



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Diseño organizacional y administración de recursos humanos en la  
empresa CORPORACIÓN SERVIPAC S.A.C., Pacasmayo-2021

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciado en Administración

**AUTORES:**

Castañeda Becerra, Elmer Fernando (ORCID: 0000-0002-6972-8100)

Marín León, Leticia Liessel (ORCID: 0000-0003-2937-8202)

**ASESORES:**

MBA. Aguilar Chávez, Pablo Valentino (ORCID: 0000-0002-8663-3516)

Dra. Otiniano León , Mabel Ysabel (ORCID: 0000-0002-0637-6717)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de organizaciones

CHEPÉN – PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

A mis padres y a Dios, por estar siempre apoyándome a luchar por mis sueños, a ser una persona humilde y responsable, quienes me apoyaron económicamente y emocionalmente en el desarrollo de mi investigación. Gracias por ser mi motivación constante, sé que siempre se sentirán orgullosos de mis logros y éxitos profesionales y personales (**Fernando, C.**)

A Dios por ser mi guía en cada momento y por brindarme la oportunidad de seguir logrando mis objetivos y metas. A mis padres por el apoyo y confianza que me tuvieron desde el principio para ser hoy en día una persona con valores. También a mi familia en general por los buenos consejos. Además de aquellas personas que fueron de apoyo para el logro de la investigación (**Leticia, M.**)

## **Agradecimiento**

Deseamos dirigir nuestro agradecimiento a nuestro Dios primero, por darnos la oportunidad de culminar nuestra investigación pese a las circunstancias, también por los nuevos conocimientos brindados. Y por la buena salud que permanece en cada uno de nosotros.

También a nuestros padres quienes con esfuerzo nos ayudaron a perseguir el camino correcto y alcanzar cada uno de nuestros logros, gracias a sus consejos y valores propios, somos y seremos personas honestas.

Asimismo, nuestro agradecimiento a los profesores Pablo Aguilar y Mabel Otiniano que fueron los asesores en la investigación brindándonos su conocimiento y disposición permanente para lograr un trabajo coherente y beneficioso para la sociedad.

Finalmente, a la empresa SERVIPAC por hacer posible el estudio mediante la información brindada.

## Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Matriz de Operacionalización de variables.....	13
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimiento.....	16
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS.....	41

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b>	<i>Nivel de diseño organizacional de la empresa CORPORACIÓN SERVIPAC S.A.C., Pacasmayo-2021</i> .....	17
<b>Tabla 2</b>	<i>Nivel de administración de recursos humanos de la empresa CORPORACIÓN SERVIPAC S.A.C., Pacasmayo-2021</i> .....	17
<b>Tabla 3</b>	<i>Relación entre la formalización y la administración de recursos humanos.</i> .....	18
<b>Tabla 4</b>	<i>Relación entre el profesionalismo y la administración de recursos humanos</i> .....	19
<b>Tabla 5</b>	<i>Relación entre la tecnología y la administración de recursos humanos</i> .....	20
<b>Tabla 6</b>	<i>Relación entre el entorno y la administración de recursos humanos....</i> .....	21
<b>Tabla 7</b>	<i>Relación entre metas y estrategias y la administración de recursos humanos</i> .....	22
<b>Tabla 8</b>	<i>Relación entre la cultura y la administración de recursos humanos.....</i> .....	23
<b>Tabla 9</b>	<i>Correlación entre el diseño organizacional y la administración de recursos humanos.....</i> .....	24
<b>Tabla 10</b>	<i>Confiabilidad de la variable diseño organizacional.....</i> .....	57
<b>Tabla 11</b>	<i>Confiabilidad de la variable administración de recursos humanos....</i> .....	57
<b>Tabla 12</b>	<i>Prueba de normalidad para las variables de estudio y sus dimensiones.....</i> .....	58

## Índice de gráficos y figuras

<b>Figura 1</b>	<i>Nivel de diseño organizacional en la empresa CORPORACIÓN SERVIPAC S.A.C., Pacasmayo-2021.....</i>	<b>59</b>
<b>Figura 2</b>	<i>Nivel de administración de recursos humanos en la empresa CORPORACIÓN SERVIPAC S.A.C., Pacasmayo-2021.....</i>	<b>59</b>

## Resumen

La presente investigación “diseño organizacional y administración de recursos humanos en la empresa CORPORACIÓN SERVIPAC S.A.C., Pacasmayo-2021”, tuvo como objetivo determinar la relación del diseño organizacional y la administración de recursos humanos en la empresa CORPORACIÓN SERVIPAC S.A.C., Pacasmayo-2021. La investigación fue de tipo aplicada de diseño no experimental, transversal y de nivel correlacional causal, bajo el enfoque cuantitativo. La población y muestra estuvo conformada por 29 colaboradores. Se aplicó un cuestionario tipo escala de Likert para medir las variables diseño organizacional y administración de recursos humanos, las cuales fueron sometidas a validez y confiabilidad. Se aplicó la prueba estadística de Pearson para determinar la correlación, donde existe una relación positiva y significativa entre las variables con un alfa cronbach de 0.784 para diseño organizacional y 0.754 para administración de recursos humanos. Se concluyó que el diseño organizacional se relaciona con la administración de recursos humanos.

**Palabras clave:** Diseño organizacional, estructura, duplicidad de funciones, administración de recursos humanos.

## **Abstract**

The present research "organizational design and human resources administration in the company corporation SERVIPAC S.A.C., Pacasmayo-2021", had the objective of determining the relationship between organizational design and human resources administration in the company Corporation SERVIPAC S.A.C., Pacasmayo-2021. The research was of applied type of non-experimental design, transversal and causal correlational level, under the quantitative approach. The population and sample consisted of 29 employees. A Likert scale questionnaire was applied to measure the variables organizational design and human resources management, which were subjected to validity and reliability. Pearson's statistical test was applied to determine the correlation, where there is a positive and significant relationship between the variables with a cronbach's alpha of 0.784 for organizational design and 0.754 for human resources management. It was concluded that organizational design is related to human resource management.

**Key words:** Organizational design, structure, duplication of functions, human resource management.



## I. INTRODUCCIÓN

El diseño organizacional desde la perspectiva actual, se rige principalmente por desarrollar una estructura flexible en las empresas, que además de analizar, comprender el entorno, y realizar la jerarquización de puestos, atiende a las necesidades en que los trabajadores ejerzan sus funciones y de tal manera conocer la correcta administración dentro del entorno de recursos humanos. Según Álvarez y Cuenca (2020) detallan que las organizaciones han ido evolucionando conforme al tiempo y las estructuras también cambian de acuerdo a las estrategias y mejoras que se van planeando en las empresas, por lo tanto, coincidentes en su idoneidad se encuentran en la necesidad de crear diseños organizativos, desde un enfoque productivo y eficiente.

A nivel de Latinoamérica según la revista de Investigación Desarrollo e Innovación indicó que la causa del 70% del problema que ocurre principalmente en las empresas, se debe a la falta de un diseño organizativo presentando un verdadero problema en las empresas, a raíz de ello se plantea un diseño sólido, tomando en cuenta sus respectivos principios que forman parte de dicha organización, el cual es una parte esencial de las empresas para el progreso de una eficiente estructuración Hernández et. al (2020).

A nivel Nacional ante la sucesiva variación por el declive de las entidades, Según INEI (2019-2020) en términos generales 83 Mil 173 organizaciones se constituyeron, que en resumen representa el 3,0 %, sin embargo en la actualidad se muestran los índices de un total de 75 Mil 701 expresado en 0,3% de mortalidad de empresas sobrevivientes, por lo que casi la mitad de las empresas que recientemente empezaron a formarse fueron unipersonales, cabe resaltar que también está el tipo de empresas que comprende una estructura administrativa empírica y ajustable al entorno cambiante.

En el Perú; los recursos humanos, además de ser un área importante, va recaudando una variedad de desafíos que implica adaptarse al cambio. Servir (2021). Ante ello, Ferreycorp (2017) refiere que a pesar de los esfuerzos que un profesional hace al administrar el recurso humano un 28% casi nunca se le asigna retos en sus labores, comprendiendo que las bases como las funciones del puesto

en la empresa en que se desempeñan sean claras y ayude de gran manera en los objetivos direccionados.

Cada año han ido evolucionando diversas definiciones como el fin de reformar las estructuras organizacionales de las empresas, algunas de ellas en los que se incluye los últimos 5 años; Gorozabel et. al (2017) quien dio a conocer la importancia del diseño organizacional, con el fin de obtener una mejor innovación. No obstante Justo (2018) señaló que los problemas generalmente en recursos humanos se deben a una falta de acoplamiento, ante ello el e-learning proyectó un crecimiento del 16% en cuanto a una correcta gestión de procesos. De esta forma, parte de la teoría pasó a un estado más profundo pues lo ideal fue tomar en cuenta a las gerencias administrativas y el diseño organizacional como beneficio a la empresa, donde se ultimó como una entidad de fuertes fortalezas y cruciales debilidades. Posteriormente Taipe y Robensoy (2020) pasó de establecer a estructurar y reorganizar su diseño organizacional, en relación a un balance en el entorno, libertad e identidad política.

En base a posiciones futuras las empresas se vieron inmersas en la continuidad de sus labores de tal manera que entre más planes y diseños de estructuras tengan, optimizaran los riesgos, pues la importancia es mantener a la compañía como a sus trabajadores actualizados, desde la perspectiva que engloba a recursos humanos y el reinventarse ante un mundo cambiante, sirvió de fuerza para seguir avanzando frente a un rol distinto pero que ayuda a puntualizar las actividades asignadas, por ello mantener la relación estrecha entre la tecnología, organización y colaboradores hizo que el proceso sea más eficiente, en cierta medida los datos afirmaron que el 82% de encuestas realizadas en México, obtendrá un buen resultado significativo debido a la eficiente ARH INCOMEX (2020).

Tal como se van formando las empresas y consigo atravesando diversas dificultades, la empresa, objeto de estudio de la investigación pasa por situaciones similares dado que recientemente se ha constituido y eso implica que el jefe ejerza el control de cada una de las actividades que pueda realizar el colaborador. Desde un inicio el área de recursos humanos recién se estaba implementando y por lo tanto anteriormente no existía ningún tipo de documento, estructura y todo lo que compete a dicha área. Conforme iban pasando los días se realizaban actividades, y trabajos dependiendo de la sub área asignada por cada colaborador. Ante dicha

situación, surge un problema en cuanto a la delegación de cada una de las funciones dado que los colaboradores dentro de la empresa no tienen un conocimiento previo de lo que van a realizar en sus áreas, por lo mismo que no se ha identificado correctamente cuales son las funciones que debe hacer cada personal en la empresa, en consecuencia, esto conlleva a la duplicidad de tareas. Ocasionados excesos de tiempos muertos, desorientación de actividades a causa de las funciones mal distribuidas.

Por consiguiente, dada la investigación surgió la siguiente pregunta ¿De qué manera el diseño organizacional se relaciona con la administración de recursos humanos en la empresa CORPORACIÓN SERVIPAC S.A.C., Pacasmayo-2021?

Teóricamente la presente investigación se justificó en establecer la relación entre el diseño organizacional y administración de recursos humanos ya que, según investigaciones, ambas variables se encuentran relacionadas dado que conforme pasan los años los diseños organizacionales y la manera de administrar cambia dependiendo del entorno de las metas y estrategias operacionales de muchas empresas. Metodológicamente esta investigación se justificó para que el diseño organizacional y la administración de recursos humanos puedan ser más eficientes en la empresa tanto como marco jerárquico y la forma de administrar, por otro lado, la información brindada en la investigación pudo favorecer a la empresa y contribuir con futuras investigaciones dado que no hay diversos estudios recientes con respecto a ambas variables. Prácticamente esta investigación se justificó a través de un mejor manejo al momento de distribuir las funciones a cada colaborador, expresado en un modelo de funcionamiento óptimo para los colaboradores y así brindarles un mejor servicio.

El objetivo general del trabajo fue: Determinar la relación del diseño organizacional y la administración de recursos humanos en la empresa CORPORACIÓN SERVIPAC S.A.C., Pacasmayo-2021. Asimismo, los objetivos específicos fueron: Determinar la relación entre la formalización y la administración de recursos humanos en la empresa CORPORACIÓN SERVIPAC S.A.C., Pacasmayo-2021, Determinar la relación entre el profesionalismo y la administración de recursos humanos en la empresa CORPORACIÓN SERVIPAC S.A.C., Pacasmayo-2021, Determinar la relación entre la tecnología y la administración de recursos humanos en la empresa CORPORACIÓN SERVIPAC S.A.C., Pacasmayo-2021, Determinar

la relación entre el entorno y la administración de recursos humanos en la empresa CORPORACIÓN SERVIPAC S.A.C., Pacasmayo-2021, Determinar la relación entre metas y estrategias con la administración de recursos humanos en la empresa CORPORACIÓN SERVIPAC S.A.C., Pacasmayo-2021, Determinar la relación entre la cultura y la administración de recursos humanos en la empresa CORPORACIÓN SERVIPAC S.A.C., Pacasmayo-2021. Por ende, la hipótesis planteada para esta investigación fue, Hi: El diseño organizacional se relaciona con la administración de recursos humanos en la empresa CORPORACIÓN SERVIPAC S.A.C., Pacasmayo-2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Gonzales y Tenorio (2018) en su investigación titulada *“Diseño organizacional como herramienta administrativa para mejorar las gestiones administrativas de las asociaciones (de la sociedad civil) de la ciudad de Guayaquil”* cuyo objetivo fue investigar, cual es la forma en el que el diseño organizacional incurre a través de un instrumento y llevar a cabo una mejora en diversas organizaciones, el estudio se desarrolló de manera transversal de enfoque cuantitativo, en la población se plasmó a las OSC de la ciudad de Guayaquil sumando un total de 45.719, donde la muestra fue formulada por la población infinita dado que no supera los 100.000 estudios, ante ello los instrumentos situados se dieron a través de encuestas de los cuales se obtuvo como resultados que el 54% de las OSC padecen de una clara definición en cuanto a los elementos que corresponden a la misión y también al establecimiento de la visión, asimismo el 69% ratificó que en algunos objetivos existen deficiencias, y un 73% de las personas que se encuestaron manifestó que la OSC requiere de un diseño para obtener un óptimo cargo. En conclusión, lo que se rescató de las encuestas de OSC es que no tienen un manejo de reclutamiento de personal conforme a lo administrativo.

