



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Análisis del diseño organizacional y productividad en los trabajadores de la Empresa
Servicios Generales “Haro Salazar Sac”, Nuevo Chimbote 2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Haro Salazar, Kristal Stephanie (ORCID: 0000-0002-5235-1879)

ASESORES:

Dr. Gutiérrez Ulloa, Cristian Raymound (ORCID: 0000-0001-9791-9627)

Mgr. Ríos Mimbela, Zoila (ORCID: 0000-0001-5276-2240)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

CHIMBOTE – PERÚ

2019

Dedicatoria

Dedico a Dios por iluminarme y brindarme salud para poder terminar mi carrera con éxito.

A mis padres por su comprensión y dedicación para inculcarme valores, respeto y responsabilidades que han hecho que sea mejor persona, gracias por su amor incondicional.

A los docentes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, por su labor de enseñanza y dedicación en la formación de estudiantes de calidad.

Agradecimiento

A Dios, por permitirnos la vida y la salud de todos los días, para formarnos como los mejores seres humanos y profesionales en la vida

A mis padres Orlando Haro Salazar y Loida Ines Salazar y hermanos por su apoyo, amor y sacrificio, demostrados en el día a día y por el profundo cariño que nos demostramos como una familia unida.

A los docentes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, por su labor de enseñanza y dedicación en la formación de estudiantes de calidad y sobre todo, por haber contribuido al desarrollo de nuestras competencias laborales y profesionales.

La autora.

HARO SALAZAR KRISTAL

Página del Jurado

	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	---------------------------------------	---

El jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a):

KRISTAL STEPHANIE HARO SALAZAR

Cuyo título es:

ANÁLISIS DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SERVICIOS GENERALES "HARO SALAZAR SAC"; NUEVO 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 04 de julio del 2019


.....
DR. CRISTIAN RAYMOUND GUTIERREZ ULLOA
PRESIDENTE


.....
DR. MANUEL ANTONIO ESPINOZA DE LA CRUZ
SECRETARIO


.....
MG. ZOILA ROSA RIOS MIMBELA
VOCAL

Declaratoria de autenticidad

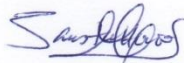
Declaratoria de autenticidad:

Yo Kristal Stephanie Haro Salazar, identificado con DNI N° 44403986, 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 los datos estadísticos que se muestran en el presente trabajo de investigación son auténticos y veraces.

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

Chimbote, 10 de junio de 2019



HARO SALAZAR KRISTAL

44403986

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN.	1
II. MÉTODO.....	13
2.1. Tipo y diseño de investigación.	13
2.2. Operacionalización de las Variables	15
2.3. Población y muestra.....	16
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	17
2.5. Procedimientos.....	18
2.6. Métodos de análisis de datos.....	19
2.7. Aspectos éticos.....	19
III. RESULTADOS.	20
IV. DISCUSIÓN.....	31
V. CONCLUSIONES.	35
VI. RECOMENDACIONES.	36
REFERENCIAS	38
ANEXOS	41

RESUMEN

El presente trabajo de investigación contiene un diseño de propuesta para la mejora del diseño organizacional de la empresa Haro Salazar Sac, en el año 2019, este trabajo está en función de la realidad encontrada a través de la evaluación del diseño organizacional y la productividad de los colaboradores; teniendo como objetivo principal “Describir el diseño organizacional y la productividad en los trabajadores de la Empresa Servicios Generales Haro Salazar SAC, Nuevo Chimbote 2018”.

Del cual se desprenderán objetivos específicos que fueron analizar el diseño organizacional de la Empresa Servicios Generales Haro Salazar SAC, Nuevo Chimbote 2018, identificar el nivel de la productividad en los trabajadores de la Empresa Servicios Generales Haro Salazar SAC, Nuevo Chimbote 2018 y elaborar una propuesta de mejora de diseño organizacional de la Empresa Servicios Generales Haro Salazar SAC, Nuevo Chimbote 2018.

Por otra parte, la Población: estuvo conformada por 20 trabajadores de la empresa en donde se realizó los estudios en el periodo 2018, a su vez el documento que estudia el diseño organizacional de la empresa.

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, es por ello que es recomendable aplicar la propuesta expuesta en la investigación.

Palabras clave: Gestión, Eficiencia, Eficacia.

ABSTRACT

The present research work contains a proposal design for the improvement of the organizational design of the company Haro Salazar Sac, in the year 2019, this work is based on the reality found through the evaluation of the organizational design and the productivity of the collaborators; having as main objective "Describe the organizational design and productivity in the workers of the General Services Company Haro Salazar SAC, Nuevo Chimbote 2018".

Which will give specific objectives that were analyzed the organizational design of the General Services Company Haro Salazar SAC, Nuevo Chimbote 2018, identify the level of productivity in the workers of the General Services Company Haro Salazar SAC, Nuevo Chimbote 2018 and develop a proposal for organizational design improvement of the General Services Company Haro Salazar SAC, Nuevo Chimbote 2018.

On the other hand, the Population: was formed by 20 workers of the company where the studies were carried out in the period 2018, in turn the document that studies the organizational design of the company.

The validation and reliability instrument were 2, 1 questionnaire and 1 analysis guide questionnaires applied to the company's workers and to company documents, 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, that is why it is advisable to apply the proposal exposed in the research.

Keywords: Management, Efficiency, effectiveness

I. INTRODUCCIÓN.

Las empresas hoy en día buscan una mejor distribución de sus recursos humanos y presupuestales, en relación de la funcionabilidad para alcanzar sus metas. Estas acciones se hacen en función de la mejora continua de las condiciones para alcanzar la mejor productividad en sus trabajadores, para lograr mejores niveles de ingresos, alcanzando niveles de competitividad, en un contexto de informalidad y competencia desleal. Siendo pertinente contar en la organización con una buena planificación, mejor estructuración de los recursos, especificación de las funciones y un marco legal que permita un mejor desenvolvimiento de la organización, que redunde en beneficios de los trabajadores y una mejora de los niveles de ingreso.

Lastimosamente lo expuesto en el primer párrafo, no se evidencia en todas las organizaciones, y más aún en las empresas de índole noble, 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 de mercado o diagnóstico previo de sus recursos que desencadena en la poca productividad de sus colaboradores y bajos niveles de ingresos alcanzados. Esto es principalmente por la falta de preparación de los mismos dueños.

El estudio realizado por la “Organización Internacional de Trabajo” en el año 2017, concluyó que, en las empresas pequeñas y medianas 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.

La OIT en ese mismo año también hace énfasis sobre el tema de productividad evidenciadas en las pequeñas empresas latinoamericanas, donde se presentan en su gran mayoría problemas de productividad dentro de la organización debido a la falta de gestión planificadora sobre sus recursos humanos y a la no capacitación de estos para generar ganancia sobre los recursos dados, viéndose un déficit de 59% en las empresas que poseen menos de 10 empleados.

En el ámbito nacional se encuentra el estudio realizado por el Comex Perú 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, radicando principalmente en la carencia de una buena estructura organizativa, esto es un problema 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.

También es importante señalar el estudio realizado por Regalado en el año 2015 de la “Universidad Católica del Perú”, a más de 5 000 Mypes alrededor del Perú, donde hace énfasis que las Mypes en su actualidad presentan una gestión de dirección heterogénea, debido al origen del emprendedor, no permitiendo homogenizar adecuadamente al trabajador dentro de la Mype, desinformándolo de sus funciones y hasta a veces retrasándolo en sus rangos productivos, por la manera gestora. Esto se evidencia en cifras que 4 de cada 10 empresarios no saben llegar a sus trabajadores y por ende estos no se involucran productivamente dentro de la empresa generando una alta rotación del personal.

La situación del diseño organizacional en la región se pudo evidenciar en el artículo mostrado en el periódico La Industria de Chimbote en el mes de septiembre del año 2017, donde se hizo una entrevista al director de la entidad PRODUCE, donde este expone que se encontró que el 45% de las Mypes de diversos rubros, no cuentan con un organigrama, ni flujograma actual y real del contexto en el que se encuentran sus recursos humanos, lo que hace difusa las funciones que cumplen cada uno en la empresa, de la misma manera en la gestión financiera.

Todo esto encontrado según PRODUCE hace que la empresa no este guiada adecuadamente y aporte indirectamente a su proclive cierre. Estos son expuestos debido a que según encuestas realizadas por la misma entidad a los trabajadores de diversas Mypes, estos expusieron que no pueden desempeñarse adecuadamente ni ser productivos, debido a la informalidad estructural que poseen como organización.

Después de lo expuesto podemos decir que existen demasiados casos de informalidad en el diseño organizativo en las Mypes y una baja productividad por la falta de gestión realizada por parte de los dueños de estas mismas. El problema en sí de la Empresa Servicios Generales Haro Salazar SAC, situada en la localidad de Nuevo Chimbote, presenta problemas de índoles estructural debido a la falta de conocimientos por la parte gerencial, mostrándose un organigrama que se escapa de la realidad de sus recursos y sus instrumentos de gestión desactualizados, como el organigrama, el Manual de organización y funciones y el Reglamento de Organización y funciones además del flujograma. Evidenciándose una visión empírica, la baja productividad de los trabajadores por la mala organización de la empresa

A niveles internacionales tenemos los trabajos consultados siguientes:

Ferrer (2016), en su artículo científico: “Innovación y diseño organizacional”. En la Revista Venezolana de Gerencia (RVG). Llega a las siguientes conclusiones:

El tipo de estructura organizacional de las organizaciones evaluadas son en su mayoría funcional, y sus características son de forma burocrática y mecánica, concluyendo que las pymes en estudio tienden a ser formalizadas y centralizadas en su funcionamiento.

López (2015) en su tesis titulada “Diseño y estructura organizacional en empresas de ingeniería civil de la ciudad de Quetzaltenango”. Universidad de Rafael Landívar Tuvo como muestra constituida a 20 empresas. Usó como técnica, la revisión documental concluyendo:

La estructura de las empresas en estudio es formal, debido a que las relaciones de autoridad están establecidas. La organización utiliza la estructura por funciones, debido a que los empleados se encuentran reunidos por departamentos, dependiendo del tipo de actividad que realicen. Asimismo, en cada uno de los departamentos tienen un encargado, por ello se considera que existe una estructura matricial porque los trabajadores poseen dos jefes; por tanto trabajan con dos cadenas de mando.

Rico, Fernández, Rascado y Sánchez (2014), en su artículo científico: “Teorías Implícitas, Diseño Organizacional y Eficacia.” Revista Interamericana Journal of Psychology.

La presente investigación consiste en contrastar un diseño para comprender el proceso de diseño organizacional desde una figura cognitiva. Teniendo una metodología cuasi-experimental recogiendo las teorías implícitas de los miembros de dos empresas, adaptando parámetros de diseño organizacional para satisfacer diversas áreas de eficacia organizacional. Con la información obtenida se propusieron diversos cambios en el diseño de una de las empresas en estudio, enfocados en la descentralización, formalización, y los procesos de integración y coordinación, obteniendo diferencias significativas en la eficacia organizacional observada entre la empresa en la cual se implementó cambios.

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”. Universidad Católica Santiago de Guayaquil. Tuvo una muestra constituida por los documentos organizacionales. Usó como técnica revisión documental y llegó a las siguientes conclusiones:

El tipo de estructura no es la correcta para las empresas actuales, debido a la gran cantidad de debilidades en lo estructural como operativo, resultando una gestión deficiente de recursos, controles improcedentes, exceso de procedimientos e información desierta. La estructura organizacional “Casias Construcciones”, hoy en día es de tipo funcional, realizan actividades de forma empírica, es decir en base a su experiencia, por lo cual restringe su capacidad de desarrollo.

De Lavallo (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”. Universidad Bolivariana de Venezuela. Tuvo una muestra considerada en 111 empleados. Utilizo como técnica la encuesta y concluyo:

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 ésta última un punto clave para la realización óptima de los procesos y fabricación de los productos.

