



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**DISEÑO ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS
COLABORADORES DE LA EMPRESA EL CHEPENANO, CHIMBOTE 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA:

Lorenzo De la Cruz, Junnelly Karina

ASESOR:

Mgtr.Edward Aníbal García León

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

Chimbote – Perú

2018

El jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a)
 *Lorenzo de la Cruz, Jonnelly Karina*

cuyo título es:
 *Diseño Organizacional y la productividad de los*
laboradores de la empresa el chepenano, Chimbote 2018.

.....

.....

.....

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por
 el estudiante, otorgándole el calificativo de: *15* (Número) *Quince*
 (Letras).

Chimbote *29* de *11* Del 20 *18*



 PRESIDENTE



 SECRETARIO



 VOCAL

DEDICATORIA

Esta tesis se la dedico a DIOS, quien me supo guiarme dándome fuerzas para seguir adelante y no desmayarme en el camino, enseñándome a encarar las adversidades sin perder la dignidad, ni desmayar en el intento.

A mi familia, por ayudarme a ser quien soy ahora.
A mi madre por su apoyo, amor, compromiso, comprensión; porque me permitió ser lo que soy ahora con mis valores, la perseverancia en realizar los objetivos de cada día.

A mis docentes que supieron instruirme en el largo de mi carrera para ser una profesional con principios y con conocimiento técnico.

AGRADECIMIENTO

A mi familia de manera especial con su apoyo incondicional fueron un pilar fundamental para lograr culminar esta etapa importante para mi vida profesional.

A los docentes de la Universidad César Vallejo por compartir sus valiosos conocimientos con paciencia, esmero y dedicación.

A la empresa El Chepenano por la oportunidad, apertura y confianza de manera especial a todos quienes colaboraron directamente en la elaboración de la tesis.

Al profesor Edward, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales por compartir sus conocimientos y guiarme en el desarrollo del presente trabajo.

Y a todos quienes de una u otra manera me brindaron su apoyo necesario para poder llegar a feliz término del presente trabajo.

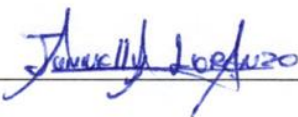
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

YO Lorenzo de la Cruz, Junnelly Karina con DNI N° 41215893, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

Chimbote, Noviembre del 2018

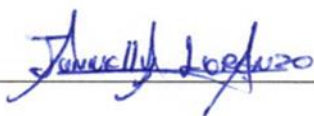


Lorenzo de la Cruz, Junnelly Karina

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada DISEÑO ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA EL CHEPENANO, CHIMBOTE 2018, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Bachiller en Ciencias Empresariales



Lorenzo de la Cruz, Junnelly Karina

ÍNDICE

ACTA DE APROBACIÓN DE TESIS	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.....	v
PRESENTACIÓN	vi
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA	11
1.2. TRABAJOS PREVIOS	12
1.3. TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA	15
1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	20
1.5. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.....	20
1.6. HIPÓTESIS.....	21
1.7. OBJETIVOS	21
II. MÉTODOS	22
2.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	23
2.2. VARIABLES, OPERACIONALIZACIÓN	23
2.3. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	25
2.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD	26
2.5. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS.....	27
2.6. ASPECTOS ÉTICOS	27
III. RESULTADOS.....	28
IV. DISCUSIÓN	40
V. CONCLUSIONES	45
VI. RECOMENDACIONES	47
VII. PROPUESTA.....	49
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	66
IX. ANEXOS	70

RESUMEN

El presente trabajo de investigación contiene un estudio en función del de la gestión del diseño organizacional y de los niveles de la productividad de los colaboradores de la empresa el Chepenano 2018.

Por otra parte, la Población: estuvo conformada por 20 trabajadores de la empresa en donde se realizó los estudios en el periodo 2018.

El instrumento de validación y confiabilidad fueron 2, 1 cuestionario y 1 guía de análisis cuestionarios aplicados a los trabajadores de la empresa y a los documentos de la empresa, donde estos resultados nos permitieron encontrar los tres objetivos específicos.

En base de la investigación realizada podemos concluir que el diseño organizacional y la productividad de la empresa no son tan buenas.

Palabras clave: Gestión, Eficiencia, Eficacia.

ABSTRACT

The present research work contains a study based on the management of organizational design and the levels of productivity of employees of the company Chepenano 2018.

On the other hand, the Population: was made up of 20 workers of the company where the studies were carried out in the 2018 period.

The instrument of validation and reliability were 2, 1 questionnaire and 1 guide of analysis questionnaires applied to the workers of the company and to the documents of the company, where these results allowed us to find the three specific objectives.

Based on the research carried out, we can conclude that the organizational design and productivity of the company are not as good.

Keywords: Management, Efficiency,

I. INTRODUCCIÓN

I. INTRODUCCION

1.1 Realidad Problemática

Las empresas hoy en día buscan una mejor distribución de sus elementos internos en relación de la funcionabilidad para alcanzar sus metas, estas acciones se hacen en función de la mejora de condiciones para alcanzar la mejor productividad en sus colaboradores o elementos humanos propiamente dichos. Para alcanzar la competitividad en estas turbulentas competencias mercantiles, se es necesario poseer en la organización una buena planificación y estructuración de los elementos creando la claridad de funciones para beneficio de la misma institución.

Lastimosamente lo expuesto en el primer párrafo, no se evidencia en todas las organizaciones, y más aún en las empresas de índole nobel, debido a que sus accionares están en función de la imitación en algunos casos, y cuando hablamos de imitación debemos de entenderla que los fundadores, empresarios o dueños de las empresas, copian modelos organizacionales existentes de otras compañías sin siquiera haber hecho un estudio o diagnóstico previo de sus elementos que desencadena en la poca productividad de sus colaboradores. Esto es principalmente por la falta de preparación de los mismos dueños.

Para el ámbito internacional mencionaremos al estudio realizado por la OIT en el año 2017 que encontró que en las empresas de envergadura de tamaños medianos y pequeños de Latinoamérica, generan una informalidad laboral por las estructuras organizacional del 59%, de las que cuentan con menos de 10 empleados mientras que las que poseen más empleados solo presentan el 14.4.% de informalidad estructural debido a la complejidad de las funciones que realizan. Cabe destacar que también el estudio hace énfasis en la falta de productividad de las pequeñas empresas por causa de la falta de gestión planificadora que posee las empresas viendo que se genera un déficit de 59% en las empresas que poseen menos de 10 empleados.

Para el ámbito nacional se encuentra el estudio realizado por el ComexPerú que en el año 2016 encontró que el 96,5% de todas las empresas existentes en el Perú son Mypes y de ellas hay más de 1 millón de ellas casi el 67% que posee informalidad en su planificación, desde la carencia de una buena estructura organizativa, hasta de una buena gestión

administrativa y financiera en procesos, esto es un problema según el estudio presentado porque este tipo de empresas dan trabajo a más de 8, 500 000 peruanos y se hace énfasis que las empresas pequeñas y medianas en tamaño deben de realizar más esfuerzos conjuntos en su gestión para que así puedan brindar las herramientas necesarias para que mejore la condición del trabajador y por ende sea más productivo.

En el contexto local encontramos muchos casos de informalidad el diseño organizativo de las empresas y por ende también baja productividad de los colaboradores por este detonante, un ejemplo clave es el de nuestra unidad de análisis de esta investigación, la cual la conforma la empresa El Chepenano, ubicada en la ciudad de Chimbote, que presenta problemas de índoles estructural debido a la falta de conocimientos por parte dirigenial, mostrándose un organigrama que se escapa de la realidad de sus elementos, un mof y rof desactualizados y un flujograma de funciones operativas deficiente, donde se evidencia desde un visión empírica la falta de productividad de los colaboradores por estas causas mencionadas.

1.2 Trabajos previos

A niveles internacionales tenemos los trabajos consultados siguientes:

López (2015) en su tesis titulada “Diseño y estructura organizacional en empresas de ingeniería civil de la ciudad de Quetzaltenango”. Tuvo como muestra constituida a 20 empresas. Usó como técnica, la revisión documental y llegó a las siguientes conclusiones: La estructura que estas organizaciones manejan es formal, porque las relaciones de autoridad están establecidas. Otro tipo de estructura que es utilizada por este tipo de organizaciones es la estructura por funciones, porque los trabajadores están reunidos por departamentos, depende del tipo de actividad o el tipo de función que desarrollen. Por otra parte, cada departamento cuenta con un encargado, el cual depende directamente del gerente para el traslado de información; es por esto que se puede decir que estas organizaciones también utilizan la estructura matricial ya que de hecho los empleados tienen dos jefes; es decir trabajan con dos cadenas de mando.

Vélez (2014) en su tesis titulada: “Diseño de una Estructura Organizacional por procesos para las Empresas Constructoras en la ciudad de Loja: caso de estudio Empresa Casias Construcciones”. Tuvo una muestra constituida por los documentos organizacionales. Usó como técnica revisión documental y llegó a las siguientes conclusiones: Según el análisis del Funcionamiento de una Estructura Organizacional por Funciones podemos concluir que este tipo de estructura no es la más idónea para las Organizaciones actuales, ya que presenta una gran cantidad de desventajas y debilidades tanto estructurales como operativas, que dan como resultado una gestión ineficiente de recursos, controles inadecuados, exceso de procedimientos, actividades que no agregan valor e información aislada, entre otras. La estructura organizacional de la Empresa Casias Construcciones, actualmente es de tipo funcional, sus actividades se realizan de manera empírica, solamente en base a su experiencia, lo cual limita su capacidad de crecimiento.

De Lavalle (2014) en su tesis titulada: “Mejoras de la productividad en el área de producción de la empresa Carto Centro, C.A. empleando herramientas básicas de calidad”. Tuvo una muestra considerada en 111 trabajadores. Usó como técnica la encuesta y llegó a las siguientes conclusiones: la productividad del área de estudio, se logró determinar que las principales causas que afectan al área de producción son la falta de supervisión de calidad, inexistencia de control de calidad, desconocimiento de los métodos y registros de producción y mala ubicación de las máquinas siendo esta última un punto clave para la realización óptima de los proceso y fabricación de los productos.

A niveles nacionales tenemos los trabajos consultados siguientes:

Mendoza (2017) en su tesis titulada “Diseño organizacional en base al modelo Daft para la empresa Jacob ingeniería & construcción S.A.C. – Chiclayo 2016”. Tuvo una muestra constituida por los documentos organizacionales. Usó la técnica de la revisión documental, y llegó a las siguientes conclusiones: El presente trabajo de investigación sirvió como una pauta para dar una propuesta de cambio y mejorar la situación laboral que actualmente se vive en la empresa Jacob ingeniería & construcción SAC por medio de la implementación del Diseño Organizacional y su manual de funciones. Se pudo detectar que la Constructora Jacob ingeniería & construcción SAC llevaba a cabo sus operaciones de manera empírica por tal razón se considera que aplicar una estructura organizacional basado en el modelo Daft (como mejor opción para este tipo de casos) con su respectivo Orgánico Funcional, mejorando la

Gestión Administrativa para que el personal tenga como prioridad brindar un servicio que satisfaga al 100% al cliente para que este se encuentre satisfecho de haber adquirido los servicios que ofrece esta organización.

Coronado y Huamán (2016) en su tesis Titulada: “Propuesta de rediseño organizacional de la empresa Ginsac Import S.A.C.. ubicada en Lambayeque – periodo 2015”. Tuvo una muestra constituida por los documentos organizacionales. Usó como técnica la revisión documental y llegó a las siguientes conclusiones: El organigrama que posee la empresa no está jerárquicamente definido lo cual provoca que los empleados no se encuentren en el lugar adecuado para ejercer sus responsabilidades, generando así duplicidad de funciones, desperdiciando la utilización de sus recursos y su desarrollo a los objetivos se hace ineficiente. Uno de los problemas que se encuentra en la empresa, es la informalidad de todos los procesos, incluyendo su estructura, planes estratégicos, generando estancamiento sin proyección a futuro.

Parimango (2016) en su tesis Titulada: “Propuesta de un diseño organizacional para mejorar la eficiencia del personal de la Empresa Inversiones Michel S.A.C. de la ciudad de Trujillo-2014.”.Tuvo una muestra constituida por los documentos organizacionales de la empresa y por 75 trabajadores. Usó como técnica la revisión documental y la encuesta y llegó a las siguientes conclusiones: Los problemas detectados en la empresa de calzado Inversiones Michel SAC, tales como el no contar con una estructura organizacional, así como no contar con el manual de organización y funciones, de políticas, de procedimientos además de no tener definidos la asignación de funciones en documentos formales que le ayuden realizar labores definidas, ha incidido en la eficiencia del personal.

A niveles Locales tenemos los trabajos consultados siguientes:

Ventura (2017) en su tesis titulada “Análisis del diseño organizacional en la institución educativa privada San José Obrero Chimbote, 2017”. Tuvo una muestra constituida por los documentos organizacionales de la empresa , consideró como uso la técnica de recopilación de datos y revisión documental, llegando a las siguientes conclusiones: Se analizó el diseño organizacional del colegio San José a través de sus documentos y se pudo observar que el diseño es ineficiente, en las dimensiones tanto de estructura como de contexto, debido a que estos documentos escritos no están debidamente relacionados con la realidad del colegio,

siendo obsoletos y de poca ayuda a la hora de gestionar los elementos organizativos de la institución.

