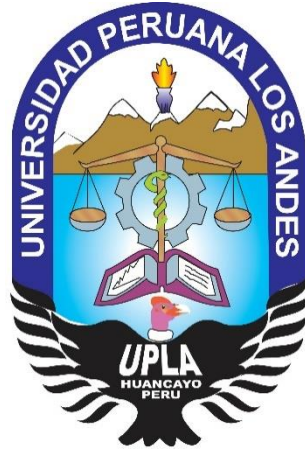


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN



TESIS

**Diseño organizacional y la gestión pública en Dirección
Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario -
2018.**

PARA OPTAR : EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO
EN ADMINISTRACIÓN, MENCIÓN:
GESTIÓN EMPRESARIAL

AUTOR : BACH. JORGE LUIS, QUINTEROS RAMOS

ASESOR : MG. ABDÓN CASIANO, MAITA FRANCO

Línea de investigación : CIENCIAS EMPRESARIALES Y
GESTIÓN DE LOS RECURSOS

Huancayo – Perú

2019

**HOJA DE CONFORMIDAD DE REVISION DE TRABAJO DE TESIS DE
MAESTRIA**



DR. EUTIMIO CATALINO JARA RODRIGUEZ
DIRECTOR




DR. FREDY JESUS LOPEZ QUILCA
JURADO



Mg. LUIS ANTONIO VISURRAGA CAMARGO
JURADO



Mg. MIGUEL ANIBAL CERRON ALIAGA
JURADO



DRA. MELVA ISABEL TORRES DONAYRE
SECRETARIA ACADEMICA

ASESOR

Mg. ABDÓN CASIANO MAITA FRANCO

DEDICATORIA:

A mis hijos Yadira, Maryori y Piero,
quienes son la luz de mí existir y
fundamento de mi vida.

A mí adorada esposa, por su
comprensión.

Jorge Luís

AGRADECIMIENTO

A mi Asesor Mg. Abdón Casiano Maita Franco por su enorme desprendimiento, constancia, dedicación y asesoramiento puesta en el presente trabajo de investigación y al Dr. Manuel Sánchez Soto por su nobleza de persona y contribución en el desarrollo de la investigación.

El autor

ÍNDICE

	Pág.
FALSA PORTADA	i
JURADOS	ii
ASESOR	iii
DEDICATORIA:	IV
AGRADECIMIENTO	V
ÍNDICE	VI
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	X
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción del problema	15
1.2 Formulación del problema	17
1.2.1 Problema general.....	17
1.2.2 Problemas específicos	18
1.3 Objetivos de la investigación	18
1.3.1 Objetivo general.....	18

1.3.2	Objetivos específicos	18
1.4	Justificación de la investigación	19
1.4.1	Justificación teórica.....	19
1.4.2	Justificación práctica.....	19
1.4.3	Justificación metodológica.....	20
1.4.4	Justificación Social	20
1.4.5	Justificación de conveniencia.....	20
1.5	Delimitación de la investigación.....	21
1.5.1	Delimitación espacial	21
1.5.2	Delimitación temporal.....	21
1.5.3	Delimitación conceptual	21

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1	Antecedentes del estudio.....	22
2.1.1	A Nivel internacional.....	22
2.1.2	A nivel nacional.....	24
2.2	Bases teóricas.....	28
2.2.1	Diseño organizacional	28
2.2.2	Gestión pública.....	38
2.3	Definición de conceptos.....	44
2.4	Hipótesis y variables	45

2.4.1 Hipótesis general	45
2.4.2 Hipótesis específicas.....	45
2.5 Operacionalización de las variables	46

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Método de investigación	47
3.2 Tipo de la investigación	48
3.3. Nivel de investigación.....	48
3.4.Diseño de la investigación	48
3.5.Población y muestra	49
3.5.1.Población objetivo.....	49
3.5.2. Muestra.....	49
3.6.Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	50
3.6.1.Técnicas de recolección de datos	50
3.6.2 Instrumentos de recolección de datos	50
3.7 Procedimiento de recolección de datos	51

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1.Técnicas de procesamiento y análisis de datos	55
4.2.Presentación de resultados	55

4.3. Discusión de resultados.....	71
CONCLUSIONES	75
RECOMENDACIONES	76
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	77

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización diseño organizacional.....	46
Tabla 2. Operacionalización gestión publica	46
Tabla 3. Muestra de la investigación.....	50
Tabla 4. Validez variable diseño organizacional	52
Tabla 5. Validez variable gestión publica	53
Tabla 6. Diseño organizacional.....	56
Tabla 7. Diseño estructural	57
Tabla 8. Diseño contextual.....	58
Tabla 9. Gestión pública	59
Tabla 10. Gestión estratégica	60
Tabla 11. Gestión táctica.....	61
Tabla 12. Gestión operativa	62
Tabla 13. Relaciones hipótesis general	63
Tabla 14. Tabla de valores de la rho Spearman	64
Tabla 15. Relaciones hipótesis específica 1	66
Tabla 18. Relaciones hipótesis específica 2	68
Tabla 17. Relaciones hipótesis específica 3	70

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Evolución de la población del INPE.....	15
Figura 2. Diseño organizacional	56
Figura 3. Diseño estructural	57
Figura 4. Diseño contextual	58
Figura 5. Gestión pública	59
Figura 6. Gestión estratégica.....	60
Figura 7. Gestión táctica	61
Figura 8. Gestión operativa.....	62

RESUMEN

El problema de la investigativa fue ¿Qué nexos encontramos entre la variable diseño organizacional y la gestión pública en la Dirección Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario - 2018?; la hipótesis probada después de la realización del trabajo de investigación fue: existe una relación positiva y alta entre el diseño organizacional y la gestión pública en la Dirección Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario - 2018.

El tipo de investigación utilizada fue el diseño correlacional. Los resultados señalan una relación de Rho de Spearman 0.838, según la teoría, esta es una relación muy alta, lo que permitió afirmar si se mejora el diseño organizacional la gestión pública mejorará en el INPE.

Palabras clave: diseño organizacional, gestión pública.

ABSTRACT

The fundamental problem of the investigative part of the present work was to what nexus find between the variable organizational design and governance in the direction Regional Center of the National Institute prison - 2018?; the hypothesis tested after the completion of the research work was: there is a high and positive relationship between organizational design and governance at the Regional Office Center of the Institute national penitentiary - 2018.

The type of research use the correlational design, managing to test the hypothesis with a ratio found by Spearman's Rho, applied of 0.838 that according to theory tells us that it is a very high ratio, allowing us to be able to say if we improve the design organizational governance improve at INPE.

Key words: Design organizational governance.

INTRODUCCIÓN

El trabajo investigativo pretende el mejoramiento de la gobernabilidad en el Perú, ya que no se responde a la orientación estratégica debido, por el contrario se viene desarrollando en forma aislada una gestión cuestionada que no contribuye a la mejora del Estado.

En la actualidad, los ciudadanos requieren de un estado moderno y flexible que se traduzca en una transformación a base de sus estrategias y prácticas de buena gestión, la responsabilidad de la prestación de sus servicios e intervenciones como una expresión de los derechos de los ciudadanos.

La investigación se desarrolla en cuatro capítulos:

El **Capítulo I**, desarrolla todo lo concerniente al planteamiento investigativo, problemas de la investigación, objetivos, justificaciones, los alcances, las limitaciones y la viabilidad con los que se hizo el trabajo de campo.

En el **Capítulo II**, se ha abordado el Marco Teórico que considera los siguientes puntos: los antecedentes de la investigación, bases teóricas y el marco conceptual del trabajo de investigación.

En el **Capítulo III**, contempla la metodología en la que se basó el presente trabajo de investigación, aborda los temas de la población y la muestra de trabajo.

En el **Capítulo IV**, se ofrece la discusión e interpretación de los resultados.

Al final se presentan las conclusiones y recomendaciones de esta Tesis.

El autor.

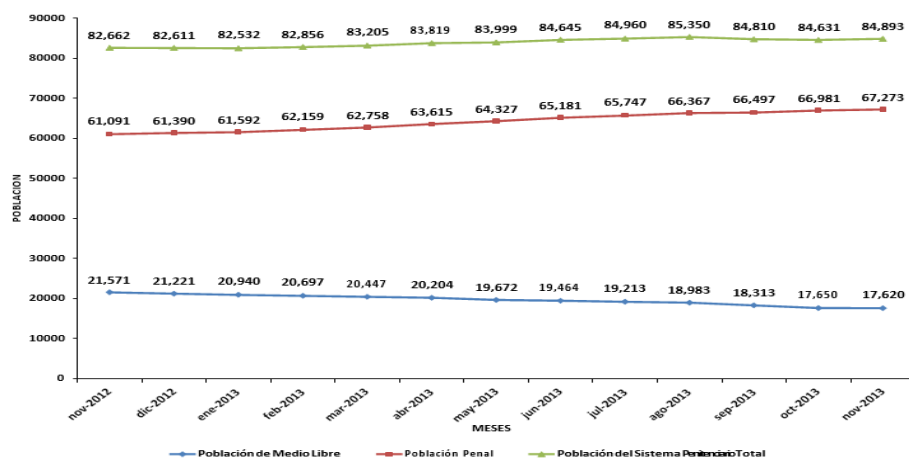
CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción del problema

Teniendo en cuenta el último informe estadístico del INPE del año 2016, respecto a la evolución de la población del sistema penitenciario nacional noviembre 2015–noviembre 2016 que se muestra en la figura siguiente:

Figura 1. Evolución de la población del INPE



Fuente: Unidades de registro Penitenciario

Dada la buena gestión, es necesario el aumento de la población carcelaria porque depende de la institución para alcanzar sus propósitos establecidos, considerando lo dicho por el Sr. Pérez Guadalupe (ex jefe del INPE) en una entrevista realizada por el diario oficial El Peruano, con fecha 19 marzo del año 2013:

Tenemos un déficit de 3.000 empleados como una prisión en el sistema y este nuevo decreto contrata más de 1.000. No es que vaya a la calle para llegar a ese equipo, es un proceso de selección. A partir de aquí, en seis meses, tenemos otros 500 y así aumentar el número de funcionarios

Por eso, el responsable del sector, aceptando el novísimo decreto, considero el incremento de contingentes de efectivos bien entrenados.

También, se observó que la problemática no está únicamente enfocada en su Talento Humano, sino también en la problemática infraestructural. "En términos de infraestructura, 68 criminales, 24 tienen infraestructura precaria, mal hecha, aunque sean nuevas. El presupuesto para el mantenimiento de 68 criminales es de sólo 80 mil soles y se espera influenciar en el MEF" y conseguir un "presupuesto mayor", dijo el jefe del Instituto Nacional Penitenciario.

Uno de los puntos débiles del INPE es adolecer de una gestión moderna y flexible, por lo que a la fecha presenta una gestión muy burocratizada; con procesos no establecidos, sumándose la desmotivación de los colaboradores INPE; más las restricciones presupuestarias. Además, de lo antes mencionado se está desconectado del sistema nacional del INPE, por lo que se vienen

utilizando varios sistemas; el banco de información de los internos está incompleto.

Los colaboradores INPE están sometidos a un régimen laboral inadecuado por desarrollar una labor prisional, con salarios muy bajos y desmotivación alta. No hay línea racial y menos meritocracia (un oficial que ahora es director de un criminal puede hacer un trabajo de seguridad mañana).

Para este desafío se agregan aquellos que la empresa experimenta en México y Perú, relacionados a problemas nutricionales. En el Perú, los consumidores comenzaron a migrar de refrescos con sabor y bebidas a base de frutas (pero no de celulosa) para opciones más saludables, como agua embotellada, jugo y té listo para beber. De acuerdo con el Euro monitor (editor de Inteligencia de Mercado Global de informes de investigación de mercado), los peruanos no consideran bebidas refrigerantes o bebidas con sabor a frutas son saludables y los productores deben desarrollar alternativas sanas para evitar el colapso de sus negocios. Por lo tanto, es importante ver cómo el diseño organizacional afecta a la gestión pública.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre el diseño organizacional (X) y la gestión pública (Y) en la Dirección Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario - 2018?

