



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Incidencia del Diseño Organizacional en el Desempeño Laboral de
los colaboradores de la empresa Huanca Autos S.A.C, Huancayo**

2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORAS:

Monteza Barrera, Grenni Dagneli (orcid.org/0000-0003-4341-6746)

Villegas Rivas, Deysi Jennifer (orcid.org/0000-0003-3463-1057)

ASESOR:

Dr. Espinoza Rodríguez, Hugo Redib (orcid.org/0000-0003-0783-7770)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Organizaciones

CHIMBOTE – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis padres quienes estuvieron en todo momento conmigo impulsándome a seguir adelante a ser mejor, por ese apoyo incondicional y ese amor infinito, a mis hermanos que ven en mi un ejemplo a seguir, por su cariño y esas sonrisas que no me dejan desmayar, a mis amigos por darme el ánimo para luchar por mis sueños y estar conmigo cuando los necesito.

Monteza Barrera, Grenni Dagneli

A mis padres por su paciencia, amor y consejos que me guiaron hasta este punto. A mi hermano por ser fuente de mi motivación para superarme cada día más. A mi tío en el cielo, Santos Escalera Dávila por ser ejemplo de superación y valentía.

Villegas Rivas, Deysi Jennifer

Agradecimiento

Al forjador de mi camino, quien me dio la vida, mi familia, me ha guiado, ha sido mi fortaleza en los momentos difíciles, el que me acompaña y me levanta si tropiezo mi Dios. A mi familia que me han sabido comprender, apoyarme, por su estímulo constante y ese apoyo incondicional a lo largo de mi vida. Y a todas las personas que de una y otra manera me apoyan para lograr mis metas.

Monteza Barrera, Grenni Dagneli

En primer lugar, a Dios por darme la vida y salud para cumplir esta meta. A mi compañero de llantos y risas mi hermano Jhon Richard Villegas Rivas, por brindarme la motivación y creer en mí, en todo momento para cumplir este logro.

Villegas Rivas Deysi Jennifer

Índice de contenidos

Carátula	i
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	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	38

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Incidencia del diseño organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Huanca Autos S.A.C de la ciudad de Huancayo 2021.</i>	16
Tabla 2. <i>Formalización</i>	17
Tabla 3. <i>Centralización</i>	18
Tabla 4. <i>Descentralización</i>	19
Tabla 5. <i>Especialización</i>	20
Tabla 6. <i>Cadena de mando</i>	21
Tabla 7. <i>Departamentalización</i>	22
Tabla 8. <i>Nivel de desempeño laboral en la empresa Huanca Autos S.A.C</i>	23
Tabla 9. <i>Relación entre las dimensiones del diseño organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Huanca Autos S.A.C de la ciudad de Huancayo 2021.</i>	24
Tabla 10. <i>Matriz de Operacionalización de la variable Diseño Organizacional</i>	38
Tabla 11. <i>Matriz de Operacionalización de la variable Desempeño Laboral</i>	39

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. <i>Formalización</i>	17
Figura 2. <i>Centralización</i>	18
Figura 3. <i>Descentralización</i>	19
Figura 4. <i>Especialización</i>	20
Figura 5. <i>Cadena de mando</i>	21
Figura 6. <i>Departamentalización</i>	22

Resumen

El objetivo de este estudio es determinar la relación entre el diseño organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Huanca Autos S.A.C en Huancayo 2021. Para tal efecto, se utilizó un diseño de sección transversal correlacionada descriptiva para recoger datos en este estudio no experimental. Se aplicó una encuesta en escala de Likert para medir la incidencia del diseño organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores, tomando una muestra censal de 30 trabajadores.

Los resultados demostraron la existencia de una incidencia positiva entre el diseño de la organización y el rendimiento laboral; obteniendo un coeficiente de correlación de 0,858 y significancia de 0,0. Por lo tanto se acepta la hipótesis de investigación lo cual afirma la existencia de una incidencia directa y significativa en el diseño de la organización y el rendimiento de los empleados de la empresa Huanca Autos S.A.C de la ciudad de Huancayo 2021. Se concluye que un correcto diseño organizacional que permita la organización, coordinación, ejecución y control de las operaciones generará un mejor desempeño en el trabajo para los colaboradores de la empresa Huanca Autos S.A.C.

Palabras clave: Diseño organizacional, desempeño laboral, formalización.

Abstract

The objective of this study is to determine the relationship between the organizational design and the work performance of the employees of the company Huanca Autos SAC in Huancayo 2021. For this purpose, a descriptive correlated cross-sectional design was used to collect data in this study. experimental. A Likert scale survey was applied to measure the impact of organizational design on the work performance of employees, taking a census sample of 30 workers. The results demonstrated the existence of a positive incidence between the design of the organization and the work performance; obtaining a correlation coefficient of 0.858 and significance of 0.0. Therefore, the research hypothesis is accepted, which affirms the existence of a direct and significant impact on the design of the organization and the performance of the employees of the company Huanca Autos SAC in the city of Huancayo 2021. It is concluded that a correct Organizational design that allows the organization, coordination, execution and control of operations will generate a better performance at work for the employees of the company Huanca Autos SAC

Keywords: Organizational design, job performance, formalization.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad muchas empresas inician como un proyecto y al pasar el tiempo van teniendo posicionamiento en el mercado, lo cual les impulsa a buscar ser competitivos y crea la necesidad de formalizar y generar cambios internos que los llevara a una mejora continua.

Gareth (2008) indica que el diseño organizacional es un proceso mediante el cual altos mandos seleccionan y gestionan los aspectos de cultura y estructura para que la organización tenga control de las actividades necesarias para la consecución de los objetivos.

En la mayoría de empresas los líderes buscan mejorar la gestión y desempeño en la producción o servicios ya existentes, pero una de las limitantes muy importantes para conseguir el desempeño de las mismas es la falta de un enfoque de proyección y gestión que mantenga alineado a todos los sistemas y funciones hacia un fin común.

Por lo cual el diseño organizacional es punto clave y altamente importante que permite visualizar la necesidad de cambio, realizar ajuste y estrategias para el logro de objetivos, cada vez va teniendo mayor relevancia, pues hoy en día toda empresa busca tener mayor eficacia y eficiencia, optimizando los recursos tanto materiales como humanos.

A nivel mundial solo el 38% de todas las empresas y el 24% de las grandes empresas están organizadas por funciones, pero el cambio continuo y la evolución de los mercados globales ha forzado a las empresas a adaptarse, innovar y estar más cerca de los clientes. Este punto generó un interés en los altos ejecutivos y líderes, en la forma de ¿Cómo se encuentra estructurada su empresa?, se está cambiando de modelos funcionales tradicionales a equipos flexibles e interconectados. En una encuesta realizada por Deloitte University Press basado en 7000 respuestas de 130 países, se obtiene que el 92% de ejecutivos califico al diseño organizacional como un punto importante para competir con éxito en un entorno empresarial. Por lo cual rediseñar la organización, descentralizar las líneas de autoridad, formar grupos empoderados con alta comunicación y coordinación de actividades llevan a la empresa a un rango competitivo en el mundo de negocios.

En Perú la mayoría de la MYPES tienen un sistema riguroso para producir bienes y servicio, este sistema estricto considera a sus empleados como maquinas fabricantes, lo cual causa insatisfacción porque velan por cualquier otra cosa que no sean los intereses de sus trabajadores y esta insatisfacción se ve reflejado en un ambiente laboral pesado. Pero son pocas las empresas que llevan una estructura organizativa flexible con un sistema abierto con capacidad de autor renovación y aprendizaje.

Analizando nuestra realidad como país, encontramos que la empresa Huanca Autos S.A.C forma parte del grupo de organizaciones con sistema riguroso. La empresa es una entidad dedicada a la venta y reparación de vehículos automotores situada en el distrito de El Tambo, provincia de Huancayo con más de 10 años de experiencia en el mercado. Teniendo como marcas principales MAZDA, SUZUKI, CITROEN, RENAULT, CHANGAN, JAC, GREATWALL, HAVAL, JEEP, DODGE, RAM, FIAT, MAXXUS Y CHEVROLET.

Al revisar las funciones organizativas de la empresa se evidencio que cuenta con un esquema estructural sencillo, sus procesos, funciones y relaciones no están formalizados. Al no tener los elementos estratégicos contemplados pues no se podrá tener resultados sostenibles en el tiempo, así mismo se visualiza una estructura lineal, pues cuenta con un gerente que controla y supervisa todos los niveles de la empresa.

Si los defectos anteriores ya descritos no se reducen o eliminan en el tema del proyecto problemático, pueden ocurrir las siguientes situaciones: desmotivación del personal, rotación de personal, duplicidad de funciones, descoordinación entre áreas, deficiencia en la supervisión de trabajo, omisión de funciones y comunicación pobre entre líneas de mando

Analizando el estado de la empresa nos planteamos el siguiente problema ¿Qué incidencia existe entre el diseño organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Huanca Autos S.A.C de la ciudad de Huancayo 2021? Como justificación de la investigación, descubrimos que genera reflexión y discusión sobre la relación entre el diseño organizacional y el desempeño laboral, reconociendo que el diseño organizacional es cada vez más importante, ya que una organización se esfuerza por una mayor eficacia y eficiencia, no sólo a través de la optimización de los materiales, sino también a través de la optimización del talento

humano. Por otro lado, creemos que esta investigación contribuirá al avance del conocimiento en relación con el diseño organizacional y el desempeño laboral.

Tomando en cuenta lo antes expuesto, se plantea el objetivo general: Determinar la incidencia del diseño organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Huanca Autos S.A.C de la ciudad de Huancayo 2021.

Como objetivos específicos se consideraron:

Diagnosticar el diseño organizacional en la empresa Huanca Autos SAC de la ciudad de Huancayo 2021.

Medir el nivel de desempeño laboral en la empresa Huanca Autos SAC de la ciudad de Huancayo 2021.

Determinar la relación entre las dimensiones del diseño organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Huanca Autos S.A.C de la ciudad de Huancayo 2021.