Neyra (2016) en su tesis titulada “El Clima Laboral y su Influencia En La Productividad En La Autoridad Administrativa Del Agua Huarmey Chicama- 2016”. Tuvo una muestra constituida por 30 trabajadores , consideró como uso de análisis de datos la encuesta, recopilación de datos, revisión documental;, llegando a las siguientes conclusiones sobre la variable productividad: Se identificó el nivel de la variable productividad como Regular mostrando una cifra de 93,3%, esto quiere decir que los trabajadores de la institución no están logrando eficientemente, ni eficazmente y por consiguiente efectivamente sus labores según las dimensiones evaluadas.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Diseño Organizacional

1.3.1.1 Definición

Chiavenato (2012) enfatiza que: “Este tipo de diseño hace referencia al proceso de estructura en función del orden de sus elementos con sus respectivas obligaciones y actividades que llevan su cargo estudiado.” (p.56)

Robbins (2008) lo define de la siguiente manera: “El Diseño Organizacional es sistema metodológico que ayuda a ver las funciones, tareas, disposiciones de puestos y jerarquización de cada uno de los elementos internos de la empresa en función de algunos requerimientos.” (p.90)

Este tipo de diseño, es la armonía de ejecutar bien el trabajo mejorando los mecanismos estructurales para coordinar de la mejor manera las estrategias de la empresa en función del desempeño y eficiencia de todos los elementos internos, para que así se puedan lograr diferenciar del resto de las organizaciones quien lo use adecuadamente (Daft, 2015, p.78)

1.3.1.2 Importancia

Según el autor Porter (2007): “El diseño Organizacional esta creado en función de representar los procesos para una mejora de la toma de decisiones que incluyen tanto los

elementos del entorno como las elecciones de las estrategias y los factores tecnológicos”
(p.56)

Es prescindible conocer los pilares de la importancia del diseño organizacional que son: Proporcionar el flujo de información para poder así a través de las decisiones satisfacer a los clientes. Definición de claridad en la autoridad, lo que permite conocer quién es responsable de cada función asignada, y por último se encuentra el de crear un equilibrio para integrar todos los elementos para producir de manera rápida las exigencias de los requerimientos según las metas u objetivos organizacionales (Porter, 2007, p.176).

1.3.1.3 Enfoques de la estructura organizacional

El enfoque clásico, hace referencia a la funcionabilidad de estructura que puede servir para cualquier tipo de organizaciones, en pocas palabras que el diseño propuesto por autor sirve para cualquier tipo de organización, este tipo de enfoque son dados al inicio de las teorías estructuralistas como lo dicho por Max Weber, Frederick Taylor y Henri Fayol que fueron los principales contribuyentes al llamado enfoque clásico para diseñar organizaciones. Este enfoque se basa más en seguir reglas y evocarse a un sistema monótono (D'Alessio, 2008, p.35).

Enfoque tecnológico de las tareas, este tipo de enfoque es más actual de la década de los setentas y hace referencia al involucramiento de tecnologías en las funciones por tareas de cada elemento de la empresa, se enfoca en el uso de tecnologías y técnicas que facilitan la operacionalización de los elementos, cabe destacar que este enfoque hace alusión de que cada uno de los elementos de una empresa son distintos y se debe estudiar por partes (D'Alessio, 2008, p.40).

1.3.1.4 Tipos de estructura por diseño organizacional

Para poder conocer la estructura organizacional mencionaremos al autor Paiva, nos menciona tipos de estructura como la son:

Estructura funcional, que se enfoca en el diseño de la agrupación de elementos de acuerdo a habilidades similares, como lo son las áreas de las empresas, estructura por clientes, se centra en estructuras donde se aplica segmentación para grupos específicos, estructura por proceso productivo, su diseño se centra en designar a los elementos los lugares correspondientes de acuerdo al desempeño productivo de sus habilidades, las estructuras matriciales, que son las que aplican multifunciones en sus elementos internos y por ultimo las estructuras por redes, que introducen interdependencias entre organizaciones afines a través del diseño de estructuras (Paiva, 2009, p.45 – 56)

1.3.1.5 Modelo de Diseño Organizacional

Para poder enfocarnos en la evaluación del diseño organizacional en nuestro trabajo de investigación, nos valdremos de la teoría mencionada en Daft en su libro Teoría y diseño Organizacional (2015), que nos hace alusión a que se debe de seguir dos criterios claves para evaluar o crear un diseño organizacional, ya que no solo existe los elementos internos de la empresa propiamente dichos, si no que existen externalidades que condicionan la ejecución del diseño organizacional.

1.3.1.6 Dimensiones de Diseño Organizacional

Daft (2015, p. 109) nos menciona que debemos entender a las organizaciones buscando dimensiones que las describan. Las dimensiones organizacionales se dividen en dos tipos:

Las dimensiones estructurales, son aquellas a las que pertenece los elementos internos y permiten tener una base para caracterizar y compararlos con otros elementos de la competencia, el autor menciona que en ellas se encuentra los documentos tangibles que nos proporcionan la información necesaria de la organización interna, estos el organigrama, el rof, el mof y el flujograma. La dimensión contextual, está relacionada a los elementos intangibles y de gestión empresarial que descansa la organización, entre ellas tenemos el tamaño, la tecnología, el entorno y las metas de estas mismas y de sus elementos internos (Daft, 2015, p. 110 -111).

1.3.1.7 Organigrama

D'Alessio (2008) describe al organigrama como que: “Una representación gráfica de la información interna de elementos a través de una estructura jerárquica.” (p.35)

1.3.1.8 Manual de Funciones

D'Alessio (2008) describe al manual de funciones como: “Aquel instrumento que es una herramienta para legitimizar las funciones, procedimientos y normas que resumen las labores cotidianas de cada uno de los elementos de la empresa que lo contiene, sin interferir en sus habilidades o capacidades operacionales.” (p. 36)

1.3.1.9 Reglamento Interno de la Empresa

D'Alessio (2008) describe al reglamento interno como: “Aquel instrumento que hace referencias a las reglas que se deben de seguir dentro de una organización, solo estas reglas tienen validez dentro de sus elementos internos en la empresa, como protocolos de actividades, entre otros.” (p. 40)

1.3.1.10 Flujograma

D'Alessio (2008) describe al flujograma como: “Un instrumento de muestra visual donde encierra todas las acciones que implica el proceso estudiado, se vale de algunos símbolos para describir la interacción de las acciones que están propuestos por la misma organización.” (p.42)

1.3.2 Productividad

1.3.2.1 Definiciones

Koontz y Weihrich (2013), describen que: “La productividad es la gestión en la unión de lo relacionado con la cantidad de bienes o servicios producidos y la cantidad de las materias utilizadas para la producción” (p. 34)

1.3.2.2 Beneficios de la Productividad

El único camino para que una organización sea exitosa es aportando del control de mando gestión positiva y adecuada para incrementar la rentabilidad y por ende la productividad, los mejores métodos para incrementar la productividad en una empresa son la estimulación del

trabajador a través de incentivos como recompensas por tiempo, sistema de pagos en salarios, entre otros. (Jiménez, 2010, p. 23)

1.3.2.3 Medición de la Productividad

Summers (2013) nos expone que: “La productividad se puede medir bajo dos enfoques, el primero cualitativo, que se hace referencia a la medición de la perspectiva del colaborador y el segundo enfoque es cuantitativo, a través de cifras de ejecución de operaciones en función de indicadores guiados por las mismas empresas.” (p.55)

1.3.2.4 Dimensiones de la Productividad

Koontz y Weihrich (2013) señalan que: “Existen tres criterios comúnmente utilizados en la evaluación del desempeño de un sistema, los cuales están relacionados con la productividad” (p. 75)

1.3.2.4.1 Eficiencia.

Es la relación que guarda el trabajador con los elementos tangibles de la empresa a través de la gestión de búsqueda de armonía entre ambos, donde se dice que un colaborador es eficiente cuando hace que cada uno de los elementos de la empresa participen bajo un fin común, en sus indicadores se encuentran posesión de conocimientos útiles y participación con los elementos de la empresa (Koontz y Weihrich, 2013, p. 75)

1.3.2.4.2 Efectividad

En relación con el colaborador, es la interiorización que realiza con cada elemento de la empresa, como se compromete a dejar todas sus habilidades a la hora de la ejecución de las funciones de su puesto de trabajo. Se hace referencia a la búsqueda de compromiso al puesto a laborar y respeto con el ambiente a trabajar (Koontz y Weihrich, 2013, p. 76)

1.3.2.4.3 Eficacia

En este punto se relaciona la actitud que posee el colaborador en función de los retos que se le implantan al desarrollo de sus funciones y como es que este aporta a través de sugerencia las mejoras para una buena ejecución de actividades asignadas (Koontz y Weihrich, 2013, p. 77)

1.4 Formulación del Problema

¿Cuál es el diseño organizacional y la productividad de los colaboradores de la empresa El Chepenano, Chimbote 2018?

1.5 Justificación del estudio

Para Hernández, et al. (2014) nos aduce que existen 5 criterios básicos para poder guiarnos en la justificación de una investigación, a continuación mostraremos cada uno de ellos en función de nuestro trabajo de investigación.

Es conveniente porque expuso las falencias de la empresa a estudiar y evaluó sus posibles soluciones para la mejora de la situación de esta misma, donde el que se beneficia es el dueño de la organización y los colaboradores.

Es de carácter relevante social porque la propuesta de un diseño organizacional ayudó a obtener información oportuna y por ende tomar buenas decisiones en función de la realidad de la empresa estudiada, y en función de la productividad de los colaboradores que brindó un mejor trato al cliente que adquiere el servicio.

Es teórica porque aportó teorías relacionadas al tema en función de la información dada a los lectores que ignoren conceptos tocados en ambas variables.

Es práctica, porque se aplicó los conocimientos adquiridos con la revisión documental a través de una propuesta de mejora en el diseño organizacional.

Es metodológica, porque se siguió un sistema, en los cuales se aplica un instrumento para la recolección de datos como el cuestionario y una guía documentaria, que a través de pasos estandarizados se logra obtener una información relacionada con los objetivos planteados.

1.6 Hipótesis

Hernández, et al (2014) mencionan que: “La investigación que es de tipo descriptivo, posee una hipótesis implícita” (p. 95)

1.7 Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Describir el diseño organizacional y la productividad de los colaboradores de la empresa El Chepenano, Chimbote 2018.

1.7.2. Objetivos específicos

- a) Analizar el diseño organizacional de la empresa El Chepenano, Chimbote 2018.
- b) Identificar el nivel de la productividad de los colaboradores de la empresa El Chepenano, Chimbote 2018.
- c) Elaborar una propuesta de mejora de diseño organizacional de la empresa El Chepenano, Chimbote 2018.

II.MÉTODOS

II. MÉTODOS

2.1. Tipo y Nivel de Investigación

Descriptivo: En este caso nos valdremos de los autores Hernández et. al. (2014 p. 80) donde enfatizan que solo se describieron las variables a través de la evaluación del instrumento sin ninguna interacción para probar algún fenómeno.

El Diseño es el siguiente:

M —→ **O**

Dónde:

M = Documentos de la estructura organizacional de la empresa El Chepenano 2018

O = Diseño organizacional

M —→ **O**

Dónde:

M = Colaboradores de la empresa El Chepenano 2018

O = Productividad de los colaboradores

Diseño No Experimental – Trasversal:

El enfoque del trabajo de investigación es no experimental, porque no experimentaremos con ninguna variable a través de la aplicación de un plan, propuesta que altere la situación encontrar en las variables estudiadas. Y es de corte transversal cuando la evaluación de las variables para la obtención de los resultados se realiza en un determinado periodo en el tiempo.

2.2. Variables, operacionalización

2.2.1 Variables

Variable 1: Diseño Organizacional

Variable 2: Productividad de los colaboradores

2.2. Operacionalización de las Variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	MEDICION
Diseño organizacional	Este tipo de diseño, es la armonía de ejecutar bien el trabajo mejorando los mecanismos estructurales para coordinar de la mejor manera las estrategias de la empresa en función del desempeño y eficiencia de todos los elementos internos, para que así se puedan lograr diferenciar del resto de las organizaciones quien lo use adecuadamente (Daft, 2015, p.78)	Es un diseño que encierra la fusión armónica de todos los elementos que conforman la empresa para su mejor funcionamiento en alcanzar las metas trazadas por la organización. Se medirá a través de una guía análisis documental.	Dimensión Estructural	Organigrama	1,2,3,4,5	Guía de análisis documental
				Manual de Funciones y Operaciones	6,7,8,9,10	
				Reglamento Interno de la Organización	11,12,13,14,15	
				Flujograma	16,17,18,19	
			Dimensión Contextual	Tamaño	20	
				Tecnología	21	
				Entorno	22	
				Metas	23	
Productividad	Koontz y Wehrich (2013, p. 34), describen que: “La productividad es la gestión en la unión de lo relacionado con la cantidad de bienes o servicios producidos y la cantidad de las materias utilizadas para la producción”	Es las acciones que se realizan en conjunto en función de optimizar de la mejor manera los insumos o recursos utilizados para la ejecución de alguna tarea o función delegada. Se medirá a través de un cuestionario en escala de Likert.	Eficiencia	Posesión de conocimientos útiles	1,2,3,4,5,6	Ordinal/ Escala de Likert Bueno [101 – 100] Regular [51 – 75] Deficiente [25- 50]
				Participa con los elementos de la empresa	7,8,9,10	
			Efectividad	Compromiso al puesto a laborar	11, 12, 13, 14,15	
				Respeto con el ambiente a trabajar	16,17,18	
			Eficacia	Actitud frente al puesto a laborar	19,20,21,22	
				Aporta sugerencias	23 24 25	

2.3 Población y muestra

Según la autora Balestrini (2007) sostiene que: “Cuando el universo de estudio está integrado por un número reducido de sujetos por ser una población pequeña y finita, se tomarán como unidades de estudio e indagación a todos los individuos que la integran, no se aplicaran criterios muestrales” (p. 120). Para la ejecución del presente estudio se consideró dos tipos de poblaciones muestrales, uno relacionado con la variable diseño organizacional y otra para la variable productividad. La primera población se refiere a los documentos del diseño organizativo estructural. La segunda población se refiere a los 20 colaboradores que se encuentran registrados en planilla de la empresa El Chepenano 2018. A continuación, mostraremos la distribución de las dos poblaciones a través de tablas, que son las siguientes:

Tabla 1: Distribución de la Primera Población Censal

Documentos Estructurales	Número de Documentos
Organigrama	1
Manual de Organizaciones y Funciones	1
Reglamento Interno de la Organización	1
Flujograma	1
Total	4

Fuente: Documentos organizacionales de estructura de la empresa El Chepenano

Tabla 2: Distribución de la Segunda Población Censal

Puesto de Trabajo	Número de Ocupantes
Gerencia general	1
Secretaria de gerencia	1
Sub gerencia	1
Ventas	9
Asistente de Ventas	3
Almacenero	3
Chofer	3
Total	20

Fuente: Colaboradores registrados en planilla de la empresa El Chepenano año 2018

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica	Instrumento	Unidad de información
Análisis Documentaria	Guía de análisis documental	Organigrama, flujograma, Mof y Rof.
Encuesta	Cuestionario	Colaboradores de la empresa El Chepenano en el año 2018

2.4.1 Técnica

Se consideró la encuesta como técnica para la variable productividad y guía de análisis documental para la variable diseño organizacional, su aplicación será personal y anónima.