1.2.2 Problemas específicos

1. ¿Qué relación existe entre el diseño organizacional (X) y gestión estratégica (Y1) en la Dirección Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario - 2018?
2. ¿Qué relación existe entre el diseño organizacional (X) y gestión táctica (Y2) en la Dirección Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario - 2018?
3. ¿Qué relación existe entre el diseño organizacional (X) y gestión operativa (Y3) en la Dirección Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario - 2018?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Establecer la relación que existe entre el diseño organizacional (X) y la gestión pública (Y) en la Dirección Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario - 2018.

1.3.2 Objetivos específicos

1. Determinar la relación que existe entre el diseño organizacional (X) y gestión estratégica (Y1) en la Dirección Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario - 2018.

2. Determinar la relación que existe entre el diseño organizacional (X) y gestión táctica (Y2) en la Dirección Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario - 2018.
3. Determinar la relación que existe entre el diseño organizacional (X) y gestión operativa (Y3) en la Dirección Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario - 2018.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Justificación teórica

Mediante el diseño de organización se logra construir y adaptar la estructura organizacional para el cumplimiento óptimo de sus propósitos institucionales. El proceso, comenzando con los objetivos del INPE, los convierte en datos que, a su vez, sirven como base para la definición de trabajo. Por lo tanto, la revisión teórica, su organización y su redacción son importantes.

1.4.2 Justificación práctica

Este trabajo de investigación es de gran importancia, ya que la gestión institucional es la base y fundamento para garantizar la productividad, competitividad, estabilidad, efectividad, eficacia, y el éxito organizacional y todo esto permitirá, en parte, la solución del problema establecido.

1.4.3 Justificación metodológica

La investigación correlacional establece si dos variables están asociadas o no. Por lo cual permitirá tomar decisiones sobre las dos variables que son objeto de estudio, en este sentido se contó con los dos instrumentos que permitió medir las variables señaladas, estos contaron con la confiabilidad y la validez respectiva.

1.4.4 Justificación Social

En general, la prisión peruana se caracteriza -como todas las prisiones de la región- por ser hacinada por personas pobres y con valores diferentes de aquellos comúnmente considerados como positivos, donde prevalece una violencia física y / o psicológica; donde todos los días hay actos de corrupción y abuso de poder, no sólo entre las autoridades y los internos, sino también entre las mismas personas privadas de libertad, su reintegración a la sociedad es esencial, pero para ello es necesaria una gestión adecuada. Entre los beneficiados se encuentran la institución, los reos y la sociedad.

1.4.5 Justificación de conveniencia

El presente trabajo es realizable al contar con todos los recursos necesarios: materiales, técnicos, humanos, información para su desarrollo, además se tiene el permiso institucional correspondiente.

1.5 Delimitación de la investigación

1.5.1 Delimitación espacial

El trabajo investigativo se desarrolló en la ciudad de Huancayo.

1.5.2 Delimitación temporal

Se desarrolló en el periodo 2018.

1.5.3 Delimitación conceptual

Se llevó a cabo en el contexto teórico del diseño organizacional y la gestión pública.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del estudio

2.1.1 A Nivel internacional

Sosa (2015) en España presenta la tesis doctoral “*Democracia, descentralización y cambio en las administraciones públicas de México (1982-2010)*”, a pesar de su estructura constitucional establecida formalmente como una forma federal de gobierno desde 1917, México fue durante todo el siglo XX lo que puede considerarse como uno de los más sistemas políticos y administrativos centralizados del mundo. Esta característica ha sido explicada y en más de una manera justificada con varios argumentos y visiones que enfatizaron la necesidad de centralizar el poder y los recursos en manos del gobierno federal, es decir, en la Presidencia, con el fin de garantizar una única norma que podría

promover la creación de un país mercado, la oferta de servicios sociales para la población y la construcción y mantenimiento de la infraestructura básica que el desarrollo del país continuamente exigido. Más allá de la racionalidad o el sentido común que estos argumentos pueden ofrecer, la verdad es que todos ellos sirvieron adecuadamente para crear, y luego reproducir, un estilo altamente autoritario régimen e instituciones políticas antidemocráticas en México por más de 70 años.

Esto no es decir que un modo descentralizado de gobernanza no podría utilizarse con los mismos fines, pero insistir en la estrecha relación que existía entre el gobierno autoritario y la estructura gubernamental centralizada.

Felcman (2015) en su tesis *“Novisimos modelos de gestión pública: tecnologías de gestión, cultura organizacional y liderazgo después del “big bang” paradigmático”*, desarrollado en Argentina; presento e implemento una herramienta para la planificación estratégica participativa la cual termino comprometiendo a actores que contribuyeron y participaron en la formulación del plan participativo para el sector Agroalimentario y Agroindustrial en Argentina, siendo preponderante en la economía de ese país al generar sostenibilidad.

De esta perspectiva, los actores se involucraron activamente dejando de ser únicamente destinatarios pasivos de la política y de los programas introducidos en el camino de soluciones mágicas. Entendiendo que es el Estado quien debe de asumir el liderazgo y ser el

soporte, de todas las habilidades individuales y colectivas que se ponen en juego. La participación activa genera compromiso y permite desarrollar adecuadamente el Plan Estratégico Agroalimentario y Agroindustrial, a esto sumado el activismo federal generara compromiso y confianza entre los jugadores y quienes estén comprometidos, generando un cambio significativo en términos de crecimiento y desarrollo con equidad e inclusión social.

2.1.2 A nivel nacional

Atencia y Boza (2015) en su trabajo investigativo *“El Presupuesto Institucional como herramienta de la Gestión Pública por resultados en el Gobierno Local de la Provincia de Lauricocha, Departamento de Huánuco, Período 2014-2015”*. Esta investigación tuvo como propósito: desarrollar y hacer un análisis a la ejecución del presupuesto institucional por resultados, Esto fue útil como herramienta de gestión para el rendimiento de las entidades ediles de la provincia de Lauricocha, donde el método investigativo es el científico, por lo que usa un instrumento que permite el desarrollo de aspectos clave de la obra, desde su primera capítulo al último, para determinar los problemas que afectan los resultados de la ciudad de gestión pública y que estos deben ser resueltos por los funcionarios municipales.

El estudio facilitó la recogida de información sobre diversos especialistas de las características: Apertura Institucional Presupuesto y Administración Pública de los resultados, el mismo que trabajó en el

mismo nivel que el alcalde, sus regidores y demás funcionarios públicos y servidores del gobierno municipal provincial de Lauricocha, quienes técnicamente contribuyeron a que se conozcan el papel fundamental de las variables así como también de las acciones. En cuanto al análisis tecnológico de reconocimiento de campo del mismo consistió en 10 preguntas que fueron llevados al alcalde, concejales, directivos y empleados de la gestión local provincial de Lauricocha inmerso en Gestión Pública utilizado los resultados, el instrumento de estudio a través de las diversas cuestiones planteadas contribuyó con la data adecuada, que luego se procesó de forma estadística y gráfica, luego se realizaron pruebas de hipótesis, conclusiones y recomendaciones. En su conclusión se termina con contribuciones resultantes de la utilización de supuestos para llegar a las conclusiones y luego hacer sugerencias en forma de recomendaciones, que algunos comentarios proponen abordar este problema.

Ganoza (2015) en su investigación titulada *“Aplicación de un plan estratégico para la mejora de la gestión pública de la Municipalidad de Puerto Eten 2015-2020”* el objetivo del trabajo fue: determinar el aporte del plan estratégico en el mejoramiento de la gestión pública del Municipio de Puerto Eten-Chiclayo, en el ejercicio 2015-2020, trabajo investigativo de tipo aplicado, se trabajó con una muestra conformada por 44 trabajadores no experimentales, se estructuró y aplicó un instrumento con 15 interrogantes realizadas a la muestra. Como conclusión general se llegó a establecer que la implementación del plan

estratégico mejoraría significativamente a la gestión pública edil de Puerto Eten, corroborado con test de normalidad y prueba de hipótesis.

Fernández (2014) en su investigación titulada *“El control interno y su influencia en la gestión de las instituciones públicas del Perú: Caso hospital La Caleta Chimbote, 2014.”* La investigación tuvo como objetivo general la: identificación y descripción de la incidencia del control interno en la administración de las organizaciones públicas del Perú y del Hospital La Caleta Chimbote, periodo 2014. Esta investigación de tipo bibliográfica, documental, aplicó como instrumentos de acopio de información a las fichas de información y al cuestionario estructurado con interrogantes cerrados aplicados a todos los directivos de la institución, también se hicieron entrevistas que permitieron generar los resultados siguientes:

- Respecto a los fundamentos teóricos, se determina la influencia existente entre las variables: control interno y gestión; vale decir, que si el proceso de control interno se desarrolla adecuadamente y eficientemente entonces se estará influyendo positivamente en la gestión pública de las organizaciones de nuestro país. Finalmente, se demostró que el nosocomio “La Caleta” adolece de un buen sistema de control interno al no generar resultados positivos y favorables a la gestión, por lo que es necesario implementar inmediatamente las mejoras necesarias para garantizar el uso adecuado de los recursos del estado y proyectarlos así en favor de la comunidad y usuarios en general de la provincia de Chimbote.

Vallejos (2014) en su investigación "*La cultura organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad del Centro Poblado de Miramar - 2014*". Esta investigación tiene como objetivo principal establecer la asociatividad entre las variables de estudio, la cultura y el compromiso organizacional de los funcionarios del Ayuntamiento de la Ciudad Centro de Miramar, teniendo como problema general: ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional?, y como hipótesis: "no hay una relación directa entre cultura organizacional y compromiso organizacional de los funcionarios del Ayuntamiento de la Ciudad Centro de Miramar" su método investigativo usado es el no Aplicativo experimental y descriptivo; su método el inductivo-deductivo hipotético y método de análisis-síntesis, usó un proyecto descriptivo - transversal, la investigación también fue utilizada como técnica de investigación.

De acuerdo con los resultados, podemos afirmar que si existe una asociatividad entre las variables cultura y compromiso organizacional, desde antes de la realización de acciones para mejorar la cultura organizacional obtendrá un mayor compromiso de los funcionarios del Ayuntamiento.

Con el resultado ofrecido en este trabajo de investigación, el Municipio podría desarrollar estrategias orientadas al perfeccionamiento de la cultura organizacional; que mejoren la toma de decisiones, los sistemas de comunicación organizacional, las relaciones personales e interpersonales y el sistema de motivaciones, estimulaciones,

recompensas y sanciones, lo que permitirá que los colaboradores sean más comprometidos.

Valderrama (2016) en su investigación titulada “*Propuesta del diseño organizacional para mejorar la gestión pública del Instituto Vial Provincial de la provincia de Gran Chimú*”; cuyo propósito general fue el de: desarrollar y proponer un modelo de proyecto organizacional para el Instituto Vial de la Provincia de Gran Chimú y posteriormente conocer el impacto, por lo que se realizó un diagnóstico de situación en el instituto en mención y se definió las dimensiones del diseño organizacional.

Este trabajo investigativo de diseño descriptivo, tuvo como métodos de investigación al: deductivo, inductivo, analítico-sintético y estadístico; y se elaboró una investigación que permitió recoger toda la información necesaria para la elaboración de la propuesta. Esta investigación se aplicó a todos los funcionarios que componen el Instituto Provincial de Carreteras de Gran Chimú. El trabajo de investigación concluyó que la propuesta de un modelo de diseño organizacional mejorará la gestión pública del Instituto de Carreteras Provinciales de la provincia de Gran Chimú.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Diseño organizacional

Cuervo (2011) aborda a las “Relaciones Públicas como disciplina involucran un amplio abanico temático vinculado a sus principales áreas

de intervención en el campo de las comunicaciones organizacionales. Las relaciones con la prensa, el vínculo con el gobierno, la responsabilidad social empresaria y la comunicación interna institucional, se constituyen en ámbitos de acción particulares y específicos del relacionista público en su función de establecer vínculos eficaces y duraderos entre la organización y sus diferentes públicos”.