Paredes (2019) en su investigación *“Administración de recursos humanos y su aporte en el desarrollo organizacional”* que tuvo por objetivo participar en la ARH para el Desarrollo Organizacional, partiendo de un estudio de tipo inductivo que correspondió a una previa encuesta y derivado del instrumento basado en 10 preguntas encaminadas al talento humano, vemos que el resultado arroja un 67% de los empleados en desacuerdo en cuanto a la ARH puesto que es limitante, sin embargo un 33% si estuvo de acuerdo, por lo que sí fue eficiente, por lo general, se observó que el 100% expresó su disgusto puesto que se evidenció falta de diálogo en dicha área. Por conclusión la selección y evaluación de los empleadores en el ámbito de recursos humanos no fue la correcta.

Coloma (2017) en su estudio *“La estructura organizacional y su incidencia en el rendimiento laboral del personal de Surtioffice S.A.”* el objetivo fue de determinar si el producto laboral de la organización recae en la base de la estructura, el tipo de estudio fue inductivo-deductivo mediante un método empírico, por lo tanto, su población fue finita con un total de 8 personas que trabajan en la organización, y cuya muestra es la misma; en su instrumento se utilizó una encuesta para los

trabajadores, el cual como resultado consideraron que es fundamental diseñar un manual plasmando las ocupaciones y designaciones que deben cumplir los colaboradores de acuerdo a sus áreas, el estudio concluyó que necesitan ser más eficientes en cuanto a las funciones que les corresponde, puesto que es excesivo realizar trabajos que no competen a su área.

Montero (2018) en el enfoque de su investigación "*Diagnóstico de la cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en la empresa Quintero Leather S.A.S utilización del modelo Denison*" como propósito interpretó el nivel de capacidad mediante el desempeño de cada uno de sus trabajadores teniendo en claro la cultura organizacional, donde la investigación fue un estudio cualitativo, mediante 95 empleados y 70 que corresponde a la muestra; por lo tanto, en los resultados se observó que la cultura incurre con el desempeño laboral, de esta manera se concluye que la empresa presenta detalles de los cuales se necesita modificar el caso de las capacitaciones, solución de conflictos para una buena cultura organizacional.

Alfaro (2018) aborda el tema en mención "*Diseño organizacional y el potencial humano en trabajadores del Centro de Salud Miguel Grau-Chaclacayo, 2017*", que por objeto de estudio fue comprobar si hay relación entre variables, DO y PH; la presente investigación fue un estudio desarrollado en orientación cuantitativo, de tipo no experimental y por lo tanto de nivel descriptivo correlacional, se obtuvo del total de la población de 150 trabajadores, 108 para la muestra, para el instrumento se manejó la escala de Likert, para la medida de las variables, en cuanto a ello los datos arrojaron que existe relación con ( $r=$  de 0.831) prevaleciendo que el resultado de la correlación fue alta, en conclusión esta investigación expresa que mientras se haga correctamente el diseño organizacional, el potencial humano será favorable.

Segura (2019) en su investigación "*Propuestas organizacionales para incrementar la satisfacción del empleado y el cliente en notarías de los distritos de Miraflores, San Isidro y San Borja, en los años 2016 y 2019*", el objetivo fue, brindar soluciones frente a los inconvenientes hallados al evaluar la satisfacción de los trabajadores de la organización, la investigación presentada fue un estudio -cuantitativa exploratoria, tomando a toda la población conformada por 45 empleados por lo tanto la muestra arrojó una cantidad menor de 27 con la que se trabajó que no conocía el reglamento interno, para saber esto se utilizó un instrumento que fue un

cuestionario de preguntas el cual se plasmó en una pequeña encuesta, donde aquellos resultados demuestran que el 60% de cada trabajador hace sobretiempos, y aun permaneciendo dicha carga no retribuyeron ningún beneficio, en conclusión fue necesario formular propuestas que reduzca la rotación de los trabajadores para que lleve a un mejor desempeño en sus labores.

Rodríguez (2017) y su investigación "*Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la red de salud Huaylas Sur, 2016*", tuvo como factor principal decretar el desempeño de los empleadores a raíz del talento humano, para ello el estudio consistió en un diseño cuantitativa, en una población de 278 y con una muestra de 161 personas entre nombrados y contratados, cabe precisar que dado el instrumento se efectuó una encuesta que aborda una correlación alta por medio de un valor de ( $r=0.815$ ), se concluyó que las variables descritas anteriormente reflejan una significativa participación de acuerdo a los resultados.

Reyes (2019) en su indagación "*La gestión de recursos humanos y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo del Ministerio Público de Chiclayo 2018*", el objetivo residió en conocer si hay una probabilidad de unión entre el desempeño laboral y los recursos humanos, su estudio fue cuantitativo, por consiguiente, son 107 trabajadores del ministerio que se fija para la población de estudio. Se utilizó un cuestionario donde se recaudó los datos, y con los resultados alcanzados se logró discrepar la hipótesis y finalmente aseveró una correlación alta; es decir, de 66.55% las dos variables, pasan a relacionarse entre sí.

De acuerdo a la OIT (2017) delimitó que el 59% que representa 10 empleados de las MyPES a nivel de Latinoamérica desencadena una insensatez en cuanto a la deficiente estructura organizacional. Sin embargo, las empresas que cuentan con una cantidad mayor de empleados representaron el 14.4% de una estructura informal al realizar sus funciones de manera confusa.

De tal manera Foss (2020) determinó que la variable fue respaldada por un estudio de la sede corporativa mediante la teoría del diseño organizacional, asimismo el autor resaltó que el término CHQ como parte de las funciones conjuntas que se atribuye a todo el personal sin dejar de lado la dirección ejecutiva y estipular la productividad en la organización. Por otra parte, se predominó un enfoque orientado al diseño organizacional para un centro corporativo en 3 conocimientos: 1) El desarrollo del diseño organizacional fue definida en su totalidad como el CHQ, para

ello describe las funciones del mismo y de la sede corporativa, por lo tanto, especifica que el CHQ realizó muchas más funciones. 2) La organización tuvo relación entre el CHQ y el TML, si bien ambas participan de una tecnoestructura y ayudan al personal no mantienen una relación dado que ninguno presta interés con la organización, 3) El CHQ fue necesario comprenderlo a través de la economía, de hecho, hay que tener en claro criterios incluso si una organización es pequeña, incluso en ella se pueden presentar problemas, como el caso de la desestructuración al ejercer cargos superiores de la alta dirección. Cabe resaltar que todas las empresas constituidas tienen el CHQ, por ello era necesario tener un diseño compenetrado con sus capacidades, y que permanezcan adaptables al cambio según el periodo en el que se encuentran.

Por ello Gilli (2017) en su teoría describió que las estructuras organizacionales son cada vez más planas, y en cual existe cierta autonomía y empoderamiento por parte de los empleados. Por consiguiente, las TIC, hizo énfasis en que las organizaciones se fijen en funciones enlazadas, para que los empleados aporten valor a la organización. En esta medida tomando como referencia al diseño de la estructura organizacional diversos autores expresaron que hay patrones que se debieron tomar en cuenta: 1) Organización sin fronteras, fortalecimiento de las relaciones internas con los miembros de la organización para lograr calidad en el servicio; 2) Estructuras planas, limitar el grado de jerarquías, fomentando la disciplina y el empoderamiento; 3) Enriquecimiento de las tareas, empleados que tienen la libertad de expresar sus conocimientos, asumiendo reglas, para una satisfacción hacia las empresas y para con el mismo trabajador.

En cuanto a la teoría propuesta por Mintzberg (2019) se denominó: Teoría de los seis complementos a partir de diseños ordenados organizacionalmente de las cuales enmarca: 1) Seis funciones del administrador; donde primero se toma en cuenta de la parte superior, seguido de una guía, el líder, por enlace, mediante la información y tomando en cuenta la decisión; 2) Seis componentes de la estructura, conformado por una doctrina, vista desde la cultura de la organización, el conjunto de sistematizaciones, que dan paso al punto estratégico y mide una recta media, para conformar la estructuración agradable; 3) Seis mecanismos de coordinación, el cual lo distribuye en adaptación mutua, y supervisión directa, partiendo de una secuencia de procesos de trabajo pasando por la empleabilidad de resultados,



enfocándose mejorar las habilidades: y cerrando con la estandarización de normas; 4) Seis configuraciones, tenemos a la organización empresarial o estructura simple, conformada por una jerarquía diminuta, por otro lado está la organización burocracia mecánica considerada como organización madura y la burocracia profesional que no comprende una organización, la organización divisional, busca una gama diversificada en sus productos, la adhocracia se adapta al cambio, por lo que la organización misionera, su división del trabajo es indefinida. 5). Los seis impulsos, denominada impulso por el liderazgo para una mejor iniciativa en la toma de decisiones, el impulso para racionalizar de manera original, impulso hacia la fragmentación pues busca una independencia, hacia la profesionalización para ello se necesita reducir el dominio tecnócratas, el impulso a la colaboración es otro factor que impulsa a ser colaborativo en la organización, por último la unidad partiendo del cumplimiento de las normas; 6) Seis tipos de descentralización que no se ha concluido totalmente.

Por otra parte, García (2018) en su libro “HR Analytics: Teoría y práctica para una analítica de recursos humanos con impacto” describió la teoría como factor razonable que irradia en recursos humanos, plantea una técnica en estandarización que ayuda a mejorar la economía en cuanto a los recursos, su capacidad, y también a ahorrar predeterminados tiempos para una mejor gestión en sus procesos.

Asimismo, Gutierrez (2016) en su teoría “Fundamentos de la administración de empresas” precisa de forma autónoma un organigrama expresado como un símbolo gráfico donde se encuentran sus áreas funciones esquematizadas jerárquicamente en una estructura organizacional. Esto hizo que sean mucho más racional, perpetuando la comodidad en el trabajo.

En la teoría de la Administración de operaciones productivas Ipinza (2017) esclareció que existe un descontrol y por lo tanto desorden en las organizaciones por lo que creyó conveniente estandarizar dichos procesos permitiendo un ahorro económico y plazo de tiempo menor a las empresas.

Para las dimensiones del Diseño Organizacional fue necesario entender cómo funcionan las organizaciones, lo primero que se examinó fueron sus factores internos y externos ya que resultan de vital importancia estudiarlas porque nos permiten analizar y comparar con otras organizaciones para determinar nuestro potencial organizacional y el diseño más adecuado para el funcionamiento, las

dimensiones en el trabajo de investigación se determinan posteriormente a la definición de la variable.

En las organizaciones, según Zavaleta (2016) manifestó que las “dimensiones del diseño organizacional fueron: La formalización, el profesionalismo, la tecnología, el entorno, las metas y estrategias y la cultura”. Y según Zavaleta definió a cada una de ellas, 1) Formalización: refiriéndose a las normas, instructivos y procedimientos en la organización; 2) Profesionalismo: Al desarrollo intelectual que forma parte de la educación; 3) Tecnología: Métodos que sirven de ayuda para lograr un objetivo de modo sistemático; 4) Entorno: Situaciones que vinculan una de otra tenazmente en nuestro alrededor; 5) Metas y estrategias: De gran utilidad pues demostraron acciones y alcances que toda organización debería lograr; 6) Cultura: Sostenibilidad para comprender la educación de los colaboradores, en sus valores y entendimientos.

Así mismo consideró los desafíos que se puedan presentar, cabe indicar que se evaluó la misión por un enfoque definido como subsistencia, y la seguridad frente a quien lo observa, sin dejar de lado a la visión pues es el requisito fundamental para alcanzar sea un objetivo o meta. El interés fue despertar y arriesgar en la mayor medida posible un área eficiente y sumamente necesaria para llevar a cabo todo el conjunto y manejo de personas.