2.4.2 Instrumento

El instrumento utilizado para la variable productividad fue el cuestionario, y para la variable diseño organizacional fue la guía de observación documental.

a) Cuestionario

Para lo referido al cuestionario, este se extrajo de una investigación de Alejos Vega quien evaluó la variable productividad laboral en función de las dimensiones e indicadores, usadas en la realización de esta investigación, es por ello que ese apoyó de este instrumento y se adaptó al contexto de esta investigación. El contenido del cuestionario es de 25 ítems, en los cuales poseen una opción de respuesta de escala de Likert con 5 respuestas.

b) Guía de Análisis documental

Para lo referido a la guía de observación documental a través de un análisis, se pudo vales por lo encontrado en la investigación de Ventura Varranzuela quien, propuesto un instrumento para evaluar los documentos organizacionales de estructuras, así como las dimensiones e indicadores lo delimitan en esta investigación. El contenido de este instrumento es de 23 ítems y la opción de respuesta es dicatominal.

De su validación

La realización de esta validación estuvo a cargo de un juicio de expertos donde intervinieron dos “expertos”, uno relacionado a la metodología y el otro relacionado con la temática de la investigación. Ellos evaluaron la matriz de consistencia para poder observar si los ítems propuestos guardan relación con la coherencia entre las dimensiones e indicadores.

De su confiabilidad

Respecto a su confiabilidad se hizo a través de un muestreo no probabilístico aleatorio a la muestra 2 que estuvieron relacionadas con los colaboradores, en este caso se consideró solamente a 10 colaboradores de la empresa El Chepenano en los cuales se les aplicó una prueba piloto del cuestionario productividad. Luego de levantar la información de la data tabulativa se realizó la prueba estadística del coeficiente del Alfa de Crombach, a través del método de consistencia interna determinando un valor de 0.80 hasta 0.99 para considerarse confiable.

2.5. Métodos de análisis de datos

Los datos de la primera variable se levantaron a través de matrices interpretativas donde lo que se hizo es analizar la información acogida por la investigadora a través de la guía de observación documentaria y luego mostrar una interpretación por cada dimensión e indicador. Para la segunda variable que es la productividad se realizaron una estadística básica en sus procesos: Tablas de distribución de frecuencias. Para la realización de gráficos en la variable productividad solo se realizaron el uso adecuado del Spas versión 24, para poder graficar los niveles de la productividad en los colaboradores de la empresa El Chepenano.

2.6. Aspectos éticos

Para el recojo de la información se solicitó permiso al Gerente General de la empresa El Chepenan, donde la información recogida se utilizó solo para la investigación sin ningún fin adicional, se mantendrá el anonimato de los colaboradores a quienes se les realizaron el cuestionario de la productividad.

III. RESULTADOS

**OBJETIVO N°1: ANALIZAR EL DISEÑO ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA
EL CHEPENANCO EN EL AÑO 2018.**

Tabla 1: Guía de Análisis Dicotómica de la Dimensión Estructural del Diseño Organizacional de la empresa el Chepenano 2018

PREGUNTAS	SI	NO
1. Define la estructura orgánica formal de la empresa	x	
2. Establece los niveles jerárquicos adecuados		x
3. Muestra adecuadas líneas de comunicación para la interrelación entre puestos de trabajo		x
4. Esta organizado de acuerdo al número de elementos reales de la empresa		x
5. El tipo del organigrama que presenta la empresa es el adecuado		x
6. Define las funciones de cada puesto de trabajo		x
7. Ubica los objetivos de cada puesto de trabajo	x	
8. Muestra de manera clara las funciones de cada puesto de trabajo		x
9. Existe sobredimensión en el Manual de funciones y operaciones de la empresa	x	
10. Se aplican nuevas tendencias de funciones por cada puesto de trabajo en la estructura del MOF de la empresa		x
11. Define las normas necesarias para los trabajadores en función de una óptima productividad	x	
12. Muestra las reglas claras que debe de cumplir los trabajadores de la empresa		x
13. Muestra las leyes laborales que debe de cumplir los trabajadores de la empresa		x
14. El ROF de la empresa, esta actualizado con las nuevas leyes laborales del país		x
15. El Reglamento Interno de la empresa se adecua a la realidad de una Mype		x

16. Logra resumir con claridad los procesos realizados en la empresa		x
17. Utiliza simbología adecuada a la hora de ejecutar el flujograma de la empresa		x
18. Es entendible en su forma por cualquier persona.		x
19. Facilita de manera visual el entendimiento en los procesos que se realizan en la empresa	x	

Fuente: Análisis de Documentos (Organigrama, Manual de Organización y Funciones, Reglamento de Organización y Funciones, Flujograma) de la empresa el Chepenano 2018

Interpretación:

De acuerdo con los resultados de la tabla 01, podemos decir que la dimensión estructural del diseño organizacional de la empresa el Chepenano, muestra en una gran mayoría una respuesta negativa a la capacidad de requisitos que debe de cumplir una mype en función de la realidad de sus elementos. Se puede evidenciar que el diseño organizacional no posee en su actualidad con un diseño adecuado en manera de estructura con el contexto real de la empresa. Se puede observar que la dimensión estructural se encuentra en un nivel deficiente tanto en sus dimensiones de Organigrama, Manual de Organizaciones y funciones, Reglamento Interno y Flujograma, debido a que las respuestas son más negativas que positivas, no cumpliendo así con los requisitos establecidos en la guía de evaluación de análisis documental.

DIMENSIONES

Tabla 2: Guía de Análisis Dicotómica del indicador Organigrama de la empresa el Chepenano 2018

PREGUNTAS	SI	NO
1. Define la estructura orgánica formal de la institución	x	
2. Establece los niveles jerárquicos adecuados		x
3. Muestra adecuadas líneas de comunicación para la interrelación entre puestos de trabajo		x
4. Esta organizado de acuerdo al número de elementos reales de la institución		x
5. El tipo del organigrama que presenta la empresa es el adecuado		x

Fuente: Análisis de Documentos (Organigrama) de la empresa el Chepenano 2018 .

Interpretación

De acuerdo con los resultados de la tabla 2, podemos observar que la dimensión llamada Organigrama de la empresa estudiada presenta respuestas negativas en un 80% de las preguntas enfocadas al tema, evidenciándose resultados que nos indican que el organigrama no muestra niveles jerárquicos adecuados, líneas de comunicación entre puestos de trabajo, organización de elementos reales en la organización, el tipo de estructura adecuada. La única respuesta positiva que se evidencia en la guía de análisis es que define la estructura orgánica formal de la empresa en su totalidad.

Tabla 3: Guía de Análisis Dicotómica del indicador Manual de Organizaciones y Funciones de la empresa el Chepenano 2018

PREGUNTAS	SI	NO
6. Define las funciones de cada puesto de trabajo		x
7. Ubica los objetivos de cada puesto de trabajo		x
8. Muestra de manera clara las funciones de cada puesto de trabajo		x
9. Existe sobredimensión en el Manual de funciones y operaciones de la empresa	x	
10. Se aplican nuevas tendencias de funciones por cada puesto de trabajo en la estructura del MOF de la empresa		x

Fuente: Análisis de Documentos (Manual de Organización y Funciones,) de la empresa el Chepenano 2018 .

Interpretación:

De acuerdo con los resultados de la tabla 3, podemos observar que la dimensión llamada Manual de Organización y Funciones del Chepenano estudiado presenta respuestas negativas en un 80% de las preguntas enfocadas al tema, evidenciándose resultados que nos indican que el Manual de Organizaciones y Funciones no muestra definiciones claras de cada puesto de trabajo, al igual que no existe ubicación de objetivos en cada puesto de trabajo, así como tampoco existe de manera clara la información de cada función a realizar en cada puesto de trabajo, al igual que no existe nueva tendencias de funciones en cada puesto de trabajo. La única respuesta positiva en la guía fue la existencia de sobredimensionamiento de la función que pertenece a cada puesto de trabajo en el Mof, cabe destacar que esta pregunta está enfocada de manera negativa a la situación del MOF.

Tabla 4: Guía de Análisis Dicotómica del indicador Reglamento de Organización y Funciones de la empresa el Chepenano 2018

PREGUNTAS	SI	NO
11. Define las normas necesarias para los trabajadores en función de una óptima productividad	x	
12. Muestra las reglas claras que debe de cumplir los trabajadores de la empresa		x
13. Muestra las leyes laborales que debe de cumplir los trabajadores de la empresa		x
14. El ROF de la institución educativa, esta actualizado con las nuevas leyes laborales del país		x
15. El Reglamento Interno de la institución educativa se adecua a la realidad de una Mype		x

Fuente: Análisis de Documentos (Reglamento de Organización y Funciones) de la empresa el Chepenano 2018

Interpretación:

De acuerdo con los resultados de la tabla 4, podemos observar que la dimensión llamada Reglamento de Organización y Funciones del Chepenano presenta respuestas negativas en un 80% de las preguntas enfocadas al tema, evidenciándose resultados que nos indican que el Reglamento de Organización y Funciones no muestra reglas claras que debe de cumplir cada puesto de trabajo, no evidencia tampoco leyes laborales que debe cumplir un trabajador en la organización, describe que el ROF no está actualizado con las leyes laborales de contexto, y por último se evidencia que el ROF de la empresa esta desligado a la realidad de una mype en la actualidad. Podemos evidenciar que la definición de normas adecuadas a los trabajadores por parte de la institución se encuentra vigente en el ROF de la empresa. Con todo lo evidenciado se puede observar que el ROF es defectuoso casi en su totalidad.

Tabla 5: Guía de Análisis Dicotómica del indicador Flujograma de la empresa el Chepenano 2018

PREGUNTAS	SI	NO
16. Logra resumir con claridad los procesos realizados en la empresa		x
17. Utiliza simbología adecuada a la hora de ejecutar el flujograma de la empresa		x
18. Es entendible en su forma por cualquier persona.		x
19. Facilita de manera visual el entendimiento en los procesos que se realizan en la empresa	x	

Fuente: Análisis de Documentos (Flujograma) de la empresa el Chepenano 2018

Interpretación:

De acuerdo con los resultados de la tabla N°5, podemos observar que la dimensión llamada Flujograma de la empresa presenta respuestas negativas en un 75% de las preguntas enfocadas al tema, evidenciándose resultados que nos indican que el Flujograma no muestra un resumen claro de los procesos realizados en la organización no utiliza simbología adecuada a la hora de su ejecución, también no se presenta un entendimiento claro de la información que encierra por cualquier persona. Cabe destacar que el único requisito satisfecho de todo el flujograma de la institución es el de la facilitación visual en entendimiento de los procesos que se realizan la empresa. Se puede decir que el Flujograma es ineficiente.

Tabla 6: Guía de Análisis Dicotómica de la Dimensión Contextual del Diseño Organizacional de la empresa el Chepenano 2018

PREGUNTAS	SI	NO
20. El tamaño del diseño organizacional actual, es el adecuado para la realidad de la empresa		x
21. La tecnología utilizada en el diseño organizacional de la empresa es la adecuada		x
22. El entorno actual en el que se encuentra la empresa es la adecuada para ejemplificar el diseño organizacional ya cerrado en antaño		x
23. La metas trazadas en la empresa van de la mano con el diseño organizacional actual que este posee		x

Fuente: Análisis de Documentos (Organigrama, Manual de Organización y Funciones, Reglamento de Organización y Funciones, Flujograma) de la empresa el Chepenano 2018

Interpretación:

De acuerdo con los resultados de la tabla 6, podemos decir que la dimensión contextual del diseño organizacional de la empresa El chepenano, muestra en su totalidad una respuesta negativa a la capacidad de requisitos que debe de cumplir una Mype en función de la realidad de sus elementos. Se puede evidenciar que en el diseño organizacional no posee en su actualidad un tamaño adecuada que vaya de acorde con la realidad de la empresa, también carece de tecnología que se debe de utilizar en un diseño óptimo de una empresa, debe de recalcar que también no cuenta con un ejemplo claro de realidad del entorno de la empresa en función de su diseño y por ultimo podemos observar que las metas en función del diseño organizacional no están debidamente enfocadas.

OBJETIVO N°2: IDENTIFICAR EL NIVEL DE LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA EL CHEPENANO, CHIMBOTE 2018.

Tabla 7: Nivel de la productividad de los colaboradores de la empresa El Chepenano 2018

Nivel de la Variable	Trabajadores Encuestados	
	Nº	%
Deficiente	2	10%
Regular	10	50%
Bueno	8	40%
TOTAL	20	100

Fuente: Colaboradores de la empresa El Chepenano 2018

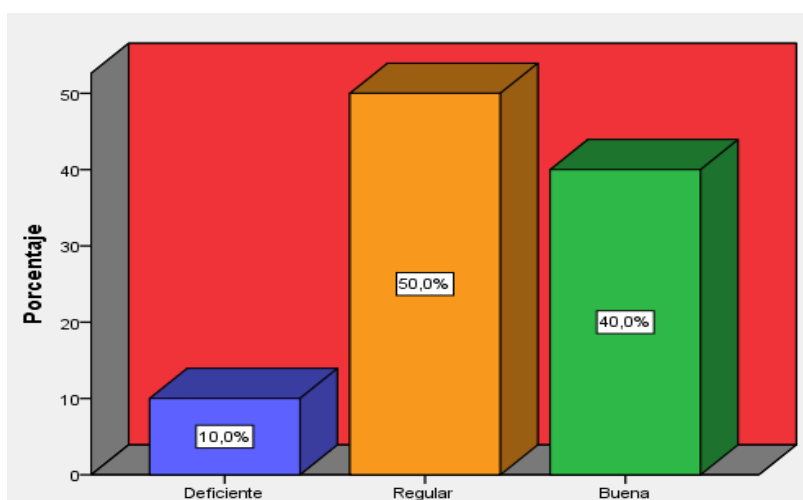


Figura 7: Nivel de la productividad de los colaboradores de la empresa El Chepenano 2018

Fuente: Datos de la Tabla 7

De acuerdo a los resultados obtenidos en la aplicación de la encuesta a los colaboradores de la empresa El Chepenano, se puede observar que el nivel de la variable productividad alcanza un 50,0% el nivel regular, un 40,0% el nivel bueno, y un 10,0% el nivel deficiente.

