



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **ADMINISTRACIÓN**

“RELACIÓN ENTRE EL DISEÑO ORGANIZACIONAL Y
EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA INICIAL N°063, CAJAMARCA - 2023

Tesis para optar al título profesional de:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

Autor:

Vania Melissa Silva Torres

Asesor:

Mg. Jhaquelin Mareli Mendoza Castañeda

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4419-1596>

Cajamarca - Perú

2023

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	ROSA DIANA PEDROZA SAN MIGUEL	45807238
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	BLANCA DELIA PASCO BARRIGA	07305575
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	JHAQUELIN MARELI MENDOZA CASTAÑEDA	47672797
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

INFORME DE SIMILITUD

"RELACIÓN ENTRE EL DISEÑO ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N°063, CAJAMARCA - 2023"

ORIGINALITY REPORT



PRIMARY SOURCES

1	repositorio.ucv.edu.pe Internet Source	6%
2	Submitted to Universidad Privada del Norte Student Paper	6%
3	repositorio.upn.edu.pe Internet Source	5%

Exclude quotes Off

Exclude matches < 3%

Exclude bibliography Off

DEDICATORIA

Tu amor y paciencia son los desencadenantes de mi felicidad, de mi esfuerzo, de mis ganas de buscar lo mejor para ti. A tu tan corta edad, eres mi más grande maestra.

Te agradezco por ayudarme a encontrar el lado dulce de la vida. Has sido la musa de mi motivación para concluir con éxito esta tesis. Te amo hijita.

En honor a mi abuela María Delfina Mejía, mi fuente de inspiración y sabiduría, este logro va hasta el cielo, aunque ya no estés físicamente conmigo, tu espíritu y tu amor continúan guiándome en cada paso. Te amo hoy y siempre.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento a Dios por permitirme sanidad para poder realizar este investigación, a mi asesora por su paciencia, su orientación ya que han sido invaluable en cada etapa de esta tesis y a mis padres que han sido el motor principal de mi crecimiento académico, los promotores de mis sueños, y quienes gracias a su compañía y su apoyo han sido el pilar fundamental en la realización de esta tesis.

Tabla de contenido

Jurado calificador	2
Informe de similitud	3
Dedicatoria.....	4
Agradecimiento	5
Tabla de contenido	6
Índice de tablas	7
Índice de figuras	10
Resumen	11
Capítulo I: Introducción	12
Capítulo II: Metodología	37
Capítulo III: Resultados	42
Capítulo IV: Discusión y Conclusiones	64
Referencias	74
Anexos	77
-Anexo N°1 Instrumento Adaptado para ser aplicado en el Estudio.....	77
-Anexos N°2 Matriz de Consistencia.....	79
-Anexo N°3 Operacionalización de Variables.....	80
- Anexo N°4 Ficha Técnica.....	82
- Anexo N°5 Fotos	83

Índice de tablas

Tabla 1 Escala de la encuesta	40
Tabla 2 Valoración porcentual la variable Diseño Organizacional en la Formalización y Especialización	43
Tabla 3 Valoración porcentual la variable Diseño Organizacional en la dimensión jerarquía de autoridad	44
Tabla 4 Valoración Porcentual a Variable Diseño Organizacional en la Dimensión Centralización	45
Tabla 5 Valoración Porcentual la variable Diseño Organizacional en la dimensión profesionalismo	46
Tabla 6 Valoración Porcentual la variable Diseño Organizacional en la dimensión proporción del personal	47
Tabla 7 Valoración Porcentual La Variable Desempeño Laboral En La Dimensión Competencias Laborales	48
Tabla 8 Valoración Porcentual La Variable Desempeño Laboral En La Dimensión Comportamiento	49
Tabla 9 Valoración Porcentual La Variable Desempeño Laboral En La Dimensión Nivel De Compromiso	51
Tabla 10 Valoración Porcentual La Variable Desempeño Laboral En La Dimensión Productividad	52
Tabla 11 Valoración Porcentual La Variable Diseño Organizacional Y Sus Dimensiones	53

Tabla 12 Valoración Porcentual La Variable Desempeño Laboral Y Sus Dimensiones	54
Tabla 13 Prueba de Normalidad	55
Tabla 14 Grado De Relación De Acuerdo Con El Coeficiente De Correlación	56
Tabla 15 Grado de Relación de Acuerdo con el Coeficiente de Correlación	56
Tabla 16 Objetivo General: Determinar La Relación Que Existe Entre El Diseño Organizacional Y El Desempeño Laboral En La Institución Educativa Inicial N°063 En La Ciudad De Cajamarca Para El Año 2023	57
Tabla 17 Primer objetivo específico: Determinar la relación que existe entre la formalización y especialización y el desempeño laboral en la Institución Educativa Inicial N°063 en la ciudad de Cajamarca para el año 2023	58
Tabla 18 Segundo Objetivo Específico: Determinar La Relación Que Existe Entre La Jerarquía De Autoridad Y El Desempeño Laboral En La Institución Educativa Inicial N°063 En La Ciudad De Cajamarca Para El Año 2023	59
Tabla 19 Tercer Objetivo Específico: Determinar La Relación Que Existe Entre La Centralización Y El Desempeño Laboral En La Institución Educativa Inicial N°063 En La Ciudad De Cajamarca Para El Año 2023	60
Tabla 20 Cuarto Objetivo Específico: Determinar La Relación Que Existe Entre El Profesionalismo Y El Desempeño Laboral En La Institución Educativa Inicial N°063 En La Ciudad De Cajamarca Para El Año 2023	61

Tabla 21 Quinto Objetivo Específico: Determinar La Relación Que Existe Entre La
Proporción Del Personal Y El Desempeño Laboral En La Institución Educativa Inicial N°063
En La Ciudad De Cajamarca Para El Año 202363

Índice de figuras

Figura 1 <i>Género De Los Encuestados</i>	42
Figura 2 <i>Valoración porcentual la variable Desempeño laboral y sus dimensiones</i>	53
Figura 3 <i>Frecuencia Del Diseño Organizacional</i>	54
Figura 4 <i>Frecuencia Del Desempeño Laboral</i>	54

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el diseño organizacional y el desempeño laboral en la Institución Educativa Inicial N°063 en la ciudad de Cajamarca para el año 2023. El presente estudio es de tipo básica, de enfoque cualitativo, de diseño no experimental, de corte transversal, de tipo descriptivo correlacional. La población estuvo constituida por 24 colaboradores de la Institución Educativa Inicial N°063 "RAMÓN CASTILLA". La técnica utilizada fue la encuesta el instrumento fue el cuestionario. La investigación demostró que existe una relación entre las dos variables de diseño organizacional y desempeño laboral obteniendo bajo la prueba estadística de la correlación de Rho de Spearman con un valor de $Rho=0.503$, resultado una correlación positiva media y una significancia aproximada de Sig. Aprox. = 0.012, siendo menor que el nivel de significancia de $\alpha= 0.05$, es decir que las variables se relacionan entre sí, demostrando que cuando se administre apropiadamente el Diseño Organizacional se obtendrá un excelente Desempeño Laboral.

PALABRAS CLAVES: Diseño Organizacional, Desempeño Laboral, Jerarquía de Autoridad, colaboradores, Institución

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En la actualidad, el diseño organizacional es el medio por el cual se ejecuta las estrategias empresariales, y por tanto, debe ser considerado de suma importancia como una actividad prescindible puesto que a través de los altos mandos directivos que tienen en sus manos la responsabilidad de comprender de manera más detallada y sistemática los conceptos y habilidades de los involucrados en el diseño de su organización, ya sea desde su fundación empiece a crear cultura, la misma que se hace necesaria para poder permanecer en los años. Las organizaciones actuales deben estar altamente fortalecidas, donde el diseño organizacional sea una herramienta importante y vital, porque permite no solo ordenar los recursos sino también de divisar los cambios y ajustes necesarios en bien de incrementar la eficiencia y generar mejores ventajas competitivas.

A nivel internacional el Diseño Organizacional es uno de los aspectos que se ha convertido en un factor importante como ventaja competitiva, hasta hace unos años los modelos organizacionales imperantes y caracterizados por ser duros, ineptos, y sobre todo lentos, no estaban respondiendo como debe ser a los nuevos retos y desafíos que ameritan, por eso surge la necesidad de redescubrir alguna otra forma de diseñar las organizaciones que hiciera factible el funcionamiento de las mismas.

Las empresas reconocidas y de gran renombre han manifestado que el diseño organizacional ha sido de suma importancia y de gran apoyo ya que, para obtener la eficiencia y eficacia que tanto anhelan tener, un buen diseño organización implementado dentro de ellas

mismas a denotado que la la producción ha incrementado optimamente y con ello el desempeño de sus profesionales.

Podemos observar como otro ejemplo, el caso de la empresa Flores S.A en el país de Ecuador que presenta como problema principal el inadecuado desempeño y funcionamiento laboral y financiero, no hay un control adecuado en las actividades laborales así mismo un manejo ineficaz con el tiempo, la poca aportación de los mismos hace que el trabajo se retrase y los pedidos no se cumplan ni lleguen a tiempo, generando una mala imagen de la empresa y la poca confianza de sus compradores, el autor (Pérez, 2014), se propuso diseñar una estructura organizacional, que ayuda a organizar el sistema laboral de esta empresa, para que de esa manera que logre una distribución de manera eficaz y eficiente de sus trabajadores, con la finalidad de mejorar el rendimiento laboral y presenciar una mejora financiera.

Con lo mencionado anteriormente, Carmona y Musicue (2020) en su investigación en la Asociación Almacén Comunitario Cxha CxhaWala del Cabildo Indígena del Resguardo Páez de Corinto, Cauca, en la Ciudad de Bogotá, Colombia, organización indígena, que no ha logrado definir y establecer un diseño organizacional sólido que le permita al personal conocer hacia donde se dirige la organización, cuál es el propósito de esta, sus valores, objetivos, por otro lado la falta de claridad con respecto a las descripción de los perfiles para cada cargo hacen un problema que se reconozcan las funciones a desempeñar, generando con ello demasiadas vicisitudes para la organización, por lo anterior mencionado se presenta la necesidad de realizar un diseño organizacional óptimo en cual esclarezca cual es la planeación proyectada teniendo en cuenta una correcta descripción de los puestos y sus respectivas funciones para que permita una mejor comunicación, fluidez en los procedimientos a fin de otorgar parámetros adecuados y planeación objetivo para la toma de decisiones.

En la actualidad el desempeño laboral a nivel internacional, es un tema de suma importancia dentro de las organizaciones ya que enfoca la gestión al mejoramiento constante de la empresa, puesto que cuando la misma cuenta con un ambiente laboral apropiado para sus trabajadores y cuenta con un buen equipo de trabajo, los resultados son favorables y los logros son alcanzados con más facilidad, ahora bien como referencia a lo anteriormente mencionado, Grimaldos et al., (2018), en su investigación en la empresa RESTCAFÉ S.A.S, en el país de Colombia se realiza una encuesta para poder reconocer el nivel de desempeño laboral, debido a que los colaboradores no se están desempeñando adecuadamente debido a un mal clima laboral, y se ve afectada considerablemente la productividad y avances de objetivos dentro de la empresa, así que se busca garantizar el bienestar de los colaboradores.

En el entorno nacional, el mercado exige cada vez, que la educación deba adoptar estrategias que permita la mejora continua y permita que los alumnos sean mejores e integrales. En el rubro de la educación ha ido con los años y con la exigencia del Estado, ha ido marcando diferencia en su entorno de competencia ofreciendo no solo un mejor servicio a favor de los estudiantes, sino también fundamentando en la diferenciación de la forma en la que se llevó durante muchos años atrás, ofreciendo mejores tipos de capacitaciones, ambiente laboral cálido, mejores remuneraciones y sobre todo generando confianza y fidelización con los docentes para un mejor desempeño laboral, lo que significa una revisión permanente de sus procesos a fin de mejorar y ser mucho más eficaces.

Es así que se analiza la investigación de Montano (2018), dentro de la Dirección General de Derechos Humanos del Ministerio de Justicia, se observa que la selección de sus colaboradores no es la más óptima por lo que genera malestar en los mismos, así mismo se puede observar que no se estima correctamente al personal, ya que el diseño organizacional no es del todo claro y no se trabaja en equipo, no se puede propagar y tener conocimiento de los

cargos vigentes para la valoración y permanencia de un colaborador, en resumen lo que se quiere dar a conocer es que la organización no se ha preocupado por las cualidades y aptitudes que posee el colaborador, y esto es una deficiencia grave que afecta el desarrollo del personal en la organización, actualmente en estos tiempos prima el talento que tiene cada miembro de la misma, por ello se desea determinar la relación que existe entre el diseño organizacional y el desempeño laboral para esta institución, y de esa manera poder plantear los objetivos organizacionales y así lograr que los colaboradores de asuman sus compromisos y se identifiquen óptimamente ahumado a eso su desempeño se efectivará de manera drástica en beneficio de la institución.

Las organizaciones se caracterizan por la unión de esfuerzos para obtener un objetivo en común, por consiguiente es necesario que las personas colabores y designen funciones coordinando esfuerzos, el estudio de los centro educativos en el marco general de la teoría de las organizaciones ha permitido dar grandes frutos, en formas de abordar su estudios y en las investigaciones que se generan sobre estas instituciones educativas entendidas desde la perspectiva genérica organizacional y desde la perspectiva específica por ser organizaciones que educan (Cantón , 2003)

De manera local en la institución educativa Inicial N°063 de la ciudad de Cajamarca, como que la mejora de un diseño organizativo apoyará la comunicación organizativa interna, puesto que son las acciones realizadas por la entidad prestadora de educación y hará que exista una mejor relación con y entre sus integrantes a través del empleo de diversos medios de comunicación efectiva destinados a mantenerlos informados correctamente, unidos y

motivados con el fin de aportar de una manera sobresaliente con su labor al cumplimiento de los objetivos empresariales.

Un ejemplo de ello es el caso de la Asociación de Textileros Artesanales que está ubicado en Porcón Alto en la ciudad de Cajamarca, se dedica a la elaboración de diferentes tipos de textiles artesanales, constituida por 12 socios, entre ellos está la junta directiva, la cual está conformada por un presidente, vicepresidente, secretario y tesorero; pero este grupo de personas no están funcionando como debe ser, ya que el presidente no sabe cuáles son su respectivas funciones, por eso no se puede delegar correctamente las funciones a cada miembro. Existe una escasez en la asociación, si bien es cierto estas personas están asociadas, pero no están trabajando como deber ser, puesto que no cuentan con una estructura organizacional definida y clara, y esto no les permite funcional como una asociación y plantearse metas y objetivos a largo plazo, debido a este problema no se puede hacer frente a los pedidos como debe ser, porque no tienen los productos en stock, por lo que en la asociación cada quien trabaja por su lado, por lo que el autor en esta investigación se generó una propuesta de Diseño Organizacional, con la finalidad de dirigir y gestionar a la asociación, para que los socios que tienen el mando de la misma puedan responder correctamente a sus funciones y deleguen de manera eficiente las tareas a sus subordinados, esto conseguirá que la organización logre el éxito trazado puesto que empresas en crecimiento como estas fracasan en su primero año, a pesar de que sus financistas aportan unas grandes cantidades de dinero, energía con la esperanza de crear un negocio próspero que les brinde tan anhelada independencia financiera, pero desafortunadamente esto es siempre así, existen muchas causas del fracaso de las empresas en crecimiento, y una de ellas es el mal diseño organizacional de éstas.