Finalmente consideramos como respuesta a la pregunta de investigación la siguiente hipótesis: existe una incidencia directa y significativa entre el diseño organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Huanca Autos S.A.C de la ciudad de Huancayo 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Existen investigaciones anteriores sobre el diseño organizacional en el ámbito internacional, las cuales son mencionadas en las siguientes líneas:

En Colombia, Toca (2017) en su estudio “Propuesta de diseño organizacional en las áreas funcionales administrativas y comerciales para la empresa de servicios públicos del municipio de CUITIVA-EMCUIVA S.A. ESP”, propusieron una estructura organizativa para las zonas administrativas y comerciales, con un método de investigación descriptiva en una población de 1052 suscriptores. Llegando a la conclusión que el diseño organizacional permite formalizar los cargos, garantizando que cada individuo entienda sus funciones, el nivel jerárquico y la interacción dentro de la organización.

Por otro lado, en Ecuador, Sempértegui & Nowak (2019) en su tesis titulado “Plan de diseño organizacional para la empresa Automotriz AS”, su objetivo fue crear una estructura organizativa para la empresa Automotriz AS que permita reforzar la gestión administrativa de la empresa y aumentar la productividad, siendo su método de investigación descriptiva con una población de 10 trabajadores. Llegó a la conclusión que, El plan de organización establece un cambio de tácticas para el uso de los instrumentos de la empresa, por lo que se determinó que los miembros deben ser formados periódicamente para garantizar resultados positivos y mantener al personal motivado para cumplir con sus funciones.

Zans (2017) en su tesis “Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016”, planteó como objetivo un análisis sobre el clima organizacional y su incidencia con el desempeño laboral, para su investigación aplicó el método transversal con una población de 88 trabajadores. Concluyendo que, a pesar de que las tareas se completan y ejecutan a tiempo, el rendimiento laboral es bajo en la facultad, donde la toma de decisiones se realiza en gran medida de forma independiente y sin un plan de formación.

Existen también investigaciones nacionales con las variables tratadas:

Avalos (2018) en su estudio “El diseño Organizacional y su influencia en el desempeño del personal de una empresa internacional del sector eléctrico en el

año 2017”, planteó el objetivo general determinar la influencia entre el diseño organizacional y el desempeño de los colaboradores. Su método de investigación fue descriptivo con una población de 11 trabajadores. Concluyendo a través de este estudio que los empleados muestran un desempeño alto en el trabajo porque son altamente cualificados para sus funciones asignadas debido al alto nivel de especialización del personal.

Parimango (2016) mediante su investigación titulado “Propuesta de un diseño organizacional para mejorar eficiencia del personal de la Empresa Inversiones Mishel S.A.C. de la ciudad de Trujillo-2014.”, su objetivo fue formular la propuesta de un diseño organizacional para optimar la eficiencia del personal, su método de investigación es descriptivo con una población de 60 trabajadores. En conclusión, no se implementa un diseño organizativo que permita la verificación de la exactitud y la fiabilidad de la información, ya que es uno que promueve la eficiencia operativa y fomenta la adhesión a las políticas de la administración.

Pastor (2017) en su estudio de investigación titulado “Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustible e hidrocarburos, Lima 2017”, su objetivo general fue determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos, el método de investigación fue prospectivo, transversal y correlacional, tomo como población a 280 trabajadores. Llegó a la conclusión: que existe una correlación directa entre el clima organizacional y el rendimiento laboral.

Asimismo, vamos a mencionar los estudios locales:

Quinteros (2019) en su investigación titulado “Diseño organizacional y la gestión pública en Dirección Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario – 2018”, planteó como objetivo general establecer la relación que existe en el diseño organizacional y la gestión pública. Se utilizó una investigación correlacional, con una población de 49 empleados y contratistas del Directorado Regional del Instituto Nacional Penitenciario. Concluyó que el diseño organizativo tiene una relación positiva y significativa con la gestión pública, es decir, cuanto más eficaz sea el diseño organizativo, más eficaz será la gestión pública en el INPE.

Bobadilla (2017) en su estudio “Clima organizacional y desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo”, planteo como objetivo general

explicar la relación entre el clima organizativo y desempeño laboral, el método de su investigación fue descriptiva con una población de 250 docentes. Concluyendo que existe una débil relación positiva entre el clima organizativo y el rendimiento laboral.

Perez (2015) en su tesis titulado “Diseño Organizacional mediante el modelo de sistemas viables para el mejoramiento de la gestión estratégica de la empresa Grafinal S.A Sucursal Lima” Su objetivo era diseñar la organización utilizando un modelo de sistemas viables para mejorar la gestión estratégica, el método de su investigación es descriptiva con una población de 77 trabajadores, llegó a la conclusión que, al mejorar la gestión estratégica, los niveles de calidad, satisfacción del cliente y competitividad logran mejor eficiencia de los trabajadores generando mayores utilidades para la empresa.

Para el sustento de la presente investigación vamos a definir una serie de argumentos relacionados a las variables de estudio.

Toda empresa cuenta con directivos que una de sus funciones principales es liderar al equipo de trabajo para el cumplimiento de objetivos, para llegar a ese fin se centran en el diseño organizacional, “proceso por medio del cual los directivos seleccionan y administran varias dimensiones y componentes de la estructura y la cultura de la organización para que ésta pueda controlar las actividades necesarias con las que lograr sus metas” (Gareth, 2008, p.8).

El diseño organizacional se define como “un proceso que incluye la toma de decisiones las cuales están relacionadas con seis elementos, especialización laboral, departamentalización, cadena de mando, alcance de control, centralización y formalización” (Robbins & Coulter, 2014, p. 332).

Para elegir una estructura, las tareas, visiones y metas establecidas deben completarse de acuerdo con la estrategia de desarrollo de la organización, función, tecnología, talentos y entorno. Con la comprensión de todos estos elementos administrativos contribuyen al éxito de la gestión administrativa de la empresa.

Por lo tanto, el diseño organizativo es un componente empresarial crítico hoy en día para lograr la eficacia y la innovación corporativa, así como para establecer y promover acciones que promuevan el desarrollo de la organización en un campo competitivo a través de la estructura jerárquica, la división del trabajo y el logro de

objetivos, y, por tanto, contribuyen a la mejora general de la eficacia, tomando como guía las dimensiones de la estructura organizacional, la eficiencia y la eficacia.

Para que una organización tenga determinado las reglas y procedimientos estas se deben formalizar.

Por ello Díez, Martín & Montoro (2012) considera que la formalización puede realizarse por cada puesto de trabajo con el fin de que el trabajo de la organización este estandarizado y el comportamiento de los empleados se rija por normas y procedimientos. Asimismo, por el flujo de trabajo considerando aquí las interrelaciones y procesos que existen entre diferentes actividades para completar un trabajo y por último por las reglas para todo tipo de situaciones, estas reglas norman quién puede y quién no puede realizar una tarea, cuándo, dónde, para quién y quién obtiene permiso.

También es de gran importancia mencionar a la centralización y descentralización en una organización, Amorós (2012) lo define como “la manera como está organizada una organización y cuál es el grado que tiene esta para la toma de decisiones” (p. 175).

La definición de la centralización se centra en el poder formal y el derecho que tiene un individuo o tienen un grupo de individuos a nivel organizativo para opinar, tomar decisiones y supervisar las actividades respecto a determinadas decisiones estratégicas u operativas en una organización. (Zapata, 2016, p. 123-136)

Mientras la descentralización delega la función y facultad de tomar decisiones en todos los niveles de la organización, y conserva en los niveles superiores sólo los controles necesarios. Es decir, se puede delegar muchas funciones con la facultad de toma de decisiones, Sin embargo, lo que no puede delegarse es la responsabilidad por las acciones y los resultados. (Amorós, 2012, p. 175).

Además de la centralización y la descentralización, la especialización laboral es fundamental, ya que las tareas son específicas y deben ser realizadas por expertos en materia.

Por ello Mendoza & Cabrera (2014) especifican que la especialización laboral es una estructura que resume el trabajo, en el que cada empleado se dedica a una variedad de actividades laborales.

La especialización produce beneficios como los siguientes: Menos tiempo de capacitación por empleado, porque los métodos y procedimientos son más

limitados, así también un ritmo de trabajo más rápido, que permite obtener más producción en menos tiempo, por último mayor especialización y mejoramiento de puestos de trabajo.

Para Krajewski & Ritzman (2000) indica que para poder tener la especialización laboral, la organización debe diseñar el puesto de trabajo acorde con las expectativas que se tiene y de cómo ayudara a la organización a cumplir las metas, Un trabajo bien diseñado aumenta la eficiencia, la productividad, la satisfacción del trabajador y mejora la atención al cliente.

En las organizaciones también se define la cadena de mando ya que se va establecer no sólo la responsabilidad, sino también las líneas de autoridad y la autoridad de toma de decisiones. En otras palabras, una cadena de comandos establece la responsabilidad de cada tarea, trabajo y departamento.

La cadena de mando se define como la “línea continua de autoridad que va de forma vertical iniciando en la parte superior y culminando en la parte inferior”. (Como se cita Barrera, 2010, p.28)

Así mismo cuando se habla de la cadena de mando en la organización debemos tener presente la autoridad que tienen los jefes para delegar y la responsabilidad de los colaboradores para cumplir sus funciones.

Todas las empresas dividen el trabajo de acuerdo a las actividades o funciones relacionadas, para que así las tareas se organicen de manera lógica, desarrollando así la departamentalización.

Según Robbins & Coulter (2014) la departamentalización consiste agrupar actividades en un área de trabajo delimitada.

Los componentes principales de la departamentalización son las operaciones, las actividades y las funciones que se requieren para el cumplimiento de objetivos.

Determinando así que dentro de una organización podemos realizar la departamentalización funcional, creando departamentos funcionales, que reúnen a especialistas que realizan tareas similares, en esta forma de departamentalización encontramos las áreas de finanzas, producción, marketing y los recursos humanos, Asimismo, podemos tener una organización con departamentalización por productos o servicios, esto implica reunir a todos los profesionales y tareas asociadas a un producto o servicio concreto y asignar la responsabilidad del rendimiento a cada unidad.

Hay muchas empresas con departamentalización geográfica donde las funciones y colaboradores se asignan en función del área geográfica también encontraremos organizaciones por departamentalización basada en el proceso donde cada departamento posee habilidades y capacidades distintas y se especializa en una determinada etapa de producción y por último la departamentalización según los clientes en este tipo de departamentalización se clasificara a los colaboradores y tareas según los diversos tipos de clientes o consumidores de la organización.

