

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN AUDITORÍA Y GESTIÓN PÚBLICA



**DISEÑO ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE
TRABAJADORES EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR
TECNOLÓGICO PÚBLICO DE CASMA 2024**

**Tesis para obtener el grado académico de:
MAESTRO EN AUDITORIA Y GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORES

Br. Herrera Cruzate, Obdulia Marleni
<https://orcid.org/-0009-0002-2080-8210>

Br. Morales Churano, Vanity Yesenia
<https://orcid.org/-0000-0002-6570-2471>

ASESOR

Mg. Lozano Gonzales, Héctor Gilmer
<https://orcid.org/0000-0002-2490-431X>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Desempeño Gubernamental

TRUJILLO - PERÚ
2024

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Director de la Escuela de Posgrado: Dr. Jorge Luis Brenis Exebio,

Yo, Mg. Héctor Gilmer Lozano Gonzales con DNI N°18172988, como asesor del trabajo de investigación titulado: “DISEÑO ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO DE CASMA 2024”, desarrollada por la egresada Obdulia Marleni Herrera Cruzate con DNI N°43021963 y la egresada Vanity Yesenia Morales Churano con DNI N°44258860, del Programa de Maestría en: AUDITORÍA Y GESTIÓN PÚBLICA.

Considero que dicha tesis reúne las condiciones tanto técnicas como científicas, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de tesis de la Escuela de Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



Mg. Héctor Gilmer Lozano Gonzales

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXCMO MONS. HÉCTOR MIGUEL CABREJOS VIDARTE, OFM

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. MARIANA GERALDINE SILVA BALAREZO

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. ROMY DÍAZ FERNÁNDEZ

Vicerrectora Académica

DRA. ENA CECILIA OBANDO PERALTA

Vicerrectora de Investigación

DR. JORGE LUIS BRENIS EXEBIO

Director de la Escuela de Posgrado

DRA. TERESA SOFÍA REÁTEGUI MARÍN

Secretaria General

DEDICATORIA

A Dios, por darme la sabiduría necesaria para iniciar y concluir este informe lo que servirá para el avance de mi quehacer profesional. A mis padres, María y Julio, por su apoyo incondicional y por siempre estar presentes para motivarme a emprender el éxito en mi vida.

A Dios, por guiar mis pasos y darme la sabiduría para concluir el trabajo de investigación. A mis padres Teresa y Alberto, por ser mi motor y motivo para seguir adelante.

Las autoras.

AGRADECIMIENTO

A la Escuela de Postgrado de la Universidad Católica de Trujillo, por hacer posible a través de la plana Docente la enseñanza para la elaboración del presente Informe.

A nuestro asesor, Mg. Héctor Lozano Gonzales, por su apoyo, paciencia y dedicación que nos brindó, para llevar a cabo con éxito el término de este Informe.

Las autoras.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotros, Obdulia Marleni Herrera Cruzate con DNI N°43021963 y Vanity Yesenia Morales Churano con DNI N°44258860, egresados del Programa de Estudios de Posgrado de la Maestría en AUDITORÍA Y GESTIÓN PÚBLICA de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que se siguió rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado, para la elaboración y sustentación de la tesis titulado: “DISEÑO ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO DE CASMA 2024”, en el cuál consta de un total de 73 páginas, en las que incluye 06 tablas y más un total de páginas en anexos.

Se deja constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaramos bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, se garantiza que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

Las autoras



Obdulia Marleni Herrera Cruzate
DNI N°43021963



Vanity Yesenia Morales Churano
DNI N°44258860

ÍNDICE

Declaratoria de Originalidad.....	ii
Autoridades universitarias.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Declaratoria de autenticidad	vi
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN	11
II. METODOLOGÍA.....	23
2.1 Enfoque, tipo	23
2.2 Diseño de investigación	23
2.3 Población, muestra y muestreo.....	24
2.4 Técnicas e instrumentos de recojo de datos	24
2.5 Técnicas de procesamiento y análisis de la información	24
2.6 Aspectos éticos en investigación.....	25
III. RESULTADOS	26
IV. DISCUSIÓN.....	31
V. CONCLUSIONES.....	34
VI. RECOMENDACIONES.....	35
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	36
ANEXOS	42
ANEXO 1: Instrumentos de recolección de la información	42
ANEXO 2: Ficha técnica	45
ANEXO 3: Operacionalización de variables	47
ANEXO 4: Carta de presentación.....	48
ANEXO 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos	49
ANEXO 6: Consentimiento informado	50
ANEXO 7: Matriz de consistencia.....	53
ANEXO 8: Validación de instrumentos.....	55
ANEXO 9: Reporte Turnitin	73

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Prueba de normalidad	26
Tabla 2: Relación de la variable Diseño Organizacional y Desempeño laboral.....	26
Tabla 3: Relación de la dimensión formalización de la variable Diseño Organizacional y Desempeño laboral.....	27
Tabla 4: Relación de la dimensión Especialización de la variable Diseño Organizacional y Desempeño laboral.....	28
Tabla 5: Relación de la dimensión Jerarquía de la Autoridad de la variable Diseño Organizacional y Desempeño laboral	29
Tabla 6: Relación de la dimensión Centralización de la variable Diseño Organizacional y Desempeño laboral.....	30

RESUMEN

El trabajo de investigación contempla por objetivo: Determinar la relación entre el diseño organizacional y el desempeño laboral de trabajadores en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma 2024. Utilizando un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental de nivel relacional. Se evidenció una correlación positiva muy fuerte evidenciada en la prueba $r = 0.910$ entre la variable Diseño organizacional y Desempeño laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma, una significancia de $p = 0.000$ siendo este resultado inferior al margen de error $p < 0.05$, por tal motivo se rechaza la H_0 y se acepta la H_a es decir entonces que existe una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables Diseño organizacional y Desempeño laboral. Esto sugiere que el diseño organizacional podría mejorar la eficiencia y eficacia en el desempeño laboral, optimizando así el trabajo del personal que labora en la institución.

Palabras clave: Diseño organizacional, desempeño laboral, jerarquía.

ABSTRACT

The objective of the research work is to determine the relationship between organizational design and labor performance of workers at the Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma 2024. Using a quantitative approach and a non-experimental and relational design. The results reveal that there is a very strong positive correlation evidenced in the test $r = 0.910$ between the variable Organizational design and labor performance in the Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma, with a degree of significance of $p = 0.000$ being this result less than the margin of error $p < 0.05$, therefore the H_0 is rejected and the H_a is accepted, that is to say that there is a very strong positive correlation between both variables Organizational design and labor performance. This suggests that organizational design could improve efficiency and effectiveness in work performance, thus optimizing the work of the personnel working in the institution.

Keywords: Organizational design, job performance, hierarchy.

I. INTRODUCCION

De acuerdo con Albán y Carvajal (2015) la globalización en los ámbitos económico, social y tecnológico ha introducido nuevas tendencias globales que imponen exigencias tanto a las instituciones públicas como privadas. Estas instituciones se vieron en la necesidad de adaptarse a los modelos nuevos de estructuras organizacionales como consecuencia de las reformas institucionales. En consecuencia, se han observado cambios constantes en los procesos administrativos a nivel mundial, los cuales impactan en el panorama socioeconómico y en el rendimiento del recurso humano.

Las empresas desempeñan un rol crucial en la sociedad, por medio de ellas se trata de cumplir con los objetivos, ya que de manera individual o aislada no se podrían lograr. En este sentido (Chiavenato, 2011), afirma que es una colaboración entre personas con metas en común. Continuando con esta idea, la organización es un conjunto de relaciones (múltiples relaciones simultáneas e interconectadas) que persigue el cumplimiento de objetivos comunes al mando de los gerentes (Stoner et al., 1994). Coincide con Daft (2011) quien señala que la existencia de la organización se da cuando hay interacción con la finalidad de llevar a cabo funciones esenciales que contribuyen a lograr las metas propuestas.

En Perú, MINEDU, en colaboración con entidades públicas, se encuentra implementando nuevos modelos organizativos a fin de atender las demandas sociales y económicas de la ciudadanía. Esto busca mejorar la gestión pública en las entidades estatales, permitiendo a los directivos definir claramente las funciones y asignar al personal según su perfil y competencias. Sin embargo, muchas de estas instituciones no operan conforme a sus estructuras organizativas, debido a la falta de prioridad que les otorgan, los deficientes controles existentes y el favoritismo político, lo que frecuentemente impide una gestión adecuada para alcanzar los objetivos institucionales. Esta situación se puede visualizar en las entidades, siendo latente la falta de compromiso y responsabilidad de algunos funcionarios que opacan la razón de ser de toda entidad pública.

El Decreto Supremo N° 010-2017-MINEDU que fue publicado en el diario oficial El Peruano, reglamentando las disposiciones de la Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes, Ley N° 30512, que establece el tránsito de los Institutos de Educación Superior Tecnológicas, a Escuelas de Educación Superior Pedagógicas (EESP), pretende asegurar los estándares básicos de calidad acorde a cubrir las necesidades de la educación básica pública.

El MINEDU aprueba plan de mejoras 2024 (Resolución Ministerial N° 070-2024-MINEDU) para la gestión institucional e infraestructura en las instituciones de educación superior pedagógica, en donde se está implementando nuevos modelos organizacionales a fin de atender los requerimientos sociales y económicos de la ciudadanía y mejorar la gestión pública de las entidades estatales. Estos modelos buscan ayudar a los directivos a asignar funciones de manera más precisa según el perfil y las competencias del personal. Sin embargo, muchas instituciones no operan según sus estructuras organizacionales, debido a la poca importancia que se les otorga, a controles deficientes, y al impacto de favoritismos políticos. Esto frecuentemente resulta en una gestión inadecuada que impide alcanzar los objetivos institucionales.

El desempeño laboral también se define como la manera en que un empleado se desenvuelve dentro de una organización, cumpliendo con las demandas y requisitos establecidos para ser eficiente, lo que conlleva a ser eficaz y efectivo al momento de desarrollar sus funciones, para llegar a alcanzar el cumplimiento de los objetivos lo que será beneficioso (Palmar y Valero, 2014).

Según Daft (2011), el desempeño de los trabajadores se verá afectado no logrando alcanzar los objetivos, si la estructura organizacional carece de metas, responsabilidades y mecanismos claros para la coordinación. Además, destaca que el organigrama desempeña un papel crucial al promover y guiar a los colaboradores en acciones y comunicaciones que faciliten el logro de las metas de la organización.

En la investigación de Quinteros (2019) considera al desempeño laboral estar relacionado de manera directa con el funcionamiento óptimo de la organización.

