

Universidad Católica de Santa María

Facultad de Ciencias Económico Administrativas

Escuela Profesional de Ingeniería Comercial



**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON LA
EFICACIA ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA
CONSTRUCTORA E INMOBILIARIA “TECTUM”,
AREQUIPA – 2022.**

Tesis presentada por la Bachiller:

Tinta Paredes, Romina Gabriela

Para optar el Título Profesional de

Ingeniería Comercial

Asesor (a):

Mg. Cárdenas Núñez, Beth Evelyn

Arequipa – Perú

2023

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
INGENIERIA COMERCIAL
TITULACIÓN CON TESIS
DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR

Arequipa, 28 de Diciembre del 2022

Dictamen: 006740-C-EPICO-2022

Visto el borrador del expediente 006740, presentado por:

2016700902 - TINTA PAREDES ROMINA GABRIELA

Titulado:

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON LA EFICACIA ORGANIZACIONAL EN UNA
EMPRESA CONSTRUCTORA E INMOBILIARIA TECTUM, AREQUIPA ? 2022**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

**0167 - TORRES PAREDES LUIS EMILIO
DICTAMINADOR**



**2587 - QUINTANILLA RODRIGUEZ MARTIN PATRICIO
DICTAMINADOR**



**3132 - VILLANUEVA PAREDES GRACE XIMENA
DICTAMINADOR**

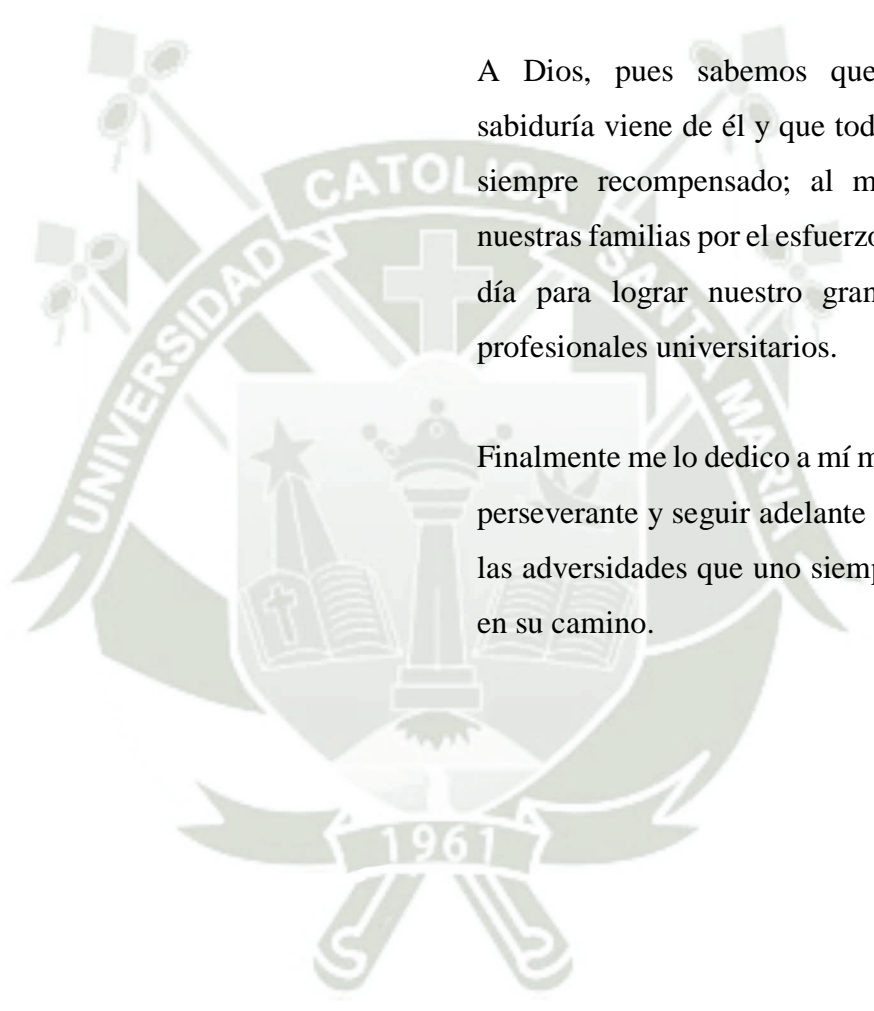


DEDICATORIA

El presente trabajo lo dedico en primer lugar, a mis padres Karina y Paul, a mi familia que es mi fortaleza cada día para lograr mi sueño de ser profesional y terminar mi carrera de Ingeniería Comercial con mucho éxito.

A Dios, pues sabemos que la fuerza de sabiduría viene de él y que todo sacrificio será siempre recompensado; al mismo tiempo a nuestras familias por el esfuerzo que hacen cada día para lograr nuestro gran sueño de ser profesionales universitarios.

Finalmente me lo dedico a mí misma por ser tan perseverante y seguir adelante a pesar de todas las adversidades que uno siempre se encuentra en su camino.



AGRADECIMIENTOS

Quiero dar gracias primero a Dios por que sin Él no soy nada, luego a mis padres por ser mi guía continua siempre.

Un especial agradecimiento a mi asesora Evelyn Beth Cárdenas Núñez por su constante orientación académica para guiarme en el desarrollo de mi Tesis.

A los docentes de la Universidad Católica de Santa María que me aportaron sus conocimientos, habilidades y destrezas para culminar con el presente estudio.

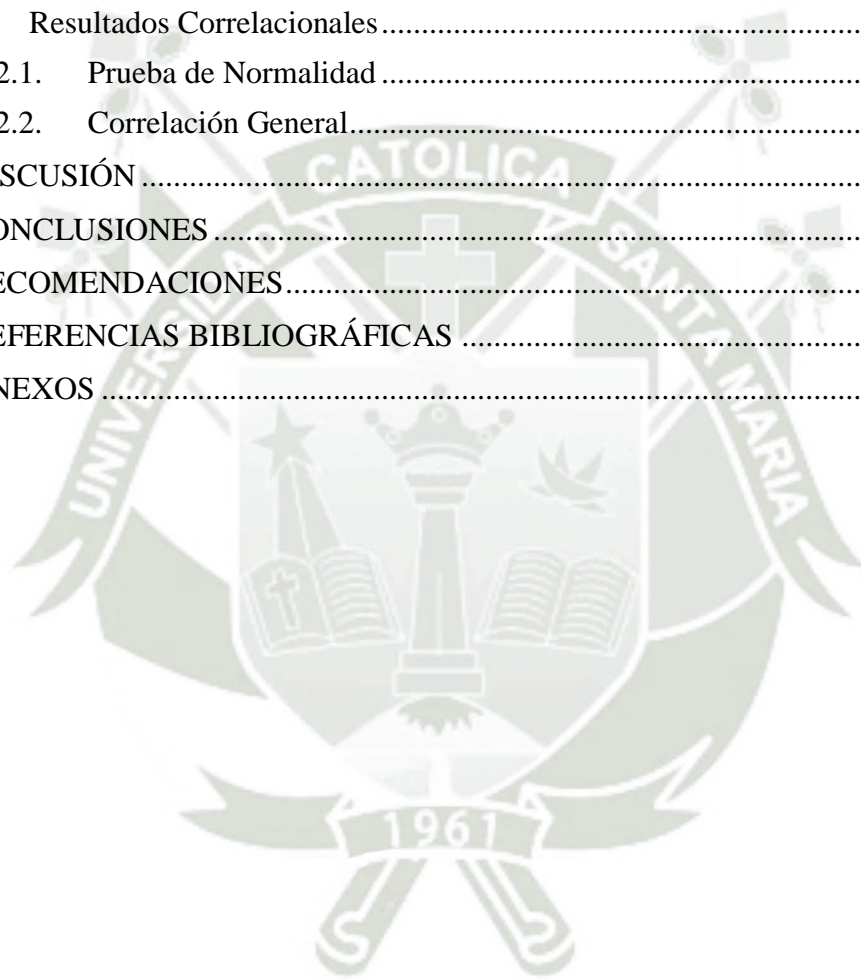
A mis asesores de Tesis Coach por apoyarme, guiarme y orientarme hasta la culminación de la tesis.

Agradezco a la empresa en la que laboro actualmente Tectum Constructora Inmobiliaria por dejar que sea parte de esta investigación.

Índice de contenidos

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras.....	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN	1
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.1. Problema	3
1.2. Descripción	3
1.2.1. Campo, Área y Línea.....	4
1.2.2. Tipo de problema.....	4
1.2.3. Interrogantes básicas.....	5
1.3. Justificación	5
1.4. Objetivos	6
1.4.1. Objetivo General.....	6
1.4.2. Objetivos específicos.....	6
II. MARCO TEÓRICO.....	7
2.1. Antecedentes	7
2.1.1. Antecedentes internacionales	7
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	8
2.2. Marco Conceptual.....	10
2.2.1. Gestión administrativa.....	10
2.2.2. Eficacia Organizacional.....	16
2.2.3. Modelos	17
2.2.4. Empresa de estudio.....	22
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	27
3.1. Hipótesis	27
3.1.1. Hipótesis General	27
3.2. Análisis de Variables	27
3.2.1. Gestión administrativa.....	27
3.2.2. Eficacia organizacional.....	28
3.3. Operacionalización de variables	29
3.4. Metodología de la Investigación.....	29

3.4.1. Técnicas e instrumentos.....	29
3.4.2. Estructuras de los Instrumentos.....	30
3.4.3. Campo de verificación.....	30
IV. RESULTADOS.....	33
4.1. Descriptivos.....	33
4.1.1. Datos de Control.....	33
4.1.2. Descriptivos por ítems.....	35
4.1.3. Descriptivos de dimensiones y variables.....	44
4.2. Resultados Correlacionales.....	52
4.2.1. Prueba de Normalidad.....	52
4.2.2. Correlación General.....	53
DISCUSIÓN.....	57
CONCLUSIONES.....	58
RECOMENDACIONES.....	60
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	61
ANEXOS.....	64

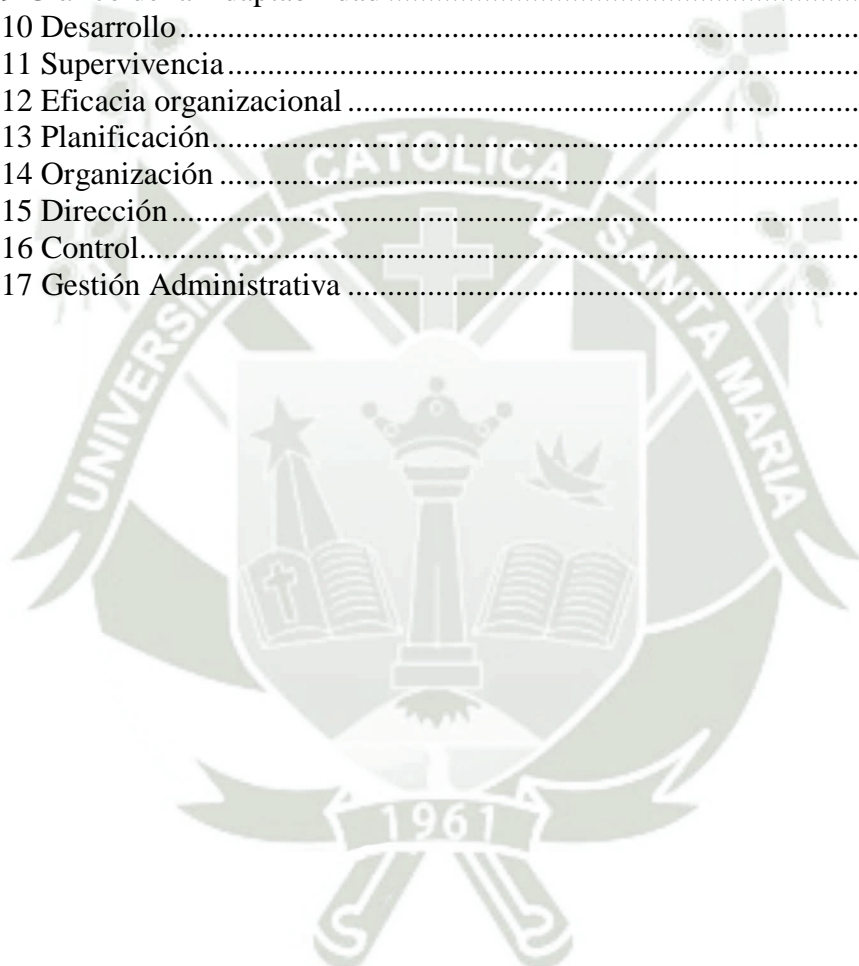


Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de variables.....	29
Tabla 2 Muestra de estudio según áreas de trabajo	31
Tabla 3 Sexo	33
Tabla 4 Antigüedad en la empresa	33
Tabla 5 Áreas de trabajo.....	34
Tabla 6 Variable eficacia organizacional	35
Tabla 7 Variable gestión administrativa.....	40
Tabla 8 Producción.....	44
Tabla 9 Eficiencia.....	44
Tabla 10 Satisfacción.....	45
Tabla 11 Adaptabilidad	46
Tabla 12 Desarrollo	46
Tabla 13 Supervivencia	47
Tabla 14 Eficacia organizacional	48
Tabla 15 Planificación	48
Tabla 16 Organización.....	49
Tabla 17 Dirección	50
Tabla 18 Control.....	50
Tabla 19 Gestión Administrativa.....	51
Tabla 20 Pruebas de normalidad	52
Tabla 21 Correlación de Spearman para eficacia organizacional y gestión administrativa	53
Tabla 22 Correlación de Spearman para dimensiones de eficacia organizacional y las dimensiones de gestión administrativa.....	54

Índice de figuras

Figura 1 Cuatro columnas de gestión administrativa	12
Figura 2 Proceso Administrativo	12
Figura 3 Organigrama.....	25
Figura 4 Gráfico de sexo	33
Figura 5 Grafico por tiempo de antigüedad en la empresa.....	34
Figura 6 Gráfico de la Producción.....	44
Figura 7 Gráfico de la Eficiencia.....	45
Figura 8 Gráfico de la Satisfacción	45
Figura 9 Gráfico de la Adaptabilidad	46
Figura 10 Desarrollo	47
Figura 11 Supervivencia.....	47
Figura 12 Eficacia organizacional	48
Figura 13 Planificación.....	49
Figura 14 Organización	49
Figura 15 Dirección.....	50
Figura 16 Control.....	51
Figura 17 Gestión Administrativa	52



RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo analizar la relación entre la gestión administrativa y su relación con la eficacia organizacional en una empresa constructora e inmobiliaria “Tectum” 2022, se observó que en las diversas áreas de la empresa no se maneja un adecuado plan de trabajo a lo largo de todo este tiempo ya que la empresa cuenta con trece años de experiencia en el mercado de la consultoría y construcción. Para lograr el objetivo planteado se utilizó un muestreo no probabilístico, censal debido a que la investigadora tiene acceso al total de la población para el presente estudio.

Por lo tanto; la muestra estuvo conformada por 36 trabajadores. Para ambas variables de estudio se utilizarán la técnica de la encuesta. Para ello, se basa en su instrumento que es el cuestionario, el cual ayudó a recopilar información sobre la percepción de los trabajadores de las variables de estudio.

Para medir la variable eficacia organizacional se utilizó un cuestionario de 24 preguntas divididos en las siguientes dimensiones: producción, eficiencia, satisfacción, adaptabilidad, desarrollo y supervivencia. Por otro lado, para poder medir la variable gestión administrativa se utilizará un cuestionario de 22 preguntas divididos en las siguientes dimensiones: Planificación, Organización, Dirección y Control.

La medición del cuestionario se realizó con la escala Likert donde 1 es nunca y 5 es siempre. Por otro lado, este cuestionario tiene confiabilidad dada por el coeficiente alfa de Cronbach el cual es de 0.90 por lo tanto es altamente fiable para su aplicación.

Se observó que existe una correlación significativa, positiva y alta ($r=,780$; $x=0.000$, $x<0.05$) entre eficacia organizacional y gestión administrativa, por lo tanto, podemos decir que si la empresa mejora en sus objetivos y coordinación con sus trabajadores, las metas planificadas ira mejorando poco a poco y así podrán cumplirse todos los objetivos realizados en cada área de la empresa para que así puedan alcanzar el éxito ya sea a corto o largo plazo.

La presente investigación está conformada por tres capítulos detallados a continuación:

Capítulo I: Planteamiento del problema, se explica la situación problemática, la descripción, se formulan interrogantes generales y específicas, la justificación, objetivos generales y específicos

Capítulo II: Marco teórico, contiene los antecedentes internacionales y nacionales, marco conceptual, organigrama de la empresa y los productos y servicios que brinda las técnicas e instrumentos, los campos de verificación, estrategia de recolección de datos, recursos necesarios y cronograma de la investigación.

