

Diseño organizacional y desempeño laboral en el personal administrativo del Consejo Departamental Junín del Colegio de Ingenieros del Perú – 2020.

por Paola Carolina Huamán Matute

Fecha de entrega: 29-nov-2022 12:29a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1965975646

Nombre del archivo: AOLA_CAROLINA_Y_CANO_JULCARIMA_CHRISTIAN_ENRIQUE_FCAC_2022.docx
(689.4K)

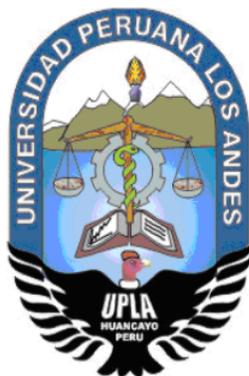
Total de palabras: 14269

Total de caracteres: 82055

¹
Universidad Peruana Los Andes

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

Diseño organizacional y desempeño laboral en el personal administrativo del Consejo Departamental Junín del Colegio de Ingenieros del Perú – 2020.

Para optar : Por el título profesional de
Licenciado en Administración

Autores : **Bach.** Paola Carolina Huamán Matute
Bach. Christian Enrique Cano Julcarima

Asesor : Mg. Pedro Paucar Hinostraza

¹
Línea de investigación institucional : Ciencias empresariales y gestión de
los recursos

Fecha de inicio y culminación : Del 02.07.2021 al 01.07.2022

HUANCAYO – PERU

2021

CONFORMACION DEL JURADO

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

TESIS

Diseño organizacional y desempeño laboral en el personal administrativo del Consejo Departamental Junín del Colegio de Ingenieros del Perú – 2020.

PRESENTADO POR:

Bach. Paola Carolina Huamán Matute

Bach. Christian Enrique Cano Julcarima

¹
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

APROBADA POR EL JURADO:

PRESIDENTE :

PRIMER MIEMBRO :

SEGUNDO MIEMBRO :

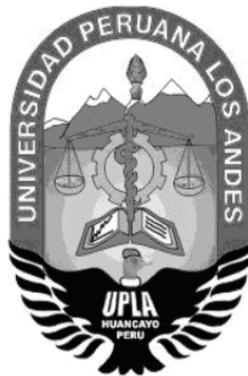
TERCER MIEMBRO :

Huancayo, ... de del 2021

Universidad Peruana Los Andes

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

Diseño organizacional y desempeño laboral en el personal administrativo del Consejo Departamental Junín del Colegio de Ingenieros del Perú – 2020.

Para optar : Por el título profesional de
Licenciado en Administración

Autores : Bach. Paola Carolina Huamán Matute
Bach. Christian Enrique Cano Julcarima

Asesor : Mg. Pedro Paucar Hinostraza

Línea de investigación institucional : Ciencias empresariales y gestión de los recursos

Fecha de inicio y culminación : Del 02.07.2021 al 01.07.2022

HUANCAYO – PERU
2021

ASESOR

Mg. Pedro Paucar Hinostroza

DEDICATORIA

A nuestro Padres y a nuestra hija Lía.

AGRADECIMIENTO

A nuestros padres que con su ejemplo nos enseñaron que con esfuerzo todo es posible, así como a nuestros maestros por brindarnos sus conocimientos.

CONTENIDO

CONFORMACION DEL JURADO	ii
ASESOR	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
CONTENIDO	vii
CONTENIDO ² DE TABLAS	x
CONTENIDO DE FIGURAS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCION	xiv
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.1. Descripción de la realidad problemática	15
1.2. Delimitación del problema	17
1.2.1. Delimitación espacial	17
1.2.2. Delimitación temporal	17
1.2.3. Delimitación conceptual o temática	17
1.3. Formulación del problema	17
1.3.1. Problema general	17
1.3.2. Problemas específicos	17
1.4. Justificación	18

1.4.1. Social	18
1.4.2. Teórica	18
1.4.3. Metodológica	19
1.5. Objetivos	20
1.5.1. Objetivo general	20
1.5.2. Objetivos específicos	20
CAPITULO II: MARCO TEORICO	21
2.1. Antecedentes	21
2.2. Bases teóricas o científicas	24
2.2.1. Sobre la variable diseño organizacional y sus dimensiones	24
2.2.2. Sobre la variable desempeño laboral y sus dimensiones	34
2.3. Marco conceptual	39
CAPITULO III: HIPÓTESIS	42
3.1. Hipótesis general	42
3.2. Hipótesis específicas	42
3.3. Variables	42
CAPITULO IV: METODOLOGIA	44
4.1. Método de investigación	44
4.2. Tipo de investigación	44
4.3. Nivel de investigación	45
4.4. Diseño de investigación	45
4.5. Población y muestra	46

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	47
4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	48
4.8. Aspectos éticos de la investigación.....	50
CAPITULO V: RESULTADOS	51
5.1. Descripción de resultados	51
5.2. Contraste de hipótesis	57
ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS	60
CONCLUSIONES	65
RECOMENDACIONES	66
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	67
ANEXOS	74
Anexo 1. Matriz de consistencia	74
Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables.....	75
Anexo 3. Matriz de operacionalización del instrumento.....	76
Anexo 4. Instrumento de investigación	78
Anexo 5. Consentimiento informado	79
Anexo 6. Solicitud de autorización	80

CONTENIDO ¹ DE TABLAS

Tabla 1. Población estratificada.....	47
Tabla 2. Rangos de interpretación de coeficiente de correlación.....	49
Tabla 3. Resultados del análisis de confiabilidad para el primer instrumento.....	49
Tabla 4. Resultados del análisis de confiabilidad para el segundo instrumento.....	50
Tabla 5. Baremo de contrastación del ¹ alfa de Cronbach.....	50
Tabla 6. Resultados de la variable diseño organizacional.....	51
Tabla 7. Resultados de la dimensión estructural.....	52
Tabla 8. Resultados de la dimensión contextual.....	53
Tabla 9. Resultados de la variable desempeño laboral.....	54
Tabla 10. Resultados de la dimensión operativo.....	55
Tabla 11. Resultados de la dimensión actitudinal.....	56
Tabla 12. Contrastación de la hipótesis general.....	57
Tabla 13. Contrastación de la primera hipótesis específica.....	58
Tabla 14. Contrastación de la segunda hipótesis específica.....	59

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1. Diseño organizacional..... 51

Figura 2. Componente estructural 52

Figura 3. Componente contextual..... 53

Figura 4. Desempeño laboral..... 54

Figura 5. Desempeño operativo..... 55

Figura 6. Desempeño actitudinal 56

RESUMEN

La presente investigación titulada: “Diseño Organizacional y Desempeño Laboral en el personal administrativo del Consejo Departamental Junín del Colegio de Ingenieros del Perú – 2020”, tuvo como objetivo general determinar la relación entre el diseño organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Colegio de Ingenieros del Perú. La investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo; fue de tipo aplicada con un nivel descriptivo de diseño no experimental con corte transversal; la población y muestra estuvo conformada por 24 personas de la institución. La técnica empleada para recolectar información fue la encuesta y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario. Se llegaron a las siguientes conclusiones: Primero. - El diseño organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal administrativo del Consejo Departamental Junín del Colegio de Ingenieros del Perú (sig. $p.=0.000 < \alpha=0.05$) y esta se da a un nivel fuerte ($r_s=0.851$). Segundo. - El diseño organizacional y el desempeño operativo en el personal administrativo del Consejo Departamental Junín del Colegio de Ingenieros del Perú, siendo esta significativa (sig. $p.=0.000 < \alpha=0.05$) y esta se da a un nivel fuerte ($r_s=0.762$). y por último, el diseño organizacional y el desempeño actitudinal en el personal administrativo del Consejo Departamental Junín del Colegio de Ingenieros del Perú, siendo esta significativa (sig. $p.=0.000 < \alpha=0.05$) y esta se da a un nivel fuerte ($r_s=0.801$).

ABSTRACT

The present investigation entitled: "Organizational Design and Labor Performance in the administrative staff of the Junín Departmental Council of the College of Engineers of Peru - 2020", had as a general objective to determine the relationship between the organizational design and job performance of the workers of the College of Engineers From Peru. The research was developed under the quantitative approach; It was applied with a descriptive level of non-experimental design with a cross-sectional section. the sample consisted of 24 people from the institution. The technique used to collect information was the survey and the data collection instrument was the questionnaire. The following conclusions were reached: First. - The organizational design is significantly related to the work performance of the administrative staff of the Junín Departmental Council of the College of Engineers of Peru (sig. P. = 0.000 $\alpha = 0.05$) and this occurs at a strong level (rs = 0.851) . Second. - The organizational design and operational performance in the administrative staff of the Junín Departmental Council of the College of Engineers of Peru, being significant (sig. P. = 0.000 $\alpha = 0.05$) and this occurs at a strong level (rs = 0.762) . and finally, third. - The organizational design and attitudinal performance in the administrative staff of the Junín Departmental Council of the College of Engineers of Peru, this being significant (sig. P. = 0.000 $\alpha = 0.05$) and this occurs at a strong level (rs = 0.801) .

INTRODUCCION

En la actualidad, las organizaciones tienen un enfoque orientado solo al manejo administrativo, sin tener en cuenta las posibles consecuencias de no tener una estructuración organizacional, que se enfoque a la estructura y su consecuente efecto en el desempeño de los trabajadores. El objetivo general de la investigación es: Determinar el nivel de relación que existe entre el diseño organizacional y el desempeño laboral en el personal administrativo del Consejo Departamental Junín del Colegio de Ingenieros del Perú - 2020. Para lo cual se desarrolló la siguiente estructura:

CAPÍTULO I: Planteamiento y formulación del problema, que contiene la descripción y la identificación, así como la definición de objetivos, la justificación y la delimitación de la investigación.

CAPÍTULO II: Antecedentes, bases teóricas y marco conceptual.

CAPÍTULO III: Hipótesis de investigación, y la operacionalización de las variables.

CAPÍTULO IV: Metodología, método, tipo, nivel y diseño de investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección empleados, técnicas de procesamiento de datos y aspectos éticos de la investigación.

CAPÍTULO V: Aquí se presenta todos los resultados de la investigación, tanto descriptivos como de las pruebas de correlación.

Luego se ejecuta el análisis y discusión de resultados, junto con las conclusiones y recomendaciones

Culminando las referencias bibliográficas y anexos correspondientes.

CAPITULO I:

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En el ámbito internacional las empresas versátiles y de buen nombre han manifestado que el diseño organizacional ha sido de gran ayuda puesto que, para alcanzar la eficiencia y eficacia que anhelaban tener, el diseño ha incrementado la producción y por ende el desempeño de sus profesionales. El reflejo ha sido considerable cuando se han visualizado los resultados dentro de la organización permitiendo entender como el diseño genera instrumentos o herramientas que facilitan el desempeño de los trabajadores.

Por otro lado, en nuestro continente la mayor debilidad en las empresas ha sido y es la eficiencia ya que a pesar de la tecnología y nuevas formas de lograr un mejor desempeño, aun existe resistencias por parte de las empresas por ocuparse del tema. Sin embargo, a pesar que sea una debilidad han sabido adentrarse en el problema, encontrándole poco a poco la solución, incrementando las capacitaciones, nueva tecnología. Generando, de menor a mayor, una forma de organización que les prevea una cultura organizacional, una energía operativa que beneficie el desempeño de su personal. No obstante, a pesar de los esfuerzos por las empresas en adaptarse a este tipo de organización, la transición, casi todo el tiempo, se encamina en la propia lentitud.

A pesar de todos esos obstáculos residimos en un mundo donde todas las instituciones como empresas se han ocupado de institucionalizarse, velando por una organización que se encuentre dirigida y que a través de ello se planifique,

se coordine y sea controlada y constituida por su capital humano, tecnológico y hasta material.

Tales son las palabras de Drucker en el año del 95 que fueron sacadas de su emblemático libro “*Managing in a time of great change*”, y que en síntesis Drucker comprende que las empresas deben ser llamadas “*sociedad de las organizaciones*” puesto que, estas organizaciones están envueltas en todos los ámbitos sociales, es decir, asumen un papel importante dentro de nuestra sociedad como en el nivel económico ya que se dirigen con responsabilidad hacia el objetivo de hacer funcionar nuestra sociedad o comunidad, ejecutando proyectos, metas que aseguran la satisfacción del consumidor o usuario a través de sus productos o servicios.

Por lo señalado con anterioridad, resulta oportuno señalar la importancia de comprender que sucede con las organizaciones que están dentro del ámbito social como lo es la política, la economía, etc. Pero en el ambiente organizacional, el diseño a través de sus fundamentos como el carácter sistémico, proactivo y situacional, crean formas organizativas que logran renovar el desempeño humano, con una visión diferente en relación a la cooperación.