Como segunda variable de estudio tenemos el desempeño laboral para ello citamos a los siguientes autores.

Y con relación a la segunda variable se tiene:

Chiavenato (2007) define al desempeño laboral como el comportamiento de los colaboradores búsqueda hacia la búsqueda de objetivos en común.

Así mismo Milkovich & Boudreau (1994) indican que el desempeño laboral abarca: habilidades, capacidades, necesidades y cualidades, entre otros, las cuales se relacionaran con la naturaleza del trabajo para generar comportamientos que afectan los resultados.

Para seguir desarrollando la variable de estudio se busca características y según Chiavenato (2000, p. 38) hay características grupales e individuales que definen a los trabajadores, al momento de realizar su trabajo, interactuar con sus compañeros de trabajo, demostrar habilidades y conocimientos y sobre todo al momento de cumplir con los objetivos organizacionales. Entre las características más resaltanantes tenemos la adaptación donde los colaboradores deben de contar con la capacidad de adaptarse a diferentes tareas, responsabilidades y grupo de trabajo en diferentes entornos. Asimismo un punto muy importante es la comunicación, donde la expresión de ideas en grupos o individualmente tiene que ser de forma eficaz y aceptado por las distintas jefaturas para la toma de decisiones. Dentro de las organizaciones también se busca la iniciativa de los colaboradores ya que de esa forma se propondrá ideas nuevas para predecir o evitar errores, pero un colaborador con mucha iniciativa tiene que ir de la mano con los conocimientos, que cuenten con un perfil adecuado de estudio, preparación y especialización para el área en el cual desempeñara su labor para así brindar una calidad de trabajo con la mejor seriedad, con mucha claridad y una buena actitud en la tarea encomendada que superen las expectativas de los jefes demostrando un trabajo

de calidad y por ultimo un colaborador eficiente debe de programar su trabajo mediante un orden y secuencia de actividades con el fin de cumplir los plazos de forma eficiente y eficaz.

Para Rubio (2016) la motivación es “la fuerza que impulsa el interés individual y particular de un individuo para realizar actividades orientados hacia una meta y un logro objetivo determinado”.

La motivación en un trabajador puede darse de distintas formas como intrínsecamente, donde la motivación se basa en motivos internos del colaborador, lo que le impulsa para continuar laborando en la organización, esta motivación se extiende más allá del control de la organización. También se encuentra la motivación extrínseca, como el aumento de sueldo. La organización debe utilizar este método de incentivo para aumentar la motivación de los empleados. De acuerdo con las características de los estímulos podemos tener motivación positiva donde el factor de motivación puede ser una recompensa o un incentivo por la buena productividad y por otro lado la motivación negativa donde la conducta del colaborador esta relacionado a llamadas de atención y sanciones.

Al igual que los anteriores factores pueden influir en la motivación el puesto de trabajo, si es cómodo, motivador y permite el crecimiento profesional como también la autonomía en el trabajo si el colaborador tiene la responsabilidad y fomenta la participación en el intercambio de ideas para que la organización pueda seguir creciendo y se puedan ser orgullosos de su contribución a ese crecimiento. Para motivar también es importante el ambiente de trabajo y las condiciones de trabajo, es fundamental crear un ambiente de trabajo agradable y mantener relaciones positivas entre los diversos miembros de la organización a eso se suma las horas de trabajo flexibles, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y cualquier otra condición que les permita crecer profesionalmente, estas condiciones deben ser explicadas en un contrato justo.

Según Martínez (2011) la responsabilidad es el “nivel de compromiso que los trabajadores deben asumir para lograr una mejor posición en la organización”.

Las responsabilidades del lugar de trabajo deben reflejarse en las funciones primarias a realizar. El primer paso es definir precisamente lo que son y si son suficientes para satisfacer los requisitos de trabajo del trabajador.

Cuando los nuevos empleados empiezan un trabajo, se comprometen con la empresa; entre las responsabilidades fundamentales que deben cumplir se encuentran las siguientes, tener un conocimiento de su lugar de trabajo y de las tareas asignadas, tener un plan laboral, emplear los recursos disponibles, ser puntual, evitar las faltas y no menos importante las sugerencias y pensamiento crítico.

En este contexto del desempeño laboral se puede afirmar que el liderazgo es la capacidad de influir sobre los demás colaboradores enfocándolos a trabajar hacia un mismo fin.

Según Robbins & Coulter (2014) este es “el proceso de influir o guiar a los miembros del equipo para lograr con éxito los objetivos de la organización”.

Por tanto, al momento de hablar sobre liderazgo es muy difícil no hablar de líder, entonces se puede decir que líder “son las personas que pueden influir en otros, para guiarlos de manera efectiva para lograr los objetivos de la organización”.

Las modalidades del liderazgo que encontramos en las organizaciones es el autoritario que fija los objetivos sin tener presente la opinión de los demás, también encontramos al líder democrático que comparte las decisiones con el grupo.

El papel de líder es muy importante para poder encaminar hacia un fin en común a todos los colaboradores de la empresa, en la actualidad las organizaciones están buscando incluir a sus filas de líderes a un personal que cuente con el perfil de guía, apoyo y sobre todo ejemplo con el cual los colaboradores podrán seguir sus pasos sin deliberaciones ya que como cabeza del grupo estará el líder guiándolos en todo momento de la forma más eficiente y eficaz para el logro de objetivos trazados.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación es de naturaleza aplicada. Según Vara (2010), porque identifica la situación del problema y busca la solución más adecuada dentro de las opciones disponibles. Por lo tanto, identificaremos los problemas referentes a diseño organizacional y como este incide con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Huanca Autos S.A.C.

El presente estudio utilizó un diseño no experimental y de correlación cruzada; es no experimental porque no se manipularán intencionadamente las variables, y de correlación cruzada porque permite el análisis de las relaciones de las variables. (Carrasco, 2006)

3.2. Variables y operacionalización

La primera variable es Diseño Organizacional y es cualitativa

Definición conceptual

Variable 1: Diseño Organizacional. - Para Gareth (2008) indica que el diseño organizacional es un proceso por mediante el cual altos mandos seleccionan y gestionan los aspectos de cultura y estructura para que la organización tenga control de las actividades necesarias para la consecución de los objetivos.

Definición operacional

Variable 1: Diseño Organizacional. - La variable diseño organizacional será mediante 4 dimensiones: Formalización, centralización y descentralización, especialización laboral y cadena de mando.

Indicadores: Estandarización de operaciones, reglas y procedimientos, centralización, descentralización, división de actividades laborales, división de tareas por puestos de trabajo, línea de autoridad, agrupación de actividades laborales por áreas,

Escala de medición: Ordinal

La segunda variable es desempeño laboral, esta variable es cualitativa y se define:

Definición conceptual

Variable 2: Desempeño Laboral. - Chiavenato (2007) define al desempeño laboral como el comportamiento de los colaboradores búsqueda hacia la búsqueda de objetivos en común.

Definición operacional

Variable 2: Desempeño Laboral. - La variable desempeño laboral será medido mediante 3 dimensiones: Motivación, responsabilidad y liderazgo.

Indicadores: Motivación intrínseca, motivación extrínseca, autonomía en el trabajo, ambiente de trabajo, conocimiento del lugar de trabajo, conocimiento de tareas asignadas, participación, pensamiento crítico, cualidades de liderazgo, modalidad de liderazgo.

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población, muestra, muestreo.

Población

Según Carrasco (2006) “se trata de un conjunto de elementos que pertenecen al ámbito espacial donde se ejecuta el trabajo de investigación”. La población de investigación se determinará por el número de empleados de Huanca Autos S.A.C., que es de 30 colaboradores.

Muestra

Según Chenet (2015), la muestra es una proporción que representa a la población. La muestra será del tipo censal, es decir la muestra será igual a la población, es decir 30 trabajadores de la Empresa Huanca Autos S.A.C.

Criterio de inclusión: El cuestionario fue aplicado a 30 empleados de la empresa Huanca Autos S.A.C. en la ciudad de Huancayo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Arias (2012) La técnica de la encuesta es un procedimiento particular de obtención de datos. Por lo tanto, se utilizó la técnica de la encuesta para recoger datos sobre las dos variables del estudio: el diseño organizativo y el rendimiento laboral.

Para Arias (2012) un instrumento de recolección de datos es el cuestionario, ya que se utiliza recursos en papel o digitales para obtener y registrar información. Por tanto, se estructuró un cuestionario de 20 interrogativas en escala de Lickert que permitió medir las variables de estudio: diseño organizacional y desempeño laboral. La validez del instrumento se obtuvo por medio del juicio de expertos sometiéndose a la evaluación de 3 expertos quienes aprobaron el instrumento mediante la matriz de congruencia: Mg. Adolfo Simeon Carhuavilca, Mg. Antonio Oscar Ricse Lizárraga y Mg. Wilder Torpoco Huayta.

Confiabilidad

Según Hernández (2014) la confiabilidad es el grado que tiene el instrumento para ser apto en el desarrollo de interrogantes o resultados con consistencia y congruencia. Para calcular la congruencia de los ítems del cuestionario se ejecutó una prueba piloto para verificar el alfa de cron Bach, el mismo que presento una confiabilidad aceptable de 0.850 y 0.897 respectivamente.

3.5. Procedimiento

Para la recolección de datos correspondiente para las dos variables en estudio se ejecutó el siguiente procedimiento:

- Preparación del instrumento
- Validación y confiabilidad del instrumento.
- Carta para la autorización de aplicación de instrumento a los trabajadores
- Aplicación del cuestionario digital
- Procesamiento de datos
- Tabulación de los datos de las encuestas.
- Análisis e interpretación de los datos recogidos.

Debe afirmarse que los datos se procesarán utilizando el software estadístico SPSS y los gráficos estadísticos.

3.6. Método de análisis de datos

Para la investigación, se utilizó un método de análisis de datos para desarrollar los instrumentos, luego se estableció la fiabilidad del instrumento mediante la prueba

alfa de Cronbach, y el instrumento se administró a la muestra seleccionada. Se recogió información para el procesamiento de datos y la creación de tableros y gráficos para ayudar a la interpretación de los resultados.