Alcala, María Cristina (2013) señala que “su investigación tiene como propósito realizar un análisis sobre la influencia del Pensamiento Estratégico en el Desarrollo Organizacional de la Corporación de Desarrollo de la Región Zuliana *CORPOZULIA* entendiéndolo que las organizaciones de manera constante se enfrentan a la selección de diferentes alternativas para resolver un problema específico, o para abrir grandes oportunidades, lo valioso es identificar el grado y tendencia del riesgo que se asume al elegir cierto curso de acción, para ello es determinante pensar estratégicamente, de manera que, con responsabilidad se puedan emitir las bases del desarrollo organizacional con criterios de toma de decisiones congruentes y coherentes con la misión, visión corporativa además de su estructura organizacional, creando de este modo un sistema viable que permita encontrar soluciones sinérgicas a problemas, entre uno de ellos los que le permitan garantizarla diversificación de sus fuentes de ingresos como mecanismo de sostenimiento y sustentabilidad” (p. 135–147)

Grandinetti, Rita María (2014) en la presente tesis se “propone evaluar los impactos de los cambios organizacionales de los municipios

en términos de capacidades e identificar posibles causales de estos resultados, referidos a los parámetros técnicos de diseño utilizados y al tratamiento de la dimensión institucional del cambio. La tesis se ubica en la línea de trabajo sobre gobernanza local; recupera los postulados de dos escuelas teóricas que forman parte del debate actual de la ciencia política y el campo de la administración pública: la gobernanza y la nueva institucionalidad” (Martínez Nogueira, 2012). “Desde esta perspectiva el cambio en el diseño de las organizaciones de gobierno locales es evaluado según su contribución a estructuras y procesos de gobernanza, en tanto promotores de capacidades para la gestión de la complejidad. Las instituciones, por su parte, son recuperadas como un aspecto central de los procesos de cambio; un tanto restrictoras y a la vez posibilitadoras de transformaciones a partir del juego de poder de los actores organizacionales. Por tanto, el cambio organizacional es tratado como una cuestión de cambio institucional, no de mero diseño y la construcción de capacidades como resultante del cambio institucional”.

Daft (2011) dice que "el diseño organizativo refleja la forma en que se implementan los objetivos y las tácticas, lo que implica la gestión y ejecución de un plan estratégico" (p. 23).

Pino Jordan, Ricardo Miguel (2011) refiere “La gestión de la calidad total es un concepto que promueve la mejora en el desempeño operacional de las organizaciones, a través del uso de las prácticas de la calidad total. Los pioneros de este concepto, como Crosby, Deming, o Juran, propusieron que estas prácticas podían ser aplicadas en todo tipo

de empresas. Las investigaciones empíricas han encontrado que algunos factores, como la cultura nacional, el sector industrial, y el tamaño de la organización, afectan la relación entre el uso de las prácticas de la calidad total y el desempeño organizacional. En la presente investigación cuantitativa, realizada en siete ciudades del Perú, se analizaron las prácticas de compromiso gerencial, enfoque en el cliente, administración de la calidad del proveedor, entrenamiento al trabajador, otorgamiento de poder al trabajador, involucramiento del trabajador, uso y análisis de la información, y diseño del producto; encontrándose que tienen una relación significativa con el desempeño operacional”.

Cubas Zamara, Petia (2015) definen claramente que “el objetivo general es diseñar el sistema de gestión de comunicación organizacional de esta asociación y su sede social para contribuir con ello a fortalecer su imagen en los públicos con que interactúan, presenta metodológicamente un enfoque dialéctico materialista y se acoge al paradigma interpretativo. Entre las técnicas empleadas se destacan la observación participante, encuestas, entrevistas en profundidad, estudio de documentos. Se propone un sistema para gestionar y fortalecer este tipo de comunicación en la organización y su sede, el cual se expone en este artículo por ser el resultado más significativo de la presente investigación”.

Finalmente, la evaluación del sistema es la homologación de formas de organización existente o planificada con criterios de conveniencia como resultado de toma de decisiones políticas, discrepancias con las estructuras de varias organizaciones exitosas y

moldes a seguir, o conocimientos anticipados de características organizativas particulares deseables o no deseables para los propósitos de la entidad.

Daft (2011) define que el diseño organizativo debe resaltar y reconciliar a cuatro procesos clave: la diferenciación, la formalización, el centralismo y la integración en múltiples organizaciones. Cada característica difiere en relación a los diferentes diseños organizativos, hay repeticiones de empresas, instituciones u objetos con el mismo diseño. (p. 34)

Dimensiones de la estructura:

- Las dimensiones estructurales proporcionan etiquetas para distinguir las características internas de una organización. Encontraron una base para medir y comparar a la:
 - Formalización: respetar el alcance del protocolo. La documentación contiene los manuales de proceso, descripciones de trabajo, regulaciones y pautas. Los mismos documentos describen el evento y las actividades. Se puede medir fácilmente calculando el número de página de los documentos del molino.
 - Especialización: es la capacidad de dividir las tareas de la organización en partes separadas.
 - Estandarización: medida que sirve de guía para realizar actividades laborales de manera similar y consistente. Es decir que el contenido

de un trabajo se describe en detalle, y el ejercicio similar se realiza de la misma manera en todos los sitios existentes en el INPE.

- Escalón de autoridad: refiere a las líneas verticales de autoridad que existen dentro de una organización, por el cual unos informan y reportan y otros disponen y dan órdenes.
- Centralismo: considera al nivel jerárquico responsable de la toma de decisiones. En gestión pública cuando esta responsabilidad es delegada a niveles organizacionales que están por debajo, entonces se dice que está descentralizada.
- Tamaño: refiere a la importancia organizacional considerando el número de colaboradores y el estilo de los mismos.
- Entorno: se refiere a todas las variables a nivel micro y macro de la organización: clientes, proveedores, competencias, gobierno, distribuidores, legales, políticos entre otros.
- Metas y estrategias: definen el propósito especializado de una empresa. Una estrategia es una acción pre establecida que sigue un fin en común. Las metas y estrategias definen la repercusión de las operaciones y las relaciones con empleados, consumidores y competidores.
- Cultura: cúmulo de creencias, costumbres, valores, puntos de vista y normas que comparten el componente vivo de una organización o lugar.

- Diferenciación.
- Formatos distintos a lo que otra organización puede dar o presentar, como empresa.
- Formalización: se refiere a la presencia de normativas, reglas y reglamentos que prescriben conforme, cuándo y porqué se ejecutan las tareas.
- Centralización e integración: se refiere a la localización y distribución de la autoridad para la toma de decisiones, vale decir organizacionalmente. Es centralismo, cuando la toma de decisiones es de única responsabilidad de una cúpula.

El diseño organizacional es una herramienta necesaria para toda organización que quiere cumplir con sus propósitos institucionales, para lo que debe de presentar modelos basados en la reproducción de estructuras administrativas flexibles, modernas, dinámicas, e innovadoras.

Las cuatro características descritas de un diseño son fundamentales con el objetivo del desarrollo de una sociedad, pues permiten cumplir con las funciones mediante la dislocación del trabajo, la implementación de reglas y reglamentos para la ejecución de tareas y establecer por lo menos autoridad competente para la gestión pública al obtener actividades que se están elaborando dentro de la entidad.

De igual modo Grandinetti (2014) esboza la hipótesis que “la mayoría de los municipios han incorporado en este período

modificaciones en su diseño tradicional, en al menos alguno de estos aspectos: su normativa, su estructura, las tecnologías de gestión y TICs; sin embargo, estas transformaciones se han hecho sin alterar la matriz burocrática preexistente. Esto estaría señalando un límite significativo al alcance de los cambios, ya que no modifican las pautas y reglas de juego preexistentes, y, por lo tanto, no permitirían innovaciones organizacionales efectivas. Nuestro objetivo general es construir una matriz para el diseño de innovaciones en gobiernos locales a partir de los aprendizajes de las experiencias de cambio llevadas adelante en la región. La matriz deberá contemplar tanto las dimensiones más explícitas del cambio: tecnologías, dispositivos, etc., como las más subyacentes: pautas culturales, reglas de juego”.

Una organización alcanza diseñarse para que la masa de trabajadores que la operen, saben lograr con eficiencia bajo objetivos en un entorno desigual, y bajo la reproducción de que nunca puedan ser estáticas, e indisciplinado no hay una clase para que funcione en todas las clases de combate.

La agrupación de objetos en el sistema de regencia formal con el consiguiente escalón de la organización, debe reducirse en condiciones de oscilar en la medida que marchan las metas y las misiones de la organización, el rediseño estructural debe abjurar un proceso de proceso continuo que como cuerpo integre otros elementos con la gestión.

Alvarez (2017) “Este artículo muestra el diseño de un modelo de innovación abierta que resalta el rol del potencial humano como estrategia para mejorar la capacidad innovadora sostenible de las empresas en los países en desarrollo. Para el diseño del modelo se realizó una revisión de los principales artículos publicados en las bases de datos ISI, Scopus y Science Direct sobre la práctica de la innovación abierta. La revisión bibliográfica indica que existen diferencias en las características de las empresas de los países desarrollados respecto de las empresas en países en desarrollo y que esas diferencias afectan la práctica y los resultados de la innovación abierta”.

Lewis (2013) En el sector público, la capacidad de innovación está relacionada con el entorno en el que se insertan las organizaciones públicas. En este sector, las innovaciones se producen en un entorno altamente institucionalizado en el que se pueden identificar diferentes actores. Colaboran entre sí y comparten recursos relevantes para desarrollar e implementar nuevas ideas, nuevas formas de organizar o realizar el trabajo. La complejidad social y política del entorno en el que operan las organizaciones públicas, las características de la cultura, la gobernanza y la tradición, la asignación y la dependencia de los recursos, la calidad de las relaciones de liderazgo pueden afectar la innovación en estas organizaciones (Bekkers, Tummers y Voorberg 2013) Desde finales de la década de 1990, los gobiernos han promovido con mayor firmeza el desarrollo y la adopción de innovaciones como un medio para

aumentar la eficiencia de sus organizaciones (Dumoulin y Licoppe 2016).

El modo de la organización, al igual que el inseparable plan, tiene que reflejar su ambiente, por lo tanto, decimos que los antecedentes de un proyecto pueden ser económicos, tecnológicos, políticos, sociales o éticos; también lo pueden hallar en la estructura de una organización. Es así como deberán diseñarse para permitir aportes de los miembros de un grupo y lograr bajo eficiencia sus objetivos, teniendo en cuenta que esta nunca puede ser estática; del mismo modo hay que considerar que no coexisten una estructura de organización insuperable que funciona mejor referente a todas las clases de situaciones.

Para llevar a cabo el diseño de una estructura organizacional, se deben tener en cuenta los siguientes elementos:

- Estrategia: yace la guía para el diseño organizacional. Debemos conocer tras qué mercado y bajo qué producto la empresa aportará los objetivos para organizar el diseño que le permite maniobrar hacia el poder. A partir de la ventaja competitiva que persiga la empresa, se determinarán los recursos, los procesos y la tecnología necesarios para lograrla.
- Técnica: es la disposición al obtener partes adecuadas a los objetivos, comprende su coalición y el análisis de sus relaciones. La técnica

formal está determinada por un conjunto de posiciones oficiales que integran la anatomía.

- Procesos: conjunto de movimientos que recibe uno o más insumos y genera un producto de relevancia para el cliente.
- Muchedumbre: la distribución de plazas es quizás la faceta más importante de la administración de personas. Colocar a las personas en el interior o exterior del lugar, de acuerdo a sus características con el fin de que sean productivos, es la manera de asegurar la optimización de los recursos humanos.
- Tecnología: la técnica, entendida como el organismo técnico que permite transformar la materia prima en producto, tiene un papel principal en la definición de la modalidad que adopte un aparato, y actúa como una de las limitaciones de la figura social.

2.2.2 Gestión pública

Pérez (2010) considera que la gestión es un cúmulo de acciones mediante el cual el responsable de gestionar cumple sus funciones considerando las etapas del proceso administrativo: planificar, organizar, dirigir y controlar.

El mismo autor menciona, también que es el conjunto de actividades mediante el cual una organización cumple óptimamente con sus objetivos y metas pre establecidas, influenciadas mediante políticas gubernamentales dadas por el Poder Ejecutivo.

Andía (2015) refiere que la gestión pública permite implementar las políticas gubernamentales para determinar la efectividad, eficiencia, eficacia y la calidad de los resultados que se generan con intervención gubernamental.

Koontz y O, Donnell (2013: pag 23) lo definen como aquella "dirección de un organismo social y su efectividad en alcanzar objetivos, con base en la capacidad de liderar a sus miembros".

