

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU MEJORA EN LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL CASO: OBRECONSTRU S.A

ADMINISTRATIVE MANAGEMENT AND ITS IMPROVEMENT IN THE ORGANIZATIONAL STRUCTURE CASE: OBRECONSTRU S.A.

Ginger Elizabeth Salazar Pin¹, Pérez Narváez Lucy Fernanda²

RESUMEN

La gestión administrativa desempeña un papel esencial en la planificación, organización, dirección y control de los recursos y actividades con el fin de cumplir los objetivos establecidos, de la misma manera, la estructura organizacional mantiene una relación directa con la gestión, asegurando un desempeño eficiente y efectivo dentro de la empresa. Sin embargo, el poco aclaramiento de las funciones laborales ha generado limitación en el desempeño laboral y por lineamiento de organización a través de un organigrama de actividades, por lo tanto, el objetivo es analizar de qué manera la gestión administrativa incide en la estructura organizacional de la compañía OBRECONSTRU S.A de la ciudad de Machala. En relación con la metodología utilizada se basa en un enfoque no probabilístico con métodos de síntesis, inducción y deducción con el fin de contribuir a la eficiencia interna laboral de la empresa, de la misma manera, se aplicó las técnicas de la entrevista al gerente y encuesta a los cinco trabajadores de la entidad, por lo tanto, se obtuvieron resultados que el 80% indica que no son suficientemente claro las funciones y responsabilidades, además, el 100% de los trabajadores indicaron que es necesario establecer metodologías más estructuradas en la correcta distribución de roles dentro de la estructura de la empresa. Es recomendable que analizar los procesos internos mediante un control interno en base a una evaluación con el fin de contribuir a las funciones para mejorar el clima organización y nivel de profesionalismo en tomar decisiones eficientes para la compañía OBRECONSTRU S.A.

Palabras clave: Eficiencia, rotación, percepción, productividad, liderazgo.

ABSTRACT

Administrative management plays an essential role in the planning, organization, direction and control of resources and activities in order to meet the established objectives, in the same way, the organizational structure maintains a direct relationship with management, ensuring an efficient and effective performance within the company. However, the lack of clarification of job functions has generated limitations in work performance and organizational guidelines through an organization chart of activities, therefore, the objective is to analyze how administrative management affects the organizational structure of the company OBRECONSTRU S.A. in the city of Machala. The methodology used is based on a non-probabilistic approach with methods of synthesis, induction and deduction in order to contribute to the internal labor efficiency of the company, in the same way, the interview techniques were applied to the manager and survey to the five workers of the entity, therefore, results were obtained that 80% indicated that the roles and responsibilities are not clear enough, in addition, 100% of the workers indicated that it is necessary to establish more structured methodologies in the correct distribution of roles within the structure of the company. It is advisable to analyze the internal processes through an internal control based on an evaluation in order to contribute to the functions to improve the organizational climate and level of professionalism in making efficient decisions for the company OBRECONSTRU SA.

Keywords: Efficiency, turnover, perception, productivity, leadership.

1. Docente de la carrera de Contabilidad y Auditoría, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Estatal del Sur de Manabí, Jipijapa, Manabí, Ecuador, e-mail: ginger.salazar@unesum.edu.ec ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1655-0229>

2. Estudiante de la carrera de Contabilidad y Auditoría, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Estatal del Sur de Manabí, Jipijapa, Manabí, Ecuador, e-mail: perez-luci1271@unesum.edu.ec. ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-6308-050X>



RESUMO

A gestão administrativa desempenha um papel essencial no planejamento, organização, direção e controle de recursos e atividades para atingir os objetivos estabelecidos. Da mesma forma, a estrutura organizacional mantém uma relação direta com a gestão, garantindo um desempenho eficiente e eficaz dentro da empresa. No entanto, a falta de esclarecimento das funções do trabalho levou a limitações no desempenho do trabalho e nas diretrizes organizacionais por meio de um organograma de atividades. Portanto, o objetivo é analisar como a gestão administrativa impacta a estrutura organizacional da OBRECONSTRU S.A., uma empresa localizada na cidade de Machala. Quanto à metodologia utilizada, ela se baseia em uma abordagem não probabilística, utilizando métodos de síntese, indução e dedução para contribuir com a eficiência do trabalho interno da empresa. Da mesma forma, foram aplicadas técnicas de entrevista ao gerente e realizada uma pesquisa com os cinco funcionários da entidade. Os resultados obtidos foram: 80% indicaram que as funções e responsabilidades não estavam suficientemente claras. Além disso, 100% dos funcionários indicaram que é necessário estabelecer metodologias mais estruturadas para a correta distribuição de funções dentro da estrutura da empresa. Recomenda-se que os processos internos sejam analisados por meio de controle interno com base em avaliação, a fim de contribuir para as funções de melhoria do clima organizacional e do nível de profissionalismo na tomada de decisões eficientes para a OBRECONSTRU S.A.