El diseño organizacional emprende la búsqueda hacia la estrategia y esto es clave para el éxito de una empresa, por ello se pretende auscultar y relacionar el diseño organizacional con ⁴ el desempeño del personal administrativo del Consejo Departamental del Colegio de Ingenieros del Perú, Sede Junín - 2020. Entendiendo que la definición del desempeño laboral es el nivel que el trabajador adquiere a través de la ejecución de una actividad laboral. Cuando lo alcanza se llega a una meta o a un objetivo que tiene una organización.

⁴ 1.2. Delimitación del problema

1.2.1. Delimitación espacial

La investigación se delimita espacialmente en las instalaciones del Colegio de Ingenieros del Perú, Sede Junín – 2020, específicamente en las áreas administrativas; que consigan como dirección la Av. Centenario 604 – Urb. San Carlos, provincia de Huancayo

⁴ 1.2.2. Delimitación temporal

Temporalmente, esta investigación se delimita en la ejecución que comprende desde el mes de septiembre del 2020, a marzo del 2021.

¹ 1.2.3. Delimitación conceptual o temática

Conceptualmente, la presente investigación se enfoca en el estudio de la variable diseño organizacional, desde el enfoque del diseño estructural y contextual de las organizaciones en su manejo directivo; y con el desempeño laboral, que se ve influenciado con el manejo que provoca mejoras en el rendimiento y productividad a través del desempeño operativo y actitudinal que presentan los trabajadores.

² 1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cómo se relaciona el diseño organizacional con el desempeño laboral en el personal administrativo del Consejo Departamental Junín del Colegio de Ingenieros del Perú - 2020?

⁶ 1.3.2. Problemas específicos

1. ¿Qué relación existe entre el diseño organizacional y el desempeño operativo en el personal administrativo del Consejo Departamental Junín del Colegio de Ingenieros del Perú - 2020?
2. ¿Qué relación existe entre el diseño organizacional y el desempeño actitudinal en el personal administrativo del Consejo Departamental Junín del Colegio de Ingenieros del Perú - 2020?

1.4. Justificación

1.4.1. Social

Si lo vemos desde el punto de vista social, el diseño organizacional, tiene un gran basamento práctico. Sus estrategias parten de la realidad concreta, así también como el procedimiento para encaminarse ante una estrategia, los empleados que laboran para hacerlo realidad y así también las demás personas que tendrán un vínculo con la estrategia. A través de una vista institucional, es necesario tener en cuenta el diseño organización debido a que es esencial cuando se habla del servicio que presta el Colegio de ingenieros. Mediante una observación objetiva, la estructura que demanda una estrategia puede aplicarse en todo tipo de empresa y organización para conseguir una meta u objetivo en concreto.

1.4.2. Teórica

El marco teórico incrementa el desarrollo técnico y amplía el conocimiento de las variables sin contrastarlos con ningún aspecto práctico. El gran reto del diseño organizacional y su relación con el desempeño laboral requiere de un alto conocimiento teórico para la

construcción de toda una estructura que vayan de la mano con la estrategia, es decir las actividades labores, puestos con la culturización y evolución de la organización. Esto, con la finalidad de encontrarse con un resultado positivo donde la productividad sea la más favorecida.

Mediante el diseño organizacional se pretende adquirir y mantener un grado de eficacia y eficiencia dentro de una organización. Se sigue una estructura que proporcionara un ambiente que sea adecuado para los trabajadores y su desempeño: Las actividades laborales se desenvolverán con una mejor motivación con la finalidad de contribuir con la productividad de una organización. A través de ello, la estructura va a facilitar mediante la eficacia y eficiencia el logro de las metas.

1.4.3. Metodológica

El diseño organizacional y el desempeño laboral, parten con una metodología que identifica a través de un procedimiento, elementos, sistemas y estructuras que puedan vincularse a la finalidad y realidad de los negocios actuales. Mediante esta forma, se podrá crear y desarrollar nuevos planes y metas así como retos. Al implementar este procedimiento se podrá mejorar la técnica en las actividades del Consejo Departamental Junín del Colegio de Ingenieros del Perú.

Este proceso trata de una serie de estrategias que realizan los directivos para tomar decisiones y que los trabajadores lo hagan realidad a través de su trabajo. Además, será un conjunto de herramientas que la empresa utiliza para direccionar las funciones del trabajo con la finalidad de mantener en orden el mismo.

¹ 1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar el nivel de relación que existe entre el diseño organizacional y el desempeño laboral en el personal administrativo del Consejo Departamental Junín del Colegio de Ingenieros del Perú - 2020.

¹ 1.5.2. Objetivos específicos

1. Identificar la relación entre el diseño organizacional y el desempeño operativo en el personal administrativo del Consejo Departamental Junín del Colegio de Ingenieros del Perú - 2020.
2. Identificar la relación entre el diseño organizacional y el desempeño actitudinal en el personal administrativo del Consejo Departamental Junín del Colegio de Ingenieros del Perú - 2020.

1 CAPITULO II:

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes

Internacional

Chango (2015) en la investigación titulada “*Diseño Organizacional y su Incidencia en el Rendimiento Laboral en la Empresa DIMOR de la Ciudad de Ambato*”. Estableció el siguiente objetivo: “Determinar la incidencia del diseño organizacional en el rendimiento laboral de la empresa DIMOR de la Ciudad de Ambato” (p. 9); empleando como metodología el de tipo descriptiva; se aplicó en una población y muestra de 25 sujetos de estudio; utilizando como técnicas e la encuestas y como instrumento el cuestionario. Como resultado se llegó que, mediante la muestra de 25 sujetos de estudio, el 12% corresponde a 3 personas que manifiestan que el diseño organizacional que existe en la empresa que laboran es excelente, mientras que el 72% considera que es malo. Se llegó a la siguiente conclusión: “La empresa DIMOR no cuenta con un modelo de diseño organizacional que permita la organización, coordinación, ejecución y control de las actividades diarias del personal dentro de la empresa” (p. 67).

Coloma (2017) en la investigación titulada “*La Estructura Organizacional y su Incidencia en el Rendimiento Laboral del Personal de Surtiooffice S.A.*”. Estableció el siguiente objetivo: “Identificar los factores que inciden dentro de la estructura organizacional en el rendimiento laboral de SURTIOFFICE S.A” (p. 4); partiendo de una metodología de tipo descriptiva; se aplicada en población y muestra de 8 sujetos de estudio; utilizando la encuesta como técnica y la entrevista como instrumento. Como resultado se logró que el

33% que tiene 25 años conoce las labores que realiza a la perfección y por ende mejora su desempeño, mientras que el 17% que tiene la edad dentro del rango de 20,23,24 y 42 años no tienen idea de sus funciones y responsabilidades para desempeñarse de manera eficaz. Teniendo como conclusión lo siguiente: “Las personas que laboran en la empresa SURTIOFFICE S.A. necesitan de manera rápida un cambio en la forma actual de trabajar debido a la carga excesiva laboral por duplicidad de tareas que no competen a su cargo. Además, la empresa no cuenta con un manual de funciones, ni organigrama lo cual ha influido de manera negativa tanto en la toma de decisiones como en las actividades a desempeñar cada trabajador” (p. 92).

Benavides (2018) en su investigación titulada “*Diseño Organizacional y el Desempeño Laboral del Personal de Bodega de productos terminados en la industria Nirsa, Provincia del Guayas, Parroquia Posorja, año 2016*”. Estableció el siguiente objetivo: “Proponer un diseño organizacional” (p. 22). Señalando como metodología de tipo descriptiva; se aplicó en una población y muestra de 27 sujetos de estudio; utilizando las entrevistas y las encuestas como instrumentos de investigación. Teniendo como conclusión lo siguiente: “Existe un desconocimiento de lo que conlleva un diseño organizacional, es decir, las herramientas administrativas que sirvan para guiar y mejorar las aptitudes del colaborador, entre las indagaciones dentro del área, se comprueba que no existe un manual de funciones exacto con la información de las funciones por cargo, por lo cual existe duplicidad de tareas, además los colaboradores no conocen del organigrama actual, en consecuencia no se reportan con las personas indicada en caso existan problemas” (p. 74).

Nacional

Parimango (2016) en su investigación titulada “*Propuesta de un diseño organizacional para mejorar la eficiencia del personal de la Empresa Inversiones Mishel S.A.C. de la ciudad de Trujillo-2014*”. Estableció el siguiente objetivo: “Elaborar la propuesta de un diseño organizacional para mejorar la eficiencia de personal de la empresa Inversiones Mishel S.A.C.de la ciudad de Trujillo-2014” (p. 7); planteo una metodología de tipo descriptiva; se aplicó en una población y muestra de 60 sujetos de estudio; utilizando técnicas e instrumentos como las encuestas, análisis documental, cuestionarios y libros y revistas. Teniendo como conclusión lo siguiente: “La implementación de un diseño organizacional establecido ayudara a que el personal tenga eficiencia en sus funciones asignadas y por ende cumplir con los objetivos y metas propuestas por la organización” (p. 136).

Ángeles (2016) en su investigación titulada “*Implementación de un Modelo de Diseño Organizacional para mejorar el Desempeño Laboral de la empresa de servicio nacional de Adiestramiento en el trabajo industrial-Sede La Esperanza en el año 2016*”. Propuso el objetivo de: “Determinar que la implementación de un modelo de Diseño Organizacional contribuya a mejorar el Desempeño Laboral de los trabajadores del SENATI” (p. 11); planteo una metodología de tipo descriptiva; se aplicó en una población de 271 trabajadores y una muestra de 119 sujetos de estudio; utilizando técnicas e instrumentos las encuestas, entrevistas y cuestionarios. Teniendo como conclusión lo siguiente: “La implementación de un modelo de diseño organizacional contribuye significativamente a la mejora del Desempeño Laboral de los trabajadores del SENATI. Al evaluar el desempeño laboral de los colaboradores de SENATI, antes de la implementación del modelo de diseño organizacional se concluyó

que tenían un bajo nivel de desempeño; ya que no se sentían identificados estructuralmente dentro de la organización” (p. 115).

Pérez (2017) en su investigación titulada “*Influencia del Diseño Organizacional en la Eficiencia de las empresas Agroindustriales de Exportación de Tacna, 2016*” Propuso el objetivo de: “Analizar la influencia del diseño organizacional en la eficiencia de las empresas agroindustriales de exportación de Tacna” (p. 6); planteo una metodología de tipo correlacional; se aplicó en una población y muestra de 47 sujetos de estudio; utilizando técnicas e instrumentos como los cuestionarios. Teniendo como conclusión lo siguiente: “El coeficiente t-student obtenido presenta un valor de 10.734 (mayor a 1.96 a un nivel de significancia del 95%) y un nivel de significancia de 0.000 (p-value menor de 0.05)” (p. 96).

2.2. Bases teóricas o científicas

2.2.1. Sobre la variable diseño organizacional y sus dimensiones

Para continuar con la investigación es necesario entender y corroborar información con los demás autores sobre el diseño organizacional. Por lo tanto, a continuación, empezaremos por sus antecedentes:

En las últimas décadas, entre los especialistas en este campo se advierte que para implementar un diseño organizacional se debe tomar en cuenta estrategias. Al referirse a ello Salamanca (2018) asegura que: “La implementación de un modelo funcional dentro del cual pueda plasmarse la manera en la cual se organiza una corporación es un pilar fundamental en cualquier tipo de organización” (p. 8). Es decir, para la

implementación del diseño organizacional en una empresa se debe tener en cuenta estrategias y que el capital humano deba cumplir su rol principal de llegar y cumplir con tales estrategias.

Por su parte, Robbins (1990) se manifiesta en relación al diseño organizacional: “Se refiere a la construcción y el cambio de una estructura organizativa para conseguir los objetivos organizativos” (p. 29). Por su parte, ⁹ para Stoner, Freeman y Gilbert (1996) **diseño organizativo**: “Es la determinación de la estructura orgánica que es más apropiada para la estrategia, el personal, la tecnología, y las tareas de la organización” (p. 113).

Para esta investigación es necesario comprender en primer lugar la definición de la primera variable, para ello, Chiavenato (2000; p. 100) precisa que el diseño organizacional es un proceso en el cual se tendrá que crear estructuras que calcen en la organización con la finalidad que se cumpla los objetivos trazados.

Asimismo, Louffat (2017) manifiesta que: “El diseño organizacional es un elemento administrativo que se encarga de estructurar ordenada y sinérgicamente las diversas unidades orgánicas de una institución, Asimismo, busca brindar las condiciones racionales óptimas para que pueda operar en el día a día” (s.p.)