Dimensiones:

a. Gestión estratégica (YI)

Andía (2015) señala que es la gestión general enfocada en el cumplimiento de los objetivos organizacionales, teniendo como fin principal el establecer directrices generales de actuación de las mismas, vale decir que permite decidir sobre los propósitos empresariales, sus políticas, recursos, siempre tomando en cuenta que la organización es una entidad total.

Características de este tipo de gestión

- Su originalidad, por ser fuente de los demás planes específicos.
- Son ejecutados por el ápice estratégico.
- Es el marco referencial para toda la empresa.
- Enfrenta niveles más altos de incertidumbre con respecto a otros tipos de gestión.

- No define directrices detalladas.
- Su principal parámetro es la eficacia.

b. Gestión táctica

Andía (2015) parte de las directrices sugeridas por la gestión estratégica refiriéndose a las áreas funcionales de la empresa y al uso que estas hacen de los recursos para lograr las metas específicas.

Ambas tipologías difieren respecto al tiempo empleado: cuanto más tiempo empleado se dirá que la gestión ha sido estratégica de lo contrario táctica por enfocarse a las áreas de la organización.

Características de la gestión táctica

- Ocurre dentro del marco de las directrices estratégicas.
- Es implementado y ejecutado por gerentes de nivel medio.
- Referida a áreas funcionales organizacionales.
- Centrada en la coordinación de recursos.
- Los parámetros más importantes son la eficiencia y la eficacia.

c. Gestión operativa o Control operacional (Y1)

Andía (2015) básicamente, hace referencia a las tareas específicas realizadas en cada unidad de negocio.

Características más destacadas de la gestión operativa

- Inmerso en lineamientos propuestos por la administración estratégica y táctica.
- Es ejecutado por los gerentes con clasificaciones jerárquicas más bajas.
- Gestionar actividades normalmente programables.
- Seguir los procedimientos y las reglas que se definen con precisión.
- Por lo general cubre períodos reducidos.
- El parámetro principal es la eficiencia.

La gestión se puede entender como un sinónimo de administración.

Por lo general, la administración de una organización, ya sea una empresa, una sociedad, una empresa, una asociación o una agencia gubernamental, se encuentra en un almacén llamado administración.

Para el propósito del trabajo, se citarán algunas definiciones clásicas y se probará una propuesta por separado.

Entonces podemos decir que la gerencia es capaz de coordinar muchas energías sociales a menudo contradictorias en un solo cuerpo, para que puedan actuar como una sola entidad.

Gestión de procesos

En el sector privado, una mayor eficiencia aumenta los ingresos y/o minimiza los costos, lo que resultan mayores márgenes

de ganancia. En el sector público, es común adoptar políticas de ajuste y organizar las funciones como un medio para lograr la eficiencia.

A menudo, sin embargo, que las medidas generales y no en sintonía con la dinámica interna de cada entidad del gobierno, estas medidas fallan, reducción de costes y crear incentivos para aumentar la productividad, lo cual ocurre todo lo contrario, ya que a menudo impide que la gestión interna es que cuando diseñado en general y abstracta, no toma en cuenta las circunstancias particulares de ninguna organización, incluso funcionarios de menor rango, que obstaculizan su trabajo. Sucede que la eficiencia no está determinada, sino que se gestiona.

Funciones de administración

Según Suarez (2012) “Los tribunales de ética profesional son una de las tantas manifestaciones de la llamada descentralización por colaboración, mediante la cual, los particulares ejercen funciones administrativas. Dicha participación de los particulares en la gestión pública encuentra su fundamento en la Constitución Política del Perú. En la investigación realizada se encontró que en Perú existen 29 tribunales, colegios o consejos de profesionales que tienen como una de sus funciones investigar y sancionar las conductas contra la ética profesional. En el trabajo se intenta abordar la manera como están integrados, los principios y procedimientos que siguen, el tipo

de faltas que investigan, las sanciones que imponen, los términos de caducidad y prescripción, la garantía del debido proceso y la existencia o no de la segunda instancia. Finalmente se hace un inventario de los efectos e implicaciones que se siguen del hecho de ser particulares en ejercicio de funciones administrativas”.

Objetivos:

Comité Ejecutivo (2018) “En la actualidad, el paradigma que gobierna a las disciplinas administrativas empieza a dar señales de resquebrajamiento. Deberían irrumpir nuevas formas de estudiar y analizar a las organizaciones y a sus actores. Problemas que hasta hace unos años eran irrelevantes, hoy deberían ocupar lugares centrales en la investigación”.

Herramientas de gestión

- Plan de negocios: considerada como actividades o etapas tendientes al desarrollo y crecimiento de un proyecto, se considera acciones tendientes al logro de objetivos.
- Estructura del negocio: responsabilidades que corresponden a cada persona dentro de una empresa.
- Contabilidad: dada su importancia y trascendencia en la gestión, es que todo gerente debe tener dominio para ejercer sus funciones.

- Check list: guía usada para ayudar a preparar un plan de negocios completo y determinar si sus ideas se pueden hacer, y así convertir sus sueños es realidades.
- Control de gestión.
- Haber Korn (2003) que la "La gerencia debe ser consciente de los cambios que pueden ocurrir en el INPE, usando todos los elementos para responder a esos cambios, para el beneficio de sus clientes y de la sociedad" (p.23).

2.3 Definición de conceptos

- Burocracia: estructura organizacional caracterizada por procedimientos explícitos y regularizados, división de responsabilidades y especialización del trabajo, jerarquía y relaciones impersonales.
- Cadena de comando: indica el orden de autoridad y responsabilidad en una organización.
- Centralización: es el sistema de organización estatal cuyas decisiones gubernamentales son únicas y emanan del mismo centro, sin tener en cuenta las diferentes culturas o pueblos afectados.
- Diseño de la organización: proceso en el cual una estructura es elegida para las tareas, responsabilidades y relaciones de las autoridades dentro de una organización.
- Diseño de redes: cuando muchas de las operaciones de una organización son subcontratadas y coordinadas para alcanzar objetivos específicos.

- Diseño funcional: creación de puestos, equipos y departamentos basados en actividades especializadas.

2.4 Hipótesis y variables

2.4.1 Hipótesis general

Existe una relación positiva y alta entre el diseño organizacional (X) y la gestión pública (Y) en la Dirección Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario - 2018.

2.4.2 Hipótesis específicas

1. Existe una relación positiva y alta entre el diseño organizacional (X) y gestión estratégica (Y1) en la Dirección Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario - 2018.
2. Existe una relación positiva y alta entre el diseño organizacional (X) y gestión táctica (Y2) en la Dirección Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario - 2018.
3. Existe una relación positiva y alta entre el diseño organizacional (X) y gestión operativa (Y3) en la Dirección Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario - 2018.

2.5 Operacionalización de las variables

Figura 1. Operacionalización diseño organizacional

Variable	Dimensión	Indicadores	Índice
Diseño organizacional	Estructural	• Niveles de formalización adecuados	Ordinal Escala de Likert
		• Niveles de especialización adecuados	
		• Niveles adecuados de estandarización	
		• Adecuada jerarquía de autoridad	
		• Niveles adecuados de complejidad	
		• Niveles adecuados de centralización	
		• Niveles adecuados de profesionalismo	
	Contextual	• Niveles adecuados de proporciones de Personal	
		• Tamaño organizacional adecuado	
		• Tecnología organizacional eficiente	
		• Medición del entorno adecuado	
		• Metas y estrategias establecidas correctamente	
		• Cultura organizacional adecuada	
		• Ley	

Figura 2. Operacionalización gestión pública

Variable	Dimensión	Indicadores	Índice
Gestión pública	Gestión estratégica	• Planes a largo plazo	Ordinal Escala de Likert
		• Políticas institucionales	
		• Eficiencia de la gestión	
	Gestión táctica	• Planes a mediano plazo	
		• Habilidades contextuales	
		• Programas	
	Gestión operativa	• Presupuestos	
		• Habilidades operativas	
		• Planes	

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

El método empleado en este trabajo investigativo es el cuantitativo, por centrarse en aspectos observables y susceptibles a cuantificarse de los fenómenos humanos. Se usa como metodología: La empírica - analítica para el análisis de datos mediante pruebas estadísticas, del Río, (2013, pág. 206 - 207).

Los investigadores cuantitativos estructuran imágenes mostrando la covarianza entre dos o más características o atributos (variables) presentes en muchos casos. Gómez, Deslauriers y Alzate, (2010, pág. 99).

Utilizamos como método el inductivo, por usar el raciocinio y así llegar a conclusiones sobre la base de hechos en particular válidos, para posteriormente establecer conclusiones aplicables de naturaleza general. Este método inicia haciendo estudios individuales de los hechos para luego llegar a

elaborar conclusiones universales que postularan como normas, bases y principios de una teoría. Bernal, (2010, p. 60 - 61).

3.2. Tipo de la investigación

Se trata de una investigación no experimental, porque los "estudios se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en que sólo fenómenos se observan en su ambiente natural y luego analizados" Hernández, Fernández y Batista, (2010, pág. 149).

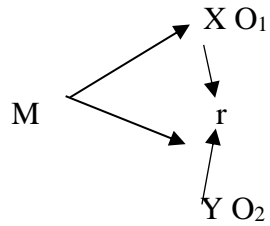
Es también básico al investigar la asociatividad entre las variables o constructos, diagnosticando realidades, pruebas y estructurando instrumentos de medición que se pueden adaptar a los procesos, Vara, (2012, pág. 202).

3.3. Nivel de investigación

Es el diseño descriptivo - correlacional (no experimental), partiendo del modelo cuantitativo. Al respecto Hernández, Zapata y Mendoza, (2013, pág., 75); refiere que "los estudios de correlación son usados para establecer el nivel de nexos y relación entre dos o más conceptos, categorías o variables, en un contexto particular".

3.4. Diseño de la investigación

La presente investigación utilizara un diseño descriptivo correlacional.



3.5. Población y muestra

3.5.1. Población objetivo

Se realiza con los trabajadores nombrados y contratados en Dirección Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario.

Criterios de Inclusión y Exclusión

Los criterios de inclusión serán todos los trabajadores que se encuentren en planilla en el momento en el que se realice la aplicación del instrumento de investigación.

3.5.2. Muestra

La muestra fue probabilística considerando un margen de error del 5% y un nivel de confiabilidad del 95%.

Tabla 3

Muestra de la investigación

Muestreo aleatorio estratificado	
Tamaño de la muestra	
Cuando: Z=	1.96
N=	49
P=	0.5
Q=	0.5
E=	0.05
$n_0 = \frac{Z^2 N P Q}{Z^2 P Q + (N-1) E^2} =$	44

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

Es la encuesta psicométrica, según Morán y Alvarado, (2010, p. 47) es la interrogación de manera sistemática a individuos para luego generalizar sus opiniones y/o versiones.

Según, Morán y Alvarado (2010, p. 47) es usada para saber las opiniones de un grupo de individuos con relación a un tema definido por el investigador.

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Se usó el cuestionario, por ser de fácil llenado y sin necesidad de la presencia del investigador y sobre todo son flexibles en tiempo y son autos administrados.

3.7. Procedimiento de recolección de datos

Se consultaron a las fuentes primarias para la obtención de información directa, y originaria (trabajadores, empresas, eventos, ambiente natural, etc.) (Bernal, 2010, p. 191).

El cuestionario, previamente establecida se aplica a una población dada (generalmente una población muestra) que consiste en ciertos estímulos verbales y dependen de las condiciones en que la investigación debe ser desarrollada (Ynoub, (2011, p. 106).

Bernal (2010, p. 194) menciona que: la investigación se desarrolla sobre la base de la elaboración de interrogantes cuyo fin es acopiar información de las personas.

Validez y fiabilidad de los instrumentos utilizados

La validez del contenido es determinada por el juicio de expertos, se les consulta si los ítems (indicadores) que componen cada variable son relevantes y exhaustivos (Vara, 2012, p. 302).