Palavras-chave: Eficiência, rotatividade, percepção, produtividade, liderança

INTRODUCCIÓN

La gestión administrativa desempeña un papel fundamental en la mejora de la estructura organizacional dentro de una entidad, garantizando eficiencia en los procesos internos y optimización de los recursos disponibles. Factores como el liderazgo, la planificación estratégica y la implementación de herramientas de mejora continua son esenciales para alcanzar los objetivos organizacionales en el corto plazo.

En Ecuador, las empresas privadas que las actividades económicas se relacionan a construcciones de infraestructura emplean diversas herramientas administrativas para garantizar una gestión eficiente en los contratos laborales con otras entidades. Estas herramientas permiten que no solo el gerente como directivos tomen decisiones estratégicas sino también gestionen los recursos y planifiquen los proyectos de manera efectiva al tiempo del contrato. De la misma manera el uso de los procesos internos es fundamentales para asegurar la sostenibilidad y el crecimiento económico de la organización, pero esta dependerá si sea a corto o largo plazo. Este enfoque es importante dentro de las gestiones de la empresa Obreconstru S.A, donde la gestión administrativa aborda el fortalecimiento de las

actividades diarias en base a la ejecución de tareas, orientando al logro de los objetivos y a satisfacer las demandas de la institución. Sin embargo, los empleados han generado deficiencia en las funciones por la poca asignación de roles de acuerdo con el perfil profesional porque carecen de un organigrama interno, lo que genera retos administrativos, operativos y percepción laboral, lo que disminuye la calidad y la eficacia en la prestación del servicio antes otras instituciones que se le consideran clientes.

Así mismo, enfrenta desafíos significativos en su gestión administrativa, lo que impacta negativamente en su desempeño organizacional, siendo uno de los principales problemas que radica en la falta de claridad en la asignación de funciones para los empleados, lo que genera confusión, conflictos internos y una disminución en la eficiencia operativa, ya que, esta ausencia de una estructura definida no solo afecta la productividad, sino que también contribuye a la desmotivación del personal y a una alta rotación de empleados, dificultando la consolidación de equipos de trabajo sólidos y comprometidos.

Además, los procesos administrativos no están alineados con los objetivos estratégicos de la compañía, lo que limita la optimización de

recursos y frena el crecimiento empresarial. La falta de procedimientos estandarizados y una gestión ineficiente impiden el aprovechamiento del potencial humano y técnico disponible, reduciendo así la competitividad de la empresa en el mercado. Siendo fundamental implementar estrategias de organización interna, definir roles y responsabilidades con mayor precisión, y establecer procesos administrativos alineados con la visión y misión de la empresa.

Para el desarrollo del estudio, resulta imprescindible adentrarse en las bases teóricas fundamentales en relación con las variables de la investigación; gestión administrativa y estructura organizacional. La comprensión de los conceptos permite identificar las relaciones entre ambas variables y a la vez proporcionar perspectivas valiosas que contribuyan al fortalecimiento del cumplimiento de gestión interna empresarial. Este enfoque es crucial en la empresa Obreconstru, donde la gestión garantiza la eficiencia operativa, productividad y procesos administrativos en la compañía. Además, esta investigación busca contribuir y optimizar la gestión administrativa para fortalecer la estructura organizacional, iniciando un ambiente laboral más eficiente y cohesionados.

El estudio posee una aplicación práctica significativa, pues se prevé que sus resultados conduzcan a modificaciones tangibles que optimicen la distribución de roles y responsabilidades, minimizando la redundancia de tareas y los gastos operativos. Resulta fundamental adoptar una gestión administrativa

acorde con los procesos de la empresa, ya que esto podría impactar positivamente en su eficiencia y competitividad.