Considerando esta idea y analizando detalladamente, sería correcto pensar que un trabajo con un buen diseño puede asociarse con un desempeño óptimo y si este no lo

garantiza, al menos sería una condición importante para obtenerlo. En efecto, esta visión no dista demasiado de las ideas que provienen desde las más importantes teorías de trabajo, las cuales proponen a que sus características se relacionan de una manera positiva con el desempeño laboral de los trabajadores de distintas empresas, algo muy similar sucede en el mundo empresarial, se plantea que el enriquecimiento laboral se encontraría asociado con un mejor desempeño. (Ramírez, 2013)

Entre los Antecedentes Internacionales tenemos el

Mendoza et al., (2022), en su investigación que tiene como objetivo analizar la relación entre el clima Organizacioal y el Desempeño Laboral del personal que ejerce sus actividades en las prácticas empresariales LAEMCO de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia (UPTC) ubicada en la Ciudad de Tunja. La Metodología se focaliza en un diseño descriptivo correlacional. Los Resultados que evidencia esta investigación son que existen una relación significativa entre el Clima Organizacional y diversos aspectos del Desempeño Laboral de los participantes durante las prácticas empresariales en el laboratorio LAEMP en la UPCT de Tunja en Colombia; como lo expresan los autores según lo que permitió el análisis, la percepción de los participantes en relación a como los subalternos veían el comportamiento de los líderes, de los demás empleados y de sí mismos en aspectos relacionados con la convivencia y el clima organizacional en el laboratorio LAEMCO; al respecto, se evidenció que, en un alto porcentaje (82.76%) los líderes se preocupan por mantener la convivencia a fin de mejorar el clima organizacional al mantener unas buenas relaciones interpersonales, respetar la opinión de las mayorías y proporcionar un adecuado manejo a las situaciones problemáticas en el laboratorio, además, las actitudes positivas tienden a favorecer el clima organizacional, la sana convivencia

y el desempeño laboral del trabajador. Se concluye que el clima organizacional está asociado de manera fuerte y directa con el desempeño laboral de los participantes en este estudio.

Torres (2019), en su investigación que tiene como objetivo Diseñar una estructura organizativa adecuada que eleve la profesionalización de LEARN IT y The Home Teachers Institute. Este estudio tiene un enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional. Por otro lado, los datos se representan numéricamente para posteriormente analizarlos. Tras la aplicación de los instrumentos utilizados en la presente investigación se puede concluir que el Diseño de una estructura organizativa adecuada contribuye en el nivel de profesionalización de ambas instituciones estudiadas. Esto se debe a que el incremento de las herramientas que conforme el Diseño Organizacional se eleva al mismo tiempo el nivel de Profesionalización. Lo anterior se pudo identificar a través del cuestionario aplicado por Fernández y Medina, el cual arrojó un nivel de Profesionalización para LEARN IT de 42.61% y para The Home Teachers Institute de 51.36%. En cuanto al Diseño Organizacional, para LEARN IT 62.14% y para The Home Teachers Institute de 72.14%. De esa manera, al conocer el nivel de Diseño Organizacional de cada institución permitió conocer los factores que se consideraban en cada una. Con base en los resultados obtenidos se puede afirmar que para elevar la profesionalización de una empresa es super necesario contar con un diseño organizacional adecuado para la institución, ya que, dependiendo del tamaño de los objetivos plasmados, se pueden priorizar los elementos del Diseño Organizacional que más convenga.

Resabala (2021), en su investigación tiene como objetivo encontrar la relación entre el Diseño Organizacional con el Desempeño Laboral, donde se identificó el problema en la ejecución de funciones administrativas de una empresa de servicio de seguridad local. Los objetivos principales de esta investigación consisten en cuatro ejes principales los cuales se basan en la valoración de la situación actual de la empresa objeto de estudio, el análisis de las

bases teóricas que sustentan la investigación, la identificación de mejoras en las funciones organizacionales que se desarrollen en la empresa, y la elaboración de estrategias que permitan mejorar el desempeño en base a su estructura organizacional. En el desarrollo de la investigación, se aplicaron recursos tales como el tipo de investigación, el cual es descriptivo; el enfoque de investigación, el cual es cualitativo, de manera que se recopilaron datos y opiniones de los empleados administrativos, los mismos que también se han cuantificado mediante una serie de preguntas, siendo este una herramienta de investigación.

En el presente análisis, en base a los resultados obtenidos por los encuestados, se puede determinar que existe una gran proporción que no se encuentra conforme con la estructura actual de la organización, siendo este un 70% de los encuestados, divididos en un 60% y 10% que están inconformes y totalmente inconformes respectivamente. Por otro lado, existe una minoría que se encuentra solamente conforme, siendo este un 30% del total de los encuestados. El personal administrativo deja en evidencia que se deben realizar mejoras para que el total de los trabajadores estén satisfechos y motivados para desarrollar y desempeñarse efectivamente. Concluyendo así que el Diseño Organizacional y el Desempeño Laboral son complementarios debido a que en base a una estructura bien definida los colaboradores podrán ejercer sus funciones de manera organizada y mecanicista.

La investigación de Vélez (2020), desarrollado en la empresa CONSTRUPLAST, en el país vecino de Ecuador, la investigación de tipo descriptiva, presenta una concepción mixta intenta mezclar dos aspectos de la investigación cualitativa y a la vez cuantitativa, pero se inclina más a lo cualitativo; se diagnosticó la situación actual de la empresa para posteriormente plantear la propuesta de solución que contempla el desarrollo del análisis del entorno tanto interno como externo, la elaboración de un direccionamiento estratégico con la finalidad de mejorar el rendimiento laboral de la empresa, esta pesquisa es de tipo descriptiva correlacional,

con un concepción mixta, así mismo descriptiva se llega a concluir que la propuesta de la investigación enmarca desarrollo de acciones para mejorar el rendimiento laboral, de igual manera se considera de suma importancia la fundamentación teórica ya que da el aporte científico a la empresa y de esa manera se puso selecciona el modelo teórico a seguir para el bienestar de la empresa y sus intereses.

El proyecto de Benavidez (2018), se va a enfocar en la bodega de productos terminado de NIRSA, en esta área se almacena el producto que será exportado y enviado al mercado local, por lo tanto, el personal debe tener sus funciones definidas, con el fin de que sus actividades no se repitan y el producto destinado a la venta este en buenas condiciones, pero sobre todo para que llegue a tiempo al lugar de destino, este trabajo de investigación de enfoque cualitativo y de alcance descriptivo, se elaboró utilizando el método inductivo donde a partir de una hipótesis sale como resultado la falta de diseño de la estructura organizacional que tiene como objetivo proporcionar el conocimiento de las funciones a sus colaboradores, para que ellos tengan el control de sus actividades encomendadas, llevándoles a cabo con eficacia y eficiencia. Por consiguiente la propuesta se direcciona realizar un diseño organizacional, que es de vital importancia dentro de todas las áreas de la empresa para el cumplimiento de las actividades y la correcta asignación de funciones, posteriormente se conseguirá el progreso en el desempeño laboral consumado los objetivos y metas planteadas.

Se logró con esto observar a través del análisis de los resultados dentro del área que no se han enfocado en establecer de manera formal los objetivos medibles y alcanzables que sirvan de guía para encaminar su administración en base a una excelente dirección estratégica, debido a que sirvan como fuente de compromiso y motivación permitiendo reformar el desempeño de todos los empleados que pertenecen al área.

En la Investigación realizada por López (2021), busca determinar la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del personal Administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil. Para contestar nuestra pregunta de investigación se procedió a desarrollar una encuesta paramétrica de 30 preguntas al personal administrativo. Se desarrolló una averiguación de tipo correlacional con fundamentos cuantitativos que se aplicó la Escala de Liker, además, utilizando el programa estadístico SPSS de IBM con la finalidad de obtener un análisis de varianzas categóricas unidimensional con tablas de frecuencia y bidimensional con tablas de contingencias. Se concluye que podemos afirmar que existe una relación entre las variables de Clima Organizacional y el Desempeño Laboral y dicha relación es positiva lo que significa, que si hay un aumento de la variable independiente también hay un aumento de la variable dependiente. Los resultados que se obtuvieron de los datos categóricos y ordinales con las pruebas estadísticas de Chi cuadrado y el grado de correlación de Rho Spearman reflejaron que se acepta como verdades las hipótesis de investigación. Hay una significancia exacta bilateral el cual es de $0.000 < 0.05$ podemos inferir que las variables tienen una asociación estadísticamente significativa y demuestran que no son independientes es decir que la variable Clima Organizacional se relaciona significativamente con la variable de Desempeño Laboral. Los resultados plasmados confirmaron la hipótesis general de investigación, por lo tanto se estima un aumento del Clima Organizacional que existe en las diferentes áreas administrativas ayuda a mejorar el desempeño laboral del personal administrativo de la UPS sede Guayaquil.

El presente trabajo de Solórzano (2021), fue elaborado con el fin de mejorar el desempeño laboral dentro de la agencia Publicitaria mediante la elaboración de un modelo de diseño organizacional el cual consiste en varias etapas desde la ejecución hasta el resultado de la efectividad con la creación de una organización de calidad, al ser una investigación

cualitativa y de tipo descriptiva y de método deductivo, en esta investigación se encontrará con la propuesta de elaborar el diseño organizacional que es la estructura de la empresa con una cadena de mando estableciendo los niveles de subordinación el manual de funciones es un documento que permite poner en conocimiento a los empleados de la empresa, se puede establecer funciones, actividades y responsabilidades que se adquieren al momento de obtener un cargo dentro de la agencia publicitaria. Se encontrará una proyección estratégica que está compuesta por las políticas, que ayudará a mejorar el lado técnico y humano, se mejorará el servicio al cliente esto incrementará la rentabilidad y que exista un equipo de trabajo comprometido con la agencia publicitaria Publicenter.

Entre los antecedentes nacionales tenemos a

Quiñones Diaz (2022), mediante su estudio tiene como objetivo decretar la relación entre el Clima Organizacional y el desempeño laboral de los profesionales de salud de los Centros Especializados de salud mental comunitario de Lambayeque en el año 2021 el cual se desarrolló mediante un enfoque cuantitativo, la metodología de la investigación es descriptiva correlacional, bajo el diseño no experimental, para la obtención de los resultados se utilizará posterior a la aplicación del instrumento en donde cada una de las variables se ha dividido en dimensiones para poder tener una explicación de calidad de los resultados se consiguió el acopio de datos en conjunto para la presente averiguación, se elaboró la estadística descriptiva considerando objetivos específicos, obteniendo como resultado un indicio de una relación aproximada de 0,718 con la prueba de Pearson, demostrando que existe relación entre esas variables. Luego de su composición se obtuvo que las variables clima organizacional y desempeño laboral tienen una relación positiva alta empleando la correlación de Pearson igual a 0,668. Finalmente se ultimó que, si el clima organizacional es apropiado, el desempeño laboral

será óptimo y garantizará el cumplimiento de los objetivos de la institución. Por consiguiente, se resuelve que si existe conexión entre las variables clima organizacional y desempeño laboral.

Huamán y Cano (2022), en su investigación tiene como objetivo estipular la relación entre el diseño organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del colegio de Ingenieros del Perú para el año 2020, la averiguación presente se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, fue de tipo aplicada con un nivel descriptivo de diseño no experimental, se obtuvo los siguientes resultados para la hipótesis general planteada, si el diseño organizacional se relaciona significativamente con el desempeño en el personal administrativo del Consejo Departamental Junín del Colegio de Ingenieros del Perú del Perú. Para lo cual, según los valores hallados en la prueba de correlación, Por lo tanto, se aplicará la estadística inferencial mediante la prueba de correlación de Rho de Spearman, en base a los rangos de correlación: esta relación si es significativa ($\text{sig. } p = 0.000 < 0.05$) se da un nivel positivo fuerte ($r_s = 0.815$). Es así que, el efecto es muy notorio tanto en los procesos, como en las funciones para los trabajadores. Por lo que es válido plantear que, cuando la organización tiene un diseño que dista mucho de la generación de valor, afectará todos los aspectos administrativos, que se manifiesta en mayor medida en la interacción del personal con sus funciones; y se concluye lo siguiente, correspondiente al objetivo general, constatando mediante la prueba de hipótesis se concluye que el diseño organizacional se vincula considerablemente con el desempeño laboral en el personal administrativo del Consejo Departamental Junín del Colegio Departamental de Junín del Colegio de Ingenieros del Perú ($\text{sig. } p = 0.000 < \alpha = 0.05$) y esta se da a un nivel fuerte ($r_s = 0.851$). Por lo que, en tanto la institución tenga un diseño organizacional coherente y efectivo, el desempeño de los trabajadores se verá beneficiado directamente.

Agüero (2018), tiene como objetivo estipular la relación entre el diseño organizacional y el desempeño por competencias en los trabajadores de la Dirección General de Derechos

Humanos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. La indagación se desarrolló bajo la perspectiva cuantitativo, fue de tipo aplicada con un nivel descriptivo de diseño no experimental – correlacional con corte transversal, el método empleada para la recolección de toda el conocimiento fue la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios debidamente validados, a través de juicio de expertos y fue determinada su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach; gracias a ello se obtuvo los siguientes resultados de los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que el diseño organizacional tiene relación positiva media ($Rho = ,501$) y significativa (p valor = 0,000 menor que 0,01) con el desempeño por competencias

Y sus respectivas conclusiones que el Diseño Organizacional se relaciona de forma positiva, moderada ($Rho = 0.501$) y significativa (p valor = 0.000 menos que 0.01) con el desempeño por competencias, (b) el diseño organizacional se relaciona positiva débil ($Rho = 0.302$) y significativa (p valor = 0.019 menor que 0.05) con las competencias básicas, (c) el diseño organizacional se relaciona positiva moderada ($Rho = 0.641$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.01) con las competencias conductuales y (e) el diseño organizacional no tienen relación alguna con las competencias funcional (p valor = 0.063 es mayor que 0.05).

Cárdenas (2022), en su exploración tiene como objeto fundamental determinar la relación entre el Diseño Organizacional y el Desempeño Laboral en los servicios 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. Gracias a ello se obtiene los siguientes resultados, en donde se expone la estimación de la prueba de 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 $rho = 0.954^{**}$,

constatando una correlación positiva perfecta, por lo que a consecuencia de los logros obtenidos se invalida 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.

El desenlace principal evidencia que existe una relación alta significativa entre el diseño organizacional y el desempeño laboral en los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí, por lo tanto 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

El presente trabajo de investigación de Espinoza (2023), tiene como objetivo determinar si el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa del Ande Alimentos S.A.C – Sede Chancay, 2023, desarrollándose con una metodología que pertenece al tipo de investigación descriptiva de diseño no experimental, de nivel correlacional y con un enfoque mixto, obteniendo así los resultados estadísticos que demuestran una relación significativa positiva con la influencia en el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa del Ande Alimentos S.A.C – Sede Chancay, 2023; debido a la prueba de Rho de Spearman tiene un coeficiente de correlación igual a 0,889, representando una correlación significativa entre las variables estudiadas. Y de esta manera llega a las siguientes conclusiones: que existe una relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la empresa del Ande Alimentos S.A.C – Sede Chancay, 2023, basándose en los resultados obtenidos mediante la prueba de correlación de Spearman que arrojó un valor de 0,889.

Monteza y Villegas (2021), tiene como objetivo principal de su investigación es determinar la relación entre el diseño organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Huanca Autos S.A.C en Huancayo para el año 2021, para tal efecto siendo una investigación de diseño transversal correlacionada descriptiva para recoger datos en este estudio no experimental. Para calcular la congruencia de los ítems del cuestionario se ejecutó una prueba piloto para verificar el alfa de cron Bach, el mismo que presentó una confiabilidad aceptable de 0.850 y 0.897 respectivamente. De esa manera se obtiene como resultado demostrando una incidencia positiva significativa entre el diseño organizacional y el desempeño laboral, obteniendo un coeficiente de correlación de 0,858 y significancia de 0,00. Por lo tanto un diseño organizacional y formalizado y que permita la organización, coordinación y ejecución y control de las operaciones generará un mejor desempeño laboral en la empresa Huanca Autos S.A.C; se concluye que la empresa no tiene definido ni organizado las actividades en base a las relaciones y procedimientos para todas las áreas, lo que está causando desorientación al momento de ejecutar las actividades.

Entre los Antecedentes Locales tenemos a

La investigación de Tanta (2022), tuvo como objetivo resolver la relación de la cultura organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores del Área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca 2019. La investigación es de diseño longitudinal, es de alcance correlacional, de diseño no experimental, obteniendo como resultado que, si existe una incidencia positiva considerable de la gestión de la cultura de valores organizacionales sobre el desempeño laboral, en un organismo público ejecutor. La gestión de la cultura de valores organizacionales es responsable de 76,7% del desempeño laboral. Asimismo, cuando la gestión de la cultura de valores organizacionales aumenta en ,865 el desempeño laboral aumenta en ,865 puntos. Al realizar esta investigación en la Municipalidad Provincial de

Cajamarca se evidenció que, si existe cultura organizacional con un coeficiente de 0,7104 entre ambas variables, por lo que se considera que hay una buena correlación con el estudio realizado, estos resultados coinciden con la investigación anterior; concluyendo que existe una alta relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, así como la existencia de un liderazgo participativo y no autoritario, además se determinó un clima favorable, aun cuando existen problemas por resolver.

La investigación de Cerna y Marcelo (2020), tuvo por objetivo disponer la relación entre la motivación organizacional y desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Nuestra Señora del Rosario” Ltda. N°222. Al ser una investigación cuantitativa de tipo correlacional con un diseño no experimental, de esa manera se pudo comprobar la hipótesis general; que si hay una conexión positiva considerable entre la motivación organizacional y la variable desempeño laboral en la cooperativa “Nuestra Señora del Rosario” Ltda. N°222. Finalmente se llegó al epílogo de que existe una relación positiva entre la motivación y el desempeño laboral, esto quiere decir que, si la “motivación” aumenta, “el desempeño laboral” también aumentará de forma constante, se obtuvo coeficiente de correlación de 0.801, esto debido a los factores de motivación como vocación para el trabajo, realización de tareas, retos laborales, remuneración, ambiente laboral físico, liderazgo organizacional y políticas laborales.

La investigación de Becerra (2023), tiene como objetivo estipular la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de la Empresa Delosi S.A en la Ciudad de Cajamarca, 2022. La investigación según su alcance es de tipo correlacional, de diseño no experimental y por su temporalidad transversal, la muestra del estudio está conformada por 30 trabajadores de la empresa; para obtener datos precisos se aplicó la técnica técnica de la encuesta a través de dos cuestionarios validados con índices de confiabilidad excelente, los ítems de ambos cuestionarios se elaboraron a través de la escala de Lickert, como principal resultado; se

demuestra que el clima organizacional tiene una relación directa con el desempeño laboral, dicha relación es de grado positiva considerable con un valor del coeficiente de correlación de Spearman de 0.551 y con un nivel de significancia bilateral de 0.002. Adicionalmente, se evidencia que el nivel de la variable clima organizacional es alto con un 64%, al igual que la variable desempeño laboral que los colaboradores presentaron un nivel alto con un 70%, finalmente se muestra que las dimensiones del clima organizacional se relacionan con la variable desempeño laboral en un grado positivo considerable con un valor del coeficiente de correlación de Spearman de 0.558 y con un nivel de significancia bilateral de 0.002.

Cercado y Medina (2021) en su investigación, tuvo como objeto diagnosticar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del Consorcio Combayo, la investigación fue de tipo básica, con un nivel descriptivo y correlacional, con diseño no experimental de corte transversal – correlacional, se concluye indicando que según los resultados que si existen relación positiva y fuerte entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Consorcio Combayo La Quinoa S.A.C, Cajamarca 2021. Debido a la correlación de Pearson que establece un valor de 0.763 y el P- valor es de 0.000 ($p < 0.05$), lo cual indica que mientras mayor sea la Cultura Organizacional, mayor será el desempeño laboral. En Conclusión, podemos indicar que según los resultados estadísticos se de una correlación positiva moderada entre la dimensión Implicancia de la cultura organizacional, mayor será el desempeño laboral.

Plasencia (2020) con su averiguación, tuvo como objetivo principal disponer la relación entre la Comunicación Organizacional Interna y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Menú Express E.I.R.L, de Cajamarca, 2020, la investigación es de tipo descriptiva correlacional y de diseño no experimental – transversal, obteniendo los siguientes resultados analizando la hipótesis general se sabe que el correlacional de Spearman es de 0.663, lo cual

indica una correlación moderada entre variables; concluyendo que la comunicación organizacional interna y sus diferentes tipos de transmitir información dentro de la organización, tienden a relacionarse con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Menú Express E.I.R.L. de Cajamarca 2020.

En cuanto a la variable Diseño Organizacional según Slocum (2005) es el proceso de elegir una estructura de tareas, responsabilidades y relaciones de autoridad dentro de las organizaciones, se pueden representar las conexiones entre varios departamentos de una organización, las decisiones del diseño organizacional con frecuencia se relacionan con el diagnóstico de múltiples factores, también representa los resultados de un proceso de toma de decisiones que incluyen factores tecnológicos, lecciones estratégicas, y fuerzas ambientales.

Silva et al., (2020), El Diseño Organizacional consiste en la elección de una estructura que representa las diferentes conexiones, entre el consejo administrativo, dirección general, divisiones, áreas funcionales, niveles medios y departamentos. Así mismo, influye en los planes relacionados con la comunicación interna de la organización y la ejecución de tareas que son necesarias para el alcance de objetivos propuestos esto permite establecer un orden coherente y clasificar las tareas, según el tipo de organización debiendo las unidades que se interrelacionan con otras tareas, donde cada trabajador se desenvuelve adecuadamente en el ejercicio de sus funciones según su puesto de trabajo, siguiendo los parámetros de un fin colectivo que es un resultado beneficioso para la organización.

Para Bú-Alba (2022), El Diseño Organizacional es un proceso en el que los gerentes toman decisiones para elegir la estructura organizacional óptima y certera para la estrategia de la organización y el entorno en el cual los miembros de la organización ponen en práctica estas

estrategias, por lo que el diseño organizacional hace que los gerentes dirijan la mirada en dos sentidos al mismo tiempo, internamente y externamente de su organización.

Según Cantú (2023) El Desempeño Laboral de los empleados tradicionalmente juega un papel sumamente fundamental ya que es un factor que representa un activo importante en el cual se conduce adecuadamente contribuyen al cumplimiento de las metas y consecuciones de los objetivos organizacionales, cumpliendo expectativas y logrando los resultados laborales establecidos por la gerencia.

El Desempeño Laboral, en resumidas cuentas, es de suma importancia para que las organizaciones establezcan estrategias e implemente prácticas de gestión de los recursos humanos puesto que permiten un vínculo con los empleados, cumplir sus expectativas laborales e incrementar sus capacidades, para de esta manera mejorar significativamente su desempeño laboral

Según Morales et al., (2022) El Desempeño Laboral, es un concepto que se ha construido teniendo presente la evaluación que se lleva a cabo de una labor determinada dentro de una organización, algunos autores de la Administración, se ha trabajado en este término con distintas propuestas llegando a la misma temática y convergiendo en sus implicaciones. La gestión del desempeño laboral involucra procesos que establecen metas para el desarrollo de las funciones que los empleados realizan en una organización, estas labores implican el alcance de los objetivos de la organización.

Para Bautista et al., (2020), el término Desempeño Laboral se le denominó primeramente a la descripción de puestos, posteriormente se ha convertido en una herramienta para medir el buen funcionamiento de los puestos de cada área productiva de una empresa, pero

hoy en día el desempeño laboral actúa como piedra angular para concebir un buen desarrollo de la efectividad y obtener el éxito de las organizaciones.

Para un realizar optimo desarrollo del diseño organizacional postula que se debe toma en cuenta las siguientes dimensiones:

Según, Diez et al., (2015), La Formalización y Especialización definen que una organización cumpla con los procedimientos y tenga las reglas adecuadas deben formalizar, de esa manera considera que la formalización es la técnica organizacional de determinar cuándo, cómo y con qué elementos y el tiempo requerido para la realización de las tareas dentro de la organización, y la especialización dentro del diseño organizacional permite elegir una estructura adecuada para designar responsabilidades y relaciones de autoridad dentro de la empresa.

Para Brume (2019), la jerarquía de autoridad de una empresa está diseñada para beneficiar a la organización y sus empleados, la jerarquía es el rango que posee un trabajador dentro de la empresa y también es una guía o plano que representa gráficamente la estructura de la misma.

También se complementa con el concepto Rojas (2018); de jerarquía de autoridad, es la disposición de funciones de una empresa por orden de rango o importancia, de acuerdo con el grado de responsabilidad o autoridad que posean, independientemente de la función que realicen.

A nivel de Centralización organización para Kaufman y Borry (2018), representa la acumulación de varias capacidades en un grupo pequeño o de una persona que recae un mayor cargo directivo dentro de la organización, esta se caracteriza por promover una jerarquía vertical y que se deba tener la autorización de la alta dirección para la realización de todas las actividades, pues esta tiene una visión generalizada de la organización.

Desde una visión teórica de Victor (2020), la organización centralizada es más preferible que una descentralizada ya que la centralización resulta ser mucho más eficaz con respecto a las tareas que requieren creación, aplicación y la transferencia de conocimiento, mediante la repartición de tareas

Para Sarabia (2019), se define profesionalismo como las actitudes o conductas que reflejan un compromiso constante de aprender para atender óptimamente con mesura y responsabilidad, acorde a su formación y siguiendo normas establecidas en la organización.

Se define Borrell et al. (2006), al profesionalismo como la práctica de le profesional integra y abarca un conjunto de compromiso y principios, la forma en la que muestran su consideración y respeto por las personas que los rodean, se caracterizan por ser personas leales y se esfuerzan por superar sus expectativas en la excelencia.

La proporción del personal tiene un valor muy significativo en la organización ya que se puede dimensionar la pertinencia y dominio de competencias de sus trabajadores y planear mejor sus objetivos para el mejoramiento permanente de la organización, ya sea con el desempeño y las aportaciones del talento humano. (Armas et al., 2017)

El concepto de Pérez (2012), para la gestión de competencias laborales está comprendida en una aprobación mayor por la gestión de conocimiento y tiene a la vez una estrecha relación con la formación en particular, con la concepción avanzada de gestión de la empresa que aprende.

Competencia laboral se conceptualiza como los requisitos para desempeñar un puesto laboral, para esto se necesita capacidades, habilidades, destrezas, conocimientos, valores y actitudes que un prospecto deba tener para un determinado puesto de trabajo y de esa manera sea vinculado a la organización. (Tobón, 2006).

El comportamiento es un proceso únicamente físico, comprobable, inscribible, que consiste precisamente, en ser la actividad por la que un ser vivo se mantiene y desarrolla su vida en armonía con su ambiente, respondiendo a él y modificándolo. (Galarsi et al., 2011)

Para Cobo (2003), el comportamiento organizacional es un área del conocimiento aplicado, que estudia la manera en cómo los trabajadores y grupos que actúan dentro de las organizaciones, con el propósito de elaborar algunos principios que permitan comprender el fenómeno humano en las organizaciones

Ayensa y Menorca (2007), conceptualiza al nivel de compromiso organizativo como el vínculo de un individuo a una organización y, por lo tanto, una reducción de la probabilidad de dejar su puesto de trabajo dentro de la misma, por ello se considera que el compromiso como un sentimiento del individuo hacia la empresa que la condiciona hacia un particular comportamiento.

Coronado et al., (2022), en su concepto de compromiso, se entiende como la preocupación del empleado por la organización y viceversa, se considera que es vinculo entre la empresa y los trabajadores, siendo su entedimiento complejo y de interés para las empresas, quienes buscan eficacia y productividad, ya que encuentran un apoyo que provoque los resultados esperados, se plantea que hay variaciones de compromisos dentro de una empresa y o todos los compromisos son siempre positivos, puesto que varian de acuerdo al tipo de grado en el que se presenten, se identifo que el compromiso afectivo es el que produce más efectos dentro de la empresa.

Considera Ramirez (2018), a la productividad como un trasformador de actividades dentro de la organización, en cadenas medibles desde el inicio de cada proceso y los simplifica a valores monetarios, permitiendo la integración de la producción como factor primordial en la

determinación de remuneraciones para el recurso humano que está dentro de cualquier actividad con respecto a la organización.

La productividad es un indicio que manifiesta lo bien que se están usando los recursos dentro de una economía en la realización de servicios y bienes, podemos conceptualizarla como una correspondencia entre los bienes utilizados y los artículos obtenidos, y se denota la eficiencia con la cual los recursos humanos, o también el capital son usados para producir dentro de una empresa. (Felsing y Runza, 2002),

Formulación del problema

¿Cuál es la relación que existe entre el diseño organizacional y el desempeño laboral en la Institución Educativa Inicial N°063 en la ciudad de Cajamarca para el año 2023?

Problemas específicos

¿Cuál es la relación que existe entre formalización y especialización y el desempeño laboral en la en la Institución Educativa Inicial N°063 en la ciudad de Cajamarca para el año 2023?

¿Cuál es la relación que existe entre la jerarquía de autoridad y el desempeño laboral en la Institución Educativa Inicial N°063 en la ciudad de Cajamarca para el año 2023?

¿Cuál es la relación que existe entre la centralización y el desempeño laboral en la Institución Educativa Inicial N°063 en la ciudad de Cajamarca para el año 2023?

¿Cuál es la relación que existe entre el profesionalismo y el desempeño laboral en la Institución Educativa Inicial N°063 en la ciudad de Cajamarca para el año 2023?

¿Cuál es la relación que existe entre la proporción del personal y el desempeño laboral en la Institución Educativa Inicial N°063 en la ciudad de Cajamarca para el año 2023?

Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el diseño organizacional y el desempeño laboral en la Institución Educativa Inicial N°063 en la ciudad de Cajamarca para el año 2023

Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre la formalización y especialización y el desempeño laboral en la Institución Educativa Inicial N°063 en la ciudad de Cajamarca para el año 2023

Determinar la relación que existe entre la jerarquía de autoridad y el desempeño laboral en la Institución Educativa Inicial N°063 en la ciudad de Cajamarca para el año 2023

Determinar la relación que existe entre la centralización y el desempeño laboral en la Institución Educativa Inicial N°063 en la ciudad de Cajamarca para el año 2023

Determinar la relación que existe entre el profesionalismo y el desempeño laboral en la Institución Educativa Inicial N°063 en la ciudad de Cajamarca para el año 2023

Determinar la relación que existe entre la proporción del personal y el desempeño laboral en la Institución Educativa Inicial N°063 en la ciudad de Cajamarca para el año 2023

Hipótesis

Hipótesis General

Existe relación significativa entre el diseño organizacional y el desempeño laboral en la Institución Educativa Inicial N°063 en la ciudad de Cajamarca para el año 2023

Hipótesis Nula

No existe relación significativa entre el diseño organizacional y el desempeño laboral en la Institución Educativa Inicial N°063 en la ciudad de Cajamarca para el año 2023

Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre la formalización y especialización y el desempeño laboral en la Institución Educativa Inicial N°063 en la ciudad de Cajamarca para el año 2023

Existe relación significativa entre la jerarquía de autoridad y el desempeño laboral en la Institución Educativa Inicial N°063 en la ciudad de Cajamarca para el año 2023

Existe relación significativa entre la centralización y el desempeño laboral en la Institución Educativa Inicial N°063 en la ciudad de Cajamarca para el año 2023

Existe relación significativa entre el profesionalismo y el desempeño laboral en la Institución Educativa Inicial N°063 en la ciudad de Cajamarca para el año 2023

Existe relación significativa entre la proporción del personal y el desempeño laboral en la Institución Educativa Inicial N°063 en la ciudad de Cajamarca para el año 2023

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

El estudio presentó un tipo de investigación básica, puesto que la misma se caracteriza en buscar la aplicación o utilización de los conocimientos que se adquirieron, a la vez que se adquieren de otros, después de implementar y sistematizar la práctica basada en la investigación (Vargas Cordero, 2009). El enfoque considerado para la investigación es cuantitativo puesto que este análisis se lleva a cabo mediante técnicas de análisis estadístico, estos estadísticos no se utilizan especialmente para producir ciertos resultados finales y dar respuesta a los objetivos e hipótesis, también sirven para obtener el procedimiento de muestreo o para probar la fiabilidad y validez de los instrumentos de recogida de información (Navarro et al., 2017). Por ende, este estudio tiene este enfoque ya que recolectó la información de Diseño Organizacional y Desempeño Laboral, mediante una encuesta para presentar e interpretar las opiniones de los trabajadores de la Institución Educativa.

El diseño según el enfoque del estudio es no experimental, debido a que no vamos a variar intencionalmente las variables de estudio, los sujetos estudiados serán observados en su realidad sin ser afectados y de esa manera obtener los datos directamente para analizarlos con posterioridad. (Navarro, Jimenez , Rapoport y Thoilliez, 2017), es decir solo se observarán las variables de Diseño Organizacional y Desempeño Laboral en la Institución Educativa sin las variables sean manipuladas de manera deliberada, la manera de proceder se basa en el análisis de los acontecimientos a analizar tal cual se presentan en la realidad natural.

La presente investigación tiene un corte transversal puesto nos proporcionará una información útil para definir la población, la cual se obtendrá de la muestra de estudio, de ese modo nos permitirá obtener una inferencia causal adecuada, en el caso si es que correspondiese, adicional a ellos nos ayudará a definir de forma más clara y precisa el factor o variable debido

a que los resultados que se obtengan en la investigación serán adecuados para explicarlos en un momento determinado y en un tiempo específico. (Manterola, Henandez, Otzen, Espinoza y Grande, 2023). Para este caso los datos se tomarán en el año 2023. A Continuación se presentan el esquema de diseño de la presente investigación.

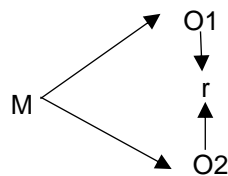


Figura 1 Diseño No Experimental

Donde:

M: Muestra

O1: Observación de la Variable Diseño Organizacional

O2: Observación de la Variable Desempeño Laboral

r: Relación entre las variables estudiadas

La investigación es del tipo descriptivo debido a que según Martínez (2015) se basa en el procedimiento para describir las características de la población estudiada. Para la presente investigación se utilizó las encuestas ya que son beneficiosas para aprender mucho sobre las diferentes conductas humanas. Este tipo de investigación es descriptiva porque tiene como función primordial describir situaciones, en la cual se muestra una interpretación verás de las variables de Diseño Organizacional y Desempeño Laboral.

Adicional a ellos, el estudio según Hernández-Sampieri y Mendoza, (2018), sus características es de alcance correlacional, para este alcance de estudio tiene como función evaluar el grado de asociación entre las variables estudiadas al tener conocimiento del comportamiento de otras variables que tiene vínculo entre sí, también sigue un proceso en donde se mide la variable de manera individual después se describe, se cuantifica y posteriormente se vincula que existe entre las variables estudiadas, es aquí donde la hipótesis se pone a prueba siendo aceptado y eliminado para el estudio pertinente, debido a que tiene la función de plantear hipótesis en la cual se proponga una relación entre las dos variables Diseño Organizacional y Desempeño Laboral.

Según Arias-Gómez et al., (2016), la población de estudio es un conjunto de casos, definidos, limitado y accesible, que será parte del referente para la selección de la muestra y que cumple con una serie de criterios determinados. En la investigación que realizaré se considerará una población finita, debido a que los trabajadores de la Institución Educativa se conoce el número de elementos que conforman el estudio el cual está conformado por los trabajadores de la I.E.I N°063 “Ramón Castilla” los cuales son 24.

El método utilizado es el método inductivo – deductivo ya que está conformado por dos procedimientos inversos, la inducción y la deducción debido a que se basa en el razonamiento en la que se pasa del conocimiento de casos particulares a un conocimiento más generalizado, que refleja lo que hay de común es los fenómenos individuales (Rodriguez y Pérez, 2017). Así también se utilizará el método hermeneútico el cual consiste en buscar una interpretación y comprender claramente la sistematización de las teorías de las variables Diseño Organizacional y Desempeño Laboral que fundamentan esta investigación.

Así mismo, para el desarrollo de la investigación se necesita de técnicas que según Gómez (2021), señala que las técnicas son aquellos instrumentos que van acompañando el proceso de investigación y de esa manera permite la obtención de los datos para su próximo análisis y estudio de sus resultados. Para Bravo y Valenzuela (2003), el instrumento utilizado

Para recolectar de manera ordenada la información que permitirá dar cuenta de las variables que son de interés para la investigación. En esta investigación utilizaremos el cuestionario ya que basados en el concepto de Meneses (2016) , este es un instrumento estandarizado que se utiliza para la recolección de datos durante la investigación en curso, y plantea un conjunto de preguntas para recoger información estructurada sobre una muestra de personas, agregado a las respuestas que describen a la población estudiada y contrasta algunas relaciones entre medidas de su interés.

Para la recolección de los datos se apersonará a local de la Institución Educativa en los días previamente acordados y con la autorización correspondiente de Directora de la Institución, para aplicar el instrumento previamente validado por el autorm que cuenta con 5 opciones de respuestas, donde las respuestas fueron medidas mediante la escala Likert conformada por cinco niveles del 1 al 5, donde el primer nivel es Totalmente en desacuerdo y el 5to nivel es Totalmente de acuerdo. Se elaboró un cuestionario con 36 preguntas con la finalidad de recolectar la información acerca del Diseño Organizacional y Desempeño Laboral. El cuestionario se dividió en dos partes. La primera consta de 19 preguntas en las que se evalúan la variable de Diseño Organizacional, analizando 5 dimensiones: Formalización y Especialización, Jerarquía de Autoridad, Centralización, Profesionalismo y Proporción del Personal. La segunda consta de 19 preguntas en las que se evalúan a la variable Desempeño Laboral analizando sus 4 variables las cuales son: Competencias Laborales, Comportamiento, Nivel de Compromiso y Productividad.

Tabla 1

Escalas de la encuesta

Escala	1	2	3	4	5
Respuesta	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Fuente: Escala de medición de Likert

Para esta investigación se utilizó el instrumento previamente validado en la investigación presentada por Cárdenas (2022), en la tesis de Diseño Organizacional y Desempeño Laboral. Se anexa a la presente la prueba estadística de Alfa de Conbach obteniendo como resultado un valor de 0.975 para la fiabilidad de la Variable de Diseño Organizacional, siendo aceptable y para la variable de Desempeño Laboral arrojó un resultado de 0.947, calificado como correcto, cumpliendo el valor de validez toda esta información se puede corroborar en el anexo (1).

Posteriormente luego de aplicar el instrumento, y para su posterior análisis de la información se organizó un excel y el programa SPSS 25, el cual permitió elaborar las tablas que especificar los resultados finales de las variables y dimensiones de estudio, de igual manera se utilizó el programa de Word para la redacción y manifestación del estudio.

Por último, la presente investigación se gobierna con aspectos éticos por el cual todas las fuentes consultadas han sido citadas y referenciadas de acuerdo con el manual APA séptima edición, así mismo se cuenta con la autorización de la empresa para hacer uso de su Nombre y obtener la información necesaria para el progreso del estudio a su vez se respetará la información brindada por la Institución Educativa respetando totalmente su privacidad, de igual manera todos los resultados que se obtengan de la misma, serán presentados sin modificar los datos.

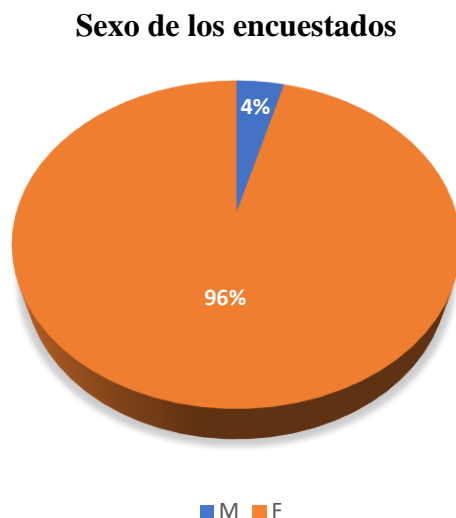
CAPÍTULO III: RESULTADOS

De acuerdo con los resultados que son obtenidos de la aplicación de la encuesta a los colaboradores encuestados de la Institución Educativa Inicial N° 063 “Ramón Castilla”, dicha encuesta considera una escala de Likert la cual está conformada por cinco niveles del 1 al 5, para la cual el primer nivel es totalmente en desacuerdo, el segundo es en desacuerdo, luego el tercer nivel es ni de acuerdo ni en desacuerdo, en seguida el cuarto nivel es de acuerdo, finalmente el quinto nivel es totalmente de acuerdo, luego dicha investigación considera una muestra de veinticuatro colaboradores. Por ello, los resultados se han organizado tomando en cuenta información general, luego se tiene en cuenta la primera variable como son el diseño organizacional y la segunda variable el desempeño laboral, con sus respectivas dimensiones cada una de las variables. Para una mayor conformación de los resultados se utiliza la estadística inferencial y descriptiva. Paralelamente se asume la prueba de hipótesis de acuerdo con el coeficiente del Rho de Spearman.

A continuación, se presenta en primer lugar la información descriptiva, donde se tiene en cuenta la muestra expresada en porcentajes según la siguiente figura.

Figura 1

Género de los encuestados



Nota. Encuestados en porcentaje según la muestra de 25 colaboradores

Según la figura 1, se puede observar que el mayor porcentaje de los colaboradores que fueron encuestados de la Institución Educativa Inicial N° 063 “Ramón Castilla”, corresponde a 96% del género femenino y un 4% de género masculino.

En seguida, se presenta los resultados obtenidos de acuerdo a cada una de las variables con las dimensiones respectivas en cada variable con las valoraciones de carácter porcentual, que de acuerdo a la en donde se obtiene lo siguiente:

Tabla 2

Valoración porcentual la variable Diseño Organizacional en la dimensión formalización y especialización

Dimensión	Escala				
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Formalización y especialización	1	2	3	4	5

P1	¿El reglamento de la IE está diseñado de acuerdo con las necesidades del colaborador?	0%	0%	0%	83%	17%
P2	¿El manual de organización de la IE contiene información actualizada y fehaciente?	0%	0%	4%	83%	13%
P3	¿La estandarización de las actividades se desarrolla conforme a las competencias formales del colaborador?	0%	0%	8%	71%	21%
P4	¿Las dimensiones de control se ejercen de manera efectiva para evitar posibles inconvenientes dentro de la IE?	0%	0%	4%	75%	21%
Porcentajes		0%	0%	4.16%	78.12%	17.72%

Nota: Resultados obtenidos de una muestra de 96 elementos

En la Tabla 2, para la dimensión formalización y especialización se observa que el 83% está de acuerdo que el reglamento interno está diseñado según las necesidades del trabajador y el 83% está de acuerdo que el manual de organizaciones contiene información actualizada y eficiente, el 21% está de acuerdo que la estandarización de las actividades está conforme a las competencias laborales del trabajador, finalmente el 21% afirma estar de acuerdo que las decisiones de control se ejercen de manera efectiva para evitar posibles inconvenientes, en consecuencia se demuestra que la población conformada por 24 encuestados de la Institución Educativa Inicial N°063 “Ramón Castilla” de la ciudad de Cajamarca para el año 2023, está de acuerdo con la formalización y especialización.

Tabla 3

Valoración porcentual la variable Diseño Organizacional en la dimensión jerarquía de autoridad

Dimensión	Escala				
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Jerarquía de autoridad	1	2	3	4	5

P5	¿Se cumple y respeta de manera efectiva la estructura organizacional a fin de evitar problemas de jerarquía?	0%	0%	0%	75%	25%
P6	¿La segregación de actividades se desarrolla a base al perfil de cada colaborador?	0%	0%	0%	75%	25%
P7	En lo que respecta a la amplitud de autoridad ¿Se distingue los diferentes niveles de institución?	0%	0%	0%	79.2%	20.8%
P8	¿La supervisión de las actividades se desarrolla de manera continua?	0%	0%	0%	75%	25%
Porcentajes		0%	0%	0%	76.04%	23.96%

Nota: Resultados obtenidos de una muestra de 96 elementos

En la Tabla 3, para la dimensión jerarquía de autoridad se observa que el 75% está de acuerdo que se cumple y respeta de manera efectiva la estructura organizacional y el 75% está de acuerdo que la segregación de actividades se desarrolla en base al perfil del trabajador, el 79.2% está de acuerdo que se distingue los diferentes niveles de la organización, finalmente el 75% afirma estar de acuerdo la supervisión de las actividades se desarrolla de manera continua, en consecuencia se demuestra que la población conformada por 24 encuestados de la Institución Educativa Inicial N°063 “Ramón Castilla” de la ciudad de Cajamarca para el año 2023, está de acuerdo con la jerarquía de autoridad.

Tabla 4

Valoración porcentual la variable Diseño Organizacional en la dimensión centralización

Dimensión	Escala					
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
	1	2	3	4	5	
P9	¿Existe un personal capacitado y con los conocimientos suficientes para efectuar la supervisión de las actividades?	0%	0%	0%	83.3%	16.7%

P10	¿Existe un plan de acciones establecidas por la resolución de conflictos?	0%	0%	0%	83.3%	16.7%
P11	¿La resolución de los conflictos se realiza en la base de los lineamientos institucionales?	0%	0%	0%	83.3%	16.7%
P12	¿La toma de decisiones se realiza en base a los resultados obtenidos en la gestión?	0%	0%	0%	79.7%	20.8%
Porcentajes		0%	0%	0%	82.29%	17.71%

Nota: Resultados obtenidos de una muestra de 96 elementos

En la Tabla 4, para la dimensión centralización se observa que el 83.3% está de acuerdo que existe personal capacitado con conocimientos para efectuar la supervisión de las actividades y el 83.3% está de acuerdo que existe un plan de acciones establecidas para la resolución de conflictos, el 83.3% está de acuerdo que la resolución de conflictos se resuelve en base a los lineamientos institucionales, finalmente el 79.7% afirma estar de acuerdo que la toma de decisiones se realiza en base a los resultados obtenidos en la gestión, en consecuencia se demuestra que la población conformada por 24 encuestados de la Institución Educativa Inicial N°063 “Ramón Castilla” de la ciudad de Cajamarca para el año 2023, está de acuerdo con la centralización.

Tabla 5

Valoración porcentual la variable Diseño Organizacional en la dimensión profesionalismo

Dimensión	Escala					
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
	1	2	3	4	5	
P13	¿La dirección del personal está bajo la responsabilidad de profesionales con experiencia y habilidades metodológicas?	0%	0%	0%	75%	25%

P14	¿El nivel de capacitación es importante para la institución?	0%	0%	0%	75%	25%
P15	¿El nivel de capacitación se desarrolla en base a las necesidades retroalimentarias del colaborador?	0%	0%	0%	83.3%	16.7%
P16	¿El cumplimiento de las políticas de la IE es verificado y supervisado de manera continua?	0%	0%	0%	83.3%	16.7%
Porcentajes		0%	0%	0%	79.16%	20.84%

Nota: Resultados obtenidos de una muestra de 96 elementos

En la Tabla 5, para la dimensión centralización se observa que el 75% está de acuerdo que la dirección del personal está bajo la responsabilidad de profesionales y el 75% está de acuerdo que existe un nivel de capacitación importante, el 83.3% está de acuerdo que la capacitación se desarrolla en base a las necesidades de retroalimentación del trabajador, finalmente el 83.3% afirma estar de acuerdo que la institución es verificable y supervisado de manera permanente, en consecuencia se demuestra que la población conformada por 24 encuestados de la Institución Educativa Inicial N°063 “Ramón Castilla” de la ciudad de Cajamarca para el año 2023, está de acuerdo con el profesionalismo.

Tabla 6

Valoración porcentual la variable Diseño Organizacional en la dimensión proporción del personal

Dimensión	Escala					
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
	1	2	3	4	5	
P17	¿Se distribuye un flujograma de actividades a los colaboradores que	0%	0%	0%	75%	25%

	ingresan a laborar a la IE?					
P18	¿La coordinación de actividades se efectúa a través de canales de comunicación efectivas?	0%	0%	0%	79.2%	20.8%
P19	¿Se evidencia la participación activa de los colaboradores en los eventos de capacitación y reuniones?	0%	0%	0%	79.2%	20.8%
Porcentajes		0%	0%	0%	77.78%	23.62%

Nota: Resultados obtenidos de una muestra de 72 elementos

En la Tabla 6, para la dimensión proporción del personal se observa que el 75% está de acuerdo que se distribuye en un flujograma de actividades a los colaboradores que a laborar a la institución, el 79.2% está de acuerdo que la coordinación de las actividades se efectúa a través de canales de comunicación efectiva, finalmente el 79.2% está de acuerdo y afirma que se evidencia la participación activa de los servidores públicos en las capacitaciones y reuniones, en consecuencia se demuestra que la población conformada por 24 encuestados de la Institución Educativa Inicial N°063 “Ramón Castilla” de la ciudad de Cajamarca para el año 2023, está de acuerdo con la proporción del personal.

Tabla 7

Valoración porcentual la variable Desempeño Laboral en la dimensión competencias laborales

Competencias laborales	Dimensión		Escala			
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
	1	2	3	4	5	
P20	¿Qué evidencia que el colaborador que labora en la IE tiene conocimiento del cargo y funciones que desarrolla?	0%	0%	0%	75%	25%

P21	¿Se desarrolla las habilidades del colaborador mediante talleres o capacitaciones?	0%	0%	0%	70.83%	29.17%
P22	¿Las habilidades de trabajo son criterios evaluativos para el ascenso de cargo?	0%	0%	4.16%	75%	20.84%
P23	¿Se brinda al colaborador autonomía en sus decisiones?	0%	0%	4.16%	66.67%	29.17%
Porcentajes		0%	0%	2.08%	74.88%	26.04%

Nota: Resultados obtenidos de una muestra de 96 elementos

En la Tabla 7, para la dimensión competencias laborales se observa que el 75% está de acuerdo que se evidencia que el trabajador de la institución tiene conocimiento del cargo y sus funciones que desarrolla y el 70.83% está de acuerdo que se desarrolla las habilidades mediante talleres y capacitaciones, el 75% está de acuerdo que las habilidades de trabajo son criterios evaluativos para el ascenso del cargo, finalmente el 66.67% afirma estar de acuerdo que se brinda al colaborador autonomía en sus decisiones, en consecuencia se demuestra que la población conformada por 24 encuestados de la Institución Educativa Inicial N°063 “Ramón Castilla” de la ciudad de Cajamarca para el año 2023, está de acuerdo con las competencias laborales

Tabla 8

Valoración porcentual la variable Desempeño Laboral en la dimensión comportamiento

Comportamiento	Escala					
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
	1	2	3	4	5	
P24	¿Se motiva al colaborador a través de compensaciones extras?	0%	0%	0%	79.16%	20.84%

P25	¿La motivación se desarrolla mediante actividades recreativas?	0%	0%	8.33%	79.17%	12.5%
P26	¿Se fundamenta el trabajo colectivo en la IE?	0%	0%	0%	75%	25%
P27	¿Existe respeto entre los colaboradores?	0%	0%	0%	75%	25%
P28	¿Se evidencia la iniciativa del colaborador en el desarrollo de sus actividades?	0%	0%	4.16%	75%	20.84%
P29	¿Se evidencia la iniciativa del colaborador en la participación de eventos?	0%	0%	0%	75%	25%
P30	¿Las relaciones interpersonales son apropiadas entre colaboradores?	0%	0%	4.16%	79.17%	16.67%
Porcentajes		0%	0%	2.38%	76.78%	20.84%

Nota: Resultados obtenidos de una muestra de 168 elementos

En la Tabla 8, para la dimensión comportamiento se observa que el 79.16% está de acuerdo que se motiva al trabajador con compensaciones extras, el 79.17% está de acuerdo que se la motivación se desarrolla mediante actividades recreativas, el 75% está de acuerdo que se fundamenta el trabajo colectivo en la institución, el 75% afirma estar de acuerdo que existe respeto entre los colaboradores, 75% considera estar de acuerdo que se evidencia la iniciativa del trabajador en el desarrollo de las actividades, el 75% considera estar de acuerdo que se evidencia la iniciativa de los trabajadores en la participación de los eventos, el 79.17% afirma estar de acuerdo que las relaciones interpersonales son apropiadas entre los trabajadores, en consecuencia se demuestra que la población conformada por 24 encuestados de la Institución Educativa Inicial N°063 “Ramón Castilla” de la ciudad de Cajamarca para el año 2023, está de acuerdo con la motivación.

Tabla 9

Valoración porcentual la variable Desempeño Laboral en la dimensión nivel de compromiso

Dimensión		Escala				
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Nivel de compromiso		1	2	3	4	5
P31	¿El colaborador es diligente en las funciones que se le atribuye?	0%	0%	0%	79.16%	20.84%
P32	¿Los colaboradores de la institución cooperan con sus compañeros el cumplimiento de sus funciones?	0%	0%	0%	75%	25%
P33	¿Los colaboradores de la IE son responsables en el cumplimiento de las actividades atribuidas?	0%	0%	0%	83.33%	16.17%
Porcentajes		0%	0%	0%	20.84%	79.16%

Nota: Resultados obtenidos de una muestra de 72 elementos

En la Tabla 9, para la dimensión nivel de compromiso se observa que el 79.16% está de acuerdo que el trabajador es diligente en las funciones que se le atribuye, el 75% está de acuerdo que los trabajadores con sus compañeros en el cumplimiento de sus funciones, finalmente el 83.33% afirma estar de acuerdo que los trabajadores cooperan con sus compañeros en el cumplimiento de sus funciones, en consecuencia se demuestra que la población conformada por 24 encuestados de la Institución Educativa Inicial N°063 “Ramón Castilla” de la ciudad de Cajamarca para el año 2023, está de acuerdo con el compromiso.

Tabla 10

Valoración porcentual la variable Desempeño Laboral en la dimensión productividad

Dimensión		Escala				Totalmente de acuerdo
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	
Productividad		1	2	3	4	5
P34	¿El colaborador administra eficazmente los recursos de la IE?	0%	0%	4.16%	79.17%	16.67%
P35	¿El trabajador cumple con las metas establecidas por la IE?	0%	0%	0%	79.16%	20.84%
P36	¿Los colaboradores se preocupan en la calidad del trabajo que desarrollan?	0%	0%	4.16%	75%	20.84%
P37	¿Se evidencia un alto nivel de compromiso por parte de los colaboradores?	0%	0%	0%	75%	25%
P38	¿Se evidencia capacidad organizacional por parte de los jefes?	0%	0%	0%	75%	25%
Porcentajes		0%	0%	2.5%	76.66%	20.84%

Nota: Resultados obtenidos de una muestra de 168 elementos

En la Tabla 10, para la dimensión productividad se observa que el 79.17% está de acuerdo que el trabajador administra eficazmente los recursos de la institución, el 79.16% está de acuerdo que el trabajador cumple con las metas establecidas por la institución, el 75% está de acuerdo que el trabajador se preocupa por la calidad de trabajo que desarrolla, el 75% afirma estar de acuerdo que se evidencia un alto nivel de compromiso por parte de los trabajadores, finalmente el 75% considera estar de acuerdo se evidencia capacidad organizacional por parte de los jefes, en consecuencia se demuestra que la población conformada por 24 encuestados de la Institución Educativa Inicial N°063 “Ramón Castilla” de la ciudad de Cajamarca para el año 2023, está de acuerdo con la productividad.

Así mismo, se presentan los respectivos resultados generales obtenidos de las variables de Diseño Organizacional y Desempeño Laboral.

Tabla 11

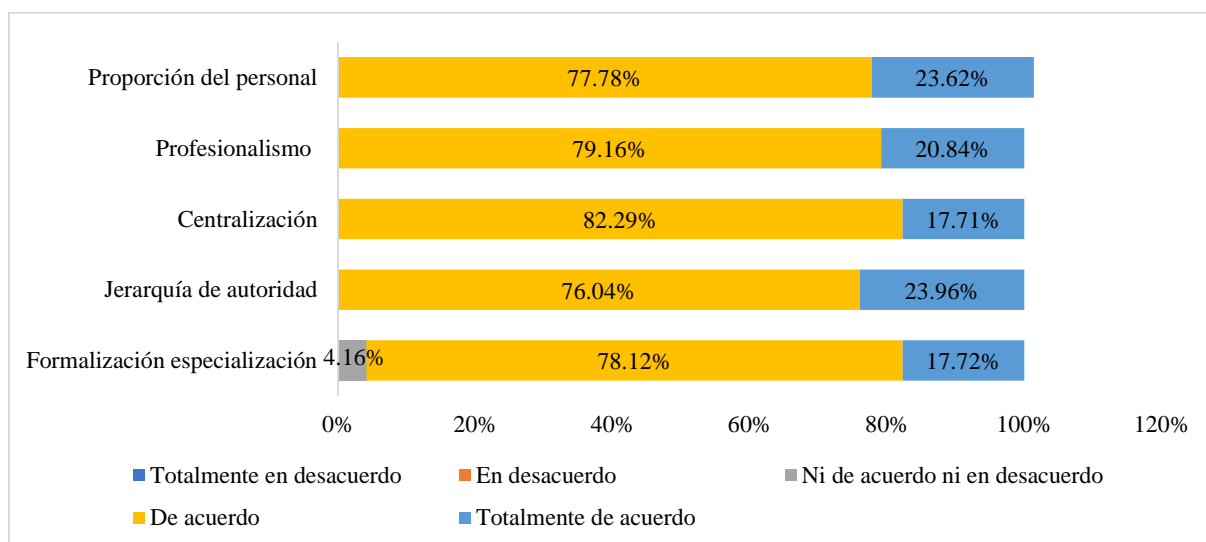
Valoración porcentual la variable Diseño Organizacional y sus dimensiones

Dimensiones de la Variable Diseño Organizacional	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Formalización especialización	0%	0%	4.16%	78.12%	17.72%
Jerarquía de autoridad	0%	0%	0%	76.04%	23.96%
Centralización	0%	0%	0%	82.29%	17.71%
Profesionalismo	0%	0%	0%	20.84%	79.16%
Proporción del personal	0%	0%	0%	77.78%	23.62%

Nota: Resultados obtenidos por dimensión de primera variable

Figura 2

Valoración porcentual la variable Diseño Organizacional y sus dimensiones



Nota: Resultados obtenidos por dimensión de primera variable

En la tabla 11 y en la figura 2, se muestra los resultados de manera general de la valoración de las cinco dimensiones de la variable diseño organizacional, en donde los

encuestados de la dimensión proporción del personal le corresponde un 77.78% que está de acuerdo y el 20.84% afirma que está totalmente de acuerdo, luego en la dimensión profesionalismo el 79.16% considera estar de acuerdo y el 20.84% considera estar totalmente de acuerdo, así mismo en la dimensión centralización se obtiene un 82.29% que está de acuerdo y un 17.71% afirma está totalmente de acuerdo, luego en la dimensión jerarquía de autoridad se obtiene un 76.04% que afirma estar de acuerdo y un 23.96% considera estar totalmente de acuerdo, finalmente en la dimensión formalización y especialización se obtiene que un 4.16% afirma esta ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 78.12% afirma que está de acuerdo y el 17.72% considera estar totalmente de acuerdo.

Tabla 12

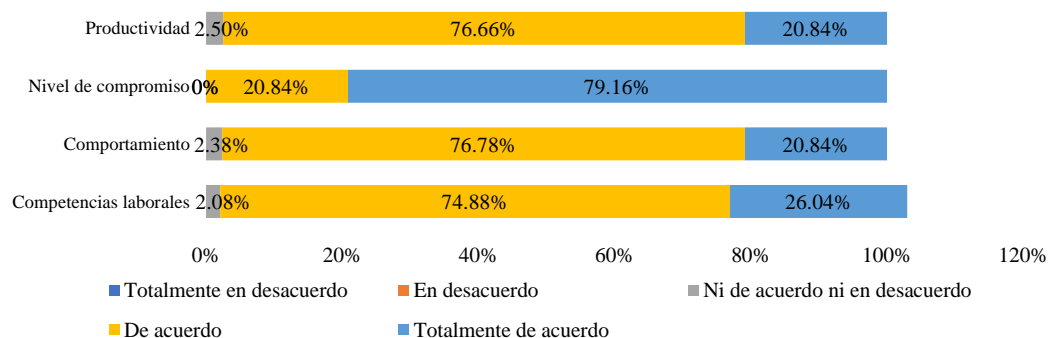
Valoración porcentual la variable Desempeño laboral y sus dimensiones

Dimensiones de la Variable Desempeño laboral	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Competencias laborales	0%	0%	2.08%	74.88%	26.04%
Comportamiento	0%	0%	2.38%	76.78%	20.84%
Nivel de compromiso	0%	0%	0%	20.84%	79.16%
Productividad	0%	0%	2.5%	76.66%	20.84%

Nota: Resultados obtenidos por dimensión de segunda variable

Figura 3

Valoración porcentual la variable Desempeño laboral y sus dimensiones



Nota: Resultados obtenidos por dimensión de segunda variable

En la tabla 12 y en la figura 3, se muestra los resultados de manera general de la valoración de las cuatro dimensiones de la variable desempeño laboral, en donde los encuestados de la dimensión productividad le corresponde un 2.50% que esta de ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 76.66% que está de acuerdo y el 20.84% afirma que está totalmente de acuerdo, luego en la dimensión nivel de compromiso el 79.16% considera estar de acuerdo y el 20.84% considera estar totalmente de acuerdo, así mismo en la dimensión comportamiento se obtiene un 2.38% que está de ni de acuerdo ni en desacuerdo, además el 76.78% afirma estar de acuerdo, pero el 20.84% se encuentra como totalmente de acuerdo, finalmente en la dimensión competencias laborales se obtiene un 2.08% que afirma estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 74.88% considera estar totalmente de acuerdo y un 26.04% afirma estar de acuerdo.

De igual modo se presenta la tabla en la que se encuentra la frecuencia con relación a los niveles bajo, medio y alto de la primera variable como es Diseño Organizacional:

Tabla 13

Pruebas de Normalidad

	Kolmogorov - Smirnov ^a			Shapiro - Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Diseño organizacional	,307	24	,000	,682	24	,000
Desempeño laboral	,239	24	,001	,810	24	,000

Nota. Obtenido con el SPSS 25

Considerando los resultados obtenidos y según lo que se observa los grados de libertad o la muestra es de 24 lo que es 50, por lo tanto se aplica la prueba de normalidad de Shapiro – Wilk, en el que la variable de diseño organizacional se obtiene una Sig. de 0.000, que es menor a 0.05, pero la segunda variable de desempeño laboral se tiene una Sig. de 0.001, que es menor a 0.05, concluyendo así, que no existe una normalidad entre la

variables, por lo que se tiene que aplicar la prueba no paramétrica como es el caso del estadístico de Rho de Spearman.

Tabla 14

Grado de relación de acuerdo con el coeficiente de correlación

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Nota. Se basa en Hernández & Fernández (1998)

Es así como al ser aplicada la encuesta a los 24 colaboradores de la Institución Educativa Inicial N°063 “Ramón Castilla”, habría que tener en cuenta los siguientes resultados obtenidos y que son expresados y detallados en la respectiva correlación de las variables y dimensiones propias de la investigación desarrollada.

Luego se asume lo expresado en la tabla 8 en donde se muestra los rangos de correlación:

Tabla 15

Grado de relación de acuerdo con el coeficiente de correlación

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media

-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Nota. Se basa en Hernández & Fernández (1998)

Es así que al ser aplicada la encuesta a los 24 colaboradores de la Institución Educativa Inicial N°063 “Ramón Castilla”, habría que tener en cuenta los siguientes resultados obtenidos y que son expresados y detallados en la respectiva correlación de las variables y dimensiones propias de la investigación desarrollada.

Tabla 16

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el diseño organizacional y el desempeño laboral en la Institución Educativa Inicial N°063 en la ciudad de Cajamarca para el año 2023

		Variable 1 Diseño organizacional	Variable 2 Desempeño laboral
Rho de Spearman	Var 1	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,503*
		N	24
	Var 2	Coefficiente de correlación	0,503*
		Sig. (bilateral)	0,012
		N	24

Nota *. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Según la tabla 16 en donde se muestra la correlación entre las dos variables y de acuerdo con el objetivo general, teniendo como base la aplicación de la encuesta a los 24 colaboradores se obtienen los resultados que permiten comprobar la hipótesis general en acorde con el objetivo planteado. Por lo que se considera que el resultado es en base a la prueba estadística de la correlación de Rho de Spearman con un valor de $Rho=0.503$, resultado una correlación positiva media y una significancia aproximada de Sig. Aprox. = 0.012, siendo menor que el nivel de

significancia de $\alpha= 0.05$, mostrando entonces que si existe relación entre las dos variables de diseño organizacional y desempeño laboral.

Así mismo con el resultado obtenido es de mucha importancia para la Institución Educativa Inicial N°063 en la ciudad de Cajamarca para el año 2023 debido que puede asumir el resultado de dicha relación para la toma de decisiones y así poner mejoras en el diseño de la organización en el siguiente periodo de gestión y también con la implementación de un programa de monitoreo en el desempeño laboral de los colaboradores de la institución.

Tabla 17

Primer objetivo específico: Determinar la relación que existe entre la formalización y especialización y el desempeño laboral en la Institución Educativa Inicial N°063 en la ciudad de Cajamarca para el año 2023

		Dimensión 1 Formalización y especialización	Variable 2 Desempeño laboral
Rho de Spearman	Formalización	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,448*
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	.
		Sig. (bilateral)	0,028
		N	24

Nota, *. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Según la tabla 17 en donde se muestra la correlación entre la dimensión formalización y especialización y la segunda variable desempeño laboral y de acuerdo con el primer objetivo específico teniendo como base la aplicación de la encuesta a los 24 colaboradores se obtienen los resultados que permiten comprobar la primera hipótesis específica en acorde con el primer objetivo específico planteado. Por lo que se considera que el resultado es en base a la prueba estadística de la correlación de Rho de Spearman con un valor de $Rho=0.448$, resultado una correlación positiva media y una significancia aproximada de Sig. Aprox. = 0.028, siendo

menor que el nivel de significancia de $\alpha= 0.05$, mostrando entonces que si existe relación entre la dimensión formalización y especialización y el desempeño laboral.

Así mismo con el resultado obtenido es de mucha importancia para la Institución Educativa Inicial N°063 en la ciudad de Cajamarca para el año 2023 debido que puede asumir el resultado de dicha relación para la toma de decisiones y así poner mejoras en el diseño de la organización desde la formalización y especialización referidos a los respectivos reglamentos y el manual de organizaciones, así mismo la estandarización de las actividades y finalmente la decisión de control y desde luego la implementación de un programa de monitoreo en el desempeño laboral de los colaboradores de la institución teniendo en cuenta las competencias laborales, el comportamiento, el nivel de compromiso y la respectiva productividad.

Tabla 18

Segundo objetivo específico: Determinar la relación que existe entre la jerarquía de autoridad y el desempeño laboral en la Institución Educativa Inicial N°063 en la ciudad de Cajamarca para el año 2023

		Dimensión 2	Variable 2
		Jerarquía de autoridad	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Jerarquía de Autoridad	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,502*
		N	24
	Desempeño o Laboral	Coefficiente de correlación	0,502*
		Sig. (bilateral)	0,011
		N	24

Nota, *. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Según la tabla 18 en donde se muestra la correlación entre la dimensión jerarquía de autoridad y la segunda variable desempeño laboral y de acuerdo con el segundo objetivo específico teniendo como base la aplicación de la encuesta a los 24 colaboradores se obtienen

los resultados que permiten comprobar la segunda hipótesis específica en acorde con el segundo objetivo específico planteado. Por lo que se considera que el resultado es en base a la prueba estadística de la correlación de Rho de Spearman con un valor de $Rho=0.502$, resultado una correlación positiva media y una significancia aproximada de Sig. Aprox. = 0.011, siendo menor que el nivel de significancia de $\alpha= 0.05$, mostrando entonces que si existe relación entre la dimensión jerarquía de autoridad y el desempeño laboral.

Así mismo con el resultado obtenido es de mucha importancia para la Institución Educativa Inicial N°063 en la ciudad de Cajamarca para el año 2023 debido que puede asumir el resultado de dicha relación para la toma de decisiones y así poner mejoras en el diseño de la organización referidos a la estructura organizacional, la segregación de actividades y la respectiva amplitud de la autoridad, así mismo la estandarización de las actividades y finalmente la decisión de control y desde luego la implementación de un programa de monitoreo en el desempeño laboral de los colaboradores de la institución teniendo en cuenta las competencias laborales, el comportamiento, el nivel de compromiso y la respectiva productividad.

Tabla 19

Tercer objetivo específico: Determinar la relación que existe entre la centralización y el desempeño laboral en la Institución Educativa Inicial N°063 en la ciudad de Cajamarca para el año 2023

		Dimensión 3 Centralización	Variable 2 Desempeño laboral
Rho de Spearman	Centr alizac ión	Coficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,503*
	Dese mpeñ o Labo ral	N	.
			0,012
		24	24
		0,503*	1,000
		0,012	.
		24	24

Nota, *. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Según la tabla 19 en donde se muestra la correlación entre la dimensión centralización y la segunda variable desempeño laboral y de acuerdo con el tercer objetivo específico teniendo como base la aplicación de la encuesta a los 24 colaboradores se obtienen los resultados que permiten comprobar la tercera hipótesis específica en acorde con el tercer objetivo específico planteado. Por lo que se considera que el resultado es en base a la prueba estadística de la correlación de Rho de Spearman con un valor de $Rho=0.503$, resultado una correlación positiva media y una significancia aproximada de Sig. Aprox. = 0.012, siendo menor que el nivel de significancia de $\alpha= 0.05$, mostrando entonces que si existe relación entre la dimensión centralización y el desempeño laboral.

Así mismo con el resultado obtenido es de mucha importancia para la Institución Educativa Inicial N°063 en la ciudad de Cajamarca para el año 2023 debido que puede asumir el resultado de dicha relación para la toma de decisiones y así poner mejoras en el diseño de la organización referidos a la supervisión de actividades, la toma de decisiones, la resolución de problemas y desde luego la implementación de un programa de monitoreo en el desempeño laboral de los colaboradores de la institución teniendo en cuenta las competencias laborales, el comportamiento, el nivel de compromiso y la respectiva productividad.

Tabla 20

Cuarto objetivo específico: Determinar la relación que existe entre el profesionalismo y el desempeño laboral en la Institución Educativa Inicial N°063 en la ciudad de Cajamarca para el año 2023

			Dimensión 4 Profesionalismo	Variable 2 Desempeño laboral
Rho de Spearman	Profesionalismo	Coefficiente de correlación	1,000	0,622**
		Sig. (bilateral)	.	0,001

	N	24	24
Desempeño	Coefficiente de correlación	0,622**	1,000
o	Sig. (bilateral)	0,001	.
Labo	N	24	24
ral			

Nota. **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Según la tabla 20 en donde se muestra la correlación entre la dimensión profesionalismo y la segunda variable desempeño laboral y de acuerdo con el cuarto objetivo específico teniendo como base la aplicación de la encuesta a los 24 colaboradores se obtienen los resultados que permiten comprobar la cuarta hipótesis específica en acorde con el cuarto objetivo específico planteado. Por lo que se considera que el resultado es en base a la prueba estadística de la correlación de Rho de Spearman con un valor de $Rho=0.622$, resultado una correlación positiva considerable y una significancia aproximada de Sig. Aprox. = 0.001, siendo menor que el nivel de significancia de $\alpha= 0.05$, mostrando entonces que si existe relación entre la dimensión profesionalismo y el desempeño laboral.

Así mismo con el resultado obtenido es de mucha importancia para la Institución Educativa Inicial N°063 en la ciudad de Cajamarca para el año 2023 debido que puede asumir el resultado de dicha relación para la toma de decisiones y así poner mejoras en el diseño de la organización referidos a la dirección del personal, el nivel de capacitación y el respectivo cumplimiento de políticas y desde luego la implementación de un programa de monitoreo en el desempeño laboral de los colaboradores de la institución teniendo en cuenta las competencias laborales, el comportamiento, el nivel de compromiso y la respectiva productividad.

Tabla 21

Quinto objetivo específico: Determinar la relación que existe entre la proporción del personal y el desempeño laboral en la Institución Educativa Inicial N°063 en la ciudad de Cajamarca para el año 2023

		Dimensión 5 Proporción del personal	Variable 2 Desempeño laboral
Rho de Spearman	Proporción del Personal	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 24
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	0,486* 0,016 24
			0,486* 0,016 24
			1,000 . 24

Nota, *. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Según la tabla 21 en donde se muestra la correlación entre la dimensión proporción del personal y la segunda variable desempeño laboral y de acuerdo con el quinto objetivo específico teniendo como base la aplicación de la encuesta a los 24 colaboradores se obtienen los resultados que permiten comprobar la quinta hipótesis específica en acorde con el quinto objetivo específico planteado. Por lo que se considera que el resultado es en base a la prueba estadística de la correlación de Rho de Spearman con un valor de $Rho=0.486$, resultado una correlación positiva considerable y una significancia aproximada de Sig. Aprox. = 0.016, siendo menor que el nivel de significancia de $\alpha= 0.05$, mostrando entonces que si existe relación entre la dimensión proporción del personal y el desempeño laboral.

Así mismo con el resultado obtenido es de mucha importancia para la Institución Educativa Inicial N°063 en la ciudad de Cajamarca para el año 2023 debido que puede asumir el resultado de dicha relación para la toma de decisiones y así poner mejoras en el diseño de la organización referidos a la participación continua, la coordinación de actividades y los respectivos flujogramas.

Dirección del personal, el nivel de capacitación y el respectivo cumplimiento de políticas y desde luego la implementación de un programa de monitoreo en el desempeño

laboral de los colaboradores de la institución teniendo en cuenta las competencias laborales, el comportamiento, el nivel de compromiso y la respectiva productividad.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Con respecto al **objetivo general** se encontró que si existe relación entre las dos variables de diseño organizacional y desempeño laboral en base a la prueba estadística de la correlación de Rho de Spearman con un valor de $Rho=0.503$, resultado una correlación positiva media y una significancia aproximada de Sig. Aprox. = 0.012, siendo menor que el nivel de significancia de $\alpha= 0.05$ y se acepta la hipótesis del investigador,

En este sentido concuerda con la investigación de Huamán y Cano (2022), que en su investigación tiene como encontró que existe una relación entre el diseño organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del colegio de Ingenieros del Perú para el año 2020, mediante la prueba de correlación de Rho de Spearman, en base a los rangos de correlación: esta relación si es significativa (sig. $p = 0.000 < 0.05$) se da un nivel positivo fuerte ($rs=.815$). Es así que, el efecto es muy notorio tanto en los procesos, también hay una concordancia con Agüero (2018), que su investigación tuvo como objetivo generar determinar la relación entre el diseño organizacional y el desempeño por competencias en los trabajadores de la Dirección General de Derechos Humanos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. La recolección de datos fueron cuestionarios debidamente validados, a través de juicio de expertos y fue determinada su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach; gracias a ello se obtuvo los siguientes resultados de los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que el diseño organizacional tiene relación positiva media ($Rho = ,501$) y significativa (p valor = 0,000 menor que 0,01) con el desempeño por competencias. Como

se plasma ambos autores avalan que existen las variables principales se relacionan entre si al igual que mi investigación.

Se comprueba la teoría de Slocum (2005) que indica que el diseño organizacional es el proceso de saber escoger una estructura de tareas, responsabilidades y relaciones de autoridad dentro de cada organización, esto se comprobó ya que un 78% indica que la institución tiene reglamentos y procedimientos para guiar una estructura.

Se comprobó la teoría del desempeño donde según Morales et al., (2022) el desempeño laboral, es un concepto que se ha formado teniendo presente la evaluación que se lleva a cabo de una tarea determinada dentro de una organización, la gestión del desempeño laboral involucra procesos que establecen metas para el desarrollo de las funciones que los colaboradores ejercen en una institución, estas labores implican el alcance de los objetivos de la misma. Esto se llegó a comprobar con un 74.88% que los colaboradores de la institución evidencian conocimientos, habilidades con respecto a las funciones que desarrollan dentro de la misma.

Con respecto al Objetivo Específico 1, se comprobó que la Formalización y especialización en donde se muestra la correlación entre la dimensión formalización y especialización y la segunda variable desempeño laboral y de acuerdo con el primer objetivo específico teniendo como base la aplicación de la encuesta a los 25 colaboradores se obtienen los resultados que permiten comprobar la primera hipótesis específica en acorde con el primer objetivo específico planteado. Por lo que se considera que el resultado es en base a la prueba estadística de la correlación de Rho de Spearman con un valor de $Rho=0.448$, resultado una correlación positiva media y una significancia aproximada de Sig. Aprox. = 0.028, siendo menor que el nivel de significancia de $\alpha= 0.05$, mostrando entonces que si existe relación entre

la dimensión formalización y especialización y el desempeño laboral. Concluyendo así que si la formalización y especialización es la más adecuada se verá en un Desempeño Laboral optimo por parte del colaborador. En la Investigación realizada por López (2021), se haya un resultado muy parecido donde existe una significancia exacta bilateral el cual es de $0.000 < 0.05$ donde podemos entender que las variables tienen una asociación estadísticamente significativa, los resultados nos muestran que mientras mejor se forje la Formalización y Especialización se noatrán cambios favorables dentro del Clima Organizacional que existe en las diferentes areas administrativas ayuda a mejoar el desempeño laboral del personal adminsitrativo.

Se ha comprobado según, Diez et al., (2015), la Formalización y Especialización conceptualiza que una organización efectue los procedimientos y tenga las reglas apropiadas deben formalizar, de esa forma se considera que la formalización es la técnica organizacional de decretar cuándo, cómo y con qué elementos y el tiempo solicitado para la realización de las tareas dentro de la institución, y la especialización dentro del Diseño Organizacional, conciente elegir una estructura adecuada para destinar responsabilidades y relaciones de autoridad dentro de la empresa. En este estudio se comprueba que un 17.72% estan totalmente deacuerdo y el 78.12% están deacuerdo con que el reglamento de la institución este diseñado bajo las necesidades del colaborador. Por lo que se demuestra que los instrumentos ya sean reglamentos, manuales y demás herramientas de la Formalización y Especialización ayuda considerablemente dentro del Diseño Organizacional.

Con respecto al Objetivo Especifico 2, de igual forma con respecto a donde se muestra la Correlación entre la Dimensión Jerarquía de Autoridad y la Segunda variable Desempeño Laboral y de acuerdo al segundo objetivo específico teniendo como base de la aplicación 25 colaboradores se obtienen los resultados que permiten comprobar la primera hipótesis

específica en acorde con el segundo objetivo específico planteado. Por lo que se considera que el resultado se basa en la prueba estadística de la Correlación de Rho de Spearman con un valor de $Rho=0.502$, resultado una correlación positiva media y una significancia aproximada de Sig. Aprox. = 0.011, siendo menor que el nivel de significancia de $\alpha= 0.05$, mostrando entonces que si existe relación entre la dimensión jerarquía de autoridad y el desempeño laboral. Concluimos que la Jerarquía de Autoridad es base fundamental para el proceso óptimo de un buen Desempeño laboral dentro de la institución. Monteza y Villegas (2021) obtuvieron datos muy parecidos en la realización de su investigación, obteniendo un coeficiente de correlacion de 0,858 y significancia de 0,00. Por lo que se afirmar que la Jerarquia de Autoridad dentro de un Diseño Organizacional es fundamental para el buen desempeño laboral de los colaboradores.

Se comprueba la teoría que plantea Rojas (2018); la Jerarquia de Autoridad, es la distribución de funciones de una empresas por orden de rango o categoria, según el grado de responsabilidad o autoridad que posean, sin importar las actividades que ejerza o ejecute. En el presente estudio se comprueba que de los 24 encuestados un 23.96% se encuentran totalmente deacuerdo y un 76.04% de acuerdo con respecto a la diferenciación de los niveles jerarquicos dentro de la institución. Por ende se comprueba que

Con respecto al Objetivo Específico 3, con respecto a la correlación entre la Dimensión Centralización y la Segunda Variable Desempeño Laboral y de acuerdo al tercer objetivo específico teniendo como base los 24 colaboradores se adquiere los siguientes resultados que permiten corroborar la primera hipótesis especifica acorde con el tercer objetivo específico planteado. Por lo que se considera que el resultado se basa en la prueba estadística de la Correlación de Rho de Spearman con un valor de $Rho=0.503$, resultado una correlación positiva media y una significancia aproximada de Sig. Aprox. = 0.012, siendo menor que el nivel de significancia de $\alpha= 0.05$, mostrando entonces que si existe relación entre la dimensión

centralización y el desempeño laboral, concluyendo así que mientras mejor entre centralizada la institución se denotará un mejor desempeño laboral en los colaboradores de la misma. Becerra (2023), obtuvo un resultado muy parecido al nuestro denotando una relación de grado positiva considerable con un valor del coeficiente de correlación de Spearman de 0.551 y con un nivel de significancia bilateral de 0.002. Evidenciando así una alta relación, finiquitando de ese modo que es imperante tener una institución Centralizada.

Con ello se comprueba la teoría de Kaufman y Borry (2018), donde indica que una institución centralizada, se basa en la concentración de muchas aptitudes en un grupo pequeño, esto se caracteriza por suscitar una jerarquía vertical, y que se deba tener la autorización de la alta dirección para la ejecución de todas las actividades, puesto que esta tiene una visión más amplia de la organización. Basado en los resultados obtenidos de los 24 colaboradores encuestados se revela que un 17.71% están totalmente de acuerdo y un 82.29% están de acuerdo con respecto al plan de acciones, la toma de decisiones y a la resolución de conflictos dentro de la institución.

Con respecto al Objetivo Específico 4, en donde denota la correlación entre la Dimensión Profesionalismo y la Segunda Variable Desempeño Laboral y de acuerdo al cuarto objetivo específico teniendo como base los 24 colaboradores se adquiere los siguientes resultados que permiten corroborar la primera hipótesis específica acorde con el cuarto objetivo específico planteado. Por lo que se considera que el resultado se basa en la prueba estadística de la Correlación de Rho de Spearman con un valor de $Rho=0.622$, resultado una correlación positiva considerable y una significancia aproximada de Sig. Aprox. = 0.001, siendo menor que el nivel de significancia de $\alpha= 0.05$, mostrando entonces que si existe relación entre la dimensión profesionalismo y el desempeño laboral, dando como conclusión lo importante que resulta ser el profesionalismo en una institución y con ello se verá reflejado en el Desempeño

Laboral de la misma, en el caso de Quiñones Diaz (2022), donde sus resultados los cuales se asemejan mucho con nuestros datos obtenidos, empleando una correlación de Pearson, en la cual se obtuvo como resultado de 0.668, esto quiere decir, que las variables tienen una relación positiva y mientras se implemente optimamente el Profesionalismo como consecuencia mejorará el desempeño laboral.

Se comprueba la teoría de Sarabia (2019), que define el profesionalismo como el comportamiento y actitudes que evidencian un compromiso constante de obtener aprendizajes para atender adecuadamente y con responsabilidad, acorde a su formación y siguiendo a cabalidad las normas establecidas de la institución.

Para comprobar esta teoría nos basamos en los resultados obtenidos los cuales son 20.84% están totalmente de acuerdo y un 79.16% están de acuerdo con el nivel de capacitación y la supervisión del cumplimiento de las políticas de la institución educativa.

Con respecto al Objetivo Específico 5, para denotar la correlación entre la Dimensión Proporción del Personal y la Segunda Variable Desempeño Laboral y de acuerdo al quinto objetivo específico teniendo como base los 24 colaboradores se adquiere los siguientes resultados que permiten corroborar la primera hipótesis específica acorde con el quinto objetivo específico planteado. Por lo que se considera que el resultado se basa en la prueba estadística de la Correlación de Rho de Spearman con un valor de $Rho = 0.486$, resultado una correlación positiva considerable y una significancia aproximada de $Sig. Aprox. = 0.016$, siendo menor que el nivel de significancia de $\alpha = 0.05$, mostrando entonces que si existe relación entre la dimensión proporción del personal y el desempeño laboral. Por ende, se da la conclusión que mientras mejor dimensionado proporcionalmente el personal mejor será el desempeño laboral de los mismos. En la investigación de Agüero (2018), donde sus resultados se asemejan mucho

a los de nuestra investigación obteniendo los siguientes resultados de los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que el diseño organizacional tiene relación positiva media ($Rho = ,501$) y significativa (p valor = 0,000 menor que 0,01) con el desempeño por competencias, indicando una relación positiva entre ambas variables, mostrando con ello lo fundamental que es La Dimensión Proporcional del Personal para un buen Desempeño Laboral.

Se comprueba de este modo la teoría de Armas et al., (2017) donde refiere que la proporción del personal tiene un valor muy importante en las instituciones ya que se puede dimensionar la pertinencia y el dominio de los talentos de los colaboradores y planificar mejor sus objetivos para el mejoramiento permanente de la organización, ya sea con el desempeño y las aportaciones del talento humano.

Para corroborar la teoría comparamos los resultados obtenidos donde se muestra que el 23.62% están totalmente de acuerdo y el 77.78% se encuentran de acuerdo, con la coordinación de las actividades efectuadas y la participación de los colaboradores en los eventos, capacitaciones y reuniones ejercidas dentro de la institución.

Dentro de las implicaciones, prácticas, teóricas y metodológicas. Las implicaciones prácticas, ayudarán considerablemente a tener un conocimiento mucho más claro desde un enfoque externo para la determinación de decisiones por parte de la institución educativa, tomando en cuenta los resultados, siendo correctamente verificados, para de esa manera saber con claridad cuáles son los aportes que pueden anexionar y enriquecer tomando en consideración a las variables Diseño Organizacional y Desempeño Laboral.

En el mismo marco, las implicaciones teóricas halladas se logran comprobar las teorías planteadas por Silva et al., (2020) y Slocum (2005), los cuales indican los aspectos más

importantes del Diseño Organizacional y cuan importante y fundamental es para una institución y su éxito.

De igual manera se corroboró la teoría de Cantú (2023) y Morales et al., (2022), los cuales hacen referencia el gran renombre que puede contar una institución cuando sus colaboradores mantienen un optimo desempeño laboral. De igual forma Coronado et al., (2022), quien hace mención de la importancia del compromiso y la preocupación del colaborador dentro de su institución obteniendo de esa manera un compromiso afectivo que produce efectos positivos en referencia a las actividades que se desarrollan en la misma.

Para finalizar, las limitaciones metodológicas, el presente estudio quedará como precursor para las proximas investigaciones que se desee evaluar con relación entre las variables estudiadas, de igual manera con los instrumentos podrán ser semejantes de acuerdo con los contextos evaluados.

La limitación más importante fue al momento de encuestar a los colaboradores de la Institución Educativa ya que sus horarios no me permitían acceder a reunir a todos juntos, pero se conversó previamente con la directora de la Institución y se superó esa limitación, organizando un día en específico para poder proceder y encuestar a todos los colaboradores.

Conclusiones

Se determinó concluyentemente que basado en el objetivo general si existe relación entre las dos variables de diseño organizacional y desempeño laboral en base a la prueba estadística de la correlación de Rho de Spearman con un valor de $Rho=0.503$, resultado una correlación positiva media y una significancia aproximada de Sig. Aprox. = 0.012, siendo menor que el nivel de significancia de $\alpha= 0.05$ y se acepta la hipótesis del investigador.

También, basado en el primer objetivo específico e hipótesis específica se halló que existe una correlación positiva bajo la prueba estadística de la correlación de Rho de Spearman con un valor de $Rho=0.448$, resultado una correlación positiva media y una significancia aproximada de Sig. Aprox. = 0.028, siendo menor que el nivel de significancia de $\alpha= 0.05$, mostrando entonces que si existe relación entre la dimensión formalización y especialización y el desempeño laboral, demostrando efectivamente que mientras una institución se mantenga formalizada y especificada se obtendrá un buen desempeño laboral.

Así también, con respecto al segundo objetivo e hipótesis específica se encontró que existe una correlación de Rho de Spearman con un valor de $Rho=0.502$, resultado una correlación positiva media y una significancia aproximada de Sig. Aprox. = 0.011, siendo menor que el nivel de significancia de $\alpha= 0.05$, mostrando entonces que si existe relación entre la dimensión jerarquía de autoridad y el desempeño laboral.

De igual modo, con respecto al tercer objetivo e hipótesis específica se obtuvo que existe una correlación de Rho de Spearman con un valor de $Rho=0.503$, resultado una correlación

positiva media y una significancia aproximada de Sig. Aprox. = 0.012, siendo menor que el nivel de significancia de $\alpha= 0.05$, mostrando entonces que si existe relación entre la dimensión centralización y el desempeño laboral.

Similarmente, se comprobó que con respecto al cuarto objetivo e hipótesis específica se obtuvo una correlación de Rho de Spearman con un valor de $Rho=0.622$, resultando una correlación positiva considerable y una significancia aproximada de Sig. Aprox. = 0.001, siendo menor que el nivel de significancia de $\alpha= 0.05$, mostrando entonces que si existe relación entre la dimensión profesionalismo y el desempeño laboral.

Finalmente, como última conclusión con respecto al quinto y último objetivo específico hipótesis específica, basado en la prueba estadística de la correlación de Rho de Spearman con un valor de $Rho=0.486$, resultado una correlación positiva considerable y una significancia aproximada de Sig. Aprox. = 0.016, siendo menor que el nivel de significancia de $\alpha= 0.05$, mostrando entonces que si existe relación entre la dimensión proporción del personal y el desempeño laboral.

Referencias

- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M., & Miranda, M. (2016). *El protocolo de investigación III: la población de estudio*. Obtenido de Metodología de la investigación - Revista Alergia México: <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Becerra, J. (2023). *Universidad Nacional De Cajamarca Escuela De Posgrado*. Obtenido De Clima Organizacional Y Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Empresa Delosi S.A En La Ciudad De Cajamarca, 2022: <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/5995/Tesis%20Jazmin%20Becerra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bravo , T., & Valenzuela, S. (2003). *Desarrollo de instrumentos de evaluación cuestionarios*. Obtenido de Desarrollo de instrumentos de evaluación cuestionarios: <https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2019/08/P2A355.pdf>
- Cantón , I. (02 de 08 de 2003). *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*. Obtenido de La estructura de las organizaciones educativas y sus múltiples implicaciones: <https://www.redalyc.org/pdf/274/27417209.pdf>
- Cárdenas Rodríguez, A. M. (2022). *Escuela De Posgrado Programa Académico De Maestría En Gestión Pública*. Obtenido de Diseño organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos en la UGEL Mariscal Cáceres, Juanjuí - 2022: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95955/C%c3%a1rdenas_RAM-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Espinoza Martinez, L. S. (2023). *repositorio.unjfsc*. Obtenido de El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa del Ande Alimentos S.A.C. – sede Chancay, 2023: <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/7794/Borrador%20de%20Tesis%20Leslie%20Espinoza%20%284%29%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Feria, H., Mantilla, M., & Mantecón, S. (2020). *La Entrevista Y La Encuesta*. Obtenido De La Entrevista Y La Encuesta: ¿Métodos O Técnicas De Indagación Empírica?:
File:///C:/Users/Hp/Downloads/Dialnet-Laentrevistaylaencuesta-7692391.Pdf
- Ferrer , M. (2016). *Innovación y diseño organizacional*. Maracaibo, Venezuela: Revista Venezolana de Gerencia, vol. 21, núm. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/290/29046685001.pdf>
- Gómez, G. (2021). *Métodos y técnicas de investigación utilizados en los estudios sobre comunicación en España*. Obtenido de file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-MetodosYTecnicasDeInvestigacionUtilizadosEnLosEstu-7706797.pdf
- Hernández - Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Obtenido de Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta: https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf
- López, A. (2021). *Universidad Politecnica Salesiana Ecuador*. Obtenido De Clima Organizacional Y Desempeño Laboral Propuesta Metodologica Para La Universidad Politecnica De Guayaquil: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811/1/UPS-GT003130.pdf>
- Manterola, C., Henandez, M., Otzen, T., Espinoza, M., & Grande, L. (2023). *Estudios de Corte Transversal. Un Diseño de Investigación a Considerar en Ciencias Morfológicas*. Obtenido de Estudios de Corte Transversal. Un Diseño de Investigación: http://www.intjmorphol.com/wp-content/uploads/2023/02/Art_21_411_2023.pdf
- Martinez, C. (2015). *Investigación Descriptiva: Tipos y Características*. Obtenido de Capitulo III - Metodologia de la Investigacion: file:///C:/Users/HP/Downloads/Investigaci%C3%B3n%20Descriptiva.pdf
- Mendoza, J., Burbano, V., & Mendoza, H. (2022). *Relación entre clima organizacional y desempeño laboral: estudio focalizado en el laboratorio empresarial LAEMCO en Tunja (Colombia)*. Obtenido de Scielo: https://scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642022000600157&script=sci_arttext
- Meneses, J. (2016). *El cuestionario*. Obtenido de <https://femrecerca.cat/meneses/publication/cuestionario/cuestionario.pdf>

- Navarro Asencio , E., García Jimenez, E., Rappoport Redondo, S., & Thoilliez Ruano, B. (2017). *Fundamentos de la investigación y la innovación educativa*. Obtenido de Universidad Internacional de La Rioja, S. A.: https://www.unir.net/wp-content/uploads/2017/04/Investigacion_innovacion.pdf
- Navarro, E., Jimenez , E., Rapoport, S., & Thoilliez, B. (2017). *Fundamentos de la investigación y la innovación educativa*. Obtenido de Universidad Internacional de La Rioja, S. A: https://www.unir.net/wp-content/uploads/2017/04/Investigacion_innovacion.pdf
- Quiñones Diaz, R. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral de los profesionales de salud de los centros especializados de salud mental comunitario Lambayeque*. Obtenido de Escuela De Posgrado Programa Académico De Maestría En Gestión De Los Servicios De La Salud: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83926/Qui%c3%blones_DRE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Resabala, S. (2021). *Universidad Laica Vicente Rocafuerte De Guayaquil*. Obtenido De Diseño Organizacional Por Competencias Y Su Relación En El Desempeño Del Personal Administrativo En Una Empresa De Servicio De Seguridad: <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/4464/1/T-ULVR-3633.pdf>
- Rodriguez, A., & Pérez, A. (2017). *Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/206/20652069006.pdf>
- Tobón, S. (2006). *Aspectos Básicos De La Formación Basada En Competencias*. Obtenido de <https://www.uv.mx/rmipe/files/2019/07/Aspectos-basicos-de-la-formacion-basada-en-competencias.pdf>
- Torres, E. (2019). *Instituto Tecnológico De Celaya*. Obtenido De Diseño Organizacional Para La Profesionalización De Una Pyme: <https://rinacional.tecnm.mx/bitstream/TecNM/479/1/Torres%20Anahi.pdf>
- Vargas Cordero, Z. (2009). *La Investigación Aplicada: Una Forma De Conocer Las Realidades Con Evidencia Científica*. Obtenido de Revista Educación 33(1), 155-165, ISSN: 0379-7082, 2009: <file:///C:/Users/Secre%20Medicina/Downloads/538-Texto%20del%20art%C3%ADculo-848-2-10-20120803.pdf>

Anexos

ANEXO N° 1. Instrumento adaptado para ser aplicado al estudio

N°	DISEÑO ORGANIZACIONAL	ESCALA				
	FORMALIZACIÓN Y ESPECIALIZACIÓN	1	2	3	4	5
1	¿El reglamento de la Institución está diseñado de acuerdo con las necesidades del colaborador?					
2	¿El manual de organizaciones de la Institución contiene información actualizada y fehaciente?					
3	¿La estandarización de las actividades se desarrolla conforme a las competencias laborales del colaborador?					
4	¿Las decisiones de control se ejercen de manera efectiva para evitar posibles inconvenientes dentro de la Institución?					
	JERARQUIA DE AUTORIDAD					
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 a base al perfil de cada colaborador?					
7	En lo que respecta a la amplitud de autoridad ¿ Se distingue los diferentes niveles de organización?					
8	¿La supervisión de las actividades se desarrolla de manera continua?					
	CENTRALIZACIÓN					
9	¿Existe un personal capacitado y con los conocimientos suficientes para efectuar la supervisión de las actividades?					
10	¿Existe un plan de acciones establecidas para la resolución de conflictos?					
11	¿La resolución de los conflictos se realiza en la base de los lineamientos institucionales?					
12	¿La toma de decisiones se realiza en base a los resultados obtenidos en la gestión?					
	PROFESIONALISMO					
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 colaborador?					
16	¿El cumplimiento de las políticas de la Institución es verificado y supervisado de manera continua?					
	PROPORCIÓN DEL PERSONAL					
17	¿Se distribuye un flujograma de actividades a los colaboradores que ingresan a laborar a la institución?					
18	¿La coordinación de actividades se efectúa a través de canales de comunicación efectivas?					
19	¿Se evidencia participación activa de los colaboradores en eventos, capacitaciones y reuniones?					
20	DESEMPEÑO LABORAL					

COMPETENCIAS LABORALES						
	¿Se evidencia que el colaborador que labora en la Institución tiene conocimiento del cargo y funciones que desarrolla?					
21	¿Se desarrolla las habilidades del colaborador mediante talleres o capacitaciones?					
22	¿Las habilidades de trabajo son criterios evaluativos para el ascenso de cargo?					
23	¿Se brinda al colaborador autonomía en sus decisiones?					
COMPORTAMIENTO						
24	¿Se motiva al colaborador a través de compensaciones extras?					
25	¿La motivación se desarrolla mediante actividades recreativas?					
26	¿Se fundamenta el trabajo colectivo en la Institución?					
27	¿Existe respeto entre los colaboradores?					
28	¿Se evidencia la iniciativa del colaborador en el desarrollo de sus actividades?					
29	¿Se evidencia la iniciativa de los colaboradores en la participación de eventos?					
30	¿Las relaciones interpersonales son apropiadas entre los colaboradores?					
NIVEL DE COMPROMISO						
31	¿El colaborador es diligente en las funciones que se le atribuye?					
32	¿Los colaboradores de la institución cooperan con sus compañeros en el cumplimiento de sus funciones?					
33	¿Los colaboradores de la institución son responsables en el cumplimiento de las actividades atribuidas?					
PRODUCTIVIDAD						
34	¿El colaborador administra eficazmente los recursos de la institución?					
35	¿El colaborador cumple con las metas establecidas por la institución?					
36	¿Los colaboradores se preocupan en la calidad de trabajo que desarrollan?					
37	¿Se evidencia un alto nivel de compromiso por parte los colaboradores?					
38	¿Se evidencia capacidad organizacional por parte los jefes?					

Anexo 2. Matriz de consistencia

Título: La relación que existe entre el Diseño Organizacional y el Desempeño Laboral en la Institución Educativa Inicial N°063 “Ramón Castilla”, en la ciudad de Cajamarca para el 2023					
Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables y Dimensiones		Metodología
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable	Dimensión	
¿Cuál es la relación que existe entre el diseño organizacional y el desempeño laboral en la Institución Educativa Inicial N°063 en la ciudad de Cajamarca para el año 2023?	Determinar la relación que existe entre el diseño organizacional y el desempeño laboral en la Institución Educativa Inicial N°063 en la ciudad de Cajamarca para el año 2023	Hi: Existe relación significativa entre el diseño organizacional y el desempeño laboral en la Institución Educativa Inicial N°063 en la ciudad de Cajamarca para el año 2023.	Variable 1. Diseño Organizacional	Formalización y Especialización	Tipo de investigación: De fin: Básica
Pregunta Específicas ¿Cuál es la relación que existe entre formalización y especialización y el desempeño laboral en la en la Institución Educativa Inicial N°063, en la ciudad de Cajamarca para el año 2023?	Objetivos Específicos Determinar la relación que existe entre la formalización y especialización y el desempeño laboral en la Institución Educativa Inicial N°063 en la ciudad de Cajamarca para el año 2023	Hipótesis Específicas Hi1: Existe relación significativa entre la formalización y especialización y el desempeño laboral en la Institución Educativa Inicial N°063 en la ciudad de Cajamarca para el año 2023		Jerarquía de Autoridad	Enfoque: Cuantitativa
¿Cuál es la relación que existe entre la jerarquía de autoridad y el desempeño laboral en la Institución Educativa Inicial N°063 “¿Ramón Castilla”, en la ciudad de Cajamarca para el año 2023?	Determinar la relación que existe entre la jerarquía de autoridad y el desempeño laboral en la Institución Educativa Inicial N°063 en la ciudad de Cajamarca para el año 2023	Hi2: Existe relación significativa entre la jerarquía de autoridad y el desempeño laboral en la Institución Educativa Inicial N°063 en la ciudad de Cajamarca para el año 2023 H0: No existe una existe relación significativa entre la jerarquía de autoridad y el desempeño laboral en la Institución Educativa Inicial N°063 en la ciudad de Cajamarca para el año 2023		Centralización	Diseño: No experimental
¿Cuál es la relación que existe entre la centralización y el desempeño laboral en la Institución Educativa Inicial N°063 en la ciudad de Cajamarca para el año 2023?	Determinar la relación que existe entre la centralización y el desempeño laboral en la Institución Educativa Inicial N°063 en la ciudad de Cajamarca para el año 2023	Hi3: Existe relación significativa entre la centralización y el desempeño laboral en la Institución Educativa Inicial N°063 en la ciudad de Cajamarca para el año 202 H0: No existe relación significativa entre la centralización y el desempeño laboral en la Institución Educativa Inicial N°063 en la ciudad de Cajamarca para el año 2023		Proporción del personal	Alcance: Correlacional
¿Cuál es la relación que existe entre el profesionalismo y el desempeño laboral en la Institución Educativa Inicial N°063 en la ciudad de Cajamarca para el año 2023?	Determinar la relación que existe entre el profesionalismo y el desempeño laboral en la Institución Educativa Inicial N°063 en la ciudad de Cajamarca para el año 2023	Hi4: Existe relación significativa entre el profesionalismo y el desempeño laboral en la Institución Educativa Inicial N°063 en la ciudad de Cajamarca para el año 2023 H0: No existe relación significativa entre el profesionalismo y el desempeño laboral en la Institución Educativa Inicial N°063 en la ciudad de Cajamarca para el año 2023	Variable 2. Desempeño Laboral	Competencias Laborales	Población y muestra Población: 24 colaboradores de la I.E.I N°63 “RAMON CASTILLA” Muestra:

¿Cuál es la relación que existe entre la proporción del personal y el desempeño laboral en la Institución Educativa Inicial N°063 en la ciudad de Cajamarca para el año 2023?	Determinar la relación que existe entre la proporción del personal y el desempeño laboral en la Institución Educativa Inicial N°063 en la ciudad de Cajamarca para el año 2023	<p>H15: Existe relación significativa entre la proporción del personal y el desempeño laboral en la Institución Educativa Inicial N°063 en la ciudad de Cajamarca para el año 2023.</p> <p>H0: No existe relación significativa entre la proporción del personal y el desempeño laboral en la Institución Educativa Inicial N°063 en la ciudad de Cajamarca para el año 2023.</p>	<p>Comportamiento</p> <p>Nivel de Compromiso</p> <p>Productividad</p>
---	--	---	---

Nota. Matriz de Consistencia de variables Diseño Organizacional y Desempeño Laboral

Anexo 3. Operalización de variables

Título: La relación que existe entre el Diseño Organizacional y el Desempeño Laboral en la Institución Educativa Inicial N°063 “Ramón Castilla”, en la ciudad de Cajamarca para el 2023						
VARIABLES	DIFINICIÓN CONCEPTUAL	DIFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	
Variable 1. Diseño Organizacional	L El Diseño Organizacional es una herramienta que permite agregar el enfoque estratégico con varias técnicas y de competencias encargadas de designar ordenadamente y sinérgicamente las diversas unidades orgánicas de una organización. (Ferrer , 2016)	Es un conjunto de medios que maneja la organización con el objetivo de dividir el trabajo en diferentes tareas y lograr la coordinación efectiva de las mismas.	Formalización	y	- Reglamentos y Manual de Organizaciones	Escala ordinal
			Especialización		-Estandarización de las actividades -Decisión de control	
			Jerarquía de Autoridad		- Estructura Organizacional . - Segregación de actividades -Amplitud de la autoridad.	
			Centralización		-Supervisión de actividades. -Toma de decisiones -Resolución de Problemas	
			Profesionalismo		-Dirección del Personal - Nivel de capacitación - Cumplimiento de Políticas	
			Proporción del Personal		- Participación Continua - Coordinación de actividades -Flujograma	
			Competencias laborales		-Conocimiento del cargo	

<p>Variable 2. Desempeño Laboral</p>	<p>El desempeño Laboral constituye un elemento muy importante para el funcionamiento de las empresas, puesto que es un procedimiento estructural y sistémico que mide evalúa y tiene una influencia considerable sobre los actos y comportamientos de trabajo para conocer la medida de productividad del trabajador para así obtener una mejora en su rendimiento. (Mamani y Cáceres, 2019)</p>	<p>EL Desempeño Laboral es el rendimiento que un trabajador refleja al momento de realizar las actividades que se le asigna, de esta manera se considera si el trabajador es apto o no para el puesto de trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Habilidades de trabajo -Conocimiento del cargo <hr/> -Relaciones Interpersonales -Trabajo Colectivo -Iniciativa -Respeto -Motivación <hr/> Nivel de Compromiso -Diligencia -Cooperación -Responsabilidad <hr/> Productividad - Capacidad de Organización -Eficacia -Calidad de trabajo -Eficiencia
---	--	---	--

Nota. Operalización de variables Diseño Organizacional y Desempeño Laboral

ANEXO N° 4. Ficha Técnica

1. **Instrumento** : Cuestionario
2. **Autor** : Cárdenas Rodríguez, Alicia Marisol
3. **Año** : 2022
4. **Significación** : El cuestionario está constituido por 38 preguntas las cuales se dividen en dos partes. La primera parte consta de 19 preguntas en las que se evalúa la Primera Variable Diseño Organizacional, estudiando las 5 dimensiones: Formalización y Especialización, Jerarquía de Autoridad, Centralización, Profesionalismo, Proporción del Personal. La segunda parte se basa en 19 preguntas en las que evalúa la Segunda Variable, Desempeño Laboral, analizando sus 4 dimensiones: Competencias Laborales, Comportamiento, Nivel de Compromiso y Productividad.
5. **Extensión** : El instrumento consta de 38 preguntas.
6. **Administración** : responsable del Estudio
7. **Ámbito de Aplicación** : Colaboradores de la Institución Educativa Inicial N°0.63
8. **Duración** : El tiempo de duración para el desarrollo del cuestionario aproximadamente 15 minutos.
9. **Puntuación** : Se considera la escala de Likert: 1= Totalmente en desacuerdo, 2= En desacuerdo, 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 = De acuerdo, 5 = Totalmente de acuerdo

ANEXO N° 5. Fotos de la Encuesta Aplicada.