A su vez Rojas y Jalmes (2014), en su artículo científico titulado: “Una mirada a la productividad laboral para las pymes de confecciones”. Esta investigación se realizó en el país hermano Colombia, y tiene como objetivo, identificar las definiciones

adecuadas al concepto de productividad en labores del personal para empresa pymes del sector confecciones. Concluyendo en que:

La productividad enfocada en labores consiste en mejorar la contribución de todos los recursos materiales, financieros y tecnológicos en la empresa, para producir bienes con el fin de incentivar la competitividad económica, optimizar la sustentabilidad de la organización como mantener y ampliar la planta productiva además de aumentar los ingresos de los empleados.

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 sac – Chiclayo 2016”. Universidad Católica Santo Tomas de Mogrovejo. Tuvo una muestra constituida por los documentos organizacionales. Utilizo la técnica de revisión documental, concluyendo:

El presente estudio sirve para generar una propuesta de cambio y optimizar la realidad laboral que hoy en día la empresa Jacob ingeniería & construcción SAC, por medio de la ejecución del Diseño Organizacional y su manual de funciones. Se detectó que la Constructora Jacob ingeniería & construcción SAC, llevo sus operaciones de forma empírica por lo cual se consideró que aplicar una estructura organizacional basado en el modelo Daft con su referido organigrama funcional, optimizando la Gestión Administrativa a un 100% para que el cliente se sienta satisfecho de adquirir los bienes que brinda la empresa.

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”. Universidad Cesar Vallejo. Tuvo una muestra constituida por los documentos organizacionales. Usó como técnica la revisión documental y concluyo:

El organigrama que tiene la organización no está jerárquicamente determinado causando en los trabajadores duplicidad de funciones, desaprovechando el uso de los recursos y desarrollo a los objetivos. Uno de los diversos inconvenientes y problemas con los que cuenta la organización es la informalidad de los procesos, su estructura, planes estratégicos generando detención 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 Mishel S.A.C. de la ciudad de Trujillo-2014”. “Universidad Particular Antenor Orrego”. Tuvo una muestra constituida por los documentos organizacionales de la empresa y por 75 trabajadores. Usó como técnica la revisión documental y la encuesta concluyendo:

Las dificultades reveladas en la organización de calzado Inversiones Mishel SAC, no contaba con una estructura organizacional, además de no contar con el MOF, y de no tener definidos la asignación de funciones en documentos formales para ayudar a ejecutar trabajos concretos.

Barrera y Valverde (2014) en su tesis: “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”. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo. Concluyendo:

Tiene un tipo de estudio correlacional, de diseño no experimental, con una población de 135 empleados. Utilizo como técnica la encuesta, recopilación de datos, revisión documental, concluyendo:

Los procesos de la organización, antes de la ejecución del modelo de diseño organizacional se concluyeron que eran débiles; debido a que los empleados no tenían un conocimiento conveniente sobre el funcionamiento de los procesos internos que se desarrollaba para revertir la situación.

Al realizar la evaluación del modelo de diseño organizacional se concluyó que no existía una misión y visión creada de forma formal, definiciones claves para el direccionamiento y funcionamiento de la organización; por lo cual se creó la misión y visión concisa a la realidad de la organización.

Bueno (2014) en su tesis “La productividad del capital humano en la empresa informativa”. “Universidad Cesar Vallejo”. Concluyó:

La productividad cuenta con tres factores: Eficiencia, Eficacia y Efectividad. Los estándares de eficiencia son estímulos que deben de llegar a ser gestionados por el propio contratista, ello delimitara la mejora de la situación viendo que tipos de líderes cuenta la empresa.

Cabe destacar que en los resultados se mostró que la organización 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.

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”. Universidad Cesar Vallejo. Tuvo una muestra constituida por los documentos organizacionales de la empresa, consideró la técnica de recopilación de datos y revisión documental, concluyendo:

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 Huarney Chicama- 2016”. Universidad Cesar Vallejo. Tuvo una muestra constituida por 30 trabajadores, consideró como uso de análisis de datos la encuesta, recopilación de datos, revisión documental, concluyendo 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

La fundamentación científica, humanística y técnica, que da el sustento teórico de nuestro estudio, se encuentra en los siguientes referentes:

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 quienes fueron los representantes del 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 las variables, 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).

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)

Fisher (2010), 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 las partes internas dentro de las organizaciones 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)

Según el autor Fisher (2003): “El diseño Organizacional esta creado en función de representar los procesos para una mejora de la toma de decisiones incluyendo tanto los elementos del entorno como las elecciones de las destrezas y los elementos 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).

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, en la cual las estructuras donde se aplica segmentación para grupos específicos, estructura por proceso productivo, su diseño designa 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 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.

Daft (2015, p. 109) manifiesta que las empresas utilizan dimensiones organizacionales las cuales se dividen en dos tipos:

Las dimensiones estructurales, son aquellas donde los elementos internos 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 rit, 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).

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)

D'Alessio (2008) describe al manual de funciones como: “Aquel instrumento que es una herramienta para legitimar 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)

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)

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)

Koontz y Weihrich (2013), describen a la “productividad como la gestión en la unión de lo relacionado con la cantidad de bienes producidos y la cantidad de las materias utilizadas para la producción” (p. 34)

Para que una empresa 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 aumentar la productividad en una organización son la estimulación del trabajador a través de incentivos como recompensas por tiempo, sistema de pagos en salarios, entre otros. (Csikszentmihalyi, 2010, p. 23)

Challan (2010) 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)

Koontz y Wehrich (2013) infiere para la evaluación del desempeño existen 3 criterios los cuales están afines con la productividad (p. 75)

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 Wehrich, 2013, p. 75)

En relación con el colaborador, es la interiorización que realiza con cada elemento de la empresa, como se compromete a dejar todas sus habilidades al momento 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 Wehrich, 2013, p. 76)

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 Wehrich, 2013, p. 77).

Frente a lo expuesto, la investigación, formuló el siguiente problema de investigación:
¿Cómo es el diseño organizacional y la productividad de los trabajadores de la Empresa Servicios Generales Haro Salazar SAC, Nuevo Chimbote 2018?

La respuesta al problema de investigación formulado, se dará con la obtención de resultados al ser un estudio descriptivo propositivo.

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

Es conveniente debido a que expondrá las falencias con la que cuenta la empresa y evaluará las posibles soluciones para mejorar su productividad, donde el que se beneficiará es el dueño de la organización y sus trabajadores.

Es de carácter relevante social debido a la propuesta de un diseño organizacional que mejorara en contar con información oportuna la cual nos ayudara a tomar mejores decisiones respecto a la situación de la empresa, permitiendo una mejor productividad que por ende se expresa en un mejor trato al cliente que adquiere el servicio.

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

Es práctica, porque se aplicará los conocimientos adquiridos con la revisión documental por medio de una propuesta de mejora en el diseño organizacional.

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

Finalmente; los propósitos que dieron origen al estudio, se describieron del siguiente modo general y específico

De modo general la investigación busca describir el diseño organizacional y la productividad en los trabajadores de la Empresa Servicios Generales Haro Salazar SAC, Nuevo Chimbote 2018

De modo específico la investigación busca analizar el diseño organizacional de la Empresa Servicios Generales Haro Salazar SAC, Nuevo Chimbote 2018.

Identificar el nivel de la productividad en los trabajadores de la Empresa Servicios Generales Haro Salazar SAC, Nuevo Chimbote 2018 y elaborar una propuesta de mejora de diseño organizacional de la Empresa Servicios Generales Haro Salazar SAC, Nuevo Chimbote 2018.

II. MÉTODO.

2.1. Tipo y diseño de investigación.

En este caso nos valdremos de los autores Hernández et. al. (2014 p. 89) donde enfatizan: “un enfoque mixto, es un tipo de enfoque que encierra el tipo de estudio cuantitativo y a la vez cualitativo en el trato de su variable.”

El estudio es de enfoque mixto ya que se trató a la variable diseño organizacional como cualitativa y la productividad desde un enfoque cuantitativo.

Utiliza el método tanto cualitativo, como el cuantitativo. El cualitativo se utilizó para el variable diseño organizacional, ya que vio la situación de la situación del diseño dentro de la empresa a través de cualidades. El método cuantitativo se utilizó para la variable productividad ya que midió a través de niveles de acuerdo al valor numérico que se dió por cada respuesta.

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.

Investigación Descriptiva.

M: Es la muestra en quien se realiza el estudio.

M → Oxy

Oxy: Información relevante o de interés recogida del análisis de diseño organizacional y productividad

El enfoque del estudio es “no experimental”, porque no se experimentó 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 trasversal cuando la evaluación de las variables para la obtención de los resultados se realiza en un determinado periodo en el tiempo. Es propositiva porque se generará en uno de los objetivos una propuesta de mejora para la situación encontrada.

Variable 1: 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))

Dimensiones del diseño organizacional según Daft (2015)

- Dimensión Estructural
- Dimensión Contextual

Variable 2: Productividad de los trabajadores (Koontz y Weihrich (2013, p. 34), describen que: “La productividad es la gestión en la unión de lo relacionado con *la cantidad de bienes* producidos y la cantidad de las materias utilizadas para la producción”).

Dimensiones de la productividad de los empleados según Koontz y Weihrich (2013)

- Dimensión Eficacia
- Dimensión Eficiencia
- Dimensión Efectividad

2.2. Operacionalización de las Variables

Tabla 2.1.: Operacionalización de la Variable Diseño Organizacional.

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Medición
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	Ordinal
				Manual de Funciones y Operaciones	
				Reglamento Interno de Trabajo	
				Flujograma	
			Dimensión contextual	Tamaño	
				Tecnología	
				Entorno	
				Metas	

Fuente: Daft, R. (2015). *Teoría y diseño organizacional*. (10ª ed). México Editorial McGraw Hill

Tabla 2.2: Operacionalización de la Variable Productividad de los Trabajadores.

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Medición
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	Ordinal
				Participa con los elementos de la empresa	
			Efectividad	Compromiso al puesto a laborar	
				Respeto con el ambiente a trabajar	
			Eficacia	Actitud frente al puesto a laborar	
				Aporta sugerencias	

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

2.3.Población y muestra.

Según Balestrini (2007) manifiesta que cuando existe un número pequeño de sujetos, es decir una población pequeña, se tomarán como unidades de estudio a todos los individuos que la integran, es decir no se emplearan criterios muéstrales” (p. 120).

Para la realización del presente estudio se ha considerado dos tipos de poblaciones muéstrales, 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 Servicios Generales Haro Salazar SAC, 2018.

Tabla 1: *Distribución de la Primera Población Censal*

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

Fuente: Documentos organizacionales de estructura de la empresa Servicios Generales Haro Salazar SAC 2018.

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	2
Total	20

Fuente: Trabajadores registrados en planilla de la empresa Servicios Generales Haro Salazar SAC, Nuevo Chimbote 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 Rit.
Encuesta	Cuestionario	Empleados de la empresa Servicios Generales Haro Salazar SAC, Chimbote 2018

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

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

Para lo referido a la guía de observación documental a través de un análisis, es creación propia. Son requerimientos con respuestas dicotómicas (si y no), que permiten saber si la empresa cumple con los requisitos mínimos de un buen diseño organizacional.

Para lo referido al cuestionario, este fue la adaptación de una investigación de Alejos Vega quien evalúa la variable productividad laboral, El contenido del cuestionario es de 25 ítems, en los cuales poseen una opción de respuesta de escala de Likert con 5 respuestas.

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.

Respecto a su confiabilidad se hizo a través de un muestreo no probabilístico aleatorio a la muestra 2 que fue relacionada con los colaboradores, en este caso se considera solamente a 15 colaboradores de una empresa Mype similar al rubro de la que se estudia. 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 siendo el 0.842 lo cual es confiable.

2.5.Procedimientos.

El proceso de recolección de datos se realizó través de primera mano por parte de la investigadora frente a la población (trabajadores y documentos organizacionales).