La gestión administrativa se emplea desde cuando una empresa debe aplicar la fase estructural a cuál primero debe planear y después organizar, la siguiente fase es la operacional donde debe dirigir y al final controlar (Ramírez, Galicia, & Martínez, 2022).

Es por ello resulta fundamental que todas las empresas implementen procedimientos, estrategias y modelos de gestión que les permitan mejorar su rendimiento económico y fortalecer su competitividad en el mercado. Así mismo, dentro de este enfoque, la administración se estructura en cuatro funciones esenciales: planificación, coordinación, dirección y control. Cada una de estas áreas contribuye a la toma de decisiones eficiente, evitando la improvisación y promoviendo un uso adecuado de los recursos disponibles. Una gestión bien definida no solo mejora la productividad interna, sino que también facilita la adaptación a los cambios del entorno y fomenta la sostenibilidad empresarial a largo plazo.

En este mismo orden, el aporte de Olivera (2020), los procesos administrativos representan una secuencia lógica y continua de actividades, donde es fundamental considerar tres aspectos clave: la planificación de las acciones a realizar, su ejecución y la evaluación de los resultados mediante la medición y comparación.

Gráfico 1. Componentes del proceso administrativo empresarial



Fuente: (Macias, 2022)

Elaborado por: Autores de la investigación

La gestión administrativa tiene como propósito asignar responsabilidades a los equipos de trabajo dentro de cada área o departamento, considerando el grado de eficiencia que se busca lograr a través de los distintos procesos administrativos (Peña et al., 2022).

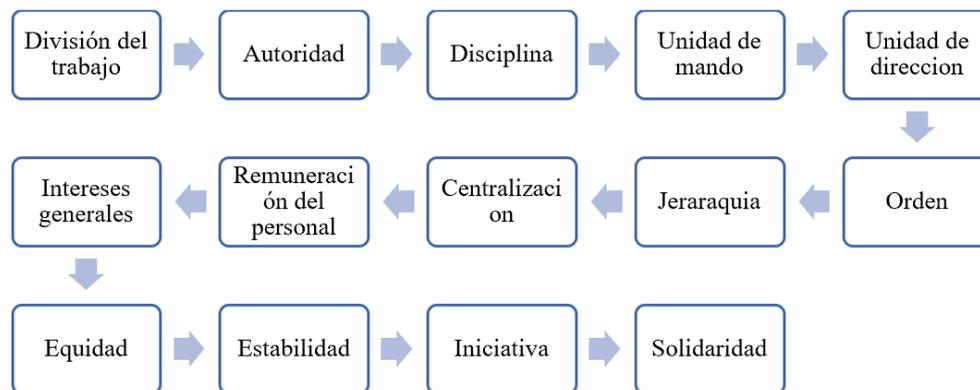
De acuerdo con Mero (2021) establece los 14 principios de Fayol que aporta al aumento de la productividad eficiente de cualquier organización, ya que contribuyen al incremento de la productividad y al fortalecimiento del bienestar empresarial. Estos principios, que incluyen aspectos como la división del trabajo, la autoridad y responsabilidad, la disciplina,

la unidad de mando y equidad, permiten estructurar de manera clara y ordenada los procesos administrativos dentro de una empresa.

La aplicación facilita una mejor coordinación entre los equipos de trabajo, optimiza la asignación de recursos y promueve un ambiente organizacional más estable y armonioso. Además, la correcta implementación de estos principios no solo mejora el desempeño individual y colectivo de los empleados, sino que también incide positivamente en la toma de decisiones estratégicas, la reducción de conflictos internos y la sostenibilidad empresarial a largo plazo.

Según Lema et al (2021), la estructura

Gráfico 2. Principios de la gestión administrativa



Fuente: (Mero, 2021)

Elaborado por: Autores de la investigación

organizacional se refiere al esquema formal que determina cómo se distribuyen, organizan y coordinan las tareas dentro de una empresa. Además, el sistema es fundamental para garantizar el buen funcionamiento de la organización, permitiéndole operar de manera eficiente y adaptarse tanto a sus requerimientos internos como a las demandas del entorno.

Las organizaciones, al ser entidades complejas, requieren una estructura que no solo establezca la jerarquía de autoridad y responsabilidades, sino también las relaciones de coordinación entre los diferentes componentes de la organización, es así como el diseño estructural impacta directamente la forma en que las tareas se ejecutan (Baidal et al, 2021).

