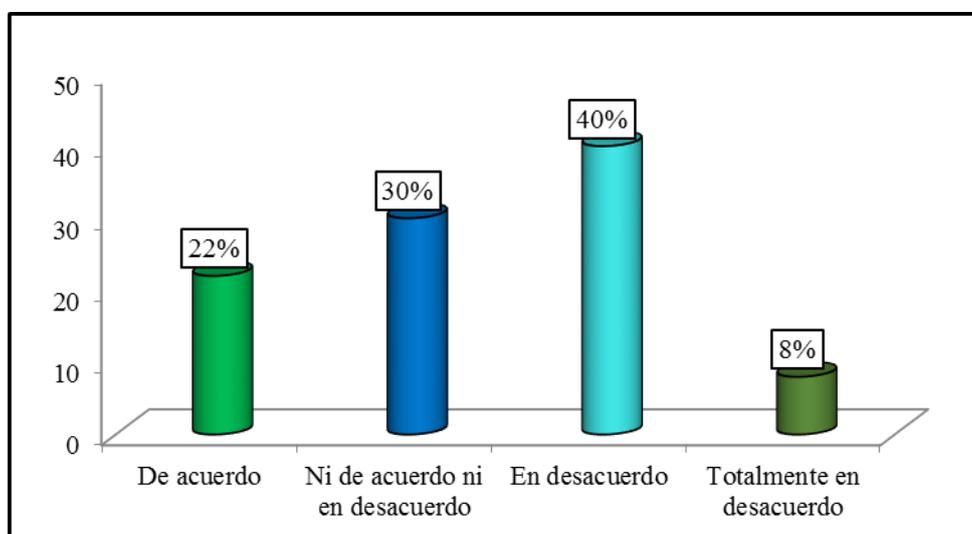


Figura 5: Logro los objetivos trazados por el fondo de vivienda.

La tabla 5 y la figura 5 presentan los resultados, con relación al logro de los objetivos trazados por el fondo de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao. El 39,3% manifestaron estar en desacuerdo con el logro de los objetivos planteados por el fondo de vivienda; el 30,1% manifestó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo; el 22,3% estaba de acuerdo y solo el 8,1% manifestó estar totalmente en desacuerdo.

Tabla 6

Considera que se logran las metas planificadas por el fondo de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao

	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	42	12,1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	62	17,9
En desacuerdo	221	63,9
Totalmente en desacuerdo	21	6,1
Total	346	100,0

Fuente: Elaboración propia

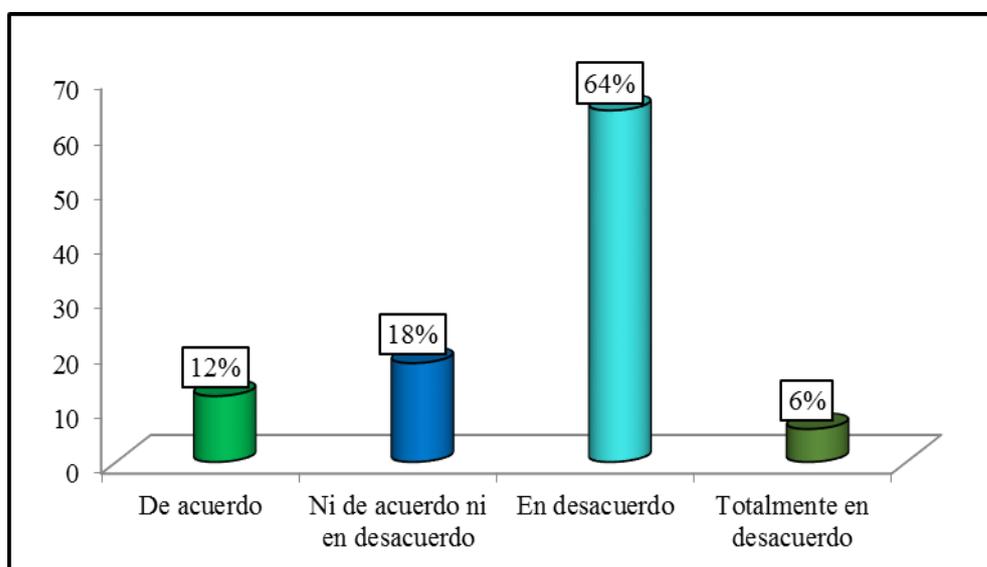


Figura 6. Logro de las metas planificadas por el fondo de vivienda

De acuerdo a la tabla 6 y la figura 6, el 63,9% de la muestra manifestó estar en desacuerdo con el logro de las metas planificadas por el fondo de vivienda; el 17,9% manifestó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo; el 12,1% estaba de acuerdo y solo el 6,1% manifestó estar totalmente en desacuerdo.

Tabla 7

La estructura orgánica se encuentra bien definida en el fondo de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao

	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	68	19,7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	98	28,3
En desacuerdo	152	43,9
Totalmente en desacuerdo	28	8,1
Total	346	100,0

Fuente: Elaboración propia

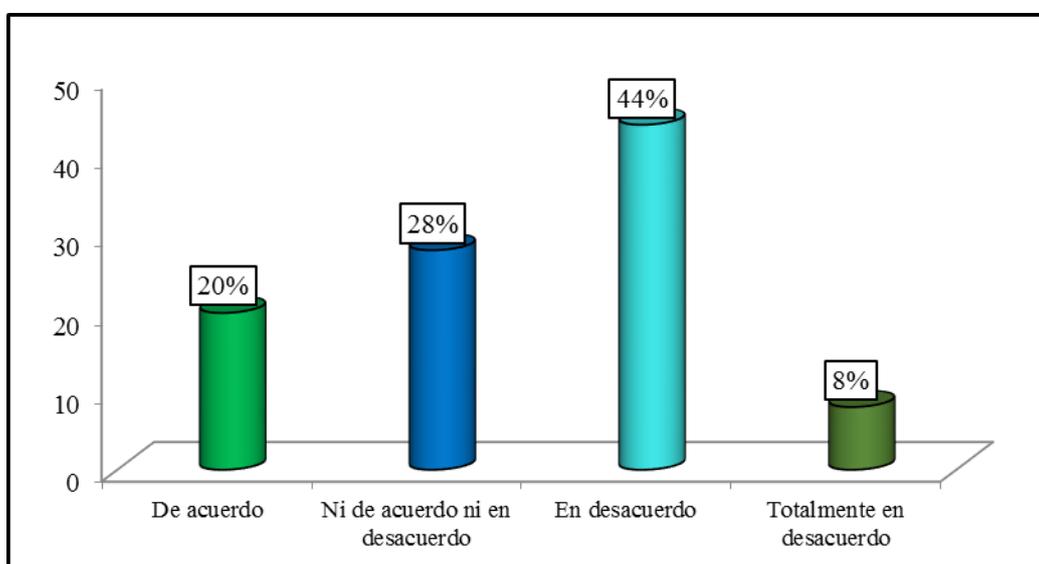


Figura 7. La estructura orgánica se encuentra bien definida en el fondo de vivienda

La tabla 7 y la figura 7 presentan los resultados, respecto a la estructura orgánica del fondo de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao. El 43,9% manifestaron estar en desacuerdo con que la estructura orgánica del fondo de vivienda se encuentre bien definida; el 28,3% manifestó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo; el 19,7% estaba de acuerdo y solo el 8,1% manifestó estar totalmente en desacuerdo.

Tabla 8

Los reglamentos del fondo de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao se encuentran disponibles para los socios.

	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	27	7,8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	104	30,1
En desacuerdo	208	60,1
Totalmente en desacuerdo	7	2,0
Total	346	100,0

Fuente: Elaboración propia

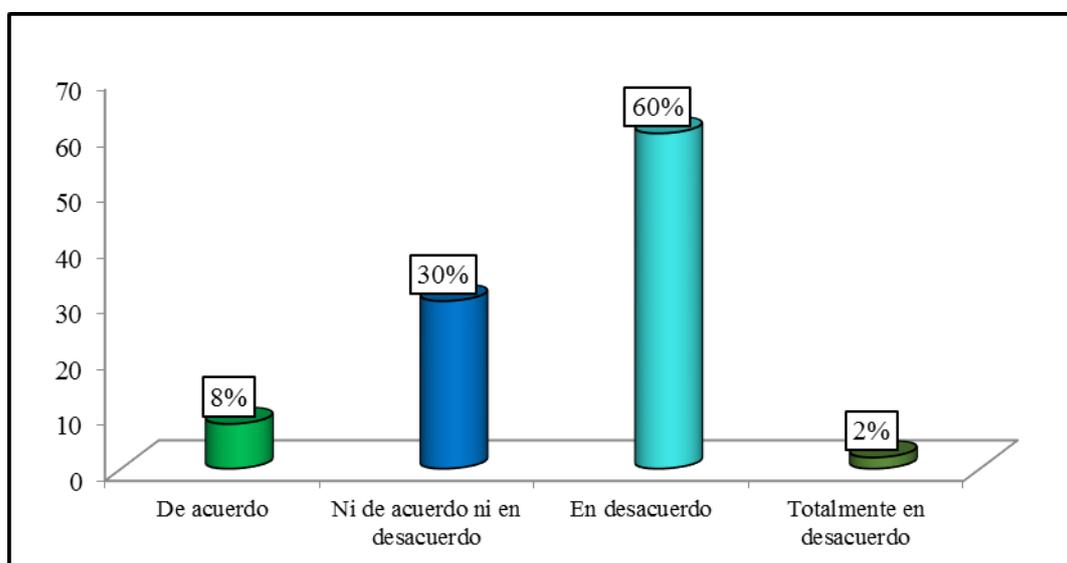


Figura 8. Los reglamentos del fondo de vivienda se encuentran disponibles para los socios

La tabla 8 y la figura 8 muestra los resultados con relación a la disponibilidad de los reglamentos del fondo de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao. El 60,1% de la muestra manifestó estar en desacuerdo con que los reglamentos del fondo de vivienda se encuentren disponibles para los socios; el 30,1% manifestó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo; el 7,8% estaba de acuerdo y solo el 2,0% manifestó estar totalmente en desacuerdo.

