

UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABI



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES Y DE COMERCIO
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Trabajo de Titulación

Modalidad:

Ensayo o Artículo Académico

Título de Investigación:

Diseño Organizacional Y Desempeño Laboral en restaurantes gourmet del Cantón
Montecristi

Autor:

Delgado Posligua Willington Jahir

Tutor:

Ing. Alba Lucía Cáceres Larreategui

MANTA-MANABI-ECUADOR
2026

	NOMBRE DEL DOCUMENTO: CERTIFICADO DE TUTOR(A).	CÓDIGO: PAT-04-F-004
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	REVISIÓN: 1
		Página 1 de 1

CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor(a) de la Facultad de Ciencias Administrativas Contables y Comercio de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el Trabajo de Integración Curricular el Trabajo de Integración Curricular (Artículo Académico) bajo la autoría del estudiante Delgado Posligua Willington Jahir, legalmente matriculado en la carrera de Administración de Empresas, periodo académico 2025-2, cumpliendo el total de 400 horas, cuyo tema del proyecto "DISEÑO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN RESTAURANTES GOURMET DEL CANTON MONTECRISTI".

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, y la originalidad del mismo, requisitos suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Lugar, 20 de enero de 2026.

Lo certifico,



Ing. Alba Caceres Larreategui, Mg.
Docente Tutor(a)
Área: Administración de Empresas

Nota 1: Este documento debe ser realizado únicamente por el/la docente tutor/a y será receptado sin enmendaduras y con firma física original.

Nota 2: Este es un formato que se llenará por cada estudiante (de forma individual) y será otorgado cuando el informe de similitud sea favorable y además las fases de la Unidad de Integración Curricular estén aprobadas.



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

Willington Jahir Delgado Posligua (V2)

3%
Textos
sospechosos



- 0% Similitudes
0 % similitudes entre comillas
0 % entre las fuentes mencionadas
- 3% Idiomas no reconocidos
- 8% Textos potencialmente generados por IA (ignorado)

Nombre del documento: Willington Jahir Delgado Posligua (V2).docx
ID del documento: 98d103c7ab7b8088ecc7c1b1edc0ca6dd5cad81
Tamaño del documento original: 439,39 kB

Depositante: Alba Caceres
Fecha de depósito: 21/1/2026
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 21/1/2026

Número de palabras: 5252
Número de caracteres: 36.998

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

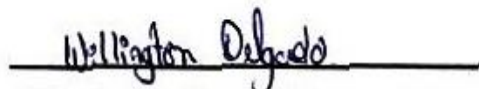
Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	dspace.uniandes.edu.ec Satisfacción laboral y el desempeño de los colaborado... https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/18630	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (38 palabras)
2	repositorio.ucv.edu.pe https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/20.500.12692/104979/1/Monteza_BGD-Villegas_RDJ_...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (30 palabras)
3	Loor, Mero, Zamora 1ro - TH.pdf Loor, Mero, Zamora 1ro - TH #668ff0 Viene de mi grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (28 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	Documento de otro usuario #57d1d1 Viene de de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (11 palabras)
2	nautilusrestaurante.co El Arte de Organizar: Estructura y Diseño en Restaurant... https://nautilusrestaurante.co/disenio-organizacional-en-la-gastronomia/	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (11 palabras)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Willington Jahir Delgado Posligua, con cédula de identidad **N°1350457832**, declaro que el presente trabajo de titulación: **"DISEÑO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN RESTAURANTES GOURMET DEL CANTÓN MONTECRISTI"** cumple con los requerimientos que la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí y la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y de Comercio sugieren, cumpliéndose cada uno de los puntos expuestos y siendo meticuloso con la información presentada. A su vez, declaro que el contenido investigativo percibe el desarrollo y diseño original elaborado por la supervisión del tutor académico de investigación. La argumentación, el sustento de la investigación y los criterios vertidos, son originalidad de la autoría y es responsabilidad de la misma.



Delgado Posligua Willington Jahir

C.I.: 1350457832

E-mail: e1350457832@live.uleam.edu.ec

Telf: 0979700346

APROBACIÓN DEL TRABAJO

Los miembros del tribunal de grado dan la aprobación al trabajo final de titulación el tema: **"Diseño Organizacional y Desempeño Laboral en restaurantes gourmet del Canton Montecristi"**, elaborado por el egresado Delgado Posligua Willington Jahir, el mismo que cumple con el estipulado por reglamentos y disposiciones emitidas por la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí de la Facultad de Ciencias Administrativa Contables y Comercio de la carrera de Administración de Empresas.

Por constancia firman:


Presidente del tribunal
Ing. Holguin Briones Audrey, Mg


Miembro del tribunal
Ing. Velez Chávez Carlos Orlando


Miembro del tribunal
Ing. García Loor Ana Del Rocio

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a mi familia, por ser un pilar fundamental en mi formación personal y académica por su constante apoyo, comprensión y motivación en cada etapa de mi vida, también a mis padres agradezco profundamente su amor incondicional sus consejos y su confianza que han sido la fuerza necesaria para seguir adelante incluso en los momentos difíciles, de manera especial dedico este esfuerzo a quienes me dieron consejos que siguiera adelante para que así cumpla toda mis metas y sueños.

RECONOCIMIENTO

Agradezco primeramente a Dios por acompañarme en cada etapa de mi vida, por darme la fortaleza, la sabiduría y la perseverancia necesarias para alcanzar este logro y por guiar cada uno de mis pasos a lo largo de este camino académico.

Mi más profundo agradecimiento a mi madre Fatima Posligua y a mi Padre Luis Delgado y a mis Hermanas por su amor incondicional, apoyo constante y comprensión en cada etapa de este camino. Gracias por estar siempre presentes, por animarme a seguir adelante, por creer en mi y por brindarme la fortaleza necesaria para no rendirme.

Agradezco a mi Tutora la Ing. Alba Caceres Larreategui por su guía, paciencia y dedicación durante el desarrollo de este trabajo gracias por compartir sus conocimientos por su acompañamiento académico y por motivarme a dar siempre lo mejor de mí.

A mis docentes por transmitirme sus enseñanzas, experiencias y sus conocimientos, que contribuyeron de manera significativa a mi formación profesional y preparándome para poder abordar el mundo empresarial y sus desafíos

Finalmente agradezco a mis compañeros y amigos por el apoyo mutuo los momentos compartidos y por hacer esta etapa una experiencia inolvidable.

RESUMEN

El diseño organizacional es un aspecto clave para el rendimiento laboral y a la eficacia en operaciones especialmente en los restaurantes gourmet donde la satisfacción del cliente se basa en procesos bien organizados y la actuación del personal este estudio tiene como objetivo examinar la conexión entre el diseño organizacional y desempeño laboral en cinco restaurantes gourmet del cantón Montecristi identificando practicas estructurales que favorecen al rendimiento y la calidad del servicio

La investigación fue realizada con un enfoque cuantitativo utilizando un diseño no experimental y de tipo transversal en el año 2025 realice las encuestas dirigidas a los trabajadores de dichos restaurantes evaluando el diseño organizacional como la estructura jerarquía coordinación y formalización y así con el desempeño laboral que incluye la motivación compromiso y relaciones interpersonales los hallazgos mostraron altos niveles de claridad en las funciones colaboración entre los empleados además también se comprobó la presencia de estructuras jerárquicas claras y medios de comunicación eficaces que favorecen el logro de metas.

se llegó en conclusión de que el diseño organizacional tiene un impacto directo con el desempeño laboral funcionado como un elemento clave para mejorar la productividad la satisfacción personal sin embargo se identificó una adecuada disposición hacia la mejora continua especialmente en áreas como capacitación y formalización de procesos lo que indica oportunidades para fortalecer la competitividad y sostenibilidad del sector gastronómico gourmet en Montecristi.

PALABRAS CLAVES

Eficiencia en las operaciones, rendimiento del equipo, diseño organizacional, administración estratégica.

ABSTRACT

Organizational design is a key aspect for job performance and operational efficiency, especially in gourmet restaurants where customer satisfaction relies on well-organized processes and staff performance. This study aims to examine the connection between organizational design and job performance in five gourmet restaurants in the Montecristi canton, identifying structural practices that promote performance and service quality. The research was conducted using a quantitative approach with a non-experimental, cross-sectional design. In 2025, surveys were administered to employees of these restaurants, evaluating organizational design (structure, hierarchy, coordination, and formalization) and its relationship to job performance (motivation, commitment, and interpersonal relationships). The findings showed high levels of clarity in roles and collaboration among employees. Furthermore, the presence of clear hierarchical structures and effective communication channels that facilitate goal achievement was also confirmed.

It was concluded that organizational design has a direct impact on job performance, functioning as a key element for improving productivity and personal satisfaction. However, a positive attitude toward continuous improvement was identified, especially in areas such as training and process formalization, indicating opportunities to strengthen the competitiveness and sustainability of the gourmet food sector in Montecristi.

KEYWORDS

Operational efficiency, team performance, organizational design, strategic management.

INTRODUCCIÓN

El diseño organizacional y el desempeño laboral constituyen elementos fundamentales para el funcionamiento eficaz de las organizaciones contemporáneas. En contextos altamente competitivos, como el sector gastronómico gourmet, la estructura organizativa influye directamente en la calidad del servicio, la estandarización de procesos y la optimización del talento humano.

El diseño organizacional de las empresas permite la formalización de los procedimientos, sirve de guía, propicia la integración del personal, racionaliza la información y la tecnología para lograr una mayor eficacia, efectividad y competitividad (2021, Serrano Polo Etal)

El diseño organizacional es el proceso en el cual la empresa esta estructurada y organizada para lograr sus objetivos de manera efectiva este diseño abarca un rol importante en las organizaciones tiene como finalidad maximizar el rendimiento mejorar la coordinación. También el diseño organizacional busca que las empresas establezcan una estructura clara y funcional que permita una adecuada asignación de tareas una buena comunicación efectiva y una coordinación eficiente entre las distintas áreas de la empresas.

De acuerdo a (Ríos, 2024) se refiere que el diseño organizacional es la manera en que una empresa establece y delinea sus estructuras procesos roles y sistemas para alcanzar sus objetivos estratégicos y operacionales de forma efectiva es importante porque permite comprender cómo las organizaciones pueden ordenar sus recursos y capacidades de forma que promuevan la eficiencia innovación y adaptación los directivos llegan a tener la responsabilidad de desarrollada una comprensión sistemática y profunda de las habilidades y conceptos que se encuentran involucrados dentro del diseño de las organizaciones, cuando este sea llevado a cabo. (p.29).

El desempeño laboral, de acuerdo a (Argoti, 2020), es el valor que un individuo agrega a la empresa de tantas maneras como sea posible en un período de tiempo determinado, con el fin de perseguir objetivos establecidos, de modo que el desempeño de los empleados pueda medirse y ver el rendimiento.

El desempeño laboral es el rendimiento que los empleados muestra al realizar las actividades asignadas según (Bautista, 2020) considera que el desempeño laboral es un sistema integrado que permite la ejecución de las actividades de manera efectiva, direccionado hacia el éxito de la empresa por medio de actividades que ejercen valor para la organización.

El objetivo de este articulo es determinar la relación entre el diseño organizacional y el desempeño laboral en los restaurantes gourmet del cantón Montecristi con el propósito de sugerir métodos que mejoren la manera en que esta organizada la empresa y aumente la productividad de los colaboradores el diseño organizacional se refiere a como las empresas organizan formalmente sus tareas roles formas de comunicar y ayuda a lograr sus metas de manera efectiva además el desempeño laboral es un aspecto crucial puesto que de esto depende la calidad del servicio la experiencia del cliente y las ganancias del negocio

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

- Determinar la relación entre el diseño organizacional y el desempeño laboral en los restaurantes gourmet del cantón Montecristi, con el propósito de identificar oportunidades de mejora que optimicen la estructura organizativa y aumenten la eficiencia del personal

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar la estructura organizacional existente en los restaurantes gourmet del cantón Montecristi y el nivel de definición de sus funciones y responsabilidades.
- Evaluar el desempeño laboral del personal considerando dimensiones como productividad, compromiso organizacional y relaciones interpersonales.
- Proponer estrategias organizacionales que contribuyan a fortalecer el diseño estructural y mejorar el desempeño laboral en los restaurantes gourmet del cantón Montecristi.