Los componentes de una estructura organizacional incluyen la especialización del trabajo, la departamentalización, la jerarquía, la centralización y la formalización, cada uno de los cuales juega un papel importante en la determinación de cómo se distribuyen las responsabilidades (Rodríguez, Ribeiro, & Dobelin, 2021).

Según Cevallos y Valdés (2021), a medida que una organización crece, tiende a volverse más compleja, lo que requiere una estructura más formalizada y descentralizada. De la misma manera, Salazar et al (2023), encontraron que las organizaciones grandes tienden a tener departamentos más diferenciados y una mayor formalización, lo que a veces puede generar

problemas de comunicación y coordinación entre unidades.

El entorno externo, que incluye factores como la competencia, la tecnología y la economía, también influye en el diseño organizacional. En un entorno estable y predecible, las organizaciones pueden operar con estructuras más rígidas y centralizadas, pero en un entorno dinámico y cambiante. La estrategia organizacional tiene una relación directa con el diseño estructural. Como señala Blanco y Peralta (2021), “la estructura sigue a la estrategia”, es decir una empresa tiene una estrategia de diversificación, es probable que utilice una estructura divisional para manejar las diferentes unidades de negocio.

Según Armado y Villegas (2021), las estructuras funcionales y divisionales tienden a mejorar la eficiencia operativa, al permitir que los empleados se especialicen en un conjunto reducido de tareas. La estandarización y la formalización también ayudan a reducir la redundancia y la variabilidad en los procesos operativos. Sin embargo, una estructura excesivamente rígida puede inhibir la creatividad y la innovación, lo que puede afectar negativamente la productividad a largo plazo.

El diseño de la estructura organizacional enfrenta varios desafíos, especialmente en contextos cambiantes o complejos. A medida que las organizaciones crecen, cambian sus objetivos o enfrentan nuevos entornos, pueden surgir dificultades en la adaptación de su estructura.

La necesidad de adaptarse a un entorno cambiante puede obligar a las empresas a modificar su estructura, lo que requiere una planificación cuidadosa y la comunicación efectiva de los motivos detrás del cambio (Rodríguez & Peñafiel, 2022). Por lo tanto, el cambio en la estructura organizacional no siempre es sencillo. Las reorganizaciones o ajustes estructurales pueden generar incertidumbre y ansiedad entre los empleados, especialmente si no se gestionan adecuadamente.

Los conflictos dentro de una organización se emergen en el punto del cumplimiento de los objetivos, pero pueden intensificarse cuando la estructura organizacional no está bien diseñada. Por ejemplo, en estructuras matriciales, los empleados pueden experimentar conflictos debido a la ambigüedad en cuanto a la autoridad o las prioridades (Ramos, 2022).

De acuerdo con Castro (2021), argumenta que una gestión del cambio efectiva implica liderar la transición de manera proactiva, involucrando a los empleados en el proceso y generando un sentido de urgencia.

Además, los recursos son los elementos esenciales que una organización utiliza para llevar a cabo sus actividades y alcanzar sus objetivos. Estos pueden ser tangibles, como el capital financiero, equipos e infraestructura, o intangibles, como el conocimiento, las habilidades y la reputación de la empresa (Muentes & Calderon, 2023). En este sentido, las empresas deben priorizar las inversiones estratégicas y asegurar que los recursos se utilicen en las áreas que generen mayor valor, promoviendo así el crecimiento y la competitividad.

Una empresa eficiente puede ofrecer productos o servicios de alta calidad a precios competitivos, fortaleciendo su posición en el mercado (Cedeño & Armijos, 2022), para lograr eficiencia requiere un enfoque constante en la mejora continua.

MATERIALES Y MÉTODOS

El diseño de la investigación se enmarcó en un enfoque no probabilístico combinando métodos de síntesis, inducción y deducción para proporcionar una visión integral de la gestión administrativa y estructura organizacional en la compañía OBRECONSTRU S.A. Este enfoque permitió recopilar y analizar los datos números y, al mismo tiempo, obtener comprensión de las experiencias y percepciones del personal administrativo de la empresa.

La población del estudio estuvo conformada por cinco trabajadores de la compañía OBRECONSTRU S.A., siendo la misma para la muestra con el fin de analizar la gestión administrativa y su impacto en la estructura organizacional.