Por otro lado, Jones (2013; p. 23) asegura que el diseño organizacional mantiene cuatro desafíos importantes, en este caso tomaremos las dos más importantes y estas son:

1. Analizar los desafíos; entendidas por producir nuevos mecanismos que promuevan estratégicamente al diseño organizacional a favor de la empresa.
2. Opciones de diseño y estrategias; frente al surgimiento de nuevos objetivos que conlleven a más que una exigencia, es necesario enfrentarlas con suma estrategia y manejo.

Estas dos garantías promueven la administración de toda la organización, proyectándose hacia el futuro, ya que ese es el objetivo fundamental, que no solamente implicara la creación de un diseño organizacional que funcione solamente en el contexto actual, sino que, debe surgir a pesar de las exigencias y problemas futuros, dando lugar a las buenas decisiones tomadas por los gerentes.

A continuación, la importancia del cambiar el diseño organizacional de manera efectiva, en palabras de Porret (2010): “Debe hacerse de manera formal a través de un plan donde se definan claramente los objetivos orientados hacia dónde se quiere ir; de igual forma, es importante lograr un compromiso global en la empresa, entre todos sus integrantes” (p. 660)

1. Factores del entorno; entra a tallar los factores económicos de la empresa, así también la influencia de los trabajadores.
2. Elección de estrategias; permitiendo a la empresa alcanzar los objetivos y metas en base a su misión y visión.

3. Factores tecnológicos; comprendidas como herramientas que se utilizan para alcanzar la eficiencia a partir del diseño organizacional.

Muy aparte, de los factores que se detallaron, en concreto la importancia de diseño organizacional se basa en lo siguiente:

1. Proporcionar un vínculo fluido entre la información y la toma de decisiones; que servirá para complacer a los usuarios como a los proveedores.
2. Conceptualizar y detallar los puestos de trabajo, las herramientas y divisiones; para establecer objetivos con suma responsabilidad.
3. Proponer el equilibrio entre la coordinación y la respuesta rápida; para fomentar una fluidez veloz en resolver situaciones escabrosas dentro del entorno de la empresa.

Mediante la importancia del diseño organizacional se puede apreciar que mayormente después de su creación dentro de una empresa, es necesario las decisiones que pueden tomar los gerentes, permitiendo enfocarse en un contexto futuro, analizando los factores dentro de entorno y proponiendo ciertos parámetros que pueda afianzar no solamente a los órganos administrativos, sino lo que se busca es generar mayor estabilidad a la empresa.

Por otro lado, dentro del diseño organizacional se utilizan ciertos enfoques que dentro de la investigación es necesario compartirlas, ya que, al advertir el paso de los años, estos enfoques han tratado de generar

éxito en una empresa, prestándoles ayuda, evolucionando la visión que se tenía antes por uno más fluido y estructurado, confiando en el constante dinamismo ya sea de la empresa como del mercado.

1. El enfoque clásico, creaba el camino hacia el éxito en base a la estructura organizacional para diseñar organizaciones que estuvieran a la vanguardia, especializándose en la planificación de tareas además de la designación del personal sobre sus méritos. Entre los máximos exponentes y creadores de este enfoque encontramos a Max Weber y Henri Fayol.
2. El enfoque tecnológico de tareas, que permite crear misiones o encargos que ayuden al diseño organizacional a desenvolverse, utilizando tecnología que haga más eficiente la producción. Este enfoque evoluciono dentro del aspecto productivo, ya que, es necesario la producción para que la empresa se encamine hacia el éxito, reestructurando por otro lado la administración, empleando la capacitación. Entre los máximos exponentes y creadores de este enfoque encontramos a Johan Woodward.

Se ha podido observar mediante estos enfoques que el diseño organizacional va más allá de los objetivos y metas que se trazan hacia el futuro, no basta con solo diseñar una estructura que pueda mejorar una empresa, se debe centrar en la planificación y establecer tareas que sean cumplidas con ayuda de la tecnología. Muy aparte, la producción de una empresa es de suma importancia para llegar hacia el éxito, pero que será

difícil llegar hacia el éxito si el desempeño laboral de los trabajadores se ve menospreciada por los órganos de administración y/o gerentes.

A continuación, para Briceño y Gálvez (2017; p. 28) emplear un diseño organizacional trae consigo beneficios de los cuales van a hacer importantes porque influyen en el desarrollo de una empresa, ya que toda empresa busca un crecimiento exponencial. Los beneficios son:

- Focalizar la empresa en su estrategia de negocios; coincidir las ideas de la empresa con las estrategias que puedan complementar el funcionamiento de negocios.
- Mejorar el desempeño en las funciones laborales; beneficio que recae sobre los trabajadores, incrementando su desempeño ya sea dentro de la empresa como afuera de ella, mejorando la calidad de producción.
- Mejorar la calidad y reducir los tiempos de realización y revisión de procesos, subprocesos y actividades; comprendidos por perfeccionar la calidad tanto del producto como del proceso en realizarla, ya que se busca que sea eficiente la manera en que la empresa elabore su negocio.
- El incremento de la satisfacción para los clientes fuera y dentro de todos los procesos; buscando motivar y captar al usuario mediante procesos más disciplinados.

Mediante estos beneficios se logra observar que la empresa mantiene cierta armonía, por un lado, con los trabajadores que mediante su desempeño logran aumentar la producción y por la empresa que

encuentra al final del túnel, los objetivos que en su momento estaban lejos de lograrlo y, sin embargo, los cumplieron, he ahí el porqué del constante cambio que produce un diseño organizacional.

Por último, veremos qué elementos existen dentro del diseño organizacional, para ello Gilli et. al. presenta los siguientes elementos:

1. Análisis situacional; elemento que produce a partir de la toma de decisiones, la conducción administrativa dentro del escenario en el que se encuentra la empresa, utilizando herramientas técnicas para mejorar la administración de los trabajadores.
2. Análisis competitivo; este elemento parte desde cuatro aspectos: mercado objetivo, competidores directos, fuerzas competitivas de mercado y la ventaja competitiva. La primera es entendida cuando es necesario conocer el mercado en el que una empresa se encuentra, definiendo la producción y los competidores. El segundo es aquel aspecto en el que cual se debe tener en cuenta a aquellos competidores que puedan quitar a los usuarios de la empresa. La tercera es entendida como la búsqueda de influencia que existe en el mercado para que se aplique el dinamismo en la empresa y así poder competir sin mayor dificultad. La cuarta no es más que buscar que ventajas pueden mantener los competidores de acuerdo a los recursos que estos mantienen, para ampliar la visión de la empresa y conseguir ventajas más inmensas.

Para el diseño organizacional es necesario contener dentro de su estructura estos elementos, que serán útiles a la hora de aplicarlas, por una parte, ayudará a administrar al personal de la empresa, ya que ninguna empresa es ajena a que debe cuidar a sus trabajadores y hacer de la experiencia de trabajo más óptima, mejorando el desarrollo laboral y sobre todo aumentar el desempeño. Asimismo, lo que se busca con el análisis competitivo, en buena cuenta, volverse más competitivos dentro del mercado, utilizando la visión del gerente para buscar las ventajas, examinando de forma cuidadosa a los competidores, para captar la mayor atención posible de los usuarios.

- Sobre las dimensiones del diseño organizacional

Para entender y conocer la aplicación del diseño organizacional en una empresa es necesario en este momento explicar las respectivas dimensiones que logran describir a las organizaciones.

D1: Estructural

Según Daft (2011) precisa que: “En una estructura se consolidan los conocimientos y habilidades humanas con respecto de las actividades específicas, ofreciendo conocimientos profundos de valor. Esta estructura es más eficaz cuando el vasto conocimiento experto (expertise) es fundamental para alcanzar las metas organizacionales” (p. 104).

De este modo veremos qué características contienen esta dimensión:

1. Formalización; aquella que se sostiene por la documentación que se crea por el manual de políticas así también como la descripción de las funciones del personal.
2. Especialización; son aquellas en las que se separan por especialización extensa como baja, la primera existe cuando al empleado le encargan tareas complejas por lo que solo podrá desarrollar solo uno, mientras que la otra existe cuando el empleado desarrolla innumerables tareas empleando la división laboral de las actividades.
3. Estandarización; son aquellas en las cuales las tareas a desarrollar se sostienen en base a la homogeneidad.
4. Jerarquía de autoridad; son aquellas en las que existe grados y rangos dentro de la empresa. Relacionadas con los empleados y empleadores.
5. Complejidad; referidos a la existencia de diligencias dentro de la empresa que se dividen en tres: vertical, horizontal y espacial. La primera de ellas se refiere a la jerarquía del personal, la segunda al número de órganos o departamentos que existen dentro de la empresa y la última se refiere al número de uniformidad geográfica.
6. Centralización; referidos al nivel superior de la empresa en la cual se tomarán las decisiones que tendrán efectos en toda la empresa.
7. Profesionalismo; comprendidos por el nivel de educación y capacidad que mantiene los empleados.

8. Razones de personal; son aquellas donde el personal será designado según las razones administrativas o directivas, tomando en cuenta el nivel profesional.

D2: Contextual

Barbosa (2013) sostiene que: “Las dimensiones contextuales caracterizan a toda la organización incluyendo el tamaño, la tecnología, el ambiente externo y los objetivos. Estas describen el conjunto organizacional que influencia y da forma a la estructura de los procesos de trabajo” (p. 1). Para ello veremos qué características llevan consigo:

1. Tamaño; referido al número de trabajadores que laboran en una empresa, además de la producción que estos realizan.
2. Tecnología organizacional; comprendidas por las herramientas tecnológicas a la vanguardia para hacer más eficiente y más rápida la producción.
3. Ambiente externo; entendidas por los competidores así también como los usuarios, en pocas palabras, aquellos componentes que están fuera de la empresa.
4. Estrategia y objetivos; que se logran a partir de la planificación de una empresa para lograr metas a largo plazo.
5. Cultura; contenidas en el ambiente interno de la empresa, sobre todo a sus empleados, ya que estos deben mantener una creencia que los una y puedan mantener un desempeño laboral sobre la producción y la dedicación que mantienen sobre los usuarios y/o clientes.

2.2.2. Sobre la variable desempeño laboral y sus dimensiones

Sobre el inicio del desempeño laboral, Chiavenato (2000) manifiesta lo siguiente: “Son aquellos comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización” (p. 69). Para aumentar el desempeño en los trabajador, es necesario crear una fortaleza en cada uno de estos, forjando un grupo de trabajo donde exista apoyo, motivación y ganas de superación en cada día laboral.

El desempeño laboral, en palabras de Pashanasi, Gárate y Palomino (2021) precisan que: “Está comprendida por conductas que se encuentran dentro de la observación de los empleados que coadyuvan al logro de los resultados” (s.p.)

El desempeño de alguna forma nos permite enforarnos en la productividad que realiza en un periodo de tiempo el trabajador ya que a traves de ello la organización funciona y éste satisface su necesidad salarial de su empleado.

De otro modo, Chiavenato (2015) agrega que el rendimiento y el desempeño laboral tienen: “Una relación directa muy cercana con la motivación, liderazgo, sentido de pertenencia y reconocimiento del trabajo elaborado que contribuye el logro del cumplimiento de las metas empresariales” (p. 54).

Ante lo citado, vincular el rendimiento con el desempeño crea en el trabajador un sentimiento interno que provee esfuerzo y ganas de

terminar con su trabajo cada día del mes, invierte su tiempo completando las metas semana las o diarias.

Por otro lado, Bautista, Cienfuegos y Aquilar (2020) manifiestan ⁵ que el desempeño laboral es influenciado por ciertas características, estas son:

1. Trabajo, que es el objetivo primordial de cada empleado.
2. Actitudes, que debe tener el empleado a la hora de realizar sus actividades, estas pueden ser desde el esfuerzo, desempeño y empeño.
3. Logros, que serán cumplidos de acuerdo a la estrategia proyectada de la organización.

Mediante estas características, el desempeño laboral busca tener una finalidad en cada empresa u organización, ésta es la de trabajar y aumentar cada día la forma en la que cada empleado produce y cumple con su labor. Por ello se recurren a diferentes políticas para mediar y evaluar su desempeño.

De otro modo, Armijos, Bermúdez y Mora (2019) a través de su investigación sostienen que el desempeño goza de ¹ cuatro factores:

1. La motivación
2. Habilidades y Rasgos personales
3. Claridad y aceptación de rol
4. Oportunidades

A través de estos factores, el vínculo que tiene el desempeño con su capacidad y habilidades sirven para afrontar el estrés y demás

situaciones complejas. Esto, debido a que el trabajador en ciertas situaciones no está facultado para solucionar un problema que debería solucionar, por lo que, al no darle alguna solución empieza a sentir desmotivación y su desempeño empieza a tender a la baja. Las habilidades y capacidades deben darle un plus al trabajador para que su motivación asuma un rol importante a la hora de trabajar ya que asume una responsabilidad con la empresa.