En Perú, las entidades públicas a menudo no cumplen con las exigencias de los usuarios, como se refleja en los libros de reclamos y en el descontento general. Aunque existen normas establecidas, es importante destacar que en ocasiones la estructura planteada no va acorde con las reales necesidades. Motivo por el cual, resulta fundamental considerar todos los factores que tienen influencia en el diseño organizacional (Hidalgo, 2018).

El MOF es un instrumento clave en la gestión organizacional, facilitando la eficiencia y el orden en la ejecución de actividades y funciones en la entidad. Ríos (2010) señala que el MOF incluye la estructura organizativa de una empresa, también conocida como el organigrama, y este documento detalla las responsabilidades de cada área funcional y cada componente que integra la estructura organizacional. Este documento es tan indispensable en toda entidad, porque guía para seguir una secuencia y ruta idónea en las actividades a desarrollar.

Por otro lado, Velásquez (2012) indica que el MOF es un documento clave y delicado en las organizaciones, ya que tiene como propósito enfocar al personal en la ejecución de las actividades asignadas a cada área, establecer responsabilidades, evitar duplicidades e identificar omisiones. Además, funciona como una herramienta para la implementación, control, y seguimiento de las metas empresariales o institucionales, facilitando también la orientación y la información al usuario. Esto permite una aplicación y retroalimentación efectivas entre puestos y responsabilidades; es fundamental para las entidades que el MOF esté elaborado en base a las necesidades que se requiere cumplir en cada área, por ende, el responsable de la elaboración debe trabajar en conjunto para unificar esfuerzos y contar con un instrumento de gestión eficiente, evitando además la duplicidad de funciones.

Es necesario mencionar que el gobierno regional de Áncash adoptó un modelo nuevo de estructura organizacional, haciendo una centralización de las instituciones públicas como órganos desconcentrados dentro de su política económica y administrativa. Sin embargo, debido a la gran envergadura de la institución, se organiza por direcciones regionales y oficinas descentralizadas, designando roles, en función de la operatividad. Esta situación afecta tanto la oportunidad en la atención que se le da a la población como el desempeño de los trabajadores, complicando la realización oportuna de sus actividades.

A nivel local, debemos mencionar que existe la Directiva N° 001-2016-SERVIR/GDSRH, emitida por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), esta directiva establece lineamientos para elaborar el Manual de Perfil de Puestos (MPP) en entidades del sector público. Este documento es crucial para definir los perfiles de puestos, asegurando que las funciones y competencias requeridas estén alineadas con los objetivos institucionales. Este manual es una herramienta esencial para la gestión de recursos humanos en el sector público, asegurando que cada puesto esté definido y alineado correctamente.

Asimismo, la Dirección Regional de Educación, siendo parte estructural del Gobierno Regional, ejecuta funciones administrativas de manera parcial, enfocándose principalmente en procesos logísticos y selección de personal. Sin embargo, los escasos programas de capacitación y otros incentivos limitan la productividad del personal. Además, se asignan múltiples tareas que, en muchos casos, no se ajustan a la estructura organizacional de la entidad. Esta situación, sumada a la escasez de recursos humanos, afecta significativamente el cumplimiento de los objetivos y metas de la institución.

Mencionado lo anterior las actividades administrativas en el IESTP-Casma, se puede apreciar en su estructura organizativa, hay deficiencia en cuanto a la delegación de funciones, los trabajadores no tienen la claridad en las funciones que les corresponden, desarrollan sus

actividades con la información que acceden, lo que conlleva o causa la duplicidad de funciones, algunos desarrollan las mismas actividades que otras áreas, generándose un conflicto laboral y esto conlleva a un rendimiento inadecuado en los puestos de trabajo según ubicación en la estructura orgánica jerárquica (organigrama) concluyendo en un deficiente desempeño laboral.

A nivel de marco teórico se profundizó en el análisis de las variables Diseño organizacional y Desempeño laboral. En cuanto a la variable Diseño organizacional es el procedimiento en que los directivos o gerentes optan por decisiones seleccionando una estructura organizativa que creen se va a adaptar mejor a la estrategia y al ambiente (Stoner et al., 1994). Las altas jerarquías dentro de una institución deben analizar minuciosamente para desarrollar la distribución de cada área, teniendo en cuenta que de ello dependerá los resultados que se planteen mediante metas o cumplimiento de actividades. En este contexto, se destaca la idea de "estructurar las unidades orgánicas de manera estratégica para alcanzar los objetivos establecidos". Este proceso implica, en primer lugar, la selección del modelo organizacional más adecuado, luego se elabora un organigrama, que grafica dicho modelo, y concluye en la creación de manuales que facilitarán la comprensión de cómo funciona la organización (Louffat, 2017). Por lo tanto, es fundamental para toda organización tener un diseño organizacional que promueva la eficacia y eficiencia dentro de la misma (Barbosa, 2017). En ese sentido, las instituciones que cuenten con una correcta distribución o equidad de funciones dentro de sus actividades diarias se verán reflejados en los resultados que se deseen cumplir.

Daft (2015) y Vidal & Ramos (2011) consideran que toda estructura organizacional debe ser diseñada para alcanzar un desempeño y efectividad óptimos, permitiendo a cada funcionario desempeñarse de manera adecuada en el cumplimiento de sus tareas asignadas, buscando obtener resultados exitosos. Lo que conlleva a lograr los objetivos trazados de manera adecuada, teniendo las herramientas necesarias para cumplir con lo encomendado y en el tiempo establecido. Es fundamental tener establecido de manera orgánica y consensuada las encargaturas a cada área.

En cuanto a la variable Desempeño laboral, Arbaiza (2016) lo considera el conjunto de actitudes de los colaboradores dentro de una organización, orientados al logro de metas, así como a demostrar compromiso y disposición para asegurar un adecuado desempeño y desarrollo de actividades. Contar con personal que conoce las funciones a desarrollar, va a mostrar resultados óptimos, realmente se va reflejar el desempeño que realizan, toda vez, que se sienten identificados con la institución. De igual manera, Tarqui y Quintana (2019) lo

describen como un conjunto de habilidades técnicas enfocadas para realizar actividades que generen resultados, desarrollo potencial, excelencia y, lo fundamental, la contribución de los empleados a la organización. Las habilidades que deben poseer cada personal integrante de la institución es fundamental, por ello deben buscar adquirir nuevos conocimientos también que fortalezcan el desarrollo de las actividades, buscando el bienestar en común. En la misma línea, Gonzales y Cereda (2020) manifiestan que el desempeño laboral se ajusta a demandas de la entidad y así los colaboradores cumplan con sus objetivos.

Por otra parte, en cuanto a los objetivos, Devi (2021) refiere que el desempeño laboral permite identificar las capacidades individuales de cada empleado, facilitar la aplicación de políticas salariales en función del rendimiento, mejorar el clima laboral es fundamental y fortalecer el vínculo entre colegas, esto permitirá aunar esfuerzos generando mayor compromiso institucional, además de identificar necesidades específicas que pueden conducir a la implementación de estrategias de apoyo por parte de la institución. Asimismo, Utari et al. (2021) indican que el desempeño proporciona información relevante sobre las responsabilidades de cada colaborador, permitiendo asignar tareas o roles futuros en función de sus habilidades y conocimientos.

Sobre su importancia del desempeño laboral, Asif y Rathore (2021) subrayan que es clave para comprender las cualidades y habilidades de los colaboradores, permitiendo planificar su desarrollo futuro y evaluarlos justamente con base en estándares y resultados. Al estar organizado, es accesible o va a permitir llevar a cabo de manera adecuada un monitoreo que permita contribuir al logro de los objetivos institucionales. Miao et al. (2018) añaden que facilita la identificación de áreas de mejora en el rendimiento, así como la consolidación de actividades ya en marcha. El personal que conoce las áreas y que corresponden a cada una, va tener dominio y buenos resultados en el trabajo que se le asigne. Hidayati y Sunaryo (2019) concluyen que el análisis desempeño aporta tanto datos cuantitativos como cualitativos.

Respecto a sus características, Getahun y Brhane (2020) señalan que medir el desempeño permite a los empleados definir sus objetivos profesionales. Cuando se hace un seguimiento oportuno del adecuado rendimiento de cada personal que labora en la institución va a permitir obtener información que contribuya a lograr los resultados deseados. Para su evaluación, es importante explicar el proceso de evaluación, clarificar expectativas laborales, revisar y actualizar habilidades, analizar logros y objetivos alcanzados para otorgar recompensas.

En cuanto a la estructura organizacional Trujillo y Tallman (2020) plantean que, es esencial considerar varios aspectos: a) La estrategia organizacional, analizando objetivos en

función a demandas. b) El modelo de estructura organizacional, el cual puede ser procesal o funcional, y debe alinearse con el tipo de entidad. c) Los perfiles de los puestos, definiendo funciones y competencias específicas para cada cargo. d) El recurso humano, considerando el crecimiento o la reubicación del personal, lo cual podría requerir una nueva estructura para que los empleados desempeñen adecuadamente sus funciones en el tiempo pactado. e) La comunicación, asegurando que la estructura facilite una coordinación entre áreas a través de canales de comunicación claros.

A fin de realizar una evaluación, Silva (2018) manifiesta lo crucial que es considerar varias dimensiones: primero, la formalización y segunda especialización, que abarca documentos oficiales que respaldan a la organización y refleja en qué medida las actividades se pueden subdividir en distintos puestos. De este modo, el personal realiza tareas específicas según su rol, contribuyendo al logro de metas en cada área. Indicadores: i) Manual de organizaciones, que detalla funciones, relaciones de autoridad y coordinación; ii) Reglamentos, documento normativo y de gestión que especifica las responsabilidades de cada unidad; iii) Estandarización de las actividades, que distribuye tareas por grupos o áreas de trabajo; y iv) Decisiones de control, que implican medidas correctivas para asegurar el cumplimiento de las operaciones conforme a los parámetros establecidos.

La tercera dimensión, jerarquía de la autoridad, identifica también describe las cadenas de mando dentro de la organización, implementando una supervisión directa como coordinación. Esta estructura evita conflictos de poder, y sus indicadores son: i) Estructura organizacional, el diseño jerárquico que distribuye el trabajo y funciones en la organización; ii) Segregación de actividades, que divide la responsabilidad para asegurar el cumplimiento de los objetivos; y iii) Amplitud de la autoridad, que define los niveles de control y los elementos necesarios para garantizar una supervisión efectiva de los directivos.

La cuarta dimensión, la centralización, implica concentrar facultades en un grupo pequeño o en un solo individuo en una posición superior. Sus indicadores incluyen: i) Supervisión de actividades, acciones orientadas al monitoreo del cumplimiento de funciones dentro de la organización, donde las decisiones se concentran en un nivel superior; aunque la descentralización permite que niveles inferiores participen en la planificación. ii) Toma de decisiones, que define el uso de la planificación para mejorar las deficiencias detectadas, y iii) Resolución de conflictos, acuerdos que el nivel superior va a realizar para resolver problemas con el personal (Silva, 2018).