Para la recolección de datos se emplearon dos instrumentos principales. En primer lugar, se elaboró un cuestionario con preguntas cerradas con respuestas con la escala de Likert para medir variables relacionado con la gestión administrativa y estructura organizacional dirigido a los trabajadores de la empresa. En segunda instancia, realizaron entrevista al gerente de la empresa.

El proceso de recolección de datos se llevó a cabo en varias etapas. En la fase de preparación, se obtuvo el consentimiento informado de todos los participantes, asegurando la confidencialidad y el anonimato de sus respuestas, ya que, las encuestas hacia los trabajadores fueron administradas de manera presencial, permitiendo a los participantes completar el cuestionario sin presión de tiempo.

En cambio, la entrevista se realizó en un entorno complejo y sin interrupciones, facilitando que el gerente pueda expresar las opiniones y experiencias de manera libre y detallada. Además, se garantizó la confidencialidad de la información proporcionada y su uso exclusivo para los fines de la investigación.

RESULTADOS

El análisis de los datos obtenidos a través de encuestas y entrevistas revela hallazgos significativos sobre la gestión administrativa y estructura organizacional de la empresa OBRECONSTRU S.A. Los resultados se presentan en dos partes: el análisis cuantitativo de las encuestas y el análisis cualitativo de las entrevistas.

Los resultados de las encuestas indican que la mayoría del personal de la compañía OBRECONSTRU S.A las funciones y responsabilidades son eficiente lo que contribuye al cumplimiento administrativo. El 100% de los encuestados reportó que los procesos administrativos no son consistentes para la optimización de la gestión en relación con las actividades asignadas por el gerente de la empresa. Sin embargo, un 80% expresó que existen pocos conflictos por la poca claridad de funciones asignadas, debido a que al ser profesionales conocen del desarrollo de las tareas y no es necesario que diariamente le asignen actividades solo cuando existe una inconstancia dentro del cumplimiento de tareas.

Un aspecto eficiente identificado fue el nivel rotación de funciones por el desempeño laboral dentro de las funciones, donde el 80% de los encuestados considera que las rotaciones a veces son desarrolladas. Se debe porque existen pocos procesos de evaluación de desempeño mediante programas generando desmotivación laboral y un entorno donde la entrega de actividades sea por obligación no más por competencia profesional.

Sin embargo, en cuanto al ambiente laboral, el 80% de los trabajadores percibe un aspecto eficiente, porque el ambiente se maneja de manera profesional para no desviar la responsabilidad y respeto profesional. No obstante, el 20% restante reportó que no es eficiente. Generando un buen manejo entre las funciones y responsabilidades internas para el logro de los objetivos de la empresa a corto plazo.

Respecto a la entrevista con el gerente de la compañía indico que los canales de comunicación son fundamentales porque a través de grupos de whatsapp se generan comunicaciones de nuevos roles, inconsistencia laboral o inquietud en resultados dentro las horas laborables, así mismo, mediante los correos personal son efectuado los cronograma a reuniones o actualizaciones de actividades de acuerdo al nivel de oportunidades y tomas de decisiones, por ende, los empleados

a pesar de no tener un cronograma de funciones y responsabilidad donde indique fecha entrega de la actividad no se ha visto afectado el nivel de cumplimiento porque los empleados si cumplen con las actividades asignado y al tiempo adecuado.

Una de las principales falencias dentro de la organización radica en la falta de designación constante de roles y responsabilidades, lo cual se debe a la ausencia de un manual de funciones claro y detallado que defina las tareas específicas para cada puesto de trabajo. Esta carencia de estructura genera confusión y desorganización, dificultando la correcta asignación de tareas y la alineación de los equipos.

Sin embargo, una solución efectiva podría ser la implementación de reuniones periódicas, que, al

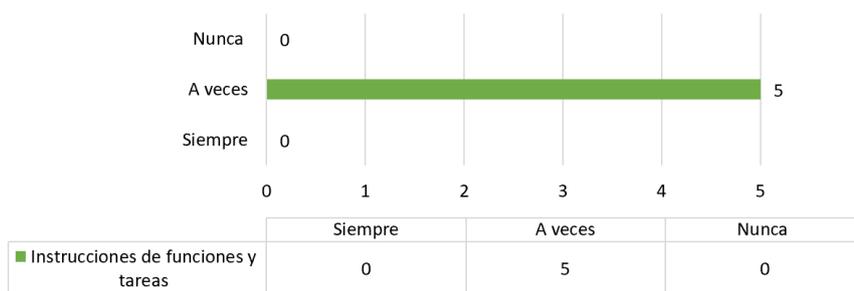
ser bien gestionadas, fomenten el cumplimiento de las funciones asignadas y mejoren la coordinación entre los miembros del equipo.