Tabla 8: Nivel de la dimensión eficiencia de la empresa El Chepenano 2018

Nivel de la Variable	Trabajadores Encuestados	
	Nº	%
Deficiente	2	10%
Regular	8	40%
Bueno	10	50%
TOTAL	20	100

Fuente: Colaboradores de la empresa El Chepenano 2018

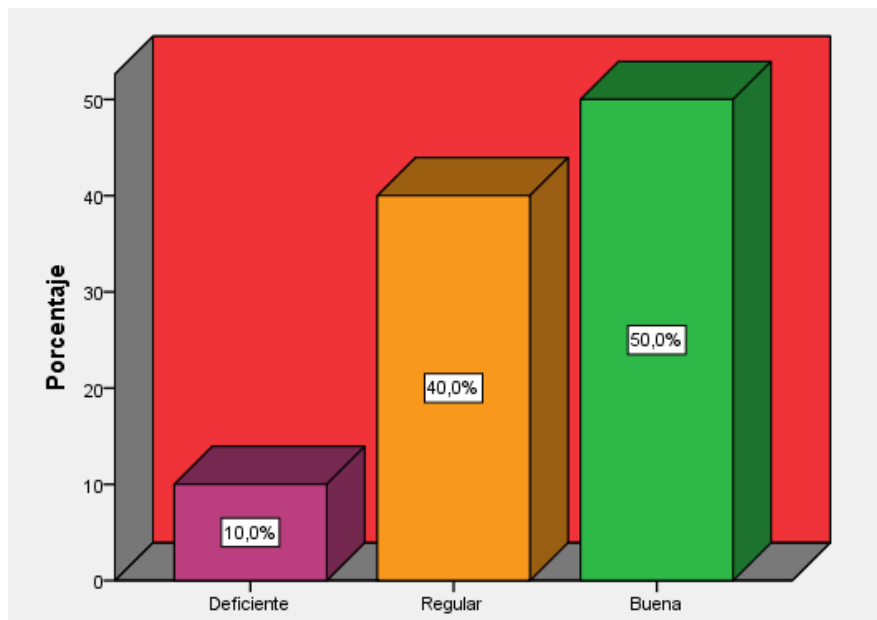


Figura 8: *Nivel de la dimensión eficiencia de la empresa El Chepenano 2018*

Fuente: Datos de la Tabla 8

De acuerdo a los resultados obtenidos en la aplicación de la encuesta a los colaboradores de la empresa El Chepenano, se puede observar que el nivel de la dimensión eficiencia alcanza un 50,0% el nivel bueno, un 40,0% el nivel regular, y un 10,0% el nivel deficiente.

Tabla 9: *Nivel de la dimensión efectividad de la empresa El Chepenano 2018*

Nivel de la Variable	Trabajadores Encuestados
----------------------	--------------------------

	N°	%
Deficiente	2	10%
Regular	10	50%
Bueno	8	40%
TOTAL	20	100

Fuente: Colaboradores de la empresa El Chepenano 2018

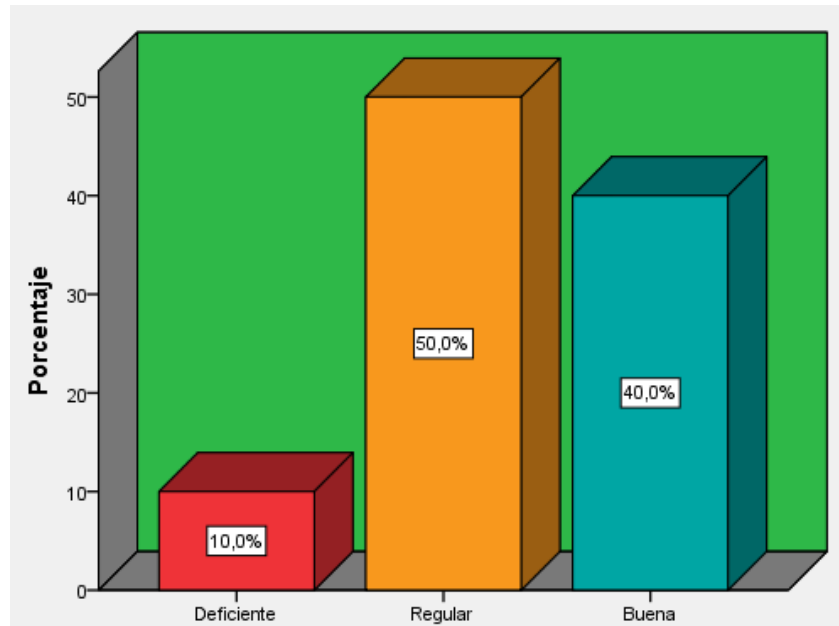


Figura 9: Nivel de la dimensión efectividad de la empresa El Chepenano 2018

Fuente: Datos de la Tabla 9

De acuerdo a los resultados obtenidos en la aplicación de la encuesta a los trabajadores de la El Chepenano, se puede observar que el nivel de la dimensión efectividad alcanza un 50,0% el nivel regular, un 40,0% el nivel bueno, y un 10,0% el nivel deficiente.

Tabla 10: Nivel de la dimensión eficacia de la empresa El Chepenano 2018

Nivel de la Variable	Trabajadores Encuestados	
	Nº	%
Deficiente	2	10%
Regular	10	50%
Bueno	8	40%
TOTAL	20	100

Fuente: Colaboradores de la empresa El Chepenano 2018

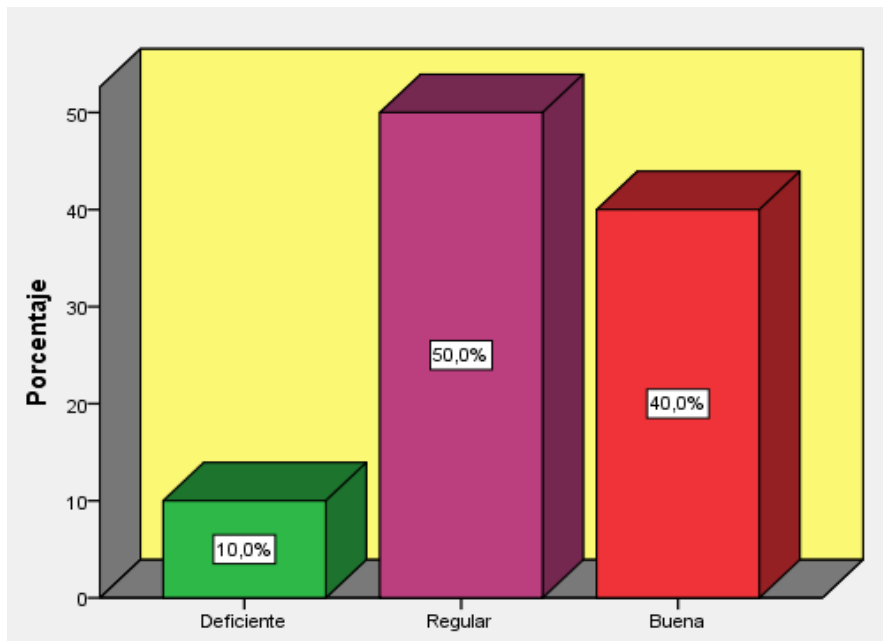


Figura 10: Nivel de la dimensión eficacia de la empresa El Chepenano 2018

Fuente: Datos de la Tabla 10

De acuerdo a los resultados obtenidos en la aplicación de la encuesta a los colaboradores de la empresa El Chepenano, se puede observar que el nivel de la dimensión eficacia alcanza un 50,0% el nivel regular, un 40,0% el nivel bueno, y un 10,0% el nivel deficiente.

IV.DISCUSIÓN

IV. DISCUSION

El diseño organizacional en la actualidad es uno de los factores a considerar en la creación de una empresa y su funcionamiento, planificar los elementos y su lugar que ocuparan de acuerdo a sus características y habilidades es importante para que este se vea evidenciado a la hora de la ejecución de un buen desempeño laboral. La variable productividad encierra diversos factores que estimulan su funcionamiento ya sea positivo o negativo, estos factores como la designación del lugar que debe ocupar cada elemento de la empresa según caracteres condicionan de manera indirecta esta variable.

En las empresas cada vez es mayor la necesidad de estar actualizándose constantemente a los elementos del diseño organizacional en este caso llamamos elementos a los documentos como el manual de funciones, reglamento interno, flujograma y organigrama, estos documentos son una pieza fundamental a la hora de la creación y vida de una empresa, ya que estos describen de manera clara y concisa la información que requiera del trabajador en función de su estadía en una empresa y cuáles son los datos más importantes a la hora de mantener una armonía en el trabajo o estabilidad laboral.

Teniendo esto de consigna, podemos ver que el diseño organizacional es importante, y su actualización aún más ya que si no se realiza adecuadamente, productividad de sus elementos será deficiente, debido a que habrá dudas sobre la ejecución de algunas funciones y actividades que debería estar claras.

En el caso de la empresa Chepenano, este problema existe debido a que después de la creación de la empresa, nunca más se actualizó estos documentos, y esto se suma al traslado de oficinas que se realizó en algún periodo donde la incidencia más relevante fue extraviar algunas de las hojas de los documentos mencionados, sin siquiera gestionarlos para su posible búsqueda. El propósito principal de esta investigación fue de determinar el diseño organizacional de la empresa estudiada para la mejora de la productividad presentada en la misma. Al realizar la investigación se realizó una guía de análisis de

documentos y un cuestionario a los trabajadores de la empresa, para saber así la situación de ambas variables tanto la del diseño organizacional como la de productividad.

Para la discusión del primer objetivo específico se consultó a los investigadores Barrera y Valverde (2014) en su tesis Titulada: “Modelo de diseño organizacional para mejorar los procesos internos de la empresa prestadora de servicios eléctricos Oshiro & Valverde Ingenieros S.A. de Trujillo en el año 2013”, llegó a las siguientes conclusiones: Los procesos internos de la empresa, antes de la implementación del modelo de diseño organizacional se dedujo que estos eran débiles; ya que los trabajadores no contaban con un conocimiento adecuado del funcionamiento y de los procesos internos que se desarrollaba y tuvo que plantearse una medida, la implementación del modelo de diseño organizacional para revertir dicha situación. Al realizar la evaluación previa a la aplicación del modelo de diseño organizacional se pudo concluir que no contaban con un Organigrama adecuado donde se evidenciara en que puesto de trabajo se encontraba el colaborador y a quien debía de informarle sobre su desempeño, también se mostró un Manual de Organización y Funciones indeficiente ya que no mostraba las funciones claras ni específicas necesarias para la realidad de cada puesto de trabajo en su contexto actual. A esto se le suma, el exceso de gráficos y la mala ejecución de forma del flujograma, esto delimitaba y permitía decir que la empresa no contaba con un buen diseño organizacional adecuado a la realidad presente.

Lo encontrado se puede ejemplificar de manera casi idéntica con los resultados de las Tablas 1, 2 y 4, donde nos arroja que el diseño organizacional de la empresa Chepenano no es el adecuado al contexto donde se realiza las actividades actuales, debido a que no muestra un adecuado organigrama cumpliendo solo uno de los tres requerimientos evaluados en la guía de análisis. En el caso del MOF, las funciones para los puestos de trabajo son un saludo a la bandera, si es que se quiere hablar coloquialmente, debido a que son ambiguas y polis funcionales dejando a la imaginación y deducción personal del trabajador cual de todas las funciones debería realizar, ningún trabajador posee conocimiento de la existencia del Mof en la empresa. Por ultimo podemos observar que el flujograma de la empresa cumple con uno de los 3 requisitos evaluados, sin embargo, no hay una paridad que nos permita

deducir que es el adecuado para la empresa, ya que no describe adecuadamente los diversos procesos que encierra el trabajo de la empresa.

Todo lo encontrado en este párrafo se puede ratificar con la teoría expuesta por D'Alessio (2008), donde menciona que "Poseer un buen diseño organizacional explicará la forma de como una organización funciona y coordina sus procesos de trabajo, gestión de personas, asignación de autoridad, flujo de información y toma de decisiones, en función del éxito de la empresa a través del engranaje de cada una de sus partes El diseño organizacional tiene como finalidad: Lograr la coherencia entre los objetivos y propósito organizacionales, ejecutar la estrategia, alcanzar la misión, objetivos y metas, construir una organización efectiva y con mejor rendimiento, mejorar la toma de decisiones, es importante que un diseño organizacional se valga de documentos como el Organigrama, Manual de organización y funciones, Reglamento Interno de Trabajo y Flujograma".

Se tiene en cuenta también que es prescindible conocer los pilares de la importancia del diseño organizacional que son: Proporcionar el flujo de información para poder así a través de las decisiones satisfacer a los clientes. Definición de claridad en la autoridad, lo que permite conocer quién es responsable de cada función asignada, y por último se encuentra el de crear un equilibrio para integrar todos los elementos para producir de manera rápida las exigencias de los requerimientos según las metas u objetivos organizacionales (Porter , 2007, p.176).

Cabe destacar que lamentablemente los resultados encontrados no cumplen con lo expuesto con los términos de Estructura funcional, que se enfoca en el diseño de la agrupación de elementos de acuerdo a habilidades similares, como lo son las áreas de las empresas, estructura por clientes, se centra en estructuras donde se aplica segmentación para grupos específicos, estructura por proceso productivo, su diseño se centra en designar a los elementos los lugares correspondientes de acuerdo al desempeño productivo de sus habilidades, las estructuras matriciales, que son las que aplican multifunciones en sus elementos internos y por ultimo las estructuras por redes, que introducen interdependencias entre organizaciones afines a través del diseño de estructuras (Paiva, 2009, p.45 – 56)

Para la discusión del segundo objetivo específico se creyó conveniente mencionar a Bueno (2014) en su tesis titulada “La productividad del capital humano en la empresa informativa”. Llegó a las siguientes conclusiones:

La productividad está arraigada en función de tres factores, los cuales son: Eficiencia, Eficacia y Efectividad. Se deduce que los estándares de eficiencia en función de la productividad son estímulos que deben de llegar a ser gestionados por el propio contratista, esto también delimitara la mejora de la situación siempre y cuando se evalúen que tipos de líderes son los que se muestran en la organización en función de su gestión con los subordinados. Cabe destacar que en los resultados de la investigación se mostró que la empresa evaluada cuenta con un nivel de productividad regular con un 61% seguido por el nivel bueno en un 30%. La dimensión eficiencia en esta investigación alcanza rangos de un nivel bueno en el 40% de los trabajadores evaluados. Estos resultados anteriores se pueden corroborar de manera parcial por los resultados encontrados en mi investigación donde en la Tabla 6 encontramos que el nivel de productividad de 50% regular y de 40% bueno, mientras que la dimensión eficiencia en la mostrada en la Tabla 7 nos da cifras de 50% en el nivel bueno y 40% en el nivel regular.