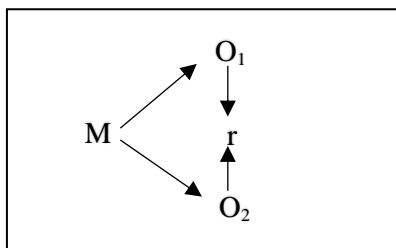
La línea de recursos humanos, encaminada a ser una de las áreas más importantes dentro de una empresa porque es la principal fuente que atrae al personal y que se encarga del desempeño y la productividad de cada uno de ellos, la necesidad de administrar bien este recurso es a través de diferentes dimensiones tratadas por Muñoz (2017) que consideró en su contexto una serie de fases direccionadas en 4 dimensiones, 1) Administrativa: Encargados de elaborar las tareas, observar el rendimiento, y formalizar las empresas sean públicas o privadas; 2) Gestión: Contribuir con las organizaciones a su cargo y optimizar los efectos a tiempo; 3) Desarrollo: Se consideró como la continuidad para llegar a realizar lo pendiente por objetivos trazados; 4) Estrategias: Representó una serie de tácticas para ser desarrolladas con propósito único de lograr medidas que más adelante se puedan convertir en ingresos y escenarios favorables.

Finalmente, se observó que lo que busca la administración de recursos humanos, más allá de relacionarse con cada persona que postula para lograr tener un trabajo, es garantizar que cada colaborador rinda en su trabajo y que el éxito no solo sea de las que componen el área sino de lo que engloba a toda la organización. Por otra parte, lo que más se espera es que los administradores y profesionales que decidan trabajar en el mismo rubro, es decir recursos humanos, trabajen en conjunto, y con un solo fin.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de tipo aplicada puesto que depende de sus descubrimientos y contribuciones teóricas Sanchez (2018). En relación con el diseño de investigación fue un diseño no experimental, transversal. Cabe aclarar que se determinó no experimental dado que no se efectuó ninguna manipulación de las variables Rodríguez y Meldivieso (2018). Por otra parte, transversal puesto que se recopiló los datos una sola vez en el momento que se desarrolla. Asimismo, de nivel correlacional causal porque posee valores explicativos en alguna medida Hernandez y Mendoza (2018).



M = Muestra

Ox = Vi: Diseño Organizacional

Oy = Vd: Administración de Recursos Humanos

r = Coeficiente de correlación entre Ox y Oy

En la representación del diseño de investigación se explicó cómo se determinó la correlación entre ambas variables. Donde, "M" fue la muestra, "Ox" la variable independiente y "Oy" la variable dependiente. Cuando ambas se mezclaron, ya sea la dependiente con independiente y viceversa se efectuó la correlación que vino a ser "r". De esa manera existió una correlación entre ambas variables.

### **3.2. Matriz de Operacionalización de variables**

#### **Variable 1: Diseño Organizacional**

Según (Magalhaes, 2020) el diseño organizacional se lleva a cabo gracias a la causa del problema que ocurre en las empresas, se elabora una estructura o lista de tareas, para anticiparse ante casos inoportunos o principalmente para un mejor orden de labores. Se realizan de acuerdo al tipo de departamento, o tamaño de la organización.

El diseño organizacional se realiza con el fin de alcanzar procesos, que proporciona la toma de decisiones que brinda una responsabilidad y son asumidas por los gerentes, para definir cuál es la estructura acorde, para llegar a realizar diversas estrategias que son puestas en práctica en el entorno por los miembros de la organización Zavaleta (2016).

#### **Variable 2: Administración de Recursos Humanos**

Según (Rhodora et. al, 2020) consiste que una organización en desarrollo, tenga un buen planeamiento y participación de destrezas para lograr en los colaboradores un resultado fluido y hacer posible la permanencia sobre todo por la retención de talentos, también fortalecer lazos de comunicación, clima y cultura organizacional.

La administración de recursos humanos aprecia a la organización y a quienes la conforman, puesto que el rendimiento y satisfacción de los colaboradores, depende también de la participación en el mercado más competitivo Muñoz (2017).

### **3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis**

#### **Población**

Según Rodríguez (2017) hizo referencia a un conjunto de elementos recopilados en un tiempo correspondiente con alguna singularidad o característica en común. (p. 74)

Por consiguiente, la investigación estuvo conformada por una población que corresponde a la cantidad total de 29 colaboradores que forman parte de la empresa CORPORACIÓN SERVIPAC S.A.C.

## **Muestra**

Para hallar la muestra primero Rodríguez (2017) nos dice que es el subconjunto o subgrupo de individuos que se estudiaron para formar una gran parte de técnicas aplicando la derivada probabilidad y proceder a trabajar en ello. (p. 77)

Para la muestra se consideró la misma cantidad de 29 colaboradores, no se aplicó la fórmula porque la población es pequeña y para trabajar con la muestra se necesita de una población mayor.

## **Muestreo**

En la investigación no se aplicó la técnica de muestreo dado que la población con la que se trabajó es proporcionalmente pequeña.

## **Criterios de Selección:**

### **Factores de inclusión**

Se agregó a todos los colaboradores que están en planilla como el Gerente General, Administrador, Asistente y Mecánico. Por otra parte, también se consideraron a los practicantes Pre o Profesionales de manera remota y presencial, en las áreas de Marketing Digital, Logística, Desarrollo Web, Contabilidad y RR.HH en la empresa CORPORACIÓN SERVIPAC S.A.C.

### **Factores de exclusión**

Los colaboradores que ya no se encuentran laborando en la empresa.

### **Unidad de análisis**

Un colaborador de la empresa CORPORACIÓN SERVIPAC S.A.C.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

En particular según lo plantean Useche et. al (2019) la función de realizar una recolección de datos es pertinente para concebir si existió una razón frente al problema. Llevar a cabo una investigación no sería preciso si no hubiese técnicas. Todo depende del estudio de investigación y de la viabilidad del mismo, en otras palabras, en cada tipo se utiliza una técnica, y luego se focaliza un instrumento que lleva a cabo todo el procedimiento transformando los resultados en información valiosa.

Al formular la encuesta, se tomó en cuenta a todos los colaboradores de la empresa, el cual no se consideró utilizar ningún filtro, solo un instrumento que permita la obtención de resultados en el debido tiempo prolongado.

### **Técnica**

En el estudio se observa la técnica cuantitativa de la encuesta bajo la modalidad de cuestionario virtual auto administrado. Según Vazques (2020) nos habla que la técnica en un elemento esencial en un estudio de investigación se efectúa con el fin de recoger información sobre el tema de estudio para la recolección de datos.

Por otro lado, para obtener toda la recopilación de datos, en la investigación se recurrió a la técnica de la encuesta, puesto que permite diversas respuestas mediante una serie de preguntas distribuidas a cada colaborador.

### **Instrumento**

Según Sánchez et. al (2018) la herramienta utilizada en los estudios de investigación es el cuestionario o entrevistas, sirve para hallar datos previos a una estimación que puede ser aplicada en investigaciones, proyectos, artículos, o en cualquier situación.

Como instrumento importante se utilizó un cuestionario que contiene 24 preguntas, distribuido en dos partes. Es decir 14 premisas sobre la variable uno diseño organizacional y 10 para la variable dos administración de recursos humanos para saber la percepción sobre cómo los colaboradores se desarrollaban en el área durante su labor, todas estas preguntas se establecieron en sus respectivas dimensiones e indicadores, cabe resaltar que fueron distribuidas a los 29 colaboradores de las distintas áreas de la empresa, De acuerdo a la escala de medición, en la investigación se utilizó la escala de Likert de tipo ordinal que consiste en un valor de 5 escalas 2 positivas, 2 negativas y 1 intermedio, y se clasificó de la siguiente manera: Muy en desacuerdo, En desacuerdo, Indiferente, De acuerdo, Muy de acuerdo.

### **Validez**

Según menciona Medina y Verdejo (2020) desde años atrás el término validez es utilizada como nivel que sirve de evidencia para contrastar malas interpretaciones o cualquier tipo de falacia sobre los instrumentos a evaluar. Por otro lado, depende

de coeficientes de variables, respuestas como tal, y derivaciones frente a la evaluación de otros.

Cuando se realizó el cuestionario, validar fue una opción importante para determinar resultados tangibles, de esta manera se pudo evadir premisas dobles, preguntas insignificantes, preguntas indecisas, supuestos entre otros. Dichos instrumentos fueron validados por tres especialistas en el área, para luego ser distribuido a cada colaborador.

### **Confiabilidad**

Refiere a la fiabilidad de cada información a través de los resultados de instrumentos, dichos datos son congruentes en extensión de variables y frente a diferentes individuos” (Medina y Verdejo, 2020).

Para efectos confiables estadísticos del presente cuestionario, según Posso y Bertheau (2020) nos dice que se verifica a través del alfa de Cronbach y para que sea confiable se identificó dicha herramienta el cual si se obtuvo un 0,70 representa un valor mínimo, pero se acepta, sin embargo, si la cantidad es menor se rectifica pues no puede ser utilizada, si el resultado arroja 1 es superior, y si se sobre pasa tiene una duplicidad.

Para hallar la estadística de fiabilidad se aplicó el alfa de cronbach con una prueba de 29 colaboradores de la empresa, previo a ello el resultado fue de 0.784 para la primera y 0.754 para la segunda variable. De acuerdo a los resultados se indica que ambos instrumentos fueron confiables estadísticamente.

### **3.5. Procedimiento**

Posteriormente para despliegue de datos se necesitó, un cuestionario, para luego ser diseñado en un formulario por la herramienta de Google, evidentemente las preguntas se orientaron referente a las variables, dimensiones, e indicadores del tema abordado sin dejar de lado datos referenciales como el género, sin duda alguna se tomó la debida validez por especialistas para efectuar y distribuir a todos los colaboradores, vía WhatsApp. Presenciar anonimidad en sus respuestas fue parte de los integrantes de esta investigación. Luego se procedió a colocar los datos en el SPSS, que por motivos de honestidad determinó si alfa de cronbach es o no aceptable.



### **3.6. Método de análisis de datos**

En el procesamiento de datos se codificó a cada respuesta, una determinación propia de un valor numérico de 1 a 5, es decir 1 representó el valor mínimo negativo y 5 valor máximo positivo. Luego con la información recolectada se procedió a descargar todo el contexto de los datos conseguidos en Excel, y adaptarlos en la tabla. Una vez que se obtuvo la totalidad de la información, se trabajó con el programa SPSS 25 para medir la relación de estudio de ambas variables, por ende, el trabajo se dividió en tablas de frecuencia y gráficos a través de barras por el cual son interpretados. En función de lo planteado, se usó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk porque solo se aplica cuando el tamaño muestral es igual o inferior a 35 y verifica si la técnica estadística inferencial de las variables sigue una distribución normal (Saldaña, 2016). Se trabajó con la prueba Pearson dado que los datos son paramétricos y por lo tanto siguen una distribución normal.

### **3.7. Aspectos éticos**

Al realizar la investigación se tuvo la disposición de respetar las normas APA 7ª Edición de la (American Psychological Association, 2020) que como consecuencia son evidenciadas en las citas, referencias bibliográficas que correspondieron a los últimos 5 años y aspectos importantes en su debido formato.

En efecto, haber contado con un instrumento, y a su vez aplicarlo fue necesario para respetar la confidencialidad de las respuestas de los colaboradores, por esa razón no existió desconformidad, por lo mismo que se trabajó con la veracidad con la que se reciben los datos.

Se ha demostrado resolver con honestidad la finalidad de dar respuesta a la investigación justificando claramente con valores, los aspectos teóricos.

Este estudio se construyó por dos autores por lo tanto no existe ningún tipo de interés, ni problema que pueda reprimir la investigación.

## IV. RESULTADOS

### Objetivo específico 1

**Tabla 1**

*Nivel de diseño organizacional de la empresa CORPORACIÓN SERVIPAC S.A.C., Pacasmayo-2021.*

<b>NIVEL</b>	<b>Colaboradores</b>	<b>%</b>
Malo	3	10%
Regular	18	62%
Bueno	8	28%
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Datos obtenidos de la muestra*

### **Interpretación:**

En la tabla 1, se describen 3 niveles: Bueno, malo y regular, y como resultado arroja que el 10% si considera que es malo, por otra parte 62% de los colaboradores de la empresa CORPORACIÓN SERVIPAC S. A.C, manifiesta que el diseño organizacional esta es una posición regular el cual todavía suscita un problema y no llega a nivel esperado, y el 28% lo percibe bien.

## Obejtivo específico 2

**Tabla 2**

*Nivel de administración de recursos humanos de la empresa CORPORACIÓN SERVIPAC S.A.C., Pacasmayo-2021.*

<b>NIVEL</b>	<b>Colaboradores</b>	<b>%</b>
Malo	3	10%
Regular	17	59%
Bueno	9	31%
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Datos obtenidos de la muestra*

### **Interpretación:**

Para la tabla 2, también se figuran 3 niveles con los mismos valores por el cual, el 10% de los colaboradores de la empresa CORPORACIÓN SERVIPAC S.A.C. considera que la administración de recursos humanos no realiza una buenas funciones sin embargo el 59%, refiere que la ARH sigue teniendo deficiencias al cumplir sus roles, pero para el 31% de colaboradores si es bueno.

### Objetivo específico 3

H0: Determinar si existe relación entre la formalización y la administración de Recursos Humanos en la empresa CORPORACIÓN SERVIPAC S.A.C., Pacasmayo-2021.

H1: Determinar si no existe relación entre la formalización y la Administración de Recursos Humanos en la empresa CORPORACIÓN SERVIPAC S.A.C., Pacasmayo-2021.