Estas reuniones, además, permitirían revisar los avances de los proyectos, resolver posibles conflictos y ajustar las estrategias internas según sea necesario, asegurando así que todos los empleados estén alineados con los objetivos organizacionales y trabajen de manera más eficiente y colaborativa.

Los resultados obtenidos de la encuesta evidencian a continuación con los respectivos análisis e interpretaciones:

1. ¿Recibe usted instrucciones claras sobre las funciones y tareas de su área?

Gráfico 3 Instrucciones de funciones y tarea



Fuente: Empleados de OBRECONSTRU S.A.

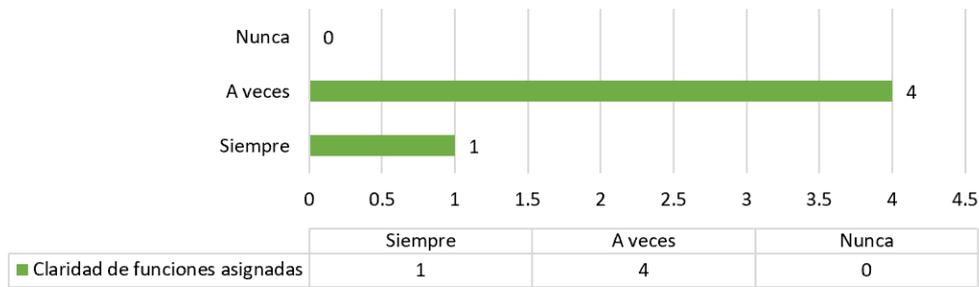
Elaborado por: Autores de la investigación

Análisis e interpretación:

De acuerdo con los resultados indican que la mayor parte de trabajadores con la frecuencia en su totalidad menciona que 100% conoce a veces instrucciones porque están sujetas a cambios sobre sus funciones y tareas de su área en OBRECONSTRU S.A. Dando como resultado que las instrucciones en la empresas claras y precisas al momento de ser ejecutadas.

2. ¿Ha experimentado conflictos debido a la falta de claridad de las funciones asignadas?

Gráfico 4. Claridad de funciones asignadas



Fuente: Empleados de OBRECONSTRU S.A.

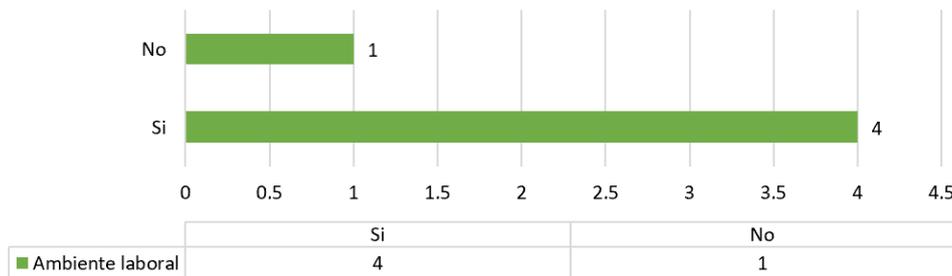
Elaborado por: Autores de la investigación

Análisis e interpretación:

Los resultados obtenidos evidencian que el 80% de empleados a tenido conflictos por la falta de claridad de las funciones asignadas en la compañía, pero nomas el 20% ha tenido inconvenientes con sus funciones debido a la falta de claridad. Poniendo a la compañía en una situación.

3. ¿Crees usted que la compañía maneja un buen ambiente laboral?

Gráfico 5. Ambiente laboral



Fuente: Empleados de OBRECONSTRU S.A.