Tabla 4***Validez variable diseño organizacional***

		TOTAL
ÍTEM 1	Correlación de Pearson	,562**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	44
ÍTEM 2	Correlación de Pearson	,801**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	44
ÍTEM 3	Correlación de Pearson	,653**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	44
ÍTEM 4	Correlación de Pearson	,276
	Sig. (bilateral)	,050
	N	44
ÍTEM 5	Correlación de Pearson	,378*
	Sig. (bilateral)	,011
	N	44
ÍTEM 6	Correlación de Pearson	,506**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	44
ÍTEM 7	Correlación de Pearson	,701**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	44
ÍTEM 8	Correlación de Pearson	,357*
	Sig. (bilateral)	,017
	N	44
ÍTEM 9	Correlación de Pearson	,618**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	44
ÍTEM 10	Correlación de Pearson	,701**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	44

Tabla 5***Validez variable gestión pública***

		TOTAL
ÍTEM 1	Correlación de Pearson	,322 [*]
	Sig. (bilateral)	,033
	N	44
ÍTEM 2	Correlación de Pearson	,550 ^{**}
	Sig. (bilateral)	,000
	N	44
ÍTEM 3	Correlación de Pearson	,506 ^{**}
	Sig. (bilateral)	,000
	N	44
ÍTEM 4	Correlación de Pearson	,381 [*]
	Sig. (bilateral)	,011
	N	44
ÍTEM 5	Correlación de Pearson	,523 ^{**}
	Sig. (bilateral)	,000
	N	44
ÍTEM 6	Correlación de Pearson	,459 ^{**}
	Sig. (bilateral)	,002
	N	44
ÍTEM 7	Correlación de Pearson	,316 [*]
	Sig. (bilateral)	,037
	N	44
ÍTEM 8	Correlación de Pearson	,390 ^{**}
	Sig. (bilateral)	,009
	N	44
ÍTEM 9	Correlación de Pearson	,543 ^{**}
	Sig. (bilateral)	,000
	N	44
ÍTEM 10	Correlación de Pearson	,302 [*]
	Sig. (bilateral)	,046
	N	44
ÍTEM 11	Correlación de Pearson	,493 ^{**}
	Sig. (bilateral)	,001
	N	44
ÍTEM 12	Correlación de Pearson	,601 ^{**}
	Sig. (bilateral)	,000
	N	44
ÍTEM 13	Correlación de Pearson	,503 ^{**}
	Sig. (bilateral)	,001
	N	44
ÍTEM 14	Correlación de Pearson	,485 ^{**}
	Sig. (bilateral)	,001
	N	44
ÍTEM 15	Correlación de Pearson	,463 ^{**}
	Sig. (bilateral)	,002
	N	44

En el análisis de constructo se puede apreciar que todas las relaciones establecidas sobrepasan el 0.21 y la significancia bilateral es menor al 0.05 (5%) por lo que se puede afirmar que todos los ítems del instrumento de investigación son válidos.

Análisis de confiabilidad

La confiabilidad es el grado en que la aplicación repetida de un instrumento al mismo sujeto, objeto o situación produce los mismos resultados (Vara, 2012, p. 297).

Para este análisis de confiabilidad del instrumento, se apeló al estadístico Alfa de Cronbach, porque cada ítem presenta alternativas múltiples en N° de 05.

La confiabilidad se utilizó el Alpha de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{S_t^2} \right)$$

Variable	Alfa de Cronbach
Diseño organizacional	0.75
Gestión publica	0.73

Por lo que se afirma, según el criterio de confiabilidad que los datos recogidos por la encuesta tomada son altamente confiables (0.75) variable 1 (0.73) variable 2 ya que superan el 0.72.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para la prueba de hipótesis, primero se procederá con la obtención de la Rho de Spearman, esta es una medida de relación lineal entre dos variables aleatorias cuantitativas. A diferencia de la covarianza, la correlación de Spearman es independiente de la escala de medida de las variables. Luego, se procederá a la prueba de hipótesis a dos colas.

4.2. Presentación de resultados

A continuación, paso a presentar los resultados de la encuesta realizada a los trabajadores para la variable diseño organizacional y cada una de sus dimensiones.

Tabla 6

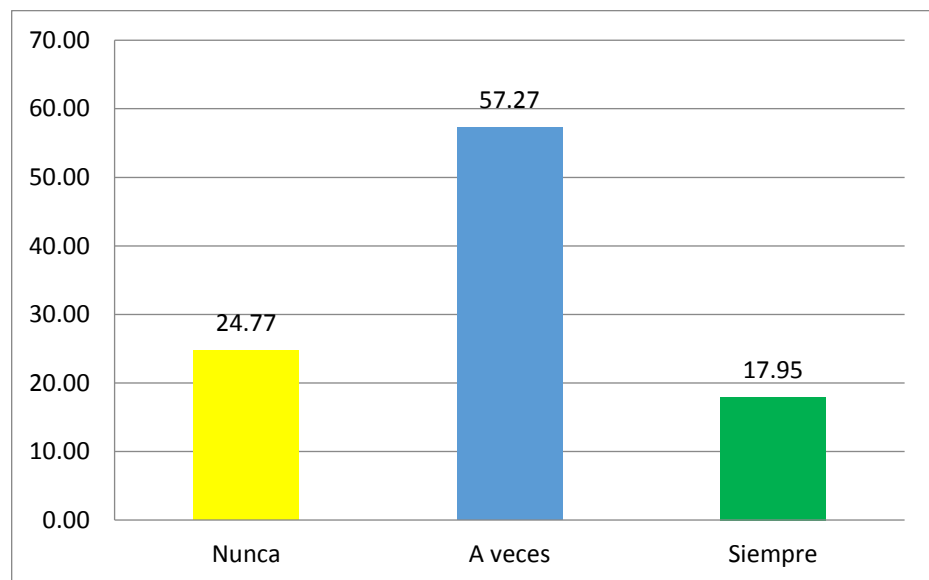
Diseño organizacional

Categorías	Frecuencia ítems 1 - 10	Porcentaje
Nunca	10.9	24.77
A veces	25.2	57.27
Siempre	7.9	17.95
Total	44.0	100.00

Fuente: Trabajo de campo (encuesta)

Elaboración: propia

Gráfico 2. Diseño organizacional



Fuente: trabajo de campo (encuesta)

Elaboración: propia

En la tabla 5 y figura 2 relacionada a la variable diseño organizacional, se observa que de la muestra participante de 44 colaboradores se tiene un 57.27% indicando la opción a veces, 24.77% la opción nunca y 17.95% la opción siempre. Por lo que la variable diseño organizacional tiene que mejorar dentro del INPE.

Tabla 7

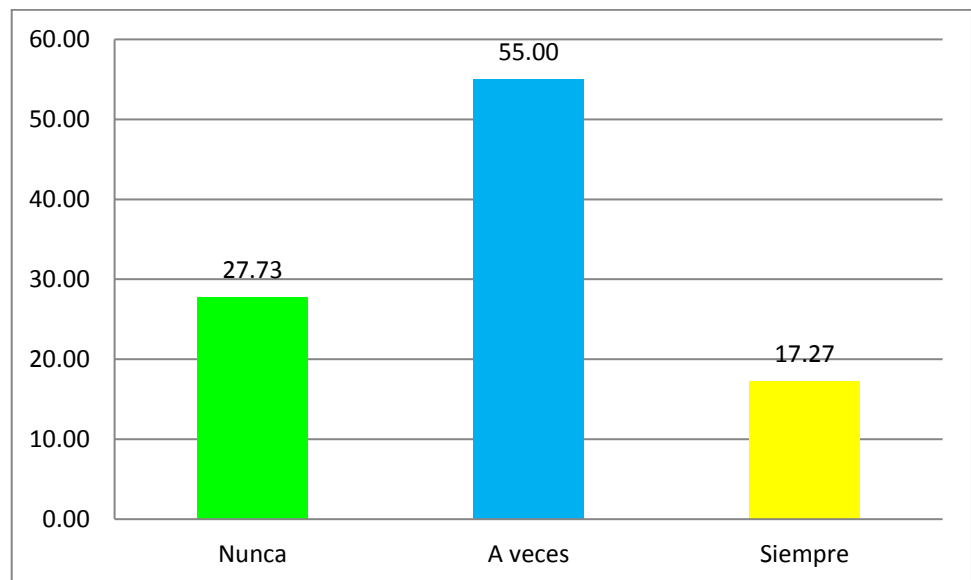
Diseño estructural

Categorías	Frecuencia ítems 1 - 5	Porcentaje
Nunca	61	27.73
A veces	121	55.00
Siempre	38	17.27
Total	220	100.00

Fuente: trabajo de campo (encuesta)

Elaboración: Propia

Gráfico 3. Diseño estructural



Fuente: trabajo de campo (encuesta)

Elaboración: Propia

De la tabla 7 y figura 3 relacionada a la dimensión diseño estructural, aplicada a la muestra conformada por 44 colaboradores INPE, se tiene al 55.00% manifestaron la opción a veces, el 27.73% manifestaron la opción nunca, luego el 17.27% expresaron la opinión siempre. En tal sentido se tiene que en la dimensión diseño estructural tiene que haber mejoras en el INPE.

Tabla 8

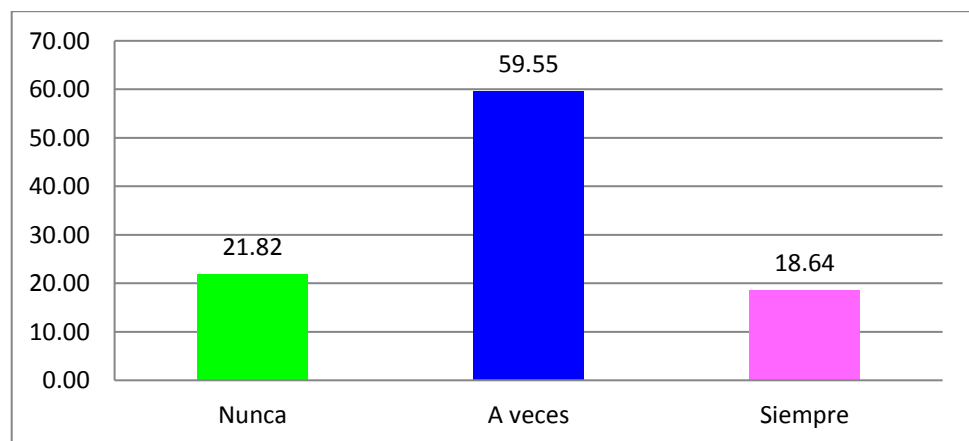
Diseño contextual

Categorías	Frecuencia ítems 6 - 10	Porcentaje
Nunca	48	21.82
A veces	131	59.55
Siempre	41	18.64
Total	220	100.00

Fuente: trabajo de campo (encuesta)

Elaboración: Propia

Gráfico 4. Diseño contextual



Fuente: trabajo de campo (encuesta)

Elaboración: Propia

De la tabla 8 y figura 4 relacionada a la dimensión diseño contextual, el 59.55% manifestaron la opción a veces, el 21.82% manifestaron la opción nunca, luego el 18.64% expresaron la opinión siempre. En tal sentido, se tiene que en la dimensión diseño contextual tienen aspectos que mejorar en el INPE.

Seguidamente presentamos resultados relacionados a la variable gestión pública y cada una de sus dimensiones.

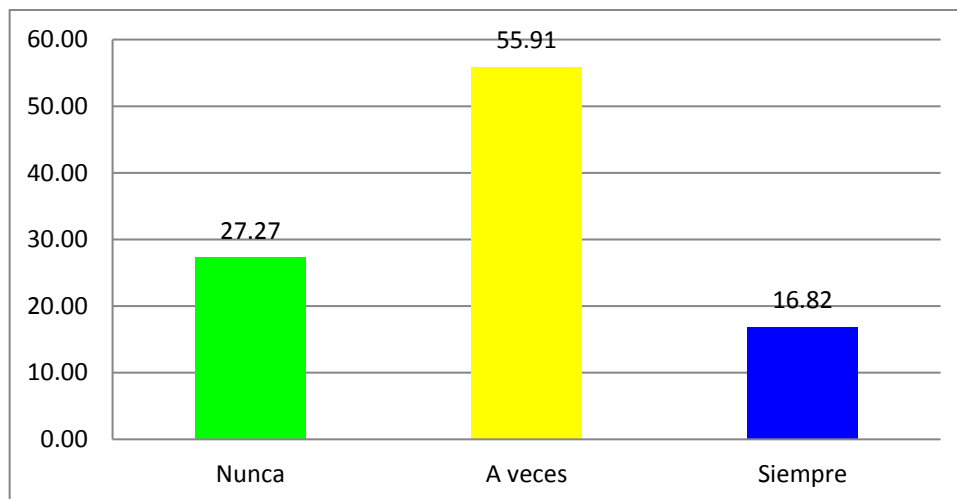
Tabla 9
Gestión pública

Categorías	Frecuencia ítems 1 - 15	Porcentaje
Nunca	180	27.27
A veces	369	55.91
Siempre	111	16.82
Total	660	100.00

Fuente: trabajo de campo (encuesta)

Elaboración: Propia

Gráfico 5. Gestión pública



Fuente: trabajo de campo (encuesta)

Elaboración: Propia

De la tabla 9 y figura 5 respecto a la variable gestión pública, trabajada en una muestra de 44 colaboradores INPE; un 55.91% manifestaron la opción a veces, el 27.27% manifestaron la opción nunca, luego el 16.82% la opción siempre. Por lo que la variable gestión pública tiene aspectos que mejorar.