Se realizó aplicando una encuesta para la variable productividad laboral, se le aplico a 20 trabajadores dentro de la empresa Haro Salazar Sac, donde después de ello se tabulo a través de una base de datos, para luego procesar esta información a través del programa especial Spss, después se expresó a través de unos gráficos para su prosiguiente interpretación de resultados en forma descriptiva. Para la variable diseño organizacional se aplicó una guía de análisis observacional a los documentos que contienen el mof, rof, organigrama, entre otras de Haro Salazar donde se observó que esta no cuenta con un adecuado diseño lo cual se mejora a través de una propuesta brindada en subsanar falencias presentada en el análisis.

2.6. Métodos de análisis de datos.

Los métodos de análisis de datos a utilizar es el análisis cuantitativo:

Se trata de analizar los datos, encontrar la relación entre variables (Hernández, et. al., 2014.)

- ✓ Se dio confiabilidad a los instrumentos de medición.
- ✓ Se aplicó instrumentos de medición a la muestra de estudio seleccionada.
- ✓ Se construyó tablas de distribución con su respectiva interpretación y comentario.

2.7.Aspectos éticos.

Para el recojo de la información se contó con el permiso del Gerente General de la empresa Servicios Generales Haro Salazar SAC, donde la información obtenida solo se manejará para este estudio sin ningún fin adicional, se mantendrá el anonimato de los colaboradores a quienes se les realizará el cuestionario de la productividad.

III. RESULTADOS.

3.1.Generalidades.

Servicios Generales Haro Salazar S.A.C. Es una Empresa creada recientemente en febrero del 2016. Nace con la idea de una persona emprendedora que deseaban independizarse, sus padres son la que le apoyan emocionalmente y profesionalmente, incentivándola y felicitándola por sus logros es así decide formar la empresa. Es por eso que ella decide que la empresa llevaría el nombre de ambos en honor al amor y respeto que sus padres siempre inculco en ella, El nombre de esta empresa es una unión familiar. El objetivo, metas y estrategias que se trazo fue lograr construir una empresa reconocida y respetada por sus clientes y proveedores estableciendo precios de acorde al mercado comercializando variedad de productos y servicios de calidad en la localidad de Chimbote, logrando desarrollar un plan de marketing como una forma de ingreso y posicionamiento de la marca Haro Salazar S.A.C. En el mercado mediante nuestra página web, páginas amarillas y redes sociales, siendo catalogados como una empresa innovadora e integral, manejando un concepto novedoso en el mercado

Servicios Generales Haro Salazar S.A.C. Es responsable del trabajo y cuidado del servicio ofrecido a clientes y proveedores, estamos ubicados en el Sector Empresarial, dentro de las empresas terciarias (outsourcing), desarrollando las siguientes actividades: comercializamos material en general, Elaboramos proyectos, mantenimiento, logística, suministro de bienes, reformas y construcción en general.

Con el Estado tenemos una importante participación debido a que formamos parte de las empresas inscritas en REMYPE y OSCE obteniendo participación en licitaciones y órdenes de compra; realizando un eficiente y eficaz servicio prestado a las entidades. Somos un Soporte económico entre las entidades del Estado para su desempeño administrativo, operativo, organizamos y facilitamos la actividad productiva de los sectores primarios y secundarios.

Servicios Generales Haro Salazar Sac, trabaja para trasladar su compromiso con la sostenibilidad a lo largo de toda su cadena de suministro y entre sus clientes a través de acciones concretas. El objetivo es desarrollar relaciones de apoyo mutuo que compongan valor dentro de la empresa y que permanezcan a largo plazo. Conservando un liderazgo en atención personalizada por su Gerente general, quien cuenta con empleados capacitados en la atención eficaz y sostenible de los servicios ofrecidos.

3.2. Descripción de resultados.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos luego de la aplicación de la guía observacional de análisis y del cuestionario para evaluar la productividad laboral.

3.1.1 Análisis descriptivo – observacional de la variable diseño organizacional a través de guía.

Tabla 3.1: *Guía de Análisis Dicotómica de la Dimensión Estructural del Diseño Organizacional de la Empresa Servicios Generales Haro Salazar SAC, Nuevo Chimbote 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 RIT 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 Interno de Trabajo, Flujograma) de la Empresa Servicios Generales Haro Salazar SAC, Nuevo Chimbote 2018.

Interpretación:

De acuerdo con los resultados de la tabla 01, podemos decir que la dimensión estructural del diseño organizacional de la Empresa Servicios Generales Haro Salazar SAC, Nuevo Chimbote 2018., 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 de Trabajo 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.

Tabla 3.2: *Guía de Análisis Dicotómica del indicador Organigrama de la Empresa Servicios Generales Haro Salazar SAC, Nuevo Chimbote 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 Servicios Generales Haro Salazar SAC, Nuevo Chimbote 2018.

Interpretación

De acuerdo con los resultados de la tabla 2, podemos observar que el indicador 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 3.3: *Guía de Análisis Dicotómica del indicador Manual de Organizaciones y Funciones de la Empresa Servicios Generales Haro Salazar SAC, Nuevo Chimbote 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 Servicios Generales Haro Salazar SAC, Nuevo Chimbote 2018.

Interpretación:

De acuerdo con los resultados de la tabla 3, podemos observar que el indicador llamada Manual de Organización y Funciones de la Empresa Servicios Generales Haro Salazar SAC, Nuevo Chimbote 2018. 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 3.4: *Guía de Análisis Dicotómica del indicador Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa Servicios Generales Haro Salazar SAC, Nuevo Chimbote 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 RIT 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

Fuente: Análisis de Documentos (Reglamento de Organización y Funciones) de la Empresa Servicios Generales Haro Salazar SAC, Nuevo Chimbote 2018.

Interpretación:

De acuerdo con los resultados de la tabla 4, podemos observar que el indicador llamado Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa Servicios Generales Haro Salazar SAC, Nuevo Chimbote 2018, presenta respuestas negativas en un 80% de las preguntas enfocadas al tema, evidenciándose resultados que nos indican que el Reglamento Interno de Trabajo 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 RIT no está actualizado con las leyes laborales de contexto, y por último se evidencia que el RIT 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 RIT de la empresa. Con todo lo evidenciado se puede observar que el RIT es defectuoso casi en su totalidad.

Tabla 3.5: *Guía de Análisis Dicotómica del indicador Flujograma de la Empresa Servicios Generales Haro Salazar SAC, Nuevo Chimbote 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 Servicios Generales Haro Salazar SAC, Nuevo Chimbote 2018.

Interpretación:

De acuerdo con los resultados de la tabla N°5, observamos que el indicador 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 ejecutan dentro de la empresa. Se puede decir que el Flujograma es ineficiente.

Tabla 3.6: *Guía de Análisis Dicotómica de la Dimensión Contextual del Diseño Organizacional de la Empresa Servicios Generales Haro Salazar SAC, Nuevo Chimbote 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 el adecuado para ejemplificar el diseño organizacional ya poseído.		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 Servicios Generales Haro Salazar SAC, Nuevo Chimbote 2018.

Interpretación:

De acuerdo con los resultados de la tabla 6, podemos decir que la dimensión contextual del diseño organizacional de la Empresa Servicios Generales Haro Salazar SAC, Nuevo Chimbote 2018., 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 recalcarse 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.

3.1.2. Análisis descriptivo de la productividad

Tabla 3.7: Nivel de la productividad de los colaboradores de la Empresa Servicios Generales Haro Salazar SAC, Nuevo Chimbote 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 Servicios Generales Haro Salazar SAC, Nuevo Chimbote 2018.

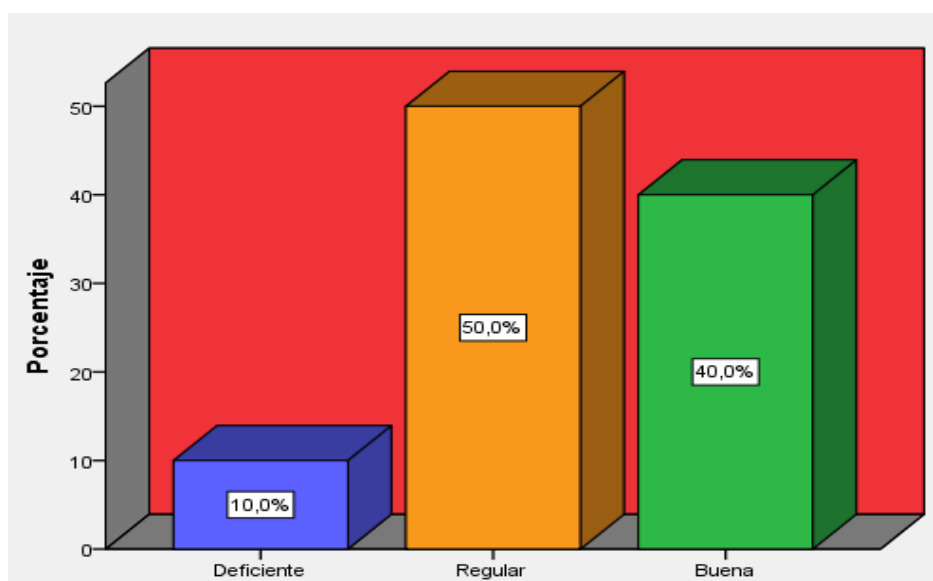


Figura 3.1: Nivel de la productividad de los colaboradores de la Empresa Servicios Generales Haro Salazar SAC, Nuevo Chimbote 2018.

Fuente: Datos de la Tabla 3.7

De acuerdo a los resultados de la encuesta a los colaboradores de la empresa Servicios Generales Haro Salazar SAC, Nuevo Chimbote 2018., se puede observar que el nivel de la variable productividad alcanza un 50,0% el nivel regular, un 40,0% de nivel bueno, y el 10,0% de nivel deficiente.

Tabla 3.8: Nivel de la dimensión eficiencia de la empresa Servicios Generales Haro Salazar SAC, Nuevo Chimbote 2018.

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

Fuente: Colaboradores de la empresa Servicios Generales Haro Salazar SAC, Nuevo Chimbote 2018.

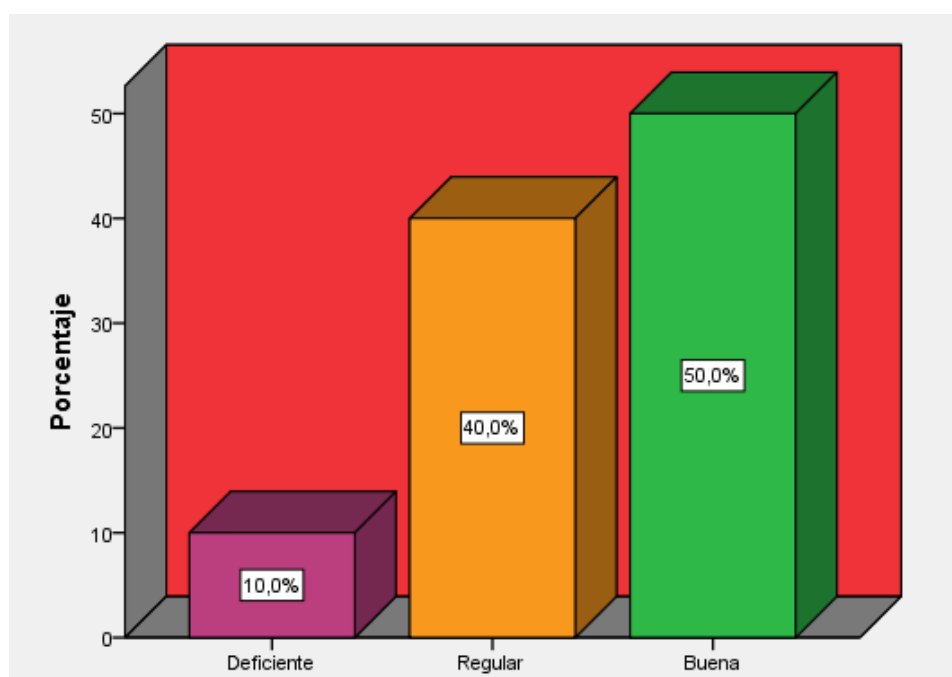


Figura 3.2: Nivel de la dimensión eficiencia de la empresa Servicios Generales Haro Salazar SAC, Nuevo Chimbote 2018.