Para la variable desempeño laboral se ha considerado como primera dimensión eficacia, para Schallock et al. (2015) la eficacia es un concepto que emplean las

organizaciones para responder a las necesidades crecientes basado en términos de lograr resultados mediante la utilización de recursos (p. 34).

En relación con los beneficios, Ajayi (2018) destaca que, para asegurar un buen desempeño, es importante evitar favoritismos en evaluaciones o reclutamientos. Los beneficios incluyen maximizar la capacidad institucional, permitiendo resolver problemas de manera eficiente. Además, Saleem et al. (2021) explican que el desempeño laboral garantiza el cumplimiento de metas, contribuye al crecimiento organizacional y asegura la ejecución eficiente de las tareas en función de los objetivos.

En cuanto a la clasificación, Bryson y White (2021) sugieren que el desempeño laboral permite identificar fortalezas y debilidades de los colaboradores para ofrecer soluciones efectivas. Se consideran aspectos como la Productividad y calidad del trabajo, evaluando el tiempo y la eficiencia en cada tarea, y la Eficacia, que mide el tiempo y los recursos utilizados para reducir errores.

Por último, en cuanto a los criterios del desempeño laboral, Auccapure-Vallenas (2019) resalta: i) Calidad de trabajo y productividad, cumplir objetivos específicos dentro de plazos; ii) Formación adquirida, que contribuye tanto al desarrollo personal como al de la empresa; y iii) Objetivos alcanzados, fijando expectativas claras y realistas para el beneficio de la organización.

Para la dimensión calidad, es esencial para lograr la visión de convertirse en una organización a largo plazo, confiable y altamente productiva (Afroz, 2018).

La presente pesquisa tuvo como problema principal precisar ¿Qué relación existe entre el diseño organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma 2024?, como problemas específicos ¿Cómo se relaciona la formalización y el desempeño laboral de los trabajadores en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma 2024?, ¿Cómo se relaciona la especialización y el desempeño laboral de los trabajadores en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma 2024?, ¿Cómo se relaciona la jerarquía de la autoridad y el desempeño laboral de los trabajadores en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma 2024?, ¿Cómo se relaciona la centralización y el desempeño laboral de los trabajadores en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma 2024?

Esta investigación se justificó teniendo en cuenta los siguientes criterios:

Valor teórico: El trabajo de investigación accedió a estudiar la interrelación entre el Diseño organizacional y la variable desempeño laboral, destacando su relevancia a través de

referencias evaluadas, se apoya en conceptos y teorías de autores reconocidos, además aporta a la población científica mediante una investigación respaldada por datos concretos. Los resultados hallados en la investigación servirán para futuros estudios, dándoles un alcance o una base en relación a las variables de estudio del presente trabajo.

Implicaciones prácticas: Ambas variables van a servir en el área de estudio, permitiendo contribuir o dinamizar los procesos para llevar a cabo un buen desempeño laboral, proporciona un diagnóstico y alternativas de solución para corregir las deficiencias identificadas, lo que permite mejorar la gestión con un personal adecuado y niveles altos de desempeño laboral, para la toma de decisiones y la buena distribución de funciones, conllevando a la mejora continua de resultados óptimos.

Utilidad metodológica: La investigación presenta dos instrumentos diseñados para medir ambas variables: Diseño organizacional y desempeño laboral. Estas herramientas pueden servir de referencia para aplicarse en otras instituciones, y la investigación está sustentada en teorías de metodología científica de autores frecuentemente citados, lo que fortalece su desarrollo, ofreciendo a otros investigadores para que puedan utilizar o para continuar explorando en el tema de estudio.

Relevancia social: Es importante porque, toda organización pública, tiene la intención de ofrecer una atención oportuna y de calidad a sus usuarios, lo que contribuye a mejorar tanto la satisfacción como la percepción hacia dicha entidad lo cual resultaría muy beneficioso.

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar la relación entre el diseño organizacional y el desempeño laboral de trabajadores en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma 2024 y como objetivos específicos: Determinar la relación de la formalización y el desempeño laboral de los trabajadores en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma 2024, determinar la relación de la especialización y el desempeño laboral de los trabajadores en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma 2024, determinar la relación de la jerarquía de la autoridad y el desempeño laboral de los trabajadores en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma 2024, determinar la relación de la centralización y el desempeño laboral de los trabajadores en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma 2024.

Como hipótesis general Existe relación entre el diseño organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma 2024.

A nivel internacional tenemos antecedentes como Ocampo et al. (2019). Quien en su trabajo investigativo acerca de la estructura organizacional en función al comportamiento del capital humano en las organizaciones. El mismo que fue publicado en la Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento. (Artículo de Revisión). Editorial Saberes del Conocimiento, Babahoyo, Ecuador. Estudio exhaustivo y exploratorio realizado en cuatro empresas como población y muestra. Se empleó el análisis de documentos como técnica y una guía de análisis documental como instrumento. La investigación determinó que la mayoría de las empresas utilizan un modelo de estructura organizacional, lo cual es esencial para que tanto directivos como empleados comprendan sus funciones, facilitando así el cumplimiento efectivo de las tareas en cada departamento, servicio o área.

Benavides (2018) según su investigación sobre cómo influye el Diseño Organizacional en el Desempeño Laboral de los trabajadores de Bodega de productos en la industria Nirsa, Ecuador año 2016, tuvo como objetivo plantear un diseño organizacional (p. 22). La investigación, fue descriptiva, muestra censal de 27 personas, se utilizó entrevistas y encuestas para la recolección de datos. Entre sus conclusiones, señaló que existe falta de conocimiento sobre la implicancia del diseño organizacional, en consecuencia, herramientas administrativas que ayudan a orientar, potenciar capacidades de los empleados. Además, se identificó que el área carece de un manual detallado de funciones específicas, lo que provoca duplicidad de tareas; los empleados también desconocen el organigrama actual, lo que impide una comunicación adecuada (p. 74).

Coloma (2017), su trabajo de investigación lo realizó para conocer los factores que repercuten en la estructura organizacional y el rendimiento laboral de SURTIOFFICE S.A. (p. 4). La metodología fue descriptiva aplicada a una población y muestra de 8 participantes, empleando como técnica la encuesta y el instrumento fue la entrevista. Se corroboró que el 33% de los encuestados, en su mayoría de 25 años, domina sus tareas, lo que optimiza su rendimiento; en cambio, el 17% de los trabajadores, con edades entre 20, 23, 24 y 42 años, carecen de claridad en sus funciones, afectando su eficacia. La conclusión señaló que los empleados de SURTIOFFICE S.A. requieren urgentemente una reestructuración en su forma de trabajo, ya que enfrentan duplicidad de funciones. La falta de un manual de funciones y un organigrama ha impactado negativamente en la toma de decisiones y en la ejecución de tareas específicas para cada trabajador (p. 92).

En su estudio, Sempertegui y Nowak (2019) desarrollaron el plan de diseño organizacional en la empresa automotriz A.S., la cual se caracteriza por llevar a cabo sus procesos de manera empírica, sin una planificación formal. Esto afecta la definición de metas

y objetivos por parte de la gerencia, provocando falta de compromiso, motivación y problemas de comunicación entre los empleados. Las deficiencias en organización y la dispersión de actividades resultan en retrasos en los procesos y una considerable pérdida de competitividad. El objetivo fue implementar una estrategia de diseño organizacional que permita fortalecer la administración, mejorar la productividad y facilitar la adaptación de la empresa automotriz A.S. a los cambios en el mercado de repuestos automotrices.

Vera (2018) en su artículo referente a la integración del proceso de gestión del diseño organizacional con la gestión del desempeño para aplicación de sanciones, publicado en la revista *Derecho & Sociedad*, examina el contrato de trabajo y los perfiles de los puestos, así como su impacto en el desempeño del empleado. Destaca la importancia de que los trabajadores comprendan sus funciones y responsabilidades, mientras que el empleador debe dejar claro lo que espera de cada puesto dentro de la empresa. Concluye que es esencial que el empleador diseñe una estructura adecuada para los puestos, detallando funciones, de modo que los empleados comprendan sus funciones dentro de la empresa.

Mendoza et al. (2022) en su artículo científico colombiano, acerca del clima laboral y su relación con el desempeño laboral en un laboratorio empresarial, realizó una investigación no experimental, descriptiva, aplicaron la encuesta mediante cuestionarios a 75 trabajadores, se obtuvo Sig. =0.000 ($p < 0,05$), lo cual evidenció relación entre ambas variables.

Brito et al. (2022) en su artículo científico colombiano, referente a cómo influye el clima laboral en el desempeño del personal de una empresa de servicio, realizó una investigación descriptiva y correlacional, La información se recolectó mediante la encuesta y los cuestionarios a 90 trabajadores, obtuvo un alfa de cronbach de 0,922 y 0,568 por cada variable respectivamente, obteniéndose una Sig. =0.000, concluyéndose una relación entre las dos variables.

Ortega et al. (2023) en su es artículo científico Argentino que estudio la relación entre el desempeño laboral desde el clima laboral en la Digeim, para tal fin realizó un estudio cuantitativo, investigación no experimental, se utilizó el programa SPSS 24, a 75 colaboradores se les aplico cuestionarios, siendo el 61% hombres y 39% mujeres donde el 54.7% consideró que nunca existió un buen clima laboral, se obtuvo un alfa de cronbach de 0,903 por ambas variables en conjunto, con Sig. =0.000 ($p < 0,05$), correlación de 0.712 lo que evidenció la relación entre ambas variables.

Ahora a nivel nacional mencionamos a Lozano, S. (2019). Su investigación tuvo como finalidad estudiar la repercusión del clima organizacional en el desempeño laboral del equipo de comercialización de una empresa farmacéutica en el 2019 (Tesis de maestría).

Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú. Estudio cuantitativo con diseño de caso de estudio, en el que participaron 25 trabajadores como población y muestra. Se empleó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. La investigación concluyó que el personal del departamento comercial percibe una variación considerable en la estructura orgánica de la entidad, orientado hacia una política con pensamiento abierto que facilita la toma de decisiones. También indicaron la inexistencia de obstáculos en la estructura que limiten el logro de los objetivos. Sin embargo, en cuanto a la comprensión de la estructura organizacional, los colaboradores señalaron que los cambios recientes necesitan volverse a definir y ser comunicados adecuadamente para clarificar las nuevas posiciones y responsabilidades.

Ramírez, C. (2019). En su investigación por ver la influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén, año 2017 (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. Estudio de tipo no experimental, correlacional con una muestra censal de 30 personas, donde se utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. La investigación demostró que, a través del test estadístico Chi², se verificó la influencia que existió entre las dos variables; el resultado Chi² fue de 27.37, superando el valor crítico de 18.30, lo que valida las hipótesis planteadas.