Tabla 10

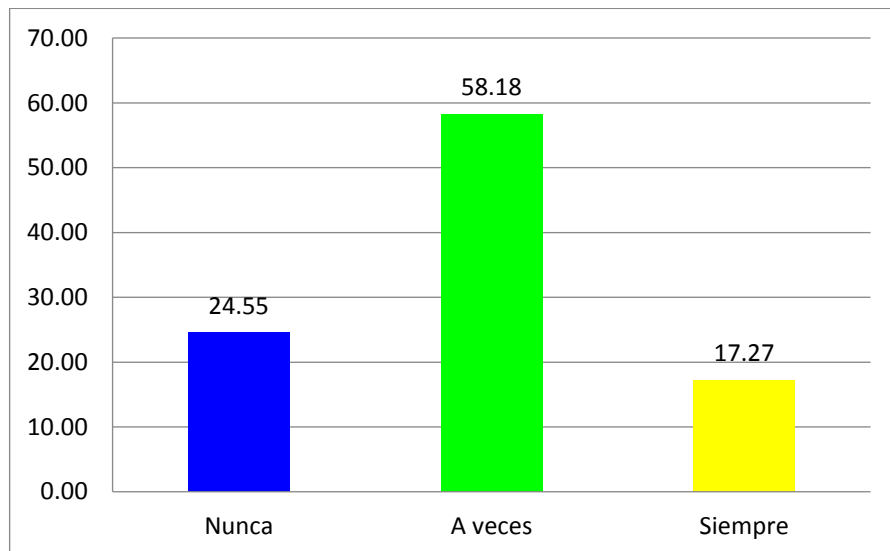
Gestión estratégica

Categorías	Frecuencia ítems 1 - 5	Porcentaje
Nunca	54	24.55
A veces	128	58.18
Siempre	38	17.27
Total	220	100.00

Fuente: trabajo de campo (encuesta)

Elaboración: Propia

Gráfico 6. Gestión estratégica



Fuente: trabajo de campo (encuesta)

Elaboración: Propia

De la tabla 10 y figura 6 respecto a la dimensión gestión estratégica, el 58.18% de la muestra elige la opción a veces, 24.55% la opción nunca y el 17.27% siempre. En tal sentido tenemos que en la dimensión gestión estratégica tienen que haber mejoras.

Tabla 11

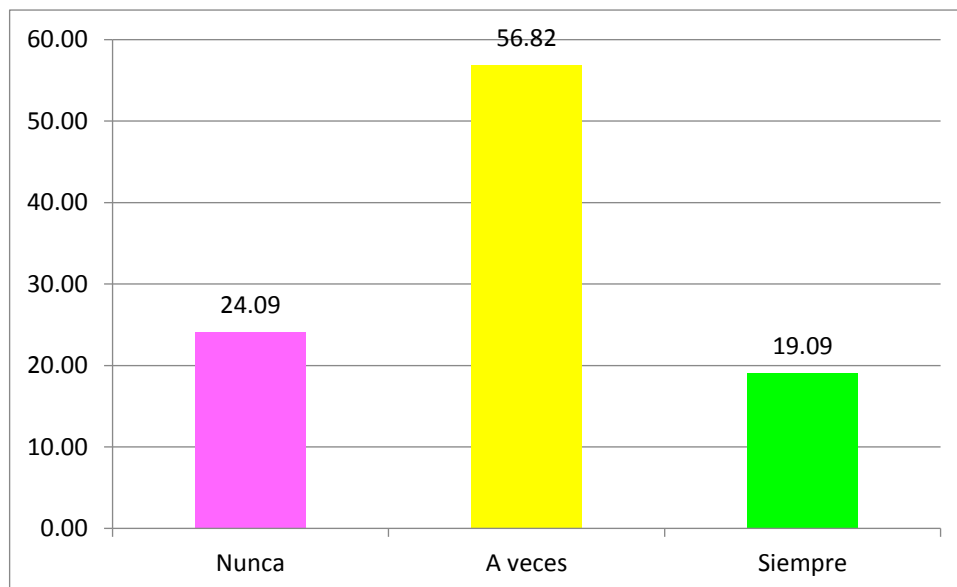
Gestión táctica

Categorías	Frecuencia ítems 6 - 10	Porcentaje
Nunca	53	24.09
A veces	125	56.82
Siempre	42	19.09
Total	220	100.00

Fuente: trabajo de campo (encuesta)

Elaboración: Propia

Gráfico 7. Gestión táctica



Fuente: trabajo de campo (encuesta)

Elaboración: Propia

De la tabla 11 y figura 7 respecto a la dimensión gestión táctica, el 56.82% de la muestra eligieron la opción a veces, un 24.09% la opción nunca, y 19.09% opción siempre. En tal sentido se tiene que en la dimensión gestión táctica tienen aspectos que mejorar.

Tabla 12

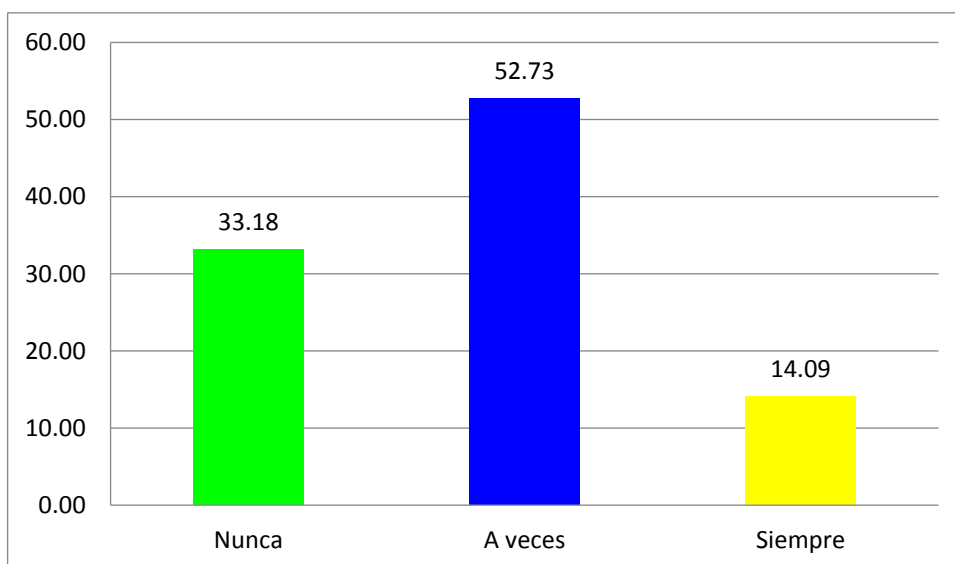
Gestión operativa

Categorías	Frecuencia ítems 11 - 15	Porcentaje
Nunca	73	33.18
A veces	116	52.73
Siempre	31	14.09
Total	220	100.00

Fuente: trabajo de campo (encuesta)

Elaboración: Propia

Gráfico 8. Gestión operativa



Fuente: trabajo de campo (encuesta)

Elaboración: Propia

De la tabla 12 y figura 8 se puede apreciar que, en la dimensión Gestión Operativa, el instrumento aplicado a los 44 trabajadores que conforman la muestra de la investigación; se tiene que el 52.73% manifestaron la opción a veces, el 33.18% manifestaron la opción nunca, luego el 14.09% expresaron la opinión siempre. En tal sentido se tiene que en la dimensión Gestión Operativa tienen aspectos que mejorar.

Planteamiento de Hipótesis estadística

• Contrastación de la hipótesis general

Planteamiento de hipótesis

- Hipótesis nula

H₀: No existe una relación positiva y alta entre el diseño organizacional (X) y la gestión pública (Y) en la Dirección Regional Centro del INPE - 2018.

- Hipótesis alterna

H_i Existe una relación positiva y alta entre el diseño organizacional (X) y la gestión pública (Y) en la Dirección Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario - 2018.

Cálculo del estadístico de prueba

Para la prueba de hipótesis, se utilizó el estadígrafo Rho de Spearman.

Tabla 13

Relaciones hipótesis general

		VX	VY
Rho de Spearman	VX	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	44
	VY	Coeficiente de correlación	,838**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	44

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

El nivel de significancia es de 0.000 que es menor al nivel de significancia propuesto que es de 0.05 máximo valor permitido para las investigaciones en ciencias sociales.

Tabla 14

Tabla de valores de la rho Spearman

Valores				Relación
de	± 0.80	a	± 0.99	Muy alta
de	± 0.60	a	± 0.79	Alta
de	± 0.40	a	± 0.59	Moderada
de	± 0.20	a	± 0.39	Baja
de	± 0.01	a	± 0.19	Muy baja

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2014).

Y puesto que la “rho” de Spearman es 0.834, este es considerado como correlación positiva considerable. Ahora veamos la contratación de hipótesis general.

$$N = 44$$

$$r = 0,834$$

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = 9.953$$

Decisión estadística:

Puesto que la t calculada es mayor que la t teórica ($9.953 > 1,96$), se rechazamos la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_i).

Conclusión estadística:

Si existe una asociatividad altísima entre el diseño organizacional y la gestión pública con lo cual probamos nuestra hipótesis: H_i : Existe una relación positiva y alta entre el diseño organizacional (X) y la gestión pública (Y) en la Dirección Regional Centro del INPE - 2018.

Contrastación de la hipótesis específica 1

Planteamiento de hipótesis

- Hipótesis nula

H_0 : No existe una relación positiva y alta entre el diseño organizacional (X) y gestión estratégica (Y_1) en la Dirección Regional Centro del INPE - 2018.

- Hipótesis alterna

H_1 : Existe una relación positiva y alta entre el diseño organizacional (X) y gestión estratégica (Y_1) en la Dirección Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario - 2018.

Cálculo del estadístico de prueba

Para la prueba de hipótesis, se utilizó el estadígrafo Rho de Spearman.

Tabla 15**Relaciones hipótesis específica 1**

		VX	DY1
Rho de Spearman	VX	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	44
	DY1	Coeficiente de correlación	,724**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	44

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

El nivel de significancia es de 0.000 que es menor al nivel de significancia propuesto que es de 0.05 máximo valor permitido para las investigaciones en ciencias sociales.

Y puesto que la “rho” de Spearman es 0.724, éste es considerado como correlación positiva alta (Tabla 14). Ahora veamos la contratación de hipótesis general.

$$N = 44$$

$$r = 0.724$$

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = 6.802$$

Decisión estadística

Puesto que la t calculada es mayor que la t teórica ($6.802 > 1,96$), por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1).

Conclusión estadística:

Si existe una correlación considerable entre el diseño organizacional y la gestión pública con lo cual probamos nuestra hipótesis: Existe un nexo positivo y alta entre el diseño organizacional (X) y gestión estratégica (Y₁) en la Dirección Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario - 2018.

Contrastación de la hipótesis específica 2

Planteamiento de hipótesis:

Hipótesis nula

H₀: No existe una relación positiva y alta entre el diseño organizacional (X) y gestión táctica (Y₂) en la Dirección Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario - 2018.

Hipótesis alterna

H₂: Existe una relación positiva y alta entre el diseño organizacional (X) y gestión táctica (Y₂) en la Dirección Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario - 2018.

Cálculo del Estadístico de Prueba:

Para la prueba de hipótesis, se utilizó el estadígrafo Rho de Spearman.

Tabla 16.