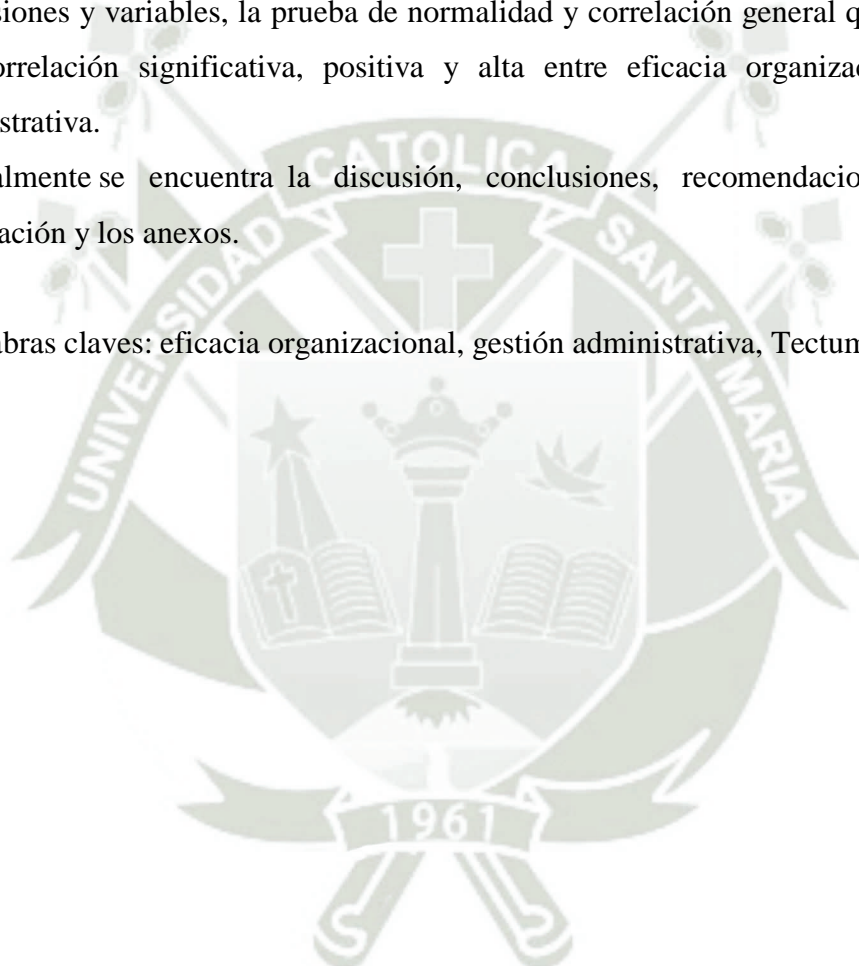
Capítulo III: Hipótesis y variables, se explica la hipótesis general y el análisis de las variables y la operacionalización de variables

Capítulo IV: Metodología, contiene la metodología de la investigación como las técnicas e instrumentos de la investigación, campo de verificación, la muestra, estrategia de recolección de datos y los recursos necesarios que se utilizaron para la presente investigación

Capítulo V: Resultados, se enlistan los hallazgos de la investigación desde los más simples como los resultados descriptivos de control, las frecuencias de ítems de la encuesta de dimensiones y variables, la prueba de normalidad y correlación general que nos explica una correlación significativa, positiva y alta entre eficacia organizacional y gestión administrativa.

Finalmente se encuentra la discusión, conclusiones, recomendaciones, fuentes de información y los anexos.

Palabras claves: eficacia organizacional, gestión administrativa, Tectum.



ABSTRACT

The objective of this research is to analyze the relationship between administrative management and its relationship with organizational effectiveness in a construction and real estate company "Tectum" 2022, it was observed that the different areas of the company do not have an adequate work plan throughout this time since the company has thirteen years of experience in the consulting and construction market. In order to achieve the proposed objective, a non-probabilistic, census sampling was used because the researcher has access to the total population for this study.

Therefore, the sample consisted of 36 workers. For both study variables, the survey technique will be used. For this purpose, it is based on its instrument, the questionnaire, which will help to collect information on the perception of the workers of the variables under study.

To measure the organizational effectiveness variable, a questionnaire of 24 questions divided into the following dimensions was used: production, efficiency, satisfaction, adaptability, development and survival. On the other hand, in order to measure the administrative management variable, a questionnaire of 22 questions divided into the following dimensions will be used: Planning, Organization, Management and Control.

The measurement of the questionnaire will be done with the Likert scale where 1 is never and 5 is always. On the other hand, this questionnaire has reliability given by the Cronbach's alpha coefficient which is 0.90 therefore it is highly reliable for its application.

It was observed that there is a significant, positive and high correlation ($r=.780$; $x=0.000, z_x < 0.05$) between organizational effectiveness and administrative management, therefore, we can say that if the company improves in its objectives and coordination with its workers, the planned goals will improve little by little and thus all the objectives will be fulfilled in each area of the company so that they can achieve success either in the short or long term.

Key words: Organizational effectiveness, administrative management, Tectum.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se refiere al estudio de la relación entre la gestión administrativa y la eficacia organizacional en una empresa constructora inmobiliaria, dado que, las empresas del sector podrán conocer mejor y sobre todo cómo gestionar la administración y el cumplimiento de metas y objetivos, y lo más importante, al ser eficaz, la empresa será sostenible en el mercado y seguirá generando empleo a la comunidad.

A su vez, en relación a la eficacia organizacional, se refiere a cuan apropiados son los objetivos de las organizaciones y que se esté cumpliendo. Esta meta define a los gerentes guiando sus decisiones en las estrategias y actividades laborales y el acoplamiento de los trabajos de los colaboradores. (Robbins, y Coulter 2014). Es por eso que ambas variables fueron elegidas para plantear los objetivos generales de la empresa y saber cómo puede mejorar en sus áreas ya sea a corto o largo plazo, por otra parte, la empresa mejorará a partir de las recomendaciones que pueda dar la investigadora en base a los resultados. La investigación será útil para futuras investigaciones ya que se hará revisión actualizada de las variables de estudio.

La empresa constructora inmobiliaria Tectum viene trabajando desde el año 2013 en el rubro de consultoría y construcción, sin embargo, se ha encontrado algunos problemas, continuación mencionaremos las principales: la organización administrativa, además de la falta de programas, procesos y sistemas, actualizados, a su vez la mala gestión del personal. En segundo lugar, la problemática en cuanto a la planeación dado que, no hay un conocimiento de la misión, visión y objetivos estratégicos de la empresa, además hay toma de decisiones inadecuadas respecto al trabajo de los asesores externos, todo ello se origina debido a que los tiempos de los arquitectos e ingenieros externos es diferente a los proyectos internos. Así como, la falta de un liderazgo transformacional y; la participación del líder en el área de dirección es que limita que demande su actuación, notablemente por la falta de ello, es que los trabajadores no tienen capacitaciones y hay una comunicación interna deficiente. Respecto al control, no existen acciones correctivas ni control posterior para evitar los mismos errores en los próximos proyectos.

Por lo anteriormente mencionado la empresa tiene baja rentabilidad sobre costos, deudas pendientes, pagos retrasados al personal tanto de oficina, obra y proveedores, alto presupuesto técnico, ampliación de días injustificadas, retraso al tramitar y conseguir permisos y licencias en la municipalidad, renuncias. Al final, no se logran las metas y objetivos trazados, de ahí la importancia de esta investigación para analizar si se mejorara la

gestión administrativa, se tendrían resultados óptimos en la eficacia organizacional.



I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.Problema

Gestión administrativa y su relación con la eficacia organizacional en una Empresa constructora e inmobiliaria “Tectum”, Arequipa - 2022.

1.2.Descripción

En setiembre 2021, el sector construcción registró un crecimiento de 17.8% en referencia a setiembre 2019 y aumentó en 12,6% respecto a setiembre 2020. Este resultado refleja una mayor actividad de autoconstrucción, la continuación de las obras privadas y el aumento del avance real de las obras públicas por la mayor inversión a nivel local y de los gobiernos locales, con el registro de la construcción de obras adicionales, infraestructura vial y básica. En el año 2019 el cemento aumento un 23,6% siendo este mayor al mes de agosto siendo así que las obras del estado crecieron en un 1,2% (Banco Central de Reserva del Perú BCR, 2021).

Ahora bien, la gestión administrativa tiene 4 etapas: planificación, organización dirección y control. Es importante cada fase de las etapas para que las empresas sean exitosas y que así logren una gestión administrativa. La gestión administrativa es llevada por el personal encargado del área y manteniéndose satisfecho en las labores a realizar en la organización (Chiavenato, 2008)

Por otro lado, según Robbins, y Coulter (2014) mencionan la eficacia organizacional se refiere a cuan apropiados son los objetivos de las organizaciones y que se esté cumpliendo. Esta meta define a los gerentes guiando sus decisiones en las estrategias y actividades laborales y el acoplamiento de los trabajos de los colaboradores.

La empresa constructora inmobiliaria Tectum viene trabajando desde el año 2013 en el rubro de consultoría y construcción, sin embargo, se ha encontrado la siguiente problemática: en primer lugar la organización administrativa, pues existe un desabastecimiento de material para obra, además de la falta de programas, procesos y sistemas, actualizados, a su vez la mala gestión del personal, la razón de esta causa -en cuanto a los colaboradores- es que no tienen herramientas adecuadas para terminar los proyectos siendo por ello la falta de personal especializado que es necesario para el desarrollo de los proyectos. En segundo lugar, la problemática en

cuanto a la planeación dado que, no hay un conocimiento de la misión, visión y objetivos estratégicos de la empresa, además hay toma de decisiones inadecuadas respecto al trabajo de los asesores externos, todo ello se origina debido a que los tiempos de los arquitectos e ingenieros externos es diferente a los proyectos internos. Así como, la falta de un liderazgo transformacional y; la participación del líder en el área de dirección es que limita que demande su actuación, notablemente por la falta de ello, es que los trabajadores no tienen capacitaciones y hay una comunicación interna deficiente. Respecto al control, no existen acciones correctivas ni control posterior para evitar los mismos errores en los próximos proyectos.

Por todo lo mencionado, se tiene baja rentabilidad sobre costos, deudas pendientes, pagos retrasados al personal tanto de oficina, obra y proveedores, alto presupuesto técnico, ampliación de días injustificadas, retraso al tramitar y conseguir permisos y licencias en la municipalidad, renunciaciones. Al final, no se logran las metas y objetivos trazados, es por ello que es importante la presente investigación para analizar si mejorando la gestión administrativa, se tendrán resultados óptimos en eficacia organizacional.

1.2.1. Campo, Área y Línea

- Campo: Facultad de Ciencias Económico Administrativas.
- Área: Escuela Profesional de Ingeniería Comercial
- Línea: Gestión

1.2.2. Tipo de problema

Enfoque cuantitativo; dado que se levantará exclusivamente información numérica la cual se someterá a un tratamiento estadístico.

Alcance correlacional-descriptivo: descriptivo, dado que se va a identificar la situación actual de la gestión administrativa y la eficacia organizacional y correlacional, puesto que se va a determinar la relación entre las variables de estudio.

Diseño no experimental-transversal: No se va a manipular la realidad de estudio y por otro lado, se recogerá la información en un único periodo de tiempo.

Interrogantes básicas

1.2.2.1. Interrogante General

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la eficacia organizacional en una empresa constructora e inmobiliaria “Tectum”, en Arequipa al 2022?

1.2.2.2. Interrogantes específicas

- ¿Cómo es la gestión administrativa en una empresa constructora e inmobiliaria “Tectum”, en Arequipa al 2022?
- ¿Cómo es la eficacia organizacional en una empresa constructora e inmobiliaria “Tectum”, en Arequipa al 2022?
- ¿Cuál de las subvariables de la gestión administrativa se relacionará mejor con la eficacia organizacional en una empresa constructora e inmobiliaria “Tectum”, en Arequipa al 2022?

1.3. Justificación

Conveniencia

Aplicar los conocimientos adquiridos en la carrera en la línea de Administración sobre todo poniendo en práctica los conocimientos de las variables de estudio en la experiencia profesional, así como obtener el título de ingeniera comercial.

Relevancia Social

Las empresas del sector podrán conocer mejor y sobre todo como gestionar la administración y el cumplimiento de metas y objetivos, y lo más importante, al ser eficaz, la empresa será sostenible en el mercado y seguirá generando empleo a la comunidad.

Valor teórico

Cabe destacar que será referente para futuras investigaciones ya que se hará revisión actualizada de las variables de estudio.

Implicancia práctica

Por otra parte, la empresa mejorará a partir de las recomendaciones que pueda dar la investigadora en base a los resultados.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo General

- Determinar la relación entre gestión administrativa y eficacia organizacional en una empresa constructora e inmobiliaria “TECTUM” en Arequipa al 2022.

1.4.2. Objetivos específicos

- Determinar la gestión administrativa en una empresa constructora e inmobiliaria “Tectum”, en Arequipa al 2022.
- Establecer la eficacia organizacional en una empresa constructora e inmobiliaria “Tectum”, en Arequipa al 2022.
- Identificar las subvariables de la gestión administrativa que se relacionarán mejor con la eficacia organizacional en una empresa constructora e inmobiliaria “Tectum”, en Arequipa al 2022.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Palma y Quevedo (2017), *Gestión Administrativa de las Empresas Constructoras en el Cantón La Maná, La Maná: Universidad Técnica de Cotopaxi – Ecuador.*

En la presente investigación se obtuvo como objetivo principal determinar modelo de gestión administrativa adecuado para las empresas constructoras del cantón La Maná, se empleó métodos y técnicas como encuestas dirigidas al personal administrativo y empleados de 11 empresas cuyo domicilio es la ciudad de La Maná, es así que se concluye indicando que el modelo propuesto ayudara de una manera efectiva a la empresa constructora Construvirtud S.A" como una herramienta estandarizada y documentada que permita realizar los trabajos de forma oportuna y eficiente, con el objetivo de mejorar y fortalecer la gestión interna de la empresa, Se concluye indicando que el modelo propuesto servirá a la empresa constructora Construvirtud S.A" como una herramienta estandarizada y documentada que permita realizar los trabajos de forma oportuna y eficiente, con el objetivo de mejorar y fortalecer la gestión interna de la empresa. Este estudio me ayudara a guiarme en el proceso de cómo aplicar mi variable, gestión administrativa, a la empresa constructora y poder trabajar adecuadamente en cuanto a la variable ya mencionada.

Montesdeoca (2018), *Diagnóstico de la cultura y el clima organizacional de la empresa constructora Ciudad Rodrigo ubicada en el Cantón Manta y su incidencia en la eficiencia de los trabajadores, Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí-Ecuador.*

El propósito de este estudio es conocer la influencia del clima cultural y organizacional en el desempeño laboral de los empresarios de la empresa constructora Ciudad Rodrigo y la relación con la eficiencia empresarial. El método de análisis ha sido procesado y aplicado a 430 empresarios de la empresa. Como conclusión, cabe decir que los empleadores de la empresa el clima laboral y organizacional se encuentran dentro de parámetros aceptables

para el desempeño de sus labores. Esta investigación resulta ser muy acertada ya que la investigación estará dirigida en un problema semejante a este.

Mendoza, Garcias, Delgado y Barreiro (2018), El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público, Revista Científica Dominio de las ciencias, Ecuador.

Para la elaboración de este trabajo se utiliza un enfoque inductivo-deductivo, pero un enfoque analítico-síntesis, lo que lleva a concluir que, en primer lugar, mejorar el rendimiento de los recursos públicos, en la implementación de mecanismos de control interno de la gestión administrativa. Incremento en relación a los sistemas administrativos del ciclo del gasto estatal, lo que brindará mejores condiciones para la formulación, aprobación, ejecución y rendición de cuentas de los recursos públicos destinados o creados para los procesos de las unidades estructurales. El control interno es reconocido como una herramienta que permite a la dirección de todo tipo de organizaciones obtener una seguridad razonable sobre el logro de sus objetivos institucionales, así como la capacidad de informar sobre su gestión a los grupos de interés. Este artículo es de gran ayuda porque evalúa la variable a investigar y también donde se estudia ya que la empresa constructora trabaja con el sector público.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Heredia (2018) Análisis de la gestión administrativa en una empresa constructora del distrito de Trujillo, Trujillo 2021, Universidad Nacional De San Martín – Tarapoto.

Se observaron las peculiaridades de la administración de la empresa constructora, por lo que se pudo determinar cómo fue creciendo la administración de la empresa constructora en el distrito de Trujillo. La investigación utilizó una técnica de entrevista que consta de 21 preguntas. Integrar todas las áreas para ser autosuficientes además de empleados, clientes y proveedores. Además; se pudo determinar que la gestión administrativa en una empresa constructora mejorará el nivel de eficiencia en los todos los procesos. Está presente investigación ayudara para valorar la variable, gestión administrativa, ayudando a aportar más a la investigación.

Guevara (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa de las empresas constructoras del Perú: caso empresa “Korey Ingenieros” - Sechura - Piura, 2015, Universidad Católica los Ángeles Chimbote.

El objetivo general de la presente investigación fue reseñar la influencia del control interno en la gestión administrativa de las empresas constructoras del Perú y de la empresa “Korey ingenieros” de Sechura – Piura, 2015. La presente investigación utilizó fichas bibliográficas y cuestionarios relacionados que contenían 26 preguntas cerradas que fueron aplicadas a gerentes de empresas, se obtuvieron los siguientes resultados: para el objetivo específico 1 (se refiere a la investigación bibliográfica) y para el objetivo específico 2 (se refiere a las empresas del caso): En el mismo manera; se concluyó que tanto en el país como en las empresas del estudio de caso, el control interno se apoyó positivamente en la administración de las empresas de la industria de la construcción en el Perú y en la empresa “Korey Ingenieros” Sechura – Piura.. Me ayuda de una forma favorable ya que los resultados son positivos para mi variable.