Fuente: Datos de la Tabla 3.8

De acuerdo a los resultados de la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Servicios Generales Haro Salazar SAC, Nuevo Chimbote 2018., se demuestra 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 3.9: Nivel de la dimensión efectividad de la empresa Servicios Generales Haro Salazar SAC, Nuevo Chimbote 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 Servicios Generales Haro Salazar SAC, Nuevo Chimbote 2018

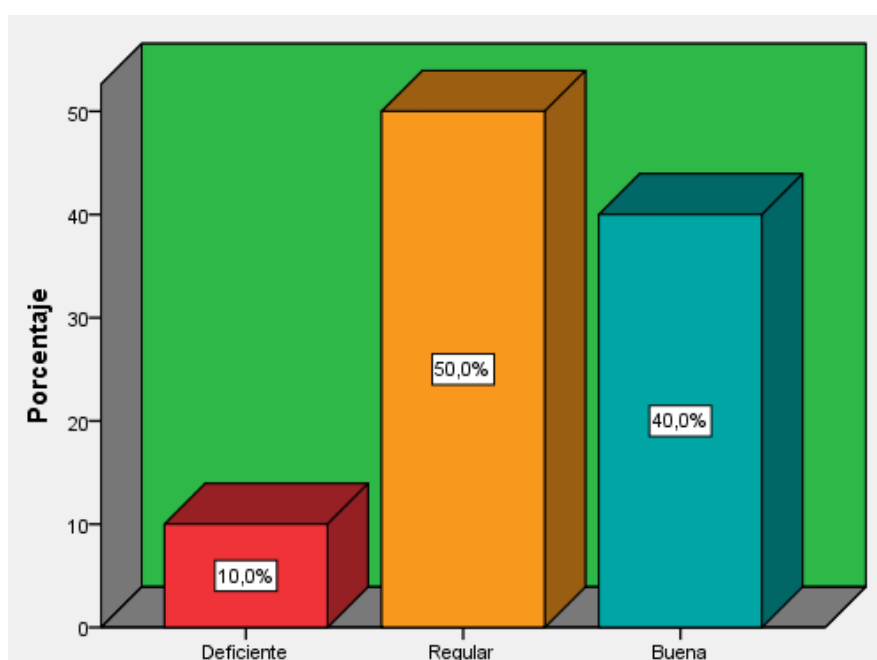


Figura 3.3: Nivel de la dimensión efectividad de la empresa Servicios Generales Haro Salazar SAC, Nuevo Chimbote 2018.

Fuente: Datos de la Tabla 3.9

De acuerdo a los resultados de la encuesta aplicada a los empleados de Servicios Generales Haro Salazar SAC, Nuevo Chimbote 2018., se demuestra que el nivel de la dimensión efectividad alcanza un 50,0% de nivel regular, un 40,0% de nivel bueno, y un 10,0% cuenta con un nivel deficiente.

Tabla 3.10: Nivel de la dimensión eficacia de empresa Servicios Generales Haro Salazar SAC, Nuevo Chimbote 2018.

Nivel de la Variable	Trabajadores Encuestados	
	N°	%
Deficiente	2	10%
Regular	10	50%
Bueno	8	40%
TOTAL	20	100

Fuente: Colaboradores empresa Servicios Generales Haro Salazar SAC, Nuevo Chimbote 2018.

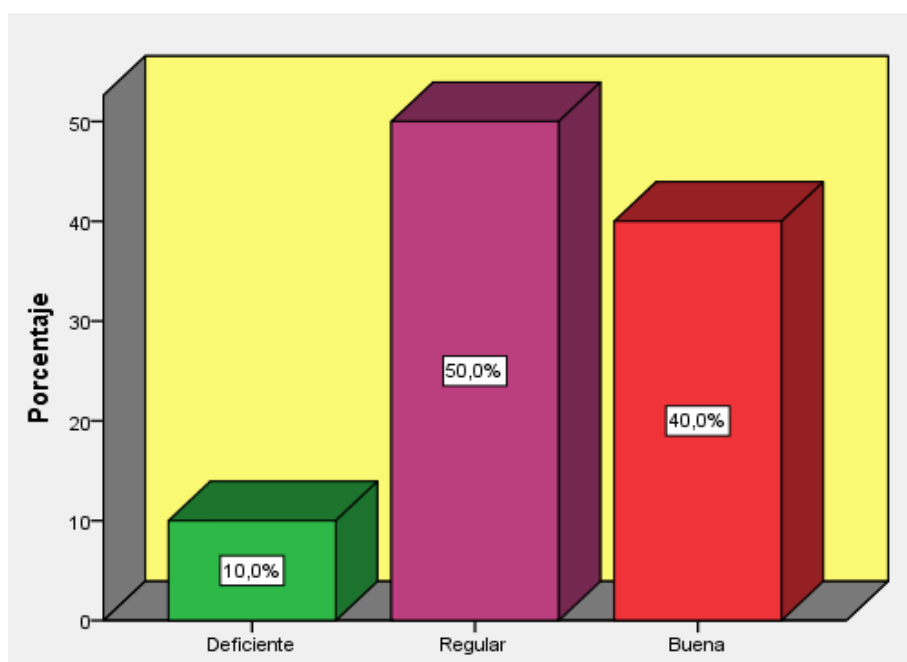


Figura 3.4: Nivel de la dimensión eficacia de la empresa Servicios Generales Haro Salazar SAC, Nuevo Chimbote 2018.

Fuente: Datos de la Tabla 3.10

De acuerdo a los resultados de la encuesta hacia los colaboradores de la empresa Servicios Generales Haro Salazar SAC, Nuevo Chimbote 2018., se muestra que el nivel de la dimensión eficacia alcanza un nivel regular con 50,0%, un 40,0% nivel bueno, y el 10,0% de nivel deficiente.

IV. DISCUSIÓN.

El diseño organizacional actualmente 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 principal en la creación y vida de una organización, ya que estos describen de forma clara y breve 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 Haro Salazar, 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 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 empleados 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) con su tesis: “Modelo de diseño organizacional para mejorar los procesos internos de la empresa prestadora de servicios eléctricos Oshiro & Valverde Ingenieros S.A. de Trujillo, 2013”, concluyendo:

Los procesos dentro de la empresa eran débiles porque los empleados no contaban con un conocimiento correcto sobre el funcionamiento y procesos adecuados, por ello la necesidad de implementar el modelo de diseño organizacional para restituir dicha situación.

Asimismo, al aplicar una evaluación previa del modelo de diseño organizacional se concluyó que no se contaba 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 tiene un adecuado diseño organizacional adecuado a la realidad presente.

Lo encontrado se puede ejemplificar de manera casi idéntica con los resultados de las Tablas 3.1, 3.2 y 3.4, donde nos arroja que el diseño organizacional de la empresa Haro Salazar 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 “Tener un buen diseño organizacional hace que las empresas funcione y coordine sus procesos de trabajo, gestión de colaboradores, asignación de autoridad, flujo de información y toma de decisiones”. El diseño organizacional tiene como finalidad:

Alcanzar la coherencia entre los objetivos y propósito organizacionales, establecer la estrategia, lograr objetivos y metas, mejorar el rendimiento y 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 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 símiles, como lo son las áreas de las empresas, estructura por clientes, donde se aplica la segmentación para grupos específicos, estructura por proceso productivo, su diseño consiste 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 “La productividad del capital humano en la empresa informativa”. Concluyendo:

La productividad tiene tres factores: Eficiencia, Eficacia y Efectividad. Los estándares de eficiencia respecto a la productividad son estímulos que son gestionados por el propio contratista, asimismo se evalúa el tipo de líderes con los que cuenta la empresa en función de su gestión con los subordinados.

Cabe destacar que en los resultados del estudio 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 obtenidos en mi estudio 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 3.7 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 infiere que: “El único camino con el que se puede lograr que la rentabilidad y las utilidades aumenten es aumentando la productividad. El instrumento principal que genera una mayor productividad es la manejo de métodos, el estudio de tiempos y un sistema de pago de salarios que estimule al empleado en su desempeño laboral, a través de la evaluación de sus dimensiones como lo son eficiencia, eficacia, efectividad.”

Por tanto, los resultados conseguidos no se encuentran muy lejos de otras investigaciones parecidas a esta, debido a que muestran resultados parciales a las anteriores investigaciones. Definitivamente la información conseguida, favorece al diseño de la propuesta organizacional que se presentará en esta investigación.

V. CONCLUSIONES.

- Se determinó que el diseño organizacional de la empresa Haro Salazar 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 empleados en la empresa es de fuerza media. (Tabla 3.1 y 3.7).
- 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 3.1, 3.2, 3.3, 3.4 y 3.5)
- Se identificó el nivel de la productividad en los empleados evaluados, concluyendo que el nivel de productividad es regular con 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 3.7, 3.8, 3.9 y 3.10)

VI. RECOMENDACIONES.

- Se recomienda al gerente de la empresa Haro Salazar 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. 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 Haro Salazar 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.

- Se sugiere diseñar un Reglamento Interno de Trabajo (RIT), donde explique cuáles son las normas que debe de cumplir el trabajador, las leyes que debe de conocer para beneficio de este, etc. Implementar en la propuesta un flujograma relacionado con la principal actividad correspondiente al rubro de la empresa, en este caso el proceso logístico o de traslado de materiales con ejecución de las obras.

- Se recomienda realizar capacitaciones de inducción en temas relacionados en que funciones deben de cumplir cada puesto de trabajo dentro de la empresa y también se recomienda a futuras investigaciones realizar la aplicación de la propuesta para poder así probar el efecto de la misma, dentro de la empresa.

VIII. REFERENCIAS

REFERENCIAS

- Challan, C. (1999) *Sobre cómo medir las competencias distintivas: Un examen empírico de la fiabilidad y validez de los modelos multi-ítem para la medición de los activos intangibles*. The Iberoamerican Academy of Management, First International Conference, Madrid, Diciembre.
- Csikszentmihalyi, M. (2010) *Positive Psychology: An introduction*. American Psychologists
- Chiavenato, I. (2012), *Administración de recursos humanos*. Editorial Mc Graw Hill. 9ª Edición. Colombia.
- ComexPeru (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 Huaman (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*. (3ª ed). México D.F, México: Pearson
- Daft, R. (2015). *Teoría y diseño organizacional*. (10ª ed). México Editorial Mc Graw Hill
- De Lavallo, 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
- Estudio de Produce revela situación de las Mypes. (15 de septiembre del año 2017). Diario La Industria. p. 07
- Ferrer, M. (2016). *Editorial. Innovación y diseño organizacional*. Revista Venezolana de Gerencia, 21 (74), 190-192.

- Fisher, S. (2003) Why do lay people believe that satisfaction and performance are correlated? Possible sources of a commonsense theory, *Journal of Organizational Behavior*, 24, pp. 753-777.
- Fisher, L. (2010) Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, vol. 12, pp. 384-412.
- Hernández, R. Fernández C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*, (6ªed). México, Editorial Mc Graw Hill.
- Jimenez, R. (2010) *La gestión de interés en la administración pública peruana*. (12ª ed). Peru: Lobos
- Lopez, 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/T026800011619-0-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 Católica 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 Huarney 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 Mishel 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). Mexico, Mexico Pearson.
- Rico, R., Fernández, M., Rascado, P., y Sánchez, M. (2004). Teorías Implícitas, Diseño Organizacional y Eficacia. *Interamerican Journal of Psychology*, 38 (1), 121-130.
- Robbins, L. (2008). *Administración y Lineamientos*. (10º ed). España: MC Graw Hil,.
- Rojas, R. y Jalmes, J. (2014), *Una mirada a la productividad laboral para las pymes de confecciones*. Universidad Colombia Unida, 17(29), 181.-211. Recuperado de <https://revistas.unicolombia.com/index.php/empresa/article/view/4567>
- Summers (2013). *Administración de la calidad*. (3ªed). Mexico, Mexico 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 admisnitracion*, (8ª ed). España: MC Graw Hil

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos de recolección de datos:

Anexo 1.1: Guía de análisis documental del diseño organizacional.