3.7. Aspectos éticos

Para realizar la recolección de datos se solicitó el permiso respectivo, la que fue sustentada con un oficio físico a la gerencia general. Así mismo la información obtenida se utilizó solo con el fin de investigar por lo que también se respetó el anonimato de los colaboradores encuestados, ya que esta información no fue manipulada. La información extraída y usada durante la investigación fue referenciada mediante la utilización de normas internacionales. Luego de la obtención de los resultados de los cuestionarios, se organizaron los resultados en gráficos y tablas, de esta manera se tiene la fiabilidad de que todo lo obtenido es real.

IV. RESULTADOS

Objetivo general: Determinar la incidencia del diseño organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Huanca Autos S.A.C de la ciudad de Huancayo 2021.

Tabla 1

Incidencia del diseño organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Huanca Autos S.A.C de la ciudad de Huancayo 2021.

		Correlación	
Rho de Spearman			Desempeño Laboral
	Diseño Organizacional	Coeficiente de correlación	,858**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	30

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

Nota: Resultado obtenidos mediante el uso del programa SPSS

Descripción: La tabla 1 demuestra la presencia de una incidencia positiva significativa entre el diseño organizacional y el desempeño laboral, obteniendo un coeficiente de correlación de 0,858 y significancia de 0,0. Por lo tanto un diseño organizacional formalizado y que permita la organización, coordinación, ejecución y control de las operaciones generara un mejor desempeño laboral en la empresa Huanca Autos S.A.C.

Objetivo específico 1: Diagnosticar el diseño organizacional en la empresa Huanca Autos SAC de la ciudad de Huancayo 2021.

Tabla 2

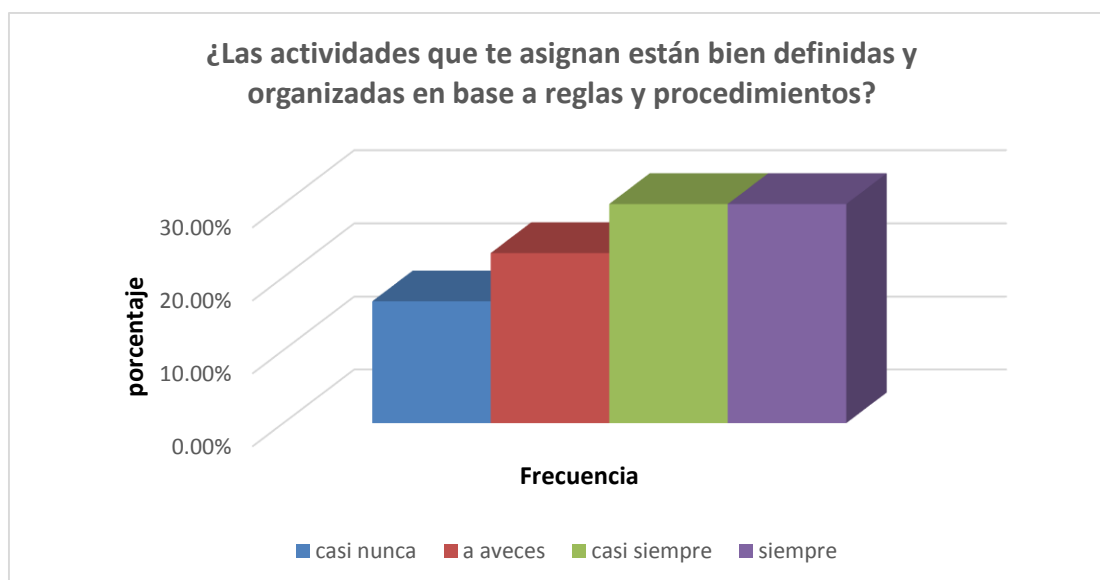
Formalización

¿Las actividades que te asignan están bien definidas y organizadas en base a reglas y procedimientos?			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Casi nunca	5	16.7
	A veces	7	23.3
	Casi Siempre	9	30.0
	Siempre	9	30.0
Total		30	100.0

Nota: Resultado obtenidos mediante el uso del programa SPSS

Figura 1

Formalización



Nota: Resultado obtenidos mediante el uso del programa SPSS

Descripción: Se muestra que el 16,7 % de los encuestados respondió que las actividades casi nunca están definidas y organizadas en base a reglas y procedimientos, en cambio el 23,3% respondió que a veces, mientras el 30%

contesto casi siempre de igual forma el 30% respondió siempre, dando como resultado que la empresa no tiene bien definido las reglas y procedimientos en su totalidad.

Tabla 3

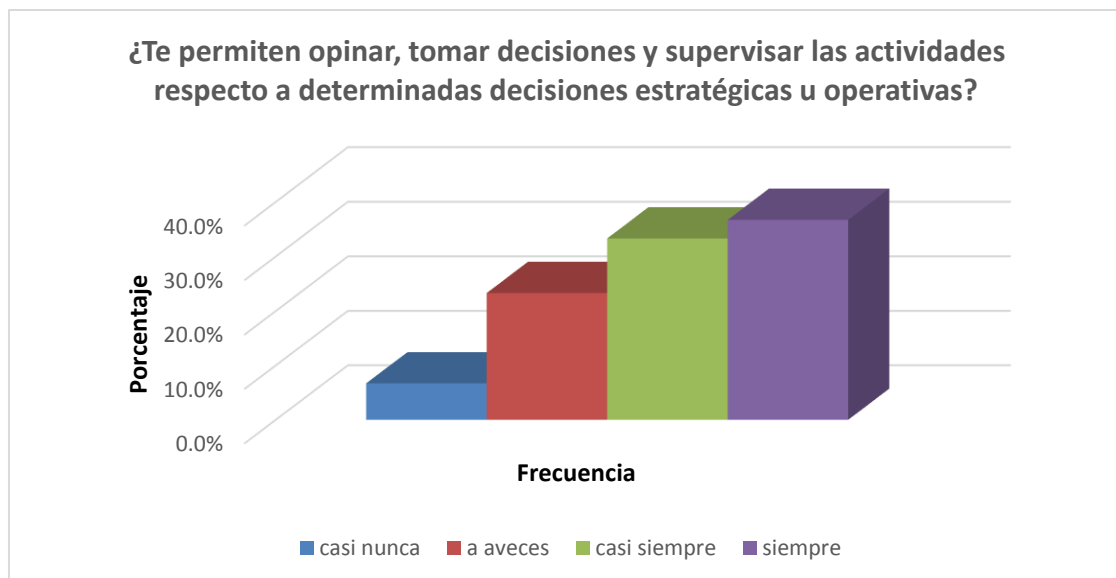
Centralización

¿Te permiten opinar, tomar decisiones y supervisar las actividades respecto a determinadas decisiones estratégicas u operativas?			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Casi nunca	2	6.7
	A veces	7	23.3
	Casi Siempre	10	33.3
	Siempre	11	36.7
	Total	30	100.0

Nota: Resultado obtenidos mediante el uso del programa SPSS

Figura 2

Centralización



Nota: Resultado obtenidos mediante el uso del programa SPSS

Descripción: Se observa que al 6,7% de los encuestados casi nunca le permiten opinar, tomar decisiones y supervisar las actividades, mientras que al 23,3% a veces, el 33.3% lo hace casi siempre y el 36,7% lo hace siempre, lo que indica que la empresa no está centralizada en la tomas de decisiones.

Tabla 4

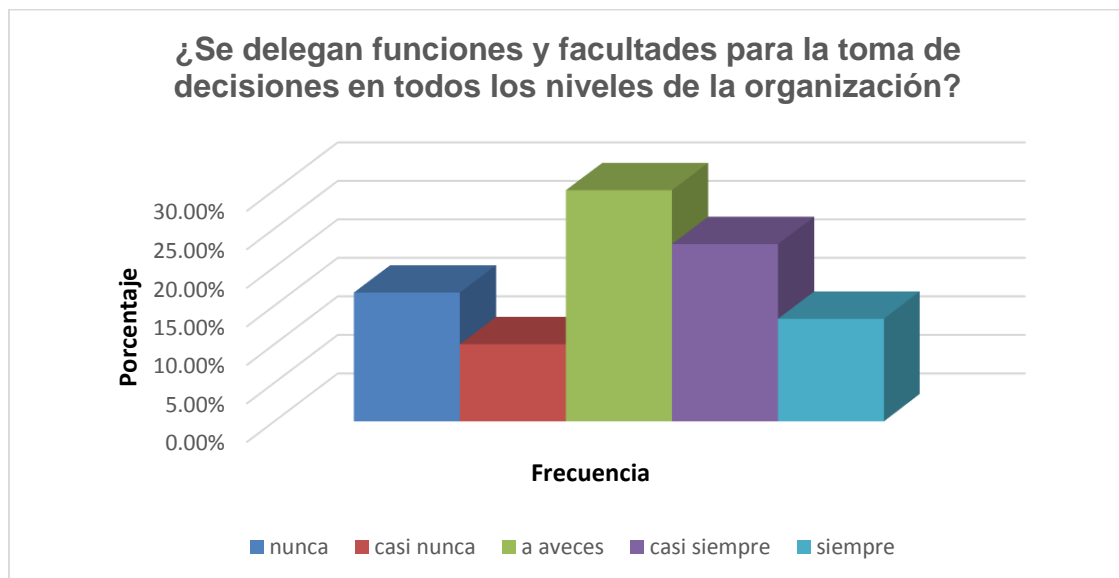
Descentralización

¿Se delegan funciones y facultades para la toma de decisiones en todos los niveles de la organización?			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	5	16.7
	Casi Nunca	3	10.0
	A veces	9	30.0
	Casi Siempre	9	30.0
	Siempre	4	13.3
	Total		30

Nota: Resultado obtenidos mediante el uso del programa SPSS

Figura 3

Descentralización



Nota: Resultado obtenidos mediante el uso del programa SPSS

Descripción: Se muestra que al 16.7% de los encuestados respondió que nunca se delegan funciones y facultades para la toma de decisiones en todos los niveles de la organización, mientras que el 10% respondió casi nunca, el 30% a veces, otro 30% casi siempre y el 13,3% siempre, demostrando que la toma de decisiones es descentralizada.