Mendiola, C. (2019). Endeudamiento y desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín- Tarapoto, año 2016 (Tesis de maestría). Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú. Investigación de tipo explicativa y no experimental, realizada en una población de 249 y una muestra de 80 personas. Se emplearon el análisis bibliográfico, análisis econométrico y encuestas como técnicas, con el cuestionario como instrumento. La investigación concluyó que existe correlación positiva entre el nivel de endeudamiento y la segunda variable, reflejada con coeficiente de Pearson de 0.785; es decir, a menor endeudamiento es mayor es el nivel de desempeño, evidenciado en las metas logradas, reconocimiento y motivación para trabajar en equipo. Además, el 73.73% de los encuestados tuvieron al menos dos familiares que incrementaron los ingresos del hogar, finalmente el 93.2% realiza actividades adicionales a sus funciones administrativas en la UNSM.

Pérez (2017) en su estudio referente a cómo influye el diseño organizacional en la eficiencia de las empresas agroindustriales de exportación en Tacna, 2016 tuvo el objetivo de analizar la influencia de ambas variables (p. 6). Se utilizó metodología correlacional, aplicándose a una muestra de 47 personas, empleando cuestionarios como técnica de

recolección de datos. Entre sus conclusiones, Pérez reportó que el coeficiente t-student que se obtuvo fue de 10.734, superior a 1.96 con una significancia del 95% y un p-valor de 0.000, lo cual es menor a 0.05 (p. 96).

Ramos (2023) en su estudio de investigación referente al efecto del diseño organizacional sobre el desempeño laboral en los colaboradores de la DREA Moquegua en 2023, tuvo un diseño no experimental, de correlacional causal, empleó la encuesta y el cuestionario a 50 colaboradores, obtuvo un rho de spearman 0.366, $p=0.002$, determinó la incidencia de la variable uno en la variable dos.

Tacuri (2023) en su estudio referente al clima organizacional en el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa de servicios educativos en Juliaca 2023, tuvo un diseño no experimental, investigación descriptiva, empleó la encuesta y el cuestionario a 57 trabajadores, obtuvo un rho de spearman 0.32, $p=0.015$, determinó una relación significativa entre las variables.

Ramírez (2021) en su investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la estructura organizacional con el desempeño de los colaboradores de la Unidad de Gestión Territorial de Salud Rioja, 2020, el tipo de investigación fue básica, diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional, población y muestra fue de 85 trabajadores, técnica que empleó fue la encuesta y como instrumento utilizó el cuestionario, como resultado tuvo que el nivel de estructura organizacional de los colaboradores de la Unidad de Gestión Territorial de Salud Rioja, 2020, muestra un nivel muy malo en un 40%. Asimismo, el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Territorial de Salud Rioja, 2020 es muy malo en un 40%. Concluyendo en su trabajo de estudio que existe relación entre la estructura organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores. De acuerdo al análisis estadístico que empleó el coeficiente de Pearson se alcanzó un coeficiente de 0,732 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$).

II. METODOLOGIA

2.1. Enfoque, tipo

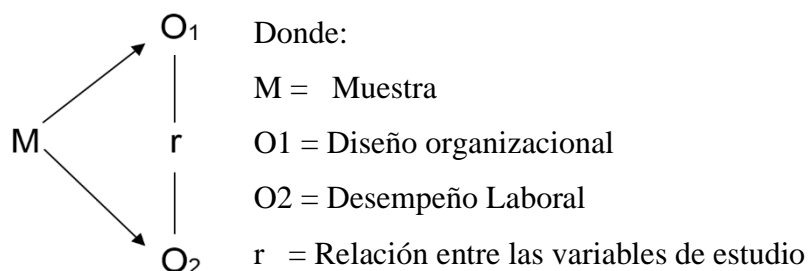
Hernández et al. (2018), consideran que el enfoque cuantitativo en la investigación se distingue por ser metódico y objetivo, centrado en el acopio y análisis de datos. Este encuadre tiene como finalidad identificar patrones y consistencias a través de la medición exacta de variables, empleando técnicas estadísticas para verificar.

Ahora por lo anteriormente mencionado la presente pesquisa tiene un enfoque cuantitativo tipo de investigación es básica con un nivel de investigación es descriptivo.

2.2. Diseño de investigación

Se utilizará el diseño no experimental de nivel relacional de corte transversal que intentará determinar la relación existente o no existente entre ambas variables. (Hernández et al., 2018)

El diseño no experimental se muestra a continuación:



2.3. Población, muestra y muestreo

Población

La investigación tiene como población a todos los de los trabajadores en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma, encontrándose en el régimen laboral del D. L. N°276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público, Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes, por consiguiente, la población de la presente investigación está conformado por 30 personas.

Muestra

Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan que la muestra es un subconjunto de una población del cual se obtiene información y debe reflejar de manera representativa a dicha población.

Hernández et al. (2010) indican que, tomando en cuenta a los colaboradores, la muestra no experimental necesitó la colaboración completa de los 30 miembros del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma.

Muestreo

Consiste en seleccionar un subconjunto extraído representativo con características comunes para el análisis (Valderrama, 2015). Esto significa que es una técnica para seleccionar personas, en la cual no todos tienen la misma probabilidad de ser elegidos; a menudo, la selección se realiza por accesibilidad o criterio. Se ha optado por una encuesta basada en muestreo.

La muestra se determinó mediante el procedimiento de muestreo no probabilístico, según Otzen y Manterola (2017).

2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

Técnica

La técnica empleada en esta investigación fue la encuesta, que, según Hernández y colaboradores (2018), se define como las preguntas enfocadas en las variables que se desean medir.

Instrumento

En esta investigación, se empleó el Cuestionario como instrumento para la recolección de datos, por cada variable

Este estudio utilizó el instrumento desarrollado en la pesquisa de Ramos (2023) estos instrumentos se encuentran validadas mediante juicio de expertos y se midió la confiabilidad mediante el método de Alfa Cronbach.

2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información

El análisis de los datos se llevó a cabo en dos fases. En primer lugar, se empleó el método descriptivo, abarcó recolección y tabulación de datos, utilizando una hoja de cálculo y un software estadístico para ingresar y procesar la información. Esto permitió extraer datos relevantes mediante el uso de medidas de correlación, tablas de frecuencia, gráficos de barras, también histogramas, entre otros.

Para la fase de inferencia, se llevó a cabo pruebas de normalidad a fin de evaluar la distribución de los datos y determinar si el estudio requería un enfoque paramétrico o no paramétrico. Para las pruebas de hipótesis, se aplicó el coeficiente Rho de Spearman con el propósito de identificar la relación entre las variables cuantitativas.

2.6. Aspectos éticos en investigación

Para realizar esta encuesta, se tomaron en cuenta los principios éticos de autenticidad, integridad, confiabilidad, anonimato, confidencialidad, libre participación y consentimiento informado. También se diseñó conforme al código de ética de la Universidad Católica de Trujillo y en cumplimiento con la Ley N° 30220, que establece el marco normativo de la Ley Universitaria. En la redacción del informe final, se aplicaron las normas APA versión 7 en todas las secciones de la bibliografía, incluyendo los textos parafraseados.

III. RESULTADOS

3.1. Prueba de normalidad

Tabla 1

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Diseño Organizacional	.126	28	.200*	.955	28	.265
Desempeño Laboral	.115	28	.200*	.972	28	.632

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: La presente tabla advierte la prueba de normalidad de la variable 1 y 2.

En la tabla 1 se observó una muestra es menor a 50 por lo que consideramos la prueba de Shapiro Wilk, en la que se pudo evidenciar una distribución normal (paramétrica) en las variables ya que el p-valor > 0.05, a partir de ello se utilizó la prueba de r de Pearson para medir correlación en las variables.

3.2. Prueba de Hipótesis General:

- H₀: No existe relación entre el diseño organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma 2024
- H_a: Existe relación entre el diseño organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma 2024

Tabla 2

Relación de la variable Diseño Organizacional y Desempeño laboral

Correlaciones

		Diseño Organizacional	Desempeño Laboral
Diseño Organizacional	Correlación de Pearson	1	.910**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	28	28

Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	.910**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	28	28

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

Nota: la presente tabla advierte el coeficiente de Rho Spearman entre la variable 1 y 2.

En la tabla 2 se evidenció un valor correlacional $r = 0.910$ y un grado de significancia de $p = 0.000$, resultado por debajo al margen de error $p = 0.05$, por lo tanto se rechaza la H_0 y se acepta la H_a por tanto hay existe una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables.

3.3. Prueba de Hipótesis Específica 01:

- H_0 : No existe relación entre la formalización del diseño organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma 2024
- H_a : Existe relación entre la formalización del diseño organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma 2024

Tabla 3

Relación de la dimensión formalización de la variable Diseño Organizacional y Desempeño laboral

Correlaciones

		Formalización	Desempeño Laboral
Formalización	Correlación de Pearson	1	.631**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	28	28
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	.631**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	28	28

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

Nota: la presente tabla advierte el coeficiente de Rho Spearman de la dimensión formalización con la variable dependiente.

En la tabla 3 se concluyó un valor correlacional de Pearson de $r = 0.631$ con grado de significancia de $p = 0.000$ siendo este resultado por debajo al margen de error $p = 0.05$, es entonces que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a ya que hay una correlación positiva media entre la dimensión formalización y la variable desempeño laboral.

3.4. Prueba de Hipótesis Específica 02:

- H_0 : No existe relación entre la especialización del diseño organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma 2024
- H_a : Existe relación entre la especialización del diseño organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma 2024

Tabla 4

Relación de la dimensión Especialización de la variable Diseño Organizacional y Desempeño laboral

		<i>Correlaciones</i>	
		Especialización	Desempeño Laboral
Especialización	Correlación de Pearson	1	.543**
	Sig. (bilateral)		.003
	N	28	28
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	.543**	1
	Sig. (bilateral)	.003	
	N	28	28

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

Nota: la presente tabla advierte el coeficiente de Rho Spearman de la dimensión Especialización y Desempeño laboral.

En la tabla 4 se evidenció como valor correlacional $r = 0.543$ con un grado de significancia de $p = 0.003$ siendo este resultado inferior al margen de error $p = 0.05$, por lo tanto se rechaza la H_0 y se acepta la H_a ya que existe una correlación positiva media entre la dimensión especialización y la variable dos.

3.5. Prueba de Hipótesis Específica 03:

- H_0 : No existe relación entre la jerarquía de autoridad del diseño organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma 2024
- H_a : Existe relación entre la jerarquía de autoridad del diseño organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma 2024

Tabla 5

Relación de la dimensión Jerarquía de la Autoridad de la variable Diseño Organizacional y Desempeño laboral

		Jerarquía Autoridad	Desempeño Laboral
Jerarquía Autoridad	Correlación de Pearson	1	.516**
	Sig. (bilateral)		.005
	N	28	28
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	.516**	1
	Sig. (bilateral)	.005	
	N	28	28

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

Nota: la presente tabla advierte el coeficiente de Rho Spearman de la dimensión jerarquía de la autoridad y la variable dependiente.

En la tabla 5 se verificó el valor correlacional $r = 0.516$ con una significancia de $p = 0.005$ el cual fué menor al margen de error $p = 0.05$, por tanto se rechaza la H_0 y acepta la H_a ya que existió correlación positiva media entre la jerarquía de autoridad del Diseño organizacional y Desempeño laboral.

3.6. Prueba de Hipótesis Específica 04:

- H_0 : No existe relación entre la centralización del diseño organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma 2024

- H_a: Existe relación entre la centralización del diseño organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma 2024

Tabla 6

Relación de la dimensión Centralización de la variable Diseño Organizacional y Desempeño laboral

Correlaciones

		Centralización	Desempeño Laboral
Centralización	Correlación de Pearson	1	.408*
	Sig. (bilateral)		.031
	N	28	28
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	.408*	1
	Sig. (bilateral)	.031	
	N	28	28

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

Nota: la presente tabla advierte el coeficiente de Rho Spearman de la dimensión centralización y el Desempeño laboral.

Como podemos observar en la tabla, advirtió un valor correlacional $r = 0.408$ con una significancia de $p = 0.031$ siendo este resultado menor al margen de error $p = 0.05$, es entonces que se rechaza la H₀ y se acepta la H_a por lo que existió una correlación positiva debil entre la centralización del Diseño organizacional y Desempeño laboral.

IV. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en la presente pesquisa titulada Diseño organizacional y el desempeño laboral de trabajadores en el instituto de educación superior tecnológico público de Casma 2024, se procedió a contrastar los objetivos con los resultados del análisis.

Respecto al objetivo general se observó un valor correlacional de person de $r = 0.910$ y con un grado de significancia de $p = 0.000$ demostrándose entonces que existió una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables. Este resultado es refrendado por Laaz (2021) puesto que en las conclusiones arribadas expresa que si no existe una estructura organizacional bien definida generara bajo rendimiento en las funciones asignadas, en la delegación de funciones y pérdidas en recursos financieros. De igual forma expresa que el diseño organizacional busca fortalecer las diversas áreas de la empresa y así tener un crecimiento competitivo.

Asimismo, Cárdenas (2022), en su investigación, concluyó en la existencia de una alta y significativa relación entre las dos variables en estudio, en los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí – 2022. Esto fue evidenciado mediante un p-valor inferior a 0.05, coeficiente de correlación positivo muy alto. Además, el coeficiente de determinación demostró que la primera variable influye en un 91% en la segunda variable.

Según Barbosa (2017) el principal desafío en el diseño organizacional es crear una estructura y roles de trabajo que sean flexibles, simples y que estén alineados con la estrategia, los procesos, la cultura y el grado de desarrollo de la organización, con el objetivo de alcanzar los resultados deseados y mejorar la productividad mediante una organización eficiente del trabajo y una distribución adecuada de las cargas laborales. Grupo Consultoría cuenta con el conocimiento, la metodología y la experiencia necesaria para apoyar la creación de estructuras y roles laborales adaptados a las necesidades del negocio.

Primer objetivo específico fue determinar la relación entre la formalización del diseño organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma 2024, evidenciándose correlación positiva media entre la formalización y la variable dos con valor de correlación de Pearson 0.631 teniendo como valor de significancia de 0.000 demostrando la existencia de una relación positiva media, en merito a este resultado podemos deducir que los servidores si perciben que es necesario tener documentos de gestión en la organización publica para evitar los errores ya sea por exceso o por defecto dentro del marco legal vigente al sector, resultado que se relaciona con la investigación realizada por Ramos (2023), en la obra “teoría de diseño

organizacional” publicada por Daft (2015) considera a la formalización se entiende como un atributo interno de una organización que puede medirse y compararse, y que varía dentro de la propia organización. Además, puede ajustarse para alcanzar los objetivos organizacionales, de igual forma es concordante con los resultados publicados en la obra “Parámetros de diseño organizacional incidencia en la productividad y en los vínculos sociales” publicada por Higueta (2011).

Segundo objetivo específico consistió en determinar la relación entre la especialización del diseño organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma 2024, se pudo verificar una correlación positiva media entre la especialización y la segunda variable, correlación de Pearson de 0.543 teniendo como valor de significancia de 0.003 mostrando la existencia de una relación positiva media, Este resultado precisa el hecho de que los empleados perciben la necesidad de poseer los conocimientos y experiencias adecuados para desempeñarse mejor en el cumplimiento de sus tareas en su puesto laboral que desempeña. Bastidas (2018) en su investigación examina los niveles de especialización y los procesos de cada departamento con el fin de plasmar de manera clara las funciones. Asimismo, Daft R. L. (2015) describe la especialización como una característica interna de una organización, que puede medirse y compararse, y que además puede ajustarse para alcanzar los objetivos organizacionales.

Tercer objetivo específico fue determinar la relación entre la jerarquía de autoridad del diseño organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma 2024. Se advirtió un valor correlacional $r = 0.516$ con un grado de significancia de $p = 0.005$ es decir existió una correlación positiva media entre la jerarquía de autoridad del Diseño organizacional y Desempeño laboral. Debemos mencionar también que Cárdenas (2022) identificó la relación entre la jerarquía de autoridad y el desempeño laboral en los colaboradores. Los resultados mostraron una asociación estadística significativa, ya que el valor p obtenido fue 0.001, menor a 0.05, y el coeficiente de correlación de Spearman (Rho) fue 0.871**, lo cual indicó una correlación positiva alta. Lo obtenido permitió corroborar la hipótesis específica planteada, sugiriendo la existencia de relación significativa entre la jerarquía de autoridad y el desempeño laboral. Cabe destacar que los hallazgos se relacionan con el estudio de Aldaz et al. (2022), los mismos que encontraron que el 60% de los trabajadores consideró como adecuada la estructura organizacional de la entidad en su estructura física, mientras que el 37% la evaluó positivamente el liderazgo. Asimismo, 70% de colaboradores reportaron un desempeño laboral acorde a lo esperado, alcanzando un nivel medio. Asimismo, se observó una

asociación positiva y significativa entre ambas variables, con un valor de significancia inferior a 0.05 en la prueba de Rho Spearman. Si la estructura permite que las funciones de los colaboradores se alineen con sus perfiles, el desempeño tiende a ser elevado.

Cuarto objetivo específico determinar la relación entre la centralización del diseño organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma 2024, Se determinó un valor correlacional $r = 0.408$ con un grado de significancia de $p = 0.031$ es decir hubo una correlación positiva débil entre la centralización del Diseño organizacional y Desempeño laboral. Los resultados obtenidos coinciden con González y Morales (2020), quienes determinaron una relación muy fuerte además de positiva entre clima organizacional y la segunda variable, de los funcionarios gubernamentales, con un valor de $r=0.959$ y $p=0.000$. Esto implica que, a mejor ambiente organizacional mayor rendimiento de los colaboradores, destacando que existiendo una verificación adecuada de actividades y resolución efectiva de conflictos contribuyen a elevar el desempeño. Sin embargo, en oposición a los resultados Ramos (2023) muestra el coeficiente de Spearman de 0.045 y un valor de $p=0.710$, superior a la significancia $\alpha=0.05$; indicando la no existencia de relación entre la centralización y el desempeño laboral. Esto sugiere que otros factores inciden en el desempeño laboral.

V. CONCLUSIONES

1. La Formalización y el desempeño laboral advierte un valor correlacional de Pearson de $r = 0.631$ y con un grado de significancia de $p = 0.000$ siendo este resultado debajo del margen de error $p = 0.05$, es entonces que se rechaza la H_0 y acepta la H_a por tanto la existencia de una correlación positiva media entre la formalización del Diseño organizacional y la segunda variable.
2. La Especialización y el desempeño laboral advierte un valor correlacional $r = 0.543$ y con un grado de significancia de $p = 0.003$ siendo menor al margen de error $p = 0.05$, es entonces que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a es decir entonces que hay una correlación positiva media entre la especialización del Diseño organizacional y la variable dos.
3. La Jerarquía de Autoridad y el desempeño laboral advierte un valor correlacional $r = 0.516$ y con un grado de significancia de $p = 0.005$ siendo este resultado menor al margen de error $p = 0.05$, entonces se rechaza la H_0 y acepta la H_a , habiendo una correlación positiva media entre la jerarquía de autoridad del Diseño organizacional y la segunda variable.
4. La Centralización y el desempeño laboral advierte el valor correlacional $r = 0.408$, grado de significancia de $p = 0.031$ siendo este resultado menor al margen de error $p = 0.05$, por tanto se rechaza la H_0 y acepta la H_a ya que hay una correlación positiva débil entre la centralización del Diseño organizacional y la variable dos.
5. El Diseño organizacional y el desempeño laboral advierte un valor correlacional $r = 0.910$, con un grado de significancia de $p = 0.000$ siendo este resultado inferior al margen de error $p < 0.05$, es entonces que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a es decir entonces que existe correlación positiva muy fuerte entre ambas variables.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda actualizar los documentos de gestión, el Manual de Operaciones, el Texto Único de Procedimientos Administrativos y la identificación de los procesos que se desarrollan en la institución. También se sugiere actualizar las directivas internas para evitar errores debido al desconocimiento o vacíos en los procedimientos administrativos, lo cual afecta el desempeño laboral de los servidores públicos y la calidad de atención a los usuarios.
2. Con respecto a la segunda conclusión sobre la relación entre especialización y desempeño laboral, se recomienda implementar un Plan de Desarrollo de Personal anual para que los servidores públicos puedan actualizar sus conocimientos orientados a los objetivos de la institución. Este plan puede llevarse a cabo mediante convenios con instituciones académicas locales, como el Institutos y/o Universidad, optimizando así el presupuesto.
3. De acuerdo con la tercera conclusión sobre la relación entre jerarquía de autoridad y desempeño laboral, se sugiere a cada área de la institución disponga de un organigrama para que los colaboradores comprendan claramente las jerarquías y así evitar casos de usurpación de funciones. La Dirección debería emitir organigramas mediante documentos formales.
4. Considerando la cuarta conclusión sobre la débil relación entre centralización y desempeño laboral, se propone investigar los factores específicos que influyen en el desempeño laboral de los servidores públicos en la institución, tarea que recaería en el área de personal, apoyada por un especialista externo.
5. Por último, es importante revisar el diseño organizacional actual de la institución, contrastándolo con el marco normativo vigente emitido por el Ministerio de Educación. La Dirección de la Institución debería elaborar un Manual de Operaciones que incluya funciones, procesos identificados y la estructura orgánica, dado que la definición de esta estructura es parte de su responsabilidad y si existiese socializarlas.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Auccapure-Vallenas, L. (2019). Condiciones de trabajo y desempeño laboral en la municipalidad de San Jerónimo. *Revista Científica Integración*, 2(1). <https://revistas.uandina.edu.pe/index.php/integracion/article/view/212>
- Ajayi, S. (2018). Effect of stress on employee performance and job satisfaction: A case study of Nigerian Banking Industry. *SSRN Electronic Journal*, 1(1). <https://doi.org/10.2139/SSRN.3160620>
- Afroz, S. (2018). Quality of Work Life: A Conceptual Model. *Advances in Economics and Business Management (AEBM)*, 4(8), 570-578. https://www.researchgate.net/publication/327987586_Quality_of_Work_Life_A_Conceptual_Model
- Albán G., & Carvajal, A. (2015). Cómo el nivel de carga de trabajo mental influye en el rendimiento laboral de los directivos departamentales del edificio central del G.A.D.P.P. (Tesis de Grado). Universidad Central del Ecuador. Facultad de Ciencias Psicológicas., Quito.
- Aldaz, A., Alvarado, W., Castro, N., & Farjado, C. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1382–1393. https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V6I1.1588
- Arbaiza, L. (2016). *Dirección de recursos humanos: El factor humano*. Esan Ediciones.
- Asif, A., & Rathore, K. (2021). Behavioral drivers of performance in public-sector organizations: A literature review: *Sage Open*, 11(1). <https://doi.org/10.1177/2158244021989283>
- Barbosa, M. (2017). Concepto e importancia de diseño organizacional. Miriam: <http://miriambarbosaguzman.blogspot.com/2013/02/11-concepto-e-importancia-de-diseno.html>
- Barbosa, M. (2017). Concepto e importancia de diseño organizacional. Miriam: <http://miriambarbosaguzman.blogspot.com/2013/02/11-concepto-e-importancia-de-diseno.html>
- Bastidas Espinosa, V. G. (2018). La estructura organizacional y su relación con la calidad de servicio en centros de educación inicial [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio UASB. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6233/1/T2664-MAE-Bastidas-La%20estructura.pdf>.

- Benavides Bazán, K. J. (2018). *Diseño Organizacional y el Desempeño Laboral del Personal de Bodega de productos terminados en la industria Nirsa, Provincia del 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>
- Brito et al. (2022). *Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio*. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642020000100141&lng=en&nrm=iso&tlng=en
- Bryson, A., & White, M. (2021). High-performance work systems and the performance of public sector workplaces in Britain. *Oxford Economic Papers*, 73(3), 1057–1076. <https://doi.org/10.1093/OEP/GPAB004>
- Cardenas Rodriguez, A. M. (2022). *Diseño organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional, Tarapoto, Peru.
- Coloma Sisalema, V. C. (2017). *La Estructura Organizacional y su Incidencia en el Rendimiento Laboral del Personal de Surtiooffice 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%20SURTIOFFIC.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Devi, P. (2021). Occupational stress and job performance among university library professionals of North-East India. *Evidence Based Library and Information Practice*, 16(2), 2–21. <https://doi.org/10.18438/EBLIP29821>
- Getahun, G., & Brhane, F. (2020). Determinant of employee performance in public organization: The case of dessie city Municipality office. *International Journal of Marketing & Human Resource Research*, 1(1), 1–13. <https://journal.jis-institute.org/index.php/ijmhrr/article/view/71/48>
- Gonzales, Y., & Cereda, Y. (2020). Capacitación y desempeño laboral en trabajadores de Serenazgo. *Avances*, 22(4), 536–551. <http://www.ciget.pinar.cu/ojs/index.php/publicaciones/article/view/568/1631>

- Hidayati, N., & Sunaryo, H. (2019). The effect of public service motivation on job performance through satisfaction and commitment. *Journal of Entrepreneurship, Business and Economics*, 7(1), 1–16.
<http://cientificia.com/index.php/JEBE/article/view/104/89>
- Higuita López, D. (2011). Parámetros de Diseño Organizacional: Incidencias en la productividad y en los vínculos sociales. *Investigación y Reflexión*, XIX(1), 73-90.
- Daft. (2015). *Teoría y diseño orgnizacional*. Cengage Learning Editores.
- Daft, R. (2011). *Teoría y diseño organizacional*. Cengage Learning Latinoamérica.
- Hidalgo, C. (2018), el clima laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la farmacia san José eirl, tarapoto-2015. Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto,
<http://tesis.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/2662/ADMINISTRACI%C3%93N%20-%20Claudia%20Minelly%20Hidalgo%20Mu%C3%B1oz.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Lozano, S. (2019). El clima organizacional en el desempeño laboral en el equipo de comercialización de una empresa farmacéutica en el 2019. (Tesis de maestría). Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.
https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/2515/IND_T030_40829075_M%20%20%20LOZANO%20DEL%20AGUILA%20SANDRA%20VANESSA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Laaz Cabrera, A. D. (2021). *Diseño organizacional para mejorar el desempeño laboral en la mecanica LAAZ, Caton Quevedo, Provincia de los Rios* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Autonoma de los Andes]. Repositorio Institucional, Quevedo, Ecuador.
- Louffat, E. (2017, marzo 04). ¿Qué se entiende por diseño organizacional? Conexionesan:
<https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/que-se-entiende- por-diseno-organizacional>
- Mendiola, C. (2019). Endeudamiento y desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín- Tarapoto, año 2016. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú.
<http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3301/MAEST.%20GEST.%20EMP.%20-%20Carmen%20Del%20Pilar%20Mendiola%20Cespedes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Mendoza et al. (2022). Relación entre clima organizacional y desempeño laboral: estudio focalizado en el laboratorio empresarial LAEMCO en Tunja (Colombia). https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642022000600157
- Miao, Q., Eva, N., Newman, A., & Schwarz, G. (2018). Public service motivation and performance: The role of organizational identification. *Public Money & Management*, 39(2), 77–85. <https://doi.org/10.1080/09540962.2018.1556004>
- González, D., & Morales, D. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(5), 79-93. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.5.245>
- Ocampo, W., Huilcapi, N. y Cifuentes, F. (2019). La estructura organizacional en función del comportamiento del capital humano en las organizaciones. *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*. (Artículo de Revisión). Editorial Saberes del Conocimiento, Babahoyo, Ecuador.
- Ortega et al. (2023). EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA DIGEIM, UN ANÁLISIS DESDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL. <https://revistas.unlp.edu.ar/CADM/article/view/14186>
- Ramos Pereira, Z. I. (2023). DISEÑO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN MOQUEGUA EN EL AÑO 2022 [Tesis de Maestría, Universidad Privada de Tacna]. repositorio institucional.
- 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>
- Ramírez, C. (2019). Cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Gran Pajatén”, año 2017. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/39532?show=full>
- Ramírez, G. (2021). Estructura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Territorial de Salud Rioja, 2020 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59280?show=full>

- Ramos Pereira, Z. I. (2023). Diseño Organizacional y Desempeño laboral de los servidores públicos en la Dirección Regional de Educación Moquegua en el año 2022 [Tesis de maestría, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio institucional. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/3288/Ramos-Pereira-Zumiko.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quinteros Ramos, J. L. (2019). Diseño Organizacional y la gestión pública en Dirección Centro del Instituto Nacional Penitenciario-2018 [Tesis de maestría, Universidad Peruana los Andes]. Repositorio institucional. https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1580/T037_19910123_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Schalock, R.L., Verdugo, M.A., Lee, T., Van Loon, J., Swart, K. y Claes, C. (2015). Manual de la Escala de Eficacia y Eficiencia Organizacional (OEES): Un enfoque sistemático para mejorar los resultados organizacionales. Publicaciones del INICO. <https://www.ifbscalidad.eus/es/instrumentos/manual-de-la-escala-de-eficacia-y-eficiencia-organizacional-oees/110/>
- Sempertegui, L., Nowak, A. (2019). Plan de diseño organizacional para la empresa automotriz as. (Proyecto de Investigación. Carrera de Ingeniería Comercial). Universidad Laica Vicente Rocafuerte. Guayaquil, Ecuador.
- Silva, I. (2018). *Diseño organizacional*.
- Stoner, J., Freeman, R., & Gilbert, D. (1994). Administración. (P. M. Sacristán, Trans.) Prentice Hall Inc.
- Tacuri Pinto, A. (2023). Clima Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de servicios educativos Masta Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada-Juliaca, 2020 [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Altiplano]. Repositorio institucional. https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/21118/Tacuri_Pinto_Alicia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tarqui, C., & Quintana, D. (2019). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao, Perú. Archivos de Medicina (Manizales), 20(1), 123–132. <https://doi.org/10.30554/ARCHMED.20.1.3372.2020>
- Trujillo, N., & Tallman, K. W. (2020b). A Library within a library: Organizational design as perceived by academic government information librarians. <https://doi.org/10.1080/01930826.2020.1845545>, 61(1), 21–41. <https://doi.org/10.1080/01930826.2020.1845545>

- Utari, T., Wediawati, T., & Althalets, F. (2021). The effect of stress and workload on employee performance in the division maintenance department PT Indominco Mandiri In Bontang. *Revista de Ciencias Sociales de Technium*, 22(1), 35–44. <https://techniumscience.com/index.php/socialsciences/article/view/4204>
- Vera, A. (2018). Integración del proceso de gestión del diseño organizacional y de gestión del desempeño en la aplicación de sanciones por incumplimientos del trabajador. *Revista Derecho & Sociedad*, (50), 125-133. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6754607>

ANEXOS

ANEXO 1: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Anexo 1.1: Instrumento para la recolección de datos Diseño Organizacional

CUESTIONARIO DISEÑO ORGANIZACIONAL

Estimado(a) señor(a) lea atentamente y marque con una (x) en el recuadro que corresponde según su apreciación. El cuestionario es de carácter ANONIMO y su procesamiento será reservado por lo que se agradece su sinceridad.

La escala de valoración:

Escala de Medición	Escala de conversión	
Nunca	N	1
Casi nunca	CN	2
A veces	AV	3
Casi siempre	CS	4
Siempre	S	5

N°	Items	N	CN	AV	CS	S
DIMENSIÓN 1. Formalización						
1	Cree usted que la I.E.S.T.P. Casma cuenta con documentos formales que detallen los procedimientos para un trabajo eficaz y eficiente.					
2	Considera usted que el Manual de Procedimientos (MAPRO) de la I.E.S.T.P. Casma debe actualizarse para tener un mejor desempeño laboral.					
3	Conoce usted el Reglamento Interno de Trabajo (RIT) de la I.E.S.T.P. Casma.					
4	Considera usted que debería definirse los procesos estratégicos, operativos y de soporte para un mejor desempeño laboral.					
5	Considera usted que debería existir flujogramas que coadyuven en el cumplimiento de sus funciones.					
DIMENSIÓN 2. Especialización						
6	Conoce el nivel de especialización de las funciones que le corresponden.					
7	Considera usted que no existe duplicidad de funciones que generen desorden y retrasos en los procedimientos.					
8	Considera que el Manual de Organización y Funciones (MOF) debe actualizarse para tener un mejor desempeño laboral.					
9	Considera que el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) debe actualizarse para tener un mejor desempeño laboral.					

10	Cree usted que debe elaborarse el Manual de Operaciones que defina las funciones y procesos por unidad orgánica.					
11	Considera usted que las funciones y las unidades orgánicas son las adecuadas para la prestación de un buen servicio por parte de la I.E.S.T.P. Casma.					
DIMENSIÓN 3. Jerarquía de la Autoridad						
12	De acuerdo al organigrama de la I.E.S.T.P. Casma la jerarquía de autoridad (quién le reporta a quién) es adecuada para el buen funcionamiento.					
13	Considera que los niveles jerárquicos de la I.E.S.T.P. Casma influyen en su desempeño laboral.					
14	Cree usted que influye en el desempeño laboral la distribución de los servidores públicos en las distintas áreas.					
15	Cree usted que a mayor personal a cargo será mejor el desempeño laboral.					
16	Cree usted que a menor personal a cargo será mejor el desempeño laboral.					
DIMENSIÓN 4. Centralización						
17	Considera usted que en el I.E.S.T.P. Casma existe un nivel alto de centralización en la toma de decisiones.					
18	Considera usted que la delegación de funciones es necesario para un mejor desempeño laboral.					
19	Considera usted que el nivel de centralización influye en su desempeño laboral.					
20	Considera usted que en la I.E.S.T.P. Casma existe un nivel alto de descentralización en la toma de decisiones.					

Anexo 1.2: Instrumento para la recolección de datos Desempeño laboral

Estimado(a) señor(a) lea atentamente y marque con una (x) en el recuadro que corresponde según su apreciación. El cuestionario es de carácter ANONIMO y su procesamiento será reservado por lo que se agradece su sinceridad.

La escala de valoración:

Escala de Medición	Escala de conversión	
Nunca	N	1
Casi nunca	CN	2
A veces	AV	3
Casi siempre	CS	4
Siempre	S	5

N°	Items	N	CN	AV	CS	S
DIMENSIÓN 1. Eficacia						
1	¿Cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidas?					
2	¿Cumple con las tareas asignadas?					
3	¿Conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?					
4	¿Logra desarrollar su trabajo con calidad?					
5	¿Logra realizar las actividades que se le asigna?					
DIMENSIÓN 2. Eficiencia						
6	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?					
7	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?					
8	¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación su trabajo?					
9	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se le generan en su entorno?					
10	¿Usted cree que el tiempo de realización de las actividades es óptimo?					
DIMENSIÓN 3. Economía						
11	¿Ahorra en el uso de materiales para realizar sus actividades?					
12	¿Utiliza el tiempo de forma eficiente, propiciando ahorro de energía?					
13	¿Existe iniciativa para plantear nuevas estrategias de trabajo que economícen los procesos?					
14	¿Desperdicia materiales en el cumplimiento de su trabajo?					
15	¿Utiliza sus equipos adecuadamente evitando reparaciones costosas?					
DIMENSIÓN 4. Calidad						
16	¿Brinda tranquilidad y seguridad en el trato a los usuarios?					
17	¿Atiende con amabilidad y buen trato al usuario?					
18	¿Hay interés en el trabajador para dar solución a los usuarios?					
19	¿Mantiene acciones de mejoramiento de calidad del servicio a los usuarios?					

ANEXO 2: FICHA TÉCNICA

Anexo 2.1: Ficha técnica del instrumento sobre Diseño Organizacional

FICHA DE INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN

FICHA TECNICA	
Nombre original del instrumento	Instrumento para la recolección de datos de Diseño organizacional
Autor año	Original diseñado por el Bach. Zumiko Ingrid Ramos Pereira
Objetivo del instrumento	Medir las 4 dimensiones de la variable Diseño Organizacional: formalización, especialización, jerarquía de la autoridad y centralización
Usuarios	Trabajadores de la institución Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma, Ancash.
Forma de administración o modo de aplicación	Previa autorización del Director del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma, el encuestado recibirá una breve explicación del objetivo del estudio, expresado que la información será confidencial y los resultados serán de uso netamente académicos y tendrán una duración de 10 a 15 minutos.
Validez	Los 20 ítems de la encuesta fueron validados por 03 expertos, quienes certificaron la validez del contenido del instrumento que mide la variable Diseño Organizacional, precisando que los ítems planteados cumplen los criterios de pertinencia, relevancia y claridad, concluyendo que son suficientes para medir las dimensiones.
Confiability	-

Anexo 2.2: Ficha técnica del instrumento sobre Desempeño Laboral

FICHA DE INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN

FICHA TECNICA	
Nombre original del instrumento	Instrumento para la recolección de datos del Desempeño Laboral
Autor año	Original diseñado por el Bach. Isla Acosta Marlith
Objetivo del instrumento	Medir las 4 dimensiones de la variable Desempeño Laboral: eficacia, eficiencia, economía y calidad.
Usuarios	Trabajadores de la institución Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma, Ancash.
Forma de administración o modo de aplicación	Previa autorización del Director del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma, el encuestado recibirá una breve explicación del objetivo del estudio, expresado que la información será confidencial y los resultados serán de uso netamente académicos y tendrán una duración de 10 a 15 minutos.
Validez	Los 19 ítems de la encuesta fueron validados por 03 expertos, quienes certificaron la validez del contenido del instrumento que mide la variable Desempeño Laboral, precisando que los ítems planteados cumplen los criterios de pertinencia, relevancia y claridad, concluyendo que son suficientes para medir las dimensiones.
Confiabilidad	-

ANEXO 3: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Instrumento	Escala de medición
Variable Independiente Diseño organizacional	El diseño organizacional Es el encargado de estructurar estratégicamente las distintas unidades orgánicas de la institución a fin de cumplir los objetivos establecidos. (Daft, 2015)	Daft (2015) Considera que toda organización tienen rasgos de cuentan con rasgos de diseño organizacional específicos, clasificándose en: dimensiones estructurales (formalización, especialización, jerarquía de autoridad y centralización) y factores de contingencia.	Formalización, Especialización, Jerarquía de autoridad Centralización	<ul style="list-style-type: none"> • Documentos de gestión • Reglamento interno (institucional) • Manual de procedimientos • Procesos establecidos. • Manual perfil del puesto • ROF • MOF • Estructura orgánica • Niveles directivos • Distribución de servidores • Toma de decisiones • Delegación de funciones • Nivel de centralización 	1,2,3,4,5 6,7,8,9,10,11 12,13,14,15,16 17,18,19,20	Técnica Encuesta Instrumentos Cuestionario	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
Variable Dependiente Desempeño laboral	Chiavenato (2011) Considera como desempeño laboral, a las acciones o comportamientos que se evidencian en los colaboradores y deben ser dirigidos al logro de objetivos.	El desempeño laboral considera dimensiones como la eficacia, eficiencia, economía y calidad de servicio, ayuda a otros, vinculación organizacional y desempeño más allá del puesto (Ruíz, 2021) mismo que coincide con Loayza (2021)	Eficacia Eficiencia Economía Calidad	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de metas u objetivos • Cumplimiento de tareas • Cumplimiento de actividades asignadas • Responsabilidad • Nivel de conocimiento • Liderazgo • Capacidad de adaptación • Optimización de tiempo • Optimizaciones materiales • Optimización de costos • Estrategias de trabajo • Atención al usuario • Proactivo • Optimización en la calidad de servicio 	1,2,3,4,5 6,7,8,9,10 11,12,13,14,15 16,17,18,19	Técnica Encuesta Instrumentos Cuestionario	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre

ANEXO 4: CARTA DE PRESENTACIÓN



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Trujillo, 17 de octubre de 2024.

CARTA DE PRESENTACIÓN N° 1506-2024/UCT-EPG-D

Mg. Moisés Alfredo Cordero Beltrán
DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO DE CASMA

De mi mayor consideración;

Es grato dirigirme a usted en nombre de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI" para presentarle a **Vanity Yesenia Morales Churano**, identificado con DNI N° 44258860, y **Obdulia Marleni Herrera Cruzate**, identificado con DNI N° 43021963, estudiantes del Programa de Maestría en Auditoría y Gestión Pública de nuestra institución. Actualmente, los estudiantes se encuentran desarrollando un proyecto de investigación titulado: **DISEÑO ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO DE CASMA 2024**.

Le presento a **Vanity Yesenia Morales Churano** y **Obdulia Marleni Herrera Cruzate** para que puedan llevar a cabo la aplicación de su instrumento de investigación en la entidad que usted dirige.

Quedo a la espera de su pronta respuesta y aprovecho para agradecerle su atención al presente.

Atentamente,



Jorge Luis Brenis Ekebio
Dr. Jorge Luis Brenis Ekebio
Director de la Escuela de Posgrado
Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

C/c
Interesados, archivo EPG

ANEXO 5: CARTA DE AUTORIZACIÓN EMITIDA POR LA AUTORIDAD

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA Y/O INSTITUCIÓN

Yo, Mg. Moisés Alfredo Cordero Beltrán, identificado con DNI 31658272, en mi calidad de Director General del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma, con RUC N° 20198472256, ubicada en la ciudad de Casma-Ancash.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A la Srta. Obdulia Marleni Herrera Cruzate con DNI N° 43021963 y Srta. Vanity Yesenia Morales Churano Identificada con DN N° 44258860 del Programa de la Maestría en Auditoría y Gestión Pública, para que utilice la siguiente información de la Institución: Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma, para elaborar su proyecto de investigación denominada: Diseño Organizacional y el Desempeño Laboral de Trabajadores en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma 2024, con la finalidad de que pueda desarrollar su () Informe estadístico, () Trabajo de Investigación, (x) Tesis para optar el grado académico de Maestro.

(x) Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCT.

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

() Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la institución; o

(x) Mencionar el nombre de la institución.



Firma y sello del Representante Legal

DNI: 47097971

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la institución, otorgante de información, pueda ejecutar.

Firma manuscrita en tinta que corresponde al nombre Obdulia Marleni Herrera Cruzate.

Firma del Estudiante

DNI: 43021963

Firma manuscrita en tinta que corresponde al nombre Vanity Yesenia Morales Churano.

Firma del Estudiante

DNI: 44258860

ANEXO 6: CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nosotros, Marleni Herrera Cruzate y Vanity Yesenia Morales Churano; tenemos el agrado de dirigirnos a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con DISEÑO ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO DE CASMA 2024.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME, este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

MARICARMEN TARAZONA URIBE

FIRMA:



Fecha: 20 / 09 / 2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nosotros, Marleni Herrera Cruzate y Vanity Yesenia Morales Churano; tenemos el agrado de dirigirnos a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con DISEÑO ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO DE CASMA 2024.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME, este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Karina Rueda Arroyo

FIRMA:



Fecha: 20 / 09 / 2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nosotros, Marleni Herrera Cruzate y Vanity Yesenia Morales Churano; tenemos el agrado de dirigirnos a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con DISEÑO ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO DE CASMA 2024.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME, este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Brigitte Morales Chávez

FIRMA:



Fecha: 20 / 10 / 2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nosotros, Marleni Herrera Cruzate y Vanity Yesenia Morales Churano; tenemos el agrado de dirigirnos a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con DISEÑO ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO DE CASMA 2024.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME, este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Jorge Castillo Maldonado

FIRMA:



Fecha: 20 / 10 / 2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nosotros, Marleni Herrera Cruzate y Vanity Yesenia Morales Churano; tenemos el agrado de dirigirnos a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con DISEÑO ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO DE CASMA 2024.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME, este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Zuzan Rojas Ríos

FIRMA:



Fecha: 20 / 09 / 2024

ANEXO 7: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
Diseño organizacional y el desempeño laboral de trabajadores en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma 2024	<p>Problema General: ¿Qué relación existe entre el diseño organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma 2024?</p>	<p>Hipótesis General: Existe relación entre el diseño organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma 2024</p> <p>H0 No existe relación significativa entre el diseño organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma 2024</p> <p>H1 Existe relación significativa entre el diseño organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma 2024</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre el diseño organizacional y el desempeño laboral de trabajadores en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma 2024</p>	<p>Variable Independiente: Diseño Organizacional</p>	<p>Formalización,</p> <p>Especialización,</p> <p>Jerarquía de autoridad</p> <p>Centralización</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Documentos de gestión interno (institucional) • Manual de procedimientos • Procesos establecidos. • Manual perfil del puesto • ROF • MOF • Estructura orgánica • Niveles directivos • Distribución de servidores • Toma de decisiones • Delegación de funciones • Nivel de centralización 	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Nivel de investigación: Correlacional</p> <p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Diseño: No Experimental Transversal Correlacional</p> <p>Población y muestra: Población: 30 Muestra: 30</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>
	<p>Problemas Específicos: ¿Cómo se relaciona la formalización y el desempeño laboral de los trabajadores en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma 2024? ¿Cómo se relaciona la</p>		<p>Objetivos específicos: Determinar la relación de la formalización y el desempeño laboral de los trabajadores en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma 2024.</p> <p>Determinar la relación de la especialización y</p>	<p>Variable Dependiente: Desempeño laboral</p>	<p>Eficacia</p> <p>Eficiencia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de metas u objetivos • Cumplimiento de tareas • Cumplimiento de actividades asignadas • Responsabilidad • Nivel de conocimiento • Liderazgo • Capacidad de adaptación 	

	<p>especialización y el desempeño laboral de los trabajadores en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma 2024?</p> <p>¿Cómo se relaciona la jerarquía de la autoridad y el desempeño laboral de los trabajadores en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma 2024?</p> <p>¿Cómo se relaciona la centralización y el desempeño laboral de los trabajadores en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma 2024?</p>		<p>el desempeño laboral de los trabajadores en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma 2024.</p> <p>Determinar la relación de la jerarquía de la autoridad y el desempeño laboral de los trabajadores en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma 2024.</p> <p>Determinar la relación de la centralización y el desempeño laboral de los trabajadores en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma 2024.</p>		<p>Economía</p> <p>Calidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Optimización de tiempo • Optimizaciones materiales • Optimización de costos • Estrategias de trabajo • Atención al usuario • Proactivo • Optimización en la calidad de servicio 	
--	---	--	---	--	--------------------------------	---	--

ANEXO 8: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Validación de instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Gustavo Ramírez García

Institución donde labora : EPG UCV

Especialidad : Docente metodólogo de la EPG-UCV-T

Instrumento de evaluación : Cuestionario para medir la Estructura Organizacional

Autor (s) del instrumento (s) : Marlih Isla Acosta

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				x		
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Estructura Organizacional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x		
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable Estructura Organizacional				x		
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable Estructura Organizacional, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x		
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable Estructura Organizacional, dimensiones e indicadores.					x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				x		
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable Estructura Organizacional					x	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				x		
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				x		
PUNTAJE TOTAL						43	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: EL INSTRUMENTO ES APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.3

Tarapoto, 9 de noviembre de 2018


Dr. Gustavo Ramírez García
DNI. 81108483

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Gustavo Ramírez García

Institución donde labora : EPG UCV

Especialidad : Docente metodólogo de la EPG-UCV-T

Instrumento de evaluación : Cuestionario para medir el desempeño laboral

Autor (s) del instrumento (s) : Marlih Isla Acosta

ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)


CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Estructura Organizacional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable Estructura Organizacional				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable Estructura Organizacional, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable Estructura Organizacional, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable Estructura Organizacional					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL					4	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 4 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: EL INSTRUMENTO ES APLICABLE
PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.5

Tarapoto, 9 de noviembre de 2018


 Dr. Gustavo Ramírez García
 DNI. 81108483

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: MG. CPC Gissela Mori Rios
 Institución donde labora : DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD SAN MARTÍN
 Especialidad : ESPECIALISTA TEMÁTICO EN PLANEAMIENTO
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para medir la Estructura Organizacional
 Autor (s) del instrumento (s) : Marlith Isla Acosta

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						44

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: EL INSTRUMENTO ES APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4

Tarapoto, 30 de noviembre del 2020


CPC. Mg. Gissela Mori Rios
 Cod. Mat. 19-918

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: MG. CPC Gissela Mori Rios
 Institución donde labora : DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD SAN MARTÍN
 Especialidad : ESPECIALISTA TEMÁTICO EN PLANEAMIENTO
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para medir el desempeño laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Marlieth Isla Acosta

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X		
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X		
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X		
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X		
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.				X		
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X		
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X		
PUNTAJE TOTAL						43	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: EL INSTRUMENTO ES APLICABLE
PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.3

Tarapoto, 30 de noviembre del 2020



CPC. Mg. Gissela Mori Rios
Cod. Mat. 19-019

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: MG.VARGAS GUZMÁN FRANZ JHONN
 Institución donde labora : DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD SAN MARTÍN
 Especialidad : MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL.
 Autor (s) del instrumento (s) : MARLITH ISLA ACOSTA.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5).

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X		
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X		
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.				X		
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.				X		
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X		
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X		
PUNTAJE TOTAL							44

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)


IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4

Tarapoto, 30 de Noviembre del 2020



Mg. Franz Jhon Vargas Guzmán
 CLTA N° 0039

Sello personal u firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : MG. VARGAS GUZMÁN FRANZ JHONN
 Institución donde labora : DIRECCION REGIONAL DE SALUD SAN MARTÍN
 Especialidad : MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO PARA MEDIR LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.
 Autor (s) del instrumento (s) : MARLITH ISLA ACOSTA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					45	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)


III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.5

Tarapoto, 30 de Noviembre del 2020



Mg. Franz Jhonn Vargas Guzman
 CLTA- N° 0039

Sello personal y firma

Trujillo, 9 de Setiembre del 2024.

Mg. Lucero Tatiana Velásquez Paz

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarla muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Br. Obdulia Marleni Herrera Cruzate y Br. Vanity Yesenia Morales Churano, egresadas del Programa de maestría en Auditoría y Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: DISEÑO ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO DE CASMA 2024.

En tal sentido conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Docente

Mg. Héctor Gilmer Lozano Gonzales

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		X				
02	X					
03		X				
04	X					
05	X					
06		X				
07		X				
08	X					
09		X				
10	X					
11		X				
12	X					
13	X					
14	X					
15		X				
16	X					
17	X					
18		X				
19	X					
20	X					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems			X	
Amplitud de contenido				X
Redacción de los ítems				X
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Delosquez Paz Lucero Tatiana
 COLEGIATURA: 3502
 DNI: 32903211



Firma

Fecha: 09/09/2024

Trujillo, 9 de Setiembre del 2024.

Mg. Karina Mariela Rueda Arroyo

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarla muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Br. Obdulia Marleni Herrera Cruzate y Br. Vanity Yesenia Morales Churano, egresadas del Programa de maestría en Auditoría y Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: DISEÑO ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO DE CASMA 2024.

En tal sentido conoedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Docente

Mg. Héctor Gilmer Lozano Gonzales

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		X				
02		X				
03		X				
04	X					
05	X					
06		X				
07		X				
08		X				
09		X				
10	X					
11		X				
12	X					
13	X					
14	X					
15		X				
16	X					
17	X					
18		X				
19	X					
20	X					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión			X	
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: RUEDA ARROYO KARINA MARIELA
 COLEGIATURA: ISSP
 DNI: 4.093.241


 Firma

Fecha: 09/09/2024

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Mg. Mirian Ysabel Celis Leonardo
- 1.2 Institución donde labora: Centro Emergencia Mujer Chimbote
- 1.3 Nombre del instrumento motivo de Evaluación: cuestionario
- 1.4 Autor del instrumento: Marlith Isla Acosta
- 1.5 Título de la Investigación: DISEÑO ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO DE CASMA 2024

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				96
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				97
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				97
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				98
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				99
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																				96
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórica-científicos																				97
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																				97
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				98
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																				97

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 972 Lugar y Fecha: chimbote 09/09/2024

Mirian Ysabel Celis Leonardo
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI N° 32958348 Teléfono N° 918 325183

Trujillo, 9 de Setiembre del 2024.

Dra. Mirian Ysabel Celis Leonardo

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarla muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Br. Obdulia Marleni Herrera Cruzate y Br. Vanity Yesenia Morales Churano, egresadas del Programa de maestría en Auditoría y Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: DISEÑO ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO DE CASMA 2024.

En tal sentido conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Docente
Mg. Héctor Gilmer Lozano Gonzales

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
 En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					
18	X					
19	X					
20	X					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems				✓
Amplitud de contenido				✓
Redacción de los ítems				✓
Claridad y precisión				✓
Pertinencia				✓

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Celis Leonardo, Minan Ysabel
 COLEGIATURA: 9238
 DNI: 32958343



Firma

Fecha: 09/09/2024

ANEXO 9: REPORTE TURNITIN

DISEÑO ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO DE CASMA 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	5%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	1%

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 1%