



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Diseño organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos en  
la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Cárdenas Rodríguez, Alicia Marisol ([orcid.org/0000-0002-8336-2669](https://orcid.org/0000-0002-8336-2669))

**ASESOR:**

Dr. Ramirez Garcia, Gustavo ([orcid.org/0000-0003-0035-7088](https://orcid.org/0000-0003-0035-7088))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y modernización del estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**TARAPOTO – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

A Dios por permitirme estar en esta hermosa etapa de mi vida, a mis padres y hermano, por su apoyo incondicional, por su amor, confianza y cariño, por darme ánimos para poder terminar el proyecto que se ha iniciado con mucho esfuerzo y dedicación.

**Alicia**

## **Agradecimiento**

A mis docentes de la Maestría en Gestión Pública, que día a día, compartieron largas jornadas de trabajo, cuyos resultados se plasman en la presente Investigación, a ellos mi más profunda gratitud.

A mis padres porque siempre me apoyan incondicionalmente, para poder superarme profesionalmente.

A mi hermano y demás familiares por el apoyo que siempre me mostraron día a día en el transcurso de este tiempo para poder culminar el grado de maestro.

**El autor**

## Índice de contenidos

<b>Dedicatoria</b> .....	<b>ii</b>
<b>Agradecimiento</b> .....	<b>iii</b>
<b>Índice de contenidos</b> .....	<b>iv</b>
<b>Índice de tablas</b> .....	<b>v</b>
<b>Índice de figuras</b> .....	<b>vi</b>
<b>Resumen</b> .....	<b>vii</b>
<b>Abstract</b> .....	<b>viii</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO</b> .....	<b>5</b>
<b>III. METODOLOGÍA</b> .....	<b>19</b>
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	19
3.2. Variables y operacionalización .....	20
3.3. Población, muestra y muestreo .....	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	21
3.5. Procedimientos .....	24
3.6. Método de análisis de datos .....	24
3.7. Aspectos éticos.....	25
<b>IV. RESULTADOS</b> .....	<b>26</b>
<b>V. DISCUSIÓN</b> .....	<b>36</b>
<b>VI. CONCLUSIONES</b> .....	<b>42</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES</b> .....	<b>44</b>
<b>REFERENCIAS</b> .....	<b>46</b>
<b>ANEXOS</b> .....	<b>52</b>

## Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de manejo del diseño organizacional en la UGEL Mariscal Cáceres ..	26
Tabla 2 Grado de desempeño laboral de los servidores públicos .....	27
Tabla 3 Prueba de Kolmogorov - Smirnov .....	28
Tabla 4 Relación entre la formalización y especialización con el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022....	29
Tabla 5 Relación entre la jerarquía de autoridad con el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022 .....	30
Tabla 6 Relación entre la centralización con el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022.....	31
Tabla 7 Relación entre el profesionalismo con el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022 .....	32
Tabla 8 Relación entre la proporción del personal con el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022 .....	33
Tabla 9 Relación entre el diseño organizacional con el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí -2022 .....	34

## Índice de figuras

Figura 1 Gráfico de dispersión de las variables.....	35
------------------------------------------------------	----

## Resumen

El informe de investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el diseño organizacional y el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí – 2022. Para la solución asertiva de los objetivos, se aplicó un conjunto de procedimientos metodológicos, que comprendió un tipo de investigación aplicada, diseño no experimental, nivel descriptivo correlacional. Así también, se ha seleccionado a 52 servidores públicos como parte de la población y la muestra quienes participaron en la recolección de datos, donde se aplicó la técnica de la encuesta y cuestionario como instrumento. Los resultados obtenidos revelaron que el nivel de manejo del diseño organizacional es regular en un 46%, así también; el grado de desempeño laboral presenta un nivel medio en un 52%. La conclusión principal refleja que existe relación alta y significativa entre el diseño organizacional y el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí, por cuanto la significancia bilateral o p-valor equivale a 0.001 y presenta un coeficiente  $\rho = 0.954^{**}$ , evidenciando una correlación positiva perfecta, además; el coeficiente de determinación  $R^2 = 0.910$  indica que el diseño organizacional influye en un 91% en el desempeño laboral.

**Palabras clave:** diseño organizacional; desempeño laboral; servidores públicos.

## Abstract

The main objective of the research report was to determine the relationship between organizational design and work performance of public servants in the UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022. For the assertive solution of the objectives, a set of methodological procedures was applied, which comprised a type of applied research, non-experimental design, descriptive correlation level. Also, 52 public servants have been selected as part of the population and the sample who participated in the data collection, where the survey technique and questionnaire were applied as an instrument. The results obtained revealed that the level of management of the organizational design is regular in 46%, as well as the degree of work performance presents a medium level in 52%. The main conclusion reflects that there is a high and significant relationship between organizational design and job performance in public servants in the UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí, since the bilateral significance or p-value is equivalent to 0.001 and presents a coefficient  $\rho = 0.954^{**}$ , showing a perfect positive correlation, in addition; the coefficient of determination  $R^2 = 0.910$  indicates that organizational design influences job performance by 91%.

**Keywords:** organizational design; job performance; public servants.



## I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial las grandes organizaciones consideran al diseño organizacional como un elemento fundamental para lograr altos niveles de eficacia y eficiencia empresarial, puesta que afecta directamente el desempeño laboral de los trabajadores, lo que se ve reflejado en los resultados organizacionales. Por ello, contar con un adecuado diseño organizacional ofrece a las instituciones un mecanismo que permite adelantar actividades para desarrollar los mejores ambientes para el desempeño y el dinamismo laboral. (Peña, 2018)

En la actualidad, las organizaciones se están desarrollando con mucha competitividad, para ello cuentan con diferentes recursos y tecnologías que compiten entre sí, pero los recursos que ayudan a un mejor funcionamiento es el recurso humano y la opinión de los clientes que tienen acerca del servicio que ofrece la entidad, lo cual se mide por la calidad de atención que puedan percibir, mediante el desempeño de los colaboradores (Vergara-Streinesberger et al., 2019). Además, el panorama ocasionado por el COVID-19 en el mundo obliga a las organizaciones a enfrentar retos para el mejor actuar de las instituciones estatales, uno de los retos es continuar brindando servicios de calidad a la ciudadanía, mantener la salud de sus trabajadores y prevenir la propagación del virus. (Quezada-Rodríguez et al., 2020)

En el Perú, Tuesta Panduro et al. (2021) revela que en el sector público una gran cantidad de organizaciones aún emplean sistemas rígidos y burocráticos para efectuar la producción de sus servicios, tomando en cuenta a su personal como el equipamiento, pasando por alto los intereses de los colaboradores los cuales se ven perjudicados por este tipo de sistema que promueve insatisfacción, viéndose reflejado ambiente organizacional tenso. No obstante, los temas de organizaciones flexibles y abiertas no son tratadas, donde se reconozcan este tipo de organizaciones con la facultad de autorrenovación y aprendizaje. (Castro & Delgado, 2020)

A nivel local, en la UGEL Mariscal Cáceres – Juanjuí, existe un ambiente incómodo, de poca confianza entre los servidores públicos, lo cual sobrepasa a los espacios donde se llevan a cabo las actividades, causando un clima laboral inestable, que baja

el nivel de dinamismo, la efectividad de los colaboradores para ejecutar su tareas diarias, y a su vez, fomenta una actitud de desinterés antes las metas que se propone la entidad, también se ve afectado la calidad de servicio y atención a la población.

A raíz de la problemática mencionada se formuló el problema general: ¿Cómo se relaciona el diseño organizacional con el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022? Por otro lado, los problemas específicos fueron: ¿Cuál es el nivel de manejo del diseño organizacional de los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022?; ¿Cuál es el grado de desempeño laboral que tienen los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022?; ¿Cómo se relaciona la formalización y especialización con el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022?; ¿Cómo se relaciona la jerarquía de autoridad con el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022?; ¿Cómo se relaciona la centralización con el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022?; ¿Cómo se relaciona el profesionalismo con el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022? ; y ¿Cómo se relaciona la proporción del personal con el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022?

En cuanto a la justificación se consideró lo siguientes aspectos: **Conveniencia:** porque se pretendió determinar la relación entre el diseño organizacional con el desempeño laboral de los servidores públicos, con la finalidad de brindar recomendaciones a los puntos críticos detectados. **Relevancia Social,** toda la información y resultados que se puedan encontrar, beneficiaran en primer lugar a la entidad, por cuanto la directiva podrá tomar decisiones asertivas para el mejoramiento de las deficiencias. Además, será útil a la población en general, ya que tendrán un conocimiento del diseño organizacional de la entidad y como esto puede influenciar en el desempeño laboral de sus colaboradores. **Teórico,** porque se tomaron en cuenta información relevante de las variables de estudio, entre ellos, tesis, artículos, informes y libros, los mismos que extraídos desde fuentes fidedignas, cada uno sustentado por autores, dando veracidad de esa manera, a toda la información impartida dentro de la

investigación. **Práctico**, puesto que pretendió brindar información confiable a la UGEL Mariscal Cáceres - Juanjuí, con el fin de se implementen alternativas de solución y de esa manera, se puedan corregir las falencias detectadas. **Metodológico** porque se aplicaron metodologías de investigación científica y procedimientos de análisis de datos, además se diseñaron instrumentos, los mismos que fueron validados y confiabilizados por expertos y estadísticamente, con la finalidad de obtener resultados verídicos y confiables.

Respecto a los objetivos de la investigación, se planteó como objetivo general: Determinar la relación entre el diseño organizacional y el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022. Como objetivos específicos se consideró los siguientes: Analizar el nivel de manejo del diseño organizacional de los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022; Conocer el grado de desempeño laboral de los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022; Determinar la relación entre la formalización y especialización, con el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022; Determinar la relación entre la jerarquía de autoridad con el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022; Determinar la relación entre la centralización con el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022; Determinar la relación entre el profesionalismo con el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022; Determinar la relación entre la proporción del personal con el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022.

Del mismo modo, como hipótesis general se formuló  $H_i$ : Existe relación alta y significativa entre el diseño organizacional y el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022. En cuanto a las hipótesis específicas:  $H_1$ : El nivel de manejo del diseño organizacional de los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022 es alto.  $H_2$ : El grado de desempeño laboral de los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022 es bueno.  $H_3$ : La formalización y especialización se relaciona significativamente

con el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí -2022. H4: Existe relación significativa entre la jerarquía de autoridad y el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022. H5: Existe relación significativa entre la centralización y el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022. H6: Existe relación significativa entre el profesionalismo y el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022. H7: Existe relación significativa entre la proporción del personal y el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Para dar un mayor sustento teórico al estudio, fue necesario tener en consideración investigaciones realizadas con anterioridad en analogía con las variables y objetivos planteados. En ese sentido, desde un contexto internacional, de acuerdo con Aldaz et al. (2022) en su artículo de metodología de tipo básica y enfoque cuantitativo, no experimental con alcance descriptivo-correlacional. La muestra estuvo conformada por 40 servidores públicos. Se utilizó la encuesta como técnica y el instrumento fue el cuestionario. Concluyeron que el 60% de los colaboradores percibe la estructura organizacional como adecuada en cuanto a su estructura física de la entidad y el 37% indica que está en un nivel destacado por el estilo de liderazgo. Así también, el 70% de los funcionarios indicaron que el desempeño laboral - individual es el esperado con un nivel medio. Asimismo, se alcanzó un nivel de vinculación positiva y relevante entre la estructura organizacional y el desempeño de los trabajadores, puesto que se logró una significancia menor a 0.05 mediante la prueba Rho Spearman.

Asimismo, González-Garcés & Morales-Urrutia (2020) en su artículo de tipo básico, con enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo-correlacional y diseño no experimental; cuya población y muestra se conformó por 128 funcionarios públicos. La encuesta fue empleada como técnica, donde el instrumento de medición fue el cuestionario. Conclusión: Se puso en evidencia el grado de relación positiva muy fuerte y positiva entre el ambiente organizacional y el desempeño de los funcionarios estatales, puesto que se alcanzaron valores de  $r=,959$  y  $p=,000$ ; los cuales muestran que al mejorar el clima organizacional mayor será el rendimiento de los colaboradores.

Por su parte, León et al. (2018) en su artículo de tipo aplicado, con alcance descriptivo-correlacional, diseño no experimental, se ejecutó como técnica la encuesta mediante un cuestionario a 25 colaboradores de una institución pública. Conclusión: Se puso en manifiesto de acuerdo con los resultados alcanzados que el ambiente organizacional incide de forma significativa en el rendimiento de los trabajadores donde se encontró un coeficiente Pearson igual a  $r=,871$  con un p-valor menor a 0.05. Es decir, las instituciones deben prestar mayor atención al diseño y calidad de la estructura organizacional, porque se ha visto que incide en gran medida en el desempeño de los

profesores y de la misma manera se fortalecen sus capacidades al momento de efectuar sus funciones.

Por otro lado, Palacios (2019) en su artículo, la metodología se caracterizó por ser un estudio de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, no experimental y alcance correlacional. La población se constituyó por 312 colaboradores administrativos de la provincia de Manabí, a quienes se ejecutó un cuestionario como instrumento. Conclusión: Se alcanzó un grado de vinculación positiva pero mínima en ambas variables investigadas, de acuerdo con la prueba de Rho Spearman ( $\rho = ,234$ ) positiva baja y un p-valor ( $,000$ ). Por lo tanto, al tener un adecuado clima organizacional mejor será el rendimiento del personal administrativo dentro de las instituciones.

Igualmente, Bárcenas et al. (2021) en su artículo de tipo básico, con enfoque metodológico cuantitativo, alcance descriptivo y diseño no experimental – transversal. La muestra se conformó por 109 funcionarios de la Secretaría del Gobierno de Pasto. La técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyeron que, el 51,1% de los servidores está satisfecho con el clima organizacional y el 48,7% presenta una baja satisfacción en cuanto al sentido de pertenencia; aparte de ello, el 25,6% considera que el nivel de estabilidad laboral que brinda la entidad es bajo. Asimismo, el nivel del desempeño de los colaboradores es regular en un 46,1%. Por lo tanto, al mantener un adecuado clima organizacional, el nivel de desempeño del personal será eficiente, de tal manera que se cumplan las metas en el tiempo establecido.

Por otro lado, desde un contexto nacional Montoya et al. (2021) en su artículo de enfoque cuantitativo – tipo aplicado, diseño no experimental y alcance correlacional; la unidad de muestra fueron 24 trabajadores de la empresa Sedalib de Trujillo, en donde para el recojo de datos de estudio se aplicó un cuestionario. Concluyeron que el 95,8% de los encuestados sostuvieron que el clima organizacional es alto y el 91,7% precisó que el grado de rendimiento laboral es alto. De acuerdo con ello, se determinó el grado de vinculación en ambas variables de Spearman igual a  $,692$  (positiva moderada) con un p-valor igual a  $0.000$ . Según los resultados alcanzados, es pertinente indicar que al mantener una adecuada administración y manejo de los procesos organizativos de la

entidad influirá positivamente en el rendimiento de los colaboradores, logrando resultados positivos tanto para la empresa como para el servidor.