Tabla 5

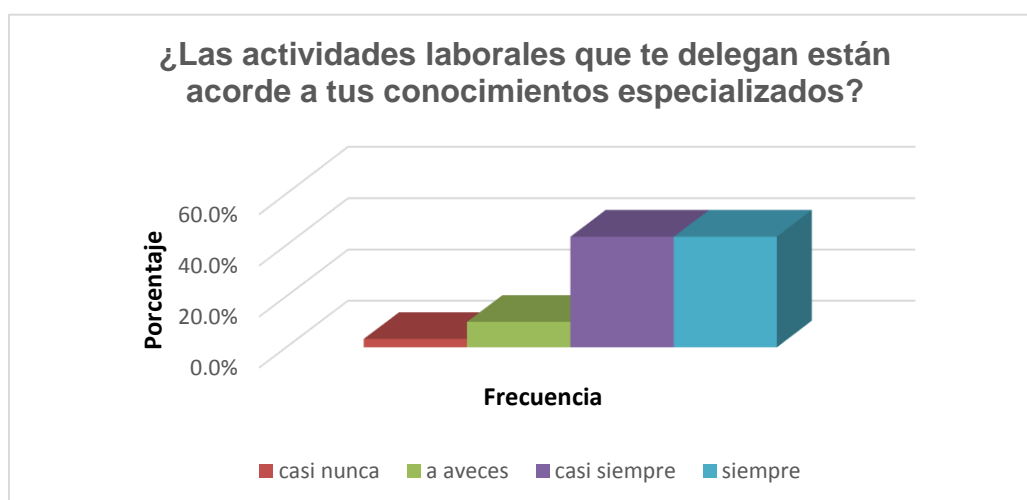
Especialización

¿Las actividades laborales que te delegan están acorde a tus conocimientos especializados?			
		Frecuencia	Porcentaje
	Casi nunca	1	3.3
	A veces	3	10.0
Válidos	Casi Siempre	13	43.3
	Siempre	13	43.3
	Total	30	100.0

Nota: Resultado obtenidos mediante el uso del programa SPSS

Figura 4

Especialización



Nota: Resultado obtenidos mediante el uso del programa SPSS

Descripción: Se observa que el 3,3% de los colaboradores respondió que las actividades que le delega la empresa casi nunca están de acuerdo a sus conocimientos especializados, el 10% menciona que veces, en cambio el 43,3% dice que casi siempre y el 43,3% siempre, lo que sería idóneo para brindar un buen servicio es que las tareas y actividades deben de ser determinadas y específicas, y deben ser realizadas por personal especializado en la materia.

Tabla 6

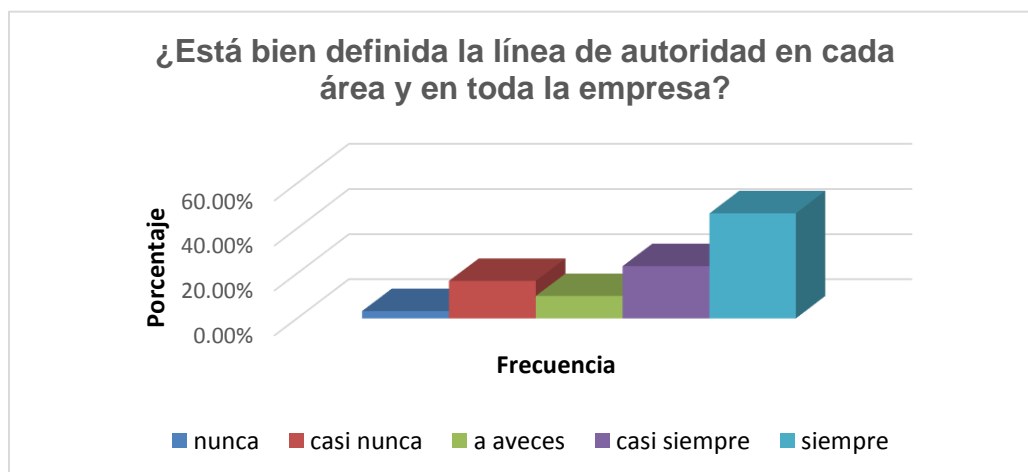
Cadena de mando

¿Está bien definida la línea de autoridad en cada área y en toda la empresa?			
		Frecuencia	Porcentaje
	Nunca	1	3.3
	Casi Nunca	5	16.7
	A veces	3	10.0
Válidos	Casi Siempre	7	23.3
	Siempre	14	46.7
	Total	30	100.0

Nota: Resultado obtenidos mediante el uso del programa SPSS

Figura 5

Cadena de mando



Nota: Resultado obtenidos mediante el uso del programa SPSS

Descripción: El 3,3% de los colaboradores afirma que no está definido la línea de mando, el 16,7% dice que casi nunca, el 10% afirma que a veces, en cambio el 23,3% respondió que casi siempre y 46,7% dice que siempre. Lo que muestra claramente que no está bien definida la cadena de mando en ciertas áreas de la empresa.

Tabla 7

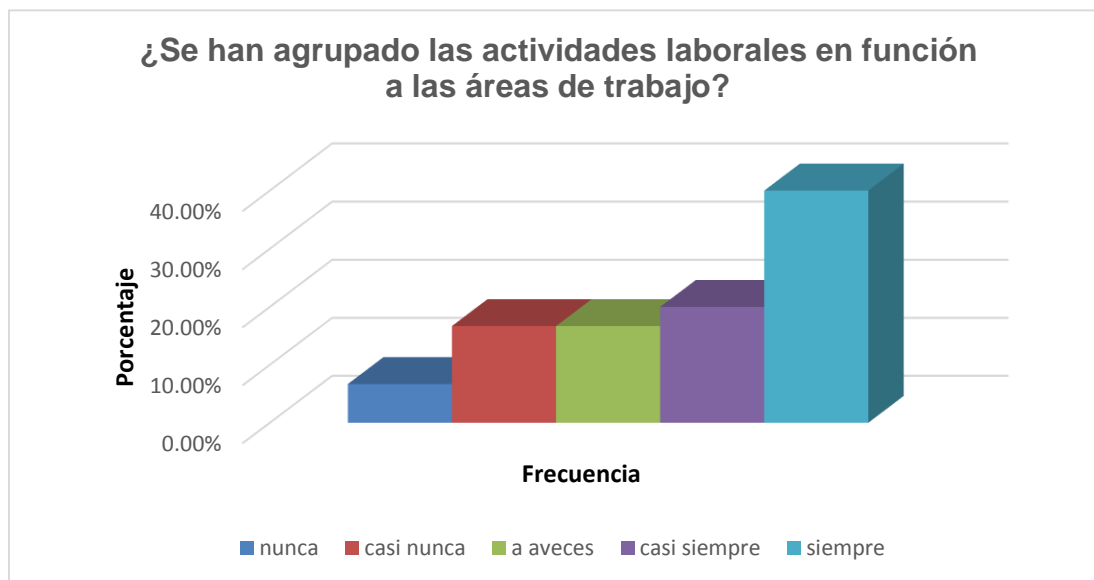
Departamentalización

¿Se han agrupado las actividades laborales en función a las áreas de trabajo?				
		Frecuencia	Porcentaje	
Válidos	Nunca	2	6.7	
	Casi Nunca	5	16.7	
	A veces	5	16.7	
	Casi Siempre	6	20.0	
	Siempre	12	40.0	
Total		30	100.0	

Nota: Resultado obtenidos mediante el uso del programa SPSS

Figura 6

Departamentalización



Nota: Resultado obtenidos mediante el uso del programa SPSS

Descripción: El 6,7% afirma que nunca se han agrupado las actividades en función al área en que trabajan, el 16,7% dice que casi nunca, así mismo el 16,7% dice que a veces, el 20% casi siempre y el 40% siempre. Lo que indica que la empresa no agrupa sus actividades de manera frecuente de acuerdo a las áreas de trabajo.

Objetivo específico 2: Determinar el nivel de desempeño laboral en la empresa Huanca Autos SAC de la ciudad de Huancayo 2021.

Tabla 8

Nivel de desempeño laboral en la empresa Huanca Autos S.A.C

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	BAJO	9	30,0
	MEDIO	12	40,0
	ALTO	9	30,0
	Total	30	100,0

Nota: Resultado obtenidos mediante el uso del programa SPSS

Descripción: La tabla 8 demuestra el nivel de desempeño de los colaboradores de la empresa Huanca Autos S.A.C. Analizando la muestra de 30 colaboradores, vemos que 9 ellos que representan al 30% considera que es bajo su rendimiento laboral, mientras que 12 o un 40% indicaron que tienen un desempeño medio y los otros 30% tienen un desempeño laboral alto.

Considerando así que el nivel de desempeño de la mayoría de los colaboradores de la empresa Huanca Autos S.A.C no es alta, esto es por factores de formalización de procesos, funciones y relaciones debido a esto se genera un sobrecargo de trabajo que conlleva a omisiones de funciones. Por consiguiente, esto es perjudicial para la empresa. Por otra parte, algunos colaboradores ejecutan sus actividades o funciones encargadas ya que tienen puestos específicos y que no generan nuevas actividades diariamente.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre las dimensiones del diseño organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Huanca Autos S.A.C de la ciudad de Huancayo 2021.

Tabla 9

Relación entre las dimensiones del diseño organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Huanca Autos S.A.C de la ciudad de Huancayo 2021.

		Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	Formalización	Coeficiente de correlación	,703**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30
	Centralización y Descentralización	Coeficiente de correlación	,608**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30
	Especialización Laboral	Coeficiente de correlación	,677**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30
	Cadena de mando	Coeficiente de correlación	,718**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30
	Departamentalizaci ón	Coeficiente de correlación	,766**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30
		N	30

Nota: Resultados obtenidos mediante el uso del programa SPSS

Descripción: La Tabla 9 muestra la relación que existe entre las dimensiones de la variable diseño organizacional (formalización, centralización y descentralización, especialización laboral, cadena de mando y departamentalización) con el desempeño laboral.