PREGUNTAS	SÍ	NO
1. Define la estructura orgánica formal de la empresa		
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 empresa		
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 empresa 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 Haro Salazar		
20. Los documentos del diseño organizacional son los mas adecuados para el tamaño y rubro de la empresa Haro Salazar		
21. Existe alguna actualización con los documentos de la empresa Haro Salazar y sus elementos		
22. Los documentos de estructura organizacional son entendibles por cualquier elemento de la empresa Haro Salazar		
23. Los documentos de la estructura organizacional estimulan la concretización de metas alcanzables en la organización		

DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

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

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE DISEÑO ORGANIZACIONAL

TÍTULO DE LA TESIS: "Análisis de diseño organizacional y la productividad en los trabajadores de la Empresa Servicios Generales Haro Salazar SAC, Nuevo Chimbote 2018"

AUTORA: Kristal Stephanie Haro Salazar

Variable	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	Opción de Respuestas		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				SI	NO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
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 diferentes del resto de las organizaciones quien lo use adecuadamente (Barb, 2015, p.78)	Estructurales	Organigrama	1. Define la estructura orgánica formal de la institución	4.		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
			2. Establece los niveles jerárquicos adecuados	5.		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
			3. Muestra adecuadas líneas de comunicación para la interrelación entre puestos de			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
			4. Esta organizado de acuerdo al número de elementos reales de la institución			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
			5. El tipo del organigrama que presenta la empresa es el adecuado			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
			6. Define las funciones de cada puesto de trabajo			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
			7. Ubica los objetivos de cada puesto de trabajo		Mof			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
			8. Muestra de manera clara las					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Guía de Análisis Documental del Diseño Organizacional"

OBJETIVO: Analizar el diseño organizacional de la empresa Haro Salazar Sac..

DIRIGIDO A:

Documentos de diseño organizacional de la empresa Haro Salazar

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Aguilar Sánchez Sonia

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magister

VALORACIÓN:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
			X	

[Firma]
FIRMA DEL EVALUADOR

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)

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE DISEÑO ORGANIZACIONAL

TÍTULO DE LA TESIS: "Análisis de diseño organizacional y la productividad en los trabajadores de la Empresa Servicios Generales Haro Salazar SAC, Nuevo Chimbote 2018"

AUTORA: Kristal Stephanie Haro Salazar

Variable	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	Opción de Respuestas		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				SI	NO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
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 diferentes del resto de las organizaciones quien lo use adecuadamente (Barb, 2015, p.78)	Estructurales	Organigrama	1. Define la estructura orgánica formal de la institución	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			2. Establece los niveles jerárquicos adecuados	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			3. Muestra adecuadas líneas de comunicación para la interrelación entre puestos de	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			4. Esta organizado de acuerdo al número de elementos reales de la institución	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			5. El tipo del organigrama que presenta la empresa es el adecuado	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			6. Define las funciones de cada puesto de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			7. Ubica los objetivos de cada puesto de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			8. Muestra de manera clara las	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Guía de Análisis Documental del Diseño Organizacional"

OBJETIVO: Analizar el diseño organizacional de la empresa Haro Salazar Sac..

DIRIGIDO A:

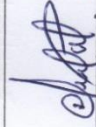
Documentos de diseño organizacional de la empresa Haro Salazar

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Gonzalez Rueda Nestor Daniel*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *MAGISTER*

VALORACIÓN:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo <input checked="" type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	--------------------------------	--	-----------------------


FIRMA DEL EVALUADOR

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)

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE DISEÑO ORGANIZACIONAL

TÍTULO DE LA TESIS: "Análisis de diseño organizacional y la productividad en los trabajadores de la Empresa Servicios Generales Haro Salazar SAC, Nuevo Chimbote 2018"

AUTORA: Kristal Stephanie Haro Salazar

Variable	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	Opción de Respuestas		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES						
				SI	NO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA								
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO							
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 diferentes del resto de las organizaciones quien lo use adecuadamente (Barb, 2015, p.78)	Estructurales	Organigrama	1. Define la estructura orgánica formal de la institución	4.		✓														
			2. Establece los niveles jerárquicos adecuados	5.		✓														
			3. Muestra adecuadas líneas de comunicación para la interrelación entre puestos de			✓														
			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			✓														

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Guía de Análisis Documental del Diseño Organizacional"

OBJETIVO: Analizar el diseño organizacional de la empresa Haro Salazar Sac..

DIRIGIDO A:

Documentos de diseño organizacional de la empresa Haro Salazar

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Sergio Hector Benites Romero*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Mg. Comunicador Social / Metodologo UNS.*

VALORACIÓN:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	--------------------------------	------------	-----------------------

[Firma]
FIRMA DEL EVALUADOR

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)

Anexo 1.2 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
Dimensión: Eficacia					
Indicador: Posesión de conocimientos útiles					
1. Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros.					
2. Aplica los valores institucionales en su puesto de trabajo.					
3. Usted como trabajador al aplicar sus funciones 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.					
Indicador: Participa con los elementos de la empresa					

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.					
Dimensión: Eficiencia					
Indicador: Compromiso al puesto a laborar					
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.					
Indicador: Respeto con el ambiente a trabajar					
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.					
Dimensión: Efectividad					
Indicador: Actitud frente al puesto a laborar					
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.					
Indicador: Aporta sugerencias					
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.					

DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

Dimensiones	Indicadores	Items
Eficacia	Posesión de conocimientos útiles	1,2,3,4,5,6
	Participa con los elementos de la empresa	7,8,9,10
Eficiencia	Compromiso al puesto a laborar	11,12,13,14,15
	Respeto con el ambiente a trabajar	16,17,18
Efectividad	Actitud frente al puesto a laborar	19, 20, 21,22
	Aporta sugerencias	23, 24, 25

Niveles	A nivel de variable	A nivel de las dimensiones		
		D1	D2	D3
Deficiente	25 - 58	10 - 23	8 - 19	7 - 15
Regular	59 - 92	24 - 37	20 - 30	16 - 25
Bueno	93 - 125	38 - 50	31 - 40	26 - 35

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD

TÍTULO DE LA TESIS: "Análisis de diseño organizacional y la productividad en los trabajadores de la Empresa Servicios Generales Haro Salazar SAC, Nuevo Chimbote 2018"

AUTORA: Kristal Stephanie Haro Salazar

Variable	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES						
				Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN 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	SI	NO		
Productividad	Eficiencia	Posesión de conocimientos útiles	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.	Nunca (1)																	
				Casi Nunca (2)																	
				A veces (3)																	
				Casi Siempre (4)																	
				Siempre (5)																	
				SI																	
				NO																	

Eficacia	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.	✓		✓		✓		✓							✓				
Efectividad																			
	19. Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo.	✓		✓		✓		✓						✓					
	Actitud frente al puesto a laborar																		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de la productividad"

OBJETIVO: Identificar el nivel de la productividad de los trabajadores de la empresa Haro Salazar Sac..

DIRIGIDO A:
Trabajadores de la empresa Haro Salazar

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Aguilera Sánchez Sonia*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Magister*

VALORACIÓN:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
			X	


FIRMA DEL EVALUADOR

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)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD

TÍTULO DE LA TESIS: "Análisis de diseño organizacional y la productividad en los trabajadores de la Empresa Servicios Generales Haro Salazar SAC, Nuevo Chimbote 2018"

AUTORA: Kristal Stephanie Haro Salazar

Variable	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES					
				Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN 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			
Productividad	Eficiencia	Posesión de conocimientos útiles	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.																	
		Participa con los elementos de la empresa																		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de la productividad"

OBJETIVO: Identificar el nivel de la productividad de los trabajadores de la empresa Haro Salazar Sac..


DIRIGIDO A:
Trabajadores de la empresa Haro Salazar

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Gonzalez Rueda Nestor Daniel*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Magister*

VALORACIÓN:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
			<i>X</i>	


FIRMA DEL EVALUADOR

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)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD

TÍTULO DE LA TESIS: "Análisis de diseño organizacional y la productividad en los trabajadores de la Empresa Servicios Generales Haro Salazar SAC, Nuevo Chimbote 2018"

AUTORA: Kristal Stephanie Haro Salazar

Variable	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES						
				Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN 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				
Productividad	Eficiencia	Posesión de conocimientos útiles	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.																		
		Participa con los elementos de la empresa																			

		19. Facilita de manera visual el entendimiento en los procesos que se realizan en Haro Salazar SAC																		
	Tamaño	20. Los documentos del diseño organizacional son los mas adecuados para el tamaño y rubro de Haro Salazar SAC																		
	Tecnología	21. Existe alguna actualización con los documentos de Haro Salazar SAC y sus elementos																		
	Entorno	22. Los documentos de estructura organizacional son entendibles por cualquier elemento de la empresa Haro Salazar SAC																		
	Metas	23. Los documentos de la estructura organizacional estimulan la concretización de metas alcanzables en la organización																		
		Contextuales																		

Sergio Hector Bentes Romero

Dr. MS.

DNI:

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Guía de Análisis Documental del Diseño Organizacional"

OBJETIVO: Analizar el diseño organizacional de la empresa Haro Salazar Sac..

DIRIGIDO A:

Documentos de diseño organizacional de la empresa Haro Salazar

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Sergio Hector Benites Romero*

Mp. Comunicador Social / Metodologo UNS.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

VALORACIÓN:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	--------------------------------	------------	-----------------------

[Firma]

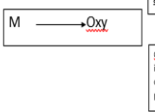
FIRMA DEL EVALUADOR

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)

Anexo 2 Matriz de consistencia

Título: ANÁLISIS DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SERVICIOS GENERALES HARO SALAZAR SAC, NUEVO CHIMBOTE 2018

Problema	Variables	Objetivos	Hipótesis	Dimensiones	Población y Muestra	Diseño	Técnicas e Instrumentos
¿Cuál es el efecto del diseño organizacional en la productividad de los trabajadores de la Empresa Servicios Generales Haro Salazar SAC, Nuevo Chimbote 2018?	V1: Diseño Organizacional V2: Productividad	Objetivo general Describir el diseño organizacional y la productividad en los trabajadores de la Empresa Servicios Generales Haro Salazar SAC, Nuevo Chimbote 2018 1.7.2. Objetivos específicos a) Analizar el diseño organizacional de la Empresa Servicios Generales Haro Salazar SAC, Nuevo Chimbote 2018. b) Identificar el nivel de la productividad en los trabajadores de la Empresa Servicios Generales Haro Salazar SAC, Nuevo Chimbote 2018 c) Elaborar una propuesta de mejora de diseño organizacional de la Empresa Servicios Generales Haro Salazar SAC, Nuevo Chimbote 2018.	H1: Existe efecto entre el diseño organizacional y la productividad de los trabajadores de la Empresa Servicios Generales Haro Salazar SAC, Nuevo Chimbote 2018	V1: - Contextuales - Estructurales V2: - Eficacia - Eficiencia - Efectividad -	Población: Son 20 trabajadores de la empresa evaluada y 4 documentos organizacionales de diseño Muestra: Es la misma población	Método: Cuantitativo Tipo de estudio: No experimental Diseño: Descriptivo – Propositivo gación Descriptiva. 	Técnicas: Encuesta y Guía de Análisis Instrumentos: Guía de análisis documental. Cuestionario sobre Productividad (Alejos, 2017)

Anexo 3: Registro de datos:

