



Universidad Nacional
SAN LUIS GONZAGA



Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional

Esta licencia permite a otras combinar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial, siempre y cuando den crédito y licencia a nuevas creaciones bajo los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>



UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
FACENI



EVALUACION DE ORIGINALIDAD

CONSTANCIA

El Que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud al documento cuyo título es:

**DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y LA TOMA DE DECISIONES DE LOS
TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNA UNIVERSIDAD ESTATAL DE LA
PROVINCIA DE ICA,2023**

Presentado por:

Roxana Melissa SOTO CONTRERAS Del nivel **PREGRADO** de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios Internacionales, Escuela Académico Profesional de **NEGOCIOS INTERNACIONALES**. El resultado obtenido es **12%** por el cual se otorga el calificativo de:

APROBADO

Se adjunta al presente el reporte de evaluación con el software de verificación de originalidad.

Observaciones:

Ica, 29 de abril del 2024



UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES

Escuela Académica Profesional de Negocios
Internacionales



TESIS

DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y LA TOMA DE DECISIONES DE
LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNA UNIVERSIDAD
ESTATAL DE LA PROVINCIA DE ICA, 2023

Línea de investigación:

Sociedad, desarrollo sostenible, políticas públicas y ambientales

Para optar el título de:

Licenciado en Negocios Internacionales

Autor:

Bach. SOTO CONTRERAS Roxana Melissa

Asesor:

Dr. Carlos Cruces, Héctor William

Ica – Perú

2024

DEDICATORIA:

Dedico mi proyecto de tesis a mis queridos padres por a verme apoyado en el logro de mi proyecto con su motivación y anhelo y la esperanza puesta en mí y el logro también son suyos.

AGRADECIMIENTOS:

Agradezco a mis padres y familiares en general por que han sido el impulso importante con su fortaleza, sabiduría y amor de mis objetivos académico y personal también agradezco a mis docentes por su paciencia y dedicación y sus consejos y correcciones precisas he logrado culminar mi proyecto y me quedara grabado en la memoria en toda mi vida profesional.

ÍNDICE

PORTADA	
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS	iii
ÍNDICE	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	¡Error! Marcador no definido.
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	ix
II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA	25
III. RESULTADOS	28
IV. DISCUSIÓN	48
V. CONCLUSIONES	50
VI. RECOMENDACIONES	51
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	53
VIII. ANEXOS	56

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución personal administrativo.....	28
Tabla 2 Respeto la línea de autoridad y responsabilidad.....	29
Tabla 3 Conoce y Aplica el MOF en su institución.....	30
Tabla 4 Se brinda asesoramiento continuo y permanente en las tareas complejas	31
Tabla 5 Se establecen metas acordes a la visión de la Institución	32
Tabla 6 Manifiesta agrado y satisfacción por el trabajo que desempeña	33
Tabla 7 Colabora con el cumplimiento de los objetivos de la institución más allá de sus funciones	34
Tabla 8 Asume con responsabilidad las tareas asignadas.....	35
Tabla 9 Se capacita con frecuencia para mejorar su desarrollo profesional	36
Tabla 10 Usted toma decisiones en función a reglas y procedimientos	37
Tabla 11 Usted toma decisiones en función a los cambios de las situaciones presentadas con los usuarios en la institución	38
Tabla 12 Considera usted que la institución tiene sus procedimientos establecidos en sus normativas	39
Tabla 13 Cree usted que cuenta con la información requerida para poder absolver inquietudes por parte de los usuarios	40
Tabla 14 Las decisiones tomadas en su trabajo siempre han terminado o reducido situaciones de conflicto.....	41
Tabla 15 Considera usted que los colaboradores cumplen con el cumplimiento de metas establecidas por la alta gerencia.....	42
Tabla 16 Considera usted que el personal está capacitado para tomar decisiones enfocadas en reducir ciertos criterios de incertidumbre	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 17 Correlación entre el desarrollo organizacional y toma de decisiones de los trabajadores administrativos.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 18 Correlación entre organización del trabajo y toma de decisiones de los trabajadores administrativos.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 19 Correlación entre las metas estratégicas de la organización y toma de decisiones de los trabajadores administrativos	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 20 Correlación entre competencia profesional y toma de decisiones de los trabajadores administrativos.....	¡Error! Marcador no definido.