Para la primera dimensión formalización se muestra una incidencia positiva de 0,703, es decir que al formalizar la estandarización de actividades y se trabaje en base a reglas y procedimientos el rendimiento de los empleados en el trabajo

Huanca Autos S.A.C será alto debido a que si las actividades a cumplir están organizadas mediante un proceso formalizado desde el inicio hasta el final los colaboradores culminarán con todo lo asignado en el tiempo requerido ya que se basarán en un proceso evaluado que genera mayor productividad en ellos.

Para la segunda dimensión centralización y descentralización y su incidencia con el desempeño laboral demostramos que hay una correlación moderadamente positiva con un coeficiente de correlación de 0,608 entre las variables. En la empresa la toma de decisiones debe ser descentralizada lo que generará una motivación en los colaboradores ya que tendrán la oportunidad de demostrar sus competencias y habilidades.

Para la tercera dimensión especialización laboral y su incidencia con el desempeño laboral demostramos un coeficiente de correlación de 0,677 indica una relación moderadamente positiva, es decir que mientras el colaborador es calificado y profesional, el nivel de desempeño será alto, cumpliendo así de manera eficiente las funciones asignadas en el plazo determinado. En consecuencia, se requiere personal especializado con conocimientos técnicos y administrativos específicos para desarrollar las funciones de las distintas divisiones de la empresa.

Con relación a la cuarta dimensión, cadena de mando y su incidencia con el desempeño laboral, la relación es positiva, directa y significativa con un resultado de coeficiente de correlación de 0,718, Esto se debe a que la empresa opera sobre una cadena horizontal de comandos, que requiere que todos los departamentos interactúen y trabajen de forma eficiente y con una comunicación abierta entre los empleados para alcanzar un objetivo común.

Y por último la quinta dimensión de departamentalización y su incidencia en el desempeño laboral demostramos existe una relación directa positiva con un coeficiente de correlación de 0,766. Las pruebas muestran que mientras la división de trabajo este estructurada el nivel de desempeño será alto ya que los colaboradores no realizarán funciones que no sean necesarias para el desempeño de sus trabajos cumpliendo con todas actividades diarias en plazo acordado.

V. DISCUSIÓN

En la actualidad el diseño organizacional es el foco de la ventaja competitiva, las empresas están migrando de un sistema cerrado y riguroso a un sistema estructurado y organizado, dejando atrás paradigmas y apostando al cambio a una organización orgánica, con una estructura flexible, variable, y adaptable basada en conocimientos con cargos redefinidos constantemente, con un proceso decisorio descentralizado.

Determinamos a través de nuestra investigación que hay una incidencia entre el diseño organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Huanca Autos S.A.C de la ciudad de Huancayo 2021.

La investigación se realizó con un estudio de tipo aplicada con diseño no experimental, analizando la situación de la empresa, encontramos deficiencias en el logro de las metas trazadas, por ello con el análisis realizado partimos de un problema, así mismo usamos teorías de fuentes confiables que estas fueron llevadas a la práctica para comprobar que son verídicas, es así que reafirmamos los conceptos de las variables de estudio de diseño organizacional, según (Tejeras) es el proceso de elegir una estructura de tareas, responsabilidades y relaciones de autoridad dentro de las organizaciones, se pueden representar las conexiones entre varias divisiones o departamentos de una organización; también hacemos mención a la variable independiente que es el desempeño laboral, son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. Este desempeño puede ser exitoso o no, dependiendo de un conjunto de características que muchas veces se manifiestan a través de la conducta. (Glenis, 2010).

Se realizó la aplicación del cuestionario en una muestra censal que nos llevó a obtener resultados las cuales fueron analizadas y de esta forma discutimos lo siguiente:

El objetivo general: Determinar la incidencia del diseño organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Huanca Autos S.A.C de la ciudad de Huancayo 2021. El análisis correlacional muestra en la tabla 1 que existe

incidencia directa y significativa entre el diseño organizacional y desempeño laboral de los trabajadores con un coeficiente de correlación de 0,858 y significancia de 0.0, lo que demuestra que mientras más formalizado se encuentre la empresa en cuestión de estructura orgánica, procesos administrativos, documentos de gestión repercutirá en el buen desempeño de los colaboradores logrando que trabajen con un objetivo en común, cumpliendo al 100 % las metas asignadas por la empresa con un clima laboral adecuado.

Esto es ratificado por Avalos (2018) en su investigación “El diseño Organizacional y su influencia en el desempeño del personal de una empresa internacional del sector eléctrico en el año 2017” obtuvo que los empleados rinden bien en el trabajo, ya que son altamente calificados para sus tareas y funciones asignadas debido al alto nivel de especialización del personal. Así mismo se sustenta teóricamente por Robbins & Coulter (2014) donde muestran al diseño organizacional como un proceso que incluye la toma de decisiones las cuales están relacionadas con seis elementos: especialización laboral, departamentalización, cadena de mando, alcance de control, centralización y formalización”.

En otras palabras, el diseño organizacional formalizado ocasionara que el desempeño de los colaboradores sea el adecuado y por ende la empresa lograra sus objetivos planteados.

Para el primer objetivo específico el cual fue diagnosticar el diseño organizacional en la empresa Huanca Autos SAC de la ciudad de Huancayo 2021. Luego de analizar los resultados se determinó que en la dimensión formalización la empresa no gestiona sus procesos en su totalidad en base a reglas y procedimientos ya que el 40 % de los trabajadores viene trabajando en base a una gestión administrativa desordenada y no competitiva generando dudas en los trabajos asignados, pérdida de tiempo, omisión y duplicidad de funciones teniendo un bajo desempeño en la parte operativa de la empresa. Si la empresa crea, integra, formaliza, difunde y preserva sus contenidos de sus documentos de gestión (MOF, ROF, CAP, MAPROS, MPP, RIT, organigrama, flujo gramas de procesos, etc.) indistintamente de la forma, ya sea por papel o correo electrónico se tiene que empezar con la formalización en la estructura de diseño organizacional ya que es primordial para que la empresa no se vea inmersa en un caos generado por la falta de control y normalización.

Con lo que respecta al sistema de dirección la empresa tiene una toma de decisión centralizadas en la parte de estrategias de la alta gerencia y el directorio. Descentralizada en la parte operativa teniendo jefes de áreas y un gerente zonal para el manejo adecuado del personal, pero sin embargo un 56% de los colaboradores indica que no se delegan funciones y facultades para la toma de decisiones en todos los niveles dando a entender que los jefes de cada área no cuentan con potestad de decisiones ya que todo tiene que ser visado por el gerente zonal quien es el que decide si se realiza o no las operaciones limitando la potestad a las jefaturas generando incomodidades en los equipos de trabajos por ende un mal clima laboral.

Se ve lo positivo al contar con personal calificado para las áreas de la empresa ya que un 86.6% indicaron que se le delegan funciones de acuerdo a sus conocimientos esto favorece en gran parte a la empresa debido a que no existirá pérdida de tiempo en cumplimiento de funciones, con el 13.4% de colaboradores que no se sienten especializados en las funciones que se les otorga se debe plantear capacitaciones para mejorar rendimiento.

A si mismo se observa que en ciertas áreas de la empresa los colaboradores no tienen claro la cadena de mando ya que son el 30% quienes están confundidos ya que no saben a quién direccionar sus quejas en primera instancia, como también al momento de recibir órdenes de varias jefaturas a la vez.

Por último la departamentalización según los resultados se observa que un 40.1% de colaboradores no cuentan con la correcta agrupación de sus funciones de acuerdo al área para el que trabajan y para lo que fueron contratados. Esto genera incomodidad en ellos debido a que ven el punto de que realizan trabajo que otra área debe ejecutar. Se observó que este punto se ocasiona por la poca cantidad de trabajadores frente a muchas funciones, el área perjudicada en este punto es el área de Postventa.

Analizar estos aspectos relacionados diseño organizacional en la empresa y la forma que se ve afectado el desempeño de sus empleados, la empresa debe desarrollar mejoras para ser una organización más competitiva con un ambiente de trabajo agradable y motivador para los empleados, aumentando así su productividad,

Este punto se reafirma con Toca (2017) en su investigación titulado “Propuesta de diseño organizacional en las áreas funcionales administrativas y comerciales para la empresa de servicios públicos del municipio de CUITIVA-EMCUIVA S.A. ESP” concluyó que el diseño organizativo permite la formalización de las posiciones, garantizando que todos entiendan sus funciones, el nivel jerárquico y la interacción dentro de la organización.

De igual forma Sempértegui & Nowak (2019) en su investigación llegó a la conclusión que un plan de organización establece un cambio de tácticas para el uso de los instrumentos de la empresa, por lo que se determinó que los miembros deben ser formados periódicamente para garantizar resultados positivos y mantener al personal motivado para cumplir con sus funciones.

Así mismo se sustenta teóricamente por Gareth (2008, p.9) quien indica que el diseño organizacional es un proceso por mediante el cual altos mandos seleccionan y gestionan los aspectos de cultura y estructura para que la organización tenga control de las actividades necesarias para la consecución de los objetivos.

Mencionando el segundo objetivo planteado el cual fue medir el nivel de desempeño laboral en la empresa Huanca Autos SAC de la ciudad de Huancayo 2021. Se determinó que el 70% de los colaboradores reconocen que su desempeño en los trabajos que realizan no es buenos por los motivos siguientes:

- Su motivación no es buena, porque sienten que el trabajo que desempeñan no es tomado en cuenta por la empresa ya que no reciben felicitaciones, reconocimientos ni incentivos que los motive a seguir realizando un buen trabajo.
- Son pocas las oportunidades que se les otorga para poder demostrar autonomía frente a funciones asignadas.
- Los colaboradores están sometidos a realizar trabajos adicionales por órdenes de la autoridad de la empresa lo que les genera sobrecargo laboral y por ende a omitir funciones y demora en tiempos de cumplimiento.
- Son pocas las oportunidades donde les permiten tomar la iniciativa, dar sugerencias y críticas.
- La línea de autoridad no tiene un buen papel de líder que motive a los colaboradores al cumplimiento de los objetivos en común

Este punto es ratificado por Parimango (2016) que en su investigación concluyó que no se implementa un diseño organizativo que ayude a verificar la exactitud y la fiabilidad de los datos, promoviendo así la ineficiencia operativa y disminuyendo la adhesión a las políticas de la administración.