3.1 Base de datos variable productividad laboral

	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	Ítem 19	Ítem 20	Ítem 21	Ítem 22	Ítem 23	Ítem 24	Ítem 25
E1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1
E2	2	4	4	2	2	4	1	2	4	4	2	1	4	2	4	4	4	4	2	1	4	2	4	4	1
E3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E4	1	1	1	2	4	4	4	3	2	1	2	4	4	3	1	1	2	1	2	4	4	3	1	1	4
E5	3	2	2	4	2	3	3	3	2	2	4	4	3	2	2	2	2	2	4	4	3	2	2	2	3
E6	4	1	2	2	2	2	2	4	1	1	2	2	2	4	1	1	1	1	2	2	2	4	1	1	2
E7	2	3	2	4	2	3	3	2	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3
E8	2	3	3	2	2	1	2	2	4	2	2	2	1	2	3	4	4	2	2	2	1	2	3	4	2
E9	3	2	2	3	2	1	3	3	4	4	2	4	2	3	2	4	4	4	2	4	2	3	2	4	3
E10	4	4	4	1	3	3	2	4	4	2	1	3	3	4	2	4	4	2	1	3	3	4	2	4	2
E11	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1
E12	2	4	4	2	2	2	1	2	4	2	2	1	2	2	4	4	4	2	2	1	2	2	4	4	1
E13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E14	1	1	1	2	2	4	4	3	1	2	2	4	2	2	2	1	1	2	2	4	2	2	2	1	4
E15	3	2	2	4	4	3	3	2	2	2	4	4	3	2	2	2	2	2	4	4	3	2	2	2	3
E16	4	1	2	2	2	2	2	4	1	2	2	2	2	4	1	2	1	2	2	2	2	4	1	2	2
E17	2	3	3	4	3	3	3	2	2	4	2	2	4	2	3	4	2	4	2	2	4	2	3	4	3
E18	2	3	3	2	2	1	3	2	4	2	2	2	2	2	3	4	4	2	2	2	2	2	3	4	3
E19	3	2	2	3	2	1	2	3	4	4	4	4	2	3	2	2	4	4	4	4	2	3	2	2	2
E20	4	4	4	1	3	3	3	4	4	2	1	3	3	4	2	4	4	2	1	3	3	4	2	4	3

3.2 Gestión de la prueba piloto Confiabilidad.

Análisis de confiabilidad del instrumento

“Cuestionario sobre productividad”

Se aplicó una prueba piloto de “Cuestionario sobre productividad” a una muestra no probabilística por conveniencia de 15 trabajadores de una empresa similar a la empresa Haro Salazar sin afectar a la muestra de estudio, con el objetivo de viabilizar la confiabilidad a través del coeficiente del Alfa de Crombach. Del análisis de los coeficientes se puede mostrar que para el cuestionario relacionado con la variable productividad, esta alcanza un 0.855, esto nos indica que este cuestionario es confiable pudiendo ser usado inmediatamente para cualquier fin.

Coeficiente de correlación corregido ítem-total

Items	Eficiencia	Eficacia	Efectividad
Item1	,725		
Item2	,547		
Item3	,653		
Item4	,310		
Item5	,547		
Item6	,327		
Item7	,519		
Item8	,675		
Item9	,547		
Item10	,327		
Item11		,398	
Item12		,494	
Item 13		,009	
Item 14		,402	
Item15		,398	
Item16		,494	

Item17		,009	
Item 18		,654	
Item19			,285
Item20			,460
Item21			,319
Item 22			,501
Item 23			,285
Item24			,460
Item 25			,456
Correlacion por dimensiones	0.610	0.612	0.457
Correlacion total	0.658		

Coeficiente de correlación corregido ítem-total

Items	Eficiencia	Eficacia	Efectividad
Item1	,788		
Item2	,800		
Item3	,789		
Item4	,811		
Item5	,799		
Item6	,788		
Item7	,789		
Item8	,811		
Item9	,799		
Item10	,789		
Item11		,810	
Item12		,799	
Item 13		,792	
Item 14		,806	

Item15		,800	
Item16		,810	
Item17		,799	
Item 18		,792	
Item19			,887
Item20			,897
Item21			,882
Item 22			,871
Item 23			,877
Item24			,860
Item 25			,856
Correlacion por dimensiones	0.840	0.852	0.857
Correlacion total	0.855		

VII. PROPUESTA

PROPUESTA DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL.

La presente propuesta es una alternativa para mejorar los procesos del diseño organizacional en sus diferentes plataformas en la empresa Haro Salazar Sac., como lo son el organigrama, el MOF, 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 Haro Salazar 2019

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 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

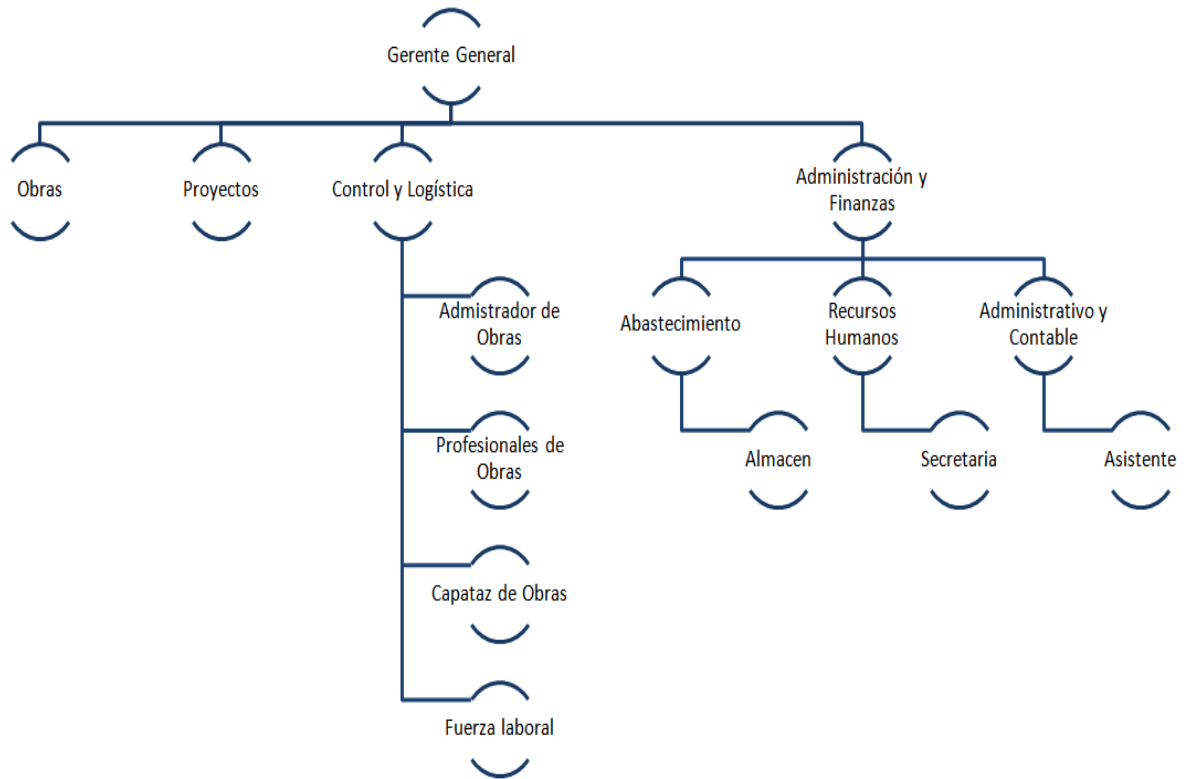
Fleitman (2000), manifiesta que el organigrama es la representación gráfica de la estructura orgánica de las empresas en donde se refleja los niveles jerárquicos, las líneas de autoridad y de asesoría.

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 sola empresa como lo es Haro Salazar.
- 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 tenía confusión sobre a qué área pertenecía sus labores.
- Es de contenido integral, ya que está relacionado con la ejemplificación gráfica 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 HARO SALAZAR SAC



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

Según Franklin Ríos Ramos (2014) manifiesta que el Manual de Organización y Funciones es un documento formal que las organizaciones elaboran donde queda de conocimiento la forma de la organización y es utilizada como guía para los empleados de la empresa.

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 establecidas en las encontradas a la hora de revisar el documento MOF.

Área Logística

Área destinada de realizar las compras, tener abastecido los materiales requeridos para obras, cuya finalidad es optimizar y velar por el cumplimiento de los objetivos de la empresa.

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 2019

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 2019

Área Proyecto

Área destinada a gestionar los procedimientos de la empresa como actividades de recepción, almacenaje y despacho de los materiales de construcción, logrando la eficiencia requerida.

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 2019

Estructura: JEFE DE PROYECTO 
Asistente de almacén
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 2019

CAPÍTULO N°3: REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

D'Alessio (2008) nos dice que: “El RIT es el documento técnico normativo de gestión institucional que determina la estructura orgánica de la organización, encaminada al esfuerzo institucional y al cumplimiento de la misión, visión y objetivos. Contiene las funciones tanto generales como específicas de los órganos y unidades orgánicas.

El reglamento Interno de trabajo de la empresa Haro Salazar estará dividido por:

- ✓ **Contratos:** La gerencia general recibe la requisición de empleados y/o documentación del área solicitante, para la elaboración del contrato o acuerdo de trabajo. Analizará la documentación y recomendará al solicitante, el tipo de contrato y alcance, según el Código de Trabajo, que resulte más provechoso para la empresa. En el contrato se establecerá el control de la fecha de término de cada uno, para fines de seguimiento, cancelación y/o pago de prestaciones laborales si corresponde.
- ✓ **Jornadas:** Haro Salazar contempla la jornada laboral de lunes a viernes de 8:00 a.m. a 5:00 p.m., asimismo los días sábados de 8:00 a.m. a 12:00 p.m., teniendo una hora de descanso para almuerzo. Se respeta los días feriados y no laborales para los empleados.
- ✓ **Salarios:** La empresa otorga el pago de los salarios devengados a todos sus empleados de forma personal o bien a la persona que indiquen por escrito o en Acta levantada por Autoridad de Trabajo. Los pagos son en moneda de curso legal, cheque bancario nominativo o depósito en la cuenta personal del empleado mediante una entidad bancaria.
- ✓ **Permisos:** Se les otorga permisos a los empleados cuando: Fallece el cónyuge 3 días, matrimonio 5 días, nacimiento de hijo 2 días, asimismo también para responder a citaciones judiciales, cuando se autorice expresamente otros.

- ✓ Razones para despedir: Será conforme a una o varias de las causas enumeradas en el Artículo No. 77 del Código de Trabajo, de la Ley 25327, del decreto legislativo N°758.

- ✓ Disposiciones generales: Dentro de las disposiciones generales de la propuesta de normas del reglamento interior de trabajo tenemos: disposiciones disciplinarias y designación de autoridades.
 - Disciplinarias: Las medidas disciplinarias se darán acorde a la gravedad de la falta realizada, estas medidas variarán de orden de acuerdo a la magnitud de la misma.
 - Disposición de autoridades: Todos los empleados deben respetarse y respetar a su autoridad inmediata dentro de la empresa.

- ✓ Normas especiales
 - Conducta: Queda estrictamente prohibido a los empleados de la empresa abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia de los jefes inmediatos.
 - Presentación: Los trabajadores acudirán diariamente a sus puestos de trabajo vestidos correctamente acorde con las labores que desempeñan y cuidando su aseo personal.
 - Compostura: Los empleados deben mostrar tanto dentro como fuera de la empresa en representación de la misma un comportamiento digno. Esta estrictamente prohibido introducir bebidas alcohólicas o estupefacientes en la empresa, como también realizar juegos de azar.
 - Seguridad e higiene: Todos los empleados que presten servicio de la empresa deben cumplir todas las instrucciones del empleador referentes a la seguridad e higiene en el trabajo en horas laboral, como también las que emanen de las Autoridades de Trabajo, Sanitarias y Defensa civil.