Viswesvaran (2001) identifica los siguientes criterios para la evaluación del desempeño laboral:

- a) “Relevancia: en el sentido boutique lo que se está midiendo es importante para la organización ya que de lo contrario una mala ejecución omisión de esta tiene consecuencias trascendentales” (p. 13)
- b) “Fiabilidad: en el sentido de que la medición es consistente, estable, lo cual significa que distintos evaluadores obtendrán los mismos resultados independientemente de estos y se obtendrán los ritmos puntajes del comportamiento en el mismo periodo de tiempo” (p. 15)
- c) “Discriminación: en el sentido de que los resultados obtenidos deben de ser diferentes que sean variables y que no sean semejantes” (p. 15)
- d) “Practicidad: sentido de que se debe tener bien claro la definición de lo que se pretende medir además del costo, tiempo y otros” (p. 16-17)

En base a lo que señalan ¹ Werther y Davis (2008) acerca de la importancia del desempeño, opinan que: “La importancia del desempeño laboral se ha vuelto relevante en las organizaciones ya que uno de los principales retos de los directivos es conocer el valor agregado que cada trabajador aporta a la organización” (p. 36). Para identificar el rendimiento, es necesario conocer los beneficios, los cuales son lo siguiente:

- a) “Clarificar los objetivos y metas del departamento al que pertenece el empleado” (p. 36).
- b) “Que el colaborador conozca hacia dónde va la empresa y el departamento” (p. 36 -37).
- c) “Identificar los nuevos proyectos y oportunidades que se ofrecen a los empleados” (p. 37).
- d) “Definir claramente y en forma colaborativa los objetivos, metas e indicadores del puesto” (p. 37).

Al identificar los beneficios, los directivos tendrán mucho más terreno para organizarse y brindarle a su empleado capacidades y políticas que aumenten el desempeño en pro de todo la organización.

- Sobre las dimensiones del desempeño laboral

D1: Operativo

Según Chiavenato (2000) el elemento operativo es: “El desempeño de un puesto de trabajo cambia de persona a persona, debido a que este influye en las habilidades, motivación, trabajo en grupo, capacitación del trabajador, supervisión y factores situacionales de cada

persona” (p. 358). Así también lo expresan Queipo y Useche (2002): “Los recursos de mantenimiento como el suministro de herramientas, materiales y sobre todo de información esencial para la ejecución del trabajo, es un aspecto importante” (p. 23). En ese sentido, lo operativo debe estar presente en el desempeño laboral ya que no darle importancia sería no darles también a los recursos tanto materiales como humanos para llegar al logro de objetivos.

En cambio, Cruz (2018; p. 1) precisa que tener un desempeño laboral es importante porque nos ayudara como empresa, verificar si se presentan desviaciones, para luego solucionarlas inmediatamente. Es necesario identificar estos problemas ya que se busca hacer siempre el seguimiento al cumplimiento que las empresas establecen en sus bases.

Para Iraltus (2020; p. 3) el desempeño operativo concibe dos características esenciales:

- Metas específicas y conocidas
- Procedimientos operativos claros

Es necesario reconocer estas dos características, ya que, por un lado, es necesario saber qué es lo que se va hacer y cuál sería la meta final, calculando el tiempo manteniéndose sobre un costo permitido. Por otro lado, después de definir las metas, es necesario seguir determinados pasos para llegar a la misma, utilizando factores que sumen calidad e influyan al producto final en base a un excelente desempeño operativo.

D2: Actitudinal

Chiavenato (2000) hace referencia a: “Aquellos factores actitudinales como son: la disciplina, la actitud cooperativa, la iniciativa, la responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de realización” (p. 183).

Por su parte, Gutiérrez (2017) precisa que: “En el desempeño actitudinal de los trabajadores, recae cierta evaluación que los empleadores deben realizar, sobre los objetivos y sobre la toma de decisiones para que no bloqueen al trabajador y logre adecuadamente sus objetivos” (s.p.).

2.3. Marco conceptual

1. **Formalización:** Según Porret, G. (2007): “Representa la cantidad de documentación escrita en la organización. La documentación incluye procedimientos, descripción de funciones, regulaciones y manual de políticas” (p. 23).
2. **Especialización:** Según Porret, G. (2007): “Es el grado por el cual las tareas organizacionales son subdivididas en funciones separadas. Si la especialización es extensiva, cada empleado desarrolla solamente un rango angosto de tareas” (p. 25).
3. **Estandarización:** Según Werther, W. y Keith, D. (2008): “Es la extensión en la cual actividades con trabajos similares son desarrolladas de una manera uniforme” (p. 36).
4. **Jerarquía de autoridad:** Según Viswesvaran, C. (2001): “Describe quién reporta a quién y el tramo de control de cada administrador. La jerarquía es indicada por las líneas verticales en un organigrama” (p. 86).

5. **Complejidad:** Según Drucker, P. F. (1995): “Se refiere al número de actividades o subsistemas dentro de la organización. La complejidad puede ser medida a lo largo de tres dimensiones: vertical, horizontal y espacial” (p. 85).
6. **Centralización:** Según Stoner, J. A. F., Freeman, R. E. y Gilbert Jr. D. R. (1996): “Se refiere al nivel jerárquico que tiene una autoridad para tomar una decisión. Cuando la toma de decisiones es mantenida en el nivel superior, la organización es centralizada. Cuando las decisiones son delegadas a niveles más bajos es descentralizada” (p. 123 – 127).
7. **Profesionalismo:** Según Robbins, S.P. (1990): “Es el nivel formal de educación y entrenamiento de empleados. El profesionalismo es considerado alto, cuando los empleados requieren periodos largos de entrenamiento para mantener los trabajos en la organización” (p. 123).
8. **Razones de personal:** Según Gutiérrez, R. (2017): “Se refiere a la designación de personas a varias funciones y departamentos. Las razones de personal incluyen razones administrativas, razones del personal directivo, razones del personal profesional y razones de empleados directos e indirectos” (s.p.).
9. **Tamaño:** Para Armijos, Bermúdez y Mora (2019): “Es la magnitud de la organización representada por el número de empleados. Otras medidas tales como ventas totales o activos totales también reflejan la magnitud” (p. 168).
10. **Tecnología organizacional:** Chiavenato, I. (2000): “Es la naturaleza del subsistema de producción, e incluye las acciones y técnicas usadas para cambiar las entradas de la organización en salidas” (p. 77).

11. **El ambiente externo:** Según Chiavenato, I. (2015) “incluye los elementos fuera de los límites de la organización. Los elementos claves incluyen la industria, gobierno, clientes, proveedores y la comunidad financiera. Los elementos que afectan a una organización son a menudo otras organizaciones” (p. 47).
12. **La estrategia y objetivos de la organización:** Según Chiavenato, I. (2015) definen “el propósito y técnicas competitivas que las diferencian de otras organizaciones similares. Los objetivos a menudo se escriben como enunciados permanentes de lo que la compañía está tratando de lograr (misión, visión)” (p. 52).
13. **La cultura de la organización:** Según Bautista, Cienfuegos y Aquilar (2020) “Es el fundamento de un conjunto de valores claves, creencias, entendimientos y normas que comparten los empleados. Estos valores pueden pertenecer al comportamiento ético, compromiso de los empleados, eficiencia o servicio al cliente” (p. 65).

² CAPITULO III:

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general

El diseño organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal administrativo del Consejo Departamental del Colegio de Ingenieros del Perú, Sede ¹ Junín - 2020.

3.2. Hipótesis específicas

1. Existe una relación significativa entre el diseño organizacional y el desempeño operativo en el personal administrativo del Consejo Departamental del Colegio de Ingenieros del Perú, Sede Junín - 2020.

³ 2. Existe una relación significativa entre el diseño organizacional y el desempeño actitudinal en el personal administrativo del Consejo Departamental del Colegio de Ingenieros del Perú, Sede Junín - 2020.

3.3. Variables

V1: Diseño Organizacional

Definición conceptual: Salamanca (2018) refiere que es el proceso en el que la empresa realiza la estructuración de tareas, responsabilidad y relaciones jerárquicas de su organización.

Definición operacional: El diseño organizacional es el enfoque que da una organización a su desarrollo estructural desde la forma del trabajo, hasta o contextual, que es el recurso de trabajo.

D1: Estructural

D2: Contextual

V2: Desempeño Laboral

Definición conceptual: Pashanasi, Gárate y Palomino (2021) lo definen como el rendimiento que un trabajador expresa cuando cumple con sus actividades y funciones.

Definición operacional: El desempeño laboral es el enfoque que determina como es que un trabajador se desarrolla laboralmente en alcanzar las metas que se le designan a través de su trabajo, y la valoración de esta desde un enfoque operativo y actitudinal con el que realiza sus funciones.

D1: Operativo

D2: Actitudinal

¹ CAPITULO IV: METODOLOGIA

4.1. Método de investigación

- Método general

Se tiene en cuanto el método general ya que consistirá en la remembranza de situaciones con un método ordenado, con un procedimiento tanto de contrastación como de análisis basada en la teoría de Vara (2012) “Para ser llamado científico, un método de investigación debe basarse en la formulación del problema y la respuesta mediante hipótesis que luego serán contrastadas” (p. 201).

- Método específico

Según Ferreira y De Longhi. (2014, p. 35) en relación al método hipotético deductivo, este se emplea como una estrategia para combinar dos métodos, el de trabajo científico con el inductivo.

Esto, debido a la investigación que se encuentra ¹ bajo el método hipotético-deductivo, donde se parte desde una premisa del método deductivo (del cual la función primordial será la de derivar las hipótesis que se podrán a prueba) y el inductivo (donde se crea la hipótesis a partir de la observación). Esto se desarrolla mediante el análisis de información a través de distintos criterios que se adoptan en toda ⁴ la investigación.

4.2. Tipo de investigación

La investigación fue del tipo básica, ya que se dará un acercamiento teórico mediante el estudio del fenómeno determinado de la relación entre las

variables diseño organizacional y el desempeño laboral, sin tener una injerencia practica inmediata.

Según, Hinojosa (2017) es básica porque se da una revisión teórica que permite incrementar los preceptos teóricos o básicos acerca de la temática específica para un posterior desarrollo aplicado.

¹ 4.3. Nivel de investigación

Según Bernal (2010, p. 114) este nivel tiene como enfoque el análisis de la interrelación entre una o más variables a través de los datos y las pruebas estadísticas pertinentes acorde al diseño propuesto.

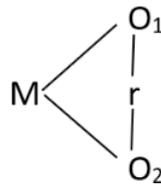
Para la investigación, se asentará las bases sobre ² la relación entre el diseño organizacional y el desempeño a partir de la descripción fenomenológico para establecer el nivel.

4.4. Diseño de investigación

La presente investigación se basa en el diseño no experimental y transversal, del cual se podrá estudiar al fenómeno a través de la descripción de cada categoría.

- Es no experimental debido a que no hay alguna presión al ejercer una cambios premeditados en la muestra y variables formuladas, esto consecuentemente a lo que indican Hernández, ² Fernández y Baptista (2014) cuando mencionan que la “Investigación no experimental, se fundamenta básicamente en la realización de observaciones, sin ninguna intervención o participación con el entorno observable, por este motivo no existe un control sobre las variables, por ende, los resultados revelados son superficiales” (p.34).

- Es transversal debido a que la ejecución de la investigación será en un plazo determinado en un escenario concreto, por ello, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) sostienen lo siguiente: “Diseño transversal recolecta datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito normalmente es describir variables en un grupo de casos, o bien, determinar cuál es el nivel o modalidad de las variables en un momento dado” (p.176). Señalándose el esquema siguiente:



M= muestra

O1= Datos a recolectar en relación a la V1

O2= Datos a recolectar en relación a la V2

R= correlación entre las variables

4

4.5. Población y muestra

- Población

Según Hernández et. al. (2014) “Las poblaciones deben situarse claramente por sus características de contenido, lugar y tiempo” (p. 174).

Entonces se consideró como población a 24 trabajadores, estratificados como denota lo siguiente

Tabla 1.
Población estratificada

Categoría	Número de trabajadores
Directivos	10
Administrativos	14
Total	24

- Muestra

Sobre la muestra, Hernández et. al. (2014) asegura que: “Es aquel subconjunto de elementos del conjunto al que se le conoce como población, esta muestra es tomada de la población ya que en muchas ocasiones es difícil evaluar a toda la población” (p.175).

Siendo una población manejable, se considerará esta como la muestra de estudio, siendo un muestreo censal y estratificado.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

- Técnica

Se aplicó la encuesta como técnica de investigación, que, según Supo (2012) es : “La delimitación del estudio por su capacidad de detectar y descartar el problema, planteando la capacidad de determinar si la variable de estudio es subjetiva entonces se accede a este tema de instrumento y la teoría que los sustenta” (p. 6)

- Instrumento

⁴ El instrumento de investigación que se consideró es el cuestionario, que, al respecto Juste (1991) menciona que: “El cuestionario consiste en un conjunto de preguntas, normalmente de varios tipos, preparado sistemática y cuidadosamente, sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación

o evaluación, y que puede ser aplicado en formas variadas” (citado por Muñoz; 2003, p.2).