**Tabla 3**

*Relación entre la formalización y la administración de recursos humanos*

		Administración de Recursos Humanos	Formalización
Administración de Recursos Humanos	Correlación de Pearson	1	,445*
	Sig. (bilateral)		0.016
	N	29	29
Formalización	Correlación de Pearson	,445*	1
	Sig. (bilateral)	0.016	
	N	29	29

*Fuente: Datos obtenidos de la muestra*

### Interpretación:

Los resultados de la tabla 3, indica que  $p < 0.05$ , por lo que se rechaza la H0, el cual se entiende que hay relación entre la dimensión formalización y propiamente mencionado la variable administración de recursos humanos donde ambas tienen la correlación positiva de (Pearson=,445), por una significancia de (0,016).

#### Objetivo específico 4

H0: Determinar si existe relación entre el profesionalismo y la administración de recursos humanos en la empresa CORPORACIÓN SERVIPAC S.A.C., Pacasmayo-2021.

H1: Determinar si no existe relación entre el profesionalismo y la administración de recursos humanos en la empresa CORPORACIÓN SERVIPAC S.A.C., Pacasmayo-2021.

**Tabla 4**

*Relación entre el profesionalismo y la administración de recursos humanos*

		Administración de Recursos Humanos	Profesionalismo
Administración de Recursos Humanos	Correlación de Pearson	1	0.290
	Sig. (bilateral)		0.127
	N	29	29
Profesionalismo	Correlación de Pearson	0.290	1
	Sig. (bilateral)	0.127	
	N	29	29

*Fuente: Datos obtenidos de la muestra*

#### Interpretación:

En la tabla 4, se obtiene como resultado que  $p > 0.05$  acepta la H0 cabe precisar que entre la dimensión profesionalismo y la variable administración de recursos humanos no existe una relación es decir tanto la variable como la dimensión no están correlacionadas, dado el resultado de la significancia de (0.127).

## Objetivo específico 5

H0: Determinar si existe relación entre la tecnología y la administración de recursos humanos en la empresa CORPORACIÓN SERVIPAC S.A.C., Pacasmayo-2021.

H1: Determinar si no existe relación entre la tecnología y la administración de recursos humanos en la empresa CORPORACIÓN SERVIPAC S.A.C., Pacasmayo-2021.

**Tabla 5**

*Relación entre la tecnología y la administración de recursos humanos*

		Administración de Recursos Humanos	Tecnología
Administración de Recursos Humanos	Correlación de Pearson	1	,445*
	Sig. (bilateral)		0.015
	N	29	29
Tecnología	Correlación de Pearson	,445*	1
	Sig. (bilateral)	0.015	
	N	29	29

*Fuente: Datos obtenidos de la muestra*

### Interpretación:

Se logra visualizar en la tabla 5, que  $p < 0.05$  cabe decir que se rechaza H0 por lo que se refiere que la prueba de correlación de la variable administración de recursos humanos y la dimensión tecnología se acepta con (Pearson=,445) y como significancia de (0,015) entendiéndose que existe una correlación positiva entre variable y dimensión.

## Objetivo específico 6

H0: Determinar si existe relación entre el entorno y la administración de recursos humanos en la empresa CORPORACIÓN SERVIPAC S.A.C., Pacasmayo-2021.

H1: Determinar si no existe relación entre el entorno y la administración de recursos humanos en la empresa CORPORACIÓN SERVIPAC S.A.C., Pacasmayo-2021.

**Tabla 6**

*Relación entre el entorno y la administración de recursos humanos*

		Administración de Recursos Humanos	Entorno
Administración de Recursos Humanos	Correlación de Pearson	1	,559**
	Sig. (bilateral)		0.002
	N	29	29
Entorno	Correlación de Pearson	,559**	1
	Sig. (bilateral)	0.002	
	N	29	29

*Fuente: Datos obtenidos de la muestra*

### Interpretación:

En la tabla 6, se determina que entre la variable ARH y la dimensión entorno se muestra que p valor es menor a 0.05 por la misma razón que se rechaza la hipótesis nula, con una correlación (Pearson=,559) y con valor significativo de (0.002) siendo un rango positivo y comprendiendo que hay una estrecha relación.

## Objetivo específico 7

H0: Determinar si existe relación entre metas y estrategias y la administración de recursos humanos en la empresa CORPORACIÓN SERVIPAC S.A.C., Pacasmayo-2021.

H1: Determinar si no existe relación entre metas y estrategias y la administración de recursos humanos en la empresa CORPORACIÓN SERVIPAC S.A.C., Pacasmayo-2021.

**Tabla 7**

*Relación entre metas y estrategias y la administración de recursos humanos*

		Administración de Recursos Humanos	Metas y Estrategias
Administración de Recursos Humanos	Correlación de Pearson	1	,701**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	29	29
Metas y Estrategias	Correlación de Pearson	,701**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	29	29

*Fuente: Datos obtenidos de la muestra*

### Interpretación:

Respecto a la tabla 7, se efectúa la relación entre variable y dimensión por medio de la prueba de correlación de Pearson, por decir que el valor de significancia fue de (0.000) frente a una posición menor a (0.05) cabe precisar que el valor de correlación (Pearson=.701) siendo positiva alta entre la dimensión metas y estrategias y la variable administración de recursos humanos en la empresa CORPORACIÓN SERVIPAC S.A.C., Pacasmayo-2021.



### Objetivo específico 8

H0: Determinar si existe relación entre la cultura y la administración de recursos humanos en la empresa CORPORACIÓN SERVIPAC S.A.C., Pacasmayo-2021.

H1: Determinar si no existe relación entre la cultura y la administración de recursos humanos en la empresa CORPORACIÓN SERVIPAC S.A.C., Pacasmayo-2021.

**Tabla 8**

*Relación entre la cultura y la administración de recursos humanos*

		Administración de Recursos Humanos	Cultura
Administración de Recursos Humanos	Correlación de Pearson	1	,540**
	Sig. (bilateral)		0.003
	N	29	29
Cultura	Correlación de Pearson	,540**	1
	Sig. (bilateral)	0.003	
	N	29	29

*Fuente: Datos obtenidos de la muestra*

### Interpretación:

En la tabla 8, se aprecia que el valor  $p < 0.05$  por lo que refiere que se rechaza la H0 entre dimensión cultura y variable ARH existiendo una relación mediante la correlación de (Pearson=,540) y una significancia de (0.003). Por tal sentido se deriva una correlación positiva.

## Objetivo general

H0: Existe relación entre el diseño organizacional y la administración de recursos humanos en la empresa CORPORACIÓN SERVIPAC S.A.C., Pacasmayo-2021.

H1: No existe relación entre el diseño organizacional y la administración de recursos humanos en la empresa CORPORACIÓN SERVIPAC S.A.C., Pacasmayo-2021.

**Tabla 9**

*Correlación entre el diseño organizacional y la administración de recursos humanos*

		Diseño Organizacional	Administración de Recursos Humanos
Pearson	Diseño Organizacional	1	,754
	Correlación de Pearson		
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	29	29
	Administración de Recursos Humanos	,754	1
	Correlación de Pearson		
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	29	29

*Fuente: Datos obtenidos de la muestra*

### Interpretación:

En la tabla 9, se aprecia que  $p < 0.05$ , el cual, se rechaza la Hipótesis nula, de esta manera se determina que existe relación entre el diseño organizacional y la administración de recursos humanos en la empresa CORPORACIÓN SERVIPAC S.A.C., Pacasmayo-2021 con una significancia de (0.00) Así mismo se obtiene el coeficiente de correlación que tuvo como resultado (Pearson=.754), esto quiere decir que la relación es positiva alta.

## V. DISCUSIÓN

En principio se formula un objetivo general y seis específicos que permiten ser alcanzados y de tal manera determinar resultados congruentes. Como muestra, la investigación presenta la participación de 29 colaboradores seleccionados de acuerdo con las características establecidas del estudio. A continuación, se relacionan los resultados de la investigación con la teoría a fin de realizar la contrastación con los valores teóricos y estudios antecedentes mencionados previamente. Ante ello la discusión se centra en aspectos selectos según los resultados extraídos.

En el primer objetivo de la tabla de niveles se tabulan las siguientes variables, para determinar si los resultados son eficientes frente al problema planteado. Tal es el caso de la variable diseño organizacional donde en efecto corresponde el total de 29 colaboradores; en la figura 1 la mayoría es decir el 62% respalda que no existe una conformidad respecto a la estructura organizacional, dado que no se ha realizado, por ello existe la duplicidad de tareas en cada área ocasionando que la empresa se encuentre en un entorno regular. El 10% no tiene ningún conocimiento por falta de información, en consecuencia, permite identificar la razón del problema, añádase a este un 28% que considera bueno resaltar dicha variable. Tal como lo indica Coloma (2017) en sus resultados que el 50% tienen conocimiento de todas sus funciones, razón por la cual no existe impedimento de ser multados por la misma duplicidad de cargos. También cabe comparar el realce de sus datos de 17%, están por debajo de conocer y desempeñar sus funciones. Puede agregarse que el 33% sabe lo que está realizando en la empresa.

El segundo objetivo de la tabla de niveles, la variable administración de recursos humanos donde la figura 2 señala que el nivel regular tiene un porcentaje del 59% dicho de otra manera, la mayor cantidad de colaboradores expresan que el área de Recursos Humanos no realiza las funciones adecuadas por lo tanto afecta el resto de áreas. El porcentaje más bajo es el 10% que corresponde a un nivel malo por el cual existe una disconformidad total al no realizar sus actividades. Finalmente, el 31% tiene una posición buena, por tal razón permite el análisis conciso en cada uno de los colaboradores que se encuentran conformes con lo que se les brinda, pero por otra parte sienten que el esfuerzo es menor y no realizan sus actividades como deberían. Estos hallazgos difieren con lo expuesto por Paredes (2019) en el resultado de su

estudio en un 67% que dado las circunstancias no es necesario el oficio de recursos humanos en el ambiente Municipal, pero el 33% tiene un concepto distinto parejo a ser significativo para lograr las metas. En último término no hay comparación con el nivel regular del estudio dado que el autor menciona en el suyo que el 100% de los trabajadores no tiene comunicación fluida con el área de recursos humanos, eso explica un desorden de actividades. Lo dicho hasta aquí supone que, más allá de la diferencia de evaluar los niveles es importante comparar resultados y equilibrar hipótesis.

En el primer objetivo específico entre formalización y administración de recursos humanos permite a los trabajadores del área de recursos humanos adquirir mayores niveles de gestión, por ello formalizar estos diseños de puestos permite reorganizar y controlar las actividades de los colaboradores. Por otra parte, los resultados muestran que, si hay relación, porque indicó que  $p < 0.05$ , por lo que se rechaza la  $H_0$ , ambas tienen la correlación positiva de (Pearson= $\approx 0.445$ ), por una significancia de (0,016) y según (Montoya y Boyero, 2016) cada área de trabajo, departamento y unidad corporativa, de acuerdo a procedimientos deben estar formalizadas y así un clima laboral más eficiente para poder interactuar y colaborar entre los miembros.

El segundo objetivo específico entre profesionalismo y administración de recursos humanos, el tema de profesionalismo en de recursos humanos depende de su historial profesional para evaluar y verificar si están bien capacitados para trabajar en la empresa, pero con los resultados obtenidos en la tabla 5 nos dice que  $p > 0.05$  acepta la  $H_0$  cabe precisar que entre la dimensión profesionalismo y la variable administración de recursos humanos no existe una relación y el resultado de la significancia es de (0.127). Por otra parte, el autor (Muñoz, 2017) nos dice que una óptima gestión de recursos humanos es contratar y seleccionar personal adecuado, pero como, haciéndole una entrevista y verificar su historial profesional para ver si este acto para contribuir en la empresa.

El tercer objetivo específico acerca de la relación entre tecnología y administración de recursos humanos tiene un impacto en la manera de generar un sistema digitalizado para reclutar empleados, almacenar archivos y analizar el desempeño del colaborador de forma eficiente. Por otra parte, los resultados muestran que, si hay relación, porque indicó que  $p < 0.05$ , por lo que se rechaza la  $H_0$ , ambas tienen la correlación positiva

de (Pearson=,445), por una significancia de (0,015) y en comparación con (Herrera , 2017) en su investigación “Sistematización para mejorar el procedimiento de selección del personal en una empresa” de acuerdo a sus resultados la tecnología si es un factor importante en el área de recursos humanos porque podemos determinar de forma sistematizada el desempeño del personal en una empresa.

El objetivo específico cuatro acerca de la relación entre entorno y administración de recursos humanos, los resultados revelan que, existe una estrecha relación ya que el entorno de una empresa es esencial porque así los colaboradores pueden desenvolverse de manera práctica en sus labores, indicó que el valor  $p < 0.05$ , por lo que se rechaza la  $H_0$ , ambas tienen la correlación positiva de (Pearson=,559), por una significancia de (0,002). En comparación con (Muñoz, 2017) sus resultados son menores al valor  $p$  tabulado de 0.05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Esto señala que la administración de recursos humanos existe relación con el desempeño laboral según la percepción de los colaboradores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016. En la correlación se identificó un valor de (0.902) correlación positiva alta.

En el quinto objetivo específico, acerca de la relación entre metas y estrategias y administración de recursos humanos, los resultados muestran que existe relación, ya que  $p < 0.05$ , por lo que se rechaza la  $H_0$  y por ende existe una relación entre ambas ya que las metas y estrategias son provechosas tanto para la empresa y el área de recursos humanos se entiende que ambas tienen la correlación positiva de (Pearson=,701), por una significancia de (0,000). En comparación con el autor (Venegas, 2020) de acuerdo al primer objetivo específico proceso estratégico y selección del personal existe otra similitud en la (tabla 12), El área de recursos humanos afirma que un 42,1% se mostró en total acuerdo y un 36,8% de acuerdo que existe una similitud entre ambas.

Finalmente, el objetivo específico relación entre cultura y administración de recursos humanos reputen un sentido de pertenencia hacia la organización, también favorece la relación entre los colaboradores, lo cual permite generar conductas positivas, unión y respeto, para que así puedan realizar sus labores de manera correcta, los resultados muestran que, si hay relación, porque indicó que  $p < 0.05$ , por lo que se rechaza la  $H_0$ , se entiende que ambas tienen la correlación positiva de (Pearson=,540), por una

significancia de (0,003) y comparándolo con el autor (Montero, 2018) en los resultados muestran que es fundamental que a los empleados se ejecute acciones que fortalezcan sus capacidades para un mejor desarrollo y una buena cultura en su puesto de trabajo y así tengan mayor claridad de las técnicas y se brinde a cada persona los elementos necesarios.

En la hipótesis general en relación a la variable diseño organizacional y administración de recursos humanos se encuentra que ambas variables se relacionan de manera significativa y positivamente alta ( $p < 0.05$ ), con el nivel de significancia de (0.000) (Pearson=.754) cabe indicar que la relación que mantienen es porque ambas trabajan de manera equitativa es decir se sostienen una de la otra para lograr un resultado en conjunto tanto como área de RR.HH y el trabajo que conlleva a elaborar las funciones de puestos, es así que si la empresa SERVIPAC mejora el diseño de su organización, esto traerá como consecuencia un mejor manejo por parte de los recursos humanos, similar pasa con Rodríguez (2017) el menciona que la gestión del talento humano y el desempeño laboral están relacionadas por la significación de (0.000) ahora bien, las pruebas señalan que cuando hay un nivel mínimo respecto a la gestión del talento, ello indica que el desempeño laboral también se considera por igual. Lo mismo pasa si tal caso es inverso; por esta razón Rodríguez menciona en su teoría a Reinoso (2015) que las reestructuraciones deben ser constantes para lograr objetivos propios a una adecuada gestión.

En resumen, la evidencia de estadísticas señala que las variables diseño organizacional y administración de recursos humanos si están correlacionadas en la muestra de nuestro estudio, esto quiere decir que ambas variables son dependientes.

Finalmente, se sugiere continuar con esta línea de investigación para verificar la consistencia de los hallazgos ya que probablemente los resultados no sean los mismos debido a la diferencia de población, muestra y recolección de los datos.

## **VI. CONCLUSIONES**

1. El diseño organizacional guarda relación con la administración de recursos humanos en la empresa CORPORACIÓN SERVIPAC S.A.C., según los resultados de los niveles obtenidos, se concluye que el diseño organizacional aún no ha logrado ejecutarse de manera eficiente y apropiada en la empresa, esto ha traído como consecuencia que la administración de recursos humanos se encuentre en un estado intermedio y no cumpla la satisfacción de sus colaboradores en la asignación de tareas.
2. El diseño organizacional se encuentra en un nivel intermedio, en conclusión, todavía no se logra realizar las funciones adecuadamente, perjudicando la labor de los colaboradores.
3. La administración de recursos humanos se encuentra en un nivel regular, en conclusión, el área aún es deficiente, esto ha contribuido más en la organización y la facilidad de apoyarse en las demás áreas, sin embargo, aún falta estructurar las tareas para cada área y así no generar duplicidad o excesos de tiempos muertos.
4. La formalización tiene relación con la administración de recursos humanos, según los resultados obtenidos, en conclusión, al formalizar dichos puestos garantiza un buen control de actividades para evaluar el desempeño de los colaboradores.
5. Por otra parte, el profesionalismo no tiene relación con la administración de recursos humanos, en conclusión, según los resultados alcanzados el profesionalismo no contribuye a recursos humanos ya que a través de ello se considera el grado de educación que se rige en el nivel de experiencia y para los colaboradores no es necesario tenerlo en cuenta.
6. La tecnología si tiene relación con la administración de recursos humanos, en conclusión, la tecnología actualmente sobresa hasta el punto de ser una herramienta muy utilizada en la empresa y en las áreas de trabajo, como recursos humanos donde su gestión es seleccionar, reclutar y analizar el desempeño de los colaboradores.
7. El entorno si tiene relación con la administración de recursos humanos, se concluye, que el entorno en la empresa como en las áreas es práctico para que los colaboradores aceleran la actividad empresarial y estimula el crecimiento económico.

8. Las metas y estrategias también tienen relación con la administración de recursos humanos, por conclusión, esta dimensión permite que la empresa y áreas de trabajo tengan un objetivo el cual se debe lograr para obtener mejores resultados.
9. Finalmente, la cultura tiene relación con la administración de recursos humanos en la empresa CORPORACIÓN SERVIPAC S.A.C., en conclusión, la cultura favorece mucho entre colaboradores y jefes inmediatos, para poder crear un ambiente de valores, respeto, unión, responsabilidad y así puedan realizar sus labores de manera eficiente.



## VII. RECOMENDACIONES

Habiendo analizado los resultados en la investigación, se plantean las siguientes recomendaciones:

Redefinir los niveles jerárquicos en base a políticas y valores de la empresa; esto va a permitir que la distribución de tareas tenga un balance entre los lineamientos de la organización y la estructura de tareas que determina al diseño organizacional, de esta manera podemos hacer hincapié en que las funciones ya no se estén realizando de forma improvisada.

Identificar diversos medios que van a facilitar el proceso y por consiguiente evitar la duplicidad de tareas, dicho esto, las herramientas que se recomienda es realizar un cuadro de asignación de personas, replantear las funciones de cada área, establecer un manual de funciones "MOF".

Se recomienda que el gerente general informe la parte formal de la empresa, es decir tener claro las normas, procedimientos e instructivos y optar por ejecutarlas y exponerlas a los colaboradores si fuera el caso, para un mejor entendimiento de cómo funciona la empresa. Cabe precisar que el área básicamente trabaja con personas, por el cual existe la formalidad de documentos por parte de la empresa y de cada colaborador, estos pueden ser organizados de una mejor manera a través de programas como Opendocman, LogicalDog, esto permitirá obtener una función eficiente y mayor organizada.

La tecnología y aprovechamiento de los recursos técnicos, en la actualidad la mayoría de empresas desde ya, hacen énfasis en ello para poder subsistir y SERVIPAC se adapta a la presente modalidad, por lo tanto se recomienda utilizar google forms para realizar cuestionarios cuantitativos o viceversa cuando se necesite conocer información de cada colaborador.

Se recomienda estar a la vanguardia de los factores sean externos o internos de la empresa y tener soluciones específicas para proveer pérdidas económicas; los colaboradores deben laborar en función a ello teniendo en cuenta la perspectiva del entorno y aludir en función aspecto político, económico, social, tecnológico y cultural.

Analizar la situación de la organización, esto se puede realizar a través de un FODA cruzado, MFI, MFE, MPC, objetivos Smart; al realizar este proceso se puede controlar,

dirigir y plantear estrategias direccionadas acorde a las metas que la organización necesite alcanzar.

Fomentar la participación de la cultura en la organización y conductas influyentes entre cada colaborador, esto se puede determinar realizando actividades e interrogatorios, así como haciéndolos trabajar en conjunto, con el fin de poder identificar la personalidad, valores, percepción y filosofía de vida de cada colaborador.

Finalmente se recomienda que se sigan realizando investigaciones para fortalecer estudios, en relación a ambas variables.

## REFERENCIAS

- Alfaro. (2018). "Diseño Organizacional Y El Potencial Humano En Trabajadores Del Centro De Salud Miguel Grau-Chaclacayo, 2017". Perú: <https://www.edesclee.com/img/cms/pdfs/9788433030931.pdf>
- Alvarez Y Cuenca. (2020). Diseño De Organizaciones: Teoría Y Practica. España: Desclée De Brower, Bilbao: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=782795>
- Coloma. (2017). "La Estructura Organizacional Y Su Incidencia En El Rendimiento Laboral Del Personal De Surtiooffice S.A.". Ecuador- Guayaquil: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/26419>
- Fayaz. (2021). Impact Of Socially Responsible Human Resource Management On Organizational Sustainability: Evidence From Smes In Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan. Ilkogretim Online - Elementary Education Online: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eue&AN=150154017&lang=es&site=eds-live>
- Ferreycorp. (2017). Organización Y Recursos Humanos. Peru: [https://admincms.ferreycorp.com.pe/memoria-anual-2017/wp-content/uploads/2018/08/M\\_FERREYCORP2017.pdf](https://admincms.ferreycorp.com.pe/memoria-anual-2017/wp-content/uploads/2018/08/M_FERREYCORP2017.pdf)
- Foss. (2020). The Corporate Headquarters In Organization Design Theory: An Organizational Economics Perspective. Italia: Artículo - <https://www.proquest.com/docview/2339927106/fulltextpdf/C056D00CADE54A70PQ/1?accountid=37408>
- García. (2018). HR Analytics: Teoría Y Práctica Para Una Analítica. Madrid: ESIC: Tesis - <https://www.lic.uam.es/wp-content/uploads/2016/04/Whitepaper-Hranalytics.pdf>
- Gilli. (2017). Claves De La Estructura Organizativa. Buenos Aires: Granica. Argentina: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6233/1/T2664-MAE-Bastidas-La%20estructura.pdf>

- Gonzales Y Tenorio. (2018). "Diseño Organizacional Como Herramienta Administrativa Para Mejorar Las Gestiones Administrativas De Las Asociaciones (De La Sociedad Civil) De La Ciudad De Guayaquil". Ecuador-Guayaquil: Tesis [Http://Repositorio.Ug.Edu.Ec/Handle/Redug/29019](http://Repositorio.Ug.Edu.Ec/Handle/Redug/29019)
- Gorozabel Et.Al. (2017). Análisis Estratégico De La Universidad Técnica De Manabí Como Base Del Diseño Organizacional De La Unidad De Cooperación Universitaria. Ecuador: [Https://Dialnet.Unirioja.Es/Servlet/Articulo?Codigo=6719871](https://Dialnet.Unirioja.Es/Servlet/Articulo?Codigo=6719871)
- Gutierrez. (2016). Fundamentos De Administración De Empresas. España: [Http://Jaimedv.Com/Eco/1c1-Dgo/Libro-Fun-Admin-Empresas.Pdf](http://Jaimedv.Com/Eco/1c1-Dgo/Libro-Fun-Admin-Empresas.Pdf)
- Hernandez Et Al. (2020). Revista De Investigación Desarrollo E Innovación. Colombia: Universidad Pedagógica Y Tecnológica De Colombia [Https://Revista.Profesionaldelainformacion.Com/Index.Php/EPI/Article/View/Epi.2020.Ene.19](https://Revista.Profesionaldelainformacion.Com/Index.Php/EPI/Article/View/Epi.2020.Ene.19)
- Hernandez Y Mendoza. (2018). Metodología De La Investigación: Las Rutas Cuantitativa,. México: [Http://Www.Biblioteca.Cij.Gob.Mx/Archivos/Materiales\\_De\\_Consulta/Drogas\\_De\\_Abuso/Articulos/Sampierilasrutas.Pdf](http://Www.Biblioteca.Cij.Gob.Mx/Archivos/Materiales_De_Consulta/Drogas_De_Abuso/Articulos/Sampierilasrutas.Pdf)
- Herrera . (2017). "Sistematización Para La Mejora El Proceso De Selección Del Personal En Una Empresa". Lima: [Https://Repositorio.Ucv.Edu.Pe/Bitstream/Handle/20.500.12692/14494/Herrera\\_BF\\_M.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y](https://Repositorio.Ucv.Edu.Pe/Bitstream/Handle/20.500.12692/14494/Herrera_BF_M.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y)
- INCOMEX. (2020). Reinención De Recursos Humanos, Clave Para El Mundo Laboral Post Pandemia. México: [Https://Repositorio.Ucv.Edu.Pe/Bitstream/Handle/20.500.12692/21825/Torres\\_NWR.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y](https://Repositorio.Ucv.Edu.Pe/Bitstream/Handle/20.500.12692/21825/Torres_NWR.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y)
- INEI. (2019-2020). Demografía Empresarial En El Perú. Perú: [Https://Www.Inei.Gob.Pe/Media/Menurecursivo/Boletines/Boletin-Demografia\\_Empresarial.Pdf](https://Www.Inei.Gob.Pe/Media/Menurecursivo/Boletines/Boletin-Demografia_Empresarial.Pdf)

Ipinza. (2017). Administración De Las Operaciones Productivas. Perú: Pearson Education.

Libro:

[http://www.pearsonperu.pe/dalessio/administracion\\_de\\_las\\_operaciones\\_productivas/recursos/02.pdf](http://www.pearsonperu.pe/dalessio/administracion_de_las_operaciones_productivas/recursos/02.pdf)

Justo. (2018). Perú: E-Lerning. Peru: Tesis:

<https://www.icex.es/icex/es/Navegacion-Principal/Todos-Nuestros-Servicios/Informacion-De-Mercados/Paises/Navegacion-Principal/El-Mercado/EstudiosInformes/DOC2018804605.html?ldpais=PE>

Magalhaes. (2020). "The Resurgence of Organization Design and Its Significance for Management Education". she ji,

<file:///C:/Users/Elmer/Downloads/1-s2.0-S2405872620300654-main.pdf>

Medina Y Verdejo. (2020). "Validez Y Confiabilidad En La Evaluación Del Aprendizaje Mediante Las Metodologías Activas". Revista De Educación,

<https://www.redalyc.org/journal/4677/467763400011/html/>

Mintzberg. (2019). La Teoría De Los "Seises De Mintzberg": Un Paradigma Para Estudiar Y Lograr El Éxito De Las Pequeñas Y Medianas Empresas. México: Pensamiento

Estrategico - <https://www.grandespymes.com.ar/2020/09/24/la-teoria-de-los-seises-de-mintzberg-un-paradigma-para-estudiar-y-lograr-el-exito-de-las-pequenas-y-medianas-empresas/>

Montero. (2018). Diagnostico De La Cultura Organizacional Y Su Relacion Con El Desempeño Laboral En La Empresa Quintero Leather S.A.S Utilizacion Del Modelo Denison. Colombia: Tesis -

<https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1495&context=maest-administracion>

Montoya, Boyero . (2016). "El Recurso Humano Como Elemento Fundamental Para La Gestión De Calidad Y La Competitividad Organizacional". Visión De Futuro,

<https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>

- Muñoz. (2017). "Gestión De Recursos Humanos Y El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Oficina Nacional De Procesos Electorales, Lima, 2016". Lima - Perú:  
[https://Repositorio.Ucv.Edu.Pe/Bitstream/Handle/20.500.12692/6674/Mu%C3%B1oz\\_AME.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y](https://Repositorio.Ucv.Edu.Pe/Bitstream/Handle/20.500.12692/6674/Mu%C3%B1oz_AME.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y)
- OIT. (2017). Empresas De Baja Envergadura, Análisis Situacional. Peru:  
[http://Alicia.Concytec.Gob.Pe/Vufind/Record/USAT\\_5d23cb3285838e5e20da4cd88e2](http://Alicia.Concytec.Gob.Pe/Vufind/Record/USAT_5d23cb3285838e5e20da4cd88e2)
- Paredes. (2019). Administración De Recursos Humanos Y Su Aporte En El Desarrollo Organizacional. Ecuador- Babahoyo: Tesis -  
<http://Dspace.Utb.Edu.Ec/Handle/49000/7117>
- Posso Y Bertheau. (2020). "Validez Y Confiabilidad Del Instrumento Determinante Humano En La Implementación Del Currículo De Educación Física". Revista Educare,  
<https://Revistas.InvestigacionUpelipb.Com/Index.Php/Educare/Article/Download/1410/1371?Inline=1>
- Reinoso. (2015). "Gestión Por Competencias Del Talento Humano Y La Calidad De Servicio En El Departamento De Enfermería Del Hospital Básico Píllaro" . Ecuador: Tesis  
<https://Repositorio.Uta.Edu.Ec/Bitstream/123456789/13269/1/MG-GP-2513.Pdf>
- Reyes. (2019). La Gestión De Recursos Humanos Y Su Relación Con El Desempeño Laboral Del Personal Administrativo Del Ministerio Público De Chiclayo 2018. Chiclayo - Perú: <https://Repositorio.Upao.Edu.Pe/Handle/20.500.12759/5668>
- Rhodora et. al. (2020). "Human Resource Management (HRM) Practices". Journal of Advanced Management Science,  
<http://www.joams.com/uploadfile/2020/1204/20201204054001158.pdf>
- Rodríguez. (2017). Gestión Del Talento Humano Y Desempeño Laboral Del Personal De La Red De Salud Huaylas Sur, 2016. Lima - Perú: Tesis -  
<http://Repositorio.Uigv.Edu.Pe/Handle/20.500.11818/2108>
- Rodríguez Y Meldivieso. (2018). "Diseño De Investigación De Corte Transversal". Revista Médica Sanitas,  
<https://Revistas.Unisanitas.Edu.Co/Index.Php/RMS/Article/View/368/289>

- Saldaña . (2016). "Pruebas De Bondad De Ajuste A Una Distribución Normal". Revista Enfermería Del Trabajo, <File:///C:/Users/Elmer/Downloads/DialnetPruebasdebondaddeajuste aunadistribucionnoral5633043.Pdf>
- Sanchez. (2018). Fundamentos Epistémicos De La Investigación Cualitativa Y Cuantitativa: Consensos Y Disensos. Perú : [Http://Www.Scielo.Org.Pe/SciELO.Php?Script=Sci\\_Arttext&Pid=S222325162019000100008](Http://Www.Scielo.Org.Pe/SciELO.Php?Script=Sci_Arttext&Pid=S222325162019000100008)
- Sánchez, Reyes Y Mejía. (2018). "Manual De Términos En Investigación Científica, Tecnológica Y Humanística". Perú: <Http://Repositorio.Urp.Edu.Pe/Handle/URP/1480?Show=Full>
- Segura. (2019). Propuestas Organizacionales Para Incrementar La Satisfacción Del Empleado Y El Cliente En Notarías De Los Distritos De Miraflores, San Isidro Y San Borja, En Los Años 2016 Y 2019. Lima - Perú: Tesis- <Https://Repositorio.Usmp.Edu.Pe/Handle/20.500.12727/5456>
- Servir. (2021). Autoridad Nacional De Servicio Civil. Peru: Plataforma Digital Única Del Estado Peruano-<Https://Www.Gob.Pe/Servir>
- Taipe Y Robensoy. (2020). Diseño Organizacional Mediante El Enfoque Sistémico Y Cibernético: El Caso De Una Empresa Prestadora De Saneamiento. Chile: <Https://Www.Scielo.Cl/Pdf/Ingeniare/V28n1/0718-3305-Ingeniare-28-01-68.Pdf>
- Useche Et.Al. (2019). "Técnicas E Instrumentos De Recolección De Datos Cualitativos". Colombia: Gente Nueva - <File:///C:/Users/Elmer/Downloads/Librotecnicaseinstrumentosrecoleccindedatos-Web-.Pdf>
- Vazques. (2020). "Metodología De La Investigación Manual Del Estudiante". Perú: <Https://Docplayer.Es/134732351-Metodologia-De-La-Investigacion-Manual-Del-Estudiante.Html>

Venegas . (2020). "Estrategias De Reclutamiento Para Mejorar La Selección De Personal Para La Empresa G4s Logística& Tecnología Perú Sa". Perú:  
<https://Repositorio.Uss.Edu.Pe/Bitstream/Handle/20.500.12802/7624/Venegas%20Quispe%20Jos%C3%A9%20Luis.Pdf?Sequence=1>

Zavaleta. (2016). "Diseño Organizacional De La Escuela De Educación Superior Técnico Profesional PNP, San Bartolo, 2016". Lima - Perú:  
<https://Repositorio.Uss.Edu.Pe/Bitstream/Handle/20.500.12802/7624/Venegas%20Quispe%20Jos%C3%A9%20Luis.Pdf?Sequence=1>



## Anexos

### Anexo 01: Operacionalización de la variable: Diseño Organizacional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Diseño Organizacional	El Diseño organizacional es un paso en la toma de decisiones que brinda una responsabilidad y son asumidas por los gerentes, para definir cuál es la estructura organizacional más adecuada, para la aplicación de las estrategias que son puestas en práctica en el entorno por los miembros de la organización Zavaleta (2016).	Explorar elementos que la organización no lo realiza en su debida eficiencia. Se medirá con un cuestionario a partir del análisis de las dimensiones: formalización, profesionalismo, tecnología, entorno, metas y estrategias y por último cultura.	Formalización	Normas	1	Ordinal
				Instructivos	2	
				Procedimientos	3	
			Profesionalismo	Grado de educación	4	
				Desempeño	5	
			Tecnología	Herramientas	6	
				Recursos técnicos	7	
			Entorno	Social	8	
				Cultural	9	
			Metas y Estrategias	Controlar	10	
				Dirigir	11	
				Revisar	12	
			Cultura	Valores	13	
				Creencias	14	

Nota: Las dimensiones e indicadores de Diseño Organizacional han sido tomadas de Zavaleta (2016).

*Operacionalización de la variable: Administración de Recursos Humanos*

<b>Variable</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>
Administración de Recursos Humanos	La Administración de Recursos Humanos aprecia a la organización y a quienes la conforman, puesto que de ello depende el rendimiento y satisfacción de los colaboradores como también la participación en el mercado competitivo Muñoz (2017).	Afirmar que es importante contar con dicha área en las empresas. Se medirá con un cuestionario a partir del análisis de las dimensiones: administrativa, gestión, desarrollo y estrategias.	Administrativa	Proceso Social	1	Ordinal
				Eficiencia	2	
				Responsabilidad	3	
			Gestión	Planificar	4	
				Organizar	5	
			Desarrollo	Necesidades de los colaboradores	6	
				Motivaciones	7	
				Seguridad	8	
			Estrategias	Selección de trabajadores	9	
				Generar ingresos	10	

Nota: Las dimensiones e indicadores de Administración de Recursos Humanos han sido tomadas de Muñoz (2017).

## Anexo 02: Cuestionario de Diseño Organizacional

N°	<b>Instrucciones:</b> A continuación se presenta una serie de preguntas sobre el Diseño Organizacional. Por favor, indique su percepción en cuanto a la variable mencionada. Lee cada una de las preguntas, luego marca alguna de las alternativas de repuesta: 1) Muy en desacuerdo, 2) En desacuerdo, 3) Indiferente 4) De acuerdo y 5) Muy de acuerdo.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	Las normas tienen un valor significativo en la empresa.	1	2	3	4	5
2	Tener un instructivo o manual de funciones es necesario para desempeñar una labor.	1	2	3	4	5
3	En el caso de que haya una estructura organizacional deficiente, participaría en el procedimiento de la reestructuración.	1	2	3	4	5
4	Su formación académica es competente para laborar en la empresa.	1	2	3	4	5
5	El trabajo en equipo muestra un enfoque de cooperación para lograr un objetivo en conjunto.	1	2	3	4	5
6	Como colaborador, dominar las herramientas digitales es seguir una moda del tiempo actual.	1	2	3	4	5
7	Un diseño sistematizado tecnológicamente facilita el proceso de aprendizaje.	1	2	3	4	5
8	La capacidad de los colaboradores es vista como una fuente importante de ventaja competitiva.	1	2	3	4	5
9	Se fomenta activamente la participación entre las diferentes áreas de esta empresa.	1	2	3	4	5
10	La información sobre los cambios en el entorno puede afectar el cumplimiento de las estrategias.	1	2	3	4	5
11	La capacidad de liderar es una fortaleza que todos debemos aplicar.	1	2	3	4	5
12	Si su jefe inmediato les brinda un material informativo se quedaría solo con dicha información.	1	2	3	4	5
13	Los colaboradores responden adecuadamente a la integridad y valores éticos proporcionados por la empresa.	1	2	3	4	5
14	Para la empresa donde usted trabaja lo más importante es el cumplimiento de las metas.	1	2	3	4	5

## Questionario de Administración de Recursos Humanos

N°	<b>Instrucciones:</b> A continuación se presenta una serie de preguntas sobre la Administración de Recursos Humanos. Por favor, indique su percepción sobre como la empresa se desarrolla en el área en el lugar de trabajo. Lee cada una de las preguntas, luego marca alguna de las alternativas de respuesta: 1) Muy en desacuerdo, 2) En desacuerdo, 3) Indiferente 4) De acuerdo y 5) Muy de acuerdo.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	Se adapta rápidamente socializando con los demás en el área de trabajo.	1	2	3	4	5
2	La función de la Administración de Recursos Humanos es eficiente para una empresa.	1	2	3	4	5
3	Cumplir una labor asignada en la empresa favorece en su perfil profesional.	1	2	3	4	5
4	Programar capacitaciones a los colaboradores fortalece el nivel de desempeño.	1	2	3	4	5
5	El área de Recursos Humanos debe organizar a todo el personal de la empresa.	1	2	3	4	5
6	El personal de recursos humanos brinda un adecuado servicio para satisfacer la necesidad de sus colaboradores.	1	2	3	4	5
7	Realizar Webinars referente a temas motivacionales mejoraría su rendimiento en su área de trabajo.	1	2	3	4	5
8	Recursos Humanos es un área confiable que ayuda a resolver conflictos.	1	2	3	4	5
9	La empresa debe tener una estructura organizada para su desarrollo de actividades diaria.	1	2	3	4	5
10	El área de Recursos Humanos debe implementar estrategias para que la empresa pueda generar más ingresos.	1	2	3	4	5

### Anexo 03: Formatos de validación de especialistas

#### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

##### DATOS GENERALES:

<b>Apellidos y nombres del especialista</b>	<b>Cargo e institución donde labora</b>	<b>Nombre del instrumento</b>	<b>Autor(a) del instrumento</b>
SILVA LEON PEDRO MANUEL	DOCENTE TIEMPO PARCIAL	Cuestionario sobre Diseño Organizacional	Castañeda Becerra, Elmer Fernando Marín León, Leticia Liessel
Título del estudio: Diseño Organizacional y Administración de Recursos Humanos en la Empresa CORPORACIÓN SERVIPAC S.A.C., Pacasmayo-2021 Problema.			

##### ASPECTOS DE VALIDACIÓN:


	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGÍA		
					M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
Diseño Organizacional	Formalización	Normas	Las normas tienen un valor significativo en la empresa.	Muy de acuerdo(1) De acuerdo (2) Indiferente (3) En desacuerdo (4) Muy en Desacuerdo (5)			X			X			X			X			X			X			X			X			
		Instructivos	Tener un instructivo o manual de funciones es necesario para desempeñar una labor.				X			X			X			X			X			X			X			X			
		Procedimientos	En el caso de que haya una estructura organizacional deficiente, participaría en el procedimiento de la reestructuración.				X			X			X			X			X			X			X			X			
	Profesionalismo	Grado de Educación	La formalización de documentos que brinda la empresa, contribuye en su nivel profesional.				X			X			X			X			X			X			X			X			
		Desempeño	El trabajo en equipo muestra un enfoque de cooperación para lograr un objetivo en conjunto.				X			X			X			X			X			X			X			X			
	Tecnología	Herramientas	Como colaborador, dominar las herramientas digitales es seguir una moda del tiempo actual.				X			X			X			X			X			X			X			X			
		Recursos Técnicos	Un diseño sistematizado tecnológicamente facilita el proceso de aprendizaje.				X			X			X			X			X			X			X			X			
	Entorno	Social	La capacidad de los colaboradores es vista como una fuente importante de ventaja competitiva.				X			X			X			X			X			X			X			X			
		Cultural	Se fomenta activamente la participación entre las diferentes áreas de esta empresa.				X			X			X			X			X			X			X			X			

	Metas y Estrategias	Controlar	La información sobre los cambios en el entorno puede afectar el cumplimiento de las estrategias.			X			X			X			X			X			X
		Dirigir	La capacidad de liderar es una fortaleza que todos debemos aplicar.			X			X			X			X			X			X
		Revisar	Si su jefe inmediato les brinda un material informativo, se quedaría solo con dicha información.			X			X			X			X			X			X
	Cultura	Valores	Los colaboradores responden adecuadamente a la integridad y valores éticos proporcionados por la empresa.			X			X			X			X			X			X
		Creencias	Los esfuerzos que hace al realizar una tarea son por una acción humana.			X			X			X			X			X			X

**Legenda:** M: Malo R: Regular B: Bueno

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

CHICLAYO	42763003		931575409
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS**

**DATOS GENERALES:**

<b>Apellidos y nombres del especialista</b>	<b>Cargo e institución donde labora</b>	<b>Nombre del instrumento</b>	<b>Autor(a) del instrumento</b>
SILVA LEON PEDRO MANUEL	DOCENTE TIEMPO PARCIAL	Cuestionario sobre Administración de Recursos Humanos	Castañeda Becerra, Elmer Fernando Marín León Leticia Liesel
Título del estudio: Diseño Organizacional y Administración de Recursos Humanos en la Empresa CORPORACIÓN SERVIPAC S.A.C., Pacasmayo-2021 Problema.			

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**


	DIME NSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDA D			ACTUALIDA D			ORGANIZA CIÓN			SUFICIENCIA			INTENCION ALIDAD			CONSISTEN CIA			COHERENC IA			METOLODO LOGIA		
					M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
Administración de Recursos Humanos	Administrativa	Proceso Social	Se adapta rápidamente socializando con los demás en el área de trabajo.	Muy de acuerdo(1) De acuerdo (2) Indiferente (3) En desacuerdo (4) Muy en Desacuerdo (5)			X			X			X			X			X			X			X			X			
		Eficiencia	La función de la Administración de Recursos Humanos es eficiente para una empresa.				X			X			X			X			X			X			X			X			
		Responsabilidad	Cumplir una labor asignada en la empresa favorece en su perfil profesional.				X			X			X			X			X			X			X			X			
	Gestión	Planificar	Programar capacitaciones a los colaboradores fortalece el nivel de desempeño.				X			X			X			X			X			X			X			X			
		Organizar	El área de Recursos Humanos debe organizar a todo el personal de la empresa.				X			X			X			X			X			X			X			X			
	Desarrollo	Necesidades de los colaboradores	El personal de recursos humanos brinda un adecuado servicio para satisfacer la necesidad de sus colaboradores.				X			X			X			X			X			X			X			X			
		Motivaciones	Realizar Webinars referente a temas motivacionales mejoraría su rendimiento en su área de trabajo.				X			X			X			X			X			X			X			X			
		Seguridad	Recursos Humanos es un área confiable que ayuda a resolver conflictos.				X			X			X			X			X			X			X			X			

Estrategias	Selección de trabajadores	La empresa debe tener una estructura organizada para su desarrollo de actividades diaria.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Generar ingresos	El área de Recursos Humanos debe implementar estrategias para que la empresa pueda generar más ingresos.			X		X		X		X		X		X		X		X		X

**Leyenda:** M: Malo R: Regular B: Bueno

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

CHICLAYO	42763003		931575409
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono



**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS**

**DATOS GENERALES:**

<b>Apellidos y nombres del especialista</b>	<b>Cargo e institución donde labora</b>	<b>Nombre del instrumento</b>	<b>Autor(a) del instrumento</b>
Alburuqueque Arana Fausta Elizabeth	UCV	Cuestionario sobre Diseño Organizacional	Castañeda Becerra, Elmer Fernando Marín León, Leticia Liesel
Título del estudio: Diseño Organizacional y Administración de Recursos Humanos en la Empresa CORPORACIÓN SERVIPAC S.A.C., Pacasmayo-2021 Problema.			

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**


	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGÍA								
					M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B						
<b>Diseño Organizacional</b>	Formalización	Normas	Las normas tienen un valor significativo en la empresa.	Muy de acuerdo(1) De acuerdo (2) Indiferente (3) En desacuerdo (4) Muy en Desacuerdo (5)		X			X			X			X			X			X			X			X			X							
		Instructivos	Tener un instructivo o manual de funciones es necesario para desempeñar una labor.				X				X				X				X				X				X				X						
		Procedimientos	En el caso de que haya una estructura organizacional deficiente, participaría en el procedimiento de la reestructuración.				X				X				X				X				X				X				X						
	Profesionalismo	Grado de Educación	La formalización de documentos que brinda la empresa, contribuye en su nivel profesional.			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X				
		Desempeño	El trabajo en equipo muestra un enfoque de cooperación para lograr un objetivo en conjunto.			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X				
	Tecnología	Herramientas	Como colaborador, dominar las herramientas digitales es seguir una moda del tiempo actual.				X				X				X				X				X				X				X				X		
		Recursos Técnicos	Un diseño sistematizado tecnológicamente facilita el proceso de aprendizaje.				X				X				X				X				X				X				X				X		
	Entorno	Social	La capacidad de los colaboradores es vista como una fuente importante de ventaja competitiva.			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X	
		Cultural	Se fomenta activamente la participación entre las diferentes áreas de esta empresa.				X				X				X				X				X				X				X				X		
	Metas y Estrategias	Controlar	La información sobre los cambios en el entorno puede afectar el cumplimiento de las estrategias.			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X	
		Dirigir	La capacidad de liderar es una fortaleza que todos debemos aplicar.				X				X				X				X				X				X				X				X		

Cultura	Revisar	Si su jefe inmediato les brinda un material informativo, se quedaría solo con dicha información.		X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Valores	Los colaboradores responden adecuadamente a la integridad y valores éticos proporcionados por la empresa.		X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Creencias	Los esfuerzos que hace al realizar una tarea son por una acción humana.		X		X		X		X		X		X		X		X		X

**Legenda:** M: Malo R: Regular B: Bueno

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

	Procede su aplicación.
X	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Chepén, 10 de junio 2021	26631065		982074695
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS**

**DATOS GENERALES:**

<b>Apellidos y nombres del especialista</b>	<b>Cargo e institución donde labora</b>	<b>Nombre del instrumento</b>	<b>Autor(a) del instrumento</b>
Alburuqueque Arana Fausta Elizabeth	UCV	Cuestionario sobre Administración de Recursos Humanos	Castañeda Becerra, Elmer Fernando Marín León Leticia Liesel
Título del estudio: Diseño Organizacional y Administración de Recursos Humanos en la Empresa CORPORACIÓN SERVIPAC S.A.C., Pacasmayo-2021 Problema.			

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

	DIME NSIO NES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDA D			ACTUALIDA D			ORGANIZA CIÓN			SUFICIENCI A			INTENCION ALIDAD			CONSISTEN CIA			COHERENC IA			METOLODO LOGIA					
					M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B			
Administración de Recursos Humanos	Administrativa	Proceso Social	Se adapta rápidamente socializando con los demás en el área de trabajo.	Muy de acuerdo(1) De acuerdo (2) Indiferente (3) En desacuerdo (4) Muy en Desacuerdo (5)			X			X			X			X			X			X			X			X			X			
		Eficiencia	La función de la Administración de Recursos Humanos es eficiente para una empresa.				X			X			X			X			X			X			X			X			X			X
		Responsabilidad	Cumplir una labor asignada en la empresa favorece en su perfil profesional.				X			X			X			X			X			X			X			X			X			X
	Gestión	Planificar	Programar capacitaciones a los colaboradores fortalece el nivel de desempeño.				X			X			X			X			X			X			X			X			X			X
		Organizar	El área de Recursos Humanos debe organizar a todo el personal de la empresa.				X			X			X			X			X			X			X			X			X			X
	Desarrollo	Necesidades de los colaboradores	El personal de recursos humanos brinda un adecuado servicio para satisfacer la necesidad de sus colaboradores.				X			X			X			X			X			X			X			X			X			X
		Motivaciones	Realizar Webinars referente a temas motivacionales mejoraría su rendimiento en su área de trabajo.				X			X			X			X			X			X			X			X			X			X
		Seguridad	Recursos Humanos es un área confiable que ayuda a resolver conflictos.			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X	
							X			X			X			X			X			X			X			X			X			

	Estrategias	Selección de trabajadores	La empresa debe tener una estructura organizada para su desarrollo de actividades diaria.		X			X			X			X			X			X			X
		Generar ingresos	El área de Recursos Humanos debe implementar estrategias para que la empresa pueda generar más ingresos.			X			X			X			X			X			X		

Leyenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

	Procede su aplicación.
X	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Chepén, 10 de junio 2021	26631065		982074695
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS**

**DATOS GENERALES:**

<b>Apellidos y nombres del especialista</b>	<b>Cargo e institución donde labora</b>	<b>Nombre del instrumento</b>	<b>Autor(a) del instrumento</b>
Carlos Alberto Rosell Vargas	Docente	Cuestionario sobre Diseño Organizacional	Castañeda Becerra, Elmer Fernando Marín León, Leticia Liessel
Título del estudio: Diseño Organizacional y Administración de Recursos Humanos en la Empresa CORPORACIÓN SERVIPAC S.A.C., Pacasmayo-2021 Problema.			

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**


	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGÍA		
					M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
<b>Diseño Organizacional</b>	Formalización	Normas	Las normas tienen un valor significativo en la empresa.	Muy de acuerdo(1) De acuerdo (2) Indiferente (3) En desacuerdo (4) Muy en Desacuerdo (5)			X			X			X			X			X			X			X			X			
		Instructivos	Tener un instructivo o manual de funciones es necesario para desempeñar una labor.				X			X			X			X			X			X			X			X			
		Procedimientos	En el caso de que haya una estructura organizacional deficiente, participaría en el procedimiento de la reestructuración.				X			X			X			X			X			X			X			X			
	Profesionalismo	Grado de Educación	La formalización de documentos que brinda la empresa, contribuye en su nivel profesional.				X			X			X			X			X			X			X			X			
		Desempeño	El trabajo en equipo muestra un enfoque de cooperación para lograr un objetivo en conjunto.				X			X			X			X			X			X			X			X			
	Tecnología	Herramientas	Como colaborador, dominar las herramientas digitales es seguir una moda del tiempo actual.				X			X			X			X			X			X			X			X			
		Recursos Técnicos	Un diseño sistematizado tecnológicamente facilita el proceso de aprendizaje.				X			X			X			X			X			X			X			X			
	Entorno	Social	La capacidad de los colaboradores es vista como una fuente importante de ventaja competitiva.				X			X			X			X			X			X			X			X			
		Cultural	Se fomenta activamente la participación entre las diferentes áreas de esta empresa.				X			X			X			X			X			X			X			X			
	Metas y Estrategias	Controlar	La información sobre los cambios en el entorno puede afectar el cumplimiento de las estrategias.				X			X			X			X			X			X			X			X			
		Dirigir	La capacidad de liderar es una fortaleza que todos debemos aplicar.				X			X			X			X			X			X			X			X			

		Revisar	Si su jefe inmediato les brinda un material informativo, se quedaría solo con dicha información.				X			X			X			X			X			X			X
	Cultura	Valores	Los colaboradores responden adecuadamente a la integridad y valores éticos proporcionados por la empresa.				X			X			X			X			X			X			X
		Creencias	Los esfuerzos que hace al realizar una tarea son por una acción humana.				X			X			X			X			X			X			X

**Leyenda:** M: Malo R: Regular B: Bueno

<b>X</b>	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

	17978745		998959719
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS**

**DATOS GENERALES:**

<b>Apellidos y nombres del especialista</b>	<b>Cargo e institución donde labora</b>	<b>Nombre del instrumento</b>	<b>Autor(a) del instrumento</b>
Carlos Alberto Rosell Vargas	Docente	Cuestionario sobre Administración de Recursos Humanos	Castañeda Becerra, Elmer Fernando Marín León Leticia Liessel
Título del estudio: Diseño Organizacional y Administración de Recursos Humanos en la Empresa CORPORACIÓN SERVIPAC S.A.C., Pacasmayo-2021 Problema.			

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**


	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGÍA		
					M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
Administración de Recursos Humanos	Administrativa	Proceso Social	Se adapta rápidamente socializando con los demás en el área de trabajo.	Muy de acuerdo(1) De acuerdo (2) Indiferente (3) En desacuerdo (4) Muy en Desacuerdo (5)			X			X			X			X			X			X			X			X			
		Eficiencia	La función de la Administración de Recursos Humanos es eficiente para una empresa.				X			X			X			X			X			X			X			X			
		Responsabilidad	Cumplir una labor asignada en la empresa favorece en su perfil profesional.				X			X			X			X			X			X			X			X			
	Gestión	Planificar	Programar capacitaciones a los colaboradores fortalece el nivel de desempeño.				X			X			X			X			X			X			X			X			
		Organizar	El área de Recursos Humanos debe organizar a todo el personal de la empresa.				X			X			X			X			X			X			X			X			
	Desarrollo	Necesidades de los colaboradores	El personal de recursos humanos brinda un adecuado servicio para satisfacer la necesidad de sus colaboradores.				X			X			X			X			X			X			X			X			
		Motivaciones	Realizar Webinars referente a temas motivacionales mejoraría su rendimiento en su área de trabajo.				X			X			X			X			X			X			X			X			
		Seguridad	Recursos Humanos es un área confiable que ayuda a resolver conflictos.				X			X			X			X			X			X			X			X			

	Estrategias	Selección de trabajadores	La empresa debe tener una estructura organizada para su desarrollo de actividades diaria.				X			X					X			X			X				X
		Generar ingresos	El área de Recursos Humanos debe implementar estrategias para que la empresa pueda generar más ingresos.				X			X				X		X			X			X			

**Leyenda:** M: Malo R: Regular B: Bueno

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

	17978745		998959719
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono



## Anexo 04: Confiabilidad en el Programa SPSS

**Tabla 10**

*Confiabilidad de la variable diseño organizacional*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,784	14

*Fuente: Datos obtenidos de la muestra*

**Tabla 11**

*Confiabilidad de la variable administración de recursos humanos*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,754	10

*Fuente: Datos obtenidos de la muestra*

## Anexo 05: Pruebas de normalidad

Para contrastar las hipótesis de la investigación, primero se analiza la distribución de los datos en el SPSS mediante la prueba estadística de Shapiro-Wilk, dado que nuestra muestra es menor a 35.

H0: Los datos analizados de las variables diseño organizacional y administración de recursos humanos siguen una distribución normal.

H1: Los datos analizados de las variables diseño organizacional y administración de recursos humanos no siguen una distribución normal.

$p > 0.05$  = Se acepta H0

$p < 0.05$  = Se rechaza H0

**Tabla 12**

*Prueba de normalidad para las variables de estudio y sus dimensiones*

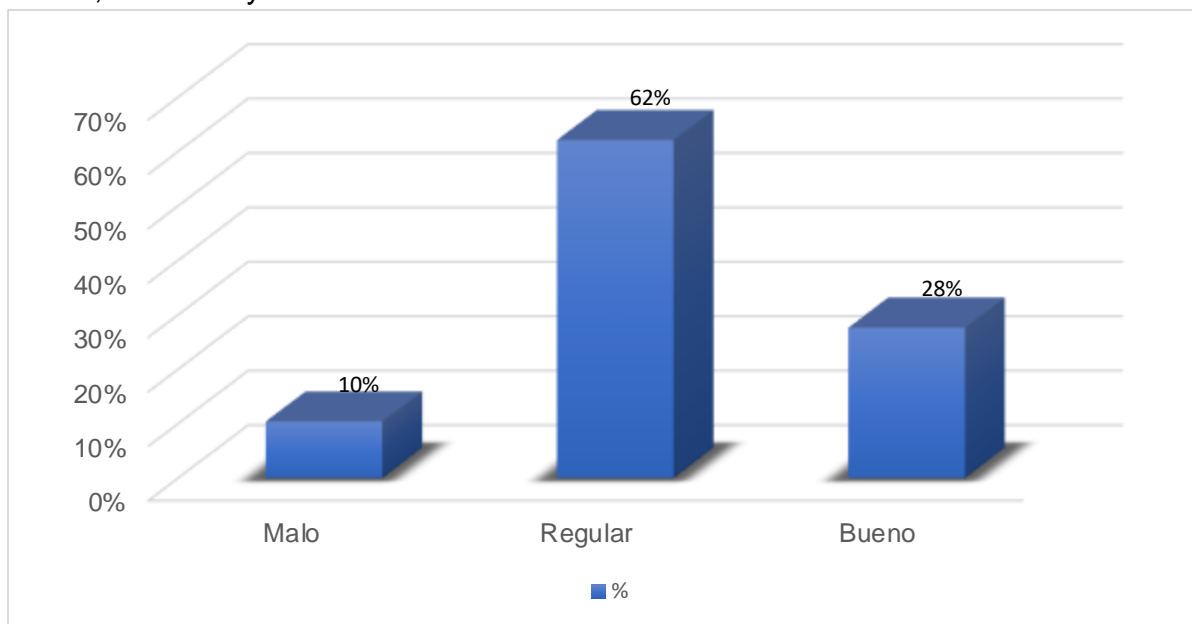
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Diseño Organizacional	0.948	29	0.164
Administración de Recursos Humanos	0.962	29	0.374

*Fuente: Datos obtenidos de la muestra*

Al determinar la prueba de Shapiro Wilk en la tabla 10 se observa que el valor de  $p > 0.05$ , por lo tanto, se acepta H0, de tal manera que los datos analizados de ambas variables y por lo tanto sus dimensiones, siguen una distribución normal; por una significancia de (0.164) para la variable diseño organizacional y (0.374) para la variable administración de recursos humanos lo que significó que los datos fueron paramétricos y se utilizó la prueba de Pearson.

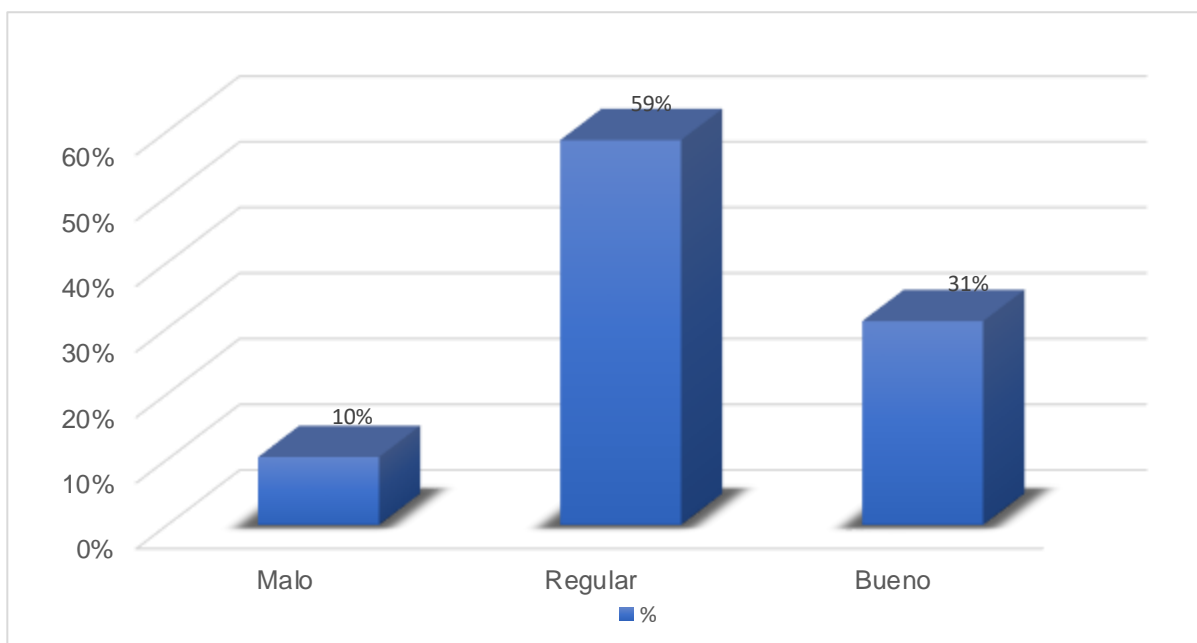
## Anexo 06: Gráficos de barras

Figura 1: Nivel de diseño organizacional en la empresa CORPORACIÓN SERVIPAC S.A.C., Pacasmayo-2021.



Fuente: Datos obtenidos de la muestra

Figura 2: Nivel de administración de recursos humanos en la empresa CORPORACIÓN SERVIPAC S.A.C., Pacasmayo-2021.



Fuente: Datos obtenidos de la muestra

## Anexo 07: Carta de Presentación



“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Chepén, 02 de mayo del 2021

### **OFICIO No. 003-2021/CCPA-UCVCHEPÉN**

Señor: José Wilmer Pacheco Cancino

Gerente General de la Empresa CORPORACIÓN SERVIPAC S.A.C.

### **Pacasmayo. -**

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo e informarle que los Estudiantes: Elmer Fernando Castañeda Becerra DNI 73622295 y Leticia Liessel Marín León DNI 75786375 del IX ciclo de la Carrera Profesional de Administración, están desarrollando el Trabajo de Investigación: “**Diseño organizacional y administración de recursos humanos en la Empresa CORPORACIÓN SERVIPAC S.A.C., Pacasmayo-2021**”, tema de gran importancia, cuyo beneficio directo recae en su representada, ya que tiene elementos que contribuirán al proceso de toma de decisiones.

En tal sentido y por la trascendencia del tema de investigación, agradezco a usted las facilidades que les han brindado para obtener información y/o aplicar encuestas, y por nuestra parte nos comprometemos a hacerle llegar a su correo institucional un ejemplar en pdf de dicho trabajo de investigación, luego de su sustentación.

Sin otro en particular y agradeciéndole por su atención a la presente, me despido reiterándole mi particular deferencia.

Atte.



---

Dr. Emilio Soriano Paredes  
Coordinador de la Escuela de Administración  
Filial - Chepén

## Carta de Aceptación



fb/ucv.peru  
@ucv\_peru  
#saliradelante  
Ucv.edu.pe

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Chepén, 02 de mayo del 2021

### OFICIO No. 003-2021/CCPA-UCVCHEPÉN

Señor: José Wilmer Pacheco Cancino  
Gerente General de la Empresa CORPORACIÓN SERVIPAC S.A.C

### Pacasmayo. -

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo e informarle que los Estudiantes: Elmer Fernando Castañeda Becerra DNI 73622295 y Leticia Liessel Marín León DNI 75786375 del IX ciclo de la Carrera Profesional de Administración, están desarrollando el Trabajo de Investigación: “**Diseño organizacional y administración de recursos humanos en la Empresa CORPORACIÓN SERVIPAC S.A.C., Pacasmayo-2021**”, tema de gran importancia, cuyo beneficio directo recae en su representada, ya que tiene elementos que contribuirán al proceso de toma de decisiones.

En tal sentido y por la trascendencia del tema de investigación, agradezco a usted las facilidades que les han brindado para obtener información y/o aplicar encuestas, y por nuestra parte nos comprometemos a hacerle llegar a su correo institucional un ejemplar en pdf de dicho trabajo de investigación, luego de su sustentación.

Sin otro en particular y agradeciéndole por su atención a la presente, me despido reiterándole mi particular deferencia.

CORPORACIÓN SERVIPAC S.A.C.  
José W. Pacheco Cancino  
GERENTE GENERAL

Atte.

CORPORACION SERVIPAC S.A.C.  
**RECIBIDO**  
FECHA: 02 / 05 / 2021



Dr. Emilio Soriano Paredes  
Coordinador de la Escuela de Administración  
Filial - Chepén



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, AGUILAR CHAVEZ PABLO VALENTINO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHEPEN, asesor de Tesis titulada: "Diseño organizacional y administración de recursos humanos en la empresa corporación Servipac S.A.C., Pacasmayo-2021", cuyos autores son CASTAÑEDA BECERRA ELMER FERNANDO, MARIN LEON LETICIA LIESSEL, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHEPÉN, 30 de Noviembre del 2021

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
AGUILAR CHAVEZ PABLO VALENTINO <b>DNI:</b> 44852440 <b>ORCID</b> 0000-0002-8663-3516	Firmado digitalmente por: PVAGUILARC el 30-11- 2021 22:58:46

Código documento Trilce: TRI - 0201134