Bases Teóricas

Variable Independiente (DISEÑO ORGANIZACIONAL)

El diseño organizacional se refiere al procedimiento de seleccionar una estructura y organizar los recursos funciones y relaciones de una empresa como menciona García (2019) menciona que el diseño organizacional es un sistema utilizado para analizar todos los elementos que componen una empresa y cómo se relacionan entre sí para determinar si existen aspectos que interfieren con los objetivos comerciales o necesitan adaptarse a un mercado cambiante.

De igual forma (Ochoa, 2019) señala que el diseño organizacional es el elemento administrativo encargado de estructurar las unidades orgánicas de la institución de manera ordenada y coordinada. También busca brindarle las condiciones racionales óptimas para su funcionamiento cotidiano. Para ello, es imprescindible un análisis exhaustivo de los condicionantes exógenos y de los componentes endógenos, que contribuirán al perfil de la estructura organizativa a crear.

Importancia del diseño organizacional

La importancia del diseño organizacional radica en su capacidad para mejorar la coordinación interna reducir la ambigüedad funcional y promover la eficiencia operativa. Según Ochoa (2023), un diseño organizacional adecuado facilita la comunicación disminuye los conflictos laborales y fomenta la cohesión de los equipos de trabajo a su vez Rodríguez Marulanda y Lechuga Cardozo (2020) señalan que las empresas que administran adecuadamente su estructura tienden a presentar mejores niveles de productividad, debido a la mayor claridad de roles y mecanismos de control interno.

Según el autor Silva et al., (2020) determina que el diseño organizacional es el resultado de un proceso de toma de decisiones que incluye factores ambientales opciones estratégicas y factores tecnológicos específicamente el plan organizacional debe:

1. Asegurar el flujo de información y la rápida toma de decisiones para satisfacer las necesidades de clientes, proveedores y reguladores.
2. Defina claramente la autoridad y la responsabilidad de los roles, equipos, departamentos y divisiones.
3. Utilice procedimientos integrados para crear el equilibrio necesario de integración (coordinación) entre puestos, equipos, departamentos y divisiones para responder rápidamente a los cambios en el entorno.

Dimensiones del Diseño Organizacional

La literatura reciente coincide en que el diseño organizacional es un constructo multidimensional. Entre las dimensiones más relevantes se identifican:

a) Estructura organizacional

La estructura organizacional delimita jerarquías, flujos de autoridad y distribución de funciones. Ríos (2024) explica que esta dimensión busca garantizar claridad funcional y facilitar la supervisión y control de actividades.

b) Formalización

La formalización refiere al grado en que las normas, procedimientos y políticas se encuentran documentados. Serrano-Polo et al. (2021) establecen que la formalización es esencial para estandarizar procesos y reducir la ambigüedad en la ejecución de tareas.

c) Centralización

La centralización determina el nivel de concentración de la toma de decisiones. Silva et al. (2022) indican que, en estructuras altamente centralizadas, las decisiones se concentran en la alta dirección, mientras que en estructuras descentralizadas se fomenta la participación del personal.

d) Departamentalización

La departamentalización consiste en la división del trabajo en áreas funcionales, unidades o secciones. García (2020) afirma que este proceso permite optimizar la asignación de tareas, especializar funciones y clarificar responsabilidades.

Fases del diseño organizacional

Izquierdo Morán et al. (2021) menciona que el modelo de diseño organizacional consta de cuatro fases detalladas:

- Fase 1. Destinada a la preparación de tejidos para análisis a partir de aquí crea un grupo de trabajo una identidad, establecer el negocio, los antecedentes, la historia, el marco legal y regulatorio.
- Fase 2. Diagnosticar y señalar el camino, realizar un seguimiento de las previsiones, la dirección estratégica y lograr objetivos a través de la planificación de acciones y habilidades comerciales.

Variable Dependiente (Desempeño Laboral)

1. Conceptualización del Desempeño Laboral

El desempeño laboral constituye un constructo central en la gestión organizacional, ya que representa el aporte que cada trabajador genera a la empresa mediante sus acciones, competencias y resultados. De acuerdo a Argoti (2020), el desempeño laboral se refiere al valor que el individuo añade a la organización a través del cumplimiento de tareas la ejecución de responsabilidades y el logro de objetivos en un tiempo determinado.

Y así el desempeño laboral es de gran importancia en las empresas porque se ve como trabajan los colaboradores y hay un buen ambiente laboral según Rodríguez-Marulanda y Lechuga-Cardozo (2020) plantean que el desempeño laboral no solo depende de la capacidad técnica del trabajador, sino también de factores socioemocionales como la motivación, el compromiso y la percepción de justicia organizacional.

Componentes y Dimensiones del Desempeño Laboral

La literatura contemporánea coincide en que el desempeño laboral no es unidimensional. Entre las dimensiones más relevantes se encuentran:

Productividad

La productividad se relaciona con el cumplimiento eficiente de metas y tareas. Según Bautista (2020), la productividad laboral implica el uso óptimo de los recursos disponibles para alcanzar resultados cuantificables dentro de un periodo de tiempo.

2. Responsabilidad y cumplimiento normativo

La responsabilidad implica cumplimiento de horarios, asistencia y observancia de normas internas. Argoti (2020) expone que esta dimensión permite evaluar la disciplina organizacional y el compromiso del trabajador con los estándares institucionales.

3. Compromiso organizacional

El compromiso organizacional refleja el nivel de identificación del trabajador con los valores, objetivos y metas de la empresa. Pastor (2021) afirma que un mayor compromiso se traduce en menor rotación de personal, mejor rendimiento y mayor involucramiento en procesos colectivos.

4. Relaciones interpersonales

Esta dimensión está asociada al trabajo en equipo, la comunicación y la capacidad de interacción positiva con compañeros y superiores. Salanova, Llorens y Martínez (2022) sostienen que las relaciones saludables dentro del entorno laboral impulsan la cooperación y mejoran los indicadores de desempeño cooperación

Factores Asociados al Desempeño Laboral

La evidencia reciente demuestra que el desempeño laboral está influenciado por variables organizacionales y psicológicas. Rodríguez-Marulanda y Lechuga-Cardozo (2020) identifican que factores como el clima laboral, el liderazgo, la estructura organizacional y la comunicación interna poseen incidencia directa en el rendimiento del trabajador. Asimismo, Pastor (2021) destaca el rol de la motivación laboral como un elemento clave para la persistencia y entrega del

colaborador ante las demandas organizacionales.

En sectores de servicios, como el gastronómico gourmet, el desempeño laboral adquiere especial relevancia, debido a que la calidad percibida por el cliente depende de procesos intangibles como la atención, coordinación entre áreas y rapidez del servicio. Salanova et al. (2022) mencionan que el personal en entornos de servicio requiere altos niveles de coordinación, habilidades socioemocionales y claridad de funciones para sostener estándares de calidad.

5. Desempeño Laboral y Competitividad Organizacional

El desempeño laboral está estrechamente vinculado con la competitividad empresarial. Bautista (2020) destaca que las empresas con mejores indicadores de desempeño tienden a incrementar su productividad, reducir costos operativos y lograr mayor satisfacción del cliente. En el ámbito gastronómico, una fuerza laboral altamente productiva y comprometida puede traducirse en una experiencia de servicio diferenciada y, en consecuencia, en ventaja competitiva.

METODOLOGIA

Enfoque

La presente investigación adopto un enfoque cuantitativo y también es de alcance correlacional, debido a que su desarrollo se basó en la recolección, procesamiento y análisis de datos numéricos con el propósito de describir la realidad objeto de estudio y establecer relaciones entre las variables. De acuerdo con Creswell y Creswell (2023), el enfoque cuantitativo implica la medición objetiva de datos, el uso de instrumentos estandarizados y la aplicación de técnicas estadísticas para responder preguntas de investigación y contrastar hipótesis. Este tipo de enfoque fue pertinente para el análisis del Diseño Organizacional y el desempeño Laboral en restaurantes gourmet del Cantón Montecristi, considerando que permite evaluar percepciones laborales mediante datos observables.

El enfoque cuantitativo se utilizó en esta investigación porque permitió comprender una realidad social específica mediante la obtención de información mensurable, comparable y verificable, coherente con el propósito del estudio.

Diseño

El diseño de la investigación es de tipo no experimental y transversal, puesto que no existió manipulación de las variables y los datos fueron recopilados en un único momento temporal. Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2021), los estudios no experimentales analizan fenómenos tal y como ocurren en su contexto natural, sin alterar las condiciones, y los transversales recolectan información en un punto determinado del tiempo para observar y describir las variables involucradas. En este sentido, la información obtenida provino del personal que labora en los restaurantes gourmet del Cantón Montecristi en el año 2025, permitiendo caracterizar las condiciones laborales durante dicho periodo.

Población y Muestra

La población de la presente investigación estuvo conformada por el total del personal que integra los cinco restaurantes gourmet del cantón Montecristi, alcanzando un universo de 50 trabajadores

distribuidos en las diferentes áreas operativas y administrativas. De acuerdo con Etikan y Bala (2019), la población se define como el conjunto total de elementos, sujetos o unidades que comparten características comunes y que constituyen el objeto de estudio dentro de una investigación. Para determinar el número real de establecimientos y su personal, la información fue obtenida a través de registros oficiales consultados en la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros del Ecuador y verificada mediante el Servicio de Rentas Internas (SRI), lo que permitió contar con datos formales, actualizados y correspondientes a negocios legalmente constituidos en el cantón Montecristi.

Por su parte, la muestra estuvo constituida por 45 trabajadores de distintas áreas funcionales y 5 jefes o gerentes, uno por cada restaurante gourmet, sumando un total de 50 trabajadores de los cinco restaurantes gourmet del cantón Montecristi, lo que permitió abarcar la totalidad de la población identificada. Según Taherdoost (2022), la muestra es un subconjunto de la población seleccionado con el propósito de obtener información que posteriormente pueda ser extrapolada a la población total de referencia. En este sentido, la inclusión tanto del personal operativo como del nivel directivo permitió obtener una visión integral y representativa para el análisis del diseño organizacional y el desempeño laboral en los establecimientos estudiados.

Técnicas e instrumentos

La técnica empleada para la recolección de información fue la encuesta, aplicada de manera digital en el año 2025 lo que facilitó el acceso, la estandarización de preguntas y el análisis posterior de los datos de acuerdo con Quezada et al (2020), las encuestas son instrumentos útiles en estudios cuantitativos porque permiten recopilar información estructurada de un número determinado de participantes mediante cuestionarios diseñados para medir percepciones, actitudes o comportamientos Y como instrumento aplicado fue un cuestionario compuesto por ítems cerrados basados en escala de valoración con el fin de hacerle las encuestas a los trabajadores.

RESULTADOS.

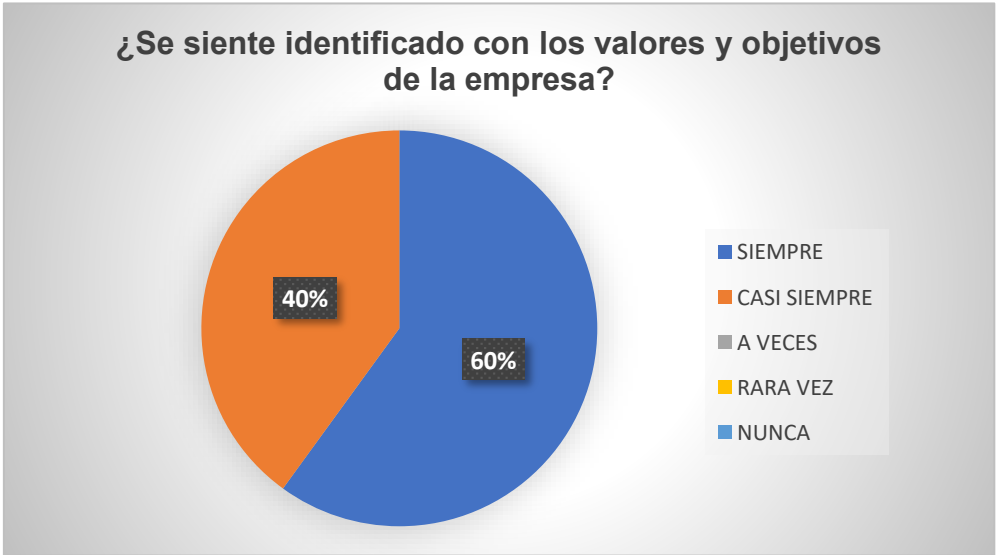
1. ¿Se siente identificado con los valores y objetivos de la empresa?

Tabla 1

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	27	60%
CASI SIEMPRE	18	40%
A VECES	0	0%
RARA VEZ	0	0%
NUNCA	0	0%

FUENTE: Elaboración propia de Willington Delgado

Figura 1



FUENTE: Elaboración propia de Willington Delgado

Análisis: El 60% del personal encuestado manifestó que “siempre” se siente identificado con los valores y objetivos organizacionales, mientras que el 40% indicó que “casi siempre” ocurre lo mismo. No se registraron respuestas negativas. En conjunto, el 100% del personal expresa alineación con la cultura organizacional, lo que refleja un alto sentido de pertenencia y coherencia entre los valores institucionales y las expectativas individuales. Este nivel de identificación es relevante en el sector gastronómico, ya que contribuye a fortalecer el compromiso laboral y la calidad del servicio

2. ¿Se siente motivado para cumplir sus tareas diarias?

Tabla 2

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	31	69%
CASI SIEMPRE	14	31%
A VECES	0	0%
RARA VEZ	0	0%
NUNCA	0	0%

FUENTE: Elaboración propia de Willington Delgado

Figura 2



FUENTE: Elaboración propia de Willington Delgado

Análisis: El 69% del personal indicó sentirse “siempre” motivado para desempeñar sus funciones, mientras que el 31% señaló que “casi siempre”. La suma del 100% dentro de los rangos positivos muestra que la motivación laboral es un componente internalizado dentro del restaurante. La motivación se asocia directamente al desempeño, la productividad y la permanencia laboral, por lo que este resultado constituye un indicador favorable para la gestión del talento humano.

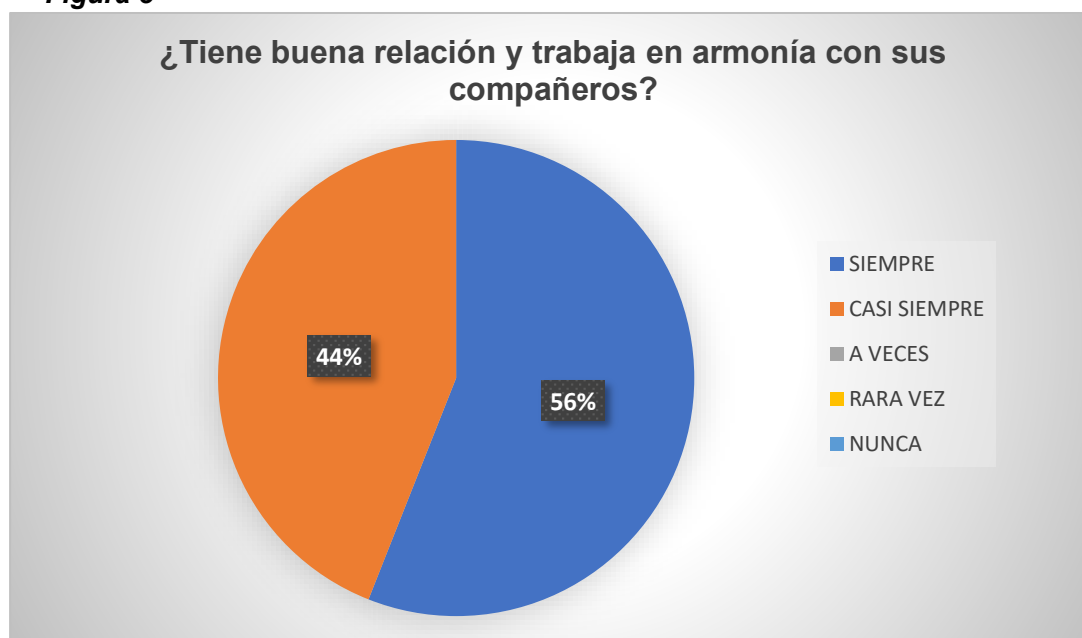
3. ¿Tiene buena relación y trabaja en armonía con sus compañeros?

Tabla 3

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	25	56%
CASI SIEMPRE	20	44%
A VECES	0	0%
RARA VEZ	0	0%
NUNCA	0	0%

FUENTE: Elaboración propia de Willington Delgado

Figura 3



FUENTE: Elaboración propia de Willington Delgado

Análisis: El 56% de los trabajadores afirmó que “siempre” mantiene relaciones armónicas con sus compañeros, mientras que el 44% indicó que esto sucede “casi siempre”. La ausencia total de respuestas negativas evidencia un clima interpersonal colaborativo. En términos operativos, este tipo de relaciones favorece la coordinación interna y reduce conflictos, especialmente relevante en restaurantes gourmet donde el trabajo en equipo es clave para garantizar tiempos de servicio y calidad en la atención al cliente

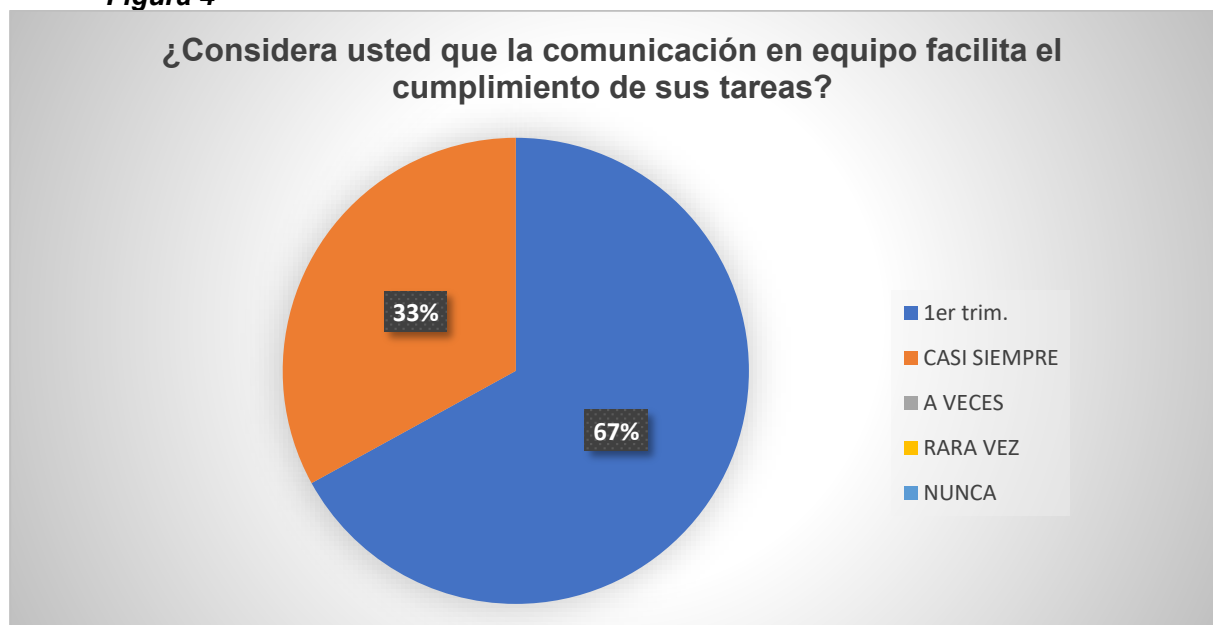
4. ¿Considera usted que la comunicación en equipo facilita el cumplimiento de sus tareas?

Tabla 4

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	30	67%
CASI SIEMPRE	15	33%
A VECES	0	0%
RARA VEZ	0	0%
NUNCA	0	0%

FUENTE: Elaboración propia de Willington Delgado

Figura 4



FUENTE: Elaboración propia de Willington Delgado

Análisis: El 67% del personal mencionó que “siempre” la comunicación facilita sus tareas, mientras que el 33% señaló que “casi siempre”. Este 100% de respuestas positivas indica que los flujos comunicacionales son claros y funcionales.

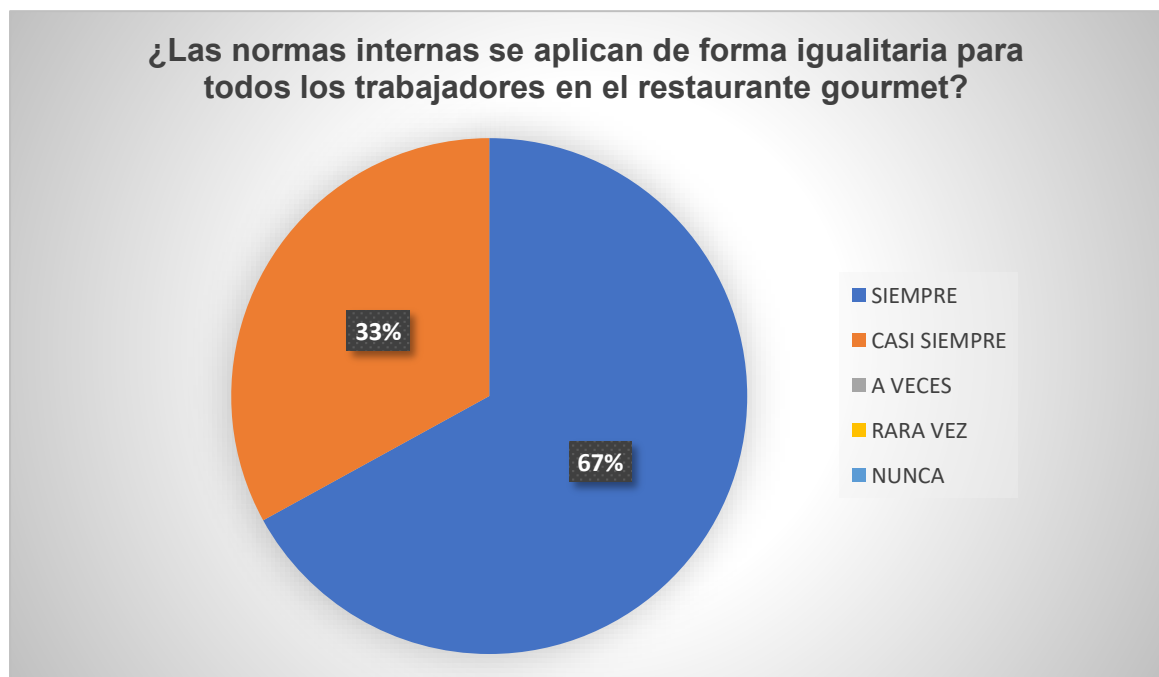
5. ¿Las normas internas se aplican de forma igualitaria para todos los trabajadores en el restaurante gourmet?

Tabla 5

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	30	67%
CASI SIEMPRE	15	33%
A VECES	0	0%
RARA VEZ	0	0%
NUNCA	0	0%

FUENTE: Elaboración propia de Willington Delgado.

Figura 5



FUENTE: Elaboración propia de Willington Delgado

Análisis: El 67% señaló que “siempre” percibe igualdad en la aplicación de normas, mientras que el 33% afirmó que esto sucede “casi siempre”. La equidad normativa contribuye a la justicia organizacional y genera confianza en la administración. En sectores de servicios, la percepción de justicia reduce la rotación, minimiza conflictos y promueve la satisfacción

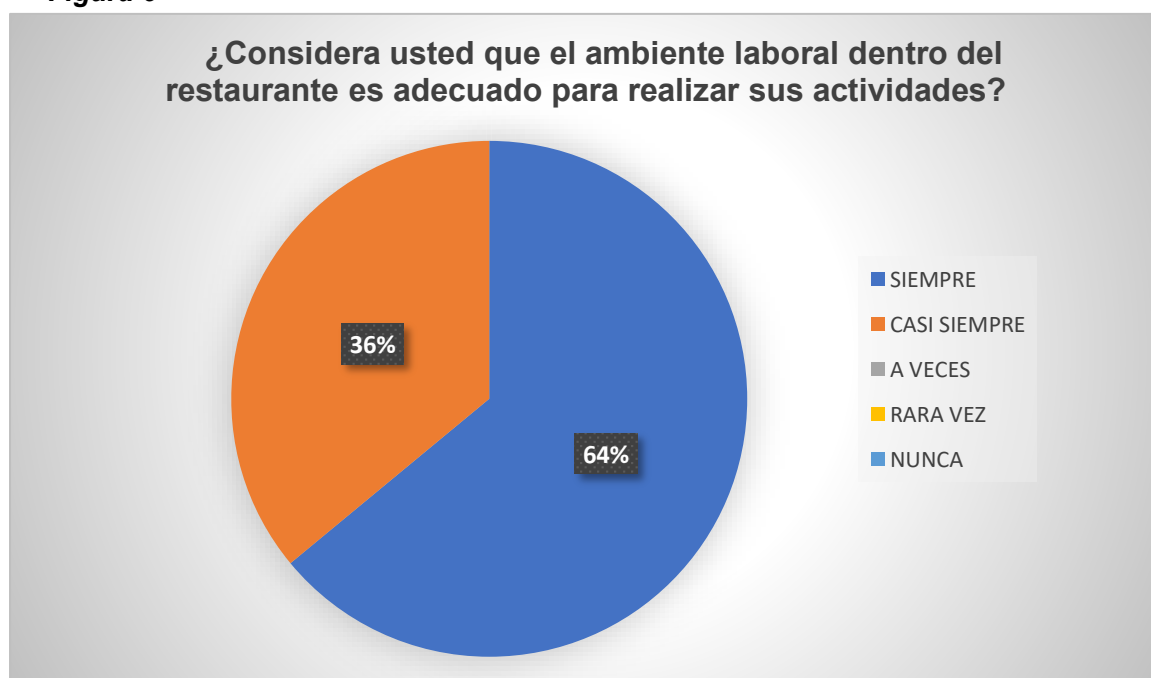
6. ¿Considera usted que el ambiente laboral dentro del restaurante es adecuado para realizar sus actividades?

Tabla 6

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	29	64%
CASI SIEMPRE	16	36%
A VECES	0	0%
RARA VEZ	0	0%
NUNCA	0	0%

FUENTE: Elaboración propia de Willington Delgado.

Figura 6



FUENTE: Elaboración propia de Willington Delgado

Análisis: El 64% indicó que el ambiente laboral es “siempre” adecuado, mientras que el 36% señaló que “casi siempre” lo es. La ausencia de respuestas negativas sugiere estabilidad emocional y operativa dentro de la organización. Un ambiente adecuado actúa como un amortiguador del estrés laboral y contribuye a la salud ocupacional, aspectos relevantes en sectores gastronómicos donde la presión operativa puede ser elevada.

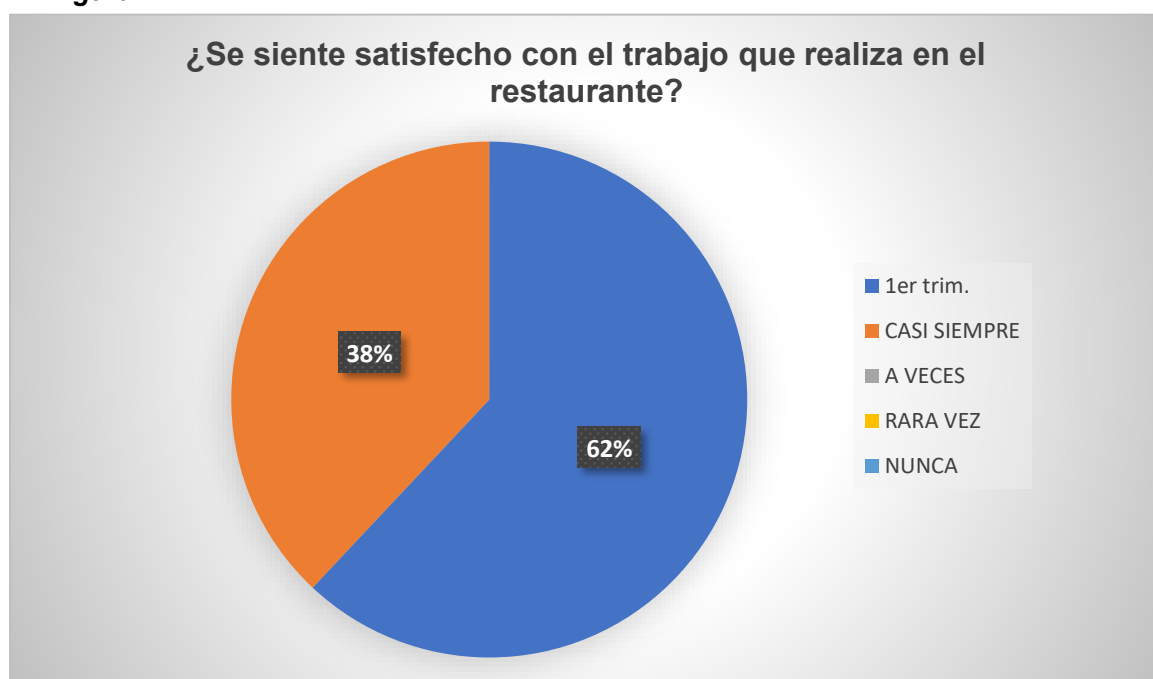
7. ¿Se siente satisfecho con el trabajo que realiza en el restaurante?

Tabla 7

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	28	62%
CASI SIEMPRE	17	38%
A VECES	0	0%
RARA VEZ	0	0%
NUNCA	0	0%

FUENTE: Elaboración propia de Willington Delgado.

Figura 7



FUENTE: Elaboración propia de Willington Delgado

Análisis: El 62% reportó sentirse “siempre” satisfecho, mientras que el 38% lo mencionó como “casi siempre”. La satisfacción laboral se relaciona con la permanencia, la motivación y el compromiso. Estos indicadores refuerzan la percepción de bienestar del personal y la coherencia entre expectativas laborales y tareas asignadas.

8. ¿Qué tan claras considera que están definidas sus funciones en el restaurante gourmet?

Tabla 8

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUY CLARO	31	69%
CLARO	14	31%
POCO CLARO	0	0%
NADA CLARO	0	0%

FUENTE: Elaboración propia de Willington Delgado.

Figura 8



FUENTE: Elaboración propia de Willington Delgado

Análisis: El 69% percibe sus funciones como “muy claras” y el 31% como “claras”. La ausencia total de ambigüedad funcional facilita el desempeño y disminuye la incertidumbre organizativa. En un restaurante gourmet, la precisión de roles evita duplicidades y garantiza la fluidez operativa, particularmente entre cocina y servicio.

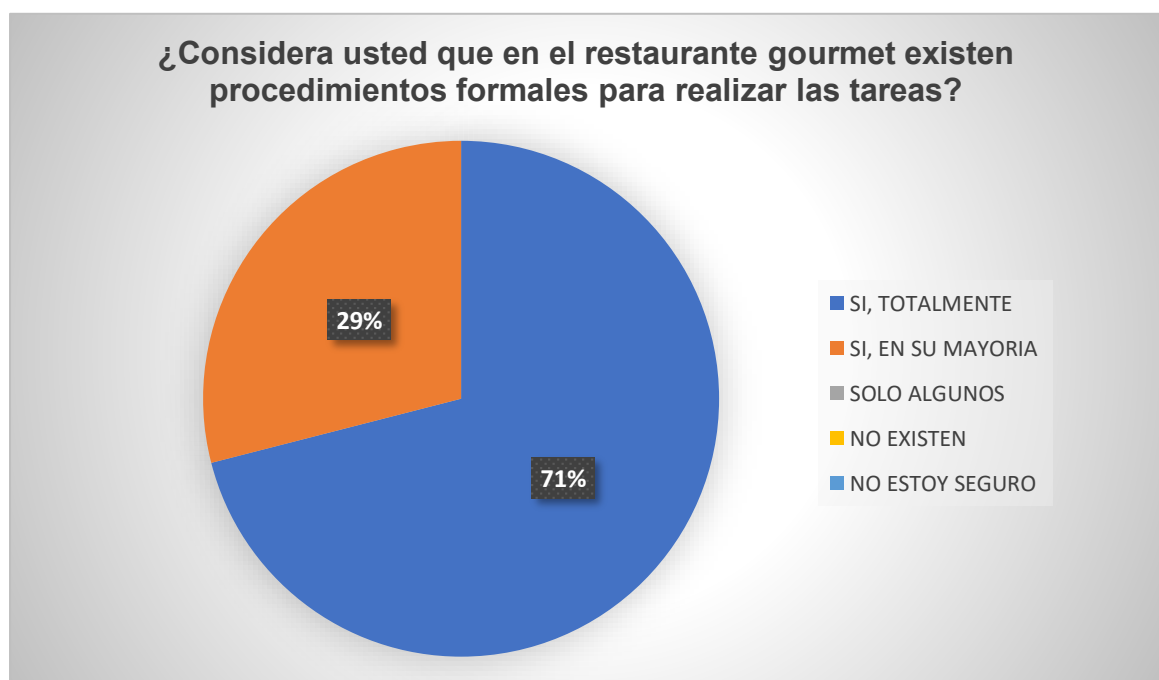
9. ¿Considera usted que en el restaurante gourmet existen procedimientos formales para realizar las tareas?

Tabla 9

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI, TOTALMENTE	32	71%
SI, EN SU MAYORIA	13	29%
SOLO ALGUNOS	0	0%
NO EXISTEN	0	0%
NO ESTOY SEGURO	0	0%

FUENTE: Elaboración propia de Willington Delgado.

Figura 9



FUENTE: Elaboración propia de Willington Delgado

Análisis: El 71% señaló que existen procedimientos “Si, totalmente” formales, mientras que el 29% indicó que se presentan “Si, en su mayoría”. Los procedimientos formales permiten estandarizar procesos, formar personal nuevo y asegurar continuidad del servicio, elementos fundamentales en la cadena de valor gastronómica.

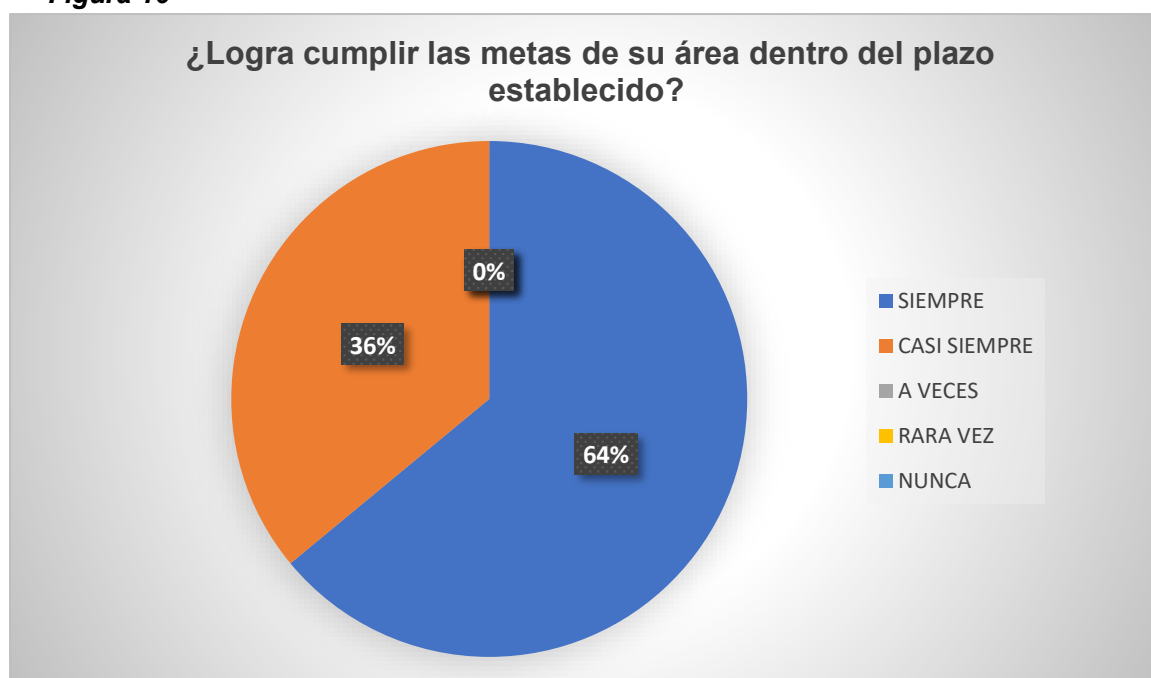
10. ¿Logra cumplir las metas de su área dentro del plazo establecido?

Tabla 10

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	29	64%
CASI SIEMPRE	16	36%
A VECES	0	0%
RARA VEZ	0	0%
NUNCA	0	0%

FUENTE: Elaboración propia de Willington Delgado

Figura 10



FUENTE: Elaboración propia de Willington Delgado

Análisis: El 64% reportó cumplir “siempre” las metas dentro del plazo y el 36% “casi siempre”. El cumplimiento temporal de metas evidencia eficiencia operativa y capacidad de planificación, indicadores favorables para organizaciones con alta interacción con el cliente.

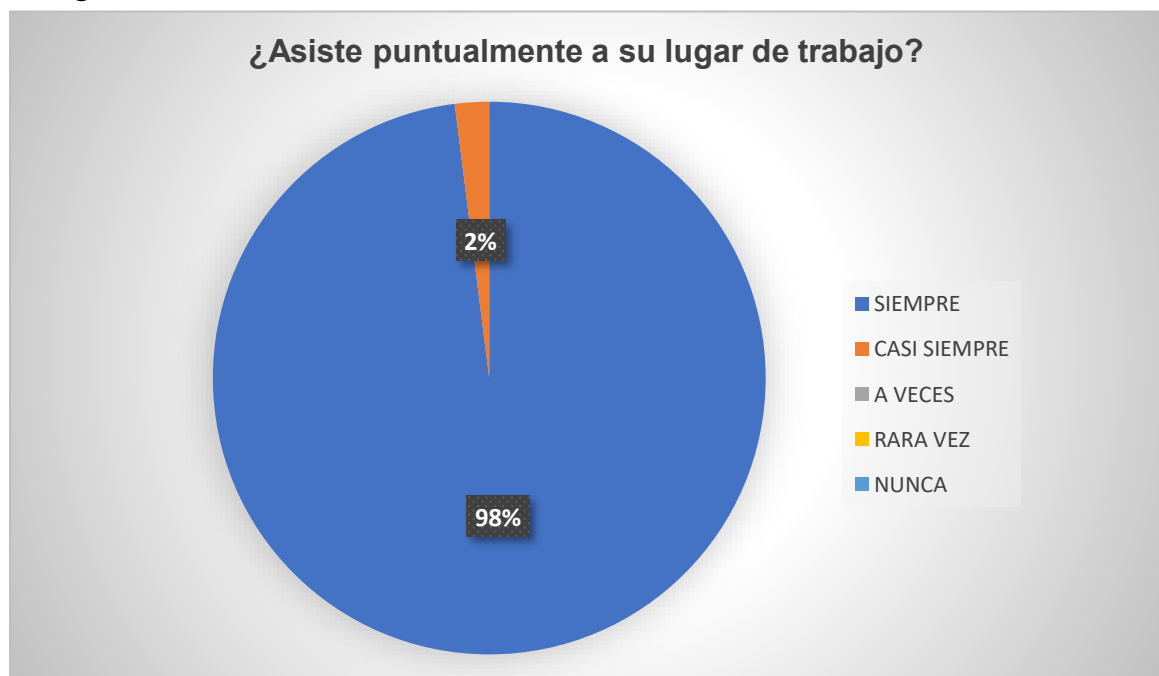
11. ¿Asiste puntualmente a su lugar de trabajo?

Tabla 11

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	44	98%
CASI SIEMPRE	1	2%
A VECES	0	0%
RARA VEZ	0	0%
NUNCA	0	0%

FUENTE: Elaboración propia de Willington Delgado

Figura 11



FUENTE: Elaboración propia de Willington Delgado

Análisis: Como muestra la grafica el 98% indico que casi “siempre” es puntual mientras que el 2% señala que “casi siempre” estos valores revelan y buen alto nivel de disciplina laboral y compromiso de los trabajadores la puntualidad es un indicador que impacta directamente en la organización del personal.

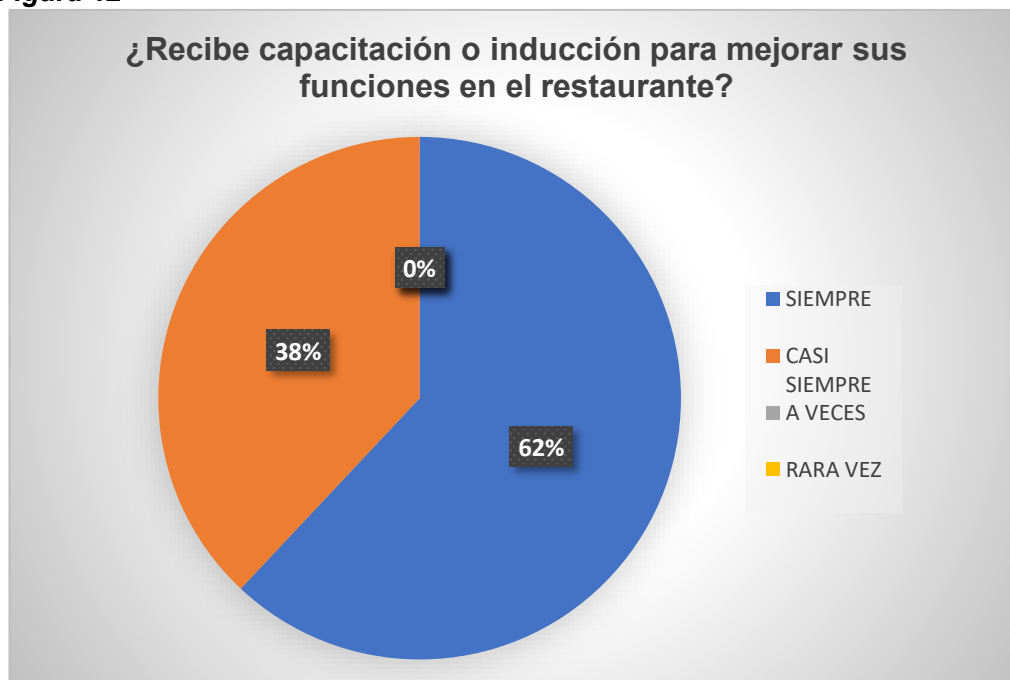
12. ¿Recibe capacitación o inducción para mejorar sus funciones en el restaurante?

Tabla 12

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	28	62%
CASI SIEMPRE	17	38%
A VECES	0	0%
RARA VEZ	0	0%
NUNCA	0	0%

FUENTE: Elaboración propia de Willington Delgado

Figura 12



FUENTE: Elaboración propia de Willington Delgado

ANALISIS: El 62% indicó que “siempre” recibe capacitación o inducción, mientras que el 38% señaló que “casi siempre”. La formación continua fortalece competencias técnicas y refuerza la calidad del servicio. En gastronomía, la capacitación constituye un valor agregado, especialmente cuando el restaurante opera bajo estándares gourmet

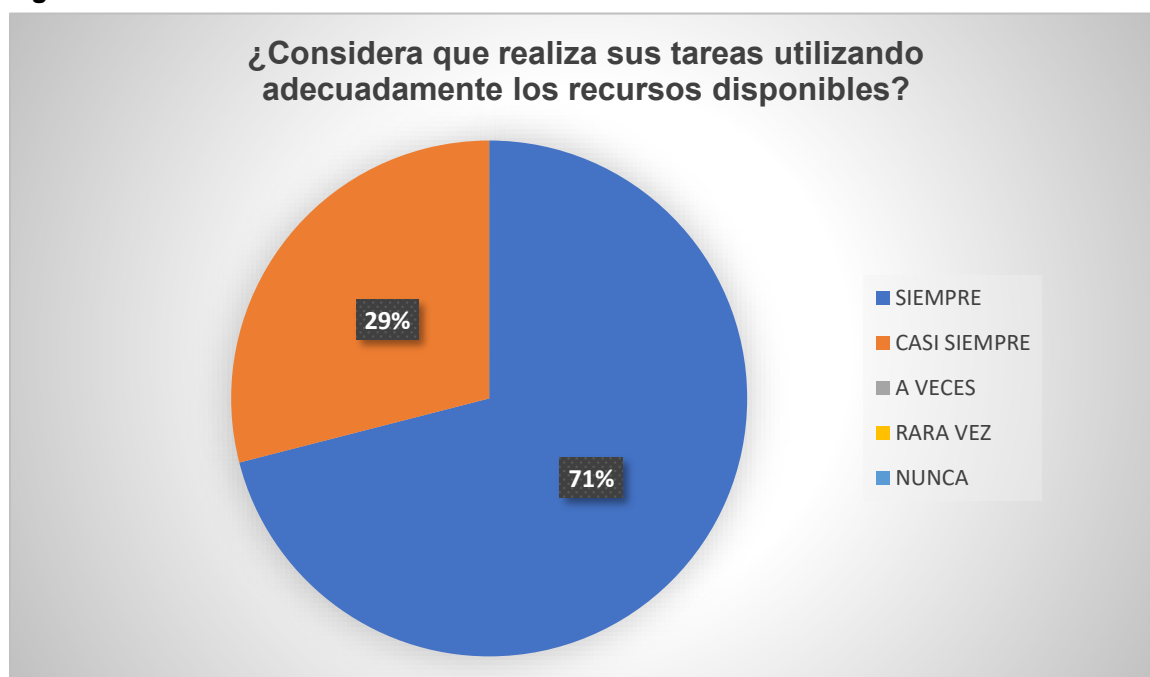
13. ¿Considera que realiza sus tareas utilizando adecuadamente los recursos disponibles?

Tabla 13

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	32	71%
CASI SIEMPRE	13	29%
A VECES	0	0%
RARA VEZ	0	0%
NUNCA	0	0%

FUENTE: Elaboración propia de Willington Delgado

Figura 13



FUENTE: Elaboración propia de Willington Delgado

Análisis: El 71% mencionó que “siempre” usa adecuadamente los recursos disponibles, mientras que el 29% lo hace “casi siempre”. El uso eficiente de recursos evita mermas, optimiza costos y asegura sostenibilidad operativa, factores críticos en la gestión de alimentos y bebida

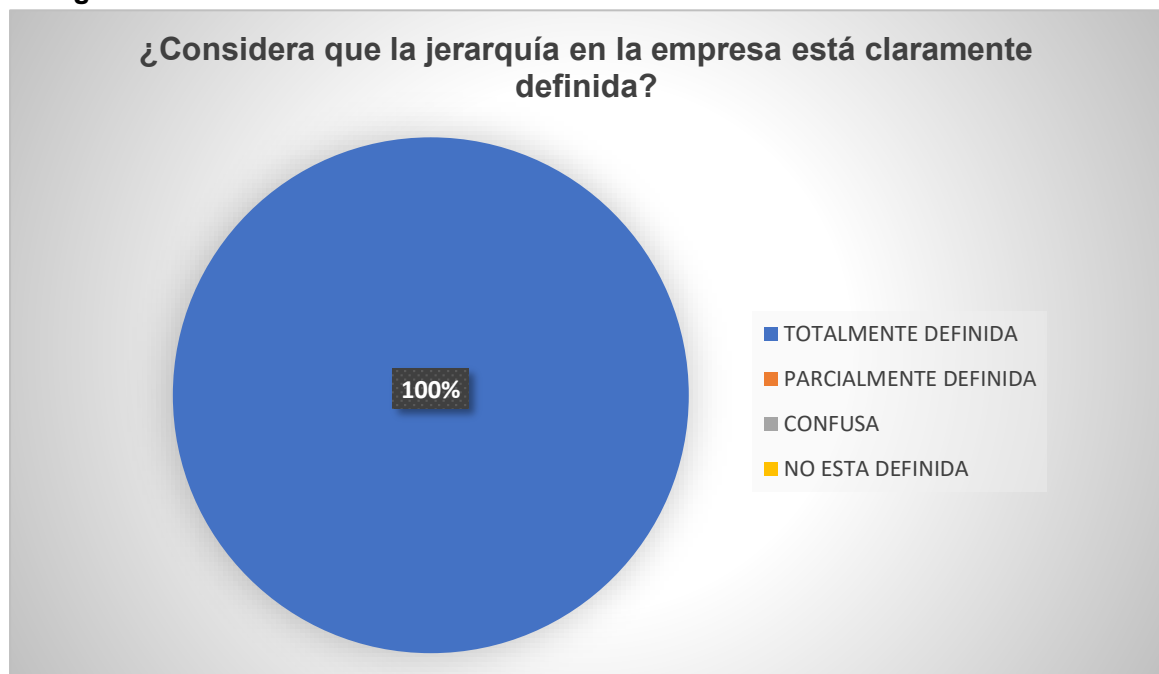
14. ¿Considera que la jerarquía en la empresa está claramente definida?

Tabla 14

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE DEFINIDA	5	100%
PARCIALMENTE DEFINIDA	0	0%
CONFUSA	0	0%
NO ESTA DEFINIDA	0	0%

FUENTE: Elaboración propia de Willington Delgado

Figura 14



FUENTE: Elaboración propia de Willington Delgado

Análisis: A partir de estas preguntas que solo se realizaron a los jefes o gerente que hay en los distintos restaurantes ya que así como nos muestra en los resultados de la gráfica nos refleja un 100% en “totalmente definida” ya que una buena estructura jerárquica bien definida reduce conflictos de autoridad facilita la rendición de cuentas y ayuda a la toma de decisiones en organizaciones como los restaurantes la claridad jerárquica evita duplicidad de mandos y confusión en las líneas de reportes

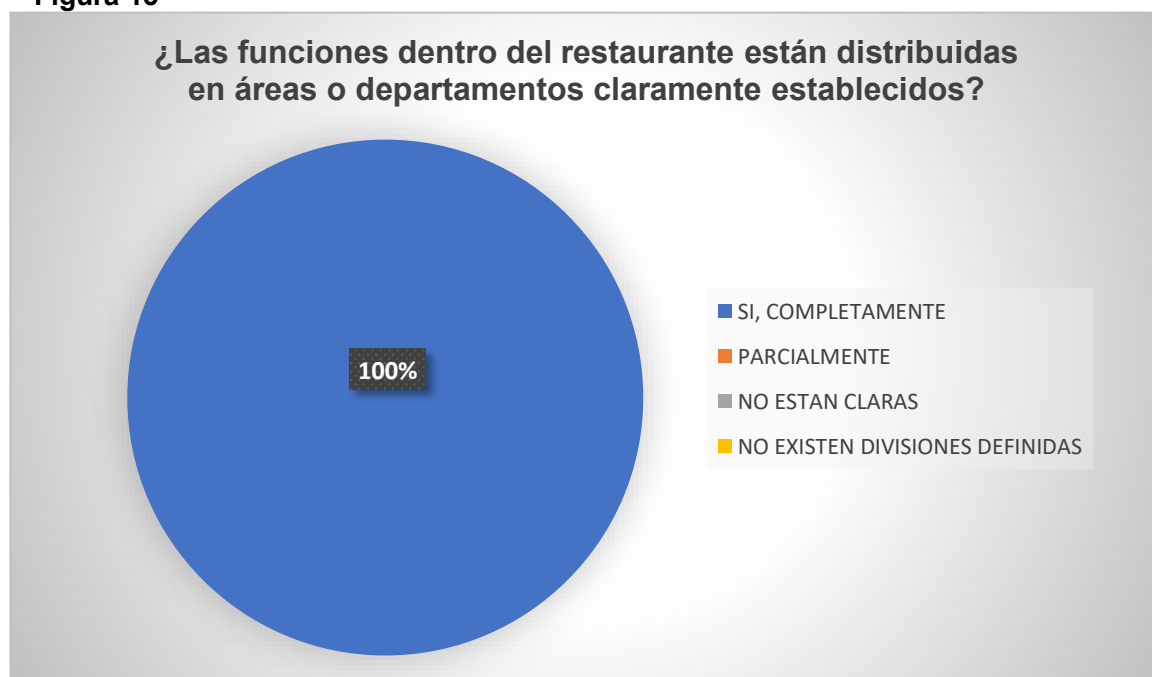
15. ¿Las funciones dentro del restaurante están distribuidas en áreas o departamentos claramente establecidos?

Tabla 15

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI, COMPLETAMENTE	5	100%
PARCIALMENTE	0	0%
NO ESTAN CLARAS	0	0%
NO EXISTEN DIVISIONES DEFINIDAS	0	0%

FUENTE: Elaboración propia de Willington Delgado

Figura 15



FUENTE: Elaboración propia de Willington Delgado

Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos exclusivamente de los jefes y gerentes de los diferentes establecimientos gastronómicos, se evidencia en la representación gráfica el 100% confirma que las funciones están distribuidas en áreas o departamentos claramente establecidos. Esta departamentalización permite especialización funcional y facilita la gestión por procesos. Asimismo, el 100% califica como excelente la coordinación entre departamentos, lo cual es un resultado excepcional considerando que la coordinación interdepartamental suele ser uno de los principales desafíos

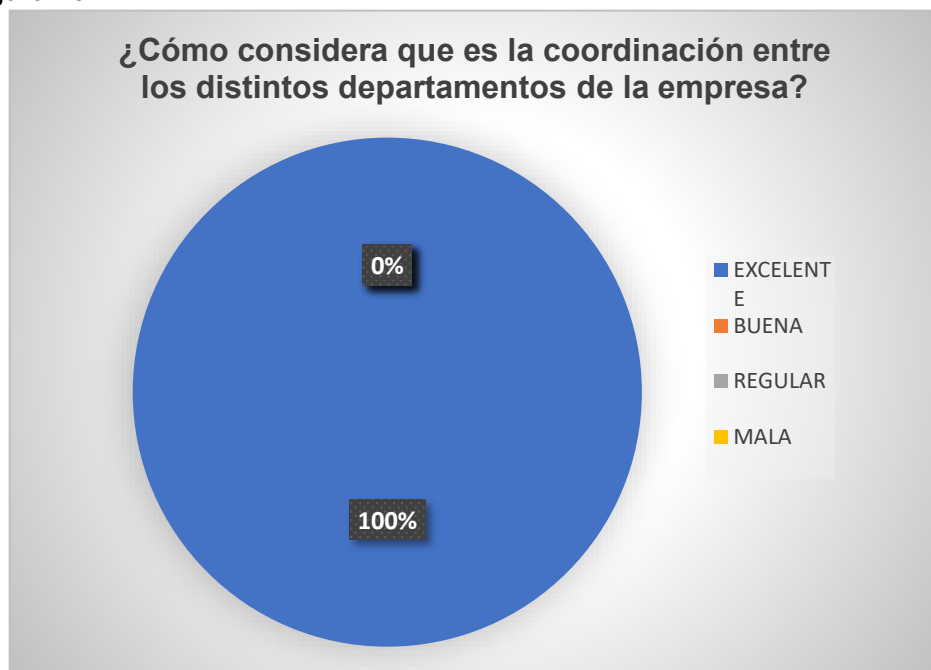
16. ¿Cómo considera que es la coordinación entre los distintos departamentos de la empresa?

Tabla 16

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
EXCELENTE	5	100%
BUENA	0	0%
REGULAR	0	0%
MALA	0	0%
MUY MALA	0	0%

FUENTE: Elaboración propia de Willington Delgado

Figura 16



FUENTE: Elaboración propia de Willington Delgado

ANÁLISIS: Los resultados reflejados en la gráfica, correspondientes únicamente a las respuestas proporcionadas por el personal directivo de los restaurantes encuestados, demuestran que el 100% valoró la coordinación interdepartamental como “excelente”. Este indicador refleja una integración operativa adecuada, esencial en establecimientos gourmet donde la sincronía entre cocina, servicio y área administrativa define la calidad del servicio final.

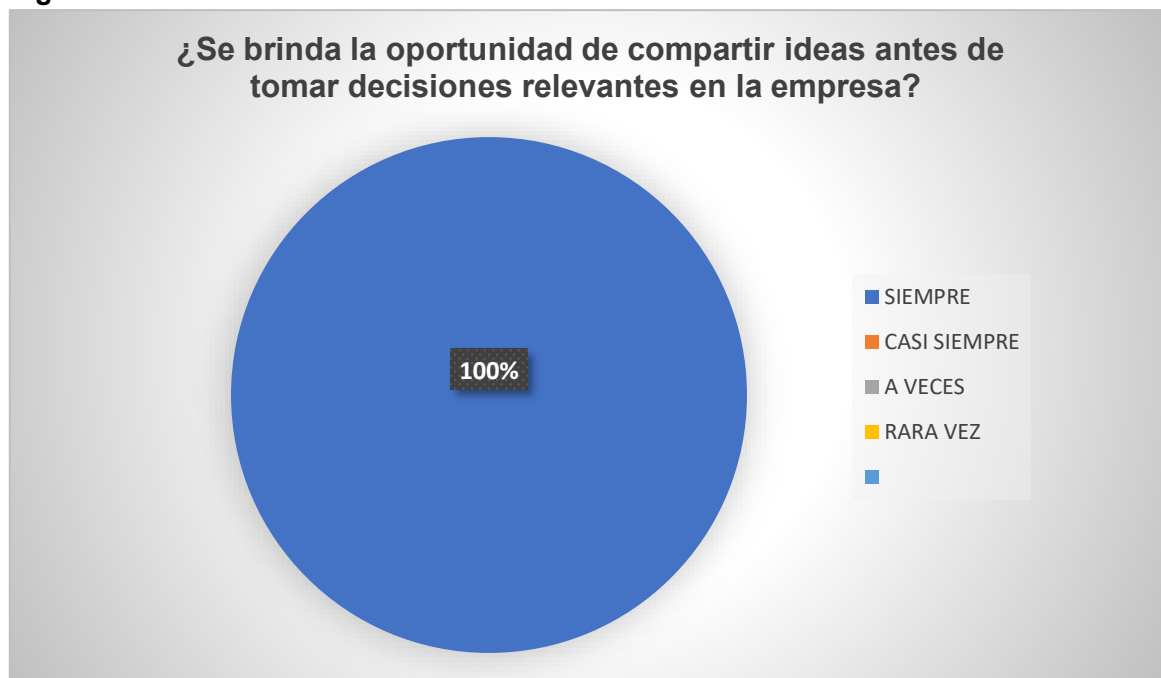
17. ¿Se brinda la oportunidad de compartir ideas antes de tomar decisiones relevantes en la empresa?

Tabla 17

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	5	100%
CASI SIEMPRE	0	0%
A VECES	0	0%
RARA VEZ	0	0%
NUNCA	0	0%

FUENTE: Elaboración propia de Willington Delgado

Figura 17



FUENTE: Elaboración propia de Willington Delgado

ANÁLISIS: Con base en las respuestas proporcionadas exclusivamente por los encargados y gerentes de los restaurantes estudiados, los resultados graficados muestran que el 100% del personal afirma que siempre se brinda oportunidad de compartir ideas antes de tomar decisiones relevantes. Este resultado revela una cultura organizacional participativa que valora el conocimiento y experiencia de todos los niveles jerárquicos.

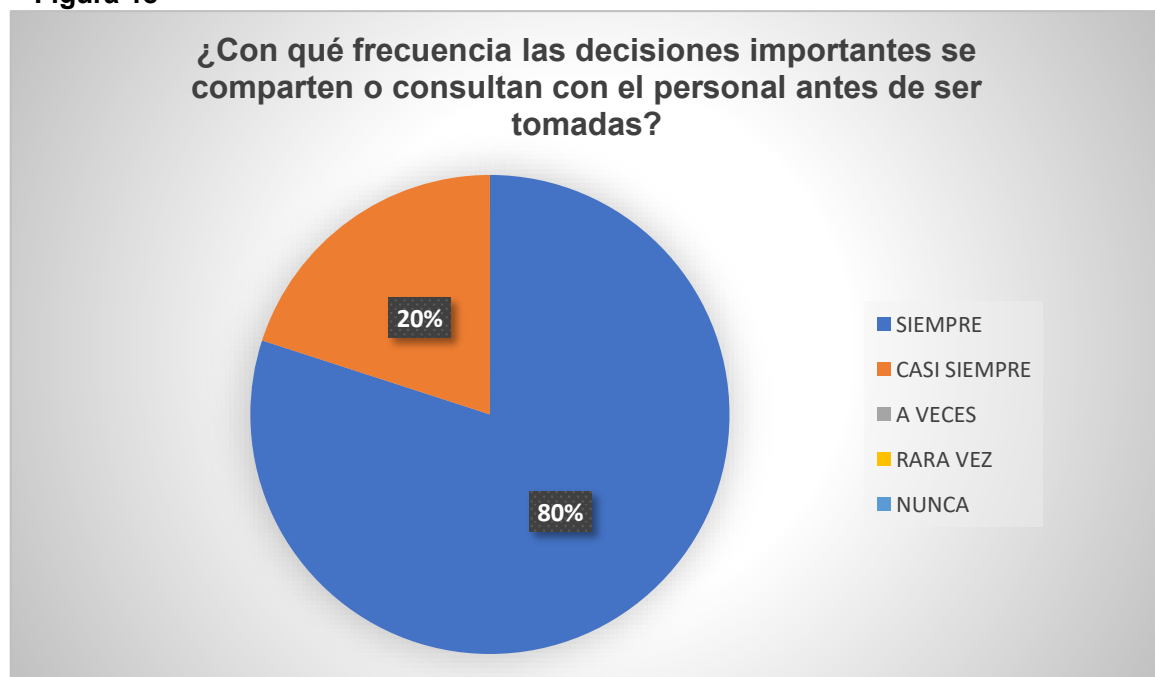
18. ¿Con qué frecuencia las decisiones importantes se comparten o consultan con el personal antes de ser tomadas?

Tabla 18

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	4	80%
CASI SIEMPRE	1	20%
A VECES	0	0%
RARA VEZ	0	0%
NUNCA	0	0%

FUENTE: Elaboración propia de Willington Delgado

Figura 18



FUENTE: Elaboración propia de Willington Delgado

Análisis: A través del análisis de las respuestas suministradas por los líderes operativos de cada restaurante participante, se observa en la gráfica que específicamente sobre consultas previas a decisiones importantes, 80% señala que siempre ocurre y 20% que casi siempre. Esta leve variación podría indicar que existen decisiones de distinta naturaleza, algunas que permiten mayor consulta y otras que, por su urgencia o carácter estratégico, requieren menor participación.

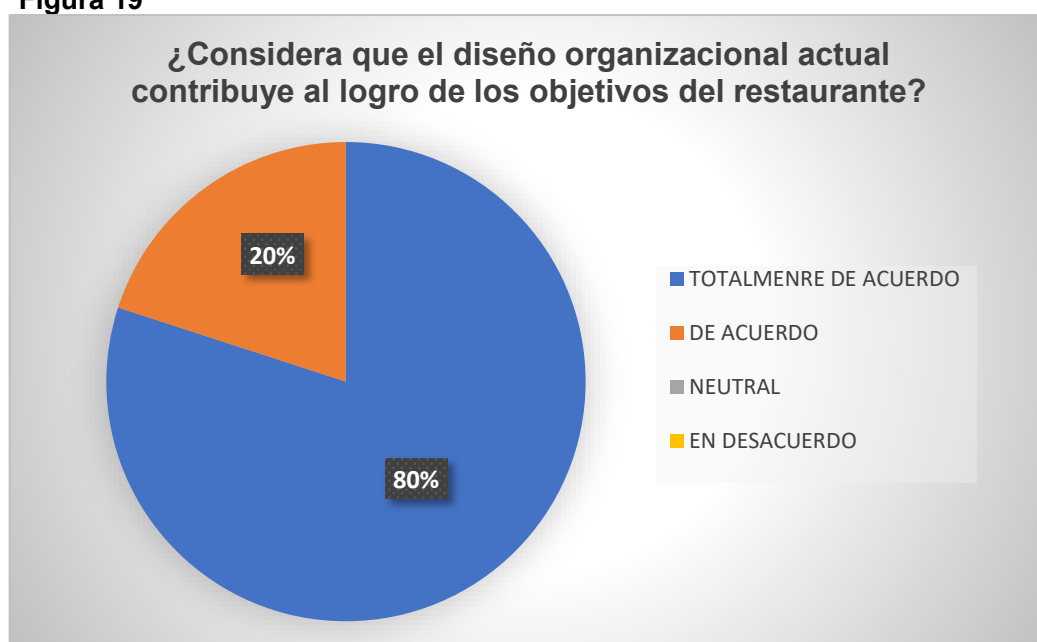
19. ¿Considera que el diseño organizacional actual contribuye al logro de los objetivos del restaurante?

Tabla 19

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	4	80%
DE ACUERDO	1	20%
NEUTRAL	0	0%
EN DESACUERDO	0	0%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%

FUENTE: Elaboración propia de Willington Delgado

Figura 19



FUENTE: Elaboración propia de Willington Delgado

Análisis: Los datos graficados, provenientes únicamente del personal con cargo directivo en los diferentes restaurantes analizados, evidencian que el 80% está totalmente de acuerdo y 20% de acuerdo en que el diseño organizacional contribuye al logro de objetivos. Esta percepción mayoritaria valida la estructura actual como funcional y alineada con las metas institucionales. Desde la perspectiva del diseño organizacional cuando la estructura facilita el cumplimiento de objetivos sin generar fricciones operativas, la organización alcanza niveles óptimos de eficiencia.

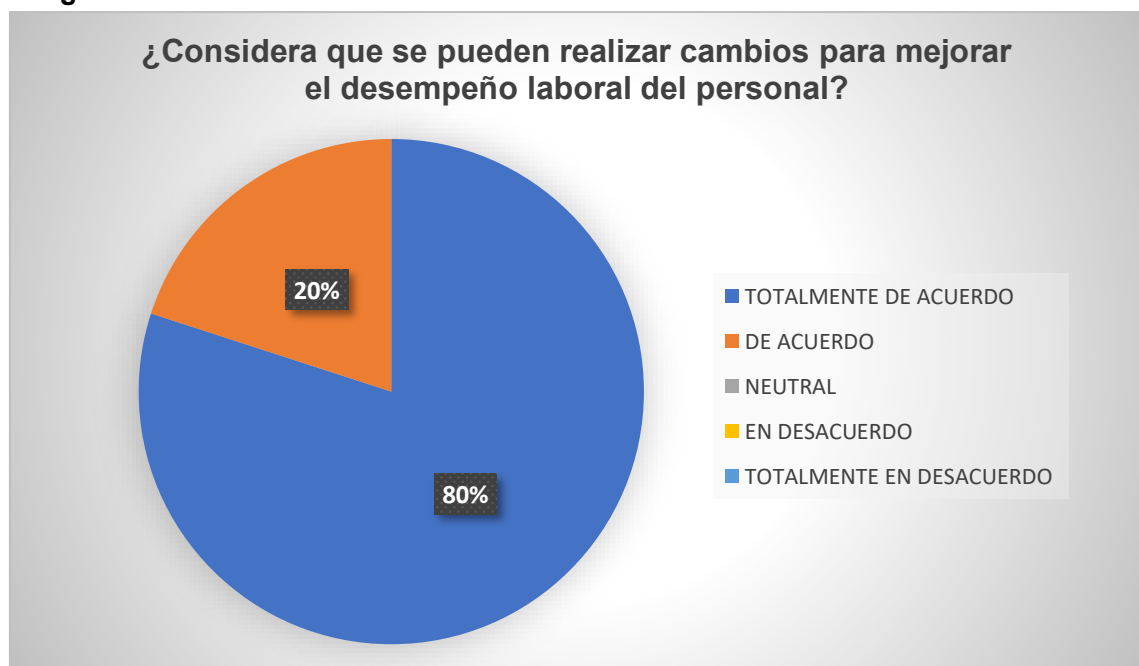
20. ¿Considera que se pueden realizar cambios para mejorar el desempeño laboral del personal?

Tabla 20

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	4	80%
DE ACUERDO	1	20%
NEUTRAL	0	0%
EN DESACUERDO	0	0%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%

FUENTE: Elaboración propia de Willington Delgado

Figura 20



FUENTE: Elaboración propia de Willington Delgado

Análisis: Considerando las respuestas obtenidas de los responsables de la administración de cada establecimiento gastronómico, la información representada gráficamente señala que el 80 % totalmente de acuerdo y 20% de acuerdo en que pueden realizarse cambios para mejorar el desempeño. Esta disposición al cambio es un hallazgo particularmente valioso porque indica que, a pesar de los resultados positivos, existe conciencia de que ningún sistema es perfecto y siempre hay espacio para la innovación. Esta mentalidad de mejora continua es característica de organizaciones que aspiran a la excelencia sostenida

Discusión

Cabe recalcar que los resultados obtenidos evidencian que el restaurante gourmet posee un clima laboral favorable, basado en la motivación, el sentido de pertenencia y cooperación, la ausencia de respuestas negativas en todas las variables analizadas indica que el personal percibe una organización funcional, con roles claros, comunicación efectiva y normas aplicadas equitativamente.

El hecho de que se brinde capacitación, exista coordinación interdepartamental, se compartan ideas y se consulte al personal para la toma de decisiones, refuerza un modelo de gestión participativa. Según los indicadores obtenidos, el diseño organizacional está estructurado de manera eficiente y responde a los objetivos institucionales, lo que permite alcanzar niveles altos de desempeño laboral y satisfacción.

Sin embargo, el que un 100% del personal manifieste que aún se pueden realizar mejoras indica una apertura hacia el perfeccionamiento continuo, lo cual es un punto positivo para la sostenibilidad empresarial. En términos de gestión, esto permite identificar que, aunque los procesos son efectivos, ningún sistema organizativo es completamente estático y siempre puede optimizar recursos, procesos y experiencias.

Conclusiones

De acuerdo con el objetivo general y específicos planteamos en el presente proyecto, se exponen a continuación las siguientes conclusiones:

El objetivo general del presente estudio fue determinar la relación entre el diseño organizacional y el desempeño laboral en los restaurantes gourmet del cantón Montecristi, con el propósito de identificar oportunidades de mejora que optimicen la estructura organizativa y aumenten la eficiencia del personal ya que los datos recolectados indican que al tener una estructura organizacional clara y bien definida ayuda de manera significativa a mejorar la productividad.

En relación al primer objetivo específico que se centra en examinar la estructura organizacional de la empresa nos muestra que hay funciones y responsabilidades bien definidas en estos aspectos estructurales disminuyen la confusión en las funciones mejorando la comunicación entre las distintas áreas lo cual coincide con las teorías que indican que el diseño organizacional es fundamental para la eficiencia operativa en empresas de servicio.

En cuanto al segundo objetivo específico que tiene como propósito analizar el desempeño laboral los empleados demostraron alto niveles de motivación pertenencia satisfacción y compromiso además se observó un buen ambiente laboral marcado por la colaboración de los trabajadores la comunicación efectiva y la voluntad de alcanzar metas asignadas.

En el tercer objetivo específico que se centra en proponer métodos para mejorar el rendimiento laboral permitió descubrir que, aunque el diseño organizacional estudiado es funcional también puede producir resultados positivos o a su vez cambio y así la adaptación al cambio es un factor estratégico para la superioridad competitiva facilita a la adaptación del diseño organizacional a las demandas del mercado y las recientes dinámicas del sector gourmet.

En resumen, de la investigación nos dice que el diseño organizacional no solo tiene un rol estructural, sino que también funciona como un impulso del comportamiento laboral afectando aspectos operativos y socioeconómicos por lo tanto se concluye que fortalecer la estructura organizacional a través de estrategias colaborativas procesos normalizados mecanismo de mejora continua es un camino efectivo para potenciar el rendimiento de los negocios.

Referencias

- Argoti, R. (2020). *Desempeño laboral y productividad en organizaciones de servicio*. Revista Científica de Administración, 15(2), 45-58.
- Bautista, J. (2020). *Productividad laboral y competitividad empresarial*. Estudios Gerenciales, 36(158), 120-134.
- Etikan, I., & Bala, K. (2019). Sampling and sampling methods. *Biometrics & Biostatistics International Journal*, 7(6), 215-217.
- Koopmans, L. (2015). *Measuring individual work performance*. Amsterdam University Press.
- Pastor, C. (2021). Compromiso organizacional y desempeño laboral: una aproximación multidimensional. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 37(3), 181-194.
- Pérez, M., & López, S. (2023). Encuestas digitales y estudios organizacionales. *Revista Iberoamericana de Métodos de Investigación*, 12(1), 33-49.
- Quezada, A., Rodríguez, J., & Torres, E. (2020). Instrumentos de medición en investigaciones cuantitativas. *Criterios Científicos*, 18(2), 55-76.
- Ríos, F. (2024). Diseño organizacional y estructuras formales en empresas de servicios. *Gestión y Competitividad*, 22(1), 14-29.
- Rodríguez-Marulanda, M., & Lechuga-Cardozo, J. (2020). Estructura organizacional y productividad en empresas de servicio. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(91), 105-121.
- Salanova, M., Llorens, S., & Martínez, I. (2022). Relaciones interpersonales y desempeño en contextos laborales. *Anales de Psicología*, 38(2), 254-265.
- Serrano-Polo, A., López, L., & Herrera, M. (2021). Diseño organizacional y eficiencia operativa: evidencia en empresas de servicios. *Contaduría & Administración*, 66(3), 1-20.
- Silva, R., Fonseca, P., & Torres, C. (2022). Formalización de procesos y desempeño en organizaciones competitivas. *Journal of Business Research*, 149, 202-213.
- Taherdoost, H. (2022). Sampling methods and sample size determination in research. *International Journal of Academic Research*, 6(1), 18-27.
- Ochoa. (2019). *diseño organizacional para la empresa centro ferretero yugcha corrales canto libertad, año 2022*.

ANEXOS

OPERACIONES DE VARIABLES.

VARIABLE INDEPENDIENTE: DISEÑO ORGANIZACIONAL

VARIABLES	INDICADORES	ÍTEMS / PREGUNTAS	AUTORES (2020–2025)
Diseño organizacional	Claridad de funciones	¿Qué tan claras considera que están definidas sus funciones en el restaurante?	Ríos (2024)
	Jerarquía definida	¿Considera que la jerarquía en la empresa está claramente definida?	García (2020)
	Procedimientos escritos	¿Existen procedimientos formales para la realización de las tareas?	Serrano-Polo et al. (2021)
	Aplicación de normas internas	¿Las normas internas se aplican de forma igualitaria para todos los trabajadores?	Silva et al. (2022)
	Participación en decisiones	¿Se le permite aportar ideas antes de tomar decisiones relevantes en la empresa?	Ochoa (2023)
	Delegación de responsabilidades	¿Las decisiones son tomadas exclusivamente por la alta dirección sin consultar al personal?	Silva et al. (2022)
	División del trabajo	¿Las funciones están distribuidas en áreas o departamentos claramente establecidos?	García (2020)
	Coordinación entre áreas	¿Cómo considera la coordinación entre los diferentes departamentos del restaurante?	Serrano-Polo et al. (2021)

VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL

VARIABLES	INDICADORES	ÍTEMS / PREGUNTAS	AUTORES (2020–2025)
Desempeño laboral	Cumplimiento de metas	¿Logra cumplir las metas de su área dentro del plazo establecido?	Bautista (2020)
	Uso eficiente de recursos	¿Realiza sus tareas utilizando adecuadamente los recursos disponibles?	Argoti (2020)
	Puntualidad y asistencia	¿Asiste puntualmente a su lugar de trabajo?	Rodríguez-Marulanda & Lechuga-Cardozo (2020)
	Cumplimiento normativo	¿Respeto las normas de servicio al cliente establecidas por el restaurante?	Bautista (2020)
	Identificación con la empresa	¿Se siente identificado con los valores y objetivos de la empresa?	Pastor (2021)
	Motivación laboral	¿Se siente motivado para cumplir sus tareas diarias?	Salanova et al. (2022)
	Trabajo en equipo	¿Tiene buena relación y trabaja en armonía con sus compañeros?	Salanova et al. (2022)
	Comunicación interna	¿Considera que la comunicación en su equipo facilita el cumplimiento de tareas?	Rodríguez-Marulanda & Lechuga-Cardozo (2020)

Matriz de Consistencia

Título: Diseño Organizacional Y Desempeño Laboral en restaurantes gourmet del Cantón Montecristi

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Metodología
P.G.: ¿Cómo se relaciona el diseño organizacional con el desempeño laboral en los restaurantes gourmet del cantón Montecristi?	O.G.: Determinar la relación entre el diseño organizacional y el desempeño laboral en los restaurantes gourmet del cantón Montecristi.	H.G.: Existe relación significativa entre el diseño organizacional y el desempeño laboral.	VI: Diseño organizacional Indicadores: Claridad de funciones- Jerarquía definida Procedimientos, Normas internas, Participación Delegación, División del trabajo- Coordinación	Tipo: Cuantitativa Diseño: No experimental correlacional, transversal Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Likert
P.E.: ¿Cómo está estructurado el diseño organizacional) ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral) ¿Qué estrategias mejoran el desempeño?	O.E.: • Analizar el diseño organizacional • Evaluar el desempeño laboral • Proponer estrategias de mejora.	H.E. • La estructura influye en el desempeño • La formalización mejora el desempeño. • La participación incrementa el rendimiento.	VD: Desempeño laboral Indicadores: Metas cumplidas, Uso de recursos, Puntualidad- Normas Compromiso- Motivación Trabajo en equipo- Comunicación	Población: Personal de restaurantes gourmet Análisis: Estadística descriptiva + correlacional

Preguntas de las encuestas

BLOQUE A. GENERAL (Este bloque puede ser completado por todo el personal de la empresa)

1. ¿Se siente identificado con los valores y objetivos de la empresa?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) A veces
 - d) Rara vez
 - e) Nunca

2. ¿Se siente motivado para cumplir sus tareas diarias?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) A veces
 - d) Rara vez
 - e) Nunca

3. ¿Tiene buena relación y trabaja en armonía con sus compañeros?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) A veces
 - d) Rara vez
 - e) Nunca

4. ¿Considera usted que la comunicación en equipo facilita el cumplimiento de sus tareas?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) A veces
 - d) Rara vez
 - e) Nunca

5. ¿Las normas internas se aplican de forma igualitaria para todos los trabajadores en el restaurante gourmet?
 - a) Siempre
 - b) La mayoría de las veces
 - c) A veces
 - d) Rara vez
 - e) Nunca

6. ¿Considera usted que el ambiente laboral dentro del restaurante es adecuado para realizar sus actividades?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) A veces
 - d) Rara vez
 - e) Nunca

7. ¿Se siente satisfecho con el trabajo que realiza en el restaurante?
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) A veces
 - d) Rara vez
 - e) Nunca

BLOQUE B. PERSONAL OPERATIVO O ADMINISTRATIVO (Este bloque puede ser completado por el personal operativo o administrativo de la empresa)

8. ¿Qué tan claras considera que están definidas sus funciones en el restaurante gourmet?
- a) Muy claro
 - b) Claro
 - c) Poco claro
 - d) Nada claro
9. ¿Considera usted que en el restaurante gourmet existen procedimientos formales para realizar las tareas?
- a) Sí, totalmente
 - b) Sí, en su mayoría
 - c) Solo algunos
 - d) No existen
 - e) No estoy seguro
10. ¿Logra cumplir las metas de su área dentro del plazo establecido?
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) A veces
 - d) Rara vez
 - e) Nunca
11. ¿Asiste puntualmente a su lugar de trabajo?
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) A veces
 - d) Rara vez
 - e) Nunca
12. ¿Recibe capacitación o inducción para mejorar sus funciones en el restaurante?
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) A veces
 - d) Rara vez
 - e) Nunca
13. ¿Considera que realiza sus tareas utilizando adecuadamente los recursos disponibles?
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) A veces
 - d) Rara vez
 - e) Nunca

BLOQUE C. JEFES, DUEÑOS O GERENTES ((Este bloque puede ser completado por los jefes, dueños o gerentes de la empresa)

14. ¿Considera que la jerarquía en la empresa está claramente definida?
- a) Totalmente definida
 - b) Parcialmente definida
 - c) Confusa
 - d) No está definida
15. ¿Las funciones dentro del restaurante están distribuidas en áreas o departamentos claramente establecidos?
- a) Sí, completamente
 - b) Parcialmente
 - c) No están claras
 - d) No existen divisiones definidas
16. ¿Cómo considera que es la coordinación entre los distintos departamentos de la empresa?
- a) Excelente
 - b) Buena
 - c) Regular
 - d) Mala
 - e) Muy mala
17. ¿Se brinda la oportunidad de compartir ideas antes de tomar decisiones relevantes en la empresa?
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) A veces
 - d) Rara vez
 - e) Nunca
18. ¿Con qué frecuencia las decisiones importantes se comparten o consultan con el personal antes de ser tomadas?
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) A veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
19. ¿Considera que el diseño organizacional actual contribuye al logro de los objetivos del restaurante?
- a) Totalmente de acuerdo
 - b) De acuerdo
 - c) Neutral
 - d) En desacuerdo
 - e) Totalmente en desacuerdo
20. ¿Considera que se pueden realizar cambios para mejorar el desempeño laboral del personal?
- a) Totalmente de acuerdo
 - b) De acuerdo
 - c) Neutral
 - d) En desacuerdo
 - e) Totalmente en desacuerdo

REVISTA ACADEMICA A SUBIR ARTICULO

ESTA REVISTA PERTENECE A LA UNIVERSIDAD TECNICA DE MANABI:

willington21 0

Journal Business Science - ISSN: 2737-615X

Actual Archivos Avisos Equipo editorial Instrucciones para autores + INFORMACIÓN

Buscar



JBS

JOURNAL
BUSINESS
SCIENCE

ISSN 2737-615X

CORREO: revista_jbs@uleam.edu.ec
REVISTA DIGITAL - PUBLICACION SEMESTRAL

 INICIAR SESIÓN

PERIODICIDAD
Enero - Junio
Julio - diciembre





Publicado: 2025-12-30