² 4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

- Estadística descriptiva

Gamarra, Rivera, Wong y Pujay (2019) asegura que la estadística descriptiva será: “El procedimiento que permite ordenar y clasificar los datos cuantitativos recabados en la medición, a fin de revelar por medio de los valores numéricos las cualidades, las vinculaciones y las tendencias del objeto o fenómeno de estudio” (p.30). Los datos se presentarán a través de cuadros de distribución de frecuencia y gráficos (barras, sectores circulares, histogramas y polígonos de frecuencia).

- Estadística inferencial

Gamarra et. al. (2019) expresan lo siguiente: “Tiene el propósito de establecer la correlación entre las propiedades del objeto de estudio, mediante el cálculo de la probabilidad de ocurrencia. Dentro de la estadística inferencial tenemos: la prueba chi-cuadrada, el análisis factorial, la correlación y la regresión lineal” (p. 30)

Por lo tanto, se aplicará la estadística inferencial mediante la prueba de correlación de Rho de Spearman, en base a los rangos de correlación:

Tabla 2.
Rangos de interpretación de coeficiente de correlación

Correlación negativa perfecta	- 1
Correlación negativa muy fuerte	-0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte	-0,75 a -0,89
Correlación negativa media	-0,50 a -0,74
Correlación negativa débil	-0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil	-0,10 a -0,24
No existe correlación alguna	-0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil	+0,10 a +0,24
Correlación positiva débil	+0,25 a +0,49
Correlación positiva media	+0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte	+0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte	+0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta	+1

² Y el análisis del nivel de significación para la aceptación o rechazo de las hipótesis formuladas, basándose en ³ la siguiente regla de decisión:

a) Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna: Si sig. $p > 0.05$)

b) Se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula: Si sig. $p < 0.05$)

⁶ - Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos, será de consistencia mediante el análisis de los datos recolectados en un test ⁴ piloto y su análisis en comparación con el baremo de interpretación, según ² Hernández et. al. (2014) menciona que la confiabilidad es “Una operación estadística cuyo objetivo es estimar el nivel de confianza o fiabilidad de un instrumento o aparato de medición” (p. 26).

Se aplico una prueba piloto a la muestra conformada por 24 sujetos de estudio ¹ para la determinación de la confiabilidad de los dos instrumentos formulados, obteniéndose los siguientes resultado:

Tabla 3.
Resultados del análisis de confiabilidad para el primer instrumento

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,687	13

Tabla 4. Resultados del análisis ¹ de confiabilidad para el segundo instrumento

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,618	16

Tabla 5. Baremo de contrastación del alfa de Cronbach

Rangos	Interpretación
0.81 a 1.00	Muy alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy baja

Los valores resultantes (0.687 y 0.618) en comparación al baremo señalado, coinciden al rango alto, entonces significa que los instrumentos formulados son “altamente confiables”.

4.8. Aspectos éticos de la investigación

La investigación se desarrollo en base a los reglamentos y normas de la Universidad Peruana Los Andes, respetando los derechos de autor, empleando citas y referencias al contenido desarrollado, además de mantener un criterio científico y de rigor con los datos a recolectar y analizar.

2 CAPITULO V: RESULTADOS

5.1. Descripción de resultados

1 - Resultados de la variable diseño organizacional

Tabla 6.
Resultados de la variable diseño organizacional

Diseño organizacional		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	5	20.8
	Casi nunca	4	16.7
	A veces	5	20.8
	Casi siempre	7	29.2
	Siempre	3	12.5
	Total	24	100.0

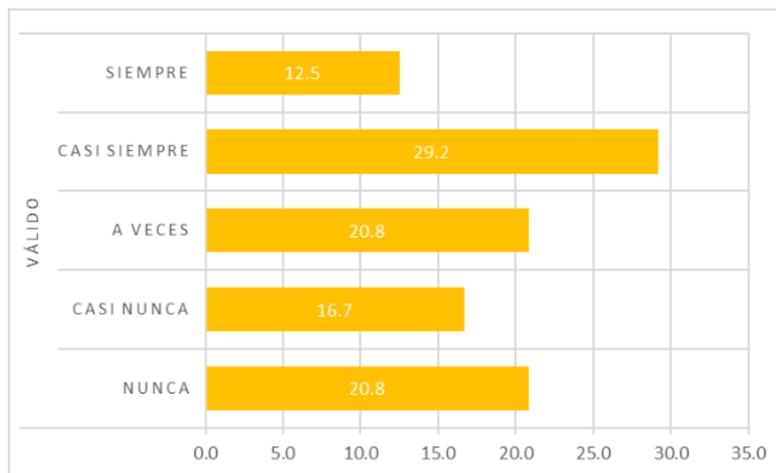


Figura 1.
Diseño organizacional

5
Interpretación: De los 24 sujetos sometidos a estudio, un 20.8% (5) manifiestan que el diseño de la organización, dada por las diferentes gestión nunca es efectiva ya que esta aún tiene que reformularse; en tanto un 16.7% (4) manifiestan que casi nunca es efectiva, dado que se dan acciones para poder

mejorarla; en cambio un 20.8% (5) manifiestan que a veces logra cumplir objetivos institucionales basados en el diseño que plantea la gestión; mientras que un 29.2% (7) manifiesta que casi siempre el diseño que se formula es efectivo, dada las condiciones en las que la institución está dirigida; finalmente, un 12.5% (3) manifiestan que esta siempre es efectiva en su dirección y gestión.

- Resultados ⁴ de la dimensión estructural

Tabla 7.
Resultados de la dimensión estructural

Componente estructural		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	2	8.3
	Casi nunca	4	16.7
	A veces	6	25.0
	Casi siempre	9	37.5
	Siempre	3	12.5
	Total	24	100.0

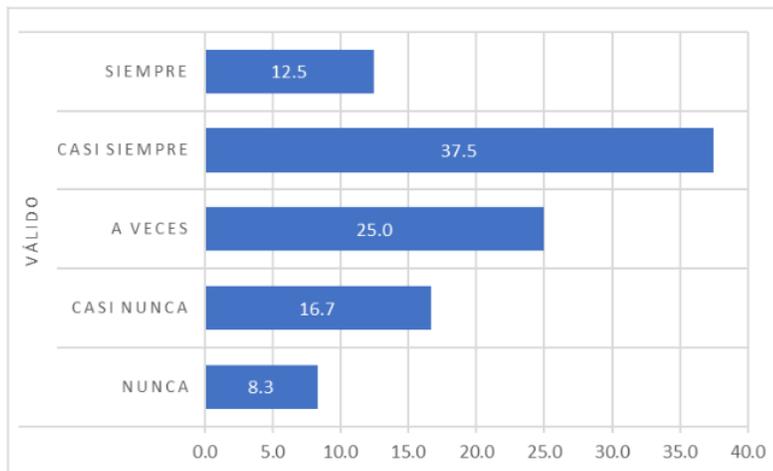


Figura 2.
Componente estructural

⁵ **Interpretación:** De los 24 sujetos sometidos a estudio, un 8.3% (2) señala que estructuralmente, la institución nunca está enfocada correctamente en una reforma integra; mientras que un 16.7% (4) señala que casi nunca existe esta

visión estructural, y que solo se basa en las condiciones de la gestión; en tanto un 25% (6) señala que a veces este enfoque estructural es considerado por los directivos para la mejora de la institución; por otro lado, un 37.5% (9) señalan que el componente estructural en la institución casi siempre es efectiva; finalmente, un 12.5% (3) señala que esta siempre tiene el enfoque adecuado.

1 - Resultados de la dimensión contextual

Tabla 8.
Resultados de la dimensión contextual

Componente contextual		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	4.2
	Casi nunca	5	20.8
	A veces	9	37.5
	Casi siempre	9	37.5
	Total	24	100.0

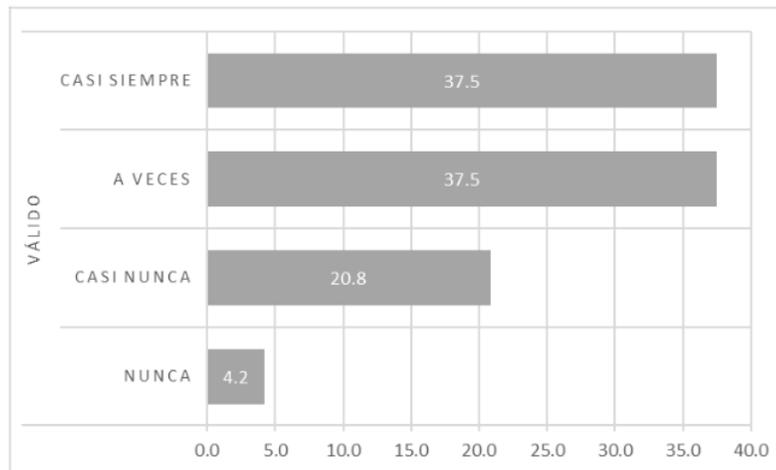


Figura 3.
Componente contextual

Interpretación: De los 24 sujetos de estudio, un 4.2% (1) manifiesta que el componente contextual de la institución, nunca tiene el enfoque necesario, dejándose muchas veces de lado; mientras que un 20.8% (5) manifiesta en

cambio que este componente casi nunca tiene la consideración necesario para el manejo institucional; en tanto un 37.5% (9) manifiesta que a veces se analiza este componente para ejecutar cambios institucionales por parte de la gestión; igualmente un 37.5% (9) que manifiesta que esta se da casi siempre.

- Resultados de la variable desempeño laboral

Tabla 9.
Resultados de la variable desempeño laboral

Desempeño laboral		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy pocas veces	2	8.3
	Pocas veces	4	16.7
	Regularmente	7	29.2
	Usualmente	5	20.8
	Muy usualmente	6	25.0
Total		24	100.0

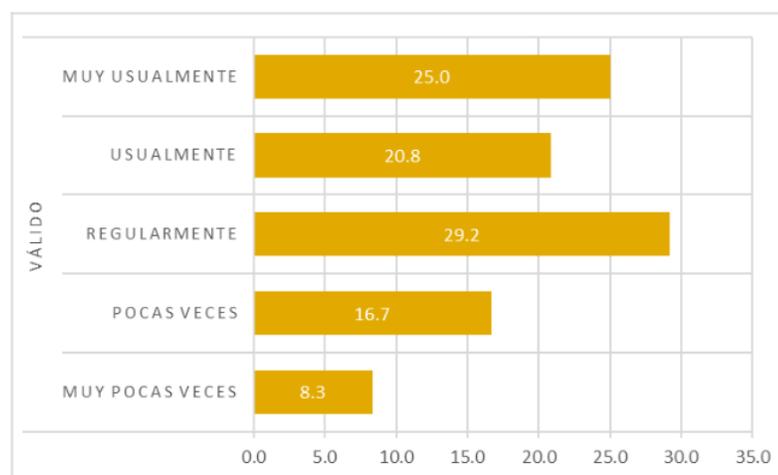


Figura 4.
Desempeño laboral

1 Interpretación: De los 24 sujetos de estudio, un 8.3% (2) identifican que muy pocas veces su desempeño laboral es un factor que la institución toma en cuenta; en tanto un 16.7% (4) identifican que son pocas veces en las que se da una valoración de su desempeño; en cambio un 29.2% (7) identifica que

regularmente su desempeño es considerado en las políticas de la gestión; mientras que un 20.8% (5) identifica que su desempeño es evaluado usualmente acorde a las exigencias de sus funciones; y finalmente un 25% (6) identifica que usualmente su desempeño es considerado como factor de la mejora de la gestión.