Relaciones hipótesis específica 2

		VX	DY2
Rho de Spearman	VX	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	44
	DY2	Coeficiente de correlación	,805**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	44

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

El nivel de significancia es de 0.000 que es menor al nivel de significancia propuesto que es de 0.05 máximo valor permitido para las investigaciones en ciencias sociales.

Y puesto que la “rho” de Spearman es 0.805, este es considerado como correlación positiva alta (Tabla 14). Ahora veamos la contratación de hipótesis general.

$$N = 44$$

$$r = 0.805$$

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = 8.794$$

Decisión estadística:

Puesto que la t calculada es mayor que la t teórica ($8.794 > 1,96$), por lo que rechazamos la hipótesis nula (H_0) y se aceptamos la hipótesis alterna (H_2). Además, existe una correlación positiva considerable según la tabla 14.

Conclusión estadística:

Si existe una correlación considerable entre el diseño organizacional y la gestión pública con lo cual se prueba la hipótesis: existe una relación positiva y alta entre el diseño organizacional (X) y gestión táctica (Y₂) en la Dirección Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario - 2018.

Contrastación de la hipótesis específica 3

Planteamiento de hipótesis

- Hipótesis nula

H₀: **No** existe una relación positiva y alta entre el diseño organizacional (X) y gestión operativa (Y₃) en la Dirección Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario - 2018.

- Hipótesis alterna

H₃: Existe una relación positiva y alta entre el diseño organizacional (X) y gestión operativa (Y₃) en la Dirección Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario - 2018.

Cálculo del estadístico de prueba:

Para la prueba de hipótesis, se utilizó el estadígrafo Rho de Spearman.

Tabla 17

Relaciones hipótesis específica 3

		VX	DY3
Rho de Spearman	VX	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	44
	DY3	Coeficiente de correlación	,706**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	44

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

El nivel de significancia es de 0.000 que es menor al nivel de significancia propuesto que es de 0.05 máximo valor permitido para las investigaciones en ciencias sociales.

Y puesto que la “rho” de Spearman es 0.706, este es considerado como correlación positiva alta (Tabla 16). Ahora veamos la contratación de hipótesis general.

$$N = 44$$

$$r = 0.706$$

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = 6.491$$

Decisión estadística:

Puesto que la t calculada es mayor que la t teórica ($6.491 > 1,96$), y con referencia en la figura 9, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y

se acepta la hipótesis alterna (H₃). Además, existe una correlación positiva considerable según la tabla 14.

Conclusión estadística

Se concluye que existe una correlación considerable entre el diseño organizacional y la gestión táctica con lo cual se prueba la hipótesis: existe una relación positiva y alta entre el diseño organizacional (X) y gestión operativa (Y₃) en la Dirección Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario - 2018.

4.3. Discusión de resultados

Se define a las organizaciones como aquel lugar donde los individuos se enlazan en sus esfuerzos, realizan actividades con el fin de cumplir con objetivos en común. El hecho de que el trabajo se coordine con el propósito de lograr objetivos en común, esto no impedirá a que las personas busquen lograr objetivos individuales.

La organización está implícita en la administración que implica el establecimiento de una estructura deliberada de roles que los individuos jugarán en una institución. La organización es esencialmente la función administrativa que determina el rol formal que cada individuo jugará en la institución. También es para decidir con qué reglas interactuará este recurso humano.

Dimensiones del diseño de la organización

Son de dos tipos: para comprender y evaluar las organizaciones, se deben examinar tanto las dimensiones estructurales como contextuales.

- **Las dimensiones estructurales** permiten distinguir aquellas características del interno organizacional respecto a:

La formalización referida a todos los documentos de gestión y otros tipos de documentos que hacen una descripción al comportamiento y actividades. Frecuentemente se mide a la formalización mediante el conteo de páginas de los documentos de la entidad, por ejemplo: una universidad por el tipo de tamaño y estructura presentará mayor cantidad de documentos organizacionales, contrariamente encontraremos en una MYPE.

La especialización es el grado en que las actividades de la empresa se realizan separadamente, conocida también como división del trabajo.

La jerarquía de autoridad se describe en un organigrama; mediante el cual se ilustra quienes son los que disponen y dan órdenes y quienes deben acatarlas y posteriormente informar.

La complejidad está relacionada con la cantidad de subsistemas existentes en la organización las cuales se pueden medir en 3 dimensiones:

- Vertical.
- Horizontal y
- Espacial.

La centralización está referida a la toma de decisiones centralizada únicamente en la cúpula que gestiona la organización.

Profesionalismo es el nivel de educación formal y capacitación del personal.

- **Las dimensiones contextuales** describen el marco organizacional: tamaño, tecnología, ambiente y metas. Estas dimensiones representan a la organización así como también al ambiente.

El tamaño organizacional se refleja en la cantidad de personas que lo integran.

- La tecnología organizacional es el subsistema del sistema de producción que tiene inmerso a técnicas usadas con el fin de transformar esfuerzos organizacionales en productos.
- El entorno refiere a todas las variables que se encuentran fuera de la organización pudiendo ser clientes, proveedores, distribuidores, sociedad, temas legales, políticos, económicos, sociales.
- Los objetivos y la estrategia de la organización definen el propósito y la competitividad que la distingue de otras organizaciones.
- La cultura organizacional es el cumulo de valores, normas, creencias, costumbres compartidas entre los colaboradores de la empresa.

Estas dimensiones proporcionan la base para medir y analizar funciones que el observador disponible no puede experimentar y revela información significativa sobre una organización.

Los gerentes toman decisiones para resolver problemas, pero debido a que las diferentes tareas difieren entre sí, enfrentarán diferentes problemas lo que significa tomar decisiones distintas según el contexto.

Sin embargo, los problemas con la línea superior normalmente no serán de naturaleza estructural, serán difíciles de delimitar, no conocemos su naturaleza y sus posibles soluciones. En ese sentido, habrá problemas sobre los cuales es posible que no exista experiencia previa y, por lo tanto, no se tomen decisiones con certeza.

Por lo tanto, la dificultad del trabajo de gestión: las soluciones a los problemas no serán únicas. Surgen diferentes problemas que serán más fáciles de resolver por uno o más gerentes dependiendo de la capacidad de cada uno de ellos.

Todos los gerentes deben tomar decisiones. En el nivel de la tecnología, se llevan a cabo en los requisitos de seguridad, los problemas que se resuelven son problemas que ya se han dado, relativamente fáciles de resolver.

En el nivel más alto de la gerencia, deben tomar decisiones sobre cuestiones de incertidumbre, problemas no estructurados, la relación entre las variables que determinan la situación y la ausencia de referencia a un problema conocido. No manejan problemas técnicos. Son problemas que no tienen respuestas únicas, y algunas veces las decisiones se toman sin conocer el resultado.

Cuanto más alto se encuentre en niveles organizativos, mayor será el nivel de incertidumbre. Las tareas de gestión requieren una educación diferente.

CONCLUSIONES

1. Se ha establecido que el diseño organizacional tiene una relación positiva y alta en la gestión pública, con una rho Spearman igual a 0.838 y con 5% de nivel bajo de significancia; vale decir que cuanto mejor sea el diseño organizacional será también mejor la gestión pública en el INPE.
2. Se ha determinado que la información diseño organizacional tiene una relación positiva en la gestión estratégica, con una rho Spearman igual a 0.724 y con un nivel de significancia menor del 5%; es decir a una mejor información de diseño organizacional habrá una mejor gestión estratégica en el INPE.
3. Se ha determinado que la información de diseño organizacional tiene una relación positiva y alta la gestión táctica, con una rho Spearman igual a 0.805 y con un nivel de significancia menor del 5%; es decir a una mejor información sobre el diseño contextual habrá una mejor gestión pública en el INPE.
4. Queda establecida la relación positiva y alta entre las variables del diseño organizacional y la gestión pública, con una rho Spearman de 0.706 y un 5% de nivel bajo de significancia; vale decir que a mejor diseño organizacional se tendrá mejor gestión pública en el INPE.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda mejorar los documentos normativos y los procedimientos de gestión que permitan mejorar la calidad y eficiencia del servicio prestado al usuario, mejorando la imagen institucional, con prácticas sanas de gestión laboral como: priorización de servicios, inmediatez, calidad y eficiencia.
2. Se recomienda, modernizar los documentos normativos, actualizándolos de acuerdo a las nuevas tendencias de desarrollo organizacional, de tal forma que contribuyan a una mejor gestión estratégica.
3. Se recomienda, renovar los sistemas de información que permitan dar fluidez y sustento técnico para la toma de decisiones en la determinación de la política penitenciaria, aplicando los Diagramas de Operación Multipropósitos (DOPm) y los Diagramas de Análisis de Procesos (DAP)
4. Se recomienda, desarrollar un clima organizacional que contribuya al fortalecimiento de los recursos humanos para el uso adecuado de los sistemas logísticos maximizando beneficios y minimizando costos económicos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- American Psychological Association, APA (2010). *Manual de estilo de publicaciones de la American Psychological Association*. (3ra. Ed.). México: El Manual Moderno S.A.
- Cuervo, Marisa (2011) *Cuadernos del Centro de Estudios en Diseño y Comunicación* Ensayo N° 35 Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- Alcala, María Cristina (2013) *CICAG: Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, Volumen 10 p. 135-147
- Grandinetti, Rita María (2014). *Diseño de organizaciones públicas locales para la gestión de territorios complejos: Hacia una propuesta metodológica*. Universidad Politécnica de Valencia.
- Pino Jordan, Ricardo Miguel (2011) *La relación entre el sector industrial y el tamaño de empresa con las prácticas de la calidad total y el desempeño organizacional*. Pontificia Universidad Católica del Perú
- Barrera, E. Rodríguez, J. y Bedoya, J. (2008). *Una perspectiva analítica para transformar los procesos de institucionalización organizacional*. En: Reflexión política, N° 19. IEP-UNAB.
- Erick L. Álvarez-Aros y César A. Bernal-Torres (2017) *Modelo de Innovación Abierta: Énfasis en el Potencial Humano*. Información tecnológica vol. 28 N°.1 La Serena

- Pereira Castro, Marilú (2019). *Dimensiones de la innovación en las organizaciones de justicia: proponiendo un modelo teórico-metodológico*. Universidad de Brasilia.
- Da-Fonseca, Hernández, Medina y Nogueira (2014). *Relevancia de la planificación estratégica en la gestión pública*. Cuba: revista de Ingeniera Industrial.
- Daft, R. (2011). *Teoría y diseño organizacional*. (11va. Ed.) México: Cengage Learning.
- David, F. (2013). *Conceptos de administración estratégica*. (14va. Ed.) México: Pearson Educación.
- Guzmán, C. (2011). *Tratado de la administración pública y del procedimiento administrativo*. Perú: Ediciones Caballero Bustamante.
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2009). *Comportamiento organizacional*. (12ava. Ed.) México: Cengage Learning.
- Hernández, S. (2011). *Introducción a la administración*. (5ta. Ed.) México: McGraw-Hill.
- Hernández, Fernández y Batista, (2010)
- Hernández, R. Zapata y Mendoza (2013). *Metodología de la investigación: enfoque por competencias* México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hickman, C. y Silva M. (1990). *Cómo organizar hoy empresas con futuro*. Barcelona: Ediciones Juan Cranica.

Suarez Tamayo, David; Posada Puerta, María Fernanda y Mejía Londoño, Paulina
(2012) *Particulares que ejercen funciones administrativas*. Publicación de
la Facultad de Derecho de la Universidad de Medellín

Louffat (2012) *Administración: Fundamentos del Proceso Administrativo*. Perú:
CenegageLearning.

Mintzberg (1989). *Diseño de organizaciones eficientes*. Buenos Aires: Edición
Gráfica.

Mintzberg (2004). *Diseño Organizacional*. México: Mc. H Graw Hill.

Morán y Alvarado (2010). *Métodos de investigación*. México: Pearson Educación.

Múnch, L. (2014). *Administración gestión organizacional enfoques y proceso
administrativo*. (2da. Ed.). México: Pearson Educación.

Robbins Y Coulter (2010). *Administración*. (10ma. Ed.). México: Pearson
Educación.

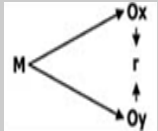
Salazar (2014) *Planificación estratégica y políticas públicas*. Perú: revista
Actualidad gubernamental.