Por último, el tercer objetivo específico fue establecer una relación entre las dimensiones del diseño organizativo y el rendimiento de los empleados de la empresa Huanca Autos S.A.C en la ciudad de Huancayo 2021.

Es posible manifestar que las dimensiones de formalización, centralización y descentralización, especialización laboral, cadena de mando y departamentalización guardan una fuerte y directa correlación con el rendimiento del trabajo.

Esto se corrobora por Perez (2015) mediante su investigación en donde afirmó que la mejora de la gestión estratégica refleja un aumento de la calidad, la satisfacción del cliente y la competitividad en el mercado, lo que da lugar a un aumento de la eficiencia de los trabajadores, un aumento de la base de clientes, un aumento de las ventas y un aumento de los beneficios para la empresa.

VI. CONCLUSIONES

De los resultados hallados concluimos que:

1. En el primer objetivo específico diagnosticar el diseño organizacional en la empresa Huanca Autos SAC de la ciudad de Huancayo 2021.

En la primera dimensión que es formalización tabla 2 se muestra que solo al 30% siempre les asignan actividades que están organizadas en base a reglas y procedimientos por lo que concluimos que la empresa no tiene definido ni organizando las actividades en base a las reglas y procedimientos para todas las áreas, lo que está causando desorientación al momento de ejecutar las actividades ya que la mayoría de porcentaje está entre casi nunca y a veces.

En la tabla 3 y 4 tenemos la dimensión centralización y descentralización solo al 36,7% si les consideran para la toma de decisiones, 13,3% En todos los niveles de la organización, las funciones y la autoridad de toma de decisiones se delegan; estos porcentajes indican que la empresa no considera a la mayoría de los empleados a la hora de tomar decisiones estratégicas u operativas, ignorando eficazmente sus competencias y capacidades.

Con respecto a la dimensión especialización laboral en la tabla 5 solo el 43,3% de las actividades siempre están en función a sus conocimientos especializados, por lo que concluimos que en la empresa los colaboradores en su mayoría no tienen conocimientos especializados en las actividades que realizan, esto está generando un mal servicio al cliente, no brindan buena información, no orientan bien, porque muchos de ellos no están especializados en las actividades delegadas.

En la tabla 6 dimensión cadena de mando obtuvimos como resultado que solo el 46,7% si lo tiene definido las líneas de autoridad, en cambio más de la mitad de los colaboradores no tiene bien definido la línea de autoridad en las áreas y en toda la empresa por lo que los directivos no tienen autoridad directa de jefe a subordinado al momento de realizar las tareas.

En la dimensión departamentalización tabla 7, solo el 40% de los colaboradores afirma que las actividades laborales se han agrupado en función a las áreas de trabajo lo que indica que la empresa no está agrupando las actividades de acuerdo al área de trabajo, generando mucha presión y sobre carga de trabajo para una

sola persona o un área, por lo que se debe organizar para así también poder optimizar los recursos.

2. Con respecto al objetivo específico 2 mostrado en la tabla 8, el nivel de desempeño laboral el 30% califica como alto, esto no es favorable para la empresa ya que el mayor porcentaje está en nivel medio y bajo con 70% esto es por la falta de formalización de los procesos, la falta de especialización laboral, la línea de autoridad no está bien definidas, sobrecarga de trabajo lo que conlleva a la omisión de funciones, esto inciden en los resultados de la organización.

3. Como objetivo específico 3 se determina la relación entre las dimensiones y el desempeño laboral teniendo como resultado una alta incidencia positiva tal como se muestra en la tabla 9, se determina que la empresa no está teniendo los resultados esperados debido a que no está trabajando en base a reglas y procedimientos por ello se debe formalizar y estandarizar las actividades, por centralizar las decisiones estratégicas y operativas la empresa está dejando de lado las competencias y habilidades de los colaboradores, por otro lado el personal no está especializado con conocimientos técnicos y administrativos para la ejecución de sus labores, con relación a la cadena de mando no está bien definida, no hay buena comunicación entre áreas, no se está trabajando de manera fluida para el logro de los objetivos, en cuanto a la departamentalización la empresa tiene que agrupar las actividades funcionales de acuerdo a las áreas y la especialización de los colaboradores para mejorar los niveles de productividad, ya que ahora está generando sobrecarga laboral y no está optimizando los recursos.

VII. RECOMENDACIONES

Las siguientes recomendaciones se basan en los resultados de este estudio:

1. Se recomienda que el gerente general de Huanca Autos S.A.C. formalice las actividades mediante reglas y procedimientos definidos que establezcan un camino claro para alcanzar los objetivos.

En cuanto a la centralización la empresa puede tener más control, pero va a descuidar la jerarquía organizacional, así mismo la creatividad, el talento de los colaboradores de las áreas inferiores, lo que se recomienda es descentralizar las decisiones en todos los niveles de la organización para aprovechar más el talento humano.

En tanto los colaboradores deben especializar sus conocimientos para que puedan centralizarse en actividades concretas y la empresa también tiene que capacitar para así tener un personal más preparado, optimice recursos y brinde un buen servicio.

Se tiene que elaborar un organigrama para definir la cadena mando para así evitar la saturación de la información, se mejorara la información evitando conflictos, se optimizará el tiempo para la toma de decisiones estratégicas y operativas.

Para ayudar a controlar la estructura jerárquica de la empresa se tiene que departa metalizar así también recomienda agrupar las actividades de acuerdo al área de trabajo para tener mejor eficiencia y eficacia.

2. Respecto al objetivo específico 2 se recomienda formalizar las actividades en base a reglas y procedimientos, motivar al personal con premios (ejemplo: el mejor trabajador del mes, elección de días libres y vacaciones, regalos, flexibilidad horaria, etc.) E incentivos económicos, ofrecer formación y desarrollo profesional así mismo que les genere estabilidad laboral, mejorar la comunicación entre áreas y definir una estructura jerárquica en la empresa, para así poder mejorar el nivel de desempeño laboral los colaboradores también tienen que entender cuáles son sus funciones, tareas específicas y procedimientos que deben seguir.

3. A los líderes de la empresa se les recomienda enfocarse más en el personal, atender sus necesidades, valorarlos para que ellos se identifiquen con la empresa ya que son el motor de la organización, generar expectativas claras para orientarlos al cumplimiento de las metas y mostrar liderazgo en el área que desempeñan.

REFERENCIAS

- Amorós, E. (2012). *Comportamiento organizacional*. Chiclayo: USAT-Escuela de Ecnomía.
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de Investigación - Inducción a la Metodología Científica*. Caracas: Episteme.
- Avalos Maldonado, G. (2018). *EL DISEÑO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE UNA EMPRESA INTERNACIONAL DEL SECTOR ELÉCTRICO EN EL AÑO 2017*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Bernal, T. C. (2006). *Metodología de investigación - Para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. México: Pearson Educación.
- Bobadilla, M. C. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo*. Huancayo: Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Briceño, M. M., & Galvez, C. G. (2017). *Diseño Organizacional en base al modelo DAFT para la empresa JACB Ingeniería y Construcción S.A.C - Chiclayo 2016*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Magrovejo .
- Carrasco, D. S. (2006). *Metodología científica*. Lima: San Marcos.
- Chenet, Z. M. (2015). *Metodología de investigación en licenciatura*. Huancayo: Universidad Roosevelt.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. México: McGrawHill.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional*. México: McGrawHill.
- Daft, R. L. (2011). *Teoría y diseño organizacional*. México: Cengage Learning Editores, S.A.

- Davis, K., & Newstrom, J. (1999). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGrawHill.
- Díez, V. I., Martín, d. C., & Montoro, S. M. (2012). *Fundamentos de administración de empresas*. Navarra: Thomson Reuters.
- Gareth, R. J. (2008). *Teoría organizacional, diseño y cambio en las organizaciones*. Mexico: Pearson Educación.
- Gareth, R. J. (2008). *Teoría organizacional: Diseño y cambio en las organizaciones*. México: Pearson.
- Gaynor, E. (2003). *Cambio organizacional y desarrollo organizacional*. Buenos Aires: Theoinstitute.
- Gómez, M. L., Balkimn, D., & Cardy, R. (2005). *Gestión de recursos humanos*. Madrid: Pearson.
- Gonzales, M. (2003). *Organización y Gestión de Centros Escolares: Dimensiones y Procesos*. Madrid: Pearson Educación.
- Hernández, C. N. (2017). *Propuesta de diseño organizacional para el área comercial de empresa industrial A*. Santiago: Universidad de Chile.
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. M. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). México: Mc Graw-Hil.
- Krajewski, L. J., & Ritzman, L. P. (2000). *Administración de operaciones: estrategia y análisis*. México: Pearson.
- Manosalva, R. L., & Torres, P. K. (2017). *Propuesta de diseño organizacional para la empresa JBL Ingeniería SAS*. Sogamoso: Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia.
- Martínez, H. H. (2011). *Responsabilidad social y ética empresarial*. Bogotá: Ecoe Ediciones.

- Mendoza, C. J., & Cabrera, P. J. (2014). Trabajo calificado, especialización y productividad laboral urbana en la frontera norte de México: un análisis de panel de efectos mixtos. *Scielo*, 89-119.
- Milkovich, G., & Boudreau, J. (1994). *Dirección y Administración de recursos humanos. Un enfoque de estrategia*. México: Addison-Wesley Iberoamericana.
- Parimango, P. N. (2016). *Propuesta de un diseño organizacional para mejorar la eficiencia del personal de la Empresa Inversiones Mishel S.A.C. de la ciudad de Trujillo-2014*. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orego.
- Pastor, G. A. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Perez, Q. W. (2015). *Diseño organizacional mediante el modelo de sistemas viables para el mejoramiento de la gestión estratégica en la empresa Grafinal S.A sucursal Lima*. Huancayo: Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Quinteros, R. J. (2019). *Diseño organizacional y la gestión pública en Dirección Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario - 2018*. Huancayo: Universidad Peruana los Andes.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración*. México: Pearson.
- Rojas, H. (12 de 09 de 2012). *Tres categorías de funcionario público*. Obtenido de <http://www.nacion.com/opinion/foros/categorias-funcionario>
- Romero, G. G. (2016). *Dirección y recursos humanos en restauración*. Málaga: IC Editorial.
- Rubio, T. (2016). *Recursos Humanos, Dirección y gestión de personas en las organizaciones*. México: Octaedro.

- Sempértégui, S. L., & Nowak, M. A. (2019). *Plan de diseño organizacional para la empresa Automoriz AS*. Guayaquil: Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil.
- Sierra, B. (2008). *Técnicas de investigación social*. España: Paraninfo.
- Toca, S. S. (2017). *Propuesta de diseño organizacional en las áreas funcionales administrativas y comerciales para la empresa de servicios públicos del municipio de Cuttiva-Emcuttiva S.A. ESP*. Sogamoso: Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia.
- Torres, S. (2014). Desarrollo organizacional. *Dirección de Investigaciones y Postgrado*, 9-23.
- Universidad TecVirtual del Sistema Tecnológico de Monterrey. (2012). *Evolución histórica del desarrollo organizacional*. México: Círculo-Tec.
- Vara, H. A. (2010). *Como hacer una tesis en Ciencias Empresariales*. Lima: Universidad San Martín de Porres.
- Zans, C. A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa UNAN – Managua en el período 2016*. Matagalpa: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.
- Zapata, R. G. (2016). La centralización en la organización y los incentivos intrínsecos: un estudio en medianas empresas. *Contabilidad y Negocios*, 123-136.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Operacionalización de Variables

Tabla 10. Matriz de Operacionalización de la variable Diseño Organizacional

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Diseño Organizacional	Para Gareth (2008, p.9) el diseño organizacional es “el proceso por medio del cual los gerentes seleccionan y administran los aspectos de estructura y cultura para que una organización pueda controlar las actividades necesarias con las que logra sus metas”.	La variable diseño organizacional será medido mediante 4 dimensiones: Formalización, centralización y descentralización, especialización laboral y cadena de mando.	Formalización	Estandarización de operaciones	Ordinal
			Centralización y descentralización	Reglas y procedimientos Centralización Descentralización	
			Especialización laboral	División de actividades laborales División de tareas por puestos de trabajo	
			Cadena de mando	Línea de autoridad	
			Departamentalización	Agrupación de actividades laborales por áreas	

Tabla 11. *Matriz de Operacionalización de la variable Desempeño Laboral*

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Desempeño Laboral	Para Chiavenato (2007) el desempeño laboral es el “comportamiento de los trabajadores en la búsqueda de un objetivo establecido; esto constituye una estrategia personal para lograr el objetivo” (p.359).	La variable desempeño laboral será medido mediante 4 dimensiones: Motivación, responsabilidad, liderazgo y formación.	Motivación	Motivación intrínseca Motivación extrínseca Autonomía en el trabajo Ambiente de trabajo	Ordinal
			Responsabilidad	Conocimiento del lugar de trabajo. Conocimiento de tareas asignadas Participación Pensamiento crítico	
			Liderazgo	Cualidades de liderazgo Modalidad de liderazgo.	

Anexo 2: Cuestionario

Instrucción: Estimado colaborador, la presente escala tiene por objetivo: Determinar la incidencia del diseño organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Huanca Autos S.A.C de la ciudad de Huancayo 2021. La información que nos proporcione se utilizará para fines de la investigación y será estrictamente confidencial. Le solicitamos atentamente su cooperación y apoyo contestando a las siguientes afirmaciones:

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

Dimensiones	Ítems	Opciones				
		1	2	3	4	5
Formalización	¿Aplicas los procedimientos estandarizados por la empresa al ejecutar tus operaciones?					
	¿Tu grado de comportamiento en las actividades son de acuerdo a los parámetros que tiene la empresa?					
	¿Las actividades que te asignan están bien definidas y organizadas en base a reglas y procedimientos?					
Centralización y Descentralización	¿Te permiten opinar, tomar decisiones y supervisar las actividades respecto a determinadas decisiones estratégicas u operativas?					
	¿Se delegan funciones y facultades para la toma de decisiones en todos los niveles de la organización?					
Especialización Laboral	¿Las actividades laborales que te delegan están acorde a tus conocimientos especializados?					
	¿Las tareas que te delegan están divididas en función al trabajo que realiza cada área?					
Cadena de mando	¿Está bien definida la línea de autoridad en cada área y en toda la empresa?					
	¿Está bien definida la responsabilidad en función a la cadena de mando?					

Departamentalización	¿Se han agrupado las actividades laborales en función a las áreas de trabajo?						
Motivación	¿La empresa te felicita y reconoce el buen desempeño de tu trabajo?						
	¿La empresa te motiva con premios e incentivos económicos por el buen desempeño de tu trabajo?						
	¿Demuestras autonomía en el trabajo?						
	¿Existe un ambiente de trabajo agradable, el cual permite mantener una buena relación entre los diferentes miembros de la organización?						
Responsabilidad	¿Conoces los espacios de tu área de trabajo y que contiene cada lugar?						
	¿Conoces tus funciones y tareas asignadas a tu puesto de trabajo?						
	¿Te dan la oportunidad de tomar la iniciativa cuando se presente una nueva idea y tarea?						
	¿Tienes la disposición para transmitir tus sugerencias o críticas en relación a cualquier actividad que se realice en la empresa?						
Liderazgo	¿Los directivos muestran liderazgo en el cargo que desempeñan?						
	¿El tipo de liderazgo te motiva a cumplir con las metas y objetivos de la empresa?						

Anexo 3: Base de datos de la variable Diseño Organizacional

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	47
5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	42
4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	43
5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
5	4	4	5	5	5	5	3	4	2	42
5	5	3	4	3	5	3	5	5	4	42
4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	42
5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	46
4	3	2	3	3	5	3	2	3	3	31
5	4	5	5	1	5	5	5	5	5	45
3	5	3	3	1	2	3	2	2	4	28
4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	47
4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	42
5	4	3	4	3	5	2	2	3	1	32
4	3	3	5	1	4	3	4	3	3	33
3	5	2	3	2	4	4	3	4	3	33
5	4	5	5	1	5	5	1	5	5	41
2	4	3	3	4	4	5	4	3	5	37
5	4	4	5	3	4	5	5	5	4	44
5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	3	3	3	4	5	5	5	43
3	4	4	2	2	5	2	4	4	2	32
3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	46
3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	35
3	3	2	3	1	3	3	2	2	2	24
5	4	2	4	4	3	4	5	5	5	41
3	4	2	4	2	4	2	4	5	2	32

5	4	3	2	3	4	2	4	3	2	32
4	5	3	3	3	4	3	2	3	1	31

Anexo 4: Base de datos de la variable Desempeño Laboral

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
3	4	4	5	5	4	4	4	3	4	40
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
1	4	4	5	4	4	4	4	4	5	39
1	4	4	4	4	4	3	2	2	3	31
3	4	4	3	3	4	5	4	4	5	39
2	4	4	5	4	4	5	5	3	3	39
1	5	4	4	4	4	1	1	1	1	26
5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	46
2	2	3	2	4	3	3	4	2	1	26
4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
1	4	5	5	3	3	2	2	2	3	30
2	3	3	4	2	2	3	3	2	2	26
1	5	3	3	5	4	2	4	2	2	31
5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	46
4	2	3	5	3	3	4	5	5	4	38
4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
2	3	3	5	3	4	5	3	2	3	33
5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48
4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	39

3	5	4	3	3	5	5	5	3	3	39
2	5	5	5	4	4	5	5	4	2	41
1	1	3	4	4	4	3	3	2	3	28
1	1	4	3	3	5	2	2	3	1	25
1	1	3	2	4	4	3	3	3	1	25

Anexo 5: Validez y confiabilidad de instrumento

Validación 1

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre la incidencia del diseño organizacional en el desempeño laboral.

OBJETIVO: Determinar la incidencia del diseño organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Huanca Autos SAC de la ciudad de Huancayo 2021.

DIRIGIDO A: Colaboradores de la empresa HUANCA AUTOS SAC

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR: ADOLFO ANTONIO SIMEON CARHUAVILCA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAESTRO.



Mg. Adolfo Antonio Simeón Carhuavilca
CLAD N° 03566

DNI N° 41657376

Validación 2

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre la incidencia del diseño organizacional en el desempeño laboral.

OBJETIVO: Determinar la incidencia del diseño organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Huanca Autos SAC de la ciudad de Huancayo 2021.

DIRIGIDO A: Colaboradores de la empresa HUANCA AUTOS SAC

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO

:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR: WILDER L. TORPOCO HUAYTA.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAESTRO.




DNI N° 09473882

Validación 3

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre la incidencia del diseño organizacional en el desempeño laboral.

OBJETIVO: Determinar la incidencia del diseño organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Huanca Autos SAC de la ciudad de Huancayo 2021.

DIRIGIDO A: Colaboradores de la empresa HUANCA AUTOS SAC

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO

:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR: ANTONIO OSCAR RICSE LIZÁRRAGA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAESTRO.



Mg. Antonio O. Ricse Lizárraga
CLAD - 04330

DNI N° 19991434

Anexo 6: Carta de Autorización



Huancayo 5 de julio del 2021

Señores;

Universidad Cesar Vallejo

Asunto:

Autorización para desarrollar investigación de tesis

Por la presente sirvan un cordial saludo de parte de la empresa, así mismo manifiesto que luego de haber revisado la tesis "Incidencia del Diseño Organizacional en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Huanca Autos S.A.C de la ciudad de Huancayo 2021" teniendo como investigadores a las Srtas Monteza Barrera, Grenni Dagneli y Srta Villegas Rivas Deysi Jennifer, la empresa autoriza tomar los datos posibles que conlleven al desarrollo óptimo de la investigación.

Atentamente;



HUANCA AUTOS SAC
Carla Castro Espinel
REPRESENTANTE LEGAL





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ESPINOZA RODRIGUEZ HUGO REDIB, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Incidencia del Diseño Organizacional en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Huanca Autos S.A.C de la ciudad de Huancayo 2021", cuyos autores son MONTEZA BARRERA GRENNI DAGNELI, VILLEGAS RIVAS DEYSI JENNIFER, 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.

CHIMBOTE, 20 de Diciembre del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ESPINOZA RODRIGUEZ HUGO REDIB DNI: 18138285 ORCID 0000-0003-0783-7770	Firmado digitalmente por HESPINOZA el 20-12-2021 21:28:29