



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Estructura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores
de la Unidad de Gestión Territorial de Salud Rioja, 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Isla Acosta, Marlith (ORCID: 0000-0002-3460-4860)

ASESOR:

Dr. Ramírez García, Gustavo (ORCID: 0000-0003-0035-7088)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

TARAPOTO – PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedicado a mi amada hija, el tesoro más grande de mi vida quien me motiva a seguir superándome y el gran apoyo de mi familia y las fortalezas que me brindan siempre.

Marlith

Agradecimiento

A Dios, porque siempre me ilumina.

El agradecimiento especial a la directora y colaboradores de la Unidad de Gestión Territorial de Salud Rioja.

A los docentes de la Universidad César Vallejo, quienes contribuyeron con mi formación.

La autora

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variable y Operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo.....	15
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos	18
3.6. Métodos de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS.....	33

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de estructura organizacional de los colaboradores de la Unidad de Gestión Territorial de Salud Rioja, 2020	20
Tabla 2. Nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Territorial de Salud Rioja, 2020	21
Tabla 3. Prueba de normalidad.....	22
Tabla 4. Análisis de la correlación entre la estructura organizacional con el desempeño de los colaboradores de la Unidad de Gestión Territorial de Salud Rioja, 2020	22

Índice de figuras

Figura 1.	Diagrama de dispersión entre la estructura organizacional con el desempeño de los colaboradores de la Unidad de Gestión Territorial de Salud Rioja, 2020.....	23
-----------	---	----

Resumen

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

Palabras claves: Estructura organizacional, desempeño laboral, colaboradores.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between the organizational structure and the performance of the collaborators of the Rioja Health Territorial Management Unit, 2020, the research was basic type, non-experimental, cross-sectional and descriptive correlational design, whose population and sample was of 85 workers, the data collection technique was the survey and the questionnaire as an instrument, the results determined that the level of organizational structure of the collaborators of the Rioja Health Territorial Management Unit, 2020, shows a level totally in disagreement with 40%. Likewise, the level of work performance of the collaborators of the Rioja Health Territorial Management Unit, 2020 has a very bad level with 40%. Concluding that there is a relationship between the organizational structure and the performance of employees. Through statistical analysis of the Pearson coefficient, a coefficient of 0.732 (high positive correlation) and a p value equal to 0.000 ($p\text{-value} \leq 0.05$) was reached.

Keywords: Organizational structure, job performance, collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

La globalización económica, social y tecnológica, trajo consigo nuevas tendencias mundiales exigentes a las instituciones públicas y privadas; que tenían obligatoriamente adecuarse a los nuevos modelos de estructuras Organizacionales, como parte de la reforma institucionales, de esta manera, se observa a nivel mundial constantes cambios en los procesos administrativos, que influyen en el panorama socioeconómico y desempeño del recurso humano. (Albán G., & Carvajal, A., 2015, p.12).

A nivel nacional, las instituciones públicas vienen implementando nuevos modelos de organización con el objetivo de garantizar las necesidades sociales y económica de la población, mejorar la gestión pública en las instituciones del estado, que ayuden a los jefes superiores delimitar bien las funciones a asignar a su personal de acuerdo a su perfil y competencias, además la gran mayoría de estas no actúan de acuerdo a sus estructuras organizacionales, por la poca importancia que le dan , los deficientes controles que se realizan y los favoritismos políticos en las que incurrir, conllevando muchas veces a las instituciones a no tener una adecuada gestión que permita cumplir con los objetivos institucionales.

El gobierno regional de San Martín; implementó un nuevo modelo de estructura organizacional, centralizando a las Instituciones públicas como órganos desconcentrados, como parte de su política económica y administrativa; no obstante al ser una institución muy amplia, sectoriza por dirección regional y oficinas descentralizadas, asignando roles no acorde a la estructura, sino más bien de acuerdo a la funcionalidad, las cuales causan efectos en oportunidad de atención a la población y en la calidad del desempeño de los trabajadores, dificultando realizar sus actividades oportunamente.(Hidalgo, 2018, p.9)

A nivel local, la Unidad de Gestión Territorial de Salud Rioja, como parte de la estructura del Gobierno Regional, realiza funciones administrativas asignadas parcialmente, limitándoles a realizar procesos logísticos, selección de personal, falta de programas de capacitación; esto ocasiona la problemática en abastecimiento, falta de incentivos que promueven la

productividad del personal, sumado a ello se aginan múltiples tareas de acuerdo a la necesidad institucional, muy distintas a su estructura organizacional, cuentan con un número reducido de recursos humanos, repercutiendo en el logro de objetivos y metas institucionales.

En base a la realidad problemática encontrada se formula la **Problema general**: ¿Cuál es la relación entre la estructura organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Territorial de Salud Rioja, 2020? Como **problemas específicos**: ¿Cuál es el nivel de estructura organizacional de los colaboradores de la Unidad de Gestión Territorial de Salud Rioja, 2020?, ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Territorial de Salud Rioja, 2020?

Esta investigación, es **conveniente**, porque permitió brindar a la institución una herramienta para una adecuada toma de decisiones en función y diagnósticos reales. **Valor teórico**, se justificó en el uso de teorías y conceptos de autores comúnmente utilizados y el aporte a comunidad científica con una investigación con datos reales. **Relevancia social**. Es relevante en la sociedad debido al uso que la institución como toda organización pública pretende brindar, una atención oportuna y de calidad a la población usuaria, así como también hacer sentir la satisfacción, mejorando la percepción de la comunidad hacia la institución. **Implicancias prácticas**. Se justificó en la medida que la investigación brindará un diagnóstico y alternativas de solución con el objetivo de poder corregir las deficiencias identificadas mejorando la gestión que se viene desarrollando, con personal idóneo y altos niveles de desempeño laboral. **Metodológicamente**, se utilizó instrumentos que pueden servir como base para que puedan aplicarse en otras instituciones, además de justificarse en teorías de metodología científica de autores comúnmente utilizados el cual sirven como base para el desarrollo de la investigación.

Se planteó como **objetivo general**: Determinar la relación entre la estructura organizacional con el desempeño de los colaboradores de la Unidad de Gestión Territorial de Salud Rioja, 2020.

Como **objetivos específicos**: Identificar el nivel de estructura organizacional de los colaboradores de la Unidad de Gestión Territorial de Salud Rioja, 2020. Analizar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Territorial de Salud Rioja, 2020.

Como **hipótesis general**: Hi: Existe relación significativa entre la estructura organizacional con el desempeño de los colaboradores de la Unidad de Gestión Territorial de Salud Rioja, 2020. Como **hipótesis específicas**: H1: El nivel de estructura organizacional de los colaboradores de la Unidad de Gestión Territorial de Salud Rioja, 2020, es buena H2: El nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Territorial de Salud Rioja, 2020, es bueno.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los antecedentes internacionales se menciona, Bastidas, V. (2018). *La estructura organizacional y su relación con la calidad de servicios en centros de educación inicial*. (Tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador. Básica, no experimental, la población es 168 y la muestra es 58, utilizando encuestas y cuestionarios como técnicas e instrumentos. Concluyendo: Para diseñar una propuesta de estructura organizacional eficiente del centro de educación inicial es importante determinar cómo la jerarquía y los procesos de cada departamento pueden vislumbrar las funciones y actividades del personal. Al desarrollar buenas prácticas, es necesario aplicar aquellos aspectos que se puedan influir en el centro de educación inicial para lograr resultados positivos, agilizar los procesos y asegurar el desempeño organizacional de los colaboradores.

Ocampo, W., Huilcapi, N. y Cifuentes, F. (2019). *La estructura organizacional en función del comportamiento del capital humano en las organizaciones*. *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*. (Artículo de Revisión). Editorial Saberes del Conocimiento, Babahoyo, Ecuador. Tipo de investigación exhaustiva y exploratoria, Tanto la población como la muestra están compuestas por 4 empresas; técnica fue el análisis documental, y el instrumento guía de análisis documental, concluye que el resultado obtenido de la encuesta aplicas, las empresas en su mayoría aplican el modelo de estructura organizacional, que es fundamental que conozcan sus directivos y servidores, esto permitirá fomentar el cumplimiento de funciones activamente, ya que cada departamento, servicio u área tienen claro cuáles son sus funciones a realizar.

Díaz, K. (2019). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los empleados de instituciones de educación media superior en los municipios de Bochil y Jitotol, Chiapas, México*. (Tesis de maestría). Universidad Montemorelos, México. Cuantitativa, no experimental, tenía una población compuesta por 127 empleados, la muestra de 96 empleados, la técnica es encuesta y la herramienta es cuestionario. La conclusión es: con el apoyo de técnicas estadísticas y la comparación de los resultados, se puede apreciar

que la cultura organizacional afecta el desempeño de los socios del sector educativo en Bochil y Jitotol en Chiapas, México de manera lineal positiva y suave; por lo tanto, la organización Cuanto mejor sea el clima laboral del colaborador, más beneficioso será el resultado mostrado por el colaborador, teniendo así un desempeño alto donde el colaborador se sienta satisfecho y motivado en el desarrollo de sus actividades y se sienta comprometido con la organización, mostrando así sus habilidades y destrezas en cada actividad encomendada e incentivando así al trabajo en equipo.

A nivel nacional, Romero, E. (2017). *Estructura organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 60050 República de Venezuela-Iquitos 2016* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, Perú. Tipo correlacional, corte transversal, tenía una población y la muestra de 75 docentes, la técnica es encuesta y la herramienta es cuestionario. La conclusión es: con el apoyo de técnicas estadísticas y la comparación de los resultados, aseguran que existe relación entre la estructura organizacional positivamente en el desempeño docente; por lo tanto, la organización cuanta más capacitación se brinde mejorara las competencias y dominio de sus tareas encomendadas

Lozano, S. (2019). *El clima organizacional en el desempeño laboral en el equipo de comercialización de una empresa farmacéutica en el 2019*. (Tesis de maestría). Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú. Cuantitativa, de diseño estudio de caso, tanto población y muestra fueron 25 trabajadores, como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Concluyendo que: La fuerza laboral entrevistada del departamento comercial del laboratorio farmacéutico indican que se ha originado un cambio significativo en la estructura orgánica de la empresa, dirigiéndose a una política de pensamiento abierto que eficiente la toma de decisiones, además consideran que no existe elementos estructurales que impidan el alcance de las metas y propósitos. Por otro lado, en cuanto al conocimiento de la estructura organizacional, los colaboradores indicaron que en estos últimos años no existe un conocimiento pleno de la estructura, dado a que los cambios producidos necesitan ser redefinidos y comunicados debidamente las nuevas posiciones y las tareas de cada una de ellas.

Nuñez, F. (2018). *Desempeño laboral y clima organizacional de los trabajadores de transporte expreso internacional Palomino S.A.C., 2018.* (Tesis de maestría). Universidad Peruana de las Américas, Lima, Perú. Descriptivo correlacional, no experimental, con una población de 156 y tomando 111 colaboradores como muestra, la tecnología es una encuesta y el instrumento es un cuestionario. Concluyó que existe una correlación entre ambas variables, es decir que a mejor desempeño mayor será el clima laboral, conllevando a tener un clima adecuado donde se tenga un ambiente armonioso y se tenga adecuadas relaciones laborales entre todos los compañeros de trabajo y una buena comunicación con sus superiores. Además, de acuerdo con la literatura analizada, efectivamente existen conceptos, modelos y prácticas de diversas variables, enfocadas principalmente en la optimización de los recursos humanos y el bienestar de los empleados. Porque ambos son esenciales para la realización efectiva de los objetivos y la visión de la empresa. Finalmente, determinamos que el liderazgo ejecutivo se enfocará en el reconocimiento de talentos e integrará la sinergia de los empleados con la misión de la empresa.

A nivel local, Mendoza, E. (2019). *Liderazgo y desempeño laboral en empresas comercializadoras de electrodomésticos del distrito de Tarapoto, 2016.* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. No experimental, correlacional, la población es 163 y la muestra es 60. La tecnología es recolección y registro, como encuestas, y los instrumentos son cuestionarios. Concluyó que: Dado que el valor del coeficiente de Pearson es 0.889, se puede decir que existe una correlación significativa entre las variables. Además, asumiendo que el coeficiente de determinación es 0,790, se puede ver que alrededor del 80% del buen liderazgo lo realizan los jefes de departamento, así mismo el buen liderazgo se debe a que se organizan adecuadamente en todas las áreas de trabajo, se cumplen las actividades planificadas, se supervisan constantemente el cumplimiento de metas y se brinda retroalimentaciones y capacitaciones constantes al personal.

Ramírez, C. (2019). *Cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Gran Pajatén", año 2017*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. No experimental, correlacional, la población y la muestra es de 30, como técnica de encuesta, un cuestionario como herramienta. Concluyó que: Mediante el test estadístico Chi2 se puede comprobar si existe influencia entre la cultura autorizada y el desarrollo laboral; como resultado, el Chi2 determinado es 27.37, lo que es más consistente con el valor prohibido de 18.30; es decir, se aceptan conjeturas válidas.

Mendiola, C. (2019). *Endeudamiento y desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín- Tarapoto, año 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú. Explicativo, no experimental, la población conformada de 249 trabajadores, y la muestra 80 trabajadores, técnica fue análisis bibliográfico, análisis econométrico, encuesta, instrumento fue el cuestionario. Concluyó que: Existe correlación positiva entre ambas variables ya el coeficiente de Pearson es 0,785, eso significa que menor nivel de endeudamiento mayor será el nivel de desempeño, reflejado en el cumplimiento de metas, reconocimientos, personal motivado e incentivado a trabajar en equipo con relaciones adecuadas entre compañeros de trabajo y superiores, además los factores sociales y económicos de los colaboradores administrativos se relacionan con variables independientes, pues el 73,73% de los colaboradores encuestados tienen al menos dos o más de sus familiares que pueden incrementar los ingresos familiares; el 93,2% de ellos tienen administraciones distintas a las funciones administrativas de la UNSM.

En cuanto a las teorías relacionadas al tema, se menciona la variable **estructura organizacional**, Robbins & Judge (2009), indican que tanto la estructura de una entidad formal, la cultura interna, las normas y praxis de los colaboradores (fases de selección, planes de capacitación, desarrollo y métodos de evaluación de rendimiento), poseen un impacto directo sobre la variable.

Gilli (2017) indica que las empresas son cambiantes y conforme pasa el tiempo van desarrollándose y obteniendo éxito, esto se debe a las tácticas de competitividad que adoptan, a la idoneidad de su fuerza laboral y al empoderamiento de los procesos que le permita obtener sus objetivos y cumplir con sus metas propuestas; además está sujeta a la estrategia que se tome en el tiempo y lugar geográfico donde realice. (p. 64). Toda empresa sea pequeña o grande requiere de una estructura que permita establecer características diferenciales ante sus rivales, para poder ofrecer de servicios de calidad, coadyuvándose de la tecnología y la creatividad. (Dessler, 2009, p.54).

Por otro lado, Barone (2009) señaló que la estructura organizacional se entiende como diversas relaciones y modelos de expresión a través de los cuales las organizaciones se organizan a través de varios partidos para lograr sus metas establecidas y alcanzar los puestos deseados. (p. 27).

Sin embargo, Daft (2010), plantea que la estructura organizacional se conceptualiza a partir de tres componentes: 1. La estructura delega la afiliación formal, especifica el número de niveles en la jerarquía y también puede especificar los representantes de cada nivel, región o departamento. 2. Establecer conexiones del personal en todas las áreas, de los departamentos de la empresa. 3. Incorporar el diseño del sistema para asegurar una comunicación, coordinación e integración efectiva de refuerzos entre regiones. (p. 90)

Para García (2011), es importante que los miembros de una entidad adquieran conocimientos, sean motivados constantemente, sean autónomos y que reciban alguna buena retribución, como el reconocimiento de su desempeño laboral; por otro lado, la empresa debe asegurar y mantener las condiciones laborales favorables, un apropiado clima laboral, no debe dejar de lado las evaluaciones constantes y, realizar modificaciones y correcciones de ser necesarios.

Por tanto, la evaluación del desempeño es un proceso elaborado para definir y comunicar a los empleados cómo realizan sus funciones y, sobre esta base, desarrollar planes de mejora. Al evaluar al personal, no solo

comprenderá los resultados de sus niveles de contribución, sino que también afectará sus niveles de trabajo futuros y el mejor desempeño de sus funciones. (Accerto. 2016, p.24).

Para Aguedelo (2012), es importante resaltar que durante el siglo XXI las estructuras organizacionales se han caracterizado por ser más planas; tanto los procesos como las tareas se realizan de forma más versátil y existe empoderamiento, autonomía y desarrollo de los colaboradores. (p. 21).

Frente a estos nuevos desafíos y exigencias algunos autores señalaron los puntos clave que se deben considerar en el diseño de la estructura organizacional, tales como: Organización libre de fronteras. Esta referido a promover relaciones internas, que se genere una red de integración continua con los abastecedores, clientes y rivales, con el propósito de ofrecer un servicio capaz de satisfacer completamente al consumidor y al mismo tiempo goce de calidad. Estructuras más planas. Significa eliminar la jerarquía de alto nivel y "reducir el número de gerentes y jefes, sin embargo, implica que el personal promueva autodisciplina, responsabilidad, ética y la formación para potenciar sus propios procesos y funciones. Se optimiza las funciones. Cuando un colaborador realiza sus funciones con independencia, los resultados suelen ser más satisfactorios; siempre y cuando exista un apego a los procedimientos y normas establecidas. Manera fluidas y provisionales. El diseño de una estructura debe ser pasajero de acuerdo a la necesidad de la organización, nunca debe ser estático por el contrario debe ser flexible ante los cambios que puedan surgir en el mercado. (Chiavenato, 2015, p. 112).

Los factores que influyen en la situación organizacional, Pérez (2008) indica que el aspecto empresarial es cuando ingresa al proceso de cambio, ya que por un lado se definen los roles que deben desarrollar los miembros de una empresa a partir de las funciones asumidas y de las labores encomendadas, restringiendo los campos de operación; por otro lado, se establece una estructura con modificaciones, ajustes e irregularidades, exige a sus integrantes efectividad de sus acciones, vínculos y decisiones. Además, Pirela y Sánchez (2009), señalan que supone cuidar la estabilidad en base

de su misión y visión, por medio de la comunicación ocasionando el intercambio de pensamientos y sentimientos, es decir, permite la participación de los integrantes de una organización para obtener un equilibrio (p. 12). Ante los cambios previamente mencionados hay quienes determinan que los resultados provechosos se logran por medio de la inversión en un tiempo, dinero y talento humano, sin embargo, si se efectúa de esta forma el sostenido educativo a largo plazo sería casi imposible (Robbins, 2009, p.79).

Departamento o estructura de departamento, Daft (2010) señaló que la estructura de departamento es un término que se refiere a cosas que se gestionan como una estructura de producto o un departamento de negocios táctico. Cómo organizar esta estructura departamental en base a pertenencias personales, servicios, proyectos y negocios. (p.106). La característica de la estructura departamental es que la agregación se basa en los resultados organizacionales, en el cumplimiento de los objetivos institucionales de acuerdo a los planes operativos y estratégicos de la institución y la adecuada toma de decisiones, la descentralización de las actividades con el objetivo de poder evitar la duplicidad de funciones, además, el ámbito de la autoridad también se concentra en los niveles inferiores de la jerarquía. Además, se puede inferir que la estructura de partición es más adecuada para la interrelación de áreas funcionales. Su decisión se aplicará cuando ya no pueda controlar completamente la empresa desde el nivel vertical y el medio para lograr sus objetivos sea descentralizar la evaluación y el poder de decisión. (Toledo, 2018, p.81).

Dimensiones de la estructura organizacional, de acuerdo a Robbins y Judge (2009), las dimensiones describen a las empresas de la misma forma en que la personalidad y las actitudes describen a un ser humanos, estas también son conocidas como elementos y factores. Como primera dimensión: **Elementos**. Son etiquetas que permiten marcar diferencias tácitas entre las características de la entidad. Siendo sus principales indicadores:

Autoridad. Esta referido al derecho inherente a los puestos gerenciales de emitir órdenes y esperar que se cumplan a cabalidad. Para promover la

coordinación, a cada puesto gerencial se le asigna un puesto en la cadena gerencial, y cada director o gerente debe revisar un cierto nivel de autoridad para cumplir con sus funciones.

Especialización. El concepto de especialización laboral se utiliza para describir el grado de división de las operaciones comerciales en funciones independientes. La esencia de la especialización no es completar un trabajo por una persona, sino dividirlo en múltiples etapas para que cada etapa sea completada por una persona.

Departamentalización. Una vez que se hayan fragmentado los puestos mediante la especialización, es importante agruparlos de modo que sea más sencillo ejecutar las tareas comunes, la base para conjugar los puestos se conoce como departamentalización una de las formas para agrupar las operaciones es por medio de las funciones realizadas.

Cadena de mando. Se trata de una autoridad ininterrumpida, que involucra desde el nivel más alto de la organización hasta el escalón más bajo, y define quien depende de quién.

Tramo de control. Define el número de niveles y directivos que posee una empresa, entre más amplia sea la extensión más efectiva es una empresa.

Concentración toma de decisiones. Esto básicamente significa que la decisión se centra en un solo aspecto de la empresa. El término solo incluye la autoridad formal, es decir, el derecho que se adapta al cargo de alguien.

Formalización. Este es el nivel de estandarización laboral de la empresa. Si el puesto está muy formalizado, entonces en el trabajo tienes la menor libertad de cuándo y cómo hacer las cosas.

Como segunda dimensión: **Factores.** Representa las características de toda la organización, incorporando su envergadura, tecnología, ambiente y naturaleza del poder. Posee los siguientes indicadores:

Tamaño. Existen evidencias considerables que sustentan la noción de que el tamaño de una entidad repercute de forma significativa en la estructura.

Tecnología. Esta referido a la manera de como una empresa transforma sus recursos o materias primas en productos (bienes). Toda empresa posee al menos una tecnología que le permite convertir sus recursos disponibles de la empresa (dinerarios, humanos y físicos) en relación a un bien o servicio.

Entorno. Está integrado por las instituciones o fuerzas de una empresa que inciden potencialmente en su rendimiento. Este incluye a los proveedores, consumidores, competidores, organismos reguladores del gobierno, grupos de presión estatal, entre otros.

Naturaleza del poder. Es relevante el estudio del poder para entender cómo funciona las empresas y como se manejan los dilemas en su interior.

A continuación, se menciona la variable **desempeño laboral**, Bonnefoy & Armijo (2005), por medio del manual de indicadores de desempeño, se ha dado a conocer que el desempeño laboral del sector estatal es más relevante a comparación del sector privado. Los parámetros a establecer el cumplimiento de los resultados solicita la constitución de estrategias que garanticen su total desarrollo. Las entidades de propiedad estatal no tienen el balance final que obtienen las instituciones con fines de lucro a través de las ganancias y pérdidas que administran. (p. 16).

Además, Chiavenato (2000) conceptualizó el desempeño como una serie de comportamientos observados por los empleados, y comportamientos críticos para lograr el objetivo de la empresa, es decir, el desempeño laboral es la ventaja más importante que tiene la empresa. Asimismo, Ghiselli (1998) señaló que el desempeño se ve afectado por cuatro factores: motivación, Habilidades y actitudes personales, roles claros y aceptables y oportunidades de desarrollo. (p.45)

La relevancia de este modelo radica en que el desempeño de los empleados está íntimamente relacionado con el comportamiento y las habilidades de los empleados, esta última depende de los objetivos a alcanzar, y luego depende de las políticas, regulaciones, misión y visión de la empresa. Por otro lado, existen algunas teorías que sustentan el desempeño laboral, los modelos y cómo generar modelos desde diferentes perspectivas y contextos.

Estas teorías son: satisfacción laboral, ajustes en el trabajo, grupos de referencia social y teorías de la diferencia (Bohlander, G. y Snell, S., 2008, p.86).

Bain (2003) mencionó que los factores del desempeño laboral tienen dos factores que contribuyen a la mejora del desempeño. El primero son los pasantes. Algunos de ellos se pueden modificar más rápido que otros, por lo que se dividen en dos grupos: duros y blandos. Los productos básicos incluyen productos básicos, tecnología, maquinaria y materias primas. Los elementos blandos incluyen el valor del personal, el sistema de programas de la empresa, el estilo de gestión y el modo de trabajo. El factor difícil. La rentabilidad de este factor se refiere al nivel de productos que satisfacen la demanda del consumidor. Se puede mejorar el diseño y las propiedades. Instalaciones y maquinaria. Al centrarse en la utilización, la vida útil, la modernización, el costo, la inversión, el mantenimiento y la expansión de la maquinaria, la capacidad, la planificación y el control de la operación y la producción, se puede mejorar su rendimiento. Factor blando. Los planes de incentivos se pueden utilizar para mejorar el desempeño por grupos de valor, planes de salario y salario adecuados, mejores planes de capacitación y seguridad; finalmente, bajo la influencia de factores externos, la productividad determina en gran medida el ingreso neto, la inflación y la competencia. Por lo tanto, la empresa se esfuerza por describir las verdaderas razones para aumentar o disminuir las ganancias.

Por medio del manual de indicadores del desempeño del sector estatal, Bonnefoy & Armijo (2005) dimensionan a la variable en: Primera dimensión **Eficacia**. Es el grado de cumplimiento de las metas propuestas, por ejemplo, en qué medida la empresa funciona como un todo, o un sector específico está alcanzando sus metas estratégicas. La eficiencia hace referencia a la obtención de objetivos definidos previamente por la institución. Las disposiciones clásicas de eficacia pertenecen a los sectores que cubren los objetivos de una empresa: cobertura, capacidad de cubrir la demanda y el resulta final. Siendo sus principales indicadores:

Cobertura: Es una representación numérica del nivel en el que una entidad pública puede atender o satisfacer la demanda total de los usuarios, así como satisfacer sus necesidades y deseos.

Focalización: Es el grado de precisión con la que los servicios y prestaciones llegan a la sociedad, con el único propósito de suplir las necesidades de la demanda. Este tipo de medidas están relacionadas con la capacidad de las instituciones nacionales para absorber la escala de la demanda de sus servicios de manera oportuna. (p. 31-32);

Segunda dimensión **Eficiencia**: Se refiere a la conexión entre dos magnitudes físicas: el producto físico de un bien o servicio y el insumo utilizado para alcanzar ese nivel de producción. La eficiencia permite producir mayor cantidad de servicio o prestaciones posibles utilizando la menor cantidad posible de recursos disponibles, además en la parte administrativa se mide la eficiencia de acuerdo al nivel de metas u objetivos cumplidos y proporciona los recursos utilizados para generar un bien común y poder satisfacer las necesidades de la población (p. 35).

Tercera dimensión **Economía**. Ésta es la capacidad de la empresa para formar y transferir recursos financieros de manera adecuada para lograr los objetivos. Cualquier institución que administre fondos, especialmente los de propiedad estatal, debe ser responsable de la administración oportuna de sus recursos en efectivo, la elaboración de presupuestos y la gestión eficaz de los activos.

Cuarta dimensión **Calidad**. Esto se refiere a la capacidad de la empresa para responder rápida y directamente a las necesidades del cliente. Son extensiones de la calidad de los elementos, tales como: oportunidad, accesibilidad, continuidad y precisión de la prestación del servicio. La calidad del servicio se puede mejorar a través de los atributos específicos del servicio prestado al cliente. (p. 36)

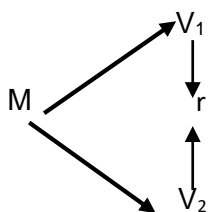
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio: Básico, tiene por objetivo de mejorar el conocimiento, para generar estrategias de mejora que beneficien al trabajador y la sociedad a mediano o largo plazo. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

Diseño de investigación: No experimental, transversal porque se identifica un período determinado de tiempo, y descriptiva correlacional ya que permitirá establecer la relación entre las variables de estudio. (Hernández, 2004, p. 43)

El diseño se esquematiza de la siguiente manera:



Dónde:

M = Colaboradores
V1 = Estructura organizacional
V2 = Desempeño laboral
r = Relación

3.2. Variable y Operacionalización

Variable 1: Estructura organizacional

Variable 2: Desempeño laboral

3.3. Población, muestra y muestreo

Población:

La población estará compuesta por 85 trabajadores de la institución en estudio, datos obtenidos del área de personal de la institución.

Criterios de inclusión:

Se incluyó a personal en el rango de 18 años a 65 años que se encuentren en el régimen CAS y nombrados.

Criterios de exclusión:

Se excluyó a los jefes y director de la institución y a los locadores de servicio.

Muestra: La muestra será igual que la población, es decir los 85 trabajadores.

Muestreo: fue el muestreo no probabilístico, debido a que se trabajó con el total de la población.

Unidad de análisis: Colaboradores que conforman la institución.

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Técnica

La técnica aplicada para determinar la relación entre las variables, será una encuesta, para la estructura organizacional y del mismo modo para el desempeño laboral.

Instrumento

Una herramienta de medición de variables de estructura organizativa, cuya finalidad es determinar el nivel de estructura organizativa de los colaboradores de la Unidad de Gestión Territorial de Salud, Rioja en 2020. Se realizó una encuesta y el cuestionario fue adaptado de un estudio de Collanqui (2017): Análisis de la estructura organizacional del modelo de ajuste de derechos de autor desarrollado en Taypikala Hotel Lago (2017). El informe está estructurado con 20 declaraciones y se divide en 2 dimensiones. La primera dimensión contiene 13 ítems y la segunda dimensión contiene 07 ítems. La evaluación es la siguiente: 1= muy malo 2= malo 3 = regular 4 = bueno 5= muy bueno.

Herramienta de medición de variables de desempeño laboral. Tiene como finalidad analizar el nivel de desempeño laboral en función del tamaño de los empleados de la Dirección de Gestión del Territorio Sanitario Rioja en 2020. El cuestionario es una adaptación de un estudio de Pastor (2018) y se denomina: Lima, 2017 Organización y desempeño de ejecutivos de empresas privadas de combustibles e hidrocarburos. El cuestionario consta de 19 afirmaciones, divididas en cuatro dimensiones, la primera, segunda y tercera están compuestas por 5 afirmaciones y la cuarta parte incluye 4 frases. La escala se evaluará en ordinal: 1= muy malo 2= malo 3 = regular 4 = bueno y 5= muy bueno.

Validez:

La validez se llevó a cabo por medio de tres expertos quienes se describen a continuación:

Variable	N.	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Estructura organizacional	1	Metodólogo	4.3	Existe suficiencia
	2	Especialista	4.4	Existe suficiencia
	3	Especialista	4.5	Existe suficiencia
Desempeño laboral	1	Metodólogo	4.5	Existe suficiencia
	2	Especialista	4.3	Existe suficiencia
	3	Especialista	4.4	Existe suficiencia

Los instrumentos fueron sujetos a valoración por profesionales acreditados en el tema de Gestión Pública. Las cuales emitieron un resultado promedio de 4.78, representando el 95.6% de concordancia entre jueces, lo que indica, que tienen alta validez.

Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento se calculó a través del análisis del Alfa de Crombach.

Análisis de confiabilidad: Estructura organizacional

Resumen de procesamiento de casos		
	N	%
Válido	85	100
Excluido ^a	0	0
Total	85	100

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Crombach	N de elementos
,949	20

Análisis de confiabilidad: Desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos		
	N	%
Válido	85	100
Excluido ^a	0	0
Total	85	100

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Crombach	N de elementos
,863	19

3.5. Procedimientos

Para la construcción del marco teórico se utilizarán las fuentes primarias y secundarias, la estructura de la herramienta (cuestionario) recolectará información sobre cada variable de investigación, la aplicará a los colaboradores en base a las muestras obtenidas y procesará y analizará los datos mediante estadística descriptiva. Comparar los resultados con la premisa y la teoría, y determinar las conclusiones y sugerencias de mejora en función de los objetivos.

3.6. Métodos de análisis de datos

Los resultados se expresarán en tablas y estadísticas, para la comparación hipotética se utiliza el coeficiente de Pearson y en este proceso se utiliza el SPSS V.25. El valor de este coeficiente está entre -1 y 1.

3.7. Aspectos éticos

Para el desarrollo del proyecto de investigación se ha solicitado autorización al director de la Unidad de Gestión Territorial de Salud Rioja para recoger información de los colaboradores y se espera la confidencialidad de la información. Con respecto a los derechos de propiedad intelectual, las variables y los datos de investigación respetarán la autoría de investigaciones similares y las considerarán como datos confiables para realizar investigaciones.

IV. RESULTADOS

4.1. Nivel de estructura organizacional de los colaboradores de la Unidad de Gestión Territorial de Salud Rioja, 2020.

Tabla 1.

Nivel de estructura organizacional de los colaboradores de la Unidad de Gestión Territorial de Salud Rioja, 2020.

Escala	Intervalos	F	Porcentaje
Muy malo	23-41	34	40%
Malo	41- 60	15	18%
Regular	60 – 78	18	21%
Bueno	78 – 98	13	15%
Muy bueno	98 – 115	5	6%
Total		85	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la de la Unidad de Gestión Territorial de Salud Rioja, 2020.

Interpretación:

En la tabla 1 se observa el nivel de estructura organizacional de los colaboradores de la Unidad de Gestión Territorial de Salud Rioja, 2020, que tiene un nivel muy malo correspondiente a un 40% representado por 34 trabajadores, seguido de un nivel regular en un 21% el mismo que corresponde a 18 trabajadores, así mismo se observa un nivel malo en un 18%, el mismo que corresponde a 15 trabajadores, seguido de un nivel bueno en un 15% que corresponde a 13 trabajadores y finalmente se tiene un nivel muy bueno en un 6% el mismo que corresponde a 5 trabajadores.

4.2. Nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Territorial de Salud Rioja, 2020.

Tabla 2.

Nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Territorial de Salud Rioja, 2020.

Escala	Intervalos	F	Porcentaje
Muy malo	19 – 34	34	40%
Malo	34 – 49	17	20%
Regular	49 – 65	17	20%
Bueno	65 – 80	10	12%
Muy bueno	80 – 95	7	8%
		85	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la de la Unidad de Gestión Territorial de Salud Rioja, 2020.

Interpretación:

En la tabla 2 se observa el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Territorial de Salud Rioja, 2020, que tiene un nivel muy malo correspondiente a un 40% representado por 34 trabajadores, seguido de un nivel malo en un 20% el mismo que corresponde a 17 trabajadores, así mismo se observa un nivel regular en un 20%, el mismo que corresponde a 17 trabajadores, seguido de un nivel bueno en un 12% que corresponde a 10 trabajadores y finalmente se tiene un nivel muy bueno en un 8% el mismo que corresponde a 7 trabajadores.

4.3. Relación entre la estructura organizacional con el desempeño de los colaboradores de la Unidad de Gestión Territorial de Salud Rioja, 2020

Tabla 3.

Prueba de normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Estructura organizacional	,129	85	,672
Desempeño laboral	,159	85	,328

Interpretación:

Dado que la muestra es mayor que 50, se calcula el coeficiente de Kolmogorov-Smirnov^a; el resultado es mayor a 0.05, por lo tanto, la muestra en estudio tiene una distribución normal, por lo que se utiliza el coeficiente de Pearson para la correlación.

Tabla 4.

Análisis de la correlación entre la estructura organizacional con el desempeño de los colaboradores de la Unidad de Gestión Territorial de Salud Rioja, 2020.

Estructura organizacional	Desempeño laboral		
	Coficiente de Pearson	p-valor	N
	,732**	.000	85

Fuente: Base de datos del SPSS. V.25

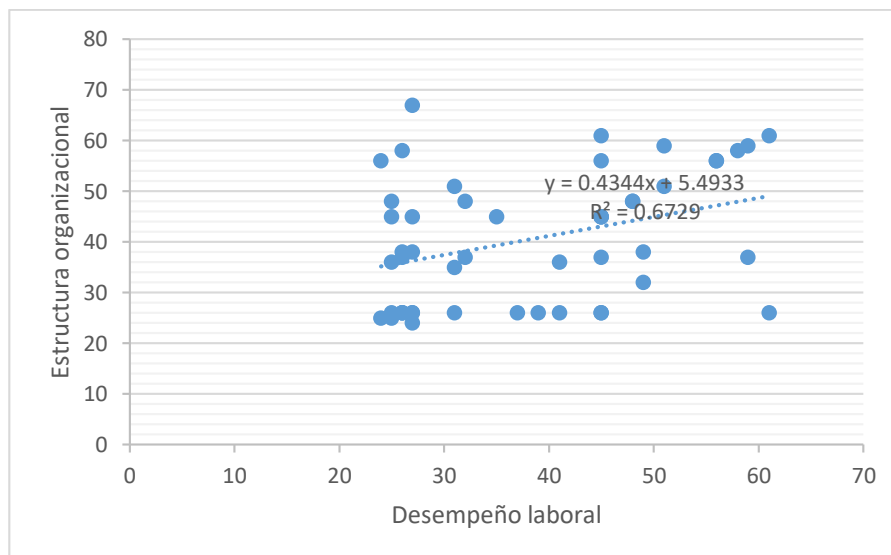


Figura 1. Diagrama de dispersión entre la estructura organizacional con el desempeño de los colaboradores de la Unidad de Gestión Territorial de Salud Rioja, 2020.

Fuente: Base de datos del SPSS. V.25

Interpretación

Se contempla la correlación entre la estructura organizacional con el desempeño. Mediante el análisis estadístico del coeficiente de **correlación de Pearson** se alcanzó un coeficiente de 0,732 (**correlación positiva alta**) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre la estructura organizacional con el desempeño de los colaboradores de la Unidad de Gestión Territorial de Salud Rioja, 2020.

Coefficiente determinante

$$r^2 = (\text{Correlación de Pearson})^2$$

$$r^2 = (0,820)^2$$

$$r^2 = 0.672$$

$$r^2 = 67\%$$

Además, se tiene un coeficiente de determinación de 0.672, lo que indica que solo el 67.2% de la estructura organizacional influye en el desempeño laboral, es decir existe un 32,8% que no influye pudiendo existir otras variables de estudio como la motivación, satisfacción laboral, etc.

V. DISCUSIÓN

El nivel de estructura organizacional de los colaboradores de la Unidad de Gestión Territorial de Salud Rioja, 2020, que tiene un nivel muy malo correspondiente a un 40%, seguido de un nivel regular en un 21%, así mismo se observa un nivel malo en un 18%, , seguido de un nivel bueno en un 15% y finalmente se tiene un nivel muy bueno en un 6%, dichos resultados se deben a que las tareas en la institución no se agrupan en áreas funcionales, las actividades no se agrupan en áreas para lograr los objetivos de la institución, las actividades no están estandarizadas, no se delega la toma de decisiones a alguno de los colaboradores, no están claramente definidas las relaciones de subordinación y la estructura organizacional permite ejercitar el poder en la toma de decisiones, dichos resultados guardan relación con lo expuesto por Bastidas (2018) quien menciona que para diseñar una propuesta de estructura organizacional eficiente del centro de educación inicial es importante determinar cómo la jerarquía y los procesos de cada departamento pueden vislumbrar las funciones y actividades del personal. Al desarrollar buenas prácticas, es necesario aplicar aquellos aspectos que se puedan influir en el centro de educación inicial para lograr resultados positivos, agilizar los procesos y asegurar el desempeño organizacional de los colaboradores. Esto permitirá ofrecer una mejor calidad de servicios a los padres de familia y alumnos, además, Lozano (2019) hace mención que la fuerza laboral entrevistada del departamento comercial del laboratorio farmacéutico indican que se ha originado un cambio significativo en la estructura orgánica de la empresa, dirigiéndose a una política de pensamiento abierto que eficiente la toma de decisiones, además consideran que no existe elementos estructurales que impidan el alcance de las metas y propósitos. Por otro lado, en cuanto al conocimiento de la estructura organizacional, los colaboradores indicaron que en estos últimos años no existe un conocimiento pleno de la estructura, dado a que los cambios producidos necesitan ser redefinidos y comunicados debidamente las nuevas posiciones y las tareas de cada una de ellas.

El nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Territorial de Salud Rioja, 2020, que tiene un nivel muy malo correspondiente a un 40%, seguido de un nivel malo en un 20%, así mismo se observa un nivel regular en un 20%, seguido de un nivel bueno en un 12% y finalmente se tiene un nivel muy bueno en un 8%, con una predominancia del nivel de muy malo, Estos resultados son atribuibles a que no alcanzaron sus metas dentro del cronograma establecido, no comprendieron las funciones que desempeñaban en su trabajo, no pudieron realizar su trabajo con alta calidad y no pudieron realizar las actividades que les fueron asignadas. Luego del encargo, el nivel de conocimientos técnicos que poseía le impidió desarrollarse en el trabajo, y no tomó la iniciativa de proponer nuevas estrategias de trabajo que puedan salvar procesos, dichos resultados guardan relación con lo expuesto por Mendiola (2019) quien menciona que los factores sociales y económicos de los colaboradores administrativos permite que mejoren su desempeño laboral, siendo este óptimo y pueda cumplir con las tareas asignadas.

Dado que el coeficiente de análisis estadístico del coeficiente de Pearson alcanza 0,732 (alta correlación positiva), se destaca la importante relación entre la estructura organizativa de la Unidad de Gestión Territorial de Salud Rioja, 2020. El p-valor es igual a 0.000 ($p\text{-value} \leq 0.05$), es decir, cuanto mejor es la estructura organizativa de la organización, mayor es el desempeño laboral del servidor, pues cuando se autoriza, el servidor tiene la autonomía para realizar sus funciones, que puede lograr metas institucionales.

Este hallazgo es consistente con lo dicho por Díaz (2019). Quien observa que la cultura organizacional incide en el desempeño de los socios en las instituciones del sector educación en Bochil y Jitotol en Chiapas, México de manera positiva y moderadamente lineal; por lo tanto, el mejor clima organizacional mostrado por los socios será cada vez mejor. Además, Nuñez, (2018) confirmó que existe una correlación positiva entre ambas variables, generando que el personal tenga un buen desempeño laboral, se sienta cómodo y satisfecho laboralmente y pueda cumplir con los objetivos institucionales asignados. Además, de acuerdo con la literatura analizada,

es cierto que existen diversos conceptos, modelos y prácticas de variables, estas variables se enfocan en la optimización de los recursos humanos y el bienestar de los colaboradores. Porque ambos son esenciales para la realización efectiva de los objetivos y la visión de la empresa. Finalmente, determinamos que el liderazgo ejecutivo se enfoca en el reconocimiento de talentos y puede combinar la sinergia de los colaboradores con la misión de la empresa, así mismo, Mendoza (2019) hace mención que el coeficiente de Pearson tomó un valor 0.889 se afirma que existe una correlación significativa entre las variables que componen el estudio. Además, dado que el coeficiente de determinación fue 0.790, se observa que alrededor del 80% de un buen liderazgo se realiza por medio del jefe de departamento y, por último, Ramírez (2019) hace mención que la prueba estadística del Chi² permitió evidenciar la existencia de una influencia entre la cultura autorizada y el desarrollo laboral.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Existe relación significativa entre la estructura organizativa con el desempeño de sus colaboradores, de la Unidad de Gestión Territorial de Salud Rioja, 2020, pues el análisis estadístico del coeficiente de Pearson arroja un coeficiente de 0,732 (alta correlación positiva), y el p-valor es igual a 0,000 (Valor de $p \leq 0.05$).
- 6.2. El nivel de estructura organizacional de los colaboradores de la Unidad de Gestión Territorial de Salud Rioja, 2020, tiene un nivel muy malo correspondiente a un 40%, seguido de un nivel regular en un 21%, así mismo se observa un nivel malo en un 18%, seguido de un nivel bueno en un 15% y finalmente se tiene un nivel muy bueno en un 6%, con una predominancia del nivel muy malo.
- 6.3. El nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Territorial de Salud Rioja, 2020, que tiene un nivel muy malo correspondiente a un 40%, seguido de un nivel malo en un 20%, así mismo se observa un nivel regular en un 20%, seguido de un nivel bueno en un 12% y finalmente se tiene un nivel muy bueno en un 8%, con una predominancia del nivel de muy malo.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. A la directora de la Unidad de Gestión Territorial de Salud Rioja, se sugiere socializar los servicios y/o departamentos establecidos en la nueva estructura organizacional; asimismo debe coordinar con el Jefe de Recursos humanos y jefe de servicios para que las tareas asignadas a la persona, sean de acuerdo al puesto de trabajo, estableciendo estrategias de mejora trabajo en equipo, mejorar la comunicación interna, externa y establecer nuevas políticas de estímulo, promoviendo así el buen desempeño laboral de sus colaboradores.
- 7.2. A la directora de la Unidad de Gestión Territorial de Salud Rioja, establecer mejoras en flujos administrativos, mantener constante coordinación con las direcciones de línea y oficinas, fomentando el trabajo en equipo ordenado, eficiente, eficaz.
- 7.3. Al jefe de personal, asignar tareas claras de acuerdo al cargo que ocupa el colaborador, evitando la similitud y duplicidad; con el propósito de que el trabajador cumpla con sus responsabilidades en el tiempo y calidad solicitada; asimismo plantear el plan de desarrollo de competencias constantes orientados a mejorar el conocimiento y desempeño laboral, lo que permitirá cumplir con las metas organizacionales establecidas.

REFERENCIAS

- Agudelo, L. (2012). *Evolución de la Gestión por Procesos*. Bogotá: ICONTEC
- Albán G., & Carvajal, A. (2015). *Cómo el nivel de carga de trabajo mental influye en el rendimiento laboral de los directivos departamentales del edificio central del G.A.D.P.P.* (Tesis de Grado). Universidad Central del Ecuador. Facultad de Ciencias Psicológicas., Quito.
- Accerto. (2016). *Gestión del cambio y la incertidumbre*. Barcelona: Cedro.
- Bain. (2003). *La productividad*. Colombia: McGraw-Hill.
- Barone, S. (2009). *Las Estructuras Organizacionales*. P, Santo Domingo: Corripio.
- Bastidas, V. (2018). *La estructura organizacional y su relación con la calidad de servicios en centros de educación inicial*. (Tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador. <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6233/1/T2664-MAE-Bastidas-La%20estructura.pdf>
- Blandez, M. (2016). *Proceso Administrativo* (Primera edición ed.). México: Editorial Digital UNID
- Bonnefoy, J. & Armijo, M. (2005), *Manual de indicadores de desempeño en el sector público*. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5611/S05900_es.pdf
- Bohlander, G. y Snell, S. (2008). *Administración De Recursos Humanos 14ed.* México: Editorial Thomson.
- Chiavenato. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Mc Graw-Hill
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento Organizacional* (3 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Daft, L. (2010). *Teoría y diseño organizacional*. México DF: Cengage Learning Editores.

- Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos* (11 ed.). México: Pearson Educación.
- Díaz, K. (2019). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los empleados de instituciones de educación media superior en los municipios de Bochil y Jitotol, Chiapas, México*. (Tesis de maestría). Universidad de Montemorelos, México.
<http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/1048/Tesis%20Janet%20Diaz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ghiselli. (1998). *Administración de Personal*.
- Gilli, J. (2017). *Claves de la estructura organizativa*. Buenos aires: Granica.
- Hidalgo, C. (2018), *el clima laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la farmacia san José eirl, tarapoto-2015*. Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto,
<http://tesis.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/2662/ADMINISTRACION%20-%20Claudia%20Minelly%20Hidalgo%20Mu%C3%B1oz.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Hernandez, Fernandez, C. y Baptista (2004) *Metodología de la Investigación*. México. Mc. Craw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª Edición). México D.F: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A.
- Lozano, S. (2019). *El clima organizacional en el desempeño laboral en el equipo de comercialización de una empresa farmacéutica en el 2019*. (Tesis de maestría). Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.
https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/2515/IND_T030_40829075_M%20%20%20LOZANO%20DEL%20AGUILA%20SANDRA%20VANESSA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mendiola, C. (2019). *Endeudamiento y desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín- Tarapoto, año 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de San Martín,

Tarapoto, Perú. <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3301/MAEST.%20GEST.%20EMP.%20-%20Carmen%20Del%20Pilar%20Mendiola%20Cespedes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mendoza, E. (2019). *Liderazgo y desempeño laboral en empresas comercializadoras de electrodomésticos del distrito de Tarapoto, 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28646/Mendoza_LE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Núñez, F. (2018). *Desempeño laboral y clima organizacional de los trabajadores de transporte expreso internacional Palomino S.A.C., 2018*. (Tesis de maestría). Universidad Peruana de las Américas, Lima, Perú. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/466/>

Ocampo, W., Huilcapi, N. y Cifuentes, F. (2019). *La estructura organizacional en función del comportamiento del capital humano en las organizaciones. Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*. (Artículo de Revisión). Editorial Saberes del Conocimiento, Babahoyo, Ecuador.

Pérez, B. (2008) *La matriz insonora del cambio educativo: la organización escolar. Perspectivas para su investigación*. REXE: Revista de Estudios Experiencias en Educación. 7(13), 43-60.

Pirela, L. y Sánchez, M. (2009) *Cultura y aprendizaje organizacional en instituciones de Educación Básica*. Revista de Ciencias Sociales (RCS). 15(1), 175-188

Ramírez, C. (2019). *Cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Gran Pajatén", año 2017*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/39532?show=full>

Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (Décimotercera ed.). México: Pearson Educación, Inc.

- Robbins, S. (2009). *Fundamentos de la administración, conceptos esenciales y aplicaciones*. (Sexta edición). México D.F.: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Romero, E. (2017). *Estructura organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 60050 República de Venezuela-Iquitos 2016* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, Perú.
- Toledo, M. (2018), *Gestión del cambio y compromiso organizacional*. (Artículo científico). Universidad Nacional, "Santiago Antúnez de Mayolo", Huaraz, Perú.

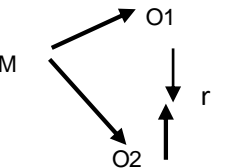
ANEXOS

Matriz de Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Estructura organizacional	Robbins & Judge (2009), menciona la estructura o el diseño de la organización formal, la cultura interna de la organización y las políticas y prácticas de recursos de esta (es decir; procesos de selección, programas de capacitación y desarrollo, y métodos de evaluación del desempeño), tienen un efecto en las variables dependientes.	Se denomina estructura organizacional a la mejora elegida por una entidad para gestionar su actividad y sus recursos. Esta estructura está dada por una serie de relaciones formales e informales que la corporación desarrolla para alcanzar sus objetivos y cumplir sus metas. Se medirá mediante sus dimensiones e indicadores.	Elementos	<ul style="list-style-type: none"> - Especialización - Departamentalización - Tramo de control - Formalización - Autoridad - Concentración toma de decisiones - Cadena de mando 	Ordinal
			Factores	<ul style="list-style-type: none"> - Naturaleza de poder - Tamaño - Tecnología - entorno 	
Desempeño laboral	Bonney & Armijo (2005), mediante el manual de indicadores de desempeño en el sector público, se da conocer que el desempeño es fundamental a diferencia del sector privado los parámetros para identificar el cumplimiento de resultados solicita construir estrategias. Las entidades públicas, no poseen con la "última línea del balance" o "bottom line" que tienen las organizaciones privadas a través de los beneficios o pérdidas de su gestión	La variable desempeño laboral será evaluada a través de un cuestionario de acuerdo a sus dimensiones.	Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento de tareas - tiempo programado 	Ordinal
			Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> - materiales - rendimiento con trabajo en equipo 	
			Economía	<ul style="list-style-type: none"> - Ahorro en procesos productivos 	
			Calidad	<ul style="list-style-type: none"> - necesidades de los usuarios 	

Matriz de consistencia

Título: Estructura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Territorial de Salud Rioja, 2020.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos											
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre la estructura organizacional con el desempeño de los colaboradores de la Unidad de Gestión Territorial de Salud Rioja, 2020?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es el nivel de estructura organizacional de los colaboradores de la Unidad de Gestión Territorial de Salud Rioja, 2020?</p> <p>¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Territorial de Salud Rioja, 2020?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre la estructura organizacional con el desempeño de los colaboradores de la Unidad de Gestión Territorial de Salud Rioja, 2020.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar el nivel de estructura organizacional de los colaboradores de la Unidad de Gestión Territorial de Salud Rioja, 2020.</p> <p>Analizar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Territorial de Salud Rioja, 2020.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi: Existe relación significativa entre la estructura organizacional con el desempeño de los colaboradores de la Unidad de Gestión Territorial de Salud Rioja, 2020.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H1: El nivel de estructura organizacional de los colaboradores de la Unidad de Gestión Territorial de Salud Rioja, 2020.</p> <p>H2: El nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Territorial de Salud Rioja, 2020.</p>	<p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <p>Cuestionario</p>											
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones												
<p>No experimental</p>  <p>M: Muestra</p> <p>O1: Estructura organizacional</p> <p>O2: Desempeño laboral</p> <p>r: relación</p>	<p>Población</p> <p>85 colaboradores.</p> <p>Muestra</p> <p>85 colaboradores.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variables</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Estructura organizacional</td> <td>Elementos</td> </tr> <tr> <td>Factores</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Desempeño laboral</td> <td>Eficacia</td> </tr> <tr> <td>Eficiencia</td> </tr> <tr> <td>Economía</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Calidad</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Estructura organizacional	Elementos	Factores	Desempeño laboral	Eficacia	Eficiencia	Economía		Calidad
Variables	Dimensiones													
Estructura organizacional	Elementos													
	Factores													
Desempeño laboral	Eficacia													
	Eficiencia													
	Economía													
	Calidad													

Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

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

La escala de valoración:

Escala de medición	Escala de conversión	
Totalmente en desacuerdo	Muy malo	1
En desacuerdo	Malo	2
Indiferente	Regular	3
De acuerdo	Bueno	4
Totalmente de acuerdo	Muy bueno	5

N°	Ítems	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1. Elementos						
1	¿Estás de acuerdo con la estructura organizacional de la Unidad de gestión territorial de Salud Rioja?					
2	¿El nuevo organigrama de tu institución facilita cumplir con las metas de la institución?					
3	¿Se dio a conocer las funciones del Manual de operaciones y funciones?					
4	¿Las funciones que te asignaron están de acuerdo al Manual de operaciones y funciones del área donde trabajas?					
5	¿Cada área desarrolla funciones específicas diferenciadas?					
6	¿Existe duplicidad de funciones asignadas por áreas?					
7	¿Conoces y estás de acuerdo sobre cuál es el flujo administrativo a seguir según la estructura organizacional?					
8	¿Solo el director controla los procesos internos en cada área?					
9	¿Cuenta con un directivo exclusivo para el área de trabajo?					
10	¿Las áreas de trabajo cuentan con el número adecuado de colaboradores?					

11	¿Se delega la toma de decisiones a alguno de los colaboradores?					
12	¿Las rutas establecidas facilitan el proceso de toma de decisiones?					
13	¿Afecta a los servidores en cumplimiento de sus funciones el modelo de estructura organizacional establecida?					
DIMENSIÓN 2. Factores						
14	¿La autoridad es viabilizada a través de la estructura organizacional?					
15	¿La estructura organizacional permite ejercer el poder en la toma de decisiones?					
16	¿La estructura organizacional persuade la acción de control a los colaboradores?					
17	¿Las áreas están divididas de acuerdo a las funciones?					
18	¿La utilización de tecnología determina el comportamiento de la organización?					
19	¿La intensidad con que varían las funciones definen la estructura organizacional?					
20	¿Los cambios que se dan en el entorno afectan la estructura organizacional?					

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

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

Escala de medición	Escala de conversión	
Nunca	Muy malo	1
Casi nunca	Malo	2
A veces	Regular	3
Casi siempre	Bueno	4
Siempre	Muy bueno	5

N°	Ítems	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1. Eficacia						
1	¿Cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidas?					
2	¿Cumple con las tareas asignadas?					
3	¿Conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?					
4	¿Logra desarrollar su trabajo con calidad?					
5	¿Logra realizar las actividades que se le asigna?					
DIMENSIÓN 2. Eficiencia						
6	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?					
7	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?					
8	¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación su trabajo?					
9	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se le generan en su entorno?					
10	¿Usted cree que el tiempo de realización de las actividades es óptimo?					

DIMENSIÓN 3. Economía						
11	¿Ahorra en el uso de materiales para realizar sus actividades?					
12	¿Utiliza el tiempo de forma eficiente, propiciando ahorro de energía?					
13	¿Existe iniciativa para plantear nuevas estrategias de trabajo que economicen los procesos?					
14	¿Desperdicia materiales en el cumplimiento de su trabajo?					
15	¿Utiliza sus equipos adecuadamente evitando reparaciones costosas?					
DIMENSIÓN 4. Calidad						
16	¿Brinda tranquilidad y seguridad en el trato a los usuarios?					
17	¿Atiende con amabilidad y buen trato al usuario?					
18	¿Hay interés en el trabajador para dar solución a los usuarios?					
19	¿Mantiene acciones de mejoramiento de calidad del servicio a los usuarios?					

Validación de instrumentos



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Gustavo Ramírez García
Institución donde labora : EPG UCV
Especialidad : Docente metodólogo de la EPG-UCV-T
Instrumento de evaluación : Cuestionario para medir la Estructura Organizacional
Autor (s) del instrumento (s) : Marlih Isla Acosta

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: EL INSTRUMENTO ES APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.3

Tarapoto, 9 de noviembre de 2018


Dr. Gustavo Ramírez García
DNI. 01109463

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

Apellidos y nombres del experto: Dr. Gustavo Ramírez García

Institución donde labora : EPG UCV

Especialidad : Docente metodólogo de la EPG-UCV-T

Instrumento de evaluación : Cuestionario para medir el desempeño laboral

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

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

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

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

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

4.5

Tarapoto, 9 de noviembre de 2018


 Dr. Gustavo Ramírez García
 DNI. 81108483



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

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

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

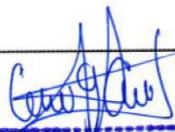
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: EL INSTRUMENTO ES APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4

Tarapoto, 30 de noviembre del 2020


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

Sello personal y firma

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

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

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: EL INSTRUMENTO ES APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.3

Tarapoto, 30 de noviembre del 2020


CPC. Mg. Gissela Mori Rios
Cod. Mat. 18-018

Sello personal y firma

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

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

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

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

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


IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4

Tarapoto, 30 de Noviembre del 2020



Mg. Franz Jhonin Vargas Guzmán
 CLTA N° 0039

Sello personal y firma

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

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

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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


III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.5

Tarapoto, 30 de Noviembre del 2020


 Mg. Franz Jhon Vargués Guzmán
 CLTA. N° 0039
 Sello personal y firma

Índice de confiabilidad

Análisis de confiabilidad: Estructura organizacional

Resumen de procesamiento de casos		
	N	%
Válido	85	100
Excluido ^a	0	0
Total	85	100

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Crombach	N de elementos
,949	23

Análisis de confiabilidad: Desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos		
	N	%
Válido	85	100
Excluido ^a	0	0
Total	85	100

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Crombach	N de elementos
,863	19

Base de datos estadísticos

Variable: V1																				
PREGUNTA N° USUARIO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	4	3	3	3	3	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
4	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1
5	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3
6	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2
7	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
8	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3
9	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3
10	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5
11	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
12	2	3	2	3	2	4	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
13	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2
14	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3
15	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2
16	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2
17	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	1	3	2	2	3	3	4	4	4
18	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	4	4	1	1	1	2	2
19	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	4	3	1	3	1	2	2	2	1
20	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3
21	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	3	3	2	3	1	2	2	2	2
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	3	2	4	4	4	3	4

23	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3
24	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	1	1	1	1	4	4	5	3	3
25	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	2	2	2	1	5	4	5	4	5
26	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	5
27	2	3	2	3	2	4	3	2	2	4	3	2	2	2	1	3	2	4	3	2
28	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	4	4	4	4	2	3	2	2	2
29	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3
30	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	5	4	5	4	2	2	1	1	2
31	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	5	5	5	5	2	2	1	3	3
32	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2
33	3	1	3	1	3	1	1	3	3	1	1	3	3	3	3	1	3	1	3	3
34	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	4	4	4
35	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	4	4	4	4	2	3	3	3	3
36	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3
37	3	4	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	4	4	1	2	1	1	1
39	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2
40	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3
41	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	3	3	3	2	1	1	1	2	2
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4
43	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	4	4	5	4	3	2	3	2	3
44	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5
45	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	2	5	4	5	4	5
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
47	3	3	3	2	3	2	4	3	2	2	4	3	3	3	4	3	2	3	2	4
48	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2
49	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4

Variable II																			
PREGUNTA N° USUARIO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19
1	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	5	3	2	3	3	2	3	3
2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2
5	4	3	4	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2
7	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
8	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2
9	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
10	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4
11	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
12	2	3	2	4	3	2	2	4	3	3	2	3	2	3	2	4	3	3	2
13	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3
14	3	4	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
15	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
16	3	2	3	3	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	3	2	1	2
17	3	3	3	4	3	3	3	4	3	1	3	2	2	3	3	4	3	1	3
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	4	4	1	1	1	1	3	2
19	2	1	2	2	1	2	2	2	1	4	3	1	3	1	2	2	1	4	3
20	4	3	4	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
21	2	1	2	2	1	2	2	2	1	3	3	2	3	1	2	2	1	3	3
22	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
23	2	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3

24	4	4	4	5	4	4	4	5	4	1	1	1	1	4	4	5	4	1	1
25	4	5	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4
27	2	3	2	4	3	2	2	4	3	2	2	2	1	3	2	4	3	2	2
28	3	2	3	2	2	3	3	2	2	4	4	4	4	2	3	2	2	4	4
29	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3
30	2	2	2	1	2	2	2	1	2	5	4	5	4	2	2	1	2	5	4
31	2	2	2	1	2	2	2	1	2	5	5	5	5	2	2	1	2	5	5
32	4	4	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
33	3	1	3	1	1	3	3	1	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	3
34	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	4	3	2	3
35	3	2	3	3	2	3	3	3	2	4	4	4	4	2	3	3	2	4	4
36	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
37	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	2	2	2	3	4	3	4	2	2
38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	4	4	1	2	1	1	2	4
39	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2
40	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3
41	1	2	1	2	2	1	2	2	2	3	3	3	2	1	1	1	2	3	3
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5
43	3	2	3	2	3	3	2	2	3	4	4	5	4	3	2	3	3	4	4
44	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5
45	5	4	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3
47	3	2	3	2	4	3	2	2	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3
48	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3
49	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3
50	2	2	2	2	1	2	2	2	1	4	4	4	4	2	2	2	1	4	4

51	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	
52	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
53	1	3	1	3	1	1	3	3	1	3	4	3	3	1	2	1	1	3	4
54	3	3	3	3	4	3	3	3	4	5	5	5	4	3	3	3	4	5	5
55	2	3	2	3	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
56	5	4	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	3	5	3	5	5	3	3
57	4	3	4	3	5	4	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4
58	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
59	2	2	2	2	4	2	2	2	4	3	4	3	3	2	2	2	4	3	4
60	4	2	4	2	3	4	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3
61	4	2	4	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
62	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3
63	4	1	4	1	5	4	1	1	5	4	3	4	3	4	1	4	5	4	3
64	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
65	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
66	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4
67	3	4	3	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
68	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
69	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	5	2	5	4	3	3
70	3	3	3	3	2	3	3	3	2	5	4	5	4	3	5	3	2	5	4
71	3	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	3	4	3	4	5	5
72	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4
73	3	4	3	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
74	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
75	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
76	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
77	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	2	2	2	3	4	3	4	2	2

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



CONSTANCIA

LA JEFE DE UNIDAD DE GESTIÓN TERRITORIAL DE SALUD RIOJA, QUE
SUSCRIBE:

HACE CONSTAR:

Que la CPC Marlith Isla Acosta, identificada con DNI. N° 01045190, estudiante de Maestría en Gestión Pública en la Universidad Cesar Vallejo – Filial Tarapoto; ejecutó en esta institución el Proyecto de Investigación de "Estructura Organizacional y Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Unidad de Gestión Territorial de Salud Rioja – 2020".

Se expide la presente a solicitud del interesado, para los fines que crea conveniente.

Rioja, 06 de enero del 2021

