



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**El diseño organizacional y la productividad de la oficina nacional  
de la ICPP del Movimiento Misionero Mundial, La Victoria, 2019.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Br. Díaz Pariona, Flor Mery (ORCID: 0000-0002-1735-2323)

Br. Rosales Julian, Raquel (ORCID: 0000-0003-4089-2894)

ASESORA:

Mgtr. Huamaní Cajaleón, Diana Lucila (ORCID: 0000-0001-8879-3575)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2019

### **Dedicatoria**

El presente trabajo está dedicado a nuestra familia por haber sido nuestro apoyo a lo largo de toda la carrera universitaria y a lo largo de nuestra vida.

A todas las personas especiales que nos acompañaron en esta etapa, aportando a nuestra formación tanto profesional y como ser humano.

## **Agradecimiento**

A Dios primeramente por guiarnos el camino y permitirnos concluir nuestro objetivo; a nuestra familia por el apoyo incondicional, por confiar y creer en nuestras expectativas, por los consejos, valores y principios que nos han brindado. Agradecemos a nuestros profesores que nos han inculcado a lo largo de nuestra vida académica.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Declaratoria de autenticidad	vi
Índice de contenidos	vii
Índice de Tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
II. METODOLOGIA	23
2.1 Tipo y diseño de investigación	23
2.2 Operacionalización de variables	24
2.3 Población, muestra y muestreo	26
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	27
2.5 Método de análisis de datos	29
2.6 Procedimientos	30
2.7 Aspectos éticos	30
III. RESULTADOS	31
IV. DISCUSIÓN	50
V. CONCLUSIONES	55
VI. RECOMENDACIONES	58
REFERENCIAS	77
ANEXOS	82
Anexo 01: Instrumento de medición	83
Anexo 02: Matriz de consistencia	87
Anexo 03: Tabla de especificaciones	88
Anexo 04: Validación	90
Anexo 05: Fiabilidad	108
Anexo 06: Base de Datos	110
Anexo 07: Evidencias	114
Anexo 08: Matriz de evidencias internas	119
Anexo 09: Tabla de validez	121
Anexo 10: Autorización de la institución	127



## Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1.Operacionalización de la variable diseño organizacional	24
Tabla 2.Operacionalización de la variable productividad	25
Tabla 3.Criterios de inclusión	26
Tabla 4.Validez de los instrumentos	28
Tabla 5.Fiabilidad de la variable diseño organizacional	29
Tabla 6.Fiabilidad de la variable productividad	29
Tabla 7.Escala de interpretación de Rho de Spearman	30
Tabla 8.Medida de tendencia central de la variable diseño organizacional	31
Tabla 9.Medida de tendencia central de la dimensión especialización en el trabajo	32
Tabla 10.Medida de tendencia central de la dimensión departamentalización	33
Tabla 11.Medida de tendencia central de la dimensión cadena de mando	34
Tabla 12.Medida de tendencia central de la dimensión alcance de control	35
Tabla 13.Medida de tendencia central de la dimensión centralización y descentralización	36
Tabla 14.Medida de tendencia central de la dimensión formalización	37
Tabla 15.Medida de tendencia central de la variable productividad	38
Tabla 16.Medida de tendencia central de la dimensión factores individuales	39
Tabla 17.Medida de tendencia central de la dimensión factores grupales	40
Tabla 18.Medida de tendencia central de la dimensión factores organizacionales	41
Tabla 19.Prueba de Normalidad para las variables diseño organizacional y productividad	42
Tabla 20.Prueba de hipótesis general	43
Tabla 21.Prueba de hipótesis específica 1	44
Tabla 22.Prueba de hipótesis específica 2	45
Tabla 23.Prueba de hipótesis específica 3	46
Tabla 24.Prueba de hipótesis específica 4	47
Tabla 25.Prueba de hipótesis específica 5	48
Tabla 26.Prueba de hipótesis específica 6	49
Tabla 27.Matriz de consistencia del diseño organizacional y la productividad de la oficina nacional de la ICPP Movimiento Misionero Mundial, La Victoria, 2019.	67
Tabla 28.Tabla de Especificaciones de diseño organizacional	88
Tabla 29.Tabla de Especificaciones de diseño organizacional	89
Tabla 30.Fiabilidad de la variable Diseño Organizacional	108
Tabla 31.Estadísticas de fiabilidad	108
Tabla 32.Fiabilidad de la variable productividad	109
Tabla 33.Estadísticas de fiabilidad	109
Tabla 34.Matriz de Evidencias internas para la discusión	119
Tabla 35.Matriz de Evidencias externas para la discusión	120
Tabla 36.Tabla de validez vasado en el contenido a través de la V de Aiken	121

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Diseño organizacional	45
Figura 2: Especialización del trabajo	46
Figura 3: Departamentalización	47
Figura 4: Cadena de mando	48
Figura 5: Alcance de control	49
Figura 6: Centralización y descentralización	50
Figura 7: Formalización	51
Figura 8: Productividad	52
Figura 9: Factores individuales	53
Figura 10: Factores grupales	54
Figura 11: Factores organizacionales	55

## Resumen

La investigación tuvo como finalidad describir en qué medida el diseño organizacional se relaciona con la productividad de la empresa ICPP Movimiento Misionero Mundial, La Victoria, 2019. Para el análisis sustentatorio de las bases teóricas que justifican la investigación se recurrió a los autores Daft (2015), Robbins & Coulter (2014) y Hughes & Kapoor (2014) relacionadas con la variable. También se sustentó con Ríos (2015), Bravo (2014) y Quijano (2006, citado en Cequea, 2010) para la variable productividad. La metodología usada fue de tipo aplicada, con diseño no experimental y transversal, con enfoque cuantitativo y de tipo descriptivo correlacional. La población estuvo constituida por 92 colaboradores de la oficina nacional de la ICPP Movimiento Misionero Mundial, de las cuales se tomó la muestra censal. Se diseñó dos instrumentos para recopilar los datos, cada uno de ellos con 30 preguntas; los cuales obtuvieron el Alpha de Cronbach de 0,950 para la variable diseño organizacional y 0,880 para la variable productividad, la validación del instrumento fue dada por expertos de la escuela, con un nivel de 0,98 para la consistencia interna. Los resultados obtenidos del análisis por intermedio del estadígrafo Rho de Spearman fue para la hipótesis general de 0,43 para el coeficiente de correlación y el valor  $p=0.037$ ; rechazando la hipótesis nula y aceptando que existe relación positiva media entre las variables de estudio. También la hipótesis específicas coincidieron en afirmar relaciones positivas entre las dimensiones y las variables de estudio; 0,305 y  $p=0.032$ , 0,207 y  $p=0.031$ , 0,530 y  $p=0.041$ , 0,560 y  $p=0.040$ , 0,560 y  $p=0.040$ , 0,670 y  $p=0.023$ , 0,570 y  $p=0.025$ . Por lo tanto, se concluye que existe relación media entre las variables diseño organizacional y productividad.

**Palabras clave:** Especialización de trabajo, departamentalización, cadena de mando, alcance de control, formalización.



## Abstract

The purpose of the research was to describe the extent to which the organisational design relates to the productivity of the company ICPP World Missionary Movement, La Victoria, 2019. The authors Daft (2015), Robbins & Coulter (2014) and Hughes & Kapoor (2014) related to the variable were used for the supporting analysis of the theoretical bases that justify the research. Ríos (2015), Bravo (2014) and Quijano (2006, cited in Cequea, 2010) were also used for the productivity variable. The methodology used was of applied type, with non-experimental and transversal design, with quantitative approach and descriptive correlational type. The population consisted of 92 collaborators from the national office of the ICPP World Missionary Movement, from which the census sample was taken. Two instruments were designed to collect the data, each one of them with 30 questions; which obtained Cronbach's Alpha of 0.950 for the organizational design variable and 0.880 for the productivity variable, the validation of the instrument was given by experts of the school, with a level of 0.98 for the internal consistency. The results obtained from the analysis by means of the statistician Rho de Spearman were for the general hypothesis of 0.43 for the correlation coefficient and the value  $p=0.037$ ; rejecting the null hypothesis and accepting that there is a positive mean relationship between the study variables. Also the specific hypotheses coincided in affirming positive relations between the dimensions and the study variables; 0,305 and  $p=0.032$ , 0,207 and  $p=0.031$ , 0,530 and  $p=0.041$ , 0,560 and  $p=0.040$ , 0,560 and  $p=0.040$ , 0,670 and  $p=0.023$ , 0,570 and  $p=0.025$ . Therefore, it is concluded that there is an average relationship between the variables organizational design and productivity.

**Keywords:** Specialization of work, departmentalization, chain of command, scope of control, and formalization.

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, todas las organizaciones cuentan con un diseño propio que les permite desempeñar sus funciones de acuerdo a su cultura interna. Algunas decisiones administrativas, como el optar por un diseño Organizacional, son una pieza clave que sirve de mejora para las condiciones internas de las empresas. Por tal razón las perspectivas gerenciales de este siglo, plantean a las organizaciones públicas, privadas o sin fines de lucro; la aceptación de estrategias de liderazgo y dirección de acuerdo a su entorno. En la actualidad las bases de crecimiento y productividad en las organizaciones se muestran a través de la eficiencia y eficacia de ésta. Recientemente, los científicos de la organización han argumentado que la búsqueda de la eficiencia y la eficacia debe estar presente en todas partes de la organización en todo momento. Las organizaciones cuentan con modelos organizacionales tradicionales u ortodoxos que son más rígidas, burocráticas y mecanicistas y otros hasta modelos modernos y emergentes que son más inteligentes, dinámicas, creativas y descentralizadas. Como bien lo expone Deloitte (2016) que los modelos organizacionales jerárquicos no solo están siendo sacudidos, si no reconstruidos de adentro hacia afuera; las organizaciones se están reinventando para operar como redes de equipos, para mantenerse al paso de los retos de un mundo dinámico e impredecible (p.17). Las compañías deben entender que el entorno actual está evolucionando, es por ello que deben reestructurar su funcionalidad, de acuerdo a las nuevas necesidades del cliente o usuarios, alejándose de modelos únicamente funcionales y organizándose por producto y/o proyectos. Por esa razón la estructura organizacional a rediseñar, debe ser alineada a la estrategia de la empresa para que pueda finalmente lograr sus objetivos. De la misma manera es importante la participación, compromiso e involucramiento de los colaboradores en las nuevas metas propuestas de la empresa. Porque si se busca maximizar el beneficio, la producción y la rentabilidad, se debe anteponer a la persona en la gestión administrativa, pues las acciones de los individuos suelen tomar mayor confianza, dando lugar al aprendizaje y desarrollo integral de cada área o departamento de la empresa. Por otra parte, Louffat (2017) afirma que actualmente el diseño organizacional ha pasado a ser una ventaja competitiva en las empresas, por tal razón

deben ser elaborados por concedores de manera profesional; se deben hacer uso de metodologías y fundamentos teóricos que serán de utilidad para dar valor a los bienes o servicios que ofrecen las organizaciones (p.9). Es necesario tener en cuenta que en esta era digital es mucho más fácil contar con materiales y cursos que permitan la actualización de información de los nuevos cambios y avances de la tecnología.

Contar con una asesoría y participación de expertos genera la posibilidad de lograr un desarrollo en el diseño organizacional serio, para así formar una guía que brinde las herramientas necesarias para la implementación según el entorno social, cultural y tecnológico.

Según Cueva (2016) en el Perú, el diseño organizacional se ha convertido en tendencia y está incrementando su protagonismo en el área de recursos humanos; de acuerdo con el estudio de tendencias de capital humano, el 98% de los gerentes quienes lideran los recursos humanos lo ve como máxima prioridad (p.1). Las empresas peruanas en su mayoría son medianas y pequeñas que se encuentran en vías de crecimiento. Dichas empresas son quienes están adoptando el diseño organizacional como una ventaja competitiva, para estar mucho más organizadas y preparadas frente a un mercado muy exigente y cambiante. Para el logro de estos cambios, el 17% de las compañías peruanas trabaja en aplicativos móviles para operar el talento humano, y el 72% tiene como expectativa agregar el uso de algunas tecnologías cognitivas. Además, el 51% de empresas están efectuando e implementando algunos sistemas para el aprendizaje en línea y un 25% ya maneja tecnología y los videos para capacitar a sus trabajadores. (Información de problemática nacional)

La Iglesia Cristiana Pentecostés del Perú Movimiento Misionero Mundial se fundó en el año 1990. Esta comunidad se identifica como un movimiento parte del cristianismo, que alberga a más de 100 mil miembros y tiene como medios de difusión a la radio y canal de televisión Bethel. La oficina nacional de la mencionada institución, está situada en el distrito de la victoria y es un órgano de soporte para las 126 sedes a nivel nacional. Dicha institución ha debilitado el fortalecimiento organizacional por

conseguir buenos resultados en los diferentes niveles, sin embargo, ha subsistido por el empeño, dedicación y compromiso del personal. Este problema se da inicio desde muchos años atrás, debido al crecimiento de la organización, puesto que ha mantenido una estructura organizacional simple con escasa especialización de trabajo, poca departamentalización, autoridades centralizadas y escasa formalización, (anexo 07). En cuanto a la estructura organizacional no se cuenta con los procesos documentados y difundidos en un manual, los flujos de comunicación son en su mayoría informales; las áreas están formadas sobre criterios funcionales flexibles, lo que genera desconocimiento en las funciones y responsabilidades del puesto de trabajo ocasionando actividades duplicadas, por lo que no se llegan a cumplir las metas establecidas. En cuanto a la toma de decisiones es básicamente rígida y centralizada. Por otro lado, en cuanto a la productividad, al tratarse de una organización de servicios, el principal recurso que se emplea en la producción del servicio, es el tiempo de todos los colaboradores, puesto que este tipo de organizaciones necesitan muy pocos medios materiales. Para deducir la productividad laboral de la institución se debe tener en cuenta el costo del trabajo de una persona por cada hora, incluyendo los materiales y herramientas que necesita para cumplir con sus funciones y el número de personas necesarias para lograrlo. En los últimos años la institución ha incurrido en más costos en su planilla, por una falta de organización en las actividades del personal, así también empleando más horas extras y mayor compromiso de cada colaborador. Por lo expuesto anteriormente, la productividad de la institución no se da de manera eficiente y actualmente viene subsanando dicho tema, al buscar rediseñar su estructura; en el último año se dio inicio a la reorganización de la institución en general y que hasta la actualidad se sigue ajustando de acuerdo a sus necesidades.

La investigación propuesta, pretende determinar si existe relación entre el diseño organizacional y la productividad de la oficina nacional de la ICPP del Movimiento Misionero Mundial, a efectos de cumplir con la misión y la visión de la organización.

De este modo inicialmente se analizó estudios que han sido elaborados en

instituciones y organizaciones y que han sido comprobados por los investigadores. Los trabajos precedentes permiten representar de manera meticulosa el contexto semejante del comportamiento de las variables en estudio. De acuerdo a la normativa de la Universidad Cesar Vallejo, es fundamental desarrollar seis antecedentes de tesis elaboradas. Dichas tesis permiten contrastar los resultados finales y hacer una comparativa de los resultados obtenidos. Los trabajos previos de ámbito internacional, muestran un escenario más amplio y juegan un papel tan crucial para fundamentar las bases del estudio.

Ogaga (2017) en su investigación titulado “La influencia de la estructura organizacional y la competencia de la industria en la relación entre la estrategia corporativa y el desempeño de las compañías que cotizan en la bolsa de valores de Nairobi”, para optar el título de doctor en filosofía en administración de empresas. El objetivo general del estudio fue evaluar la influencia de la estructura organizativa y la competencia de la industria en la relación entre la estrategia corporativa y el desempeño de las empresas que cotizan en la NSE. Las teorías que utiliza para la variable de estructura organizacional recurren al autor Mintzberg (1998) involucra a toda la institución y proporciona un enfoque y revisión para los gerentes y empleados en todos los niveles de la organización. En cuanto al desempeño de las empresas alega al autor Hill & Jones (2007) menciona que la organización es como una constelación de intereses cooperativos y competitivos que poseen valor intrínseco. Establece un marco para examinar las conexiones, si las hay, entre la práctica de la gestión de las partes interesadas y el logro de varios objetivos de rendimiento corporativo. La metodología que se usó en el estudio es descriptiva. La población del estudio fueron todas las empresas que cotizan en la bolsa de valores de Nairobi y la muestra es de 63 empresas. Se realizó la estadística inferencial, mediante la aplicación del estadístico *r de Pearson* obteniendo una correlación bilateral de 0.4036, y un Sig. (bilateral) = 0.005, está claro que tienen una influencia estadísticamente significativa en la relación entre la estrategia corporativa y el desempeño financiero, así mismo, la estrategia corporativa, la estructura organizativa y la competencia de la industria contribuyen conjuntamente al desempeño no financiero a nivel global.

La contribución del estudio anterior ayudó a entender el gran valor de conocer y definir la estructura organizativa en las empresas. Por tanto, la estrategia corporativa influye en el desempeño organizacional. El desempeño es una herramienta de la gestión de las organizaciones y que en general se debe al desenvolvimiento de las personas. La buena interacción de dichas variables permite que la empresa en conjunto sea eficiente en el cumplimiento de sus actividades y por ende perdure en el mercado.

Matute (2015), en su trabajo de investigación “Diseño organizacional para el incremento de ventas en la empresa Labsupply cía. Ltda., Cantón Guayaquil, año 2015”, para optar el título de ingeniero en administración de empresas y negocios, en la universidad regional Autónoma de los Andes. Plantea como objetivo elaborar un diseño organizacional para incrementar los niveles de ventas de la empresa Labsupply Cía. Ltda. Las teorías en las que se basó para la variable diseño organizacional fue el autor Pulgar (2011) sostiene que es necesario establecer una estructura de la organización que permitan cumplir con sus actividades para lograr sus objetivos. Con respecto a la variable de ventas alude al autor Merino (2011) quien sustenta que es el cambio de productos y servicios y la define como un factor fundamental en la empresa. La metodología que manejó fue no experimental cuantitativo. Utilizó el análisis estadístico de correlación de regresión lineal simple. La población fue de 350 clientes y la muestra es 186 personas. Se realizó la estadística inferencial, obteniendo *el chi cuadrado* un valor de  $X^2 = 5.34$  y con  $P = 0.032 < 0.05$ . Se concluye que el diseño organizacional se relaciona directamente con el incremento de las ventas y con el trabajo investigado se pudo mejorar resultados en todos los aspectos de la misma.

El del estudio anterior, revela que las dimensiones del diseño organizacional afectan de manera directa al cliente interno. Una de las dimensiones del diseño organizacional es la autoridad, que se encarga de la toma de decisiones. Dichas decisiones y el modo de delegar forman parte de la cultura de la organización; la cultura permite la integración de equipos y de los departamentos fortaleciendo las relaciones del personal. Por tanto, los trabajadores realizarán mejor sus actividades

si su ambiente es propicio y serán generadores de experiencias positivas en los clientes.

Aniagyei (2011), en su investigación titulado “El efecto de la estructura organizacional en el desempeño del proyecto: el caso de Aga Ltd”, para optar el título de maestros ejecutivos en administración de empresas. Plantea como objetivo determinar las bases de la estructura organizativa puesta en marcha para proyectos en Aga-Obuasi. Las teorías que utiliza para la variable de estructura organizacional recurren al autor Mintzberg (1998) La estructura organizacional define cómo se organizan los individuos y grupos o cómo sus tareas están divididos y coordinados. En cuanto a proyectos alega al autor Smith & Dodds (1997) indica que los proyectos brindan una manera de encontrar nuevas perspectivas y el éxito de los proyectos es la necesidad de gestionar eficientemente su ciclo de vida. La metodología que se usó en el estudio es descriptiva. La población fue de 3,630 personas y la muestra es 83 de la población. Realizó la estadística inferencial, mediante la aplicación del estadístico *r de Pearson*, obteniendo una correlación bilateral de 0.50 y un sig.(bilateral)=0.05. Por consiguiente, existen evidencias suficientes para afirmar que existe una relación significativa entre las dos variables.

El aporte del estudio evaluado mostró que la estructura existente en Aga-Obuasi tiene un efecto inverso sobre los indicadores clave de desempeño de los proyectos debido a la estructura mecanicista existente. El estudio demostró que, si no se cuenta con una estructura organizacional adecuada, habrá un impacto negativo en el costo, la calidad y el rendimiento del capital, y a largo plazo la empresa no podrá cumplir con su objetivo. Sin embargo, más del sesenta por ciento del proyecto cumple con la calidad, y se optimiza la producción debido a la estrategia empleada, la fuerza laboral y la tecnología utilizada.

Los estudios nacionales que anteceden a la investigación, fundamentalmente son muestras claras del entorno más cercano y su contexto real en el que se encuentran. Montano (2018) en su trabajo de investigación “Diseño organizacional y desempeño por competencias en los trabajadores de la dirección general de



derechos humanos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2018”, para optar el título de maestría en gestión pública, en la escuela de postgrado de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo del estudio fue determinar la relación entre el diseño organizacional con el desempeño por competencias en los trabajadores. Las teorías que utiliza para la variable de diseño organizacional recurre al autor Daft (2011) señala, de qué manera la organización se enfrenta a nuevos retos que requiere la fuerza laboral en un mercado actualizado, cumpliendo con el entorno que la rodea y actuando moralmente, además de mantener motivado a su personal. En cuanto al desempeño por competencias alude al autor Rodríguez (2007), citado por Palmar y Valero (2014) menciona que, en un centro laboral se mide las diferentes capacidades que los colaboradores pueden utilizar para resolver problemas reales, que se suscitan dentro de las empresas, ello afecta a la compañía en cuanto a criterios de eficiencia si se cumple con los objetivos. La metodología utilizada en el estudio es noexperimental y transversal, debido a que no se manipulan variables. La población es de 60 profesionales y la muestra es de 60, por tanto, es censal. Se realizó la estadística inferencial, mediante la aplicación del estadístico *Rho de Spearman*, obteniendo una correlación bilateral de 0.501, y un Sig. (bilateral) = 0.01. Por tanto, existe evidencias suficientes para afirmar que el diseño organizacional se relaciona positiva y moderadamente con el desempeño por competencias en los trabajadores.

El aporte del estudio evaluado apoya en el entendimiento de la importancia del diseño organizacional aplicada al desempeño por competencias, como un canal para llegar a conseguir la eficiencia de la organización. Además, es de gran utilidad para el cliente interno, una vez puesto en práctica se logrará cumplir las metas organizacionales y personales.

Saavedra (2016), en su investigación titulada “El Diseño Organizacional y el Potencial Humano del Clima Organizacional de los trabajadores del Centro de Salud Max Arias Schreiber del distrito de La Victoria en noviembre-diciembre del 2012”, para optar el grado de magister en gerencia de servicios de salud, en la escuela de postgrado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Plantea como objetivo conocer la relación existente entre el diseño organizacional y el potencial humano

del Clima Organizacional de los trabajadores del centro de salud Max arias Schreiber del distrito de la victoria noviembre diciembre 2012. Las teorías a las que recorrió el tesista para definir la variable de diseño organizacional fue el autor Robbins y Judge (2009) menciona que para determinar una estructura organizacional de una organización tiene efectos significativos sobre los miembros que la conforman y es de importancia el análisis del comportamiento de los distintos diseños organizacionales. En cuanto a la variable potencial humano se basó en Minsa (2009), la cual define que el sistema social interno de la organización está compuesto por individuos y grupos que la conforman y que existen para alcanzar sus objetivos. La metodología que manejó fue descriptiva no experimental, ya que no se manipulará la variable independiente. La población fueron 82 trabajadores, utilizó el muestreo por conveniencia tomando como población de estudio 69 trabajadores. Se realizó la estadística inferencial, mediante la aplicación del estadístico *Rho de Spearman*, obteniendo una correlación bilateral 0.792, y un Sig. (bilateral) = 0.00. Concluye, que hay una relación entre el diseño organizacional y el potencial humano en el centro de salud Max Arias Schreiber, ya que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

La contribución de la tesis anterior aporta al entendimiento de cuán importante es el análisis de las implicancias que tienen en el comportamiento del empleado de los distintos diseños organizacionales; la gestión en los establecimientos de salud es muy complejo, donde gerencian profesionales y técnicos de salud diversos, así como también trabajadores administrativos, quienes tienen objetivos y expectativas diferentes, muchas veces en oposición con los objetivos institucionales, de este modo limitando un adecuado servicio de calidad a los usuarios. El estudio permitió identificar las competencias profesionales y determinar sus posibilidades de desarrollo a los objetivos de la organización.

Alfaro (2018), en su investigación titulado “Diseño organizacional y el potencial humano en trabajadores del Centro de Salud Miguel Grau-Chaclacayo, 2017”, para optar el título de maestría en gestión de los servicios de salud, en la escuela de postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, planteó como objetivo de estudio

determinar la relación entre el diseño organizacional y el potencial humano en trabajadores del Centro de Salud Miguel Grau- Chaclacayo, 2017. Las teorías que usó el tesista para la variable diseño organizacional fue del autor Hellriegel y Jhon Slocum (2004), alude que el diseño organizacional es el proceso en que se elige estructuras de tareas, responsabilidades y otras relaciones de autoridad en las organizaciones. Por otro lado, para la variable potencial humano tomó al autor Chiavenato (2011) quien hace referencia que las organizaciones no funcionan sin personas si no que dependen de las personas para dirigir las, controlarlas, hacerles operar y funcionar. La metodología utilizada en la tesis es no experimental y transversal, debido a que no se manipulan variables. La población fue de 150 personas y la muestra de 108. Se utilizó la estadística inferencial mediante la aplicación del estadístico *Rho de Spearman*, obteniendo una correlación bilateral 0.831, y  $p = 0.00 < 0.01$ . Concluye, que el diseño organizacional causó un efecto positivo en los procesos internos de la empresa y permitió establecer con claridad las funciones de cada trabajador y la forma que debe ejercerlos, evidenciándose en un incremento de ventas y reducción de tiempos.

El aporte de la tesis anterior permite evaluar el papel que cumple el diseño organizacional en todos los procesos en los que incurre una empresa. Se entiende como dichos procesos, el facilitar la comunicación y la toma de decisiones con respecto a los grupos de interés, definir la autoridad y las funciones de cada equipo o área de trabajo y apoyar en la integración de departamentos para responder ante cualquier cambio que pudiese surgir. Por ello, si una empresa no cuenta con un buen diseño de su organización no puede direccionar y enmarcar sus procesos ya sea interno o externo y no estará cumpliendo sus objetivos y su misión de manera eficiente.

A continuación, se explica las bases teóricas convenientes a las variables de la presente investigación. Las variables son factores que pueden llegar a ser manipulados y medidos y directamente pasan a formar parte de la hipótesis. Se procede a exponer la primera variable o conocida también como variable independiente. El diseño organizacional tiene un concepto impreciso, a pesar de

que muchos de sus elementos son claramente notorios, como son los organigramas, la descripción de puestos y los temas legales, que en general no describen como se diseñan las organizaciones. La importancia de contar con un buen diseño organizacional, es de mucha ayuda para las empresas, la cual permite adaptarse de manera equilibrada ante cualquier contingencia que pueda presentar su entorno es así que diferentes autores muestran puntos de vista distintos sobre la estructura organizativa.

Magalhaes (2018) señala que el diseño que es el mismo que su configuración de la organización, es el resultado de las fuerzas externas con poco respeto por el funcionamiento interno de la organización (p.6). Para la aplicación del diseño de la organización lo principal es adaptar los intereses del entorno pese a un existente interno actual. En lo que respecta Magalhaes propone una herramienta de diseño prescriptiva basada en cinco elementos: a) Identidad, primordial para la transmisión de significado y propósito por la poderosa influencia en el diseño de todas las áreas de la organización; b) Interactividad, permite reconocer que en el futuro, los diseños organizacionales ya no dependerán de la jerarquía y la estructura, si no sobre mecanismos de control e integración basadas en el dialogo y la identidad; c) Servicio, como el centro del diseño de la organización y de la cooperación y el trabajo en red de los recursos son partes clave de todas las opciones de gestión que conducen a la prestación de servicios; d) Eficiencia, los actores de la organización deben contar con la preparación necesaria para hacer frente a la incertidumbre y a las reglas de la organización que no permiten cumplir con el propósito; e) Normativa, entendiendo que el diseño se trata de un cambio intencional, todas las consecuencias del cambio deben ser bajo una normatividad, el diseño de la organización debe abordar la forma en que las cosas “debería de ser” y no solo “lo que son”.

Según Daft (2015) el diseño organizacional refleja la forma en que se implementan las metas y estrategias de modo que la atención y los recursos de la organización se enfocan constantemente en cumplir la misión y alcanzar las metas (p.58). Toda organización cuenta con una estructura según su perfil de negocio, según sus funciones y responsabilidades. El diseño organizacional establece de

manera ordenada las diversas unidades orgánicas, brindando las condiciones óptimas para que puedan relacionarse en el día a día. Por esta razón es necesario que los colaboradores coordinen y entiendan como se relacionan sus funciones y tareas con las de otras. Las organizaciones son sistemas que forman una estructura con un fin administrativo para lograr metas con el apoyo de seres humanos que trabajan de manera conjunta. Así mismo, marchan a base de normas que permiten la interacción de sus integrantes de manera respetuosa y armoniosa. En lo que respecta a las dimensiones del diseño organizacional, Daft las divide en dos: estructurales y contextuales.

Las dimensiones estructurales, ayudan a representar las particularidades internas, y estas ayudan a medir y comparar las organizaciones. Dichas dimensiones comprenden seis indicadores: a) la formalización, que se refiere a toda la documentación que describe los comportamientos y las actividades de las empresas como son, los procedimientos, las regulaciones, manuales y políticas de las empresas, que se resumen en sus reglas internas de las organizaciones; b) la especialización, es el grado en que las actividades o tareas de las empresas se encuentran subdivididas en más pequeñas o específicas; c) jerarquía de autoridad, dentro del organigrama se muestra por las líneas verticales de mando, donde se especifica quienes y cuantos son los colaboradores que reportan a un jefe; d) la centralización, es cuando la toma de decisiones se concentra solo en los niveles más altos de la organización; e) el profesionalismo, se mide por cuan preparados o capacitados se encuentran los trabajadores de un organización, para cubrir un puesto o área de trabajo; y f) razones del personal, es la distribución de los colaboradores entre los departamentos o áreas según el requerimiento de la empresa.

Las dimensiones contextuales, identifican toda la organización según su contexto. Comprende cinco indicadores: a) el tamaño, que se mide como un todo, por el número de colaboradores, ventas totales o total de activos de la empresa; b) la tecnología, son todas las herramientas y las técnicas que se emplean para la transformación de un bien o servicio a ofertar; c) el entorno, son todos los elementos

externos que inciden en las organizaciones; d) metas y estrategias, es el propósito y los planes de acción de las empresas para lograr los objetivos organizacionales; y e) la cultura, son los valores, creencias y normas que comparten todos los que integran la empresa.

Según Robbins & Coulter (2014) cuando los gerentes modifican o crean una nueva estructura de una organización, se involucran en el diseño organizacional. Así también, es un proceso de toma de decisiones para establecer la jerarquía de mando y las especificaciones de las responsabilidades y funciones (p. 330). Para un cambio o rediseño de la organización, es necesario la participación de la alta gerencia y de las personas más capacitadas para su aplicación; de acuerdo al conocimiento pleno del desarrollo de la organización, así las nuevas decisiones de cambio sean adaptables. Por tanto, todo inicia desde el proceso administrativo, como es el planear que se debe implementar o que objetivos de debe lograr, fraccionar el trabajo y delegar responsabilidad a los jefes de cada área, realizar actividades para efectuar la aplicación de las habilidades y destrezas de los colaboradores y por último generar información a partir de los puntos fuertes y débiles de la organización para la toma de decisiones y posibles reestructuraciones y mejoras. Por otro lado, Robbins & Coulter, divide el diseño organizacional en seis dimensiones, que se detallara a continuación:

La dimensión especialización de trabajo, es el ejercicio de fraccionar las actividades en tareas específicas según los puestos de trabajo. Es decir, en lugar de realizar una tarea completa, se realiza una especialización de cada una de estas con el único fin de obtener un aumento en la productividad laboral. La ventaja de la especialización de trabajo es el uso de las diversas habilidades de los colaboradores de manera eficiente. Es así que las empresas se aventuran por algunos métodos de trabajos especializados y que son realizados por personas capacitadas. Por tal razón en un mundo competitivo, es importante para los profesionales contar con aptitudes, competencias y la preparación académica según el puesto en el que desea desempeñarse.

La dimensión departamentalización, lo determina como el proceso mediante el cual se aglomeran algunas actividades del trabajo en un área específica. Por tanto, se puede definir como departamento a un área donde se agrupan diversos trabajos o funciones y que son desarrolladas por un grupo de personas, donde existe un individuo donde ejerce autoridad o diferentes labores directivas. Las áreas son agrupadas de acuerdo a diferentes criterios ya que representan a la división del trabajo. Las ventajas de la departamentalización es que permite la utilización al máximo de los conocimientos de los colaboradores y les asigna responsabilidades hasta los niveles inferiores del organigrama. Así mismo, Nelson y Campbell (2012) aluden que, por lo general, cuanto más especializados son los trabajos dentro de una organización, más departamentos se diferencian en la organización (p. 553). En efecto, los departamentos tendrán la tarea de interactuar entre sí con el propósito de alcanzar los objetivos trazados por las organizacionales, garantizando la productividad en la empresa. Se encuentra cinco formas comunes de departamentalización: a) Funcional, se agrupa el trabajo de acuerdo a las capacidades y destrezas de cada persona. b) Geográfica, se definen los puestos por la ubicación geográfica, según las necesidades y costumbres del lugar. c) Por productos, se agrupan puestos por la producción o comercialización. d) Por procesos, agrupación de puestos con base en el flujo de productos o clientes y, e) Por clientes, agrupación de puestos de trabajo con base en clientes específicos y únicos con necesidades comunes.

La dimensión cadena de mando, es la línea de autoridad que se extiende desde los niveles organizacionales más altos hasta los más bajos, y cuya función es especificar quien le reporta a quien. La función de la cadena de mando contribuye a que los colaboradores sepan reportar y a quien acudir en caso de enfrentar un problema o adversidad. Según Pride, Hughes & Kapoor (2014) sostienen que, la cadena de mando es la línea de autoridad que se extiende según los puestos y responsabilidades de la organización y proporciona una convivencia más saludable; además, cada vicepresidente reporta directamente al presidente, de manera similar, los gerentes de planta, los gerentes de ventas regionales y el gerente del

departamento de contabilidad informan a los vicepresidentes; la cadena de mando puede ser corta o larga (p.190). Por otro lado, McGrath & Bates (2014) mencionan que en un área determinada solo puede existir un jefe, un plan y misión, pues si los empleados entienden la línea de autoridad, conocen la empresa y su estructura, además de que encajan y se sienten más comprometidos (p.28).

La dimensión alcance de control, es la cantidad de empleados que un gerente puede manejar con eficiencia y eficacia; también se le conoce como tramo administrativo. Determinar el tramo de control es esencial porque de ello depende el número de niveles y gerentes que conformarán la organización. Según Robbins & Coulter (2014) el alcance de control comprende la capacidad que tiene un gerente para tener a su cargo y saber manejar una cierta cantidad de colaboradores; es de vital importancia determinar el tramo de control, porque es de allí donde se determina la cantidad de niveles y el número de gerentes que se necesita dentro de determinada organización (p. 334). Existen muchos factores que permitan que un gerente pueda manejar de manera eficiente a una cierta cantidad de trabajadores; ya que esto se determina según las capacidades y las habilidades que maneja, el grado de manejo de la inteligencia emocional y además de la especialidad o características del trabajo (p. 339).

La dimensión centralización y descentralización, hace referencia a la toma de decisiones. Por otro lado, Según Robbins & Coulter (2014) precisa a la centralización como la acción de tomar las decisiones en el nivel más alto de la jerarquía en la organización; la descentralización es cuando existe la participación de los colaboradores para la toma de decisiones con respecto a sus actividades, para optimizar la efectividad de la empresa. En su mayoría las organizaciones cuentan con ambas perspectivas, ya que el objetivo es optimizar el impulso laboral. (p.340). Para Burton et al. (2006 citado en Henaus et al., 2013) define a la centralización como el grado en que la toma de decisiones, la coordinación y el control son gestionados por una persona o nivel central de una organización, generalmente por su sede corporativa; por el contrario, la descentralización significa que la autoridad para la toma de decisiones se delega a los niveles jerárquicos medios o bajos (p.27).



La dimensión de formalización, son las normas y procedimientos guían el comportamiento de los trabajadores, y cuan estandarizados se encuentran las actividades de la organización. Según Robbins & Coulter (2014), en algunas organizaciones muy formalizadas existen reglas y procedimientos muy claros que abarcan los procesos de trabajo, los trabajadores no son discretos sobre qué, cómo y cuándo se hace; sin embargo, cuando hay poca formalización, son más discretos de como realizan su trabajo (p.190). Para Levinson (2006, citado en Hernaus et al., 2013) es una característica estructural importante porque proporciona dirección y guía para el comportamiento en ciertas situaciones y pone orden en una organización. Además, mediante el establecimiento y la existencia de normas, reglamentos y procedimientos, los gerentes crean mecanismos que controlan el comportamiento de los empleados (p.27).

Chiavenato (2011), sostuvo que el diseño organizacional apoya al logro de objetivos y metas, pero que para ello es necesario adaptar de manera continua la estructura organizativa; la estructura es la representación de la interrelación de tareas y los órganos, además que es dependiente del interior y exterior, del exterior depende de las estrategias para logro de metas y del interior depende de la tecnología que maneja (p.35). El diseño organizacional tradicional se caracteriza por tener una estructura simple, que se divide en funcional y divisional. Este tipo de organizaciones aún coexisten en la actualidad y requieren ser más flexibles e innovadoras. Una estructura acorde a la actualidad comprende estrategias de departamentalización, flujograma, integración, tecnología y recursos humanos. Todo esfuerzo de la organización aporta al cumplimiento de objetivos, así como el diseño organizacional a través de la eficiencia y eficacia busca el uso adecuado de los recursos, cumpliendo los estándares de calidad. Un buen diseño organizacional permite que las empresas puedan competir con otras, y estar a la altura de la competencia y, si se encuentra en la mejor posición para lograr un mayor éxito y estar preparados en todo momento ya que el entorno altamente volátil. Así mismo, clasifica en cuatro sus dimensiones:

La dimensión de factores ambientales, son los elementos internos y externos

de la organización, que pueden aumentar o limitar su orientación e influir en sus resultados. Dichos elementos comprenden las estrategias, misión, visión, el macro entorno y micro entorno, la tecnología y los grupos de interés de la empresa.

Las dimensiones analógicas de la organización, que hace referencia a dos elementos: a) el tamaño, es la dimensión de la empresa, sus trabajadores y el volumen de sus instalaciones, algunas empresas son burocráticas y hasta complejas, a diferencia de otras, que en su mayoría son más pequeñas; b) áreas de la empresa, este elemento también depende del tamaño de la organización y son muy importantes, puesto que la interacción de las áreas permitirá el logro de los objetivos.

La dimensión de aspectos operacionales, se miden a través de cuatro elementos: a) la autoridad, es la capacidad que tiene un líder de influenciar de manera positiva en un equipo de trabajo, logrando que estos desarrollen sus actividades en relación a la misión y visión de la empresa; b) los procesos, se enfoca directamente en las actividades de la empresa según el rubro al que pertenece y de cómo da valor agregado a un bien para satisfacer a sus clientes; c) las tareas, se refiere a todas las actividades que se deben realizar para que la organización este en marcha y d) los controles, es un elemento muy importante en las organizaciones, ya que es un proceso por el cual se monitorea la eficiencia de las empresas y de cómo sus miembros realizan sus actividades para alcanzar las metas.

La dimensión de consecuencias conductuales, es donde se estudia el impacto que ejercen individuos y grupos, dentro de la institución u organización y se miden a partir de desempeño, satisfacción, la rotación y las relaciones que pueden ser formales de acuerdo a la jerarquía y las relaciones informales de cada uno de los miembros de la organización

A continuación, se pasa a detallar la segunda variable, conocida como la variable dependiente; es tan importante como la primera ya que permite evaluar y realizar una comparativa, para determinar el rendimiento de una organización.

Para Ríos (2015) la productividad es la medida de la utilización de los esfuerzos del capital humano y el capital para generar valor, se puede determinar que existe una productividad alta cuando se consigue mucho valor económico con poca inversión de capital y así mismo se logre producir más con el mismo esfuerzo (p.2). La productividad es transcendental para las empresas, puesto que permite medir los esfuerzos y logros de cada uno de sus miembros y en adelante actuar eficientemente para conseguir alcanzar sus objetivos y metas. Se dice que existe una productividad alta cuando la inversión de esfuerzo o inversión económica es lo mínima posible, y como consecuencia se logra obtener resultados óptimos. En una empresa de producción o de servicios también se es productivo al generar ideas novedosas o cambios que aporten positivamente a la empresa y también, se pueda modificar o mejorar elementos que ya existen o no se ponen en práctica. Refuerzan la afirmación anterior Golnaraghi, Zangenehmadar & Mose (2019), mencionan que en los proyectos de construcción la productividad es un elemento clave para determinar el éxito o fracaso, de dichos proyectos; generalmente se describe a la productividad como la medida cuantitativa de recursos utilizados y la producción forjada, en su mayoría referido a las horas hombre que se requiere para producir un producto en comparación con las horas hombre planificadas (p.2). Al respecto, Ríos (2015) menciona que existen dos maneras de medir la productividad: la tasa residual y productividad laboral.

Dimensión tasa residual, que se calcula por medio del capital que es la capacidad de una empresa de llevar a cabo sus actividades en un corto plazo; el trabajo, que es toda actividad manual o intelectual que realiza un colaborador dentro de la empresa; los materiales, que son los medios físicos y concretos que toda organización necesita para su funcionamiento; los servicios, son todo esfuerzo o conjunto de actividades que se realiza para satisfacer las necesidades particulares del consumidor.

Dimensión de productividad laboral, comprende la producción promedio de un colaborador en un tiempo determinado y en términos globales se determina a través del PIB de trabajador, en horas trabajadas o en personas con ocupación. El

recurso más importante con cuenta una organización son las personas que trabajan en ella, si los trabajadores están motivados y satisfechos, asumen un rol más proactivo y responsable, dado que el compromiso con la empresa aumenta.

Por otra parte, para Bravo (2014) en la productividad, son los clientes quienes determinan los objetivos para cumplir sus requisitos evidentes e implícitos dando un valor agregado al bien ofertado o al servicio, así también el aumento de la productividad es parte de la responsabilidad social, por la orientación a crear riqueza, por generar beneficios a la organización y la sociedad en general (p.68). Tomando a la organización en conjunto y su producción en general, ésta no solo comprende la eficiencia de la producción de un bien o servicio, también se incluyen otros factores de la organización como los recursos humanos, quienes cumplen un papel fundamental para poner en marcha una empresa, la estructura interna definida y los sistemas que se emplean para su funcionamiento. La afirmación anterior es fortalecida por Anand, Hasan, Sharm, & Wang (2018) el ambiente exterior de una organización, tales como la cultura, las leyes, regímenes y las condiciones económicas apoyan a la efectividad de la empresa, a través de su influencia en su capacidad de adquirir y usar recursos para la creación de un valor o generar valor agregado sobre un bien o servicio; un factor importante para la creación de valor, es el capital humano, quien posee habilidades y atributos incorporados en la fuerza laboral y representa al motor principal que da funcionamiento a las organizaciones (p.2). Bravo (2014) dimensiona a la productividad en dos partes: eficiencia y eficacia.

Primera dimensión, eficacia; es la capacidad de efectuar las metas de la organización, sin poner mucho ímpetu en cual sea la ruta y en cuanto al cliente, es cuando se satisface las necesidades existentes. La eficacia organizacional no mide el logro de objetivos, más por el contrario se preocupa por la interrelación de sus áreas, que al funcionar de manera conjunta conlleva a la solución de problemas y por ende al cumplimiento de objetivos.

Segunda dimensión eficiencia, es cumplir con los objetivos de la empresa en el menor tiempo posible, incurriendo a la menor cantidad de recursos. En términos organizativos, es el coste de la transformación de los insumos en productos o

servicios, además de tiempo y espacio, pero maximizando la utilidad de la organización. Es así, que la eficiencia busca incrementar las ganancias a través de medios técnicos y recursos económicos.

Según Quijano (2006, citado en Cequea, 2010), La productividad es el resultado de la armonía y articulación entre la tecnología, los recursos humanos, la organización y los sistemas; es el uso eficaz de la innovación y los recursos, para aumentar el agregado añadido de productos y servicios (p. 37). La afirmación anterior es reforzada por Abolhassania, Harnerb, Jaridia, & Gopalakrishnana (2017) quienes ratifican que existen diferentes factores que pueden mejorar la productividad, el proceso de producción es el proceso transcendental para dar valor y mejorar la productividad; la mano de obra es el segundo factor más importante en la mejora de la productividad, comprende a un grupo de personas que ponen sus conocimientos al servicio de la producción de un bien o servicio, ya que sin mano de obra no hay producción (p.54). Bajo este ámbito Cequea (2010) determina tres dimensiones que corresponden a la productividad.

Primera dimensión factores individuales, en los colaboradores implica la psicología y la gnosis como individuo y permiten que el trabajador cuente con la preparación y la actitud necesarias para desenvolverse en su entorno. La motivación, es un proceso que impulsa una conducta positiva del sujeto, para alcanzar sus metas y objetivos; las competencias, son conocimientos y habilidades que la persona domina y la satisfacción, es el goce a causa de haber conseguido alcanzar la meta personal y el compromiso es el grado de responsabilidad con el que se desea cumplir las actividades en la organización.

Segunda dimensión factores grupales, comprende al ambiente en el que interactúan los miembros de una organización. En este sentido podemos encontrar la cohesión de grupo, el grado en que los integrantes de la empresa se aceptan y trabajan de la mano, ya que pueden existir desacuerdos internos, falta de cooperación y malos tratos, dando lugar a los conflictos que son ocasionados por diversos motivos; y por último la participación, es la interacción de los integrantes de

la empresa con el fin de mejorar las relaciones y mejorar el servicio.

Tercera dimensión factores organizacionales, cada organización tiene una personalidad diferente a las demás, esto influye en la forma en que es vista desde fuera. Dentro de los factores organizacionales se encuentra la cultura, los principios, valores y costumbres, así mismo, está el liderazgo, que consta en guiar un grupo de personas y poder influir en el para lograr sus metas. Otro factor importante es el clima en la organización, que implica la situación en que se encuentra la empresa.

El problema general y los problemas específicos de la investigación, el planteamiento del problema forma parte del método científico y es la base toda investigación, donde se detallacual es el conflicto que se debe resolver y, además será de gran ayuda para definir el rumbo o ladirección de la investigación, en ese sentido, el problema general expresa el motivo que conlleva a realizar el estudio. Para la presente investigación, se formuló el problema general de la siguiente manera: ¿Qué relación existe entre el diseño organizacional y la productividad de la oficina nacional de la ICPP del Movimiento Misionero Mundial, La Victoria, 2019?; los problemas específicos se descomponen del problema general, se estableció seis problemas específicos, a) ¿Existe relación entre la especialización en el trabajo y la productividad?, b) ¿Existe relación entre la departamentalización y la productividad?, c) ¿Existe relación entre la cadena de mando y la productividad?, d) ¿Existe relación entre el alcance de control y la productividad?, e) ¿Existe relación entre la centralización y descentralización, y la productividad? y f) ¿Existe relación entre la formalización y la productividad?

Existen criterios básicos para justificar una investigación, se deben exponer las razones por las cuales es necesario realizar el estudio. Según Sabaj & Landea (2012) la justificación es un proceso comunicativo y se aborda en términos generales, en este punto se demuestra el porque es tan importante realizar la investigación y cuáles serán los beneficios obtenidos. De lamisma manera, Bernal (2010) menciona que la justificación responde al porqué y para qué se realizará la investigación, la dimensiona en tres: justificación teórica, práctica y metodológica (p.54). A continuación, se detalla cada justificación:

El presente estudio se justifica de manera teórica, señala todos las ilustraciones y saberes que brindara el estudio. Su propósito es generar reflexión y debate sobre un conocimiento ya existente, confrontar una teoría y contrastar los resultados. Las variables manejan y se basan en teorías: El diseño organizacional se respalda con la teoría de Robbins, en la especialización en el trabajo, la departamentalización, cadena de mando, alcance de control y la centralización y descentralización. La variable de productividad alega al autor OIT (Organización Internacional del Trabajo) lo cual permite conocer acerca de los factores que influyen en los colaboradores para mejorar su productividad dentro de la empresa. Actualmente es muy importante delimitar la estructura organizacional en las empresas, ya que es un elemento de vital importancia para el cumplimiento de metas y objetivos. El diseño organizacional permitirá un desenvolvimiento más óptimo del cliente interno, por tanto, sus actividades como trabajador y las actividades organizacionales logran satisfacer a sus clientes.

La justificación práctica de la investigación es que el desarrollo de la investigación ayuda a resolver problemas y propone estrategias. Los beneficiados son un grupo social, la organización o la sociedad en general. En el ámbito educativo, constituye un aporte positivo, pues se utilizará como fuente de consulta para los estudiantes y para otros trabajos de investigación.

En cuanto a la justificación metodológica es que cada variable se sustenta a base de teorías de estudios anteriores. Cada variable cuenta con instrumentos de medición, asimismo son sometidos a un método de fiabilidad. Por otro lado, se comprobó el grado de correlación de cada variable y sus dimensiones. La presente investigación permite elaborar planes de mejora en la población estudiada y será de gran utilidad para futuras estudios sobre el diseño organizacional.

Consecutivamente, es conveniente formular la hipótesis de la investigación dependiendo al tipo de estudio que se está realizando. Por consiguiente, se procede a definir que es una hipótesis; según Hernández, Fernández, & Baptista (2014) son las guías de estudio, pues manifiestan que es lo que se trata de probar y se muestran

como explicaciones del elemento en investigación; en toda investigación cuantitativa correlacional o explicativo se deben plantear hipótesis, y de igual manera en caso de que el estudio sea descriptivo (p.102). La hipótesis general y las hipótesis específicas comprenden una visión del futuro resultado de la investigación a partir de la experiencia, y estas pueden no ser verdaderas puesto que el investigador no está totalmente seguro, hasta ser comprobadas. Por lo tanto, en el presente estudio se formuló como hipótesis general: La relación entre el diseño organizacional y la productividad de la oficina nacional de la ICPP del Movimiento Misionero Mundial, La Victoria, 2019. Se planteó seis hipótesis específicas: a) Existe relación entre la especialización y la productividad, b) Existe relación entre la departamentalización y la productividad, c) Existe relación entre la cadena de mando y la productividad, d) Existe relación entre el tramo de control y la productividad, e) Existe relación entre la centralización y descentralización y la productividad, y f) Existe relación entre la formalización y la productividad.

La conclusión de la investigación se realiza de acuerdo al objetivo general y específicos. Los objetivos representan al propósito que se desea alcanzar con la investigación, por tal razón se formuló el objetivo general del estudio: Determinar de qué manera el diseño organizacional se relaciona con la productividad de la oficina nacional de la ICPP del Movimiento Misionero Mundial, La Victoria, 2019. Seguidamente, los objetivos específicos admiten el cumplimiento del objetivo general, por tanto, se planteó de la siguiente manera: a) determinar la relación entre la especialización y la productividad, b) determinar la relación entre la departamentalización y la productividad, c) determinar la relación entre la cadena de mando y la productividad, d) determinar la relación entre el tramo de control y la productividad, e) determinar la relación entre la centralización y descentralización y la productividad, y f) determinar la relación entre la formalización y la productividad de la oficina nacional de la ICPP del Movimiento Misionero Mundial, La Victoria, 2019.



## II. MÉTODO

## **2.1 Tipo y diseño de investigación**

### **Diseño.**

No experimental, no se manipulan las variables mediante talleres; según Hernández, Fernández, & Baptista (2014) en la investigación no experimental se observan los fenómenos en su contexto natural y luego se analizan (p. 129). Transversal, porque se empleó la encuesta en un solo momento.

### **Enfoque.**

Cuantitativo, porque según Hernández, Fernández, & Baptista (2014), cuando se ejecuta la recolección de datos se aplican los instrumentos de medición y se contrasta la hipótesis de la investigación a través de un estadístico, que necesariamente debe cumplir con las características del instrumento de medición. (p. 35). Es decir, se procesó toda la información que se obtuvo a partir de las encuestas, donde se utilizó la información en escalas y valores para luego ser aplicadas haciendo uso de la estadística descriptiva e inferencial.

### **Nivel.**

Descriptiva correlacional, porque en ella se describen dos variables en estudio y así mismo, se puntualiza sus características, para Hernández, Fernández, & Baptista (2014) la investigación mediante la estadística descriptiva, permite conocer cada variable en estudio y sus dimensiones, que permitirán responder a los objetivos planteados (p.282). Buscó describir el contexto, características, relaciones y sus partes del objeto de estudio, su fin principal fue aclarar la veracidad de los hechos y comprobar la hipótesis.

### **Tipo.**

El tipo de estudio que se empleó fue aplicado; según Lozada (2014) este tipo de investigación tiene como fin resolver los problemas de la sociedad; el estudio pretende resolver los problemas en diseño organizacional y la productividad, y a partir de conocer los resultados se instauran estrategias de mejora en la organización y en futuras investigaciones (p. 35).

## 2.2 Operacionalización de variables

Tabla 1.  
Operacionalización de la variable diseño organizacional

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Peso	Escala de medición	
Diseño organizacional	Cuando los gerentes crean o modifican la estructura, están poniendo en práctica el diseño organizacional, un proceso que involucra decisiones relativas a seis elementos: especialización laboral, departamentalización, cadena de mando, alcance del control, centralización y descentralización, y formalización. (Robbins & Coulter, 2014, p. 330)	La variable diseño organizacional se explicó a través de las dimensiones especialización del trabajo, departamentalización, cadena de mando, alcance de control y la centralización y descentralización	Especialización en el trabajo	Conocimientos	1,2	20%	Ordinal	
				Capacidades	3,4			
				Aptitudes	5,6			
			Departamentalización	Funcional	7,8	27%		
				Por servicios	9,10			
				Por procesos	11,12			
			Cadena de mando	Por clientes	13,14	13%		Likert
				Autoridad	15,16			
				Unidad de mando	17,18			
			Alcance de control	Ambiente de control	19,20	20%		
				Evaluación de riesgos	21,22			
				Actividades de control	23,24			
			Centralización y descentralización	Empoderamiento	25,26	13%		
Toma de decisiones	27,28							
Formalización	Reglas internas	29,30	7%					
							1. Nunca	
							2. Casi Nunca	
							3. A veces	
							4. Casi Siempre	
							5. Siempre	

Tabla 2.  
Operacionalización de la variable productividad

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Peso	Escala de medición
Productividad	La productividad es el resultado de la armonía y articulación entre la tecnología, los recursos humanos, la organización y los sistemas. (Cequea, 2010, p.130)	La productividad se estudió desde la perspectiva de los factores individuales, los factores grupales y los factores organizacionales.	Factores individuales	Motivación	1, 2	33%	Ordinal
				Competencias	3, 4		
				Satisfacción	5, 6		
				Compromiso	7, 8		
				Valores	9, 10		
			Factores grupales	Cohesión	11, 12	33%	Likert
				Conflicto	13, 14		
				Participación	15, 16		
				Comunicación	17, 18		
				Equipos	19, 20		
			Factores organizacionales	Cultura	21, 22	34%	5. Siempre
				Liderazgo	23, 24		
				Clima	25, 26		
				Metas	27, 28		
				Responsabilidad	29, 30		

## 2.3 Población, muestra y muestreo

### Población

Hernández, Fernández, & Baptista (2014) sostuvo que se conoce como población, al total de sujetos de quienes se realizará la generalización de los resultados del estudio, estos se encuentran limitados por peculiaridades frecuentes y son precisados en tiempo y espacio (p.15). Cuando se realiza una investigación es necesario tener en cuenta características esenciales según sea el requerimiento.

La oficina nacional de la ICPP del Movimiento Misionero Mundial cuenta con 92 colaboradores entre directivos y personal que son la fuente de información, que a su misma vez dichos trabajadores son congregantes.

### Censo

Hernández *et al.* (2014) afirmaron que en una investigación no siempre se debe tener una muestra para obtener los datos, también se puede optar por un censo, en donde se incluyen al total de personas, para poder obtener la opinión de todos los involucrados. (p. 172)

Es así como se optó por un censo, mediante el cual, el cuestionario fue aplicado a la población total teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión, teniendo un total de 92 trabajadores de la oficina nacional de la ICPP del Movimiento Misionero Mundial.

### Criterios de Selección

Criterios de inclusión, el total de colaboradores de la oficina nacional de la ICPP Movimiento Misionero Mundial, los cuales dieron un total de 92 colaboradores.

Tabla 3  
*Criterios de inclusión*

Nº	Descripción	Cantidad de colaboradores
1	Asistentes y auxiliares de las diversas áreas	84
2	Operarios, seguridad y mantenimiento	8

Criterio de exclusión, el gerente general y los gerentes en cada departamento de la empresa en estudio, los cuales dieron un total de 5 personas.

## **2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **Técnica**

Según Sánchez (2015) afirmó que las técnicas permiten recoger información requerida de una realidad o fenómeno en función a los objetivos de la investigación (p.163). Las técnicas son utilizadas por el investigador para desarrollar un medio de información.

En la presente investigación se utilizó la encuesta que permite recopilar información necesaria para las variables. La encuesta es un conjunto de preguntas que serán dirigidas a la población, específicamente a la muestra de dicha población y a partir de la encuesta es que se recoge la información.

### **Instrumento**

Según López & Fachelli (2015), el cuestionario es un instrumento conformado por un conjunto de enunciados o interrogantes de manera sistemática y en orden, donde las respuestas son registradas de manera sencilla (p.17).

El instrumento empleado para la presente investigación comprendió de 02 cuestionarios de un total de 30 preguntas cada una, ambos cuestionarios con respuestas en escala de Likert. Según Matas (2018), la escala de likert consiste en la colección de ítems, donde existe un punto medio y puntos a la izquierda y derecha, que expresan el estar de acuerdo y en desacuerdo, con opciones de respuesta en números de 1 al 5 según sea la intensidad (p.2). La escala de Likert permite medir actitudes y conocer el nivel de conformidad de la persona encuestada, teniendo como escala de valores: 1 "Nunca"; 2 "Casi nunca", 3 "Casi siempre" y 4 "Siempre". De esta manera las respuestas reflejarán la intensidad de la percepción de cada individuo.

### **Validez**

Para Hernández, Fernández, & Baptista (2014), la validez se realiza a través del criterio de jueces o validación de expertos y los instrumentos de medición serán evaluados por dos especialistas y un metodólogo (p.201). Así mismo, se determinó a partir de la presentación del contenido, la medición de los indicadores a partir de los ítems, que miden las variables.

Para determinar la validez del instrumento se utilizó, el valor del coeficiente de Aiken, representada de la siguiente manera:

$$V = (\bar{x} - l) / k$$

Donde los parámetros son:

V = Valor de coeficiente de Aiken obtenido  $\bar{x}$  = Media de calificación de jueces

k = Rango de valores posibles de la escala de Likert utilizada = Calificación más baja posible

Para la validez de contenido se utilizó el criterio de juicio de experto. Los ítems del instrumento se validaron en base a los criterios: Pertinencia, relevancia y claridad.

Tabla 4.  
Validez de los instrumentos

Experto	Aspecto de la validación	
	Condición	Resultado
Mgtr. Luis Flores Bolívar	Metodólogo	Aplicable
Mgtr. Diana Huamani Cajaleón	Metodólogo	Aplicable
Mgtr. Juana Balvina Huamaní	Temático	Aplicable
Conclusión		Aplicable

El porcentaje obtenido en la tabla 3, demostró que los instrumentos de investigación poseen relevancia, pertinencia y claridad otorgada por los asesores temáticos y metodológico, así mismo el detalle de las tablas se encuentra en el anexo 09.

### **Confiabilidad.**

Según Hernández, Fernández, & Baptista (2014) La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales (p.200). Para la confiabilidad se aplicó el alfa de Cronbach, es un promedio de las correlaciones de las variables, un coeficiente que sirve para medir la fiabilidad de una escala de medida.

En la presente investigación se determinó la fiabilidad y validez del cuestionario.

Para determinar el valor del coeficiente de Alfa de Cronbach se utilizó la siguiente ecuación:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left( \frac{\sum_{i=1}^K \sigma_{Y_i}^2}{\sigma_X^2} \right)$$

Donde los parámetros son:

K = Número de ítems en la escala

$\sigma^2 Y_i$  = Varianza de ítems n la escala

$\sigma^2 X$  = Varianza de las puntuaciones observadas de los individuos

Tabla 5.  
*Fiabilidad de la variable diseño organizacional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,950	30

Tabla 6.  
*Fiabilidad de la variable productividad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,880	30

## 2.5 Método de análisis de datos

Una vez culminado la recolección de datos, el método de análisis de la información utilizó en primer momento el programa Excel, para consolidar los datos obtenidos de la aplicación de los instrumentos y facilitar la aplicación de estadísticos. Seguidamente, se trabajó con el programa IBM SPSS versión 25 para análisis descriptivo, análisis de las tablas y los gráficos descriptivos. Finalmente, para el análisis inferencial, para la prueba de hipótesis se empleó el estadístico de correlación: Rho de Spearman.



Tabla 7.  
*Escala de interpretación de Rho de Spearman*

Valores	Interpretación
De - 0,91 a - 1	Correlación muy alta
De - 0,71 a - 0,90	Correlación alta
De - 0,41 a - 0,70	Correlación moderada
De - 0,21 a - 0,40	Correlación baja
De - 0 a - 0,20	Correlación prácticamente nula
De - 0 a - 0,20	Correlación prácticamente nula
De - 0,21 a - 0,40	Correlación baja
De - 0,41 a - 0,70	Correlación moderada
De - 0,71 a - 0,90	Correlación alta
De - 0,91 a - 1	Correlación muy alta

*Bisquerra (2009, p 212)*

## 2.6 Aspectos éticos

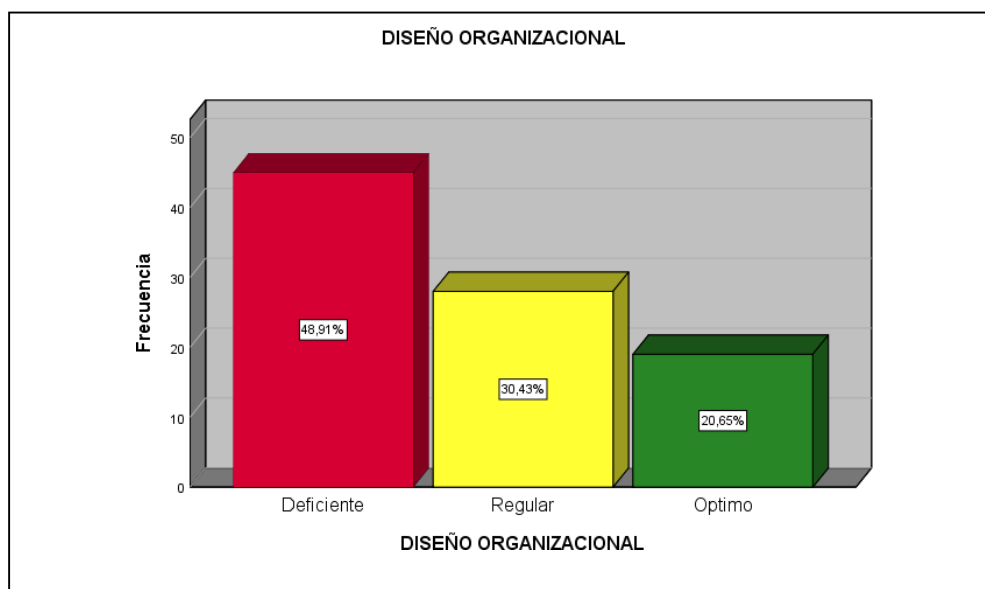
La información que se utilizó en el presente trabajo de investigación fue confidencial, así también como las respuestas que se recolectaron por las encuestas, los datos personales de los colaboradores no serán revelados. La información otorgada por la de la oficina nacional de la ICPP del Movimiento Misionero Mundial solo se utilizó para el presente trabajo de investigación con la finalidad de conocer la incidencia que tiene el diseño organizacional en la productividad. Otro elemento importante es la aplicación del turnitin, Software que se utiliza para examinar el nivel de copia de la investigación y así darle credibilidad.

### **III. RESULTADOS**

### 3.1 Estadística descriptiva

Tabla 8.  
*Medida de tendencia central de la variable diseño organizacional*

Diseño organizacional		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	45	48,9	48,9	48,9
	Regular	28	30,4	30,4	79,3
	Optimo	19	20,7	20,7	100,0
Total		92	100,0	100,0	



*Figura 1: Diseño organizacional*

#### **Interpretación:**

De acuerdo a tabla 6 de la gráfica N<sup>o</sup> 01 de los datos de la variable diseño organizacional, del 100% de los encuestados, el 20.65 % considera que es óptimo el diseño organizacional, el 30.43% afirma que es regular y, el 48.91% del total de encuestados afirma que el diseño organizacional es deficiente. Por lo tanto, con un 48.91% del personal que consideran que el diseño organizacional es deficiente, es necesario realizar una buena reorganización para optimizar los resultados.

Tabla 9.  
*Medida de tendencia central de la dimensión especialización en el trabajo*

Especialización en el trabajo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	47	51,1	51,1	51,1
	Regular	22	23,9	23,9	75,0
	Optimo	23	25,0	25,0	100,0
Total		92	100,0	100,0	

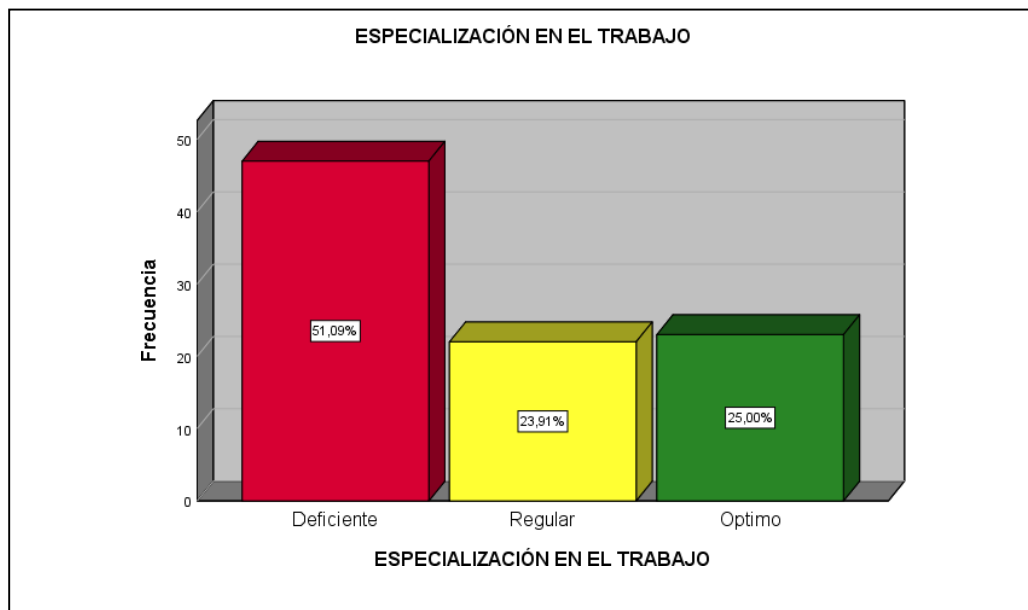


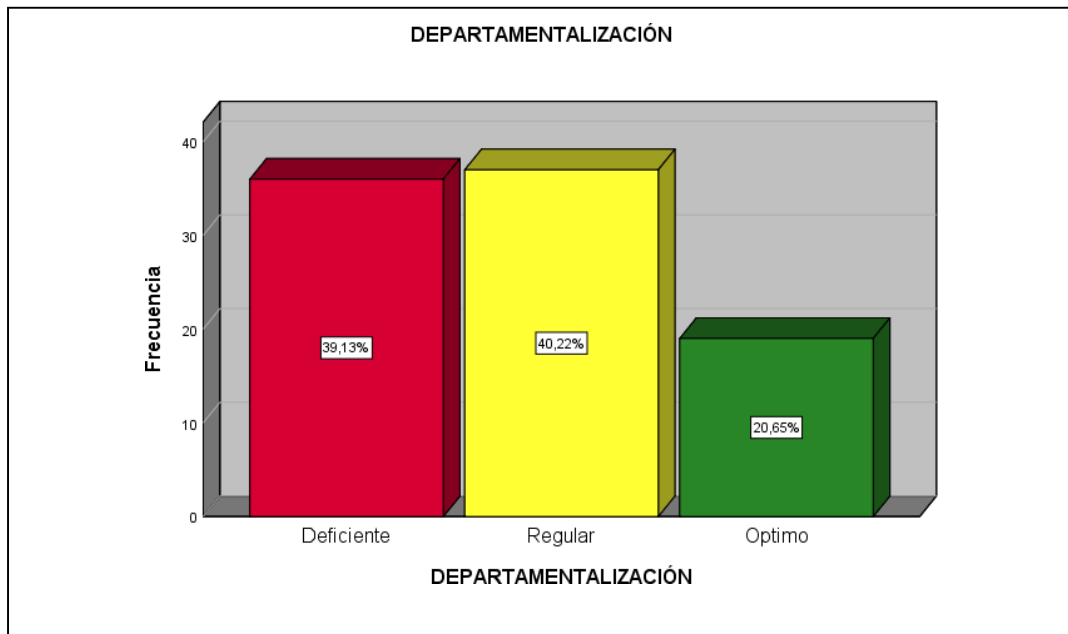
Figura 2: Especialización del trabajo

**Interpretación:**

De acuerdo a la tabla 7 y la gráfica N° 02 del 100 % de los encuestados, el 25% considera que la especialización del trabajo es óptima, el 23.91% afirma que es regular, y el 51.09% afirma que es deficiente, la especialización en el trabajo. Con más de la mitad del total de trabajadores encuestados que afirman que la especialización en el trabajo es deficiente, la institución debe optar por nuevas reformas de especialización para todos sus colaboradores, según el rubro de la organización.

Tabla 10.  
*Medida de tendencia central de la dimensión departamentalización*

		Departamentalización			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	36	39,1	39,1	39,1
	Regular	37	40,2	40,2	79,3
	Optimo	19	20,7	20,7	100,0
Total		92	100,0	100,0	



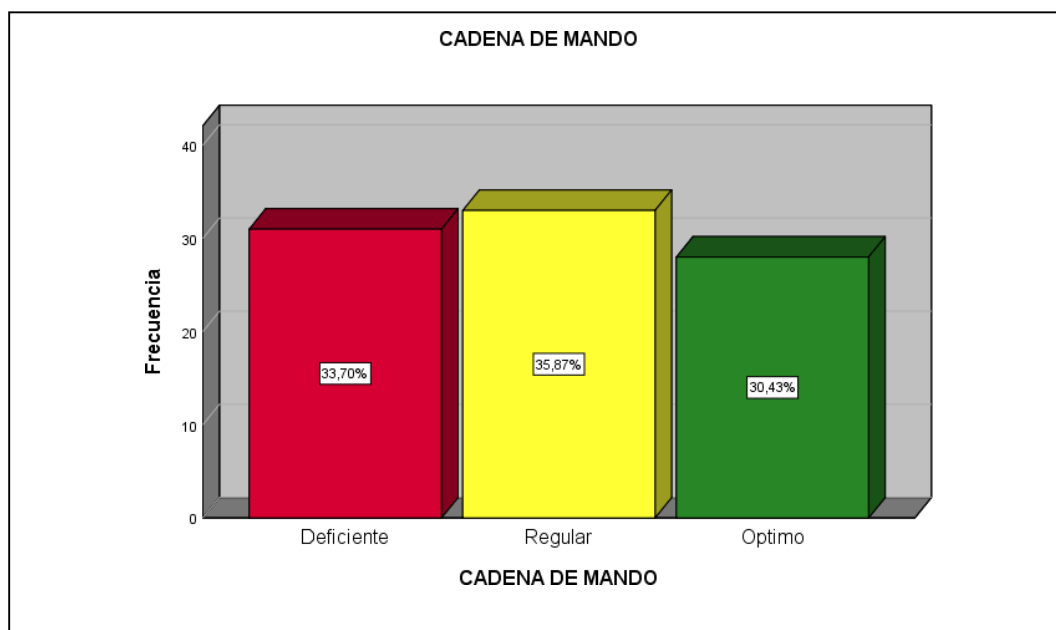
*Figura 3: Departamentalización*

**Interpretación:**

De acuerdo a la tabla 8 y la gráfica N°03, de un 100% de encuestados, el 20.65% respondió que la departamentalización es óptima y el 40.22% afirmó que es regular y, el 39.13% respondió que la departamentalización en la organización es deficiente. La decisión a tomar con el 41% del personal que considera que la departamentalización deficiente, se debe optar por otros métodos para agrupar los puestos.

Tabla 11.  
*Medida de tendencia central de la dimensión cadena de mando*

		Cadena de mando			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	31	33,7	33,7	33,7
	Regular	33	35,9	35,9	69,6
	Optimo	28	30,4	30,4	100,0
Total		92	100,0	100,0	



*Figura 4: Cadena de mando*

**Interpretación:**

De acuerdo al análisis de datos de la cadena de mando. De la tabla 9 y de la gráfica N°04, de un 100% de encuestados, el 30.43% considera que la cadena de mando es óptima, el 35.87% afirmó que es regular y el 33.70% de los colaboradores sostuvo que la cadena de mando es deficiente. Por lo tanto, por un 33.70% de colaboradores que afirman que la cadena de mando es deficiente, corresponde aclarar las líneas de autoridad y especificar quien le reporta a quien.

Tabla 12.  
*Medida de tendencia central de la dimensión alcance de control*

		Alcance de control			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	49	53,3	53,3	53,3
	Regular	27	29,3	29,3	82,6
	Optimo	16	17,4	17,4	100,0
Total		92	100,0	100,0	

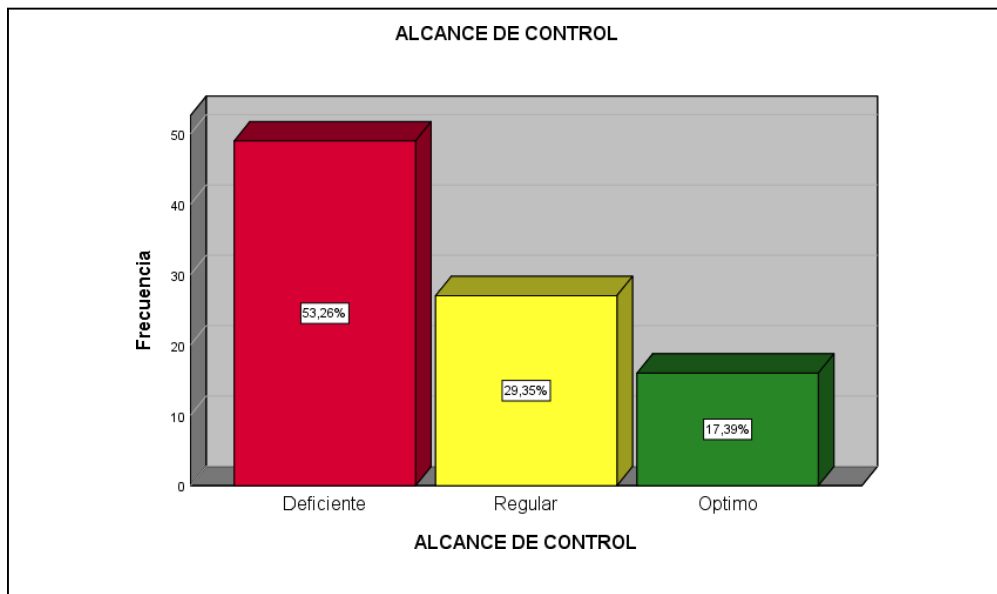


Figura 5: Alcance de control

**Interpretación:**

De acuerdo al análisis de la dimensión alcance de control, en la tabla 10 y la gráfica N°5, de un 100% de colaboradores encuestados, el 17,39% indicó que el alcance de control es óptimo, el 29,35% sostuvo que es regular y, el 53,26% del total de encuestados sostuvo que el alcance de control es deficiente. Puesto que, por tener más del 50% del personal que considera deficiente el alcance de control, corresponde incurrir en nuevos estilos de liderazgo y dirección.

Tabla 13.  
*Medida de tendencia central de la dimensión centralización y descentralización*

Centralización y descentralización					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	56	60,9	60,9	60,9
	Regular	23	25,0	25,0	85,9
	Optimo	13	14,1	14,1	100,0
Total		92	100,0	100,0	

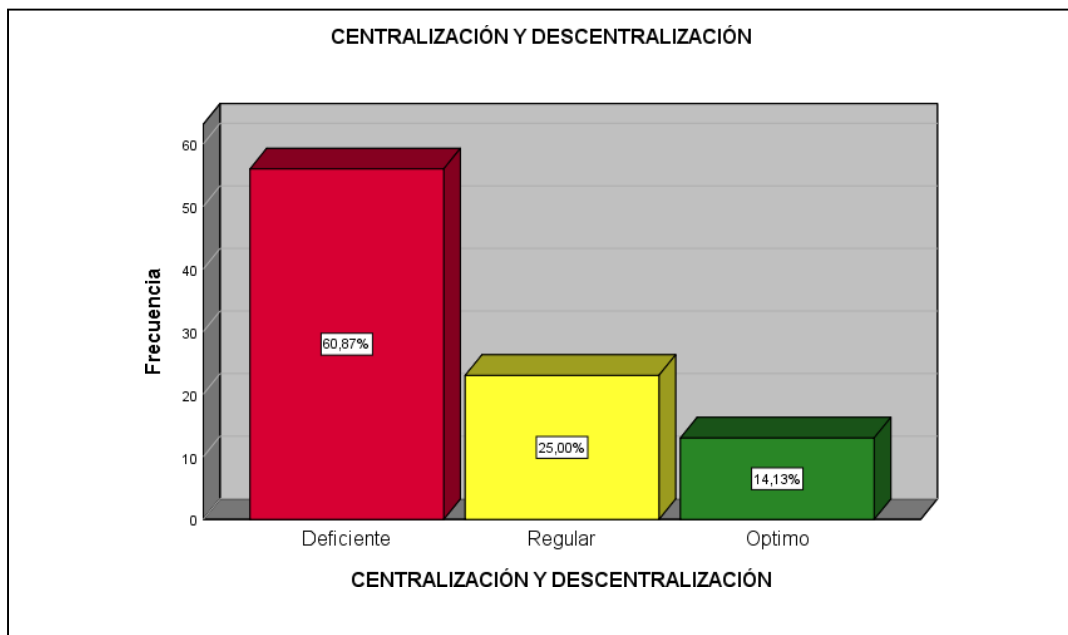


Figura 6: Centralización y descentralización

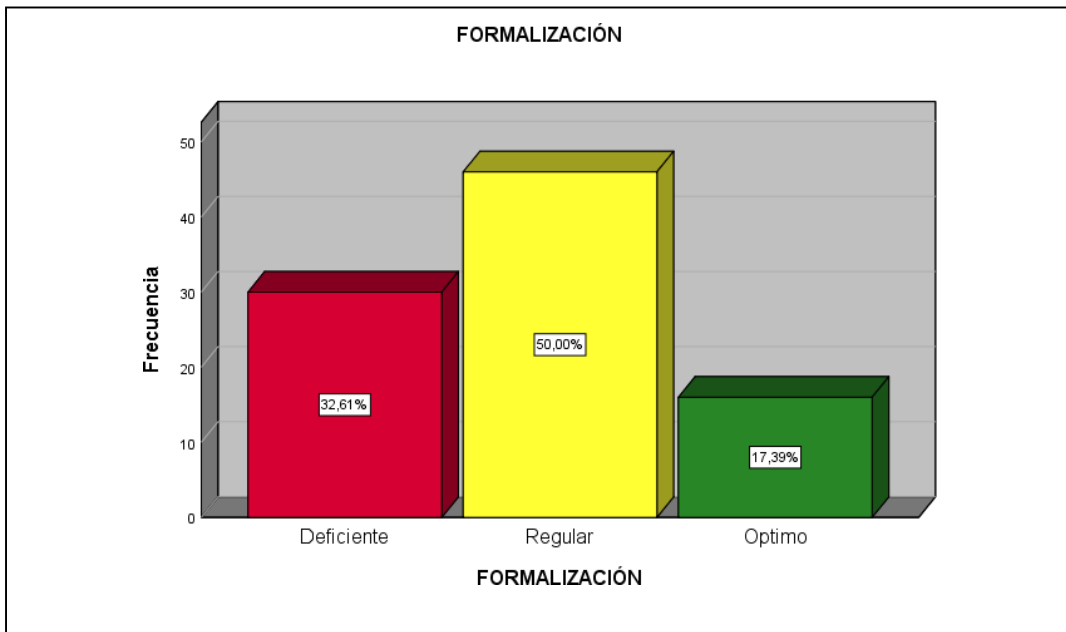
**Interpretación:**

De acuerdo a la tabla 11 y la gráfica N°06 de un 100% del personal encuestado, el 14.13% de los encuestados mencionó que es óptima la centralización y descentralización, el 25% afirmó que es regular y, el 60.87% de los encuestados afirma que es deficiente, la centralización y descentralización. Por tal motivo, con más del 50% de personal, que afirma que es deficiente, se debe optar por una organización más flexible y sensible.



Tabla 14.  
*Medida de tendencia central de la dimensión formalización*

		Formalización			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	30	32,6	32,6	32,6
	Regular	46	50,0	50,0	82,6
	Optimo	16	17,4	17,4	100,0
Total		92	100,0	100,0	



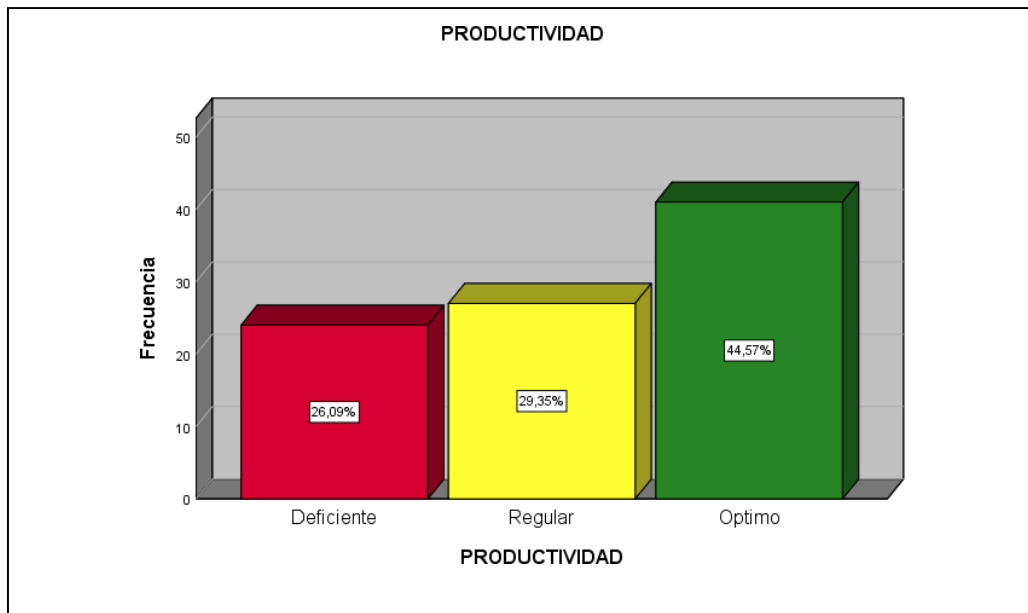
*Figura 7: Formalización*

**Interpretación:**

De acuerdo a la tabla 12 y grafica N° 7, de un 100% de encuestados el 17,39% considera que es óptimo la formalización, el 50% afirmo que es regular y, un 32.61% considera que la formalización es deficiente. La decisión a tomar con el 32.61% del personal que consideran que la formalización es deficiente, conviene optar por estrategias de estandarización de los trabajos y establecer reglas y procedimientos.

Tabla 15.  
*Medida de tendencia central de la variable productividad*

		Productividad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	24	26,1	26,1	26,1
	Regular	27	29,3	29,3	55,4
	Optimo	41	44,6	44,6	100,0
Total		92	100,0	100,0	



*Figura 8: Productividad*

**Interpretación:**

De acuerdo al análisis de datos de la variable productividad, de la tabla 13 y la gráfica N°8, de un 100% de encuestados, el 44.57% de los colaboradores afirmó que la productividad es óptima, el 29.35% menciona que es regular y, el 26.09% de los encuestados considera que la productividad es deficiente. Por lo cual la decisión a tomar, con un 46% de colaboradores que consideran que la productividad es deficiente, se debería optar por herramientas que permitan mejorar la productividad además de mejorar la organización interna.

Tabla 16.  
*Medida de tendencia central de la dimensión factores individuales*

Factores individuales					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	27	29,3	29,3	29,3
	Regular	36	39,1	39,1	68,5
	Optimo	29	31,5	31,5	100,0
Total		92	100,0	100,0	

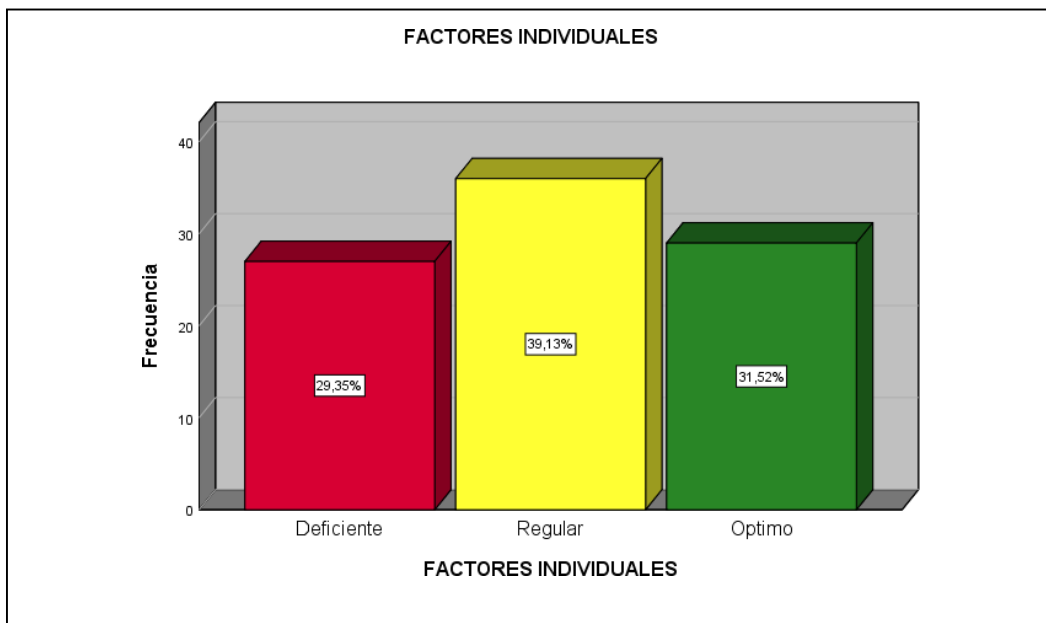


Figura 9: Factores individuales

**Interpretación:**

De acuerdo a la tabla 14 y la gráfica N° 9 del total de encuestados, el 31.52% mencionó que los factores individuales son óptimos, el 39.13% mencionó que es regular y, el 29.35% de los encuestados afirmó que los factores individuales son deficientes. Por tal razón, la decisión a tomar, con el 29.35% del personal que consideran que los factores individuales son deficientes es, optar por elementos y recompensas por un trabajo bien hecho para mejorar el rendimiento productivo constante.

Tabla 17.  
*Medida de tendencia central de la dimensión factores grupales*

Factores grupales					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	24	26,1	26,1	26,1
	Regular	35	38,0	38,0	64,1
	Optimo	33	35,9	35,9	100,0
Total		92	100,0	100,0	

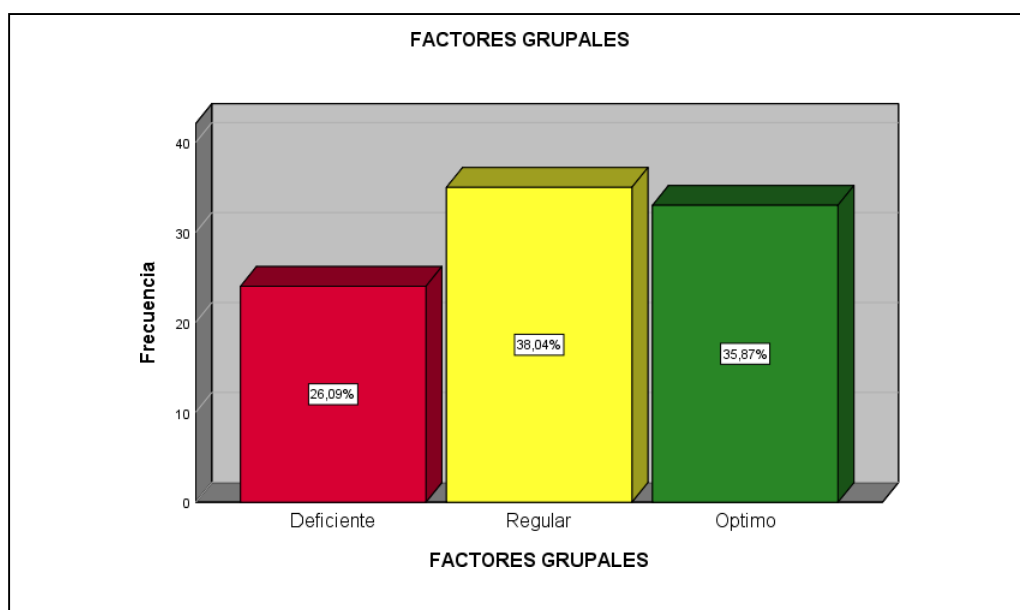


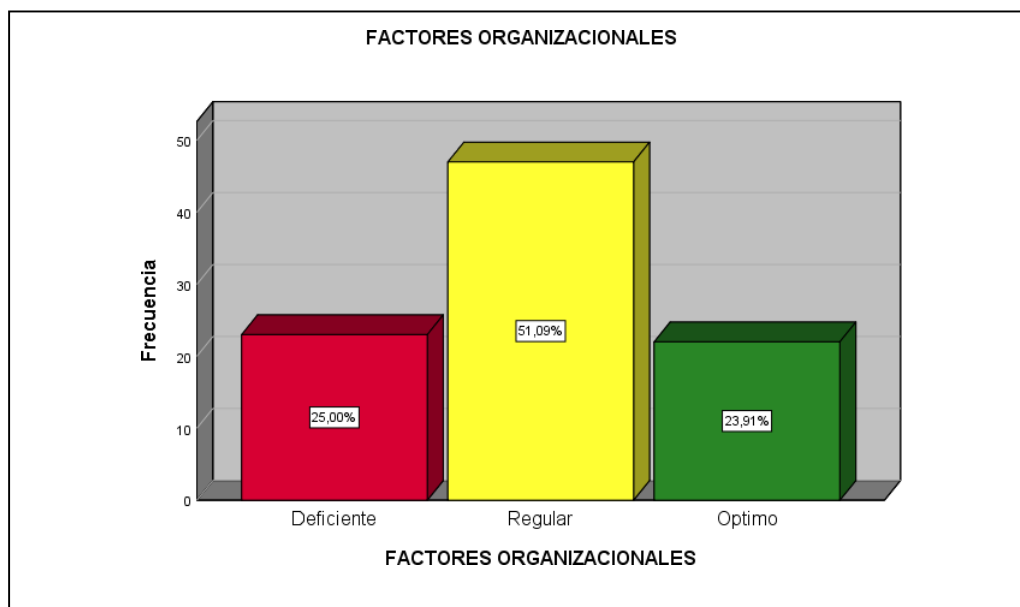
Figura 10: Factores grupales

**Interpretación:**

De acuerdo al análisis de los datos de los factores grupales, de la tabla 15 y el gráfico N°10, del 100% de encuestados, el 35.87% considera que los factores grupales son óptimos, el 38.04% menciona que es regular y, el 26.09% sostuvo que los factores grupales son deficientes. La decisión a tomar con el 26% de los colaboradores que sostienen que es deficiente, corresponde capacitar y brindar talleres para fomentar la cohesión, trabajo en equipo y la comunicación efectiva.

Tabla 18.  
*Medida de tendencia central de la dimensión factores organizacionales*

		Factores organizacionales			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	23	25,0	25,0	25,0
	Regular	47	51,1	51,1	76,1
	Optimo	22	23,9	23,9	100,0
Total		92	100,0	100,0	



*Figura 11: Factores organizacionales*

**Interpretación:**

De acuerdo al análisis de los factores organizacionales, de la tabla 16 y la gráfica N° 11 del 100% de encuestados, el 23.91% sostuvo que los factores organizacionales son óptimos, el 51.09% afirmó que es regular y, el 25% sostiene que los factores organizacionales que incurren en la productividad de la organización son deficientes. Por un 25% de colaboradores que sostienen que los factores organizacionales son deficientes, convendrá realizar un análisis de la cultura organizacional, el liderazgo y las metas de la institución para buscar mejoras y difundirlas entre todos sus integrantes.

### 3.2 Prueba de normalidad

Tabla 19.

*Prueba de Normalidad para las variables diseño organizacional y productividad*

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Diseño organizacional	,308	92	,000	,760	92	,000
Productividad	,284	92	,000	,771	92	,000

Del análisis obtenido para la prueba de normalidad de datos sobre la variable diseño organizacional y productividad se ha obtenido un valor  $p=0.00$  mediante el test de Kolmogorov-Smirnov para el análisis de muestras mayores a 50 elementos. Así, para Romero (2016) la prueba Kolmogorov-Smirnov conocida como prueba K-S, es una prueba de significación estadística para verificar si los datos de la muestra proceden de una distribución normal. Se emplea para variables cuantitativas continuas y cuando el tamaño muestral es mayor de 50 (p. 105).

Por lo tanto, se concluye que la base de datos no sigue una distribución normal, lo cual induce a tomar la decisión de utilizar para la prueba de análisis el estadígrafo de Rho de Spearman.

### 3.3 Contrastación de hipótesis Prueba de hipótesis general

Ho: No existe relación entre el diseño organizacional y la productividad en la oficina nacional de la ICPP del Movimiento Misionero Mundial, La Victoria, 2019.

Ha: Existe relación entre el diseño organizacional y la productividad en la oficina nacionalde la ICPP del Movimiento Misionero Mundial, La Victoria, 2019.

Tabla 20.  
*Prueba de hipótesis general*

<b>Correlaciones</b>	
	<u>Productividad</u>
	Rho de Spearman
Diseño	0,43
organizacional	Sig bilateral
	,037

#### **Decisión:**

Sig (bilateral) = 0.037 es menor que 0.05, se rechaza la Ho.

#### **Interpretación:**

De acuerdo a la prueba de hipótesis mediante el estadígrafo Rho de Spearman se afirma que existe una correlación moderada entre las variables diseño organizacional y productividad, al nivel de 0.43, y se obtuvo un sig (bilateral) = 0.037  $\leq$  0.05, de modo que se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe relación entre el diseño organizacional y la productividad. Confirmando la relación obtenida, se comprueba con los resultados en las tablas cruzadas entre el diseño organizacional y la productividad, se obtuvo el 20.7 % de las respuestas en el nivel de óptimo y el 30.4% en el nivel regular, sin embargo, el 48.9% afirmó que la relación entre variables alcanza un nivel deficiente. El análisis de la tabla cruzada fundamenta el coeficiente de relación, puesto que la aprobación de las variables representa solamente a la cuarta parte de la opinión de los encuestados, para optimar su productividad se deben adoptar estrategias de reorganización y diseño de la gestión administrativa.

## Prueba de hipótesis específica 1

Ho: No existe relación entre la especialización en el trabajo y la productividad en la oficina nacional de la ICPP del Movimiento Misionero Mundial, La Victoria, 2019.

Ha: Existe relación entre la especialización en el trabajo y la productividad en la oficina nacional de la ICPP del Movimiento Misionero Mundial, La Victoria, 2019.

Tabla 21.

### Prueba de hipótesis específica 1

Tabla cruzada especialización en el trabajo * productividad						
% del total		Productividad			Correlaciones	
Especialización en el trabajo		Deficiente	Regular	Optimo	Total	
	Deficiente	17,4%	14,1%	19,6%	51,1%	Rho de Spearman
	Regular	2,2%	6,5%	15,2%	23,9%	,305
Optimo	6,5%	8,7%	9,8%	25,0%	Sig (bilateral)	
Total		26,1%	29,3%	44,6%	100,0%	0,032

### Decisión:

Sig (bilateral) = 0.032 es menor que 0.05, se rechaza la Ho.

### Interpretación:

De acuerdo a la prueba de hipótesis mediante el estadígrafo Rho de Spearman se puede afirmar que existe una correlación baja entre la dimensión de especialización en el trabajo y la productividad al nivel del 0.305. Se alcanzó un Sig (bilateral) = 0.032  $\leq$  0.05 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, donde existe relación entre la especialización del trabajo y la productividad. El resultado se comprueba a través de las tablas cruzadas entre la especialización en el trabajo y la productividad. El cual obtuvo el 25% de las respuestas en el nivel de óptimo, el 23.9% en el nivel regular y el 51.1% afirmó que la relación entre las variables alcanza el nivel deficiente. El análisis de la tabla cruzada fundamenta el coeficiente de correlación obtenido, dado que el porcentaje de desaprobación alcanza más de la mitad de la opinión de los encuestados, para mejorar la productividad es conveniente contar con personal especializado según el perfil del puesto de cada área de la organización.



## Prueba de hipótesis específica 2

Ho: No existe relación entre la departamentalización y la productividad en la oficina nacional de la ICPP del Movimiento Misionero Mundial, La Victoria, 2019.

Ha: Existe relación entre la departamentalización y la productividad en la oficina nacional de la ICPP del Movimiento Misionero Mundial, La Victoria, 2019.

Tabla 22.  
*Prueba de hipótesis específica 2*

Tabla cruzada departamentalización*productividad						
% del total		Productividad				Correlaciones
Departamentalización		Deficiente	Regular	Optimo	Total	
	Deficiente	13,0%	13,0%	13,0%	39,1%	Rho de Spearman
	Regular	7,6%	8,7%	23,9%	40,2%	,207
	Optimo	5,4%	7,6%	7,6%	20,7%	Sig. (Bilateral)
Total		26,1%	29,3%	44,6%	100,0%	,031

### Decisión:

Sig (bilateral) = 0.031 es menor que 0.05, se rechaza la Ho.

### Interpretación:

De acuerdo a la prueba de hipótesis mediante el estadígrafo Rho de Spearman se puede afirmar que existe una correlación baja entre la dimensión departamentalización y la variable productividad, al nivel del 0,207. En relación a la hipótesis planteada sobre el diseño organizacional y la productividad, mediante el Rho de Spearman se alcanzó un Sig. (bilateral) = 0,031  $\leq$  0.05 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, confirmando que existe relación entre la departamentalización y la productividad.

Lo anterior, se puede comprobar con los resultados obtenidos en las tablas cruzadas entre la departamentalización y la productividad, el cual obtuvo el 20.7% de las respuestas en el nivel de deficiente, el 40.2% en el nivel regular, sin embargo, el 36.8% afirmó que la relación entre variables alcanza el nivel deficiente.

### Prueba de hipótesis específica 3

Ho: No existe relación entre la cadena de mando y la productividad en la oficina nacional de la ICPP del Movimiento Misionero Mundial, La Victoria, 2019.

Ha: Existe relación entre cadena de mando y la productividad en la oficina nacional de la ICPP del Movimiento Misionero Mundial, La Victoria, 2019.

Tabla 23.  
*Prueba de hipótesis específica 3*

Tabla cruzada cadena de mando*productividad						
% del total		Productividad				Correlaciones
		Deficiente	Regular	Optimo	Total	
Cadena de mando	Deficiente	10,9%	9,8%	13,0%	33,7%	Rho Spearman
	Regular	8,7%	7,6%	19,6%	35,9%	,530
	Optimo	6,5%	12,0%	12,0%	30,4%	sig. (bilateral)
Total		26,1%	29,3%	44,6%	100,0%	,041

#### Decisión:

Sig (bilateral) = 0.041 es mayor que 0.05, se rechaza la Ho.

#### Interpretación:

De acuerdo a la prueba de hipótesis mediante el estadígrafo Rho de Spearman se puede afirmar que existe una correlación moderada entre la dimensión cadena de mando y la variable productividad al nivel del 0.530, y se alcanzó un Sig. (bilateral) = 0.41 <= 0.05 por ende se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, confirmando que existe relación entre la cadena de mando y productividad.

El resultado anterior, se comprueba con los datos obtenidos en las tablas cruzadas entre cadena de mando y productividad, el cual obtuvo el 30.4% de las respuestas en el nivel de óptimo, el 35.9% en el nivel regular, y el 33.7% afirmo que la relación entre variables alcanza el nivel regular. Dado que la tercera parte de los encuestados afirma el nivel deficiente den la cadena de mando, para solidificar la relación de la cadena de mando y la productividad la organización debe aclarar las líneas de autoridad y la jerarquía de relaciones.

#### Prueba de hipótesis específica 4

Ho: No existe relación entre el alcance de control y la productividad en la oficina nacional de la ICPP del Movimiento Misionero Mundial, La Victoria, 2019.

Ha: Existe relación entre el alcance de control y la productividad en la oficina nacional de la ICPP del Movimiento Misionero Mundial, La Victoria, 2019.

Tabla 24.  
*Prueba de hipótesis específica 4*

Tabla cruzada alcance de control*productividad						
% del total		Productividad				Correlaciones
		Deficiente	Regular	Optimo	Total	
Alcance de control	Deficiente	15,2%	12,0%	26,1%	53,3%	Rho de Spearman
	Regular	6,5%	9,8%	13,0%	29,3%	,560
	Optimo	4,3%	7,6%	5,4%	17,4%	Sig. (bilateral)
Total		26,1%	29,3%	44,6%	100,0%	,040

#### Decisión:

Sig (bilateral) = 0.040 es menor que 0.05, se rechaza la Ho.

#### Interpretación:

De acuerdo a la prueba de hipótesis mediante el estadígrafo Rho de Spearman se puede afirmar que existe correlación moderada entre la dimensión alcance de control y la productividad al nivel del 0.560. Se alcanzó un Sig. (bilateral) = 0.040  $\leq$  0.05 en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, confirmando que existe relación entre el alcance de control y productividad. Los resultados obtenidos se pueden comprobar en las tablas cruzadas entre alcance de control y productividad, el cual obtuvo el 17,4% de las respuestas en el nivel de óptimo, el 29.3% de respuestas en el nivel regular y el 53.3% afirmó que la relación entre variables alcanza el nivel deficiente. El análisis de la tabla cruzada fundamenta la correlación obtenida, puesto que, los gerentes, para optimizar su productividad y ser más eficaces y mantener el control, se deberá determinar el número de trabajadores que deben dirigir.

## Prueba de hipótesis específica 5

Ho: No existe relación entre la centralización y descentralización y la productividad en la oficina nacional de la ICPP del Movimiento Misionero Mundial, La Victoria, 2019.

Ha: Existe relación entre la centralización y descentralización y la productividad en la oficina nacional de la ICPP del Movimiento Misionero Mundial, La Victoria, 2019.

Tabla 25.  
*Prueba de hipótesis específica 5*

Tabla cruzada centralización y descentralización*productividad						
% del total		Productividad				Correlaciones
		Deficiente	Regular	Optimo	Total	
Centralización y descentralización	Deficiente	15,2%	17,4%	28,3%	60,9%	Rho de Spearman
	Regular	7,6%	4,3%	13,0%	25,0%	,670
	Optimo	3,3%	7,6%	3,3%	14,1%	Sig. (Bilateral)
Total		26,1%	29,3%	44,6%	100,0%	,023

### Decisión:

Sig (bilateral) = 0.023 es menor que 0.05, se rechaza la Ho.

### Interpretación:

De acuerdo a la prueba de hipótesis mediante el estadígrafo Rho de Spearman se puede afirmar que existe correlación moderada entre la dimensión centralización y descentralización con la productividad, al nivel del 0.670, y se obtuvo un Sig. (bilateral) = 0.023  $\geq$  0.05 por consiguiente se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, confirmando que existe relación entre la centralización y descentralización con la productividad.

Confirmando la relación obtenida se puede comprobar con los resultados obtenidos en las tablas cruzadas entre la centralización y descentralización con la productividad, el cual obtuvo el 14.1% de las respuestas en el nivel de óptimo, 25% afirmo al nivel regular y el 60.9% que la relación entre variables alcanza el nivel deficiente.

## Prueba de hipótesis específica 6

Ho: No existe relación entre la formalización y la productividad en la oficina nacional de laICPP del Movimiento Misionero Mundial, La Victoria, 2019.

Ha: Existe relación entre la formalización y la productividad en la oficina nacional de laICPP del Movimiento Misionero Mundial, La Victoria, 2019.

Tabla 26.  
*Prueba de hipótesis específica 6*

Tabla cruzada formalización*productividad						
% del total		Productividad			Correlaciones	
		Deficiente	Regular	Optimo	Total	
Formalización	Deficiente	9,8%	10,9%	12,0%	32,6%	Rho de Spearman ,570 Sig. (Bilateral)
	Regular	12,0%	12,0%	26,1%	50,0%	
	Optimo	4,3%	6,5%	6,5%	17,4%	
Total		26,1%	29,3%	44,6%	100,0%	,025

### Decisión:

Sig (bilateral) = 0.025 es menor que 0.05, se rechaza la Ho.

### Interpretación:

De acuerdo a la prueba de hipótesis mediante el estadígrafo Rho de Spearman se afirma que existe una correlación moderada entre la dimensión formalización y la variable productividad a nivel de 0.570. Además, se alcanzó un sig (bilateral) = 0.025  $\leq$  0.05 de modo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por tanto, existe relación entre la formalización y la productividad.

Confirmando los resultados obtenidos, los resultados en las tablas cruzadas entre formalización y productividad se obtuvo el 17.4% de las respuestas en el nivel de óptimo, el 50% de las respuestas en el nivel regular, y el 32.6% afirmó que la relación entre variables alcanza el nivel deficiente. El análisis de la tabla cruzada fundamenta lo obtenido dado que el porcentaje de aprobación de las variables alcanza a más de la mitad de la opinión de los encuestados.

## **IV.DISCUSIÓN**

## Discusión de resultados

La investigación tuvo por finalidad determinar el nivel de relación del diseño organizacional con la productividad de la oficina nacional de la Iglesia Cristiana Pentecostés del Perú Movimiento Misionero Mundial. Los datos obtenidos después de analizar la información recopilada en la muestra seleccionada, dio resultados que a continuación se mostraran a través de las evidencias.

La hipótesis general planteada propuso deducir que existe relación entre el diseño organizacional y la productividad en la oficina nacional de la ICPP del Movimiento Misionero Mundial. Cuyo resultado obtenido a través de la prueba estadística *Rho de Spearman*, se obtuvo una correlación bilateral entre las variables diseño organizacional y la productividad con un valor de 0.43, aseverando que existe una relación moderada entre las variables. El resultado anterior se relaciona con el teórico propuesto Robbins & Coulter (2014), quienes explican que el diseño organizacional es un proceso de toma de decisiones para establecer la jerarquía de mando y las especificaciones de las responsabilidades y funciones, así también cuando los gerentes modifican o crean una nueva estructura de una organización. La investigación está planteada en relación a la tesis nacional Montano (2018), quien planteo en su hipótesis de estudio que existe una correlación entre el diseño organizacional y desempeño por competencias, confirmando su pronóstico a través del estadístico *Rho de Spearman*, indica que la correlación bilateral entre las variables alcanzo un valor de 0.501, afirmando que existe una relación moderada entre las variables de estudio; este resultado está en relación con su teórico propuesto Daft (2011) el diseño organizacional refleja la forma en que se implementan las metas y estrategias de modo que la atención y los recursos de la organización se enfocan constantemente en cumplir la misión y alcanzar las metas. Confirmando lo planteado el teórico Magalhaes (2018) señala que el diseño de la organización, es el resultado de las fuerzas externas con poco respeto por el funcionamiento interno de la organización, donde lo principal es adaptar los intereses del entorno exterior pese a un existente entorno interno.

En relación a la primera hipótesis específica planteada en la tesis sobre la relación que existente entre la especialización en el trabajo y la productividad en la oficina nacional de la ICPP del Movimiento Misionero Mundial, la victoria;

demonstró la relación a través del *Rho de Spearman*, al nivel de 0.305, afirmando que existe una correlación moderada entre la especialización en el trabajo y la productividad, reafirmando lo planteado con el teórico Robbins & Coulter (2014) sostienen que la especialización en el trabajo, es el ejercicio de fraccionar las actividades en tareas específicas según los puestos de trabajo, en lugar de realizar una tarea completa, se realiza una especialización con el único fin de obtener un aumento en la productividad laboral. La investigación está en concordancia con lo planteado en la tesis Alfaro (2018) quien planteo en su hipótesis de estudio que existe una correlación positiva entre el diseño organizacional y el potencial humano en los trabajadores del Centro de Salud Miguel Grau-Chaclacayo, confirmando su pronóstico con el estadístico *Rho de Spearman* con un valor de 0.831, afirmando que existe una correlación significativamente alta entre las variables de estudio; este resultado está en relación con su teórico propuesto Hellriegel y Jhon Slocum (2004), alude que el diseño organizacional es el proceso en que se elige estructuras de tareas, responsabilidades y otras relaciones de autoridad en las organizaciones. También refuerza Daft (2015) quien sostiene que la especialización, es el grado en que las actividades o tareas de las empresas se encuentran subdivididas en más pequeñas o específicas; la especialización está comprendida dentro de las dimensiones estructurales que ayudan a representar las particularidades internas, a medir y comparar las organizaciones.

La segunda hipótesis específica planteada, formuló inferir que existe una relación entre la departamentalización y la productividad en la oficina nacional de la ICPP del Movimiento Misionero Mundial, la Victoria; cuyo resultado obtenido a través de la prueba estadística *Rho de Spearman*, indica la correlación bilateral, alcanzando un valor de 0,207; afirmando que existe una correlación significativamente baja entre la departamentalización y la productividad, confirmando lo planteado con el teórico Robbins & Coulter (2014) quienes explican que la departamentalización es el proceso mediante el cual se aglomeran algunas actividades del trabajo en un área específica; el departamento es un área donde se agrupan diversos trabajos o funciones y que son desarrolladas por un grupo de personas. La investigación está en relación con la tesis de Aniagyei (2011) quien planteo en su hipótesis de estudio que existe una correlación entre el efecto de la estructura organizacional y el desempeño; a través de la prueba estadística *r de*



*Pearson*, obtuvo una correlación bilateral al nivel de 0.50; confirmando la existencia de una correlación moderada entre las variables; este resultado está en relación a su teórico Mintzberg (1983) La estructura organizacional define cómo se organizan los individuos y grupos o cómo sus tareas están divididos y coordinados. También refuerza Campbell (2012) quien sostiene que, por lo general, cuanto más especializados son los trabajos dentro de una organización, más departamentos se diferencian en ella.

En relación a la tercera hipótesis específica planteada, sobre la existencia de una relación entre la cadena de mando y la productividad en la oficina nacional de la ICPP del Movimiento Misionero Mundial. Se demostró la relación significativa a través de la prueba estadística *Rho de Spearman* al nivel de 0.530, afirmando que existe una correlación significativa. Dicho resultado está en relación al teórico propuesto Robbins & Coulter (2014) afirman que la cadena de mando es la línea de autoridad que se extiende desde los niveles organizacionales más altos hasta los más bajos, y cuya función es especificar a quien se le reporta. La investigación está en concordancia con la tesis Saavedra (2016) quien planteó en su hipótesis de estudio que existe una correlación positiva entre el diseño organizacional y el potencial humano, confirmando su pronóstico con el estadístico *Rho de Spearman* con un valor de 0.792 confirmando la existencia de una correlación significativa entre las variables de estudio; este resultado está en relación con su teórico propuesto Robbins y Judge (2009), quien explica que para determinar una estructura organizacional de una organización tiene efectos significativos sobre los miembros que la conforman y es de importancia el análisis del comportamiento de los distintos diseños organizacionales. También refuerza Pride, Hughes & Kapoor (2014), quien sostienen que la cadena de mando es la línea de autoridad que se extiende según los puestos y responsabilidades de la organización y proporciona una convivencia más saludable.

En relación a la cuarta hipótesis específica planteada en la tesis sobre la existencia de relación entre el alcance de control y la productividad en la oficina nacional de la ICPP del Movimiento Misionero Mundial; se demostró una relación significativa moderada, a través de la prueba estadística *Rho de Spearman*, a un nivel

0.560 afirmando que existe una correlación significativa entre las variables de estudio. Confirmando lo planteado según el teórico Según Robbins & Coulter (2014) quienes sostienen que el alcance de control comprende la capacidad que tiene un gerente para tener a su cargo y saber manejar una cierta cantidad de colaboradores, pero de manera eficaz y eficiente. La investigación está en concordancia con la tesis Ogaga (2017), quien planteó en su hipótesis de estudio que existe una correlación positiva entre la influencia de la estructura organizacional y la competencia de la industria en la relación entre la estrategia corporativa; a través de la prueba estadística *r de Pearson*, obtuvo una correlación bilateral al nivel de 0.4036; confirmando la existencia de una correlación moderada entre las variables de estudio; este resultado está en relación con su teórico propuesto Mintzberg (1998) quien explica que la estructura organizacional involucra a toda la organización y proporciona un enfoque y revisión para los gerentes y empleados en todos los niveles de la organización. También refuerza Daft (2015), quien sostiene que jerarquía de autoridad, dentro del organigrama se muestra por las líneas verticales de mando, donde se especifica quienes y cuantos son los colaboradores que reportan a un jefe.

En relación a la quinta hipótesis específica planteada en la tesis sobre la relación que existe entre la centralización y descentralización con la variable productividad, en la oficina nacional de la ICPP del Movimiento Misionero Mundial; se demostró que existe una relación significativa moderada a través de la prueba estadística *Rho de Spearman* que alcanzó un valor de 0.670; afirmando que existe una relación significativa entre las variables de estudio. Confirmando lo planteado según el teórico Según Robbins & Coulter (2014), quienes afirman que la centralización es la acción de tomar decisiones en el nivel más alto de la jerarquía en la organización mientras que la descentralización es cuando existe la participación de los colaboradores en la toma de decisiones. La investigación está relacionada con la tesis de Matute (2015) quien planteó en su hipótesis de estudio que existe correlación entre el diseño organizacional y el incremento de ventas; dando como resultado a través de la prueba estadística *chi cuadrado* con un nivel de  $X^2 = 5.34$  y con  $P = 0.032$ , significativamente moderada; bajo la premisa de su teórico Pulgar (2011) sostiene que el establecer una estructura de la organización, permite cumplir con sus actividades para cumplir con sus objetivos. También

refuerza Daft (2015) la centralización se da cuando la toma de decisiones se concentra solo en los niveles más altos de la organización.

En relación a la sexta hipótesis específica planteada, sobre la relación que existe entre la formalización y la productividad en la oficina nacional de la ICPP del Movimiento Misionero Mundial. Se demostró la relación significativa a través de la prueba estadística de *Rho de Spearman* al nivel de 0.570, afirmando que existe una correlación moderada entre la formalización y la productividad. confirmando lo planteado según los teóricos Robbins & Coulter (2014) quienes sostienen que la formalización son las normas y procedimientos que guían el comportamiento de los trabajadores, y cuan estandarizados se encuentran las actividades de la organización. También, algunos teóricos están en concordancia, tal es el caso de Levinson (2006, citado en Hernaus et al., 2013) afirma que la formalización es una característica estructural importante porque proporciona dirección y guía para el comportamiento en ciertas situaciones y pone orden en una organización; mediante el establecimiento y la existencia de normas, reglamentos y procedimientos, los gerentes crean mecanismos que controlan el comportamiento de los empleados.

## **V. CONCLUSIONES**

Luego de obtener los resultados del presente objeto de estudio, con la información recopilada de los colaboradores de la oficina la oficina nacional de la ICPP del Movimiento Misionero Mundial, se presentan las siguientes conclusiones:

- Primera. De acuerdo con la hipótesis general para evidenciar la variable diseño organizacional y productividad se obtuvo un grado de correlación  $Rho=0.43$ , Sig. (bilateral) = 0,037. Mediante el estadígrafo Rho de Spearman concluyendo que existe una correlación moderada entre las variables principales. La organización no permite, al personal, realizar su trabajo de manera eficiente y eficaz, por lo que las metas organizacionales no se cumplen a tiempo.
- Segunda. De acuerdo con la primera hipótesis específica de la variable diseño organizacional con su dimensión especialización en el trabajo y la productividad, se obtuvo una correlación baja  $Rho= 0.305$ , Sig (bilateral) = 0.032. Mediante el estadígrafo Rho de Spearman concluyendo que existe una correlación baja; la organización fracciona sus actividades según los puestos de trabajo, pero muchas veces con la llegada de nuevas tareas no se asigna de manera oportuna al área correspondiente, generando atrasos e incumplimiento. También se concluye que la investigación rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, el cual se confirma que existe relación entre las variables diseño organizacional y productividad.
- Tercera. De acuerdo con la primera hipótesis específica de la variable diseño organizacional con su dimensión departamentalización y la productividad, se obtuvo una correlación baja  $Rho= 0,207$ , Sig. (bilateral) = 0.031. Mediante el estadígrafo Rho de Spearman concluyendo que existe una correlación baja; la organización cuenta con áreas donde se agrupan diversos trabajos o funciones y que son desarrolladas por un grupo de personas, pero falta un análisis para evaluar algunas actividades que no se encuentran acorde al departamento asignado. También se concluye que la investigación rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, el cual se confirma que existe relación entre las variables diseño

organizacional y productividad.

Cuarta. De acuerdo con la primera hipótesis específica de la variable diseño organizacional con su dimensión cadena de mando y la productividad, se obtuvo una correlación baja  $Rho = 0.530$ , Sig. (bilateral)  $= 0.41$ . Mediante el estadígrafo Rho de Spearman, concluyendo que existe una correlación moderada. Los diferentes niveles de mando que existen en la organización, permiten que cada departamento o puesto de trabajo asuma responsabilidad de su desempeño, pero dichas líneas de autoridad no están claras en la institución, porque el personal debe reportar a varios jefes.

Quinta. De acuerdo con la primera hipótesis específica de la variable diseño organizacional con su dimensión alcance de control y la productividad, se obtuvo una correlación moderada  $Rho = 0.560$ , Sig. (bilateral)  $= 0.040$ . Mediante el estadígrafo Rho de Spearman, concluyendo que existe una correlación moderada. En la institución existen jefes definidos para cada área, sin embargo, algunos no cuentan con las destrezas y habilidades para llegar a todo el personal, y así mismo llevar un control de tareas en su área.

Sexta. De acuerdo con la primera hipótesis específica de la variable diseño organizacional con su dimensión centralización y descentralización y la productividad, se obtuvo una correlación moderada  $Rho = 0.560$ , Sig. (bilateral)  $= 0.040$ . Mediante el estadígrafo Rho de Spearman, concluyendo que existe una correlación moderada; la toma de decisiones en la organización comúnmente es centralizada; porque el personal no cuenta con autonomía ni poder de decisión sobre su área, además que la institución es muy reservada. También se concluye que la investigación rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, el cual se confirma que existe relación entre las variables diseño organizacional y productividad.

Séptima. De acuerdo con la primera hipótesis específica de la variable diseño organizacional con su dimensión formalización y la productividad, se obtuvo una correlación moderada  $Rho = 0.560$ , Sig. (bilateral)  $= 0.040$ . Mediante el estadígrafo Rho de Spearman, concluyendo que existe una correlación

moderada. La organización no cuenta mecanismos de control del personal, los procedimientos no están claramente definidos y estandarizados, por los colaboradores cuentan con mayor libertad para realizar su trabajo y naturalmente emplea mayor tiempo en solucionar problemas y ejecutar sus actividades.

## **VI. RECOMENDACIONES**



Luego de las conclusiones obtenidas, se procede a las siguientes recomendaciones:

Primera. La oficina nacional de la ICPP del Movimiento Misionero Mundial, debe rediseñar una nueva estructura organizacional que este alineada a la estrategia de la organización; que sea mucho más flexible y dinámica frente a los cambios de su entorno actual y de sus necesidades. La institución debe facultar a los jefes de cada área, para impulsar a sus colaboradores a ser más eficientes y productivos, fomentando la cohesión y trabajo en equipo para formar mayor sentido de pertenencia y compromiso con la institución.

Segunda. De acuerdo al estudio de la primera dimensión de la variable uno que es especialización en el trabajo y la relación con la variable productividad, la cual obtuvo una relación baja; la institución debe dar a conocer a todos sus miembros, de manera formal, las funciones de cada área, para conocimiento de los procesos y desarrollo de su trabajo, de esta manera se buscará reducir la duplicidad de tareas. Todo personal nuevo debe recibir inducción y seguimiento para evitar equivocaciones futuras.

Tercera. De acuerdo al estudio de la primera dimensión de la variable uno que es departamentalización y la relación con la variable productividad, la cual obtuvo una relación baja; la organización debe evaluar si los puestos se encuentran en las áreas correspondientes, para que las tareas sean debidamente asignadas. También, se debe fortalecer la coordinación entre sus áreas funcionales, para reducir tiempos y cumplir las tareas de manera más eficiente.

Cuarta. De acuerdo al estudio de la primera dimensión de la variable uno que es cadena de mando y la relación con la variable productividad, la cual obtuvo una relación moderada; la oficina nacional de la ICPP del Movimiento Misionero Mundial debe definir y dar conocer la línea de autoridad desde la alta dirección hasta el último subordinado, para sepan a quien reportar y acudir ante necesidades específicas.

- Quinta. De acuerdo al estudio de la primera dimensión de la variable uno que es alcance de control y la relación con la variable productividad, la cual obtuvo una relación moderada; deben dar seguimiento a las diversas funciones y actividades de cada área, asimismo, realizar reuniones de coordinación con los miembros y evaluar al personal a su cargo, para aumentar el rendimiento de la organización.
- Sexta. De acuerdo al estudio de la primera dimensión de la variable uno que es centralización y descentralización y la relación con la variable productividad, la cual obtuvo una relación moderada; considere fortalecer las capacidades y facultar autonomía en la toma de decisiones a sus trabajadores, en situaciones poco relevantes.
- Séptima. De acuerdo al estudio de la primera dimensión de la variable uno que es formalización y la relación con la variable productividad, la cual obtuvo una relación moderada; considere establecer manual de funciones, el reglamento interno de trabajo, normas de convivencia y difundirlo entre todo el personal, para guiar el comportamiento de sus colaboradores.

## REFERENCIAS

- Abolhassania, A., Harnerb, J., Jaridia, M., & Gopalakrishnana, B. (2017). *Productivity enhancement strategies in North American automotive industry*. USA: International Journal of Production Research.
- Alfaro, M. (2017). *Diseño organizacional y el potencial humano en trabajadores del Centro de Salud Miguel Grau-Chaclacayo, 2017*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Anand, S., Hasan, I., Sharm, P., & Wang, H. (2018). *State enforceability of noncompete agreements: Regulations that stifle productivity!* New York: Human Resource Management.
- Aniangyei, W. (2011). *The effect of organizational structure on project performance: the case of Aga Ltd*. Ghana: Kwame Nkrumah University.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (Vol. Tercera). Colombia: Pearson.
- Bisquerra, R. (2004). *Metodología de investigación educativa*. Madrid: Esic.
- Burton, R., & Obel, B. (2018). *The science of organizational design: fit between structure and coordination*. USA: Journal of Organization Design.
- Bravo, J. (2014). *Productividad basada en la Gestión de Procesos*. Santiago de Chile: Editorial Evolución S.A.
- Burton, R., & Obel, B. (2018). *The science of organizational design: fit between structure and coordination*. USA: Journal of Organization Design.
- Cequea, M. (2010). *Los factores humanos que inciden en la productividad y sus dimensiones*. San Sebastián: UNEXPO.
- Chiavenato, I. (2010). *Gestión del talento humano* (Tercera ed.). México: McGRAW-HILL.
- Cueva, T. (2016). *Modelos disruptivos en el diseño organizacional son el reto de las áreas de recursos humanos de empresas en Perú*. Lima: Info Capital Humano.
- Czumanski, T., & Lödding, H. (2016). *State-based analysis of labor productivity*. Germany: International Journal of Production Research.

- Daft, R. (2014). *Teoría y diseño organizacional*. México: Cengage Learning Editores S.A.
- Damiani, M., Pompei, F., & Ricci, A. (2018). *Family Firms and Labor Productivity: The Role of Enterprise-Level Bargaining in the Italian Economy*. Italy: Journal of Small Business Management.
- Deloitte, G. (2016). *Tendencias globales en capital humano*. Lima: Human Capital.
- Felin, T., & Powell, T. (2016). *Designing Organizations for Dynamic Capabilities*. California: Designing Organizations for Dynamic Capabilities.
- Gibson, M., & Shrader, J. (2018). *Time use and labor productivity: The returns to sleep*. Estados Unidos: The Review of Economics and Statistics.
- Golnaraghi, S., Zangenehmadar, Z., & Mose, O. (2019). *Application of Artificial Neural Network(s) in Predicting Formwork Labour Productivity*. Montréal, Canadá: Advances in Civil Engineering.
- Gori, A., & Sakamoto, A. (2018). *Does wage reflect labor productivity? A comparison between Brazil and the United States*. Brazil: Brazilian Journal of Political Economy.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). México: Interamericana Editores S.A.
- Hernaus, T., Aleksic, A., & Klindzic, M. (2013). *Organizing for Competitiveness – Structural and Process Characteristics of Organizational Design*. Croatia: University of Zagreb.
- Kang, Y.-H., & Na, K. (2018). *Determinants of Labor Productivity in Emerging Markets: Evidence from Pre- and Post-Financial Crisis Mexico*. México: Gadjah Mada International Journal of Business.
- Louffat, E. (2017). *Diseño organizacional basado en procesos*. México: Cengage Learning.
- López, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Barcelona: Creative Commons.
- Lozada, J. (2014). *Investigación aplicada: definición, propiedad intelectual e industria*. Quito: Universidad Tecnológica Indoamérica.

- Matute, K. (2015). *Diseño organizacional para el incremento de ventas en la empresa Labsupply cía. Ltda, Cantón Guayaquil, año 2015*. Quevedo: UNIANDES.
- McGrath, J., & Bates, B. (2014). *Las 89 teorías del management y cómo aplicarlas*. Reino Unido: Pearson Education Limited.
- Montano, R. (2018). *Diseño organizacional y desempeño por competencias en los trabajadores de la dirección general de derechos humanos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2018*. Lima: Univesidad Cesar Vallejo.
- Nelson, D., & Campbell, J. (2013). *Organizational Behavior: Science, The Real World, and You* (Eighth Edition ed.). Oklahoma: Cengage Learning.
- OIT. (2016). *Mejore su negocio: el recurso humano y la productividad*. Ginebra: International Labour Office.
- Ogaga, B. (2017). *The influence of organizational structure and industry competition on the relationship between corporate strategy and performance of companies listed on the Nairobi securities exchange*. Kenia: University of Nairobi.
- Pride, W., Hughes, R., & Kapoor, J. (2014). *Business* (Twelfth Edition ed.). United States of America: Business & Economics.
- Puranam, P., Raveendran, M., & Knudsen, T. (2012). *Orgazation Design: The epistemic Interdependence perspective*. London: Academy of Management Review.
- Quijano, S. (2006). *Dirección de recursos humanos y consultoría en las organizaciones*. Barcelona: Icaria Editorial S.A.
- Ríos, V. (2015). *“Productividad” en serie de estudios económicos (Vol. I)*. Mexico: México ¿cómo vamos?
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración* (Decimosegunda ed.). México: PEARSON.
- Romero, M. (2016). *Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal*.

España: Revista Enfermería del Trabajo.

Saavedra, M. (2016). *El diseño organizacional y el potencial humano del clima organizacional de los trabajadores del Centro de Salud Max Arias Schreiber del distrito de La Victoria en noviembre-diciembre del 2012*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Samargandi, N. (2018). *Determinants of Labor Productivity in MENA Countries*. Arabia Saudita: Emerging Markets Finance & Trade.

Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Universidad Ricardo Palma.

Villalba, J., & Ordieres, J. (2016). *Strategic Lean Organizational Design: Towards Lean World-Small World Configurations through Discrete Dynamic Organizational Motifs*. Madrid: Hindawi Publishing Corporation Mathematical Problems in Engineering.

Wollscheid, S., Stensaker, B., & Bugge, M. (2019). *Evidence-Informed Policy and Practice in the Field of Education: The Dilemmas Related to Organizational Design*. Noruega: European Education.

Wulff, S., Jadoo, M., & Khandrika, B. (2019). *BLS publishes experimental*. Estados Unidos: Monthly Labor Review.

## **ANEXOS**



## Anexo 01: Instrumento de medición

### CUESTIONARIO SOBRE VARIABLE DISEÑO ORGANIZACIONAL

Estimado(a)

Mediante el presente cuestionario se está realizando un estudio a fin de determinar la relación que existe entre la "El diseño organizacional y la productividad de la ICPP Movimiento Misionero Mundial, la victoria 2019."

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

Le solicitamos responder con sinceridad al siguiente cuestionario, la información obtenida será utilizada para fines exclusivamente académicos.

DISEÑO ORGANIZACIONAL						
Dimen sion es	Indicadores	1	2	3	4	5
Especialización en el trabajo	<b>Conocimientos</b>					
	1	Cuenta con preparación académica y profesional para el puesto asignado				
	2	Conoce sus funciones para el desarrollo de su trabajo				
	<b>Capacidades</b>					
	3	Cuenta con la capacidad suficiente para realizar los trabajos encomendados				
	4	El trabajo que realiza, permite el desarrollo de sus máximas capacidades				
	<b>Aptitudes</b>					
	5	Posee habilidades para adaptarse a los cambios de dinámica laboral				
6	Toma iniciativa en su trabajo y se anticipa a los acontecimientos					
Departmentalización	<b>Funcional</b>					
	7	El trabajo que realiza en su unidad está bien organizado				
	8	Existe coordinación entre sus áreas funcionales				
	<b>Por Servicios</b>					
	9	El personal se encuentra especializado conforme a los servicios que brinda				
	10	El personal se identifica con el servicio en particular y desarrolla un trabajo eficiente				
	<b>Por procesos</b>					
	11	Están bien definidos los procesos de las actividades de su trabajo				
	12	La organización aplica la mejora continua en sus procesos				
	<b>Por usuarios</b>					

	13	La organización agrupa los puestos de trabajo en base a sus usuarios, según sus necesidades						
	14	Las necesidades y problemas de los usuarios son atendidos por un personal especialista.						
<b>Cadena de mando</b>	<b>Autoridad</b>							
	15	Existe una línea definida de autoridad y responsabilidad desde la dirección hasta el último subordinado						
	16	Respetar las líneas de autoridad establecidas.						
	<b>Unidad de Mando</b>							
	17	El personal tiene en claro a quién acudir ante necesidades específicas						
	18	Recibe órdenes de más de un superior						
<b>Alcance de control</b>	<b>Ambiente de control</b>							
	19	Los jefes mantienen una buena relación con sus subordinados generando confianza y respeto						
	20	Se siente identificado con el liderazgo del jefe						
	<b>Evaluación de riesgos</b>							
	21	Los jefes mantienen un buen control sobre el personal y conoce el avance del trabajo						
	22	Se realiza la evaluación del personal permite la mejora del trabajo						
	<b>Actividades de control</b>							
	23	Su jefe inmediato realiza seguimiento y revisión de las diversas funciones y actividades del área.						
24	Su jefe inmediato realiza reuniones de retroalimentación con los miembros del área							
<b>Centralización y descentralización</b>	<b>Empoderamiento</b>							
	25	Su jefe contribuye a crear condiciones adecuadas para el progreso de la organización						
	26	Los jefes fortalecen sus capacidades y liderazgo para la toma de decisiones de forma autónoma						
	<b>Toma de decisiones</b>							
	27	Los jefes delegan a sus colaboradores y ofrecen mayor autonomía en su trabajo para que tomen decisiones.						
	28	Participa en la toma de decisiones de la organización						
<b>Formalización</b>	<b>Formalización</b>							
	29	Se difunde entre el personal el manual de organización y las demás disposiciones normativas						
	30	Respetar las reglas que son importantes dentro de la organización.						

## CUESTIONARIO SOBRE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD

### Estimado(a)

Mediante el presente cuestionario se está realizando un estudio a fin de determinar la relación que existe entre la "El diseño organizacional y la productividad de la ICPP Movimiento Misionero Mundial, la victoria 2019."

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

Le solicitamos responder con sinceridad al siguiente cuestionario, la información obtenida será utilizada para fines exclusivamente académicos.

PRODUCTIVIDAD						
Dimensio nes	Indicadores	1	2	3	4	5
Factores individuales	<b>Motivación</b>					
	3 1	Estas conforme con el puesto de trabajo asignado				
	3 2	La remuneración que percibes compensa tu productividad				
	<b>Competencias</b>					
	3 3	Estas capacitado para las actividades laborales de tu área				
	3 4	Se realiza una evaluación continua en su área de trabajo				
	<b>Satisfacción</b>					
	3 5	Se siente satisfecho con los beneficios que brinda la organización				
	3 6	Es reconocido por hacer un buen trabajo.				
	<b>Compromiso</b>					
	3 7	Está comprometido con la organización en todos sus sentidos.				
	3 8	Pone en práctica la misión y los objetivos organizacionales.				
	<b>Valores</b>					
	3 9	Las políticas y procedimientos se alinean con los valores de la organización				
4 0	Practica los valores organizacionales asignados por la empresa					
Factores grupales	<b>Cohesión</b>					
	4 1	Mantiene buenas relaciones entre compañeros				
	4 2	Comprende el trabajo en equipo para el logro de objetivos				
	<b>Conflicto</b>					
4 3	Practica la comunicación para resolver cualquier tipo de conflictos					

	4 4	Mantiene la calma ante las discordias entre sus compañeros					
	<b>Participación</b>						
	4 5	Su trabajo contribuye al alcance de los objetivos de la organización					
	4 6	Participa en reuniones no estructuradas por la alta dirección para discutir mejoras					
	<b>Comunicación</b>						
	4 7	Existe una buena comunicación entre los compañeros de trabajo					
	4 8	La información es compartida para el buen direccionamiento de la organización					
	<b>Equipos</b>						
	4 9	Existe la colaboración entre compañero, cuando se necesita					
	5 0	Los objetivos de las organizaciones se cumplen como equipo y no de manera individual.					
<b>Factores organizacionales</b>	<b>Cultura</b>						
	5 1	Cumple los valores compartidos de la organización.					
	5 2	La organización ha dado a conocer las bases y creencias de la organización.					
	<b>Liderazgo</b>						
	5 3	La organización se encuentra organizada para prever los problemas que se pueda presentar					
	5 4	Los jefes son flexibles y se adapta a los cambios					
	<b>Clima</b>						
	5 5	La organización cuenta con un ambiente laboral favorable					
	5 6	La organización promueve el desarrollo personal de los colaboradores					
	<b>Metas</b>						
	5 7	Se cumplen los objetivos de la organización en el tiempo establecido					
	5 8	El trabajo se realiza en función de planes establecidos					
	<b>Responsabilidad</b>						
	5 9	La organización promueve el entendimiento común de la responsabilidad social					
6 0	La organización se conduce de manera ética y responsable						

## Anexo 02: Matriz de consistencia

Tabla 27.

*Matriz de consistencia del diseño organizacional y la productividad de la oficina nacional de la ICPP Movimiento Misionero Mundial, La Victoria, 2019.*

Problema	objetivo	hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología					
<b>General</b>	<b>General</b>	<b>General</b>			Conocimientos						
¿Cómo se relaciona el diseño organizacional y la productividad de la oficina nacional de la ICPP Movimiento Misionero Mundial, la victoria 2019?	Determinar la relación entre el diseño organizacional y la productividad de la oficina nacional ICPP Movimiento Misionero Mundial, la victoria 2019.	Existe relación entre el diseño organizacional y la productividad de la oficina nacional ICPP Movimiento Misionero Mundial, la victoria 2019.	Diseño Organizacional	Especialización en el trabajo	Capacidades	Diseño de la investigación No experimental transaccional					
					Aptitudes						
					Funcional						
				Departamentalización	Por productos						
					Por procesos						
					Por clientes						
				Cadena de mando	Autoridad						
					Unidad de mando						
				Específico	Específico		Específico	Productividad	Alcance de control	Ambiente de control	Método de investigación Análisis, síntesis, deducción e inducción
										Evaluación de riesgos	
Centralización y descentralización	Actividades de control										
	Empoderamiento										
	Toma de decisiones										
Factores Individuales	Reglas Internas	Tipo de investigación Descriptivo correlacional									
	Motivación										
	Competencias										
	Satisfacción										
	Compromiso										
Factores grupales	Valores	Nivel de investigación Aplicada									
	Cohesión										
	Conflicto										
	Participación										
	Comunicación										
	Equipos										
	Cultura										
Factores organizacionales	Liderazgo	Población Muestra									
	Clima										
	Metas										
					Responsabilidad						

### Anexo 03: Tabla de especificaciones

Tabla 28.

*Tabla de Especificaciones de diseño organizacional*

VARIABLE	DIMENSIONES	PESO	ITEMS	INDICADORES	PREGUNTAS
Diseño organizacional	Especialización de trabajo	20%	6	Conocimiento	Cuenta con preparación académica y profesional para el puesto asignado
					Conoce sus funciones para el desarrollo de su trabajo
				Capacidades	Cuenta con la capacidad suficiente para realizar los trabajos encomendados
					El trabajo que realiza, permite el desarrollo de sus máximas capacidades
				Aptitudes	Posee habilidades para adaptarse a los cambios de dinámica laboral
					Toma iniciativa en su trabajo y se anticipa a los acontecimientos
	Departamentalización	27%	8	Funcional	El trabajo que realiza en su unidad está bien organizado
					Existe coordinación entre sus áreas funcionales
				Productos	El personal se encuentra especializado conforme a los servicios que brinda
					El personal se identifica con el servicio en particular y desarrolla un trabajo eficiente
				Por procesos	Están bien definidos los procesos de las actividades de su trabajo
					La organización aplica la mejora continua en sus procesos
	Por usuarios	La organización agrupa los puestos de trabajo en base a sus usuarios, según sus necesidades			
		Las necesidades y problemas de los usuarios son atendidos por un personal especializado			
	Cadena de mando	13%	4	Autoridad	Existe una línea definida de autoridad y responsabilidad desde la dirección hasta el último subordinado
					Respeto las líneas de autoridad establecidas.
				Unidad de mando	El personal tiene en claro a quién acudir ante necesidades específicas
					Recibes ordenes de más de un superior
Alcance de control	20%	6	Ambiente de control	Los jefes mantienen una buena relación con sus subordinados generando confianza y respeto	
				Se siente identificado con el liderazgo del jefe	
			Evaluación de riesgos	Los jefes mantienen un buen control sobre el personal y conoce el avance del trabajo	
				Se realiza la evaluación del personal para la mejora del trabajo	
			Actividades de control	Su jefe inmediato realiza seguimiento y revisión de las diversas funciones y actividades del área	
				Su jefe inmediato realiza reuniones de retroalimentación con los miembros del área	
Centralización y descentralización	13%	4	Empoderamiento	Su jefe contribuye a crear condiciones adecuadas para el progreso de sus colaboradores	
				Los jefes fortalecen sus capacidades y liderazgo para la toma de decisiones de forma autónoma	
			Toma de decisiones	Los jefes delegan a sus colaboradores y ofrecen mayor autonomía en su trabajo para que tomen decisiones	
				Participa en la toma de decisiones de la organización	
Formalización	7%	2	Reglas internas	Se difunde entre el personal el manual de organización y las demás disposiciones normativas respeta las reglas que son importantes dentro de la organización.	

Tabla 29.  
*Tabla de Especificaciones de diseño organizacional*

VARIABLE	DIMENSIONES	PESO	ITEMS	INDICADORES	PREGUNTAS			
Productividad	Factores individuales	33%	10	Motivación	Estas conforme con el puesto de trabajo asignado La remuneración que percibes compensa tu productividad			
				Competencias	Estas capacitado para las actividades laborales de tu área Se realiza una evaluación continua en su área de trabajo			
				Satisfacción	Se siente satisfecho con los beneficios que brinda la organización Es reconocido por hacer un buen trabajo			
				Compromiso	Está comprometido con la organización en todos sus sentidos. Pone en práctica la misión y los objetivos organizacionales			
				Valores	Las políticas y procedimientos se alinean con los valores de la organización Practica los valores organizacionales asignados por la empresa			
				Factores grupales	33%	10	Cohesión	Mantiene buenas relaciones entre compañeros Comprende el trabajo en equipo para el logro de objetivos
							Conflicto	Practica la comunicación para resolver cualquier tipo de conflictos Mantiene la calma ante las discordias entre sus compañeros
							Participación	Su trabajo contribuye al alcance de los objetivos de la organización Participa en reuniones no estructuradas por la alta dirección para discutir mejoras
							Comunicación	Existe una buena comunicación entre los compañeros de trabajo La información es compartida para el buen direccionamiento de la organización
							Equipos	Existe la colaboración entre compañero, cuando se necesita Los objetivos de las organizaciones se cumplen como equipo y no de manera individual
	Factores organizacionales	34%	10				Cultura	Cumple los valores compartidos de la organización La organización ha dado a conocer sus bases y creencias
							Liderazgo	La institución se encuentra organizada para prever los problemas que se pueda presentar Los jefes son flexibles y se adaptan a los cambios
							Clima	La organización cuenta con un ambiente laboral favorable La organización promueve el desarrollo personal de los colaboradores
							Metas	Se cumplen los objetivos de la organización en el tiempo establecido El trabajo se realiza en función de planes establecidos
							Responsabilidad	La organización promueve el entendimiento común de la responsabilidad social La organización se conduce de manera ética y responsable



Anexo 04: Validación

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el diseño organizacional

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>			Relevancia <sup>2</sup>			Claridad <sup>3</sup>			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
	<b>DIMENSIÓN 1: ESPECIALIZACIÓN EN EL TRABAJO</b>										
	<b>Indicador 1: Conocimientos</b>										
1	Cuenta con preparación académica y profesional para el puesto asignado			✓			✓			✓	
2	Conoce sus funciones para el desarrollo de su trabajo			✓			✓			✓	
	<b>Indicador 2: Capacidades</b>										
3	Cuenta con la capacidad suficiente para realizar los trabajos encomendados			✓			✓			✓	
4	El trabajo que realiza, permite el desarrollo de sus máximas capacidades			✓			✓			✓	
	<b>Indicador 3: Aptitudes</b>										
5	Posee habilidades para adaptarse a los cambios de dinámica laboral			✓			✓			✓	
6	Toma iniciativa en su trabajo y se anticipa a los acontecimientos			✓			✓			✓	
	<b>DIMENSIÓN 2: DEPARTAMENTALIZACIÓN</b>										
	<b>Indicador 1: Funcional</b>										
7	El trabajo que realiza en su unidad esta bien organizado			✓			✓			✓	
8	Existe coordinación entre sus áreas funcionales			✓			✓			✓	
	<b>Indicador 2: Por servicios</b>										
9	El personal se encuentra especializado conforme a los servicios que brinda			✓			✓			✓	
10	El personal se identifica con el servicio en particular y desarrolla un trabajo eficiente			✓			✓			✓	
	<b>Indicador 4: Por procesos</b>										
11	Están bien definidos los procesos de las actividades de su trabajo			✓			✓			✓	
12	La organización aplica la mejora continua en sus procesos			✓			✓			✓	
	<b>Indicador 5: Por clientes</b>										
13	La organización agrupa los puestos de trabajo en base a sus usuarios, según sus necesidades			✓			✓			✓	
14	Las necesidades y problemas de los usuarios son atendidos por un personal especialista.			✓			✓			✓	
	<b>DIMENSIÓN 3: CADENA DE MANDO</b>										







UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Juanín Pineda Guana Beltrame    DNI: 06186370

Especialidad del validador: TEMÁTICO

06 de 10 del 2019

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Especialidad



**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el diseño organizacional**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>			Relevancia <sup>2</sup>			Claridad <sup>3</sup>			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
	<b>DIMENSIÓN 1: ESPECIALIZACIÓN EN EL TRABAJO</b>										
	<b>Indicador 1: Conocimientos</b>										
1	Cuenta con preparación académica y profesional para el puesto asignado			✓			✓				✓
2	Conoce sus funciones para el desarrollo de su trabajo			✓			✓				✓
	<b>Indicador 2: Capacidades</b>										
3	Cuenta con la capacidad suficiente para realizar los trabajos encomendados			✓			✓				✓
4	El trabajo que realiza, permite el desarrollo de sus máximas capacidades			✓			✓				✓
	<b>Indicador 3: Aptitudes</b>										
5	Posee habilidades para adaptarse a los cambios de dinámica laboral			✓			✓				✓
6	Toma iniciativa en su trabajo y se anticipa a los acontecimientos			✓			✓				✓
	<b>DIMENSIÓN 2: DEPARTAMENTALIZACIÓN</b>										
	<b>Indicador 1: Funcional</b>										
7	El trabajo que realiza en su unidad esta bien organizado			✓			✓				✓
8	Existe coordinación entre sus áreas funcionales			✓			✓				✓
	<b>Indicador 2: Por servicios</b>										
9	El personal se encuentra especializado conforme a los servicios que brinda			✓			✓				✓
10	El personal se identifica con el servicio en particular y desarrolla un trabajo eficiente			✓			✓				✓
	<b>Indicador 4: Por procesos</b>										
11	Están bien definidos los procesos de las actividades de su trabajo			✓			✓				✓
12	La organización aplica la mejora continua en sus procesos			✓			✓				✓
	<b>Indicador 5: Por clientes</b>										
13	La organización agrupa los puestos de trabajo en base a sus usuarios, según sus necesidades			✓			✓				✓
14	Las necesidades y problemas de los usuarios son atendidos por un personal especialista.			✓			✓				✓
	<b>DIMENSIÓN 3: CADENA DE MANDO</b>										







UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [X]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: DIANA HUAYANI CAJALCON    DNI: 43648948

Especialidad del validador: ADMINISTRACION

06 de 10 del 2019

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Especialidad



**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el diseño organizacional**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>			Relevancia <sup>2</sup>			Claridad <sup>3</sup>			Sugerencias
		M D D	A A A	M A D	M A D	M A D	M D A	M D A	M A A		
	<b>DIMENSIÓN 1: ESPECIALIZACIÓN EN EL TRABAJO</b>										
	<b>Indicador 1: Conocimientos</b>										
1	Cuenta con preparación académica y profesional para el puesto asignado			✓			✓				✓
2	Conoce sus funciones para el desarrollo de su trabajo			✓			✓				✓
	<b>Indicador 2: Capacidades</b>										
3	Cuenta con la capacidad suficiente para realizar los trabajos encomendados			✓			✓				✓
4	El trabajo que realiza, permite el desarrollo de sus máximas capacidades			✓			✓				✓
	<b>Indicador 3: Aptitudes</b>										
5	Posee habilidades para adaptarse a los cambios de dinámica laboral			✓			✓				✓
6	Toma iniciativa en su trabajo y se anticipa a los acontecimientos			✓			✓				✓
	<b>DIMENSIÓN 2: DEPARTAMENTALIZACIÓN</b>										
	<b>Indicador 1: Funcional</b>										
7	El trabajo que realiza en su unidad esta bien organizado			✓			✓				✓
8	Existe coordinación entre sus áreas funcionales			✓			✓				✓
	<b>Indicador 2: Por servicios</b>										
9	El personal se encuentra especializado conforme a los servicios que brinda			✓			✓				✓
10	El personal se identifica con el servicio en particular y desarrolla un trabajo eficiente			✓			✓				✓
	<b>Indicador 4: Por procesos</b>										
11	Están bien definidos los procesos de las actividades de su trabajo			✓			✓				✓
12	La organización aplica la mejora continua en sus procesos			✓			✓				✓
	<b>Indicador 5: Por clientes</b>										
13	La organización agrupa los puestos de trabajo en base a sus usuarios, según sus necesidades			✓			✓				✓
14	Las necesidades y problemas de los usuarios son atendidos por un personal especialista.			✓			✓				✓
	<b>DIMENSIÓN 3: CADENA DE MANDO</b>										







UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable**     **Aplicable después de corregir**     **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Florez Beltrame Diana    DNI: 10352413

Especialidad del validador: Mg. Gestión Pública

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

06 de Oct del 2019

Firma del Experto Informante.  
Especialidad





Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la productividad

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>			Relevancia <sup>2</sup>			Claridad <sup>3</sup>			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
	<b>DIMENSIÓN 1: FACTORES INDIVIDUALES</b>										
	<b>Indicador 1: Motivación</b>										
1	Estas conforme con el puesto de trabajo asignado			✓			✓				
2	La remuneración que percibes compensa tu productividad			✓			✓				
	<b>Indicador 2: Competencias</b>										
3	Estas capacitado para las actividades laborales de tu área			✓			✓				
4	Se realiza una evaluación continua en su área de trabajo			✓			✓				
	<b>Indicador 3: Satisfacción</b>										
5	Se siente satisfecho con los beneficios que brinda la organización			✓			✓				
6	Es reconocido por hacer un buen trabajo.			✓			✓				
	<b>Indicador 4: Compromiso</b>										
7	Está comprometido con la organización en todos sus sentidos.			✓			✓				
8	Pone en práctica la misión y los objetivos organizacionales.			✓			✓				
	<b>Indicador 5: Valores</b>										
9	Las políticas y procedimientos se alinean con los valores de la organización			✓			✓				
10	Practica los valores organizacionales asignados por la empresa			✓			✓				
	<b>DIMENSIÓN 2: FACTORES GRUPALES</b>										
	<b>Indicador 1: Cohesión</b>										
11	Mantiene buenas relaciones entre compañeros			✓			✓				
12	Comprende el trabajo en equipo para el logro de objetivos			✓			✓				
	<b>Indicador 2: Conflicto</b>										
13	Comprende el trabajo en equipo para el logro de objetivos			✓			✓				
14	Mantiene la calma ante las discordias entre sus compañeros			✓			✓				
	<b>Indicador 4: Participación</b>										
15	Su trabajo contribuye al alcance de los objetivos de la organización			✓			✓				
16	Participa en reuniones no estructuradas por la alta dirección para discutir mejoras			✓			✓				





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable** [X]    **Aplicable después de corregir** [ ]    **No aplicable** [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Juanín Pineda Guana Balme    DNI: 06186370

Especialidad del validador: TEMÁTICO

06 de 10 del 2019

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Especialidad



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la productividad

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>			Relevancia <sup>2</sup>			Claridad <sup>3</sup>			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
	<b>DIMENSIÓN 1: FACTORES INDIVIDUALES</b>										
	<b>Indicador 1: Motivación</b>										
1	Estás conforme con el puesto de trabajo asignado			✓			✓			✓	
2	La remuneración que percibes compensa tu productividad			✓			✓			✓	
	<b>Indicador 2: Competencias</b>										
3	Estás capacitado para las actividades laborales de tu área			✓			✓			✓	
4	Se realiza una evaluación continua en su área de trabajo			✓			✓			✓	
	<b>Indicador 3: Satisfacción</b>										
5	Se siente satisfecho con los beneficios que brinda la organización			✓			✓			✓	
6	Es reconocido por hacer un buen trabajo.			✓			✓			✓	
	<b>Indicador 4: Compromiso</b>										
7	Está comprometido con la organización en todos sus sentidos.			✓			✓			✓	
8	Pone en práctica la misión y los objetivos organizacionales.			✓			✓			✓	
	<b>Indicador 5: Valores</b>										
9	Las políticas y procedimientos se alinean con los valores de la organización			✓			✓			✓	
10	Practica los valores organizacionales asignados por la empresa			✓			✓			✓	
	<b>DIMENSIÓN 2: FACTORES GRUPALES</b>										
	<b>Indicador 1: Cohesión</b>										
11	Mantiene buenas relaciones entre compañeros			✓			✓			✓	
12	Comprende el trabajo en equipo para el logro de objetivos			✓			✓			✓	
	<b>Indicador 2: Conflicto</b>										
13	Comprende el trabajo en equipo para el logro de objetivos			✓			✓			✓	
14	Mantiene la calma ante las discordias entre sus compañeros			✓			✓			✓	
	<b>Indicador 4: Participación</b>										
15	Su trabajo contribuye al alcance de los objetivos de la organización			✓			✓			✓	
16	Participa en reuniones no estructuradas por la alta dirección para discutir mejoras			✓			✓			✓	







UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     No aplicable

Aplicable después de corregir

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg.: DIANA HUAYANI CAJALCON    DNI: 43648948

Especialidad del validador: ADMINISTRACION

06 de 10 del 2019

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Especialidad



**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la productividad**

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>			Relevancia <sup>2</sup>			Claridad <sup>3</sup>			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
	<b>DIMENSIÓN 1: FACTORES INDIVIDUALES</b>										
	<b>Indicador 1: Motivación</b>										
1	Estas conforme con el puesto de trabajo asignado			✓			✓				✓
2	La remuneración que percibes compensa tu productividad			✓			✓				✓
	<b>Indicador 2: Competencias</b>										
3	Estas capacitado para las actividades laborales de tu área			✓			✓				✓
4	Se realiza una evaluación continua en su área de trabajo			✓			✓				✓
	<b>Indicador 3: Satisfacción</b>										
5	Se siente satisfecho con los beneficios que brinda la organización			✓			✓				✓
6	Es reconocido por hacer un buen trabajo.			✓			✓				✓
	<b>Indicador 4: Compromiso</b>										
7	Está comprometido con la organización en todos sus sentidos.			✓			✓				✓
8	Pone en práctica la misión y los objetivos organizacionales.			✓			✓				✓
	<b>Indicador 5: Valores</b>										
9	Las políticas y procedimientos se alinean con los valores de la organización			✓			✓				✓
10	Practica los valores organizacionales asignados por la empresa			✓			✓				✓
	<b>DIMENSIÓN 2: FACTORES GRUPALES</b>										
	<b>Indicador 1: Cohesión</b>										
11	Mantiene buenas relaciones entre compañeros			✓			✓				✓
12	Comprende el trabajo en equipo para el logro de objetivos			✓			✓				✓
	<b>Indicador 2: Conflicto</b>										
13	Comprende el trabajo en equipo para el logro de objetivos			✓			✓				✓
14	Mantiene la calma ante las discordias entre sus compañeros			✓			✓				✓
	<b>Indicador 4: Participación</b>										
15	Su trabajo contribuye al alcance de los objetivos de la organización			✓			✓				✓
16	Participa en reuniones no estructuradas por la alta dirección para discutir mejoras			✓			✓				✓







UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable**     **Aplicable después de corregir**     **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Florez Balboa Luis A    DNI: 70352413

Especialidad del validador: Mg. Gestión Pública

06 de oct del 2019

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.  
Especialidad

## Anexo 05: Fiabilidad

Tabla 30.

*Fiabilidad de la variable Diseño Organizacional*

		N	%
Casos	Válido	92	100,0
	Excluido	0	,0
		92	100,0

### Interpretación:

De los 92 valores analizados, se validó el 100%, no se excluyó ninguno de ellos dado que no manifiesta valores extremos.

Tabla 31.

*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,950	30

### Interpretación:

De acuerdo a la prueba de fiabilidad a través del Alpha de Cronbach se puede determinar que el instrumento es altamente confiable y, si se repitiera su aplicación en otras investigaciones con unidades muestrales diferentes, el valor sería el mismo para el instrumento analizado, cuyo valor es 88,5 %.

Tabla 32.  
*Fiabilidad de la variable productividad*

		N	%
Casos	Válido	92	100,0
	Excluido	0	,0
Total		92	100,0

**Interpretación:**

De los 92 valores analizados, se validó la totalidad de ellos, no se excluyó ninguno de ellos dado que no manifiesta valores extremos.

Tabla 33.  
*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,880	30

**Interpretación:**

De acuerdo a la prueba de fiabilidad a través del Alpha de Cronbach se puede determinar que el instrumento es altamente confiable y, si se repitiera su aplicación en otras investigaciones con unidades muestrales diferentes el valor sería el mismo para el instrumento analizado arrojo el valor de validez de 98.0 %.









## Anexo 07: Evidencias



Estructura Organizacional de la ICPP Movimiento Misionero Mundial hasta enero del 2019, por muchos años contaron con una estructura simple, plana con pocos niveles verticales y con escasa departamentalización, limitando el desarrollo de las actividades de la organización.





Estructura Organizacional proyectada desde julio del 2019, en proceso de su implementación .

Registro de Iglesias y Anexos

Propiedades  
Radio Televisión

1 Registro de Iglesias y Anexos

Código	Zona	Cargo	Nombre	Dirección	Dirección
07	ZONA 07	PRESBITERO			
08	ZONA 08	PRESBITERO	PIMENTEL ROSAS JOSE MARTIN	SAN MARTIN DE PORR	AV. QUI
09	ZONA 09	PRESBITERO	NINAHUAMAN POMA JUAN CARLOS	HUAYCAN - ÑAÑA	AV. LOS
10	ZONA 10	PRESBITERO	RAU LAURA MARCO ANTONIO	TRUJILLO	AV. CES
11	ZONA 11	PRESBITERO	MATAAYALA CARLOS MIGUEL	SAN FELIPE	AV. TUF
12	ZONA 12	PRESBITERO	IPANAQUE CRUZ RUBEN GIOVANNY	HUARAZ	JR. JUA

**REPORTE INFORME MENSUAL PRESBITERO**

Año	Mes	Informe	Fecha	Descripcion

**IGLESIAS**

Código	Iglesias	
1273	LOS CLAVELES	ROJAS JAIME

**ANEXOS**

Código	Anexos	Obrero

El sistema de Software de la oficina nacional de la ICPP Movimiento Misionero Mundial confirma la estructura simple de la organización que se ha llevado a cabo por muchos en la organización.

**CARGO**

**PLANILLA DE RECIBO POR HONORARIO - AGOSTO 2019**  
**ÁREA: GERENCIA ADMINISTRATIVA**

N°	NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE INGRESO	CARGO	N° DE CUENTA	N° RIE	SUELDO
1	EVELYN OSOCO COTRINA	70997220	16/04/2018	ASISTENTE	191-37256330-0-75	E001-19	S/.
2	MERCED MARLUZ CANALES GUTIERREZ	70240931	16/04/2018	ASISTENTE	191-90806789-0-26	E001-21	S/.
3	GERALDINE LESLY MENDOZA RODRIGUEZ	76324299	6/07/2018	BOQUETE TECNICO	191-01228784-0-84	E001-17	S/.
4	JENNIFER DEL MILAGRO AURELIO ROBLES	47641615	1/05/2018	SECRETARIA GENERAL	191-91104999-0-49	E001-26	S/.
5	MARIA ISABEL FLORES PAREDES	47430862	1/05/2018	ASISTENTE	194-91234352-0-09	E001-40	S/.
6	MARCO ANTONIO AURELIO ROBLES	42719242	7/05/2018	MAQUINERISTO	191-35260614-0-81	E001-20	S/.
7	FLORIELLA LISBETH MONTENEGRO PISFIL	46087750	20/12/2018	ASISTENTE DE ASUNTOS SOCIALES	191-93531408-0-68	E001-8	S/.
8	JESSICA MAGALY REYES HUASANGA	48490678	8/11/2018	ASIST. DE SECRETARIA NACIONAL	191-92712552-0-40	E001-5	S/.
9	GIOVANA LISBETH HUANCAPAZA QUIBPE	46642387	26/12/2018	ASISTENTE EN ASUNTOS ADMINISTRATIVOS	194-91690934-0-03	E001-7	S/.
10	MARIA GONZALES DAMIAN	42499301	12/11/2018	ATENCIÓN AL ÁREA ADMINISTRATIVA	191-92712623-0-12	E001-1	S/.
11	LISBETH PEREZ ROBLES	42824195	14/02/2019	BOQUETE VIRTUAL	191-93233063-0-09	E001-1	S/.
12	ANA MARIA CONDORI LEIVA	06662057	28/12/2018	APOYO	191-37120037-0-88	---	S/.
							S/ 11

Fecha: 09/08/19

VALIDA COMO RECIBO POR HONORARIOS DEL PERU  
 MINISTERIO DEL INTERIOR  
 GERENCIA ADMINISTRATIVA

GERENCIA ADMINISTRATIVA

IGLESIA CRISTIANA PUNTECOSTES DEL PERU  
**RECIBIDO**

Planilla del mes de octubre del 2019

**CUADRO RESUMEN DE RECIBO POR HONORARIOS**

AREA: GERENCIA ADMINISTRATIVA

MES CORRESPONDIENTE:

OCTUBRE

FECHA DE ENTREGA:

9/10/2019

ITEM	NOMBRES Y APELLIDOS	RUC	N° RECIBO	FECHA DE EMISION	MODO DE PAGO	N° DE CUENTA	MONTO NETO
1	EVELYN OSCO COTRINA	10709972206	E001-21	9/10/2019	RECIBO POR HONORARIOS	191-37258330-0-75	S/. 1
2	MERCEDES MARILUZ CANALES GUTIERREZ	10702409310	E001-23	9/10/2019	RECIBO POR HONORARIOS	191-90806789-0-26	S/. 1
3	GERALDINE LESLY MENDOZA RODRIGUEZ	10763242990	E001-19	9/10/2019	RECIBO POR HONORARIOS	191-91228784-0-84	S/. 1
4	MARÍA ISABEL FLORES PAREDES	10474308621	E001-43	9/10/2019	RECIBO POR HONORARIOS	194-91234352-0-09	S/. 1
5	MARCO ANTONIO AURELIO ROBLES	10427192429	E001-23	9/10/2019	RECIBO POR HONORARIOS	191-35260614-0-81	S/. 1
6	RORELLA LISBETH MONTENEGRO PISFIL	10460877500	E001-10	9/10/2019	RECIBO POR HONORARIOS	191-93531408-0-68	S/. 1
7	JESSICA MAGALY REYES HUARANGA	10484906781	E001-6	9/10/2019	RECIBO POR HONORARIOS	191-92712552-0-40	S/. 1
8	GIOVANA LISBETH HUANCAPAZA QUIISPE	10466423870	E001-10	9/10/2019	RECIBO POR HONORARIOS	194-91690934-0-03	S/. 1
9	MARÍA GONZÁLES DAMIÁN	10424993013	E001-3	9/10/2019	RECIBO POR HONORARIOS	191-92712623-0-12	S/. 1
10	LIZBETH PEREZ ROSALES	10428241854	E001-3	9/10/2019	RECIBO POR HONORARIOS	191-95471228-0-82	S/. 1
11	DEBORA ESTHER CALDAS ZAPATA	10461808552	E001-9	9/10/2019	RECIBO POR HONORARIOS	194-91599269-0-11	S/. 1

MONTO TOTAL

1

  
**JONATHAN ATARAMA**  
 AREA DE RECURSOS HUMANOS

  
**RONALD PINEDA**  
 AREA DE RECURSOS HUMANOS  
 (Recepción)

Los cuadros de resumen de recibo por honorarios que se obtuvo de la gerencia administrativa, muestran la inestabilidad del personal y la falta de especialización de trabajo en el área. Para el mes de octubre se contó con nuevos colaboradores, en comparación al mes de agosto; regularmente sucede por la falta de especialización y desconocimiento de las actividades asignadas. El personal rota muy seguido en las diferentes áreas por la falta de especialización (se muestra el cuadro del mes de agosto en página anterior, para ver la diferencia).

## Anexo 08: Matriz de evidencias internas

Tabla 34.  
Matriz de Evidencias internas para la discusión

Matriz de evidencias empíricas internas		
Autor (Año)	Hipótesis	Prueba estadística
Hipótesis General	Existe relación entre el diseño organizacional y la productividad en la oficina nacional de la ICPP del Movimiento Misionero Mundial, La Victoria, 2019	<b>Rho de Spearman:</b> Correlación 0.43 Valor p=0.037
Hipótesis Específica 1	Existe relación entre la especialización en el trabajo y la productividad en la oficina nacional de la ICPP del Movimiento Misionero Mundial, La Victoria, 2019	<b>Rho de Spearman:</b> Correlación 0.305 Valor p=0.032
Hipótesis Específica 2	Existe relación entre la departamentalización y la productividad en la oficina nacional de la ICPP del Movimiento Misionero Mundial, La Victoria, 2019	<b>Rho de Spearman:</b> Correlación 0.207 Valor p=0.031
Hipótesis Específica 3	Existe relación entre cadena de mando y la productividad en la oficina nacional de la ICPP del Movimiento Misionero Mundial, La Victoria, 2019	<b>Rho de Spearman:</b> Correlación 0.530 Valor p=0.041
Hipótesis Específica 4	Existe relación entre el alcance de control y la productividad en la oficina nacional de la ICPP del Movimiento Misionero Mundial, La Victoria, 2019	<b>Rho de Spearman:</b> Correlación 0.560 Valor p=0.040
Hipótesis Específica 5	Existe relación entre la centralización y descentralización y la productividad en la oficina nacional de la ICPP del Movimiento Misionero Mundial, La Victoria, 2019	<b>Rho de Spearman:</b> Correlación 0.670 Valor p=0.023
Hipótesis Específica 6	Existe relación entre la formalización y la productividad en la oficina nacional de la ICPP del Movimiento Misionero Mundial, La Victoria, 2019	<b>Rho de Spearman:</b> Correlación 0.570 Valor p=0,005

Tabla 35.  
Matriz de Evidencias externas para la discusión

<b>Variables: Diseño Organizacional y Productividad</b>		
<b>Autor(Año)</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Prueba estadística</b>
Ogaga (2017)	La influencia de la estructura organizacional y la competencia de la industria tiene una relación con la estrategia corporativa y desempeño de las compañías que cotizan en la bolsa de valores de Nairobi.	<b>R Pearson:</b> Correlación 0.4036 Valor p=0.005
Aniagyei (2011)	El efecto de la estructura organizacional tiene una relación directa en el desempeño del proyecto caso de Aga ltd.	<b>R Pearson</b> Correlación bilateral0.50 Valor p=0.05
Saavedra (2016)	El diseño organizacional tiene una relación positiva moderada en el Humano del Clima Organizacional de los trabajadores del Centro de Salud Max Arias Schreiber del distrito de La Victoria en noviembre-diciembre del 2012	<b>Rho de Spearman:</b> Correlación bilateral0.792 Valor p=: <b>0.00</b>
Montano (2018)	El diseño organizacional tiene una relación directa en el desempeño por competencias en los trabajadores de la dirección general de derechos humanos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2018	<b>Rho de Spearman:</b> Correlación bilateral0.501 Valor p=: <b>0.01</b>
Alfaro (2018)	El diseño organizacional tiene una relación positiva moderada en el potencial humano en trabajadores del Centro de Salud Miguel Grau-Chaclacayo, 2017	<b>Rho de Spearman:</b> Correlación bilateral0.831 Valor p=:0.00 < 0.01

**Anexo 09: Tabla de validez**

Tabla 36.

*Tabla de validez vasado en el contenido a través de la V de Aiken***DISEÑO ORGANIZACIONAL**

Nº Ítems		$\bar{X}$	DE	V Aiken
Ítem 1	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 2	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 3	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 4	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 5	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 6	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 7	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 8	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 9	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 10	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 11	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00

Ítem 12	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 13	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 14	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 15	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 16	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 17	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 18	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 19	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 20	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 21	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 22	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 23	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 24	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 25	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00



	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 26	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 27	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 28	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 29	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 30	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00

## PRODUCTIVIDAD

N° Ítems		$\bar{X}$	DE	V Aiken
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 31	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 32	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 33	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 34	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 35	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 36	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 37	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 38	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 39	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 40	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00

Ítem 41	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 42	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 43	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 44	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 45	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 46	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 47	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 48	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 49	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 50	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 51	Relevancia	4	0.00	1.00

	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 52	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 53	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 54	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 55	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 56	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 57	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 58	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 59	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	0.00
Ítem 60	Pertinencia	4	0.00	0.00
	Claridad	4	0.00	0.00

## Anexo 10: Autorización de la institución



IGLESIA CRISTIANA PENTECOSTES DEL PERU  
**MOVIMIENTO MISIONERO MUNDIAL**  
Personería Jurídica: Partida Electronica N° 01872613-Registros Públicos de Lima

Lima, 20 de noviembre del 2019

**SEÑORES:** UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO – LIMA ESTE

PRESENTE

**ASUNTO:** AUTORIZACION PAR RECOPIACION DE DATOS

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. Para hacer llegar mi saludo y la felicitación por la labor académica superior que brinda, por lo que damos la autorización correspondiente los estudiantes de administración de la Universidad Cesar Vallejo, con sede Lima Este, de nombres: Rosales Julián Raquel, con DNI: 47185060 y Díaz Pariona Flor Mery, con DNI: 70587411, a fin de recabar la información sobre el diseño y estructura de nuestra organización con el único fin de procesar información para culminar la tesis de investigación que lleva por título: El diseño organizacional y la productividad de la ICPP Movimiento Misionero Mundial

Es propicia la ocasión para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atte.

IGLESIA CRISTIANA PENTECOSTES DEL PERU  
MOVIMIENTO MISIONERO MUNDIAL  
*Miriam López Samanez*  
.....  
MIRIAM LÓPEZ SAMANEZ  
GERENTE ADMINISTRATIVO

Miriam López Samanez  
**Gerente Administrativo**

 secretaria@pe.mmmoficial.org  
 (01)-6131720  
 Calle Horacio Cachay 399,  
Urb.Santa Catalina  
La Victoria, Lima.  
 pe.mmmoficial.org

## Declaratoria de Autenticidad

Yo (Nosotros) FLOR MERY DIAZ PARIONA, identificado con D.N.I N°70587411, RAQUEL ROSALES JULIAN con DNI N° 47185060 estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este; manifestamos que el producto académico que lleva como título “EL DISEÑO ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LA OFICINA NACIONAL DE LA ICPP MOVIMIENTO MISIONERO MUNDIAL, LA VICTORIA,2019” para alcanzar el título profesional de licenciado en administración.

Por ende, pasamos a informar:

1. Hemos referenciado todas las fuentes utilizadas en el presente trabajo de investigación, además hemos procedido adecuadamente en la transcripción de las citas textuales y parafraseo, en el marco de los preceptos de redacción preestablecidas.
2. No hemos empleado ninguna fuente diferente a aquellas que se evidencian en el presente trabajo intelectual.
3. El trabajo de investigación mencionado nos ha servido de precedente de manera completa ni parcial para obtener otro grado académico o título profesional.
4. Tenemos conocimiento de que nuestra investigación puede ser inspeccionada de manera electrónica para rastrear plagios.
5. De hallar el empleo de información ajeno sin la adecuada identificación de su origen o autor, nos sujetamos a las penas que decretan el proceder disciplinario.

Lima,09 de diciembre de 2019



Flor Mery Díaz Pariona

DNI: 70587411



Raquel Rosales Julián

DNI: 47185060