Chinchay (2021), Desempeño organizacional de la empresa constructora Capelli & Asociados S.A.C. de la ciudad de Chiclayo año 2019, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo-Chiclayo.

En primera lugar; El propósito específico de este estudio es determinar el nivel de eficiencia, eficacia, cumplimiento y viabilidad financiera del desempeño organizacional de la empresa. Creé una herramienta de recolección de datos en escala Likert para la medición de variables y la apliqué a 30 empleadores de la empresa. Determinar el nivel de eficiencia de la empresa constructora Capelli & Asociados S.A.C. La Municipalidad de Chiclayo obtuvo 4.17 sobre 5 en 2019, lo que equivale a 0.83 puntos, lo que refleja la calidad de los servicios de las empresas constructoras reconocida por los empleadores. Este estudio me ayudará a estudiar mis variables y obtener resultados de casi el 100% utilizando el mismo o casi el mismo método que el estudio.

2.2.Marco Conceptual

2.2.1. Gestión administrativa

Define Quiroa (2020) Actúa como un recurso necesario para realizar todas las tareas y coordinar actividades para ayudar a mejorar el negocio. Se trata de lograr objetivos y lograr los mejores resultados, de hecho, la gestión utiliza diversas técnicas y actividades para permitir un uso más eficiente de los recursos humanos, financieros y materiales. Acordar que todas las funciones estén organizadas de tal manera que puedan administrar y controlar de la manera más conveniente los procesos en la empresa. Los recursos se pueden utilizar de acuerdo a la búsqueda, es decir, la administración es responsable de la coordinación y uso eficiente de los recursos. Estas funciones son planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar; Además, al administrar adecuadamente las tareas, los esfuerzos y los recursos, la gestión empresarial previene problemas futuros y, lo más importante, crea resultados positivos para el negocio.

2.2.1.1.Características

Como explica Munich (2014), estas son las principales características:

- Universalidad: Es imprescindible en cualquier grupo social, es decir; ya sea empresa pública o privada o cualquier tipo de institución.
- Valor instrumental: En otras palabras, el objetivo es muy práctico, la administración es un medio para lograr los objetivos del grupo.
- Multidisciplinar: Utilizar y adaptar múltiples conocimientos sea de varias ciencias y técnicas.
- Especificidad: Aunque la administración ayuda a diferentes ciencias, es lo mismo; su ámbito es específico, por lo que no puede confundirse con otras disciplinas.
- Flexibilidad: Los principios administrativos deben ser dócil y acoplarse a las necesidades de cada grupo social donde se aplique.

2.2.1.2.Propósito de la Gestión Administrativa

Quiroga (2020) menciona que los objetivos se pueden lograr a través de la implementación de la gestión administrativa:

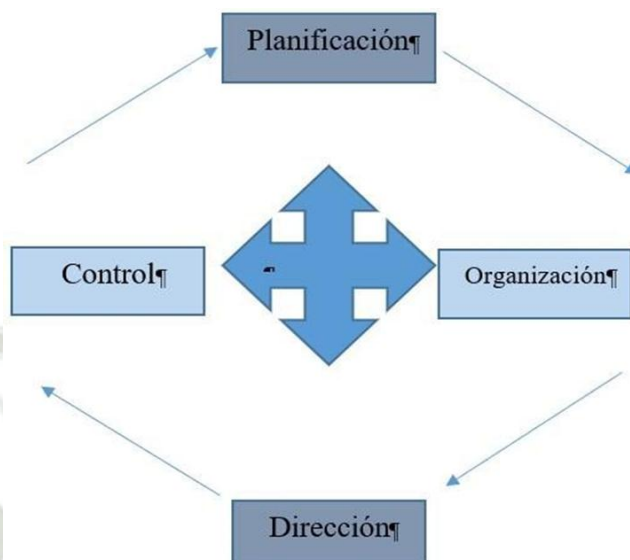
- Llevar al máximo los procesos hechos en la gestión de la administración para lograr un mejor rendimiento.
- Una mejor verificación y control de los procedimientos internos de la Organización para asegurar una mejor evaluación de lo que se ha realizado.
- El trabajo es ser fácil y más fácil de trabajar, lo que facilita los objetivos.
- Suministrar mejores bienes y servicios de mercado, por medio del uso de nuevas tecnologías para promover tareas y procesos.

La correcta aplicación del liderazgo gerencial se convierte en la base para la capacidad de realizar y maximizar las actividades de la empresa con el fin de alcanzar las metas y lograr buenos resultados. De esta manera, todas las actividades pueden coordinarse para un mejor uso de los recursos y mejores resultados. Finalmente, podemos concluir que el uso de la gestión administrativa es la base de cualquier actividad.

2.2.1.3.Importancia de la Gestión Administrativa

En referencia a Refiere Terry (1996), dicho autor muestra que el éxito de una empresa depende de una buena gestión y que las personas necesitan recursos humanos y materiales. Las conclusiones del panel están sujetas a revisión. Formula tus metas y objetivos, podemos decir que el éxito de la empresa está relacionado con las metas. Económico, social y político, donde se esclarezcan los funcionarios de competencia. El significado de la columna administrativa en el siguiente diagrama:

Figura 1
Cuatro columnas de gestión administrativa

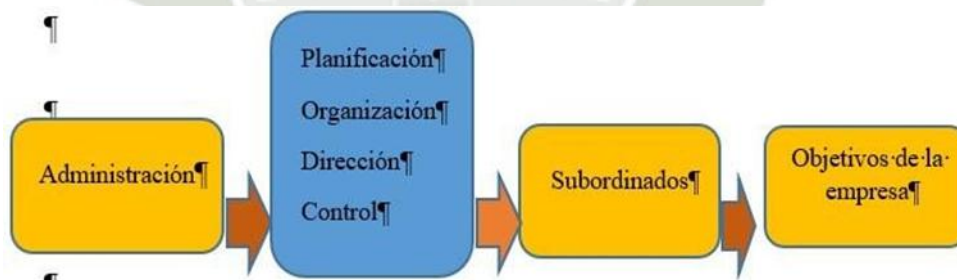


Nota. Adaptación propia en base a la investigación realizada, 2023.

Por su parte Chiavenato (2012), mezcla el proceso administrativo como un proceso sistemático y un curso asociado.

El proceso administrativo está determinado por el siguiente método:

Figura 2
Proceso Administrativo



Nota. Adaptación propia

2.2.1.4. Factores Internos que Afectan el Control de Gestión

Como afirma Quiroga (2021), elementos internos son también todos los factores que forman parte de la estructura interna del trabajo y afectan el resultado del proyecto.

Por otro lado, son factores muy importantes que determinan el impacto de las metas establecidas. Son internos porque forman gran parte de la composición de la organización. Entre ellos encontramos la cultura

organizacional, los recursos, los canales de comunicación y la infraestructura de la empresa; nuevamente, todos estos factores pueden tener un efecto positivo o negativo en el crecimiento y el inicio de la gestión de proyectos, factores que pueden ayudar o perjudicar a una organización que gestiona y lucha con proyectos, porque si son positivos, pueden empoderar a la organización, y si son negativas, pueden dar debilidad a la organización.

2.2.1.5. Factores Externos que Afectan el Control de Gestión

Según Quiroga (2021), los factores externos indican que todos los factores externos a la organización pueden cambiar el éxito de sus proyectos. Es importante recalcar que estos son factores que escapan al control de la empresa y están en constante cambio. Todos estos factores pueden afectar positiva o negativamente el diseño y la implementación del proyecto para que el proyecto despegue. Además, tanto los factores internos como los externos deben tenerse en cuenta en la gestión de proyectos. Por lo tanto, los factores externos deben tratarse con más precaución. Esto se debe a que son más restrictivos durante la ejecución del proyecto porque son difíciles de controlar y cambian constantemente.

2.2.1.6. Modelo de Gestión Administrativa

Como indica Ortiz (2017), expone que los modelos de gestión pueden comprender, crear enfoques estructurados para alinear la integración social y alinear las actividades de mejora en las áreas objetivo para evitar la pérdida de tiempo y recursos organizacionales. El objetivo es analizar la situación de la empresa, para aumentar la comprensión de la metodología de investigación, aspectos administrativos, beneficios financieros, materialidad, estrategia, para brindar una oportunidad de ofrecer una estructura no organizacional, centrándose en funciones, responsabilidades, filosofía empresarial, y valoración de empresas afecta. Se deben considerar los siguientes factores: planificación, creatividad, acciones para validar y mejorar la gestión, enfoque en el cliente, información y análisis, recursos humanos, procesos administrativos y resultados comerciales. Del análisis externo e interno se desprende que la etapa débil reduce el crecimiento y desarrollo de la operación y gestión de la empresa. En conclusión, los

empleados carecen de motivación, reconocimiento financiero y personal debido a la alta rotación en el trabajo. La gerencia debe estar informada, comprometida y lista para implementar acciones y estrategias para reducir las vulnerabilidades y amenazas que existen en el mercado de seguridad privada de direcciones y empresas. Por lo tanto, este estudio permite dimensionar como un todo el proceso y los sistemas del proceso.

2.2.1.7. Dimensiones de la gestión administrativa

A. Planificación

- Misión

Según Vallejo (2016) indica que la misión es la que expresa la razón de ser de una compañía, es por tal motivo que debe de ser clara, alcanzable, comprensible y objetiva, es así que abarca toda esa filosofía de la compañía en donde se encuentran involucrados los valores, las creencias, y la ética corporativa.

- Visión

Según Vallejo (2016) menciona que la visión también destaca hacia dónde quiere ir la empresa en el futuro.

- Políticas

Por supuesto, las políticas de una empresa u organización indican que hacen referencia a los principios que rigen en la organización (Vallejo, 2016).

- Toma de decisiones

En el complejo entorno empresarial actual, las decisiones importantes deben tomarse en grupo, por lo que, como dice el refrán, "dos cabezas piensan mejor que una". El objetivo del grupo es crear la variedad necesaria: elegir una solución funcional y nueva entre un número suficientemente amplio de alternativas. Esto se logra a través de un proceso de fricción creativa, que permite a los miembros del grupo liberar su potencial creativo, desafiar las perspectivas de los demás y recibir críticas constructivas al mismo tiempo. (Fernández, 2010, p. 22).

B. Organización

- Departamentalización

Un departamento es un área determinada, departamento o sucursal de una empresa u organización, que combina las diversas funciones y trabajos de las personas asignadas a él, y donde una persona realiza tareas de gestión y ejerce autoridad. En otras palabras; Se entiende por departamentalización el acto de organizar las empresas por departamentos. (Gestión Administrativa de la Educación Virtual, p. 2)

- Comunicación

De acuerdo con Chiavenato (2014) indica que la comunicación es pensar acerca de ello como un el intercambio de información entre dos o más individuos, existen muchas formas de comunicación que pueden ser verbales, escritas, gestuales, etc., es así que la comunicación requiere en todo sentido un emisor y un receptor.

C. Dirección

- Motivación

De igual forma, Mitchell (2010) nos refiere que la motivación se describe como aquellos procesos mentales que crean conciencia, dirección y persistencia en la toma de decisiones voluntaria y con propósito de un individuo.

Finalmente, es así que menciona Fernández (2010) que los gerentes deben comprender dichos procesos, debido a que esto ayudará a capacitar de manera efectiva a los empleados para obtener un mayor rendimiento.

- Nivel de liderazgo

Tal como se refiere, Chiavenato (2014) la divulgación es de carácter trascendental en distintas organizaciones personales, afecta las relaciones en ciertos momentos, es decir, a través de todos los medios de comunicación involucrados, para así lograr los objetivos previstos dentro de la organización.

- Equipos de trabajo

Tal como refiere, Gómez (2018) la acción de delegar actividades a un

equipo de personas para que trabajen juntas y así conjuntamente poder alcanzar y/o lograr objetivos en común. Es así que para lograr dicho objetivo, se debe de establecer una comunicación fluida, apoyo mutuo entre compañeros y confianza entre cada miembro del equipo, empleado o socio.

D. Control

- Evaluación del desempeño organizacional

En contraste con Jones y George (2010) dichos autores mencionan que es una evaluación cuantitativa de la eficacia y eficiencia con la que los gerentes utilizan los recursos para satisfacer a los clientes y alcanzar las metas de la organización. Las mejoras en el desempeño de la organización son directamente proporcionales a los aumentos en la eficiencia y la eficacia.

- Productividad

De otro modo, Hernández y Rodríguez (2011) mencionan que la productividad es aquel efecto de un uso adecuado de la utilización óptima de todos los recursos involucrados en la ejecución de los servicios y productos que se generan dentro de la organización.

2.2.2. Eficacia Organizacional

2.2.2.1. Definición

Haciendo referencia a Drucker (1974), la eficacia y la eficiencia son la base de un gran éxito como las condiciones mínimas para continuar después de que se alcance el éxito.

Así como; Mayo et al. (2006) demostraron que la eficiencia es un criterio económico que indica la capacidad de la gerencia para lograr el mayor resultado con la menor cantidad de recursos, esfuerzo y tiempo; es la cualidad de los pedidos, mercados u organizaciones en los que un cierto número de productos están hechos de elementos.

Asimismo, Mayo et al. Notarse que para la mayoría de los autores, la eficiencia es vista como uno de los muchos aspectos de un concepto más amplio: la eficiencia organizacional, y si se entiende de esta manera, la

eficiencia será eficiencia a largo plazo. Revisando la literatura sobre la diferencia entre eficiencia y eficacia, podemos concluir que, a pesar de mucho pensamiento, investigación y análisis crítico sobre este tema por parte de investigadores gerenciales, sociólogos, psicólogos y profesionales de otras disciplinas, aún no han llegado a resultados definitivos y existe todavía confusión intelectual.

2.2.3. Modelos

Udoagwu (2020) menciona seis modelos de los cuales el equipo puede determinar uno que optimizará las funciones y lo que debe mejorarse:

- El modelo de eficacia de equipo GRPI de Rubin et al. (1997) donde la eficacia del equipo, las metas se comunican claramente, las responsabilidades se definen claramente, son aprobadas por los líderes o gerentes, tan claros como los procesos de toma de decisiones, con buena comunicación, confianza y flexibilidad.
- El modelo de Katzenbach y Smith (1993). Habilidad para resolver problemas técnicos e interpersonales. Cada uno de ellos es responsable de sí mismo y de los demás. Para que eso suceda, dijo, el equipo debe apoyar una forma unificada de trabajar.
- El modelo T7 de eficacia de equipo. Desarrollado por Lombardo y Eichinger (1995), quienes definen qué factores internos y externos influyen en la eficacia del equipo.

Los internos:

- Impulsividad hacia las metas o tareas de todos.
- Tener la seguridad de que nuestro equipo lo respalda.
- Habilidades para el trabajo.
- Capacidad y motivación para trabajar en equipo.
- Habilidad para realizar o realizar tareas con eficacia.

Los externos:

- Habilidades de liderazgo de equipo: un líder trabaja bien con un equipo.
Apoyo al equipo organizacional: cómo una organización o empresa

permite que los equipos trabajen.

El modelo de La Fasto y Larson (2001). Este modelo presenta cinco componentes que dan mayor probabilidad de eficacia del equipo:

- Miembro del equipo: esto comienza con conseguir a las personas adecuadas.
- Relaciones en el equipo: para construir relaciones de trabajo saludables entre sus miembros y crear un vínculo dentro de la organización.
- Resolución de problemas del equipo: las condiciones favorables del equipo pueden resolver el problema
- Líderes de equipo: los pilotos que pueden dirigir adecuadamente el equipo pueden mejorar el éxito del equipo.
- Ambiente organizacional: Los procesos correctos y la cultura empresarial en la organización promueven el compromiso del equipo
- Modelo de efectividad de equipo de Hackman (2002). Estudio de Hackman sobre el equipo de análisis de inteligencia estadounidense. Confirmar activamente la validez y eficacia de estas cinco condiciones:
- Los miembros son interdependientes y los miembros suelen ser estables. Sea un equipo real, no solo un equipo de nombre
- Debe haber una dirección que motive a todos: esto significa tener metas claras, desafiantes y resultados motivadores para alinear fuerzas.
- Existe una estructura adecuada que permite trabajar en equipo.
- Cree un ambiente de apoyo en la organización: porque tiene los incentivos, la información, la cooperación y el apoyo que necesita para hacer su trabajo. El equipo debe tener suficientes recursos.
- Acceso a orientación y dirección de profesionales: mentores o entrenadores que pueden ayudarlos a superar los desafíos.

El modelo Lencioni (2005). Conocer la disfunción de tu equipo es comprender cómo curarla. Estas son las cinco disfunciones:

- Falta de confianza o desconfianza: Muestra miedo a salir lastimado o a buscar ayuda.

- Miedo al conflicto: Mencione conflictos dinámicos que conducen a ideas productivas.
- Falta de compromiso: Indica que no se apegarán a sus decisiones o plazos.
- Evite la rendición de cuentas: nadie quiere responsabilizar a otra persona por su trabajo
- Falta de enfoque en los resultados: Se dice que las metas individuales se vuelven más importantes que el éxito y se pone más énfasis en el equipo, nadie monitorea y optimiza el desempeño del equipo.