Vara, A. (2012). *Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa*.
(2da. Ed.) Perú. Fondo editorial Universidad San Martín de Porres.

Comité Ejecutivo (2018) Editorial Revista Ciencias Administrativas N° 12 (01 de
Abril 2018)

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño
			Dimensiones	
Problema general ¿Qué relación existe entre el diseño organizacional y la gestión pública en la Dirección Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario - 2018?	Objetivo general Establecer la relación que existe entre el diseño organizacional y gestión pública en la Dirección Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario - 2018.	Hipótesis general Existe una relación positiva y alta entre el diseño organizacional y la gestión pública en la Dirección Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario - 2018.	Variable 1: Diseño organizacional Dimensiones: Diseño estructural Diseño contextual	Tipo: Básica. Nivel: Correlacional. Diseño: Descriptivo – Correlacional. 
Objetivos específicos ¿Qué relación existe entre el diseño organizacional (X) y gestión estratégica (Y1) en la Dirección Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario - 2018?	Objetivos específicos Determinar la relación que existe entre el diseño organizacional (X1) y gestión estratégica (Y1) en la Dirección Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario - 2018.	Hipótesis específicos Existe una relación positiva y alta entre el diseño organizacional (X1) y gestión estratégica (Y1) en la Dirección Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario - 2018. Existe una relación positiva y alta entre el diseño organizacional	Variable 2: Gestión pública Dimensiones: Gestión estratégica Gestión táctica	Técnicas e Instrumentos: Cuestionario de Encuesta.

<p>¿Qué relación existe entre el diseño organizacional (X) y gestión táctica (Y2) en la Dirección Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario - 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre el diseño organizacional (X) y gestión operativa (Y3) en la Dirección Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario - 2018?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre el diseño organizacional (X1) y gestión táctica (Y2) en la Dirección Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario - 2018.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el diseño organizacional (X1) y gestión operativa (Y3) en la Dirección Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario - 2018.</p>	<p>(X1) y gestión táctica (Y2) en la Dirección Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario - 2018.</p> <p>Existe una relación positiva y alta entre el diseño organizacional (X1) y gestión operativa (Y3) en la Dirección Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario - 2018.</p>	<p>Gestión operativa</p>	<p>Técnicas de Procesamiento de datos: Medidas de Dispersión: Desviación Estándar y la Varianza. Medidas Forma: La rho de Spearman para la contratación de Hipótesis.</p>
---	---	--	--------------------------	--

Anexo N° 2
Matriz de Operacionalización de variables

Variable	Dimensión	Indicadores	Índice
Diseño organizacional	Estructural	<ul style="list-style-type: none"> • Niveles de formalización adecuados • Niveles de especialización adecuados • Niveles adecuados de estandarización • Adecuada jerarquía de autoridad • Niveles adecuados de complejidad • Niveles adecuados de centralización • Niveles adecuados de profesionalismo • Niveles adecuados de proporciones de Personal 	Ordinal
	Contextual	<ul style="list-style-type: none"> • Tamaño organizacional adecuado • Tecnología organizacional eficiente • Medición del entorno adecuado • Metas y estrategias establecidas correctamente • Cultura organizacional adecuada • Ley 	Escala de Likert

Variable	Dimensión	Indicadores	Índice
Gestión pública	Gestión estratégica	<ul style="list-style-type: none"> • Planes a largo plazo • Políticas institucionales • Eficiencia de la gestión 	Ordinal
	Gestión táctica	<ul style="list-style-type: none"> • Planes a mediano plazo • Habilidades contextuales • Programas • Presupuestos 	de
	Gestión operativa	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades operativas • Planes 	Likert

Anexo 3

Cuestionario

**Título: Diseño Organizacional y la Gestión Pública en la Dirección Regional
Centro del Instituto Nacional Penitenciario – 2018.**

DATOS INFORMATIVOS

Nombre de la Institución: Oficina Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario.

Masculino () Femenino ()

INSTRUCCIONES:

A continuación, se presentan varias proposiciones, le solicitamos que frente a ella exprese su opinión personal considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con una (x) la cual mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código:

1	2	3
Nunca	A veces	Siempre

Variable 1: Diseño organizacional					
ITEMS			PUNTAJES		
Dimensión 1: Estructural			1	2	3
1. La institución tiene niveles de formalización adecuados para un trabajo eficaz.					
2. Los trabajadores tienen un adecuado nivel de especialización para realizar un trabajo adecuado.					
3. El trabajo es estandarizado dentro de la institución.					
4. Los trabajadores de la institución tienen un profesionalismo adecuado.					
5. La cantidad de personal es el adecuado en la institución.					
Dimensión 2: Contextual			1	2	3
6. La jerarquización de los puestos es el adecuado en la institución.					
7. Los puestos de trabajo son estructurados de manera adecuada					
8. La centralización de trabajo es el adecuado en la institución.					
9. La cantidad de personal es el adecuado en la institución.					
10. El tamaño de las áreas administrativas en la institución son las adecuadas.					

Variable2: Gestión pública					
ITEMS			PUNTAJES		
Dimensión 1: Gestión Estratégica			1	2	3

11. La tecnología con la que cuenta la institución es eficiente para realizar un trabajo adecuado.			
12. Se realiza un análisis estratégico adecuado en la institución			
13. Las metas y estrategias se establecen de manera adecuada.			
14. Existe una cultura organizacional adecuada para trabajar de manera eficiente.			
15. Los planes a largo plazo están estructurados de manera adecuada			
Dimensión 2: Gestión Táctica	1	2	3
16. Se realiza un consenso de ideas de todo el personal para realizar los planes a largo plazo.			
17. Las políticas institucionales son las adecuadas.			
18. Existen métodos para medir la eficiencia de la consecución de objetivos en la institución			
19. Existe una gestión eficiente y eficaz en la institución			
20. Los planes a mediano plazo están estructurados de manera adecuada			
Dimensión 3: Gestión Operativa	1	2	3
21. Los trabajadores tienen habilidades idóneas para realizar su trabajo de manera adecuada			
22. Se tiene una adecuada estructura organizacional en la institución.			
23. Los presupuestos se realizan de manera adecuada en la institución			
24. Los trabajadores tienen habilidades operativas adecuadas para realizar su trabajo.			
25. Los planes a corto plazo se cumplen de manera oportuna en la institución			

Gracias por su colaboración

Anexo N° 4

VALIDACION DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES

- I.1 Apellidos y nombres del informante:
- I.2 Institución donde labora:.....
- I.3 Título de la Investigación: Diseño organizacional y la gestión pública en la Dirección Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario – 2018.
- I.4 Nombre el instrumento motivo de la evaluación: El cuestionario

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENO				MUY BUENO			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																				
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables																				
2. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				
3. ORGANIZACION	Existe una organización lógica																				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en calidad y cantidad																				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la gestión pedagógica																				
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																				
8. COHERENCIA	Coherencia entre las dimensiones, sub dimensiones e indicadores																				
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnostico																				
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																				

Opinión de aplicabilidad: Regular Buena Muy buena Promedio de valoración

FIRMA Y SELLO DEL EXPERTO

Sabana estadística de la investigación (Datos)

VARIABLE X														
TRABAJADORES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total	D1	D2	
OO1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	20	9	11	
OO2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	11	5	6	
OO3	1	1	1	1	2	1	3	1	1	3	15	6	9	
OO4	1	2	3	2	2	1	2	2	3	2	20	10	10	
OO5	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2	19	8	11	
OO6	1	2	3	1	2	1	2	2	1	2	17	9	8	
OO7	2	2	1	2	3	1	2	2	2	2	19	10	9	
OO8	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	11	5	6	
OO9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	10	10	
OO10	2	2	1	2	3	1	2	2	1	2	18	10	8	
OO11	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	23	12	11	
OO12	2	2	3	1	1	2	3	2	2	3	21	9	12	
OO13	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	23	12	11	
OO14	2	2	3	2	3	1	2	3	2	2	22	12	10	
OO15	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	13	7	6	
OO16	3	2	3	2	2	1	2	2	1	2	20	12	8	
OO17	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	15	7	8	
OO18	3	2	3	1	1	3	2	2	1	2	20	10	10	
OO19	2	3	3	1	2	2	3	2	2	3	23	11	12	
OO20	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	21	11	10	
OO21	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	19	9	10	
OO22	2	3	2	1	2	2	3	2	2	3	22	10	12	
OO23	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	14	7	7	
OO24	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	15	9	6	
OO25	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	15	8	7	
OO26	3	3	3	1	2	2	3	2	3	3	25	12	13	
OO27	2	3	3	1	2	3	3	2	2	3	24	11	13	
OO28	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	20	9	11	
OO29	3	2	3	1	2	3	2	2	3	2	23	11	12	
OO30	2	2	1	1	2	3	2	2	1	2	18	8	10	
OO31	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	22	11	11	
OO32	2	2	1	3	2	1	2	3	2	2	20	10	10	
OO33	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	21	10	11	
OO34	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	20	9	11	
OO35	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	24	12	12	
OO36	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	22	11	11	
OO37	1	3	3	2	2	1	3	2	2	3	22	11	11	
OO38	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	16	8	8	
OO39	3	2	3	1	2	2	2	2	3	2	22	11	11	
OO40	1	2	1	2	2	1	2	3	1	2	17	8	9	
OO41	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	17	8	9	
OO42	1	2	1	1	2	1	2	3	1	2	16	7	9	
OO43	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	22	11	11	
OO44	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	23	11	12	
	0.39	0.33	0.65	0.42	0.35	0.45	0.34	0.37	0.40	0.34	12.32			

1	10	7	13	20	11	19	6	5	12	6	109
2	27	30	16	20	28	20	29	27	26	29	252
3	7	7	15	4	5	5	9	12	6	9	79
TOTAL	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	440

Datos para las relaciones

Nro.	VARIABLE X			VARIABLE Y			
	DX1	DX2	V1	DY1	DY2	DY3	V2
1	9	11	20	12	10	12	34
2	5	6	11	7	6	6	19
3	6	9	15	8	8	9	25
4	10	10	20	10	9	8	27
5	8	11	19	8	10	7	25
6	9	8	17	8	10	10	28
7	10	9	19	9	11	10	30
8	5	6	11	7	6	6	19
9	10	10	20	11	10	11	32
10	10	8	18	11	9	8	28
11	12	11	23	12	10	12	34
12	9	12	21	10	10	9	29
13	12	11	23	12	11	11	34
14	12	10	22	11	11	10	32
15	7	6	13	7	7	7	21
16	12	8	20	8	10	9	27
17	7	8	15	8	8	9	25
18	10	10	20	8	9	7	24
19	11	12	23	10	11	10	31
20	11	10	21	12	10	11	33
21	9	10	19	9	9	7	25
22	10	12	22	9	11	9	29
23	7	7	14	8	8	7	23
24	9	6	15	10	11	7	28
25	8	7	15	6	8	6	20
26	12	13	25	12	11	8	31
27	11	13	24	11	11	12	34
28	9	11	20	10	10	9	29
29	11	12	23	10	11	12	33
30	8	10	18	9	10	7	26
31	11	11	22	12	11	8	31
32	10	10	20	12	10	11	33
33	10	11	21	10	11	8	29
34	9	11	20	9	11	8	28
35	12	12	24	9	12	12	33
36	11	11	22	11	11	12	34
37	11	11	22	11	10	10	31
38	8	8	16	8	7	7	22
39	11	11	22	10	12	10	32
40	8	9	17	8	9	9	26
41	8	9	17	9	8	7	24
42	7	9	16	9	9	8	26
43	11	11	22	12	11	11	34
44	11	12	23	11	11	11	33

Formula	Hi	H1	H2	H3
$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$	0.838	0.724	0.805	0.706
	44	44	44	44
	9.953	6.802	8.794	6.461

CONSIDERACIONES ÉTICAS

Yo, Jorge Luís, Quinteros Ramos, bachiller de la Escuela de posgrado de la Universidad Peruana los Andes, identificado con DNI. N° 19910123, con la tesis titulada: “Diseño organizacional y la gestión pública en Dirección Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario – 2018”, declaro:

Se tomó en cuenta en la parte ética que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

Huancayo, febrero del 2019.

Bach. Jorge Luís, Quinteros Ramos
DNI N° 19910123