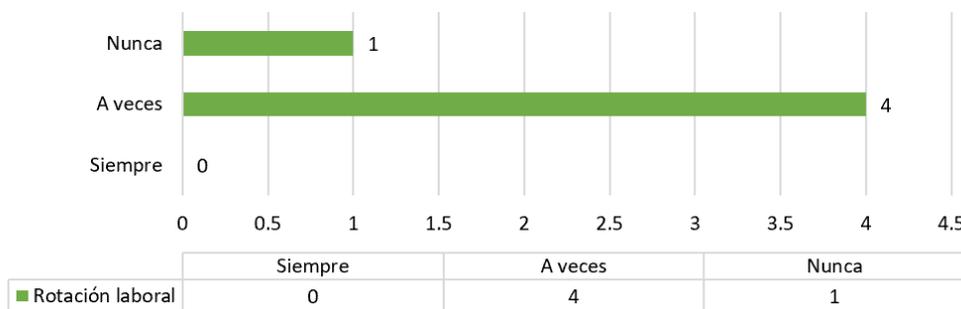
Elaborado por: Autores de la investigación

Análisis e interpretación:

De acuerdo con los resultados de la encuesta, se observó que el 80% de los trabajadores consideran tener un buen ambiente laboral lo cual indica que manejan los conflictos y dificultades tanto individual y grupal correctamente mejorando su gestión dentro de la compañía. Pero existe una deficiencia de 20% que no considera que se mantiene un buen ambiente laboral. Este análisis dio como resultado positivo ya que es de suma importancia el ambiente dentro de la empresa para la mejora de sus empleados y el desarrollo de la empresa, pero algunos empleados tienen inconvenientes con el entorno dentro de la compañía.

4. ¿Existen rotaciones frecuentes dentro de la compañía?

Gráfico 6. Rotación laboral de la compañía OBRECONSTRU S.A



Fuente: Empleados de OBRECONSTRU S.A.

Elaborado por: Autores de la investigación

De acuerdo con los resultados de la encuesta, se obtuvo que el 80% de empleados menciona que a veces existen rotaciones frecuentes en el personal considerando que esto puede causar inconvenientes al momento de elaborar sus tareas y duplicidad del trabajo, mientras que el 20% dice que nunca ha existido rotaciones en la compañía.

DISCUSIÓN

El análisis de los datos reveló una visión compleja de la gestión administrativa en la estructura organizacional de la compañía OBRECONSTRU S.A. Los hallazgos subrayan una serie de problemas relacionados a la estructura organizacional afectando su desempeño y sostenibilidad, para no poder definir las funciones y responsabilidades de manera correcta, minimizando los procesos administrativos, creando un ambiente de trabajo con duplicación de tareas

Como primer aspecto en considerar el 100% considera que a veces no son claras las funciones porque están sujetas a cambios, pero más adelante se señala a pesar de que las asignaciones no son tan claras la eficiencia laboral es concreta porque al tener experiencia en las actividades son cumplidas a tiempo.

Esto genera anti-gestión por la poca responsabilidad por la compañía. Así mismo, los resultados se basan en una muestra de 5 personas, lo cual es considerable los resultados porque el número de población es el 100% de los trabajadores.

Este hallazgo sugiere la necesidad de implementar metodologías más estructuradas y alineadas con los objetivos estratégicos a la estructura funcional y divisional para mejorar la eficiencia operativa, al permitir que los empleados se especialicen en un conjunto reducido de tareas. (Armando & Villegas, 2021).

Por otro lado, las rotaciones en las funciones el 80% indican que es poco eficiente porque a veces se desarrollan y el 20% que, si se desarrollan, se debe porque los empleados no tienen concertación de sus funciones específicas creando conflictos, desmotivación y altos niveles de rotación.

De acuerdo con Castro (2021), argumenta que una gestión del cambio efectiva mediante la rotación implica liderar la transición de manera proactiva, involucrando a los empleados

Sin embargo, el 80% de los empleados indican que a veces se generan conflictos en las actividades mientras el 20% indica que no, generando una buena acción en la gestión interna, a la vez lo recalca Ramos (2022), los conflictos dentro de una organización se emergen en el punto del

cumplimiento de los objetivos, pero pueden intensificarse cuando la estructura organizacional no está bien diseñada.

Además, la frecuencia de los conflictos indica que hay aspectos que deben ser atendidos para evitar que estos se conviertan en problemas mayores, tales como la falta de comunicación, la distribución inadecuada de tareas o la falta de claridad en las responsabilidades. Es así, que, según Ramos, los conflictos surgen cuando los objetivos no se cumplen de manera efectiva, lo que podría estar relacionado con una estructura organizacional deficiente. Si los roles, responsabilidades y procesos no están bien definidos, es más probable que se generen tensiones y malentendidos que afecten el cumplimiento de las metas.

Por lo tanto, es evidente que la organización podría beneficiarse de una revisión de su estructura organizacional para asegurarse de que sea clara, coherente y alineada con los objetivos estratégicos.