Según Calizaya & Bellido (2019) en su artículo de tipo básico, nivel descriptivo y diseño no experimental, la población se conformó por 339 servidores administrativos, por lo cual se empleó una encuesta como técnica junto a un cuestionario como instrumento. Concluyeron que, el 50% de los encuestados manifestaron que el diseño organizacional es medio y el rendimiento laboral presenta niveles medios, dado que en sus dimensiones se muestra que la asistencia y puntualidad es regular en un 55%, la actitud hacia el trabajo es buena en un 89%, el trabajo en equipo es bajo en un 20% y la planificación es regular en un 49%. Por lo tanto, se muestra que el nivel de asociación en ambas variables es nulo, lo cual demuestra que las variables se manejan de forma independiente dentro de los trabajadores públicos.

En cuanto a Pinedo & Delgado (2020) el enfoque de su artículo fue cualitativo, de tipo aplicada, diseño no experimental; en cuanto a la muestra se conformó por el acervo documentario (9 artículos científicos), por lo que el instrumento fue la guía de análisis documentario. Concluyeron que, el 90% de los estudios encontrados muestran que existe vinculación relevante entre el diseño organizacional y el rendimiento de los trabajadores de las entidades públicas, donde el grado de incidencia es de ,738 con un p-valor menor a 0.05 (Pearson). Sin embargo, el 10% de los estudios muestran que no necesariamente existe un vínculo en ambas variables, puesto que existen otros factores que las instituciones deben tener en cuenta al momento de evaluar el desempeño de los servidores públicos, como es el caso de la sobrecarga laboral, el estrés y el estado psicológico. En resumen, las políticas internas de las instituciones deben considerar las condiciones que le brindan a su personal para ser competitivos y tengan las herramientas necesarias para alcanzar el desarrollo institucional.

Por su lado, Mamani et al. (2018) en su artículo de tipo aplicado, enfoque cuantitativo, diseño no experimental – transversal y alcance correlacional. La muestra se constituyó por 120 colaboradores públicos. Se aplicó como técnica la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Concluyeron que, el vínculo entre el clima organizacional y el desempeño de los colaboradores es positivo moderado ( $Rho=,676$ ) con una

significancia ( $p < 0.05$ ). Demostrando que, al mantener un adecuado clima institucional, el rendimiento del trabajador será eficiente, lo cual será beneficioso tanto para la institución como para los colaboradores.

Igualmente Penachi (2019) en su artículo de tipo aplicado, diseño no experimental con nivel descriptivo, se tomó en cuenta como muestra a 196 servidores del Instituto Nacional de Defensa Civil. La técnica fue la encuesta y para recoger la información se ejecutó un cuestionario. Concluyen que, el 66% de los colaboradores indican que casi siempre existe incidencia del ambiente organizacional en el desempeño de los funcionarios. Asimismo, el 71% de los servidores señalaron que casi siempre existe vinculación entre el contexto organizacional y la efectividad laboral. Por lo tanto, es pertinente señalar que la adecuada administración dentro de la entidad facilita la realización de las actividades de los trabajadores y alcanzar las metas establecidas por la institución.

Así también es pertinente destacar que para la elaboración del estudio se consideraron múltiples conceptos y teorías asociadas a las variables de estudio. En primera instancia el **diseño organizacional** es definido por Silva (2018) como un elemento administrativo encargado de ordenar las diferentes unidades orgánicas de una entidad, con la finalidad de brindar condiciones adecuadas y óptimas para que opere de manera diaria. Por su parte, Burton & Obel (2018) indican que es un proceso de selección de tareas y responsabilidades dentro de una institución, para conectar con las diferentes áreas y trabajar de manera coordinada y eficiente. Por otro lado, Ingrams (2019) indica que es una metodología que tiene como propósito identificar los aspectos inoperantes de la institución, de la misma manera, analiza el flujo del trabajo, los procesos, las estructuras y los sistemas, con el objeto llevar a cabo las metas formuladas. De manera similar, Rwafa-Ponela et al. (2021) lo definen como la manera en cómo se reparten las actividades dentro de una institución, asimismo, cada área de la entidad debe estar alineada de acuerdo con sus objetivos en común.

Con respecto a los objetivos, Egeberg (2020) indica que facilita la fluidez de la comunicación y la planificación para incrementar la productividad de la institución, además, define con claridad las actividades que se van a desarrollar por áreas, crea



niveles de integración entre los diferentes departamentos o áreas internas optimizando los procedimientos y mejora el desempeño de los servidores públicos. Por su lado, Alhamid (2021) precisa que mejora los niveles de compromiso entre los trabajadores, optimiza el tiempo de trabajo, reduce costos y mejora la relación entre los colaboradores con la entidad.

De manera resumida, Trujillo & Tallman (2020) postulan que actualmente se ha convertido en un elemento de ventaja competitiva para las instituciones privadas y estatales, por lo cual se requiere que se elaboren de forma profesional y con bases metodológicas y prácticas que fomenten valor a la entidad como a sus colaboradores.

De acuerdo con la importancia, Bidabad et al. (2019) señalan que permite estructurar los valores de la entidad de acuerdo con sus objetivos establecidos para poder realizar las actividades que faciliten el cumplimiento de sus metas de manera más eficiente y organizadas; asimismo, mejora la productividad de la institución como de los funcionarios, estimula la ejecución de incentivos individuales que de manera continua vayan sumando a un objetivo en general. De la misma manera, Hörbe et al. (2021) indican que mejora la actitud de los colaboradores para trabajar de manera eficiente respecto a los obstáculos que se expongan en el ambiente de trabajo, por lo tanto, la implementación del diseño organizacional mejorará constantemente la producción, imagen y competitividad de la institución.

En función a las ventajas, Vesga et al. (2020) señalan que mejora la efectividad y productividad de los trabajadores, permitiendo alcanzar un alto rendimiento en sus responsabilidades, permite tener en claro la jerarquía dentro de la entidad lo cual facilita la comunicación interna, asimismo fomenta la cooperación y lealtad institucional e incrementa la ética laboral, puesto que hay mayor seguridad en el centro laboral. Así también, Barría-González et al. (2021) postulan que va más allá de la moralidad y la participación social como retos para alcanzar un mejor desenvolvimiento de sus actividades y donde la institución debe establecer las herramientas de motivación para que el personal alcance las metas determinadas.

Por cuanto con sus desventajas, Sibindi et al. (2019) indica que al no contar con un diseño organizacional el nivel de rendimiento de los colaboradores será baja, además causa una mala organización de los recursos humanos y del tiempo, trayendo consigo la insatisfacción de los funcionarios y la falta de identidad con la institución. De manera similar, Burton & Obel (2018) precisan que una de las principales debilidades de una organización es la cooperación insuficiente entre las diferentes áreas y problemas de gestión, es decir, aunque exista altos nivel de productividad, carecen de coordinación entre los departamentos, por competir entre sí, anteponen sus intereses antes que de la entidad.

Con referencia a los modelos, Koster (2019) menciona los siguientes: Organización mecanicista, se caracteriza por ser muy rígida, controlada y con alta formalización, además de tener una red de información limitada, donde los servidores de niveles inferiores no tienen la oportunidad de tomar decisiones dentro de la institución. Organización orgánica, en este caso la estructura de la institución es flexible y adaptable, en este caso, los trabajos incorporados dentro de las organizaciones pueden ser cambiados de acuerdo con los requerimientos de estas.

Referente a los factores que afectan al diseño organizacional, según Ingrams (2019) señala lo siguiente: Estrategia, dicta los principales procesos y metodologías de una entidad. Ambiente, es el contexto en el que opera una institución, es decir, debe ser flexible y adaptable, además contar con un contexto estable que brinde seguridad para mejorar la eficiencia de los colaboradores. Para dar mayor sustento, Rwafa-Ponela et al. (2021) consideran como factor a la, tecnología; este es un factor esencial para la panificación dentro de la institución, puesto que, las decisiones tomadas por los responsables de cada área se basan en los datos del sistema, por lo tanto, es importante que el sistema tenga un manejo adecuado y tengan los datos necesarios para la eficaz y eficiente administración de la entidad.

De manera similar, Alhamid (2021) toma en cuenta al factor tamaño y ciclo de vida, en este caso una institución de 50 personas tiene desafíos diferentes a una que cuenta con más de 500 personas, por lo tanto, la estructura se debe adecuar de acuerdo con estas características institucionales. Por último, considera a la cultura, donde los

valores, creencias y experiencias de la organización son claves para ser manejadas de manera eficiente, donde se pone en competencia la flexibilidad con la estabilidad organizacional.

Para desarrollar un diseño de la estructura organizacional, Trujillo & Tallman (2020) postulan que se debe tomar en cuenta: a) La estrategia organizacional, se analiza los objetivos institucionales que están relacionados con las necesidades del mercado. b) El modelo de la estructura organizacional, en este caso se debe tener en consideración el tipo de modelo que va a manejar la entidad ya sea la organizacional procesal o la organizacional funcional. c) Los perfiles del puesto, es decir se deben definir los perfiles para los puestos de acuerdo con sus funciones y competencias. d) El recurso humano, se toma en consideración al crecimiento o reubicación de los servidores, lo cual puede traer consigo diseñar una nueva estructura organizativa, con la finalidad de que los trabajadores cumplan con sus funciones adecuadamente y en el tiempo determinado. e) La comunicación, es decir, que la estructura de la organización tiene que estar diseñada de tal manera que todos los servidores o trabajadores cuando tengan la necesidad de coordinar con otras áreas lo hagan a través de las líneas de comunicación.

Para efectuar la **evaluación** Silva (2018) señala que es fundamental tener en cuenta las siguientes dimensiones: La **formalización y especialización** comprende la documentación oficial que respalda a una institución; además representa la magnitud que las actividades se pueden subdividir en plazas diferentes. En ese contexto, el personal ejecutar trabajos específicos de acuerdo con su cargo con el propósito de ejecutar las metas en las diferentes áreas. Sus indicadores son: i) Manual de organizaciones: Son documentos oficiales propios de una determinada organización que indican las funciones básicas y específicas, relaciones de autoridad coordinación, entre otros aspectos que sirven como guía a otros aspectos. ii) Reglamentos: Hacen referencia a un documento normativo, técnico y de gestión que está compuesto por la organización formal de una entidad, en el cual se explica las labores y competencias de cada unidad orgánica. iii) Estandarización de las actividades: Es la repartición de actividades, o también considerada como la distribución de tareas o funciones por

grupos o áreas de trabajo iv) Decisiones de control: Son todas las tareas correctivas que se adaptan a las operaciones en los parámetros ya establecidos, los cuales son la esencia del control y están en base a los datos recibidos por el personal encargado o los gerentes.

Como segunda dimensión, **la jerarquía de autoridad** representa la identificación y descripción de las cadenas de mando dentro de una institución. Por medio de ella, la organización implementa un mecanismo de coordinación llamado supervisión directa. A través de la instauración de jerarquías en el interior de la institución, se pueden prevenir los vínculos de poder conflictivos. Presenta como indicadores: i) Estructura organizacional: Hace alusión al diseño de un sistema jerárquico considerado para ordenar y organizar a los colaboradores en un organigrama, por medio de la cual se abordan la manera organizativa (administrativa e interna) en las que se distribuirá el trabajo y funciones en una institución, ya sea por departamentos o áreas. ii) Segregación de actividades: Es un método utilizado por las organizaciones para dividir la responsabilidad de las diversas actividades u operaciones de una institución para garantizar el cumplimiento efectivo de las metas. iii) Amplitud de la autoridad: Se basa en la distinción y comprensión de los niveles organizacionales en función a los tramos de control, como también elementos determinantes para garantizar un óptimo control de los directivos. (Silva, 2018)

En la tercera dimensión, la **centralización** significa la concentración de diferentes facultades en un grupo caracterizado por ser reducido o a una persona con un puesto superior en un grupo dentro de una empresa. Tiene como indicadores: i) Supervisión de actividades: Conjunto de acciones orientadas a monitorear el desarrollo de las funciones y procedimientos concernientes a la organización. Por tanto, las organizaciones están centralizadas cuando las decisiones se mantienen al más alto nivel de mando. No obstante, la descentralización en la toma de decisiones hace mención del hecho de que los niveles inferiores están involucrados en la planificación, es decir, se les atribuyen dichas decisiones. ii) Toma de decisiones: Involucra los planes de acción que los directivos piensan ejecutar para mejorar la situación de las deficiencias identificadas. iii) Resolución de conflictos: Comprende las medidas que

los niveles más altos de jerarquía efectúan para resolver los inconvenientes o problemas que pueden surgir en cuanto a su personal. (Silva, 2018)

Como cuarto componente, Silva (2018) determina que el **profesionalismo** se caracteriza por hacer referencia a la amplitud de control o la cantidad de personas que un gerente o personal de alto mando puede orientar, gestionar o administrar de manera eficiente y eficaz. Asimismo, se asocia al nivel de capacitación y formación con la que cuentan. Sus indicadores son los siguientes: i) Dirección de personal: Se encarga de analizar los retos de atraer, desarrollar, retener y promover el talento humano en diferentes tipos de organizaciones y en situaciones específicas, como por ejemplo el cumplimiento de metas colectivas. ii) Habilidades de trabajo: Involucra el nivel de formación, capacidades u otras aptitudes con las que debe contar el personal, lo cual deberá contribuir al logro de resultados y a una eficiente administración iii) Cumplimiento de políticas: Asegura el acatamiento de los valores y principios establecidos por la entidad, para garantizar una buena toma de decisiones y el logro de resultados.

Como quinta dimensión, Silva (2018) sostiene que la **proporción del personal** es la asociación y coordinación de las tareas laborales. En otras palabras, se trata de funciones y actividades realizadas por los trabajadores en distintos departamentos. Se menciona como sus indicadores: i) Flujograma: Se utiliza para representar la secuencia y orden de las operaciones y actividades que corresponden a los múltiples procesos de una institución. ii) Coordinación de actividades: Se refiere a la integración de actividades de otras áreas para el seguimiento eficiente de objetivos de una organización; por ello debe basarse en una comunicación eficaz y constante. iii) Participación continua: Favorece el establecimiento de objetivos coherentes y realistas, y en base a ellos los directivos y los miembros del personal podrán trabajar conjuntamente para su alcance.