2.2.3.1.Eficiencia y eficacia

Los autores Mayo et al. (2006) También señalan que son dos de los términos más utilizados en toda la ciencia: eficacia (del latín *efficacies*: efectivo, capaz de producir deseos efectivos) y eficiencia (del latín: trabajo, potencia, producción). De acuerdo con la organización de referencia, los artículos relacionados muestran que los términos de eficacia y eficiencia pueden ser entendidos de manera diferente por diferentes autores.

En las ciencias sociales, se suele definir como el estado en el que se establece un individuo o grupo u organización. Podemos señalar que se trata de estándares institucionales que describen la capacidad para lograr una meta o un resultado propuesto. La eficiencia es un eslabón esencial de cómo se logran los objetivos a partir de la relación entre los insumos utilizados y los productos obtenidos. La eficacia ha estado tradicionalmente relacionada con la eficiencia, entendida como: la relación entre los resultados alcanzados y los medios utilizados para alcanzar estos resultados, y la relación entre estos resultados y los insumos utilizados para alcanzarlos.

2.2.3.2.Eficiencia Organizacional

Los autores Bustani y Chávez (2021) Dicen que lo más importante es ser ágil, ver las señales de oportunidad, trabajar rápido, pero con

inteligencia. Se debe saber (con salvedades y salvedades puntuales) que en caso de recesión económica, habrá menos demanda y por tanto menos ventas, por lo que habrá que reducir la producción.

Si decide utilizar recortes, debería tener sentido para el negocio subyacente, no solo recortes para mantener bajos los costos. Sin embargo, se deben analizar las ineficiencias y buscar áreas de mejora para cumplir con las estrategias comerciales a largo plazo. Obviamente, debe tener una visión comercial clara para encontrar a las personas adecuadas que lo ayuden a salir de una mala economía. Lo más importante, reaccionar con rapidez y eficacia.

2.2.3.3. Factores que influyen en la Eficiencia Laboral

Barceló (2020) menciona los siguientes factores que afectan el rendimiento laboral:

- **Motivación:** Es uno de los principales factores que inciden en el desempeño laboral. Y no se trata solo de la organización, porque todos están intrínsecamente motivados, la verdad es que si no sientes que el trabajo tiene valor y una razón de ser, entonces te costará más hacerlo.
- **Ambiente de trabajo:** El ambiente de trabajo organizacional es otro factor que determina el desempeño; un buen ambiente de trabajo, tranquilo, íntimo y libre para expresarse; de lo contrario, el rendimiento caerá significativamente.
- **Comunicación:** Es probable que la falta de una comunicación buena o unidireccional conduzca a un desempeño deficiente o negativo de los empleados. Cuando la comunicación es libre y accesible, los empleados son más felices y se desempeñan mejor.
- **Jornada laboral:** Muchas empresas también han introducido modelos de trabajo desde casa basados en el dicho de que es importante estar en la oficina. Los hechos y los hechos que trabajan demasiadas horas pueden resultar contraproducentes.
- **Factores ambientales:** Un buen desempeño requiere factores ambientales o higiénicos. El clima (los efectos negativos de tener demasiado frío o calor), el ruido, la iluminación, la calidad del aire, la

ergonomía y todo lo que afecta la salud física y mental de los empleados se consideran requisitos previos para el buen desempeño laboral.

- **Desarrollo profesional.** Necesitan poder mejorar su motivación y desempeño a través de la planificación de carrera, y las plantillas rígidas son, sin duda, otro factor que afecta el desempeño de los empleados. Para alentar y motivar a los empleados, es necesario promoverlos..

Herramientas necesarias: Para realizar nuestras tareas laborales, debemos contar con todas las herramientas necesarias. La falta de fondos se ve agravada por la falta de rendimiento.

2.2.3.4. Dimensiones

- **Producción: Planeamiento de actividades de producción**

En esta cita Chiavenato (2007,) díganos qué producción es aquella capacidad de producir calidad y cantidad, de organizar la producción dentro de una empresa.

Los autores Canteli et al. (2005) afirman que la producción todo un conjunto de distintas actividades y el medio básico de mejora de la actividad productiva de la organización.

- **Eficiencia: Logro de objetivos**

Koontz y Weihrich (2004) afirman que esta es un área objetivo creada con la menor cantidad de recursos posible dentro de la organización.

- **Satisfacción: Nivel de satisfacción**

Mientras que, los autores Blum y Naylor (1991) afirman que: “La satisfacción con la organización es el resultado de la actitud de los compañeros frente a su desempeño en el puesto; también factores como la empresa, los directivos, las condiciones de trabajo, los compañeros, la remuneración, la promoción y la vida en general” (p. 46).

- **Adaptabilidad: Grado de capacidad de respuesta al cambio**

Los autores Koontz y Weihrich (2004) dicen que acerca de la adaptabilidad es aquella capacidad de poder representar al ejecutivo para reflejar aquellos cambios dentro y fuera de la organización.

Además, Robbins y Coulter (2005) señalan que la adaptabilidad es el tiempo y el espacio en el que una organización responde a los cambios en su entorno general” (p. 47).

- **Desarrollo: Inversión**

Chiavenato (2007) acerca del desarrollo organizacional nos indica que es aquella capacidad de la empresa de optar por adaptarse al cambio, desarrollo en el que la empresa invierte en sí misma para poder incrementar su bienestar material e inmaterial.

- **Supervivencia: Exigibilidad de Eficiencia**

Así, Chiavenato (2007) nos indica que alcanzar el objeto social establecido mediante la producción de bienes o servicios para poder satisfacer aquellas necesidades de las personas; con esto se quiere dar entender que es el estándar por el cual se mide el desempeño de una organización.

2.2.4. Empresa de estudio

2.2.4.1. Historia

En 2013 el Arq. Bernardo Juan Chávez Velásquez creó la Empresa Tectum Constructora Inmobiliaria E.I.R.L., como una Empresa Individual de Responsabilidad Limitada, trabajando en toda la zona de Arequipa hasta este año, cuando posteriormente con el fin de ampliar su experiencia en el mercado inmobiliario, comenzó a realizar asuntos privados Servicios de consultoría laboral y laboral para diversas empresas locales y municipios.

En el año 2020 viene realizando la implantación del Sistema Integrado de Gestión Bajo los alcances de las Normas ISO 9001:2015, ISO

14001:2015, ISO 45001:2018 y el ISO 37001:2016, con nuevos procedimientos y altos estándares de Calidad y Seguridad, cumpliendo con la normativa peruana y los que exigen los nuevos clientes a la empresa privada.

En 2020, la empresa comenzó a trabajar por primera vez con el municipio de Socabaya, y desde entonces la empresa ha trabajado en diversas tareas en diferentes niveles municipales y distritales.

Desde este año, la empresa ha experimentado un crecimiento significativo tanto en capital como en personal, incluidas contrataciones permanentes en diciembre de 2021 y más de 100 contrataciones temporales en varios roles permanentes.

Hoy somos consultores y contratistas trabajando de la mano con empresas públicas y privadas, nuestro compromiso es seguir mejorando continuamente todo nuestro proceso de contratación y ganar más experiencia en bienes raíces y construcción. (Velásquez, 2020).

2.2.4.2.Misión

SOMOS UNA EMPRESA DE CONSULTORIA Y CONSTRUCCIÓN

Apasionados por el diseño, buscamos mejorar las formas de vivir y habitar de las personas, a través de la arquitectura personalizada y la ejecución de obras con altos estándares de calidad, por ende buscamos la mejora continua en nuestros procesos y la capacitación constante de nuestros profesionales, lo cual es de suma importancia, ya que le permite al equipos multi disciplinario conformado por arquitectos, diseñadores de interiores, diseñadores gráficos, artistas e ingenieros, elaborar y responder de forma eficaz y funcional a las exigencias de nuestros clientes (Velásquez, 2020).

2.2.4.3.Visión

Ser una empresa líder en el área de diseño arquitectónico

- Convertirnos en el mejor estudio de arquitectura, diseño y construcción de la ciudad
- o Establecernos a corto plazo como el mejor estudio de arquitectura,

diseño y construcción del sur del País.

- Transformarnos a mediano plazo en una de las empresas líderes en el sector del diseño arquitectónico y uno de los 5 mejores estudios de arquitectura y diseño el país.
- Evolucionar a largo plazo en una empresa reconocida a nivel mundial con altos estándares de calidad en la producción de proyectos de diseño y arquitectura (Velásquez, 2020).

2.2.4.4. Organigrama

El organigrama presenta la forma de cómo se encuentra organizada la empresa TECTUM CONSTRUCTORA INMOBILIARIA E.I.R.L., para la realización de sus actividades. Esta con el fin de hacer que los procesos sean funcionales y por consiguiente evitar la duplicidad de funciones (Velásquez, 2020).

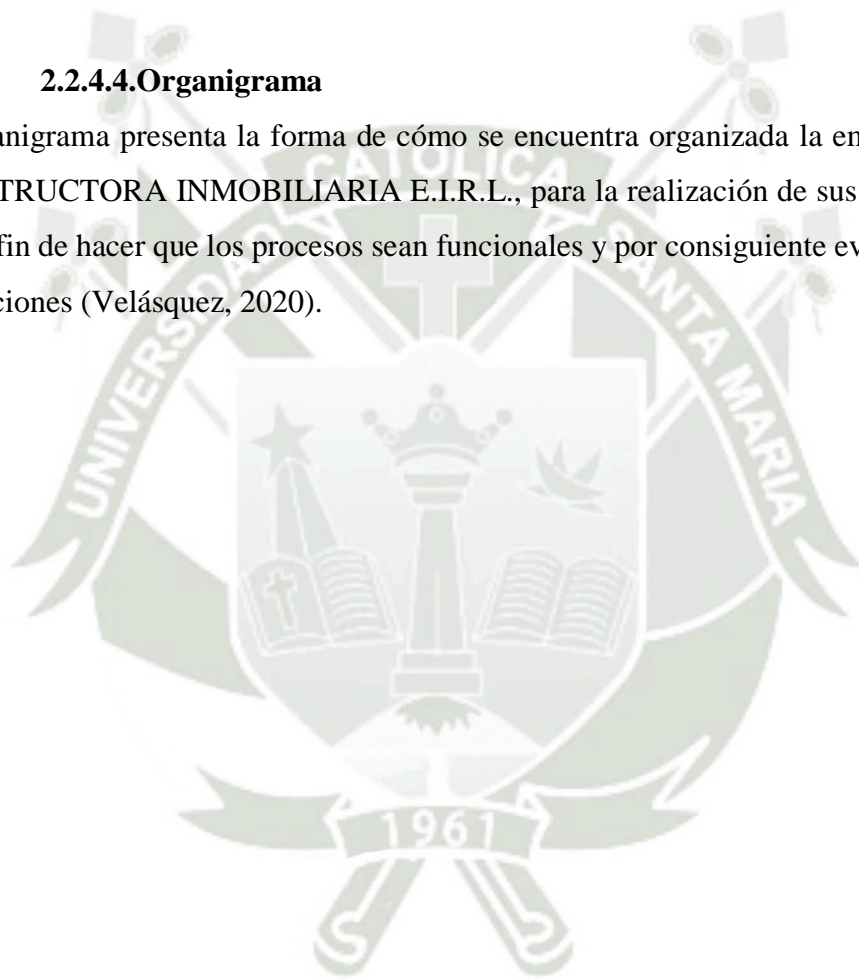
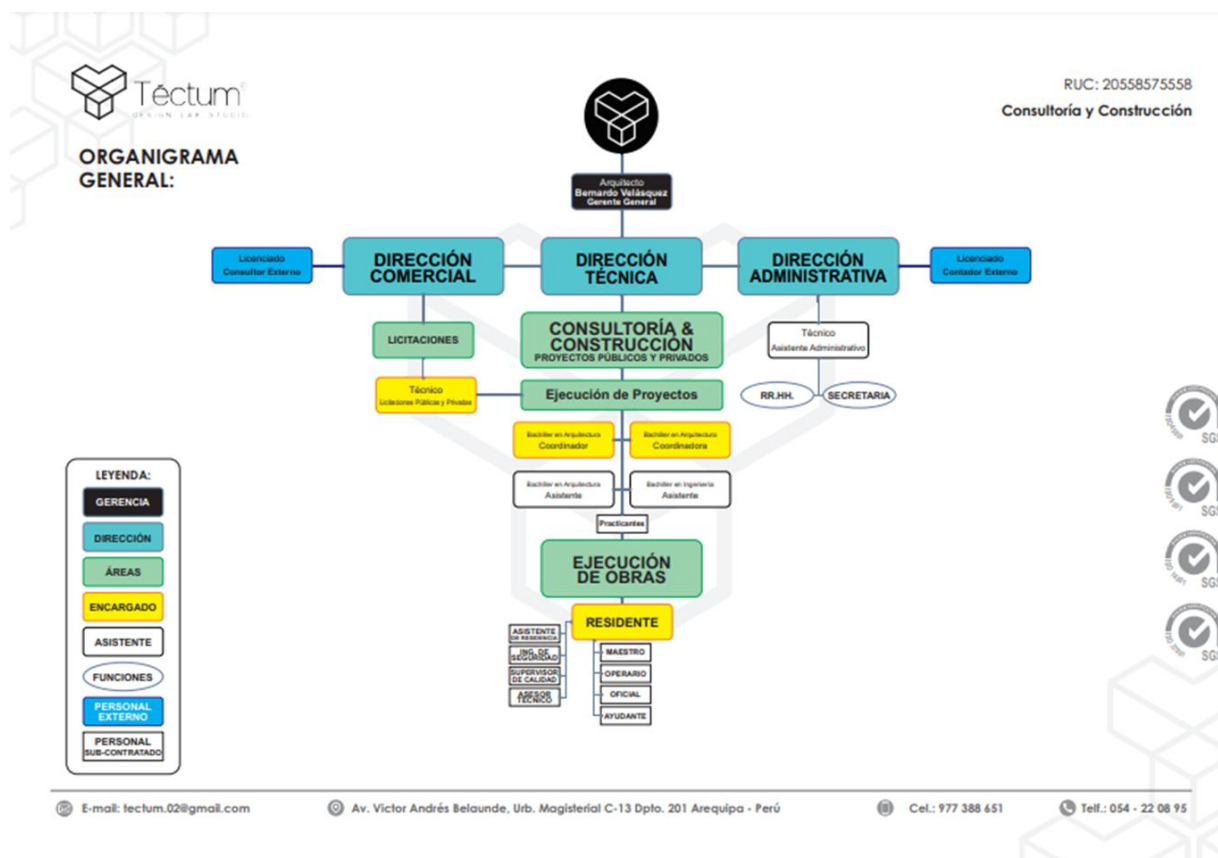


Figura 3
Organigrama



Nota. Organigrama de la empresa Tectum. Adaptado de Tectum por Tectum,

Se entiende por departamentalización la acción de organizar la actividad empresarial por departamentos.

2.2.4.5. Productos y servicios

Obras Civiles

- Movimiento de tierras
- Carreteras/vías
- Puentes
- Pistas y veredas
- Naves industriales

Arquitectura

- Industria
- Comerciales
- Educación

- Vivienda
- Salud
- Recreación

2.2.4.6.AMOFHIT

Administración y Gerencia

Administración está compuesta por una colaboradora que se encarga de las actividades de la empresa en general, como facilitación de información a los trabajadores de las demás áreas y apoyo a la gerencia.

Gerencia está compuesta por dos colaboradores el gerente general y asistente de gerencia, el cual el gerente planifica, organiza y controla todas las actividades de la empresa y a su vez que las hagan respetar, la asistente de gerencia de encarga de realizar la documentación correspondiente para el gerente.

Marketing y ventas

La empresa no cuenta con esta área ya que es REMYPE, si bien es cierto cuenta con trece años en el mercado, pero aún no se han adecuado estas áreas ya que la empresa no ha visto la necesidad por el momento de incrementar estas áreas.

Sería adecuado en un futuro de corto a medio plazo la empresa pueda integrar esta área en su organigrama ya que el gerente tiene la visión de convertir la empresa en inmobiliaria en su totalidad.

Operaciones y logística

La empresa no cuenta con esta área ya que es REMYPE, si bien es cierto cuenta con trece años en el mercado, pero aún no se han adecuado estas áreas ya que la empresa no ha visto la necesidad por el momento de incrementar estas áreas.

Finanzas y contabilidad

La empresa no cuenta con esta área ya que es REMYPE, si bien es cierto cuenta con trece años en el mercado, pero aún no se han adecuado estas áreas ya que la empresa no ha visto la necesidad por el momento de incrementar estas áreas.

Este cargo lo ocupa un solo colaborador que este tiempo parcial en la

empresa, es decir, presta servicios dos a tres veces a la semana, su función es llevar el control financiero de toda la empresa tanto para el área de oficina como en obra.

Recursos humanos

Este cargo lo ocupa la misma persona que se encarga del área de administración, su función son reclutar personal, resolver problemas laborales y/o negociar con los trabajadores que no estén de acuerdo por ejemplo como conflictos salariales, temas de contrataciones, etc.

Sistemas de información y comunicaciones (I)

La empresa no cuenta con esta área ya que es REMYPE, si bien es cierto cuenta con trece años en el mercado, pero aún no se han adecuado estas áreas ya que la empresa no ha visto la necesidad por el momento de incrementar estas áreas.