CONCLUSIÓN

Los resultados de este estudio científico destacan la necesidad de una reforma en las funciones integrales en los procesos administrativos y la estructura organizacional de la compañía OBRECONSTRU S.A. es así que los resultados reflejan una problemática en la claridad de las funciones dentro de la organización, ya que el 100% de los trabajadores percibe que sus responsabilidades están sujetas a constantes cambios. Sin embargo, la eficiencia laboral no se ve gravemente afectada, ya que la experiencia adquirida permite que las tareas sean cumplidas a tiempo. No obstante, esta situación evidencia una falta de gestión adecuada por parte de la empresa, que no asume plenamente su responsabilidad en la asignación clara y estructurada de roles.

Por lo tanto, la implementación de procesos de comunicación más efectivos, la clarificación de roles y responsabilidades, y la capacitación

en la gestión de conflictos podrían reducir significativamente la incidencia de estos problemas y mejorar tanto el ambiente laboral como la productividad general de la empresa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Armando, L., & Villegas, G. (2021). Influencia del entorno financiero, el entorno macroeconómico, la estructura organizacional y la transparencia en la quiebra empresarial. *Contaduría y administración*, 48-56.

Baidal, P., Holguin, N., Jiménez, V., Suarez, J., & Ulloa, E. (2021). El aspecto organizacional de la contabilidad. *Revista Observatorio de la Economía*, 24-32.

Blanco, A., & Peralta, P. (2021). Competitividad y estructura organizacional de las Pymes del sector alimento en Barranquilla. *Desarrollo Gerencial*, 7(2), 170-187.

Castro, L. (2021). Administración proceso estructural. *Scielo*, 17-25.

Cedeño, P., & Armijos, L. (08 de Mayo de 2022). *Economía Online*. Obtenido de *Economía Online*: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/eficiencia-eficacia-diferencias-eficaz-eficiente-significado-conceptos-nnda-nnlt-249921-noticia/>.

Cevallos, A., & Valdés, D. (2021). "Estructura organizacional en la gestión comercial y su incidencia en las empresas inmobiliarias. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*, 1-10.

Lema, F., Quevedo, M., Ochoa, J., & Ormaza, J. (2021). Análisis de la estructura organizacional de seguridad y salud ocupacional, una revisión desde la legislación. *Dominio de las Ciencias*, 7(5), 724-744.

Macias, E. (02 de Febrero de 2022). *Concepto.de*. Obtenido de *Concepto.de*: <https://concepto.de/proceso-administrativo/>

Mero, J. (2021). Empresa, administracion y proceso administrativo. Revista cientifica FIPCAEC, 3(8), 84-102. doi:<https://doi.org/10.23857/fipcaec.v3i8.59>

Muentes, F., & Calderon, A. (15 de Junio de 2023). Enciclopedia. Obtenido de Enciclopedia: <https://www.significados.com/recursos/>

Olivera, A. (2020). Procesos Administrativos. Universidad de Colima, 27-39.

Peña Ponce, D. K., Sanchez Chancay , M. R., & Sancan Lopez, L. T. (2022). Gestion adminsitrativa y su impacto en la calidad del servicio. Revista cientifica mundo de la investigacion y el conocimiento, 120-131. doi:10.26820/recimundo/6.(suppl1).junio.2022.120-131

Peréz, J., & Gardey, A. (1 de Julio de 2021). Definicion.de. Obtenido de Definicion.de: <https://definicion.de/evaluacion/>

Ramírez, S., Galicia, I., & Martínez, E. (2022). LA ausencia de la gestión administrativa en las pymes de México, una realidad que les impide crecer. IPSUMTEC, 32-39.

Ramos, M. (2022). Detección y evaluación de conflictos organizacionales. Nuevos retos y perspectivas de la mediación, 21-38.

Rodriguez, A., & Peñafiel, J. (2022). Gestión Administrativa y su incidencia en la operatividad de la micro empresa PALIM. Dominio de las Ciencias, 8(1), 1056-1069. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2621>

Rodriguez, M., Ribeiro, S., & Dobelin, S. (2021). Literature on organizational innovation: past and future. Innovation & Management Review, 15(1), 2-19. Obtenido de <https://doi.org/>

Salasar, J., Guerrero, J., Machado, Y., & Cañedo, R. (2023). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. Revista ACIMED, 48-55.