1 - Resultados de la dimensión operativo

Tabla 10.
Resultados de la dimensión operativo

Desempeño operativo		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy pocas veces	5	20.8
	Pocas veces	8	33.3
	Regularmente	8	33.3
	Usualmente	3	12.5
	Total	24	100.0

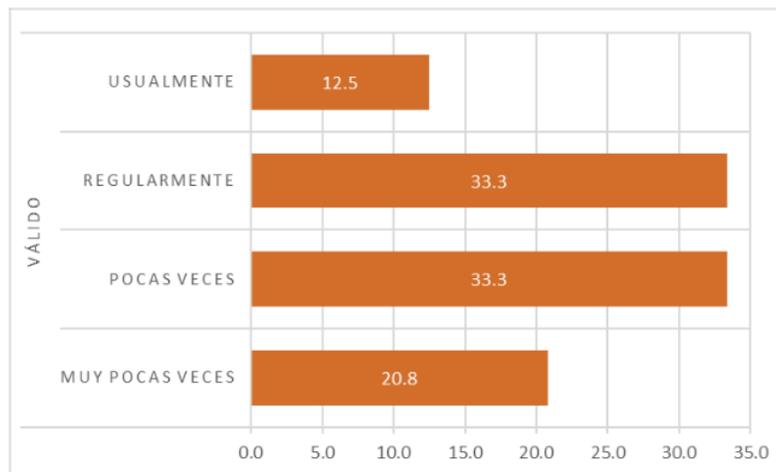


Figura 5.
Desempeño operativo

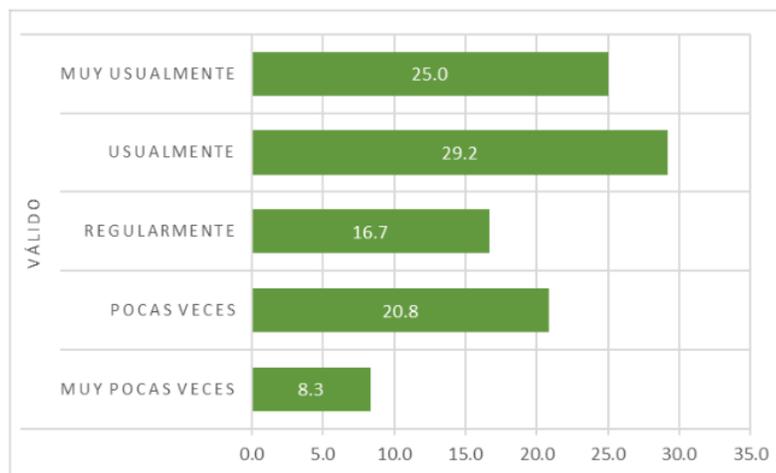
1 Interpretación: De los 24 sujetos de estudio, un 20.8% (5) manifiesta que muy pocas veces el desempeño operativo se evalúa para poder identificar que tan productivos son los trabajadores; en tanto un 33.3% (8) manifiesta que esta evaluación se da muy pocas veces, igualmente, un 33.3% (8) manifiesta que

estas consideración al desempeño operativo se dan regularmente; finalmente, un 12.5% (3) manifiesta que el desempeño operativo usualmente tiene un efecto notorio en la institución por la consecución de objetivos y metas.

1 - Resultados de la dimensión actitudinal

Tabla 11.
Resultados de la dimensión actitudinal

Desempeño actitudinal		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy pocas veces	2	8.3
	Pocas veces	5	20.8
	Regularmente	4	16.7
	Usualmente	7	29.2
	Muy usualmente	6	25.0
	Total	24	100.0



1
Figura 6.
Desempeño actitudinal

Interpretación: De los 24 sujetos de estudio, un 8.3% (2) indica que el enfoque actitudinal de su desempeño muy pocas veces es considerado para la realización de funciones; en tanto 20.8% (5) indican que pocas veces el desempeño actitudinal se enfoca a las mejoras de las capacidades profesionales del personal; mientras un 16.7% (4) indican que regularmente la gestión evalúa el desempeño

actitudinal en base a la mejora de las capacidades de trabajo; a diferencia de un 29.2% (7) que indica que usualmente se tiene constancia del desempeño actitudinal frente al trabajo que se presentan en la institución; finalmente, un 25% (6) indica que muy usualmente este componente del desempeño es considerado y propiciado en la institución.

⁴ 5.2. Contraste de hipótesis

1. Contraste de la hipótesis general

a) Planteamiento de hipótesis

H0: El diseño organizacional NO se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal administrativo del Consejo Departamental Junín del Colegio de Ingenieros del Perú - 2020.

H1: El diseño organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal administrativo del Consejo Departamental Junín del Colegio de Ingenieros del Perú - 2020.

³ b) Cálculo estadístico

Tabla 12.
Contrastación de la hipótesis general

			Correlaciones			
¹⁰ Rho de Spearman	Diseño organizacional	Coefficiente de correlación	Diseño organizacional	1,000	Desempeño laboral	,851**
		Sig. (bilateral)		.		,000
		N		24		24
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación		,851**		1,000
Sig. (bilateral)			,000		.	
N			24		24	

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

⁵ c) Conclusión

Se acepta la hipótesis alterna ($\text{sig. } p. = 0.000 < \alpha = 0.05$) siendo que existe una relación significativa entre el diseño organizacional y el desempeño laboral, a un nivel positivo fuerte ($r_s = 0.851$).

2. Contraste de la primera hipótesis específica

a) Planteamiento de hipótesis

H0: NO existe una relación significativa entre el diseño organizacional y el desempeño operativo en el personal administrativo del Consejo Departamental Junín del Colegio de Ingenieros del Perú - 2020.

H1: Existe una relación significativa entre el diseño organizacional y el desempeño operativo en el personal administrativo del Consejo Departamental Junín del Colegio de Ingenieros del Perú - 2020.

b) Cálculo estadístico

Tabla 13. Contrastación de la primera hipótesis específica

			Correlaciones	
Rho de Spearman	Diseño organizacional	Coeficiente de correlación	Diseño organizacional	Desempeño operativo
			1,000	,762**
		Sig. (bilateral)	!	,000
		N	24	24
	Desempeño operativo	Coeficiente de correlación	,762**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	!
		N	24	24

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

c) Conclusión

Se acepta la hipótesis alterna ($\text{sig. } p. = 0.000 < \alpha = 0.05$) siendo que existe una relación significativa entre el diseño organizacional y el desempeño operativo, a un nivel positivo fuerte ($r_s = 0.762$).

3. Contraste de la segunda hipótesis específica

a) Planteamiento de hipótesis

H0: NO existe una relación significativa entre el diseño organizacional y el desempeño actitudinal en el personal administrativo del Consejo Departamental Junín del Colegio de Ingenieros del Perú - 2020.

H1: Existe una relación significativa entre el diseño organizacional y el desempeño actitudinal en el personal administrativo del Consejo Departamental Junín del Colegio de Ingenieros del Perú - 2020.

b) Calculo estadístico

Tabla 14. Contrastación de la segunda hipótesis específica

		Correlaciones		
Rho de Spearman			Diseño organizacional	Desempeño actitudinal
	Diseño organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,801**
		Sig. (bilateral)	!	,000
		N	24	24
	Desempeño actitudinal	Coefficiente de correlación	,801**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	!
		N	24	24

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

c) Conclusión

Se acepta la hipótesis alterna ($sig. p. = 0.000 < \alpha = 0.05$) siendo que existe una relación significativa entre el diseño organizacional y el desempeño actitudinal, a un nivel positivo fuerte ($r_s=0.801$).

ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS

Al haberse dado la descripción ¹ de los resultados obtenidos en la aplicación de los instrumentos de investigación, se procede con el análisis y discusión correspondientes a estos, basado en el objetivo planteado, el cual se enfocó en determinar el nivel de ⁶ relación que existe entre el diseño organizacional y el desempeño laboral en el personal administrativo del Consejo Departamental Junín del Colegio de Ingenieros del Perú.

Hallándose en el levantamiento de la información, ciertas restricciones y limitantes, propias del contexto actual de pandemia por COVID-19, las cuales fueron resultas en coordinación con la institución y el acceso al personal para el levantamiento de datos.

Por lo que, ⁵ se ejecutó una prueba piloto a razón de la totalidad de la muestra calculada, para la determinación de la confiabilidad de los instrumentos formulados, siendo que estos resultaron altos, en relación al baremo de contrastación (.687 y .618 respectivamente), ⁵ por lo cual, se procedió a la aplicación de estos en la muestra calculada.

Siendo que, ¹ los resultados para la *primera variable* diseño organizacional, de los 24 sujetos de estudio, un 29.2% (7) manifestó que este diseño casi siempre es tomado por la gestión como un enfoque de mejora de las condiciones del funcionamiento de la institución, para mejorar la efectividad de las funciones propias de este, esto en base a los aspectos estructurales, como lo son los factores propios enfocados en los agremiados y trabajadores; y contextuales, basados en el manejo administrativo de la institución y su ambiente donde se desenvuelven igualmente, agremiados y trabajadores.

¹ Para las dimensiones de estudio, para la *primera dimensión estructural*, un 37.5% (9) en mayoría, señala que este componente casi siempre tiene el enfoque correcto, siendo que la institución, a través de la gestión, logra establecer de forma específica las características de reforma o mejora de los factores de manejo administrativo, basándose en el bien de los agremiados a través del trabajo realizado y las gestiones que se plantean como objetivos en favor de estos. Para la *segunda dimensión contextual*, un 37.5% (9) señala de igual forma que, a veces y casi siempre este componente tiene la consideración necesaria en la institución, esto empujado por la gestión para la mejora sustancial de los aspectos internos manejados por este, y los aspectos internos que la influyen también, todo eso en el enfoque de las actividades de que realizan y su proyección con los agremiados.

¹ En tanto, para la segunda variable desempeño laboral, de los 24 sujetos de estudio, un 29.2% (7) en mayoría, identifican que regularmente su desempeño laboral es considerado como un indicador de la consecución de los objetivos de la institución, estos basados en las políticas de la gestión, en base a cumplir con metas que se planteen en bien de los agremiados, estos verificados en la participación de los mismos. También expresado en las capacidades propias del personal para la realización de sus labores, desde el enfoque operativo, y actitudinal, en la preparación técnica o profesional, además de su perspectiva emocional en el trabajo y su afectación a la misma.

⁶ Siendo que, para las dimensiones de estudio, para la primera dimensión desempeño operativo, un 33.3% (8) manifiestan de igual forma que, este desempeño pocas veces y regularmente se evalúa, esto en relación a la forma en como se desenvuelven en su labor, y en las actividades que realizan, esto enfocado en que la gestión institucional se enfocara en la mejora de los procedimientos en beneficio de los agremiados. Para la segunda dimensión desempeño actitudinal, un 29.2% (7) indico que

estos aspectos se referían mas que nada a la consecución de las actividades laborales en función del beneficio institucional, propiciado en relación a los factores propios que presentan los trabajadores, dada sus capacidades inherentes a su formación y desarrollo profesional, que ira en relación al trabajo que se realiza en beneficio de los agremiados y los objetivos de la gestión.

Todo lo analizado anteriormente, permitió discutir los objetivos formulados a través de la contrastación de las hipótesis consiguientes. Siendo que, para la hipótesis general planteada, si el diseño ² organizacional se relaciona significativamente con el ² desempeño en el personal administrativo del Consejo Departamental Junín del Colegio de Ingenieros del ¹ Perú. Para lo cual, según los valores hallados en la prueba de correlación, esta relación si es significativa (sig. $p = 0.000 < 0.05$) se da a un nivel positivo fuerte ($r_s=.815$). Que en comparación con lo que plantea Benavides (2018), al manifestar que el diseño organizacional tiene una influencia en el manejo administrativo de la institución, es decir en el proceso de la planificación, organización, dirección y control. Es así que, el efecto es muy notorio tanto en los procesos, como en las funciones de los trabajadores. Por lo que, es valido plantear que, cuando la organización tiene un diseño que dista mucho de la generación de valor, afectara todos los aspectos administrativos, que se manifiestan en mayor medida en la interacción del personal con sus funciones, al no tener claro, que hacer o como hacerlo, y para que lo hacen.

¹ Asimismo, para la primer hipótesis específico, que consistió en demostrar si existe una relación significativa entre el diseño organizacional y el desempeño operativo en el personal administrativo del ² Consejo Departamental Junín del Colegio de Ingenieros del ¹ Perú. Para lo cual, según los valores hallados en la prueba de correlación, esta relación si es significativa (sig. $p = 0.000 < 0.05$) se da a un nivel positivo fuerte ($r_s=.762$). Todo esto en consideración con lo que plantea Coloma (2017), al expresar

que, es el personal el que sostiene las consecuencias de un mal enfoque en la organización, basado en su diseño; es decir, muchas veces los aspectos mas básicos, como lo son un organigrama, o un manual de organización y funciones afectan al desempeño operativo que estos presentan, ya que el realizar su trabajo muchas veces involucra duplicidad de funciones o estas no están definidas y son improvisadas en la marcha. Por lo que, se denota que, en el objeto de investigación, este efecto no es notorio ni tiene aristas que afectarían el desarrollo operativo del personal, pero, esto debe ser perfeccionado en el tiempo y de ser alterado, debe de ir con la línea de la propia gestión y no afectar ni a trabajadores ni agremiados.