Tecnología e investigación y Desarrollo (T)

La empresa no cuenta con esta área ya que es REMYPE, si bien es cierto cuenta con trece años en el mercado, pero aún no se han adecuado estas áreas ya que la empresa no ha visto la necesidad por el momento de incrementar estas áreas.

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1.Hipótesis

3.1.1.Hipótesis General

Es probable que exista una relación significativa y positiva entre la gestión administrativa y la eficacia organizacional.

3.2.Análisis de Variables

3.2.1. Gestión administrativa

Tal como se refiere “la administración se refiere a la planificación, organización, dirección, control, etc. funciones que no se limitan al departamento administrativo, sino que se aplican a toda la organización.” (Koontz, 2017, p. 6).

La administración muestra los obstáculos que puede enfrentar una empresa,

sociedad o negocio para que pueda ver el desarrollo para ayudar al alto directivo, líder, gerente o empresario a llevar su negocio de la mejor manera y crear un ambiente de trabajo que brinde un ambiente agradable para todos los empleados que ayudarán a los empleados a trabajar en equipo para lograr resultados sobresalientes, mejores y positivos en la organización (Enrique, 2016).

3.2.2. Eficacia organizacional

La eficacia organizacional mencionada por Robbins (2004), “Es la relación entre costos y beneficios y tiene como objetivo explorar la mejor manera en que se deben o deben hacer las cosas para hacer el uso más eficiente de los recursos” (p. 42).

La eficacia organizacional es la evaluación de la organización por parte de un individuo o grupo y, más específicamente, la evaluación de sus actividades, productos, resultados o impacto esperado. (Da Silva, 2006).

3.3.Operacionalización de variables

Tabla 1
Operacionalización de variables

Variable	Sub variables	Indicadores
Gestión administrativa	Planificación	Nivel de conocimiento de la Misión, Visión, Políticas, Toma de decisiones
	Organización	Nivel de conocimiento de la departamentalización, comunicación,
	Dirección	Grado de motivación, nivel de liderazgo, equipos de trabajo
	Control	Evaluación del desempeño organizacional, productividad, cadena de valor
Eficacia organizacional	Producción	Nivel de planeamiento de actividades de producción
	Eficiencia	Número de controles de calidad y riesgo
	Satisfacción	Alcance del logro de objetivos
	Adaptabilidad	Nivel de satisfacción de las partes interesadas
	Desarrollo	Grado de capacidad de respuesta cambios
	Supervivencia	Nivel de inversión
		Exigibilidad de eficiencia

Nota. Elaboración propia.

3.4. Metodología de la Investigación

3.4.1. Técnicas e instrumentos

Para estas dos variables de investigación se utilizará una técnica de encuesta para obtener información valiosa, la cual es un método diseñado para obtener datos de un número de personas cuyas opiniones objetivas son de interés para el investigador. (Herrera, 2011). Para ello, se basa en su instrumento que es el cuestionario, el cual ayudará a recopilar información sobre la percepción de los trabajadores de las variables de estudio.

3.4.2. Estructuras de los Instrumentos

Para medir la variable eficacia organizacional se utilizará un cuestionario de 24 preguntas divididos en las siguientes dimensiones: producción (4 ítems), eficiencia (4 ítems), satisfacción (4 ítems), adaptabilidad (4 ítems), desarrollo (4 ítems) y supervivencia (4 ítems).

La medición del cuestionario se realizará con la escala de Likert donde 1 es muy en desacuerdo y 5 es muy de acuerdo. Por otro lado, este cuestionario tiene confiabilidad dada por el coeficiente alfa de Cronbach el cual es de 0.93 por lo tanto es altamente fiable para su aplicación.

Para medir la variable gestión administrativa se utilizará un cuestionario de 22 preguntas divididos en las siguientes dimensiones: Planificación (6 ítems), Organización (6 ítems), Dirección (6 ítems) y Control (4 ítems).

La medición del cuestionario se realizará con la escala Likert donde 1 es nunca y 5 es siempre. Por otro lado, este cuestionario tiene confiabilidad dada por el coeficiente alfa de Cronbach el cual es de 0.90 por lo tanto es altamente fiable para su aplicación.

3.4.3. Campo de verificación

A continuación, se desarrollará el ámbito (lugar) y temporalidad (año) que nos ayudará para la investigación

3.4.3.1.Ámbito

La presente investigación se realizará en el distrito de Yanahuara, provincia y departamento de Arequipa dado que aquí se encuentra la empresa de estudio.

3.4.3.2.Temporalidad

La presente investigación se desarrollará en un periodo de 9 meses, desde el mes de marzo al mes de noviembre durante el año 2022.

3.4.3.3.Unidades de Estudio

A continuación, desarrollaremos la población (trabajadores) y la muestra de la presente investigación.

A. Población

Está conformada por todos los trabajadores de la empresa de estudio, que suman 36 trabajadores.

B. Muestra

- **Técnica de muestreo:** muestreo no probabilístico, censal debido a que la investigadora tiene acceso al total de la población para el presente estudio. Por lo tanto; la muestra estará conformado por 36 trabajadores.
- **Criterios de selección:** Tiempo de antigüedad mayor a un año de los trabajadores. Consentimiento de los trabajadores para pertenecer a la muestra. Se considerarán a las áreas de proyectos, comercial y administración.

Tabla 2
Muestra de estudio según áreas de trabajo

AREA DE TRABAJO	NUMERO DE TRABAJADORES
Área de proyectos	29
Área comercial	5
Área de administración	2
Total	36

Nota. Adaptación propia

- **Estrategia de recolección de datos:**

La investigadora conseguirá las encuestas de forma virtual a través de Google Forms que permitirá obtener información importante, es decir, que será una técnica destinada a obtener datos de los trabajadores cuyas opiniones interesan al investigador.

Los datos recolectados se codificarán en la hoja de cálculo de Excel para posteriormente ser procesados en el programa estadístico SPSS versión 25.0, a través el cual se obtendrá estadística descriptiva con gráficas y tablas de agrupación porcentual además se tendrá estadística inferencial con la cual se determinará la relación entre las variables de

estudio a partir del coeficiente de correlación de Spearman o Pearson, según sea la normalidad de los datos.

• **Recursos necesarios**

Recursos humanos:

- Investigadora Romina Gabriela Tinta Paredes
- Asesores: Grace Ximena Villanueva Paredes, y Martin Patricio Quintanilla Rodríguez.

Recursos materiales

- Computadora
- Impresora
- Libros
- Cuadernos
- Lapiceros
- Papelería
- Conexión a internet
- Viáticos
- Cartuchos de tintas
- Borradores
- Fotocopias

Recursos financieros

- La investigadora podrá financiar el monto total que corresponda al desarrollo de la investigación.

IV. RESULTADOS

4.1.Descriptivos

4.1.1.Datos de Control

Tabla 3

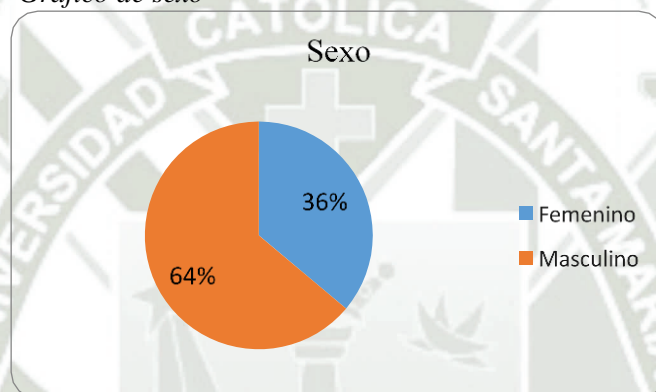
Sexo

	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	13	36,1
Masculino	23	63,9
Total	36	100,0

Nota. La tabla explica la frecuencia y porcentaje de sexo femenino y masculino para la presente investigación. Adaptación propia en base a la investigación realizada, 2022.

Figura 4

Gráfico de sexo



Nota. Explicación de la figura del porcentaje sexo femenino y masculino para la presente investigación. Adaptación propia en base a la investigación realizada, 2022.

Interpretación

La Tabla 3 muestra que el 63,9% de los encuestados son hombres y el 36,1% son mujeres, lo que muestra que la proporción de empleados hombres en la empresa es relativamente alta.

Tabla 4

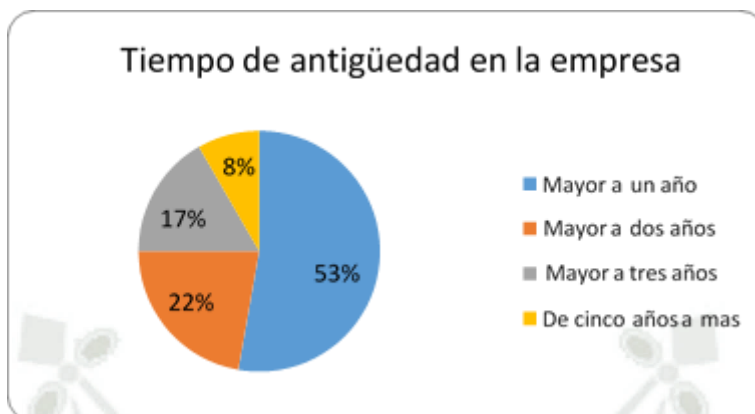
Antigüedad en la empresa

	Frecuencia	Porcentaje
Mayor a un año	19	52,8
Mayor a dos años	8	22,2
Mayor a tres años	6	16,7
De cinco años a mas	3	8,3
Total	36	100,0

Nota. La tabla explica la frecuencia y porcentaje del tiempo de antigüedad de los trabajadores en la empresa para la presente investigación. Adaptación propia en base a la investigación realizada, 2022.

Figura 5

Grafico por tiempo de antigüedad en la empresa



Nota. Explicación de la figura de los porcentajes del tiempo de antigüedad de los trabajadores en la empresa para la presente investigación. Adaptación propia en base a la investigación realizada, 2022.

Interpretación

Como se muestra en la Tabla 4, el 52,8% de los encuestados tenía más de 1 año, el 22,2% tenía más de 2 años, el 16,7% tenía más de 3 años y el 8,3% tenía más de 5 años.

Tabla 5
Áreas de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
área de proyectos	27	75,0
área comercial	5	13,9
área de administración	3	8,3
NA	1	2,8
Total	36	100,0

Nota: Explicación de la figura de los porcentajes de las áreas de trabajo para la presente investigación. Adaptación propia en base a la investigación realizada, 2022.

Interpretación

En la tabla 5 se observa que el 75% de los encuestados son del área de proyectos, el 14% son del área de negocios, el 8% son del área administrativa y el 3% no pertenecen a ningún área de negocios.

4.1.2. Descriptivos por ítems

Tabla 6

Variable eficacia organizacional

	Nunca		Escasamente		Algunas veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
¿Le han dado a conocer la misión de la empresa?	10	27,8	19	52,8	5	13,9	1	2,8	1	2,8
¿Ud. se orienta fácilmente a los objetivos de la empresa?	4	11,1	13	36,1	11	30,6	5	13,9	3	8,3
¿Le han dado a conocer la visión de la empresa?	9	25,0	18	50,0	7	19,4	1	2,8	1	2,8
¿Ud. visualiza el futuro de la empresa?			10	27,8	21	58,3	3	8,3	2	5,6
¿Toma decisiones en conjunto con los demás gerentes y/o jefes de áreas?	3	8,3	11	30,6	14	38,9	5	13,9	3	8,3
¿Las decisiones la deben cumplir todos los colaboradores de la empresa?			3	8,3	4	11,1	11	30,6	18	50,0
¿Los colaboradores están organizados por departamentos?	2	5,6			12	33,3	16	44,4	6	16,7
¿Los colaboradores saben cuáles son sus funciones?			1	2,8	6	16,7	23	63,9	6	16,7
¿Considera que la comunicación es fundamental para el cumplimiento de los objetivos?			1	2,8	1	2,8	5	13,9	29	80,6
¿La comunicación va del nivel superior al nivel inferior y viceversa?			2	5,6	10	27,8	15	41,7	9	25,0
¿Cuentan con el personal calificado de acuerdo a las funciones que realizan en la empresa?			4	11,1	19	52,8	9	25,0	4	11,1
¿Los colaboradores se identifican con la empresa?			4	11,1	26	72,2	3	8,3	3	8,3
¿Se aplican políticas de remuneración motivacionales para los colaboradores?	7	19,4	21	58,3	8	22,2				
¿Coordinando con la alta dirección, propone capacitaciones para sus colaboradores?	5	13,9	17	47,2	10	27,8	1	2,8	3	8,3
¿Cómo líder de un equipo, ¿Ud. tolera las equivocaciones de sus			5	13,9	14	38,9	14	38,9	3	8,3

compañeros?										
Ud. escucha con atención las opiniones de sus compañeros, quienes aportan para mejorar los trabajos en equipo?			2	5,6	15	41,7	12	33,3	7	19,4
¿Participa de manera voluntaria en tareas especiales que no son propias de sus funciones pero que benefician al equipo de trabajo?	1	2,8	15	41,7	11	30,6	7	19,4	2	5,6
¿Ud. promueve estrategias para desarrollar el trabajo en equipo entre sus compañeros?			16	44,4	13	36,1	6	16,7	1	2,8
¿Le Evalúan frecuentemente?			22	61,1	8	22,2	3	8,3	3	8,3
¿Supervisa constantemente para garantizar el cumplimiento de las metas?			10	27,8	19	52,8	7	19,4		
¿Considera que los incentivos económicos son necesarias para elevar los niveles de productividad?			1	2,8	4	11,1	20	55,6	11	30,6
Para mejorar la productividad de su organización, ¿Es importante fijar objetivos?							3	8,3	33	91,7

Nota. Explicación descriptiva por ítems de la variable Eficacia organizacional para la presente investigación. Adaptación propia en base a la investigación realizada, 2022

Interpretación

Nunca

El 8% de los encuestados indico que la entidad nunca a ejecuta programas de capacitación y de desarrollo personal a los colaboradores para el cumplimiento de sus lineamientos estratégicos como las metas, objetivos y misión. Los trabajadores que viene laborando hasta el momento no han tenido alguna capacitación o charla por parte del gerente o persona especializada en el área de trabajo para poder guiarlos correctamente en sus objetivos.

El 6% de los encuestados índico que nunca se ha realizado un planeamiento de las actividades de producción de los servicios que brinda la empresa Tectum. Esto se da porque la empresa omite esta parte importante para los trabajadores y hace que retrase el trabajo.

El 3% de los encuestados indica que la organización nunca satisface la demanda poblacional a través de la responsabilidad social, ética y voluntarismo. Esto se da porque la organización no está dirigido a ese tipo de eventos con la sociedad.

Escasamente

El 61% de los encuestados indico que la institución donde labora invierte escasamente en mejoras de infraestructura a fin de brindar mejores servicios. La empresa no destina hasta el momento mejoras en infraestructura ni en sus servicios ya que los colaboradores que vienen trabajando basta tiempo no perciben algún cambio significativo.

El 53% de los encuestados indico que la empresa Tectum invierte escasamente en el desarrollo organizacional. Los trabajadores perciben que la empresa escasamente invierte en el desarrollo organizacional ya que no cuenta con medidas planificadas ni potencia su crecimiento.

El 12% de los encuestados indico que escasamente se siente a gusto con la contribución que proporciona para el cumplimiento de las funciones que brinda la entidad donde labora. Se percibe un porcentaje bajo ya que la mayoría de los trabajadores no son considerados o hay poca participación entre ellos.

Algunas veces

El 14% de los encuestados indico que la empresa Tectum alguna vez tiene la capacidad de adaptarse al cambio. Los colaboradores perciben esto porque la empresa está creciendo de manera lenta a pesar que ya tiene trece años en el rubro de construcción e inmobiliaria.

El 31% de los encuestados indican que algunas veces la organización tiene la capacidad de responder ante los cambios internos y externos que pueden influir en el cumplimiento de los servicios que brinda. La empresa puede tener cambios significativos por un corto periodo de tiempo, pero no se viene dando continuamente porque no trazan sus objetivos y metas a largo ni corto plazo.

El 23% de los encuestados indican que algunas veces la institución donde labora invierte en la obtención de mejores materiales a fin de brindar mejores servicios de mayor calidad. Podemos observar un porcentaje relativamente alto ya que en los últimos años los trabajadores antiguos pudieron observar ese cambio en cuanto al material y lugar de trabajo

Casi siempre

El 6% de los encuestados indico que casi siempre la entidad logra alcanzar los objetivos con el mínimo uso del recurso del tiempo sin sacrificar la calidad de los servicios que brinda. Los trabajadores más antiguos son los que creen que la empresa logra alcanzar sus objetivos ya que antes la empresa no tenía problemas en el área de construcción y proyecto.

El 8% de los encuestados indico que casi siempre la entidad ejecuta programas de capacitación y de desarrollo personal a los colaboradores para el cumplimiento de sus lineamientos estratégicos como las metas, objetivos y misión. Se observa que pocos colaboradores respondieron positivamente ya que son los trabajadores antiguos que fueron capacitados vía online

El 14% de los encuestados indico que casi siempre los prestadores de servicios que contrata la empresa Tectum se encuentran satisfechos con los beneficios que reciben en los acuerdos establecidos. Podemos observar que este porcentaje es bajo ya que al hacer los pagos correspondientes a los proveedores primero se enfocan en los más antiguos para hacer los pagos respectivos dejando de lado a los demás proveedores recientes.