Todo lo encontrado lo podemos ver de manera parcial por lo dicho en Jiménez (2010) donde enfatiza que: “El único camino para que un negocio pueda crecer y aumentar su rentabilidad o sus utilidades es aumentar su productividad. El instrumento fundamental que origina una mayor productividad es la utilización de métodos, el estudio de tiempos y un sistema de pago de salarios, para estimular al trabajador en su desempeño laboral, a través de la evaluación de sus dimensiones como lo son eficiencia, eficacia, efectividad.”

En consecuencia, los resultados obtenidos no están muy lejos de otras investigaciones similares a esta, ya que indican resultados parciales a las anteriores investigaciones Finalmente la información obtenida, contribuye al diseño de la propuesta organizacional que se presentará en esta investigación.

V.CONCLUSIONES

V. CONCLUSIONES

5.1. Se determinó que el diseño organizacional de la empresa Chepenano para la productividad de sus trabajadores, no es el adecuado debido a que muestra incumplimiento de requerimientos por parte de la guía de análisis observacional, así mismo se puede afirmar que el diseño organizacional en la empresa es deficiente,. También se determinó que la productividad de los colaboradores dentro de la empresa es de fuerza media. (Tabla 1 y 3).

5.2. Se analizó el diseño organizacional en la empresa evaluada donde en su gran mayoría no cumplieron con los requerimientos básicos que debe contar este tipo de documentos, cabe señalar que en el caso del documento organigrama, los tres requerimientos consultados no se cumplían según el documento evaluado, en el caso del MOF, este cumplía solamente 1 de 3 requerimientos al igual que el Flujograma, y en el caso del ROF, no cumplió con ningún requerimiento. (Tabla 1, 2, 3, 4 y 5)

5.3. Se identificó el nivel de la productividad en los trabajadores de la empresa evaluada, llegando a la conclusión que el nivel de productividad es regular en un 50%, para sus dimensiones eficiencia nos muestra que es de nivel bueno en un 50%, en la dimensión efectividad y eficacia, los resultados encontrados son iguales, un 50% encontrado en el nivel regular. (Tabla 6, 7, 8 y 9)

VI.RECOMENDACIONES

VI. RECOMENDACIONES

6.1. Se recomienda al gerente de la empresa Chepenano, rediseñar el documento organigrama estimulándolo a ser de origen horizontal, para poder así incitar a una mejor comunicación ya sea formal o informal entre los elementos de la empresa.

6.2. Se recomienda introducir en la empresa un rediseño del MOF en el área de compra y ejecución de obras, debido a que en la empresa El Chepenano se genera los mayores problemas de productividad con la optimización de los recursos presupuestados en relación con el cumplimiento de funciones que no quedan claras aún.

6.3. Se sugiere diseñar un Reglamento de la Organización Interno de Trabajo (ROF), donde explique cuáles son las normas que debe de cumplir el trabajador, las leyes que debe de conocer para beneficio de este, etc.

6.4. Implementar en la propuesta un flujograma relacionado con las principales actividades correspondiente al rubro de la empresa, en este caso el proceso logístico o de traslado de materiales con ejecución de las obras.

6.5. Se recomienda realizar capacitaciones de inducción en temas relacionados en que funciones deben de cumplir cada puesto de trabajo dentro de la empresa.

6.6. Se recomienda a futuras investigaciones realizar la aplicación de la propuesta para poder así probar el efecto de la misma, dentro de la empresa.

VII. PROPUESTA

VII. PROPUESTA

La presente propuesta es una alternativa para mejorar los procesos del diseño organizacional en sus diferentes plataformas en la empresa El Chepenano, como lo son el organigrama, manual de organización y funciones, el reglamento interno de la empresa y el flujograma de las principales actividades que ayuden a optimizar la productividad de los trabajadores en la entidad mencionada.

- **Estructura de la propuesta**

Esta propuesta se dividirá en 4 capítulos:

- Diseño de organigrama y presentación con sus características correspondientes.
- Re diseño del MOF del área de compras y almacén donde se busca solucionar mostrando de manera clara cada una de la función correspondiente por el puesto de trabajo descrito.
- Diseño de Reglamento Interno de Trabajo.
- Presentación de Flujogramas de las principales actividades tales como aprovisionamiento y compras, recepción de materiales, almacenaje y despacho del mismo.

- **Objetivos de la propuesta**

General

- ✓ Realizar una estructura de diseño organizacional para la mejora de la empresa El Chepenano 2018

Específico

- ✓ Diseñar un organigrama adecuado a la realidad de los elementos de la empresa.
- ✓ Re diseñar el Mof de acuerdo al área de los puestos laborales que se quiera trabajar.
- ✓ Diseñar un Reglamento de Organización Interno de Trabajo.
- ✓ Mostrar flujogramas que grafiquen de manera clara y concisa el proceso de las principales actividades del área estudiada.

DESARROLLO DE LA PROPUESTA

Capítulo N°1: El Organigrama

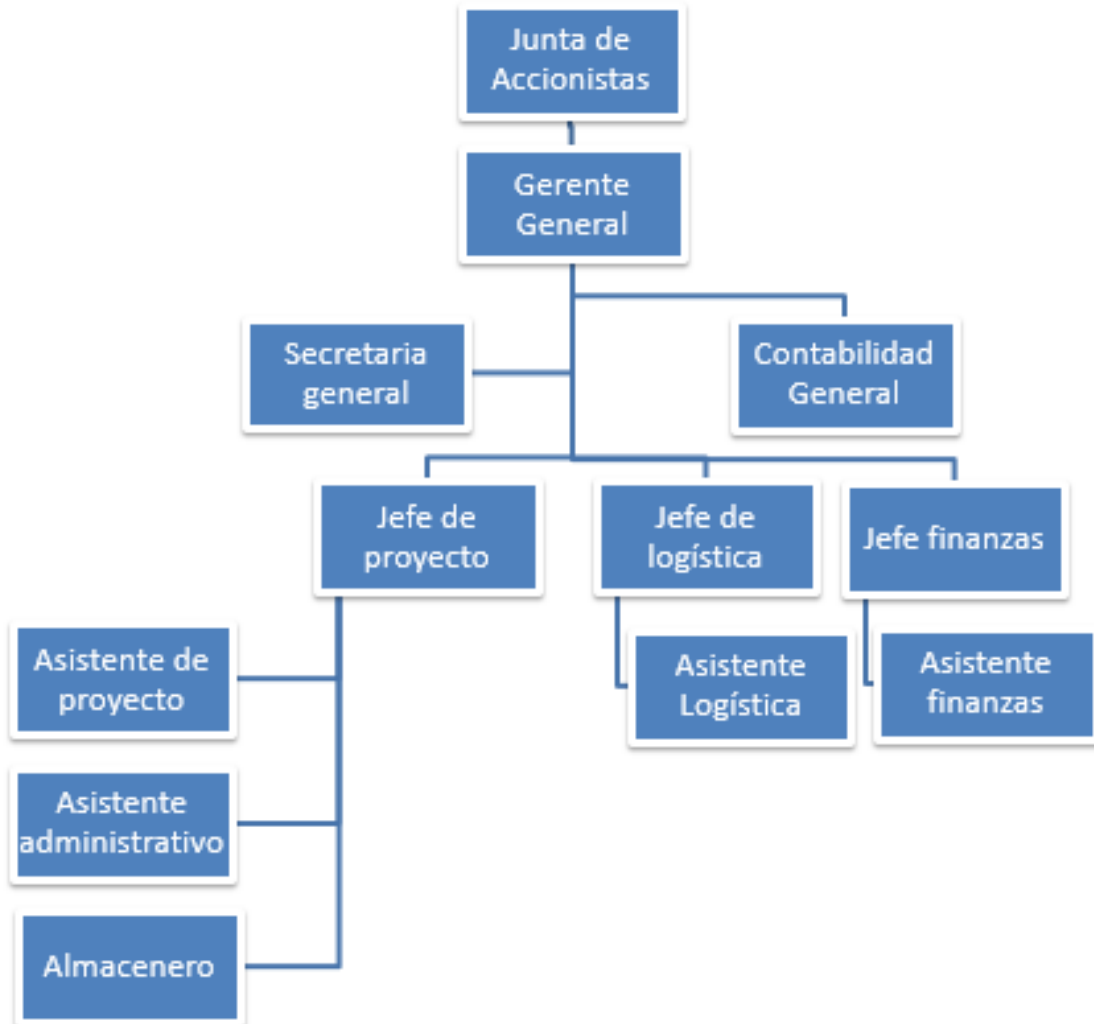
Fleitman (2000), define el organigrama como la “representación gráfica de la estructura orgánica que refleja, en forma esquemática, la posición de las áreas que integran la empresa, los niveles jerárquicos, las líneas de autoridad y de asesoría”.

Características del Organigrama Propuesto

El siguiente organigrama presentado a continuación propuesto en este documento de mejora situacional tiene las estas características:

- Es de naturaleza micro administrativa, debido a que solo se enfoca en los elementos de una solo empresa como lo es El Chepenano
- Es de finalidad informativa, porque solo cumple la función de informar sobre el lugar donde se ocupa un determinado puesto de trabajo, esto permitirá aminorar la mala gestión realizada en el organigrama anterior de la empresa donde el trabajador tenia confusión sobre a qué área pertenecía sus labores.
- Es de contenido integral, ya que está relacionado con la ejemplificación grafica de las jerarquías entre sí de manera clara, directa y general, para su fácil entendimiento.
- Por la forma de sus gráficos es de categoría Mixta, debido a que encierra formas en sus estructuras verticales, predomina el sistema vertical de implementación de las comunicaciones entre sus elementos.

ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA EL CHEPENANO



CAPÍTULO N°2: MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES (MOF)

Según Franklin Ríos Ramos (2014) nos dice que “el manual de organización y funciones (MOF) es un documento formal que las empresas elaboran para plasmar parte de la forma de la organización que han adoptado, y que sirve como guía para todo el personal.”

Características del MOF planteado:


- Se enfocará al área de los elementos de logística (jefe de logística y su asistente).
- Se enfocará al área de proyecto (jefe del proyecto y almacenero)
- Se propondrá funciones nuevas no establecida en las encontradas a la hora de revisar el documento MOF.

Área Logística

Encargada de realizar las compras, así como el aprovisionamiento oportuno en base a los requerimientos de obras, con el fin de optimizar el funcionamiento de las actividades y el cumplimiento de los objetivos.

Estructura: JEFE DE LOGISTICA
Información Básica:
Cargo: Jefe de Logística Jefe Inmediato: Gerente General
Naturaleza de cargo: Será responsable de buscar a nivel nacional proveedores, que ofrezcan los mejores productos en calidad, precio y garantía. Responsable de realizar compras que la empresa necesita para mantener el stock en las instalaciones de la obra.
Perfil del puesto:
Capacidad de comunicación, Observador Dotes de malo, conocimientos básicos de materiales de construcción.
Funciones:
<ul style="list-style-type: none"> • Planear, programar y coordinar con la Gerencia General las adquisiciones de materiales de construcción, de acuerdo a las necesidades. • Solicitar las cotizaciones de la mercancía al asistente de compras. Se recomiendan al menos tres cotizaciones. • Realizar la selección y evaluación de los proveedores según necesidades que el área usuaria presente. • Analizar y aprobar las cotizaciones. • Verificar la orden de Pedido y autorizar la adquisición de los insumos. • En caso de inconformidad con los materiales adquiridos, autorizar su devolución. • Controlar los plazos de recepción, estado de los artículos, recepción y condiciones de las facturas y entrega de las mismas a contabilidad para su registro y contabilización. • Presentar un informe mensual a la gerencia de Logística, o cuando lo requiera. • Verificaciones semanales de lo ordenado vs. lo recibido en base a la orden de compra. • Mantener un estudio constante de proveedores acorde a la necesidad de la empresa.
Requisitos mínimos:
Edad: 25- 38 años
Sexo: Masculino
Estudios: Bachiller en Contabilidad, Administración o economía.
Experiencia: 2 años en procesos compras y documentación comercial.

Fuente: Elaboración Propia 2018

Estructura:	JEFE DE LOGÍSTICA 	Asistente de logística
Información Básica:		
Cargo: Asistente de logística Jefe Inmediato: Jefe de logística		
Naturaleza de cargo: Dotar de información al jefe de compras para la posterior compra de los materiales e insumos.		
Perfil del puesto:		
Dinámico Facilidad de relaciones intrapersonales. Honradez.		
Funciones:		
<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar un catálogo de proveedores previa investigación, análisis y evaluación de las características y comportamiento de los proveedores en el mercado, en cuanto a la calidad, precio y entrega de mercaderías. • Solicitar las respectivas cotizaciones a los proveedores de mercaderías, para cada orden de requisición. • Emitir la respectiva orden de compra aprobada por el Jefe de Compras. • Investigar el mercado y solicitar cotizaciones de los proveedores que tienen disponibilidad. • Informar a obra la llegada de materiales de construcción. • En el caso de inconformidad con los materiales adquiridos, tramitar su devolución. • Es responsable del manejo y orden de los archivos del departamento de compras • Mantener actualizado la base de datos de los proveedores. 		
Requisitos mínimos:		
Edad: 25- 35 años		
Sexo: Masculino		
Estudios: Superior técnico administrativo.		
Experiencia: 2 años en el manejo de almacenes o en ferreterías.		


Fuente: Elaboración Propia 2018

Área Proyecto

Encargada de gestionar los procedimientos internos y externos que involucren las actividades de recepción, almacenaje y despacho de los materiales de construcción, para lograr la eficiencia y eficacia.

