

UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA
EN LA EMPRESA ACUÑA VEGA CONSULTORES Y EJECUTORES
EIRL, PIURA AÑO 2022

PRESENTADA POR:

Br. NANCY MILAGROS NÚÑEZ FARFÁN

Dra. REGINA JIMENEZ CHINGA

Asesor

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN INSTITUCIONAL: CIENCIAS
CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

SUB-LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: DIRECCIÓN

Piura, 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA
EN LA EMPRESA ACUÑA VEGA CONSULTORES Y EJECUTORES
EIRL, PIURA AÑO 2022

PRESENTADA POR:

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Nancy Milagros Núñez Farfán".

Br. NANCY MILAGROS NÚÑEZ FARFÁN

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Regina Jimenez Chinga".

Dra. REGINA JIMENEZ CHINGA
Código ID ORCID [0000-0003-4048-0929](https://orcid.org/0000-0003-4048-0929)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN INSTITUCIONAL: CIENCIAS
CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

SUB-LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: DIRECCIÓN

Piura, 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA
EN LA EMPRESA ACUÑA VEGA CONSULTORES Y EJECUTORES
EIRL, PIURA AÑO 2022

PRESENTADA POR:

Br. NANCY MILAGROS NÚÑEZ FARFÁN

APROBADA EN CONTENIDO Y ESTILO POR:

Dr. Vicente Sánchez Juárez
PRESIDENTE

Dr. Carlos Palacios Otero
SECRETARIO

Dr. David Noriega Saavedra
VOCAL

Piura, 2023



UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

ACTA DE SUSTENTACIÓN N.º 036-2023-UNP-FCCAA-UI

Los miembros del Jurado Calificador que suscriben, reunidos para estudiar el Trabajo de Tesis, presentado por la señorita bachiller **NANCY MILAGROS NÚNEZ FARFÁN**, denominado: **“ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA EMPRESA ACUÑA VEGA CONSULTORES Y EJECUTORES EIRL., PIURA AÑO 2022”**, asesorado por la **Dra. REGINA JIMÉNEZ CHUNGA**, oídas las observaciones y respuestas formuladas y de conformidad al Reglamento de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas, la declaran:

APROBADA (x)

DESAPROBADA ()

Con la mención de:

BUENA

- () En consecuencia, queda en condición de ser ratificada por el Consejo Universitario de la Universidad Nacional de Piura y recibir el Título Profesional de **LICENCIADA EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**.
- (x) En consecuencia, queda en condición de ser ratificada por el Consejo Universitario de la Universidad Nacional de Piura y recibir el Título Profesional de **LICENCIADA EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**, después que el sustentante incorpore las sugerencias del Jurado Calificador.

Piura, 10 de julio de 2023.



Dr. Vicente Sánchez Juárez
PRESIDENTE






Dr. Carlos Palacios Otero
SECRETARIO



Dr. David Noriega Saavedra
VOCAL

LDJ-FCA
UNP
05/10/2023


DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS

Yo, NANCY MILAGROS NÚÑEZ FARFÁN, identificada con DNI 72493314, Bachiller de la Escuela Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Administrativas, domiciliado en ASENT.H. LOS ALGARROBOS ETAPA 1 MZ. V LT. 04, del Distrito de Piura, Provincia Piura, Departamento Piura, Celular 978634836 Email nancymilagros.1493@outlook.com

DECLARO BAJO JURAMENTO,

Que la tesis que presento es original e inédita, no siendo copia parcial ni total de una tesis desarrollada y/o realizada en Perú o en el Extranjero, en caso contrario de resultar falsa la información que proporciono, me sujeto a los alcances de lo establecido en el Art. 411. Del Código Penal concordante con el Art 32° de la Ley 27444, y Ley de Procedimiento Administrativo General y las Normas Legales de Derecho de Autor. En fe de lo cual firmo la presente.



NANCY MILAGROS NÚÑEZ FARFÁN
DNI 72493314

Dedicatoria

La presente tesis está dedicada a Dios y a todas a estas personas mis padres, hermanos, esposo, gerente, compañeros, porque han fomentado en mí, el deseo de superación y de triunfo en la vida, lo que han contribuido a la consecución de este logro. Espero contar siempre con su apoyo incondicional

Agradecimiento

Agradezco a Dios por haberme otorgado unos padres, hermanos, maravillosos, quiénes han creído en mí siempre, dándome ejemplo de superación, humildad y sacrificio, enseñándome a valorar todo lo que tengo.

A mi asesora de tesis la DRA. REGINA JIMENEZ CHINGA, por haberme brindado la oportunidad de recurrir a su capacidad, y la paciencia por guiarme durante el desarrollo de la tesis.

Mi agradecimiento al Gerente y compañeros de la Empresa ACUÑA VEGA CONSULTORES Y EJECUTORES EIRL, por haber aceptado que realice mi tesis.

A mi esposo por su apoyo incondicional, su comprensión, tolerancia infinita, y permitir que se lleve adelante mi proyecto personal

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo establecer la incidencia de la estructura organizacional en la gestión administrativa de la empresa Acuña Vega Consultores y Ejecutores EIRL, para lo cual se ha diseñado un estudio no experimental de enfoque mixto, de nivel descriptivo y correlacional-causal. Los instrumentos utilizados para recabar la información fueron el análisis documental, así como una entrevista al gerente de la empresa y al personal que fueron 21 se aplicó un cuestionario. Los resultados evidencian un nivel de estructura bueno, a pesar de ser una estructura informal, la experiencia en el rubro y el liderazgo del gerente ha logrado una división adecuada del trabajo y la conformación de las áreas que actualmente funcionan. Respecto a la gestión administrativa, la mayor parte de colaboradores la califica como buena; sin embargo, una buena cantidad de colaboradores consideran dicha gestión como regular o deficiente. El estudio concluye que, según el coeficiente de Spearman, $r=0.797$ y $Sig=0.000$, existe una correlación fuerte y positiva entre las variables de estudio y el coeficiente de la regresión asociado a la Gestión Administrativa ($B=0.893$), resultó ser altamente significativo, de igual forma, el coeficiente de determinación confirma la incidencia, al indicar que la estructura organizacional explica alrededor del 58.4% de la gestión empresarial

Palabras Clave: Estructura organizacional, Gestión administrativa

ABSTRACT

The present investigation had as objective to establish the incidence of the organizational structure in the administrative management of the company Acuña Vega Consultores y Ejecutores EIRL, for which a non-experimental study of mixed approach, descriptive and correlational-causal level has been designed. The instruments used to collect the information were documentary analysis, as well as an interview with the manager of the company and the staff, who were 21, a questionnaire was applied. The results show a good level of structure, despite being an informal structure, the experience in the field and the leadership of the manager have achieved an adequate division of labor and the conformation of the areas that currently work. Regarding administrative management, most of the collaborators rate it as good; however, a good number of collaborators consider said management to be regular or deficient. The study concludes that, according to Spearman's coefficient, $r=0.797$ and $Sig=0.000$, there is a strong and positive correlation between the study variables and the regression coefficient associated with Administrative Management ($B=0.893$), which turned out to be highly significant. Similarly, the coefficient of determination confirms the incidence, indicating that the organizational structure explains around 58.4% of business management.

Key Words: Organizational structure, administrative management

INDICE GENERAL

RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
INDICE GENERAL	ix
INDICE DE TABLAS	xii
INDICE DE FIGURAS	xiii
INDICE DE ANEXOS	xiv
INTRODUCCIÓN.....	15
I. ASPECTOS DE LA PROBLEMÁTICA	17
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLÉMÁTICA	17
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	18
1.2.1. Problema principal.....	18
1.2.2. Problemas específicos.....	18
1.3. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.....	19
1.4. OBJETIVOS	19
1.4.1. Objetivo Principal.....	19
1.4.2. Objetivos específicos	19
1.5. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
II. MARCO TEORICO	21
2.1. ANTECEDENTES	21
2.2. BASES TEÓRICAS	23
2.2.1. Estructura organizacional	23
2.2.2. Proceso de organización	30
2.2.3. Gestión administrativa.....	32
2.2.4. Estructura organizacional y Dirección estratégica	34
2.3. HIPÓTESIS	36

2.3.1.....	36
2.4. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	36
III. MARCO METODOLÓGICO	39
3.1. ENFOQUE.....	39
3.2. DISEÑO.....	39
3.3. NIVEL	39
3.4. TIPO.....	39
3.5. SUJETOS DE INVESTIGACIÓN	40
3.6. MÉTODOS Y PROCEDIMIENTOS	40
3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.....	41
3.8. ASPECTOS ÉTICOS	44
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	45
4.1. RESULTADOS	45
4.1.1. Estructura organizacional en la empresa Acuña Vega Consultores y Ejecutores EIRL	45
4.1.2. Gestión administrativa en la empresa Acuña Vega Consultores y Ejecutores EIRL 49	
4.1.3. Incidencia de la estructura organizacional en la gestión administrativa de la empresa Acuña Vega Consultores y Ejecutores EIRL.....	52
4.2. DISCUSIÓN	55
CONCLUSIONES.....	59
RECOMENDACIONES	61
ANEXOS.....	66

INDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1 Operacionalización de la variable Gestión administrativa</i>	37
<i>Tabla 2 Operacionalización de la variable Estructura organizacional</i>	38
<i>Tabla 3 Población de estudio – Colaboradores de la empresa</i>	40
<i>Tabla 4 Técnicas e instrumentos a utilizar en la investigación</i>	41
<i>Tabla 5 Distribución de ítems del cuestionario de la variable gestión administrativa</i>	41
<i>Tabla 6 Escala de respuestas de la variable gestión administrativa</i>	42
<i>Tabla 7 Distribución de ítems del cuestionario de la variable Estructura organizacional</i>	42
<i>Tabla 8 Escala de respuestas de la variable estructura organizacional</i>	42
<i>Tabla 9 Índice de consistencia interna de datos. Alpha de Crombach</i>	43
<i>Tabla 10 Nivel de la estructura organizacional</i>	46
<i>Tabla 11 Descripción de los aspectos de la estructura organizacional</i>	47
<i>Tabla 12 Nivel de Gestión Administrativa</i>	49
<i>Tabla 13 Descripción de los aspectos de la Gestión administrativa</i>	50
<i>Tabla 14 Relación entre la estructura organizacional y la gestión administrativa</i>	52
<i>Tabla 15 Análisis de regresión entre la estructura organizacional y la gestión administrativa</i>	54

INDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1</i> parte que componen la organización según Mintzberg.....	24
<i>Figura 2</i> Organización formal e informal.....	25
<i>Figura 3</i> Cadena de mando.....	27
<i>Figura 4</i> Organización con tramo de control bajo.....	28
<i>Figura 5</i> Organización con tramo de control amplio.....	28
<i>Figura 6</i> Proceso gradual de centralización y descentralización.....	29
<i>Figura 7</i> Proceso de organizar según Münch y García Martínez.....	30
<i>Figura 8</i> Proceso de organizar según Koontz y otros.....	31
<i>Figura 9</i> Etapas del proceso de administración.....	32
<i>Figura 10</i> Funciones de la gestión administrativa.....	33
<i>Figura 11</i> Funciones administrativas.....	34
<i>Figura 12</i> Rol de la dirección estratégica en el diseño organizacional.....	35
<i>Figura 13</i> Estructura organizacional que favorece la ejecución de la estrategia.....	36
<i>Figura 14</i> Organigrama de la empresa Acuña Vega Consultores y Ejecutores EIRL.....	45
<i>Figura 15</i> Nivel de la estructura organizacional.....	46
<i>Figura 16</i> Nivel de la Gestión administrativa.....	49
<i>Figura 17</i> Comportamiento de la gestión administrativa en relación a la estructura organizacional.....	53
<i>Figura 18</i> Propuesta de organigrama para la empresa Vega Consultores y Ejecutores EIRL.....	61

INDICE DE ANEXOS

<i>Anexo 1 Matriz de consistencia</i>	67
<i>Anexo 2 Cuestionario a colaboradores</i>	68
<i>Anexo 3 Confiabilidad de los instrumentos</i>	69
<i>Anexo 4 Verificación de la normalidad de los datos</i>	72
<i>Anexo 5 Funciones de los colaboradores</i>	73
<i>Anexo 6 Reporte de similitud (turnitin)</i>	77
<i>Anexo 7 Autorización de la empresa para ejecutar la investigación</i>	85

INTRODUCCIÓN

El sector construcción es una industria que impulsa de manera significativa la economía de los países, no solo por la generación de empleos directos e indirectos, sino que colabora con la constitución de capitales, pues genera bienes intangibles, que incrementa el patrimonio de las empresas y personas naturales. También es una industria que genera muchos ingresos, en el 2020, las 100 organizaciones más grandes del sector construcción obtuvieron 1,511 billones de dólares, lo que significó una recuperación cercana al 4% respecto al año anterior, que fue devastador por la pandemia mundial del COVID-19, (Alimarket, 2022)

En la actualidad gestionar eficientemente la organización es esencial para mantener la competitividad y enfrentarse de manera exitosa a la competencia, en este sentido el estudio de la gestión administrativa nos dará las pautas para planear, organizar, dirigir y controlar de manera efectiva la organización. El sector construcción no es ajeno a esta realidad, especialmente en el contexto actual de una reactivación económica que ofrece oportunidades de negocio muy importantes, complementando esta variable se encuentra también la estructura organizacional, la cual debe apoyar el proceso de gestión administrativa. De ahí la importancia del presente estudio que se realizó en una empresa del sector construcción.

Las teorías sobre estructura organizacional son varias, destacando a Münch & García (2012), que indica gracias a la estructura es posible encontrar un orden en las tareas y funciones que cada colaborador debe desempeñar, conociendo claramente las relaciones entre los trabajadores y la línea de autoridad; en la misma línea Brume (2019), manifiesta que gracias a la estructura organizacional es posible identificar los puestos de trabajo y conocer las funciones de los mismos, igualmente la jerarquía, lo cual es óptimo para el logro de objetivos. Respecto a la variable gestión administrativa destacan los autores Gonzales y otros (2020), que la señalan como un elemento principal para ordenar y aprovechar los recursos, gracias a la planificación, organización, dirección y control, para conseguir los fines previstos; de igual Chiavenato (2002), explica que la gestión administrativa es el camino que guía la ejecución de tareas y supone planear, organizar, dirigir y controlar.

Sobre los antecedentes, tenemos los estudios de Castro (2021) demuestran la estructura organizacional influye en cada dimensión de la gestión administrativa; otros estudios relacionan ambas variables como el estudio de Ramos (2021) y Ramos (2018). Asimismo, se encontraron investigaciones que relacionan la variable estructura organizacional con otras variables, la investigación de Quijano y otros (2020) que estudió la estructura organizacional en las prácticas de liderazgo de gerentes del sector construcción, la investigación de Bastidas (2018), encontró la relación entre la estructura organizacional con la calidad de servicio.

El presente informe de investigación se ha dividido en capítulos para una mejor comprensión, así tenemos: Capítulo I, Aspectos de la realidad problemática; Capítulo II, Marco Teórico, Capítulo III, Marco metodológico; Capítulo IV, Resultados y discusión de resultados; se termina con las Conclusiones, Recomendaciones, Referencias bibliográficas y Anexos.

I. ASPECTOS DE LA PROBLEMÁTICA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLÉMÁTICA

Tal como ha ocurrido en otros sectores la industria de la construcción ha sido seriamente afectada, en América Latina la inversión en infraestructura de transporte público es aproximadamente el 28% del gasto total y el 19% es la inversión en construcción de viviendas, se estima que el empleo directo en este sector es de 7.5% de la PEA; pero además genera muchos puestos de trabajo indirectos. Otra característica importante es que emplea mano de obra no calificada que es precisamente la más vulnerable en caso de recesión económica. (Richter, 2020)

Según Esan (2022), el sector construcción en Perú mantiene una baja productividad, debido principalmente al poco interés por innovar no solo sus operaciones, sino la gestión administrativa, pues se observa una serie de vicios que tarde o temprano se traducirán en pérdidas, como sistemas de contratación obsoletos y poca apertura a la colaboración. Es necesario una mirada al cambio: nuevos procesos, cambio de valores, mayor competitividad, entre otros son los retos en este sector. De ahí el interés en el estudio de las variables gestión administrativa y estructura organizacional.

Por otro lado, en el Perú la industria de la construcción ha tenido una recuperación sorprendente, respecto al año 2019, creció cerca del 42%, en el 2020, lo cual evidentemente ha sido acompañado de una mayor contratación de mano de obra, llegando a una tasa positiva de empleo desde la pandemia. Sin embargo, también se observa un empleo inadecuado de parte de las constructoras, aunque la remuneración promedio el sector cerró a diciembre del 2020 en S/2,572 soles; (Ninahuanca, 2021)

Sin embargo, este incremento en las actividades del sector construcción también acarrea nuevos retos, como reconsiderar las estrategias, innovar los procesos para hacerlos más competitivos, adoptando las nuevas tecnologías que se encuentran ya disponibles en nuestro país, como por ejemplo la digitalización de los proyectos. Estos retos deben ser asumidos por los directivos de estas organizaciones, de ahí la importancia del estudio de la gestión administrativa.

En la ciudad de Piura, el panorama es similar, el reinicio de las actividades en el sector construcción van en ascenso, principalmente por los programas de inversión pública e inversión privada, se observa un incremento en la remodelación y construcción de viviendas familiares, (IPE, 2020).

La empresa Acuña Vega Consultores y Ejecutores EIRL, no es ajena a esta realidad, la gestión administrativa es clave para potenciar y sostener el crecimiento de la organización, principalmente cuando se trata de empresas que se encuentran bajo la dirección del dueño del negocio, donde las decisiones son centralizadas, falta personal, el control de los proyectos no es adecuado y se observa mucho desorden en cuanto a la documentación requerida para presentar los informes de avances de los proyectos. Igualmente, se notan fallas en la estructura organizacional, como poca delimitación en las funciones y exceso de trabajo, lo cual puede acarrear ineficiencias que se traducirían en pérdidas para la empresa. Por tal motivo es necesario realizar la investigación para identificar como está influyendo la estructura organizacional en la gestión administrativa y poder ofrecer una alternativa de solución a los directivos de la empresa.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema principal

¿Cuál es la incidencia de la estructura organizacional en la gestión administrativa de la empresa Acuña Vega Consultores y Ejecutores EIRL?

1.2.2. Problemas específicos

P1. ¿Cuál es la situación de la estructura organizacional en la empresa Acuña Vega Consultores y Ejecutores EIRL?

P2. ¿Cuál es la situación de la gestión administrativa en la empresa Acuña Vega Consultores y Ejecutores EIRL?

1.3. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

Esta investigación resulta de interés porque es un punto de conexión entre la academia y el sector empresarial al buscar una alternativa de solución al problema que se observa en la empresa Acuña Vega Consultores y Ejecutores EIRL, respecto a la gestión administrativa y la estructura organizacional, lo cual es muy importantes para gestionar eficientemente la organización, de tal forma que pueda mantener su competitividad y enfrentarse de manera exitosa a la competencia, por otro lado la estructura organizativa, es el soporte de la gestión administrativa. Con las conclusiones de este estudio la empresa constructora podrá tomar mejores decisiones para lograr resultados óptimos. Igualmente, se beneficiarán a todos los stakeholders de la organización, como son en primer lugar los colaboradores, la comunidad, y principalmente los usuarios por la mejora en el servicio brindado, como consecuencia de una mejor gestión empresarial.

Igualmente, en la actualidad, el entorno exige innovaciones no solo en los productos, sino también en los procesos y en la gestión de organizaciones, por lo que esta investigación incrementará los conocimientos respecto a las variables de estudio. Igualmente, este estudio es viable y posible de llevar a la práctica pues existe interés de parte de los directivos de la empresa Acuña Vega Consultores y Ejecutores EIRL.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo Principal

Establecer la incidencia de la estructura organizacional en la gestión administrativa de la empresa Acuña Vega Consultores y Ejecutores EIRL

1.4.2. Objetivos específicos

O1.Especificar la estructura organizacional en la empresa Acuña Vega Consultores y Ejecutores EIRL

O2.Determinar la gestión administrativa en la empresa Acuña Vega Consultores y Ejecutores EIRL

1.5. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación se delimita a los siguientes criterios:

- Unidad de análisis: Trabajadores de la empresa Acuña Vega Consultores y Ejecutores EIRL
- Criterios de inclusión: Los trabajadores con más de 3 meses en la organización
- Criterios de exclusión: Los trabajadores con menos de 3 meses en la organización

II. MARCO TEORICO

2.1. ANTECEDENTES

El artículo científico publicado por Quijano y otros (2020), titulada “Estructura organizacional en las prácticas de liderazgo”, el propósito del estudio fue establecer que factores del estilo de líder se presentan en los gerentes del sector construcción y la influencia en las decisiones tomadas. Se trató de una investigación descriptiva y cuantitativa, la información se obtuvo aplicando un cuestionario a los gerentes de mipymes pertenecientes al sector construcción, que voluntariamente quisieron participar de la investigación. Los resultados muestran que independientemente de la estructura organizacional, los valores que destacan son el servicio al cliente seguido de la honestidad. Igualmente ocurre con los desafíos, encontrar personal calificado es el mayor desafío. Sobre las estrategias que utilizan, las empresas con estructura familiar, utilizan ofrecer más productos y servicios y aplicar sistemas de calidad, mientras que en empresas formales de varios socios lo más importante es la comunicación interna. Se concluye que el liderazgo que se presenta es el transaccional y transformacional, prevaleciendo este último en las organizaciones del estudio; la estructura organizacional incide en el estilo de liderazgo que prevalece en la compañía.

La investigación presentada por Bastidas (2018), “La estructura organizacional y su relación con la calidad de servicio en centros de educación inicial”, (p. 1). El propósito de la investigación es establecer una estructura que puntualice las funciones y procesos de los colaboradores de la compañía en estudio. El estudio fue cuantitativo, estableciendo dos poblaciones de estudio, por un lado, los colaboradores de la compañía y por el otro los clientes, se realizó un estudio de campo considerando toda la población de colaboradores y una muestra aleatoria para el caso de los clientes. Los resultados demuestran que la organización no posee una adecuada estructura, pues los colaboradores no tienen definidas sus funciones, debido al crecimiento y decisiones empíricas de parte de los directivos. Los clientes perciben una calidad aceptable y lo consideran como un lugar recomendable. Se concluye que la estructura no está acorde a lo que necesita la institución, por lo que se propone una estructura organizacional en a procesos.

La investigación presentada por Castro (2021), “La estructura organizacional y su incidencia en la gestión administrativa de la empresa Manuel Cendra S.A.C.” (p. 1). Con el objetivo de proponer soluciones a partir de los resultados encontrados en el estudio. La investigación es de tratamiento cuantitativo, en cuanto a la profundidad es una investigación descriptiva-correlacional, y de forma no experimental y transversal. La recaudación de la información se realizó con el cuestionario, que fue aplicado al total de la población constituida por 27 trabajadores de la organización. Los resultados identificaron que el 74% de los trabajadores perciben una estructura organizacional adecuada en la compañía, mientras que el 22% lo considera en un nivel de regular. De igual forma, el 74% de los colaboradores opinan que la gestión administrativa en la compañía es adecuada y el 26% opinan que es regular. Se concluye que la estructura organizacional influye en cada dimensión de la gestión administrativa y se recomienda mejorar la estructura organizacional con estandarización de actividades y formalizar algunas normas que ayuden en el control, hacer prevalecer la horizontalidad y la flexibilidad, descentralizando la toma de decisiones.

La investigación presentada por Ramos (2021), “Diseño de una estructura organizacional y gestión administrativa en Transfyt S.A.C., Callao”, (p. 1). Con la finalidad de encontrar la relación entre la configuración organizacional y la administración de la empresa, y con esa información poder recomendar un modelo organizacional, considerando las fortalezas internas y externas que le permita hacer frente a la competencia. El estudio fue cuantitativo, de nivel descriptivo-correlacional, no experimental y transversal. Los resultados de la investigación dan cuenta que la percepción de los trabajadores está dividida, en cuanto a las preguntas sobre si la organización analiza sus fortalezas y debilidades, si la organización está acorde con su tamaño, si existe jerarquía, si evalúan el desempeño, entre otras, el 32% de los colaboradores indica que siempre, el 14% casi siempre, el 26% a veces, el 28% casi nunca. Es decir, no existe una tendencia en cuanto a la composición de la organización. En tanto que, al consultar sobre la gestión administrativa, los trabajadores si respondieron el 46% siempre y el 40% casi siempre. Se concluyó que existe una significativa interacción entre las variables objeto de la presente investigación.

La investigación presentada por Ramos (2018), “Procesos administrativos y la estructura organizacional de la empresa CORMA. ABAD ARANA S.A.C.” (p. 1). Con el objetivo de establecer la correlación entre los procesos administrativos y a estructura organizacional, se trató de un estudio cuantitativo, el nivel de profundidad es correlacional

de forma no experimental y fue un proyecto no experimental y transversal. La metodología utilizada para recabar la información fue la encuesta y se aplicó un cuestionario al total de la población que fueron 27 trabajadores. Los resultados del estudio indican que el 78% de los trabajadores se encuentra de acuerdo con las funciones que realiza son coherentes al perfil del puesto; el 74% de los colaboradores manifiestan que es importante reportar el desempeño de su trabajo a su líder inmediato, el 78% declararon que es importante la participación para obtener los objetivos. Se concluye que existe una correlación significativa entre las variables que son motivo de la investigación.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Estructura organizacional

Es la distribución de las tareas entre las personas que integran la organización, con el fin de establecer un ambiente donde las personas puedan cumplir con su trabajo y lograr los objetivos propuestos, por lo que la estructura de la empresa no es un fin en si misma, sino más bien un instrumento para la gestión administrativa. La estructura organizacional requiere ocupar los puestos definidos con el personal idóneo, por lo que la gestión de reclutar, seleccionar contratar y retener al talento es tarea importante para que esta estructura tenga éxito. (Koontz y otros, 2014).

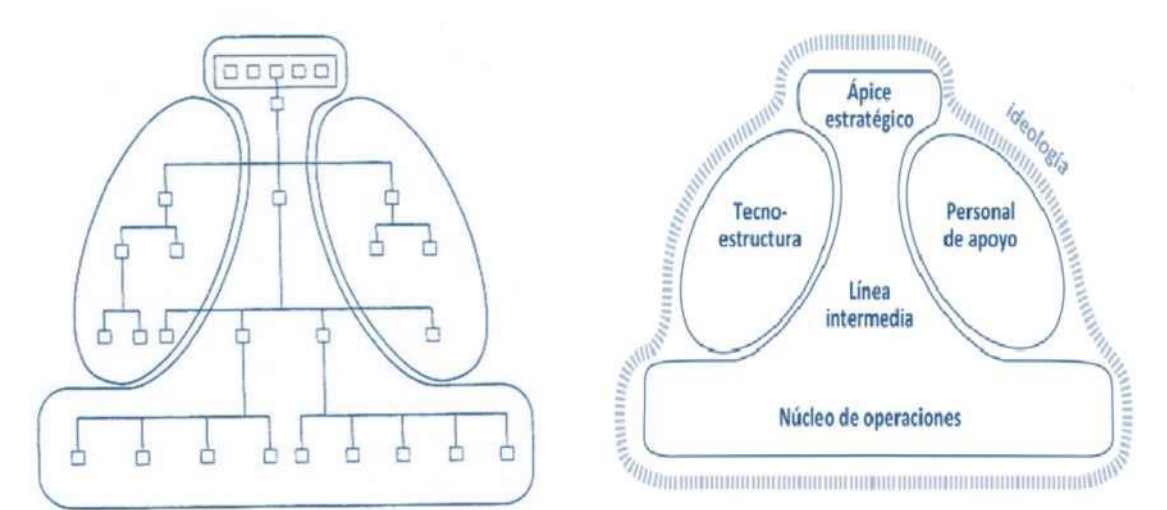
Para Münch & García (2012), es la formulación de un orden o sistema de las tareas, funciones y recursos de la empresa con el objetivo de facilitar y aprovechar al máximo el trabajo. La representación visual de la estructura es el organigrama, que un gráfico que evidencia las relaciones, niveles jerárquicos y la línea de autoridad de los miembros de la organización.

Por otro lado, Brume (2019), explica que la estructura organizacional delimita las funciones, distinguiendo los diferentes puestos de trabajo, así como la jerarquía que existe en la empresa, definiendo donde reporta cada trabajador de tal forma que es un apoyo para cumplir los fines organizacionales.

Igualmente, Daft (2011), identifica tres aspectos que determinan la estructura organizacional, estos son: 1) las relaciones formales de jefe y subordinado, los niveles jerárquicos y el tramo de control; 2) La forma como se conglomeran las diferentes secciones o departamentos o unidades dentro de la organización; y 3) la coordinación entre los miembros de la organización y entre los departamentos o secciones o unidades, lo que implica los sistemas de comunicación e integración entre los mismos.

Por otra parte, según Mintzberg (1991), la organización de una empresa está conformada por cinco partes: el *núcleo de operaciones*, que es la base de la oración y congrega al personal operativo, luego tenemos el *ápice estratégico*, que corresponde a los funcionarios del nivel alto de gerencia, que so los responsables de marcar la dirección de la empresa cumpliendo la visión y misión y supervisando todas las actividades para alcanzar los objetivos organizacionales; de igual forma se encuentra la *línea intermedia*, que involucra a los mandos medios y son el soporte de la gerencia para el cumplimiento de todas las actividades de la empresa; además está la *tecnoestructura*, que es la parte técnica de la organización, y son los determinan como se estandarizan los procesos para la producción de los bienes o servicios que la empresa ofrece; por último está el personal staff, que corresponde a los especialistas que colaboran para el buen funcionamiento y la toma de decisiones en la organización. Figura 1.

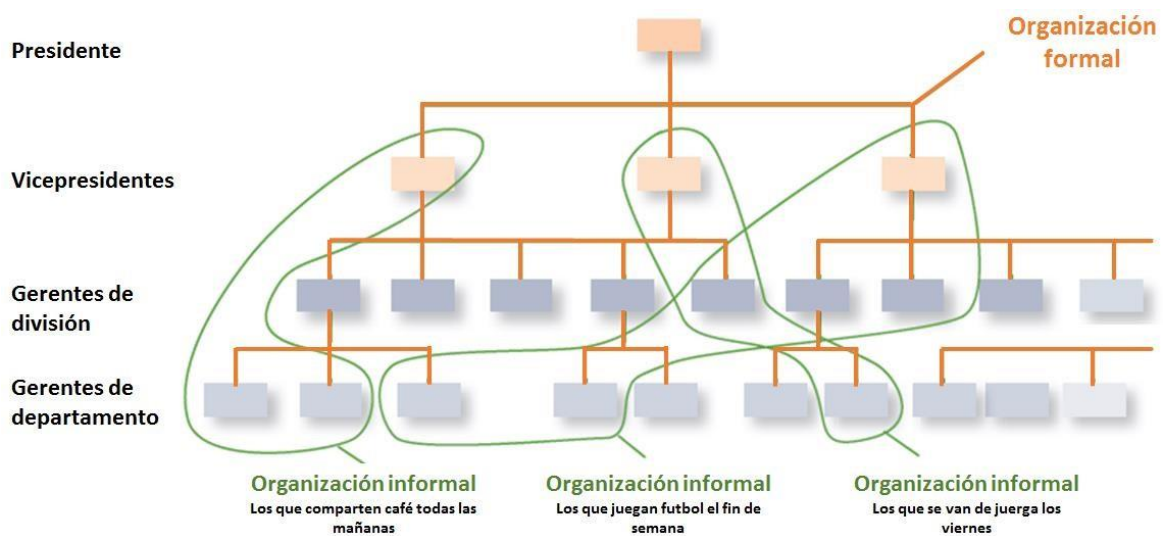
Figura 1 parte que componen la organización según Mintzberg



Fuente: (Mintzberg, 1991)

En toda empresa existen dos tipos de organización Formal y organización informal. La estructura organizacional formal es la que define la organización de manera deliberada y se muestra en el organigrama aprobado por la gerencia de la empresa. En cambio, la organización informal es la que surge de la convivencia amical de los integrantes de la compañía, esta organización no se muestra en el organigrama, pero coexiste junto a la organización formal. (Koontz y otros, 2014), Fig. 2

Figura 2 Organización formal e informal



Fuente: (Koontz y otros, 2014)

El diseño de la organización comprende seis factores a considerar: Especialización en la tarea, departamentalización, cadena de mando, tramo de control, centralización y descentralización y formalización.

Especialización en la tarea

Es la consideración de fraccionar las actividades en tareas concretas, con la finalidad de asignar estas tareas a trabajadores diferentes de tal manera que se “especializa” y su productividad se incrementa; la experiencia demostró que, si bien la productividad se incrementa en un primer momento, llega aun límite y luego baja debido a que el trabajador se aburre y se desmotiva. Por tal motivo, es necesario encontrar el equilibrio para mantener

el interés del trabajador en la tarea y su productividad no disminuya. (Robbins & Coulter, 2014)

Departmentalización

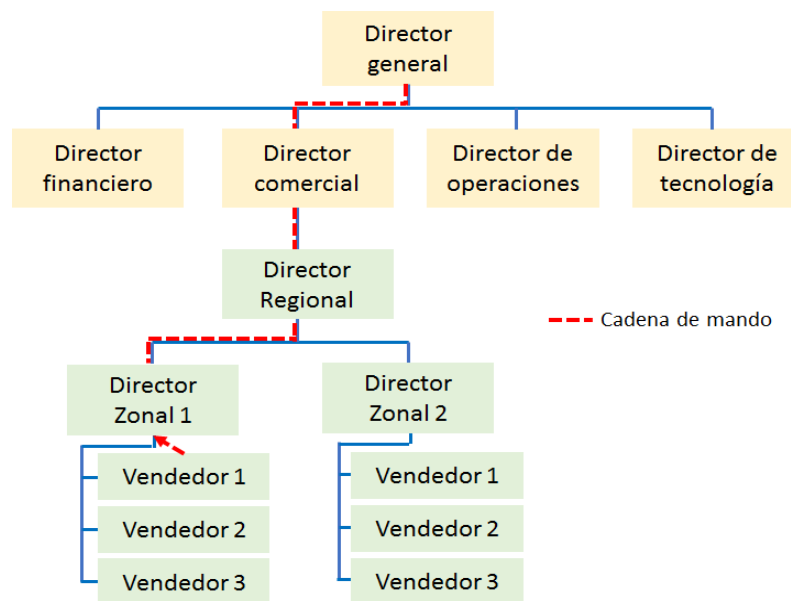
Se conoce como departamento a la sección, área, división o unidad que congrega a un grupo de colaboradores de acuerdo a algún criterio y están dirigidos por un jefe, director, administrador o líder. (Koontz y otros, 2014). Según el mismo autor, existen diferentes formas para agrupar los departamentos:

- Funcional, cuando las actividades se reúnen según las tareas que se realizan en el departamento. De manera típica podemos encontrar el departamento de administración, finanzas, operaciones y marketing, sin embargo, estará acorde con las actividades principales de cada empresa.
- Territorial, cuando las actividades se reúnen de manera geográfica o por territorios. Esta departamentalización se observa en grandes compañías o en los departamentos de ventas por territorios.
- Clientes, las actividades se reúnen para priorizar la atención por tipos de clientes, se utiliza en los departamentos de venta, por ejemplo: -Cliente mayoristas, -Clientes minoristas, -Clientes instituciones de gobierno.
- Producto, sucede cuando las actividades se reúnen de acuerdo a los productos o líneas de productos, generalmente se observa en los departamentos de operaciones o producción. Por ejemplo: -Taller, -Repuestos, -Servicios adicionales.
- Organización matricial, es cuando se combina dos modelos de departamentalización, generalmente es una distribución funcional, sobre la que se agrega una agrupación por proyecto, es muy utilizada en empresas de construcción, de marketing. La característica de este tipo de estructura es que los miembros de los proyectos tienen dos jefes, según la función y según el proyecto.
- Otras formas de organización contemporáneas, las organizaciones han evolucionado y surgen nuevas formas de organización innovadoras y creativas como son: la estructura de equipos, la organización virtual, organización en redes, entre otras.

Cadena de mando

Se refiere a la relación de jerarquía entre los diferentes puestos de trabajo, identifica quién reporta a quién, y se difunde a lo largo de todos los niveles de la composición organizacional. Es el resultado de distribución de la autoridad y responsabilidad a lo largo del organigrama y del principio de la unidad de mando. Figura 3, (Robbins & Coulter, 2014).

Figura 3 Cadena de mando

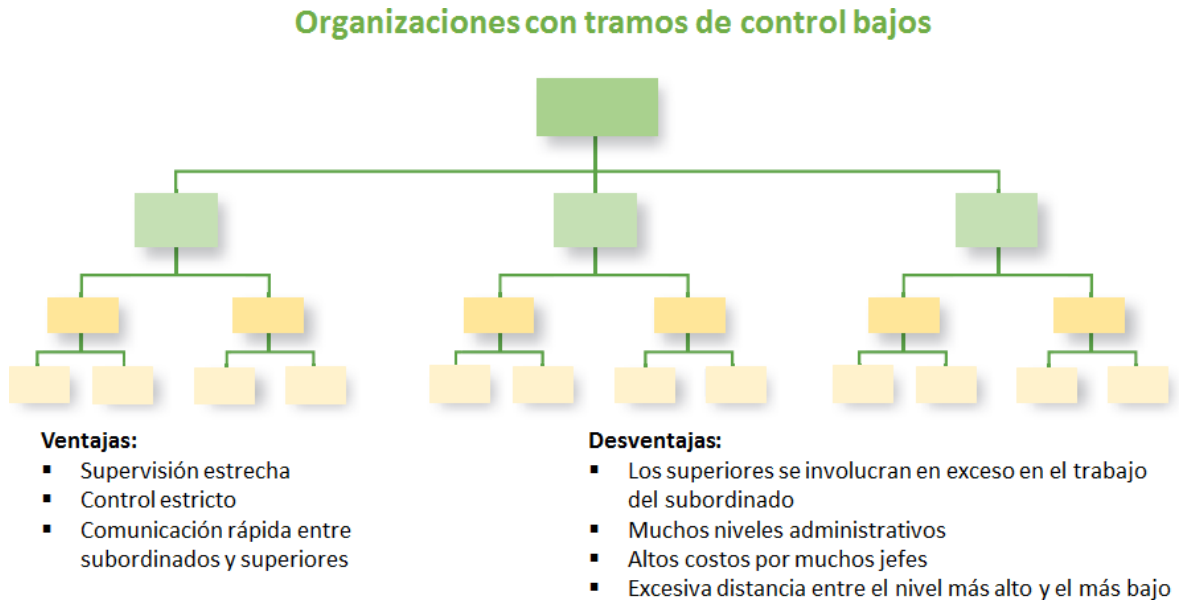


Fuente (López, 2022)

Tramo de control

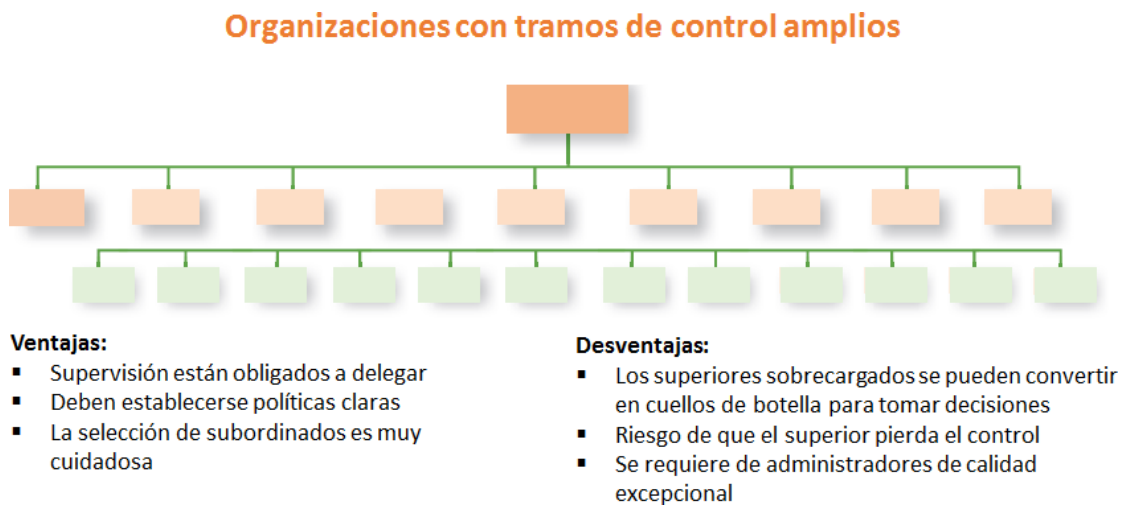
Para una mayor efectividad en la inspección de la labor de sus subordinados la empresa define el número de subordinados en cada nivel jerárquico, así, si la amplitud del tramo de control es bajo habrá más niveles jerárquicos, lo que da origen a una organización alta, Figura 4; y si la amplitud del tramo de control es amplia los niveles jerárquicos serán mínimos, esto dará origen a una organización chata, Figura 5; (Koontz y otros, 2014).

Figura 4 Organización con tramo de control bajo



Fuente (Koontz y otros, 2014)

Figura 5 Organización con tramo de control amplio



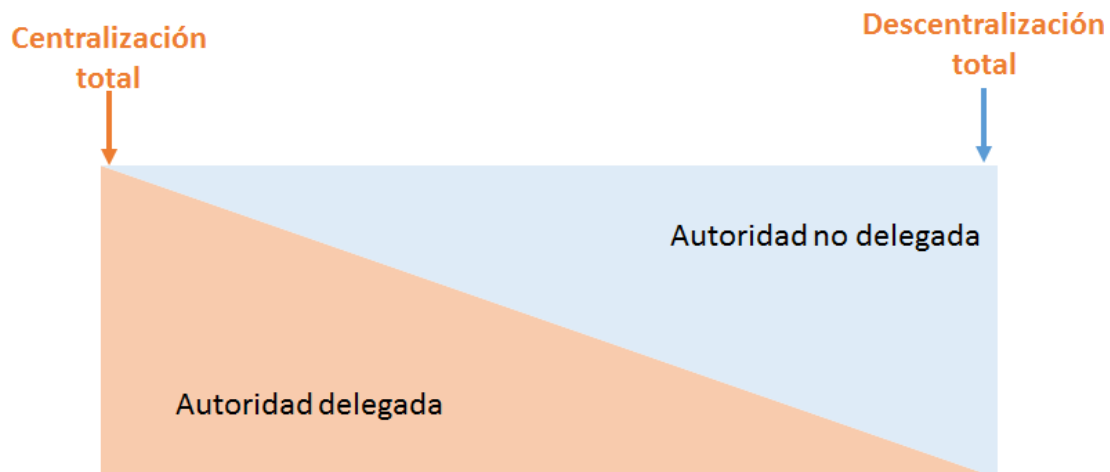
Fuente: (Koontz y otros, 2014)

Una estructura organizacional con muchos departamentos y muchos niveles jerárquicos se debe evitar, en primer lugar, porque es muy costoso mantener varios niveles gerenciales implica mayor personal y una mayor planilla, aparte de los gastos que implica la coordinación comunicación y espacio físico. En segundo lugar, si la organización es muy alta la comunicación es ineficiente, lo que ocurre en los niveles inferiores no son conocidos por la gerencia superior, o la información no llega oportunamente lo cual es una desventaja para la toma de decisiones. Por último, es más difícil la planeación y el control de muchas unidades, por lo que, se pierde eficacia en las actividades. (Koontz y otros, 2014)

Centralización y descentralización de autoridad

La toma de decisiones en las organizaciones puede ser centralizadas, cuando las toman los directivos del nivel superior de gerencia o descentralizadas, cuando ha sido delegada a los niveles inferiores de gerencia. Es difícil encontrar empresas totalmente centralizada o totalmente descentralizada, en general es gradual y con tendencia a uno de los extremos, Figura 6, (Koontz y otros, 2014).

Figura 6 Proceso gradual de centralización y descentralización



Fuente: (Koontz y otros, 2014)

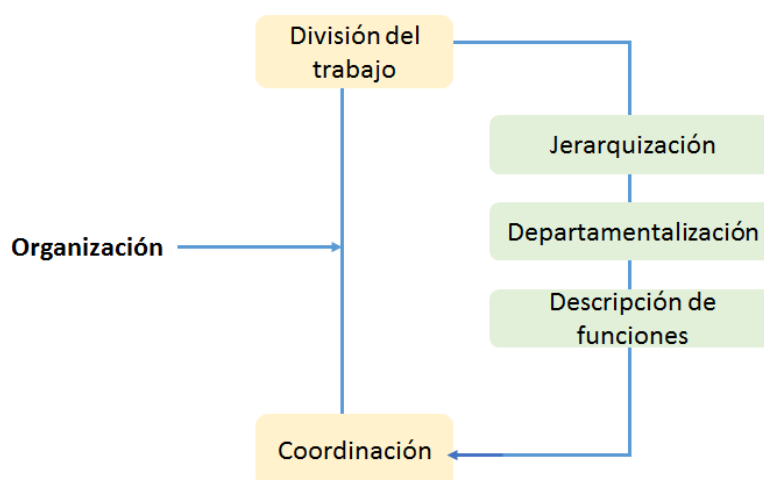
Formalización

La formalización se trata del nivel de normalización de los puestos de trabajo, así como las normas formales para la ejecución de los mismos. Cuando en la empresa existe alto nivel de formalización, los empleados no tienen libertad para tomar decisiones respecto a su trabajo; si el nivel de formalización es bajo, significa que el trabajador está empoderado para tomar decisiones según su criterio y albedrío; siempre respetando las normas que rigen en la organización. (Robbins & Coulter, 2014)

2.2.2. Proceso de organización

Según Münch & García Martínez (2012), las fases del proceso de organizar son dos: 1) División del trabajo, que involucra precisar las obligaciones y responsabilidades de cada puesto de trabajo, para lo cual se determina la autoridad a través de la jerarquización, luego se conglomeran las actividades según el criterio más adecuado, es decir se realiza la departamentalización y luego se realiza la descripción de actividades, definiendo claramente las labores de cada unidad y de cada puesto. 2) Coordinación, que consiste en corresponder de manera armónica las labores que se efectúan en la empresa con la pertinencia y calidad demandadas. Figura 7

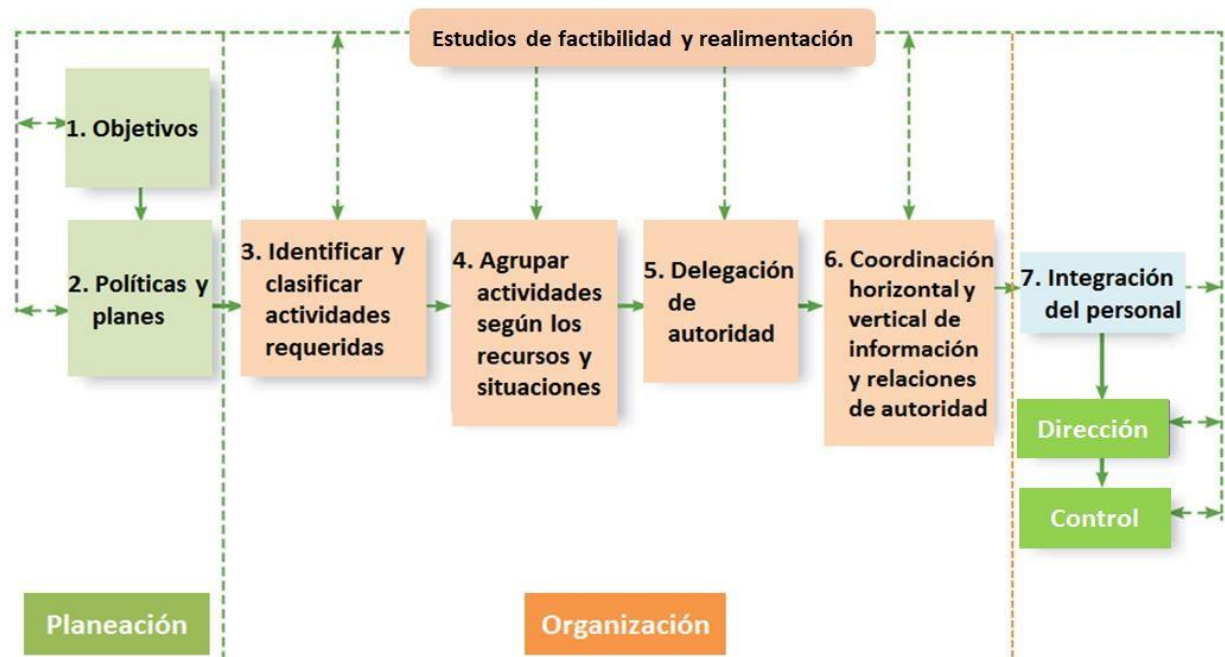
Figura 7 Proceso de organizar según Münch y García Martínez



Fuente: (Münch & García , Fundamentos de Administración, 2012)

Según Koontz y otros (2014), para organizar se consideran varios aspectos que inciden en la estructura, como los objetivos que se desean adquirir, el entorno externo, la cultura organizacional entre otros factores. Con estos antecedentes se puede iniciar el proceso de organización, en primer lugar, estableciendo los objetivos de la empresa; en segundo lugar, definiendo las políticas y planes; en tercer lugar, se establecen y clasifican las tareas necesarias para lograr los objetivos; en cuarto lugar, se conglomeran las actividades; en quinto lugar, Define la responsabilidad y delegación de autoridad; y finalmente, en sexto lugar, Determinar las relaciones horizontales y verticales que determinan la estructura organizacional final. Figura 8.

Figura 8 Proceso de organizar según Koontz y otros



Fuente (Koontz y otros, 2014)

2.2.3. Gestión administrativa

Según Münch (2014), la gestión administrativa es una sucesión de pasos con el objeto de disponer y optimizar los insumos de un conjunto de personas para lograr los objetivos de una forma efectiva y eficiente. Estos pasos son las funciones de planeación, organización, dirección y control. Figura 9.

Figura 9 Etapas del proceso de administración



Fuente: (Münch, Administración, Gestión organizacional , enfoques y proceso administrativo, 2014)

Para Gonzales Rodríguez y otros (2020), la gestión administrativa es el elemento principal de toda administración que conglopera y ordena los recursos para el desarrollo de la empresa tanto en lo económico como en lo social. Comprende cuatro funciones esenciales: Planificación, organización, dirección y control. Figura 10.

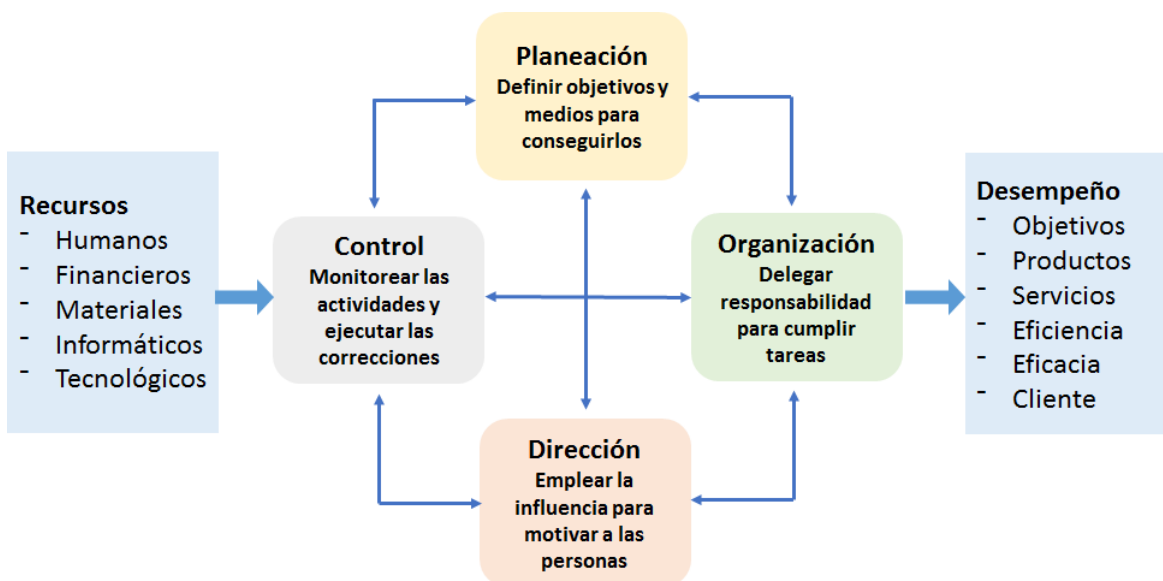
Figura 10 Funciones de la gestión administrativa



Fuente Elaboración propia en base a (Gonzales y otros, 2020)

Según Briones Mendoza (2017), la gestión administrativa es un grupo de elementos y acciones ordenadas de forma sistémica y estructurada para conseguir las metas por intermedio de cumplir las funciones de planear, organizar, dirigir y controlar. Según este autor, esta gestión debe ser tal que permita a innovación, ya que es la única forma de aumentar la eficiencia y mejorar el posicionamiento, es decir fortalecer el modelo empresarial. En ese mismo sentido, Chiavenato (2002), también afirma que es una serie de pasos sistémicos para ejecutar las tareas, que implica las funciones de planear, organizar, dirigir y controlar y que estas funciones se realizan en todos los niveles organizacionales. Figura 11.

Figura 11 Funciones administrativas



Fuente: (Chiavenato, 2002)

2.2.4. Estructura organizacional y Dirección estratégica

Las organizaciones se crean para un fin, que se refleja en la misión y visión de la empresa, para ello los directivos formulan objetivos, planes y para cumplirlos se requiere de una estructura organizacional que apoye esta tarea institucional. Según Daft (2011), este proceso empieza con el análisis del entorno externo e interno, a partir de este diagnóstico se proponen los objetivos y metas, luego, se crea una estructura que implementará la estrategia planificada, Figura 12; tal como se observa en la figura la dirección estratégica y el diseño organizacional se unen con una flecha de ida y una de vuelta, esto representa la influencia también de la estructura organizacional en las estrategias a desarrollar, es decir de alguna manera limita la decisiones de gerencia, sin embargo, es importante definir las estrategias en función al entorno cambiante en que se desenvuelve la empresa, por lo que, si es necesario se rediseñará la estructura con el propósito de lograr los objetivos. Posteriormente, se verifica la efectividad de las acciones tomadas para evaluar y tomar las acciones correctivas si es necesario.

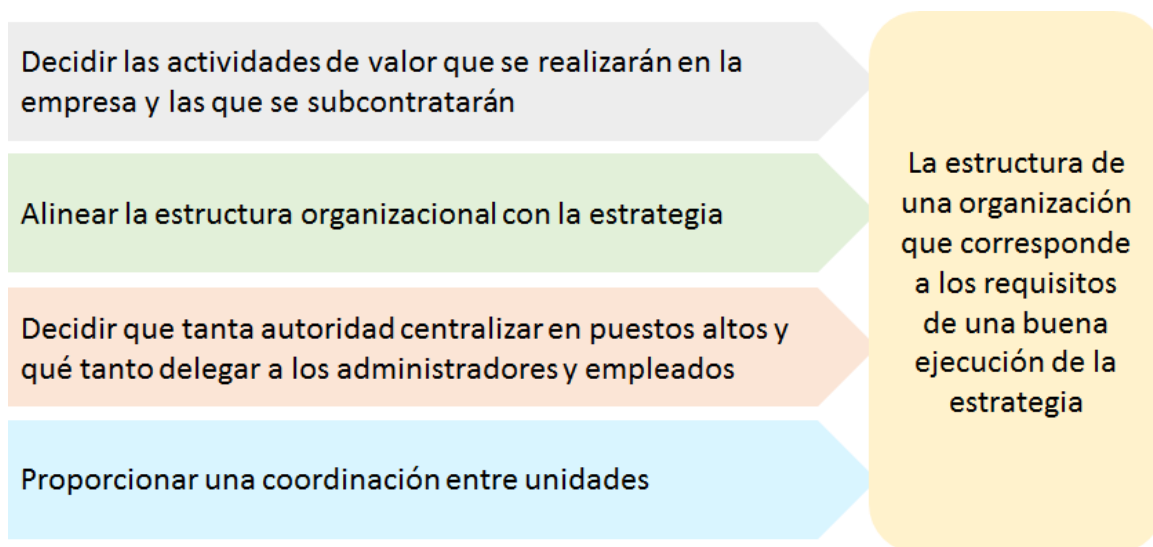
Figura 12 Rol de la dirección estratégica en el diseño organizacional



Fuente: (Daft, 2011)

De igual forma, Thompson y otros (2012), explican que una estructura organizacional apropiada, es aquella que tiene reglas claras y favorece la planeación, específicamente el desarrollo de la estrategia planeada, de tal forma que los miembros de la organización se sientan cómodos en sus puestos y motivados para el logro de los objetivos. Según este autor para que la estructura sea adecuada hay que tener cuenta las siguientes consideraciones: 1) Identificar las fortalezas y debilidades de la empresa para determinar que actividades se realizan en la empresa, aquellas en las que la empresa posee ciertas ventajas de costos y/o calidad y cuales se subcontratan, porque no son esenciales y/o resulta más barato subcontratar; 2) Adecuar la estructura a la estrategia, en la empresa existen actividades que son fundamentales para la ventaja competitiva, esto más los recursos serán los componentes en los que se fundamente la estructura organizacional; 3) Equiparar la estructura con las exigencias de la estrategia, se trata de decidir cuál es el tipo de estructura más apropiado, lo cual estará en función de la complicación de la empresa; y 4) Determinar el nivel de delegación adecuado, se refiere al grado de centralización o descentralización para la toma de decisiones, considerando que si se opta por descentralizar los colaboradores deben estar capacitados para tomar decisiones adecuadas. Figura 13

Figura 13 Estructura organizacional que favorece la ejecución de la estrategia



Fuente: (Thompson y otros, 2012)

2.3. HIPÓTESIS

2.3.1.

La estructura organizacional incide en la gestión administrativa de la empresa Acuña Vega Consultores y Ejecutores EIRL

2.4. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable: Gestión administrativa

Definición conceptual: La gestión administrativa es una serie de pasos sistémicos para ejecutar las tareas, que implica las funciones de planear, organizar, dirigir y controlar y que estas funciones se realizan en todos los niveles organizacionales. (Chiavenato, 2002)

Definición operacional: La variable gestión administrativa se medirá con las dimensiones: planeación, organización, dirección y control. Tabla 1.

Tabla 1 Operacionalización de la variable Gestión administrativa

Variable	Dimensiones	Indicadores
Gestión administrativa Es una serie de pasos sistémicos para ejecutar las tareas, que implica las funciones de planear, organizar, dirigir y controlar y que estas funciones se realizan en todos los niveles organizacionales. (Chiavenato, 2002)	Planeación	Misión
		Visión
		Objetivos/ Metas
		Programas
	Organización	Presupuesto
		Formal
		Organigrama
	Dirección	Motivación
		Liderazgo
		Trabajo en equipo
	Control	Preventivo
		Concurrente
Retroalimentación		

Variable: Estructura organizacional

Definición conceptual: La estructura organizacional es la formulación de un orden o sistema de las tareas, funciones y recursos de la empresa con el objetivo de facilitar y aprovechar al máximo el trabajo. (Münch & García, 2012)

Definición operacional: La variable estructura organizacional se medirá con las dimensiones: División del trabajo, jerarquización, departamentalización y coordinación.
Tabla 2.

Tabla 2 Operacionalización de la variable Estructura organizacional

Variable	Dimensiones	Indicadores
Estructura organizacional Es la formulación de un orden o sistema de las tareas, funciones y recursos de la empresa con el objetivo de facilitar y aprovechar al máximo el trabajo. (Münch & García, 2012)	División del trabajo	Tareas/Puesto
		Funciones
		Especialización
	Jerarquización	Delegación
		Tramo de control
		Unidad de mando
		Cadena de mando
	Departamentalización	Definición de áreas/departamentos
		Agrupación
		Facilidad de trabajo
	Coordinación	Canales de comunicación
		Comunicación entre departamentos
comunicación con el jefe inmediato		

III. MARCO METODOLÓGICO

3.1. ENFOQUE

La investigación tuvo un enfoque Mixto, Para Otero (2018), el enfoque mixto surge debido a que los problemas de investigación son complejos y quedarse solo con el aspecto cuantitativo y/o cualitativo sería incompleto, de ahí la necesidad de utilizar las fortalezas de ambos enfoques. Para el caso del diagnóstico de la variable Estructura organizacional, fue necesario un enfoque mixto, realizando un análisis documental y además una entrevista con el gerente, quien aportó datos fundamentales para definir cuál era la estructura de la empresa y plasmarla en un organigrama. Para determinar la incidencia de la estructura organizacional en la gestión administrativa se realizó un enfoque cuantitativo, midiendo las variables con una escala de Likert.

3.2. DISEÑO

El diseño fue no experimental, porque no se realizará ninguna manipulación de las variables de estudio, las variables se medirán en su ambiente natural. También se trató de una investigación de tipo transversal, porque la información se recogió en un solo momento.

3.3. NIVEL

El nivel de la investigación fue descriptivo-correlacional, pues en primer lugar se describieron las variables, tal como se encontraban en la organización y luego se estableció la incidencia de la variable estructura organizacional en la gestión administrativa de la empresa objeto de esta investigación.

3.4. TIPO

Se trató de una investigación aplicada. Según Lozada (2014), la investigación aplicada utiliza los conocimientos de la investigación teórica para generar conocimientos prácticos. En este estudio se utilizaron las teorías existentes para aplicarlas a la solución de un problema en la organización.

3.5. SUJETOS DE INVESTIGACIÓN

Los sujetos de investigación o población de estudio fueron los colaboradores de la empresa Acuña Vega Consultores y Ejecutores EIRL, que tengan 3 meses o más trabajando en la organización. En total son 21 colaboradores Tabla 3. Dado que la población es pequeña se aplicará la encuesta al total de la población de estudio

Tabla 3 Población de estudio – Colaboradores de la empresa

Puesto	Cantidad
Gerente	1
Sub gerente	1
Contador	1
Asistente contable	1
Administración y recursos humanos	1
Área de licitaciones	4
Seguridad y medio ambiente	1
Chofer	1
Almacenero	1
Supervisión y ejecución de obras	2
Estudios y proyectos	7
Total	21

3.6. MÉTODOS Y PROCEDIMIENTOS

Para lograr el objetivo de la investigación se siguió el siguiente procedimiento:

En primer lugar, se solicitó el permiso respectivo a la organización para aplicar el cuestionario al personal

Luego, se aplicó el instrumento de recolección de datos a todo el personal que labora en la empresa Acuña Vega Consultores y Ejecutores EIRL. Se determinó la confiabilidad de los datos a través del índice de Alpha de Cronbach

Se realizó una descripción de las variables estudio, tal como se presentan en la empresa. Se realizó también un análisis documental de los documentos formales de la organización de la empresa.

Por último, se aplicó el método de estadística correlacional para establecer la incidencia de la estructura en la gestión.

3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

Para recabar la información necesaria para cumplir con los objetivos de la investigación se utilizaron las siguientes técnicas e instrumentos:

Tabla 4 Técnicas e instrumentos a utilizar en la investigación

Técnica	Instrumento
Encuesta	Cuestionario
Análisis documental	Ficha documental

Cuestionario

Para el caso de la variable gestión administrativa el cuestionario es una adaptación del Instrumento elaborado por Castro (2021), este cuestionario ha sido validado en la investigación de Castro (2021) y está compuesto por 13 ítems distribuidos en las cuatro dimensiones de la variable, Tabla 5.

Tabla 5 Distribución de ítems del cuestionario de la variable gestión administrativa

Variable gestión administrativa				
Dimensiones	Planeación	Organización	Dirección	Control
Ítems	1, 2, 3, 4, 5	6, 7	8, 9, 10,	11, 12, 13

Este cuestionario tiene opciones de respuesta que van desde totalmente de acuerdo a total desacuerdo, según se indica en la tabla 6.

Tabla 6 Escala de respuestas de la variable gestión administrativa

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Total, desacuerdo
5	4	3	2	1

Para el caso de la variable Estructura organizacional se utilizará el cuestionario elaborado por Castro (2021). Comprende 13 ítems distribuidos en las cuatro dimensiones de la variable. Tabla 7

Tabla 7 Distribución de ítems del cuestionario de la variable Estructura organizacional

Variable Estructura organizacional				
Dimensiones	División del trabajo	Jerarquización	Departmentalización	Coordinación
Items	1, 2, 3	4, 5, 6, 7	8, 9, 10	11, 12, 13

Este cuestionario mide el nivel de estructura de la organización según las dimensiones. Las opciones de respuesta se presentan en la tabla 8.

Tabla 8 Escala de respuestas de la variable estructura organizacional

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Total, desacuerdo
5	4	3	2	1

Ficha Documental

Con el fin de determinar el nivel de estructura organizacional con que cuenta la empresa se realizó una revisión de los documentos formales con que cuenta la empresa, como organigrama, manual de funciones, descripción de puestos, etc.

Entrevista al gerente

Dado que no se encontraron documentos formales de la estructura organizacional, se establecieron conversaciones con el gerente y se determinó cuál era en ese momento la estructura organizacional

Técnica de análisis de datos

En primer lugar, se determinó la *confiabilidad de los datos*, para ello se calculó el índice de consistencia interna, Alfa de Cronbach, hallando los siguientes indicadores

Tabla 9 Índice de consistencia interna de datos. Alpha de Crombach

Instrumento	Estadísticas de fiabilidad	
	Alfa de Cronbach	N de elementos
Gestión Administrativa	0,818	13
Estructura organizacional	0,894	13

Tal como muestra la tabla 9, los valores de 0.818 y 0.894 para los instrumentos que evalúan la Gestión Administrativa y la Estructura organizacional caen en un rango de confiabilidad alta, lo que garantiza su aplicabilidad para recoger información sobre dichas variables y así cumplir con los objetivos de la investigación. Ver Anexo 3

La siguiente prueba que se realizó fue la *Verificación de la normalidad de los datos*, para la verificación de la normalidad de los puntajes asociados a las variables y dimensiones se utilizó la prueba de Shaprio Wilks, por tratarse de una muestra pequeña. Los resultados indicaron que los puntajes de las variables y dimensiones no siguen un patrón normal. Ver Anexo 4

Para los objetivos específicos se utilizó la *estadística descriptiva*, obteniendo como resultado tablas y gráficos de frecuencias que permitieron la interpretación y análisis de las variables estudiadas

Para el objetivo general y contrastación de la hipótesis, se utilizó la *regresión lineal y el indicador de Sperman*; Sobre la magnitud de la correlación se considera lo indicado por cohen (1998), que plantea el valor absoluto del coeficiente indicando la correlación según se indica a continuación: Para el rango de 0.00 a < 0.10 = Correlación nula, para el rango de

0.10 a < 0.30 = Correlación débil, el rango de 0.30 a < 0.50 = Correlación moderada; 0.50 a < 0.80 = Correlación fuerte; y 0.80 a < 1.00 = Correlación muy fuerte.

3.8. ASPECTOS ÉTICOS

En esta investigación se han respetado las normas y Código de Ética de la investigación como la confidencialidad de los datos, respetando el anonimato en las encuestas. Asimismo, el investigador se compromete a respetar la verdad y singularidad de la información, en el mismo sentido, se utilizarán fuentes confiables.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

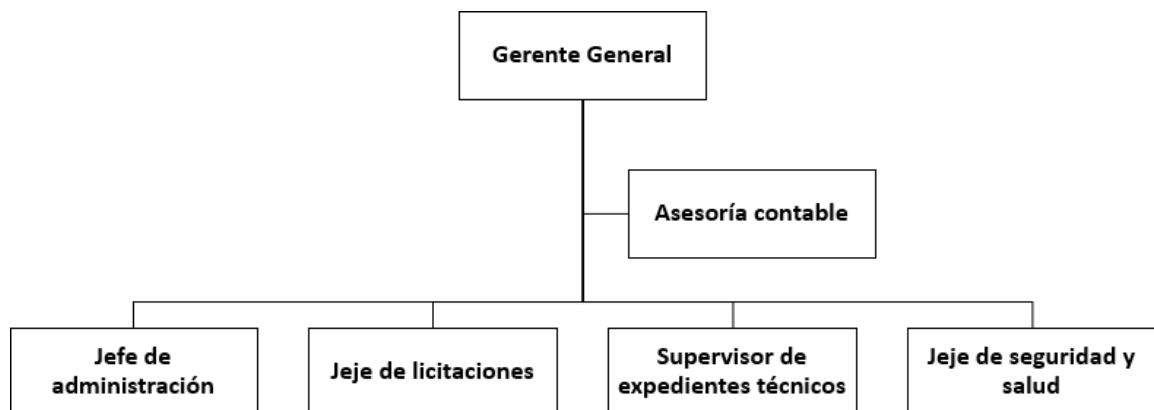
4.1. RESULTADOS

Para cumplir con el objetivo general de establecer la incidencia de la estructura organizacional en la gestión administrativa de la empresa Acuña Vega Consultores y Ejecutores EIRL, se realizó en primer lugar, un análisis descriptivo de la estructura organizacional y la gestión administrativa tal cual se presenta en la organización, para luego analizar la incidencia de la primera variable en la segunda.

4.1.1. Estructura organizacional en la empresa Acuña Vega Consultores y Ejecutores EIRL

Para conocer la estructura de la organización objeto de estudio se realizó un análisis documental, sin embargo, no se encontró un organigrama formal de la empresa, con la ayuda del gerente y el conocimiento de la investigadora -ya que labora en esta empresa- considerando las funciones de cada puesto y la cadena de mando (¿quién reporta a quién?) se determinó que la estructura organizacional de la empresa responde al organigrama que se presenta en la Figura 14. Igualmente, en el anexo 5 se especifican las funciones de cada puesto de trabajo.

Figura 14 Organigrama de la empresa Acuña Vega Consultores y Ejecutores EIRL



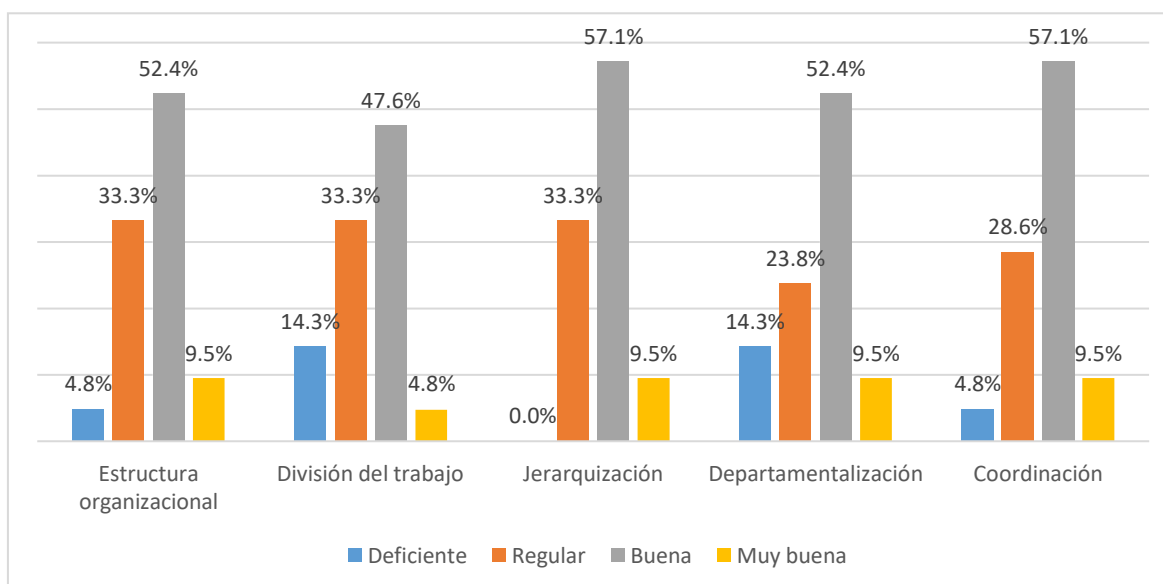
En referencia a la opinión de los trabajadores sobre los aspectos de la estructura organizacional, los resultados se presentan en la Tabla 10 y Figura 15

Tabla 10 Nivel de la estructura organizacional

	Deficiente		Regular		Buena		Muy buena		Total
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº
Estructura organizacional	1	4,8	7	33,3	11	52,4	2	9,5	21
División del trabajo	3	14,3	7	33,3	10	47,6	1	4,8	21
Jerarquización	0	0,0	7	33,3	12	57,1	2	9,5	21
Departamentalización	3	14,3	5	23,8	11	52,4	2	9,5	21
Coordinación	1	4,8	6	28,6	12	57,1	2	9,5	21

Nota: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa

Figura 15 Nivel de la estructura organizacional



La tabla y figura anteriores, dan cuenta que en general, la estructura organizacional de la empresa Vega Consultores y Ejecutores EIRL. Es buena o muy buena, según se deduce de la opinión del 61.9%; sin embargo, se debe tener en cuenta que hay una cifra importante, 38.1% que no tienen una opinión muy favorable sobre dicha estructura, al calificarla como regular o deficiente.

El estudio también da cuenta que la opinión favorable por la estructura, se explica fundamentalmente por la jerarquización, departamentalización y coordinación que son calificadas en un nivel bueno o muy bueno por el 66.7%, 61.9% y 66.7%. La dimensión

menos valorada es la división del trabajo, que solo es calificada en dichos niveles por el 52.4%.

Tabla 11 Descripción de los aspectos de la estructura organizacional

	TD		D		I		A		TA	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
División del trabajo										
1.- Considera que la empresa se preocupa por mantener al personal adecuado en cada puesto	0	0,0	3	14,3	4	19,0	13	61,9	1	4,8
2.- Considera usted que se dividen adecuadamente las funciones entre los trabajadores	1	4,8	8	38,1	0	0,0	9	42,9	3	14,3
3.- Considera que la empresa toma en cuenta sus habilidades y capacidades al momento de asignar una tarea	0	0,0	2	9,5	3	14,3	14	66,7	2	9,5
Jerarquización										
4.- Se permite a los colaboradores tomar ciertas decisiones en su trabajo"	1	4,8	1	4,8	3	14,3	13	61,9	3	14,3
5.- Considera que el número de personas a su cargo es adecuado	1	4,8	2	9,5	7	33,3	9	42,9	2	9,5
6.- Se identifica claramente quién toma las decisiones en el área de trabajo.	0	0,0	1	4,8	1	4,8	16	76,2	3	14,3
7.- Se identifica claramente las líneas de autoridad desde los niveles más altos a los más bajos	0	0,0	3	14,3	4	19,0	12	57,1	2	9,5
Departamentalización										
8.- Están muy bien delimitadas las tareas según las áreas o departamentos"	0	0,0	5	23,8	4	19,0	10	47,6	2	9,5
9.- Considera que están debidamente agrupadas las tareas en cada grupo"	0	0,0	3	14,3	5	23,8	11	52,4	2	9,5
10.- La forma como están agrupadas las tareas facilita el trabaja a realizar	1	4,8	3	14,3	2	9,5	13	61,9	2	9,5
Coordinación										
11.- Los canales de comunicación de la empresa son adecuados y eficientes	0	0,0	3	14,3	5	23,8	10	47,6	3	14,3
12.- La comunicación entre departamentos/áreas son eficientes"	0	0,0	5	23,8	4	19,0	10	47,6	2	9,5
13.- La comunicación con mi jefe es adecuada y eficiente	0	0,0	0	0,0	1	4,8	17	81,0	3	14,3

Nota: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa

TD: Total desacuerdo. D: Desacuerdo. I: Indiferente. A: De acuerdo. TA: Total acuerdo

Los resultados de la tabla 11, dan cuenta de la percepción de los trabajadores por cada uno de los aspectos de la estructura organizacional. En cuanto a la división del trabajo, el estudio revela que la mayoría de los investigados, 66.7%, considera que la empresa se preocupa por mantener al personal adecuado en cada puesto, en tanto una cifra un poco menor, 57.1%, cree que en la empresa se dividen adecuadamente las funciones entre los trabajadores. Se encontró asimismo que el 76.2%, considera que la empresa toma en cuenta sus habilidades y capacidades al momento de asignar una tarea.

Con relación a la jerarquización, el estudio da cuenta que el 76.2% considera que, en la empresa, se permite a los colaboradores tomar ciertas decisiones en su trabajo, mientras que solo el 52.4%, considera que el número de personas a su cargo es adecuado, en cambio, casi todos los encuestados, 90.5%, identifican claramente quién toma las decisiones en el área de trabajo, mientras que solo el 66.7% identifica claramente las líneas de autoridad desde los niveles más altos a los más bajos

En cuanto a la departamentalización, el estudio muestra que solo el 57.1% de los colaboradores consideran que las tareas o departamentos de la empresa están muy bien delimitadas, mientras que el 61.9% concuerda en que las tareas en cada grupo están debidamente agrupadas, las cuáles en opinión del 71.4%, facilitan el trabajo a realizar

Dentro de los aspectos del control, el estudio revela que el 61.9% considera que los canales de comunicación de la empresa son adecuados y eficientes, mientras que el 57.1% refiere que la comunicación entre departamentos/áreas es eficiente; en cambio, casi la totalidad de investigados, 95.2%, concuerda en que la comunicación con su jefe es adecuada y eficiente

4.1.2. Gestión administrativa en la empresa Acuña Vega Consultores y Ejecutores EIRL

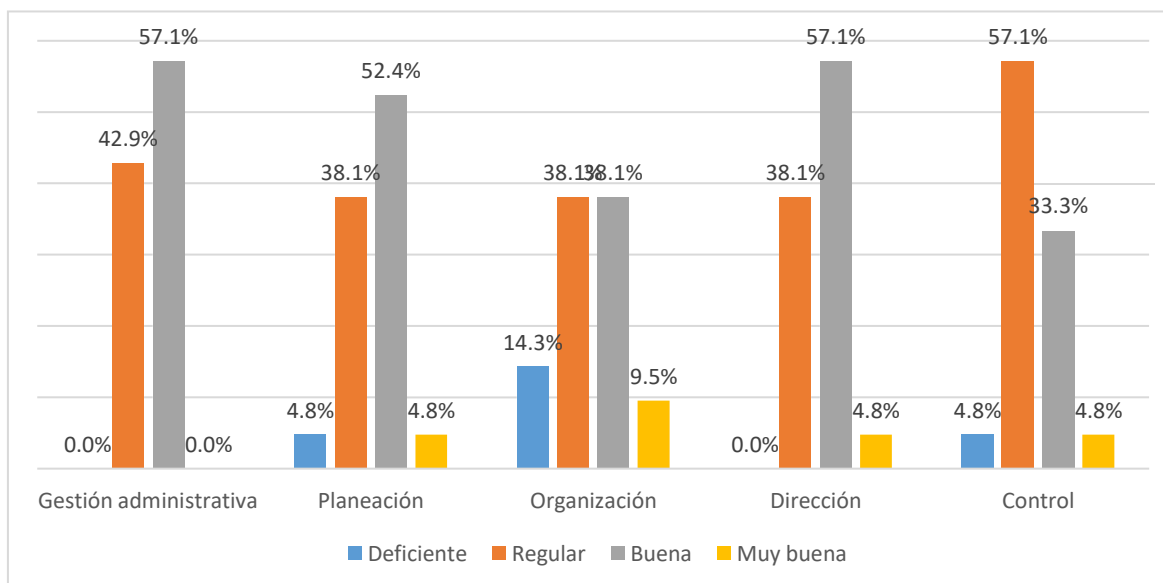
En este apartado se describe la percepción sobre la gestión administrativa en la organización estudiada.

Tabla 12 Nivel de Gestión Administrativa

	Deficiente		Regular		Buena		Muy buena		Total
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
Gestión administrativa	0	0,0	9	42,9	12	57,1	0	0,0	21
Planeación	1	4,8	8	38,1	11	52,4	1	4,8	21
Organización	3	14,3	8	38,1	8	38,1	2	9,5	21
Dirección	0	0,0	8	38,1	12	57,1	1	4,8	21
Control	1	4,8	12	57,1	7	33,3	1	4,8	21

Nota: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa

Figura 16 Nivel de la Gestión administrativa



La gestión administrativa es considerada favorable por el 57.1%, al considerarla como buena; sin embargo, el resto de colaboradores no tiene la misma opinión, al considerar que dicha gestión es solo regular o deficiente. Este resultado deja en evidencia que hay aspectos por mejorar en dicha gestión.

Al analizar cada una de las dimensiones, el estudio revela que la misma cifra anterior califica como favorable a la planeación, mientras que cifras un poco menores, 47.6% y

38.1%, califican en dichos niveles a la organización y control. Dentro de este contexto, el aspecto que recibe una percepción más favorable es la dirección, calificada como buena o muy buena por el 61.9%.

La tabla 13, muestra los resultados por indicadores de la gestión administrativas con el fin de poder analizar a detalle esta variable de investigación

Tabla 13 Descripción de los aspectos de la Gestión administrativa

	TD		D		I		A		TA	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Planeación										
1.- La misión de la empresa está en la mente de los colaboradores."	0	0,0	4	19,0	4	19,0	10	47,6	3	14,3
2.- La visión de la empresa es conocida por los colaboradores	1	4,8	3	14,3	4	19,0	12	57,1	1	4,8
3.- Los colaboradores se involucran en los objetivos y metas	0	0,0	2	9,5	1	4,8	17	81,0	1	4,8
4.- Los programas contribuyen al cumplimiento de la meta"	0	0,0	5	23,8	2	9,5	12	57,1	2	9,5
5.- El presupuesto facilita el cumplimiento de los objetivos"	2	9,5	4	19,0	4	19,0	10	47,6	1	4,8
Organización										
6.- La organización formal de la empresa es la adecuada"	0	0,0	7	33,3	5	23,8	8	38,1	1	4,8
7. El organigrama refleja lo se ejecuta en la realidad"	0	0,0	4	19,0	6	28,6	10	47,6	1	4,8
Dirección										
8.- Considera que el personal está motivado	0	0,0	5	23,8	7	33,3	9	42,9	0	0,0
9.- El líder de la empresa te inspira a seguirlo	0	0,0	0	0,0	2	9,5	16	76,2	3	14,3
10.- Existe un buen trabajo en equipo entre los colaboradores	1	4,8	3	14,3	2	9,5	11	52,4	4	19,0
Control										
11.- Se controla que se tengan los recursos necesarios antes de iniciar el trabajo/obra	0	0,0	4	19,0	5	23,8	10	47,6	2	9,5
12.-, Durante el trabajo/obra se realiza un control adecuado, de ser el caso se soluciona con rapidez	1	4,8	2	9,5	6	28,6	11	52,4	1	4,8
13.- Existe retroalimentación sobre el desempeño del trabajo/obra una vez terminada	0	0,0	4	19,0	6	28,6	10	47,6	1	4,8

Nota: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa

TD: Total desacuerdo. D: Desacuerdo. I: Indiferente. A: De acuerdo. TA: Total acuerdo

Al analizar los aspectos de la planeación, el estudio muestra que el 61.9% de los colaboradores considera que la misión de la empresa está en la mente de los colaboradores y que la visión es conocida por los colaboradores. Una cifra mucho más alta, 85.7%, considera que los colaboradores se involucran en los objetivos y metas, mientras que cifras mucho menores, 66.7% y 52.4%, consideran que los programas contribuyen al cumplimiento de la meta y que el presupuesto facilita el cumplimiento de los objetivos"

Respecto a la organización, los hallazgos muestran que solo el 42.9% de los colaboradores concuerda en que la organización formal de la empresa es la adecuada, mientras que el 52.4% piensa que el organigrama refleja lo se ejecuta en la realidad"

Los elementos de la dirección que reciben una percepción favorable son el liderazgo que existe, que según el 90.5%, inspira a seguirlo; otro aspecto que también recibe una buena percepción es el trabajo en equipo que genera concordancia en el 71.4%.; por el contrario, la motivación del personal, es el aspecto menos valorado; solo el 42.9% está de acuerdo en que el personal está motivado.

Los aspectos relacionados al Control son los menos valorados; solo el 57.1% concuerda en que existe un control para que los trabajadores tengan los recursos necesarios antes de iniciar el trabajo/obra y que durante el trabajo/obra se realiza un control adecuado, de ser el caso se soluciona con rapidez. Una cifra menor, 52.4%, refiere que en la empresa existe retroalimentación sobre el desempeño del trabajo/obra una vez terminada

4.1.3. Incidencia de la estructura organizacional en la gestión administrativa de la empresa Acuña Vega Consultores y Ejecutores EIRL

Tabla 14 Relación entre la estructura organizacional y la gestión administrativa

	Spearman	Gestión administrativa	Planeación	Organización	Dirección	Control
Estructura organizacional	r	,797**	,480*	,585**	,809**	,503*
	Sig. (bilateral)	,000	,028	,005	,000	,020
	n	21	21	21	21	21
División del trabajo	r	,701**	,435*	,423	,499*	,481*
	Sig. (bilateral)	,000	,048	,056	,021	,027
	n	21	21	21	21	21
Jerarquización	r	,393	,119	,195	,655**	,248
	Sig. (bilateral)	,078	,608	,397	,001	,279
	n	21	21	21	21	21
Departamentalización	r	,771**	,507*	,681**	,831**	,468*
	Sig. (bilateral)	,000	,019	,001	,000	,032
	n	21	21	21	21	21
Coordinación	r	,726**	,382	,491*	,741**	,499*
	Sig. (bilateral)	,000	,087	,024	,000	,021
	n	21	21	21	21	21

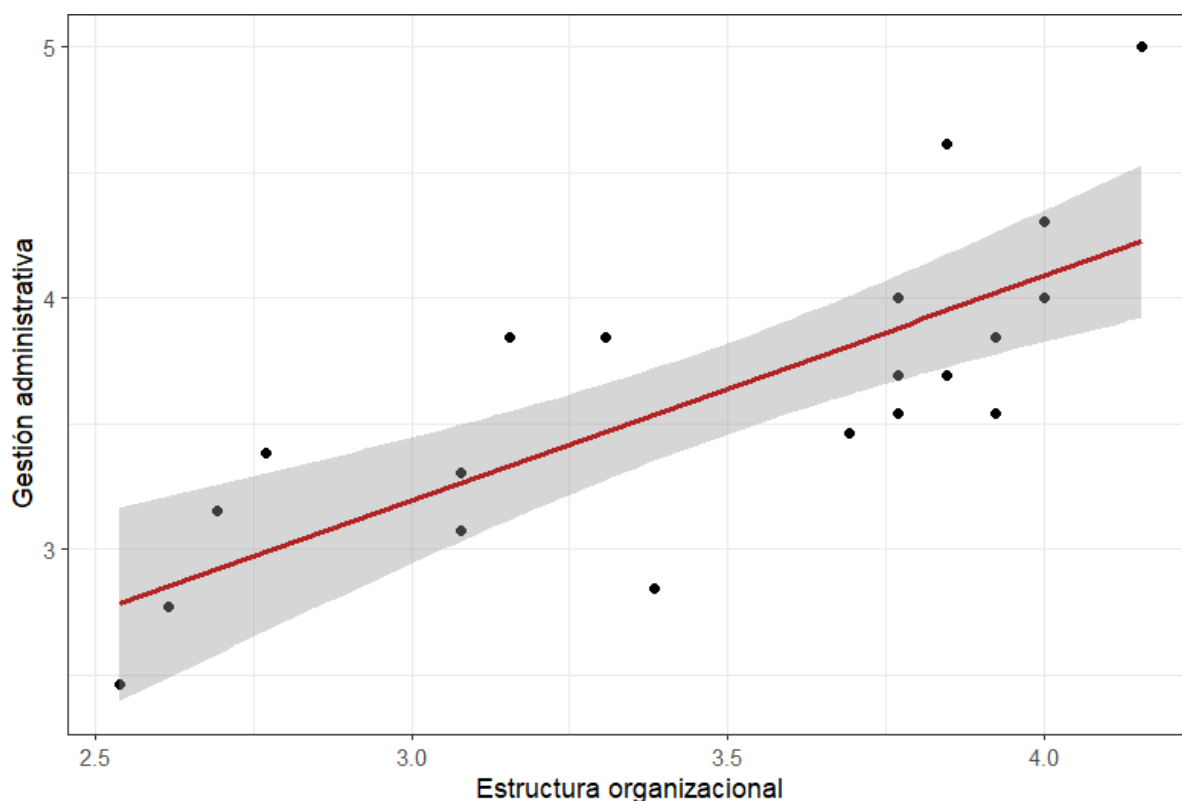
Nota: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa

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

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Los resultados del estudio, tabla 14, indican que la estructura organizacional se relaciona de manera significativa con la gestión administrativa, según se deduce de la correlación de Spearman, $r=0.797$, que resultó ser altamente significativo, de acuerdo a la significancia, $\text{Sig.}=0.000$, inferior a 0.01. Los resultados indican asimismo que todas las dimensiones de dicha estructura organizacional: división del trabajo, departamentalización y coordinación, se relacionan en forma significativa con la gestión administrativa. El estudio encontró asimismo que la estructura guarda relación con todas las dimensiones de la gestión administrativa, aunque la relación es mucho más fuerte con la dirección, según se observa en la correlación, $r=0.809$, muy cercana a 1.

Figura 17 Comportamiento de la gestión administrativa en relación a la estructura organizacional



La figura 17 deja en evidencia que hay una relación positiva entre la gestión administrativa y la estructura organizacional; los puntajes bajos de la gestión se corresponden mayormente con puntajes bajos de la estructura, observándose la misma correspondencia con los puntajes altos; de este comportamiento se deduce que a medida que mejora la valoración por dicha estructura, mejora la valoración de la gestión.

Contrastación de la hipótesis general:

La estructura organizacional incide en la gestión administrativa de la empresa Acuña Vega Consultores y Ejecutores EIRL

Tabla 15 Análisis de regresión entre la estructura organizacional y la gestión administrativa

Modelo	Estimadores	Error estándar	T-Valor	Pr(> t)
(Constante)	1,112	,465	2,393	,027
Estructura organizacional	,653	,127	5,159	,000

Nota: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa

Coefficiente de determinación: $R^2=58.4\%$

Variable dependiente: Gestión administrativa

** (Prueba altamente significativa)

El análisis de regresión muestra que el coeficiente de la regresión asociado a la Gestión Administrativa ($B=0.893$), resultó ser altamente significativo, según se deduce de la significancia de la prueba, $Sig.=0.000$, mucho menor que el valor teórico de 0.01. Este resultado aporta evidencias suficientes para aceptar la hipótesis de investigación de que la estructura organizacional incide en la gestión administrativa de la empresa Acuña Vega Consultores y Ejecutores EIRL.

El coeficiente de determinación confirma dicha incidencia, al indicar que las puntuaciones de la estructura organizacional explican alrededor del 58.4% de la variabilidad de las puntuaciones de la gestión empresarial.

4.2. DISCUSIÓN

Respecto al primer objetivo específico, la estructura organizacional de la empresa Vega Consultores y Ejecutores EIRL., la estructura es conocida por todos, aunque es informal funciona el sistema de jerarquía, ya que se trata de una empresa unipersonal, lo que facilita la toma de decisiones. Por otro lado, con la experiencia en el rubro se ha logrado una división adecuada del trabajo y la conformación de las áreas que actualmente funcionan. Sobre los resultados cuantitativos, se identifica de parte del personal una estructura organizacional de nivel bueno; según la opinión de la mayor parte del personal (62%); sin embargo, también existe una cifra importante (32%), que califican la estructura organizacional como regular o deficiente. Estos resultados se explican principalmente porque los trabajadores consideran que la empresa se preocupa por mantener al personal adecuado en cada puesto y toman en cuenta las habilidades y capacidades al momento de asignar una tarea. Igualmente, los colaboradores valoran que se les permita tomar ciertas decisiones en su trabajo, además, identifican claramente las líneas de autoridad. Por otra parte, consideran que los canales de comunicación de la empresa son adecuados y eficientes.

Estos hallazgos son semejantes a la investigación de Castro (2021), que entre sus resultados identifica una estructura organizacional de nivel adecuado, producto de la experiencia de los años en el rubro, aunque sigue siendo informal. Al contrario son discordantes con el estudio de Bastidas (2018), que en sus hallazgos determinan que la estructura organizacional de la empresa estudiada es inadecuada, lo que no permite dividir adecuadamente el trabajo ni delegar funciones; además existen problemas de comunicación e integración entre el personal, lo cual es una oportunidad para diseñar una propuesta de estructura que permita a la organización su expansión, esta propuesta debe incluir también un manual de funciones.

Teóricamente, este resultado se apoya en lo que menciona el autor, Brume (2019), que explica que la estructura organizacional identifica las funciones de cada puesto de trabajo, así como la jerarquía de tal forma que ayuda a cumplir los fines organizacionales; lo cual, ocurre en la organización objeto de estudio, pues a pesar de no tener una organización formal, todo el personal conoce sus funciones y la jerarquía que prevalece en la empresa.

En cuanto al segundo objetivo específico, la gestión administrativa es considerada favorable, en opinión de la mayor parte de colaboradores (57%); sin embargo, una buena cantidad de colaboradores consideran dicha gestión como regular o deficiente. La dimensión mejor valorada fue la planeación, pues se encontró que el 62%, tiene en la mente la misión y conocen la visión; el 86%, está involucrado y comprometido con los objetivos y metas. En la dimensión organización, solo un 43% menciona que es adecuada. En el caso de la Dirección, el 91%, identifica a un buen líder; el 71% está de acuerdo con el trabajo en equipo; sin embargo, solo el 42% opina que el personal está motivado. En cuanto al control el 57% de los encuestados indica que existe un buen control para que los trabajadores tengan todos los recursos necesarios para ejecutar las obras; el 52% manifiesta que si existe retroalimentación sobre el desempeño de su trabajo.

Estos resultados son coincidentes con el estudio de Castro (2021), cuyos hallazgos muestran que el 74% de los encuestados califican la gestión administrativa como adecuada, destacando la experiencia de trabajo del personal como la fortaleza principal para este resultado. En cuanto a las dimensiones, el 48% de los trabajadores considera la planeación como adecuada y el 44% lo considera regular. En la dimensión organización el 59% opina que es adecuada. Para el caso de la dimensión dirección el 52% afirma que es adecuada y el 48% lo considera regular. Por último, la dimensión control obtiene un 66% de resultado en adecuado. Como se puede observar si bien los resultados son positivos, existe un gran porcentaje de opiniones no coincidentes con el resultado general, por lo que, es necesario implementar mejoras para conseguir las metas de manera eficiente y eficaz.

Igualmente, los resultados se asemejan a los hallazgos de Ramos (2021), que identifica en su estudio la gestión administrativa como muy buena, resultado de una administración empírica aprovechando las necesidades del mercado, sin embargo, es necesario un cambio de gestión más estructura y formal si desea seguir creciendo.

Tal como expresan los autores Briones (2017) y Chiavenato (2002), la gestión administrativa es un grupo de elementos y acciones ordenadas de forma sistémica y estructurada para conseguir las metas por intermedio de cumplir las funciones de planear, organizar, dirigir y controlar. Tal como se observa en los resultados, esta empresa tiene oportunidades de mejora en algunos aspectos relacionados a la gestión administrativa, que obtuvieron niveles bajos de aceptación, entre los cuales tenemos: “El presupuesto facilita

el cumplimiento de los objetivos", "Considera que el personal está motivado" y "Existe retroalimentación sobre el desempeño del trabajo/obra una vez terminada".

Referente al objetivo general, sobre la incidencia de la estructura organizacional en la gestión administrativa de la empresa Acuña Vega Consultores y Ejecutores EIRL, se encontró en primer lugar, los resultados correlacionales que indican que la estructura organizacional se relaciona positivamente y de manera significativa con la gestión administrativa, según se deduce de la correlación de Spearman, $r=0.797$, que resultó ser altamente significativo, de acuerdo a la significancia, $\text{Sig.}=0.000$, inferior a 0.01. Los resultados indican asimismo que todas las dimensiones de dicha estructura organizacional: división del trabajo, departamentalización y coordinación, se relacionan en forma significativa con la gestión administrativa.

Luego, el resultado del análisis de regresión aporta evidencias suficientes para aceptar la hipótesis de investigación de que la estructura organizacional incide en la gestión administrativa de la empresa Acuña Vega Consultores y Ejecutores EIRL; dado que el coeficiente de la regresión asociado a la Gestión Administrativa ($B=0.893$), resultó ser altamente significativo, según se deduce de la significancia de la prueba, $\text{Sig.}=0.000$, mucho menor que el valor teórico de 0.01. Por último, el coeficiente de determinación confirma dicha incidencia, al indicar que las puntuaciones de la estructura organizacional explican alrededor del 58.4% de la variabilidad de las puntuaciones de la gestión empresarial

Este resultado es congruente con los hallazgos de Castro (2021), que identifica la incidencia de la estructura organizacional en las dimensiones de planeación, organización, dirección y control. En cuanto al resultado de correlación es semejante al encontrado en el estudio de Ramos (2018), quien corrobora su hipótesis que existe relación entre la estructura organizacional y la gestión administrativa, debido a que consigue un indicador $Rho= 0.732$ y un $\text{sig}=0.000$

El resultado del presente estudio confirma la teoría de Daft (2011), que propugna un modelo de dirección estratégica donde la estructura organizacional tiene un papel fundamental, por su influencia en las estrategias a desarrollar, de ahí la importancia de rediseñar la estructura para el logro de los objetivos de la empresa. En la misma línea Thompson y otros (2012), explican que una estructura organizacional apropiada, es aquella

que tiene reglas claras y favorece el desarrollo de la estrategia planeada, de tal forma que los miembros de la organización se sientan cómodos en sus puestos y motivados para el logro de los objetivos.

CONCLUSIONES

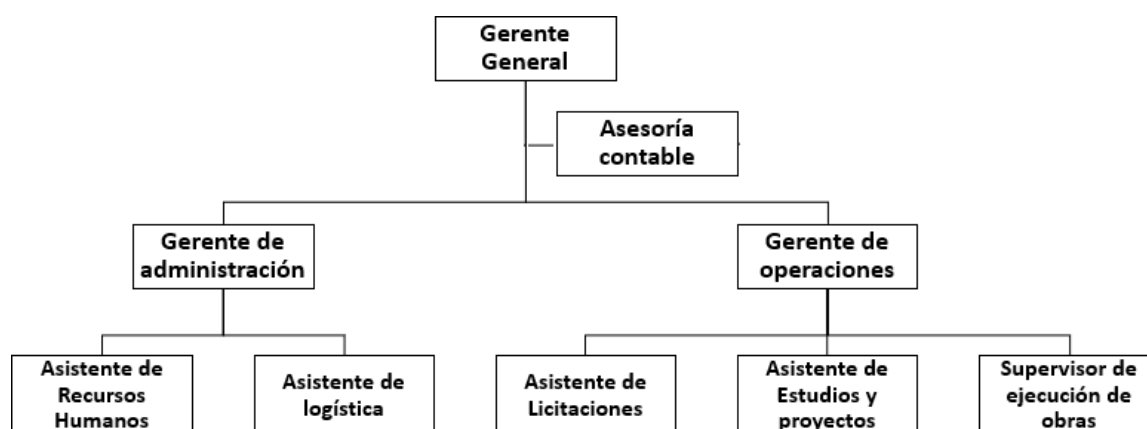
1. Respecto al primer objetivo específico, la estructura organizacional de la empresa Vega Consultores y Ejecutores EIRL., es conocida por todos, aunque es informal, funciona el sistema de jerarquía, ya que se trata de una empresa unipersonal, lo que facilita la toma de decisiones. Por otro lado, con la experiencia en el rubro se ha logrado una división adecuada del trabajo y la conformación de las áreas que actualmente funcionan. Sobre los resultados cuantitativos, se identifica de parte del personal una estructura organizacional de nivel bueno; según la opinión de la mayor parte del personal (62%); sin embargo, también existe una cifra importante (32%), que califican la estructura organizacional como regular o deficiente.
2. En cuanto al segundo objetivo específico, la gestión administrativa es considerada favorable, en opinión de la mayor parte de colaboradores (57%); sin embargo, una buena cantidad de colaboradores consideran dicha gestión como regular o deficiente. La dimensión mejor valorada fue la planeación, pues se encontró que el 62%, tiene en la mente la misión y conocen la visión; el 86%, está involucrado y comprometido con los objetivos y metas. En la dimensión organización, solo un 43% menciona que es adecuada. En el caso de la Dirección, el 91%, identifica a un buen líder; el 71% está de acuerdo con el trabajo en equipo; sin embargo, solo el 42% opina que el personal está motivado. En cuanto al control el 57% de los encuestados indica que existe un buen control para que los trabajadores tengan todos los recursos necesarios para ejecutar las obras; el 52% manifiesta que si existe retroalimentación sobre el desempeño de su trabajo
3. Referente al objetivo general, sobre la incidencia de la estructura organizacional en la gestión administrativa de la empresa en estudio, los resultados correlacionales indican que la estructura organizacional se relaciona fuerte y positivamente y de manera significativa con la gestión administrativa, según se deduce de la correlación de Spearman, $r=0.797$ y $\text{Sig.}=0.000$. Por otro lado, el resultado del análisis de regresión aportó evidencias suficientes para aceptar la hipótesis de investigación de que la estructura organizacional incide en la gestión administrativa de la empresa; dado que el

coeficiente de la regresión asociado a la Gestión Administrativa ($B=0.893$), resultó ser altamente significativo, de igual forma, el coeficiente de determinación confirma dicha incidencia, al indicar que la estructura organizacional explica alrededor del 58.4% de la gestión empresarial.

RECOMENDACIONES

1. En la estructura organizacional, muestra una centralización en la toma de decisiones y esto se explica porque se trata de una empresa unipersonal, y dado que la empresa espera crecer en un futuro próximo, es necesario planear la estructura organizacional con el fin de estar preparados para aprovechar las oportunidades del mercado, por ello, se propone un nuevo organigrama, Figura 18, donde se espera que el gerente de la empresa delegue funciones a dos gerencias, una administrativa y otra de operaciones, de esta manera se organizan mejor las tareas. Este organigrama debe formalizarse para el conocimiento de todo el personal. Igualmente, se recomienda formalizar la descripción y análisis de los puestos de trabajo.

Figura 18 Propuesta de organigrama para la empresa Vega Consultores y Ejecutores EIRL.



2. En la gestión administrativa, la empresa tiene oportunidades de mejora en algunos aspectos que obtuvieron niveles bajos de aceptación, entre los cuales tenemos: “El presupuesto facilita el cumplimiento de los objetivos”, “Considera que el personal está motivado” y “Existe retroalimentación sobre el desempeño del trabajo/obra una vez terminada”. Para mejorar estos aspectos se recomienda la participación de todos los involucrados para la elaboración del presupuesto, igualmente considerar algunas políticas de motivación, como premios por cumplimiento de metas y tiempos de entrega en las obras. Igualmente se recomienda dar a conocer lo que se espera de cada colaborador en cuanto a su desempeño laboral.
3. Al confirmarse la hipótesis de que la estructura incide en la gestión administrativa, es importante revisar continuamente la estructura de la empresa, ya que de ello depende la

gestión administrativa y el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Por ello, se recomienda contratar los servicios de un especialista para elaborar el manual de funciones y descripción de puestos, de tal forma que las tareas se distribuyan adecuadamente entre los diferentes miembros de la organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alimarket. (9 de abril de 2022). *El sector de la construcción aumenta sus ingresos a nivel mundial en un 3,7% en 2020*. <https://www.alimarket.es/construccion/noticia/https://www.alimarket.es/construccion/noticia/335474/el-sector-de-la-construccion-aumenta-sus-ingresos-a-nivel-mundial-en-un-3-7--en-2020>
- Avila, S., & Pascual, M. (2020). Marco filosófico del compromiso organizacional: Discusión del modelo de Allen y Meyer y propuesta de un nuevo modelo de estudio. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda época*.(N° 1), pp. 201-226. Retrieved 31 de marzo de 2022, from <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/5014>
- Bastidas, V. G. (2018). *La estructura organizacional y su relación con la calidad de servicio en centros de educación inicial*. Universidad Andina Simón Bolívar - Ecuador.
- Briones, A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresa comerciales en la ciudad de Manta. *Revista Domino de las Ciencias*, 3(2), 947-964. <https://doi.org/http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index>
- Brume, M. J. (2019). *Estructura organizacional*. Institución Universitaria ITSA.
- Castro, J. (2021). *La estructura organizacional y su incidencia en la Gestión Administrativa de la empresa Manuel Cendra S.A.C., Lima 2019*. Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma.
- Chiavenato, I. (2002). *Admiistración en los nuevos tiempos*. McGraw Hill.
- Daft, R. (2011). *Teoría y diseño organizacional*. Cengage Learning Editores, S.A.
- Esan. (05 de abril de 2022). *Retos de la industria de la construcción post COVID-19*. <https://www.esan.edu.pe/>: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/retos-de-la-industria-de-la-construccion-post-covid-19>
- Gonzales, S. S., Viteri, D. A., Izquierdo, A. M., & Verdezoto, G. O. (2020). Modelo de Gestión Administrativa, para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37. <https://doi.org/http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:fk6NLzHQDwAJ:scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04->

32.pdf+&cd=11&hl=es&ct=clnk&gl=pe#:~:text=http%3A//scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218%2D3620%2Drus%2D12%2D04%2D32.pdf

- IPE, I. P. (19 de octubre de 2020). Señales de un sector en construcción. *El Comercio*.
- Koontz , H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2014). *Administración. Una perspectiva global y empresarial*. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A. DE C.V.
- López, J. (02 de abril de 2022). *Cadena de mando*. <https://economipedia.com/definiciones/>: <https://economipedia.com/definiciones/cadena-de-mando.html>
- Lozada, J. (2014). Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria. *Revista CIENCIAMÉRICA*(N° 3), pp. 4-39. Retrieved 31 de marzo de 2022, from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749>
- Mintzberg, H. (1991). *Diseño de organizaciones eficientes*. El Ateneo Editorial.
- Münch, L. (2014). *Administración, Gestión organizacional , enfoques y proceso administrativo*. PEARSON EDUCACIÓN.
- Münch, L., & García , J. (2012). *Fundamentos de Administración*. Editorial Trillas S.A.
- Ninahuanca, C. (25 de mayo de 2021). El sector construcción genera más de un millón de empleos al año. *El Peruano*. Retrieved 02 de abril de 2022, from <https://elperuano.pe/noticia/121379-el-sector-construccion-genera-mas-de-un-millon-de-empleos-al-ano>
- Otero, A. (2018). *Enfoques de investigación*. Universidad del Atlántico. <https://www.studocu.com/es-mx/document/universidad-de-sonora/administracion/otero-otero-a-enfoques-de-investigacion-2018/23286899>
- Quijano, R. A., Patrón, R. M., & Medina, F. (2020). Estructura organizacional en las prácticas de liderazgo. *Revista Electrónica sobre Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación, Vol 7*(N° 14). Retrieved 05 de abril de 2022, from <https://www.cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/view/209/414>
- Ramos, L. (2021). *Diseño de una estructura organizacional y gestión administrativa en Transfyte S.A.C., Callao, 2021*. Lima-Perú: Universidad Cesar Vallejo.

Ramos, Y. (2018). *Procesos administrativos y la estructura organizacional de la empresa CORMA. ABAD ARANA S.A.C. -2017*. Huancayo, Perú: Universidad Peruana Los Andes.

Richter, A. (29 de mayo de 2020). *El impacto de la crisis del coronavirus en el sector de la construcción pública*. <https://www.iadb.org/en>. BID: <https://blogs.iadb.org/ciudades-sostenibles/es/el-impacto-del-covid-19-en-la-construccion-publica/>

Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración*. Pearson Educación.

Thompson, A., Gamble, J., Peteraf, M., & Strickland, A. (2012). *Administración estratégica*. MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia

<p>Título: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA EMPRESA ACUÑA VEGA CONSULTORES Y EJECUTORES EIRL, PIURA AÑO 2022</p> <p>Tesista: NANCY MILAGROS NÚÑEZ FARFÁN</p>				
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables / Indicadores	Metodología
<p>General ¿Cuál es la incidencia de la estructura organizacional en la gestión administrativa de la empresa Acuña Vega Consultores y Ejecutores EIRL?</p> <p>Específicos P1. ¿Cuál es la situación de la estructura organizacional en la empresa Acuña Vega Consultores y Ejecutores EIRL? P2. ¿Cuál es la situación de la gestión administrativa en la empresa Acuña Vega Consultores y Ejecutores EIRL?</p>	<p>General Establecer la incidencia de la estructura organizacional en la gestión administrativa de la empresa Acuña Vega Consultores y Ejecutores EIRL</p> <p>Específicos O1. Especificar la estructura organizacional en la empresa Acuña Vega Consultores y Ejecutores EIRL O2. Determinar la gestión administrativa en la empresa Acuña Vega Consultores y Ejecutores EIRL</p>	<p>General La estructura organizacional incide en la gestión administrativa de la empresa Acuña Vega Consultores y Ejecutores EIRL</p>	<p>Unidad de análisis:</p> <p>Variable: Gestión Administrativa</p> <p>Dimensiones: 1. Planeación 2. Organización 3. Dirección 4. Control</p> <p>Variable: Estructura organizacional</p> <p>Dimensiones: 1. División del trabajo 2. Jerarquización 3. Departamentalización 4. Coordinación</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental, Transeccional Nivel: Descriptivo y correlacional Tipo: Aplicada Métodos: - Cuantitativo Técnicas e instrumentos: De recolección de datos: - Encuesta (cuestionario) De procesamiento de datos: - SPSS - Estadística descriptiva - Estadística relacional De análisis: - Pruebas estadísticas Población: Colaboradores de la empresa Acuña Vega Consultores y Ejecutores EIRL Procedimientos: En base a los objetivos.</p>

Anexo 2 Cuestionario a colaboradores

INSTRUCCIONES: A continuación, se le presentará una serie de preguntas, las cuales según su punto de vista debe marcar con un “x” en los casilleros según la siguiente escala: Totalmente de acuerdo (5), de acuerdo (4), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), en desacuerdo (2) y totalmente en desacuerdo (1)

Estimado colaborador, mediante el presente cuestionario se pretende obtener información para efectuar una investigación académica sobre la gestión administrativa y la estructura organizacional. No existen respuestas correctas o incorrectas, por ello, le agradezco responda las preguntas con la mayor sinceridad posible. El cuestionario es personal y anónimo.

Gestión administrativa	Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Indiferente (3)	En desacuerdo (2)	Total desacuerdo (1)
La misión de la empresa está en la mente de los colaboradores.					
La visión de la empresa es conocida por los colaboradores.					
Los colaboradores se involucran en los objetivos y metas					
Los programas contribuyen al cumplimiento de la meta					
El presupuesto facilita el cumplimiento de los objetivos					
La organización formal de la empresa es la adecuada					
El organigrama refleja lo se ejecuta en la realidad					
Considera que el personal está motivado					
El líder de la empresa te inspira a seguirlo					
Existe un buen trabajo en equipo entre los colaboradores					
Se controla que se tengan los recursos necesarios antes de iniciar el trabajo/obra					
Durante el trabajo/obra se realiza un control adecuado, de ser el caso se soluciona con rapidez					
Existe retroalimentación sobre el desempeño del trabajo/obra una vez terminada					
Estructura organizacional	Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Indiferente (3)	En desacuerdo (2)	Total desacuerdo (1)
Considera que la empresa se preocupa por mantener al personal adecuado en cada puesto					
Considera usted que se dividen adecuadamente las funciones entre los trabajadores					
Considera que la empresa toma en cuenta sus habilidades y capacidades al momento de asignar una tarea					
Se permite a los colaboradores tomar ciertas decisiones en su trabajo					
Considera que el número de personas a su cargo es adecuado					
Se identifica claramente quién toma las decisiones en el área de trabajo.					
Se identifica claramente las líneas de autoridad desde los niveles más altos a los más bajos					
Están muy bien delimitadas las tareas según las áreas o departamentos					
Considera que están debidamente agrupadas las tareas en cada grupo					
La forma como están agrupadas las tareas facilita el trabaja a realizar					
Los canales de comunicación de la empresa son adecuados y eficientes					
La comunicación entre departamentos/áreas son eficientes					
La comunicación con mi jefe es adecuada y eficiente					

Anexo 3 Confiabilidad de los instrumentos

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos se utilizó el índice de consistencia y coherencia interna, Alfa de Cronbach, cuyos resultados se muestran a continuación.

Instrumento	Estadísticas de fiabilidad	
	Alfa de Cronbach	N de elementos
Gestión Administrativa	0,818	13
Estructura organizacional	0,894	13

Los valores encontrados de 0.818 y 0.894 para los instrumentos que evalúan la Gestión Administrativa y la Estructura organizacional caen en un rango de confiabilidad alta, lo que garantiza su aplicabilidad para recoger información sobre dichas variables y así cumplir con los objetivos de la investigación.

Prueba de normalidad para los residuo (Regresión Lineal)

```
> shapiro.test(modelo$residuals)
```

Shapiro-Wilk normality test

```
data: modelo$residuals
```

```
W = 0.96378, p-value = 0.5953
```

Prueba de homogeneidad de varianzas

```
> bptest(modelo)
```

studentized Breusch-Pagan test

```
data: modelo
```

```
BP = 1.0581, df = 1, p-value = 0.3037
```

Resumen descriptivo de la confiabilidad

Gestión administrativa

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,818	13

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1.- La misión de la empresa está en la mente de los colaboradores."	41,67	40,533	,241	,824
2.- La visión de la empresa es conocida por los colaboradores	41,81	38,562	,409	,810
3.- Los colaboradores se involucran en los objetivos y metas	41,43	39,457	,535	,803
4.- Los programas contribuyen al cumplimiento de la meta"	41,71	38,414	,421	,809
5.- El presupuesto facilita el cumplimiento de los objetivos"	42,05	36,748	,476	,805
6.- La organización formal de la empresa es la adecuada"	42,10	37,790	,487	,803
7., El organigrama refleja lo se ejecuta en la realidad"	41,86	35,729	,775	,781
8.- Considera que el personal está motivado	42,05	39,748	,398	,810
9.- El líder de la empresa te inspira a seguirlo	41,19	43,562	,104	,825
10., Existe un buen trabajo en equipo entre los colaboradores	41,57	33,057	,799	,772
11.- Se controla que se tengan los recursos necesarios antes de iniciar el trabajo/obra	41,76	41,990	,136	,830
12.,- Durante el trabajo/obra se realiza un control adecuado, de ser el caso se soluciona con rapidez	41,81	39,362	,368	,813
13.- Existe retroalimentación sobre el desempeño del trabajo/obra una vez terminada	41,86	35,329	,819	,778

Estructura organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,894	13

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1.- Considera que la empresa se preocupa por mantener al personal adecuado en cada puesto	43,52	53,062	,599	,886
2.- Considera usted que se dividen adecuadamente las funciones entre los trabajadores	43,86	49,229	,563	,891
3.- Considera que la empresa toma en cuenta sus habilidades y capacidades al momento de asignar una tarea	43,33	52,533	,688	,883
4.- Se permite a los colaboradores tomar ciertas decisiones en su trabajo"	43,33	55,433	,318	,900
5.- Considera que el número de personas a su cargo es adecuado	43,67	54,833	,345	,899
6.- Se identifica claramente quién toma las decisiones en el área de trabajo.	43,10	54,990	,576	,889
7.- Se identifica claramente las líneas de autoridad desde los niveles más altos a los más bajos	43,48	52,462	,605	,886
8.- Están muy bien delimitadas las tareas según las áreas o departamentos"	43,67	49,833	,724	,880
9.- Considera que están debidamente agrupadas las tareas en cada grupo"	43,52	51,262	,704	,881
10.- La forma como están agrupadas las tareas facilita el trabajo a realizar	43,52	50,562	,627	,885
11.- Los canales de comunicación de la empresa son adecuados y eficientes	43,48	48,362	,904	,871
12.- La comunicación entre departamentos/áreas son eficientes"	43,67	50,433	,676	,882
13.- La comunicación con mi jefe es adecuada y eficiente	43,00	56,300	,657	,889

Anexo 4 Verificación de la normalidad de los datos

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión administrativa	,237	21	,003	,886	21	,019
Planeación	,170	21	,115	,922	21	,096
Organización	,198	21	,031	,914	21	,065
Dirección	,248	21	,002	,890	21	,022
Coordinación	,178	21	,081	,955	21	,430
Estructura organizacional	,122	21	,200*	,980	21	,930
División del trabajo	,160	21	,170	,960	21	,525
Jerarquización	,162	21	,158	,893	21	,026
Departmentalización	,195	21	,035	,931	21	,145
D8	,231	21	,005	,916	21	,073

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Para verificar la normalidad de los puntajes asociados a las variables y dimensiones se utilizó la prueba de Shapiro Wilks, por tratarse de una muestra pequeña. Esta prueba contrasta las hipótesis:

H₀: Los puntajes de las variables y dimensiones siguen un patrón normal.

H₁: Los puntajes de las variables y dimensiones no siguen un patrón normal.

Los resultados de las pruebas indican que los únicos aspectos que no siguen una distribución normal son la Gestión administrativa y la dimensión dirección y la dimensión jerarquización de la estructura organizacional, según se deduce de la significancia de las pruebas, Sig., que en los casos mencionados resultó ser inferior a 0.05, lo que conduce a rechazar la hipótesis nula de normalidad.

Anexo 5 Funciones de los colaboradores

GERENTE GENERAL

- Tiene la facultad de la supervisión de la empresa
- Diseña las estrategia y fija los objetivos para el crecimiento.
- Se encarga de buscar la liquidez necesaria y nuestros proyectos para ejecutar.
- Establecer las políticas y procesos.
- Se asegura de que los empleados trabajen de forma productiva y se desarrollen profesionalmente.
- Analizar el estudio técnico y económico para licitaciones
- Investiga y analiza el mercado de postores con el objetivo de ofertar propuestas más competitivas.
- Representa a la empresa en las gestiones de carácter legal
- Elabora, resuelve demandas, quejas y/o denuncias interpuestas en los procedimientos legales internos.
- Hacer seguimiento y control oportuno
- Administra los cambios y soluciona los problemas que el proyecto exija sobre la marcha.
- Vigilar las tres restricciones (calidad, costo y tiempo) a que se enfrentan todos los proyectos se gestionan se gestionen adecuadamente
- Coordina con el Subgerente y con el personal asignado al área

ASESORÍA CONTABLE

- Elabora cortes situacionales. Verifica cada una de las cuentas de la empresa. Una vez ingresado al sistema el contador evalúa y hace el cierre de año
- Analiza las cuentas, coordina los procesos de compra, venta, solicita estados de cuenta bancarios, detracciones, ingresa al Programa WIMCONTALL
- Declara la planilla mensual en el Programa WIMCONTALL. Controla pagos a proveedores y los pagos de las valorizaciones mensuales de las diferentes obras de la consultoría de obra
- Tramita cartas fianzas de Adelanto Directo de Fiel Cumplimiento, y su vencimiento renovar. Realiza los contratos de mutuo Dinerario, construcción y alquiler
- Realiza facturas que cumplan con el plan vigente, verificar el registro, control de notas de crédito, notas de débito.
- Evalúa la situación de liquidez de la empresa, alimenta el flujo de caja diario y la proyección semanal.
- Pago y declaración oportuna de tributos mensuales y anuales

GERENTE DE ADMINISTRACIÓN

- Planificar, organizar, dirigir y controlar la Gestión de los Recursos Humanos, Logísticos, Contables, Activos Fijos y de Finanzas; y brindar apoyo administrativo que requiera la empresa.

- Atiende los servicios auxiliares de limpieza, seguridad, transporte, mantenimiento de equipos, mobiliarios y otros
- Clasifica, analiza, prepara la documentación recepcionada, formulando proveídos, memorándums, oficios, resoluciones circulares según corresponda, compagina el archivo de documentos, Contratos del Servicio de Consultoría de Expedientes y Supervisiones de Obras, Contratos de Consorcios, Resoluciones, Memorándums, etc.
- Recepciona, registra, clasifica, distribuye a las diferentes áreas, tramita la documentación administrativa, contable recibida y remitida.
- Atiende el teléfono, fax, efectuar llamadas, responde, envía correos electrónicos y concertar citas.
- Elabora la lista de materiales que se van utilizar en un determinado proyecto, calcula el presupuesto del mismo.

ASISTENTE DE RECURSOS HUMANOS

- Realiza los contratos de locación por servicios para los trabajadores.
- Verifica las faltas, tardanzas del personal que labora en la empresa.
- Reclutamiento, selección de personal
- Realiza la planilla, de recibos por honorarios de los pagos de los trabajadores, calcula los salarios o las horas de empleado, determina las cantidades de los cheques, para cancelar los sueldos del personal administrativo y del servicio de consultoría de obra en campo, solicitar los informes mensuales de las funciones de cada uno del personal de la consultoría, adjuntando su suspensión, recibos por honorarios, informes, cajas chicas.
- Ingresar en el Sistema PLAME, los Recibos por Honorarios del Personal de la consultoría.
- Declara a los trabajadores que están en la AFP, en el Sistema AFP NET.
- Cotiza y tramita los SCTR de Pensión y Salud, las habilidades del Personal del Servicio de Consultoría de Obra y Personal Clave.

ASISTENTE DE LOGISTICA

- Gestiona, participa, en la toma de inventario, ya sea para llevar un control de los activos y pasivos de la consultoría de la obra, o para realizar los ajustes de ser necesario.
- Busca opciones presupuestarias, realizando diferentes cotizaciones, cualquier compra o gasto que requiera la funcionalidad de la empresa como por ejemplo, la compra de útiles de escritorio, oficina, papelería, materiales de limpieza, EPPS- uniformes camisas para el personal administrativo y de campo de obra para los supervisores y personal clave del servicio de consultoría de obra, cascos, chalecos, cortavientos, arnés de seguridad, solicita, recibe, almacena entrega, realiza inventario de los materiales, efectuando la distribución correspondiente de cada área.
- Determina los niveles de stock de materiales y la frecuencia de consumo de ellos, con el fin de proveer a tiempo oportuno antes una emergencia.
- Coordina las necesidades del transporte para el envío de bienes materiales, insumos al almacenero

GERENTE DE OPERACIONES

- Tiene como función implementar los procesos y prácticas correctos en la organización. Las labores específicas de un gerente de operaciones son formular estrategias, mejorar el rendimiento, comprar material y recursos y asegurar el cumplimiento de las normas aplicables.
- Evaluar los procedimientos de selección convocados.
- Elaborar consultas y observaciones de las bases.

ASISTENTE DE LICITACIONES

- Evaluar los procedimientos de selección convocados.
- Elaborar consultas y observaciones de las bases.
- Registrarse en todas las etapas de los procesos de selección.
- Revisar las bases de los diferentes postores que participan de los procesos de selección.
- Preparar las ofertas técnicas y económicas.
- Seguimiento al cierre de las licitaciones y/o convenios por contrataciones.
- Realizar el ingreso al Sistema Electrónico de Contrataciones del Estado SEACE de todos los procesos de selección.

ASISTENTE DE ESTUDIOS Y PROYECTOS

- Disponer la formulación de Perfiles Técnicos de conformidad a la normativa del Sistema Nacional de Inversión Pública SNIP, monitoreando el proceso Técnico Administrativo que requiera la aprobación de dichos perfiles y/o levantar las observaciones técnicas que el caso amerite.
- Elaborar y suscribir en el banco de proyectos los estudios de pre inversión de la Empresa, considerando los parámetros y normas técnicas para su formulación, así como los parámetros de evaluación para PIP de acuerdo con la normatividad vigente.
- Remitir los expedientes técnicos a la Gerencia, para su aprobación previa opinión favorable, observando las disposiciones que las directivas internas establezcan.
- Levantar las observaciones o recomendaciones planteadas por la OPI o por la DGPM, cuando corresponda.
- Verificar y autorizar las valorizaciones de los consultores externos contratados para la ejecución de perfiles y expedientes técnicos.
- Conformar el Equipo Técnico del Presupuesto Participativo e implementar un archivo de los expedientes de obra que cuenten con los diseños requerido y Diseño del plan de contingencia del expediente técnico.
- Revisión en la especialidad de Instalaciones sanitarias, estructuras, arquitectura, eléctricas, suelos del expediente técnico.

SUPERVISOR DE EJECUCIÓN DE OBRAS

- Revisión del Expediente Técnico
- Asesoramiento al personal de la Servicio de la Consultoría de Obra al fin de generar la correspondencia y trámites virtuales.
- Se absuelven las consultas que los contratistas formulan en la obra.
- Supervisa permanentemente actividades ejecutadas por el contratista.
- Vela directamente y permanentemente por la correcta ejecución técnica, económica, financiera y administrativa de la obra del cumplimiento del contrato.
- Realiza los cronogramas actualizados a la fecha de inicio incluyendo equipamiento y mobiliario.
- Informe situacional de contingencia.
- Controlar el cumplimiento de las normas de seguridad, higiene y operatividad de la obra.
- Se elabora los informes de aprobación de las valorizaciones del mes correspondiente del contratista, y del servicio de consultoría, haciendo el trámite respectivo.
- Se elaboran Certificado de Conformidad Técnica y a su vez solicite la CONFORMIDAD DEL COMITE DE RECEPCIÓN DE OBRA.
- Velar para que la obra se ejecute cumpliendo con el plazo previsto, el costo contratado y la calidad especificada, controlar la calidad de los materiales o insumos utilizados en la obra; los procedimientos constructivos adoptados y calidad final de obra.
- Asegurar el desarrollo normal de las actividades, verificando el cumplimiento de las normas y reglamentos vigentes en el aspecto técnico, legal, administrativo, labores y otros relacionados a los mismos.
- Controlar el personal técnico y obrero que el contratista asigne a la obra, cuente con la capacidad, idoneidad y cantidad requeridas y verificar el cumplimiento de las contribuciones, aporte a la seguridad social y beneficios sociales, relativos a la obra.
- Controlar que la elaboración de los planos de replanteo se realice de acuerdo al avance físico de la obra.
- Ordenar el retiro inmediato de los materiales de mala calidad o que no correspondan a las especificaciones del Expediente Técnico de obra.
- Se elaboran Certificado de Conformidad Técnica y a su vez solicite la CONFORMIDAD DEL COMITE DE RECEPCIÓN DE OBRA.

TESIS NANCY

por Regina Jiménez Chinga

Fecha de entrega: 04-ene-2023 11:05p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1988721785

Nombre del archivo: NCY_ESTRUCTURA_ORGANIZACIONAL_Y_GESTI_N_TURNITIN_03-01-2023.docx (1.01M)

Total de palabras: 10392

Total de caracteres: 56472

TESIS NANCY

INFORME DE ORIGINALIDAD

16% INDICE DE SIMILITUD	16% FUENTES DE INTERNET	1% PUBLICACIONES	5% TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------	--------------------------------------

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
4	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
5	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1%
6	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	prezi.com Fuente de Internet	<1%
8	issuu.com Fuente de Internet	<1%
9	moam.info Fuente de Internet	<1%

10	americanae.aecid.es Fuente de Internet	<1 %
11	pyme.lavoztx.com Fuente de Internet	<1 %
12	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	<1 %
13	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	Salvador Jesús López-Alonzo, Gabriel Gastélum Cuadras, Samuel Alfredo Islas Guerra, Arturo Ivan Chávez Erives et al. "Relación entre actividad física y obesidad en escolares de primaria del norte de México", Revista Iberoamericana de Ciencias de la Actividad Física y el Deporte, 2021 Publicación	<1 %
15	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	Submitted to Universidad de Ciencias y Humanidades Trabajo del estudiante	<1 %
18	repositorio.uaustral.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

19	1library.co Fuente de Internet	<1 %
20	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
21	sipromicro.com Fuente de Internet	<1 %
22	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	www.fundacionkoinonia.com.ve Fuente de Internet	<1 %
24	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
25	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
26	www.gamingworks.nl Fuente de Internet	<1 %
27	publicaciones.san.gva.es Fuente de Internet	<1 %
28	vsip.info Fuente de Internet	<1 %
29	repositorio.upec.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
30	www.ccoo.illes.balears.net Fuente de Internet	<1 %

31	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
32	repositorio.umch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
33	www.grin.com Fuente de Internet	<1 %
34	www.intangiblecapital.org Fuente de Internet	<1 %
35	www.mx.computrabajo.com Fuente de Internet	<1 %
36	patents.google.com Fuente de Internet	<1 %
37	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
38	www.cein.es Fuente de Internet	<1 %
39	www.chfpatients.com Fuente de Internet	<1 %
40	www.presidencia.go.cr Fuente de Internet	<1 %
41	1library.net Fuente de Internet	<1 %
42	Nhundu, T.J.. "The nature and frequency of reported cases of teacher perpetrated child	<1 %

sexual abuse in rural primary schools in
Zimbabwe", Child Abuse & Neglect, 200111

Publicación

43	documentop.com Fuente de Internet	<1 %
44	inmobiliare.com Fuente de Internet	<1 %
45	pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %
46	pt.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
47	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
48	repositorio.utn.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
49	rraae.cedia.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
50	www.dspace.uce.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
51	www.smartsol.com.ar Fuente de Internet	<1 %
52	anthrosource.onlinelibrary.wiley.com Fuente de Internet	<1 %
53	baixardoc.com Fuente de Internet	<1 %

54	ilo.law.cornell.edu Fuente de Internet	<1 %
55	publications.iadb.org Fuente de Internet	<1 %
56	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
57	repositorio.unamad.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
58	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
59	repository.javeriana.edu.co Fuente de Internet	<1 %
60	share.america.gov Fuente de Internet	<1 %
61	virtual.urbe.edu Fuente de Internet	<1 %
62	www.cipe.org Fuente de Internet	<1 %
63	www.cuidatudinero.com Fuente de Internet	<1 %
64	www.elsiglo.com Fuente de Internet	<1 %
65	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %

66 www.revistabit.cl <1 %
Fuente de Internet

67 www.ucam.edu <1 %
Fuente de Internet

Excluir citas Apagado

Excluir coincidencias Apagado

Excluir bibliografía Apagado



ACUÑA VEGA CONSULTORES Y EJECUTORES E.I.R.L.

RNC N° 16880

RUC: 20487493059

CARTA N°001-2022/ACUÑA VEGA CONSULTORES Y EJECUTORES E.I.R.L./RL

**PARA : NANCY MILAGROS NUÑEZ FARFAN
BACH. CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**DE : CARLOS ANTONIO ACUÑA TROYES
REPRESENTANTE LEGAL**

ASUNTO : CARTA DE AUTORIZACIÓN

**REFERENCIA : SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR TESIS
EN SU EMPRESA**

FECHA : PIURA, 10 DE MARZO 2022

Me dirijo a usted, por medio de la presente, en relación al documento enviado de la referencia, autorizamos a nuestro personal de nuestra empresa **ACUÑA VEGA CONSULTORES Y EJECUTORES E.I.R.L.**, con RUC: 20487493059, a la Srta. **NANCY MILAGROS NUÑEZ FARFAN**, identificada con DNI N° 72493314, a realizar su Proyecto de Tesis, **"ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA EMPRESA ACUÑA VEGA CONSULTORES Y EJECUTORES E.I.R.L. PIURA AÑO 2022"**, requisito para obtener el grado del Título en **CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**.

Sin otro particular me suscribo de usted, reiterándole las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



ISO 37001 • ISO 45001 • ISO 14001
LL-C (Certification)

Oficina Central: Urb. Las Palmeras Ot. Mz. C2 Lote 29, Piura - Piura - Castilla.
Sucursal : Urb. La Campiña Av. Las Gaviotas 160 Dpto. 601, Lima-Chorrillos
Sucursal : Urb. Santa Ángela Mz. B Lote 34, Chiclayo-Chiclayo-Lambayeque
Sucursal : Cal. El bosque 499, Las Palmeras - Jaén - Jaén - Cajamarca.
Email: gerencia@llc.com Cel. 977686494
Tel. 73751951