Siempre

El 6% de los encuestados indico que la empresa Tectum siempre logra alcanzar los objetivos garantizando la mano de obra disponible al mínimo costo sin afectar la calidad de los servicios que se brinda. Se observa que un porcentaje bajo indica no se ven afectados por los servicios que brinda la empresa.

El 3% de los encuestados indico que siempre para garantizar la supervivencia de la organización es necesario que se considere que la entidad realice con eficiencia la producción a través de sus servicios como los proyectos planificados. Se observa que para los trabajadores no es tan importante ya que tiene una manera de trabajar sin presión.

El 6% de los encuestados indico que siempre la organización tiene la capacidad de responder ante los cambios internos y externos que pueden influir en el cumplimiento de los servicios que brinda. La empresa responde de una manera positiva a estos cambios siempre y cuando estos no le afecten directamente a la empresa.

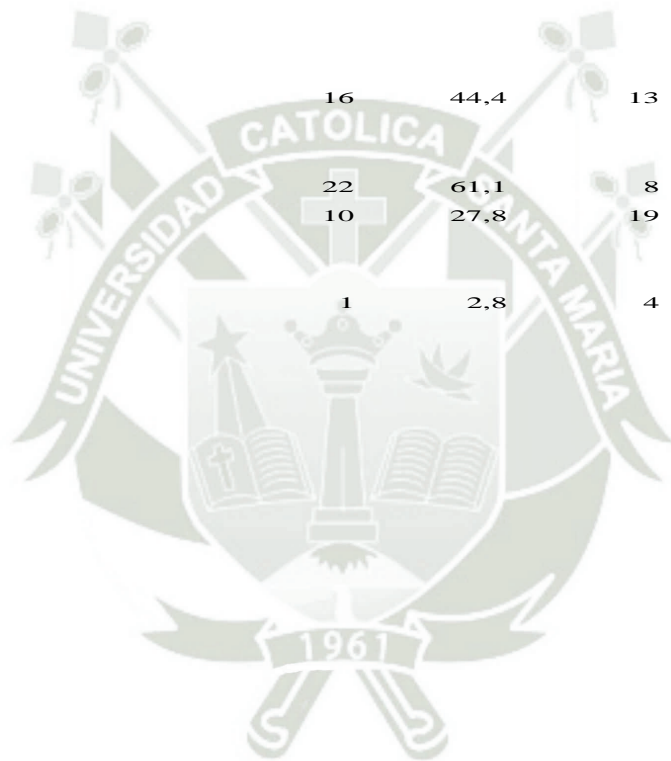
Tabla 7*Variable gestión administrativa*

Nota. Explicación descriptiva por ítems de la variable gestión administrativa para la presente investigación. Adaptación propia en base a la investigación realizada, 2022.

	Nunca		Escasamente		Algunas veces		Casi siempre		Siempre	
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
¿Le han dado a conocer la misión de la empresa?	10	27,8	19	52,8	5	13,9	1	2,8	1	2,8
¿Ud. se orienta fácilmente a los objetivos de la empresa?	4	11,1	13	36,1	11	30,6	5	13,9	3	8,3
¿Le han dado a conocer la visión de la empresa?	9	25,0	18	50,0	7	19,4	1	2,8	1	2,8
¿Ud. visualiza el futuro de la empresa?			10	27,8	21	58,3	3	8,3	2	5,6
¿Toma decisiones en conjunto con los demás gerentes y/o jefes de áreas?	3	8,3	11	30,6	14	38,9	5	13,9	3	8,3
¿Las decisiones la deben cumplir todos los colaboradores de la empresa?			3	8,3	4	11,1	11	30,6	18	50,0
¿Los colaboradores están organizados por departamentos?	2	5,6			12	33,3	16	44,4	6	16,7
¿Los colaboradores saben cuáles son sus funciones?			1	2,8	6	16,7	23	63,9	6	16,7
¿Considera que la comunicación es fundamental para el cumplimiento de los objetivos?			1	2,8	1	2,8	5	13,9	29	80,6
¿La comunicación va del nivel superior al nivel inferior y viceversa?			2	5,6	10	27,8	15	41,7	9	25,0
¿Cuentan con el personal calificado de acuerdo a las funciones que realizan en la empresa?			4	11,1	19	52,8	9	25,0	4	11,1
¿Los colaboradores se identifican con la empresa?			4	11,1	26	72,2	3	8,3	3	8,3
¿Se aplican políticas de remuneración motivacionales para los colaboradores?	7	19,4	21	58,3	8	22,2				
¿Coordinando con la alta dirección, propone capacitaciones para sus colaboradores?	5	13,9	17	47,2	10	27,8	1	2,8	3	8,3
¿Cómo líder de un equipo, ¿Ud. tolera			5	13,9	14	38,9	14	38,9	3	8,3

las equivocaciones de sus
compañeros?

Ud. escucha con atención las opiniones de sus compañeros, quienes aportan para mejorar los trabajos en equipo?	2	5,6	15	41,7	12	33,3	7	19,4		
¿Participa de manera voluntaria en tareas especiales que no son propias de sus funciones pero que benefician al equipo de trabajo?	1	2,8	15	41,7	11	30,6	7	19,4	2	5,6
¿Ud. promueve estrategias para desarrollar el trabajo en equipo entre sus compañeros?	16	44,4	13	36,1	6	16,7	1	2,8		
¿Le Evalúan frecuentemente?	22	61,1	8	22,2	3	8,3	3	8,3		
¿Supervisa constantemente para garantizar el cumplimiento de las metas?	10	27,8	19	52,8	7	19,4				
¿Considera que los incentivos económicos son necesarias para elevar los niveles de productividad?	1	2,8	4	11,1	20	55,6	11	30,6		
Para mejorar la productividad de su organización, ¿Es importante fijar objetivos?					3	8,3	33	91,7		



Interpretación

Nunca

El 28% de los encuestados indico que nunca le han dado a conocer la misión de la empresa. Se puede observar que al ingresar no están visibles las directrices estrategias de la empresa como la misión, visión, etc.

El 14% de los encuestados indico que nunca han coordinado con la alta dirección para proponer capacitaciones para sus colaboradores. Se observa que los colaboradores indican que no coordinan con gerencia, esto se da porque el gerente de la empresa muy pocas veces se encuentra disponible para poder reunirnos y comentarle que es necesario las capacitaciones en cada área de trabajo y para toda la empresa.

El 25% de los encuestados indico que nunca le dieron a conocer la visión de la empresa. Se puede observar que al ingresar no están visibles las directrices estrategias de la empresa como la misión, visión, etc.

Escasamente

El 61% de los encuestados indico que escasamente lo evalúan frecuentemente. Se observa que los trabajadores que vienen laborando por años, indican que no hay personal capacitado para evaluar a los trabajadores de cada área

El 28% de los encuestados indico que escamante visualiza el futuro de la empresa. Esto se viene dando últimamente por que los trabajadores que ingresan por un periodo corto de tiempo.

El 36% de los encuestados indico que escasamente se orienta fácilmente a los objetivos de la empresa. Se puede observar que al ingresar no están visibles las directrices estrategias de la empresa como la misión, visión, etc.

Algunas veces

El 33% de los encuestados indico que algunas veces los colaboradores están organizados por departamentos. En estos últimos meses se hicieron cambios tanto en los departamentos como en los trabajadores y esto provoco la desorganización en la empresa y en los trabajadores tanto en sus áreas como en su trabajo de cada uno.

El 36% de los encuestados indico que algunas veces promueven estrategias para

desarrollar el trabajo en equipo entre sus compañeros. Los trabajadores indican que esto no pasa frecuentemente porque cada uno está trabajando en su proyecto retrasado y esto provoca que no se promueva el trabajo en equipo.

El 39% de los encuestados indico que algunas veces toma decisiones en conjunto con los demás gerentes y/o jefes de áreas. Se observa esto porque el gerente de la empresa y los jefes de área no se encuentran disponibles o están de viaje por motivos de trabajo.

Casi siempre

El 56% de los encuestados indico que casi siempre los incentivos económicos son necesarios para elevar los niveles de productividad. Se observa que los trabajadores indican que casi siempre es necesario porque se realizan horas extras y estas no son reconocidas por el gerente de la empresa.

El 42% de los encuestados indico que casi siempre la comunicación va del nivel superior al nivel inferior y viceversa. Se observa que los trabajadores tienen comunicación con gerencia y compañeros de trabajo, pero no como desearían ya que a comunicación es vía internet y no de persona a persona.

El 9% de los encuestados indico que casi siempre se identifican con la empresa. Observamos que es bajo el porcentaje ya que los colaboradores no están de acuerdo con algunas políticas y es por ello que no se sienten comprometidos con la empresa.

Siempre

El 92% de los encuestados indicó que siempre es importante fijar objetivos. Se observa que los colaboradores hasta el momento no fijan objetivos semanalmente para poder realizar su trabajo y así no retrasar los proyectos de la empresa.

El 81% de los encuestados indico que siempre la comunicación es fundamental para el cumplimiento de los objetivos. Se observa que los trabajadores requieren estar comunicados para poder cumplir con los objetivos semanalmente y esto no se viene dando hasta ahora.

El 6% de los encuestados indico que siempre participan de manera voluntaria en tareas especiales que no son propias de sus funciones pero que benefician al equipo de trabajo. Observamos esto dado que, pocos trabajadores están comprometidos con la empresa.

4.1.3. Descriptivos de dimensiones y variables

Tabla 8

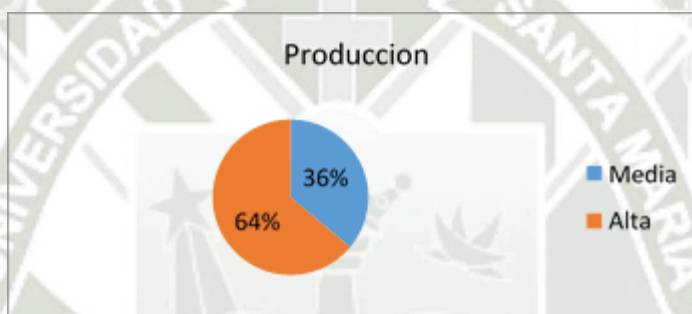
Producción

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Media	13	36,1
	Alta	23	63,9
	Total	36	100,0

Nota. La tabla explica la frecuencia y porcentaje de la producción para la presente investigación. Adaptación propia en base a la investigación realizada, 2022.

Figura 6

Gráfico de la Producción



Nota: Explicación del porcentaje de la producción para la presente investigación. Adaptación propia en base a la investigación realizada, 2022.

Interpretación

Como se puede ver en la Figura 6, el 64% de los encuestados consideró que el volumen era alto y el 36%, medio.

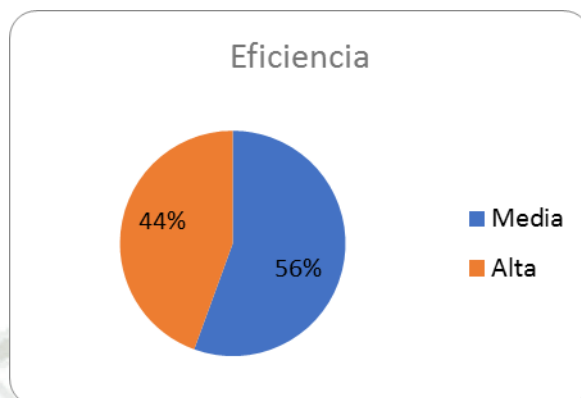
Tabla 9

Eficiencia

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Media	20	55,6
	Alta	16	44,4
	Total	36	100,0

Nota. La tabla explica la frecuencia y porcentaje de la eficiencia para la presente investigación. Adaptación propia en base a la investigación realizada, 2022.

Figura 7
Gráfico de la Eficiencia



Nota. Explicación del porcentaje de la eficiencia para la presente investigación. Adaptación propia en base a la investigación realizada, 2022.

Interpretación

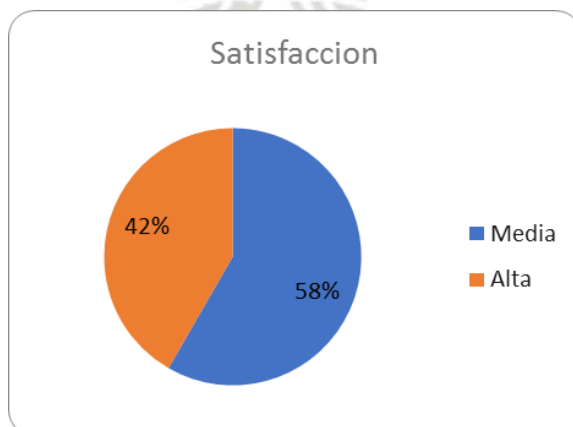
La Figura 7 muestra que el 44% de los encuestados cree que la eficiencia es alta, mientras que el 55,6% de los encuestados cree que la eficiencia es media.

Tabla 10
Satisfacción

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Media	21	58,3
	Alta	15	41,7
	Total	36	100,0

Nota. La tabla explica la frecuencia y porcentaje de la satisfacción para la presente investigación. Adaptación propia en base a la investigación realizada, 2022.

Figura 8
Gráfico de la Satisfacción



Nota. Explicación del porcentaje de la satisfacción para la presente investigación. Adaptación propia en base a la investigación realizada, 2022.

Interpretación

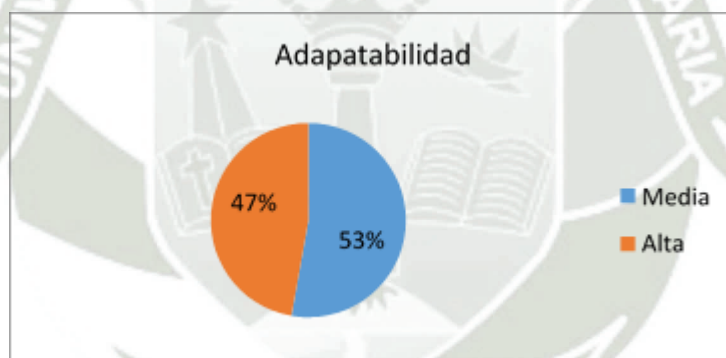
Como se puede observar en la Figura 8, el 58% de los encuestados califica su satisfacción como media y el 42% como alta.

Tabla 11
Adaptabilidad

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Media	19	52,8
	Alta	17	47,2
	Total	36	100,0

Nota. La tabla explica la frecuencia y porcentaje de la adaptabilidad para la presente investigación. Adaptación propia en base a la investigación realizada, 2022.

Figura 9
Gráfico de la Adaptabilidad



Nota. Explicación del porcentaje de la adaptabilidad para la presente investigación. Adaptación propia en base a la investigación realizada, 2022.

Interpretación

Como se puede ver en la Figura 9, el 53% de los encuestados calificó la adaptabilidad como moderada y el 47% como alta.

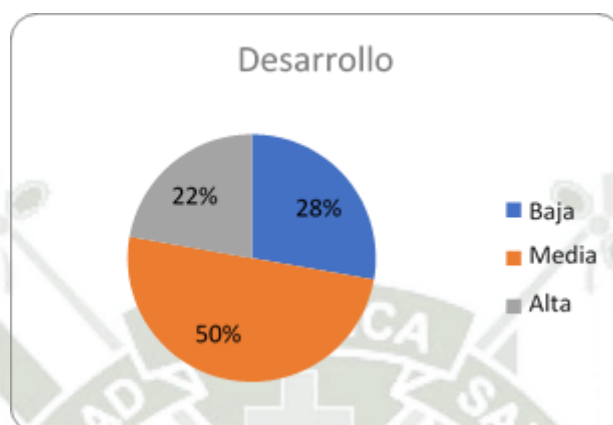
Tabla 12
Desarrollo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	10	27,8
	Media	18	50,0
	Alta	8	22,2
Total		36	100

Nota. La tabla explica la frecuencia y porcentaje del desarrollo para la presente

investigación. Adaptación propia en base a la investigación realizada, 2022.

Figura 10
Desarrollo



Nota. Explicación del porcentaje del desarrollo para la presente investigación. Adaptación propia en base a la investigación realizada, 2022.

Interpretación

Como se puede ver en la Figura 10, el 22% de los encuestados cree que el nivel de desarrollo es alto, el 50% regular y el 28% bajo.

Tabla 13
Supervivencia

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Media	21	58,3
	Alta	15	41,7
	Total	36	100,0

Nota. La tabla explica la frecuencia y porcentaje de la supervivencia para la presente investigación. Adaptación propia en base a la investigación realizada, 2022.

Figura 11
Supervivencia



Nota. Explicación del porcentaje de la supervivencia para la presente investigación. Adaptación propia en base a la

investigación realizada, 2022

Interpretación

La figura 11 muestra que el 58 % de los encuestados consideró que la tasa de supervivencia era regular, mientras que el 42 % consideró que era alta

Tabla 14
Eficacia organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Media	19	52,8
	Alta	17	47,2
	Total	36	100,0

Nota. La tabla explica la frecuencia y porcentaje de la variable eficacia organizacional para la presente investigación. Adaptación propia en base a la investigación realizada, 2022.

Figura 12
Eficacia organizacional



Nota: Explicación del porcentaje de la variable eficacia organizacional para la presente investigación. Adaptación propia en base a la investigación realizada, 2022

Interpretación

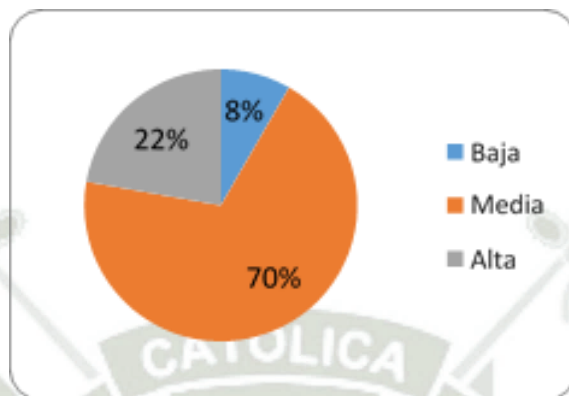
Como se puede observar en la Figura 12, el 53% de los encuestados calificó la efectividad de la organización como moderada y el 47% como alta.

Tabla 15
Planificación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	3	8,3
	Media	25	69,4
	Alta	8	22,2
	Total	36	100

Nota. La tabla explica la frecuencia y porcentaje de la planificación para la presente investigación. Adaptación propia en base a la investigación realizada, 2022.

Figura 13
Planificación



Nota. Explicación del porcentaje de la planificación para la presente investigación. Adaptación propia en base a la investigación realizada, 2022

Interpretación

La Figura 13 muestra que el 8% de los encuestados consideró el plan demasiado bajo, el 70% lo consideró medio y el 22% consideró el plan demasiado alto.

Tabla 16
Organización

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Media	3	8,3
	Alta	33	91,7
	Total	36	100,0

Nota. La tabla explica la frecuencia y porcentaje de la organización para la presente investigación. Adaptación propia en base a la investigación realizada, 2022.

Figura 14
Organización



Nota. Explicación del porcentaje de la organización para la presente investigación. Adaptación propia.

Interpretación

Como se observa en la figura N° 14 el 8% de los encuestados perciben la organización como media, sin embargo, el 92% tiene una percepción alta.

Tabla 17

Dirección

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	2	5,6
	Media	22	61,1
	Alta	12	33,3
Total		36	100

Nota: La tabla explica la frecuencia y porcentaje de la dirección para la presente investigación. Adaptación propia en base a la investigación realizada, 2022.

Figura 15

Dirección



Nota. Explicación del porcentaje de la dirección para la presente investigación. Adaptación propia en base a la investigación realizada, 2022

Interpretación

Como se observa en la figura N° 15 el 6% de los encuestados perciben el control como baja, el 61% perciben como media, sin embargo, el 33% tiene una percepción alta.

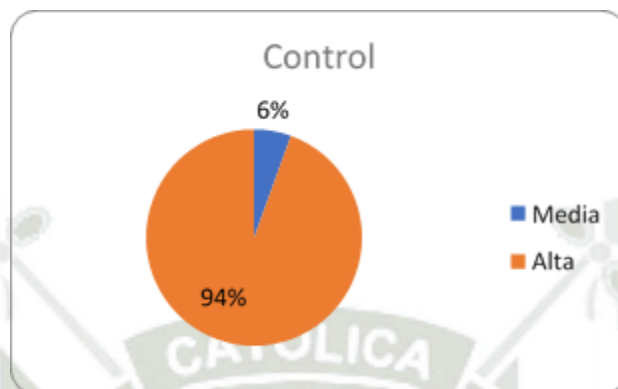
Tabla 18

Control

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Media	2	5,6
	Alta	34	94,4
	Total	36	100,0

Nota. La tabla explica la frecuencia y porcentaje del control para la presente investigación. Adaptación propia en base a la investigación realizada, 2022.

Figura 16
Control



Nota. Explicación del porcentaje del control para la presente investigación. Adaptación propia en base a la investigación realizada, 2022.

Interpretación

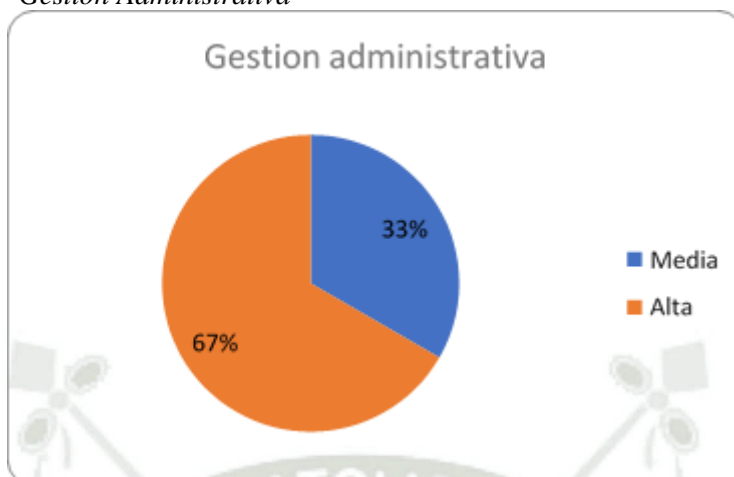
De la Figura 16 se puede observar que el 6% de los encuestados consideró que el poder de control es medio, mientras que el 94% de las personas consideró que el poder de control es alto.

Tabla 19
Gestión Administrativa

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Media	12	33,3
	Alta	24	66,7
	Total	36	100,0

Nota. La tabla explica la frecuencia y porcentaje de la variable gestión administrativa para la presente investigación. Adaptación propia en base a la investigación realizada, 2022.

Figura 17
Gestión Administrativa



Nota. Explicación del porcentaje de la variable gestión administrativa para la presente investigación. Adaptación propia en base a la investigación realizada, 2022.

Interpretación

La figura 17 muestra que el 33% de los encuestados tiene una visión justa de la gestión administrativa, mientras que el 67% de los encuestados tiene una opinión alta.

4.2.Resultados Correlacionales

4.2.1. Prueba de Normalidad

Tabla 20
Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Producción	0.139	36	0.074
Eficiencia	0.175	36	0.007
Satisfacción	0.166	36	0.013
Adaptabilidad	0.207	36	0.000
Desarrollo	0.167	36	0.013
Supervivencia	0.167	36	0.000
Eficacia	0.143	36	0.061
Organizacional			
Planificacion	0.227	36	0.000
Organización	0.126	36	0.160
Dirección	0.117	36	.200*
Control	0.153	36	0.032

Nota. Explicación de las pruebas de normalidad para la presente investigación. Adaptación propia en base a la investigación realizada, 2022.

Interpretación

La prueba de Kolmogorov se utiliza para el análisis de normalidad. Dado que hay más de 35 datos en la muestra, en este sentido se analiza el grado de significación de las dos variables, que en la mayoría de los casos no supera el valor esperado de 0,05, por lo que “la muestra no tiene una distribución modular positiva”, así que seguimos usando estadísticas no paramétricas para el análisis inferencial.

4.2.2. Correlación General

Tabla 21

Correlación de Spearman para eficacia organizacional y gestión administrativa

		Gestión	
Rho de Spearman	Eficacia	Coefficiente de	.780
		Sig. (bilateral)	0.000

Nota. Explicación de la Correlación de Spearman para la variable eficacia organizacional y gestión administrativa para la presente investigación. Adaptación propia en base a la investigación realizada, 2022.

Interpretación

Se observa que existe una correlación significativa, positiva y alta ($r=,780$; $x=0.000$, $x<0.05$) entre eficacia organizacional y gestión administrativa

Gestión Administrativa: Quiroga (2020) se define como todas las tareas y acciones coordinadas que ayudan a desarrollar los recursos necesarios en la empresa

Eficacia Organizacional: Refiere Drucker (1974) la base del éxito es la eficiencia, y la eficiencia es la condición mínima para continuar después del éxito.

Se puede decir que si la empresa mejora las metas y la coordinación con los empleados, poco a poco van elevando las metas y objetivos para alcanzar todas las metas trazadas por las diferentes áreas de la empresa, para así poder tener éxito en el trabajo a corto, mediano y largo plazo.

Tabla 22

Correlación de Spearman para dimensiones de eficacia organizacional y las dimensiones de gestión administrativa

			Planificación	Organización	Dirección	Control
Rho de Spearman	Producción	Coefficiente de(bilateral) correlación	.453**	.456**	0,307	0,077
		Sig.	0,006	0,005	0,069	0,656
	Eficiencia	Coefficiente de(bilateral) correlación	0,210	.332*	0,186	0,258
		Sig.	0,220	0,048	0,277	0,129
	Satisfacción	Coefficiente de(bilateral) correlación	.585**	.637**	.524**	0,173
		Sig.	0,000	0,000	0,001	0,314
	Adaptabilidad	Coefficiente de(bilateral) correlación	.612**	.416*	0,296	.330*
		Sig.	0,000	0,012	0,080	0,049
	Desarrollo	Coefficiente de(bilateral) correlación	.643**	0,286	.715**	0,303
		Sig.	0,000	0,091	0,000	0,072
	Supervivencia	Coefficiente de correlación (bilateral)	.561**	.435**	.583**	0,236
		Sig.	0,000	0,008	0,000	0,167

Nota. Explicación de la Correlación de Spearman para dimensiones de eficacia organizacional y las dimensiones de gestión administrativa para la presente investigación. Adaptación propia en base a la investigación realizada, 2022.

Interpretación

Al ver los resultados tenemos que “la planificación es el proceso de tomar decisiones sobre el futuro mediante la predicción de los hechos y, en base a estas predicciones, determinar las acciones a tomar y la forma en que estas acciones se implementarán en la práctica.” (Estallo, 2007, p. 41)

Chiavenato (2007) dijo: “Es el grado de consistencia que toman los socios cuando utilizan y/o invierten en una organización porque esperan que sus necesidades

específicas sean cubiertas más que los costos”. (p. 45).

Se observa que existe una correlación significativa, positiva con tendencia alta fuerte ($r=0.6435$; $x=0.00$, $x<0.05$) entre la dimensión Desarrollo y la dimensión Planificación, es decir que ante la mejora del Desarrollo del colaborador mejorará la Planificación en la empresa. Lo que significa que al tener una buena planificación y plantear buenos objetivos se podrá desarrollar los trabajos a tiempo y no habría retraso a la hora de entrega como lo hay en el área de proyectos.

Para Terry (2011), la planificación significa que “los líderes piensan con anticipación sobre sus metas y acciones y que basan sus acciones en el método, el plan o la lógica más que en los sentimientos”. (p.374).

Chiavenato (2007) habla del desarrollo organizacional: “Es la capacidad que tiene una empresa de optar por adaptarse al cambio y es un proceso en el cual la organización invierte en sí misma para incrementar el bienestar de la organización, incluyendo los activos tangibles e intangibles.” (p. 45).

Se observa que existe una correlación significativa, positiva con tendencia alta fuerte ($r=0,637$; $x=0.00$, $x<0.05$) entre la dimensión Satisfacción y la dimensión Organización, es decir que ante la mejora de la Satisfacción del colaborador mejorará la Organización en la empresa. Lo que significa si a los colaboradores se le otorga mayores incentivos los colaboradores podrían más de su parte para entregar los proyectos a tiempo.

Según Lau (2007), “La etapa organizacional, la sistematización de todos los recursos materiales y el conocimiento de cómo posicionar a cada individuo en el puesto adecuado es crucial.” (p. 45).

El resultado de una organización es la creación de una estructura organizacional, relaciones operativas formales y un sistema de rendición de cuentas que coordina y motiva a los miembros a trabajar juntos para lograr las metas de la organización. (Jones, G. & George, J., 2010). (p. 11)

Se observa que existe una correlación significativa, positiva con tendencia alta fuerte ($r=0,612$; $x=0.00$, $x<0.05$) entre la dimensión Adaptabilidad y la dimensión Planificación, es decir que ante la mejora de la Adaptabilidad del personal mejorará la Planificación en la empresa. Lo que significa que si el personal se adapta rápido a los cambios de la empresa en un futuro la planificación de los objetivos y metas serian a corto plazo y no habría retaso en ningún de los proyectos de la empresa.

Planificar significa "calcular el futuro y prepararse para él; la planificación ya se está realizando. Se expresa en el plan de acción, el curso de acción a seguir, los medios a utilizar. Es una pintura del futuro, en la que los acontecimientos por venir son claramente visibles". (Fayol, s.f., p. 18).

Además, Robbins & Coulter (2005) dijeron: "la adaptación es el tiempo de respuesta y el período de respuesta de una organización a los cambios en el entorno general".” (p. 47).



DISCUSIÓN

Se realizó la presente investigación cuyo objetivo fue determinar la relación entre gestión administrativa y eficacia organizacional en una empresa constructora e inmobiliaria “TECTUM” en Arequipa al 2022. A partir de los resultados encontrados, se acepta la hipótesis general, la cual establece que hay una relación significativa entre la variable eficacia organizacional y variable gestión administrativa, es decir que si existe una relación significativa y positiva entre la gestión administrativa y la eficacia organizacional.

Estos resultados son corroborados por Heredia (2018) confirma estos resultados al analizar su estudio sobre la administración de una empresa constructora en el distrito de Trujillo. Se concluye que la administración de las empresas constructoras incrementa el nivel de eficiencia en todos los procesos, pudiendo afirmarse que existe una relación razonable entre las variables investigadas.

Por otro lado, Chinchay (2021), Desempeño organizacional de la constructora Capelli & Asociados S.A.C. Ciudad de Chiclayo 2019. Se concluyó que la constructora Capelli & Asociados S.A.C. nivel de eficiencia. La ciudad de Chiclayo obtuvo 4.17 sobre 5 en 2019, lo que equivale a 0.83 puntos, lo que refleja la calidad de los servicios de las empresas constructoras reconocida por sus socios.

De acuerdo a las dimensiones se observó que existe una correlación significativa, positiva con tendencia alta fuerte ($r=0,637$; $x=0,00$, $x<0,05$) entre la dimensión Satisfacción y la dimensión Organización, es decir que ante la mejora de la Satisfacción del colaborador mejorará la Organización en la empresa. Por lo tanto, Lau (2007) afirmó que “es crucial la etapa organizativa, la sistematización de todos los recursos materiales y el conocimiento de cómo posicionar a cada individuo en su posición adecuada” (p. 45).

CONCLUSIONES

Primera conclusión-. Con respecto al objetivo general la cual fue determinar la relación entre gestión administrativa y eficacia organizacional en una empresa constructora e inmobiliaria “TECTUM” en Arequipa al 2022, Se observó que esto fue aceptado porque efectivamente hubo una correlación positiva y alta entre las dos variables estudiadas. Se puede decir que a medida que la empresa trabaje más en este aspecto de los socios y de sí misma, se mejorará el trabajo y las metas de los socios.

Segunda conclusión-. Para la presente investigación se estableció la gestión administrativa en una empresa constructora e inmobiliaria “TECTUM”, en Arequipa al 2022, el cual alcanzó el 67% de los colaboradores percibieron la gestión administración como alta. Puesto que se demostró significativamente la influencia que tiene la gestión administrativa en la empresa ya que esta área ayuda a la empresa a coordinar las funciones de cada área como dirigir, coordinar y control para prevenir problemas a futuro, haciendo el trabajo como jefe inmediato, es por ello que se obtuvo un porcentaje percibida como alta.

Tercera conclusión-. En segundo lugar, se estableció la eficacia organizacional en una empresa constructora e inmobiliaria “TECTUM”, en Arequipa al 2022, el cual resulto que el 47% de los trabajadores percibieron la eficacia organizacional como alta. Mayo et al. (2006) la eficiencia es el criterio económico que indica la capacidad de la gerencia para producir el mayor resultado con la menor cantidad de recursos, esfuerzo y tiempo; es la cualidad de un pedido, de un mercado o de una organización en la que un cierto número de productos están hechos de elementos. Asimismo, Mayo et al. Mencionan que, para la mayoría de los autores, la eficiencia es vista como uno de los muchos aspectos de un concepto más amplio: la efectividad organizacional, y cuando se entiende de esta manera, la eficiencia es eficiencia a largo plazo. Se puede observar la falta de capacidades en la empresa, por ejemplo, sus objetivos poco claros, la falta de compromiso de los empleados y la capacidad de resolver problemas en el momento, debido a que el gerente no suele estar en la empresa, por lo que este tipo de problemas son ignorados trabajadores

Cuarta conclusión-. En tercer lugar, se identificó las subvariables de la gestión administrativa que se relacionarán mejor con la eficacia organizacional en una empresa constructora e inmobiliaria “TECTUM”, en Arequipa al 2022. Se observó que existe una correlación significativa, positiva con tendencia alta fuerte ($r=0,612$; $x=0.00$, $x<0.05$) entre

la dimensión Adaptabilidad y la dimensión Planificación, es decir que ante la mejora de la Adaptabilidad del personal mejorará la Planificación en la empresa. Lo que significa que, si el personal se adapta rápido a los cambios de la empresa en un futuro, la planificación que tiene la empresa a futuro y sus colaboradores como sus objetivos y metas serán a corto plazo y no habría retaso en ningún de los proyectos de la empresa.



RECOMENDACIONES

Para el área de gerencia, es necesario invertir dinero y tiempo para capacitar a los trabajadores en el área del proyecto donde hay muchos problemas, como el retraso en el trabajo, y al mismo tiempo, es necesario contratar profesionales especialistas en cada área y resolver los problemas efectivamente al mismo tiempo.

Uno de los aspectos más importantes que necesita una empresa es reunirse mensual, quincenal o semanalmente con los empleados y elegir cuáles son los mayores problemas que afectan a la empresa y socios comerciales para lograr sus metas y objetivos.

Se recomienda para el campo de la gestión administrativa elaborar planes de trabajo y planes de mejora para cada área, enfocándose en llevar a cabo la educación y capacitación continua de los empleados.

En cuanto a la eficacia organizacional, se puede decir que la empresa está mal administrada, por ejemplo, los empleados carecen de compromiso, y la empresa necesita implementar estrategias para involucrarlos y tomar decisiones conjuntas para que también pueda crear un buen ambiente de trabajo por otro lado, también se recomienda que los colaboradores tengan la motivación para lograr las metas y objetivos en un tiempo determinado, ya que esto genera un mayor nivel de motivación en el colaborador.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bustani, D., & Chávez, J. (2021). *Capital Humano*. Sintec. Obtenido de https://sintec.com/p_innovador/eficiencia-organizacional/

Castillero, O. (2021). *Varias maneras de explicar y describir el funcionamiento de la motivación en el trabajo*. Universidad de Barcelona. Obtenido de <https://psicologiamente.com/organizaciones/teorias-motivacion-laboral>

Chiavenato, I. (2012). *Introducción a la teoría general de la Administración*. McGraw-Hill Interamericana. Obtenido de <http://repositorio.ups.edu.pe/bitstream/handle/UPS/242/MONOGRAFIA%20ANALISIS%20DE%20LA%20GESTION%20ADMINISTRATIVA%20-%20SAILY%20JANICE%20RIVAS%20OK.pdf>

Drucker, P. (1974). Obtenido de [go.gale.com: https://go.gale.com/ps/i.do?id=GALE%7CA174970483&sid=googleScholar&v=2.1&it=r&linkaccess=abs&issn=17265851&p=AONE&sw=w&userGroupName=anon%7E125a1f69](https://go.gale.com/ps/i.do?id=GALE%7CA174970483&sid=googleScholar&v=2.1&it=r&linkaccess=abs&issn=17265851&p=AONE&sw=w&userGroupName=anon%7E125a1f69)

Hackman, J. (2002). *Liderando equipos: Preparando el escenario para grandes actuaciones*. Boston: Prensa de la Escuela de Negocios de Harvard. Obtenido de <https://www.apa.org/science/about/psa/2004/06/hackman>

Mayo, J., Loredó, C., & Palacios, C. (2006). *Procedimiento para evaluar la eficacia organizacional*. Editorial Universitaria de la República de Cuba. Obtenido de <https://go.gale.com/ps/i.do?id=GALE%7CA174970483&sid=googleScholar&v=2.1&it=r&linkaccess=abs&issn=17265851&p=AONE&sw=w&userGroupName=anon%7E125a1f69>

oogleScholar&v=2.

1&it=r&linkaccess=abs&issn=17265851&p=AONE&sw=w&userGroupName=anon%7E125a1f69

Munich, L. (2014). *Administración: Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. Pearson.

Obtenido de

<http://repositorio.ups.edu.pe/bitstream/handle/UPS/242/MONOGRAFIA%20ANALISIS%20DE%20LA%20GESTION%20ADMINISTRATIVA%20-%20SAILY%20JANICE%20RIVAS%20OK.pdf>

Ortiz, S. (2017). *Modelo de gestión administrativa y financiera para la compañía de vigilancia y seguridad andino AVISEP CIA. LTDA*.

UCE. 124p. Obtenido de

<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/14529>

Quiroa, M. (2020). *Gestión administrativa*. Economipedia.com.

Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/gestion-administrativa.html>

Quiroga, M. (2021). *Factores internos de una empresa*. Economipedia.

Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/factores-internos-de-una-empresa.html>

Terry, G. (1996). *Principios de la administración*.

Continental. Obtenido de

<http://repositorio.ups.edu.pe/bitstream/handle/UPS/242/MONOGRAFIA%20ANALISIS%20DE%20LA%20GESTION%20ADMINISTRATIVA%20-%20SAILY%20JANICE%20RIVAS%20OK.pdf>

Udoagwu, K. (15 de diciembre de 2020). Obtenido de

[www.wrike.com:https://www.wrike.com/es/blog/seis-modelos-diferentes-de-eficacia-de-equipo-para-comprender-](https://www.wrike.com/es/blog/seis-modelos-diferentes-de-eficacia-de-equipo-para-comprender-)

mejor-a-tu-equipo/

Koontz H. (2017). *Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral en la empresa Rengifo Contadores y Consultores*, Tarapoto 2018. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido

de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39200/C%c3%a1rdenas_RO-Pinto_RJG-SD.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Chinchay R. (2021), *Desempeño organizacional de la empresa constructora Capelli & Asociados S.A.C. de la ciudad de Chiclayo año 2019*, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo-Chiclayo. Obtenido

de

http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12423/3094/TL_ChinchaVelazcoRossana.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Guevara R. (2018). *El control interno y su influencia en la gestión administrativa de las empresas constructoras del Perú: caso empresa "Korey Ingenieros" - Sechura - Piura*, 2015, Universidad Católica los Angeles Chimbote. Obtenido de <https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/2551/CONTROL>

[_INTERNO_%20GESTION_ADMINISTRATIVA_RAUL_IGNACIO_GUEVARA_TUME.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

[_GUEVARA_TUME.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

ANEXOS

CUESTIONARIO: EVALUACIÓN DE LA EFICACIA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA TECTUM CONSTRUCTORA INMOBILIARIA E.I.R.L.

Nombre del encuestador

Lea las siguientes preguntas que se citan a continuación y marque (X) el casillero de su preferencia, utilice la siguiente escala:

1 = Muy en desacuerdo 2 = En desacuerdo

3 = Indiferente 4 = De acuerdo

5 = Muy de acuerdo

Tiempo de antigüedad en la empresa

1. Mayor a un año
2. Mayor a dos años
3. Mayor a tres años
4. De cinco años a mas

Áreas de trabajo

1. área de proyectos
2. área comercial
3. área de administración
4. NA

Sexo

1. Femenino
2. Masculino

Estimados colaboradores de la empresa Tectum

El presente cuestionario tiene como propósito determinar su percepción con respecto a la eficacia organizacional y gestión administrativa que tiene la empresa Tectum, los invitamos a contestar con sinceridad, ya que la información solo se utilizara para fines académicos, es totalmente confidencial y los resultados se darán a conocer únicamente en forma tabulada e impersonal, por ello, es fundamental que sus respuestas sean fundamentadas en la verdad:

PRODUCCIÓN

1. Se realiza un planeamiento de las actividades de producción de los servicios que brinda la empresa Tectum

1. Muy en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Indiferente
4. De acuerdo
5. Muy de acuerdo

2. La entidad cuenta con medios de control de calidad en los procesos de producción de los servicios que brinda la empresa Tectum

1. Muy en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Indiferente
4. De acuerdo
5. Muy de acuerdo

3. La entidad cuenta con medios de control de riesgos en los procesos de producción de los servicios que brinda la empresa Tectum

1. Muy en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Indiferente
4. De acuerdo
5. Muy de acuerdo

4. Se siente a gusto con la contribución que proporciona para el cumplimiento de las funciones que brinda la entidad donde labora.

1. Muy en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Indiferente
4. De acuerdo

5. Muy de acuerdo

EFICIENCIA

5. La entidad logra alcanzar los objetivos con el mínimo uso del recurso del tiempo sin sacrificar la calidad de los servicios que brinda.

1. Muy en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Indiferente
4. De acuerdo
5. Muy de acuerdo

6. La empresa Tectum logra alcanzar los objetivos garantizando la materia prima disponible al mínimo costo sin afectar la calidad de los servicios que se brinda.

1. Muy en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Indiferente
4. De acuerdo
5. Muy de acuerdo

7. La empresa Tectum logra alcanzar los objetivos garantizando la mano de obra disponible al mínimo costo sin afectar la calidad de los servicios que se brinda.

1. Muy en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Indiferente
4. De acuerdo
5. Muy de acuerdo

8. Considerando que la eficacia es el logro de las metas y la eficiencia es la maximización de los recursos, afirma que es ideal que se opte como complemento la eficiencia de la eficacia.

1. Muy en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Indiferente

4. De acuerdo
5. Muy de acuerdo

SATISFACCIÓN

9. Considera que se encuentra en un alto grado de conformidad con respecto a las funciones que desarrolla en su puesto de trabajo en la empresa Tectum

1. Muy en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Indiferente
4. De acuerdo
5. Muy de acuerdo

10. Afirma que la organización satisface la demanda poblacional a través de la responsabilidad social, ética y voluntarismo.

1. Muy en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Indiferente
4. De acuerdo
5. Muy de acuerdo

11. Considera que los proveedores de la empresa Tectum se encuentran satisfechos con los beneficios que reciben en los acuerdos establecidos.

1. Muy en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Indiferente
4. De acuerdo
5. Muy de acuerdo

12. Considera que los prestadores de servicios que contrata la empresa Tectum se encuentran satisfechos con los beneficios que reciben en los acuerdos establecidos.

1. Muy en desacuerdo
2. En desacuerdo

3. Indiferente
4. De acuerdo
5. Muy de acuerdo

ADAPTABILIDAD

13. La organización tiene la capacidad de responder ante los cambios internos y externos que pueden influir en el cumplimiento de los servicios que brinda.

1. Muy en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Indiferente
4. De acuerdo
5. Muy de acuerdo

14. La organización tiene la capacidad de responder a tiempo ante los problemas que pueden surgir en los indicadores de producción.

1. Muy en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Indiferente
4. De acuerdo
5. Muy de acuerdo

15. La entidad es capaz de reaccionar y dar respuesta ante los cambios internos y externos que pueden influir en la eficiencia de sus funciones.

1. Muy en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Indiferente
4. De acuerdo
5. Muy de acuerdo

16. La entidad es capaz de reaccionar y dar respuesta ante los cambios internos y externos que pueden influir en la satisfacción de la demanda poblacional.

1. Muy en desacuerdo

2. En desacuerdo
3. Indiferente
4. De acuerdo
5. Muy de acuerdo

DESARROLLO

17. La empresa Tectum invierte en ella misma para incrementar su desarrollo y su capacidad de realización.

1. Muy en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Indiferente
4. De acuerdo
5. Muy de acuerdo

18. La entidad ejecuta programas de capacitación y de desarrollo personal a los colaboradores para el cumplimiento de sus lineamientos estratégicos como las metas, objetivos y misión.

1. Muy en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Indiferente
4. De acuerdo
5. Muy de acuerdo

19. La institución donde laboro invierte en la obtención de mejores materiales a fin de brindar mejores servicios de mayor calidad.

1. Muy en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Indiferente
4. De acuerdo
5. Muy de acuerdo

20. La institución donde laboro invierte en mejoras de infraestructura a fin de brindar mejores servicios.

1. Muy en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Indiferente
4. De acuerdo
5. Muy de acuerdo

SUPERVIVENCIA

21. Para garantizar la supervivencia de la organización, considera que la entidad realiza con eficiencia la producción a través de sus servicios como los proyectos planificados.

1. Muy en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Indiferente
4. De acuerdo
5. Muy de acuerdo

22. Para garantizar la supervivencia de la organización, considera que la entidad satisface eficientemente la demanda poblacional.

1. Muy en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Indiferente
4. De acuerdo
5. Muy de acuerdo

23. Considera que la empresa Tectum tiene la capacidad de adaptarse al cambio.

1. Muy en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Indiferente
4. De acuerdo
5. Muy de acuerdo

24. Considera que la empresa Tectum invierte en el desarrollo organizacional.

1. Muy en desacuerdo

2. En desacuerdo
3. Indiferente
4. De acuerdo
5. Muy de acuerdo

VARIABLE GESTION ADMINISTRATIVA

a. ¿Le han dado a conocer la misión de la empresa?

1. Nunca
2. Escasamente
3. Algunas veces
4. Casi siempre
5. Siempre

b. ¿Ud. se orienta fácilmente a los objetivos de la empresa?

1. Nunca
2. Escasamente
3. Algunas veces
4. Casi siempre
5. Siempre

c. ¿Le han dado a conocer la visión de la empresa?

1. Nunca
2. Escasamente
3. Algunas veces
4. Casi siempre
5. Siempre

d. ¿Ud. visualiza el futuro de la empresa?

1. Nunca
2. Escasamente

3. Algunas veces
4. Casi siempre
5. Siempre

e. ¿Toma decisiones en conjunto con los demás gerentes y/o jefes de áreas?

1. Nunca
2. Escasamente
3. Algunas veces
4. Casi siempre
5. Siempre

f. ¿Las decisiones la deben cumplir todos los colaboradores de la Municipalidad?

1. Nunca
2. Escasamente
3. Algunas veces
4. Casi siempre
5. Siempre

ORGANIZACION

g. ¿Los colaboradores están organizados por departamentos?

1. Nunca
2. Escasamente
3. Algunas veces
4. Casi siempre
5. Siempre

h. ¿Los colaboradores saben cuáles son sus funciones?

1. Nunca
2. Escasamente
3. Algunas veces
4. Casi siempre
5. Siempre

i. ¿Considera que la comunicación es fundamental para el cumplimiento de los objetivos?

1. Nunca
2. Escasamente
3. Algunas veces
4. Casi siempre
5. Siempre

j. ¿La comunicación va del nivel superior al nivel inferior y viceversa?

1. Nunca
2. Escasamente
3. Algunas veces
4. Casi siempre
5. Siempre

k. ¿Cuentan con el personal calificado de acuerdo a las funciones que realizan en la empresa?

1. Nunca
2. Escasamente
3. Algunas veces
4. Casi siempre
5. Siempre

l. ¿Los colaboradores se identifican con la empresa?

1. Nunca
2. Escasamente
3. Algunas veces
4. Casi siempre
5. Siempre

DIRECCION

m. ¿Se aplican políticas de remuneración motivacionales para los colaboradores?

1. Nunca
2. Escasamente
3. Algunas veces

4. Casi siempre

5. Siempre

n. ¿Coordinando con la alta dirección, propone capacitaciones para sus colaboradores?

1. Nunca

2. Escasamente

3. Algunas veces

4. Casi siempre

5. Siempre

o. ¿Cómo líder de un equipo, ¿Ud. tolera las equivocaciones de sus compañeros?

1. Nunca

2. Escasamente

3. Algunas veces

4. Casi siempre

5. Siempre

p. Ud. escucha con atención las opiniones de sus compañeros, quienes aportan para mejorar los trabajos en equipo?

1. Nunca

2. Escasamente

3. Algunas veces

4. Casi siempre

5. Siempre

q. ¿Participa de manera voluntaria en tareas especiales que no son propias de sus funciones pero que benefician al equipo de trabajo?

1. Nunca

2. Escasamente

3. Algunas veces

4. Casi siempre

5. Siempre

r. ¿Ud. promueve estrategias para desarrollar el trabajo en equipo entre sus compañeros?

1. Nunca
2. Escasamente
3. Algunas veces
4. Casi siempre
5. Siempre

CONTROL

s. ¿Le Evalúan frecuentemente?

1. Nunca
2. Escasamente
3. Algunas veces
4. Casi siempre
5. Siempre

t. ¿Supervisa constantemente para garantizar el cumplimiento de las metas?

1. Nunca
2. Escasamente
3. Algunas veces
4. Casi siempre
5. Siempre

u. ¿Considera que los incentivos económicos son necesarias para elevar los niveles de productividad?

1. Nunca
2. Escasamente
3. Algunas veces
4. Casi siempre
5. Siempre

v. Para mejorar la productividad de su organización, ¿Es importante fijar objetivos?

1. Nunca
2. Escasamente

3. Algunas veces
4. Casi siempre
5. Siempre



Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Unidad de análisis
<p>Pregunta General ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la eficacia organizacional en una empresa constructora e inmobiliaria “Tectum”, en Arequipa al 2022?</p> <p>Preguntas Específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo es la gestión administrativa en una empresa constructora e inmobiliaria “Tectum”, en Arequipa al 2022? • ¿Cómo es la eficacia organizacional en una empresa constructora e inmobiliaria “Tectum”, en Arequipa al 2022? • ¿Cuál de las subvariables de la gestión administrativa se relacionará mejor con la eficacia organizacional en una empresa constructora e inmobiliaria “Tectum”, en Arequipa al 2022? 	<p>Objetivo General Determinar la relación entre gestión administrativa y eficacia organizacional en una empresa constructora e inmobiliaria “TECTUM” en Arequipa al 2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la gestión administrativa en una empresa constructora e inmobiliaria “Tectum”, en Arequipa al 2022 • Establecer la eficacia organizacional en una empresa constructora e inmobiliaria “Tectum”, en Arequipa al 2022 • Identificar las subvariables de la gestión administrativa que se relacionarán mejor con la eficacia organizacional en una empresa constructora e inmobiliaria “Tectum”, en Arequipa al 2022 	<p>Es probable que exista una relación significativa y positiva entre la gestión administrativa y la eficacia organizacional..</p>	<p>Población y muestra: 36 trabajadores</p>