En cuanto a la variable **desempeño laboral**, Arbaiza (2016) define que hace referencia al comportamiento que manifiestan los colaboradores dentro de una organización, cuyas acciones deben orientarse al cumplimiento de metas y al mismo tiempo mostrar voluntad y compromiso con la finalidad de garantizar un óptimo desenvolvimiento y el

desarrollo idóneo de las actividades. De igual manera, Tarqui & Quintana (2019) indica que se define como un grupo de habilidades técnicas basadas en la realización de actividades, cuyos resultados se reflejan en metas alcanzadas, potencial de desarrollo, excelencia y, lo más importante, el aporte de los colaboradores a la organización. De igual manera, Gonzales & Cereda (2020) sostienen que el desempeño laboral debe adecuarse a las necesidades y requerimientos de una empresa con el propósito de que los colaboradores efectúen eficazmente sus metas propuestas en consonancia con el desarrollo sostenible de la empresa.

Del mismo modo Bautista et al. (2020) revelan que el desempeño laboral se entiende como un conjunto específico de características, que incluyen la capacidad, las necesidades y los comportamientos para interactuar con la naturaleza del trabajo y las instituciones para producir comportamientos que influyan positivamente en los resultados para alcanzar metas organizacionales. A parte de ello, Cruzado & Alomia (2020) señalan que representa aquellos comportamientos reflejados en los empleados, los cuales contribuyen al logro de las metas, y puede estimarse con base a competencias y niveles de contribución a la organización.

De acuerdo a sus objetivos, Devi (2021) menciona lo siguiente: Permite conocer las capacidades personales de cada servidor en el desarrollo de sus tareas dentro de la entidad, de la misma manera, facilita la implementación de las políticas salariales según el desempeño del personal, mejora el vínculo entre compañeros de trabajo y potencializa el clima laboral, detecta las necesidades de los colaboradores, de acuerdo a ello la institución implementa métodos y diseños que faciliten el desarrollo de las acciones dentro de esta. En cuanto a, Utari et al. (2021) señalan: Proporciona información precisa y relevante de las responsabilidades de cada colaborador, y de acuerdo con ello en el futuro se tenga la facilidad de asignar tareas o puestos al personal que cuente con el conocimiento y las habilidades necesarias.

Según su importancia, Asif & Rathore (2021) mencionan que, recae en el entendimiento y comprensión de las cualidades y destrezas que tienen los servidores, de tal manera que facilita la planificación del futuro que de cada colaborador por parte de entidad, puesto que se evalúa de forma justa en base a estándares y resultados

reales del rendimiento personal de cada servidor. Por su lado, Miao et al. (2018) señalan que da la facilidad a los encargados de cada área identificar las áreas en las que se puede mejorar el rendimiento de cada colaborador, o también permite reforzar las actividades que se llevan desarrollando, de manera resumida Hidayati & Sunaryo (2019) mencionan que la evaluación del desempeño proporciona resultados cuantitativos y cualitativos indispensables el rendimiento de dicha institución.

En lo que respecta a las características, Getahun & Brhane (2020) indican que medir el desempeño laboral facilita a los servidores establecer objetivos profesionales, por lo tanto, para evaluar el desempeño, se debe tener en cuenta: Explica el proceso de evaluación, aclara las expectativas laborales, revisar y actualizar las aptitudes laborales, analiza los logros y las metas para dar recompensas finales.

Referente a los factores que influyen en el rendimiento de los servidores, Galvis-García & Cárdenas-Triana (2017) señalan los siguientes: Motivación, se refiere a los factores internos, en este caso de los colaboradores, es decir, si desempeña adecuadamente sus funciones en el tiempo determinado y cumple adecuadamente con las normativas de la institución. Clima laboral, cuando la institución da la facilidad a los colaboradores tomar decisiones y expresarse de manera libre, de tal manera que genere confianza y se alcance un adecuado desempeño laboral. Herramientas necesarias, la institución debe brindar los materiales y los medios adecuados para llevar a cabo las actividades internas a los servidores, de tal manera que se logre alcanzar las metas trazadas dentro de un periodo de tiempo determinado.

Con lo que respecta a los beneficios, Ajayi (2018) precisa que para asegurar un desempeño laboral adecuado en los servidores públicos es importante evitar que las evaluaciones o reclutamientos sean pasados por alto por motivos personales. En tanto, los principales son: Maximiza la capacidad institucional, ya que favorece la resolución de los problemas en el menor tiempo. De manera seguida, Saleem et al. (2021) indica que: Asegura el cumplimiento de las metas institucionales, en vista de que brinda fiabilidad en el desarrollo de las tareas que se llevan a cabo eficientemente. Contribuye con el crecimiento organizacional, pues asegura la realización eficaz de las acciones, las cuales están en función a las metas que se deben alcanzar.

En relación con su clasificación, Bryson & White (2021) consideran que, para conocer las habilidades y debilidades de los servidores dentro del área en que se desenvuelven, de tal manera que se dé soluciones eficaces a cada caso, se considera lo siguiente: Productividad y calidad de trabajo, en este caso cada tarea debe ser ejecutada en un periodo de tiempo determinado, las cuales deben ser evaluadas de acuerdo a la eficiencia y calidad que se alcanzó en su proceso, asimismo es preciso mencionar que la calidad va a ser determinante de cada individuo. Eficacia, en este caso las actividades ejecutadas deben ser evaluadas según el tiempo y el gasto que se haya empleado para su desarrollo y que los errores cometidos sean mínimos.

Sobre los criterios asociados al desempeño laboral, Auccapure-Vallenas (2019) revela los siguientes: i) Calidad de trabajo y productividad: Los empleados deben guiarse por objetivos específicos y alcanzarlos dentro de los plazos establecidos, es lo que se entiende como productividad. ii) Formación adquirida: Contribuye al crecimiento del profesional como el de la empresa; por ello es fundamental que las organizaciones inviertan constantemente en la capacitación y formación de los colaboradores. iii) Objetivos alcanzados: Representa lo que se espera de ellos; por tanto, es esencial que los colaboradores conozcan los objetivos que deben cumplir para beneficio de la organización, los cuales deben ser alcanzables y realistas.

Para la **evaluación** del desempeño laboral, Arbaiza (2016) establece que se debe considerar cuatro dimensiones o componentes. En primer lugar, las competencias laborales involucran los conocimientos, habilidades y aptitudes que los colaboradores demuestran en el desarrollo de sus actividades, los cuales contribuyen a desempeñar sus funciones de manera competente y adecuada. Sus indicadores son: i) Conocimiento del cargo: Se conceptualiza como la comprensión que los colaboradores poseen respecto a sus responsabilidades y roles específicos que conciernen a su puesto de trabajo. Entender las funciones en una organización es fundamental para lograr las metas trazadas por la agencia para crear más oportunidades en la población a través de una atención digna y oportuna. ii) Habilidades de trabajo: Se refieren a las prácticas y destrezas que son clave para que los colaboradores desarrollen determinadas actividades en su centro laboral. iii) Autonomía en las decisiones: Los



trabajadores deben ser capaces de tomar las decisiones correctas en el momento adecuado para lograr los objetivos propuestos por la empresa.

Como segunda dimensión, Arbaiza (2016) fundamenta que el comportamiento hace alusión a la conducta exteriorizada por los colaboradores al momento de ejecutar sus funciones, roles y tareas en beneficio del desenvolvimiento de la organización, caracterizándose por la demostración de dedicación, satisfacción y apego al trabajo. Cabe resaltar que el comportamiento es un factor muy importante en la realización efectiva de las actividades y por lo tanto debe ser evaluado continuamente para identificar riesgos que limiten el logro de los objetivos institucionales. Tiene como indicadores: i) Motivación: Capacidad de los trabajadores para compenetrarse con el cumplimiento y realización de las actividades u objetivos de una organización, desarrollándolas de forma motivada o con actitudes positivas. ii) Respeto: Consiste en el trato asertivo que un colaborador tiene al interactuar con sus compañeros o superiores, caracterizándose por un comportamiento educado y cortés, en donde se evite cualquier tipo de conducta inadecuada u ofensa, y se considere las opiniones y pensamientos de todos. iii) Relaciones interpersonales: Se asocian a la forma en cómo interactúan y se comunican los colaboradores en las distintas áreas o situaciones laborales. iv) Trabajo colectivo: Se da cuando los trabajadores demuestran la capacidad para unirse al grupo. Se determina con facilidad por los objetivos del grupo y la capacidad de promover el trabajo en grupo. v) Iniciativa: Los colaboradores deben expresar y presentar sus nuevas ideas para mejorar los procesos y asimismo, capacidad para resolver dificultades y comportarse adecuadamente sin supervisión constante.

En el tercer componente, se entiende al nivel de compromiso como un factor esencial que posibilita a los trabajadores participar en el desarrollo de las actividades para asegurar el cumplimiento de las metas organizacionales y contribuir al crecimiento de la institución. También se relaciona con el grado en que los colaboradores se sienten identificados con la empresa. Presenta como indicadores: i) Diligencia: Se refiere a la frecuencia con la que los colaboradores laboran o actúan de manera razonable y óptima durante el desarrollo de sus actividades con el fin de cumplir o finalizar las

tareas encomendadas en un tiempo o situación establecido. ii) Cooperación: Indica la voluntad de los trabajadores para brindar apoyo o intervenir en las actividades de sus compañeros con el propósito de contribuir a reducir la carga laboral, ayudar en caso de emergencias o el logro de las metas. iii) Responsabilidad: Calidad que el personal de una institución demuestra al momento de desempeñar sus funciones de forma transparente, confiable y útil, lo cual favorece al desarrollo de la organización y cumplimiento de objetivos. (Arbaiza, 2016)

Como cuarta y última dimensión, la productividad consiste en la habilidad de los trabajadores para desempeñar de manera efectiva sus roles y de esa manera cumplir con los propósitos determinados por una organización, por lo cual se caracteriza por considerar aspectos fundamentales como el uso de recursos, el tiempo del desarrollo de actividades y los resultados alcanzados. Como indicadores menciona: i) Eficacia: Capacidad de los individuos para cumplir satisfactoriamente con sus tareas encomendadas. ii) Eficiencia: Consiste en el desarrollo de actividades con la menor utilización de tiempo o recurso invertidos. iii) Capacidad de organización: Comprende la facilidad de los colaboradores para organizar el trabajo y aportar ideas en beneficio de las instituciones públicas, utilizando sus habilidades creativas para innovar y realizar sus actividades. iv) Calidad de trabajo: Implica los recursos, acciones, operaciones y acciones que se derivan del involucramiento de las personas que forman parte de una organización o institución. (Arbaiza, 2016)

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **Tipo de investigación**

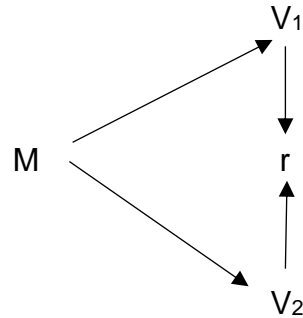
El trabajo presentó un tipo de investigación aplicada, en vista que se desarrolló un análisis teórico de las variables “diseño organizacional y desempeño laboral”, con el propósito de dar una solución práctica a los problemas evidenciados, mediante la aplicación de cuestionarios que captaron información clara y precisa. De la misma manera, Navarro & Jimenez (2017) señala que la investigación aplicada parte de un estudio teórico que genera conocimiento al investigador, lo cual es utilizado para dar solución a un determinado problema.

##### **Diseño de investigación**

En la investigación, se aplicó un diseño no experimental, en vista que no se efectuó un control o manipulación sobre las variables que beneficien los intereses del investigador, por lo contrario, se presentaron resultados tal como se comportan en su entorno original. De la misma manera, fue de corte transversal, por cuanto el procesamiento, recolección y análisis de datos se orientaron a un determinado periodo; es decir, el año 2022.

Además, el estudio tuvo un nivel correlacional, por cuanto se pretendió medir el grado de relación entre el diseño organizacional y desempeño laboral mediante el análisis descriptivo de cada uno de sus componentes, mostrando la dependencia existente entre las variables.

Por tanto, el diseño de la investigación estuvo representado de la siguiente forma:



**Dónde:**

M: Muestra

V<sub>1</sub>: Diseño organizacional

V<sub>2</sub>: Desempeño laboral

r : Relación

### 3.2. Variables y operacionalización

**Variable II:** Diseño organizacional

**Variable II:** Desempeño laboral

*(Ver Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables)*

### 3.3. Población, muestra y muestreo

#### **Población**

La población estuvo comprendida por 52 servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí.

- **Criterios de inclusión:** La población tuvo las siguientes características; servidores públicos con una permanencia mayor o igual a 1 año, aquellos que decidieron participar voluntariamente
- **Criterios de exclusión:** En la investigación no se va a considerar a servidores públicos con permanencia menor a un 1 año, y aquellos que se negaron a participar en el estudio.

## **Muestra**

De acuerdo con la finalidad que persigue el estudio, la muestra estuvo integrada por 52 servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí.

## **Muestreo**

En el trabajo se llevó a cabo el muestreo no probabilístico censal, ya que, toda la población ha sido seleccionada para la ejecución de la investigación. Según Carrasco (2019) éste tipo de muestreo se distinguen por la falta de aplicación de procesos estadísticos que proporcionan la selección de los participantes. En ese sentido, la muestra fue seleccionada bajo criterios de conocimiento y grado de involucramiento en las actividades organizacionales.

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

#### **Técnica**

En el estudio se empleó la técnica de la encuesta, que sirvió para conocer de manera precisa las características de la muestra. Asimismo, Cohen & Gómez (2019) mencionan que es una herramienta que extrae información directa y específica sobre circunstancias o hechos fenomenológicos que se ponen en manifiesto como parte de una problemática en un determinado lugar de estudio.

#### **Instrumento**

El instrumento que se aplicó en la investigación fue el cuestionario, el cual captó información relevante sobre la percepción del diseño organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de manera presencial, para lo cual, se estableció una reunión con los elementos muestrales (52 servidores públicos).

El cuestionario que evaluó el diseño organizacional estuvo comprendido por 19 enunciados diseminados según sus dimensiones: Formalización y especialización (del ítem 1 al 4); Jerarquía de autoridad (del ítem 5 al 7); Centralización (del ítem 8 al 12); Profesionalismo (del ítem 13 al 16); Proporción del personal (del ítem 17 al 19).

En lo que respecta al cuestionario que analizó la variable desempeño laboral, estuvo comprendido por 19 interrogantes distribuidos de la siguiente manera: Competencias laborales (del ítem 1 al 4); Comportamiento (del ítem 5 al 9); Nivel de compromiso (del ítem 12 al 14); Productividad (del ítem 15 al 19).

Asimismo, para ambos casos la escala de Likert que se aplicó en la investigación fue: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre. En ese sentido, lo previamente descrito, se resumen en la siguiente tabla:

*Instrumentos de recolección de datos*

<b>Variable</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>N de ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Rangos</b>
Diseño organizacional	Formalización y especialización	1-4	Malo	19-44
	Jerarquía de autoridad	5-7	Regular	45-70
	Centralización	8-12	Bueno	71-95
	Profesionalismo	13-16		
	Proporción del personal	17-19		
Desempeño laboral	Competencias laborales	1-4	Bajo	19-44
	Comportamiento	5-11	Medio	45-70
	Nivel de compromiso	12-14	Alto	71-95
	Productividad	15-19		

*Nota.* Elaboración propia.

**Validez**

La validación de los instrumentos fue realizada mediante el juicio y análisis crítico de especialistas, quienes emitieron opiniones certeras sobre los cuestionarios y la suficiencia que presentaron respecto a las cualidades metodológicas.

### *Juicio de expertos*

Variable	N.º	Experto o especialista	Promedio de validez	Opinión del experto
Diseño organizacional	1	Especialista	4.8	Es aplicable
	2	Especialista	4.9	Es aplicable
	3	Especialista	4.9	Es aplicable
Desempeño laboral	1	Especialista	4.8	Es aplicable
	2	Especialista	4.9	Es aplicable
	3	Especialista	4.9	Es aplicable

*Nota.* Elaboración propia.

En la tabla 2, para la primera variable Diseño Organizacional al promediar los valores, dieron como resultado total de 4.86, el mismo que hizo referencia a un 97.2% de similitud, y para la segunda variable Desempeño Laboral al promediar los valores, dieron como resultado total de 4.86, el mismo que hizo referencia a un 97.2% de similitud, de acuerdo con el criterio de evaluación de cada profesional consultado; de esta manera, se determinó que los instrumentos poseen un alto nivel de validez.

### **Confiabilidad**

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos se estimó el coeficiente de Alpha de Cronbach, el cual fue alcanzado procesando estadísticamente la información recogida mediante la realización de una prueba piloto, esto se efectuó haciendo uso del programa SPSS.

### *Prueba Alfa de Cronbach*

Variable	Nº de ítems	Confiabilidad
Diseño organizacional	19	0.947
Desempeño laboral	19	0.914

*Nota.* Datos obtenidos del SPSS 28.

Para ambos elementos se observa un coeficiente mayor a 0.750, siendo equivalentes a 0.947 para las variables diseño organizacional y 0.914 para el desempeño; dichos valores resultantes dieron a conocer que ambos cuestionarios son aptos para aplicarlos con la muestra de la investigación.

### **3.5. Procedimientos**

Una de las primeras actividades desarrolladas fue el análisis de la realidad presentada en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí, con la finalidad de reconocer los hechos que explican la problemática, seguido se procedió a la recolección y análisis teórico vinculado a las variables “diseño organizacional y desempeño laboral” que permitió identificar de manera clara las dimensiones e indicadores. Posteriormente se presentó ante la autoridad competente la solicitud de autorización para disponer con el permiso acreditado para encuestar de forma presencial a los 52 servidores públicos seleccionados en la muestra. Consecutivamente con la información recolectada se procedió a tabular y codificar los datos para procesarlos de manera estadística empleando el software SPSS 28. En última instancia, la información fue presentada en tablas y figuras de tal manera con el fin que los datos sean entendibles y en base a ello se plantearon las conclusiones y recomendaciones acordes con los objetivos formulados.

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

En la investigación se aplicaron los siguientes métodos:

- **Análisis descriptivo:** Ya que facilitó reconocer la percepción del diseño organizacional y el desempeño laboral de los servidores a través del cálculo de la media, puntos máximos y mínimos, desviación estándar, entre otros. Los cuáles fueron ejecutados en hojas Excel para la presentación en tablas y figuras.
- **Análisis inferencial:** Permitted calcular el grado de correlación entre las variables de estudio y sus respectivas dimensiones, aplicando el estadígrafo de Rho Spearman, para lo cual previamente fue necesario realizar una prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov, permitiendo así el desarrollo de ciertos objetivos específicos junto a la contrastación de la hipótesis. Asimismo, se tomó en consideración el coeficiente determinante, a fin de medir el tamaño de efecto de la variable 1 sobre la variable 2. (Domínguez-Lara, 2018).



A continuación, se exponen las escalas y valores de correlación:

Donde:

$r$  : Es el grado de correlación que existe entre las variables de estudio

Para la interpretación respectiva se considera las escalas siguientes:

Valor de r	Significado
-0,90	Correlación negativa muy fuerte
-0,75	Correlación negativa considerable
-0,50	Correlación negativa media
-0,25	Correlación negativa débil
-0,10	Correlación negativa muy débil
0,00	No existe correlación alguna entre las variables
0,10	Correlación positiva muy débil
0,25	Correlación positiva débil
0,50	Correlación positiva media
0,75	Correlación positiva considerable
0,90	Correlación positiva muy fuerte
+1,00	Correlación positiva perfecta

**Fuente:** Valderrama (2016).

### 3.7. Aspectos éticos

Se cumplió con la aplicación de la guía provista por la Universidad Cesar Vallejo para la elaboración y presentación del informe investigativo. También se tuvo en cuenta las pautas determinadas por las normas APA 7<sup>a</sup> edición para la citación de los autores a fin de respetar la autoría de cada uno de ellos. Dentro de los principios éticos, se tuvo en cuenta lo siguiente: beneficencia, la evaluación de la situación actual, demandó la determinación de recomendaciones que beneficiarán a la institución en la efectiva organización. Otro de los principios considerados fue la no maleficencia, puesto que en el procedimiento del trabajo se tuvo cuidado de no vulnerar los derechos de los servidores públicos, también se consideró el principio de autonomía, se respetó la decisión de cada servidor público en la participación voluntaria de la investigación, y, por último, el principio de justicia ya que se trató a los participantes de manera igualitaria durante la realización del estudio.

#### IV. RESULTADOS

Después de aplicar los cuestionarios a los 52 servidores públicos y procesar los datos recopilados, se pudo desarrollar cada uno de los objetivos planteados, los cuales se detallan a continuación:

##### 4.1. Analizar el nivel de manejo del diseño organizacional de los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022.

**Tabla 1**

*Nivel de manejo del diseño organizacional en la UGEL Mariscal Cáceres*

Rango	Escala de la variable	Frecuencia	Porcentaje
19 - 44	Malo	15	29%
45 - 70	Regular	24	46%
71 - 95	Bueno	13	25%
Total		52	100%

Nota. Cuestionario aplicado a los servidores públicos de la UGEL Mariscal Cáceres

#### **Interpretación**

En la tabla 1 se observa que el 29% de encuestados calificaron al manejo del diseño organizacional de la UGEL Mariscal Cáceres con un nivel regular, seguido del 29% que lo catalogaron como malo y un 25% como bueno. Tales resultados se explican porque según la percepción de los servidores públicos no se verifica o supervisa el cumplimiento de las políticas, ni se coordina las actividades mediante canales de comunicación efectivos, además, los reglamentos no van acorde a las necesidades de la entidad y la dirección del personal no está a cargo de alguien con la experiencia o habilidades requeridas.

No obstante, se debe resaltar que los individuos encuestados indicaron que el nivel de capacitación de la institución se desarrolla en función a las necesidades retroalimentarias que se identifican en los servidores públicos; también cuentan con un plan para garantizar la resolución de conflictos y existe personal apto para efectuar la supervisión de las actividades.

#### 4.2. Conocer el grado de desempeño laboral de los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022.

**Tabla 2**

*Grado de desempeño laboral de los servidores públicos*

<b>Rango</b>	<b>Escala de la variable</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
19 - 44	Bajo	21	40%
45 - 70	Medio	27	52%
71 - 95	Alto	4	8%
Total		52	100%

Nota. Cuestionario aplicado a los servidores públicos de la UGEL Mariscal Cáceres

#### **Interpretación**

De acuerdo con la tabla 2, los servidores públicos de la UGEL Mariscal Cáceres presentan un grado medio de desempeño laboral representado por un 52%, continuando con una calificación baja en un 40% y en menor medida una escala alta equivalente al 8%. Estos resultados se justifican debido a que son pocas las ocasiones en que en la entidad se realizan talleres o capacitaciones para desarrollar las habilidades de los colaboradores; no se motiva al personal a través de compensaciones extras o la ejecución de actividades de recreación y tampoco se evidencia la iniciativa de los trabajadores en el desempeño de sus funciones.

Sin embargo, es preciso destacar que en la organización priman relaciones interpersonales adecuadas y los servidores públicos ejecutan de modo eficaz los recursos, ya que cumplen con las metas establecidas y reflejan un alto nivel de compromiso y calidad en el desarrollo de sus tareas.

Por otro lado, es preciso mencionar que para desarrollar los demás objetivos específicos fue necesario realizar de manera previa el análisis de normalidad de Kolmogorov - Smirnov puesto que la muestra del estudio es mayor a 50 sujetos, con el fin de definir el tipo de prueba estadística (paramétrica o no paramétrica) a utilizar para probar las hipótesis planteadas.

**Tabla 3**

*Prueba de Kolmogorov - Smirnov*

	Kolmogorov - Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>Diseño organizacional</b>	<b>.167</b>	<b>52</b>	<b>&lt;.001</b>
Formalización y especialización	.123	52	.047
Jerarquía de autoridad	.167	52	<.001
Centralización	.123	52	.047
Profesionalismo	.146	52	.007
Proporción del personal	.131	52	.026
<b>Desempeño laboral</b>	<b>.188</b>	<b>52</b>	<b>&lt;.001</b>

*Nota.* Datos calculados en el SPSS 28.

### **Interpretación**

En la tabla 3 se observa los resultados de la prueba de Kolmogorov - Smirnov, la cual indica que si el grado de significancia es superior a 0.05 las variables de estudio manifiestan una distribución normal, por lo que opta por la prueba de Pearson, de lo contrario de alcanzar un p-valor menor a 0.05 es necesario utilizar Rho Spearman. Por ello, considerando los valores obtenidos se confirma que el diseño organizacional, sus cinco dimensiones y la variable desempeño laboral no están normalmente distribuidos, dado que en todos los casos alcanzaron una significancia menor a 0.05. En ese sentido, dichos resultados confirman que se debe emplear el estadígrafo Rho Spearman para concretar cada uno de los objetivos y por consiguiente aceptar o rechazar las hipótesis.

**4.3. Determinar la relación entre la formalización y especialización, con el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022.**

**Tabla 4**

*Relación entre la formalización y especialización, con el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022*

		Desempeño laboral		
		Sig. (bilateral)	Coefficiente de correlación	N
Rho de Spearman	Formalización y especialización	<.001	.821**	52

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

*Nota.* Datos calculados en el SPSS 28.

**Interpretación**

En la tabla 4 se señala los resultados alcanzados en la prueba Rho Spearman y considerando los criterios de la regla de decisión (Sig. o p-valor < 0.05) se determina que la dimensión formalización y especialización se encuentra estadísticamente relacionada con el desempeño laboral, debido a que el nivel de significancia fue igual a 0.001 y el índice rho = 0.821\*\*, lo que indica que la correlación entre ambos elementos es positiva y muy fuerte. En definitiva, los hallazgos permiten comprobar la hipótesis específica planteada, es decir, la formalización y especialización se relacionan significativamente con el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022.

**4.4. Determinar la relación entre la jerarquía de autoridad con el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022.**

**Tabla 5**

*Relación entre la jerarquía de autoridad con el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022*

		Desempeño laboral		
		Sig. (bilateral)	Coefficiente de correlación	N
Rho de Spearman	Jerarquía de autoridad	<.001	.871**	52

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

*Nota.* Datos calculados en el SPSS 28.

**Interpretación**

Como se presenta en la tabla 5, la jerarquía de autoridad y el desempeño laboral demuestran una clara asociación o vinculación estadística, puesto que el p-valor conseguido fue de  $0.001 < 0.05$  con un coeficiente Rho Spearman equivalente a  $0.871^{**}$  que expresa una correlación positiva muy fuerte. Dichos resultados permiten confirmar la hipótesis específica planteada, lo que significa que existe relación significativa entre la jerarquía de autoridad y el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022.

**4.5. Determinar la relación entre la centralización con el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022.**

**Tabla 6**

*Relación entre la centralización con el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022*

		Desempeño laboral		
		Sig. (bilateral)	Coefficiente de correlación	N
Rho de Spearman	Centralización	<.001	.887**	52

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

*Nota.* Datos calculados en el SPSS 28.

**Interpretación**

En la tabla 6 se observa los resultados alcanzados en la prueba Rho Spearman, los cuales indican que la dimensión centralización se encuentra estadísticamente relacionada con el desempeño laboral, debido a que el nivel de significancia fue igual a 0.001 y el índice rho = 0.887\*\*, lo que demuestra que la correlación entre ambos elementos es positiva y muy fuerte. Por lo tanto, los hallazgos permiten comprobar la hipótesis específica planteada y afirmar que existe relación significativa entre la centralización y el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022.

**4.6. Determinar la relación entre el profesionalismo con el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022.**

**Tabla 7**

*Relación entre el profesionalismo con el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022*

		Desempeño laboral		
		Sig. (bilateral)	Coefficiente de correlación	N
Rho de Spearman	Profesionalismo	<.001	.843**	52

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

*Nota.* Datos calculados en el SPSS 28.

**Interpretación**

Como se exhibe en la tabla 7, el profesionalismo y el desempeño laboral demuestran una clara asociación o vinculación estadística, ya que el p-valor conseguido fue de  $0.001 < 0.01$  con un coeficiente Rho Spearman equivalente a  $0.843^{**}$  que revela una correlación positiva muy fuerte. Dichos resultados permiten confirmar la hipótesis específica planteada; es decir, que existe relación significativa entre el profesionalismo y el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022.



**4.7. Determinar la relación entre la proporción del personal con el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022.**

**Tabla 8**

*Relación entre la proporción del personal con el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022*

		Desempeño laboral		
		Sig. (bilateral)	Coefficiente de correlación	N
Rho de Spearman	Proporción del personal	<.001	.781**	52

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

*Nota.* Datos calculados en el SPSS 28.

**Interpretación**

En la tabla 8 se observa los resultados alcanzados en la prueba Rho Spearman, los cuales indican que la dimensión proporción del personal se encuentra estadísticamente relacionada con el desempeño laboral, puesto que el nivel de significancia fue igual a 0.001 y el índice rho = 0.781\*\*, lo que da a conocer que la correlación entre ambos elementos es positiva y muy fuerte. En ese sentido, los hallazgos permiten comprobar la hipótesis específica planteada y reafirmar que existe relación significativa entre la proporción del personal y el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022.

#### 4.8. Determinar la relación entre el diseño organizacional y el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí -2022.

Para dar respuesta al problema principal del estudio se formularon las siguientes hipótesis, considerando también como regla de decisión:

H<sub>i</sub>: Existe relación alta y significativa entre el diseño organizacional y el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022.

H<sub>o</sub>: No existe relación alta y significativa entre el diseño organizacional y el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí – 2022.

#### **Regla de decisión**

⇒ Se acepta la H<sub>o</sub>, si Sig. (bilateral) > 0.05

⇒ Se rechaza la H<sub>o</sub>, si Sig. (bilateral) < 0.05

#### **Tabla 9**

*Relación entre el diseño organizacional con el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí -2022*

		Desempeño laboral		
		Sig. (bilateral)	Coefficiente de correlación	N
Rho de Spearman	Diseño organizacional	<.001	.954**	52

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

*Nota.* Datos calculados en el SPSS 28.

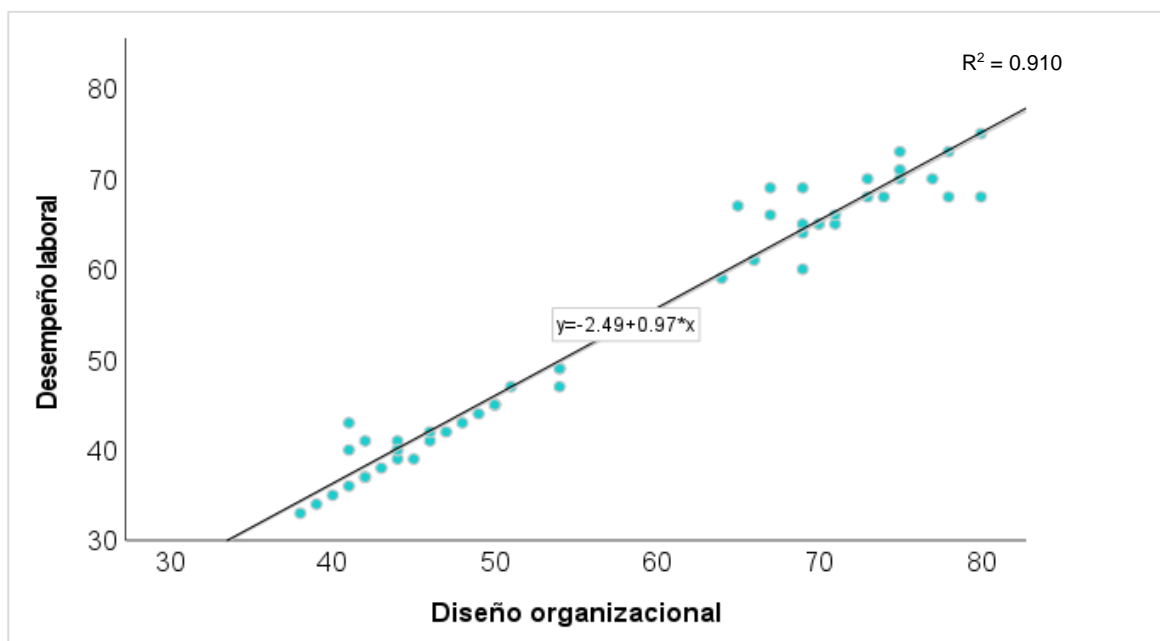
#### **Interpretación**

En cuanto al objetivo general de la investigación, en la tabla 9 se expone la estimación de la prueba Rho Spearman entre el diseño organizacional y el desempeño laboral, dando como resultado un nivel de significancia bilateral o p-valor equivalente a 0.001 e inferior a 0.01 con un coeficiente rho = 0.954\*\*, evidenciando una correlación positiva perfecta. Por ello, en virtud de los resultados

se rechaza la hipótesis nula y se resalta que existe relación alta y significativa entre el diseño organizacional y el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022.

### Figura 1

*Gráfico de dispersión de las variables*



*Nota.* Elaborado en el SPSS 28.

### Interpretación

De igual forma en la figura 1 se representa de manera gráfica la existencia de relación entre el diseño organizacional y el desempeño laboral, dado que se evidencia una tendencia creciente en línea recta direccionada de izquierda a derecha que confirma la presencia de una asociación o vinculación directa y significativa entre las variables de estudio. Asimismo, el coeficiente de determinación  $R^2 = 0.910$  indica que el diseño organizacional influye en un 91% en el desempeño laboral de los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022.

## V. DISCUSIÓN

La finalidad del estudio fue demostrar la asociación entre el diseño organizacional y el desempeño laboral en trabajadores públicos de una entidad local, para tal efecto, el investigador aplicó dos cuestionarios a los 52 servidores públicos, permitiendo de esta manera obtener los datos necesarios para la ejecución del estudio. A continuación, se procede a discutir los resultados encontrados:

En primera instancia, se ha efectuado el análisis descriptivo del estudio, por ello, en el objetivo específico N° 01 se analizó el nivel de manejo del diseño organizacional de los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí. Como resultado, el 46% calificó al manejo del diseño organizacional con un nivel regular, seguido del 29% que lo catalogaron como malo y un 25% lo ha calificado bueno. Lo anteriormente expuesto se sustenta porque los servidores públicos han percibido que no se verifica o supervisa el logro de las políticas, tampoco se coordinan las actividades por medio de canales de comunicación que sean efectivos, además, los reglamentos que han sido creados por el directorio no van acorde a las necesidades que tiene la institución y la dirección del personal no se encuentra a cargo de un responsable con la experiencia o habilidades requeridas. Por el contrario, se resaltó que los funcionarios indicaron que el grado de capacitación de la institución se desarrolla en función a las necesidades retroalimentarias que se identifican en los servidores públicos; también destacaron que cuentan con un plan para garantizar la resolución de conflictos y existe personal que se encuentra apto para el desarrollo de la supervisión de las actividades. De las evidencias anteriores, existe similitud con el estudio que ha sido efectuado por Calizaya & Bellido (2019) quienes dieron a conocer que el 50% de participantes que fueron encuestados en su estudio, dieron a conocer que el diseño organizacional es de nivel medio y el rendimiento en el trabajo presenta un grado medio, esto, debido a que muestran que la asistencia y puntualidad de los colaboradores es regular en un 55%, las actitudes en el trabajo son buenas en un 69%, sin embargo, el trabajo en equipo es bajo en un 20% y la planificación de actividades es regular en un 49%. En otras palabras, se muestra que las variables se manejan de forma independiente

dentro de los trabajadores públicos. De manera similar, tiene relación con la teoría presentada por Bidabad et al. (2019) quienes destacan la importancia del diseño organizacional y refieren que este logra estructurar los valores de la institución según los propósitos establecidos para poder efectuar las acciones que logren el alcance de los objetivos de modo eficiente y organizadas, del mismo modo, provoca mejoras en la productividad de la entidad como del grupo de colaboradores, estimula la realización de incentivos individuales de modo que vaya generando el logro del objetivo principal.

En el objetivo específico N° 02, se conoció el grado de desempeño laboral de los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí, de modo que los servidores públicos presentan un grado medio de desempeño laboral en un 52%, con una calificación baja en un 40% y en menor medida una escala alta equivalente al 8%. Los resultados se justifican debido a que son pocas las veces en que en la institución se realizan talleres para desarrollar las habilidades de los funcionarios que forman parte de la entidad; no se motiva al trabajador por medio de compensaciones extras o la ejecución de actividades de recreación, tampoco se evidencia la iniciativa de los trabajadores en el desempeño de sus funciones a cargo. No obstante, se destaca que en la entidad priman relaciones interpersonales adecuadas y los servidores públicos ejecutan de modo eficaz los recursos porque cumplen con los objetivos y reflejan un alto nivel de compromiso y calidad en el desarrollo de sus tareas. Para tal efecto, los resultados concuerdan con el trabajo efectuado por Bárcenas et al. (2021) quienes han concluido que el 51,1% de los colaboradores se ha sentido satisfecho con el clima organizacional y el 48,7% tiene baja satisfacción en cuanto al sentido de pertenencia; aparte de ello, el 25,6% considera que el nivel de estabilidad laboral que brinda la entidad es bajo. De igual manera, el grado del desempeño de los funcionarios es regular en un 46,1%. En ese caso, al mantener un adecuado clima organizacional, el grado de desempeño será eficiente, de modo que será posible que se cumplan las metas en el tiempo trazado. Así también, concuerda con la teoría que ha expresado por Asif & Rathore (2021) quienes resaltan la importancia del desempeño laboral e indican que recae en el entendimiento y comprensión de las características y habilidades que tienen los trabajadores de una entidad pública, de modo que facilite la

planeación del futuro que de cada colaborador por parte de institución, puesto que se evalúa de forma justa en base a aquellos estándares y resultados reales del rendimiento personal de cada trabajador.

En segunda instancia, se realizó el análisis inferencial del trabajo investigativo, para lo cual fue necesario aplicar el estadístico de correlación de Rho de Spearman. Para tal efecto, en el objetivo específico N° 03, se determinó la relación entre la formalización y especialización, con el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí. Como resultado, se ha evidenciado que la dimensión formalización y especialización se encuentra estadísticamente relacionada con el desempeño laboral, debido a que el nivel de significancia fue igual a 0.001 y el índice rho = 0.821\*\*, lo que indica que la correlación es positiva alta. En síntesis, los hallazgos permiten comprobar la hipótesis específica planteada, es decir, la formalización y especialización se relacionan significativamente con el desempeño laboral. Para tal efecto, los resultados tienen relación con la investigación elaborada por Palacios (2019) quien ha concluido que el nivel de relación entre el clima en el trabajo y el rendimiento es significativa, pues la prueba de Rho Spearman (rho = ,234) positiva baja y un p-valor (,000). En resumen, al tener un apropiado clima organizacional mejor será el rendimiento del personal administrativo dentro de las instituciones, destacando el trabajo en equipo y desarrollando actividades según le corresponda a cada colaborador.

En el objetivo específico N°04, se determinó la relación entre la jerarquía de autoridad con el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí, de modo que la jerarquía de autoridad y el desempeño laboral demuestran una clara asociación o vinculación estadística porque el p-valor conseguido fue de  $0.001 < 0.05$  con un coeficiente Rho Spearman equivalente a 0.871\*\* que expresa una correlación positiva alta. Los resultados permiten confirmar la hipótesis específica planteada, lo que indica que existe relación significativa entre la jerarquía de autoridad y el desempeño laboral. Se hace necesario resaltar que el resultado evidencia relación con el trabajo de investigación desarrollado por Aldaz et al. (2022) quienes evidenciaron que un 60% de trabajadores percibe la estructura organizacional en la

entidad como apropiada en lo que se refiere a estructura física y el 37% supone que se ubica en un nivel destacado en cuanto a liderazgo. También, el 70% de los servidores públicos sostuvieron que el desempeño laboral es el esperado con un nivel medio. Además, se logró un nivel de asociación positiva y relevante entre la estructura organizacional y el desempeño de los trabajadores, puesto que se logró una significancia menor a 0.05 a través de la prueba Rho Spearman. En ese sentido, mientras la estructura genere que las funciones del colaborador se realicen de acorde con su perfil, entonces, el desempeño será alto.

En el objetivo específico N° 05 se determinó la relación entre la centralización con el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí. Como resultado, la dimensión centralización se encuentra estadísticamente relacionada con el desempeño laboral, por cuanto el nivel de significancia fue igual a 0.001 y el índice rho = 0.887\*\*, lo que demuestra que la correlación es positiva alta. En efecto, los hallazgos comprobaron que la hipótesis específica planteada afirma que existe relación significativa entre la centralización y el desempeño laboral. Los resultados anteriores evidencian similitud con el estudio que fue elaborado por González-Garcés & Morales-Urrutia (2020) quienes indicaron que el grado de relación es positiva muy fuerte y positiva entre el ambiente organizacional y el desempeño de los funcionarios que trabajan para el gobierno, puesto que se alcanzaron valores de  $r=,959$  y  $p=,000$ . Esto quiere decir que al mejorar el clima organizacional mayor será el rendimiento de los colaboradores, dejando constancia que una apropiada supervisión de actividades y resolución de conflictos logrará un alto desempeño.

En el objetivo específico N° 06 se determinó la relación entre el profesionalismo con el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí, de modo que el profesionalismo y el desempeño laboral demuestran una vinculación estadística, pues el p-valor fue de  $0.001 < 0.05$  con un coeficiente Rho Spearman equivalente a 0.843\*\* que revela una correlación positiva muy fuerte. Los resultados confirman la hipótesis específica planteada que señala que existe relación significativa entre el profesionalismo y el desempeño laboral. El resultado tiene similar parecido con el trabajo investigativo que fue desarrollado por León et al. (2018) quienes

concluyeron que el ambiente organizacional influye de modo significativo en el rendimiento de los colaboradores donde se encontró un coeficiente Pearson igual a  $r=,871$  con un p-valor menor a 0.05. En síntesis, las entidades deben prestar mayor atención al diseño y calidad de la estructura organizacional porque se ha reflejado que influye en gran medida en el desempeño de los colaboradores y de la misma forma se fortalecen sus capacidades cuando efectuar sus tareas diarias.

En el objetivo específico N° 07 se determinó la relación entre la proporción del personal con el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí. Como resultado, la dimensión proporción del personal se encuentra estadísticamente relacionada con el desempeño laboral porque el nivel de significancia fue igual a 0.001 y el índice rho = 0.781\*\*, lo que da a conocer que la correlación es positiva alta. En efecto, los hallazgos comprueban la hipótesis específica planteada y reafirma que existe relación significativa entre la proporción del personal y el desempeño laboral. De la evidencia anterior se demuestra que el estudio efectuado por Montoya et al. (2021) guarda relación porque concluyeron que el 95,8% de los colaboradores refirieron que el clima organizacional presenta un nivel alto y el 91,7% sostuvo que el grado de rendimiento en el trabajo es alto. Por ello, se determinó el grado de asociación en ambas variables de Spearman igual a ,692 (positiva moderada) con un p-valor de 0.000. En resumen, es pertinente indicar que al mantener una apropiada administración y manejo de los procedimientos organizativos de la institución influirá de modo positivo en el rendimiento de los trabajadores, logrando resultados efectivos tanto para la organización como para el colaborador.

Para concluir, en el objetivo general, se determinó la relación entre el diseño organizacional y el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí. El resultado principal, el nivel de significancia bilateral o p-valor equivalente a 0.001 e inferior a 0.05 con un coeficiente rho = 0.954\*\*, evidenciando una correlación positiva muy alta entre los temas estudiados. Por tal motivo, en virtud de los resultados se rechaza la hipótesis nula y se resalta que existe relación alta y significativa entre el diseño organizacional y el desempeño laboral. Asimismo, la asociación entre el diseño organizacional y el desempeño laboral evidencia una



tendencia creciente en línea recta direccionada que confirma la presencia de una asociación directa y significativa entre las variables. Además, el coeficiente de determinación  $R^2 = 0.910$  indica que el diseño organizacional influye en un 91% en el desempeño laboral. Para tal efecto, el estudio que ha sido realizado por Pinedo & Delgado (2020) tiene similar relación por cuanto han concluido que el 90% de los estudios muestran que existe relación entre el diseño organizacional y el rendimiento de los colaboradores de las instituciones públicas, donde la correlación fue ,738 con un p-valor menor a 0.05 (Pearson). No obstante, el 10% muestra que no necesariamente existe relación en ambas variables, puesto que existen otros factores que las entidades deben tener en cuenta al momento de evaluar el desempeño, como es el caso de la sobrecarga laboral, el estrés y el estado psicológico de los funcionarios. En resumen, las instituciones deben considerar las condiciones que le brindan a sus colaboradores para ser competitivos y tengan los instrumentos necesarios para lograr el desarrollo organizacional. También, tiene asociatividad con la teoría que señalaron Vesga et al. (2020) quienes refieren que el diseño organizacional mejora la efectividad y productividad de los colaboradores, logrando un alto rendimiento en sus tareas, logra tener en claro la jerarquía dentro de la institución lo cual facilita la comunicación interna, fomenta la cooperación y lealtad e incrementa la ética laboral, puesto que hay mayor seguridad en el centro de trabajo. Por otro lado, se asocia con la teoría referida por Devi (2021) quien sustenta que los objetivos del desempeño son: Logra conocer las capacidades individuales de cada servidor en el desarrollo de sus tareas dentro de la institución, asimismo, facilita la implementación de las políticas salariales según el desempeño del colaborador, mejora la relación entre compañeros de trabajo y potencializa el clima laboral, evidencia necesidades de los trabajadores, de acuerdo a ello la entidad podrá implementar métodos y diseños que logren el desarrollo de las acciones dentro de este.

Una de las fortalezas del estudio es que ha permitido conocer el diseño organizacional de la entidad y ha permitido aportar recomendaciones para la mejora de esta, asimismo, la información que ha sido colocada corresponde a la recopilación bibliográfica realizada por el investigador, la cual es fidedigna.

## VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Existe relación alta y significativa entre el diseño organizacional y el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí – 2022; debido que se constató un p-valor menor al 0.05, y un coeficiente de correlación positiva muy alta, además; quedó demostrado mediante el coeficiente de determinación que el diseño organizacional influye en un 91% en el desempeño laboral.
- 6.2. El nivel de manejo del diseño organizacional de los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí – 2022 es regular en un 46% según la percepción de los encuestados, lo cual; se debe por la falta de verificación y supervisión del cumplimiento de las políticas, y la escasa coordinación de las actividades mediante canales de comunicación efectivos.
- 6.3. El grado de desempeño laboral de los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí – 2022 es medio en un 52% según la percepción de los participantes, debido a la escasa ejecución de talleres y capacitaciones que fortalecen las habilidades de los colaboradores; así también, no se motiva al personal a través de compensaciones extras o la ejecución de actividades de recreación.
- 6.4. La formalización y especialización se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí – 2022. dado que; el nivel de significancia fue igual a 0.001 y un coeficiente de correlación posita alta de 0.821\*\*, lo que indica; que al no disponer el servidor de manuales organizativos y normativas consintieron que el desempeño presente un nivel medio.
- 6.5. Existe relación significativa entre la jerarquía de autoridad y el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí – 2022. puesto que el p-valor conseguido fue de 0.001 con un coeficiente Rho Spearman equivalente a 0.871\*\* que expresa una correlación positiva alta.

- 6.6. Existe relación significativa entre la centralización y el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí – 2022, debido a que el nivel de significancia fue igual a 0.001 y el coeficiente (0.887) demuestra que la correlación entre ambos elementos es positiva alta. Es decir; la falta de supervisión de las actividades y la baja calidad de las decisiones internas permitieron que el desempeño presente un nivel medio.
- 6.7. Existe relación significativa entre el profesionalismo y el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí – 2022, dado que el nivel de significancia fue igual a 0.001 y el coeficiente (0.843) demostró que la correlación entre ambos elementos es positiva alta. Lo que quiere decir; que la falta de capacitación y el cumplimiento de las políticas permitieron que el nivel de desempeño presente nivel medio.
- 6.8. Existe relación significativa entre la proporción del personal y el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí – 2022, puesto que el nivel de significancia fue igual a 0.001 y el coeficiente (0.781) revela una correlación positiva alta. Esto indica, que la falta de coordinación de las actividades limitó que los servidores desempeñen de manera apropiada sus funciones.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 7.1. En la mejora del diseño organizacional la misma que tiene implicancia en el desempeño, se sugiere a las gerencias de la UGEL Mariscal Cáceres, plantear cambios en la filosofía o estructura de gestión, implementar mejores programas de capacitación, así también, el desarrollo y ejecución de estándares o protocolos para todo el sistema que rigen varios aspectos de la vida laboral dentro de la organización.
- 7.2. Se recomienda al jefe de desarrollo organizacional, la creación de estrategias que carecen en el área, como políticas de remuneración e incentivos, así también, políticas de formación y capacitación, los mismos; que fortalecerán las habilidades laborales y el compromiso de los servidores.
- 7.3. Se recomienda al jefe de desarrollo organizacional la implementación y consolidación de un área de recursos humanos que vele y defienda los derechos de los servidores públicos, así también, la provisión de recursos que facilite la ejecución de las actividades de manera efectiva.
- 7.4. Se sugiere al jefe de desarrollo organizacional la creación de documentos faltantes del área de recursos humanos y que esta se encuentre debidamente actualizada, el reglamento debe ir de acorde con las necesidades de la entidad y tomar decisiones por medio del aporte de todos los colaboradores a fin de evitar posibles riesgos.
- 7.5. Se sugiere al jefe de recursos humanos organizar las funciones de los colaboradores por medio de la estructura organizacional con la finalidad de evitar problemas de jerarquía respetando el perfil del trabajador.
- 7.6. Se recomienda al jefe de desarrollo organizacional supervisar las actividades realizadas por el personal, solicitar capacitaciones frecuentes para los trabajadores nuevos, resolver los conflictos presentados de manera organizada y armónica, teniendo en cuenta los lineamientos de la entidad.
- 7.7. Se recomienda al jefe del área de recursos humanos otorgar las responsabilidades pertinentes a profesionales que tengan experiencia y habilidad metodológica,

verificar oportunamente el cumplimiento de las políticas a través de una supervisión eficiente.

7.8. Se recomienda al jefe del área de recursos humanos crear y distribuir un flujograma de actividades a los trabajadores que ingresen a trabajar en la entidad, coordinar todo tema por canales efectivos como correos electrónicos, emisión de documentos o grupos en redes sociales para fomentar la participación activa del colaborador.

## REFERENCIAS

- Ajayi, S. (2018). Effect of stress on employee performance and job satisfaction: A case study of Nigerian Banking Industry. *SSRN Electronic Journal*, 1(1). <https://doi.org/10.2139/SSRN.3160620>
- Aldaz, A., Alvarado, W., Castro, N., & Farjado, C. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1382–1393. [https://doi.org/10.37811/CL\\_RCM.V6I1.1588](https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V6I1.1588)
- Alhamid, R. (2021a). Organizational design effectiveness of west seram district government in structure review. *JURNAL BADATI*, 5(2), 69–75. <https://doi.org/10.38012/JB.V5I2.646>
- Alhamid, R. (2021b). Organizational design effectiveness of west seram district government in structure review. *JURNAL BADATI*, 5(2), 69–75. <https://doi.org/10.38012/JB.V5I2.646>
- Arbaiza, L. (2016). *Dirección de recursos humanos: El factor humano*. Esan Ediciones.
- Asif, A., & Rathore, K. (2021). Behavioral drivers of performance in public-sector organizations: A literature review: *Sage Open*, 11(1). <https://doi.org/10.1177/2158244021989283>
- Auccapure-Vallenas, L. (2019). Condiciones de trabajo y desempeño laboral en la municipalidad de San Jerónimo. *Revista Científica Integración*, 2(1). <https://revistas.uandina.edu.pe/index.php/integracion/article/view/212>
- Bárcenas, D., Pastás, E., & Pantoja, M. (2021). Clima organizacional en funcionarios públicos de la Secretaría de Gobierno de Pasto. *Informes psicológicos*, 21(1), 217–229. <https://revistas.upb.edu.co/index.php/informespsicologicos/article/view/6971/6530>
- Barría-González, J., Postigo, Á., Pérez-Luco, R., Cuesta, M., & García-Cueto, E. (2021). Assessing organizational climate: Psychometric properties of the ECALS Scale. *annals of psychology*, 37(1), 168–177. <https://doi.org/10.6018/analesps.417571>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una

- perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54–60.  
<https://doi.org/10.17162/RIVA.V7I1.1417>
- Bidabad, B., Mohammadi, R., & Sherafati, M. (2019). Organizational design and rules in rastin profit and loss Sharing Banking. *International Journal of Small and Medium Enterprises*, 2(1), 9–21. <https://doi.org/10.46281/IJSMES.V2I1.320>
- Bryson, A., & White, M. (2021). High-performance work systems and the performance of public sector workplaces in Britain. *Oxford Economic Papers*, 73(3), 1057–1076.  
<https://doi.org/10.1093/OEP/GPAB004>
- Burton, R. M., & Obel, B. (2018a). The science of organizational design: fit between structure and coordination. *Journal of Organization Design*, 7(1), 1–13.  
<https://doi.org/10.1186/S41469-018-0029-2>
- Burton, R. M., & Obel, B. (2018b). The science of organizational design: fit between structure and coordination. *Journal of Organization Design*, 7(1), 1–13.  
<https://doi.org/10.1186/S41469-018-0029-2>
- Dominguez-Lara (2018) *Magnitud del efecto, una guía rápida*. Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú. <https://www.elsevier.es/es-revista-educacion-medica-71-pdf-S1575181317301390>
- Calizaya, J., & Bellido, R. (2019). Clima organizacional y rendimiento laboral en servidores administrativos de una universidad pública de la ciudad de Arequipa. *Revista de Psicología*, 9(3), 37–55.  
<https://doi.org/10.36901/PSICOLOGIA.V9I3.701>
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación científica*. Editorial San Marcos.
- Castro, K., & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684–703.  
[https://doi.org/10.37811/CL\\_RCM.V4I2.107](https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V4I2.107)
- Cohen, N., & Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿Para qué? La producción de los datos y los diseños* (E. Teseo (ed.)).
- Cruzado, L., & Alomia, D. (2020). Desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Lince. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 31–36.  
<https://doi.org/10.17162/RIVA.V7I1.1414>
- Devi, P. (2021). Occupational stress and job performance among university library

- professionals of North-East India. *Evidence Based Library and Information Practice*, 16(2), 2–21. <https://doi.org/10.18438/EBLIP29821>
- Egeberg, M. (2020). Policy design or organizational design: On the relevance of the study of public policy and administration. *Public Administration*, 1(1), 1–4. <https://doi.org/10.1111/padm.12671>
- Galvis-García, L., & Cárdenas-Triana, N. (2017). Gestión del talento humano en el sector público en Colombia. *Apuntes De Administración*, 1(1), 20–28. <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/apadmin/article/view/989>
- Getahun, G., & Brhane, F. (2020). Determinant of employee performance in public organization: The case of dessie city Municipality office. *International Journal of Marketing & Human Resource Research*, 1(1), 1–13. <https://journal.jis-institute.org/index.php/ijmhrr/article/view/71/48>
- Gonzales, Y., & Cereda, Y. (2020). Capacitación y desempeño laboral en trabajadores de Serenazgo. *Avances*, 22(4), 536–551. <http://www.ciget.pinar.cu/ojs/index.php/publicaciones/article/view/568/1631>
- González-Garcés, D., & Morales-Urrutia, D. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas. *Digital Publisher*, 5(5), 79–93. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7898231>
- Hidayati, N., & Sunaryo, H. (2019). The effect of public service motivation on job performance through satisfaction and commitment. *Journal of Entrepreneurship, Business and Economics*, 7(1), 1–16. <http://scientificia.com/index.php/JEBE/article/view/104/89>
- Hörbe, T., De Moura, G. L., Comoretto, E., & Pacheco, S. (2021). Influence of the organizational structure in the organizational learning capacity: the case of a world manufacturer of commercial vehicles. *Revista de Administração da UFSM*, 14(2), 388–404. <https://doi.org/10.5902/1983465931593>
- Ingrams, A. (2019a). Organizational design in open government: Two cases from the United Kingdom and the United States. *Public Performance & Management Review*, 43(3), 636–661. <https://doi.org/10.1080/15309576.2018.1562947>
- Ingrams, A. (2019b). Organizational design in open government: Two cases from the United Kingdom and the United States. *Public Performance & Management Review*



- Review*, 43(3), 636–661. <https://doi.org/10.1080/15309576.2018.1562947>
- Koster, F. (2019). Innovative HRM. A review of the literature. *Journal of Technology Management & Innovation*, 14(2), 1–10. <http://jotmi.org>
- León, L., Noriega, E., & Murillo, M. (2018). Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente. *Fides Et Ratio*, 16(9), 15–32. [http://www.scielo.org.bo/pdf/rfer/v16n16/v16n16\\_a03.pdf](http://www.scielo.org.bo/pdf/rfer/v16n16/v16n16_a03.pdf)
- Mamani, D., Rivera, D., & Flores, M. (2018). Clima Organizacional y desempeño laboral docente en la Asociación Educativa Adventista de la Misión Peruana del Sur, 2018. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 5(1), 58–75. <https://doi.org/10.17162/RIVA.V5I1.1282>
- Miao, Q., Eva, N., Newman, A., & Schwarz, G. (2018). Public service motivation and performance: The role of organizational identification. *Public Money & Management*, 39(2), 77–85. <https://doi.org/10.1080/09540962.2018.1556004>
- Montoya, J., Vásquez, E., Cordova, U., & Ramírez, W. (2021). Clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia administrativa de la empresa Sedalib S.A.-Trujillo- 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 10849–10863. [https://doi.org/10.37811/CL\\_RCM.V5I6.1136](https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V5I6.1136)
- Navarro, E., & Jimenez, E. (2017). *Fundamentos de la investigación y la innovación educativa*. Editorial Unir.
- Palacios, D. (2019). Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal administrativo de los distritos de salud provincia de Manabi - Ecuador. *Revista ECA Sinergia*, 10(1), 70–84. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6819764>
- Peña, V. (2018). Ciudadanización de organismos públicos. Diseño organizacional y democratización de las decisiones públicas a partir de un caso. *Estudios políticos (México)*, 45, 147–175. <https://doi.org/10.22201/FCPYS.24484903E.2018.45.67132>
- Penachi, N. (2019). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Instituto Nacional de Defensa Civil – INDECI. *Gestión en el Tercer Milenio*, 22(44), 85–93. <https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17314>
- Pinedo, C., & Delgado, J. (2020). Clima organizacional en el desempeño

- organizacional de las instituciones públicas. *Revista Científica Horizonte Empresarial*, 7(2), 213–226. <https://doi.org/10.26495/RCE.V7I2.1486>
- Quezada-Rodríguez, M., Torres-Palacios, M., & Quevedo, M. (2020). Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del sector público - Dialnet. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(3), 748–778. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7608887>
- Rwafa-Ponela, T., Goudge, J., & Christofides, N. (2021a). Organizational structure and human agency within the South African health system: a qualitative case study of health promotion. *Health Policy and Planning*, 36(1), i46–i58. <https://doi.org/10.1093/HEAPOL/CZAB086>
- Rwafa-Ponela, T., Goudge, J., & Christofides, N. (2021b). Organizational structure and human agency within the South African health system: a qualitative case study of health promotion. *Health Policy and Planning*, 36(1), i46–i58. <https://doi.org/10.1093/HEAPOL/CZAB086>
- Saleem, F., Malik, M., & Saddiqa, S. (2021). Work stress hampering employee performance during COVID-19: Is safety culture needed? *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2021.655839/BIBTEX>
- Sibindi, N., Samuel, O. M., & Ntandoyenkosi, S. (2019). Structure and an unstable business operating environment: Revisiting Burns and Stalker's organisation-environment theory in Zimbabwe's manufacturing sector. , *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 22(1), 1–12. <https://doi.org/10.4102/sajems.v22i1.2113>
- Silva, I. (2018). *Diseño organizacional*.
- Tarqui, C., & Quintana, D. (2019). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao, Perú. *Archivos de Medicina (Manizales)*, 20(1), 123–132. <https://doi.org/10.30554/ARCHMED.20.1.3372.2020>
- Trujillo, N., & Tallman, K. W. (2020a). A Library within a library: Organizational design as perceived by academic government information librarians. <https://doi.org/10.1080/01930826.2020.1845545>, 61(1), 21–41. <https://doi.org/10.1080/01930826.2020.1845545>
- Trujillo, N., & Tallman, K. W. (2020b). A Library within a library: Organizational design

as perceived by academic government information librarians.  
<https://doi.org/10.1080/01930826.2020.1845545>, 61(1), 21–41.  
<https://doi.org/10.1080/01930826.2020.1845545>

- Tuesta Panduro, J., Angulo Cárdenas, Chávez Santos, R., & Morante Dávila, M. (2021). Desempeño laboral en entidades públicas peruanas: Impacto salarial, antigüedad y nivel académico. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(95), 629. [https://www.researchgate.net/profile/Juan-Tuesta-Panduro/publication/353345145\\_descarga\\_9/links/60f652e3fb568a7098c008c5/descarga-9.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Juan-Tuesta-Panduro/publication/353345145_descarga_9/links/60f652e3fb568a7098c008c5/descarga-9.pdf)
- Utari, T., Wediawati, T., & Althalets, F. (2021). The effect of stress and workload on employee performance in the division maintenance department PT Indominco Mandiri In Bontang. *Revista de Ciencias Sociales de Technium*, 22(1), 35–44. <https://techniumscience.com/index.php/socialsciences/article/view/4204>
- Valderrama, S. (2016) “*Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*”. (1ª ed). Editorial San Marcos. Perú.
- Vergara-Streinesberger, F., Robledo-Fernández, J. C., Aguilera-Prins, Z., & Camargo-Gutiérrez, G. (2019). Estrategias no convencionales de servicio: un desafío en el diseño organizacional. *Revista científica anfibios*, 2(1), 31–48. <https://doi.org/10.37979/AFB.2019V2N1.36>
- Vesga, J., García, M., Forero, C., Aguilar, M., Jaramillo, J., Quiroz, E., Castaño, E., Andrade, V., & Gómez, M. (2020). Aspectos de la cultura organizacional y su relación con la disposición al cambio organizacional. *Suma Psicológica*, 27(1), 52–61. <https://doi.org/10.14349/sumapsi.2020.v27.n1.7>

# **ANEXOS**

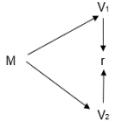
### Matriz de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Diseño organizacional	Es un elemento administrativo encargado de ordenar las diferentes unidades orgánicas de una entidad, con la finalidad de brindar condiciones adecuadas y óptimas para que opere de manera diaria. (Silva, 2018)	El diseño organizacional se analizará mediante un cuestionario dividido en cinco dimensiones: formalización, jerarquía de autoridad, centralización, profesionalismo y proporción del personal.	Formalización y especialización	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Manual de organizaciones</li> <li>- Reglamentos</li> <li>- Estandarización de las actividades</li> <li>- Decisiones de control</li> </ul>		Ordinal
			Jerarquía de autoridad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estructura organizacional</li> <li>- Segregación de actividades</li> <li>- Amplitud de la autoridad</li> </ul>		
			Centralización	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Supervisión de actividades</li> <li>- Toma de decisiones</li> <li>- Resolución de conflictos</li> </ul>		
			Profesionalismo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirección del personal</li> <li>- Nivel de capacitación</li> <li>- Cumplimiento de políticas</li> </ul>		
			Proporción del personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Flujograma</li> <li>- Coordinación de actividades</li> <li>- Participación continua</li> </ul>		
Desempeño laboral	Es el comportamiento que manifiestan los colaboradores dentro de una organización, cuyas acciones deben orientarse al cumplimiento de metas y al mismo tiempo mostrar voluntad y compromiso con la finalidad de garantizar un óptimo desenvolvimiento y el desarrollo idóneo de las actividades. (Arbaiza, 2016)	El desempeño laboral será evaluado a través de un cuestionario estructurado en cuatro componentes: competencias laborales, comportamiento, nivel de compromiso y productividad.	Competencias laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimiento del cargo</li> <li>- Habilidades de trabajo</li> <li>- Autonomía en las decisiones</li> </ul>		Ordinal
			Comportamiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivación</li> <li>- Respeto</li> <li>- Relaciones interpersonales</li> <li>- Trabajo colectivo</li> <li>- Iniciativa</li> </ul>		
			Nivel de compromiso	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diligencia</li> <li>- Cooperación</li> <li>- Responsabilidad</li> </ul>		
			Productividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eficacia</li> <li>- Eficiencia</li> <li>- Capacidad de organización</li> <li>- Calidad de trabajo</li> </ul>		

## Matriz de consistencia

### Diseño organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p><b>Problema general</b> ¿Cómo se relaciona el diseño organizacional con el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> ¿Cuál es el nivel de manejo del diseño organizacional de los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022?;</p> <p>¿Cuál es el grado de desempeño laboral que tienen los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022?</p> <p>¿Cómo se relaciona la formalización y especialización con el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022?</p> <p>¿Cómo se relaciona la jerarquía de autoridad con el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022?</p> <p>¿Cómo se relaciona la centralización con el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022?</p> <p>¿Cómo se relaciona el profesionalismo con el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022?</p> <p>¿Cómo se relaciona la proporción del personal con el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre el diseño organizacional y el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí – 2022</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Analizar el nivel de manejo del diseño organizacional de los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí – 2022.</p> <p>Conocer el grado de desempeño laboral de los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí – 2022.</p> <p>Determinar la relación entre la formalización y especialización, con el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí – 2022.</p> <p>Determinar la relación entre la jerarquía de autoridad con el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí – 2022.</p> <p>Determinar la relación entre la centralización con el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí – 2022.</p> <p>Determinar la relación entre el profesionalismo con el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí – 2022.</p> <p>Determinar la relación entre la proporción del personal con el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí – 2022.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Hi: Existe relación alta y significativa entre el diseño organizacional y el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022.</p> <p>Ho: No existe relación alta y significativa entre el diseño organizacional y el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí – 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> H1: El nivel de manejo del diseño organizacional de los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí – 2022 es alto.</p> <p>H2: El grado de desempeño laboral de los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí – 2022 es bueno.</p> <p>H3: La formalización y especialización se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí – 2022.</p> <p>H4: Existe relación significativa entre la jerarquía de autoridad y el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí – 2022.</p> <p>H5: Existe relación significativa entre la centralización y el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí – 2022.</p> <p>H6: Existe relación significativa entre el profesionalismo y el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí – 2022.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Técnica</b></p> <p style="text-align: center;">Encuesta</p> <p style="text-align: center;"><b>Instrumentos</b></p> <p style="text-align: center;">Cuestionario</p>

		H7: Existe relación significativa entre la proporción del personal y el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí – 2022												
<b>Diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Variables y dimensiones</b>												
<p><b>Tipo: Básica</b>  <b>Diseño: No experimental</b>  <b>Correlacional</b>  <b>Esquema:</b></p>  <p><b>Dónde:</b>  <math>V_1</math> = Habilidades gerenciales  <math>V_2</math> = Desempeño laboral  M = Colaboradores administrativos  r = Relación entre las variables de estudio</p>	<p><b>Población</b>  La población estuvo comprendida por 52 servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí.</p> <p><b>Muestra</b>  La muestra estuvo integrada por 52 servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí.</p>	<table border="1" data-bbox="1220 347 1724 662"> <thead> <tr> <th data-bbox="1220 347 1381 375">Variables</th> <th data-bbox="1386 347 1724 375">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1220 378 1381 548" rowspan="4">Diseño organizacional</td> <td data-bbox="1386 378 1724 431">Formalización y especialización</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1386 435 1724 462">Jerarquía de autoridad</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1386 466 1724 493">Centralización</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1386 496 1724 524">Profesionalismo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1220 527 1381 662" rowspan="3">Desempeño laboral</td> <td data-bbox="1386 527 1724 581">Proporción del personal</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1386 584 1724 612">Competencias laborales</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1386 615 1724 662">Comportamiento Nivel de compromiso Productividad</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Diseño organizacional	Formalización y especialización	Jerarquía de autoridad	Centralización	Profesionalismo	Desempeño laboral	Proporción del personal	Competencias laborales	Comportamiento Nivel de compromiso Productividad
Variables	Dimensiones													
Diseño organizacional	Formalización y especialización													
	Jerarquía de autoridad													
	Centralización													
	Profesionalismo													
Desempeño laboral	Proporción del personal													
	Competencias laborales													
	Comportamiento Nivel de compromiso Productividad													

## Instrumentos de recolección de datos



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

### CUESTIONARIO - DISEÑO ORGANIZACIONAL

Este instrumento fue elaborado con un propósito educativo, es decir, para analizar el nivel de manejo del diseño organizacional de los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí – 2022. Por ello, se solicita que lea detalladamente cada una de las interrogantes formuladas y responda marcando con un aspa en el recuadro que considere pertinente según las respuestas preestablecidas presentadas a continuación:

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

N°	Diseño organizacional	Respuesta				
	D1: Formalización y especialización	1	2	3	4	5
1.	¿El manual de organizaciones contiene información actualizada y fehaciente?					
2.	¿Los reglamentos están diseñados de acuerdo con las necesidades de la institución?					
3.	¿La estandarización de las actividades se desarrolla de acuerdo con las competencias profesionales de los servidores públicos?					
4.	¿Las decisiones de control se efectúan de manera efectiva para evitar posibles riesgos en la gestión?					
	D2: Jerarquía de autoridad	1	2	3	4	5
5.	¿Se cumple y respeta de manera efectiva la estructura organizacional a fin de evitar problemas de jerarquía?					



6.	¿La segregación de actividades se desarrolla en base al perfil de cada trabajador público?					
7.	En lo que respecta a la amplitud de autoridad ¿Se distingue los diferentes niveles organizacionales?					
	<b>D3: Centralización</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
8.	¿La supervisión de las actividades se desarrolla de manera continua?					
9.	¿Existe un personal capacitado y con los conocimientos suficientes para efectuar la supervisión de las actividades?					
10.	¿La toma de decisiones se realiza en base a los resultados obtenidos en la gestión?					
11.	¿Existe un plan o acciones establecidas para la resolución de conflictos?					
12.	¿La resolución de los conflictos se realiza en la base a los lineamientos institucionales?					
	<b>D4: Profesionalismo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13.	¿La dirección del personal está bajo la responsabilidad de profesionales con experiencias y habilidades metodológicas?					
14.	¿El nivel de capacitación es importante para la institución?					
15.	¿El nivel de capacitación se desarrolla en base a las necesidades retroalimentarías del servidor público?					
16.	¿El cumplimiento de las políticas es verificado y supervisado de manera continua?					
	<b>D5: Proporción del personal</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
17.	¿Se distribuye un flujograma de actividades a los colaboradores que ingresan a laboral a la institución?					
18.	¿La coordinación de actividades se efectúa a través de canales de comunicación efectivas?					
19.	¿Se evidencia participación activa de los servidores públicos en eventos, capacitación y reuniones?					



**CUESTIONARIO - DESEMPEÑO LABORAL**

Este instrumento fue elaborado con un propósito educativo, es decir, para evaluar el grado de desempeño laboral que tienen los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022. Por ello, se solicita que lea detalladamente cada una de las interrogantes formuladas y responda marcando con un aspa en el recuadro que considere pertinente según las respuestas preestablecidas presentadas a continuación:

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

N°	Desempeño laboral	Respuesta				
	D1: Competencias laborales	1	2	3	4	5
1.	¿Se evidencia que el servidor público tiene conocimiento del cargo o funciones que desarrolla?					
2.	¿Se desarrolla las habilidades del colaborador mediante talleres o capacitaciones?					
3.	¿Las habilidades de trabajo son criterios evaluativos para el ascenso de cargo?					
4.	¿Se brinda al colaborador autonomía en sus decisiones?					
	D2: Comportamiento	1	2	3	4	5
5.	¿Se motiva al trabajador a través de compensaciones extras?					
6.	¿La motivación es desarrollada mediante actividades recreativas?					
7.	¿Existe respeto entre los colaboradores?					
8.	¿Las relaciones interpersonales son apropiadas entre los trabajadores?					
9.	¿Se fundamenta el trabajo colaborativo en la institución?					

10.	¿Se evidencia la iniciativa del trabajador en el desarrollo de sus actividades?					
11.	¿Se evidencia la iniciativa de los trabajadores en la participación de eventos?					
	<b>D3: Nivel de compromiso</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
12.	¿El trabajador es diligente en las funciones que fue atribuido?					
13.	¿Los trabajadores cooperan con sus compañeros en el cumplimiento de sus funciones?					
14.	¿Los trabajadores son responsables en el cumplimiento de las actividades atribuidas?					
	<b>D4: Productividad</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
15.	¿El trabajador público administra eficazmente los recursos de la institución?					
16.	¿El trabajador cumple con las metas establecidas por la institución?					
17.	¿Se evidencia un alto nivel de compromiso por parte de los trabajadores?					
18.	¿Se evidencia capacidad organizacional por los jefes de áreas?					
19.	¿Los trabajadores se preocupan en la calidad de trabajo que desarrollan?					

## Validación de instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

#### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Baltazar Peña, Elena Betsabé  
 Institución donde labora : U.E. 302 – Educación Huallaga Central  
 Especialidad : Maestra en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Diseño Organizacional  
 Autor (s) del instrumento (s) : Cárdenas Rodríguez, Alicia Marisol

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión de Procesos				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión de Procesos.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión de Procesos.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>4.8</b>				

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento es válido, puede ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

Tarapoto, 10 de junio de 2022



GOBIERNO REGIONAL CUSCO  
 DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN  
 VINCULO E INNOVACIÓN EDUCATIVA  
 HUANUCAY  
  
 Mg. Elena Betsabé Baltazar Peña  
 EDUCADORA DE EDUCACIÓN INICIAL



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

## II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Baltazar Peña, Elena Betsabé  
 Institución donde labora : U.E. 302 – Educación Huallaga Central  
 Especialidad : Maestra en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Desempeño Laboral  
 Autor (s) del instrumento (s) : Cárdenas Rodríguez, Alicia Marisol

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Calidad de Servicios					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Calidad de Servicios					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Calidad de Servicios					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>				4.8		

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

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento es válido, puede ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

Tarapoto, 10 de junio de 2022



GOBIERNO REGIONAL TARAPOTO  
 DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN  
 VICERRECTORÍA DE EVALUACIÓN  
 MARICELA ESTERILLO  
 Mg. Baltazar Peña  
 DIRECTORA GENERAL INSTITUTO ICAE



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

## I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Vásquez Torres, Richard  
 Institución donde labora : U.E. 302 – Educación Huallaga Central  
 Especialidad : Maestro en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Diseño Organizacional  
 Autor (s) del instrumento (s) : Cárdenas Rodríguez, Alicia Marisol

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión de Procesos				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión de Procesos.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión de Procesos.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>4.9</b>

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

## III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento cumple con los criterios de evaluación, por lo tanto, es aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.9

Tarapoto, 10 de junio de 2022



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

Apellidos y nombres del experto : Mg. Vásquez Torres, Richard  
 Institución donde labora : U.E. 302 – Educación Huallaga Central  
 Especialidad : Maestro en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Desempeño Laboral  
 Autor (s) del instrumento (s) : Cárdenas Rodríguez, Alicia Marisol

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Calidad de Servicios					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Calidad de Servicios					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Calidad de Servicios					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>4.9</b>

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

**IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

El instrumento cumple con los criterios de evaluación, por lo tanto, es aplicable.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 4.9

Tarapoto, 10 de junio de 2022



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
 INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR  
 U.E. 302 – EDUCACIÓN HUALLAGA CENTRAL  
 Mg. RICHARD VÁSQUEZ TORRES  
 MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA  
 CENTRO DE INVESTIGACIONES

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

Apellidos y nombres del experto : Mg. Rodríguez del Águila, Nancy Luz  
 Institución donde labora : U.E. 302 – Educación Huallaga Central  
 Especialidad : Maestra en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Diseño Organizacional  
 Autor (s) del instrumento (s) : Cárdenas Rodríguez, Alicia Marisol

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <u>Gestión de Procesos</u>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <u>Gestión de Procesos</u> .					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <u>Gestión de Procesos</u> .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					4.9	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 4.0 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. **OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** El instrumento cumple con los criterios de evaluación y sus respectivos indicadores, por lo tanto, es aplicable.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 4.9

Tarapoto, 10 de junio de 2022



COORDINADORA  
 Mg. Nancy Luz Rodríguez del Águila  
 PLANIFICADORA I





## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

## II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Rodríguez del Águila, Nancy Luz  
 Institución donde labore : U.E. 302 – Educación Huallaga Central  
 Especialidad : Maestra en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Desempeño Laboral  
 Autor (s) del instrumento (s) : Cárdenas Rodríguez, Alicia Marisol

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Calidad de Servicios					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Calidad de Servicios					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Calidad de Servicios					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						4.9

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

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento cumple con los criterios de evaluación y sus respectivos indicadores, por lo tanto, es aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.9

Tarapoto, 10 de junio de 2022





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

### Datos Generales

Nombre de la organización:	RUC: 20198752453
"UGEL Mariscal Cáceres"	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: Juan Marcos Pinchi Tafur	DNI: 00957324

### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo <sup>(\*)</sup>, autorizo [  ], no autorizo [  ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
"Diseño organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjui - 2022"	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos Alicia Marisol Cárdenas Rodríguez	DNI: 75018122

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Juanjui, 09 de junio de 2022.

Firma:   
(Titular o Representante legal de la Institución)

(\*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

## Base de datos - Diseño organizacional

VALORES	
Máximo	95
Mínimo	19
Rango	76
Distribución	25

Nivel	Rangos	
	Desde	Hasta
Malo	19	44
Regular	45	70
Bueno	71	95

RESULTADOS DE LA VARIABLE DISEÑO ORGANIZACIONAL																					
N°	D1: Formalización y especialización				D2: Jerarquía de autoridad			D3: Centralización					D4: Profesionalismo				D5: Proporción del personal			Suma	Nivel
	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19		
F01	5	3	3	4	3	4	3	3	5	3	4	5	4	3	4	4	5	4	5	74	Bueno
F02	3	2	1	2	2	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	1	1	3	3	44	Malo
F03	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	3	3	5	4	3	4	3	3	73	Bueno
F04	1	4	4	1	3	3	2	4	3	1	3	4	1	1	3	1	1	1	1	42	Malo
F05	4	3	4	4	4	3	3	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	3	2	71	Bueno
F06	2	3	2	2	3	1	2	2	1	3	3	3	1	3	3	1	2	2	1	40	Malo
F07	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	5	3	3	3	4	3	4	3	3	65	Regular
F08	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	1	70	Regular
F09	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	1	2	1	2	44	Malo
F10	3	3	1	2	3	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	43	Malo
F11	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	3	2	2	4	39	Malo
F12	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	77	Bueno
F13	1	3	4	1	4	3	2	4	3	4	3	3	2	1	2	2	1	3	4	50	Regular
F14	1	3	1	4	1	2	2	1	2	3	4	1	2	1	4	2	2	2	3	41	Malo
F15	1	2	1	4	3	4	3	2	4	1	4	3	1	1	3	3	2	4	4	50	Regular
F16	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	5	3	4	4	4	78	Bueno
F17	2	1	3	2	4	2	4	3	3	4	2	3	4	2	2	2	2	1	3	49	Regular
F18	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78	Bueno
F19	3	3	4	4	2	1	4	2	3	2	3	1	1	2	3	2	1	4	1	46	Regular
F20	4	2	1	2	2	3	1	1	2	1	4	3	2	2	2	1	2	2	1	38	Malo
F21	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	73	Bueno
F22	2	4	1	4	3	2	4	2	3	4	1	3	3	3	3	2	3	3	4	54	Regular
F23	2	3	1	1	1	2	2	2	2	4	2	3	3	1	3	1	3	4	2	42	Malo
F24	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	69	Regular
F25	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	64	Regular
F26	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	70	Regular
F27	4	1	2	4	3	3	4	2	4	1	4	3	4	2	3	4	2	3	1	54	Regular
F28	2	2	3	1	2	3	1	3	2	3	2	3	1	3	2	1	2	2	3	41	Malo
F29	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	67	Regular
F30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	80	Bueno
F31	4	3	4	1	1	4	3	4	4	4	2	1	4	1	2	4	1	3	1	51	Regular

F32	3	4	5	5	3	4	4	5	4	4	4	3	5	3	4	3	4	4	4	75	Bueno
F33	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	1	1	1	4	1	1	2	3	46	Regular
F34	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	69	Regular	
F35	4	2	3	2	2	1	2	4	3	3	2	3	2	2	3	1	3	1	4	47	Regular
F36	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	5	3	4	5	4	4	71	Bueno
F37	1	4	3	3	2	1	1	3	3	1	2	1	2	3	1	3	4	2	1	41	Malo
F38	2	3	4	3	4	2	2	3	4	1	2	4	2	1	3	4	4	3	3	54	Regular
F39	5	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	75	Bueno
F40	3	2	2	3	4	1	3	3	2	4	3	3	3	1	3	4	3	1	2	50	Regular
F41	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	2	69	Regular
F42	1	1	2	3	2	2	3	3	3	3	1	1	3	4	4	2	2	4	4	48	Regular
F43	1	1	1	3	2	3	1	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	1	3	42	Malo
F44	4	3	4	5	4	5	4	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	75	Bueno
F45	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	5	3	3	69	Regular
F46	1	3	2	2	2	2	1	3	4	3	2	1	1	1	4	1	4	4	3	44	Malo
F47	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	80	Bueno
F48	3	3	3	1	2	1	4	2	4	4	4	1	2	1	4	1	1	1	2	44	Malo
F49	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	67	Regular
F50	4	3	4	3	2	3	2	3	1	1	2	2	1	2	3	3	1	1	4	45	Regular
F51	2	1	3	2	3	2	3	2	2	3	2	1	2	1	2	4	3	2	2	42	Malo
F52	3	2	4	3	4	3	4	3	5	3	3	2	4	5	4	3	4	3	4	66	Regular

## Base de datos - Desempeño laboral

VALORES	
Máximo	95
Mínimo	19
Rango	76
Distribución	25

Nivel	Rangos	
	Desde	Hasta
Bajo	19	44
Medio	45	70
Alto	71	95

RESULTADOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL																						
N°	D1: Competencias laborales				D2: Comportamiento								D3: Nivel de compromiso			D4: Productividad					Suma	Nivel
	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19			
S01	5	4	4	2	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	2	3	4	5	4	68	Medio	
S02	3	1	3	3	1	1	3	2	1	3	3	1	1	3	3	3	1	3	2	41	Bajo	
S03	2	3	2	4	3	4	4	2	2	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	70	Medio	
S04	2	2	1	3	1	1	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	37	Bajo	
S05	4	3	4	2	4	3	2	4	2	3	2	4	4	2	4	4	4	5	5	65	Medio	
S06	3	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	1	3	2	1	1	35	Bajo	
S07	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	4	4	4	2	4	4	3	67	Medio	
S08	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	3	5	4	65	Medio	
S09	1	1	4	1	4	4	3	2	4	1	4	1	3	2	3	1	1	4	1	39	Bajo	
S10	2	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	3	4	4	5	3	4	38	Bajo	
S11	3	2	2	2	3	3	4	3	2	2	3	4	3	2	3	3	2	2	2	34	Bajo	
S12	3	1	2	1	2	1	2	2	3	1	2	3	2	2	3	4	3	4	5	70	Medio	
S13	1	4	3	4	1	1	4	4	1	4	2	1	2	4	2	1	4	3	4	45	Medio	
S14	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	36	Bajo	
S15	1	2	1	2	3	1	2	1	2	1	2	3	1	2	3	4	4	5	4	45	Medio	
S16	2	4	2	3	1	4	1	2	1	1	2	2	2	4	3	2	4	2	3	68	Medio	
S17	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	3	4	5	5	4	4	3	44	Bajo	
S18	1	4	3	3	3	1	1	2	4	3	1	3	4	3	3	2	4	3	3	73	Alto	
S19	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	4	5	4	4	41	Bajo	
S20	4	2	2	1	1	1	4	3	4	2	2	4	4	3	2	4	2	2	1	33	Bajo	
S21	1	2	2	1	2	3	1	2	3	2	3	2	1	2	3	4	5	4	4	68	Medio	
S22	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	5	4	3	49	Medio	
S23	4	2	3	4	2	1	4	2	4	1	4	2	3	3	1	4	2	3	4	41	Bajo	
S24	3	2	1	1	4	3	2	4	1	3	2	3	1	2	1	3	2	1	1	65	Medio	
S25	4	4	3	5	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	5	59	Medio	
S26	4	3	1	3	2	2	3	4	3	4	3	2	3	3	1	4	3	1	3	65	Medio	
S27	3	2	1	2	1	2	1	2	2	3	1	2	1	2	3	5	4	5	5	47	Medio	
S28	1	1	1	4	2	1	2	2	3	3	4	4	2	1	2	1	1	1	4	40	Bajo	
S29	5	4	5	4	4	4	5	5	4	3	5	4	3	4	4	5	4	5	4	66	Medio	
S30	4	4	2	2	2	3	4	4	3	1	2	3	4	3	2	4	4	2	2	75	Alto	

S31	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47	Medio
S32	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	5	5	5	4	70	Medio
S33	2	3	4	3	1	3	1	2	4	1	3	1	2	3	3	2	3	4	3	42	Bajo
S34	4	2	4	1	3	4	1	2	3	3	4	4	1	2	4	4	2	4	1	69	Medio
S35	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	2	2	3	2	3	5	5	4	5	42	Bajo
S36	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	66	Medio
S37	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	5	5	4	4	43	Bajo
S38	1	2	2	3	4	2	1	4	3	2	4	3	3	2	2	1	2	2	3	49	Medio
S39	3	1	2	3	2	4	3	1	2	1	1	1	2	1	3	3	1	2	3	71	Alto
S40	2	1	2	1	2	2	3	2	2	1	2	3	1	2	3	4	5	4	5	45	Medio
S41	3	3	3	3	3	4	2	2	3	4	1	1	3	4	2	3	3	3	3	60	Medio
S42	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	5	5	4	43	Bajo
S43	4	2	2	3	1	4	1	4	3	1	4	4	4	4	3	4	2	2	3	37	Bajo
S44	4	4	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	4	1	4	4	4	1	1	73	Alto
S45	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	5	5	5	4	64	Medio
S46	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	5	5	40	Bajo
S47	3	2	3	2	3	2	3	4	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	68	Medio
S48	5	4	5	4	5	5	4	3	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	40	Bajo
S49	3	3	4	2	2	2	2	3	4	4	2	2	1	2	3	3	3	4	2	69	Medio
S50	3	4	5	4	5	5	4	5	3	5	4	4	3	5	4	3	4	5	4	39	Bajo
S51	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	37	Bajo
S52	3	2	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	2	2	4	3	4	3	4	61	Medio



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

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

Yo, RAMIREZ GARCIA GUSTAVO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Diseño organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022", cuyo autor es CÁRDENAS RODRIGUEZ ALICIA MARISOL, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TARAPOTO, 05 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
RAMIREZ GARCIA GUSTAVO <b>DNI:</b> 01109463 <b>ORCID</b> 0000-0003-0035-7088	Firmado digitalmente por: RRAMIREZGA24 el 05-08-2022 20:14:18

Código documento Trilce: TRI - 0393907