¹ Finalmente, para la segunda hipótesis específico, que consistió en demostrar si existe una relación significativa entre el diseño organizacional y el desempeño actitudinal en el personal administrativo del Consejo Departamental Junín del Colegio de Ingenieros del Perú. Para lo cual, según los valores hallados en la prueba de correlación, esta relación si es significativa (sig. p = 0.000 < 0.05) se da a un nivel positivo fuerte ($r_s = .801$). Al respecto, Chango (2015) expresa que, como los demás antecedentes considerados, que, en tanto el diseño organizacional no tenga un buen enfoque, toda la misma se vera afectada, incidiendo en el valor agregado de los trabajadores en su aspecto actitudinal, en el know-how. Esto referente a que, siempre que la gestión tenga presente que el desarrollo laboral de los trabajadores a través de su preparación, afectara a la imagen y su efecto en los agremiados, dado que, es necesario que la institución, tenga en consideración los componentes referentes al personal y la realización de su trabajo en condiciones que los permitan desarrollarse.

CONCLUSIONES

1. Correspondiente al objetivo general, contrastado mediante la prueba de hipótesis, se concluye que el diseño organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal administrativo del Consejo Departamental Junín del Colegio de Ingenieros del Perú (sig. $p.=0.000 < \alpha=0.05$) y esta se da a un nivel fuerte ($r_s=0.851$). Por lo que, en tanto la institución tenga un diseño organizacional coherente y efectivo, el desempeño de los trabajadores se verá beneficiado directamente.
2. Para el primer objetivo específico, contrastado mediante la prueba de hipótesis, se concluye que existe una relación entre el diseño organizacional y el desempeño operativo en el personal administrativo del Consejo Departamental Junín del Colegio de Ingenieros del Perú, siendo esta significativa (sig. $p.=0.000 < \alpha=0.05$) y esta se da a un nivel fuerte ($r_s=0.762$). Por lo que, en tanto la institución se enfoque a un diseño organizacional que contemple todos los aspectos funcionales, el desempeño operativo del personal se verá afectada de forma positiva.
3. Para el segundo objetivo específico, contrastado mediante la prueba de hipótesis, se concluye que existe una relación entre el diseño organizacional y el desempeño actitudinal en el personal administrativo del Consejo Departamental Junín del Colegio de Ingenieros del Perú, siendo esta significativa (sig. $p.=0.000 < \alpha=0.05$) y esta se da a un nivel fuerte ($r_s=0.801$). Por lo que, en tanto la institución formule un diseño consistente dada por la gestión, el desempeño actitudinal del personal se tendrá un impacto bueno en relación a la consecución profesional de estos.

RECOMENDACIONES

1. Ejecutar la propuesta de un Modelo de diseño organizacional que permita al Colegio de Ingenieros del Perú – Consejo Departamental Junín mejorar de manera eficiente los roles del personal dentro de la institución y con esto elevar mejorar el desempeño laboral por ende la satisfacción de los miembros del Colegio.
2. Se recomienda a la institución la implementación de áreas necesarias con las que no cuenta actualmente lo cual no permite el desarrollo ordenado de sus actividades, mucho menos la planificación de actividades con la finalidad de lograr objetivos institucionales.
3. Se recomienda a la institución la capacitación continua de su personal y el involucramiento de este en los objetivos que se plantean para el colegio, para lograr con esto el compromiso y reconocimiento de los trabajadores con la institución lo cual resultara en un mejor desempeño laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Ángeles Marquina, V. B. (2016). *Implementación de un Modelo de Diseño Organizacional para mejorar el Desempeño Laboral de la empresa de servicio nacional de Adiestramiento en el trabajo industrial-Sede La Esperanza en el año 2016*. [Tesis de pregrado]. Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo. Perú.
- Disponible en:
http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2325/1/RE_ADMI_VANESSA_ANGELES_IMPLEMENTACION.DE.UN.MODELO.DE.DISE%c3%91O.ORGANIZACIONAL_DATOS.PDF
- Barbosa, M. (2013). *Dimensiones del Diseño organizacional*. Disponible en:
<http://miriambarbosaguzman.blogspot.com/2013/02/13-dimensiones-del-diseno-organizacional.html#:~:text=Las%20dimensiones%20contextuales%20caracteriza n%20a,forma%20a%20las%20dimensiones%20estructurales>.
- Benavides Bazán, K. J. (2018). *Diseño Organizacional y el Desempeño Laboral del Personal de Bodega de productos terminados en la industria Nirsa, Provincia del ¹² Guayas, Parroquia Posorja, año 2016*. [Tesis de pregrado]. Universidad Estatal Península de Santa Elena. Ecuador. Disponible en:
<https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/46000/4373/UPSE-TAE-2018-0005.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aquilar Panduro, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54 - 60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Briceño Mendoza, M. y Gálvez Cieza, G. R. (2017). *Diseño organizacional en base al modelo DAFT para la empresa JACB Ingeniería & Construcción SAC- Chiclayo*

2016. [Tesis de pregrado]. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

Disponible en:

http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/900/1/T_Brice%20Bl%20Men%20doza%20Mar%20ADa%20y%20Galvez%20Cieza%20Gianina%20Rosmery.pdf

f

Chango Gaibor, G. R. (2015). *Diseño organizacional y su Incidencia en el Rendimiento Laboral en la Empresa "DIMOR" de la Ciudad de Ambato*. [Tesis de pregrado].

Universidad Técnica de Ambato. Ecuador. Disponible en:

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/13387/1/278%20o.e..pdf>

Chiavenato, I. (2000). *Gestión de talento humano*. Colombia. Disponible en:

<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def0df60b66a032da556f56c28c6.pdf>

Chiavenato, I. (2015). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. México. Disponible en:

<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>

Coloma Sisalema, V. C. (2017). *La Estructura Organizacional y su Incidencia en el Rendimiento Laboral del Personal de Surtioffice S.A.* [Tesis de pregrado].

Universidad de Guayaquil. Ecuador. Disponible en:

<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/26419/1/LA%20ESTRUCTURA%20ORGANIZACIONAL%20Y%20SU%20INCIDENCIA%20EN%20EL%20RENDIMIENTO%20LABORAL%20DEL%20PERSONAL%20DE%20SURTIOFFICE.pdf>

- Cruz, S. (2018). *Las 9 fallas más comunes en el desempeño operativo*. Disponible en: <https://www.tbmcg.mx/recursos/blog/fallas-mas-comunes-en-el-desempeno-operativo/#:~:text=Antes%20de%20comenzar%20con%20nuestro,meta%20establ ecidos%20por%20la%20empresa.>
- Daft, R. L. (2011). *Teoría y diseño organizacional*. Decima Edición. https://robertobinetti.com.ar/contents/alumnos/material/pdf/1556631558_tydo-e-10.pdf
- Drucker, P. F. (1995) *Managing in a time of grate change*. New York: Truman Talley Books/Dutton
- Ferreira A., Lía De Longhi A. (2014). *Metodología De La Investigación I, Año 2014*. Argentina. Disponible en: <http://www.editorialbrujas.com.ar/>.
- Armijos Mayon, F. B., Bermúdez Burgos, A. I., & Mora Sánchez, N. V. (2019). Gestión de administración de los recursos humanos. *Universidad Y Sociedad*, 11(4), 163-170. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1295>
- Gilli, J. J., Arostegui, A., Doval, I., Iesulauro, A. y Schulman. (2007). *Diseño Organizativo. Estructuras y Procesos*. Granica. Disponible en: https://books.google.com.pe/books?id=IXpfAAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Gutiérrez, R. (2017). *¿Cómo evaluar el desempeño laboral de un empleado?* Disponible en: <https://factorialhr.es/blog/desempeno-laboral/>
- Hinojosa Pérez, J. A. (2017). *El arte de hacer una tesis: Para pos y pregrado con casos prácticos*. Primera edición. Fondo Editorial de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima.

- Iraltus, L. (2020). *Desempeño operativo, un factor diferenciador*. Disponible en:
<https://www.razon.com.mx/opinion/columnas/iraltus-l/desempeno-operativo-factor-diferenciador-401296>
- Jones, G. (2013). *Teoría organizacional. Diseño y cambio en las organizaciones*. México: Pearson.
- Muños Almendralejo, T. G. (2003). *El Cuestionario Como Instrumento De Investigación/Evaluación, Año 2003*. México. Disponible en:
<https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net>
- Louffat, E. (2017). ¿Qué se entiende por diseño organizacional? *Conexionesan*.
<https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2017/03/04/que-se-entiende-por-diseno-organizacional/>
- Pashanasi Amasifuen, B., Gárate Rios, J. y Palomino Alvarado, G. P. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura, *Comunicación*, 12(3).
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682021000300163&script=sci_arttext
- Parimango Portilla, N. S. (2016). *Propuesta de un diseño organizacional para mejorar la eficiencia del personal de la Empresa Inversiones Mishel S.A.C. de la ciudad de Trujillo-2014*. [Tesis de pregrado]. Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo. Perú. Disponible en:
http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1448/1/Nerida_Parimango_Dise%c3%b1o_Organizacional_Eficiencia.pdf
- Pérez Cristóbal, L. I. (2017). *Influencia del Diseño Organizacional en la Eficiencia de las Empresas Agroindustriales de Exportación de Tacna, 2016*. [Tesis de

pregrado]. Universidad Privada de Tacna. Perú. Disponible en:
<http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/454/1/P%C3%A9rez-Cristobal-Luz-Inghybor.pdf>

Porret, M. (2010). *Gestión de personas: Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones*. Libros profesionales de Empresas. Cuarta edición, Madrid-España. ESIC Editorial.
https://books.google.com.pe/books/about/Gesti%C3%B3n_de_personas.html?id=hF85GRhUnf4C&redir_esc=y

³ Queipo, Beatriz, & Useche, María Cristina (2002) El desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del Ambulatorio la Victoria. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, VIII(3), p. 486-496. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=280/28080308>

Robbins, S. P. (1990) *Organization Theory: Structure, Designs and Applications*. Tercera edición, Prentice Hall, Upper Saddle River.

Salamanca Nieto, L. G. (2018). *Importancia de la implementación del diseño organizacional para el mejoramiento de las organizaciones* [artículo, Universidad Militar Nueva Granada, Colombia].
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/20451/SalamancaNietoLinaGiseth2018.pdf.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

Stoner, J. A. F., Freeman, R. E. y Gilbert Jr. D. R. (1996) *Administración*. Sexta edición: México, Pearson. Disponible en:
<https://www.docdroid.net/qTdJwnK/administracion-6ta-edicion-j-a-f-stoner-r-e-freeman-d-r-gilbert-jr-bypriale-fl-pdf#page=3>

- Supo, J. (2012). *Seminarios de Investigación Científica, Año 2012*. Disponible en: :
<http://seminariosdeinvestigacion.com/sinopsis>.
- Tam Málaga J., Vera G. y Oliveros Ramos, R. (2008). *Tipos, Métodos y Estrategias de Investigación, Año 2008*. Escuela de Posgrado. Disponible en:
http://www.imarpe.pe/imarpe/archivos/articulos/imarpe/oceanografia/adj_modela_pa-5-145-tam-2008-investig.pdf.
- Vara, A. (2012) *Manual de Investigación Empresarial Aplicada*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima, Perú.
- Viswesvaran, C. (2001). *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology*. Londres: SAGE. Disponible en: http://sk.sagepub.com/reference/hdbk_orgpsych1
- Werther, W. y Keith, D. (2008). *Administración de Personal y Recursos Humanos*. México. Disponible en:
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/c2f2989d851e80e2cc6aa0ebf3a54cb0.pdf>
- Gamarra Astuhuaman, G., Rivera Espinoza, T. A., Wong Cabanillas, F. J. y Pujay Cristobal, O. E. (2019). *Estadística e Investigación con Aplicaciones de SPSS*. Editorial San Marcos E. I. R. L. Perú, Segunda edición.
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta*. Mc. Graw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V. México, Primera edición.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc. Graw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V. México, Sexta edición.

Bernal Torres, C. A. (2010). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Colombia: Pearson Education, 3ra Ed.

2 ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

2 Diseño organizacional y desempeño laboral en el personal administrativo del Consejo Departamental del Colegio de Ingenieros del Perú, Sede Junín - 2020.

