



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Diseño Organizacional y Toma de Decisiones en el Instituto de
Educación Superior Tecnológico Público de Casma, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:

Robles Pérez, Zandra Raquel (ORCID: 0000-0002-9536-678X)

ASESOR:

Mg. Romero Escalante, Víctor Fabián (ORCID: 0000-0002-7186-9411)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

CHIMBOTE – PERÚ

2021

Dedicatoria

En primer lugar, a mi hermosa madrecita, Carmen Pérez Gonzáles que desde el cielo verá con alegría, su deseo más anhelado, la culminación de mi carrera profesional, así también a mi esposo por su apoyo incondicional, y a mis méritos propios, ya que estoy alcanzando exitosamente una de mis metas más anheladas.

La autora.

Agradecimiento

En primer lugar, a Dios por brindarme la sabiduría y fortaleza en este largo proceso pues considero que sin su ayuda no hubiera sido posible estar expresando estas líneas muy significativas para mi persona.

Mi sincero agradecimiento a las personas y profesionales que me brindaron su apoyo para el desarrollo de mi investigación, resaltando lo siguiente:

A los colaboradores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma, por estar dispuestos a brindarme la información necesaria para culminar con éxito la tesis.

A la Universidad César Vallejo, a los docentes por brindarnos conocimientos que hoy en día hacen posible la conclusión de la investigación.

La autora.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO.....	4
III.METODOLOGÍA.....	14
3.1.Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2.Variables y operacionalización.....	15
3.3.Población, muestra, muestreo,unidad de análisis.....	16
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5.Procedimientos.....	17
3.6.Método de análisis de datos.....	17
3.7.Aspectos éticos.....	17
IV.RESULTADOS.....	18
V.DISCUSIÓN	25
VI.CONCLUSIONES	29
VII.RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS	38

Índice de tablas

Tabla 1. Frecuencia del diseño organizacional con sus dimensiones.....	18
Tabla 2. Frecuencia de la toma de decisiones y sus dimensiones	19
Tabla 3. Prueba de normalidad de datos	20
Tabla 4. Determinar la relación entre el diseño Organizacional y Toma de decisiones en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma, 2021.	21
Tabla 5. Conocer la relación entre la dimensión filosofía institucional del diseño organizacional y la toma de decisiones en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma, 2021	22
Tabla 6. Analizar la relación entre la dimensión estructura organizacional del diseño organizacional y la toma de decisiones en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma, 2021.	23
Tabla 7. Establecer la relación que presenta la dimensión procesos administrativos del diseño organizacional y la toma de decisiones en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma, 2021.....	24

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. <i>Esquema del diseño correlacional.....</i>	14
Figura 2. <i>Barra del diseño organizacional y sus dimensiones.....</i>	18
Figura 3. <i>Barra de la toma de decisiones y sus dimensiones.....</i>	19

Resumen

El estudio presentó como objetivo general determinar la relación entre Diseño Organizacional y Toma de decisiones en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma, 2021, la población estuvo compuesta por 30 trabajadores, el método aplicado fue el científico, presentando como enfoque el cuantitativo, el diseño fue no experimental- correlacional, de alcance transversal, aplicando como técnica la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario el cual fue conformado por preguntas cerradas de tipo politómicas, el instrumento fue validado por el juicio de expertos y la confiabilidad fue medida por medio del alfa de Cronbach dando como resultado para la variable Diseño Organizacional 0.830 y para la variable Toma de decisiones 0.836, permitiendo concluir: según el análisis de correlación Rho Spearman, se alcanzó una relación significativa ($Rho=0.824$; $sig.=0.000$) entre las variables de estudio, por lo tanto con lo expuesto se logró comprobar la hipótesis de investigación y se procedió a rechazar la hipótesis nula, afirmando que el Diseño Organizacional tiene una relación fuerte y positiva con Toma de decisiones en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma, 2021.

Palabras clave: Diseño organizacional, Toma de decisiones, Estructura, Filosofía

Abstract

The study presented as a general objective to determine the relationship between Organizational Design and Decision-making in the Public Technological Higher Education Institute of Casma, 2021, the population was composed of 30 workers, the applied method was the scientific one, presenting the quantitative approach, The design was non-experimental-correlational, cross-sectional in scope, applying the survey as a technique and the instrument used was the questionnaire which was made up of closed questions of a polytomous type, the instrument was validated by the judgment of experts and the reliability was measured by mean of Cronbach's alpha, giving as a result for the Organizational Design variable 0.830 and for the Decision-making variable 0.836, allowing to conclude: according to the Rho Spearman correlation analysis, a significant relationship was reached (Rho = 0.824; sig. = 0.000) between the study variables, therefore with the above it was possible to verify the research hypothesis and proceeded to reject the null hypothesis, stating that Organizational Design has a strong and positive relationship with Decision-making at the Public Technological Higher Education Institute of Casma, 2021.

Keywords: Organizational design, Decision making, Structure, Philosophy

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad el diseño organizacional juega un papel importante en los tiempos que afronta el mundo, ocasionado por el Covid – 19, ya que muchas de las empresas han tomado la decisión de rediseñar sus estructuras, para que estas se adapten a los cambios como por ejemplo el trabajo remoto, los cuales presentan problemas que se suscitan por una inadecuada toma de decisiones, que muchas veces se basan solo en el aspecto económico y dejan de lado las necesidades del trabajador, lo cual ha generado que los colaboradores no se involucren con los procesos de las empresas, mecanizando el trabajo que realizan, y desconociendo en ocasiones el diseño de la organización.

En el contexto Internacional, países como España, y según una encuesta realizada en la Universidad IESE Business School, por los catedráticos, Núñez y Huete, en su estudio “De qué manera el covid ha obligado a las empresas a cambiar el diseño de las estructuras en las organizaciones”, el informe dio como principales hallazgos que, será sumamente importante que las empresas sepan diseñar con efectividad y de manera acertada las estructuras organizativas, y que la gestión realizada sea supervisada de manera cercana haciendo que las personas tengan conocimiento de sus funciones y tareas. Por lo tanto, es importante que las empresas difundan el diseño organizacional a todos los empleados y que los hagan partícipe en la toma de decisiones. (Elconfidencial, 2020)

En el contexto Nacional, según un informe elaborado por la consultoría PWC, solo el 46% de las empresas, han implementado planes que sirvan de soporte para realizar cambios de importancia en la estructura organizativa de las empresas, lo cual ha permitido orientar de manera óptima el teletrabajo, el cual se incrementó debido a la pandemia, de tal manera esto implica que aún muchas de las instituciones no cuentan con un adecuado rediseño en cuanto a su estructura empresarial. (ConexiónEsan, 2021).

El estudio de investigación se desarrolló en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de la provincia de Casma, el cual fue creado mediante R.M.N° 072-87-ED revalidada mediante R.D.N° 057-2005-ED. Actualmente la institución no cuenta con las condiciones básicas de calidad que le permitirá ser sostenible en el tiempo, ya que entre sus problemas más evidentes, no se cuenta con procesos formales, las funciones no son claras ni bien definidas, ya que no hay formalidad en sus estructuras organizativas, debido a su deficiente diseño, lo conlleva a que se pueda posteriormente a tomar decisiones poco acertadas, también se demuestra la carencia de documentos de gestión, como planes de estudio actualizado, sumado a ello, las carreras que se ofertan no responden a la demanda laboral, tampoco se cuenta con la infraestructura y equipamiento adecuado, se carece de los recursos económicos necesarios para el cumplimiento de los fines de la institución, la plana docente en su mayoría es contratada. Con la ejecución de este trabajo de investigación se podrá hacer algunas recomendaciones para mejorar el funcionamiento de la institución y por ende buscando la satisfacción de los estudiantes y colaboradores de esta casa superior de estudio.

Es necesario formular y plantear preguntas las cuales servirán para despejar aspectos que contribuyan a conocer la problemática de la investigación, debido a ello, se tendrá como interrogante general: ¿Cuál es la relación entre diseño organizacional y toma de decisiones en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma, 2021? Así mismo se tendrá como interrogantes específicas: ¿Cuál es la relación entre filosofía institucional y toma de decisiones en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma, 2021?; ¿Cuál es la relación entre estructura organizacional y toma de decisiones en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma, 2021? ¿Cuál es la relación entre procesos administrativos y toma de decisiones en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma, 2021?

Las investigaciones se fundamentan y justifican, dando a conocer las razones y motivos que validan la realización del estudio a investigar es por ello, la justificación teórica, con respecto a la variable Diseño organizacional, se presenta los aportes teóricos de (Robbins y Coulter, 2014). Y para la variable Toma de decisiones, se consideró las definiciones conceptuales de (Torres y Jaramillo, 2014). La justificación práctica, mediante esta, se podrá realizar evaluaciones, mejorando los

procesos, corrigiendo errores, y dando posibles soluciones. La justificación metodológica, se realizó la elaboración de instrumentos, como el cuestionario, con el cual se obtuvo información, así como también se pudo analizar el comportamiento de cada variable, el cual podrá ser utilizado para posteriores estudios. Y por último la justificación social, la investigación podrá ser utilizada en futuros estudios, para contribuir con planteamientos y estrategias a implementar.

Se propuso como objetivo general: Determinar la relación entre diseño organizacional y toma de decisiones en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma, 2021. Presentando como objetivos específicos: Determinar la relación entre filosofía institucional y toma de decisiones en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma, 2021. Determinar la relación entre estructura organizacional y toma de decisiones en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma, 2021. Determinar la relación entre procesos administrativos y toma de decisiones en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma, 2021.

Se planteó la hipótesis general: Existe relación significativa entre diseño organizacional y toma de decisiones en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma, 2021. De ello se planteó la hipótesis específica: Existe relación significativa entre filosofía institucional y toma de decisiones en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma, 2021. Existe relación significativa entre estructura organizacional y toma de decisiones en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma, 2021. Existe relación significativa entre procesos administrativos y toma de decisiones en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En la presente investigación se tiene la necesidad de referenciar antecedentes es decir trabajos previos, que servirán de sustento para el desarrollo de la investigación, de acuerdo con ello, se citaron los siguientes antecedentes, a nivel internacional, Camba (2017), Tesis que tuvo lugar en la Universidad Estatal del Milagro, en Ecuador. El estudio tuvo como objetivo la implementación de un diseño y estructura organizacional en la institución académica. El método empleado el científico, diseño experimental, la técnica empleada la entrevista, aplicado a una muestra de 35 personas. Se llegó a la conclusión, los principales problemas que afectan las actividades que se realizan a través del personal no relacionadas con la característica del cargo o función que se desempeña a través del grupo de trabajadores, muchas de estas se realizan de forma empírica o por comentario, así mismo la coordinación y elaboración de planes de responsabilidades no es lo más adecuado. Aporta a la corporación aspectos negativos que se pueden contemplar en los clientes en cuanto a atenderlos o despachar despacio y ahora no se sienten satisfechos con los deportes, provocando que los empleados realicen más de una tarea al mismo tiempo y otras que realizan en ese momento.

Toca (2017). Estudio desarrollado en la Universidad Pedagógica y Técnica de Colombia. Se planteó como objetivo, proponer un plan de diseño organizacional de una entidad pública, para ello empleo los pasos del método científico, de enfoque cuantitativo la población fue de 1,052 y la muestra de 281 personas de dicha institución, presentando diseño no experimental, transversal, la técnica aplicada fue la encuesta. El estudio permitió concluir que, se evidenciaron anomalías y deficiencias que no permitían el mejoramiento de procesos y procedimientos con las posiciones precisas y necesarias para cumplir con cada uno de los requisitos, considerando que al ser una corporación pública proveedora, se deben tomar en consideración cuatro departamentos, específicamente: operacional, administrativo, económico y empresarial, por lo que todos deben subdividirse y generar un vínculo de conversación que permita la integración entre las áreas a través de los departamentos y el rasgo social que cumple la empresa.

Cruz (2016). La investigación se desarrolló en la Universidad de los Llanos en el país de Colombia. El propósito de la investigación fue generar herramientas metodológicas conceptuales para el rediseño de estructuras basándose en teorías organizativas. El estudio fue de tipo aplicada – documental y descriptiva, se utilizaron instrumentos de medición de capacidad organizacional, la población de 80 docentes. La investigación concluyó evidenciando que no se mantiene una comunicación articulada, la estructura orgánica ya no responde a los propósitos de la institución, dentro del plan de funciones existe una desigualdad y co-obligación de los cargos, destacan manuales que no siguen las normas, procesos y capacidades. Además, se propuso una configuración cambiar el diseño organizativo, con sus dimensiones planteadas, dinamizadas a través de sus categorías Y sub categorías, dentro de su estructura organizacional.

Tituaña (2015). Estudio desarrollado en la Universidad Internacional SEK, en Ecuador. Dicha investigación consideró como objetivo, evaluar la relación entre diseño organizacional y su incidencia en la gestión administrativa, el diseño no experimental, exploratorio descriptivo correlacional, la población fue de 280 personas y con una muestra de 67, aplicando la técnica de la encuesta y para el instrumento se optó por el cuestionario. Lo que le permitió concluir, que los resultados de la gestión del año 2014 fueron totalmente desalentadores ya que al no existir diseño con valores del 33 % luego en base a los problemas de personal el 20 % no presenta el perfil requerido, además se ha registrado valores del 7 % considera que no existe los medios tecnológicos y el otro 7 % considera que se cuenta con una inadecuada infraestructura, los ejecutivos responsables, capacidades y responsabilidades particulares terminaron en un desequilibrio monetario, contable y carcelario dentro de la agencia. Su pasatiempo operativo está comprometido y amenazado debido a la falta de cumplimiento de las entidades manipuladoras. Todo eso por pérdida de selección, gestión responsable y ritual.

Horcas y Giménez (2017). Artículo científico que tuvo lugar en la Universidad de Granada, en España. Se determinó como objetivo, analizar la toma de decisiones en itinerarios formativos de jóvenes, ejecutado en la dicha institución. La población estuvo constituida por 20 estudiantes, aplicando como instrumento la entrevista, el diseño no experimental, de corte transversal. Se llegó a concluir que, el papel de los instructores en la toma de decisiones no es decisivo en sí mismo, sino que se

combina con otros elementos contextuales y / o diseños como la clase social, el capital cultural, el desempeño educativo, el impacto comunitario y la familia. Para ello se detalla la importancia que cumple el líder en la toma de decisiones y la capacidad profesional que presente.

Rodríguez (2016). La investigación fue desarrollada en la Universidad de Tarapacá en Venezuela. El objetivo del estudio fue conocer los principales riesgos que afronta las universidades en el proceso de toma de decisiones. El método fue inductivo – deductivo, de enfoque mixto, el enfoque de investigación empleado fue la fenomenografía. Se llegó a la siguiente conclusión, la oportunidad de tratar con la organización es la politización de las elecciones, lo que ocurre en mayor medida mientras las autoridades son elegidas por sus pares. Las decisiones se toman teniendo en cuenta los grupos de pasatiempos en lugar de los pasatiempos institucionales. Algunos ejemplos se relacionan con: la flexibilización de normas para la contratación de profesores o descuento de necesidades de ingreso, el diseño de diseños organizacionales según el deseo del electorado, o estructuras de evaluación e incentivos 'a la medida' para no dañar o incomodar, entre otros.

Cabrera (2015). Tesis realizada en la Universidad Rey Juan Carlos, en España. Cuyo objetivo fue analizar la toma de decisiones y su incidencia en la comunicación organizativa. La población seleccionada fue de 937 empresas para ser analizadas, aplicando como técnica de la encuesta, y de instrumento el cuestionario, diseño no experimental, transversal. El estudio concluyó que, las elecciones estratégicas y relevantes se hacen especialmente en conjunto o, al menos, de forma consensuada, coincidiendo con lo estipulado en las premisas de las modas teóricas analizadas. Para una optimización en la toma de decisiones, es muy necesario que la profesionalización del Dircom termine consolidándose dentro de la organización. Esto puede ser factible, gracias a un mayor financiamiento en estudios sociales para el diagnóstico de problemas de conversación, considerando lo más simple de esta manera se puede ejecutar una práctica estratégica y no meramente táctica en las selecciones. Además, predomina la intrusión; es decir, profesionales de otras regiones de la información que, sobre las actividades, intervienen en tácticas y toma de decisiones sobre las que han llegado ya no reciben formación educativa previa o sin un experto previo específico.

A nivel nacional, Orbegoso y Lin Xie (2019). Estudio realizado en la Universidad Privada del Norte, en Trujillo. La tesis cuyo propósito fue establecer un plan de un diseño organizacional en una empresa privada. La metodología empleada fue no experimental, transversal, la población se conformó por 22 trabajadores, a quienes se aplicó la técnica de la encuesta, por medio de un cuestionario. Las consecuencias de los estudios confirmaron que, se puede ver que la mayoría de las personas de los colaboradores coinciden en que para realizar sus funciones necesitan una información única, esto se medita a través del 45.5% de los encuestados completos, incluso como el 18,2% nación que no están de acuerdo con esta afirmación. Finalmente, concluyó que la empresa no tiene una especialización de trabajo dentro de la ubicación del salón, debido a que existe una duplicación de funciones, lo que genera retrasos en la técnica del proveedor; aun así, en la región de la cocina se identificó que si puede haber una especialización del trabajo de manera eficiente.

Mendoza y Gálvez (2017). La investigación tuvo lugar en una empresa de construcción ubicada en la ciudad de Chiclayo. El estudio presentó como objetivo analizar implementar planes estratégicos en cuanto al diseño organizacional de la empresa. El método empleado el científico, de enfoque cualitativo, transversal, la población estuvo conformada por 17 trabajadores. Concluyendo que, la empresa realizó sus operaciones de manera empírica, por ello se toma en consideración que haciendo uso de una forma organizacional basada en el modelo Daft (por ser la opción de calidad para este tipo de casos) con su respectivo Orgánico Funcional, potenciando la Gestión Administrativa para ese colectivo de trabajadores tiene como preocupación ofrecer un servicio que satisfaga al 100% al comprador para que esté contento de haber obtenido los servicios prestados con la ayuda de este empleador.

Parimango (2016). Tesis desarrollada en la Universidad Privada Antenor Orrego, en la ciudad de Trujillo. Se planteó como objetivo realizar una propuesta de un diseño organizacional en la empresa Inversiones Mishel SAC. El diseño no experimental, descriptivo transversal, con una población de 60 trabajadores y aplicando la técnica de la encuesta. Los resultados determinaron que, el 88% no presentan conocimiento de los lineamientos de la empresa que se relaciona con la

misión y la visión que se presenta, en tanto que el 12% de los trabajadores presentan conocimiento de los lineamientos de la empresa que se relaciona con la misión y la visión que se presenta. Se llegó a concluir que, Los problemas detectados al interior de la corporación de calzado Inversiones Mishel SAC, inclusive de no contar ahora con una forma organizacional, así como no contar con el manual empresarial y de características, reglas, enfoques, así como no haber descrito la tarea de características en los trámites de documentos que ayuden desempeña las responsabilidades descritas, ha tenido un efecto en el desempeño de la fuerza laboral.

Balarezo (2019). La investigación se realizó en la Universidad Autónoma de Lima. Se presentó como objetivo, analizar cómo se relaciona la información contable y toma de decisiones gerenciales en las áreas de finanzas y operaciones de una entidad. El diseño no experimental, transaccional, se consideró a una población de 30 trabajadores, para ello hizo uso de la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados fueron que, según el análisis de Pearson, nos indican que existe una relación positiva alta. Fue de (0,688) lo que indica que existe una relación positiva alta entre las variables seleccionadas en el desarrollo del estudio. Es importante que la empresa presente toma de decisiones oportunas que faciliten y contribuyan al logro de los objetivos institucionales, logrando mejorar sus procesos.

Casquina (2018). Estudio científico desarrollado en la Universidad Tecnológica del Perú, en la ciudad de Chiclayo. Cuyo objetivo fue conocer los factores que puedan influir en la toma de decisiones de una empresa comercializadora. El método, diseño no experimental, descriptivo transaccional, población fue de 100 trabajadores. Los hallazgos obtenidos fueron que, 80% de los encuestados, han detectado inconsistencias en los datos utilizados para la toma de decisiones y el 20 % opina todo lo contrario. Se llegó a concluir que, es muy importante que la empresa cuenta con un comité de ejecutivos para realizar la descentralización de la toma de decisiones, con la finalidad escuchar opiniones de diferentes puntos de vista con la finalidad de seleccionar la mejor alternativa para solucionar los problemas que se presenten en el estudio y promover el trabajo colaborativo entre los integrantes de la empresa.

Lagos (2018). Estudio que tuvo lugar en la ciudad de Huacho, en una empresa azucarera. Se estableció como objetivo de conocer la relación entre habilidades gerenciales y la toma de decisiones en la empresa agraria, El método del estudio, científico, no experimental, correlacional, de nivel explicativo, con una población de 23 trabajadores, para ello aplicó como técnica la encuesta y el cuestionario como instrumento. Los resultados fueron que, los efectos del análisis estadístico muestran la existencia de una correlación $r = -.457$ y una sig. $p = 0.029 < 0.05$, entre las variables talentos conceptuales en la toma de decisiones dentro de la organización Agraria Azucarera Incahuasi SAA, 2018, indicando estadísticamente que existe una leve mala correlación. Por lo tanto, se concluyó que, aunque el jefe sugiere talentos para suponer analíticamente bajo cualquier escenario, ya no se toma en consideración a todos los miembros de la empresa para la toma de decisiones, lo que dificulta tener un criterio más vital.

Córdova y León (2017). Tesis que tuvo lugar en la ciudad de Cusco, en la Universidad Andina. La investigación estableció como objetivo de determinar la relación entre Empowerment y la toma de decisiones en la cooperativa de ahorro y crédito San Pedro de Andahuaylas. El diseño no experimental, Los elementos que constituyeron la población fue de 24 empleados, aplicando la encuesta como técnica y el cuestionario. Los principales hallazgos, dieron como resultado una relación ($r = 0.63$) entre empoderamiento y toma de decisiones en un grado de vinculación del 63% acorde a las consecuencias estadísticas, la comprensión encuestados es moderadamente tremenda en este problema, dentro de la Cooperativa se practica incorrectamente un empoderamiento por la poca influencia que los trabajadores obtienen de sus superiores. Finalmente se pudo concluir que, la entidad financiera no realiza un adecuado proceso de selección, lo que significa que existen deficiencias distintivas dentro de los diferentes rangos del sistema a la hora de tomar una decisión.

Las teorías en las que se sostienen los estudios se basan en el enfoque científico, es por ello, los primeros autores sobre el estudio de las teorías administrativas buscaron "la mejor manera o camino", una serie de ideas sólidas y rápidas para crear una estructura y mejorar los diseños organizativos, que pudieran ser funcionales (Hernán, 2017). Es así como se considera para Diseño Organizacional, las teorías, Científica, Clásica, Neoclásica, Estructuralista, que tuvieron como

representantes a Frederick Taylor, Henri Fayol, Peter Drucker y Max Weber (Camarena, 2016). Estos consideraban que los grupos máximos eficientes y efectivos tenían una forma jerárquica donde los participantes de la empresa, en sus acciones, eran guiados a través de un sentimiento de responsabilidad dentro de la organización y por medio de una cadena de pautas y reglas racionales (Almanza, Calderón y Vargas, 2018).

Diseño Organizacional, es la planeación esquematizada de manera conceptual donde se detallan los procesos, y por medio de los cuales, se hará posible la integración de los diferentes sistemas de la empresa, logrando la unificación de todas las áreas. (Torres y Jaramillo, 2014).

Diseño organizacional, es un sistema completamente beneficioso para los gerentes debido a que pueden estar a cargo de hacer selecciones para elegir el diseño organizacional correcto (Garbanzo, 2016), por esta razón deben preocuparse aproximadamente por dos sentidos al mismo tiempo, cada uno dentro de la empresa y fuera de la empresa, pues las empresas necesitan realizar una evaluación interna y externa lo cual es una buena forma de mejorar las técnicas (Briceño y Gálvez, 2017).

Diseño organizacional, es cada uno un campo de acción social y un lugar de estudios médicos. Su sistema cubre un amplio espectro de actividades, con versiones supuestamente infinitas (Espinosa, 2016). Un ejemplo de ello es la formación de equipos con los altos directivos de una agencia, el alterno diseño en un municipio y el enriquecimiento del trabajo en las organizaciones productivas. (Cummings y Worley, 2007).

Se establece como dimensiones a, filosofía institucional, estructura organizacional y procesos administrativos, conceptualizándolos de la siguiente manera: La primera dimensión es filosofía institucional, como detalle aislado, ajeno a una versión administrativa, no se menciona o en la práctica se considera poderoso para el comercio cultural; hay mayor evidencia de efectividad cuando se trata de uno de los factores de los modelos administrativos orientados al desarrollo y para la creación de un estilo de vida organizacional basado en la filosofía de la corporación (Dávila et al. 2017).

La segunda dimensión es estructura organizacional, pueden incluirse con diversos grados interrelacionados; es decir, los dispositivos administrativos deben ubicarse

en una escala que permita su atención, manejo y supervisión, ya que la característica asignada corresponde a una autoridad y responsabilidad seleccionada: a mayor contacto con el público o con los productos y servicios producidos, la disminución. Puede ser su ubicación en las dimensiones, y cuanto mayor sea la variedad de tareas de planificación, coordinación y manipulación, mayor será”. (Bastidas, 2018).

Por último la dimensión procesos administrativos, es una herramienta fundamental para todas las formas de agencias dentro de los diversos sectores del mercado; siendo implementado con técnicas distintivas, un claro ejemplo de ello es el abordaje del principio general de estructuras y contingencias, donde relacionan estas últimas con cada rasgo administrativo, por ejemplo gestionar, dado que como algunos investigadores reinaron: “Cuando la misión es recurrente , los criterios generales de desempeño son más y requieren eficiencia” (Velásquez, 2000).

Al respecto de las teorías sobre Toma de decisiones, se tuvo en cuenta la teoría del Comportamiento Humano, teniendo como representantes a Herbert Alexander Simón y Abraham Maslow, los cuales realizaron estudios enfocándose en la psicología organizacional y el concepto de organización basado en las relaciones interpersonales. Concibiendo al hombre como un ser individual y social capaz de tomar decisiones. (Riquelme, 2018).

Toma de decisiones, es un proceso que consiste en evaluar y dar una posible solución o alternativa, debiendo de elegir entre diferentes opciones. Dependiendo de la naturaleza de la problemática, el administrador puede emplear uno o dos tipos de decisiones distintas. (Robbins y Coulter, 2014). Toma de decisiones, es un método en el que los problemas se reconocen y resuelven dentro de la entidad, mientras que se toman en consideración los cursos de acción de oportunidad, la elección y la implementación de una elección. (Daft ,2000).

Toma de decisiones, es una búsqueda humana histórica y amplia, la relación se remonta a una época en que la gente buscaba la recomendación de las estrellas. Desde entonces, nos hemos esforzado en inventar equipos superiores por esa razón, desde los sistemas de gran variedad hindú-árabe y el álgebra hasta la aplicación de Descartes y el método médico. (Rodríguez, 2018). Se establece como dimensiones a, certidumbre, riesgo e incertidumbre, conceptualizándolos de la siguiente manera:

La primera dimensión Certidumbre, es muy importante la circunstancia en la que las personas están completamente informadas sobre un problema, las soluciones de oportunidad son evidentes y los resultados factibles de cada selección son claros. Según la verdad, los humanos pueden como mínimo prever (si no manipular) las actividades y sus efectos (Alvarado et al., 2018). Este método de condición tiene el debido conocimiento y la definición clara de cada problema y las soluciones alternativas. Una vez que un personaje identifica las soluciones alternativas y los resultados esperados, la selección es bastante limpia. (Robbins y Coulter, 2014).

La segunda dimensión Riesgo, es una circunstancia en la que el que toma las decisiones puede calcular la probabilidad de que ocurran ciertas consecuencias. Cuando se enfrentan a una situación de peligro, los gerentes tienen hechos secundarios o hechos antiguos basados principalmente en sus informes no públicos anteriores, lo que les permite asignar posibilidades a alternativas especiales. (Robbins y Coulter, 2014).

Y por último la dimensión Incertidumbre, es el grado de lograr un cambio. Si los aditivos del entorno de la empresa se modifican con frecuencia, se podría decir que el entorno es dinámico. Sí el intercambio es mínimo, se refiere a un entorno fuerte, a los métodos que se emplearán para la toma de decisiones, otro punto es las alternativas de solución y las condiciones imperantes, al mencionar a los métodos para la toma de decisiones, son cruciales o aplicables para remediarlo (Alarcón, 2018). Cualquiera que se vea obligado a decidir elige criterios positivos como guía, incluso cuando no están definidos en términos explícitos. Finalmente se tiene a condiciones imperantes, hace referencia a los criterios de incertidumbre, asumir los riesgos y la certidumbre que debe asumir un líder o los miembros de la organización. (Robbins y Coulter, 2014).

Taype y Goicochea (2020), expresan que la toma de decisiones es uno de los elementos fundamentales para la organización y se sustenta en las habilidades que posea el gerente para dirigir a su personal. Muñeton et al. (2017), respalda lo mencionado líneas anteriores manifestando que las decisiones son las estrategias que se aplica en la gestión administrativa y se basa en las habilidades que posee el gerente. Lopera y Echeverri (2019), manifiestan que es importante que se involucre a personal clave de la empresa en la toma de decisiones para que se

pueda tener diferentes puntos de vistas y brindar alternativas que beneficien a la empresa.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de Investigación: El estudio se consideró de tipo aplicado, debido a que se respaldan de información existente o desarrolladas por autores para estudiar, realizar y conocer los sucesos que ocurren en un contexto determinado. (Hernández y Mendoza, 2018).

3.1.2. Diseño de investigación: El diseño fue no experimental ya que son estudios que evitan la intervención o manipulación de las variables y solo se basan en la observación directa de ellas, el enfoque fue cuantitativo, por lo que cual se empleó la estadística para el debido análisis estadístico y el procesamiento de la información recopilada (Baena, 2017), además de ello se considera de corte transversal, porque la obtención de datos se dio en un único momento, y fue de alcance correlacional, sustentado porque presenta como finalidad dar a conocer la relación que presentan las variables a través de pruebas estadísticas. (Sánchez y Reyes, 2015).

El esquema es el siguiente:

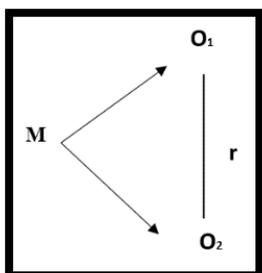


Figura 1. Esquema del diseño correlacional

Dónde:

M: Muestra

O1: Variable Diseño Organizacional

O2: Variable Toma de Decisiones

R: Relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Diseño Organizacional

Definición conceptual: Diseño organizacional, es la planeación esquematizada de manera conceptual donde se detallan los procesos, y por medio de los cuales, se hará posible la integración de los diferentes sistemas de la empresa, logrando la unificación de todas las áreas. (Torres y Jaramillo, 2014).

Definición operacional: La variable Diseño organizacional, habrá de ser sometida a medición, y operacionalización, por lo cual se presentan las dimensiones, filosofía institucional, y sus indicadores, difusión de la misión institucional, la difusión de la visión institucional, difusión de los valores institucionales, y difusión de los objetivos institucionales. Luego se tiene a la dimensión estructura organizacional y sus indicadores, difusión de la jerarquía de la entidad, canales de comunicación y necesidades de la entidad. Por último, se tiene a la dimensión procesos administrativos, y sus indicadores, manual de funciones evaluación de desempeño, y articulación del trabajo. La información recogida y analizada mediante el cuestionario y empleando la escala de Likert de tipo ordinal.

Variable 2: Toma de decisiones

Definición conceptual: Toma de decisiones, es un proceso que consiste en evaluar y dar una posible solución o alternativa, debiendo de elegir entre distintas opciones. Dependiendo de la naturaleza de la problemática, el administrador puede emplear uno de dos tipos de decisiones distintas (Robbins y Coulter, 2014).

Definición operacional: La variable Toma de decisiones, habrá de ser sometida a medición, y operacionalización, por lo cual se presentan las dimensiones, certidumbre, y sus indicadores, afrontar retos, motivar al personal y trabajo en equipo. Luego se tiene a la dimensión riesgo, y sus indicadores, asumir retos, desafiar al cambio, y delegar funciones. Por último, se tiene a la dimensión incertidumbre, y sus indicadores, temor a los cambios, falta de involucramiento del personal, y capacidad de liderazgo. La información fue recogida y analizada mediante el cuestionario y empleando la escala de Likert de tipo ordinal.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población: La población seleccionada para el presente estudio, estuvo conformada por 30 trabajadores de la institución. Es la totalidad de sujetos que se involucran en una problemática y presentan los conocimientos suficientes para responder a los instrumentos planteados y permita analizar la realidad que ocurre en la institución (Sánchez y Reyes, 2015).

Criterio de inclusión: Se consideró todos los trabajadores que cuenten con un contrato mínimo de un año.

Criterio de exclusión: Se consideró a todos los trabajadores que presenten una permanencia menor a un año dentro de la institución.

Muestra: Se conforma por la misma cantidad de la población, la muestra es una porción de la población y cuando se presenta el alcance a la información se puede tomar a todos los involucrados.

Muestreo: Se empleó el muestreo no probabilístico, puesto que la selección de los integrantes de la muestra fue a criterio y conveniencia de la investigación.

Unidad de análisis: Se denomina así a los integrantes, los elementos que pertenecen a la población, los cuales serán objeto de medición.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Encuesta, la cual se emplea en estudios cuantitativos, con el propósito de presentar informaciones estadísticas que responda a los objetivos que se establezcan y a través de su instrumento recoger opiniones y poder categorizarlos (Cabezas, Andrade y Torres, 2018).

Instrumento: Cuestionario, se refiere a un instrumento cuantitativo que a través de una escala Likert analiza y categoriza opiniones de personas que respondan a una problemática (Cohen y Gómez, 2019).

Validez: La validez del instrumento será validado por el juicio de expertos, para esta fase se tiene en consideración que se tuvo en consideración a profesionales en administración para la revisión de los cuestionarios y obtener su veredicto si se encuentra apto para ser aplicado a una determinada muestra (Hernández y Mendoza, 2018).

Confiabilidad: Por el método de Alfa de Cronbach y la aplicación de una prueba piloto, por medio de un muestreo no probabilístico, considerándose a 10 trabajadores para su cálculo.

3.5. Procedimientos

En esta fase se inició con la solicitud de autorización a la institución para poder realizar el estudio, luego de ello se coordina las reuniones pertinentes para el desarrollo del estudio, además de establecer la fecha de recojo de datos de los trabajadores a través de la aplicación de los cuestionarios.

3.6. Método de análisis de datos

Para analizar las opiniones de los trabajadores se hizo uso de la estadística descriptiva, partiendo del análisis de datos y siendo presentados en tablas y figuras de barra, además de ello para conocer la relación de las variables se hizo uso del método de Spearman y determinar el grado de relación que presentan las variables.

3.7. Aspectos éticos

En el estudio se considera el anonimato, puesto que al aplicar los instrumentos para obtener información de los trabajadores no se registra datos personales como nombre, área de trabajo, entre otros, también se considera a la originalidad porque en todo el estudio se toma textos de fuentes teóricas y se utiliza las normas APA para el citado de información, además será analizado por el Turnitin para conocer el grado de coincidencia que presenta con otros trabajos de investigación.

IV. RESULTADOS

En esta parte se detallan los resultados obtenidos en el estudio basándose en las opiniones que brindaron los trabajadores de la entidad, para ello se tiene un análisis descriptivo donde se muestra los niveles que alcanzaron cada variable con sus dimensiones, a través de una escala ordinal, luego se presenta el análisis inferencial, donde se realizó una prueba de normalidad para seleccionar el método adecuado para el estudio, detallando lo siguiente:

4.1 Análisis descriptivo

Tabla 1

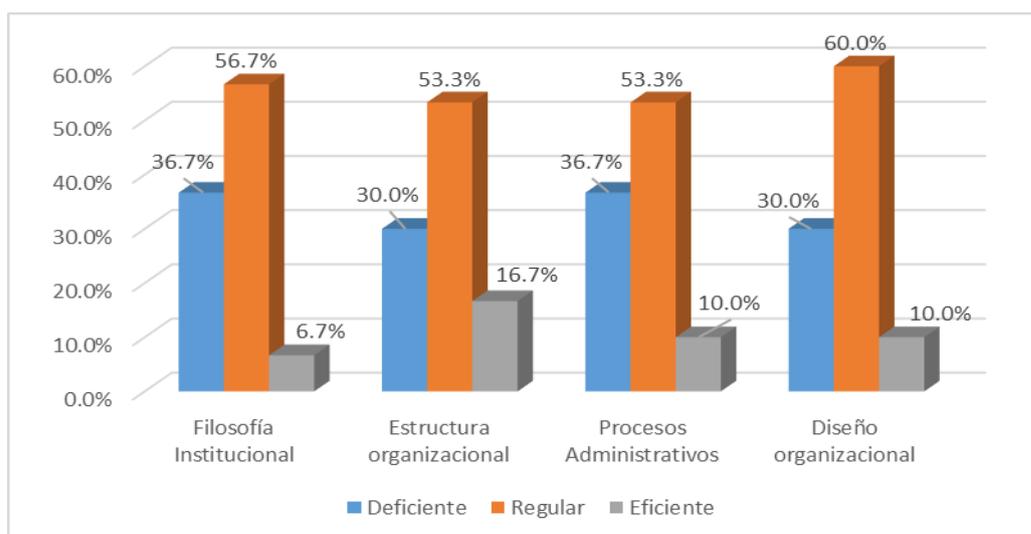
Frecuencia del diseño organizacional con sus dimensiones

Dimensiones y variable	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Filosofía Institucional	11	36.7%	17	56.7%	2	6.7%	30	100.0%
Estructura organizacional	9	30.0%	16	53.3%	5	16.7%	30	100.0%
Procesos Administrativos	11	36.7%	16	53.3%	3	10.0%	30	100.0%
Diseño organizacional	9	30.0%	18	60.0%	3	10.0%	30	100.0%

Nota. Base de datos de las encuestas

Figura 2

Barra del diseño organizacional con sus dimensiones



Nota. Tabla 1

Interpretación:

A través del análisis que se realiza de las opiniones de los trabajadores se tiene que la filosofía institucional el 36.7% lo considera como deficiente, luego se registró que el 56.7% lo encuentra como regular y el 6.7% lo ubica como eficiente. Al analizar a la estructura organizacional se ha registrado valores del 30.0% lo ubica como deficiente, luego se ha registrado valores del 53.3% lo encuentra como regular y el 16.7% lo considera como eficiente. Al realizar el análisis de los procesos administrativos se ha registrado valores del 36.7% lo considera como deficiente, luego se ha registrado valores del 53.3% lo ubica como regular y el 10.0% lo encuentra como eficiente. Al analizar al diseño organizacional se ha registrado valores del 30.0% lo encuentra como deficiente, luego se ha registrado valores del 60.0% lo encuentra como regular y el 10.0% lo considera como eficiente.

Tabla 2

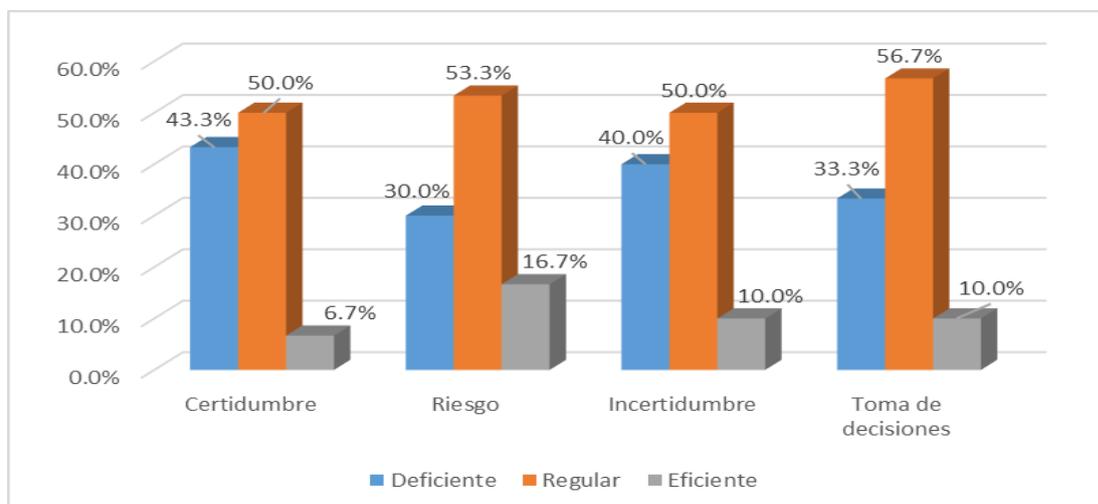
Frecuencia de la toma de decisiones y sus dimensiones

Dimensiones y variable	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Certidumbre	13	43.3%	15	50.0%	2	6.7%	30	100.0%
Riesgo	9	30.0%	16	53.3%	5	16.7%	30	100.0%
Incertidumbre	12	40.0%	15	50.0%	3	10.0%	30	100.0%
Toma de decisiones	10	33.3%	17	56.7%	3	10.0%	30	100.0%

Nota. Base de datos de las encuestas

Figura 3

Barra de la toma de decisiones y sus dimensiones



Nota. Tabla 1

Interpretación:

A través del análisis que se realiza de las opiniones de los trabajadores se tiene que la certidumbre presenta que el 43.3% lo considera como deficiente, luego se ha registrado valores del 50.0% lo ubica como regular y el 6.7% lo encuentra como eficiente. Al mencionar al riesgo se ha registrado valores del 30.0% lo considera como deficiente, luego se obtuvo que el 53.3% lo considera como regular y el 16.7% lo encuentra como eficiente. Al mencionar a las percepciones registradas de la incertidumbre se ha registrado valores del 40.0% lo ubica como deficiente, luego se registró que el 50.0% lo ubica como regular y el 10.0% lo encuentra como eficiente. Al mencionar la percepción que se tiene de la toma de decisiones se encontró que el 33.3% lo registra como deficiente, luego se ha registrado valores del 56.7% lo considera de manera regular y el 10.0% lo encuentra como eficiente.

4.2 Análisis inferencial

Tabla 3

Prueba de normalidad de datos

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Diseño organizacional	,130	30	,200*	,934	30	,063
Toma de decisiones	,170	30	,028	,929	30	,045

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

A través del análisis de la prueba de normalidad se basó en el método de Shapiro-Wilk, por ser una muestra cuyo tamaño se encuentra por debajo de 50, referente a ello se tiene el promedio de la significancia de las variables y se ha obtenido un promedio de $(0.063+0.045)/2 = 0.05$, ubicándose en el límite del margen 0.05, por lo cual se considera como una distribución no paramétrica y le método más adecuado para conocer la relación que se presenta y para realizar la prueba de hipótesis es el método de Rho de Spearman.

Tabla 4*Determinar la relación entre el diseño Organizacional y Toma de decisiones*

			Diseño organizacional	Toma de decisiones
Rho de Spearman	Diseño organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,824**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Toma de decisiones	Coeficiente de correlación	,824**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Interpretación:

A través del análisis de la prueba de correlación se ha obtenido un valor de Rho = 0.824 entre el diseño organizacional y la toma de decisiones, considerado como una relación positiva considerable, reflejando que las acciones que realice la institución en cuando al diseño que presente la organización, presentara repercusiones en la toma de decisiones que se realicen. Además, al realizar el análisis de la prueba de hipótesis se tiene que la significancia alcanzada en el estudio es de 0.000, situada por debajo del 0.01 considerándose como una relación significativa entre las variables, por lo tanto, se opta por el rechazo de la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis del estudio.

Tabla 5

Conocer la relación entre la dimensión filosofía institucional del diseño organizacional y la toma de decisiones

			Filosofía Institucional	Toma de decisiones
Rho de Spearman	Filosofía Institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,820**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Toma de decisiones	Coeficiente de correlación	,820**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Interpretación:

A través del análisis de la prueba de correlación se ha obtenido un valor de Rho = 0.820 entre la filosofía institucional y la toma de decisiones, considerado como una relación positiva considerable, reflejando que las acciones que realice la institución en cuando a la filosofía que presenta la institución, presentará repercusiones en la toma de decisiones que se realicen. Además, al realizar el análisis de la prueba de hipótesis se tiene que la significancia alcanzada en el estudio es de 0.000, situada por debajo del 0.01 considerándose como una relación significativa entre los elementos que se encuentran siendo analizados, por lo tanto, se opta por el rechazo de la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis del estudio.

Tabla 6

Analizar la relación entre la dimensión estructura organizacional del diseño organizacional y la toma de decisiones

			Estructura organizacional	Toma de decisiones
Rho de Spearman	Estructura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,810**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Toma de decisiones	Coeficiente de correlación	,810**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Interpretación:

A través del análisis de la prueba de correlación se ha obtenido un valor de Rho = 0.810 entre la estructura organizacional y la toma de decisiones, considerado como una relación positiva considerable, reflejando que las acciones que realice la institución en cuando a la estructura organizacional que presenta la institución, presentará repercusiones en la toma de decisiones que se realicen. Además, al realizar el análisis de la prueba de hipótesis se tiene que la significancia alcanzada en el estudio es de 0.000, situada por debajo del 0.01 considerándose como una relación significativa entre los elementos que se encuentran siendo analizados, por lo tanto, se opta por el rechazo de la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis del estudio.

Tabla 7

Establecer la relación que presenta la dimensión procesos administrativos del diseño organizacional y la toma de decisiones.

			Procesos Administrativos	Toma de decisiones
Rho de Spearman	Procesos Administrativos	Coeficiente de correlación	1,000	,772**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Toma de decisiones	Coeficiente de correlación	,772**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Interpretación:

A través del análisis de la prueba de correlación se ha obtenido un valor de Rho = 0.772 entre los procesos administrativos y la toma de decisiones, considerado como una relación positiva considerable, reflejando que las acciones que realice la institución en cuando a los procesos administrativos que presenta la institución, presentará repercusiones en la toma de decisiones que se realicen. Además, al realizar el análisis de la prueba de hipótesis se tiene que la significancia alcanzada en el estudio es de 0.000, situada por debajo del 0.01 considerándose como una relación significativa entre los elementos que se encuentran siendo analizados, por lo tanto, se opta por el rechazo de la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis del estudio.

V. DISCUSIÓN

Según lo establecido con el objetivo general, que fue determinar la relación entre el Diseño Organizacional y Toma de decisiones, por medio de los resultados calculados en la prueba de correlación Rho Spearman, se ha obtenido un valor de $Rho = 0.824$ entre el diseño organizacional y la toma de decisiones, considerado como una relación positiva considerable, reflejando que las acciones que realice la institución en cuando al diseño que presente la organización, presentara repercusiones en la toma de decisiones que se realicen. Además, al realizar el análisis de la prueba de hipótesis se tiene que la significancia alcanzada en el estudio es de 0.000, situada por debajo del 0.01 considerándose como una relación significativa entre las variables, por lo tanto, se opta por el rechazo de la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis del estudio.

Estos resultados presentan una concordancia con el estudio de Camba (2017), cuyo objetivo fue analizar el desarrollo de una diseño organizacional de una institución en Ecuador, empleando el método científico y su ejecución se desarrolló en la Universidad Estatal del Milagro, aplicando una muestra de 35 personas, utilizando como técnica a la encuesta y basándose en su instrumento el cuestionario, presentando diseño no experimental, con alcance transversal, llegando a la conclusión: los principales problemas que afectan las actividades que se realizan a través del personal no relacionadas con la característica del cargo o función que se desempeña a través del grupo de trabajadores, muchas de estas se realizan de forma empírica o por comentario, así mismo la coordinación y elaboración de planes de responsabilidades no es lo más adecuada. Aporta a la corporación aspectos negativos que se pueden contemplar en los clientes en cuanto a atenderlos o despachar despacio y ahora no se sienten satisfechos con los deportes, provocando que los empleados realicen más de una tarea al mismo tiempo y otras que realizan en ese momento. Además, se comenta que el diseño organizacional es un sistema completamente beneficioso para los gerentes debido a que pueden estar a cargo de hacer selecciones para elegir el diseño organizacional correcto, por esta razón deben preocuparse aproximadamente por dos sentidos al mismo tiempo, cada uno dentro de la empresa y fuera de la

empresa, pues las empresas necesitan realizar una evaluación interna y externa (FODA) una buena forma de mejorar las técnicas (Briceño y Gálvez, 2017).

Según lo establecido con el primer objetivo específico, el cual se enfocó en determinar la relación entre la dimensión filosofía institucional y toma de decisiones, por medio de los resultados calculados en la prueba de correlación se ha obtenido un valor de $Rho = 0.820$ entre la filosofía institucional y la toma de decisiones, considerado como una relación positiva considerable, reflejando que las acciones que realice la institución en cuando a la filosofía que presenta la institución, presentará repercusiones en la toma de decisiones que se realicen. Además, al realizar el análisis de la prueba de hipótesis se tiene que la significancia alcanzada en el estudio es de 0.000, situada por debajo del 0.01 considerándose como una relación significativa entre los elementos que se encuentran siendo analizados, por lo tanto, se opta por el rechazo de la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis del estudio.

Estos resultados presentan una concordancia con lo mencionado por Cruz (2016), en el mismo país de la universidad, durante el año 2016, se llegó a la conclusión que, se evidenció que la institución presenta problemas con su diseño organizacional porque no le permite mantener una comunicación articulada y presenta inconvenientes en los procesos que se manifiestan largos y engorrosos a la hora de realizarlos. En la estructura orgánica ya no responde a los propósitos de la institución, dentro del plan de funciones con la desigualdad y la co-obligación de los cargos, destacan manuales que no siguen las normas, procesos y capacidades, no hay tácticas de vinculación, una gran cantidad de trabajadores por debajo del acuerdo para brindar ofertas, los mecanismos de coordinación no son coherentes y adecuados, el departamento de trabajo duro es bajo a nivel profesional, no hay regulaciones de habilidades humanas, paquetes y mecanismos de evaluación, capacitación y estímulo suficientemente buenos. Lo registrado se sustenta con lo comentado por la filosofía institucional, como detalle aislado, ajeno a una versión administrativa, no se menciona o en la práctica se considera poderoso para el comercio cultural; hay mayor evidencia de efectividad cuando se trata de uno de los factores de los modelos administrativos orientados al desarrollo y para la creación de un estilo de vida organizacional basado en la filosofía de la corporación (Dávila, Noriega, Máñez, Hernández y Torres, 2017).

Según establecido con el segundo objetivo específico, el cual se enfocó en determinar la relación estructura organizacional y toma de decisiones, por medio de los resultados calculados en la prueba de correlación se ha obtenido un valor de $Rho = 0.810$ entre la estructura organizacional y la toma de decisiones, considerado como una relación positiva considerable, reflejando que las acciones que realice la institución en cuando a la estructura organizacional que presenta la institución, presentará repercusiones en la toma de decisiones que se realicen. Además, al realizar el análisis de la prueba de hipótesis se tiene que la significancia alcanzada en el estudio es de 0.000, situada por debajo del 0.01 considerándose como una relación significativa entre los elementos que se encuentran siendo analizados, por lo tanto, se opta por el rechazo de la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis del estudio.

Estos resultados presentan una concordancia con lo mencionado por Toca (2017), en Colombia, presentó un estudio en la Universidad Pedagógica y Técnica de Colombia, con el objetivo de conocer el nivel de percepción del diseño organizacional de una entidad pública, se concluyó que, se evidenciaron anomalías y deficiencias que no permitían el mejoramiento de procesos y procedimientos con las posiciones precisas y necesarias para cumplir con cada uno de los requisitos, considerando que al ser una corporación pública proveedora, se deben tomar en consideración cuatro departamentos, específicamente: operacional, administrativo, económico y empresarial, por lo que todos deben subdividirse y generar un vínculo de conversación que permita la integración entre las áreas a través de los departamentos y el rasgo social que cumple la empresa. Además de lo mencionado se tiene que la estructura organizacional, pueden incluirse con diversos grados interrelacionados; Es decir, los dispositivos administrativos deben ubicarse en una escala que permita su atención, manejo y supervisión, ya que la característica asignada corresponde a una autoridad y responsabilidad seleccionada: a mayor contacto con el público o con los productos y servicios producidos, la disminución Puede ser su ubicación en las dimensiones, y cuanto mayor sea la variedad de tareas de planificación, coordinación y manipulación, mayor será". (Bastidas, 2018). Según lo establecido con el tercer objetivo específico, el cual se enfocó en determinar la relación entre procesos administrativos y toma de decisiones, por medio de los resultados calculados en la prueba de correlación se ha obtenido un

valor de $Rho = 0.772$ entre los procesos administrativos y la toma de decisiones, considerado como una relación positiva considerable, reflejando que las acciones que realice la institución en cuando a los procesos administrativos que presenta la institución, presentará repercusiones en la toma de decisiones que se realicen. Además, al realizar el análisis de la prueba de hipótesis se tiene que la significancia alcanzada en el estudio fue de 0.000, situada por debajo del 0.01 considerándose como una relación significativa entre los elementos que se encuentran siendo analizados, por lo tanto, se opta por el rechazo de la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis del estudio.

Estos resultados presentan una concordancia con lo mencionado por Orbegoso y Xie (2019), estudio que se desarrolló en la Universidad Privada del Norte, en Trujillo, cuyo objetivo fue proponer un diseño organizacional de una empresa privada, para ello empleo los pasos del método científico, presentando diseño no experimental, con alcance transversal, con una población de 22 trabajadores, a quienes se les tuvo que aplicar la técnica de la encuesta, por medio del su instrumento que fue el cuestionario, registrando como resultado se puede observar que la mayoría de las personas de los colaboradores coinciden en que para llevar a cabo sus funciones quieren alguna especialización en particular, esto se refleja al utilizar el 45,5% del total de encuestados, al mismo tiempo que el 18,2% país que no está de acuerdo con tal confirmación, que le permitió finalizar: Se decidió que la organización ya no tiene una especialización laboral en las inmediaciones del salón, por el hecho de que hay una duplicación de capacidades, lo que genera retrasos en el proceso de atención; mientras, dentro del lugar de la cocina se identificó que si existe una especialización del trabajo correctamente. Dentro de este campo se tiene que los procesos administrativos, es una herramienta fundamental para todas las formas de agencias dentro de los diversos sectores del mercado; siendo implementado con técnicas distintivas, un claro ejemplo de ello es el abordaje del principio general de estructuras y contingencias, donde relacionan estas últimas con cada rasgo administrativo, por ejemplo gestionar, dado que como algunos investigadores reinaron: “Cuando la misión es recurrente , los criterios generales de desempeño son más y requieren eficiencia” (Velásquez, 2000).

VI. CONCLUSIONES

1. Se ha comprobado que existe una relación significativa ($Rho=0.824$; sig. =0.000) entre el Diseño organizacional y Toma de decisiones en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma, 2021, por otro lado, con lo expuesto se logró corroborar la hipótesis de investigación y se procedió a rechazar la nula, afirmando que el diseño que presente una organización permite que se tomen mejores decisiones.
2. Se ha comprobado que existe una relación significativa ($Rho=0.820$; sig. =0.000) entre filosofía institucional y toma de decisiones en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma, 2021, por otro lado, con lo expuesto se logró corroborar la hipótesis y se procedió a rechazar la nula, demostrando que la filosofía que presenten los trabajadores de la entidad favorece a la toma de decisiones.
3. Se ha comprobado que existe una relación significativa ($Rho=0.810$; sig. =0.000) entre estructura organizacional y toma de decisiones en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma, 2021, por otro lado, con lo expuesto se logró corroborar la hipótesis y se procedió a rechazar la nula, demostrando que la estructura que presenten los trabajadores de la entidad favorece a la toma de decisiones.
4. Se ha comprobado que existe una relación significativa ($Rho=0.722$; sig. =0.000) entre procesos administrativos y toma de decisiones en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma, 2021, por otro lado, con lo expuesto se logró corroborar la hipótesis y se procedió a rechazar la nula, demostrando que los procesos administrativos que presenten los trabajadores de la entidad favorecen a la toma de decisiones.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al director de la institución, difundir la estructura de la entidad y contar con un manual de funciones para que los trabajadores conozcan las políticas de comunicación que existen entre cada área administrativa.
2. Al jefe de personal, difundir la filosofía de la entidad para que los trabajadores presenten los conocimientos necesarios para responder a las consultas que realizan los usuarios que realizan sus trámites a diario en la entidad.
3. A la secretaria académica, conocer y aportar en la mejora de los procesos administrativos, con una eficiente coordinación y gestión académica de los programas que brinda la institución.
4. Al departamento de marketing, habilitar una página institucional, donde los usuarios puedan realizar sus consultas y realizar sus trámites de manera más práctica, hacer llegar sus incomodidades y reclamos que se presenten en la entidad para que la dirección pueda tener conocimientos de los problemas que se presentan y tomar mejores decisiones para mejorar los niveles presentados.

REFERENCIAS

- Almanza, R., Calderón, P. y Vargas, J. (2018). *Classic theories of Organizations and Gung Ho*. Revista Redalyc. ISSN: 1669-7634. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3579/357959311001/357959311001.pdf>
- Alarcón, D. (2018). App for making decisions based on the Analytical Hierarchy Process. 15 (15). http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2018000100007
- Alvarado, R., Acosta, K. y Mata, Y. (2018). Need for management information systems for decision making in organizations. 19 (39). https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2215-24582018000100017
- Balarezo, M. (2019). *Información contable y toma de decisiones gerenciales en las áreas de finanzas y operaciones de la empresa Ecol Electric de chorrillos*. (Tesis de pre grado). <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/863/1/Balarezo%20Vasquez%2C%20Maria%20Teresa%20del%20Carmen.pdf>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. ISBN ebook: 978-607-744-748-1. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Briceño, M. y Gálvez, G. (2017). *Diseño organizacional en base al modelo Daft para la empresa jacob ingeniería & Construcción SAC – Chiclayo 2016*. (Tesis de pre grado). http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/900/1/T_Brice%C3%B1o%20Mendoza%20Mar%C3%ADa%20y%20Galvez%20Cieza%20Gianina%20Rosmery.pdf

- Bastidas, V., (2018). La estructura organizacional y su relación con la calidad de servicio en centros de educación inicial.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6233/1/T2664-MAE-Bastidas-La%20estructura.pdf>
- Cabezas, E., Andrade, A. y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. ISBN: 978-9942-765-44-4.
<http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Cabrera, M. (2015). *La toma de decisiones en comunicación organizacional*. (Tesis de maestría).
https://burjcdigital.urjc.es/bitstream/handle/10115/13729/TESIS_MARIANGELES_CABRERA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Camba, J. (2017). *Desarrollo de un diseño organizacional del supermercado López del Cantón Milagro*. (Tesis de pre grado).
<http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/3201/1/desarrollo%20de%20una%20estructura%20organizacional%20del%20supermercado%20lopez.pdf>
- Camarena, J. (2016). *The organization as system: the contemporary organizational model*. Revista Científica Scielo.
http://www.revistasbolivianas.org.bo/scielo.php?pid=S2415-22502016000100005&script=sci_arttext
- Casquina, P. (2018). *Análisis del proceso de toma de decisiones en las ventas de la empresa Jesús es mi Guía*. (Tesis de pre grado).
http://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/UTP/1644/1/Percy%20Casquina_Trabajo%20de%20Investigaci%C3%B3n_Bachiller_2018.pdf
- ConexiónEsan. (17 de febrero de 2021). *Rediseño Organizacional: de las pirámides jerárquicas a las redarquías ágiles*. <https://www.esan.edu.pe/apuntes->

empresariales/2021/02/redisenio-organizacional-de-las-piramides-
jerarquicas-a-las-redarquias-agiles/

Cohen, N. y Gómez, G. (2019). Metodología de la investigación, ¿para qué?: la producción de los datos y los diseños. ISBN 978-987-723-190-8. Editorial Teseo.

http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf

Córdova, V. y León, Z. (2017). *Empowerment y la toma de decisiones en la cooperativa de ahorro y crédito san pedro de Andahuaylas agencia cusco 2016.* (Tesis de pre grado).

http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/781/3/Vanessa_Zack_Tesis_bachiller_2017.pdf

Cruz, W. (2016). *El diseño organizacional y el análisis de la capacidad institucional: un referente en la universidad de los llanos.* (Tesis de pre grado).

<https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/56413/86039377.2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cummings, G. y Christopher G. (2007). *Desarrollo Organizacional y Cambio (8ª ed.).* México, DF: Cengage Learning

Dávila, F., Noriega, S., Máynez, A., Hernández, A. y Torres, V. (2017). Critical success factors-based model for the deployment of organizational philosophy programs. *Revista Científica Scielo.* ISSN 2007-0705.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-07052017000100459

Daft, R. (2000). Teoría y diseño organizacional. México: Thomson.

Elconfidencial. (22 de enero del 2021). *Los cambios en la organización de las empresas provocados por el coronavirus.*

https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2021-01-22/45-empresas-cambian-estructura-por-el-covid_2914967/

- Espinosa, C. (2016). How Are Organizational Decisions Made? A Classical Review. *Revista Científica Scielo*. ISSN 0187-0173. https://www.researchgate.net/publication/317437838_How_Are_Organizational_Decisions_Made_A_Classical_Review
- Garbanzo, G. (2016). Organizational Development and Change Processes in Educational Institutions, a Challenge for The Management of Education. 40 (1). <https://www.scielo.sa.cr/pdf/edu/v40n1/2215-2644-edu-40-01-00067.pdf>
- Huacchillo, L., Ramos, E. y Pulache, J. (2020). *Financial management and its incidence in the making of financial decisions*. *Revista Científica Scielo*. Recuperado de ISSN 2218-3620
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación- rutas cuantitativa-cualitativa-mixta*. ISBN 1456260960. Editor McGraw-Hill Interamericana
- Hernán, M. (2017). Who decides what we need? Social participation and decision-making in a community-based policy in Argentina. 26 (2). http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-499X2017000200055
- Horcas, V. y Giménez, E. (2017). *Do you study or work? The decision making in the training pathways of young people*. *Revista Redalyc*. ISSN 1138-414X. <https://www.redalyc.org/pdf/567/56754639008.pdf>
- Lagos, L. (2018). *Habilidades gerenciales y la toma de decisiones en la empresa agraria azucarera Incahuasi S.A.A., 2018*. (Tesis de pre grado). <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2625/TESIS%20ACT.%20PARAF.%20-%20LESLIE%20ANGGIE%20LAGOS%20CHAVEZ%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Lopera, I. y Echeverri, J. (2019). Decisions, well-being and human development in departments of student well-being. Discussion of findings. 24 (3). http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-294X2019000300003
- Mendoza, N. y Gálvez, G. (2017). *Diseño organizacional en base al modelo daft para la empresa Jacob Ingeniería & Construcción SAC – Chiclayo 2016*. (Tesis de pre grado). http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/900/1/T_Brice%C3%B1o%20Mendoza%20Mar%C3%ADa%20y%20Galvez%20Cieza%20Gianina%20Rosmery.pdf
- Muñeton, G., Ruiz, A. y Loaiza, O. (2017). Make a choice. Explanations from applied behavioral Science. 38 (13). <https://www.revistaespacios.com/a17v38n13/a17v38n13p10.pdf>
- Orbegoso, S. y Xie, L. (2019). Diseño de una estructura organizacional para la empresa Chong Wha, Trujillo 2019 (Tesis de pre grado). <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23129/Orbegoso%20Quispe%20Santos%20Esther.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Parimango, N. (2016). *Propuesta de un diseño organizacional para mejorar la eficiencia del personal de la Empresa Inversiones Mishel S.A.C. de la ciudad de Trujillo-2014*. (Tesis de pre grado). http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/1448/1/Nerida_Parimango_Dise%C3%B1o_Organizacional_Eficiencia.pdf
- Riquelme, E. (2018). La guerra de la información a nivel estratégico. (Trabajo Final Integrador). <http://www.cefadigital.edu.ar/handle/1847939/1265>
- Rodríguez, Y. (2018). *Information use model for the strategic decision making in information organizations*. Revista Scielo. <https://www.scielo.br/pdf/tinf/v30n1/2318-0889-tinf-30-1-0051.pdf>

- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración*. ISBN: 978-607-32-2767-4. PEARSON, México
- Rodríguez, E. (2016). *Principales riesgos del proceso de toma de decisiones estratégicas en las universidades*. Revista Redalyc. ISSN: 0378-1844. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33945816001>
- Sánchez, H. & Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima: Editorial Bussines Suport. 978-612-46842-2-7
- Taype, A. y Goicochea, S. (2020). Evidence-based clinical decision making during the COVID-19 pandemic. 37 (3). http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1728-59172020000300357
- Tituaña, E. (2015). *Análisis del diseño organizacional y su incidencia en la gestión administrativa de la compañía de transporte escolar y turismo UNIPRO C.A., año 2014*. (Tesis de pre grado). <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/1591/1/TESIS%20ERWIN%20ROMMEL%20TITUA%C3%91A%20SOTALIN.pdf>
- Toca, S. (2017). *Propuesta de diseño organizacional en las áreas funcionales administrativa y comercial para la empresa de servicios públicos del municipio de Cuitiva - Emcuitiva S.A. ESP* (Tesis de pre grado). <https://repositorio.uptc.edu.co/bitstream/001/1922/1/TGT-644.pdf>
- Torres, J. y Jaramillo, O. (2014). *Diseño y análisis del puesto de trabajo*. <https://books.google.com.pe/books?id=UrFCDwAAQBAJ&lpg=PA22&dq=dise%C3%B1o%20organizacional&pg=PP1#v=onepage&q=dise%C3%B1o%20organizacional&f=false>
- Valderrama, S. (2012). *Pasos para Elaborar Proyectos de Investigación Científica*. (2a ed.). Perú: San Marcos. ISBN: 978-9972-34-289-9

Velásquez, F. (2000). El enfoque de sistemas y de contingencias aplicado al proceso administrativo . Redalyc, 27-40. No. 77 .
http://bibliotecadigital.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/1197/1/Enfoque_sistemas_contingencias_aplicado_administrativo.pdf

ANEXOS

ANEXO 1: Operacionalización de las variables

VARIABLE 1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Diseño Organizacional	<p>Diseño Organizacional, es la planeación esquematizada de manera conceptual donde se detallan los procesos, y por medio de los cuales, se hará posible la integración de los diferentes sistemas de la empresa, logrando la unificación de todas las áreas. (Torres y Jaramillo, 2014).</p>	<p>La variable Diseño Organizacional, habrá de ser sometida a medición, y operacionalización, por lo cual se presentan las dimensiones, filosofía institucional, estructura organizacional y procesos administrativos, La información recogida y analizada mediante el cuestionario y empleando la escala de Likert de tipo ordinal.</p>	<p>Filosofía Institucional</p> <p>Estructura Organizacional</p> <p>Procesos administrativos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Difusión de la misión institucional - Difusión de la visión institucional - Difusión de los valores institucionales - Difusión de los objetivos de la institucional - Difusión de la jerarquía de la entidad - Canales de comunicación - Necesidades de la entidad - Manual de funciones - Evaluación de desempeño - Articulación del trabajo 	Ordinal

VARIABLE 2	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Toma de Decisiones	<p>Toma de Decisiones es, un proceso que consiste en evaluar y dar una posible solución o alternativa, debiendo de elegir entre diferentes opciones. Dependiendo de la naturaleza de la problemática, el administrador puede emplear uno de dos tipos de decisiones distintas (Robbins y Coulter, 2014).</p>	<p>La variable Toma de Decisiones, habrá de ser sometida a medición, y operacionalización, por lo cual se presentan las dimensiones, certidumbre, riesgo, e incertidumbre. La información fue recogida y analizada mediante el cuestionario y empleando la escala de Likert de tipo ordinal.</p>	<p>Certidumbre</p> <p>Riesgo</p> <p>Incertidumbre</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Afrontar retos - Motivar al personal - Trabajo en equipo - Asumir retos - Desafiar al cambio - Delegar funciones - Temor a los cambios - Falta de involucramiento del personal - Capacidad del liderazgo 	Ordinal

ANEXO 2: Instrumento de recolección de datos

“Diseño Organizacional y Toma de decisiones en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma, 2021”.

Considerado trabajador, el siguiente cuestionario tiene la intención de evaluar el diseño organizacional. Las opiniones podrían ayudar a optimizar la gestión que se realiza en la institución, en lo que se pueda perfeccionar, ese es el motivo principal para que conteste con la sinceridad del caso. Debe marcar sólo una de las alternativas, poniendo una equis (x) en el cuadro que suponga.

Nota: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5 donde:

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

Nº	ITEMS	Escala				
		1	2	3	4	5
	Filosofía Institucional					
1	La dirección se preocupa por difundir la misión de manera periódica.					
2	La visión de la institución se encuentra ubicado en el muro de cada oficina.					
3	Se evidencia un compromiso de los valores institucionales por parte de los trabajadores.					
4	La dirección de la institución se encarga de mantener presente los objetivos de la institución.					
	Estructura Organizacional	1	2	3	4	5
5	En la institución se puede evidenciar zonas donde se encuentre el organigrama,					
6	Todos los trabajadores tienen acceso para comunicarse con el director.					

7	Se cuenta con los canales adecuados como correos corporativos, grupos de WhatsApp, entre otros.					
8	La dirección escucha las necesidades de los trabajadores					
	Procesos Administrativos	1	2	3	4	5
14	Los jefes de área al empezar el año lectivo dan a conocer a los trabajadores sus funciones correspondientes de acuerdo al área designada.					
15	La institución suele entregar el manual de perfil de puestos a los nuevos colaboradores.					
16	La evaluación de desempeño es imparcial y objetiva.					
17	Las actividades de articulación para el personal docente y administrativo fomentan el trabajo colaborativo.					
18	El instituto motiva al personal docente y administrativo con premios e incentivos cuando se logra un trabajo en equipo y articulado.					

Fuente: Elaboración propia

“Diseño Organizacional y Toma de decisiones en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma, 2021”.

Considerado trabajador, el siguiente cuestionario tiene la intención de evaluar la toma de decisiones. Las opiniones podrían ayudar a optimizar la gestión que se realiza en la institución, en lo que se pueda perfeccionar, ese es el motivo principal para que conteste con la sinceridad del caso. Debe marcar sólo una de las alternativas, poniendo una equis (x) en el cuadro que suponga.

Nota: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5 donde:

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

Nº	ITEMS	Escala				
		1	2	3	4	5
	Certidumbre					
1	Su jefe lo motiva afrontar retos en el trabajo					
2	Los retos que se le presentan le permiten crecer profesionalmente.					
3	El JUA motiva al personal docente y administrativo para desarrollar trabajos eficientes y eficaz.					
4	El jefe inmediato motiva a los colaboradores con reconocimiento público e incentivos por su buen desenvolvimiento.					
5	La institución incentiva al personal docente y administrativo a realizar trabajo en equipo.					
	Riesgo	1	2	3	4	5
6	Tiene predisposición para asumir retos que se presenten en su área de trabajo.					
7	Desafía los cambios que se pudieran suscitar en su área de trabajo.					
8	Es importante que se delegue funciones para agilizar los procesos institucionales.					

	Incertidumbre	1	2	3	4	5
9	Los trabajadores tienen iniciativa para realizar nuevas actividades en su área de trabajo.					
10	Los trabajadores se involucran voluntariamente en las diferentes actividades que realiza la institución.					
11	Me siento motivado para involucrarme en las diferentes actividades que realiza mi institución.					
12	Cómo trabajador cuestiona la capacidad del líder					
13	Considera que se debería cambiar al líder de la entidad para que se pueda mejorar los procesos					

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 3: Formato de validación

Título de la Investigación: Diseño Organizacional y Toma de decisiones en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma, 2021								
Apellidos y Nombres del Investigador: Robles Pérez, Zandra Raquel								
Apellidos y Nombres del Experto: Romero Escalante, Víctor Fabian								
ASPECTOS A EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
Variable 1: Diseño Organizacional	Filosofía Institucional	Difusión de la misión institucional	La dirección se preocupa por difundir la misión de manera periódica.	Ordinal: 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi Nunca 5. Nunca	x			
		Difusión de la visión institucional	La visión de la institución se encuentra ubicado en el muro de cada oficina.		x			
		Difusión de los valores institucionales	Se evidencia un compromiso de los valores institucionales por parte de los trabajadores.		x			
		Difusión de los objetivos de la institucional	La dirección de la institución se encarga de mantener presente los objetivos de la institución.					
	Estructura organizacional	Difusión de la jerarquía de la entidad	En la institución se puede evidenciar zonas donde se encuentre el organigrama,		Todos los trabajadores tienen acceso para comunicarse con el director.	x		
			Canales de comunicación		Se cuenta con los canales adecuados como correos corporativos, grupos de WhatsApp, entre otros.	x		
		Necesidades de la entidad	La dirección escucha las necesidades de los trabajadores		x			
		Procesos Administrativos	Manual de funciones		Los jefes de área al empezar el año lectivo dan a conocer a los trabajadores sus funciones correspondientes de acuerdo al área designada.	La institución suele entregar el manual de perfil de puestos a los nuevos colaboradores.	x	
	Evaluación de desempeño				La evaluación de desempeño es imparcial y objetiva.	x		
	Articulación del trabajo		Las actividades de articulación para el personal docente y administrativo fomentan el trabajo colaborativo.		x			

			El instituto motiva al personal docente y administrativo con premios e incentivos cuando se logra un trabajo en equipo y articulado.		x		
Variable 2: Toma de decisiones	Certidumbre	Afrontar retos	Su jefe lo motiva afrontar retos en el trabajo	Ordinal: 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi Nunca 5. Nunca	x		
			Los retos que se le presentan le permiten crecer profesionalmente.		x		
		Motivar personal	El JUA motiva al personal docente y administrativo para desarrollar trabajos eficientes y eficaz.		x		
			El jefe inmediato motiva a los colaboradores con reconocimiento público e incentivos por su buen desenvolvimiento.		x		
	Trabajo en equipo	La institución incentiva al personal docente y administrativo a realizar trabajo en equipo.	x				
	Riesgo	Asumir retos	Tiene predisposición para asumir retos que se presenten en su área de trabajo.		x		
		Desafiar cambio	Desafía los cambios que se pudieran suscitar en su área de trabajo.		x		
		Delegar funciones	Es importante que se delegue funciones para agilizar los procesos institucionales.		x		
	Incertidumbre	Temor a los cambios	Los trabajadores tienen iniciativa para realizar nuevas actividades en su área de trabajo.		x		
		Falta de involucramiento del personal	Los trabajadores se involucran voluntariamente en las diferentes actividades que realiza la institución.		x		
			Me siento motivado para involucrarme en las diferentes actividades que realiza mi institución.		x		
		Capacidad de Liderazgo	Cómo trabajador cuestiona la capacidad del líder		x		
	Considera que se debería cambiar al líder de la entidad para que se pueda mejorar los procesos		x				
 Firma del experto Fecha 20/05/21							

ANEXO 3: Formato de validación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE.....

Nº	VARIABLES/DIMENSIONES/INDICADORES	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE INDEPENDIENTE:							
	DIMENSIÓN 1: Filosofía Institucional	Si	No	Si	No	Si	No	
1	La dirección se preocupa por difundir la misión de manera periódica.	✓		✓		✓		
2	La visión de la institución se encuentra ubicado en el muro de cada oficina.	✓		✓		✓		
3	Se evidencia un compromiso de los valores institucionales por parte de los trabajadores.	✓		✓		✓		
4	La dirección de la institución se encarga de mantener presente los objetivos de la institución.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Estructura organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
5	En la institución se puede evidenciar zonas donde se encuentre el organigrama,	✓		✓		✓		
6	Todos los trabajadores tienen acceso para comunicarse con el director.	✓		✓		✓		
7	Se cuenta con los canales adecuados como correos corporativos, grupos de WhatsApp, entre otros.	✓		✓		✓		
8	La dirección escucha las necesidades de los trabajadores	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Procesos Administrativos	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Los jefes de área al empezar el año lectivo dan a conocer a los trabajadores sus funciones correspondientes de acuerdo al área designada.	✓		✓		✓		
10	La institución suele entregar el manual de perfil de puestos a los nuevos colaboradores.	✓		✓		✓		
11	La evaluación de desempeño es imparcial y objetiva.	✓		✓		✓		
12	Las actividades de articulación para el personal docente y administrativo fomentan el trabajo colaborativo.	✓		✓		✓		
13	El instituto motiva al personal docente y administrativo con premios e incentivos cuando se logra un trabajo en equipo y articulado.	✓		✓		✓		
	VARIABLE DEPENDIENTE; Toma de decisiones	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Certidumbre	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Su jefe lo motiva afrontar retos en el trabajo	✓		✓		✓		
2	Los retos que se le presentan le permiten crecer profesionalmente.	✓		✓		✓		
3	El JUA motiva al personal docente y administrativo para desarrollar trabajos eficientes y eficaz.	✓		✓		✓		
4	El jefe inmediato motiva a los colaboradores con reconocimiento público e incentivos por su buen desenvolvimiento.	✓		✓		✓		
5	La institución incentiva al personal docente y administrativo a realizar trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Riesgo	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Tiene predisposición para asumir retos que se presenten en su área de trabajo.	✓		✓		✓		

ANEXO 3: Formato de validación

Título de la Investigación: Diseño Organizacional y Toma de decisiones en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma, 2020								
Apellidos y Nombres del Investigador: Robles Pérez, Zandra Raquel								
Apellidos y Nombres del Experto: Mg. Elvis Jerson, Ponte Quiñones								
ASPECTOS A EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
Variable 1: Diseño Organizacional	Filosofía Institucional	Difusión de la misión institucional	La dirección se preocupa por difundir la misión de manera periódica.	Ordinal: 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi Nunca 5. Nunca	x			
		Difusión de la visión institucional	La visión de la institución se encuentra ubicado en el muro de cada oficina.		x			
		Difusión de los valores institucionales	Se evidencia un compromiso de los valores institucionales por parte de los trabajadores.		x			
		Difusión de los objetivos de la institucional	La dirección de la institución se encarga de mantener presente los objetivos de la institución.					
	Estructura organizacional	Difusión de la jerarquía de la entidad	En la institución se puede evidenciar zonas donde se encuentre el organigrama,		Todos los trabajadores tienen acceso para comunicarse con el director.	x		
			Canales de comunicación			Se cuenta con los canales adecuados como correos corporativos, grupos de WhatsApp, entre otros.	x	
		Necesidades de la entidad	La dirección escucha las necesidades de los trabajadores		x			
		Procesos Administrativos	Manual de funciones		Los jefes de área al empezar el año lectivo dan a conocer a los trabajadores sus funciones correspondientes de acuerdo al área designada.	La institución suele entregar el manual de perfil de puestos a los nuevos colaboradores.	x	
	Evaluación de desempeño				La evaluación de desempeño es imparcial y objetiva.		x	
	Articulación del trabajo		Las actividades de articulación para el personal docente y administrativo fomentan el trabajo colaborativo.		x			

			El instituto motiva al personal docente y administrativo con premios e incentivos cuando se logra un trabajo en equipo y articulado.		x		
Variable 2: Toma de decisiones	Certidumbre	Afrontar retos	Su jefe lo motiva afrontar retos en el trabajo	Ordinal: 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi Nunca 5. Nunca	x		
			Los retos que se le presentan le permiten crecer profesionalmente.		x		
		Motivar personal	El JUA motiva al personal docente y administrativo para desarrollar trabajos eficientes y eficaz.		x		
			El jefe inmediato motiva a los colaboradores con reconocimiento público e incentivos por su buen desenvolvimiento.		x		
	Trabajo en equipo	La institución incentiva al personal docente y administrativo a realizar trabajo en equipo.	x				
	Riesgo	Asumir retos	Tiene predisposición para asumir retos que se presenten en su área de trabajo.		x		
		Desafiar cambio	Desafía los cambios que se pudieran suscitar en su área de trabajo.		x		
		Delegar funciones	Es importante que se delegue funciones para agilizar los procesos institucionales.		x		
	Incertidumbre	Temor a los cambios	Los trabajadores tienen iniciativa para realizar nuevas actividades en su área de trabajo.		x		
		Falta de involucramiento del personal	Los trabajadores se involucran voluntariamente en las diferentes actividades que realiza la institución.		x		
			Me siento motivado para involucrarme en las diferentes actividades que realiza mi institución.		x		
		Capacidad de Liderazgo	Cómo trabajador cuestiona la capacidad del líder		x		
	Considera que se debería cambiar al líder de la entidad para que se pueda mejorar los procesos		x				
 Firma del experto Fecha 15/06/21							

ANEXO 3: Formato de validación

Título de la Investigación: Diseño Organizacional y Toma de decisiones en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Casma, 2021								
Apellidos y Nombres del Investigador: Robles Pérez, Zandra Raquel								
Apellidos y Nombres del Experto: Cosme Urbina, Manuel Edward								
ASPECTOS A EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
Variable 1: Diseño Organizacional	Filosofía Institucional	Difusión de la misión institucional	La dirección se preocupa por difundir la misión de manera periódica.	Ordinal: 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi Nunca 5. Nunca				
		Difusión de la visión institucional	La visión de la institución se encuentra ubicado en el muro de cada oficina.					
		Difusión de los valores institucionales	Se evidencia un compromiso de los valores institucionales por parte de los trabajadores.					
		Difusión de los objetivos de la institucional	La dirección de la institución se encarga de mantener presente los objetivos de la institución.					
	Estructura organizacional	Difusión de la jerarquía de la entidad	En la institución se puede evidenciar zonas donde se encuentre el organigrama,		Todos los trabajadores tienen acceso para comunicarse con el director.			
			Canales de comunicación			Se cuenta con los canales adecuados como correos corporativos, grupos de WhatsApp, entre otros.		
		Necesidades de la entidad	La dirección escucha las necesidades de los trabajadores					
	Procesos Administrativos	Manual de funciones	Los jefes de área al empezar el año lectivo dan a conocer a los trabajadores sus funciones correspondientes de acuerdo al área designada.		La institución suele entregar el manual de perfil de puestos a los nuevos colaboradores.			
			Evaluación de desempeño			La evaluación de desempeño es imparcial y objetiva.		
		Articulación del trabajo	Las actividades de articulación para el personal docente y administrativo fomentan el trabajo colaborativo.					

			El instituto motiva al personal docente y administrativo con premios e incentivos cuando se logra un trabajo en equipo y articulado.					
Variable 2: Toma de decisiones	Certidumbre	Afrontar retos	Su jefe lo motiva afrontar retos en el trabajo	Ordinal: 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi Nunca 5. Nunca				
			Los retos que se le presentan le permiten crecer profesionalmente.					
		Motivar personal	al		El JUA motiva al personal docente y administrativo para desarrollar trabajos eficientes y eficaz.			
					El jefe inmediato motiva a los colaboradores con reconocimiento público e incentivos por su buen desenvolvimiento.			
	Trabajo en equipo	en	La institución incentiva al personal docente y administrativo a realizar trabajo en equipo.					
	Riesgo	Asumir retos			Tiene predisposición para asumir retos que se presenten en su área de trabajo.			
		Desafiar cambio	al		Desafía los cambios que se pudieran suscitar en su área de trabajo.			
		Delegar funciones			Es importante que se delegue funciones para agilizar los procesos institucionales.			
	Incertidumbre	Temor a los cambios	los		Los trabajadores tienen iniciativa para realizar nuevas actividades en su área de trabajo.			
		Falta de involucramiento del personal	de		Los trabajadores se involucran voluntariamente en las diferentes actividades que realiza la institución.			
					Me siento motivado para involucrarme en las diferentes actividades que realiza mi institución.			
		Capacidad de Liderazgo	de		Cómo trabajador cuestiona la capacidad del líder			
			Considera que se debería cambiar al líder de la entidad para que se pueda mejorar los procesos					
 Firma del experto Fecha 08/07/2021								

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

N.º	VARIABLES/DIMENSIONES/INDICADORES	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE INDEPENDIENTE:							
	DIMENSIÓN 1: Filosofía Institucional	Si	No	Si	No	Si	No	
1	La dirección se preocupa por difundir la misión de manera periódica.	X		X		X		
2	La visión de la institución se encuentra ubicado en el muro de cada oficina.	X		X		X		
3	Se evidencia un compromiso de los valores institucionales por parte de los trabajadores.	X		X		X		
4	La dirección de la institución se encarga de mantener presente los objetivos de la institución.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2.: Estructura organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
5	En la institución se puede evidenciar zonas donde se encuentre el organigrama,	X		X		X		
6	Todos los trabajadores tienen acceso para comunicarse con el director.	X		X		X		
7	Se cuenta con los canales adecuados como correos corporativos, grupos de WhatsApp, entre otros.	X		X		X		
8	La dirección escucha las necesidades de los trabajadores	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3.: Procesos Administrativos	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Los jefes de área al empezar el año lectivo dan a conocer a los trabajadores sus funciones correspondientes de acuerdo al área designada.	X		X		X		
10	La institución suele entregar el manual de perfil de puestos a los nuevos colaboradores.	X		X		X		
11	La evaluación de desempeño es imparcial y objetiva.	X		X		X		
12	Las actividades de articulación para el personal docente y administrativo fomentan el trabajo colaborativo.	X		X		X		
13	El instituto motiva al personal docente y administrativo con premios e incentivos cuando se logra un trabajo en equipo y articulado.	X		X		X		
	VARIABLE DEPENDIENTE; Toma de decisiones	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Certidumbre	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Su jefe lo motiva afrontar retos en el trabajo	X		X		X		
2	Los retos que se le presentan le permiten crecer profesionalmente.	X		X		X		
3	El JUA motiva al personal docente y administrativo para desarrollar trabajos eficientes y eficaz.	X		X		X		

4	El jefe inmediato motiva a los colaboradores con reconocimiento público e incentivos por su buen desenvolvimiento.	X		X		X		
5	La institución incentiva al personal docente y administrativo a realizar trabajo en equipo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Riesgo	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Tiene predisposición para asumir retos que se presenten en su área de trabajo.	X		X		X		
7	Desafía los cambios que se pudieran suscitar en su área de trabajo.	X		X		X		
8	Es importante que se delegue funciones para agilizar los procesos institucionales.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Incertidumbre	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Los trabajadores tienen iniciativa para realizar nuevas actividades en su área de trabajo.	X		X		X		
10	Los trabajadores se involucran voluntariamente en las diferentes actividades que realiza la institución.	X		X		X		
11	Me siento motivado para involucrarme en las diferentes actividades que realiza mi institución.	X		X		X		
12	Cómo trabajador cuestiona la capacidad del líder	X		X		X		
13	Considera que se debería cambiar al líder de la entidad para que se pueda mejorar los procesos	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es aplicable

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: COSME URBINA MANUEL EDWARD

DNI: 18836575

Especialidad del validador: ADMINISTRADOR.....

FECHA 08/ 07/2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante

Confiabilidad del instrumento

CÁLCULO DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DISEÑO ORGANIZACIONAL: MÉTODO DE ALFA DE CRONBACH														
SUJETOS	PREGUNTAS													TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	2	3	4	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	32
2	2	3	2	1	2	2	3	4	2	2	3	2	1	29
3	3	2	3	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1	25
4	2	2	1	3	2	3	2	3	2	4	2	3	2	31
5	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	33
6	2	4	2	2	3	4	5	4	2	5	4	5	4	46
7	4	5	2	2	4	5	3	4	5	2	4	3	5	48
8	2	3	2	1	5	5	4	2	3	4	3	2	3	39
9	3	2	3	3	4	4	5	2	3	2	4	5	2	42
10	5	4	5	5	5	5	4	2	4	2	4	2	3	50
VARIANZA	1.0	1.0	1.2	1.2	2.0	1.5	1.6	0.8	0.9	1.2	1.0	1.3	1.4	68.3
TOTAL	15.9													0.830
														0.830

CÁLCULO DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO TOMA DE DESICIONES: MÉTODO DE ALFA DE CRONBACH														
SUJETOS	PREGUNTAS													TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	2	3	4	5	4	3	4	3	4	3	5	3	2	45
2	5	3	2	5	3	2	3	4	5	5	3	5	3	48
3	3	2	4	2	4	4	3	4	3	2	3	4	3	41
4	2	2	3	2	2	3	5	3	2	4	2	3	2	35
5	3	2	3	2	2	3	1	2	3	2	3	2	3	31
6	3	2	3	2	2	3	2	3	2	4	2	3	2	33
7	2	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	34
8	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	4	4	5	38
9	2	3	2	1	3	2	1	2	1	2	1	2	1	23
10	1	2	3	2	2	3	2	1	2	1	2	3	2	26
VARIANZA	1.1	0.3	0.6	1.8	0.6	0.4	1.4	0.8	1.2	1.4	1.2	0.9	1.0	55.8
TOTAL	12.5													0.836
														0.836



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ROBLES PEREZ ZANDRA RAQUEL estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "DISEÑO ORGANIZACIONAL Y TOMA DE DECISIONES EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO DE CASMA, 2021", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
ROBLES PEREZ ZANDRA RAQUEL DNI: 40725223 ORCID 0000-0002-9536-678X	Firmado digitalmente por: ROBLESPEREZ el 02-08- 2021 16:52:23

Código documento Trilce: INV - 0347229