Tabla 9

Se encuentran disponibles los manuales en el fondo de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao

	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	48	13,9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	105	30,3
En desacuerdo	172	49,7
Totalmente en desacuerdo	21	6,1
Total	346	100,0

Fuente: Elaboración propia

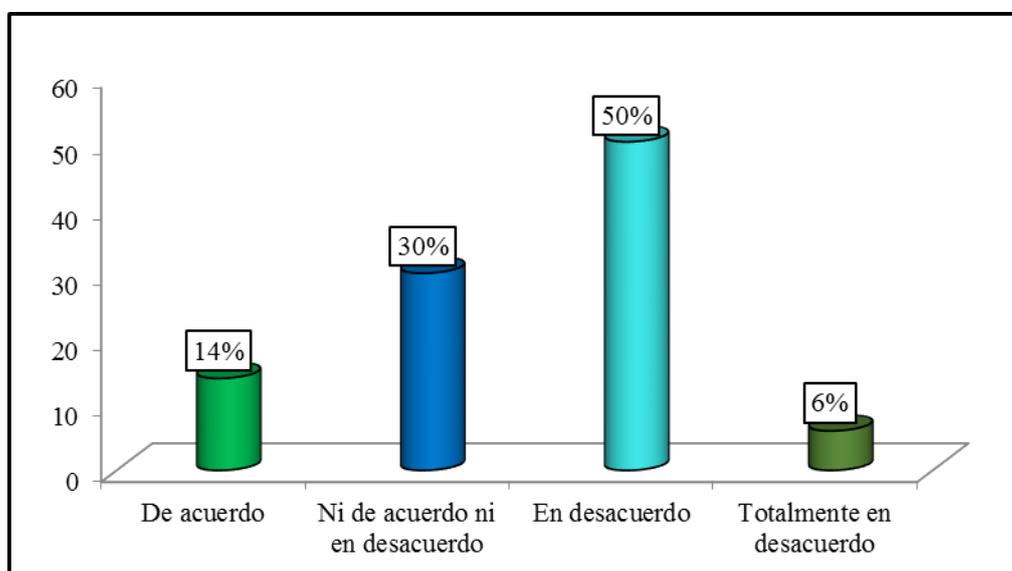


Figura 9. Los manuales del fondo de vivienda se encuentran disponibles para los socios. En la tabla 9 y la figura 9 se observan los resultados con relación a la disponibilidad de los manuales del fondo de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao. El 49,7% de la muestra manifestó estar en desacuerdo con que los manuales del fondo de vivienda se encuentren disponibles para los socios; el 30,3% manifestó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo; el 13,9% estaba de acuerdo y solo el 6,1% manifestó estar totalmente en desacuerdo.

Tabla 10

El personal de la marina de Lima y Callao que aporta al fondo de vivienda de la Marina FOVIMAR conoce los informes financieros de sus fondos

	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	56	16,2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	76	22,0
En desacuerdo	193	55,8
Totalmente en desacuerdo	21	6,1
Total	346	100,0

Fuente: Elaboración propia

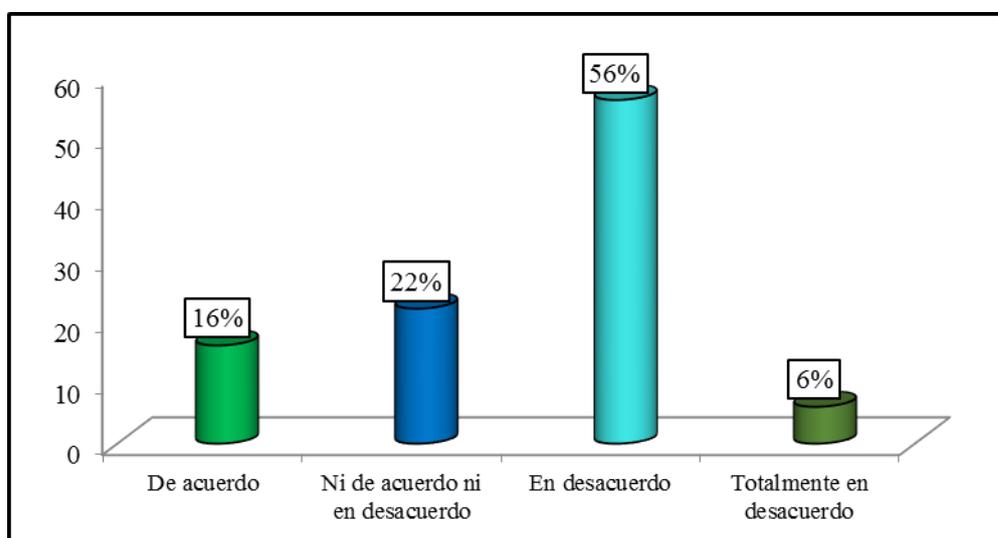


Figura 10. Los aportantes al fondo de vivienda de la Marina FOVIMAR conoce los informes financieros de sus fondos

La tabla 10 y la figura 10 nos muestran los resultados respecto al conocimiento de los informes financieros por parte de los socios en el fondo de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao. El 55,8% de la muestra manifestó estar en desacuerdo con que los informes financieros de sus fondos sean conocidos por los socios; el 22,0% manifestó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo; el 16,2% estaba de acuerdo y solo el 6,1% manifestó estar totalmente en desacuerdo.

Tabla 11

El personal de la marina de Lima y Callao que aporta al fondo de vivienda de la Marina FOVIMAR tiene conocimiento de los resultados económicos de sus fondos

	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	47	13,6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	98	28,3
En desacuerdo	159	46,0
Totalmente en desacuerdo	42	12,1
Total	346	100,0

Fuente: Elaboración propia

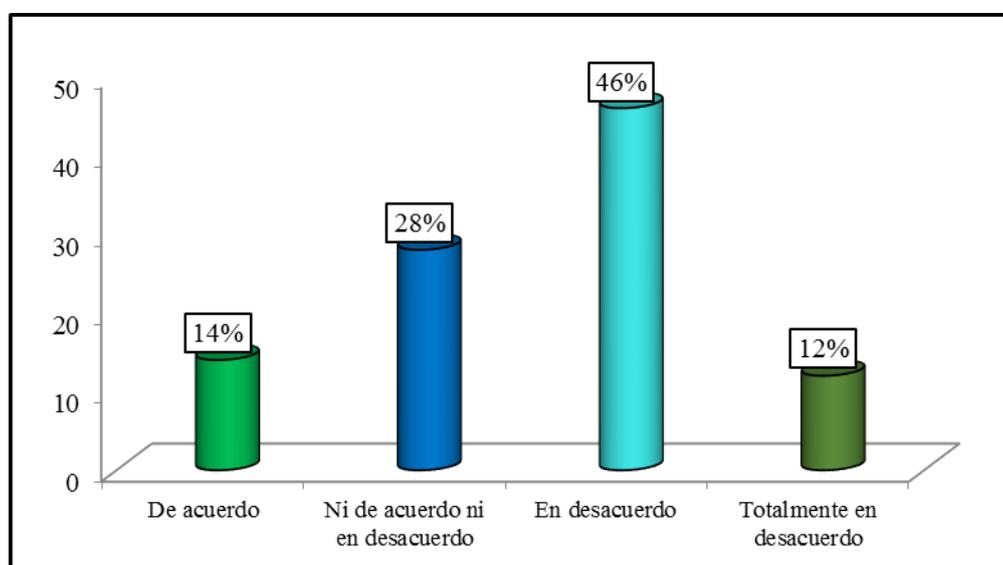


Figura 11. Los aportantes al fondo de vivienda de la Marina FOVIMAR tienen conocimiento de los resultados económicos de sus fondos

La tabla 11 y la figura 11 presentan los resultados con relación al conocimiento de los resultados económicos de sus fondos por parte de los socios del fondo de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao. El 46,0% de la muestra manifestó estar en desacuerdo con que los resultados económicos de sus fondos sean conocidos por los socios; el 28,3% manifestó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo; el 13,6% estaba de acuerdo y el 12,1% manifestó estar totalmente en desacuerdo.