Estructura: JEFE DE PROYECTO
Información Básica:
Cargo: Jefe de Proyecto Jefe Inmediato: Gerente General
Naturaleza de cargo: Encargado de supervisar el almacenaje de los materiales de construcción que ingresan a almacén.
Perfil del puesto:
Capacidad de comunicación Dotes mando. Espíritu de criterio y observación.
Funciones:
<ul style="list-style-type: none"> • Supervisar las condiciones de almacenamiento de los materiales e insumos garantizando su seguridad y estado de uso. • Designar el área donde se ubicará los materiales de construcción, teniendo en cuenta los tipos de almacén, así como las áreas internas del almacén cerrado. • Verificar constantemente la recepción y consumo de los materiales e informar hechos reales. • Elaborar el programa de mantenimiento y limpieza del almacén. • Realizar inventarios permanentes, así mismo informar al área de logística lo establecido. • Coordinaciones operativas con el área de logística y contabilidad.
Requisitos mínimos:
Edad: 25- 38 años
Sexo: Masculino
Estudios: Bachiller en Contabilidad o carreras afines.
Experiencia: <ul style="list-style-type: none"> - 2 años en el manejo de almacenes y distribución de materiales. - Manejo de personal a su cargo.

Fuente: Elaboración Propia 2018

Estructura: JEFE DE PROYECTO 
Información Básica:
Cargo: Auxiliar de Almacén Jefe Inmediato: Jefe de Proyecto
Naturaleza de cargo: Recibir, clasificar, ubicar la entrega de los materiales e insumos por parte de nuestros proveedores.
Perfil del puesto:
Fortaleza mental Capacidad de trabajo y comunicación Espíritu observador Honradez.
Funciones:
<ul style="list-style-type: none"> • Recepción de materiales conforme a orden de compra adquirida previa. • Registrar el código de ubicación física de los materiales. • Almacenamiento de materiales según designación correspondiente. • Verificación de stock constantemente para la atención de los despachos a obra, • Despacho de materiales a producción, según necesidad. • Elaboración de requerimientos para el abastecimiento en obra. • Mantener el almacén en buen estado de aseo y orden. • Apoyo en el proceso de toma de inventarios.
Requisitos mínimos:
Edad: 23- 35 años
Sexo: Masculino
Estudios: Superior Técnico Contable o Administrativo.
Experiencia: 2 años en el manejo de almacenes o en ferreterías.

Fuente: Elaboración Propia 2018

CAPITULO N°3: REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

D'Alessio (2008) nos dice que: “El ROF es el documento técnico normativo de gestión institucional que formaliza la estructura orgánica de la entidad, orientada al esfuerzo institucional y al logro de su misión, visión y objetivos. Contiene las funciones generales de la entidad, y las funciones específicas de los órganos y unidades orgánicas, estableciendo sus relaciones y responsabilidades.”

El reglamento Interno de trabajo de la empresa El Chepenano estará dividido por:

- ✓ Contratos: La gerencia general de la empresa recibirá la requisición de personal y/o documentación del área solicitante, para fines de elaborar el contrato o acuerdo de trabajo. Analizará la documentación y recomendará al solicitante, el tipo de contrato y alcance, según lo contempla el Código de Trabajo, que resulte más conveniente a los fines de la Empresa. El contrato llevará el control de la fecha de término de cada uno, para fines de seguimiento, cancelación y/o pago de prestaciones laborales si corresponde.
- ✓ Jornadas: El Chepenano. tiene estipulado una jornada de trabajo de lunes a viernes de 8:00 a.m. a 5:00 p.m. Y los días sábados de 8:00 a.m. a 12:00 p.m. Con una hora de descanso para el almuerzo. considerará días feriados y no laborales para el personal de la misma, todos aquellos declarados como tales mediante ley o decreto o por disposiciones de la empresa.
- ✓ Salarios: Para la empresa el pago del salario devengados a todos sus trabajadores, le será otorgado personalmente o bien a la persona de su familia que indiquen por escrito o en Acta levantada por Autoridad de Trabajo. El pago se realizará en moneda de curso legal, cheque bancario nominativo o depósito en cuenta personal del trabajador en una entidad bancaria.

- ✓ Permisos: Los permisos para los trabajadores quedan facultados de la siguiente manera: Fallecimiento del cónyuge 3 días, matrimonio 5 días, nacimiento de hijo 2 días, para responder a citaciones judiciales, cuando se autorice expresamente otros.

- ✓ Razones para despedir: para la terminación del contrato de trabajo entre la empresa y el trabajador será conforme a una o varias de las causas enumeradas en el Artículo No. 77 del Código de Trabajo.

- ✓ Disposiciones generales: Dentro de las disposiciones generales de la propuesta de normas del reglamento interior de trabajo se encuentra: disposiciones disciplinarias y designación de autoridades.
 - Disciplinarias: La empresa tomara estas medidas disciplinarias conforme a la gravedad de la falta cometida, estas medidas variaran de orden de acuerdo a la magnitud de la misma.
 - Disposición de autoridades: Todo trabajador respetar a su autoridad inmediata dependiendo la posición que ocupare dentro de la dirección burócrata de la empresa.

- ✓ Normas especiales
 - Conducta: Queda estrictamente prohibido a los trabajadores de la empresa Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos y Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instituciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece.
 - Presentación: Los trabajadores de la empresa deberán presentarse diariamente a sus labores cuidando de su aseo y aspecto personal. Así como vestir en forma correcta y acorde con las labores que desempeña.
 - Compostura: Los trabajadores dentro de la empresa o a donde fueran en representación de la misma deberán mostrar un comportamiento digno. Es terminantemente prohibido a los empleados introducir a la empresa bebidas

alcohólicas o estupefacientes, igualmente les está prohibido los juegos de azar dentro de las instalaciones.

- Seguridad e higiene: Los trabajadores que estén al servicio de la empresa deberán atender y cumplir todas las instrucciones del empleador relativas a la seguridad e higiene en el trabajo en horas de labor, así como las que emanen de las Autoridades de Trabajo, Sanitarias y Defensa civil.

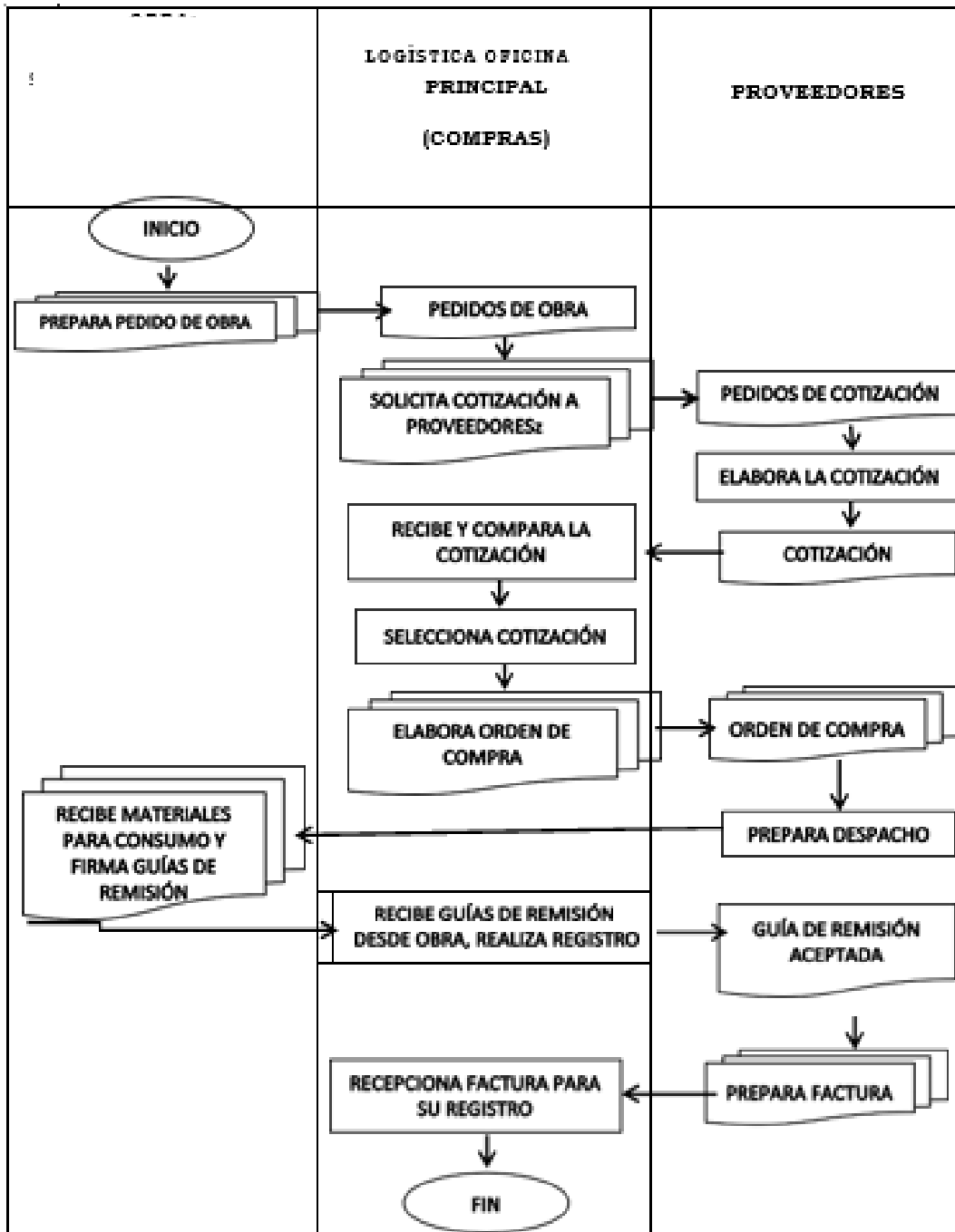
CAPITULO N°4: FLUJOGRAMA

Larrea (2011) nos dice que: “Un flujograma, también denominado diagrama de flujo, es una muestra visual de una línea de pasos de acciones que implican un proceso determinado. Es decir, el flujograma consiste en representar gráficamente, situaciones, hechos, movimientos y relaciones de todo tipo a partir de símbolos.”

Características del Flujograma planteado:

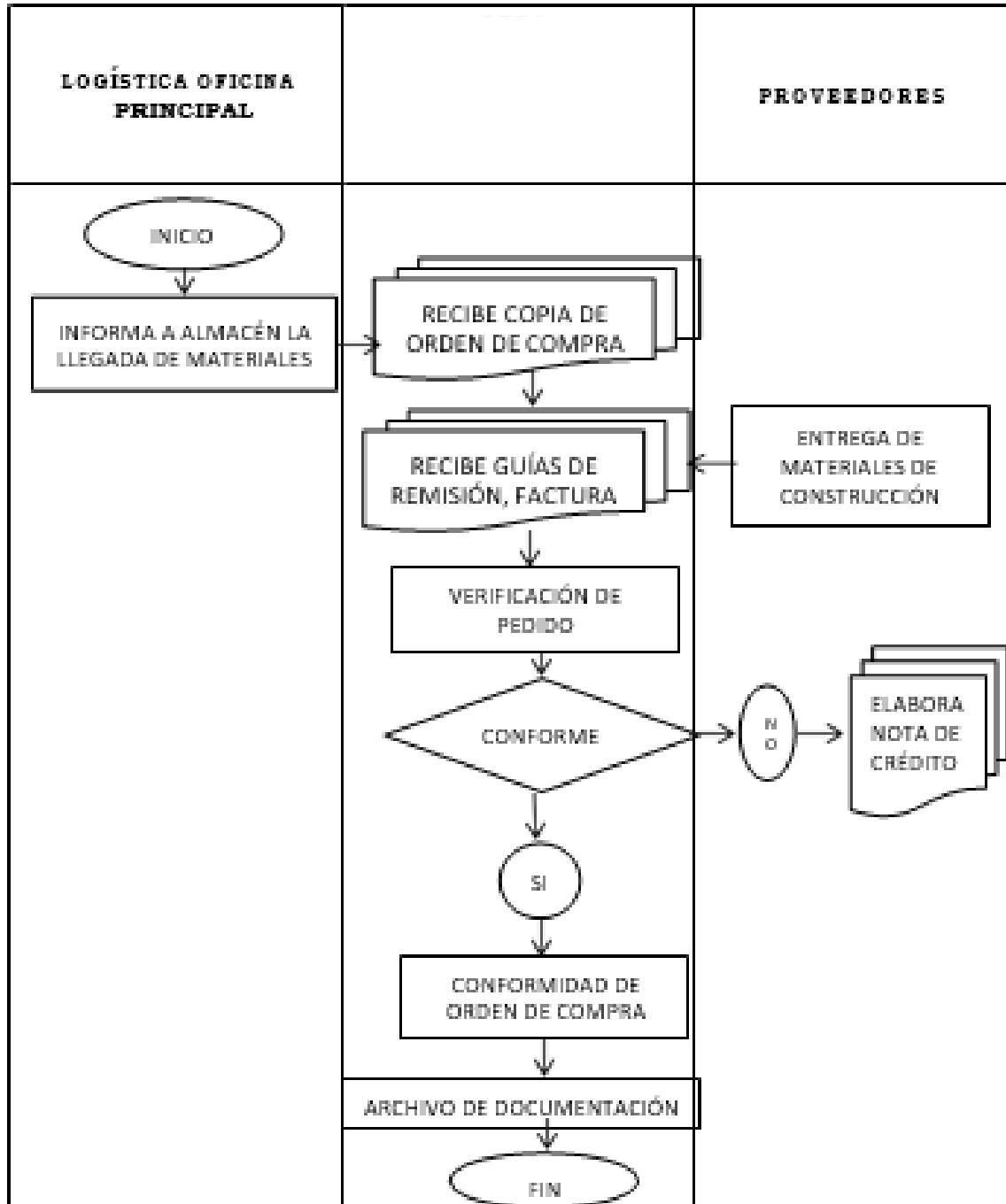
- Se presenta de manera clara y concisa en función de sus actividades principales para la optimización de la mejora de la productividad.
- Se planteará en el flujograma N°1 el proceso de compra
- Se planteará en el flujograma N°2 el proceso de recepción de los materiales
- Se planteará en el flujograma N°3 el proceso de almacenamiento.
- Se planteará en el flujograma N°4 el proceso de despacho de materiales