3 Problema	Objetivos	2 Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
<p>Problema general ¿Cómo se relaciona el diseño organizacional con el desempeño laboral en el personal administrativo del Consejo Departamental Junín del Colegio de Ingenieros del Perú - 2020?</p> <p>Problemas específicos 1. ¿Qué relación existe entre el diseño organizacional y el enfoque operativo en el personal administrativo del Consejo Departamental Junín del Colegio de Ingenieros del Perú - 2020? 2. ¿Qué relación existe entre el diseño organizacional y el enfoque actitudinal en el personal administrativo del Consejo Departamental Junín del Colegio de Ingenieros del Perú - 2020?</p>	<p>Objetivo general Determinar el nivel de relación que existe entre el diseño organizacional y el desempeño laboral en el personal administrativo del Consejo Departamental Junín del Colegio de Ingenieros del Perú - 2020.</p> <p>Objetivos específicos 1. Identificar la relación entre el diseño organizacional y el enfoque operativo en el personal administrativo del Consejo Departamental Junín del Colegio de Ingenieros del Perú - 2020. 2. Identificar la relación entre el diseño organizacional y el enfoque actitudinal en el personal administrativo del Consejo Departamental Junín del Colegio de Ingenieros del Perú - 2020.</p>	<p>Hipótesis general El diseño organizacional se relaciona significativamente con el desempeño en el personal administrativo del Consejo Departamental Junín del Colegio de Ingenieros del Perú - 2020.</p> <p>Hipótesis específicas 1. Existe una relación significativa entre el diseño organizacional y el enfoque operativo en el personal administrativo del Consejo Departamental Junín del Colegio de Ingenieros del Perú - 2020. 2. Existe una relación significativa entre el diseño organizacional y el enfoque actitudinal en el personal administrativo del Consejo Departamental Junín del Colegio de Ingenieros del Perú - 2020.</p>	<p>V₁: Diseño Organizacional</p> <p>V₂: Desempeño Laboral</p>	<p>D₁: Estructural</p> <p>D₂: Contextual</p> <p>D₃: Operativo</p> <p>D₄: Actitudinal</p>	<ul style="list-style-type: none"> Formalización Especialización Estandarización Jerarquía Complejidad Centralización Profesionalismo Razones de personal Tamaño Tecnología organizacional Ambiente externo Objetivos y estrategias organizacionales 3) Cultura Conocimiento del trabajo Calidad Cantidad Exactitud Trabajo en Equipo Liderazgo Disciplina Actitud cooperativa Iniciativa Responsabilidad Habilidad de seguridad Discreción Presentación personal Interés Creatividad Capacidad de realización 	<p>Método de investigación: Hipotético deductivo</p> <p>Tipo de investigación: Aplicada, transversal, no experimental</p> <p>Nivel de investigación: Correlacional</p> <p>Diseño de investigación: Descriptivo correlacional</p> <p>Donde: M: muestra O: variable R: relación</p> <p>Población y muestra: 24 trabajadores administrativos</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Técnicas de análisis y procesamiento de información: Estadística descriptiva (tablas de frecuencia y gráficos) Estadística inferencial (coeficiente de correlación de Rho de Spearman) Análisis en Excel y SPSS</p>

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUA L	DEFINICION OPERACIONA L	DIMENSIONE S	INDICADORES	ESCALA
V1: Diseño Organizaciona l	Robbins (1990) establece que el diseño organizativo: "se refiere a la construcción y el cambio de una estructura organizativa para conseguir los objetivos organizativos." (p. 265).	El diseño organizacional es el enfoque que da una organización a su desarrollo estructural desde la forma del trabajo, hasta o contextual, que es el recurso de trabajo.	D1: Estructural D2: Contextual	<ul style="list-style-type: none"> Formalización Especialización Estandarización Jerarquía Complejidad Centralización Profesionalismo Razones de personal Tamaño Tecnología organizacional Ambiente externo Objetivos y estrategias organizacionales 	Ordinal: 1: Muy bajo 2: Bajo 3: Regular 4: Alto 5: Muy alto
V2: Desempeño Laboral	Werther y Keith (2008) precisan que: "El desempeño laboral es la forma en como el trabajador se desenvuelve en sus actividades para alcanzar un objetivo, vinculado a su organización" (p. 6)	El desempeño laboral es el enfoque que determina como es que un trabajador se desarrolla laboralmente en alcanzar las metas que se le designan a través de su trabajo, y la valoración de esta desde un enfoque operativo y actitudinal con el que realiza sus funciones.	D1: Operativo D2: Actitudinal	<ul style="list-style-type: none"> Cultura Conocimiento del trabajo Calidad Cantidad Exactitud Trabajo en Equipo Liderazgo Disciplina Actitud cooperativa Iniciativa Responsabilidad Habilidad de seguridad Discreción Presentación personal Interés Creatividad Capacidad de realización 	Ordinal: 1. Muy pocas veces 2. Pocas veces 3. Regularmente 4. Usualmente 5. Muy usualmente

Anexo 3. Matriz de operacionalización del instrumento

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
V1: Diseño Organizacional	D1: Estructural	- Formalización - Especialización - Estandarización - Jerarquía - Complejidad - Centralización - Profesionalismo - Razones de personal	1. La formalización de la institución afecta las funciones de los trabajadores 2. Se requiere especialización para ocupar ciertos cargos o puestos 3. Se dan estrategias de estandarización para los procesos se mejoren en la institución 4. La institución se encuentra jerarquizada en base a sus puestos y funciones 5. La institución tiene aspectos estructurales complejos 6. Hay centralización en los aspectos estructurales de la institución 7. Se tienen en cuenta aspectos de profesionalismo para la estructuración de personal 8. El personal se desempeña acorde a la estructura formalizada en la institución 9. El tamaño de la institución influye en cómo se verá diseñada	Ordinal: 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
	D2: Contextual	- Tamaño - Tecnología organizacional - Ambiente externo - Objetivos y estrategias organizacionales - Cultura	10. Existen aspectos tecnológicos que ayudan al desarrollo de la organización 11. El ambiente externo influye tanto en la institución como en los trabajadores 12. Los objetivos y estrategias formuladas en la institución son alcanzables a través de las funciones contempladas en cada componente estructural	
V2: Desempeño Laboral	D1: Operativo	3 - Conocimiento del trabajo - Calidad - Cantidad - Exactitud - Trabajo en Equipo - Liderazgo	13. La cultura afecta el desarrollo de la institución a nivel orgánico 14. Los trabajadores tiene conocimiento de lo que involucra su trabajo 15. Se prioriza la calidad en la realización de su trabajo 16. La cantidad es dictaminada por el desempeño del trabajador, mas no por ordenes 17. Hay exactitud entre las funciones y el trabajo que se realiza 18. El trabajo en equipo fomenta la mejora del trabajo	3 Ordinal: 1: Muy pocas veces 2: Pocas veces 3: Regularmente 4: Usualmente 5: Muy usualmente
	D2: Actitudinal	- Disciplina - Actitud cooperativa - Iniciativa - Responsabilidad - Habilidad de seguridad - Discreción - Presentación personal - Interés - Creatividad - Capacidad de realización	19. Existen rasgos de liderazgo que influyen en los trabajadores para alcanzar objetivos 20. La disciplina es crucial para mejorar el desempeño de los trabajadores 21. Se fomenta una actitud cooperativa entre los trabajadores 22. Se enfoca las iniciativas a la mejora del trabajo 23. La responsabilidad de las funciones dictamina cuan funcional es el trabajador 24. Los trabajadores se sienten seguros con su trabajo y en la institución 25. Hay discreción en el manejo de la información institucional 26. Se considera la presentación del personal frente a los usuarios o clientes 27. Se desarrolla interés en el trabajo o en base a 28. La creatividad es fomentada y	

3

tomada en cuenta en la institución
29. El personal tiene capacidades que los
permitan sentirse realizados con su
actividad

Anexo 4. Instrumento de investigación

CUESTIONARIO

El presente cuestionario, forma parte de la investigación titulada: **Diseño organizacional y desempeño laboral en el personal administrativo del Consejo Departamental del Colegio de Ingenieros del Perú, Sede Junín - 2020**. La información que se proporcionará tendrá un tratamiento académico y anónimo.

Instrucciones: responda marcando aspa (X) en cada cuadro acorde a la siguiente escala dada, se le agradece su consideración.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

V ₁ :					
Diseño Organizacional					
D ₁ : Estructural	1	2	3	4	5
1. La formalización de la institución afecta las funciones de los trabajadores					
2. Se requiere especialización para ocupar ciertos cargos o puestos					
3. Se dan estrategias de estandarización para los procesos se mejoren en la institución					
4. La institución se encuentra jerarquizada en base a sus puestos y funciones					
5. La institución tiene aspectos estructurales complejos					
6. Hay centralización en los aspectos estructurales de la institución					
7. Se tienen en cuenta aspectos de profesionalismo para la estructuración de personal					
8. El personal se desempeña acorde a la estructura formalizada en la institución					
D ₂ : Contextual					
9. El tamaño de la institución influye en cómo se verá diseñada					
10. Existen aspectos tecnológicos que ayudan al desarrollo de la organización					
11. El ambiente externo influye tanto en la institución como en los trabajadores					
12. Los objetivos y estrategias formuladas en la institución son alcanzables a través de las funciones contempladas en cada componente estructural					
13. La cultura afecta el desarrollo de la institución a nivel orgánico					

1	2	3	4	5
Muy pocas veces	Pocas veces	Regularmente	Usualmente	Muy usualmente

V ₂ :					
Desempeño Laboral					
D ₁ : Operativo	1	2	3	4	5
14. Los trabajadores tiene conocimiento de lo que involucra su trabajo					
15. Se prioriza la calidad en la realización de su trabajo					
16. La cantidad es dictaminada por el desempeño del trabajador, mas no por ordenes					
17. Hay exactitud entre las funciones y el trabajo que se realiza					
18. El trabajo en equipo fomenta la mejora del trabajo					
19. Existen rasgos de liderazgo que influyen en los trabajadores para alcanzar objetivos					
D ₂ : Actitudinal					
20. La disciplina es crucial para mejorar el desempeño de los trabajadores					
21. Se fomenta una actitud cooperativa entre los trabajadores					
22. Se enfoca las iniciativas a la mejora del trabajo					
23. La responsabilidad de las funciones dictamina cuan funcional es el trabajador					
24. Los trabajadores se sienten seguros con su trabajo y en la institución					
25. Hay discreción en el manejo de la información institucional					
26. Se considera la presentación del personal frente a los usuarios o clientes					
27. ³ desarrolla interés en el trabajo o en base a					
28. La creatividad es fomentada y tomada en cuenta en la institución					
29. El personal tiene capacidades que los permitan sentirse realizados con su actividad					

Anexo 5. Consentimiento informado

Consentimiento informado para participantes de la aplicación de la investigación denominada Diseño organizacional y desempeño laboral en el personal administrativo del Consejo Departamental del Colegio de Ingenieros del Perú, Sede Junín - 2020.

Por la presente, acepto participar voluntariamente en esta investigación conducida por y para la obtención del título de Licenciado en administración, de la Universidad Peruana los Andes, a fin de recabar información para la investigación titulada **Diseño organizacional y desempeño laboral en el personal administrativo del Consejo Departamental del Colegio de Ingenieros del Perú, Sede Junín - 2020.**

He sido informado(a) de que el objetivo de este estudio es determinar el nivel de relación que existe entre el diseño organizacional y el desempeño laboral en el personal administrativo del Consejo Departamental del Colegio de Ingenieros del Perú, Sede Junín - 2020. Asimismo, me han indicado también que tendré que responder un cuestionario, que tomará aproximadamente 15 minutos.

Entiendo que la información que yo proporcione en este cuestionario es estrictamente confidencial y anónima y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento.

A los días del mes de del 2020.

Nombres y apellidos: _____

DNI: _____

Anexo 6. Solicitud de autorización

SOLICITO: *Permiso para realizar Trabajo de Investigación en su representada.*

SEÑOR:

Ing. EDWIN ULISES LLANA BALDEON
Decano del Colegio de Ingenieros del Perú
Consejo Departamental Junín



Nosotros, Huamán Matute Paola Carolina, identificada con DNI N° 70115905, con domicilio en Pasaje Sucre N° 110 - Cerrito de la Libertad - Huancayo y Christian Enrique Cano Julcarima identificado con DNI N° 47735753 y domicilio en Jirón Galvez Durand N° 265. Ante Ud. respetuosamente nos presentamos y exponemos:

Que habiendo culminado la carrera profesional de ADMINISTRACIÓN Y SISTEMA en la Universidad Peruana los Andes, solicito a Ud. permiso para realizar trabajo de Investigación en su Institución sobre "Diseño organizacional y desempeño laboral en el personal administrativo del Consejo Departamental Junín del Colegio de Ingenieros del Perú - 2020" para optar el grado de Licenciados en Administración.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted acceder a mi solicitud.

Huancayo, 02 de julio del 2020


Christian Enrique Cano Julcarima
DNI N° 47735753


Paola Carolina Huamán Matute
DNI N° 70115905

Diseño organizacional y desempeño laboral en el personal administrativo del Consejo Departamental Junín del Colegio de Ingenieros del Perú – 2020.

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

25%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	8%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	6%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%
4	informatica.upla.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1%

9

dokumen.site

Fuente de Internet

<1 %

10

repositorio.continental.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

11

repositorio.uta.edu.ec

Fuente de Internet

<1 %

12

www.slideshare.net

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 20 words

Excluir bibliografía

Activo