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Proceso de toma de decisiones.	¡Error! Marcador no definido.
Figura 2 Descriptivo correlacional ..	29
Figura 3 Respeto la línea de autoridad y responsabilidad ..	30
Figura 4 Conoce y aplica el MOF en su institución ..	31
Figura 5 Se brinda asesoramiento continuo y permanente.....	¡Error! Marcador no definido.
Figura 6 Se establecen metas acordes a la visión de la Institución.	33
Figura 7 Manifiesta agrado y satisfacción por el trabajo que desempeña.	34
Figura 8 Colabora con el cumplimiento de los objetivos de la institución más allá de sus funciones.....	35
Figura 9 Asume con responsabilidad las tareas asignadas.	36
Figura 10 Se capacita con frecuencia para mejorar su desarrollo profesional ..	37
Figura 11 Usted toma decisiones en función a reglas y procedimientos	¡Error! Marcador no definido.
Figura 12 Usted toma decisiones en función a los cambios de las situaciones presentadas con los usuarios en la institución	¡Error! Marcador no definido.
Figura 13 Considera usted que la institución tiene sus procedimientos establecidos en sus normativas.	¡Error! Marcador no definido.
Figura 14 Cree usted que cuenta con la información requerida para poder absolver inquietudes por parte de los usuarios.....	¡Error! Marcador no definido.
Figura 15 Las decisiones tomadas en su trabajo siempre han terminado o reducido situaciones de conflicto..	42
Figura 16 Considera usted que los colaboradores cumplen con el cumplimiento de metas establecidas por la alta dirección	¡Error! Marcador no definido.
Figura 17 Considera usted que el personal está capacitado para tomar decisiones enfocadas en reducir ciertos criterios de incertidumbre.....	¡Error! Marcador no definido.

RESUMEN

El objetivo planteado para el presente trabajo fue: Determinar cómo el desarrollo organizacional se relaciona con la toma de decisiones de los trabajadores administrativos de una universidad estatal de la provincia de Ica, 2023. Metodología: El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, paradigma positivista, tipo aplicada, diseño ex post facto correlacional de corte transversal, manejo una muestra de 265 trabajadores administrativos, esgrimiendo como técnica la encuesta, hallando como resultados en cuanto a la dimensión organización del trabajo y toma de decisiones de los trabajadores administrativos con un $r=0,887$ lo que indica que existe una correlación alta entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico $p=0,00$ ($p<0,05$); así mismo la dimensión metas estratégicas de la organización y toma de decisiones de los trabajadores administrativos con un $r=0,221$ mostrando una relación débil entre las variables con un nivel de significancia teórico $p=0,007$ ($p<0,05$), alegando existe relación contenida, así mismo en la dimensión competencia profesional y toma de decisiones de los trabajadores administrativos con un $r=0,556$ mostrando una correlación moderada entre las variables con un nivel de significancia $\alpha=0,05$, y $p=0,008$ en consecuencia, la toma de decisiones de los trabajadores serán en ocasiones de acuerdo a su competencia profesional Concluyendo: las variables desarrollo organizacional y toma de decisiones de los trabajadores administrativos con un $r=0,274^{**}$ esta valoración señala existe una correlación débil entre las variables,

Palabras claves: Metas estratégicas, organización del trabajo, toma de decisiones.

ABSTRACT

The objective of this study was: To determine how organizational development is related to the decision-making of administrative workers at a state university in the province of Ica, 2023. Methodology: The study had a quantitative approach, positivist paradigm, applied type, cross-sectional correlational ex post facto design, handling a sample of 265 administrative workers, using the survey as a technique, finding as results in terms of the dimension of work organization and decision-making of administrative workers with an $r=0.887$ " which indicates that there is a high correlation between the variables; with a level of actual significance lower than the theoretical level of significance $p = 0.00$ ($p<0.05$); Likewise, the dimension Strategic Goals of the Organization and Decision-Making of Administrative Workers with an $R=0.221$ " showing a weak relationship between the variables with a theoretical level of significance $P= 0.007$ ($P<0.05$), alleging that there is a contained relationship, likewise in the dimension Professional competence and decision-making of administrative workers with an $R=0.556$ " showing a moderate correlation between the variables with a level of significance $\alpha=0.05$, and $p=0.008$ Consequently, the decision-making of the workers will sometimes be according to their professional competence Concluding: the variables organizational development and decision-making of administrative workers with an $r=.274^{**}$ this assessment indicates that there is a weak correlation between the variables,

Key words: Strategic goals, work organization, decision-making.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Planteamiento del problema.

1.1.1 Antecedentes de la investigación.

Antecedentes internacionales:

Cárdenas, J. (2023) El estudio tiene como finalidad determinar qué relación existe entre gobierno electrónico y desarrollo organizacional en la gestión administrativa de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021, manejando como estrategia metodológica un enfoque cuantitativo, no experimental nivel correlacional transversal, con una muestra censal de 132 participantes aplicando como instrumento el cuestionario hallando como resultados una correlación directa moderada 0,404 y el valor Sig=0,000 lo que refleja un resultado significativo arribando a la conclusión que hay una correlación directa y significativa entre gobierno electrónico y desarrollo organizacional.

Contento, J. (2023) La indagación tuvo como propósito evaluar el efecto de la gestión administrativa en el desarrollo organizacional de la empresa, hizo uso del método hipotético – deductivo, siendo de tipo descriptiva, diseño no experimental, aplicando una muestra censal de 17 empleados, esgrimiendo como instrumento el cuestionario concluyendo que la parte administrativa de la organización es efectiva porque su sistema interno es débil, lo que resulta en baja cobertura de comunicación y toma de decisiones. Por otro lado, el desarrollo organizacional de una empresa es rápido, pero no lineal, lo que lo hace lo suficientemente flexible para adaptarse a los cambios del mercado.

Ponce, G. et al (2021) La indagación tuvo como finalidad establecer la importancia del proceso administrativo en el desarrollo organizacional, así como identificar los problemas que tienen las MiPymes en Ecuador, metodológicamente hizo uso de un análisis documental o bibliográfico, con un diseño no experimental hallando como resultado que la mayoría de las MiPymes no emplean los procesos administrativos, debido a diversas limitantes como poca planificación y precaria inversión , generando un débil desarrollo organizacional perturbando el ambiente laboral y por ende la sostenibilidad organizacional.

Tormen, C. (2019) La finalidad del estudio fue diseñar un modelo de Desarrollo Organizacional para la empresa Vehysa, como marco metodológico el estudio fue de tipo descriptiva , enfoque cualitativo, como instrumento aplico entrevistas y test hallando como

resultados que la aplicación de la propuesta es realizable encontrándose incluida con los requerimientos de la gerencia DE la empresa, también la gestión organizacional conduce a los trabajadores sean conductores de cambio y cumplan con las metas planteadas.

Antecedentes nacionales:

Anchante, K., Anchante, M. (2022). El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el desarrollo organizacional y la efectividad de la empresa en estudio, como estrategia metodológica aplico un enfoque cuantitativo , tipo descriptivo, diseño no experimental , muestreo modelo probabilístico intencional , muestra constituida por 62 participantes , esgrimiendo como instrumento el cuestionario , hallando como resultado un nivel bajo de efectividad , en el análisis de las dimensiones se encontró un nivel bajo en la eficiencia, eficacia, flexibilidad y estrategias.

Asmad, J. (2022) La indagación tuvo como objetivo analizar el nivel de relación que presentan la gestión del conocimiento y el desarrollo organizacional de la empresa ahorro de energía y mantenimiento industrial, Santiago de Surco – 2022, utilizando como estrategia metodológica un tipo aplicada, nivel correlacional, enfoque cuantitativo no experimental, muestra probabilística por conveniencia de 98 participantes , esgrimiendo como instrumento el cuestionario, hallando como resultados R de Pearson ($r = 0.866$; Sig. = 0.000) que hay una correlación positiva y fuerte entre las variables de estudio concluyendo a mayor conocimiento en la mejora de la empresa , mejorara el desarrollo organizacional . otorgando ventajas en el mercado, permitiendo la investigación sugerencias para la optimización de la empresa.

Álvarez y Delgado (2020) el estudio tuvo como propósito , Caracterizar el desarrollo organizacional de la gestión en las municipalidades, metodológicamente hizo uso de un enfoque cualitativo , de diseño de revisión sistemática, analizando 10 artículos relacionados al estudio, hallando que un 50% de los artículos se encuentran direccionados a desarrollo de competencias y habilidades de los trabajadores con capacitaciones, en ese orden un 30% se encuentra inmerso al uso de la TIC para lograr la gestión, ante un 20% refiere el uso de la coeficiencia y metodologías aplicadas como al mapeo de objetivos institucionales. La gestión de las municipalidades es deficiente en diferentes continentes como África, Europa y Asia, las autoridades deben utilizar otras metodologías para lograr el cambio positivo y un desarrollo organizacional

Querevalo, E. (2020) El estudio tuvo como finalidad elaborar una estrategia de desarrollo organizacional para mejorar la satisfacción laboral en los colaboradores del centro de información de la Universidad Señor de Sipán, metodológicamente hizo uso de un tipo mixto diseño no experimental , manejo una muestra no probabilística censal de 16 colaboradores,

como instrumentos esgrimió la observación y el cuestionario estructurado, obteniendo como resultados que hay un nivel de satisfacción bajo y los colaboradores a veces se sienten satisfechos con su trabajo ; concluyendo que la satisfacción laboral se halló en un nivel medio y bajo sugiriendo una estrategia de desarrollo organizacional para optimizar la satisfacción laboral .

Fierro, F. (2020) El estudio tuvo como finalidad establecer la relación del desempeño laboral a partir de la evaluación con la toma de decisiones según la percepción de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín – 2019, metodológicamente hizo uso de los métodos inductivos-deductivos, analítico y sintético, tipo de estudio básico de nivel correlacional, diseño no experimental de corte transversal. Hallando como resultado con un nivel de significancia del 0,05 y un rho de spearman de 0,662 demostrando que hay una relación positiva entre el desempeño laboral a partir de la evaluación y toma de decisiones concluyendo que la percepción de los trabajadores referente a la evaluación del desempeño laboral carecen de criterios técnicos y en corolario diversas decisiones relacionadas a recompensas y castigos , desarrollo y crecimiento del personal , identificación del potencial o aprovechar los resultados de la evaluación para maximizar el valor de las capacitaciones y asesoría no se observa en las autoridades lo que genera desmotivación y bajo rendimiento de los trabajadores.

Antecedentes locales:

Anicama, E. (2022) El estudio expreso como propósito conocer el nivel de cultura organizacional y satisfacción organizacional del personal en el Hospital Apoyo -Yunguyo, Puno – 2020. Metodológicamente tuvo un enfoque cuantitativo, tipo básico diseño no experimental muestra constituida por 60 participantes entre 30 y 55 años, utilizando como técnica la encuesta y la entrevista. Concluyendo que hay una relación significativa entre la cultura organizacional y la motivación organizacional como en sus dimensiones.

1.1.2 Planteamiento del problema.

El desarrollo organizacional tiene que ver con la existencia de los empleados y cómo esto contribuye a la mejora de las unidades de negocio, algo en lo que se ha enfatizado durante mucho tiempo, el clima laboral como factor de productividad y puede ser utilizado como factor de productividad. Indicadores de desempeño para cualquier institución o empresa,

En el mundo empresarial las decisiones son situaciones que se deben afrontar cada día, independientemente de su naturaleza y objetivos, en ese orden se consideran varios factores al momento de las disposiciones, ya sea costo, estrategia, oportunidad o riesgo, siendo criterios importantes para elegir por decisiones óptimas.

Según Rodríguez y Pinto (2018) en el contexto internacional las empresas consideran la toma de decisiones como una cuestión emergente que es relevante para el crecimiento de la empresas, ante este panorama los directivos analizan y proponen el cumplimiento de metas programadas de capacitación en habilidades sociales para la toma de decisiones, acción decisiva tomada en interés por la entidad y cumplir los objetivos establecidos obteniendo como resultado adherirse a los objetivos organizacionales.

En el ámbito latinoamericano la política de desarrollo organizacional es el reemplazo de la visión capitalista que domina las relaciones de producción e innovación por una lógica que promueve el desarrollo humano integral y la convierte en una herramienta para la planificación estratégica de la teoría de la innovación y el desarrollo desde el sur , como lo señalan Arocena y Sutz (2006) , Urdaneta y Petit (2008) así mismo comprender porque las burocracias organizacionales son disfuncionales , lo que constituye en sí mismo un desafío científico hacia nuevas perspectivas conceptuales y teóricas sobre el (DO) como estrategia de cambio , siendo la posibilidad de un enfoque devolución en administración de empresas y gestión dela innovación en el marco de una nueva racionalidad que impulsa el (DO) y observar la humanidad a través del pensamiento creativo y transformador latinoamericano.(Citado por Petit et al p.176).

El estudio se funda en respuesta a la problemática que se viene observando , en la actualidad en la universidad estatal del Perú por ende en la provincia de Ica, enfrentando desafíos en cuanto al desarrollo organizacional y toma de decisiones por parte de sus trabajadores administrativos, a pesar de los esfuerzos por implementar procesos de mejora continua, se observa una falta de alineación entre las estrategias situacionales y las acciones diarias de los empleados administrativos, conllevando a situaciones de ineficiencia, falta de comunicación y desmotivación en el personal.

El desarrollo organizacional tiene que ver con la existencia de los empleados y cómo esto contribuye a la mejora de las unidades de negocio, algo en lo que se ha enfatizado durante mucho tiempo, el clima laboral como factor de productividad y puede ser utilizado como factor de productividad. Indicadores de desempeño para cualquier institución o empresa,

Además, se ha identificado que los trabajadores administrativos de la universidad estatal enfrentan dificultades para tomar decisiones de manera autónoma, lo que impacta en la agilidad y eficacia de los procesos internos, esta falta de empoderamiento y autonomía en la toma de decisiones ha generado una cultura organizacional basada en la dependencia de la autoridad central, limitando así la capacidad de adaptación a los cambios y la creatividad.

Por tanto, es evidente la necesidad de abordar esta problemática desde una perspectiva de desarrollo organizacional que promueva la participación activa, la autonomía y el empoderamiento de los trabajadores administrativos, en ese orden de ideas se demandara la implementación de estrategias que fomenten una cultura organizacional basada en la confianza, la comunicación abierta y la toma de decisiones descentralizada.

En ese contexto, es fundamental realizar la pesquisa de manera exhaustiva que permita identificar las barreras y oportunidades para el desarrollo organizacional y la toma de decisiones en la universidad estatal de la provincia de Ica, esto incluirá el análisis de las prácticas actuales, las percepciones y actitudes del personal, así como la revisión de las políticas y procedimientos institucionales.

Una vez identificados los factores clave que influyen en esta problemática, será posible diseñar e implementar estrategias específicas que impulsen un cambio positivo en la cultura organizacional y promuevan una toma de decisiones más ágil, eficiente y alineada con los objetivos institucionales.

Formulación del problema:

General:

¿De qué manera el desarrollo organizacional se relaciona con la toma de decisiones de los trabajadores administrativos de una universidad estatal de la provincia de Ica,2023?

Problemas específicos

Pe₁: ¿De qué manera la organización del trabajo se relaciona con la toma de decisiones de los trabajadores administrativos de una universidad estatal de la provincia de Ica,2023?

Pe₂: ¿En qué medida las metas estratégicas de la organización se relacionan con la toma de decisiones de los trabajadores administrativos de una universidad estatal de la provincia de Ica,2023?

Pe₃: ¿Cómo la competencia profesional se relaciona con la toma de decisiones de los trabajadores administrativos de una universidad estatal de la provincia de Ica,2023?

1.1.3 Justificación e importancia de la investigación.

Justificación:

El estudio considera como justificación teórica el desarrollo organizacional como un proceso continuo que busca mejorar la eficiencia, la productividad y la efectividad de una institución, en el caso de la universidad estatal de la provincia de Ica-Perú, el desarrollo organizacional es crucial para adaptarse a los constantes cambios en el entorno educativo, mejorar la calidad de la educación y fortalecer su posición en el mercado educativo, teniendo en cuenta que la toma de decisiones de los trabajadores administrativos es un aspecto fundamental en el funcionamiento de la universidad, en ese sentido las decisiones que toman los trabajadores administrativos afectan significativamente la eficiencia y la efectividad de la institución, .