FLUJOGRAMA N° 1 PROCESO DE COMPRA



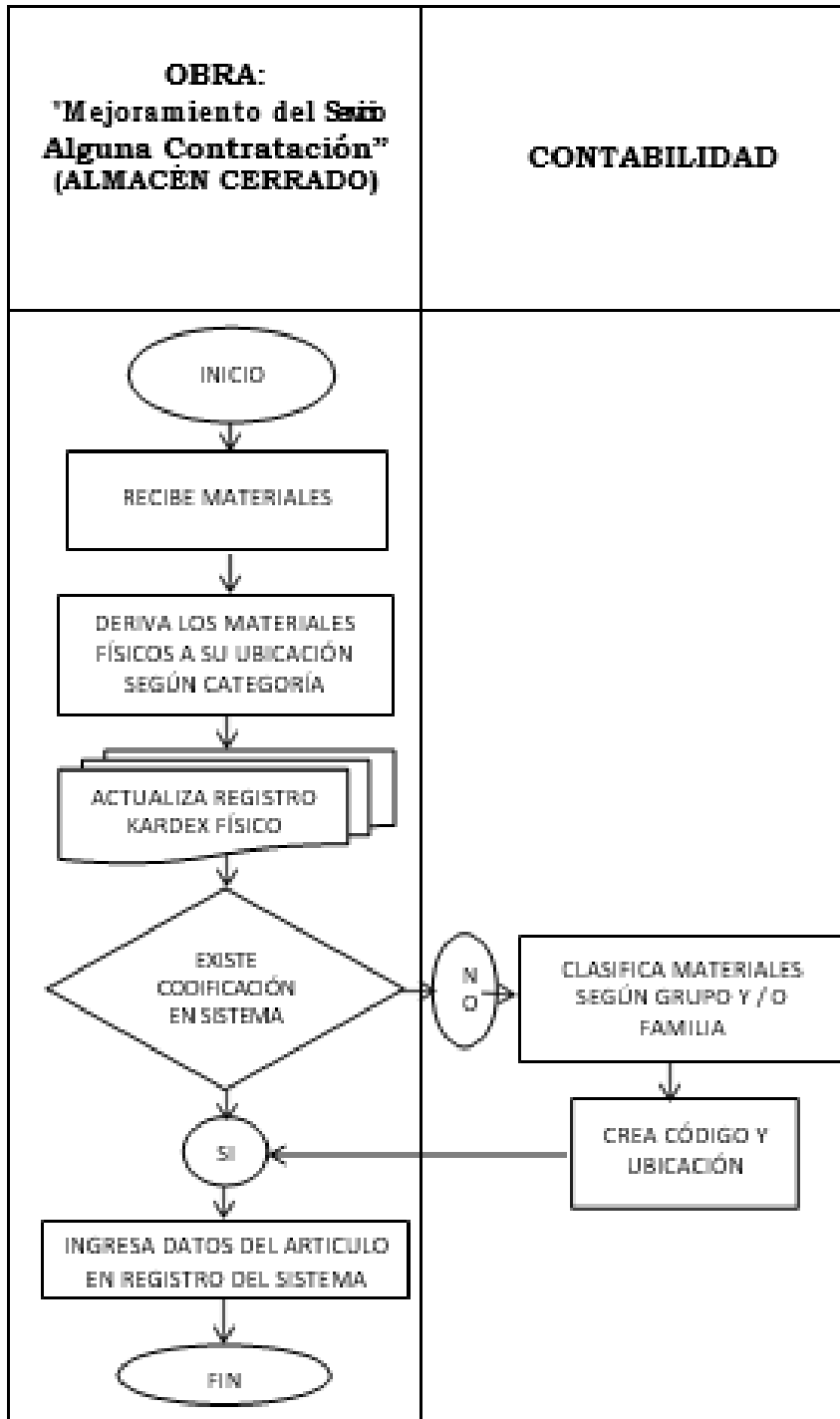
Fuente: Elaboración Propia 2018

FLUJOGRAMA N°2 PROCESO DE RECEPCION DE MATERIALES



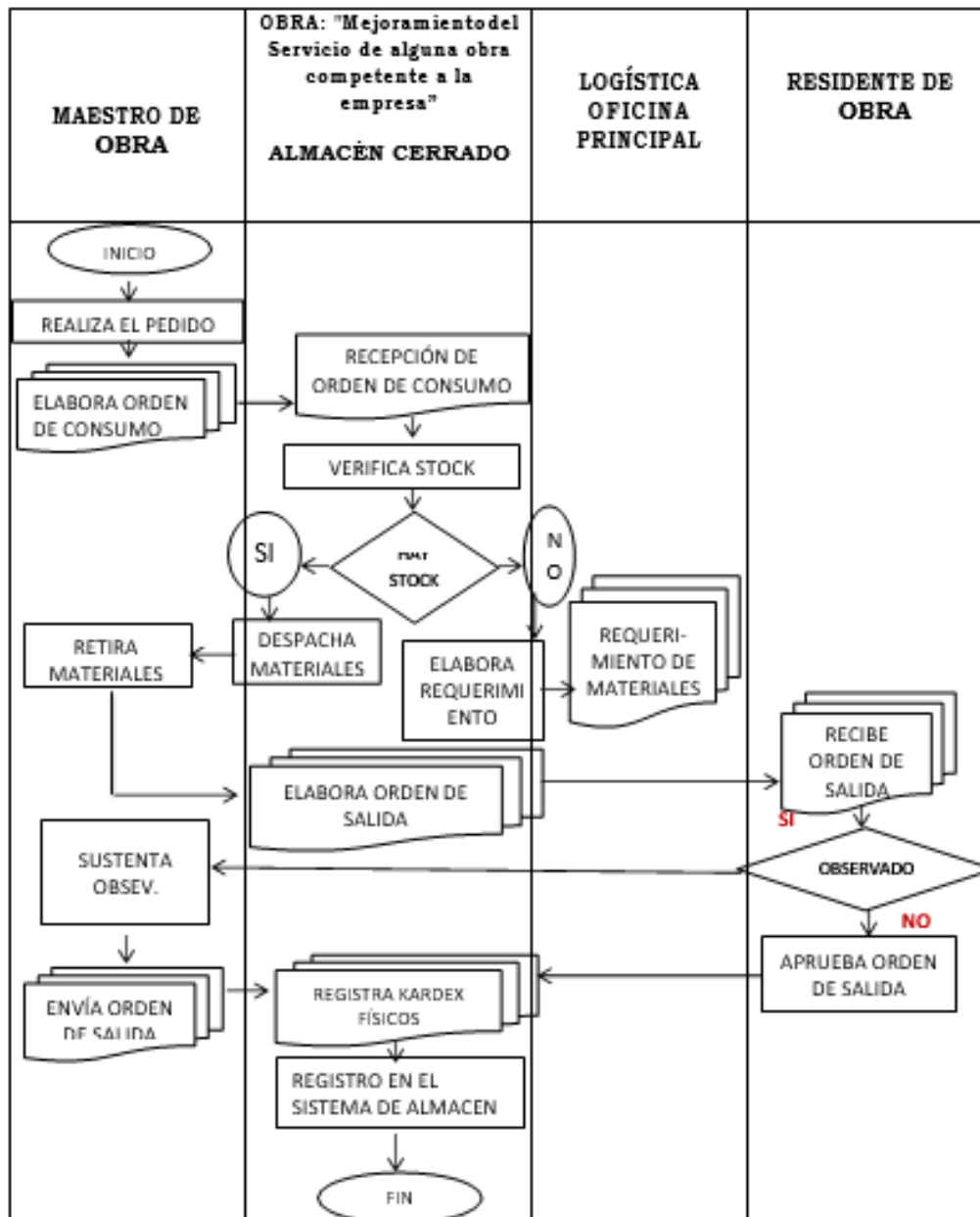
Fuente: Elaboración Propia 2018

FLUJOGRAMA N°3 PROCESO DE ALMACENAMIENTO



Fuente: Elaboración Propia 2019

FLUJOGRAMA N°4 PROCESO DE DESPACHO DE MATERIALES



Fuente: Elaboración Propia 2018

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ballestrini, M.(2007). *Cómo se elabora el Proyecto de Investigación*. (7^a ed.). Editorial BL Consultores Asociados. Caracas. Venezuela.

ComexPerú (2016). *Formalidad de las empresas en el Perú*. Recuperado de : <https://elcomercio.pe/economia/negocios/informalidad-micro-pequenos-negocios-peru-noticia-noticia-448518>

Coronado y Huamán (2016). Propuesta de rediseño organizacional de la empresa Ginsac Import s.a.c. ubicada en Lambayeque – periodo 2015. Licenciatura. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: http://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USAT_5d23cb3285838e5e20da4cd88e2af710/Details

D'Alessio, F. (2008). *El proceso estratégico: un enfoque de gerencia*. (3^a ed). México D.F, México: Pearson

Daft, R.(2015). *Teoría y diseño organizacional*. (10^a ed). México Editorial Mc Graw Hill

De Lavalle, R. (2014). Mejoras de la productividad en el área de producción de la empresa Carto Centro, C.A. Tesis Bolivariana de Venezuela. Recuperado de: http://saber.ucv.ve/bitstream/123456789/9744/1/T026800011619-0-FINAL_DEFENSA-000.pdf

Hernández, R. Fernández C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*, (6^aed). México, Editorial Mc Graw Hill.

Jiménez, R. (2010) *La gestión de interés en la administración pública peruana*. (12^a ed). Peru: Lobos

- López, M. (2015). *Diseño y estructura organizacional en empresas de ingeniería civil de la ciudad de Quetzaltenango*. Licenciatura. Universidad Rafael de Landívar. Recuperado de :http://uni.landivar.gua/bitstream/123456789/9744/1/T0268000_11619-0-FINAL_DEFENSA-000.pdf
- Mendoza, O. (2017). *Diseño organizacional en base al modelo Daft para la empresa Jacob ingeniería & construcción sac – Chiclayo 2016*. Licenciatura. Universidad Carolica Santo Toribio de Mogrovejo. Recuperado de: http://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USAT_5d23cb3285838e5e20da4cd88e2af710/Details
- Neyra, M. (2016). *El Clima Laboral y su Influencia En La Productividad En La Autoridad Administrativa Del Agua Huarmey Chicama- 2016*. Licenciatura. Universidad Cesar Vallejo.
- OIT (2017). Empresas de baja envergadura, análisis situacional. Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/oit-america-latina-existen-diez-millones-micro-pequenas-empresas-99434>
- Paiva, J. (2007). *Diseño Organizacional*. (2ª ed). Barcelona España: Enciclopedia Edit.
- Parimango, N. (2016). *Propuesta de un diseño organizacional para mejorar la eficiencia del personal de la Empresa Inversiones Michel S.A.C. de la ciudad de Trujillo-2014*. Tesis Universidad Privada Antenor Orrego. Recuperado de <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/1448>
- Porter, K. (2007). *Administración en estructuras organizativas*. (9ªed). México, México Pearson.
- Robbins, L. (2008). *Administración y Lineamientos*. (10º ed). España: MC Graw Hil, .

Summers (2013). *Administración de la calidad*. (3ª ed). México, México Pearson.

Ventura (2018). Análisis del diseño organizacional en la institución educativa privada San José Obrero Chimbote, 2017. Licenciatura. Universidad Cesar Vallejo.

Vélez (2014). Diseño de una Estructura Organizacional por procesos para las Empresas Constructoras en la ciudad de Loja: caso de estudio Empresa Casias Construcciones. Tesis Universidad Católica Santiago de Guayaquil. Recuperada de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/1782/1/T-UCSG-PRE-ECO-MD-ADM-13.pdf>

Wehrich y Koontz H. (2013). *Elementos de la administración*, (8ª ed). España: MC Graw Hil

ANEXOS

TÍTULO	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Diseño organizacional y la productividad de los colaboradores de la empresa El Chepenano, Chimbote 2018	<p>Objetivo General</p> <p>Describir el diseño organizacional y la productividad de los colaboradores de la empresa El Chepenano, Chimbote 2018.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analizar el diseño organizacional de la empresa El Chepenano, Chimbote 2018. • Identificar el nivel de la productividad de los colaboradores de la empresa El Chepenano, Chimbote 2018. • Elaborar una propuesta de mejora de diseño organizacional en la empresa El Chepenano, Chimbote 2018. 	Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.95) indica que: “En un estudio descriptivo solo se formula hipótesis cuando se pronostica un dato o hecho”.	V ₁ : Diseño Organizacional	Estructural	<p>Diseño. Descriptivo</p> <p>M → O</p> <p>Dónde: M = Documentos de la estructura organizacional de la empresa El Chepenano 2018 O = Diseño organizacional</p>
				Contextual	<p>M → O</p> <p>Dónde: M = Colaboradores de la empresa El Chepenano 2018 O = Productividad de los colaboradores</p> <p>Población/Muestra. Documentos de estructura organizativa 20 colaboradores de la empresa El Chepenano</p> <p>Técnica: Guía de Observación Documentaria Encuesta</p>
			V ₂ : Productividad	Eficiencia	Instrumentos: Cuestionarios Guía de análisis documental
				Eficacia	
				Efectividad	

Anexo 1: Matriz de Consistencia Lógica

ANEXO 02:
GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL

PREGUNTAS	SÍ	NO
1. Define la estructura orgánica formal de la institución		
2. Establece los niveles jerárquicos adecuados		
3. Muestra adecuadas líneas de comunicación para la interrelación entre puestos de trabajo		
4. Esta organizado de acuerdo al número de elementos reales de la institución		
5. El tipo del organigrama que presenta la empresa es el adecuado		
6. Define las funciones de cada puesto de trabajo		
7. Ubica los objetivos de cada puesto de trabajo		
8. Muestra de manera clara las funciones de cada puesto de trabajo		
9. Existe sobredimension en el Manual de funciones y operaciones de la empresa		
10. Se aplican nuevas tendencias de funciones por cada puesto de trabajo en la estructura del MOF de la empresa.		
11. Define las normas necesarias para los trabajadores en función de una óptima productividad		
12. Muestra las reglas claras que debe de cumplir los trabajadores de la empresa		
13. Muestra las leyes laborales que debe de cumplir los trabajadores de la empresa		
14. El ROF de la empresa, esta actualizado con las nuevas leyes laborales del país		
15. El Reglamento Interno de la institución educativa se adecua a la realidad de la empresa		
16. Logra resumir con claridad los procesos realizados en la empresa		
17. Utiliza simbología adecuada a la hora de ejecutar el flujograma de la empresa		
18. Es entendible en su forma por cualquier persona.		
19. Facilita de manera visual el entendimiento en los procesos que se realizan en la empresa El Chepenano		
20. Los documentos del diseño organizacional son los mas adecuados para el tamaño y rubro de la empresa El Chepenano		
21. Existe alguna actualización con los documentos de la empresa El Chepenano y sus elementos		
22. Los documentos de estructura organizacional son entendibles por cualquier elemento de la empresa El Chepenano		
23. Los documentos de la estructura organizacional estimulan la concretización de metas alcanzables en la organización		

FICHA TÉCNICA

I.- DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. **Técnica:** Revisión Documental
- 1.2. **Tipo de instrumento:** Guía análisis documental
- 1.3. **Lugar:** Empresa El Chepenano Chimbote 2018
- 1.4. **Forma de aplicación:** Individual
- 1.5. **Autoras:** Ventura Carrión Jahaira
- 1.6. **Medición:** El diseño Organizacional
- 1.7. **Administración:** Documentos de Estructura organizacional, Organigrama, Mof, Rof, Flujograma.
- 1.8. **Tiempo de aplicación:** 30 minutos

II.-OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

El objetivo del instrumento tiene como finalidad analizar el diseño organizacional de la empresa El Chepenano de Chimbote 2018.