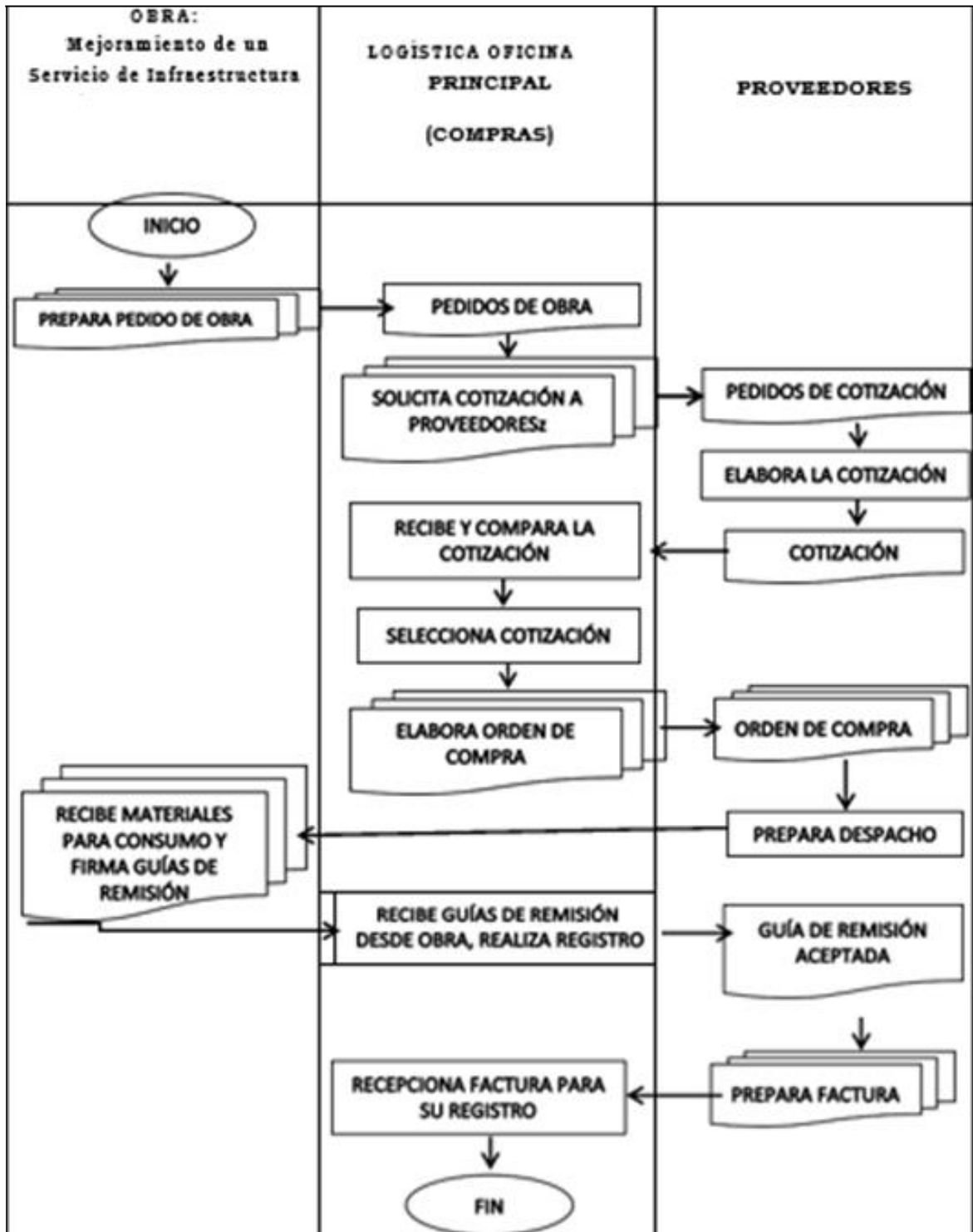
CAPÍTULO N°4: FLUJOGRAMA

Larrea (2011) nos dice que: “Un flujograma, es la representación gráfica, situaciones, hechos y relaciones de todo tipo a partir de símbolos”.

Características del Flujograma planteado:

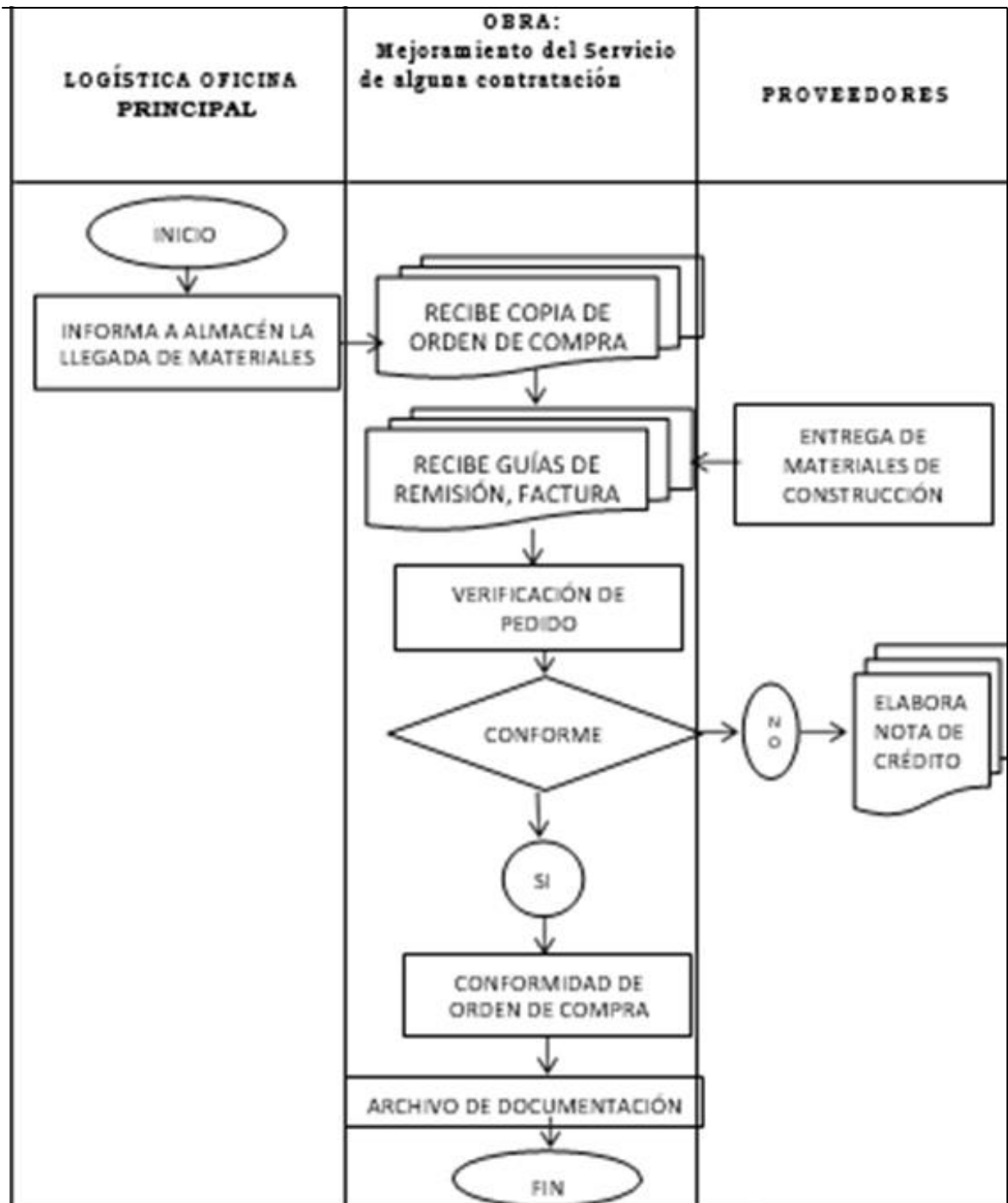
- Se presenta de manera clara y concisa en función de sus actividades principales para la optimización de la mejora de la productividad.
- Se planteará en el flujograma N°1 el proceso de compra.
- Se planteará en el flujograma N°2 el proceso de recepción de los materiales.
- Se planteará en el flujograma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



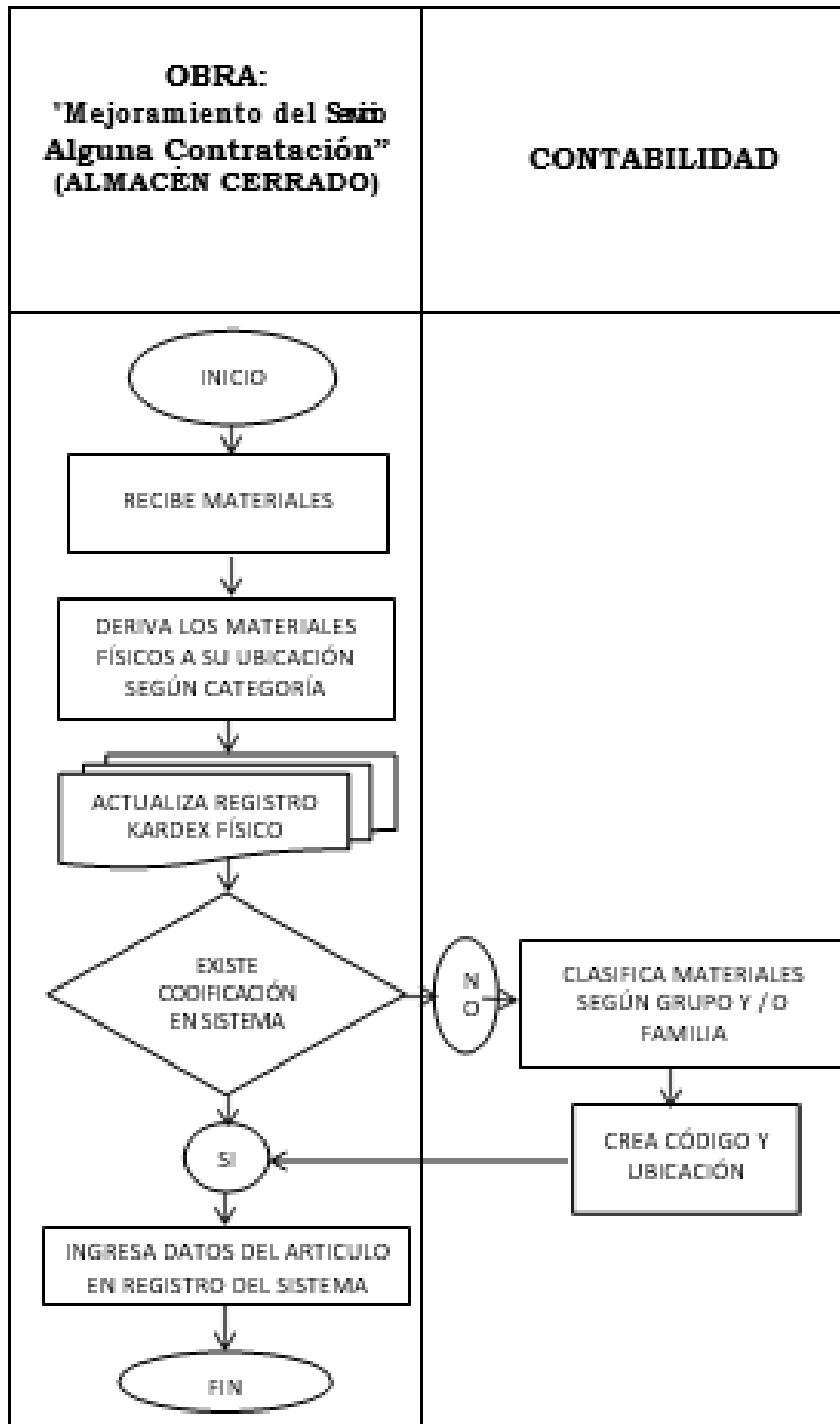
Fuente: Elaboración Propia 2019

FLUJOGRAMA N°2 PROCESO DE RECEPCION DE MATERIALES



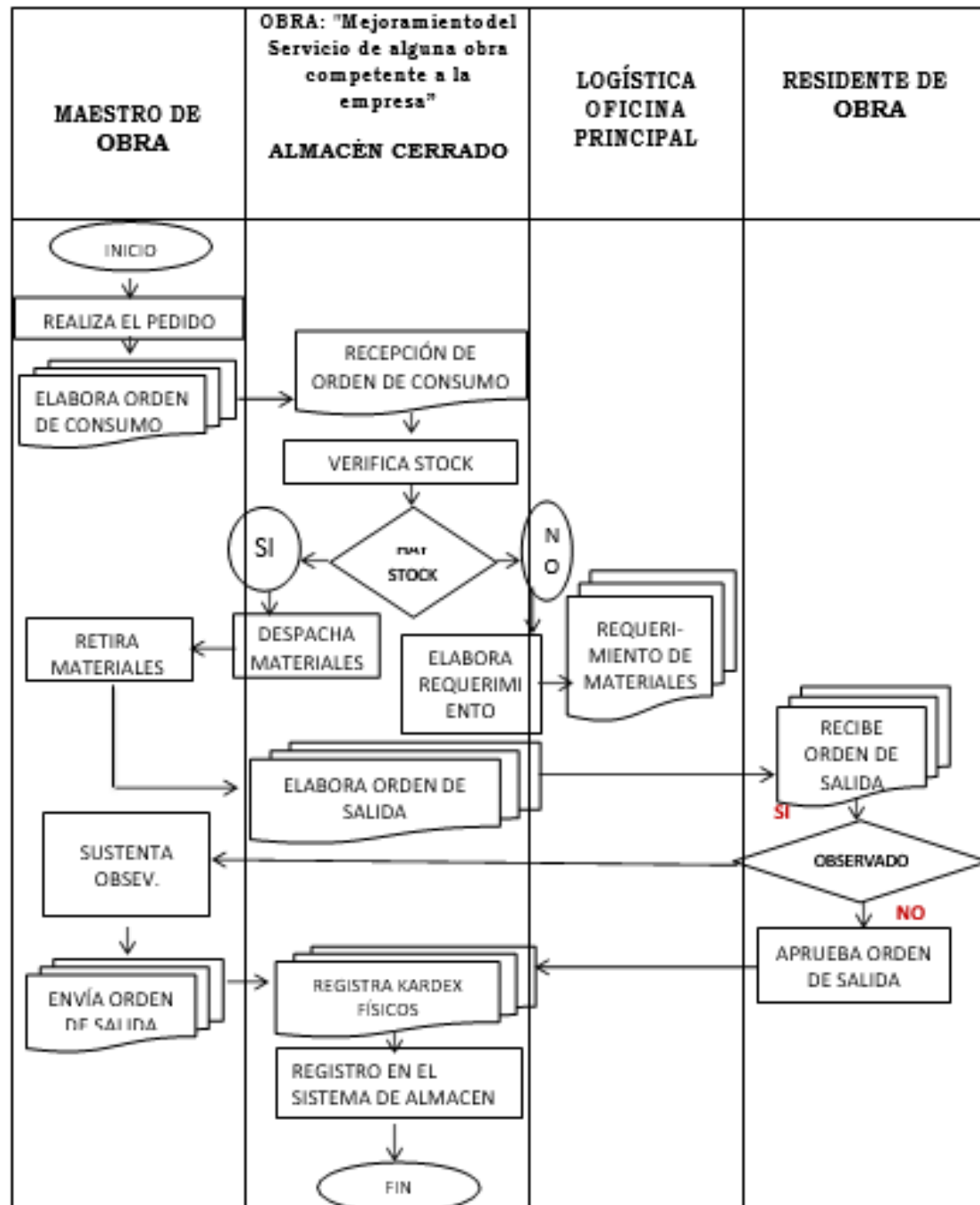
Fuente: Elaboración Propia 2019

FLUJOGRAMA N°3 PROCESO DE ALMACENAMIENTO



Fuente: Elaboración Propia 2019

FLUJOGRAMA N°4 PROCESO DE DESPACHO DE MATERIALES



Fuente: Elaboración Propia 2019

Costos de la propuesta.

Para los períodos de inicio y planificación de la consultoría se requiere generar la documentación de gestión de documentos en diseño organizacional para la empresa Haro Salazar año 2019.

Costo de etapa de ejecución de la propuesta

Descripción	Costo USD
Etapa 1	0.00
Etapa 2	600.00
Etapa 3	6 000.00
Total proyecto	6 600.00

Fuente: Elaboración propia

Dirección de la Propuesta

La propuesta estará a cargo del gerente general debido a que la empresa es pequeña en su composición.

Anexo. 4 Reporte de similitud.

The screenshot displays the Turnitin Feedback Studio interface. The main document area shows the title page of a thesis from Universidad César Vallejo. The document text includes:

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN
Análisis del diseño organizacional y productividad en los trabajadores de la Empresa Servicios Generales "Haro Salazar Sac," Nuevo Chimbote 2018
TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN
AUTORA:
HARO SALAZAR, Kristal Stephanie (ORCID: 0000-0002-5235-1879)
ASESORES:

On the right side, a sidebar titled "Resumen de coincidencias" (Summary of similarities) shows a total similarity percentage of 14%. Below this, a list of sources and their respective similarity percentages is provided:

Rank	Source	Similarity %
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	8 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
3	repositorio.uandina.ed... Fuente de Internet	1 %
4	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	1 %
5	www.oalib.com Fuente de Internet	1 %
6	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
7	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
8	Entregado a Atlantic Int... Trabajo del estudiante	<1 %
9	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %

At the bottom of the interface, the status bar indicates "Página: 1 de 38", "Número de palabras: 9803", and "Text-only Report | High Resolution Activado". The system tray shows the date and time as 06:00 p. m., 27/01/2020.



EJECUCIÓN DE OBRAS CIVILES - ALQUILER DE MAQUINARIA - TRANSPORTE-VENTA DE EQUIPOS MULTIMEDIA, DE CÓMPUTO Y ACCESORIOS EN GENERAL
MAESTRANZA EN GENERAL - FABRICACIÓN DE REPUESTOS SEGÚN PLANOS
CARPINTERÍA - CONSTRUCCIONES METÁLICAS - LUMINARIA - AIRE ACONDICIONADO

R.U.C.20601284759

EL GERENTE DE LA EMPRESA "HARO SALAZAR S.A.C" UBICADA EN EL DISTRITO DE NUEVO CHIMBOTE QUE SUSCRIBE:

HACE CONSTAR

QUE, (HARO SALAZAR KRISTAL STEPHANIE), ESTUDIANTES DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA ADULTOS DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO DE LA SEDE DE CHIMBOTE, APLICÓ LA PRUEBA PILOTO DEL INSTRUMENTOS "PRODUCTIVIDAD" DE SU TESIS TITULADA: ANÁLISIS DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SERVICIOS GENERALES "HARO SALAZAR SAC," NUEVO CHIMBOTE 2018. LA APLICACION DE LA PRUEBA PILOTO SE REALIZÓ DURANTE LOS DÍAS 23 DEL MES DE OCTUBRE A LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA "HARO SALAZAR S.A.C" QUIENES SON PARTE DE SU MUESTRA DE ESTUDIO.

SE EXPIDE LA PRESENTE CONSTANCIA A SOLICITUD DEL INTERESADO PARA FINES QUE ESTIME CONVENIENTE.

23 DE OCTUBRE DEL 2018.


ORLANDO J. HARO SALAZAR
GERENTE GENERAL

ORLANDO JUNIOR HARO SALAZAR
GERENTE DE LA EMPRESA HARO SALAZAR
SAC. NUEVO CHIMBOTE

HARO SALAZAR S.A.C. R.U.C.20601284759 Telef. 945452128 - 984036725 - 043 603409
harosalazarsac@gmail.com - orlando2283@gmail.com



EJECUCIÓN DE OBRAS CIVILES - ALQUILER DE MAQUINARIA - TRANSPORTE-VENTA DE EQUIPOS MULTIMEDIA, DE CÓMPUTO Y ACCESORIOS EN GENERAL
MAESTRANZA EN GENERAL - FABRICACIÓN DE REPUESTOS SEGÚN PLANOS
CARPINTERÍA - CONSTRUCCIONES METÁLICAS - LUMINARIA - AIRE ACONDICIONADO

R.U.C.20601284759

EL GERENTE DE LA EMPRESA "HARO SALAZAR S.A.C" UBICADA EN EL DISTRITO DE NUEVO CHIMBOTE QUE SUSCRIBE:

HACE CONSTAR

QUE, (HARO SALAZAR KRISTAL STEPHANIE), ESTUDIANTES DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA ADULTOS DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO DE LA SEDE DE CHIMBOTE, APLICÓ EL INSTRUMENTO "PRODUCTIVIDAD" DE SU TESIS TITULADA: ANÁLISIS DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SERVICIOS GENERALES "HARO SALAZAR SAC," NUEVO CHIMBOTE 2018. SE APLICÓ DURANTE LOS DÍAS 15 DEL MES DE ABRIL A LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA "HARO SALAZAR S.A.C" QUIENES SON PARTE DE SU MUESTRA DE ESTUDIO.


SE EXPIDE LA PRESENTE CONSTANCIA A SOLICITUD DEL INTERESADO PARA FINES QUE ESTIME CONVENIENTE.

15 DE ABRIL DEL 2019.


HARO SALAZAR S.A.C.
Orlando J. Haro Salazar
GERENTE GENERAL

ORLANDO JUNIOR HARO SALAZAR
GERENTE DE LA EMPRESA HARO SALAZAR
SAC. NUEVO CHIMBOTE

Acta de aprobación de originalidad de tesis

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Juan Francisco Salazar Llanos, Docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Chimbote, revisor de la tesis titulada:

"Análisis del diseño organizacional y productividad en los trabajadores de la Empresa Servicios Generales 'Haro Salazar Sac', Nuevo Chimbote 2018", del estudiante Haro Salazar Kristal Stephanie, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito 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.

Lugar y Fecha: Nuevo Chimbote, 30 de enero de 2020



MBA, Salazar Llanos Juan Francisco

DNI: 44137812

Pantallazo de turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=1247332398&u=1080386466&s=&student_user=18&lang=es

feedback studio KRISTAL HARO | Análisis del diseño organizacional y productividad en los trabajadores de la Empresa Servicios Generales "Haro Salazar Sac," Nuevo Chimbote 2018

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN
Análisis del diseño organizacional y productividad en los trabajadores de la Empresa Servicios Generales "Haro Salazar Sac," Nuevo Chimbote 2018
TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN
AUTORA:
HARO SALAZAR, Kristal Stephanie (ORCID: 0000-0002-5235-1879)
ASESORES:

Resumen de coincidencias
14 %

Rank	Source	Percentage
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	8 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
3	repositorio.uandina.ed... Fuente de Internet	1 %
4	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	1 %
5	www.oalib.com Fuente de Internet	1 %
6	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
7	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
8	Entregado a Atlantic Int... Trabajo del estudiante	<1 %
9	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %

Página: 1 de 38 | Número de palabras: 9803 | Text-only Report | High Resolution | Activado | 06:00 p. m. 27/01/2020

Formulario de autorización para la publicación electrónica de la tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

**FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA
PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS**

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: HARO SALAZAR KRISTAL STEPHANIE
D.N.I. : 44403986
Domicilio : SAN RAFAEL E 5 – 20 NUEVO CHIMBOTE
Teléfono : Fijo : ----- Móvil : 992051446
E-mail : kristeph1707@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

- Tesis de Pregrado
Facultad : CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela : ADMINISTRACIÓN
Carrera : ADMINISTRACIÓN
Título : LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN
- Tesis de Post Grado
 Maestría Doctorado
Grado :
Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor Apellidos y Nombres:
HARO SALAZAR KRISTAL STEPHANIE
Título de la tesis:

**ANÁLISIS DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD EN LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA SERVICIOS GENERALES "HARO SALAZAR
SAC," NUEVO CHIMBOTE 2018**

Año de publicación : 2019

**4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN
ELECTRÓNICA:**

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma : 

Fecha : 8/07/2019

Autorización de la versión final



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:
HARO SALAZAR KRISTAL STEPHANIE

INFORME TÍTULADO:

ANÁLISIS DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD EN LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA SERVICIOS GENERALES "HARO SALAZAR SAC",
NUEVO CHIMBOTE 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 04/07/2019

NOTA O MENCIÓN: Quince (15)



DR. MANUEL ANTONIO ESPÍNOZA DE LA CRUZ

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN