



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **ADMINISTRACIÓN**

**“LA PERCEPCIÓN DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL DE
LA EMPRESA DE ASTILLEROS LUGUENSI E.I.R.L.,
CHIMBOTE, 2020”**

Tesis para optar el título profesional de:

LICENCIADO EN ADMINISTRACION

Autor:

Edinson Joseph Valvas Zarate

Asesor:

Mg. Cristian Joel Martinez Agama

<https://orcid.org/0000-0001-9622-3724>

Lima - Perú

2023

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	Magnolia Jesus Dusek Paz	06782959
	Nombre y Apellidos	N.º DNI

Jurado 2	Maria Isabel Flores Bazan	45659048
	Nombre y Apellidos	N.º DNI

Jurado 3	Angela Maza Chumpitaz	40935708
	Nombre y Apellidos	N.º DNI

INFORME DE SIMILITUD

tesis del taller

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	www.tesisdelperu.com Fuente de Internet	1%
3	vsip.info Fuente de Internet	1%
4	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	www.mep.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.uisek.edu.ec Fuente de Internet	1%
8	rraae.cedia.edu.ec Fuente de Internet	1%
9	prezi.com Fuente de Internet	1%

DEDICATORIA

A mi Tío Luis Enríquez Silva que me enseñó a salir adelante dándome el ejemplo de
Humildad, Honestidad y Respeto hacia los demás en el trabajo.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi familia por su apoyo incondicional que ha hecho posible este trabajo, a
mis docentes por sus enseñanzas y a Dios que ilumina mi v

Tabla de contenido

JURADO EVALUADOR	2
INFORME DE SIMILITUD	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS	8
RESUMEN	9
ABSTRACT	11
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	13
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	28
CAPÍTULO III: RESULTADOS	32
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	49
REFERENCIAS	53
ANEXOS	55

Índice de tablas

Tabla 1. Número de participantes y sus puestos laborales dentro de la
Empresa Astilleros Luguensi E.I.R.L., en el periodo 2020

Tabla 2. Análisis de la dimensión Estructural de la Empresa Astilleros
Luguensi E.I.R.L., periodo 2020

Tabla 3. Análisis de la dimensión Contextual de la Empresa Astilleros
Luguensi E.I.R.L., periodo 2020

Índice de figuras

Figura 1. Equilibrio desafío fundamental en el diseño organizacional.....	16
Figura 2. Definición de Título de investigación, Dimensiones e Indicadores un personal nombrado y uno de servicio	24
Figura 3 Categoría del Estudio	27

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal en describir el diseño organizacional en la empresa de Astilleros Luguensi E.I.R.L. para generar una estructura organizacional base un organigrama desarrollando un orden administrativo dentro de la empresa, por el bien jerárquico de los empleadores y del buen manejo de los servicios solicitados por los clientes.

En la empresa Astilleros Luguensi E.I.R.L. tiene como fortaleza los diseños de operatividad de las construcciones de las embarcaciones y de los demás servicios a brindar a los clientes, para ello por su falta de estructura o diseño organizacional genera pérdida de tiempo del servicio, falta de organización y de orden interno dentro de la empresa generando una debilidad interna.

El éxito de toda empresa está relacionado con el cumplimiento del proceso administrativo y las principales funciones gerenciales como planificar, organizar, dirigir y controlar, por eso se debe mantener una estructura organizacional que responda a las necesidades internas, guiadas por reglas, métodos y políticas, todas ellos encaminadas a cumplir con la misión, visión y objetivos de la empresa.

Una buena estructura organizacional ayuda establecer las metodologías, responsabilidades, los recursos, las actividades, que le permitan una gestión orientada hacia la consecución de los objetivos establecidos.

El presente estudio es de diseño cualitativo por mis antecedentes donde fundamentan que el trabajo de investigación se debe generar una entrevista para verificar el problema generando

por la falta de estructura o diseño organizacional, según el autor Idalberto Chiavenato indica que a falta de un buen diseño organizacional en una empresa genera un desorden interno con la finalidad de no generar un buen ingreso operativo, por eso mismo la Empresa Astilleros Luguensi E.I.R.L. cuenta en la actualidad con 40 trabajadores donde se dividen entre administrativos y operativos dando como resultado la falta de organización propia de la empresa, generando una falta en los procesos administrativos y operativos que la empresa tiene como propósito a los clientes, a base esta genera la pérdida de tiempo y desvalorización de cada servicio solicitado por los clientes optando como perdida para misma empresa.

PALABRAS CLAVES: Calidad de Servicio, Satisfacción al Trabajador y la Buena Organización

ABSTRACT

The main objective of this research was to describe the organizational design in the company Astilleros Luguensi E.I.R.L. to generate an organizational structure based on an organization chart developing an administrative order within the company, for the hierarchical good of employers and the good management of the services requested by clients.

In the company Astilleros Luguensi E.I.R.L. its strength is the operational designs of the construction of the boats and the other services to be provided to the clients, for this, due to its lack of structure or organizational design, it generates loss of service time, lack of organization and internal order within the the company generating an internal weakness.

The success of any company is related to compliance with the administrative process and the main managerial functions such as planning, organizing, directing and controlling, for this reason an organizational structure must be maintained that responds to internal needs, guided by rules, methods and policies, all of them aimed at fulfilling the mission, vision and objectives of the company.

A good organizational structure helps to establish the methodologies, responsibilities, resources, activities, that allow a management oriented towards the achievement of the established objectives.

The present study is of qualitative design due to my background, where it is based that the research work must generate an interview to verify the problem generated by the lack of structure or organizational design, according to the author Idalberto Chiavenato indicates that the lack of a good design organizational in a company causes an internal disorder, in order not to generate a good operating income, for this reason the Company Astilleros Luguensi E.I.R.L. It currently has 40 workers where they are divided between administrative and operational resulting in the lack of organization of the company, generating a lack in the administrative and operational processes that the company has as its purpose for customers, based on this generates the loss of time and depreciation of each service requested by customers opting as a loss for the same company.

KEY WORDS: Service Quality, Worker Satisfaction and Good Organization

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

El presente capítulo comprende la parte introductoria de la investigación, la cual describirá el entorno internacional, nacional, así como la justificación del estudio, el problema que se desea investigar, la realidad del problema y los objetivos.

1. REALIDAD PROBLEMATICA

1.1 Orígenes

Definir un diseño organizacional es básico para el funcionamiento de cualquier empresa, no importa el tamaño de la organización, toda empresa que aspire a una profesionalización mínima requiere organizarse siguiendo un esquema que señale cuales son las diferentes áreas o departamentos con los roles designados, dispuestos a todas las medidas de autoridad.

Debido a la falta de un diseño organizacional acorde con el tipo de organización que posee la empresa bomba Ltda., Chile, genera la propuesta de diseñar un sistema organizacional para el cambio dentro o fuera de la empresa para la mejora y aumento de nivel de compromiso, satisfacción y motivación de los trabajadores, generando el aumento de la eficiencia en sus procesos y así se diferencia de otras empresas.

(Barrientos, J, 2016, Chile).

Desde un punto de vista práctico el diseño organizacional es adoptado como una herramienta de gestión definiendo funciones a cada integrante de la empresa, así como la relación de los departamentos designados.

Según los expertos definen que a la falta de un diseño organizacional precisa no tener en cuenta cual es la misión, visión o valores que guíen a la empresa en sus operaciones o procesos a realizar. (Barrenzuela M; Diaz Víctor, 2022, Piura)

En la actualidad las empresas enfrentan una serie de problemas cuya causa aparente es desconocida y que las lleva a perder espacios de mercado hasta lo ponen al borde de la quiebra por la falta de orden administrativo. Por ello es fundamental que todo empresario sepa reconocer cuando se vuelve ineficiente e inadecuado la estructura organizacional que utilizan donde se puede ver reflejado en los siguientes problemas:

- El personal realiza una misma función de manera repetida e innecesaria.
- Inadecuada carga de colaboradores por jefe.
- Definiciones imprecisas de funciones para determinado cargo.
- Asignación de funciones diversas a un mismo cargo.
- Aumento de complejidad del cargo sin el debido aumento salarial.
- Falta de capacitación en las tareas.

En el sector naval esta caracterizado por una gran competencia a nivel mundial, en la que las primeras barreras son la incertidumbre y las crisis. En la actualidad los países que lideran el mercado naval o astilleros son los países asiáticos por su buena organización empresarial.

Si en una empresa de Astilleros no existiría un buen diseño organizacional, por la falta de los altos dirigentes, todo proyecto a realizar tendría problemas

en promover un proceso suficiente para lograr objetivos marcados. (XI
Congreso Internacional de Ingeniería de Proyectos Lugo, 2007).

2. BASE TEORICA

2.1 DISEÑO ORGANIZACIONAL

2.2 DEFINICION

El diseño organizacional es el proceso de elegir una estructura de tareas, responsabilidades y relaciones de autoridad dentro de las organizaciones. Se pueden representar las conexiones entre divisiones o departamentos de una estructura interna de una organización, donde se indica en que se interrelaciona diversas tareas o funciones.

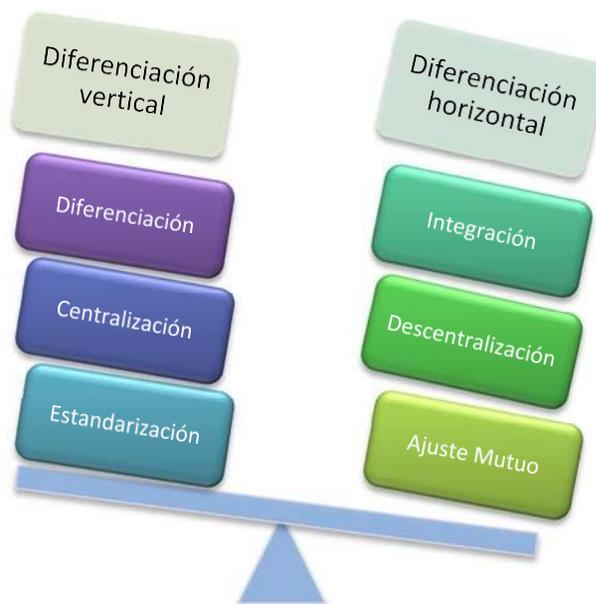
El diseño organizacional representa los resultados de un proceso de toma de decisiones que incluye fuerzas ambientales, factores tecnológicos y elecciones estratégicas. Específicamente debe:

- Facilitar el flujo de Información y de toma de decisiones para satisfacer las demandas de los clientes, proveedores y dependencia reguladoras.
- Definir con claridad la autoridad y responsabilidad de trabajos, equipos, departamentos y divisiones.
- Crear niveles de integración (coordinación) deseados entre trabajos, equipos, departamentos y divisiones construyendo procedimientos para una rápida respuesta a cambios en el ambiente.

El diseño organizacional se encarga de estructurar ordenada y sinérgicamente las diversas unidades orgánicas de una organización, es un elemento administrativo que se encarga de estructurar ordenadamente una institución o empresa para generar buenos procesos administrativos. (Enrique Loufatt Olivares, 2017).

Estratégicamente el diseño organizacional en una empresa se sustenta en otros aspectos, en el accionar del área de recursos humanos estableciendo una buena estructura organizacional para el desarrollo de un proceso eligiendo una estructura de tareas, responsabilidades y relaciones de autoridad dentro de una organización. La estructura establecida puede ser reflejada entre varias divisiones o departamentos de una organización a base de un organigrama. (Conexión ESAN, 2016).

La importancia de la estructura y el diseño organizacional es por la competencia de todos los sectores empresariales e industriales, por la aparición de nuevos



productos, formas de distribución y modelos de negocio, generando vertiginosos avances tecnológicos haciendo que las reglas básicas del juego también cambien constantemente, acabando con principales ventajas competitivas de grandes corporaciones de ataño. (Luis Toro Dupoy, 2007)

Figura 1: Equilibrio desafío fundamental en el diseño organizacional.

3. ANTECEDENTES

3.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES

- **Chango G., Ecuador (2015)** en su trabajo titulado "Diseño organizacional y su incidencia en el Rendimiento laboral de la empresa DIMOR de la ciudad de Ambato"

El objetivo de su trabajo fue determinar la incidencia del diseño organizacional en el rendimiento laboral de la empresa DIMOR de la ciudad de Ambato. El diseño utilizado por este tipo de trabajo fue descriptivo para conocer aún más las características sobresalientes del problema de estudio. según el trabajo de investigación nos comenta que por la falta de diseño organizacional la empresa no tenía una buena organización, coordinación, ejecución y control de actividades, por lo tanto, se plantea implementar una

reingeniería organizacional, que permite aplicar sus fortalezas en función de las oportunidades del mercado.

- **Torres E. MEXICO (2019)** En su trabajo titulado “Diseño organizacional para la profesionalización de una pyme”

Realizo un estudio que tuvo como objetivo diseñar una estructura organizativa adecuada que eleva la profesionalización de Learnit y The Homer Teachers Institute. Para este estudio de trabajo se utilizó un enfoque cuantitativo, descriptivo – correlacional con una investigación mixta, con la técnica de recolección de información mediante datos expresados a través del lenguaje escrito, verbal y no verbal, según su estudio tras la aplicación de diversos instrumentos utilizados en su presente investigación concluye que al aplicar un buen diseño organizacional en la empresa contribuye a elevar al mismo tiempo el nivel de profesionalismo.

- **Cano V. ECUADOR, (2019)** En su trabajo titulado “Diseño de plan organizacional para la empresa bluecorp S.A.”

Realizo un estudio que tuvo como objetivo proponer un plan de diseño organizacional para optimizar los procesos de trabajo y establecer una estructura organizacional, a través de un diagnóstico situacional y una investigación de mercado que justifique el cambio organizacional de la empresa bluecorp S.A.; El diseño utilizado en este tipo de trabajo es descriptivo para poder conocer más las características de este planteamiento por eso este estudio se consolidaron los pilares básicos de la organización que

son la misión, visión y objetivos organizacionales, de manera que los trabajadores tengan claro el rumbo a seguir adelante de una empresa, a través de una buena organización administrativa utilizando varios instrumentos tales como el FODA o LAS 5 FUERZAS DE PORTER.

- **Sempertegui L. y Nowak A.; Ecuador (2019)** En su trabajo titulado "Plan de diseño organizacional para la empresa Automotriz AS"

Según su estudio se basó al objetivo en diseñar un plan de diseño organizacional para la empresa Automotriz AS, para mejorar el fortalecimiento de su gestión administrativa y el mejoramiento productivo, teniendo un enfoque cualitativo considerando las opiniones del personal y clientes para realizar un análisis situacional y determinar cuáles son los principales problemas que se presentan en la empresa Automotriz AS, teniendo en cuenta que fue necesario que integre el , volverlas más eficientes a través de la especialización promoviendo la participación de los de más empleadores a las sugerencia para la mejora de los ambientes y procesos productivos, por eso se implementó un organigrama que desarrolle un programa organizacional con los trabajadores para generar un buen clima laboral y mejores ingresos.

3.2 ANTECEDENTES NACIONALES

- **Sánchez G. y Silva E.; CHOCOPE, (2020)** En su trabajo titulado "Diseño organizacional basado en procesos y su influencia en la productividad laboral del oleocentro THE CAROLINE E.I.R.L., CHOCOPE, 2019"
- Realizo un estudio que tuvo como objetivo determinar la influencia del diseño organizacional basado en procesos en la productividad laboral del oleocentro "The Caroline E.I.R.L." de la ciudad de Chocope, año 2019, el diseño utilizado en este trabajo de investigación son métodos cualitativo donde se realizara entrevista y cuantitativo donde se procederá con técnica de observación directa, utilizando instrumentos como diagrama de flujo, Pre test, Post test y comparación del Pre tes y Post test, donde se determinó que el diseño organizacional basado en los procesos influye significativamente a la productividad del oleocentro "The Caroline E.I.R.L.", de la ciudad de Chocope, año 2019, validando la afirmación mediante la prueba de hipótesis t de student que dios como resultado que el valor $p=0.00 < 0.05$ en cada comprobación de los tiempos de atención de los procesos operacionales (venta, cambio de aceite y lavado), por lo tanto tiene un buen margen estadístico al 95%.
- **Diestra N.; Lima; (2018)** En su trabajo titulado "El diseño organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral de la empresa Polinplast S.A.C., Lima, Perú, 2017", según su estudio tuvo como objetivo establecer la incidencia del diseño organizacional en la satisfacción laboral en la empresa Polinplast S.A.C. Lima- Perú-2017, el diseño utilizado fue enfocado al método

cuantitativo utilizando la recolección y análisis de datos para afinar la preguntas de la investigación, según el estudio de diseño organizacional si incide en la satisfacción laboral de la empresa Polimplast S.A.C., Lima-Perú-2017, dando un nivel significativo menor de 0.05, donde mediante la prueba de Wilcoxon utilizan los datos para su incidencia quedando rechazado la hipótesis nula que consiste que el diseño organizacional no incide en la satisfacción laboral de la empresa Polimplast S.A.C., Lima-Perú-2017.

En su trabajo titulado "Diseño organizacional en la cooperativa de servicios múltiples del centro Ltda. Centrocoop, 2017", Realizo un estudio que tuvo como objetivo describir el diseño organizacional de la Cooperativa de Servicios Múltiples del Centro Ltda. Centrocoop, 2017. El diseño de este estudio fue enfocado al método cualitativa utilizando la recolección de datos a base de encuestas y análisis documentales, llegando una conclusión del análisis de la estructura organizacional actual de la empresa, demostrando problemas de comunicación interna, gestión personal, estandarización y medición de procesos, por eso mismo el análisis situacional interno permitió identificar las debilidades más importantes, las cuales se dan en la falta de coherencia en la estructura organizacional y en la ausencia de gestión de recursos humanos, evidenciando el nivel de compromiso y satisfacción de los trabajadores.

- **Arroyo P., Trujillo, (2017)** En su trabajo titulado "Diseño organizacional en la cooperativa de servicios múltiples del centro Ltda. Centrocoop, 2017",

Realizo un estudio que tuvo como objetivo describir el diseño organizacional de la Cooperativa de Servicios Múltiples del Centro Ltda. Centrocoop, 2017.

El diseño de este estudio fue enfocado al método cualitativa utilizando la recolección de datos a base de encuestas y análisis documentales, llegando una conclusión del análisis de la estructura organizacional actual de la empresa, demostrando problemas de comunicación interna, gestión personal, estandarización y medición de procesos, por eso mismo el análisis situacional interno permitió identificar las debilidades más importantes, las cuales se dan en la falta de coherencia en la estructura organizacional y en la ausencia de gestión de recursos humanos, evidenciando el nivel de compromiso y satisfacción de los trabajadores.

- **Leon B., Trujillo, (2020)**, En su trabajo titulado "El diseño organizacional y su importancia en el desarrollo de las MYPES en Latinoamérica", se realizó una revisión de la literatura científica con un desarrollo enfocado al método cuantitativo y cualitativo de estudios primarios con el objetivo de resumir la información existente respecto al tema en particular. La revisión de la Literatura científica realizada nos ubica en un contexto de innovación y adaptación al cambio, siendo una manera viable la implementación del diseño organizacional, a partir del análisis de los estudios existentes se evidencia que el posible desarrollo de las MIY P E S en la región Latinoamérica, les permite

seguir un modelo de diseño organizacional para cada empresa pequeña para estructurar el desarrollo administrativo.

4.JUSTIFICACION

➤ JUSTIFICACION DE ESTUDIO

El trabajo de investigación desde el punto de vista de la empresa identifica la carencia de información interna y externa del diseño organizacional para el beneficio propio de la Empresa de Astilleros Luguensi E.I.R.L. Así mismo, los trabajadores deben tener en cuenta los beneficios de contar con una estructura organizacional, ya que permite mantener un orden de cada jefatura o del área correspondiente, mejorando así la calidad de los procesos, la buena relación con los clientes e impulsando el crecimiento de los servicios de la empresa en el campo pesquero o naval.

➤ JUSTIFICACION TEÓRICA

Se realizo el presente trabajo de investigación del diseño organizacional a la Empresa de Astilleros Luguensi E.I.R.L., debido que no se ha desarrollado ningún estudio del buen resultado que daría realizar este trabajo beneficiando

a la empresa a mantener un orden en sus procesos de servicios de Astilleros, dando competencia a grandes empresas por el buen diseño organizacional.

➤ **JUSTIFICACION METODOLÓGICA**

En el presente trabajo, para poder evaluar la variable Diseño Organizacional utilice como instrumento una video conferencia, donde se pudo analizar dentro de la entrevista la insuficiencia de la estructura organizacional y así poder realizar mi banco de preguntas para mi encuesta.

También se realizó un cuestionario con 40 preguntas en la Empresa de Astilleros Luguensi E.I.R.L., para verificar la cantidad de porcentaje de la fiabilidad que hay con la propuesta del trabajo de investigación.

➤ **JUSTIFICACION PRACTICA**

Los resultados obtenidos en la encuesta con las preguntas requeridas para la implementación del diseño organizacional en la Empresa de Astilleros Luguensi E.I.R.L. permitirá el buen manejo de procesos y áreas correspondiente a la empresa beneficiando un buen ingreso y manteniendo un orden en cada servicio requerido por los clientes, siendo un ejemplo para las diversas empresas de astilleros del buen manejo del diseño organizacional.

Figura 2: Definición de Título de investigación, Dimensiones e Indicadores

TITULO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONA L	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
Diseño Organizacional	Es el proceso de elegir una estructura de tareas, responsabilidades y relaciones de autoridad dentro de las organizaciones se pueden representar las conexiones entre varios divisiones o departamentos	Es un proceso, donde los gerentes toman decisiones, donde los miembros de la organización ponen en práctica dicha estrategia.	Estructural	Organigramas. Manuales de Organización. Normas. Programas. Manuales de Procedimientos. Flujogramas.	Entrevistas Cuestionarios de respuestas cortas
			Contextual	Diagrama de Flujos. Diagrama de Árbol. Diagrama de Pareto. Diagrama de Dispersión.	

--	--	--	--	--	--

3.3 FORMULACION DEL PROBLEMA

➤ **Problemas General**

- ¿Cómo se describe la Percepción del Diseño Organizacional de la Empresa de Astilleros Luguensi E.I.R.L., Chimbote, 2020?

➤ **Problemas Específicos**

- ¿Cómo es la Percepción del Diseño Organizacional en la Empresa de Astilleros Luguensi E.I.R.L., Chimbote, 2020?

5 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

5.1 OBJETIVO GENERAL

- Conocer el Diseño Organizacional de la Empresa de Astilleros Luguensi E.I.R.L., Chimbote, 2020.

5.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Analizar el Diseño Organizacional en su dimensión estructural en la Empresa de Astilleros Luguensi E.I.R.L Chimbote, 2020.
- Analizar el Diseño Organizacional en su dimensión contextual en la Empresa de Astilleros Luguensi E.I.R.L., Chimbote, 2020.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

El presente capítulo aborda con detalle los principales aspectos metodológicos de la investigación. La explicación del tipo y diseño seleccionado, el instrumento utilizado y el procedimiento de aplicación y de la recolección de datos.

1.1 Tipo de investigación

El presente trabajo de investigación es de tipo descriptivo, a fin de reseñar la situación actual de la empresa en estudio y recopilar la información necesaria para el objetivo mismo.

(Barrientos, J, 2016, Chile) propone que dicha investigación genera la propuesta de diseñar un sistema organizacional para el cambio dentro o fuera de la empresa para la mejora y aumento de nivel de compromiso, satisfacción y motivación de los trabajadores, generando el aumento de la eficiencia en sus procesos y así se diferencia de otras empresas.

1.2 Diseño de investigación

El diseño de la presente investigación presenta un enfoque cualitativo no experimental. Según Chiavenato indica que un buen diseño organizacional es el buen manejo de toda organización empresarial para cualquier tipo de inversión dentro o

fuera de una institución administrativa, generando buenos beneficios para la propia empresa.

1.3 Población y muestra de investigación

La presente investigación considera la selección del total de trabajadores (40 personas) como participantes para realizar el procedimiento de obtención de datos relevantes que apoyen la respuesta a la pregunta de investigación.

1.4 Categoría del Estudio

En la investigación bajo el objetivo general y específico se delimito una única categoría lo cual se separa en dos dimensiones de estudio. La cual la categoría está definida como: Percepción del Diseño Organizacional. A continuación, se presentará una tabla donde facilita la observación de la categoría y sus dimensiones.

Figura 3: Categoría del Estudio

CATEGORIA	DIMENSIONES
Percepción del Diseño Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Estructural • Contextual

1.4.1 Técnicas e Instrumentos de recolección y análisis de datos

La técnica utilizada para la recolección de información fue la entrevista. Según Arias (2006; 53), "las técnicas de recolección de datos son las distintas formas de maneras de obtener la información" lo cual significa que para realizar una lista de preguntas primero se realizo una entrevista a un trabajador y se selecciono la preguntas mas necesarias para el cuestionario.

1.4.2 Validez por Juicio de Expertos

Una vez elaborada el cuestionario de preguntas para la entrevista no estructurada, dicho instrumento fue sometido a la opinión de mi asesor para determinar su aplicabilidad o no, en función a la evaluación de las preguntas.

1.4.3 Procedimiento de recolección de datos

Una vez obtenida la validación de mi asesor, se procedió a realizar la recolección de información.

Donde se aplico la encuesta de manera virtual a través de un formulario de Google, y se difunde a los trabajadores de la Empresa " Astilleros Luguensi E.I.R.L." mediante aplicativos de mensajería de celular o correo electrónico.

1.4.4 Organización y análisis de la información

La información obtenida de la entrevista fue diseñada para poder responder el objetivo de la investigación.

La estructura del texto de cada entrevista fue organizada teniendo en cuenta las dimensiones y los indicadores para cada una de ellas.

Los resultados se baso mas a las respuestas escritas de cada uno de los trabajadores que respondió en la entrevista virtualmente.

1.4.5 Aspectos éticos de la investigación

La presente investigación, se rige en aspectos éticos, como generar un buen proceso organizacional en la empresa para el bienestar propio del servicio brindando, por eso se mantiene en reserva, la investigación de los colaboradores implicados en el desarrollo de la tesis.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

El presente capítulo aborda los resultados obtenidos a partir del instrumento de la entrevista aplicada a los trabajadores, respecto a su percepción frente al diseño organizacional que es necesario que la empresa de Astilleros Luguensi E.I.R.L. debería tener. Los resultados se encuentran detallados por dimensiones, por medio de tablas que facilitan su comprensión y, a su vez, sus respectivas interpretaciones.

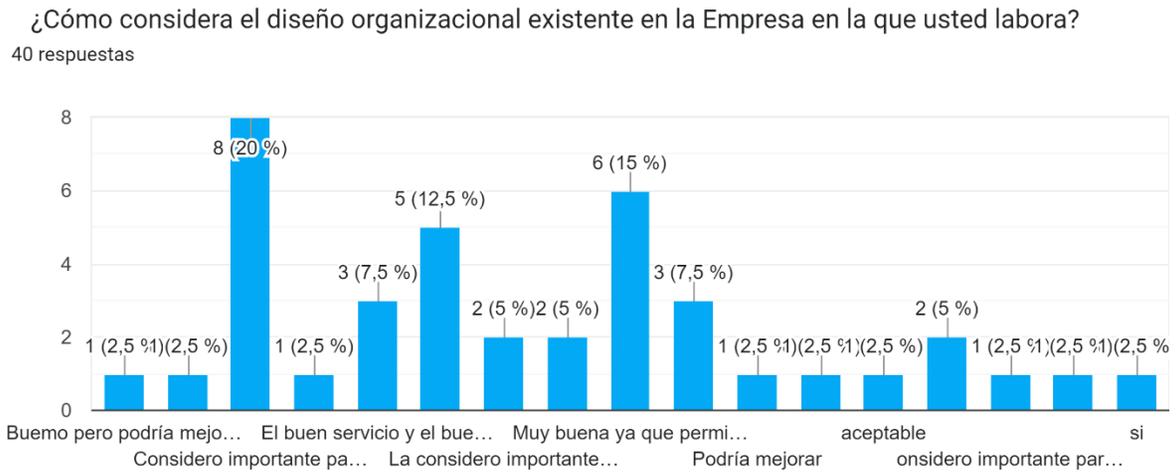
Tabla 1: Número de participantes y sus puestos laborales dentro de la Empresa Astilleros Luguensi E.I.R.L., en el periodo 2020	
N°	Puesto Laboral
E 1	Contador
E 2	Asistente Contable
E 3	Asistente Administrativo
E 4	Jefe de Área
E 5	Jefe de Finanzas
E 6	Asistente de Finanzas
E 7	Jefe de RRHH
E 8	Asistente de RRHH
E 9	Jefe de Logística
E 10	Asistente de Logística 1
E 11	Asistente de Logística 2
E 12	Asistente de Logística 2
E 13	Armador 1
E 14	Armador 2
E 15	Armador 3
E 16	Armador 4
E 17	Jefe de Soldadura
E 18	Técnico de Soldadura

E 19	Asistente de Soldadura 1
E 20	Asistente de Soldadura 2
E 21	Asistente de Soldadura 3
E 22	Asistente de Soldadura 4
E 23	Mecánico General
E 24	Asistente de Mecánica 1
E 25	Asistente de Mecánica 2
E 26	Asistente de Mecánica 3
E 27	Asistente de Mecánica 4
E 28	Asistente de Mecánica 5
E 29	Supervisor de Área
E 30	Supervisor de Logística
E 31	Jefe Administrativo
E 32	Asistente Administrativo
E 33	Jefe Hidráulico
E 34	Asistente Hidráulico 1
E 35	Asistente Hidráulico 2
E 36	Asistente Hidráulico 3
E 37	Asistente Hidráulico 4
E 38	Asistente Hidráulico 2
E 39	Tornero
E 40	Calador
Nota. Elaboración propia a partir de los resultados en la entrevista	

Interpretación: El total de trabajadores que conforma la Empresa Astilleros Luguensi E.I.R.L., sin contar al Gerente General, la conforma 40 trabajadores. La tabla 1 permite identificar la variedad de puestos existente dentro de la empresa y cuál de ellos es el que predomina más de acuerdo con el número de personas que lo ocupan, siendo esto los cargos de Asistente Logístico, Asistente de Mecánica, Asistente de Soldadura y Asistente Hidráulico. Las identidades de los

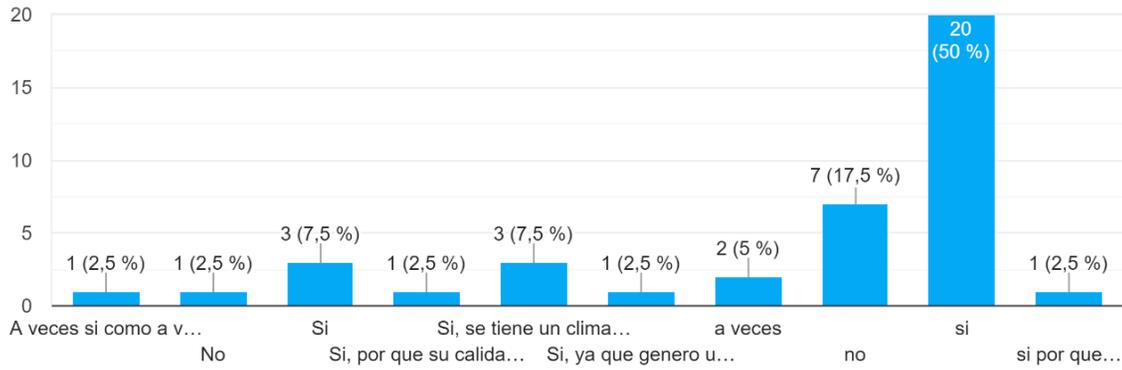
colaboradores se han mantenido en confidencia, con el propósito de no generar presión a las respuestas que debían brindar. Por ello, están codificados en función a números.

Tabla 2: Análisis de la dimensión Estructural de la Empresa Astilleros Luguensi E.I.R.L., periodo 2020



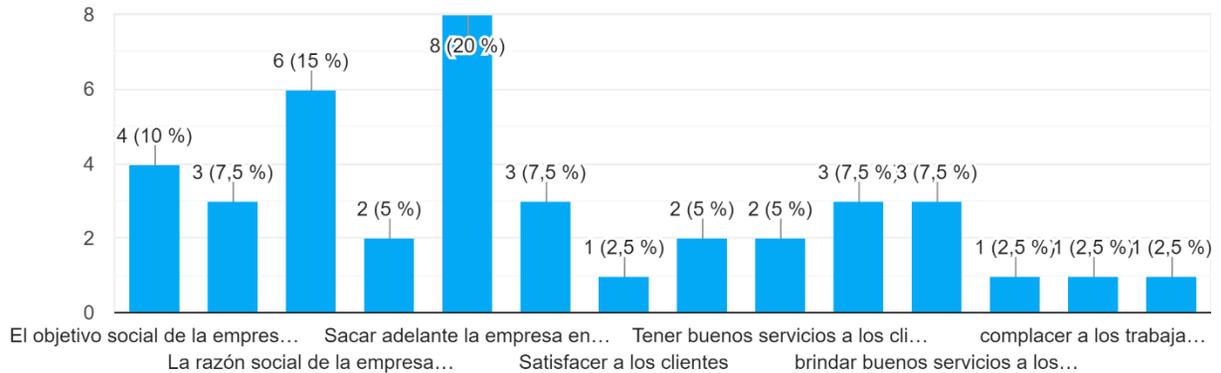
¿Se encuentra usted satisfecho con las funciones que desempeña en la Empresa Astilleros Luguensi?

40 respuestas



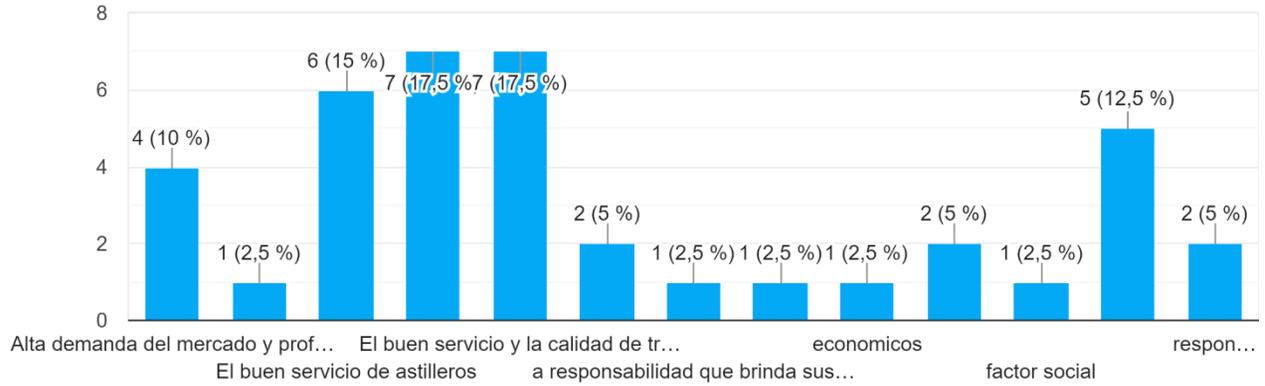
¿Cuál es la razón u objetivo social de la Empresa?

40 respuestas



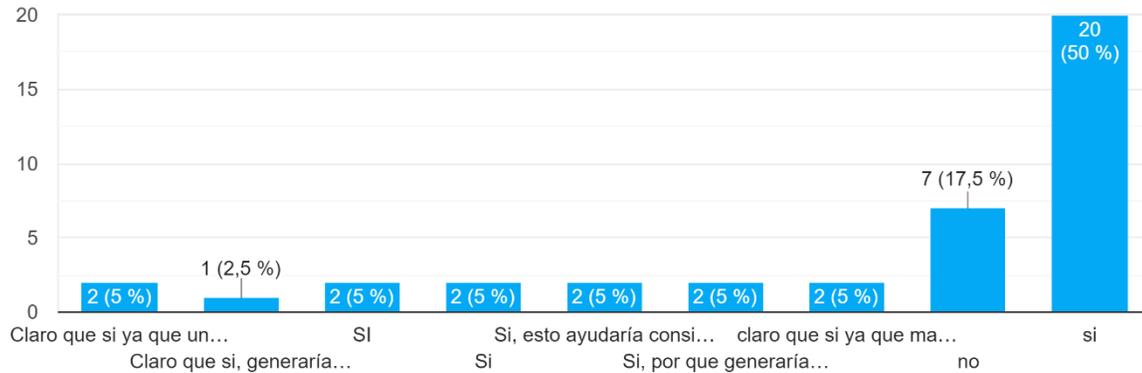
¿Cuáles son los factores que justifica la existencia de la Empresa?

40 respuestas



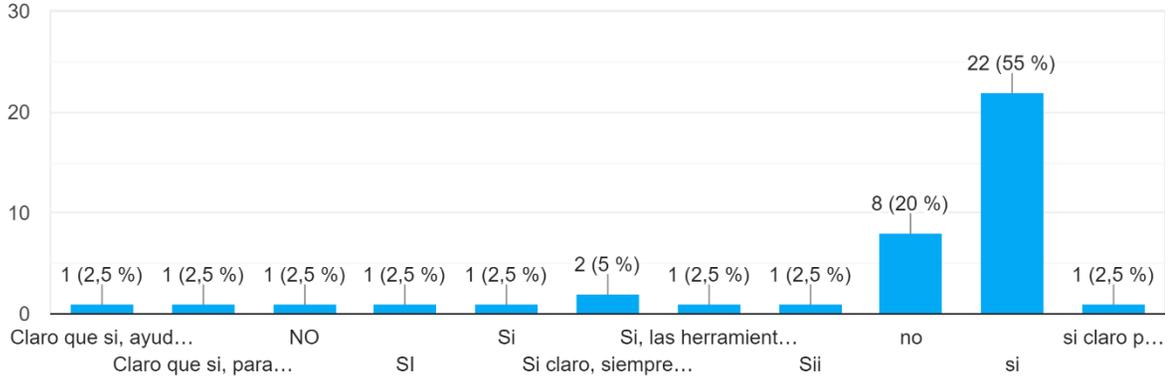
¿Cree usted que si se implementa el diseño organizacional mejorara el proceso administrativo en el desarrollo en las actividades empresariales?

40 respuestas



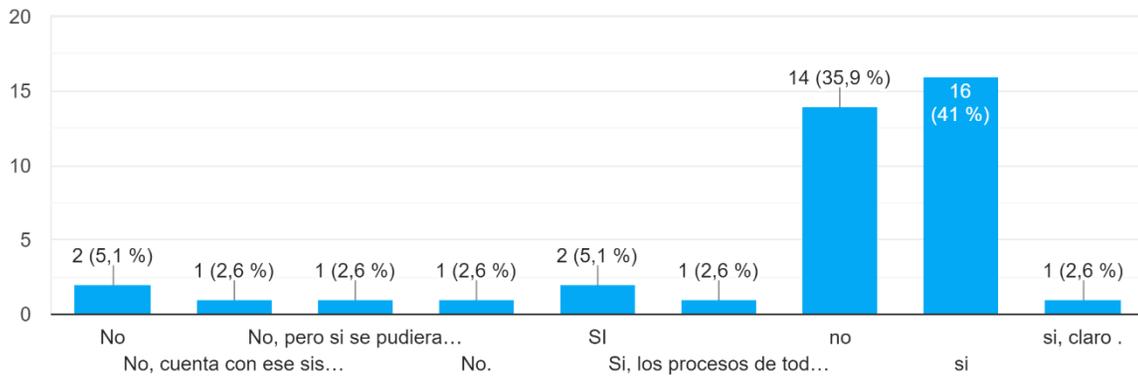
¿Le gustaría desarrollar mejores habilidades utilizando herramientas administrativas para el beneficio de la empresa mejorando su eficiencia y eficacia?

40 respuestas



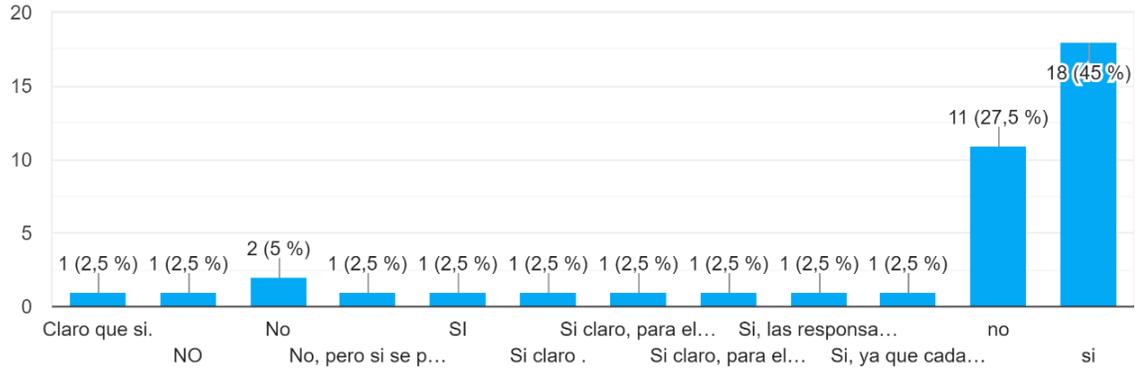
¿La Empresa cuenta con un sistema de gestión de procesos que estructura su organización?

39 respuestas



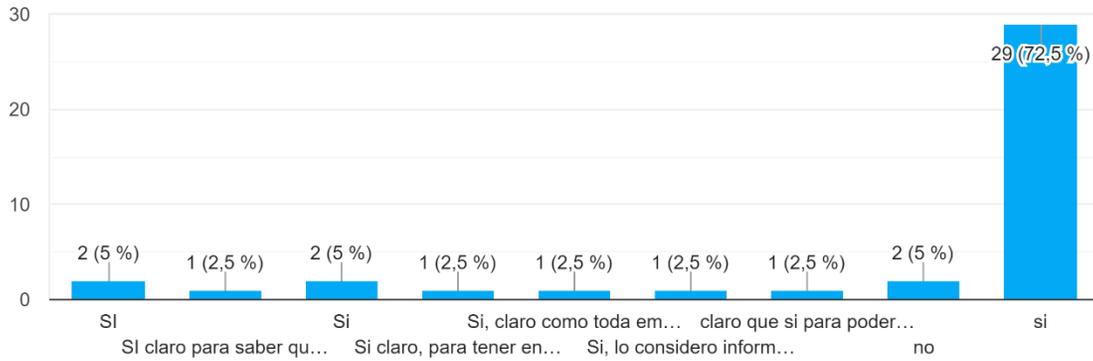
¿La empresa Astilleros Luguensi tiene bien definido cada uno de los roles de sus empleados para optimizar los procesos?

40 respuestas



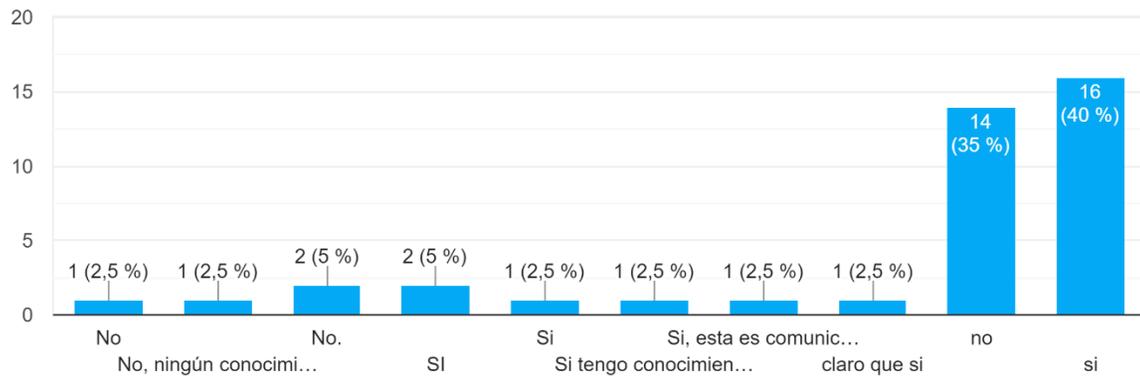
¿Le gustaría tener un manual de funciones y responsabilidades identificado y escrito?

40 respuestas



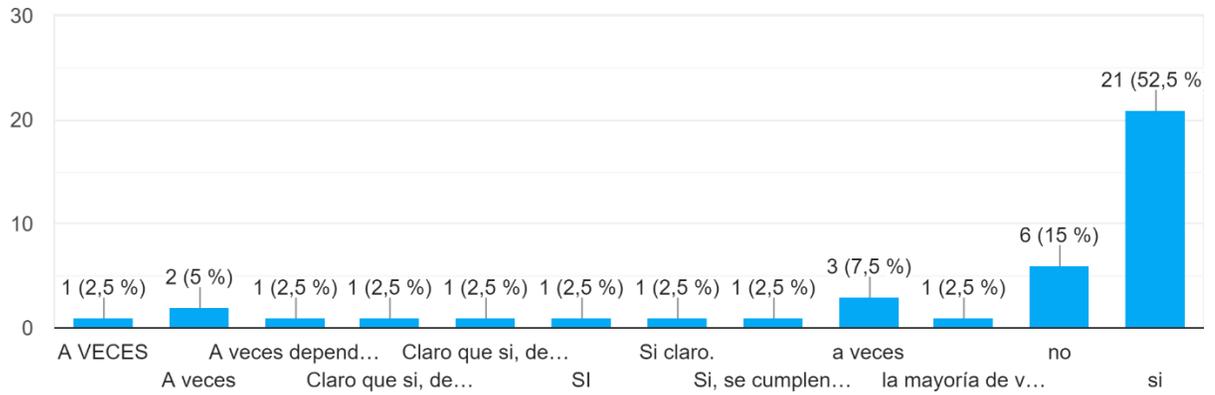
¿Tiene conocimiento acerca de la estructura organizacional de la Empresa?

40 respuestas



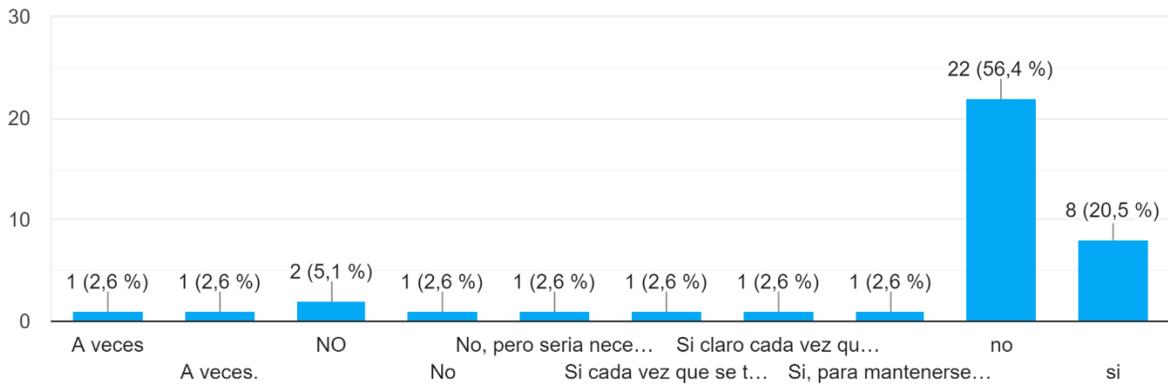
¿La Empresa cumple con los plazos de entrega de los servicios?

40 respuestas



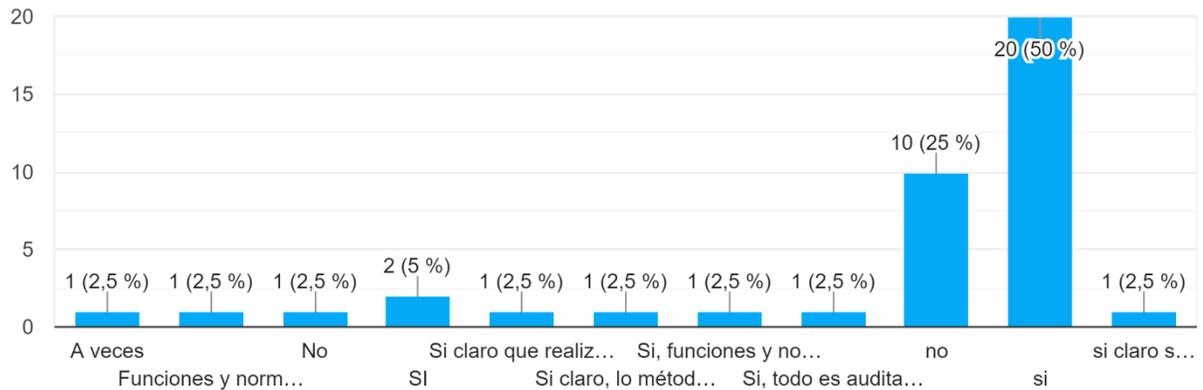
¿La Empresa realiza en forma continua un plan de Marketing?

39 respuestas



¿La Empresa realiza funciones, métodos, normas o planes establecidas?

40 respuestas



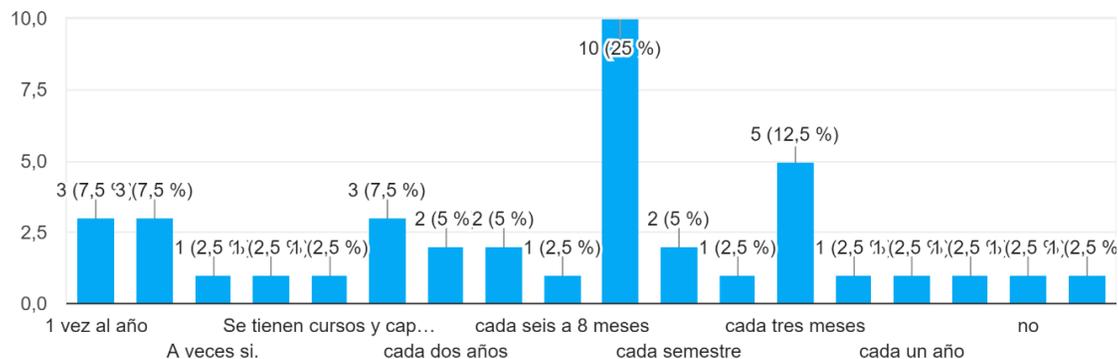
Interpretación: Dentro la dimensión Estructural, se utilizo como referencia los indicadores correspondientes al organigrama o manuales de organización para elaborar las preguntas idóneas para la medición de ambos procesos que realiza la empresa.

Finalmente, en los resultados de la encuesta se evidencia que los trabajadores dan el acierto de que si se debe mejorar el diseño organizacional para la calidad y buen servicio que brinda la empresa, con el objetivo de mantener satisfecho con los trabajos a los clientes, teniendo un buen proceso aplicando las herramientas administrativas tales como la gestión, los correo electrónicos, manejo de Excel para el sistema de resguardo de información y el trato directo de los trabajadores a los clientes con el fin de ser una de las empresas líder en el mercado de Astilleros por el orden de cada servicio.

Tabla 3: Análisis de la dimensión Contextual de la Empresa Astilleros Luguensi E.I.R.L., periodo 2020

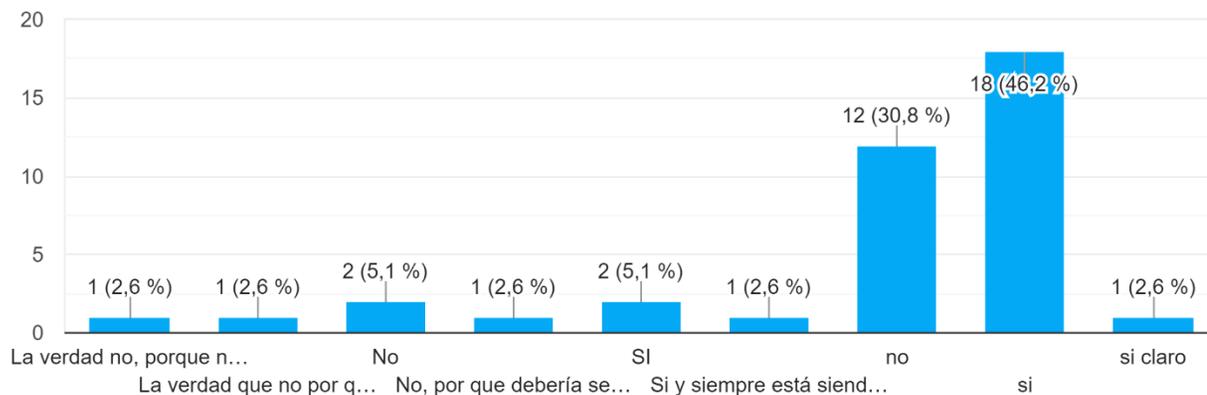
¿Con que frecuencia los directivos de la Empresa Astilleros Luguensi capacita a sus empleados?

40 respuestas



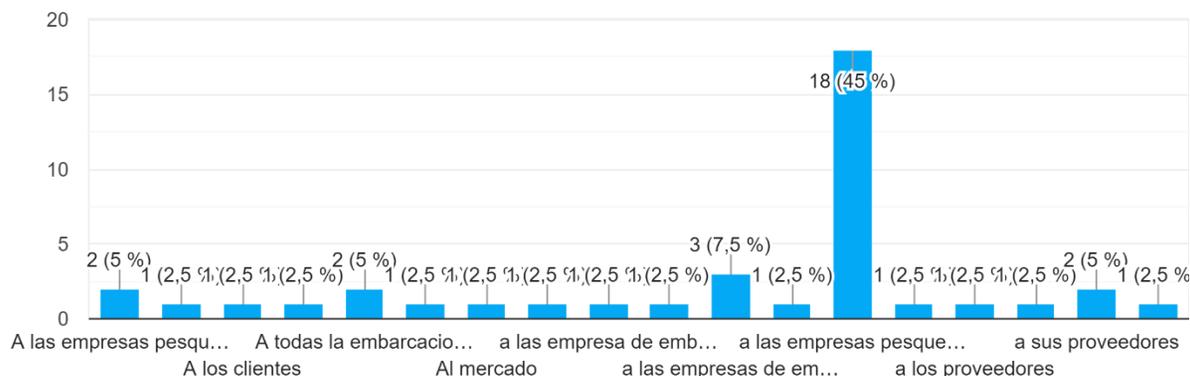
¿Cree usted que el diseño organizacional que posee la Empresa Astilleros Luguensi es el adecuado?

39 respuestas



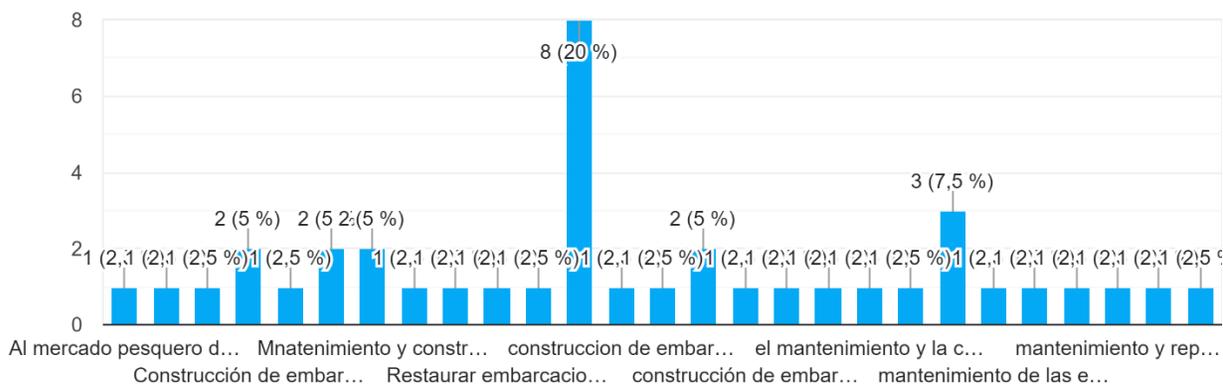
¿A quién satisface los servicios que ofrece la Empresa Astilleros Luguensi?

40 respuestas



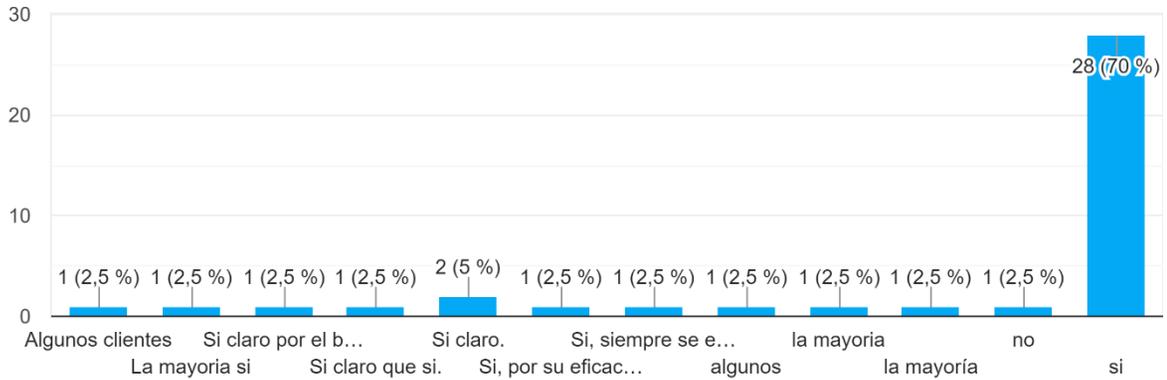
¿Cuál será la actividad principal en la Empresa Astilleros Luguensi?

40 respuestas



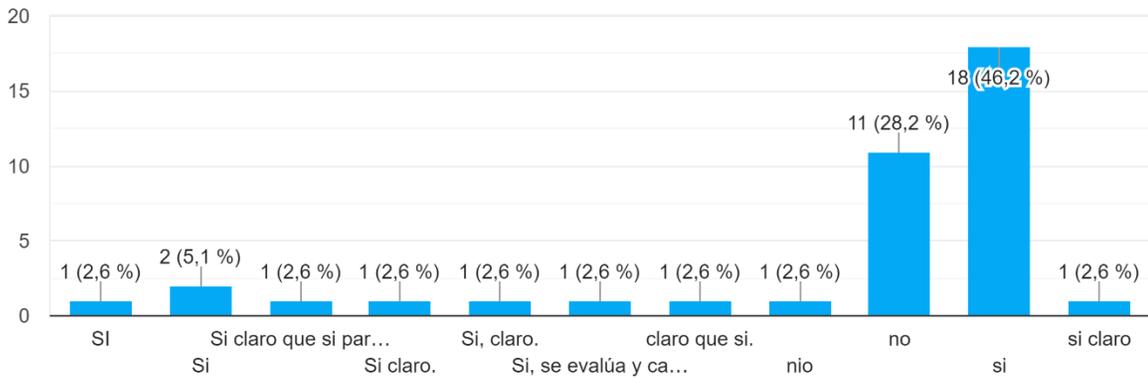
¿Considera usted que los clientes están satisfechos con los servicios que se le brindan?

40 respuestas



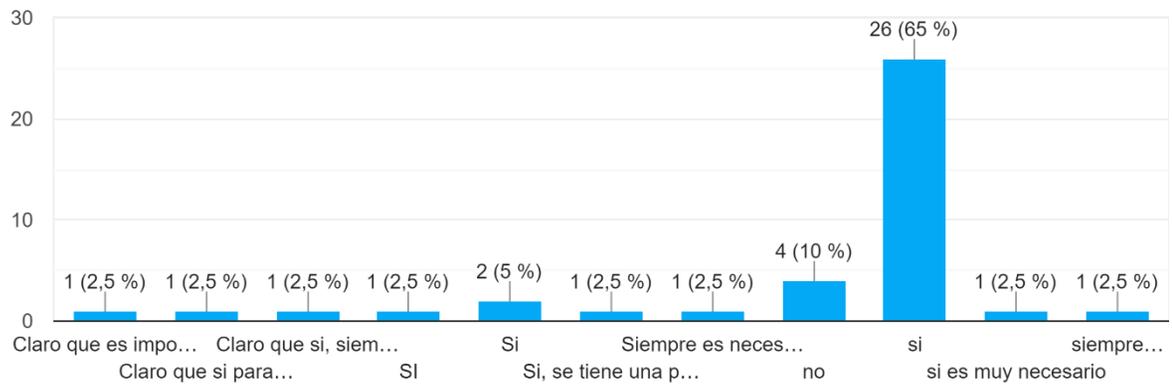
¿Se siente capacitado usted en la actividad que realiza?

39 respuestas



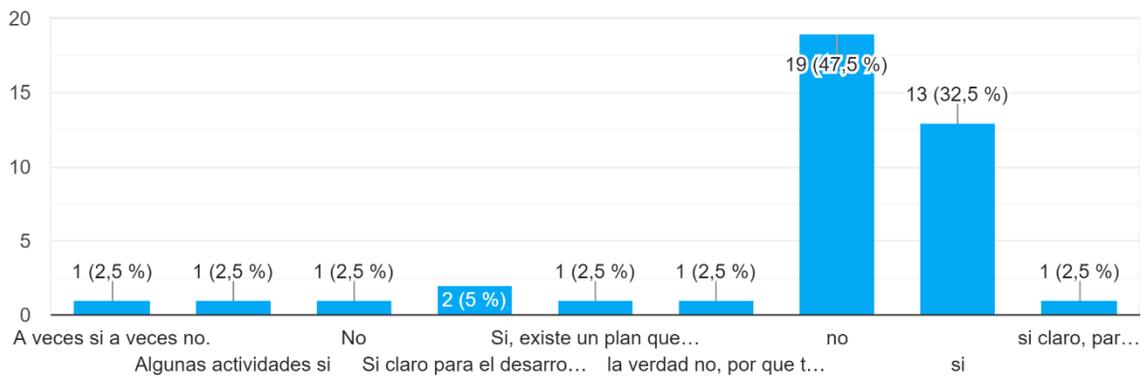
¿Cree necesario la retroalimentación y mejoramiento de las capacidades del personal?

40 respuestas



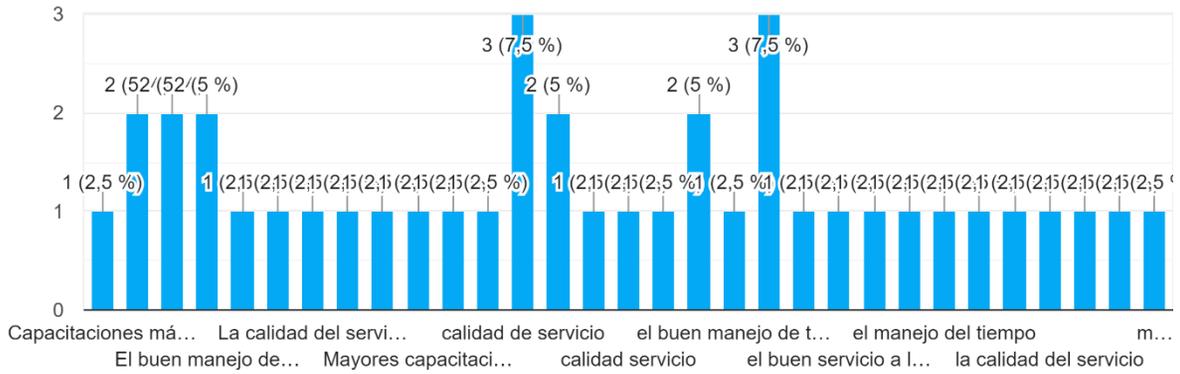
¿Cómo trabajador considera usted que existe una planificación en cada una de las actividades?

40 respuestas



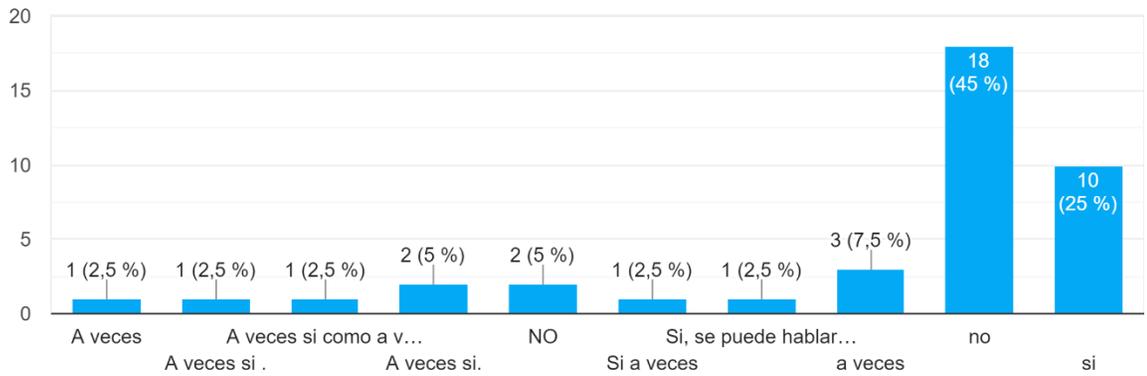
¿Qué mejoras surgirías para la Empresa?

40 respuestas



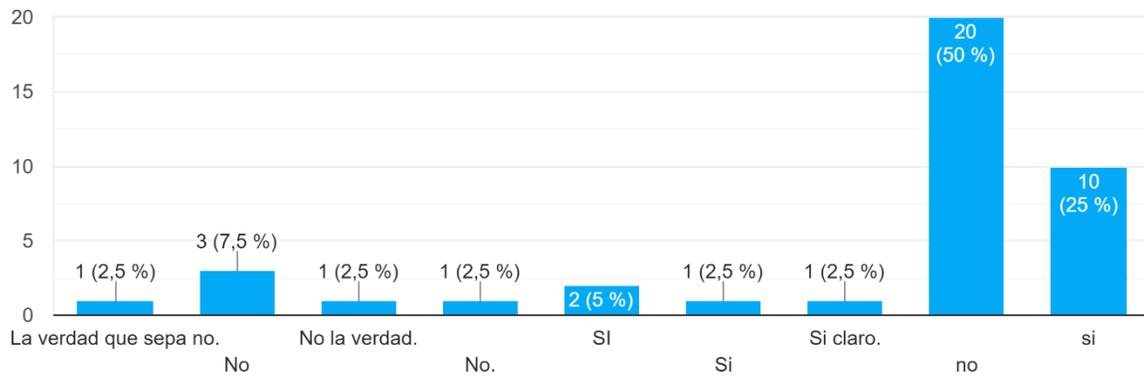
¿La comunicación interna dentro de su área de trabajo funciona correctamente?

40 respuestas



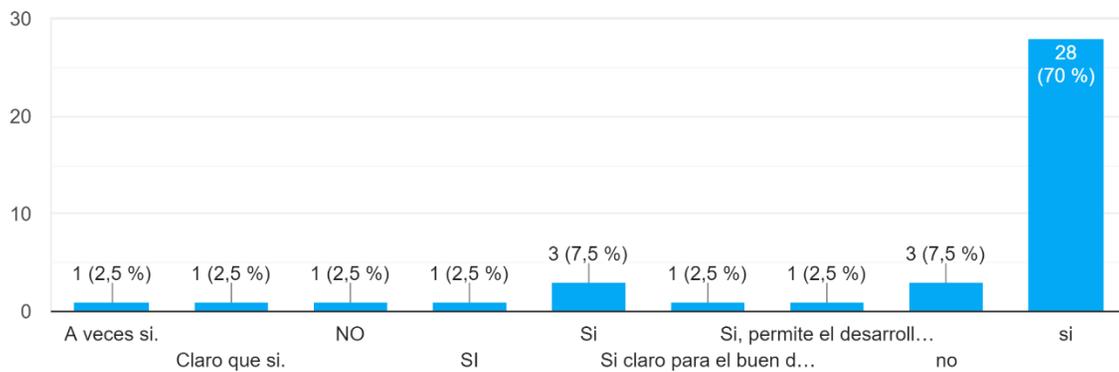
¿La Empresa realiza un estudio de su posicionamiento actual con respecto a la competencia?

40 respuestas



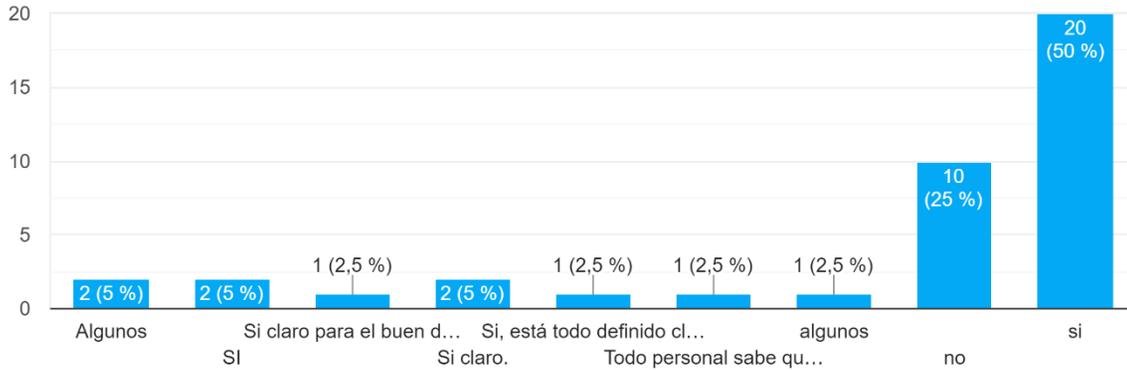
¿La Empresa permite desarrollar nuevas capacidades mediante la formación o el aprendizaje activo?

40 respuestas



¿El personal tiene conocimiento de sus funciones laborales en sus puestos de trabajo?

40 respuestas



Interpretación: Dentro la dimensión Contextual, se utilizó como referencia los tres indicadores correspondientes a los diagramas de flujos, diagrama de Pareto y de diagrama de árbol de la organización para elaborar las preguntas idóneas para la medición de ambos procesos que realiza la empresa.

Finalmente, respecto al indicador de selección, los resultados demuestran que el total de trabajadores por la falta de diagramas de flujos y diagrama de Pareto. Lo único que diferencia las respuestas de los colaboradores son las características del proceso de esta, además de no aportar mayor detalle que en una entrevista sencilla y práctica, sin mucho rigor, pues se indica que solo se realizan preguntas referentes a la situación actual que se encuentra la empresa para detectar la falta del orden en el proceso del diseño organizacional.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

El presente capítulo aborda las discusiones de los resultados descritos anteriormente, realizando una comparativa de los mismos como los resultados y el aporte de los antecedentes de la investigación y el reforzamiento teórico en función a las bases del desarrollo del estudio.

1. Discusión

- **Según el objetivo general:** Conocer el "Diseño Organizacional de la Empresa de Astilleros Luguensi E.I.R.L., Chimbote, 2020", los resultados obtenidos evidencian que a pesar que la empresa cuenta con un proceso organizacional no es la suficiente completa como para mantener un orden en la elaboración de sus trabajos ya que carecen de una buena estructuración organizacional para el buen manejo de los servicios a brindar a los clientes, mas aun cuando se trata de los mantenimientos de las embarcaciones ya que por la falta de organización dificultan el servicio en el buen manejo de los tiempos. En comparación a la tesis realizada por **Arroyo P., Trujillo, (2017)** En su trabajo titulado "Diseño organizacional en la cooperativa de servicios múltiples del centro Ltda. Centrocoop, 2017", llegando una conclusión del análisis de la estructura organizacional actual de la empresa, demostrando problemas de comunicación interna, gestión personal, estandarización y medición de procesos, por eso mismo el análisis situacional interno permitió identificar las

debilidades más importantes, las cuales se dan en la falta de coherencia en la estructura organizacional y en la ausencia de gestión de recursos humanos, evidenciando el nivel de compromiso y satisfacción de los trabajadores. Por lo tanto, se identifica en ambas tesis los problemas en la estructura organizacional siendo en la primera por dos razones: ausencia de diseño organigrama y organización mientras que en la segunda es por la falta de gestión y comunicación interna.

Según el objetivo específico 1: "Analizar el Diseño Organizacional en su dimensión estructural en la Empresa de Astilleros Luguensi E.I.R.L Chimbote, 2020." Los trabajadores señalan como factores que la empresa necesita de un buen diseño organizacional para mantener un buen orden de cada área para cada tipo de servicio a brindar para la mejora de los tiempos en los procesos que se generan en cada servicio a los clientes. En comparación a la tesis realizada por **Chango G., Ecuador (2015)** en su trabajo titulado "Diseño organizacional y su incidencia en el Rendimiento laboral de la empresa DIMOR de la ciudad de Ambato", llegando a una conclusión que por la falta de diseño organizacional la empresa no tenía una buena organización, coordinación, ejecución y control de actividades, por lo tanto, se plantea implementar una reingeniería organizacional, que permite aplicar sus fortalezas en función de las oportunidades del mercado. Por lo tanto, se

identifican que ambas tesis los problemas corresponden a la estructura organizacional por causas tales como: la falta de coordinación, clima laboral y comunicación interna.

Según el objetivo específico 2: “Analizar el Diseño Organizacional en su dimensión contextual en la Empresa de Astilleros Luguensi E.I.R.L., Chimbote, 2020.” el análisis que se evalúa en este segundo objetivo específico se ve que a la falta de un organigrama o un buen flujo de Pareto carece de un orden interno dentro de la empresa generando dificultad entre los trabajadores administrativo y técnicos a la realización de un servicio de construcción o mantenimiento de embarcación. En comparación a la tesis realizada por **Sánchez G. y Silva E.; CHOCOPE, (2020)** En su trabajo titulado “Diseño organizacional basado en procesos y su influencia en la productividad laboral del oleocentro THE CAROLINE E.I.R.L., CHOCOPE,2019”, llegando a una conclusión que por la falta de instrumentos como diagrama de flujo, Pre test, Post test y comparación del Pre tes y Post test, donde se determinó que el diseño organizacional basado en los procesos influye significativamente a la productividad del oleocentro. Por lo tanto, se identifican que ambas tesis los problemas en la estructura organizacional corresponden a la ausencia de diagramas de flujos.

2. Conclusiones

En base al objetivo general: Conocer el “Diseño Organizacional de la Empresa de Astilleros Luguensi E.I.R.L., Chimbote,2020”, se pudo concluir que la empresa

carece de un buen Diseño Organizacional por las causas de ausencia de organigrama y falta de organización.

En base al objetivo específico 1: "Analizar el Diseño Organizacional en su dimensión estructural en la Empresa de Astilleros Luguensi E.I.R.L Chimbote, 2020." Se destaca que la empresa necesita de una buena organización, coordinación y conclusión de actividades reflejando un mal clima laboral y comunicación interna.

En base al objetivo específico 2: Analizar el Diseño Organizacional en su dimensión contextual en la Empresa de Astilleros Luguensi E.I.R.L., Chimbote, 2020." Se concluye que a la falta de instrumentos como diagramas de flujos generaría un inadecuado proceso organizacional en la empresa.

Referencias

(Barrientos, J, 2016, Chile).

<https://hdl.handle.net/11042/5709>

(Conexión ESAN, 2016).

<https://www.esan.edu.pe/conexion-esan>

(Enrique Loufatt Olivares, 2017).

<https://anpcont.org.br/pdf/2017/CCG763.pdf>.

(Luis Toro Dupoy, 2007)

<https://www.harvard-deusto.com/luis-toro-dupouy>.

(XI Congreso Internacional de Ingeniería de Proyectos Lugo, 2007).

<http://www.indirural.ual.es/produccionPdf/reflexionesSobreAspectos.pdf>.

Arroyo P., Trujillo, (2017) En su trabajo titulado “Diseño organizacional en la cooperativa de servicios múltiples del centro Ltda. Centrocoop, 2017”

<https://hdl.handle.net/11537/13120>

Barrenzuela M; Diaz Víctor, 2022, Piura

<https://revistafacso.ucentral.cl/index.php/liminales/article/view/285>

Cano V. ECUADOR, (2019) En su trabajo titulado “Diseño de plan organizacional para la empresa bluecorp S.A.”

<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/42747>

Chango G., Ecuador (2015) en su trabajo titulado “Diseño organizacional y su incidencia en el Rendimiento laboral de la empresa DIMOR de la ciudad de Ambato”

<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/13387>

Diestra N.; Lima; (2018) En su trabajo titulado “El diseño organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral de la empresa Polinplast S.A.C., Lima, Perú, 2017”

<https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/83>

Leon B., Trujillo, (2020), En su trabajo titulado “El diseño organizacional y su importancia en el desarrollo de las MYPES en Latinoamérica”

<https://hdl.handle.net/11537/26106>

Sánchez G. y Silva E.; CHOCOPE, (2020) En su trabajo titulado “Diseño organizacional basado en procesos y su influencia en la productividad laboral del oleocentro THE CAROLINE E.I.R.L., CHOCOPE,2019”

<https://hdl.handle.net/11537/23689>

Sempertegui L. y Nowak A.; Ecuador (2019) En su trabajo titulado “Plan de diseño organizacional para la empresa Automotriz AS”

<http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/2776>

Torres E, México (2019) en su trabajo titulado “ Diseño organizacional para la profesionalización de una Pyme”

<https://rinacional.tecnm.mx/bitstream/TecNM/479/1/Torres%20Anahi.pdf>

Anexos
ANEXOS N° 1: Cuadro de tipo de diseño de investigación

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLE	DIMENSIONES	TIPO DE DISEÑO DE INVESTIGACION
“La Percepción del Diseño Organizacional de la Empresa de Astilleros Luguensi E.I.R.L., Chimbote, 2020”	¿Cómo es la Percepción del Diseño Organizacional en la Empresa de Astilleros Luguensi E.I.R.L., Chimbote, 2020?	GENERAL: Conocer el Diseño Organizacional de la Empresa de Astilleros Luguensi E.I.R.L., Chimbote, 2020	DISEÑO ORGANIZACIONAL	ESTRUCTURAL	ENFOQUE: Cualitativo DISEÑO: No Experimental TIPO DE INVESTIGACION: Descriptivo CORTE: Transversal POBLACION PERSONAL: 40
		ESPECIFICOS O.E.1.: Analizar el Diseño organizacional en su dimensión estructural en la Empresa Astilleros Luguensi E.I.R.L., Chimbote, 2020.		CONTEXTUAL	
		ESPECIFICOS O.E.1.: Analizar el Diseño Organizacional en su dimensión contextual en la Empresa Luguensi E.I.R.L., Chimbote, 2020.			

**ANEXOS N° 2: Encuesta sobre la Percepción del diseño Organizacional de la Empresa de
 Astilleros Luguensi E.I.R.L., Chimbote, 2020**

N°	ITEMS	OPINIONES
DIMENSION ESTRUCTURAL		
1.	¿Cómo considera el diseño organizacional existente en la Empresa en la que usted labora?	
2.	¿Se encuentra usted satisfecho con las funciones que desempeña en la Empresa Astilleros Luguensi?	
3.	¿Cuál es la razón u objetivo social de la Empresa?	
4.	¿Cuáles son los factores que justifica la existencia de la Empresa?	
5.	¿Cree usted que si se implementa el diseño organizacional mejorara el proceso administrativo en el desarrollo en las actividades empresariales?	
6.	¿Le gustaría desarrollar mejores habilidades utilizando herramientas administrativas para el beneficio de la empresa mejorando su eficiencia y eficacia?	
7.	¿La Empresa cuenta con un sistema de gestión de procesos que estructura su organización?	
8.	¿La empresa Astilleros Luguensi tiene bien definido cada uno de los roles de sus empleados para optimizar los procesos?	

9.	¿Tiene conocimiento acerca de la estructura organizacional de la Empresa?	
10.	¿Le gustaría tener un manual de funciones y responsabilidades identificado y escrito?	
11.	¿La Empresa cumple con los plazos de entrega de los servicios?	
12.	¿La Empresa realiza en forma continua un plan de Marketing?	
13.	¿La Empresa realiza funciones, métodos, normas o planes establecidas?	
DIMENSION CONTEXTUAL		
1.	¿Cree usted que el diseño organizacional que posee la Empresa Astilleros Luguensi es el adecuado?	
2.	¿Con que frecuencia los directivos de la Empresa Astilleros Luguensi capacita a sus empleados?	
3.	¿A quién satisface los servicios que ofrece la Empresa Astilleros Luguensi?	
4.	¿Cuál será la actividad principal en la Empresa Astilleros Luguensi?	
5.	¿Considera usted que los clientes están satisfechos con los servicios que se le brindan?	
6.	¿Se siente capacitado usted en la actividad que realiza?	

7.	¿Cree necesario la retroalimentación y mejoramiento de las capacidades del personal?	
8.	¿Cómo trabajador considera usted que existe una planificación en cada una de las actividades?	
9.	¿Qué mejoras surgirías para la Empresa?	
10.	¿La comunicación interna dentro de su área de trabajo funciona correctamente?	
11.	¿La Empresa realiza un estudio de su posicionamiento actual con respecto a la competencia?	
12.	¿La Empresa permite desarrollar nuevas capacidades mediante la formación o el aprendizaje activo?	
13	¿El personal tiene conocimiento de sus funciones laborales en sus puestos de trabajo?	

ANEXOS N° 3: Carta de autorización de la Empresa de Astilleros Luguensi E.I.R.L.,

Chimbote, 2020

Formato 04

**CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA -
PARA OBTENCIÓN DE TÍTULO PROFESIONAL**

**UNIVERSIDAD
PRIVADA DEL NORTE**

Yo LUIS GUILLERMO ENRIQUEZ TELADA
(Nombre del representante del área de la empresa)

identificado con (DNI/CE/Pasaporte) N° 32965298, en mi calidad de
GERENTE ADMINISTRATIVO
(Nombre del puesto del representante del área de la empresa)

del área de
(Nombre del área de la empresa)

de la empresa/institución LUGUENSI E.I.R.L.
(Nombre de la empresa)

con R.U.C N° 20114385981, ubicada en la ciudad de CHIMBOTE

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor EDINSON JOSEPH VALVAS ZARATE
(Nombre completo del bachiller)

identificado con (DNI/CE/Pasaporte) N° 43260649, bachiller en la carrera de
ADMINISTRACION
(Nombre de la carrera profesional)

para que utilice la siguiente información de la empresa:

LA REQUERIDA PARA LA REALIZACION DE SU TESIS
(Detallar la información a entregar)

con la finalidad de que pueda desarrollar su Tesis o Trabajo de Suficiencia Profesional y de esta
manera optar al Título Profesional.

07 de DICIEMBRE del 20 19

Adjunto a esta carta, está la siguiente documentación:

Sólo Para Modalidad Suficiencia Profesional: Adjunta Vigencia Poder del Representante Legal
de la Empresa con vigencia no menor a 90 días.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o
cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o

Mencionar el nombre de la empresa.

LUGUENSI E.I.R.L.
Firma y sello del Representante de la Empresa: Tejada
empresa: CHIMBOTE
Fecha:
DNI:

El Bachiller declara que los datos emitidos en esta carta y en la Tesis o Trabajo de Suficiencia
Profesional son auténticos, y que el Representante que brindó la información estaba facultado para
ello. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Bachiller será sometido a un procedimiento
disciplinario; y asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la
empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Firma Bachiller
Fecha: 17/03/2023
DNI: 43260649

CÓDIGO DE DOCUMENTO	COR-F-REC-SA-17.08	NÚMERO VERSIÓN	02	PÁGINA	Página 1 de 1
FECHA DE VIGENCIA	11/04/2019				