III.-INSTRUCCIONES:

1. El sistema de calificación para las dos dimensiones fue de respuesta dicatomial: Si/No
2. Las dimensiones a medir en el diseño organizacional fue la dimensión estructural y contextual.

IV.-MATERIALES: fotocopia del instrumento, lápices, y borradores.

V.- VALIDACIÓN

El instrumento fue sometido a juicio de expertos; esto según lo indican Hernández et al. (2014), a fin de analizar las proposiciones para comprobar si los enunciados están bien definidos en relación con la temática planteada, y si las instrucciones son claras y precisas, a fin de evitar confusión al desarrollar la prueba. Para la **validación** se emplearon como procedimientos la selección de los expertos, en investigación y en la temática de investigación. La entrega de la carpeta de evaluación a cada experto: cuadro de operacionalización de las variables, instrumento y ficha de opinión de los expertos; mejora de los instrumentos en función a las opiniones y sugerencias de los expertos.

Dimensión	Ítems
Estructural	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19
Contextual	20,21,22,23

CUESTIONARIO EVALUACIÓN PRODUCTIVIDAD

Instrucciones

La presente encuesta tiene la finalidad de medir la productividad del personal de la empresa a estudiar, por lo que a continuación encontrará una serie de preguntas las cuales deberá leer y asignarle una calificación.

Grado	Calificación
1	Nunca
2	Casi Nunca
3	A veces
4	Casi Siempre
5	Siempre

Deberá marcar con una X la respuesta que más se adecue a su opinión, únicamente puede marcar una opción por respuesta. Las respuestas serán de uso confidencial y no le comprometen en su estadía laboral.

Preguntas	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1. Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros.					
2. Aplica los valores institucionales en su puesto de trabajo.					
3. Es leal con sus superiores.					
4. Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros.					
5. Le gusta participar en actividades en grupo.					
6. Evita hacer murmuraciones de sus compañeros y superiores.					

7. Mantiene el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad					
8. Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan.					
9. Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la organización.					
10. En ausencia de su inmediato superior asume la responsabilidad.					
11. Evita ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo.					
12. Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas.					
13. Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.					
14. Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido.					
15. Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la unidad.					
16. Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa.					
17. Se preocupa por superarse académicamente, asistiendo a cursos de capacitación.					
18. Aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de					

trabajo en la realización de sus tareas.					
19. Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo.					
20. Participa con entusiasmo y atención a las capacitaciones programadas.					
21. Falta a sus labores, cuando es una verdadera emergencia.					
22. Hace buen uso del equipo e instrumentos de Trabajo.					
23. Aplica nuevos conocimientos en su lugar de trabajo.					
24. Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a su unidad.					
25. Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo.					

FICHA TÉCNICA

I.- DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. **Técnica:** Encuesta
- 1.2. **Tipo de instrumento:** Cuestionario “Productividad”
- 1.3. **Lugar:** Empresa El Chepenano Chimbote 2018
- 1.4. **Forma de aplicación:** Colectiva
- 1.5. **Autoras:** Jeyson Alejos Vega
- 1.6. **Medición:** Nivel de la Productividad
- 1.7. **Administración:** Trabajadores de la Empresa El Chepenano.
- 1.8. **Tiempo de aplicación:** 30 minutos

II.-OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

El objetivo del instrumento tiene como finalidad identificar el nivel de la productividad de los trabajadores de la empresa el Chepenano de Chimbote 2018.

III.-INSTRUCCIONES:

1. El cuestionario de la productividad buscara medir el nivel de esta a través de 25 ítems correspondiendo a cada una de las dimensiones de esta variable.
2. El sistema de calificación para las tres dimensiones es: Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3), Casi Siempre (4), siempre (5). Sumando un puntaje máximo de 125.
3. Las dimensiones a medir en la productividad son: eficiencia, eficacia, efectividad

IV.-MATERIALES: fotocopia del instrumento, lápices, lapiceros y borradores.

V.- VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

El instrumento fue sometido a juicio de expertos; esto según lo indican Hernández et al. (2014), a fin de analizar las proposiciones para comprobar si los enunciados están bien definidos en relación con la temática planteada, y si las instrucciones son claras y precisas, a fin de evitar confusión al desarrollar la prueba. Para la **validación** se emplearon como procedimientos la selección de los expertos, en investigación y en la temática de investigación. La entrega de la carpeta de evaluación a cada experto: cuadro de operacionalización de las variables, instrumento y ficha de opinión de los expertos; mejora de los instrumentos en función a las opiniones y sugerencias de los expertos.

Para establecer la confiabilidad del instrumento, cuestionario de la productividad, se aplicó una prueba piloto; posteriormente los datos fueron sometidos a los procedimientos del método Alfa de Hernández et al. (2014); el cálculo de confiabilidad que obtuvo del instrumento fue $\alpha = 0,809$ resultado que a luz de la tabla de valoración e interpretación de los resultados de Alfa de Crombach se asume como una confiabilidad muy fuerte, que permite determinar que el instrumento proporciona la confiabilidad necesaria para su aplicación.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Crombach	N de elementos
0,809	25

VII. EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO:

DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

Dimensiones	Ítems
Eficacia	1,2,3,4,5,6,7,8, 9,10
Eficiencia	11,12,13,14,15,16,17,18
Efectividad	19,20, 21,22,23,24,25

Niveles	
---------	--

nivel de las dimensiones

	A nivel de variable	D1	D2	D3
Muy Mala	25	10	8	7
Mala	26 - 50	11 - 20	9 - 16	8-14
Regular	51 - 75	21 - 30	17 - 24	15-21
Buena	76- 100	31 - 40	25 - 32	22-28
Muy buena	101 - 125	41 - 50	33 - 40	29-35

**ANEXO 03: VALIDACIONES Y
CONFIABILIDAD**

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS: "Diseño organizacional y la productividad de los colaboradores de la empresa El Chepenano, Chimbote 2018"

DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	Opción de Respuestas		CRITERIOS DE EVALUACIÓN												OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
			SI	NO	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA										
					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO									
Estructurales	Organigrama	1. Define la estructura orgánica formal de la institución 2. Establece los niveles jerárquicos adecuados 3. Muestra adecuadas líneas de comunicación para la interrelación entre departamentos 4. Esta organizado de acuerdo al número de elementos reales de la institución 5. El tipo del organigrama que presenta la empresa es el adecuado 6. Define las funciones de cada puesto de trabajo 7. Ubica los objetivos de cada puesto de trabajo 8. Muestra de manera clara las funciones de cada puesto de trabajo 9. Existe sobredimensión en el Manual de funciones y operaciones de la empresa 10. Se aplican nuevas tendencias de			/																
					/																
					/																
					/																
					/																
					/																
					/																
					/																
					/																
					/																
Mof					/																
					/																
					/																
					/																
					/																
					/																
					/																
					/																
					/																
					/																

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Guía observacional del Diseño Organizacional del Chepenano

OBJETIVO: Analizar el diseño organizacional de la empresa El Chepenano, Chimbote 2018.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Pantigoso Leythan, Nathzel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor


Dr. Nathzel Pantigoso Leythan

DNI: 44512362

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS: "Diseño organizacional y la productividad de los colaboradores de la empresa El Chepenano, Chimbote 2018"

DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Estructurales	Organigrama	1. Define la estructura orgánica formal de la institución	↘		↘		↘		↘				
			2. Establece los niveles jerárquicos adecuados	↘		↘		↘		↘			
			3. Muestra adecuadas líneas de comunicación para la interrelación entre puestos de trabajo	↘		↘		↘		↘			
		4. Esta organizado de acuerdo al número de elementos reales de la institución	↘		↘		↘		↘		↘		
			5. El tipo del organigrama que presenta la empresa es el adecuado	↘		↘		↘		↘			
			6. Define las funciones de cada puesto de trabajo	↘		↘		↘		↘			
	Mof												

Diseño Organizacional

Variable

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Guía observacional del Diseño Organizacional del Chepenano

OBJETIVO: Determinar el nivel de la productividad de los trabajadores el Chepenano año 2018.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : *Suzana Teresita Klamm*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : *Maestro*

Suzana Teresita Klamm

Dr. *Suzana Teresita Klamm*


DNI: *17825952*

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

<p>7. Ubica los objetivos de cada puesto de trabajo</p>	<p>8. Muestra de manera clara las funciones de cada puesto de trabajo</p>	<p>9. Existe sobredimensión en el Manual de funciones y operaciones de la empresa</p>	<p>10. Se aplican nuevas tendencias de funciones por cada puesto de trabajo en la estructura del MOF de la empresa.</p>	<p>11. Define las normas necesarias para los trabajadores en función de una óptima productividad</p>	<p>12. Muestra las reglas claras que debe de cumplir los trabajadores de la empresa</p>	<p>13. Muestra las leyes laborales que debe de cumplir los trabajadores de la empresa</p>			
Rof									

		Entrono	22. Los documentos de estructura organizacional son entendibles por cualquier elemento de la empresa Chepenano	/	/	/	/	/	/				
		Metas	23. Los documentos de la estructura organizacional estimulan la concretización de metas alcanzables en la organización	/	/	/	/	/	/				


 Dr. Paula Peña Romero
 DNI: 03894354

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Guía observacional del Diseño Organizacional del Chepenano


OBJETIVO: Determinar el nivel de la productividad de los trabajadores el Chepenano año 2018.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		✓		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :


Dr. Jada Peña Romero
DNI: 03894354

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PRODUCTIVIDAD

OBJETIVO: Determinar el nivel de la productividad de los trabajadores el Chepenano año 2018.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : PANTIGOSO LEYTHON, NATHALI

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTORA


Dra. Nathali Pantigoso Leython

DNI: 44512362

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PRODUCTIVIDAD

OBJETIVO: Determinar el nivel de la productividad de los trabajadores el Chepenano año 2018.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		✓		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :



Dr. Faula Peña Romero

DNI: 03894354

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PRODUCTIVIDAD

OBJETIVO: Determinar el nivel de la productividad de los trabajadores el Chepenano año 2018.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		/		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : *Lorena Arzama Hamul*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : *Maestría*

Lorena Arzama Hamul

Dr.

Lorena Arzama Hamul

DNI: *14825952*

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

**RESULTADO DEL ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO
PARA MEDIR LA VARIABLE: PRODUCTIVIDAD LABORAL**

Alfa de Cronbach Fiabilidad	Nº de elementos
,809	25

Nivel de Confiabilidad Aceptado

Estadísticos total-elemento

Nº ITEM	Promedio	Varianza S
ITEM 1	2.30	0.90
ITEM 2	2.60	0.93
ITEM 3	2.40	1.15
ITEM 4	3.50	1.38
ITEM 5	2.20	0.84
ITEM 6	2.90	1.43
ITEM 7	2.70	1.34
ITEM 8	3.10	1.87
ITEM 9	2.80	1.96
ITEM 10	3.70	1.12
ITEM 11	2.00	0.88
ITEM 12	2.20	0.84
ITEM 13	1.90	0.10
ITEM 14	1.40	0.26
ITEM 15	2.60	1.15
ITEM 16	2.90	0.76
ITEM 17	2.80	1.73
ITEM 18	3.10	2.54
ITEM 19	3.20	1.96
ITEM 20	2.40	1.37
ITEM 21	2.60	0.93
ITEM 22	2.60	0.26
ITEM 23	2.70	1.12
ITEM 24	2.30	0.84
ITEM 25	2.80	1.60

Análisis de la confiabilidad:

La confiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se medirá el nivel de la productividad de los colaboradores de la empresa el chepenano año 2018, que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 10 trabajadores de una empresa con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de $\alpha_{\text{Cronbach}} = 0.809$, lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es SIGNIFICATIVAMENTE CONFIABLE DE **Acceptable**, según la Escala de ALFA DE CRONBACH.

ANEXO 04: ACTA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Edward Aníbal García León, Docente de la facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo-Chimbote, revisor (a) de la tesis titulada:

"Diseño organizacional y la productividad de los colaboradores de la empresa el Chepenano, Chimbote 2018" del estudiante: Lorenzo de la Cruz, Junnelly Karina, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad "César Vallejo".

Nuevo Chimbote 11 de Diciembre de 2018



Firma

Edward Aníbal García León

DNI: 18149845

ANEXO 05: AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo JUNNELLY KARINA LORENZO DE LA CRUZ identificado con DNI N° 41215893 Egresado de la Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado : "DISEÑO ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA EL CHEPENANO, CHIMBOTE 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art.23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....


.....
Firma

DNI: 41215893

FECHA: 11 de Diciembre del 2018

ANEXO 05: AUTORIZACIÓN DE VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
EP DE ADMINISTRACIÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:
JUNNELLY KARINA LORENZO DE LA CRUZ

INFORME TITULADO:

“DISEÑO ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE
LA EMPRESA EL CHEPENANO, CHIMBOTE 2018”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 29 /11/2018

NOTA O MENCIÓN: Quince (15)




FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN