



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Diseño organizacional basado en el Modelo Daft para mejorar
la Eficiencia Personal en la Empresa Constructora CRB EIRL –
Chiclayo 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración**

AUTORES:

Calderón Gómez, Dooguien Franz Brayam (Orcid.org/0000-0001-9545-298X)
Carranza Sánchez, Leydi Flor (Orcid.org/0000-0002-7422-1848)

ASESOR:

Mg. Nauca Torres, Enrique Santos (Orcid.org/0000-0002-5052-1723)

CO-ASESOR:

Dr. Villanueva Calderón Juan Amílcar (Orcid.org/0000-0001-5272-7277)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD UNIVERSITARIA
Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO - PERÚ
2022

Dedicatoria

Dedico mi trabajo de investigación en primer lugar a Dios por permitirme llegar a concluir una de mis grandes metas con esfuerzo; a mi familia en general especialmente a mis padres por el apoyo y la confianza que brindaron en mi persona para lograr mis propósitos profesionales

Dooguien

Este trabajo de investigación se lo dedico a Dios porque gracias a él estoy cumpliendo uno de mis grandes anhelos con dedicación y responsabilidad, se lo dedico a mi padre Elmer Carranza, a mi madre María Sánchez, que con su esfuerzo hicieron que cumpla una de mis metas, en este proceso satisfactorio para mí en lo que es mi vida personal y profesional.

Leydi

Agradecimiento

Agradezco en primer lugar a Dios por darnos un día más de vida, llegar a la meta y cumplir mis objetivos profesionales; a mis padres Wilder Calderón Cubas y Nancy Gómez Hernández, a mi familia en general por ser el motivo de día a día; por el apoyo incondicional que me brindaron desde el primer momento

Dooguien

Agradecida con Dios porque cada día me fue enseñando a lograr mis objetivos con perseverancia, de igual manera agradezco a mi familia que fue el pilar más importante, lo cual estoy agradecida por confiar en mí desde el primer momento de mi etapa universitaria.

Leydi

Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de figuras	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	19
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3 Población, muestra y muestreo	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos.....	25
3.6. Método de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	26
VI. CONCLUSIONES.....	52
VII. RECOMENDACIONES.....	53
REFERENCIAS	54
ANEXOS.....	56

Índice de tablas

TABLA 1. Listado de trabajadores.....	22
TABLA 2. Listado de expertos.....	24
TABLA 3. Coeficiente de Alfa de Cronbach de Modelo Daft.....	24
TABLA 4. Coeficiente de Alfa de Cronbach de Eficiencia.....	25
TABLA 5. Nivel de diseño organizacional en la empresa constructora CRB.....	27
TABLA 6. Nivel de diseño organizacional por dimensiones.....	28
TABLA 7. Nivel de eficiencia del personal en la empresa constructora CRB.....	28
TABLA 8. Nivel de eficiencia personal por dimensiones.....	29
TABLA 9 Lineamientos del modelo Daft.....	39
TABLA 10. Comunicación del diseño organizacional en base al modelo Daft.....	40
TABLA 11. Logrando conocer mis roles y funciones dentro de la empresa.....	41
TABLA 12. Fortalecimiento del vínculo y compromiso laboral en base al modelo Daft.....	42
TABLA 13. Reforzando la práctica del modelo Daft a través de la comunicación.....	43
TABLA 14. Control de resultados de la implementación del modelo Daft.....	44
TABLA 15. Porcentaje del pre-test y post-test de la variable independiente diseño organizacional.....	47
TABLA 16. Porcentaje del pre-test y post-test de la variable dependiente eficiencia.....	47

Índice de figuras

Figura 1: Modelo de Diseño y Efectividad Organizacional de Richard L	31
Figura 2: Organigrama de la empresa CRB sin diseñar.....	33
Figura 3: Organigrama de la empresa CRB diseñado	35

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo principal proponer el modelo Daft para mejorar la eficiencia del personal en la empresa Constructora CRB, Chiclayo, para ello se realizó un estudio cuantitativo de tipo aplicada, diseño no experimental transversal y de alcance descriptiva propositiva. La población fue estudiada en su totalidad, conformada por 30 colaboradores por esta razón se empleó como instrumento el cuestionario del mismo modo fue validado por juicio de expertos logrando obtener una confiabilidad alta para los dos cuestionarios; Alfa de Cronbach superior a 0,8 y 0,7. Con referencia a los resultados se obtuvo un nivel bajo de diseño organizacional en la empresa con un 40% del total de los encuestados; mientras existe un nivel alto de diseño organizacional con un 27%, seguido de un 33% con un nivel medio. El presente estudio concluye de manera genera que los empleados no logran laborar con total eficiencia puesto que existe muchas dudas en cuanto al cumplimiento de funciones, falta de capacitaciones, bajo compromiso y satisfacción laboral todo esto refleja un 40% desfavorable que no se sientan identificados y comprometidos con la organización.

Palabras clave: Modelo Daft, diseño organizacional, eficiencia personal

Abstract

The present investigation had as main objective to propose the Daft model to improve the efficiency of the personnel in the company Constructora CRB, Chiclayo, for which a quantitative study of the applied type was carried out, non-experimental cross-sectional design and proactive descriptive scope. The population was studied in its entirety, made up of 30 collaborators, for this reason the questionnaire was used as an instrument, in the same way it was validated by expert judgment, obtaining high reliability for the two questionnaires; Cronbach's alpha higher than 0.8 and 0.7. With reference to the results, a low level of organizational design was obtained in the company with 40% of the total respondents; while there is a high level of organizational design with 27%, followed by 33% with a medium level. The present study concludes in a general way that employees cannot work with total efficiency since there are many doubts regarding the fulfillment of functions, lack of training, low commitment and job satisfaction, all this reflects an unfavorable 40% that they do not feel identified and committed to the organization.

Keywords: Daft Model, organizational design, personal efficienc

I. INTRODUCCIÓN

En la sociedad global de este siglo, las empresas deben adaptarse ágilmente a los negocios que ocurren con el tiempo. Es por ello, las empresas necesitan un buen diseño organizacional, basado en el modelo Daft siendo esta la herramienta clave para todos los negocios que ofrezca valor y una serie de pasos de proceso que quieras adoptar y lograr resultados positivos. El propósito de la innovación de interés en las organizaciones es ser más competitivos, tener presencia en el mercado y aumentar sus posibilidades de expectativas de los clientes, mediante la integración de nuevas tecnologías de manera que contribuyan a mejorar el nivel de eslabones productivos.

Para Flores y Guanilo (2020) considerando que todas las empresas se están adaptando constantemente a los cambios ambientales relacionados con la eficacia personal, se diseñó desarrollar el diseño de Daft para mejorar la forma interna de la organización. Después de implementar el esquema Daft, también hay mejoras significativas, especialmente en términos de satisfacción laboral; dimensiones de antecedentes y habilidades, dimensiones de estructura y dimensiones de responsabilidad laboral; en relación con las implicaciones, el principal resultado obtenido al aplicar el modelo Daft es un aumento en la eficiencia del trabajo.

Fuentes y González (2018) nos explica que toda empresa necesita tener su propia identidad de adentro hacia afuera, para que se pueda identificar claramente, para que se puedan desarrollar y construir diferentes estrategias, para que se desarrollen sus procesos y se satisfagan sus clientes para así permanecer en las actividades comerciales.

Briceño y Gálvez (2017) en su investigación, propuso el esquema organizacional según el esquema de Richard Daft con una división de desarrollo: estructural y contextuales. El modelo utiliza un análisis foda cruzado para identificar a la empresa en diferentes áreas. Asimismo, este estudio se benefició de ser diferenciado en sus manuales funcionales, teniendo en cuenta las competencias de cada puesto y el perfil de cada puesto, de manera que se pueda organizar y mantener en el tiempo. Díaz (2021) en su estudio confirma la influencia del diseño organizacional utilizando el modelo Daft en el logro del bajo

desempeño de los empleados, lo cual se debe a que los empleados no realizan adecuadamente sus funciones, los factores que afectan su desempeño se pueden observar como la falta de capacitación, falta de iniciativa y compromiso. La unidad estructural carece de comunicación, por lo que hago una oferta basada en el enfoque Daft, que brinda la oportunidad de explorar el entorno interno y externo, donde la estrategia que proponen, con base en los problemas identificados, les dará a los socios una mejor dirección estratégica, de acuerdo con la ejecución de los objetivos de la unidad por unanimidad.

Para Albright (2018) afirma que cuando la empresa no muestra eficiencia en el desempeño de sus actividades, se traduce en una falta de compromiso del personal, lo que se deriva de un diseño organizacional inadecuado y una mala gestión del talento humano, lo que genera costos altos en productividad. Los empleados que no están comprometidos, no solo muestran una baja eficiencia, sino que también tienen las tasas más altas de ausentismo y rotación en la empresa.

En Chiclayo, la empresa constructora CRB ,dedicada a la importación para la venta de melanina, alquiler de maquinarias pesadas y volquetes ,accesorios y agregados, se tiene una deficiencia respecto al diseño organizacional por la ausencia de cumplimiento de funciones y los perfiles de cada área, asimismo el trabajador no conoce su posición en la estructura de la empresa al momento de realizar sus actividades; es por ello que existe una baja planificación en la producción, adicional a ello, los trabajadores muestran una disminución e incumplimiento de capacidades dentro de las actividades afectando a la eficiencia personal cuyas consecuencias son la disminución de venta, baja productividad y prestación de servicios.

Las causas más relevantes fueron los deficientes diseños de los procesos de las actividades, falta de capacitaciones del personal, jornadas laboradas extensas que se da de manera interna, ya que es directamente el personal que labora sus funciones con un bajo rendimiento, mala comunicación en diferentes áreas que retrasan las entregas de sus productos y servicios y eso genera un desorden en el puesto del trabajador. En efecto al no indagar este problema, las consecuencias serán muy negativas, puesto que no existiría un diagnóstico de la eficiencia del personal, una mala gestión empresarial, falta de organización, bajo

rendimiento y ambiente de trabajo, afectando a los ingresos, disminución de bienes y servicios y la organización en general.

En desarrollo a la formulación del problema de estudio se abordó mediante la siguiente pregunta: ¿De qué forma el diseño organizacional basado en el modelo Daft mejoraría la eficiencia personal en la constructora CRB - Chiclayo? además de manera específica se planteó las siguientes interrogantes: ¿Cuál es el diagnóstico del diseño organizacional actual de la Constructora CRB, Chiclayo?, ¿Cuál es el nivel de eficiencia del personal de la constructora CRB?, ¿Cuál es el diseño organizacional basado en el modelo Daft para mejorar la eficiencia del personal en la Constructora CRB, Chiclayo? y ¿Cuáles son los resultados de la aplicación del diseño organizacional basado en el modelo Daft para mejorar la eficiencia personal de la constructora CRB, Chiclayo?

Asimismo, este estudio se justificó mediante el uso del diseño Daft para mejorar la eficiencia del personal dentro de la constructora CRB, de esta manera poder mejorar las deficiencias existentes en la gestión interna que se encuentra dentro de la empresa, al mismo tiempo, lograr capacitar a los empleados en sus funciones para que sean eficientes en su puesto de trabajo y lograr que la empresa pueda aumentar el número de consumidores potenciales, a través del buen manejo organizacional que obtendrá para dar a conocer todos sus bienes y servicios que ofrece al público, creando atracción de clientes en él. También por sus razones sociales, ya que el aporte de la ciencia tendrá un gran impacto en la propuesta del modelo Daft, ya que sus colaboradores mejorarán el desempeño y aumentarán los ingresos, y la empresa incrementara sus clientes potenciales, ante los productos que satisfagan sus necesidades y preferencias de acuerdo a sus requerimientos, basados en estrategias que brinden una comunicación efectiva a los clientes. Esta investigación se justificó por su utilidad metodológica ya que se empleó el cuestionario con el fin de recolectar mucha información notable para desarrollar los mejores métodos de recomendación del modelo Daft, de acuerdo a las necesidades de la organización en beneficio de la constructora CRB, Chiclayo, mejorando la eficiencia del personal, el nivel de producción e ingresos de sus ventas, trayendo consigo mejoras a nivel de servicio. Como objetivo general se tuvo: Establecer el diseño organizacional basado en el modelo Daft para mejorar la eficiencia personal en la Constructora CRB-Chiclayo 2022, y

como objetivos específicos: a) Diagnosticar el diseño organizacional actual de la Constructora CRB, Chiclayo, b) Identificar el nivel de eficiencia del personal en la Constructora CRB, Chiclayo, c) Realizar el diseño organizacional basado en el modelo Daft para mejorar la eficiencia del personal en la empresa Constructora CRB, Chiclayo, d) Evaluar los resultados de la aplicación del diseño organizacional basado en el modelo Daft para mejorar la eficiencia personal de la constructora CRB, Chiclayo. La presente hipótesis de la investigación es: el diseño organizacional basado en el modelo Daft mejora la eficiencia personal en la constructora CRB.

II. MARCO TEÓRICO

Inicialmente, a nivel internacional, Santos (2021) en su estudio tuvo como objetivo principal de su investigación fue mejorar la estructura organizacional para potenciar la competitividad y su enfoque de investigación es aplicable, descriptivo y con diseño no empírico, transversal, con una población de 15 empleados. Asimismo, se tuvo en cuenta el análisis de documentos y técnicas de observación. Como resultado, se ha presentado dificultades de dirección de labores con los trabajadores de la empresa un 80%, confirmó que sí, que en ciertos contextos han ocurrido problemas, aunque han sido de forma eventual y ocasional, es por ello, que se debe plantear una estructura organizacional con el correspondiente organigrama, funciones y experiencias que aporten a mejorar la capacidad empresarial de la organización. Por último, se concluye que la compañía no se encuentra implementado un diseño de una distribución organizacional; asimismo no existen otras áreas de superioridad, lo que el gerente soluciona toda la supervisión de las distintas áreas, quien tampoco ya sabe sus funciones, al igual que los empleados, denotándose una escasa eficiencia de las funciones, reflejándose la falta de capacitaciones y los diferentes cambios de empleados que se han tenido que ejecutar porque no han alcanzado los objetivos propuestos.

En paralelo, Zavaleta (2020) en su estudio se obtuvo el objetivo determinar el impacto en el desempeño de los empleados mediante la implementación de un programa de diseño organizacional diseñado para mejorar las estructuras internas y crear niveles positivos de desempeño necesarios para una cultura estable y así cumplir internamente las metas y objetivos establecidos, el método

que se implementó fueron de tipos mixtos y relacionados con un tamaño de muestra de 28. Finalmente, la implementación resultó en un presupuesto de S/ 9583.50, una estimación razonable del ahorro resultante de S/. 13,300.00, VAN es 32,220.91 y TIR es 131.08%, resultado aceptable con costo/beneficio de 2.64. Como conclusión se concluyó que la implementación del modelo le dio a la organización resultados indiscutibles en cuanto al desempeño laboral: cumplimiento de metas, desempeño laboral correcto para aumentar la productividad, capacitación de todo el personal, lo que ayudará a mejorar el desempeño. Sus tareas diarias y el retorno de su inversión.

Por otro lado, en Ecuador Domínguez (2018) tuvo como objetivo constituir un modelo de proyecto organizacional basado en el modelo de Daft para mejorar la gestión administrativa, por lo que se presenta una incorrecta estructura empresarial, conjuntamente no posee un manual que complemente las funciones de los niveles jerárquicos, lo que ha causado descoordinación entre los colaboradores, el estudio que se utilizó es de tipo correlacional, con un enfoque mixto, para la recopilación de información con una muestra de 60. En síntesis, el resultado se comprueba que la gran mayoría del personal representado por el 86% considera necesario determinar la necesidad de constituir un diseño organizacional para la empresa basado en el modelo de Daft, ya que aprobará mejorar el desempeño de los dirigentes y empleados, de manera eficiente y eficaz. Finalmente, el autor concluye que la propuesta de establecer un proyecto organizacional para la compañía beneficiará un 95% a todos los miembros de la organización, otorgándoles un puesto que describa las funciones que se deben realizar y de esta manera lograr una coordinación eficiente, viéndose reflejado a su vez en el desempeño laboral.

También se tiene una investigación realizada en Chimbote, Rodríguez (2021) el objetivo es proponer proyectos organizacionales para mejorar en el desarrollo del desempeño individual de los empleados de la empresa, la investigación es aplicada, sus métodos son cuantitativos, no experimentales y una muestra de 15 colaboradores. Los resultados alcanzados (50%) no cumplieron con las metas establecidas y no contribuyeron al cumplimiento en cuanto a la eficiencia (67%), por otro lado, en cuanto a la logística y eficiencia solicitada para las competencias de sus funciones, el 60% Desempeño deficiente con

productividad y cumplimiento de objetivos. En general, se propuso desarrollar un manual de operaciones y funciones para que sea coherente con toda la capacitación y el desarrollo de la estructura organizacional en la que se desenvuelven los empleados para garantizar un buen servicio y mejorar la situación financiera.

Asimismo en otra investigación, Avellón (2018) el objetivo es evaluar la eficacia y eficiencia de los cambios favorables logrados en las diligencias tributarias españolas, como resultado de las observaciones operativas, se analizan los resultados de las posiciones comunes y la eficiencia y calidad de la eficiencia. En la administración tributaria, durante el periodo de análisis de 2012 a 2018, proponen un nivel medio relativo de eficiencia técnica en la gestión que puede considerarse aceptable, superior al 73%, lo que significa no despilfarro y buen trabajo con nuestra autonomía, así mismo, Valores superiores al 77%, el porcentaje es valor total para cada uno de los cuatro escenarios presentados en el estudio, respectivamente 77,33%, 53,33%, 68,14% y 29,62%, y por lo tanto la productividad de las autoridades fiscales regionales aumenta en promedio, resultando en un incremento en la tasa de consumo de recursos por unidad de 17.88 %, concluyendo que el poder ejecutivo debe ser autónomo, teniendo en cuenta sus fines, igualmente capaz de ejecutar su estrategia de recursos humanos, asegurando la prestación de servicios, promoviendo el cumplimiento de las obligaciones tributarias con relaciones efectivas con los contribuyentes, así como promover el uso de la comunicación y conjunto de técnicas de información.

En otra investigación realizada en Ecuador, Palacios y Veliz (2021) en su investigación propone un plan de diseño organizacional para mejorar el desempeño de los asociados, su objetivo es incrementar la eficiencia de las personas de acuerdo a la organización, función y manual de trabajo, antes de analizar los aspectos benéficos y nocivos externos e internos. El tipo de investigación fue exploratoria y descriptiva con métodos mixtos, se utilizaron las siguientes técnicas: observación y entrevistas, y su muestra fue de 10. De acuerdo a los resultados obtenidos, basados en el uso de herramientas de análisis matricial pestel, 5 fuerzas de porter, factores internos matriz de evaluación. y la Matriz FODA, con la cual es posible evaluar la situación actual de la empresa, el 50% indicó que su mayor aporte a la empresa fue trabajar más rápido y

eficientemente; el 40% siempre tiene dudas sobre las actividades; el 80% no conoce la estructura organizacional; el 70% afirma haber recibido pedidos de más de una persona; él dijo que no los tomó en cuenta en su opinión sobre las mejoras de la empresa, por lo tanto el 70% también dijo que no entiende los procesos de la empresa, el 50% cree que la organización tiene un buen ambiente de trabajo. Atendiendo a estas consideraciones los resultados obtenidos se implementó una propuesta la cual contempla el plano organizacional utilizando el manual organizacional y funcional, el costo de utilidad de su uso es de 4.31 lo que garantiza la factibilidad de la propuesta.

En una investigación realizada en Rusia (Gadzhieva et al., 2020) los autores observaron, la eficiencia del personal, ante los estudios en esta área muestran la necesidad de introducir métodos modernos de trabajo del personal y tecnologías eficientes en las actividades del personal que se tengan como objetivo contribuir a las capacitaciones, charlas de retroalimentación para aumentar su competencia profesional e incrementar el prestigio de la empresa. Como resultado obtenido es proponer un modelo de estructura organizacional para poder desarrollar las funciones dentro de la empresa. El autor concluye que la eficiencia del personal debe basarse en el análisis de las necesidades del personal; debe ser flexible, tener en cuenta las características profesionales ante el desempeño del personal evaluado,

Por ello Alvarado y Luiggi (2017) en su investigación, tuvo su objetivo proponer un manual organizacional para la compañía en la ciudad de Guayaquil, el enfoque que realizó es mixta, con una muestra de 45. Por consiguiente el resultado obtenido no cuenta con un manual organizacional dentro de la empresa, para ello diagnosticara el estado actual del proceso administrativo de la compañía y diseñar un manual organizacional, teniendo como específico sistematizar los aspectos teóricos, metodológicos y legales que se relaciona con creación, manual organizacional. El autor concluyó la implementación del manual organizacional se tendrá un control exhaustivo en el que cada departamento se gestione por el manual funcional, misión, visión, área administrativa, finanzas, recursos humanos, maquinaria y equipo, seguridad en el trabajo y levantamiento de empleados, sensibilización ambiental, formación y adaptación al trabajo.

Por otro lado, en Guayaquil, Gordillo y Gavilanes (2021) en su estudio, tuvo su objetivo investigar la conexión sobre el diseño organizacional y la eficiencia laboral de los trabajadores administrativos, por el cual se ha identificado problemas en la realización de oficios en el área administrativa, para ello procesaron un cuestionario aplicado a los empleados, su tipo de investigación es descriptivo; con un enfoque mixto, su muestra fue de 10 empleados. Por consiguiente, los resultados procesados de las variables, son complementarios debido a que, en base a una estructura bien definida, los colaboradores podrán ejercer sus funciones de manera organizada y mecanicista para evaluar el desempeño de los trabajadores. Concluyeron que una adecuada estructura organizacional permitirá a la empresa ser eficiente en sus operaciones, haciéndola más competitiva y creciendo en el mercado.

Asimismo, en el Ámbito nacional, según Pastor (2020) La propuesta de su investigación es aclarar la relación entre el diseño organizacional de una empresa y el comportamiento organizacional. Su tipo de investigación es descriptiva - relacionado con métodos cuantitativos. La muestra consta de 40 empleados. Esta herramienta es un Likert para un tipo especial de cuestionario. Los resultados fueron verificados por juicio de expertos, el factor de similitud de Rho Spearman fue de 0.758, Sig.0000 y la confiabilidad fue alta. Por consiguiente, concluyeron que después del procesamiento y análisis de la información, coexiste una analogía positiva significativa entre el diseño organizacional y el comportamiento organizacional que trabajan en conjunto para lograr la máxima eficiencia y buen gobierno.

En otra investigación realizada en lima, Chávez (2020) en su tesis, tuvo su objetivo de plantear un modelo de gestión estructural para perfeccionar la eficiencia organizacional dentro de la organización, su análisis fue de tipo descriptivo propositivo no experimental con un enfoque cuantitativo, a través de una muestra de 20 empleados de la mencionada empresa, como se puede inferir los resultados muestran una disminución del 2,1% en 2019 con respecto a 2018, y se observan múltiples puntos de mejora en cada una de sus variables. En su análisis del 2020, la eficiencia organizacional mejoró en un 21,5% en comparación con 2019, lo que es un resultado positivo para la unidad. El autor concluye que, para renovar el desempeño empresarial de la empresa, debe medir actividades,

plazos, interacción y repetición de roles, asimismo, definir una estructura de contrato y su razón de ser. Las ideas organizativas se presentan en forma de matriz, teniendo en cuenta los objetivos estratégicos de disminución de precios y progreso de los plazos.

En otra investigación realizada en Trujillo, Parimango (2016) en su investigación, se adquirió como objetivo realizar la propuesta de un diseño organizacional para mejorar la eficiencia del personal. Por ello, se derivó a observar el desarrollo de los oficios y otros estudios para su análisis y definición, se aplicó una encuesta, además existe estudios descriptivos correlacionales y sus métodos cuantitativos, no experimental la totalidad de empleados fueron 60. Por consiguiente los resultados muestran que el 88% de los trabajadores considera que la empresa no confecciona planes de trabajo con calidad, y no hace uso efectivo y sistemático de ellos, reflejándose en un nivel de desempeño bajo, pues no tienen claro el direccionamiento que sigue la empresa y en la que ellos son pieza clave, en tanto que el 12% de los trabajadores considera que la empresa confecciona planes de trabajo con calidad, es decir no tiene una eficiente proyección estratégica que permita entender los resultados esperados y dar comunicación adecuada al desarrollo de las siguientes funciones administrativas, se concluyó que la empresa no cuenta con un adecuado esquema organizacional que favorezca identificar el cumplimiento y confianza de la indagación en las tareas y a la misma vez que ayude a promover la eficiencia del personal para competir en el mercado empresarial y puedan incrementar los resultados eficientes dentro de la empresa.

Por otro lado, Negron (2019) en su investigación realizada en Piura, tuvo su objetivo plantear un propósito de diseño organizacional para optimizar la eficiencia de la empresa, la recopilación de datos y las entrevistas se utilizan como métodos, su análisis empezó determinando la situación actual para luego proponer un mapeo de métodos, estructura organizacional, instrumentos de gestión, la exposición es aplicativo - descriptivo con su enfoque cuantitativo. El resultado fue el diagnóstico de la situación actual, se tiene una proyección estratégica indispensable, asimismo no cuentan con misión, visión, objetivos, valores, organigrama, formados de manera formal; al mismo tiempo existe

ineficiencia al momento de laborar sus funciones, incluso personal innecesario para ejecutar algunos servicios, personal descuidado, sin desempeñar un puesto determinado. Como conclusión tenemos que actualmente no cuentan con un diseño organizacional, que se espera establecer las tareas y funciones de sus empleados, es por ello que con la indagación recabada se ha desarrollado una propuesta de modelo organizacional para la empresa, con el propósito que brinden un mejor servicio, trabajando con calidad, eficiencia.

En cuanto al Ámbito local Chiclayo, Vega y Díaz (2021) el propósito de este estudio es examinar el efecto del diseño organizacional en la eficiencia de los empleados en una empresa que utiliza el modelo Daft. Su investigación es fundamental, descriptiva, de actualidad, no experimental, de corte transversal cuantitativa, la muestra incluye 47 empleados, y los resultados muestran que el 56,5% de los empleados cree que la tecnología que utiliza la empresa no es útil para nuestra ocupación. En lo que respecta al desarrollo funcional, el 28,8% dijo no conocer los recursos humanos y los incentivos adoptados por la organización. Asimismo, el 41,5% manifestó que la cultura organizacional adoptada por la empresa no es la adecuada. Asimismo, la compañía no contaba con un plan organizacional efectivo y la eficiencia de los empleados era bajo. Se concluyó que con el fin de optimizar y mejorar el desempeño se presentó una propuesta basada en el método Daf, en la cual se presentó una estrategia planificada para ajustar la plantilla laboral para lograr la unidad meta con un presupuesto propuesto de 550 soles.

En otra investigación realizada en Chiclayo, Horna (2020) tuvo como objetivo desarrollar una proposición de rediseño organizacional en la gestión de la empresa; debido al mal manejo de la organización ante sus actividades, esto ha causado que no se adecúe de manera eficiente al sector empresarial, pues, el desorden administrativo y la falta de distribución, hacen que la organización no pueda sostenerse en un futuro próximo. Este estudio es de tipo descriptivo, propositivo con un enfoque mixto; su muestra fue 51 colaboradores. Sus resultados obtenidos han servido para el desarrollo de la propuesta del rediseño organizacional y el establecimiento de las funciones, se busca la capacidad del funcionamiento de cada área administrativa por cada uno de los puestos jerárquicos solucionando a cada departamento la igualdad en el mando y

compromiso que se necesita ejercer para obtener los mejores resultados eficientes. El autor concluye para el desempeño de la empresa e incrementar sus ventas es posible la implementación de un nuevo diseño organizacional y su pronta aplicación en la empresa.

Por otro lado, según Zapata (2019) en su investigación el objetivo es incrementar la eficiencia en la empresa. Con el establecimiento de la gestión del almacén, su diseño es descriptivo, no experimental, con una aplicación de encuesta a los empleados y una entrevista con el jefe, con una muestra de 30 colaboradores. Concluyendo que el 1.51% le permite a la sociedad demostrar que gana 0.51 soles por cada día de inversión. Por lo tanto, se concluyó que esta sugerencia es viable para poder suministrar su trabajo y tener un excelente control del almacén ya que es un área muy importante para la compañía, después de aplicar la propuesta en la gestión de almacenes encontramos que la eficiencia de calidad, servicio y transporte aumentó en 11%, 13%, 15% respectivamente.

En este apartado, se mencionan las teorías relacionadas. Primero se define el diseño organizacional. Según Dammert y Castañeda (2019) definen el diseño organizacional un proceso para la adquisición de soluciones al respecto del compromiso, la búsqueda y la configuración de la estructura organizacional adecuada hacia el desarrollo de ejecución de sus metas y objetivos organizacionales de las actividades para obtener el logro de los propósitos de la organización.

Para Daft (2019a) el diseño organizacional es un eslabón para la ejecución efectiva de las funciones estratégicas, el desarrollo de módulos estructurales para crear de manera óptima la planificación estratégica de la empresa, basada en la eficiencia y desempeño de todos los factores internos, con el fin de destacarse en la competencia del mercado. Respecto al modelo Daft, se menciona que el modelo organizacional basado en el modelo Daft está facultado para organizar la empresa de forma ordenada y sinérgica con módulos inigualables, este esquema puede ser muy primordial y efectiva porque origina la elaboración eficiente y el perfeccionamiento de las experiencias y habilidades a fondo, y el grado de la atribución brinda un módulo impresionable para la verificación y la inspección en la empresas desarrolladas, reflexionando que no son obstruidas; y se adecúan en

representación constante a los diferentes cambios en el ambiente empresarial a futuro ante las competencias.

Según Daft (2019) el modelo Daft explica lo que transcurrió en tiempo antiguo y que pueda pasar en el futuro campo empresarial, de modo que se pueda administrar a las empresas con más eficiencia. Por eso para entender y evaluar a las empresas se deben analizar las herramientas del esquema organizacional, las cuales se agrupan en estructurales y contextuales.

Anzola y Marín (2017) definen el programa de diseño Daft como un programa indispensable, ante las dificultades del trabajo de los empleados, la ejecución mejora la representación del asociado en la empresa, lo que pone a prueba su estatus e importancia en la empresa.

De acuerdo con Daft (2019b) la dimensión estructural detalla particularidades internas de una empresa, ya que establecen un soporte para calcular y comparar a las compañías. Asimismo, debemos analizar los factores contingentes que comprenden componentes más amplios que contribuyen a las dimensiones contextuales, pues estas detallan características generales de la empresa. Asimismo, menciona que las dimensiones contextuales describen las características de organización externa, como su tamaño, tecnología, entorno y objetivos. Todo ello define el marco organizativo que influyen y dan forma a las dimensiones de la estructura. Las dimensiones contextuales pueden ser confusas porque personalizan tanto a la organización como al entorno.

La dimensión contextual puede considerarse como un conjunto de elementos cuya interdependencia es la base de las estructuras organizativas y los procesos de trabajo. En cuanto a los indicadores nos permitirá entender cómo se comportan las dimensiones, es por ello que se dividen en: (i) formalización que viene hacer la suma de documentos escritos que existe en la empresa, la cual incorpora métodos, descripción de puestos laborales, reglamentos y guías de política. En segundo lugar, (ii) la especialización, asumiendo que son aquellas tareas que están subdivididas en labores separadas; si la división es bastante cada individuo realiza un poco de tareas y si es escaso los individuos realizan diversas tareas. En tercer lugar, (iii) la jerarquía de la autoridad donde especifica quién depende estar pendiente de quién y el área de cobro que le toca a cada administrador. En cuarto lugar, (iv) el profesionalismo, explica el valor del

entendimiento que conserva el trabajador en la participación que ofrece a la empresa.

En quinto lugar, (v) la centralización a saber que se relaciona con la estructuración organizacional donde reside el mando superior para la adquisición de disposiciones cuando estas se encuentran en el nivel más alto, la empresa está centralizada. Por otro lado, las empresas son encargadas a niveles estructurales más bajos, están descentralizadas. Posteriormente, (vi) el tamaño se refiere al total o algunas partes específicas de la empresa. Luego (vii) la tecnología, aquellos instrumentos, técnicas y operaciones para convertir la materia prima en productos generados por la empresa. Seguidamente, (viii) el entorno que abarca en conjunto todos los elementos que están afuera de la empresa, tan pronto como las (ix) metas y estrategias, utilización de técnicas competitivas de la empresa que la diferencia de otras para permanecer en el mercado y al finalizar el conocimiento empresarial, esto es el total de negocios, reconocimientos y normas que comparten los colaboradores.

Finalmente, el autor, nos explica en relación al indicador de cultura organizacional, como una combinación de valores y patrones que caracterizan a una organización en la imagen de sus empleados. La representación en que se practican los valores y estándares dentro de una empresa están ligados al comportamiento ético y al compromiso de los colaboradores con la empresa, además de factores relacionados como la eficacia en el servicio, los clientes y la cultura organizacional.

En cuanto al esquema del modelo de diseño y efectividad organizacional, Daft (2020) en su libro: "Organization Theory & Design", menciona ambientes externo e interno de la organización, es la forma en que los gerentes miden la efectividad de los esfuerzos organizacionales en la medida en que la organización está logrando sus metas. A continuación, se menciona las gestiones a seguir para el buen desarrollo de diseño organizacional:

En primer lugar, la identificación del entorno exterior, incluido el estudio de oportunidades y riesgos. Este es el punto de partida del esquema organizacional ya que dicta los entornos de las actividades comerciales para garantizar la viabilidad y la evolución del negocio, analizando estos principios se pueden implantar habilidades efectivas y en segundo lugar, la definición del equipo de

dirección general, incluidos los directores del grado presidente de la empresa, que proporciona la indagación precisa para el modelo organizacional. En el esquema Daft no es insustituible especificar quién pertenece en el grupo directivo, ya que en el proyecto del organigrama se especifica su puesto de la máxima jerarquía como gerente, ejecutivo, junta directiva o junta directiva.

En la tercera parte, se explica la postura interna, incluyendo las fortalezas y debilidades de la empresa. Es inevitable que la organización se dé cuenta de los factores clave de éxito y sus carencias, por lo que será posible establecer objetivos y estrategias de acuerdo con la situación que vive el mercado (Daft, 2020).

En la cuarta parte se detalla la intencionalidad estratégica, incluyendo la misión, objetivos de la organización, una descripción de las funciones que comparten los empleados en la empresa, sus opiniones y objetivos de la organización; visión, que reemplaza la meta que se pretende lograr a largo plazo; más allá del concepto de estrategias, a partir de la superación del FODA.

Como quinto punto cubre el diseño organizacional, describiendo cómo estructura de la organización y definición de puestos y perfiles internos. El proyecto organizacional es la evolución mediante el cual una empresa selecciona asignaciones de tareas, responsabilidades, valores y mandatos que están representados por un organigrama.

El último punto es el progreso de estrategias, para lograr y respaldar la intención estratégica y mantener a los empleados enfocados en la dirección correcta, debe proporcionar opciones estratégicas específicas para ayudar a la asociación a alcanzar sus objetivos en el mercado competitivo, es de suma importancia que se incorporen actividades de capacitación a estas estrategias para comunicar a los empleados sobre el diseño organizacional que la empresa está adaptando y realizando su posición en la organización.

En cuanto a la estructura organizacional, Daft (2019) no se refiere a un conjunto de hechos, sino a una manera de concebir a las empresas y a la forma en que las personas y los patrimonios son organizados para conseguir un proyecto determinado de manera conjunta. Además, el diseño empresarial es una forma de mirar e investigar una organización con la mayor exactitud y profundidad posible.

Para Miranda (2018) nombra que el diseño organizacional se destaca en la mejora de las operaciones y objetivos dentro de la empresa, ya que ayuda a adaptarse a la realidad. La implementación de estas tácticas ayudará a formar un negocio consolidado frente a grandes desafíos. Por otro lado, mencionó las desventajas que enfrentará la empresa al utilizar un diseño mal organizado, ya que puede generar costos difíciles de recuperar en el corto plazo.

Según Conrero et al (2019) argumenta que el esquema organizacional es una estrategia fundamental para agregar valor a la gestión de riesgos empresariales.

Asimismo, Robbins y Coulter (2018) establece que el diseño organizacional es el desarrollo o rediseño de las estructuras organizacionales, es decir, los elementos de gestión responsables del desarrollo e integración de las metas organizacionales.

La reestructuración antes indicada, conocida como organigrama corporativo, es multifuncional para directores y administradores, lo cual el autor introduce 6 principios notables del proyecto organizacional: técnica laboral, departamentalización, cadena de mando, nivel de control, centralización y la formalización. Asimismo, se buscan excelentes diseños organizacionales para ayudar a los colaboradores a desenvolverse en puesto de su trabajo de actitud competente y eficiente, enfrentando determinados desafíos. Éstos incluyen ayudar a los colaboradores estar informados, construyendo y desarrollando una empresa que aprenda a resolver deficiencias estructurales para competir en el mercado global.

Por otro lado, Burton (2018) menciona que el diseño organizacional se basa en un modelo teórico o fundamento, que describe la comprensión de la empresa como un todo, es decir, con una visión integral, para lo cual su complemento es la estructura organizacional, donde se establece el lugar de cada uno de los empleados, y las líneas de mando. Se recomienda el esquema organizacional empresarial para aumentar la eficiencia de los colaboradores.

Ahora bien, nos referimos a las teorías relacionadas a la variable eficiencia personal:

Ramírez (2009) nos explica la eficiencia personal como el resultado de una combinación de conocimientos, metodologías y contenidos que poseen los

sujetos, de tal manera que refleje su aptitud y el empeño de ejecutar sus funciones.

Por otra parte, Miñano (2019) mencionó que la eficiencia de un servicio está íntimamente relacionada con los niveles de satisfacción del cliente, por ello, la eficiencia además de ser un proceso, es una responsabilidad que le corresponde al profesional que brinda tanto a su organización como a su el usuario con apoyo en la prestación del servicio.

Según Thompson (2018) todo gerente necesita rodearse de personal eficiente, que lleve a cabo sus actividades dando su mejor desempeño, lo cual es primordial para el triunfo del comercio. Los líderes de las organizaciones deben entender la importancia del talento humano para cumplir con los objetivos planteados, por lo que están obligados a contar con una estructura organizacional que contribuya al crecimiento del trabajador y lograr que el talento humano se convierta en una ventaja competitiva.

Con la eficiencia se busca mejorar el desempeño de los empleados siempre ha sido un desafío para las organizaciones de hoy, ya que desconocen diversas herramientas que pueden apoyar el control de la eficiencia de los colaboradores. En el todo el mundo de las organizaciones, trabajan con diseños organizacionales ambiguos y conceptos de gestión tradicionales, lo que impide tener una visión más integral en la gestión del personal, por esa razón el rediseño de las estructuras organizacionales es el primer paso para lograr la eficiencia del personal. (Turchetti ,2018).

Para (García et al., 2019) nos explica que el término eficiencia se utiliza para corresponder las voluntades frente a los resultados que se obtengan. A mayores deducciones, mayor poder. Y así se logran superiores resultados con el menor gasto de patrimonios o menores atrevimientos, se habrá incrementado la eficiencia dentro de la empresa, los factores que se manejan para evaluar o valorar la eficiencia en las empresas son: "Costo" y "Tiempo". Asimismo, la eficiencia, además de superar los beneficios de una empresa, también promueve la superación de los empleados, consiguiendo el progreso y la mejora del individuo, de la empresa y de su entorno. Es por ello, que es considerado como una técnica al evaluar la gestión de la empresa.

Según Alvarado y Barba (2016a) manifiestan, toda sociedad debe tener en cuenta el valor e importancia de evaluar el desempeño de sus empleados, pues la táctica más valiosa hoy en día es el potencial humano, y si no se dan cuenta de su propia eficacia en la empresa, pueden continuar sin errores y evitar confusiones en su desempeño, todo ello no contribuye a su crecimiento ni al logro de las metas de la organización. Asimismo, los autores nos muestran la primera, dimensión llamada competencias; ya que son parte de las características que los individuos destacan al desarrollo de sus habilidades, al mismo tiempo de estar dentro de estándares de desempeño, lo que conduce al desarrollo de la organización. Dentro de los indicadores tenemos: Conocimiento(i), esta es toda la información recopilada mediante la experiencia o estudio, asimismo, el nivel de comunicación(ii), este indicador es básico porque consta de cuatro principales funciones y tareas realizadas entre el conjunto organizativo, tales como el control, motivación, expresión emocional e información, igualmente el potencial de desarrollo(iii), es la evaluación que desarrolla a la sociedad, medio para obtener información sobre el potencial del empleado para que se puedan identificar los programas de evaluación y desarrollo.

Asimismo, Alvarado y Barba (2016b) muestran la segunda dimensión llamada compromiso laboral; la medida en que se considera el diseño organizacional de un empleado para lograr sus objetivos. También, incluye la participación en actividades o situaciones que se puedan realizar dentro de la empresa. Dentro de los indicadores son: Nivel de motivación(i), se trata del comportamiento de las personas dentro de la sociedad, el cual se centra en la voluntad de los niveles que se deben alcanzar para lograr efectivamente las metas de la organización, así como la capacidad de hacer el esfuerzo para satisfacer la necesidad, asimismo, trabajo en equipo(ii), es la capacidad de un individuo para desarrollar la participación activa en un conjunto de individuos con un fin común, que además de caracterizarse por las relaciones interpersonales y la capacidad de comprensión se refleja en las acciones del individuo, también la responsabilidad(iii), el trabajador es responsable por los resultados de sus actividades en la unidad, por el desempeño de sus funciones y el resultado de las metas establecidas en función de su cargo en la organización.

Seguidamente la tercera dimensión es la satisfacción laboral, por tanto, Alvarado y Barba (2016c) mencionan que es la actitud general de un individuo hacia su trabajo. Dentro de los indicadores son: trabajo desafiante(i), esto ocurre cuando los empleados tienden a preferir trabajos que les den la oportunidad de utilizar sus habilidades y capacidades, al tiempo que les brindan muchas tareas, libertad y retroalimentación sobre su desempeño, condiciones de trabajo(ii), los empleados siempre se preocupan por su entorno de trabajo y esto es importante para su comodidad personal, ya que facilita su trabajo, percepción laboral(iii), permite a los empleados saber lo que otros empleados piensan sobre su crecimiento en la unidad.

Para George et al. (2021) la eficiencia no es solo una posición esencial para el triunfo y la estabilidad de las empresas de actividades comerciales, también lo es para las organizaciones estatales como las sanitarias y las educacionales, ser eficiente es la mejor relación verdaderamente obtenida como deducción de un estudio de medios como gastos y la producción de un efecto medido como deducción, esto significa que se evalúan todas las alternativas para un mejor costo y resultados eficientes para obtener un valor óptimo de calidad y eficiencia.

Channer (2018) define la eficiencia personal como el resultado de un desempeño de calidad, alineado con los objetivos proyectados por la empresa, por lo que es un módulo indispensable para el triunfo de la organización. Si se logra una alta eficiencia personal, la probabilidad de éxito es mayor, además un elemento que acompaña a esta variable es la valoración del trabajador, ya que no se trata sólo de hacer que se cumplan los objetivos, sino también de premiar a los logros, y en consecuencia, buscar que los beneficiarios no solo sean la empresa, sino también el trabajador.

Samson, et al (2021) menciona que la eficiencia representa al conjunto de patrimonios utilizados para lograr un objetivo empresarial. Apoyado en la cantidad de materiales, dinero y personas necesarias para producir un volumen determinado de producción. La eficiencia se puede medir durante el aumento de recursos utilizados para promover un servicio eficiente. Daft (2020) especifica a las empresas como entidades sociales que están administradas a objetivos, están creadas como métodos de movimiento estructurados y coordinados, y están

vinculadas al entorno externo. Una organización es un medio para un fin y debe diseñarse para lograr ese fin. Podría considerarse como una herramienta o máquina para producir y lograr un propósito específico.

Los propósitos variarán, pero en el corazón de una organización está la coordinación de personas y recursos para lograr conjuntamente las metas deseadas. Una empresa no es un edificio o un conjunto de políticas y programaciones; una empresa existe cuando los clientes interactúan entre sí para ejecutar funciones fundamentales que ayudan a alcanzar los objetivos.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

De acuerdo con el objetivo, se trata de un estudio de método cuantitativo, con un tipo de aplicación aplicada, alcance descriptivo y diseño pre experimental de corte transversal.

Caballero (2014) nos explica el estudio cuantitativo predomina el total de la operación estadístico calculado y los que proponen indagación tienen igual valor. Este tipo de investigación tiene como objetivo verificar las propuestas contenidas en investigar formulando hipótesis a partir de la relación de variables y luego incluyéndose en las mediciones, obteniendo así su confirmación o invalidación.

Dentro de la investigación será aplicada ya que tiene como objetivo poder encontrar una solución a un problema a través de estrategias e identificar los medios (técnicas, formalidades y métodos) a través del conocimiento científico para satisfacer necesidades señaladas y examinadas (CONCYTEC ,2020).

Diseño de investigación:

En cuanto al diseño del estudio es pre experimental. Para Bilbao y Escobar (2020) establece que no se tuvo que manipular dos variables, solo se encuentra la investigación para ser observada y analizada a través de recursos y conocimientos establecidos.

La investigación fue pre experimental, cuya finalidad era hacer un diseño

organizacional basado en el modelo daft para mejorar la eficiencia del personal, de tal forma se pueda optimizar la eficiencia del personal en la constructora CRB.

Esquema:

G=O1.....X.....O2

G= Empresa constructora CRB

O1= Pre-test antes de aplicar las capacitaciones del esquema organizacional en base al modelo daft para mejorar la eficiencia personal en la empresa constructora CRB.

X= Capacitaciones de aplicación del esquema organizacional para mejorar la eficiencia del personal en base al modelo daft.

O2= Post-test después de aplicar las capacitaciones del diseño organizacional en base al modelo daft para mejorar la eficiencia personal en la empresa constructora CRB.

3.2. Variables y operacionalización

Diseño organizacional basado en el Modelo Daft

Según Daft (2019) el esquema organizacional es un eslabón para la ejecución efectiva de las funciones estratégicas, el desarrollo de módulos estructurales para crear de manera óptima la planificación estratégica de la empresa, basada en la eficiencia y desempeño de todos los factores internos, con el fin de diferenciarse ante la competencia en el mercado.

Eficiencia Personal

Para García et al. (2019) nos explica que el término eficiencia personal se utiliza para corresponder las voluntades frente a los resultados que se logren. A mayores deducciones, mayor poder. Y así se logran superiores resultados con el menor gasto de patrimonios o mínimos atrevimientos, se habrá incrementado la eficiencia dentro de la empresa, los factores que se utilizan para evaluar o valorar la eficiencia en las empresas son: "Costo" y "Tiempo". Asimismo, la eficiencia, además de superar los beneficios de una empresa, también promueve la

superación de los empleados, consiguiendo el progreso y la mejora del individuo, de la empresa y de su entorno. Es por ello, que es considerado como una técnica al evaluar la gestión de la empresa.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Según Arias (2020) esta técnica tiene como propósito de estudio al objeto, la infraestructura, los equipos, las herramientas e incluso el material audiovisual. Hay que tener cuidado con el tipo de población elegida porque con esta técnica el investigador no puede extender el periodo de estudio a humanos. Por lo tanto, la investigación tuvo como fin estudiar a los empleados de la empresa Constructora CRB- Chiclayo, conformado por 30 empleados a quienes se estudiaron en su totalidad en esta investigación.

Dentro de los criterios de inclusión tomados en cuenta para la delimitación serán todos los trabajadores dentro de la empresa, asimismo se tuvo como criterio de exclusión, aquellos colaboradores que aún no superan el periodo de prueba de tres meses en la empresa, serán los siguientes:

Sexo: género masculino y femenino.

Edad: rango entre 20 y 50 años de edad.

Grado de Instrucción: con estudios en secundaria completa o estudios superiores.

Que trabajen en turno mañana y tarde.

Tabla 1

Número Total De Población De Trabajadores

Cargo	Número de colaboradores
Gerente	1
Administrador	1
Asistente administrativo	1
Contador	1

Jefe de producción	1
Operarios de maquinarias	25
<hr/>	
TOTAL	30

Fuente: Elaboración propia

Muestra

Según Baena (2017) manifiesta que la muestra es un proceso realizado con algunos miembros o integrantes de una población seleccionada y muestran que tiene como principal ventaja sacar algo de una población grande a bajo costo. Dentro de esta investigación se abordará con el total de trabajadores de la empresa CRB- Chiclayo, puesto que la población es finita y se tiene total acceso a la empresa.

Muestreo

En cuanto al muestreo de esta investigación, es un muestreo no probabilístico por conveniencia, no se ejecutará ningún muestreo, debido a que se investigara la totalidad de la población de estudio, debido a que es pequeña y los investigadores podrán recolectar información de manera general, por lo que no se utiliza ningún tipo de muestreo.

Unidad de Análisis

La unidad de análisis de la investigación fueron los empleados de la empresa constructora CRB, Chiclayo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Arias (2020) manifiesta que la encuesta se utilizará a modo de técnica para recoger investigación cualitativa y/o cuantitativa de una cantidad estadística. Por lo cual, se procesa un cuestionario, cuyos fundamentos adquiridos serán resueltos por técnicas estadísticas. Según el autor la encuesta es un instrumento para obtener las especialidades de un grupo en específico de individuos.

La investigación aplicó la encuesta, que se obtendrá para recolectar información de la muestra a estudiar, dirigida a empleados de la empresa CRB - E.I.R.L, Chiclayo.

3.4.1 Instrumentos

Cuestionario

Dentro de nuestro instrumento de medición, se utilizó el cuestionario de la presente investigación estará distribuido por 36 preguntas, los cuales se intercambian en cuatro dimensiones, el mismo que estará dirigido a todo el personal de la empresa CRB, Chiclayo, para medir la variable modelo daft y eficiencia, también las alternativas de respuesta serán en escala tipo Likert.

Según Arias (2020) los cuestionarios son un instrumento de selección de datos de uso frecuente en la investigación científica. Es decir, dentro de un conjunto de preguntas mostradas y numeradas en una tabla y una serie de aleatorias respuestas que el encuestado debe contestar. No existe una discusión correcta o incorrecta, todas las respuestas encaminan a un resultado diferente y se aplican a un sector de personas. Respecto a lo mencionado por el autor, los cuestionarios sirven para la recepción de datos con fines del investigador para posibles respuestas e indagaciones.

Validez

Los instrumentos de validez estuvieron a cargo de tres profesionales expertos en administración y un profesional en magister en Gestión Pública, lo cual evaluaron cada uno de los enunciados de los cuestionarios.

Tabla 2

Validez del cuestionario

Validación de cuestionario según expertos (Validez del Contenido)

Experto N°1: Mg. Faya Ascencio Máximo	15/15	21/21	2
Experto N°2: Mg. Puelles Cardenas Liz Gienny	15/15	21/21	2
Experto N°3: Mg. Vélez Martell Jorge Eduardo	15/15	21/21	2

Confiabilidad

Para (Hernández et al., 2014) la confiabilidad es la consistencia y uniformidad de la herramienta que se va a aplicar. (p.200).

Además, para lograr con la confiabilidad se procederá a utilizar el programa estadístico SPSS V.21, el cual mediante el Alfa de Cronbach nos permitirá determinar si el cuestionario es confiable o no, mientras más se aproxime a la unidad mayor será la confiabilidad.

Confiabilidad De Instrumento Modelo Daft:

Tabla 3

Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.898	15

Fuente: SPSS Versión 21

Los resultados del coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach del cuestionario de modelo Daft que se aplicó a una muestra piloto de 10 trabajadores de la empresa constructora CRB, Chiclayo, cuyo valor fue 0,898, concluyendo que el cuestionario presenta confiabilidad interna y puede aplicarse a los participantes de la muestra, ya que los resultados superiores a 0,75 se califican como adecuados.

Confiabilidad De Instrumento Eficiencia

Tabla 4

Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.872	21

Fuente: SPSS V.21

Con respecto al resultado del coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach del cuestionario de eficiencia que se aplicó a una muestra piloto de 10 trabajadores de la empresa constructora CRB, Chiclayo, cuyo valor fue 0,872, concluyendo que el cuestionario presenta confiabilidad interna y puede aplicarse a los participantes de la muestra, ya que los resultados superiores a 0,75 se califican como adecuados.

3.5. Procedimientos

Para el estudio se inició con el permiso correspondiente a la empresa, luego de su aprobación para el desarrollo del estudio, se identificó el problema en la empresa constructora CRB, Chiclayo en relación hacia la mejora de la eficiencia en el área de producción, luego se realiza una revisión de fuentes bibliográficas para su posterior análisis de contenido, organización del documento, posterior creación de un marco teórico y luego una implementación del marco teórico con toda la investigación, esta información, se construye detalladamente su actividad de las variables, ayudándome a desarrollar una herramienta de comprobación que es una progresión para deducir el nivel de eficiencia en la empresa constructora CRB, Chiclayo. Dentro de esta escala se utilizó en un ensayo piloto, cuyos resultados se presentan en este mismo informe, para posteriormente proceder con el análisis de la información y llegar a las conclusiones, después de contrastar la discusión con los antecedentes.

3.6. Método de análisis de datos

Se tomó los siguientes métodos de análisis de recolección de datos:

Método deductivo:

Para Bernal (2015) afirma que este proceso de razonamiento se basa en el método exacto y el estudio de los hechos, aunque en cierto sentido es inferencial (de lo general a lo particular).

Con respecto al autor, este método se utiliza para realizar análisis de información recopilada de diferentes fuentes y luego lograr llegar a las conclusiones de la presente investigación.

Método analítico-sintético:

Según Bernal (2015) lo que destaca es que investiga los hechos, partiendo de dividir el objeto de estudio en sus partes, las cuales se estudian por separado

(análisis), luego integrando las partes y estudiándolas como un todo y el todo (extracción).

El autor nos manifiesta que este método ayuda a presentar la información recopilada de manera agregada, al observar factores que están directamente relacionados con las variables.

Finalmente, las datas de esta investigación son recolectadas y procesadas mediante el programa estadístico SPSS para su análisis y posterior representación en tablas y gráficos.

3.7. Aspectos éticos

Para Reyes et al (2020) la falta de consideraciones éticas como la falsificación, la falsificación y el plagio son cuestiones que afectan la comunicación científica. Es importante que los autores aseguren el cumplimiento de los principios éticos de originalidad, transparencia e integridad, necesarios para dotar a los investigadores del conocimiento de las buenas prácticas de investigación para asegurar una reputación científica impecable.

La investigación contempló los buenos principios y conductas aceptables en la investigación, es propia y original de los autores teniendo en cuenta citas, referencias bibliográficas, utilizando reglamentos de la universidad y siguiendo las medidas establecidos por la institución. Además, nos comprometemos a sostener el anonimato de los participantes de la investigación y a evitar divulgar información que permita acceder a sus identidades. Además, considere usar el Manual de APA para producir investigaciones claras y transparentes además de los principios éticos relevantes, y los investigadores abogan por la precisión y confiabilidad de los resultados.

IV. RESULTADOS

4.1 Objetivo específico 1: Diagnosticar el diseño organizacional actual de la empresa Constructora CRB, Chiclayo.

Tabla 5

Nivel de diseño organizacional en la empresa Constructora CRB, Chiclayo

Categoría	nl	%
Bajo (19-33)	12	40%
Medio (33-46)	10	33%
Alto (47-60)	8	27%
Total		100.00%

Nota: encuesta realizada a los colaboradores de la empresa constructora CRB

En la tabla 5, se percibe que el diseño organizacional en la constructora CRB, Chiclayo muestra un nivel medio de acuerdo al 33%, mientras que el 27% un nivel alto y el 40% un nivel bajo. De modo que la percepción de los empleados está en un nivel de diseño organizacional desfavorable.

Tabla 6

Nivel de diseño organizacional por dimensiones

Dimensión	Nivel	NI	%
D1: Estructurales	Bajo	14	47%
	Medio	7	23%
	Alto	9	30%
D2: Contextuales	Bajo	16	53%
	Medio	8	27%
	Alto	6	20%

Nota: encuesta realizada a los colaboradores de la empresa constructora CRB

Con respecto a las dimensiones de esta variable, se aprecia en la tabla 6 que la dimensión estructural del diseño organizacional presenta un nivel medio según el 23%, el 30% un nivel alto y el 47% un nivel bajo, mostrando que existe bajo nivel de formalización, especialización, jerarquía de autoridad, centralización, profesionalismo, tecnología organizacional dentro de la dimensión estructurales. Con respecto a la dimensión contextual presenta un nivel alto de acuerdo al 20%, seguido

de un nivel medio de acuerdo al 27% y un nivel bajo de acuerdo al 53%, estos resultados reflejan un gran porcentaje bajo en cuanto al entorno, metas y estrategias y cultura.

4.2. Objetivo específico 2: Identifica el nivel de eficiencia del personal en la empresa Constructora CRB, Chiclayo.

Tabla 7

Nivel de eficiencia del personal en la empresa Constructora CRB, Chiclayo

Categoría	nl	%
Bajo (40-54)	4	13%
Medio (55-69)	11	37%
Alto (70-82)	15	50%
Total	30	100%

Nota: encuesta realizada a los colaboradores de la empresa constructora CRB

Se aprecia en la tabla 7, el nivel de eficiencia personal de la empresa Constructora CRB, Chiclayo muestra un nivel alto de acuerdo al 50 %. Seguido de un nivel medio de acuerdo al 37% y un 13% con un nivel bajo. Cuyos resultados revelan que los colaboradores en cuanto a la eficiencia personal es moderadamente favorable, existiendo aun un porcentaje con opinión desfavorable.

Tabla 8

Nivel de eficiencia personal por dimensiones

Dimensión	Nivel	NI	%
D1: Competencias	Bajo	5	17%
	Medio	10	33%
	Alto	15	50%

D2:	Bajo	5	17%
Compromiso	Medio	11	37%
Laboral	Alto	14	47%
D3:	Bajo	7	23%
Satisfacción	Medio	13	43%
Laboral	Alto	10	33%

Nota: encuesta realizada a los colaboradores de la empresa constructora CRB

Mientras que, al evaluar las dimensiones de eficiencia personal, se muestra en la tabla 8 en que la dimensión competencias presenta un nivel medio según el 33%, el 50% un nivel alto y el 17% un nivel bajo. Ello manifiesta que se cuenta con conocimientos, nivel de comunicación y potencial de desarrollo. Así también la dimensión compromiso laboral presenta un nivel medio de acuerdo al 37%, además el 47% presenta un nivel alto y el 17% un nivel bajo, corroborando el nivel de motivación, el trabajo en equipo y la responsabilidad. Por último, la dimensión satisfacción laboral presenta un nivel medio de acuerdo al 43%, asimismo el 33% presenta un nivel alto y el 23% un nivel bajo, teniendo en cuenta el trabajo desafiante, las condiciones de trabajo y la percepción laboral.

4.3. Objetivo específico 3: Realizar el diseño organizacional basado en el modelo Daft para mejorar la eficiencia del personal en la empresa Constructora CRB, Chiclayo

1. Presentación

Optimizar el desempeño de los empleados es uno de los mayores desafíos en el negocio actual. Un equipo de trabajo es más eficiente en conjunto de manera ordenada, es el resultado de entender su función y lugar en la empresa. Por lo tanto, las organizaciones cuentan con un diseño organizacional formal, el cual es necesario porque la efectividad del factor humano es fundamental para el éxito de

cualquier negocio. Aplicar el diseño organizacional basado en el modelo Daft en la empresa constructora CRB E.I.R.L, está orientada en un nuevo diseño organizacional para mejorar la eficiencia del personal en la empresa CRB, Chiclayo.

2. Objetivos

Objetivo general:

Aplicar el diseño organizacional basado en el modelo Daft para la empresa constructora CRB E.I.R.L, Chiclayo.

Objetivos específicos:

Realizar actividades formativas para los trabajadores de la imprenta constructora CRB -Chiclayo, centradas en el modelo Daft para mejorar la eficiencia del personal.

Elaborar un plan de acción para la aplicación del diseño organizacional basado al modelo Daft en la empresa constructora CRB – Chiclayo.

Brindar capacitación constante al personal de la empresa constructora CRB- Chiclayo con el fin de lograr mejorar los conocimientos, habilidades y actitudes para interactuar en el entorno de la empresa y poder lograr ser eficientes.

Justificación

El uso y aplicación del modelo Daft para el diseño organizacional en la empresa constructora CRB- Chiclayo ayuda a la mejora de la eficiencia del personal. Es decir, es la base de toda la empresa, requiere todo el potencial de sus empleados para cooperar y comprender cuáles son sus funciones y habilidades para que tenga éxito. La estructura organizacional afecta el comportamiento de todos los empleados, por lo que es un patrón omnipresente para la comunicación suficiente entre individuos y equipos, lo que aumenta la efectividad de la organización.

El modelo Daft para el diseño organizacional, como propuesta de mejora, es uno de los métodos que facilitó a la empresa constructora CRB- Chiclayo en Mantener una organización eficiente y establecer autoridad, brindar canales de comunicación adecuados para el desempeño de los trabajadores y lograr la eficiencia de los empleados, ampliando sus oportunidades de crecimiento en el mercado.

Misión

Ofrecer a nuestros clientes, artículos de construcción, ferretería, equipos, fontanería y calefacción, productos de buena calidad y brindando un buen servicio para nuestros clientes, mediante una gestión íntegra y honesta y así poder llegar a satisfacer las necesidades y expectativas, con la finalidad de que nuestros clientes nos escojan siempre.

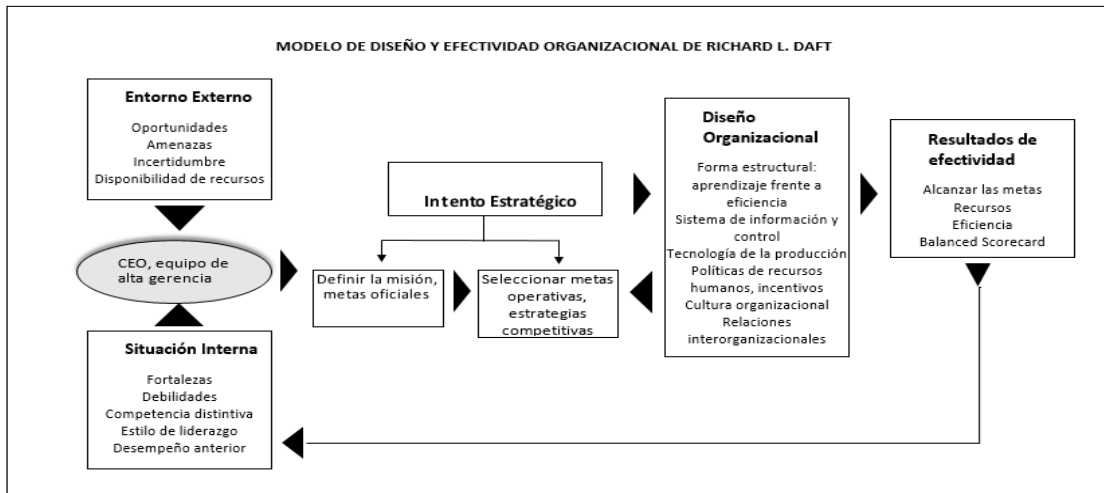
Visión

Ser la empresa constructora de referencia a nivel regional, tener un buen posicionamiento y reconocimiento en el mercado por la venta al por mayor de sus artículos que son de buena calidad; utilizando procedimientos constructivos innovadores que permiten construir obras más confortables, que proporcionan un mejor estándar de vida a la población que confían en nosotros.

3. Estructura

Figura 1

Modelo de diseño y efectividad organizacional de Richard Daft



Nota. La figura muestra el modelo de diseño y efectividad de Richar Daft. Fuente: Daft, R (2020)

4. Análisis situacional

Para lograr establecer las estrategias que deben implementar en la empresa, en base al modelo Daft y lograr la eficiencia personal, se partió de la identificación de las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades, como se puntualiza a continuación:

Análisis Interno

Fortalezas

F1: Cuenta con proveedores que le suministran productos de buena calidad.

F2: Sus proyectos de infraestructura cumplen los estándares de calidad

F3: Transporte propio para las entregas de productos y así se consigue un valor agregado

F4: Precios accesibles para los clientes, es decir, precios competitivos

Debilidades

D1: No cuenta con plataformas digitales, para que pueda promocionar sus productos y servicios.

D2: Falta de reconocimiento en el mercado

D3: La ineficiencia en desarrollo técnico durante la ejecución de los proyectos.

D4: Falta de financiamientos externos.

Análisis externo

Oportunidades

O1: Cuenta con equipo y herramientas propias para evitar el alquiler de las mismas.

O2: Estímulos del gobierno e inversión pública sobre las actividades relacionadas a la construcción.

O3: Aprovechar la incertidumbre de la mala administración que dejan las Competencias.

O4: Participar en proyectos de desarrollo provincial, regional y nacional.

Amenazas

A1: Inestabilidad de la economía y la política por la pandemia.

A2: La existencia de competidores ya reconocidos en el mercado laboral.

A3: Pérdida de clientes fieles, por el cambio en sus gustos y preferencias.

a. A4: Empresas competidoras con precios bajos.

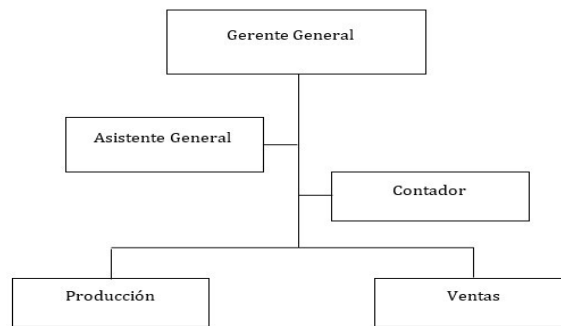
Diseño Organizacional

Luego de analizar la situación actual de la empresa constructora CRB - Chiclayo y los servicios que brinda y la composición actual, se optó por utilizar una estructura funcional, donde se agrupan las actividades de menor a mayor según funciones comunes en la organización. En este tipo de estructura funcional se pueden consolidar conocimientos y habilidades de las personas en función de actividades específicas, y agregando valor a la organización.

b. Estructura Organizacional para la empresa

Figura 2

Organigrama de la empresa CRB sin diseñar



Nota. La figura muestra el organigrama antes de ser diseñado de manera completa y adecuada para una empresa constructora

Figura 3

Organigrama de la empresa CRB diseñado



Nota. La figura muestra el nuevo organigrama completo, muy bien distribuido las áreas y diseñado para la empresa constructora CRB, Chiclayo

c. Descripción de puestos y funciones

Finalmente, en esta parte del esquema Daft, Richard Daft propone definir los cargos y funciones a desempeñar por cada empleado según su puesto en el organigrama, y desarrollar sus funciones en cada una de sus áreas correspondientes, asimismo se plantea el sueldo que tendrá cada colaborador, a quien supervisa, las tareas que desarrolla día a día dentro de la empresa, para poder llegar a los objetivos planteados y estructurados. (Ver anexo 09).

d. Desarrollo de estrategias:

Estrategia 1: Establecer las directrices del modelo Daft con la estructura organizacional de la empresa.

Capacitación del personal de la empresa constructora CRB – Chiclayo con el objetivo de mejorar las principales competencias requeridas para los cargos ocupados.

Tabla 9

Lineamientos del Modelo Daft

Objetivos	Estrategia	Temas	Proceso	Materiales	Responsable	Duración
Lograr mejorar la eficiencia del personal.	Establecer las directrices del modelo Daft con la estructura organizacional de la empresa.	Liderazgo y trabajo en equipo	Los capacitadores presentan diapositivas sobre el tema de presentación, y explica a los participantes las generalidades principales de la importancia de desarrollar y mejorar las competencias y habilidades. Esto se complementará con videos de liderazgo, eficiencia personal y la importancia del trabajo en equipo. Por último, se hace una reflexión general del tema tratado, exponiendo a los participantes las conclusiones de la capacitación.	Plataforma digital Zoom	Gerencia e investigadores	2 Horas

Mejorar continua, calidad de trabajo y flexibilidad.	Los capacitadores presentan sus materiales audiovisuales (diapositivas) sobre temas y subtemas de capacitación, tales como: inteligencia emocional, habilidades sociales, motivación laboral, satisfacción laboral, manejo de estrés. Presentación de un caso práctico como lectura y solución.	Plataforma digital Zoom	Gerencia e investigadores	2 Horas
--	---	----------------------------	---------------------------	---------

Estrategia 2: Comunicar el diseño organizacional basado en el modelo Daft a los empleados, según la estructura organizativa de la empresa.

El diseño organizacional en la empresa está orientado hacia la estructura funcional, de acuerdo con la estrategia empresarial para el crecimiento del mercado, se ofrece un taller cuyo propósito es trasladar la estructura organizacional actual a los empleados.

Tabla 10

Comunicación del diseño organizacional en base al modelo Daft

Objetivos	Estrategia	Taller	Proceso	Materiales	Responsable	Duración
-----------	------------	--------	---------	------------	-------------	----------

Sensibilizar a los empleados de la empresa constructora sobre la importancia de la estructura organizativa.	Comunicar el diseño organizacion al basado en el modelo Daft a los empleados, según la estructura organizativa de la empresa.	Comprender el valor del modelo Daft para las estructuras organizativas.	Los capacitadores presentan el nombre del taller, hacen una apertura del taller con preguntas sobre las estructuras organizacionales y su importancia. Seguidamente el ponente desarrolla y expone material audio visual, diapositivas, explicando el valor del diseño organizacional, el modelo daft, los tipos de estructuras organizacionales (jerárquica, matricial, funcional, lineal, funcional, etc.). Finalmente, el ponente forma equipos de trabajo y presenta un caso para su desarrollo y logren definir la estructura organizacional, con los participantes se los agrupa en salas (Zoom) dándoles un tiempo necesario para que logren trabajar y exponer la resolución de dicho caso.	Plataforma digital Zoom	Gerencia e investigadores	2 Horas
---	---	---	---	-------------------------	---------------------------	---------

Estrategia 3: Definir perfiles de roles y funciones a desempeñar según lineamientos del modelo Daft.

Aplicando el modelo Daft, uno de los puntos de desarrollo fue un perfil de trabajo y una descripción de cada función de trabajo, y luego se le pidió al taller que comunicara esta información al personal de CRB en la empresa constructora.

Tabla 11

Logrando reconocer mis roles y funciones dentro de la empresa.

Objetivos	Estrategia	Taller	Proceso	Materiales	Responsable	Duración
Lograr que todo el personal de la empresa constructora CRB reconozca cada cargo y funciones.	Definir perfiles de roles y funciones a desempeñar según lineamiento del modelo Daft.	Logran definir roles y funciones dentro de la empresa.	Los capacitadores presentan el nombre del taller, luego invitan al gerente general de la empresa CRB a dar la bienvenida a los participantes. Se continúa con el taller diciendo que renombren su nombre en la plataforma zoom según a las áreas que pertenecen. Los capacitadores continúan el taller exponiendo los perfiles de puestos y las importantes funciones de los cargos, se solicita participación a dar lectura también a los participantes, adicional a ello se hace la participación del gerente general para que reafirme la importancia de cada rol de cada trabajador. Finalmente se hacen preguntas y respuestas a los participantes y se invita al	Plataforma digital Zoom	Gerencia e investigadores	2 Horas

gerente a agradecer a los participantes y a reafirmar el compromiso con la empresa constructora CRB.

Estrategia 4: Fortalecimiento del vínculo y compromiso del personal con la empresa a partir de la ejecución del modelo Daft.

Uno de los principios fundamentales para lograr los objetivos trazados por la empresa y lograr que los colaboradores se sientan identificados es fidelizarlos con la marca que representan, para lo cual se recomiendan dichos talleres.

Tabla 12

Fortalecimiento del vínculo y compromiso laboral en base al Modelo Daft

Objetivos	Estrategia	Taller	Proceso	Materiales	Responsable	Duración
------------------	-------------------	---------------	----------------	-------------------	--------------------	-----------------

Fortalecer a todo el personal de la empresa constructora CRB el vínculo y compromiso con la marca.	Fortalecimiento del vínculo y compromiso del personal con la empresa a partir de la ejecución del modelo Daft.	Fortalecimiento y compromiso con la marca de la empresa CRB.	Los capacitadores presentan el nombre del taller, hacen la apertura del taller con preguntas a cada trabajador definiendo a la empresa con sus propias palabras. Seguidamente se expone temas de valor en relación a la empresa – empleado, sugerencias prácticas para la resolución de conflictos, técnicas de trabajo en equipo y finalmente se muestra material audiovisual: galería de fotos de la empresa, aniversario, videos, fotos trabajando con la final de sentirse identificados y crear emoción de pertenencia a la empresa. Los expositores cierran el taller haciendo preguntas y resolviendo alguna duda.	Plataforma digital Zoom	Gerencia e investigadores	2 Horas
--	--	--	---	-------------------------	---------------------------	---------

Estrategia 5: Mejorar la práctica del modelo Daft a través de la comunicación interna.

La comunicación siempre va a ser un papel importante en la empresa, es por ello que se direcciona en base al modelo Daft, por ello se propone las siguientes capacitaciones.

Tabla 13*Reforzando la práctica del modelo Daft a través de la comunicación*

Objetivos	Estrategia	Temas	Proceso	Materiales	Responsable	Duración
Alcanzar la eficiencia del personal de la empresa constructora CRB.	Mejorar la práctica del modelo Daft a través de la comunicación interna.	La comunicación interna efectiva.	Los capacitadores presentan y dan la bienvenida a los participantes dando a conocer el nombre de la estrategia a desarrollar. Se continúa con la presentación de un caso el cual será resuelto por los participantes. Luego se exponen los siguientes sub temas: la importancia de la comunicación, la comunicación como herramienta para las relaciones de equipo, y el impacto de la comunicación en la gestión organizacional.	Plataforma digital Zoom	Gerencia e investigadores	2 Horas
		Resolución de conflictos	Los capacitadores presentan y dan la bienvenida a los participantes dando a conocer el nombre de la estrategia a desarrollar. Se continúa con la presentación de un caso (conflicto laboral) el cual será resuelto por, el capacitador. Luego se exponen los siguientes sub temas: técnicas	Plataforma digital Zoom	Gerencia e investigadores	2 Horas

para resolver dilemas laborales, barreras en la resolución de conflictos factores y causas que generan conflictos, estrategias ante conflictos, como tener un buen clima laboral. Finalmente preguntas y respuestas y se dan algunas conclusiones finales.

Estrategia 6: Control de los resultados del modelo Daft, a través de capacitaciones a los trabajadores.

Con un enfoque en la eficiencia del personal, comprometiendo a los colaboradores con los objetivos organizacionales, el objetivo de este taller es lograr mejores resultados en el desempeño laboral.

Tabla 14

Control de resultados de la implementación del modelo Daft

Objetivos	Estrategia	Taller	Proceso	Materiales	Responsable	Duración
------------------	-------------------	---------------	----------------	-------------------	--------------------	-----------------

Darse cuenta del desarrollo profesional de los empleados de CRB y lograr mejores resultados en el trabajo.	Control de resultados del modelo Daft, a través de capacitaciones a los trabajadores	Fomentan eficiencia laboral con un profesional competitivo.	Los capacitadores presentan y dan la bienvenida a los participantes dando a conocer el nombre del taller a desarrollar. Se continúa con el desarrollo de un caso a través de un video. Se desarrolla los siguientes temas: compromiso laboral, satisfacción laboral competencias laborales laboral, finalmente se hacen preguntas y respuestas.	Plataforma digital Zoom	Gerencia e investigadores	2 Horas
--	--	---	---	-------------------------	---------------------------	---------

F. Presupuesto y Cronograma de estrategias

N°	ESTRATEGIAS	Fecha	Hora	Recursos y Materiales	Presupuesto
1	Establecer las directrices del modelo Daft con la estructura organizacional de la empresa.	26/11/2022	10:00am-12:00pm	Plataforma Zoom, USB, Laptop	
2	Comunicar el diseño organizacional basado en el modelo Daft a los empleados, según la estructura organizativa de la empresa.	26/11/2022	10:00am-12:00pm	Plataforma Zoom, USB, Laptop	
3	Definir perfiles de roles y funciones a desempeñar según lineamientos del modelo Daft.	26/11/2022	10:00am-12:00pm	Plataforma Zoom, USB, Laptop	
4	Fortalecimiento del vínculo y compromiso del personal con la empresa a partir de la ejecución del modelo Daft.	27/11/2022	11:00am-1:00pm	Plataforma Zoom, USB, Laptop	Total Presupuesto
					S/. 2700
5	Mejorar la práctica del modelo Daft a través de la comunicación interna.	27/11/2022	11:00am-1:00pm	Plataforma Zoom, USB, Laptop	
6	Control de los resultados del modelo Daft, a través de capacitaciones a los trabajadores.	27/11/2022	11:00am-1:00pm	Plataforma Zoom, USB, Laptop	

4.4 Objetivo específico 4: Evaluar los resultados de la aplicación del diseño organizacional basado en el modelo Daft para mejorar la eficiencia personal de la constructora CRB, Chiclayo.

Tabla 15

Porcentaje del pre-test y post-test de la variable independiente diseño organizacional

Variable/Dimensión	Pre-test			Post-test		
	Nivel	f	%	Nivel	f	%
Variable 1:	Bajo	12	40%	Bajo	5	12%
Diseño	Medio	10	33%	Medio	8	32%
Organizacional	Alto	8	27%	Alto	17	56%
D1:	Bajo	14	47%	Bajo	2	4%
Estructurales	Medio	7	23%	Medio	10	28%
	Alto	9	30%	Alto	18	68%
D2:	Bajo	16	53%	Bajo	2	3%
Contextuales	Medio	8	27%	Medio	9	34%
	Alto	6	20%	Alto	19	63%

Nota: La figura muestra el porcentaje de los resultados del pre test y post test variable diseño organizacional.

En la tabla 15, se puede observar que para la variable diseño organizacional existe en el pre test un nivel bajo 40% y para el post test se obtuvo como resultado 12 % de nivel bajo, lo cual nos da como referencia que gracias a las estrategias utilizadas en beneficio para la empresa se pudo obtener mayores resultados.

Tabla 16

16=

Variable/Dimensión	Pre-test			Post-test		
	Nivel	f	%	Nivel	f	%

Variable 2:	Bajo	4	13%	Bajo	1	5%
Eficiencia	Medio	11	37%	Medio	11	45%
	Alto	15	50%	Alto	18	50%
	Bajo	5	17%	Bajo	2	6%
D1:	Bajo	5	17%	Bajo	2	6%
Competencias	Medio	10	33%	Medio	9	38%
	Alto	15	50%	Alto	19	56%
	Bajo	5	17%	Bajo	1	10%
D2:	Bajo	5	17%	Bajo	1	10%
Compromiso Laboral	Medio	11	37%	Medio	12	40%
	Alto	14	47%	Alto	17	60%
	Bajo	7	23%	Bajo	3	16%
D3:	Bajo	7	23%	Bajo	3	16%
Satisfacción Laboral	Medio	13	43%	Medio	8	20%
	Alto	10	33%	Alto	19	64%

Nota: La figura muestra el porcentaje de los resultados del pre test y post test variable eficiencia.

En la tabla 10, se puede observar que para la variable eficiencia existe en el pre test un nivel bajo 13% y para el post test se obtuvo como resultado 5% de nivel bajo, lo cual nos da como referencia que gracias a las estrategias utilizadas en beneficio para la empresa se pudo obtener mayores resultados en el desarrollo de los colaboradores.

V. DISCUSIÓN

Este estudio abordó el primer objetivo específico diagnosticar el diseño organizacional actual de la empresa Constructora CRB, Chiclayo. En tanto, Daft (2019), señala al respecto el diseño organizacional es un eslabón para la ejecución efectiva de las funciones estratégicas, el desarrollo de módulos estructurales para crear de manera óptima la planificación estratégica de la empresa, basada en la eficiencia y desempeño de todos los factores internos, con el fin de destacarse en la competencia del mercado. En cuanto al modelo daft, se menciona que el diseño organizacional basado en el modelo daft se autoriza de organizar de manera metódica y sinérgicamente los incomparables módulos de una empresa, este esquema puede ser muy primordial y efectiva porque origina la elaboración eficiente y el perfeccionamiento de las experiencias y habilidades a fondo, y el grado de la atribución brinda un módulo impresionable para la verificación y la inspección en la empresas desarrolladas, reflexionando que no son obstruidas; y se adecúan en representación constante a los diferentes cambios en el ambiente empresarial a futuro ante las competencias. Al respecto, luego de procesar los resultados se encontró que el diseño organizacional en la constructora CRB, Chiclayo muestra un nivel medio de acuerdo al 33%, mientras que el 27% un nivel alto y el 40% un nivel bajo. De modo que la percepción de los empleados está en un nivel de diseño organizacional desfavorable. Además, la dimensión estructural del diseño organizacional presenta un nivel medio según el 23%, el 30% un nivel alto y el 47% un nivel bajo, mostrando que existe bajo nivel de formalización, especialización, jerarquía de autoridad, centralización, profesionalismo, tecnología organizacional dentro de la dimensión estructurales. Con respecto a la dimensión contextual presenta un nivel alto de acuerdo al 20%, seguido de un nivel medio de acuerdo al 27% y un nivel bajo de acuerdo al 53%, estos resultados reflejan un gran porcentaje bajo en cuanto al entorno, metas y estrategias y cultura. En el estudio realizado por Domínguez (2018) se encontró diferencia con este resultado que la investigación se realizó ya que la gran mayoría del personal representado por el 86% considera necesario determinar la necesidad de constituir un diseño organizacional para la empresa basado en el modelo de Daft, ya que aprobará

mejorar el desempeño de los dirigentes y empleados, de manera eficiente y eficaz. Por lo tanto, se puede decir que el diseño organizacional en base al modelo Daft está sujeto a que tan afectada está la empresa por parte de las manifestaciones de sus colaboradores, hay coincidencia en el objetivo final que se tiene de hacer un diseño organizacional ya que los resultados de mayor porcentaje son bajos. Por lo tanto, se puede decir que el diseño organizacional basado en el modelo daft tanto en empresas privadas o públicas de diversos sectores por lo general presentan niveles bajos , por lo que esta organización no es la excepción, identificando una gran estrategia de acción para poder implementar la propuesta de establecer un proyecto organizacional para la mejora de la compañía beneficiará un 95% a todos los miembros de la organización, otorgándoles un puesto que describa las funciones que se deben realizar y de esta manera lograr una coordinación eficiente, viéndose reflejado a su vez en el desempeño laboral.

Por otro lado, el segundo objetivo específico fue Identifica el nivel de eficiencia del personal en la empresa Constructora CRB, Chiclayo. Según Ramírez (2009) señala que la eficiencia personal es el resultado de una combinación de conocimientos, metodologías y contenidos que poseen los sujetos, de tal manera que refleje su aptitud y el empeño de ejecutar sus funciones de cada colaborador. Al respecto, luego de procesar los resultados del nivel de eficiencia personal de la empresa Constructora CRB, Chiclayo muestra un nivel alto de acuerdo al 50 %. Seguido de un nivel medio de acuerdo al 37% y un 13% con un nivel bajo. Cuyos resultados revelan que los colaboradores en cuanto a la eficiencia personal es moderadamente favorable, existiendo aun un porcentaje con opinión desfavorable. Con respecto a la dimensión competencias presenta un nivel medio según el 33%, el 50% un nivel alto y el 17% un nivel bajo. Ello manifiesta que se cuenta con conocimientos, nivel de comunicación y potencial de desarrollo. Así también la dimensión compromiso laboral presenta un nivel medio de acuerdo al 37%, además el 47% presenta un nivel alto y el 17% un nivel bajo, corroborando el nivel de motivación, el trabajo en equipo y la responsabilidad. Por último, la dimensión satisfacción laboral presenta un nivel medio de acuerdo al 43%, asimismo el 33% presenta un nivel alto y el 23% un nivel bajo, teniendo en cuenta el trabajo desafiante, las condiciones de trabajo y la percepción laboral. En la investigación de Rodríguez (2021) se encontró similitud con este resultado ya que los resultados alcanzados (50%) no cumplieron con las metas establecidas y no contribuyeron al

cumplimiento en cuanto a la eficiencia (67%), por otro lado, en cuanto a la logística y eficiencia solicitada para las competencias de sus funciones, el 60% Desempeño deficiente con productividad y cumplimiento de objetivos. En general, se propuso desarrollar un manual de operaciones y funciones para que sea coherente con toda la capacitación y el desarrollo de la estructura organizacional en la que se desenvuelven los empleados para garantizar un buen servicio y mejorar la situación financiera.

VI. CONCLUSIONES

1. De manera general se concluye que el diseño organizacional basado en el modelo Daft mejorara la eficiencia personal de la constructora CRB-Chiclayo, 2022, antes del pre test el 40% de los trabajadores manifestaron que el diseño organizacional es desfavorable. Luego de post test los resultados obtenidos reflejaron mejoras en cuanto a la eficiencia del personal; lo cual se logra concluir, afirmar la hipótesis que el diseño organizacional basado en el modelo daft mejora la eficiencia del personal en la constructora CRB.
2. En el diagnóstico del diseño organizacional actual de la constructora CRB, Chiclayo, según los resultados obtenidos del pre test permitieron concluir que los empleados no logran laborar con total eficiencia puesto que existe muchas dudas en cuanto al cumplimiento de funciones, falta de capacitaciones, bajo compromiso y satisfacción laboral todo esto refleja un 40% desfavorable que no se sientan identificados y comprometidos con la organización.
3. En la identificación del nivel de eficiencia del personal de la constructora CRB, Chiclayo se concluye que en el pre test se evidencio un 50% de nivel alto en los colaboradores, es decir moderadamente favorable, en las dimensiones de competencias, compromiso y satisfacción laboral esto refleja que aún falta más de la mitad de los trabajadores por impulsar la eficiencia personal.
4. El diseño organizacional basado en el modelo daft contribuye de manera positiva en la eficiencia del personal para ello se abordó estrategias como la descripción de perfil de puestos y el restructura miento del organigrama, las capacitaciones sobre temas de liderazgo y trabajo en equipo todo esto con el fin de potenciar la eficiencia personal de los trabajadores de la empresa CRB.
5. En la evaluación de los resultados de la aplicación del diseño organizacional basado en el modelo Daft para mejorar la eficiencia del personal de la constructora, se concluye el pre test con un 50 % de eficiencia personal y con un post test de un 97% favorable logrando un aumento de la eficiencia personal significativo para la empresa, gracias a las estrategias planteadas en la investigación y al diseño organizacional basado en el modelo Daft.

VII. RECOMENDACIONES

Diagnosticar a los trabajadores su desempeño periódicamente mediante evaluaciones con el fin de medir los niveles de eficiencia y desempeño laboral para poder corregir y reforzar las diferentes falencias que se tengan en la empresa.

Desarrollar en cada área de trabajo una rotación de personal por lo menos una vez al mes y designar funciones a diferentes trabajadores con el fin de sentirse identificados y más comprometidos en la empresa constructora CRB.

Premiar, felicitar y destacar la labor de desempeño de cada trabajador por sus logros personales, todo esto con el fin de motivar y retener siempre al trabajador y hacer de él una persona más eficiente en la organización.

Ofrecer a los colaboradores adecuados ambientes de trabajo, es decir poder invertir en una buena infraestructura, ambientes de trabajo y tener presupuesto para mantenerlos siempre en buenas condiciones, todo esto con el fin de tener un buen clima laboral y tener óptimas condiciones de trabajo para que el colaborador se desempeñe de manera eficiente y eficaz las tareas que se le presente.

Realizar capacitaciones constantes basadas en los procesos del diseño organizacional con la finalidad que los colaboradores sea eficientes en sus funciones de cada área.

REFERENCIAS

- Albright, D. (2018). Proven Strategies for Increasing Employee Productivity in 2019. Obtenido de <https://blog.hubstaff.com/employee-productivity/>
- Alvarado, L; y Luiggi, G. T. (2017). Creación de un manual organizacional para la compañía PACIFIC COOLING SERVICES S.A de la ciudad de Guayaquil 2017. Recuperado de: <https://docplayer.es/121011167-Universidad-de-guayaquil.html>
- Alvarado, M., & Barba, M. (2016). Gestión del talento humano e innovación de la enseñanza y el aprendizaje. Madrid: Palibrio. ISBN: 978-1506515359
- Anzola, O., y Marín, D. (2017). Fundamentación teórica de la cultura, la estructura y la estrategia de la organización. Referentes para el análisis y diseño organizacional. Bogotá: Ediciones Externado de Colombia.
- Arias, J. L. (2020). Técnicas e instrumentos de investigación científica (1ra ed.). Enfoques consulting: Perú. Recuperado de: <https://docer.com.ar/doc/xccvcv5>
- Avellón, B (2018) La Eficiencia Y La Productividad De Las Comunidades Autónomas Españolas En La Gestión <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/16212>
- Baena, G. (2017). Metodología de la investigación (3a. ed.). Grupo Editorial Patrio.
- Bernal, A. (2015). Metodología de la Investigación (4ta ed.). Madrid: Pearson Ediciones.
- Bilbao, J. & Escobar, P. (2020). Investigación y educación superior. Carolina del norte. Recuperado de <https://www.lulu.com/es/shop/piter-henry-escobar-callegas-and-jorge-luis-bilbao-ramirez/investigacion-y-educacion-superior/paperback/product-1qkg8mz7.html?page=1&pageSize=4>

- Briceño, M; Galvez, G (2017) Diseño Organizacional en base al modelo Daft para la empresa Jacob Ingeniería & Construcción SAC <https://cutt.ly/hNuioK7>
- Burton, R (2018) La ciencia del diseño organizacional: encaje entre estructura y coordinación. Recuperado de:
<https://link.springer.com/article/10.1186/s41469-018-0029-2>
- Caballero, A. (2014). Metodología integral innovadora para planes y tesis. México, D.F.: Cengage Learning. Recuperado de:
<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14232/1/Cap.4Investigaci%C3%B3n%20cuantitativa%20y%20cualitativa.pdf>
- Channer, B. (2018). What is Staff Efficiency, and why is it important? Obtenido de <https://acceler8me.com/what-is-staff-efficiency-and-why-is-it-important/>
- Chávez, A (2020) Diseño de un modelo de gestión logística para mejorar la eficiencia organizacional de la empresa Fuller Pinto S.A.C. en Lima, Perú, 2020. Recuperado de:
<https://repositorio.uss.edu.pe//handle/20.500.12802/7870>
- CONCYTEC (2020). Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. Guía Práctica para la Formulación y Ejecución de Proyectos de Investigación y Desarrollo (I+D). Recuperado de:
http://www.untels.edu.pe/documentos/2020_09/2020.09.22_formuacionProyectos.pdf
- Conrero, S., Trinidad Sosa, M., Chiodi, L., & Antinori, R. (2019). Diseño De La Estructura Organizacional Para La Gestión Del Riesgo De Desastres. El Caso De La Provincia De Córdoba, Argentina. Revista Enfoques: Ciencia Política y Administración Pública, 17(30), 43–64.
- Daft, R .L (2020) Organization Theory & Design.13e.Thirteenth Edition. CENGAGE Learning. Vanderbilt University. Printed in the united states of America.(January 1, 2020) ISBN: 978-0-357-44514-3

- Daft, R. L. (2019) . Teoría y diseño organizacional. 12a edición. CENGAGE Learning (23 octubre 2019).México. ISBN: 978-1-285-86634-5
- Dammert, L. y Castañeda, M. (2019). ¿Marketing o efectividad? Policía comunitaria en Perú. Utopía y Praxis Latinoamericana, 24(2), 51- 67. 10.5281/zenodo.3344846
- Díaz, K (2021) Diseño Organizacional Utilizando El Modelo De Richard Daft Para Mejorar El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Empresa Aga Representaciones Sac”
http://repositorio.udch.edu.pe/bitstream/UDCH/1210/1/T044_70052809_T.pdf
- Domínguez, P (2018) Diseño organizacional para la adecuada gestión administrativa de la empresa Evisceradora Mirapez S.A en el puerto de Chanduy, del cantón Santa Elena, provincia de Santa Elena, año 2018
<https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/4574>
- Flores, A; Guanilo, A (2020) Aplicación del Modelo Daft para mejorar la Eficiencia Personal en la Imprenta Gigantografías Fortin Color´s de la ciudad de Chiclayo
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48698/Flores_VAJ-Guanilo_MAG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gadzhieva, E;Khoruzh,L;Osipov.V (2020) Solutions to Increase the Efficiency of Staff Activity <https://www.redalyc.org/journal/279/27964799023/>
- García, J, Cazallo. A, Barragan. M, Camilo, Mercado. María, Olarte. L,y Mesa. V, (2019) <https://www.revistaespacios.com/a19v40n22/a19v40n22p16.pdf>
- George, .R, Gámez. Y, Matos.,D, González .I, Labori.R(2021) .Recuperado de:
<http://www.revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/974/1215>

Gordillo, S; Gavilanes, V(2021) Diseño Organizacional Por Competencias Y Su Relación En El Desempeño Del Personal Administrativo En Una Empresa De Servicio De Seguridad.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación (Sexta Edición)*. México: Editorial Mc Graw Hill. Recuperado de: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Horna (2020)Propuesta de rediseño organizacional para la gestión de la empresa editora la industria de Chiclayo S.A.
<https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/3353>

Miñano, R & Jhina K. (2019). Eficiente Calidad De Atención Del Profesional De Enfermería En El Servicio De Emergencias Del Hospital iii Essalud Chimbote, 2019.Recuperado de:
<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/13196?show=full>

Miranda, L (2018) La cultura organizacional y la gestión pedagógica en la institución educativa “Abraham Zea Carreón”
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22513/Miranda_LR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Negron, V (2019) “Propuesta de diseño organizacional para mejorar la eficiencia en la empresa Airweld Construction S.R.L. en Talara”
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46293>

Palacios, M; Veliz K (2021) Plan De Diseño Organizacional Para Mejorar El Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Empresa Montaecu S.A.
<http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/5480>

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

- Pastor, S (2020) Diseño y comportamiento organizacional de la empresa Soluciones Médicas Corporativas S.A.C., Lince 2020. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53722/Pastor_SDF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramírez, C. (2009). Fundamentos de administración (3ª ed.). Ecoe Ediciones. 46 <https://cutt.ly/eNuinQE>
- Reyes,J ,Cardenas ,M, Plua,K (2020) Consideraciones acerca del cumplimiento de los principios éticos en la investigación científica http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S199086442020000600154#:~:text=La%20falta%20a%20los%20principios,la%20revista%20que%20lo%20divulga.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2018). Administración (13ª ed.). México. Pearson. Recuperado de : <https://acortar.link/8xKZy5>
- Rodríguez, S (2021) Propuesta del Diseño Organizacional para evaluar el desempeño del personal en la empresa SAMOA S.A.C., Chimbote 2020
- Samson Danny, Donnet Timothy and Daft Richard L. (2021) MANAGEMENT. 7th Asia-Pacific Edition.Cengage Learning Australia Pty Limited.
- Santos, M.S. (2021). Diseño de una estructura organizacional para fortalecer la competitividad de la empresa Mundo Deportivo S.A 2020. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. Recuperado de : <https://n9.cl/ix34j>
- Thompson, J. (2018). Importance of Employee Performance in Business Organizations. Obtenido de: <https://www.mdpi.com/1660-4601/15/11/2416/htm>
- Vega, L ; Díaz K (2021) El diseño Organizacional utilizando el modelo de Richard Daft para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa

Aga Representaciones Sac, Jaén, 2018
<http://repositorio.udch.edu.pe/handle/UDCH/1210>

Zapata, L (2019) Gestión de almacenes para mejorar la eficiencia en la empresa Ferronor S.A.C. José Leonardo Ortiz – 2019. Recuperado de <https://acortar.link/SkS8gi>

Zavaleta, C (2020). Implementación de un modelo de diseño organizacional y su influencia en el desempeño laboral de la joyería Mía y Cielo, 2018. Recuperado de: <https://acortar.link/KVozqs>

ANEXOS

Anexo 01

Matriz de Consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	POBLACIÓN	DISEÑO	INSTRUMENTO	ESTADÍSTICA
<p>¿De qué forma el modelo Daft mejorará la eficiencia de los empleados en el área de producción de la empresa Constructora CRB - Chiclayo?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Proponer el modelo Daft para mejorar la eficiencia en el área de producción de la Constructora CRB, Chiclayo.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Diagnosticar la importancia del diseño organizacional en base al modelo Daft para la empresa Constructora CRB, Chiclayo.</p> <p>Establecer el nivel de eficiencia en el área de producción de la empresa Constructora CRB, Chiclayo. Diseñar el modelo daft para mejorar la eficiencia en el área de producción de la empresa Constructora CRB, Chiclayo. Validar la propuesta por juicio de expertos, teniendo en cuenta las estrategias basadas en el modelo daft para mejorar eficiencia en el área de producción de la empresa Constructora CRB, Chiclayo.</p>	<p>Hipótesis alterna (Ha): La propuesta del modelo Daft mejorará la eficiencia en el área de producción de la empresa Constructora CRB, Chiclayo.</p>	<p>Modelo Daft</p> <p>-Estructurales -Contextuales</p> <p>Eficiencia</p> <p>-Competencias -Compromiso Laboral -Satisfacción Laboral</p>	<p>La población de este estudio incluye a todos los trabajadores de la empresa constructora CRB-Chiclayo un total de 30 personas, distribuidas entre el personal administrativo y operadores de maquinarias. En la presente investigación no es necesario extraer una muestra, dado que la población es finita homogénea y pequeña, por lo que es conveniente trabajar con el total de trabajadores (30).</p>	<p>El tipo de diseño pre experimental, puesto que no se alteraron las variables, pues será una búsqueda donde no se cambiará la variable independiente. El tipo de investigación será aplicada. Siendo el diseño el siguiente:</p> <p style="text-align: center;">G=01.....X.....02</p> <p>Donde: G= Empresa constructora CRB O1= Pre-test antes de aplicar las capacitaciones del esquema organizacional en base al modelo daft para mejorar la eficiencia personal en la empresa constructora CRB. X= Capacitaciones de aplicación del esquema organizacional para mejorar la eficiencia del personal en base al modelo daft. O2= Post-test después de aplicar las capacitaciones del diseño organizacional en base al modelo daft para mejorar la eficiencia personal en la empresa constructora CRB.</p>	<p>Encuesta/Cuestionario</p>	<p>El análisis se desarrollará en el programa estadístico SPSS V.21 y como herramienta auxiliar se utilizará el programa Microsoft Excel, el cual permitirá distribuir los datos obtenidos en el cuestionario a través de tabla y figuras, así mismo el estadístico descriptivo del programa SPSS permitirá determinar los efectos de las estrategias establecidas sobre la variable independiente y dependiente</p>

Anexo 02. Matriz de operacionalización de variables

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES							
Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Ítem	Escala de medición	Técnicas e instrumentos
Independiente							
MODELO DAFT	Daft (2019). Manifiesta que el modelo Daft se autoriza de organizar de manera metódica y sinérgicamente los incomparables módulos de una empresa, este esquema puede ser muy primordial y efectiva porque origina la elaboración eficiente y el perfeccionamiento de las experiencias y habilidades a fondo, y el grado de la atribución brinda un módulo impresionable para la verificación y la inspección en la empresas desarrolladas, considerando que las empresas no son obstruidas; y se adecúan en forma continua a los diferentes cambios en el ambiente empresarial a futuro ante las competencias.	En base al modelo Daft dentro de la empresa constructora CRB, se logrará potenciar su estructura organizativa, la estandarización de línea de mando, esta variable será medida por las dimensiones: estructurales y contextuales.	Estructurales	Formalización Especialización Jerarquía de la autoridad Centralización Profesionalismo Tecnología Organizacional	1-2 3-4 5-6 7 8-9 10-11	Escala de Liker	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
			Contextuales	Entorno Metas y Estrategias Cultura	12 13-14 15		

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable Dependiente	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Ítem	Escala de medición	Técnicas e instrumentos
EFICIENCIA	Alvarado y Barba (2016) manifiesta que la eficiencia está relacionada con la capacidad del personal de la empresa para realizar sus funciones con la menor cantidad de recursos y en el menor tiempo posible, por lo que debe conocer qué actividades se encuentran bajo sus funciones y cuál es su lugar en la estructura organizacional de la empresa, evitar confusiones en su desempeño.	Dentro de la eficiencia en la empresa CRB, se manifiesta la capacidad total de los trabajadores para cumplir con sus funciones en un menor tiempo posible y con el mínimo de los recursos, por lo tanto la variable eficiencia será medida por las dimensiones: competencias, compromiso laboral y satisfacción laboral.	Competencia	Conocimiento	1-2	Escala de Likert	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
				Nivel de comunicación	3-5		
				Potencial de desarrollo	6-8		
				Nivel de motivación	9-10		
			Compromiso Laboral	Trabajo en equipo	11-12		
				Responsabilidad	13-14		
				Trabajo desafiante	15-17		
			Satisfacción laboral	Condiciones de trabajo	18-19		
				Percepción laboral	20-21		

Anexo 03. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DE MODELO DAFT



OBJETIVO: Recopilar información para el desarrollo del proyecto de investigación titulado: Modelo Daft Para Mejorar La Eficiencia En El Área De Producción De La Empresa Constructora CRB – E.I.R.L, Chiclayo.

INSTRUCCIONES: Marque con un “x” la alternativa que crea conveniente, teniendo en cuenta lo siguiente:

5: Totalmente de Acuerdo	Sexo: <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> F	Edad: _____
4: De Acuerdo		
3 Indiferente		
2: En Desacuerdo		
1: Totalmente en Desacuerdo		

	DIM.	INDICADORES/ ÍTEMS	5	4	3	2	1
Modelo Daft	Estructurales	Formalización					
		1. La empresa cuenta con un manual de procedimientos que le permita realizar sus tareas de manera eficiente					
		2. La empresa cuenta con un organigrama y es de conocimiento de todos los trabajadores					
		Especialización					
		3. En la empresa las actividades diarias de los trabajadores son monótonas y repetitivas					
		4. Los trabajadores se especializan en un área determinada					
		Jerarquía de la autoridad					
		5. En la empresa se realiza el control de cada área de trabajo					
		6. Existe un adecuado flujo de información en la empresa entre empleados y subordinados					
		Centralización					
		7. En la empresa se toma en cuenta la opinión de los empleados cuando se van a tomar decisiones					
		Profesionalismo					
		8. En la empresa se realizan capacitaciones de manera frecuente					
		9. Se garantiza que los trabajadores cumplan a cabalidad con las funciones de sus puestos de trabajo					
		Tecnología organizacional					

		10. La empresa posee un número de trabajadores adecuado para suplir los pedidos realizados por los clientes					
Contextuales		11. En la empresa se utilizan herramientas tecnológicas para facilitar el trabajo de sus colaboradores					
	Entorno						
		12. Existen factores externos que generan mayor influencia en el desarrollo de la empresa					
	Metas y estrategias						
		13. En la empresa se aplican estrategias utiliza para aportar valor a su servicio					
		14. En ocasiones se han presentado dificultades en la empresa para la entrega de pedidos					
	Cultura						
		15. En la empresa se promueve la práctica de valores organizacionales					

Anexo 03. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DE EFICIENCIA



OBJETIVO: Recopilar información para el desarrollo del proyecto de investigación titulado: Modelo Daft Para Mejorar La Eficiencia En El Área De Producción De La Empresa Constructora CRB – E.I.R.L, Chiclayo.

INSTRUCCIONES: Marque con un “x” la alternativa que crea conveniente, teniendo en cuenta lo siguiente:

5: Totalmente de Acuerdo Sexo: M F Edad: _____

4: De Acuerdo

3 Indiferente

2: En Desacuerdo

1: Totalmente en Desacuerdo

		INDICADORES/ ÍTEMS	5	4	3	2	1
Eficiencia	Competencias	Conocimientos					
		1. Usted se ha capacitado de manera particular para desarrollar sus habilidades y conocimientos.					
		2. Cuando tiene dificultades en su trabajo, su jefe le orienta y le enseña sobre cómo resolver los inconvenientes.					
		Nivel de comunicación					
		3. La comunicación entre compañeros de trabajo es siempre cordial y respetuosa.					
		4. La comunicación entre jefe y trabajadores es siempre cordial.					
		5. La información que requiere para la realización de sus labores es proporcionada de manera oportuna.					
		Potencial de Desarrollo					
		6. En la empresa se realizan evaluaciones constantes del desempeño de los trabajadores.					
		7. En la empresa se muestra preocupación por el desarrollo personal de los trabajadores.					
8. Existen herramientas de control de las actividades de los trabajadores.							
		Nivel de motivación					
		9. Se siente motivado con el puesto de trabajo que ocupa en la empresa.					
		10. La empresa reconoce a los trabajadores que muestran el mejor desempeño durante cada mes.					
Compromiso	Trabajo en equipo	Trabajo en equipo					
		11. Considera que el trabajo en equipo trae mejores resultados dentro de la empresa.					

	12. La empresa facilita las herramientas necesarias para el trabajo en equipo.					
	Responsabilidad					
	13. Considera que sus compañeros de trabajo cumplen a tiempo de manera eficiente sus labores.					
	14. Considera que las metas individuales establecidas para usted lo ha desarrollado de manera eficiente.					
Satisfacción laboral	Trabajo desafiante					
	15. En la empresa se brinda la oportunidad de desarrollar actividades que representen un desafío para los trabajadores.					
	16. Sus jefes le delegan responsabilidades en la empresa.					
	17. Usted tiene libertad para realizar su trabajo y tomar decisiones para resolver problemas sin tener que consultarlo.					
	Condiciones de Trabajo					
	18. La empresa les brinda los implementos de seguridad necesarios para desarrollar su trabajo de manera segura.					
	19. Considera que la empresa muestra preocupación por las medidas de seguridad en cada área de trabajo.					
	Percepción Laboral					
	20. Usted considera que la empresa donde trabaja muestra preocupación por el desarrollo de la organización.					
	21. Considera que trabaja dentro de una empresa responsable y que se preocupa por el bienestar de sus trabajadores.					

Anexo 04. Instrumento de validación por expertos

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

Diseño organizacional basado en el Modelo Daft para mejorar la Eficiencia Personal en la empresa constructora CRB EIRL – Chiclayo 2022

1.2 Investigador (a) (es): Calderón Gómez, Dooguien Franz Brayam
Carranza Sánchez, Leydi Flor

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					95
Objetividad	Está expresado en conductas observables					90
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					95
Organización	Existe una organización lógica					90
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					95
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias					90
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					90
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					90

PROMEDIO DE VALORACIÓN

92

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

APLICABLE

4. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: JORGE EDUARDO VELEZ MARTELL

DNI :45224474

Grado académico: Maestro en Administración

Centro de Trabajo: Top Consult Ingeniería SAC

Fecha : 14 Setiembre 2022

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO**

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

Diseño organizacional basado en el Modelo Daft para mejorar la Eficiencia Personal en la empresa constructora CRB EIRL – Chiclayo 2022

1.2 Investigador (a) (es): Calderón Gómez, Dooguien Franz Brayam
Carranza Sánchez, Leydi Flor

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					98
Objetividad	Está expresado en conductas observables					98
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					100
Organización	Existe una organización lógica					98
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					98
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias					100
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					98
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					98
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					98
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					100

PROMEDIO DE VALORACIÓN

99

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

APLICABLE

4. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: MAXIMO FALLA ASCENCIO

DNI: 43614967

Grado académico: Maestría en Gestión Pública

Centro de Trabajo: Universidad de Cajamarca

Fecha : 14 Setiembre 2022



**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO**

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

Diseño organizacional basado en el Modelo Daft para mejorar la Eficiencia Personal en la empresa constructora CRB EIRL – Chiclayo 2022

Investigador (a) (es): Calderón Gómez, Dooguien Franz Brayam
Carranza Sánchez, Leydi Flor

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					92
Objetividad	Está expresado en conductas observables					92
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					92
Organización	Existe una organización lógica					92
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					92
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias					92
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					92
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					92
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					92
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					92

PROMEDIO DE VALORACIÓN

92

3. OPINION DE APLICABILIDAD: Los ITEMS formulados, atendiendo los criterios de evaluación entre variables y dimensiones presenta alta confiabilidad para ser aplicado. Por lo tanto, su ponderación es eficiente.

4. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: Puelles Cardenas Liz Glenny

DNI 44977440

Grado académico: Administración – Maestría en Gestión Publica

Centro de Trabajo: Provias Descentralizado MTC

Firma:

Fecha: 14 setiembre del 2022

Anexo 05

Modelo de Diseño y Efectividad Organizacional de Richard L. Daft

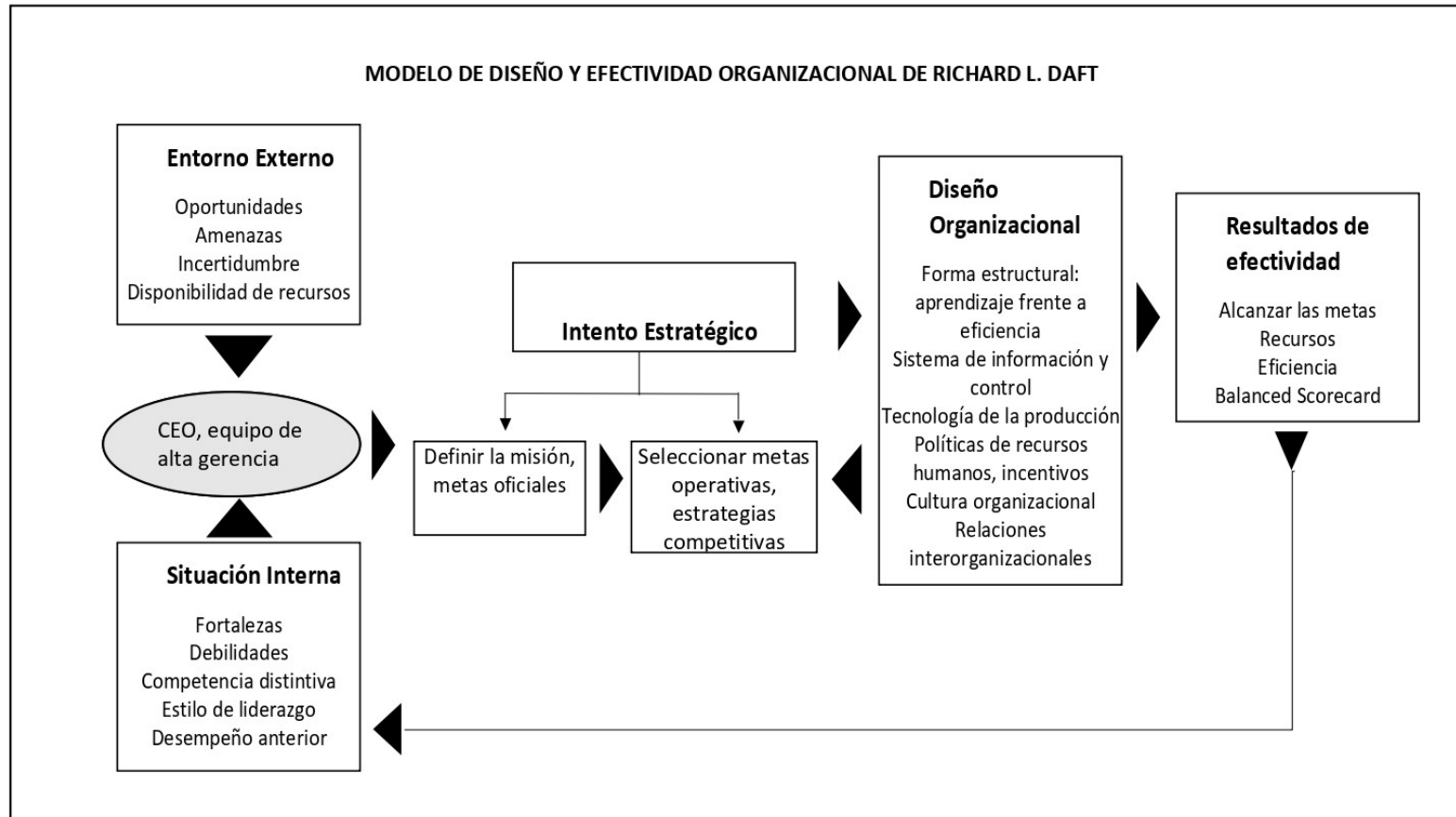
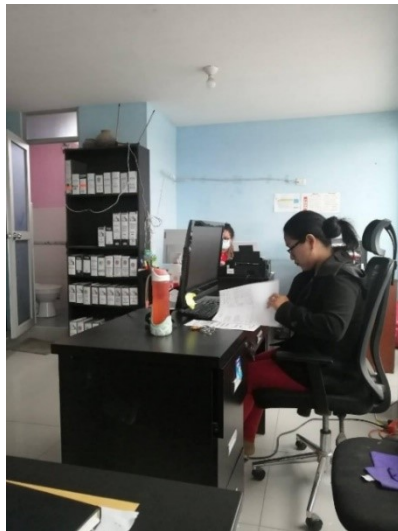


Figura 1: Modelo de Diseño y Efectividad Organizacional de Richard L. Daft

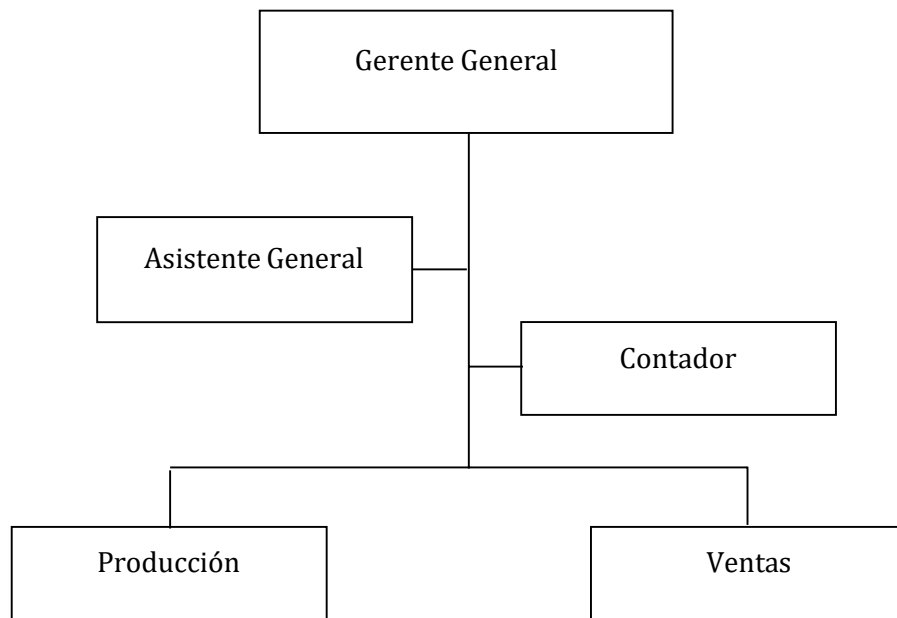
Fuente: Daft Richard L. (2020) Organization Theory & Design.13e.Thirteenth Edition. CENGAGE Learning.

Anexo 06

Galería de fotos de la empresa constructora CRB



Anexo 07
Organigrama de la Empresa Constructora CRB



Anexo 08

Organograma diseñado



Anexo 09
Manual de Organización y Funciones (MOF)

PERFIL DEL CARGO	GERENCIA GENERAL
Cargo:	Gerente General
Sueldo Base:	s/. 6,000.00
Descripción del cargo:	Se encarga de planificar, dirigir, organizar, y controlar las diversas actividades que se realicen dentro de la empresa, asimismo supervisa directamente a los colaboradores, asegurando el crecimiento de la empresa orientado a la calidad y satisfacción del cliente.
Competencias Institucionales: <ul style="list-style-type: none"> • Orientación a los objetivos empresariales • Compromiso institucional 	Competencias Específicas: <ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo • Pensamiento estratégico
Especificaciones del puesto Educación: Título superior Idiomas: Español/ Ingles – Intermedio	Conocimientos: Gestión de negocios, dirección y supervisión del personal, manejo de equipo. Experiencia Mínima: 2 años
FUNCIONES:	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Representar a la empresa 2. Coordinar con los jefes de las áreas, al cumplimiento de las funciones y metas propuestas. 3. Dirigir la elaboración y ejecución de los planes operativos anuales. 4. Analizar los problemas de la empresa y solucionarlos. 5. Coordinar y supervisar reuniones de trabajo para facilitarles las tareas a los colaboradores. 6. Velar por ofrecer un servicio de calidad y satisfacción al consumidor ante las demás competencias. 7. Capacitar al personal ante su desempeño que se tiene en cada área. 	

PERFIL DEL CARGO	ADMINISTRACION
Cargo:	Administrador
Sueldo Base:	s/. 5,000.00
Descripción del cargo:	Realizar la documentación y redacción de herramientas administrativas necesarias para apoyar a la gerencia, utilizando las normas y los procedimientos definidos con el fin de dar cumplimiento a los procesos garantizando la efectividad del servicio.
Competencias Institucionales: <ul style="list-style-type: none"> • Coordinación y redacción • Tener iniciativa a los objetivos 	Competencias Específicas: <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • Ortografía y redacción
Especificaciones del puesto Educación: Título superior /Bachiller/ Técnico Área de Especialización: Administración de Empresas o carreras afines. Idiomas: Español/ Ingles – Intermedio	Conocimientos: Gestión de negocios, manejo de oficina, redacción de ortografía, dirección y supervisión del personal, manejo de equipo. Experiencia Mínima: 2 años
FUNCIONES:	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Asistir en el desarrollo de los programas y actividades de cada área. 2. Participar de las reuniones las reuniones de gerencia para realizar las anotaciones correspondientes y organizar los calendarios institucionales. 3. Controlar los avances de las metas propuestas, mediante registros diarios, entregar la información a gerencia en el momento oportuno. 4. Elaborar y tramitar cualquier tipo de documentación. 5. Recopilar, clasificar y analizar la información para la ejecución de planes. 	

PERFIL DEL CARGO	CONTADOR
Cargo:	Contador
Sueldo Base:	s/. 5,000.00
Descripción del cargo:	Realizar la documentación y redacción de herramientas administrativas necesarias para apoyar a la gerencia, utilizando las normas y los procedimientos definidos con el fin de dar cumplimiento a los procesos garantizando la efectividad del servicio.
Competencias Institucionales: <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de análisis • Conocimientos de leyes tributarias 	Competencias Específicas: <ul style="list-style-type: none"> • Comportamiento ético • Relaciones humanas
Especificaciones del puesto Educación: Titulo / Superior Área de Especialización: Contador colegiado. Idiomas: Español/ Ingles – Intermedio	Conocimientos: Contabilidad general Experiencia Requerida del puesto: Mínimo 2 años
FUNCIONES:	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Analizar y controlar los registros contables, financieros y tributarios dentro de una empresa 2. Emitir un informe sobre la contabilidad de la empresa de forma mensual. 3. Registra contablemente todos los movimientos operativos. 4. Elaborar los estados financieros y presentar reportes. 	

PERFIL DEL CARGO	DIRECTOR DE PROYECTOS
Cargo:	Director de Proyectos
Sueldo Base:	s/. 5,000.00
Descripción del cargo:	Encargado de dirigir y evaluar las operaciones diarias de un equipo de ingeniería, asimismo se encarga de la redacción de los proyectos técnicos, asegurando el resultado económico, la calidad y el plazo de los proyectos diseñados.

Competencias Institucionales: <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de análisis • Toma de decisiones 	Competencias Específicas: <ul style="list-style-type: none"> • Creatividad • Resolución de problemas
Especificaciones del puesto Educación: Titulo / Superior Área de Especialización: Ingeniero Civil Idiomas: Español/ Ingles – Intermedio	Conocimientos: Artes gráficos y diseños estructurales Experiencia Requerida del puesto: Mínimo 2 años
FUNCIONES:	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Garantizar el cumplimiento de las directrices de seguridad 2. Preparar propuestas y otros informes de planos. 3. Seguimiento y análisis de la productividad. 4. Cerrar los procesos del proyecto. 	

PERFIL DEL CARGO	TOPÓGRAFO
Cargo:	Topógrafo
Sueldo Base:	s/. 3,000.00
Descripción del cargo:	Ejecutar trabajos de topografía efectuando levantamientos topográficos, replanteos de obras, nivelación de terrenos, mediciones y construcciones a fin de facilitar información indispensable a los arquitectos para la realización de sus obras.
Competencias Institucionales: <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad para trabajar bajo presión • Proactivo 	Competencias Específicas: <ul style="list-style-type: none"> • Uso y cuidado del equipo topográfico • Técnicas y principios aplicados en topografía
Especificaciones del puesto Educación: Titulo / Superior/ Técnico Área de Especialización: Topógrafo, Ingeniero Civil Idiomas: Español/ Ingles – Intermedio	Conocimientos: Artes gráficos y diseños estructurales Experiencia Requerida del puesto: Mínimo 2 años

FUNCIONES:

1. Realiza levantamientos topográficos de proyectos de obras.
2. Efectúa cálculos y representaciones graficas de las mediciones topografías.
3. Localiza puntos de operaciones apropiados para efectuar levantamientos topográficos.
4. Efectúa nivelaciones de terrenos.
5. Revisa los planos elaborados por los dibujantes y establece las condiciones pertinentes.

PERFIL DEL CARGO	SUPERVISOR CIVIL
Cargo:	Supervisor Civil
Sueldo Base:	s/. 7,000.00
Descripción del cargo:	Encargado de cumplir el papel de mediador entre los obreros y el jefe de obra, este perfil se encuentra en la propia zona de acción, ya que se debe dirigir, coordinar, y supervisar, cumpliendo con la ejecución prevista.
Competencias Institucionales: <ul style="list-style-type: none">• Capacidades para programas obras• Habilidades interpersonales	Competencias Específicas: <ul style="list-style-type: none">• Valores y actitudes• Técnicas y principios aplicados
Especificaciones del puesto Educación: Titulo / Superior/ Técnico Área de Especialización: Ingeniero Civil Idiomas: Español/ Ingles – Intermedio	Conocimientos: Artes gráficos y diseños estructurales Experiencia Requerida del puesto: Mínimo 2 años
<p>FUNCIONES:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Técnico encargado de liderar un proyecto de principio a fin.2. Revisa y ordena todo lo relativo al aspecto técnico y económico3. Conseguir la calidad y prestaciones establecidas.4. Examina planos5. Conseguir que los plazos se cumplan sin tener retrasos de obras planificadas	

PERFIL DEL CARGO	OPERARIO DE MAQUINARIA
Cargo:	Operario de Maquinaria
Sueldo Base:	s/. 2,500.00
Descripción del cargo:	Encargado a operar la maquinaria pesada para las obras planeadas, regular la zona de riesgo para los materiales, asegurar la operatividad diaria de las maquinarias, garantizar el uso del material disponible reduciendo los desechos, asimismo realizar las tareas a tiempo para terminar en una fecha exacta de la entrega del servicio.
Competencias Institucionales: <ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia de trabajo • Manejo de herramientas pesadas 	Competencias Específicas: <ul style="list-style-type: none"> • Seguir instrucciones orales y escritas • Técnicas y principios aplicados
Especificaciones del puesto Educación: Técnico Área de Especialización: No se requiere Idiomas: Español/ Ingles – Intermedio	Conocimientos: Manejo de maquinarias pesadas Experiencia Requerida del puesto: Mínimo 1 año
FUNCIONES: <ol style="list-style-type: none"> 1. Operar las maquinarias pesadas. 2. Controlar y contar el material puesto en obras. 3. Coordinar el área operativa, para que la maquinaria no tenga fallas o descompuesto al realizar la función del servicio. 4. Revisar el material que será utilizado para las obras. 5. Ubicar los materiales en zona segura, para controlar los accidentes. 6. Ubicar los materiales en el almacén que será utilizado en proyectos. 	

PERFIL DEL CARGO	RECURSOS HUMANOS
Cargo:	RR.HH
Sueldo Base:	s/.4000.00
Descripción del cargo:	Esta área de recursos humanos está centrada en los colaboradores para su desempeño y capacitaciones que se da dentro de la empresa, asimismo se encarga de contratar al personal requerido, para gestionar los objetivos propuestos, mediante el reclutamiento, asimismo planificar las diferentes tareas del personal, a la misma vez asesorar y participar en procesos estratégicos de negociación y solución de conflictos.
Competencias Institucionales: <ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos en administración • Conocimientos en leyes laborales 	Competencias Específicas: <ul style="list-style-type: none"> • Pensamiento critico • Habilidades para solucionar problemas
Especificaciones del puesto: Educación: Titulo / Superior / técnico Área de Especialización: administrador Idiomas: Español/ Ingles – Intermedio	Conocimientos: Dirección del personal, técnicas de supervisión Experiencia Requerida del puesto: Mínimo 2 años
FUNCIONES:	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Organización y planificación. 2. Selección y contratación del personal. 3. Prevención de riesgos laborales (PRL) 4. Formación y desarrollo de los colaboradores. 5. Administración del personal. 6. Promover clima favorable y satisfacción laboral. 7. Gestión y desempeño y capacidades del colaborador. 	

PERFIL DEL CARGO	DIRECTOR DE MERCADEO
Cargo:	Director de Mercadeo
Sueldo Base:	s/.3000.00
	Encargado de supervisar la estrategia de marketing y sentar las bases para la

Descripción del cargo:	política, objetivos e iniciativas, asimismo investigar el mercado y desarrollar planes estratégicos de marketing para los productos o servicios que se ofrecerá al cliente.
Competencias Institucionales: <ul style="list-style-type: none"> • Capacidades para programas • Desarrollo de estrategias 	Competencias Específicas: <ul style="list-style-type: none"> • Empatía • Liderazgo
Especificaciones del puesto Educación: Titulo / Superior / técnico Idiomas: Español/ Ingles – Intermedio	Conocimientos: Artes gráficos, diseños estructurales, dirección del personal Experiencia Requerida del puesto: Mínimo 3 años
FUNCIONES:	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar las investigaciones del estudio de mercado. 2. Crear estrategias del marketing. 3. Fomenta el reconocimiento de marca. 4. Da seguimiento a las campañas. 5. Incorpora nuevas herramientas estratégicas. 6. Dirige al equipo de marketing. 7. Gestiona los canales de distribución. 	

PERFIL DEL CARGO	GERENTE DE COMPRAS
Cargo:	Director de Mercadeo
Sueldo Base:	s/.3500.00
Descripción del cargo:	Encargado de establecer la política de compras de la empresa en coordinación con el área productiva y el área financiera, dado que es un puesto clave dentro de toda empresa, porque su decisión se compromete a grandes desembolsos para los materiales de obras, tanto a nivel de aprovisionar a la empresa (en su más puro aspecto operativo de repetir una compra) o como definir y gestionar estratégicamente una compra.

Competencias Institucionales: <ul style="list-style-type: none"> • Sistema de análisis • Sistema de gestión 	Competencias Específicas: <ul style="list-style-type: none"> • Alianzas estratégicas • Relaciones humanas
Especificaciones del puesto Educación: Titulo / Superior / técnico Área de Especialización: Ingeniero civil Idiomas: Español/ Ingles – Intermedio	Conocimientos: Artes gráficos, diseños estructurales, dirección del personal Experiencia Requerida del puesto: Mínimo 3 años
FUNCIONES: <ol style="list-style-type: none"> 1. Analizar periódicamente los precios de los materiales puestos en obra. 2. Control de calidad de los materiales. 3. Gestionar toda la documentación de las compras. 4. Información a tiempo real del stock de los materiales. 5. Manejar y controlar racionalmente los inventarios requeridos. 6. Buscar proveedores confiables. 	

PERFIL DEL CARGO	ÁREA DE VENTAS
Cargo:	Jefe de Ventas
Sueldo Base:	s/.1600.00
Descripción del cargo:	Encargado de regular e incrementar las ventas, teniendo la capacidad de guiar a sus subordinados y proporcionarles las herramientas necesarias para lograr los objetivos de venta.
Competencias Institucionales: <ul style="list-style-type: none"> • Actitud de iniciativa • Actitud de líder 	Competencias Específicas: <ul style="list-style-type: none"> • Proactividad • Liderazgo
Especificaciones del puesto Educación: Técnico Área de Especialización: Administración Idiomas: Español/ Ingles – Intermedio	Conocimientos: Conocimientos: Estrategias comerciales, marketing, atención al cliente Experiencia Requerida del puesto: Mínimo 3 años
FUNCIONES:	

1. Coordinar y aumentar el porcentaje de ventas y servicios de acuerdo al plan de la empresa.
2. Reclutar y seleccionar y entrenar a su personal a cargo.
3. Coordinar planes de trabajo con las diferentes áreas.
4. Revisar los nuevos productos del mercado para optimizar la calidad del servicio.
5. Reconocer las necesidades y requerimientos del cliente.

PERFIL DEL CARGO	GERENTE DE INGENIERÍA
Cargo:	Gerente de Ingeniería
Sueldo Base:	s/.5000.00
Descripción del cargo:	Encargado de dirigir el departamento de ingeniería de una empresa, desde la contratación y formación de nuevos miembros del equipo hasta la gestión de proyectos tecnológicos y la preparación del presupuesto de las obras.
Competencias Institucionales: <ul style="list-style-type: none"> • Buen conocimiento de las metodologías • Amplia experiencia con la tecnología 	Competencias Específicas: <ul style="list-style-type: none"> • Habilidades de gestión de proyecto • Trabajo en equipo
Especificaciones del puesto Educación: Titulado en ingeniería, maestría en ingeniería Área de Especialización: Ingeniero civil Idiomas: Español/ Ingles – Intermedio	Conocimientos: experiencia laboral como director de ingeniería, al nivel de ejecución de tareas Experiencia Requerida del puesto: Mínimo 3 años
FUNCIONES:	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Supervisar los equipos de desarrollo en los proyectos 2. Supervisar la fiabilidad y el rendimiento de todos los sistemas internos para sugerir mejoras. 3. Garantizar el cumplimiento de las normas de seguridad. 4. Gestionar proyectos de desarrollo de software estableciendo requisitos, objetivos y plazos. 5. Diseñas estrategias para futuros proyectos de desarrollo. 	

6. Revisar y actualizar las políticas que requiere obras públicas o privadas.

PERFIL DEL CARGO	INGENIERO ESTRUCTURAL
Cargo:	Ingeniero Estructural
Sueldo Base:	s/.6000.00
Descripción del cargo:	Encargado de trabajar con arquitectos para construir el esqueleto de casas, edificios y otras estructuras. Su trabajo es crucial para la estabilidad y la estructura central de cualquier obra de construcción, asimismo toma decisiones en el largo plazo, en el caso que requiera ampliación de la capacidad productiva o cambios en el proceso de obras.
Competencias Institucionales: <ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos especializados en informática • Organización y planificación 	Competencias Específicas: <ul style="list-style-type: none"> • Habilidades de gestión de proyecto • Trabajo en equipo
Especificaciones del puesto Educación: Titulado en ingeniería, maestría en ingeniería Área de Especialización: Ingeniero civil Idiomas: Español/ Ingles – Intermedio	Conocimientos: experiencia laboral como director de ingeniería, al nivel de ejecución de tareas Experiencia Requerida del puesto: Mínimo 3 años
FUNCIONES:	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Analizar los sistemas y componentes estructurales 2. Elaboración de informes sobre las obras. 3. Gestiona proyectos de desarrollo software 4. Diseñar la estructura de los edificios establecidos 5. Creación de un proyecto de diseño con cálculos estructurales. 	

Anexo 10

Matriz Foda De La Empresa Constructora CRB

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<p>Cuenta con proveedores que le suministran productos de buena calidad.</p> <p>Sus proyectos de infraestructura cumplen los estándares de calidad</p> <p>Transporte propio para las entregas de productos y así se consigue un valor agregado</p> <p>Precios accesibles para los clientes, es decir, precios competitivos</p>	<ul style="list-style-type: none">➤ Cuenta con equipo y herramientas propias para evitar el alquiler de las mismas.➤ Estímulos del gobierno e inversión pública sobre las actividades relacionadas a la construcción➤ Aprovechar la incertidumbre de la mala administración que dejan las Competencias
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none">➤ No cuenta con plataformas digitales, para que pueda promocionar sus productos y servicios➤ Falta de reconocimiento en el mercado➤ La ineficiencia en desarrollo técnico durante la ejecución de los proyectos.	<ul style="list-style-type: none">➤ Inestabilidad de la economía y la política por la pandemia➤ La existencia de competidores ya reconocidos en el mercado laboral➤ Pérdida de clientes fieles, por el cambio en sus gustos y preferencias

Anexos 11

Prueba de Normalidad

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
TOTALDAFT	,145	30	,106	,913	30	,018
TOTALEF	,148	30	,091	,872	30	,002

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Correlaciones

			TOTALDAFT	TOTALEF
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000	,002
	TOTALDAFT	Sig. (bilateral)	.	,992
		N	30	30
		Coefficiente de correlación	,002	1,000
	TOTALEF	Sig. (bilateral)	,992	.
		N	30	30

Anexo 12:
Confiabilidad (Alfa De Cronbach)

Confiabilidad De Instrumento Modelo Daft

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,898	15

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00142	37,4000	49,300	,828	,880
VAR00143	37,4000	49,300	,828	,880
VAR00144	37,4000	49,300	,828	,880
VAR00145	37,6000	47,800	,962	,874
VAR00146	38,0000	52,000	,520	,895
VAR00147	38,2000	50,700	,551	,894
VAR00148	38,6000	53,300	,490	,895
VAR00149	39,0000	60,500	,000	,902
VAR00150	39,0000	53,000	,680	,888
VAR00151	37,4000	49,300	,828	,880
VAR00152	38,6000	54,800	,666	,890
VAR00153	39,0000	55,500	,427	,896
VAR00154	39,0000	55,500	,427	,896
VAR00155	38,6000	57,300	,177	,908
VAR00156	38,8000	58,700	,233	,901

Se observa el resultado del coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach del cuestionario de modelo Daft que se aplicó a una muestra piloto de 5 trabajadores de la empresa constructora CRB, Chiclayo, cuyo valor fue 0,898, concluyendo que el cuestionario presenta confiabilidad interna y puede aplicarse a los participantes de la muestra, ya que los resultados superiores a 0,75 se califican como adecuados.

Confiabilidad De Instrumento Eficiencia

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,872	21

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00121	68,0000	164,500	,239	,874
VAR00122	69,4000	164,300	,634	,866
VAR00123	68,6000	136,800	,970	,844
VAR00124	68,8000	156,700	,769	,860
VAR00125	69,2000	169,700	,041	,884
VAR00126	68,6000	136,800	,970	,844
VAR00127	69,4000	168,300	,345	,871
VAR00128	68,8000	173,700	-,048	,882
VAR00129	68,6000	154,300	,632	,861
VAR00130	68,6000	167,300	,166	,876
VAR00131	68,0000	154,000	,592	,862
VAR00132	68,4000	161,800	,818	,863
VAR00133	68,4000	140,300	,988	,846
VAR00134	68,0000	164,500	,239	,874
VAR00135	68,8000	174,200	-,070	,885
VAR00136	68,4000	143,300	,768	,854
VAR00137	68,4000	161,300	,376	,869
VAR00138	68,4000	168,300	,345	,871
VAR00139	68,4000	174,300	-,070	,883
VAR00140	68,2000	154,700	,527	,864
VAR00141	68,6000	136,800	,970	,844

Se observa el resultado del coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach del cuestionario de eficiencia que se aplicó a una muestra piloto de 5 trabajadores de la empresa constructora CRB, Chiclayo, cuyo valor fue 0,872, concluyendo que el cuestionario presenta confiabilidad interna y puede aplicarse a los participantes de la muestra, ya que los resultados superiores a 0,75 se califican como adecuados.

Anexos 13

Carta de Autorización

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Chiclayo, 27 de abril de 2022.

Quien suscribe:

Señor: Víctor Raúl Benavides Salazar

AUTORIZA: Permiso para recojo de información pertinente en función del proyecto de investigación, denominado: **DISEÑO ORGANIZACIONAL BASADO EN EL MODELO DAFT PARA MEJORAR LA EFICIENCIA PERSONAL EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA CRB EIRL – CHICLAYO 2022.**

Por el presente, el que suscribe, señor: Víctor Raúl Benavides Salazar representante legal de la Empresa Constructora CRB E.I.R.L de Chiclayo, AUTORIZO a los estudiantes: Dooguien Franz Brayam Calderón Gómez, identificado con DNI N° 72731402 y Leydi Flor Carranza Sánchez con DNI N° 70068485 estudiantes de la Escuela Profesional de Administración, y autores del trabajo de investigación denominado: DISEÑO ORGANIZACIONAL BASADO EN EL MODELO DAFT PARA MEJORAR LA EFICIENCIA PERSONAL EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA CRB EIRL – CHICLAYO 2022, al uso de dicha información que conforma el expediente técnico así como hojas de memorias, cálculos entre otros como planos para efectos exclusivamente académicos de la elaboración de tesis, enunciada líneas arriba de quien solicita se garantice la absoluta confidencialidad de la información solicitada.

Atentamente


EMP. CONSTRUCTORA CRB E.I.R.L.

Victor R. Benavides Salazar
GERENTE

Víctor Raúl Benavides Salazar:

DNI: 41054453

Gerente General

Anexo 14
Modelo de Consentimiento Informado (Cuestionario)



MODELO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO "CUESTIONARIO"

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; Sí NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo Proponer el modelo Daft para mejorar la eficiencia en el área de producción de la empresa Constructora CRB, Chiclayo, Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviar a los siguientes correos:

cgomezdfb@ucvvirtual.edu.pe

lcarranzas20@ucvvirtual.edu.pe


EMP. CONSTRUCTORA CRB E.I.R.L.
Víctor R. Benavides Salazar
VÍCTOR RAÚL BENAVIDES SALAZAR
DNI: 41054453
Gerente General



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, NAUCA TORRES ENRIQUE SANTOS, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Diseño organizacional basado en el Modelo Daft para mejorar la Eficiencia Personal en la Empresa Constructora CRB EIRL – Chiclayo 2022", cuyos autores son CALDERON GOMEZ DOOGUIEN FRANZ BRAYAM, CARRANZA SANCHEZ LEYDI FLOR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 24 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
NAUCA TORRES ENRIQUE SANTOS DNI: 41657065 ORCID: 0000-0002-5052-1723	Firmado electrónicamente por: ENAUCAT el 24-11- 2022 15:04:53

Código documento Trilce: TRI - 0452686