Tabla 12

Cree Ud. que existe supervisión activa en el fondo de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao que vele por los intereses de los fondos recaudados

	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	13	3,8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	77	22,3
En desacuerdo	207	59,8
Totalmente en desacuerdo	49	14,2
Total	346	100,0

Fuente: Elaboración propia

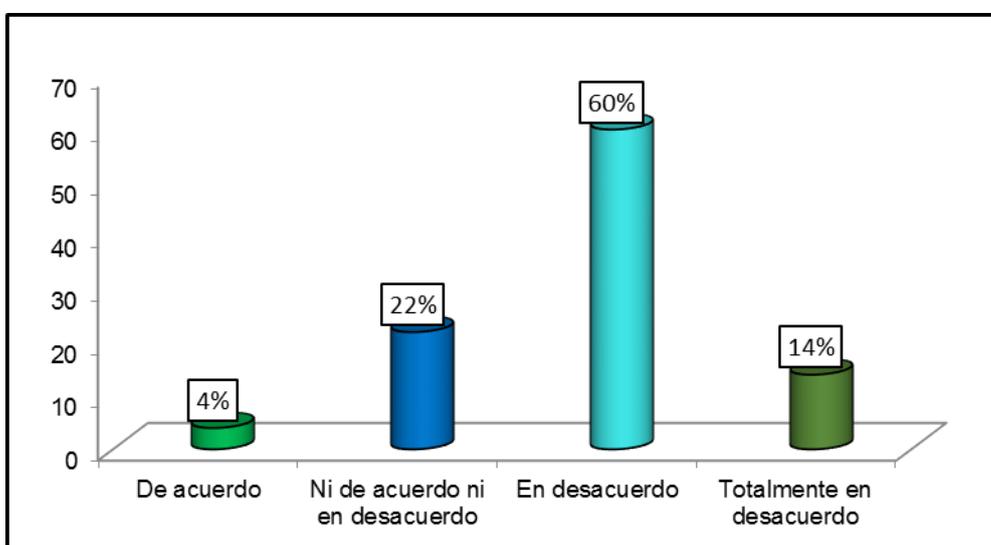


Figura 12. Existe supervisión activa en el fondo de vivienda que vele por los intereses de los fondos recaudados

La tabla 12 y la figura 12 nos muestran los resultados respecto a la supervisión activa para velar por los intereses de los fondos recaudados en el fondo de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao. El 59,8% manifestaron estar en desacuerdo con que exista una supervisión activa para velar por los intereses de los fondos recaudados; el 22,3% manifestó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo; solo el 3,8% estaba de acuerdo y el 14,2% manifestó estar totalmente en desacuerdo.

Tabla 13

Gestión administrativa del fondo de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	166	48,0
Regular	112	32,4
Buena	68	19,7
Total	346	100,0

Fuente: Elaboración propia

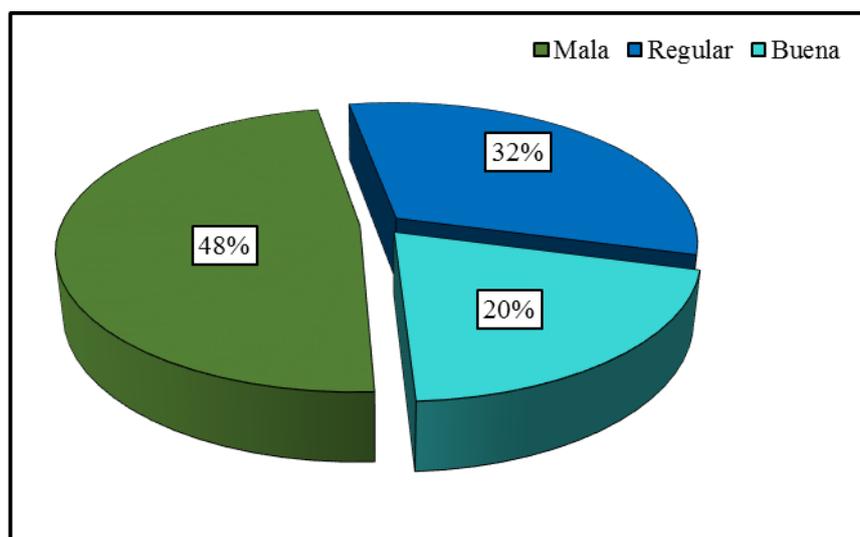


Figura 13. Gestión administrativa del fondo de vivienda

La tabla 13 y la figura 13 presentan los resultados respecto a la gestión administrativa que se realiza en el fondo de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao. El 48,0% manifestaron que la gestión administrativa que se realiza en el fondo de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao es mala; el 32,4% manifestaron que es regular y el 19,7% manifestaron que era buena.

DESARROLLO INMOBILIARIO

Tabla 14

Considera que el nivel recompensa (la entrega de viviendas) en el fondo de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao es adecuado

	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	62	17,9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	91	26,3
En desacuerdo	172	49,7
Totalmente en desacuerdo	21	6,1
Total	346	100,0

Fuente: Elaboración propia

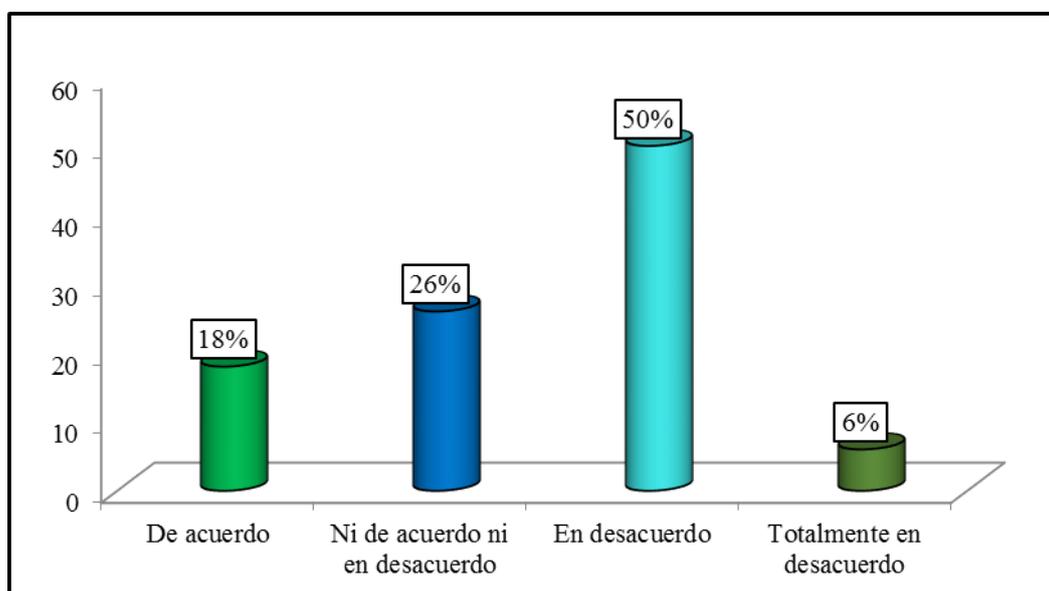


Figura 14. Considera que el nivel recompensa (la entrega de viviendas) es adecuado. La tabla 14 y la figura 14 nos muestran los resultados respecto a si la entrega de viviendas en el fondo de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao, es adecuado. El 49,7% manifestaron estar en desacuerdo con que es adecuada la entrega de vivienda a los socios; el 26,3% manifestó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo; el 17,9% estaba de acuerdo y el 6,1% manifestó estar totalmente en desacuerdo.

Tabla 15

Considera que el nivel de reconocimiento por la entrega de viviendas al fondo de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao es adecuado

	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	49	14,2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	118	34,1
En desacuerdo	179	51,7
Totalmente en desacuerdo	-	-
Total	346	100,0

Fuente: Elaboración propia

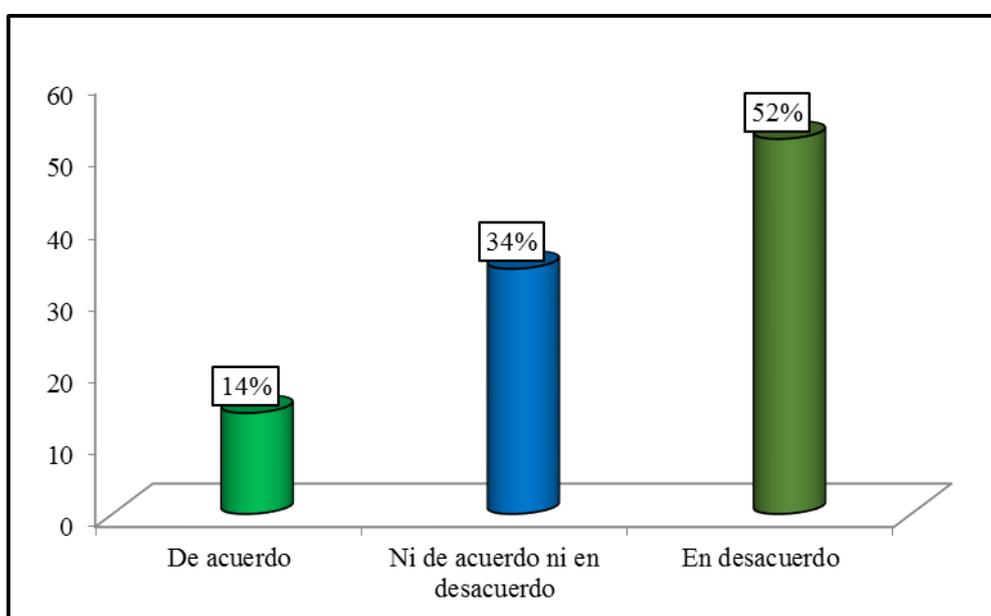


Figura 15. Considera que el nivel de reconocimiento por la entrega de viviendas al personal es adecuado

La tabla 15 y la figura 15 nos muestran los resultados respecto al nivel de reconocimiento por la entrega de viviendas es adecuado en el fondo de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao. El 51,7% manifestaron estar en desacuerdo con que al nivel de reconocimiento por la entrega de viviendas es adecuado; el 34,1% manifestó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 14,2% estaba de acuerdo.

Tabla 16

Considera que el nivel de satisfacción por la entrega de viviendas al fondo de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao es positivo

	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	21	6,1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	63	18,2
En desacuerdo	201	58,1
Totalmente en desacuerdo	61	17,6
Total	346	100,0

Fuente: Elaboración propia

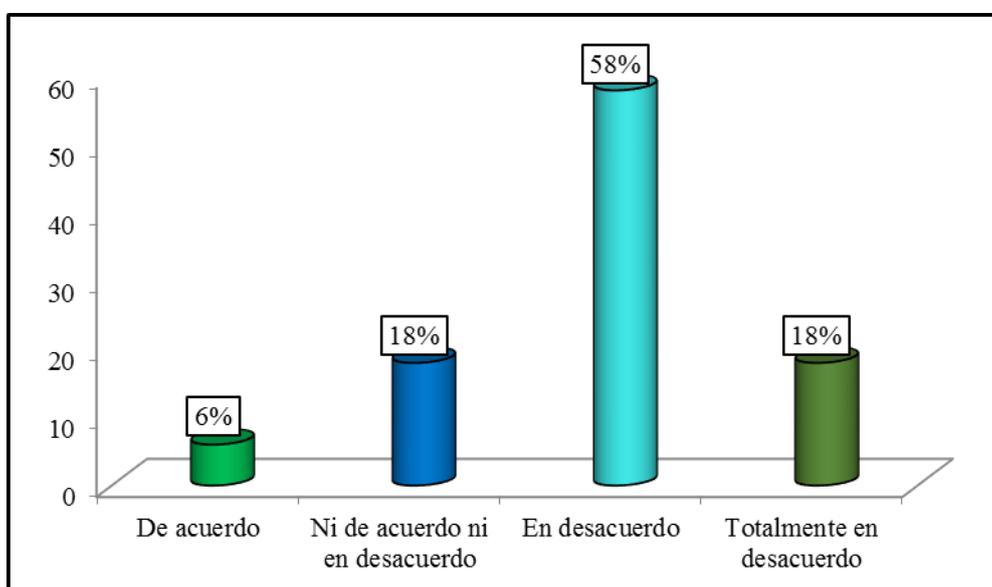


Figura 16. Considera que el nivel de satisfacción por la entrega de viviendas al personal es positivo

La tabla 16 y la figura 16 presentan los resultados respecto al nivel de satisfacción por la entrega de viviendas es positivo en el fondo de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao. El 58,1% manifestaron estar en desacuerdo con que el nivel de satisfacción por la entrega de viviendas es positivo; el 18,2% manifestó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo; solo el 6,1% estaba de acuerdo y el 17,6% manifestó estar totalmente en desacuerdo.

Tabla 17

Considera que el nivel de evaluación de viabilidad de los proyectos habitacionales en el fondo de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao es adecuado

	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	42	12,1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	138	39,9
En desacuerdo	166	48,0
Totalmente en desacuerdo	-	-
Total	346	100,0

Fuente: Elaboración propia

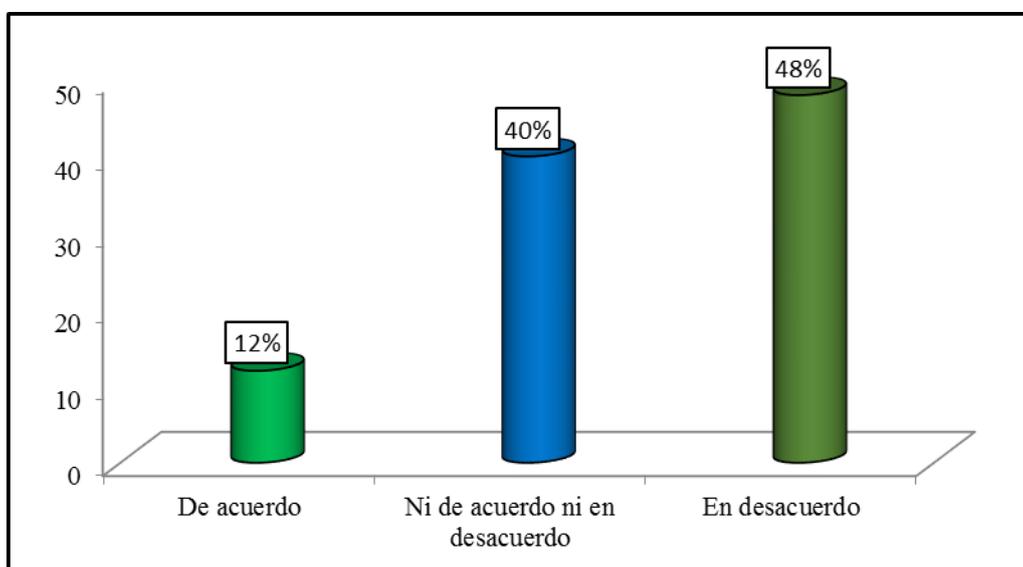


Figura 17. Considera que el nivel de evaluación de viabilidad de los proyectos habitacionales es adecuado

La tabla 17 y la figura 17 presentan los resultados respecto al nivel de evaluación de viabilidad de los proyectos habitacionales es adecuado, en el fondo de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao. El 48,0% manifestaron estar en desacuerdo con que el nivel de evaluación de viabilidad de los proyectos habitacionales es adecuado, el 39,9% manifestó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 12,1% estaba de acuerdo.

Tabla 18

Considera que el nivel de análisis técnico inmobiliario en el fondo de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao es adecuado

	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	48	13,9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	91	26,3
En desacuerdo	193	55,8
Totalmente en desacuerdo	14	4,0
Total	346	100,0

Fuente: Elaboración propia

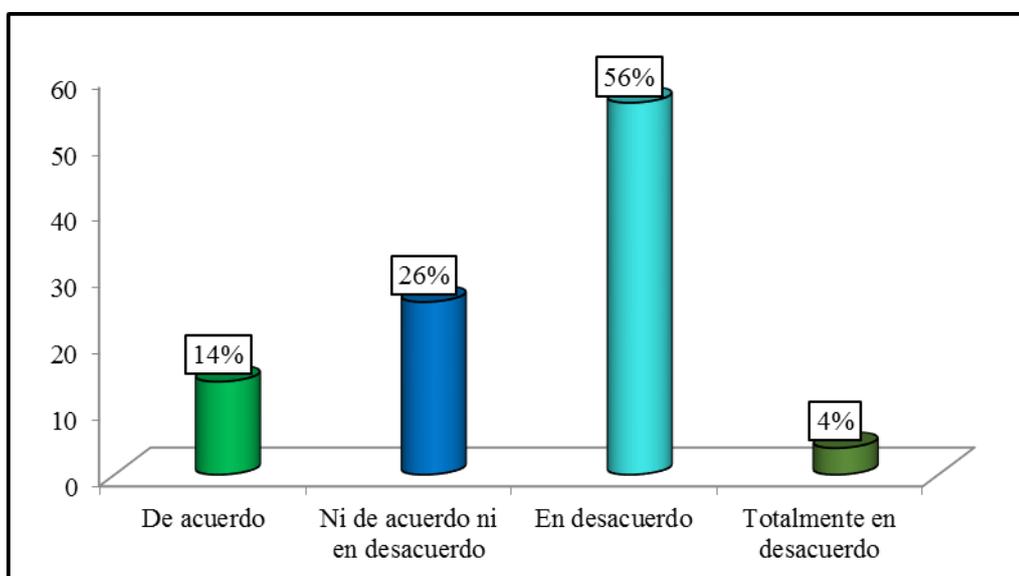


Figura 18. Considera que el nivel de análisis técnico inmobiliario es adecuado

La tabla 18 y la figura 18 presentan los resultados respecto al nivel de análisis técnico inmobiliario es adecuado, en el fondo de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao. El 55,8% manifestaron estar en desacuerdo con que el nivel de análisis técnico inmobiliario es adecuado; el 26,3% manifestó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo; el 13,9% manifestó estar de acuerdo y el 4,0% estaba totalmente en desacuerdo.

Tabla 19

Considera que el nivel de necesidad de la demanda habitacional es cubierto por en el fondo de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao es adecuado

	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	14	4,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	76	22,0
En desacuerdo	180	52,0
Totalmente en desacuerdo	76	22,0
Total	346	100,0

Fuente: Elaboración propia

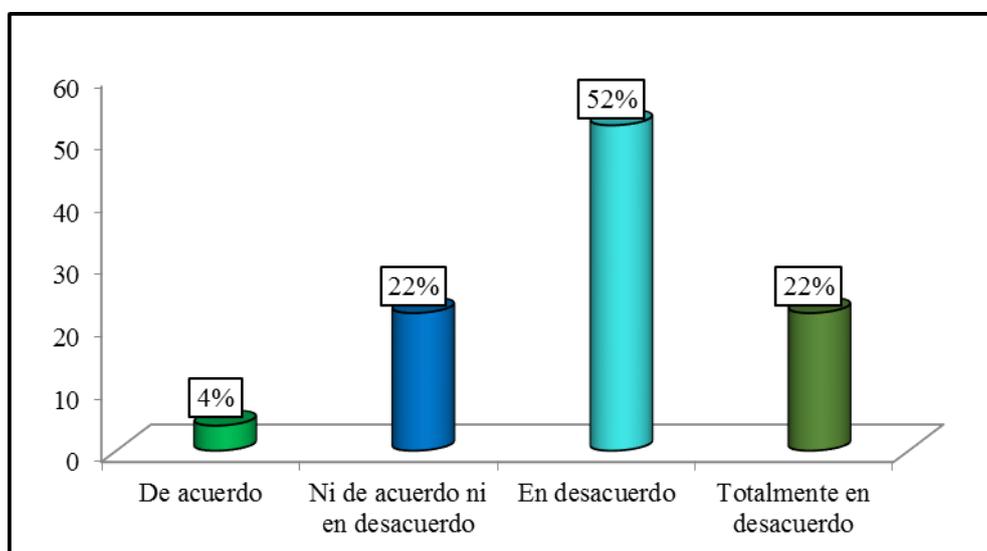


Figura 19. Considera que el nivel de necesidad de la demanda habitacional es cubierto por en el fondo de vivienda y es adecuado

La tabla 19 y la figura 19 presentan los resultados respecto al nivel de necesidad de la demanda habitacional es cubierto por en el fondo de vivienda es adecuado en el fondo de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao. El 52,0% manifestaron estar en desacuerdo; el 22,0% manifestó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo; solo el 4,0% manifestó estar de acuerdo y el 22,0% estaba totalmente en desacuerdo.

Tabla 20

Desarrollo inmobiliario de vivienda del fondo de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	180	52,0
Regular	103	29,8
Buena	63	18,2
Total	346	100,0

Fuente: Elaboración propia

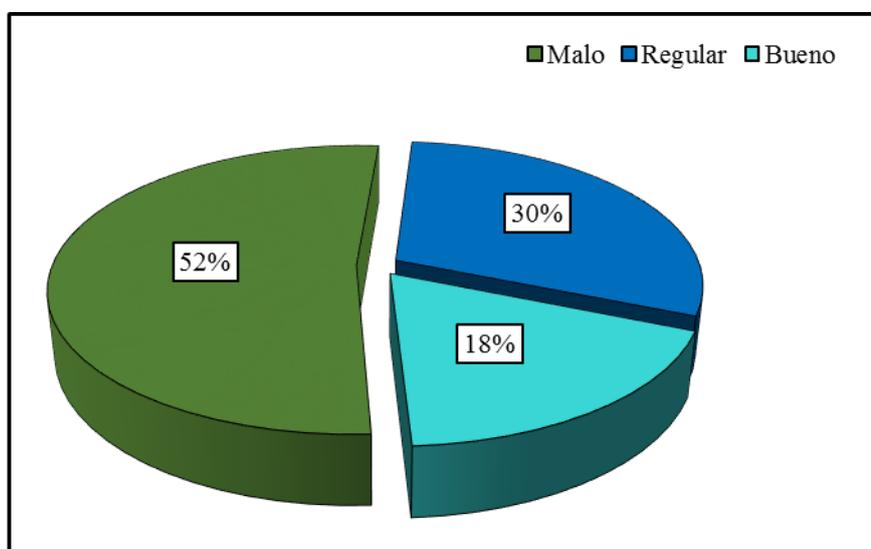


Figura 20. Desarrollo inmobiliario de vivienda del fondo de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao

La tabla 20 y la figura 20 presentan los resultados respecto al desarrollo inmobiliario de vivienda del fondo de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao. El 52,0% manifestaron que el desarrollo inmobiliario de vivienda, del fondo de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao, es mala; el 29,8% manifestaron que es regular y solo el 18,2% manifestaron que era buena.

4.2. Contrastación de hipótesis

4.2.1. Prueba de la Hipótesis General

La Gestión Administrativa se relaciona directamente con el Desarrollo Inmobiliario de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao.

1. **Ho:** La Gestión Administrativa no se relaciona directamente con el Desarrollo Inmobiliario de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao
2. **Ha:** La Gestión Administrativa si se relaciona directamente con el Desarrollo Inmobiliario de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao
3. **Significación:** 0,05, lo cual significa que el nivel de confianza es del 95%
4. **Prueba Estadística:** Rho de Spearman

Tabla 21: Prueba Rho de Spearman

		Gestión Administrativa	de	Desarrollo Inmobiliario
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coefficiente correlación	de	1,000
		Sig. (bilateral)		0,674**
		n		346
	Desarrollo Inmobiliario	Coefficiente correlación	de	0,674**
		Sig. (bilateral)		1,000
		n		346

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración Propia

5. Decisión y conclusión:

La tabla 21 muestra que el valor del coeficiente de correlación de Spearman es de 0,674 y la significancia bilateral es de 0,001, menor al nivel de significancia teórico de, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna; es decir que la Gestión Administrativa si se relaciona directamente con el Desarrollo Inmobiliario de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao.

4.2.2. Prueba de la Hipótesis Específica H1

La Planificación Administrativa se relaciona directamente con el Desarrollo Inmobiliario de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao.

1. **Ho:** La Planificación Administrativa no se relaciona directamente con el Desarrollo Inmobiliario de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao.
2. **Ha:** La Planificación Administrativa si se relaciona directamente con el Desarrollo Inmobiliario de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao.
3. **Significación:** $\alpha = 0,05$, lo cual significa que el nivel de confianza es del 95%
4. **Prueba Estadística:** Rho de Spearman

Tabla 22: Prueba Rho de Spearman

			Planificación Administrativa	Desarrollo Inmobiliario
Rho de Spearman	Planificación Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	0,568**
		Sig. (bilateral)	.	0,004
		n	346	346
	Desarrollo Inmobiliario	Coeficiente de correlación	0,568**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,004	.
		n	346	346

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración Propia

5. Decisión y conclusión:

La tabla 22 muestra que el valor del coeficiente de correlación de Spearman es de 0,568 y la significancia bilateral es de 0,004, menor al nivel de significancia teórico de $\alpha = 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna; es decir que la Planificación Administrativa si se relaciona directamente con el Desarrollo Inmobiliario de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao.

4.2.3. Prueba de la Hipótesis Específica H2

La Organización Administrativa se relaciona directamente con el Desarrollo Inmobiliario de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao.

1. **Ho:** La Organización Administrativa no se relaciona directamente con el Desarrollo Inmobiliario de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao.
2. **Ha:** La Organización Administrativa si se relaciona directamente con el Desarrollo Inmobiliario de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao.
3. **Significación:** $\alpha = 0,05$, lo cual significa que el nivel de confianza es del 95%
4. **Prueba Estadística:** Rho de Spearman

Tabla 23: Prueba Rho de Spearman

			Organización Administrativa	Desarrollo Inmobiliario
Rho de Spearman	Organización Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	0,610**
		Sig. (bilateral)	.	0,002
		n	346	346
	Desarrollo Inmobiliario	Coeficiente de correlación	0,610**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,002	.
		n	346	346

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración Propia

5. Decisión y conclusión:

La tabla 23 muestra que el valor del coeficiente de correlación de Spearman es de 0,610 y la significancia bilateral es de 0,002, menor al nivel de significancia teórico de $\alpha = 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna; es decir que la Organización Administrativa si se relaciona directamente con el Desarrollo Inmobiliario de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao.

4.2.4. Prueba de la Hipótesis Específica H3

La Dirección Administrativa se relaciona directamente con el Desarrollo Inmobiliario de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao.

1. **Ho:** La Dirección Administrativa no se relaciona directamente con el Desarrollo Inmobiliario de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao.

2. **Ha:** La Dirección Administrativa si se relaciona directamente con el Desarrollo Inmobiliario de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao.

3. **Significación:** $\alpha = 0,05$, lo cual significa una confianza del 95%

4. **Prueba Estadística:** Rho de Spearman

Tabla 24: Prueba Rho de Spearman

		Dirección Administrativa	Desarrollo Inmobiliario
Rho de Spearman	Dirección Administrativa	Coeficiente de correlación	de
		Sig. (bilateral)	
		n	
	Desarrollo Inmobiliario	Coeficiente de correlación	de
		Sig. (bilateral)	
		n	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración Propia

5. Decisión y conclusión:

La tabla 24 muestra que el valor del coeficiente de correlación de Spearman es de 0,592 y la significancia bilateral es de 0,000, menor al nivel de significancia teórico de $\alpha = 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna; es decir que la Dirección Administrativa si se relaciona directamente con el Desarrollo Inmobiliario de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao.

4.2.5. Prueba de la Hipótesis Específica H4

El Control Administrativo se relaciona directamente con el Desarrollo Inmobiliario de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao.

1. **Ho:** El Control Administrativo no se relaciona directamente con el Desarrollo Inmobiliario de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao.
2. **Ha:** El Control Administrativo si se relaciona directamente con el Desarrollo Inmobiliario de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao.
3. **Significación:** $\alpha = 0,05$, lo cual significa que el nivel de confianza es del 95%
4. **Prueba Estadística:** Rho de Spearman

Tabla 25: Prueba Rho de Spearman

				Control Administrativo	Desarrollo Inmobiliario
Rho de Spearman	Control Administrativo	Coeficiente de correlación	de	1,000	0,621**
		Sig. (bilateral)		.	0,000
		n		346	346
	Desarrollo Inmobiliario	Coeficiente de correlación	de	0,621**	1,000
		Sig. (bilateral)		0,000	.
		n		346	346

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración Propia

5. Decisión y conclusión:

La tabla 25 muestra que el valor del coeficiente de correlación de Spearman es de 0,621 y la significancia bilateral es de 0,000, menor al nivel de significancia teórico de $\alpha = 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna; es decir que el Control Administrativo si se relaciona directamente con el Desarrollo Inmobiliario de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao.

4.3. Discusión de resultados

Luego de analizar las encuestas aplicadas a los 346 aportantes del Fondo de Vivienda de la Marina, se pudo demostrar que existen evidencias para comprobar las hipótesis planteadas en el estudio

Respecto a la hipótesis específica 1, se comprobó que la Planificación Administrativa si se relaciona directamente con el Desarrollo Inmobiliario de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao.

Respecto a la hipótesis específica 2, se comprobó que la Organización Administrativa si se relaciona directamente con el Desarrollo Inmobiliario de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao.

Respecto a la hipótesis 3, se comprobó que la Dirección Administrativa si se relaciona directamente con el Desarrollo Inmobiliario de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao.

Respecto a la hipótesis 4, se comprobó que el Control Administrativo si se relaciona directamente con el Desarrollo Inmobiliario de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao.

De los resultados anteriores, se puede afirmar que la Gestión Administrativa se relaciona directamente con el Desarrollo Inmobiliario de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

1. Se determinó que la Gestión Administrativa se relaciona directamente con el Desarrollo Inmobiliario de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao, lo cual fue corroborado mediante la prueba estadística Rho de Spearman, cuyo coeficiente de correlación es de 0,674 y una significancia bilateral de 0,001 inferior al parámetro teórico de $\alpha = 0,05$.
2. Se determinó que la Planificación Administrativa se relaciona directamente con el Desarrollo Inmobiliario de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao, lo cual fue corroborado mediante la prueba estadística Rho de Spearman, cuyo coeficiente de correlación es de 0,568 y una significancia bilateral de 0,004 inferior al parámetro teórico de $\alpha = 0,05$.
3. Se determinó que la Organización Administrativa se relaciona directamente con el Desarrollo Inmobiliario de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao, lo cual fue corroborado mediante la prueba estadística Rho de Spearman, cuyo coeficiente de correlación es de 0,610 y una significancia bilateral de 0,002 inferior al parámetro teórico de $\alpha = 0,05$.
4. Se determinó que la Dirección Administrativa se relaciona directamente con el Desarrollo Inmobiliario de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao, lo cual fue corroborado mediante la prueba estadística Rho de Spearman, cuyo coeficiente de correlación es de 0,592 y una significancia bilateral de 0,000 inferior al parámetro teórico de $\alpha = 0,05$.
5. Se determinó que el Control Administrativo se relaciona directamente con el Desarrollo Inmobiliario de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao, lo cual fue corroborado mediante la prueba estadística Rho de Spearman, cuyo coeficiente de correlación es de 0,621 y una significancia bilateral de 0,000 inferior al parámetro teórico de $\alpha = 0,05$.

5.2. Recomendaciones

- 1) Es de suma importancia que el Fondo de Vivienda de la Marina, efectúe evaluaciones de corto, mediano y largo plazo respecto a la gestión administrativa, orientado a establecer una mejor cultura organizacional financiera en base a principios, valores y uso de la TIC en la organización. Estas evaluaciones, servirán para conocer el diagnóstico situacional y solucionar falencias en la Gestión Administrativa de Fovimar.
- 2) Se recomienda a los directivos del fondo de vivienda de la Marina, para el personal naval de Lima y Callao, desarrollar un planeamiento estratégico adecuado que permita llevar un control y monitoreo sobre la gestión administrativa y financiera.
- 3) Es trascendental que el Fondo de Vivienda de la Marina, deba ser más incisiva en explorar otras fuentes de financiamiento, como por ejemplo el sistema financiero, mercado alternativo de valores. El financiamiento en el mercado alternativo también traerá mayor prestigio a Fovimar.
- 4) Desarrollar la supervisión, coordinación y control de la organización en periodos apropiados durante el transcurso de cada año, con el fin de recopilar y obtener toda información disponible para la correcta toma de decisión.
- 5) Desarrollar las iniciativas administrativas de gestión expuesta en el desarrollo de esta tesis o en el mejor de los casos optimizarlas.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Banco Central de Reserva del Perú (2014). *Reporte de Inflación abril 2014 Panorama actual y proyecciones macroeconómicas 2014-2015*. Recuperado de <http://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Reporte-Inflacion/2014/abril/reporte-deinflacion-abril-2014.pdf> del 10 mayo 2014.

Banco Central de Reserva del Perú (2013). *Estadísticas*. Recuperado de <http://www.bcrp.gob.pe/estadisticas.html> del 15 octubre 2013.

Congreso de la República del Perú (1987, 20 de junio). *Ley N° 24686 Crean en cada Instituto de las Fuerzas Armadas y Fuerzas Policiales el Fondo de Vivienda Militar y Policial*.

Congreso de la República del Perú (2002, 31 de mayo). *Ley N° 27743 Ley que modifica el Art 3° de la Ley de los Fondos de Vivienda Militar y Policial*.

Congreso de la República del Perú (2002, 27 de junio). *Ley N° 27801 Ley que modifica el Régimen Legal del Fondo de Vivienda Militar y Policial*.

Congreso de la República del Perú (2003, 27 de noviembre). *Ley N° 28112 Ley Marco de la Administración Financiera del Sector Público*.

Chiavenato, Idalberto (2003). *Administración de Recursos Humanos*. Editorial Limusa S.A. Grupo Noriega Editores. Primera Edición. México. pp.546.

Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. (1ª ed.). México, D.F.: Editorial McGraw – Hill.

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (2ª ed.). México, D.F.: Editorial McGraw – Hill.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El Capital Humano de las Organizaciones*. (9ª ed.). México, D.F.: Editorial McGraw – Hill.

RAE. (2001). *Diccionario: Libro ilustrado de la lengua española*. Madrid: Colección Diccionarios ESPASA.

Poder Ejecutivo (1991, 02 de noviembre). *Decreto Legislativo N° 732. Modifican varios artículos de la Ley N° 24686*.

Poder Ejecutivo (1993, 02 de diciembre). *Decreto Supremo N° 091. Se Aprueba el Reglamento de los Fondos de Vivienda Militar y Policial.*

Poder Ejecutivo (2008, 03 de junio). *Decreto Legislativo N° 1017. Ley de Contrataciones del Estado.*

Poder Ejecutivo (2008, 31 de diciembre). *Decreto Supremo N° 184-2008-EF. Reglamento de Ley de Contrataciones del Estado.*

Poder Ejecutivo (2012, 10 de diciembre). *Decreto Supremo N° 246-2012-EF. Establece el procedimiento de implementación progresiva de la estructura de ingresos aplicable al Personal Militar de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional del Perú.*

FOVIMAR. *Sobre FOVIMAR, Organigrama.* Recuperado de <http://www.fovimar.com/organigrama.php> del 20 Octubre 2014.

Congreso de la República del Perú (2003, 27 de noviembre). Ley N° 28112 Ley Marco de la Administración Financiera del Sector Público.

David F. (1991). *La Gerencia Estratégica.* Colombia: Legis Editores S.A.

Del Álamo L. (2007). *La Actividad de la Administración en el Acceso y Protección Pública de la Vivienda.* Tesis Doctoral. España: Universidad Politécnica de Catalunya. Escuela de Postgrado.

Diario La República (2012). *Tasas que Ofrecen los Bancos y Fondo Mi Vivienda.* Recuperado de <http://www.larepublica.pe/infografias/tasa-que-le-ofrecen-los-bancos-yfondo-mivivienda-20-05-2012> del 20 mayo 2012.

Hernández R., Fernández & Baptista. *Metodología de la investigación.* Ed McGraw-Hill. Sexta edición 2014.

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE COHERENCIA INTERNA

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Definición Operacional	Metodología	Población, Muestra y Muestreo	Técnica e Instrumentos
<p>Problema General</p> <p>¿De qué manera se relaciona la Gestión Administrativa y el Desarrollo Inmobiliario de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>¿Determinar la relación de la Gestión Administrativa y el Desarrollo Inmobiliario de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao?</p>	<p>Hipótesis Principal:</p> <p>La Gestión Administrativa se relaciona directamente con el Desarrollo Inmobiliario de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao.</p>	<p>Variable 1: Gestión administrativa</p> <p>Variable 2: Desarrollo inmobiliario de vivienda</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Planificación Administrativa ▪ Organización Administrativa. ▪ Dirección Administrativa. ▪ Control Administrativo. ▪ Sistema de entrega de viviendas. ▪ Orientación a resultados. 	<p>Tipo:</p> <p>De acuerdo al tipo de investigación, el presente estudio es de tipo aplicado.</p> <p>Nivel:</p> <p>Descriptivo.</p> <p>Método:</p> <p>En la presente investigación utilizamos el método descriptivo, para determinar la relación de las variables, conforme al desarrollo del presente estudio.</p> <p>Diseño:</p> <p>Correlacional</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 5px auto;"> $M = O_{x_1} r O_y$ </div>	<p>Población:</p> <p>3200 socios de FOVIMAR que labora en Lima y Callao.</p> <p>Muestra:</p> <p>346 socios de FOVIMAR de Lima y Callao.</p> <p>Muestreo:</p> <p>Se utilizará el muestreo probabilístico.</p>	<p>Técnica:</p> <p>La principal técnica que se utilizará en el presente estudio será la encuesta.</p> <p>Instrumentos</p> <p>Cuestionario que, por intermedio de una encuesta de preguntas, en su modalidad cerradas, se tomará a la muestra señalada.</p>

Problemas específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas					
¿De qué manera se relaciona la Planificación Administrativa y el Desarrollo Inmobiliario de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao?	Determinar la relación de la Planificación Administrativa y el Desarrollo Inmobiliario de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao.	La Planificación Administrativa se relaciona directamente con el Desarrollo Inmobiliario de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao.					
¿De qué manera se relaciona la Organización Administrativa y el Desarrollo Inmobiliario de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao?	Determinar la relación de la Organización Administrativa y el Desarrollo Inmobiliario de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao	La Organización Administrativa se relaciona directamente con el Desarrollo Inmobiliario de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao					
¿De qué manera se relaciona la Dirección Administrativa y el Desarrollo Inmobiliario de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao?	Determinar la relación de la Dirección Administrativa y el Desarrollo Inmobiliario de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao	La Dirección Administrativa se relaciona directamente con el Desarrollo Inmobiliario de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao					
¿De qué manera se relaciona el Control Administrativo y el	Determinar la relación del Control Administrativo y el	El Control Administrativo se relaciona directamente con el Desarrollo Inmobiliario de					

Desarrollo Inmobiliario de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao?	Desarrollo Inmobiliario de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao	vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao					
---	--	---	--	--	--	--	--

ANEXO 2: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Estimado señor (a) la siguiente encuesta tiene por objeto determinar la relación existente en la Gestión Administrativa y el Desarrollo Inmobiliario de Vivienda del Fondo de Vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao. Cada respuesta que usted proporcione deberá ser verdadera y con carácter confidencial las mismas que serán estrictamente consideradas para propósito de estudio.

Puntuaciones:

- Totalmente de acuerdo (1)
- De acuerdo (2)
- Ni de acuerdo ni desacuerdo (3)
- En desacuerdo (4)
- Totalmente en desacuerdo (5)

Gestión Administrativa

Planeación

1. Fovimar planifica los programas de vivienda en la gestión administrativa del fondo de vivienda de la marina para el personal naval de Lima y Callao
 - a. Totalmente de acuerdo
 - b. De acuerdo
 - c. Ni de acuerdo ni desacuerdo
 - d. En desacuerdo
 - e. Totalmente en desacuerdo

2. Fovimar alcanza los objetivos trazados por el fondo de vivienda de la marina para el personal naval de Lima y Callao.
 - a. Totalmente de acuerdo
 - b. De acuerdo
 - c. Ni de acuerdo ni desacuerdo
 - d. En desacuerdo
 - e. Totalmente en desacuerdo

3. Fovimar alcanza las metas planificadas por el fondo de vivienda de la marina para el personal naval de Lima y Callao considera que se logran.
 - a. Totalmente de acuerdo
 - b. De acuerdo
 - c. Ni de acuerdo ni desacuerdo
 - d. En desacuerdo
 - e. Totalmente en desacuerdo

Organización

4. Se encuentra definida la estructura orgánica en el fondo de vivienda de la marina para el personal naval de Lima y Callao.
 - a. Totalmente de acuerdo
 - b. De acuerdo
 - c. Ni de acuerdo ni desacuerdo
 - d. En desacuerdo
 - e. Totalmente en desacuerdo

5. Fovimar brinda los reglamentos de el fondo de vivienda de la marina para el personal naval de Lima y Callao.
 - a. Totalmente de acuerdo
 - b. De acuerdo
 - c. Ni de acuerdo ni desacuerdo
 - d. En desacuerdo
 - e. Totalmente en desacuerdo

6. Se encuentra disponible los manuales en el fondo de vivienda de la marina para el personal naval de Lima y Callao.
 - a. Totalmente de acuerdo
 - b. De acuerdo
 - c. Ni de acuerdo ni desacuerdo
 - d. En desacuerdo
 - e. Totalmente en desacuerdo

Dirección

7. Los asociados de Fovimar que aporta al fondo de vivienda de la marina conoce los informes financieros de sus aportes.
 - a. Totalmente de acuerdo
 - b. De acuerdo
 - c. Ni de acuerdo ni desacuerdo
 - d. En desacuerdo
 - e. Totalmente en desacuerdo

8. Los asociados de Fovimar que aporta al fondo de vivienda de la marina tiene conocimiento de los resultados económicos de sus aportes.
 - a. Totalmente de acuerdo
 - b. De acuerdo
 - c. Ni de acuerdo ni desacuerdo
 - d. En desacuerdo
 - e. Totalmente en desacuerdo

Control

9. Existe supervisión activa en el fondo de vivienda de la marina que vele por los intereses de los fondos recaudados.
 - a. Totalmente de acuerdo
 - b. De acuerdo
 - c. Ni de acuerdo ni desacuerdo
 - d. En desacuerdo
 - e. Totalmente en desacuerdo

Desarrollo Inmobiliario

Sistema de entrega de viviendas

1. El nivel de recompensa (la entrega de viviendas) en el fondo de vivienda de la marina para el personal naval de Lima y Callao es adecuado.
 - a. Totalmente de acuerdo
 - b. De acuerdo
 - c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d. En desacuerdo
 - e. Totalmente en desacuerdo

2. El nivel de reconocimiento por la entrega de viviendas del fondo de vivienda de la marina para el personal naval de Lima y Callao es adecuado.
 - a. Totalmente de acuerdo
 - b. De acuerdo
 - c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d. En desacuerdo
 - e. Totalmente en desacuerdo

3. El nivel de satisfacción por la entrega de viviendas del fondo de vivienda de la marina para el personal naval de Lima y Callao es positivo.
 - a. Totalmente de acuerdo
 - b. De acuerdo
 - c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d. En desacuerdo
 - e. Totalmente en desacuerdo

Orientación a Resultados

4. El nivel de evaluación de viabilidad de los proyectos habitacionales en el fondo de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao es adecuado.
 - a. Totalmente de acuerdo
 - b. De acuerdo
 - c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d. En desacuerdo
 - e. Totalmente en desacuerdo

5. El nivel de análisis técnico inmobiliario del fondo de vivienda de la marina para el personal naval de Lima y Callao es transparente.
 - a. Totalmente de acuerdo
 - b. De acuerdo
 - c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d. En desacuerdo
 - e. Totalmente en desacuerdo

6. El nivel de necesidad de la demanda habitacional es cubierto por el fondo de vivienda de la marina para el personal naval de Lima y Callao es adecuado.
 - a. Totalmente de acuerdo
 - b. De acuerdo
 - c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d. En desacuerdo
 - e. Totalmente en desacuerdo

ANEXO 3: VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTO POR EXPERTOS

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Autor: Sayajo Urbina, Julio Ricardo

Dimensiones:

- Planeación
- Organización
- Dirección
- Control

Número de ítems: 9

Estimado señor (a) la siguiente encuesta tiene por objeto evaluar la gestión administrativa del fondo de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao. Las respuestas que usted proporcione deberán ser verdadera y con carácter confidencial las mismas que serán estrictamente consideradas para propósito de estudio.

Puntuaciones:

Totalmente de acuerdo (1)

De acuerdo (2)

Ni de acuerdo ni desacuerdo (3)

En desacuerdo (4)

Totalmente en desacuerdo (5)

Para el análisis de fiabilidad del presente cuestionario, se realizó una prueba piloto con una muestra de 20 socios aportantes de FOVIMAR de Lima y Callao. La prueba de confiabilidad se realizó usando la técnica del análisis de la consistencia interna.



Universidad Inca Garcilaso de la Vega

Nuevos Tiempos. Nuevas Ideas

ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Después de revisado el instrumento, es valiosa su opinión acerca de lo siguiente:

- | | Menos de | 50 | 60 | 70 | 80 | 90 | 100 |
|--|----------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------------------|
| 1. ¿En qué porcentaje estima Usted que con esta prueba se logrará el objetivo propuesto? | | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> |
| 2. ¿En qué porcentaje considera que las preguntas están referidas a los conceptos del tema? | | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> |
| 3. ¿Qué porcentaje de las interrogantes planteadas son suficientes para lograr los objetivos? | | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> |
| 4. En qué porcentaje, las preguntas de la prueba son de fácil comprensión? | | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> |
| 5. ¿Qué porcentaje de preguntas siguen secuencia lógica? | | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> |
| 6. ¿En qué porcentaje valora Usted que con esta prueba se obtendrán datos similares en otras muestras? | | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> |

SUGERENCIAS

1. ¿Qué preguntas considera Usted deberían agregarse?

Considero que son suficiente, Porque las Preguntas han sido elaboradas de acuerdo a la Investigación desarrollada.

2. ¿Qué preguntas estima podrían eliminarse?

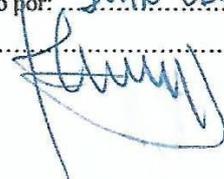
Ninguna, Porque son Preguntas adecuadas de acuerdo a la tesis desarrollada.

3. ¿Qué preguntas considera deberán reformularse o precisarse mejor?

Ninguna, Porque las Preguntas estan Formuladas de acuerdo a la Investigación desarrollada.

Fecha: 23 Setiembre 2021

Validado por: Juan Carlos Araya Lopez

Firma: 



ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Después de revisado el instrumento, es valiosa su opinión acerca de lo siguiente:

Menos de	50 – 60 – 70 – 80 – 90 – 100
1. ¿En qué porcentaje estima Usted que con esta prueba se logrará el objetivo propuesto?	() () () () () (x)
2. ¿En qué porcentaje considera que las preguntas están referidas a los conceptos del tema?	() () () () () (x)
3. ¿Qué porcentaje de las interrogantes planteadas son suficientes para lograr los objetivos?	() () () () () (x)
4. En qué porcentaje, las preguntas de la prueba son de fácil comprensión?	() () () () () (x)
5. ¿Qué porcentaje de preguntas siguen secuencia lógica?	() () () () () (x)
6. ¿En qué porcentaje valora Usted que con esta prueba se obtendrán datos similares en otras muestras?	() () () () () (x)

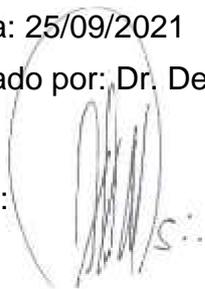
SUGERENCIAS

1. ¿Qué preguntas considera Usted deberían agregarse? Son suficientes
2. ¿Qué preguntas estima podrían eliminarse? Ninguna
3. ¿Qué preguntas considera deberán reformularse o precisarse mejor? Ninguna

Fecha: 25/09/2021

Validado por: Dr. Demetrio Pedro Durand Saavedra

Firma:

A handwritten signature in black ink, enclosed in a faint oval border. The signature is stylized and appears to be 'D. Pedro Durand Saavedra'. To the right of the signature, there are small handwritten initials 'S.'.

Dr. Demetrio Pedro

Durand Saavedra DNI N°

08539077

Docente Universitario



ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Después de revisado el instrumento, es valiosa su opinión acerca de lo siguiente:

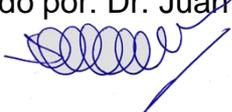
Menos de	50 – 60 – 70 – 80 – 90 – 100
1. ¿En qué porcentaje estima Usted que con esta prueba se logrará el objetivo propuesto?	() () () () () (X)
2. ¿En qué porcentaje considera que las preguntas están referidas a los conceptos del tema?	() () () () () (X)
3. ¿Qué porcentaje de las interrogantes planteadas son suficientes para lograr los objetivos?	() () () () () (X)
4. En qué porcentaje, las preguntas de la prueba son de fácil comprensión?	() () () () () (X)
5. ¿Qué porcentaje de preguntas siguen secuencia lógica?	() () () () () (X)
6. ¿En qué porcentaje valora Usted que con esta prueba se obtendrán datos similares en otras muestras?	() () () () () (X)

SUGERENCIAS

1. ¿Qué preguntas considera Usted deberían agregarse?
Considero que son suficientes, las preguntas están perfectamente alineadas con las hipótesis específicas validadas.
2. ¿Qué preguntas estima podrían eliminarse?
Ninguna, considero que son las adecuadas de acuerdo a la investigación desarrollada.
3. ¿Qué preguntas considera deberán reformularse o precisarse mejor? Ninguna porque están formuladas de acuerdo a la investigación propuesta.

Fecha: 21 Setiembre 2021

Validado por: Dr. Juan Víctor Rodríguez Chirinos

Firma: 

Resultados

Estadísticas descriptivas

Tabla 1. Media y desviación estándar de los resultados por ítems

Ítems por dimensiones	Media	Desviación estándar	N
Planeación			
P1	3,50	0,859	20
P2	3,34	0,912	20
P3	3,64	0,772	20
Organización			
P4	3,40	0,893	20
P5	3,56	0,666	20
P6	3,48	0,806	20
Dirección			
P7	3,52	0,835	20
P8	3,57	0,873	20
Control			
P9	3,84	0,701	20

Fuente: Elaboración propia

Análisis de la Confiabilidad de la escala

Tabla 2. Estadísticas totales de la escala

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Planeación				
P1	28,35	13,759	0,619	0,705
P2	28,51	14,367	0,469	0,731
P3	28,21	14,710	0,529	0,722
Organización				
P4	28,44	14,560	0,452	0,734
P5	28,28	16,389	0,299	0,755
P6	28,37	15,271	0,400	0,742
Dirección				
P7	28,33	15,653	0,317	0,755
P8	28,28	14,712	0,443	0,735
Control				
P9	28,00	15,690	0,407	0,741

Fuente: Elaboración propia

Todos los valores Alfa de Cronbach correspondientes a los ítems de las dimensiones son menores al Alfa de Cronbach del instrumento; por lo tanto, no es factible la eliminación o modificación de ningún ítem.

Coeficiente Alfa de Cronbach

Tabla 3. Fiabilidad de la escala – Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,758	0,752	9

Fuente: Elaboración propia

La tabla 3 nos muestra que el valor Alfa de Cronbach del Cuestionario es de 0,758 (muy buena consistencia interna). De los resultados anteriores se puede inferir que el Cuestionario de Gestión Administrativa es confiable.

CUESTIONARIO DE DESARROLLO INMOBILIARIO

Autor: Sayajo Urbina, Julio Ricardo

Dimensiones:

- Sistema de entrega de viviendas
- Orientación a Resultados

Número de ítems: 6

Estimado señor (a) la siguiente encuesta tiene por objeto evaluar el desarrollo inmobiliario de vivienda del fondo de vivienda de la Marina para el personal naval de Lima y Callao. Las respuestas que usted proporcione deberán ser verdadera y con carácter confidencial las mismas que serán estrictamente consideradas para propósito de estudio.

Puntuaciones:

Totalmente de acuerdo (1)

De acuerdo (2)

Ni de acuerdo ni desacuerdo (3)

En desacuerdo (4)

Totalmente en desacuerdo (5)

Para el análisis de fiabilidad del presente cuestionario, se realizó una prueba piloto con una muestra de 20 socios aportantes de FOVIMAR de Lima y Callao. La prueba de confiabilidad se realizó usando la técnica del análisis de la consistencia interna.

Resultados

Estadísticas descriptivas

Tabla 1. Media y desviación estándar de los resultados por ítems

Ítems por dimensiones	Media	Desviación estándar	N
Sistema de entrega de viviendas			
P1	3,44	0,853	20
P2	3,38	0,721	20
P3	3,87	0,766	20
Orientación a Resultados			
P4	3,36	0,689	20
P5	3,50	0,781	20
P6	3,92	0,772	20

Fuente: Elaboración propia

Análisis de la Confiabilidad de la escala

Tabla 2. Estadísticas totales de la escala

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Sistema de entrega de viviendas				
P1	18,03	4,976	0,362	0,650
P2	18,09	5,114	0,445	0,618
P3	17,59	5,349	0,324	0,666
Orientación a Resultados				
P4	18,11	5,904	0,211	0,704
P5	17,97	5,280	0,333	0,662
P6	17,55	5,228	0,357	0,652

Fuente: Elaboración propia

Todos los valores Alfa de Cronbach correspondientes a los ítems de las dimensiones son menores al Alfa de Cronbach del instrumento; por lo tanto, no es factible la eliminación o modificación de ningún ítem.

Coefficiente Alfa de Cronbach

Tabla 3. Fiabilidad de la escala – Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,706	0,703	6

Fuente: Elaboración propia

La tabla 3 nos muestra que el valor Alfa de Cronbach del Cuestionario es de 0,706 (muy buena consistencia interna). De los resultados anteriores se puede inferir que el Cuestionario de Desarrollo Inmobiliario es confiable.

ANEXO 4: CONSENTIMIENTO INFORMADO

A través del presente documento expreso mi voluntad de participar en el trabajo de investigación titulado: “LA GESTION ADMINISTRATIVA Y EL DESARROLLO INMOBILIARIO DE VIVIENDA DE LA MARINA PARA EL PERSONAL NAVAL DE LIMA Y CALLAO”.

Habiendo sido informado(a) del propósito del mismo, así como de los objetivos, y teniendo la plena confianza de que la información vertida en el instrumento será usada sólo y exclusivamente para fines de la investigación en mención, además confió en que el investigador utilizará adecuadamente dicha información.

FIRMA