La justificación practica incluye la implementación de programas de capacitación y formación para los trabajadores administrativos , la reestructuración de procesos y procedimientos , la implementación de tecnologías innovadoras, entre otros, estas prácticas contribuirán a mejorar la eficiencia y productividad de la institución, en relación a la toma de decisiones de los trabajadores se deben brindar las herramientas necesarias para analizar la información , evaluar alternativas y tomar decisiones fundamentadas.

En cuanto a la justificación metodológica para mejorar el desarrollo organizacional y mejorar la toma de decisiones de los trabajadores administrativos, se aplicará una metodología participativa aplicando cuestionarios y entrevistas que involucre a todos los trabajadores en los diferentes niveles.

Importancia:

La relevancia del estudio se da en contribuir a mejorar la calidad de la educación ofertada , incrementando la satisfacción de los estudiantes y fortalecer la imagen de la institución, teniendo presente que al mejorar la eficiencia y la productividad la universidad puede reducir costos y optimizar sus recursos, generando un impacto positivo en su sostenibilidad financiera., así mismo la universidad puede mejorar su capacidad para enfrentar los desafíos y cambios en el entorno educativo, lo que coadyuba a mantener su importancia y competitividad en el mercado educativo, también generara un ambiente de trabajo más colaborativo , motivador y eficiente , lo que aumentara la satisfacción y el compromiso de los trabajadores administrativos , debiendo implementar practicas efectivas la universidad puede estar mejor preparada para la acreditación universitaria.

1.2 Objetivos.

1.2.1 General

Determinar cómo el desarrollo organizacional se relaciona con la toma de decisiones de los trabajadores administrativos de una universidad estatal de la provincia de Ica,2023.

1.2.2 Objetivos específicos

Oe₁: Determinar cómo la organización del trabajo se relaciona con la toma de decisiones de los trabajadores administrativos de una universidad estatal de la provincia de Ica,2023

Oe₂: Determinar cómo las metas estratégicas de la organización se relacionan con la toma de decisiones de los trabajadores administrativos de una universidad estatal de la provincia de Ica,2023.

Oe₃: Determinar cómo la competencia profesional se relaciona con la toma de decisiones de los trabajadores administrativos de una universidad estatal de la provincia de Ica,2023.

1.3 Hipótesis y variables de la investigación (cuando corresponda).

1.3.1 General

El desarrollo organizacional se relaciona significativamente en la toma de decisiones de los trabajadores administrativos de una universidad estatal de la provincia de Ica,2023.

1.3.2 Hipótesis específicas

He₁: La organización del trabajo se relaciona directamente en la toma de decisiones de los trabajadores administrativos de una universidad estatal de la provincia de Ica,2023

He₂: Las metas estratégicas de la organización se relacionan favorablemente en la toma de decisiones de los trabajadores administrativos de una universidad estatal de la provincia de Ica,2023.

He₃: La competencia profesional se relaciona significativamente en la toma de decisiones de los trabajadores administrativos de una universidad estatal de la provincia de Ica,2023

1.3.3 Variables

VARIABLE X(Vx):

El desarrollo organizacional

VARIABLE Y (Vy):

Base teórica:

Desarrollo organizacional (DO)

Establece Pariente (2001), que el desarrollo organizacional es, fundamentalmente, una estrategia de cambio controlado, una manera de solucionar múltiples problemas a los que se enfrentan las organizaciones; dicho cambio está constituido por esfuerzos deliberadamente encaminados a eliminar una situación insatisfactoria mediante la planificación de una serie de acciones y estrategias que son el resultado de un análisis de la organización (p.6) citado por Hernández, Gallarzo y Espinoza ; Dentro de este orden de ideas queda claro que la base principal de cualquier institución o empresa es el desarrollo organizacional ,toda vez que sin organización no se alcanzara el desarrollo ideal , teniendo en cuenta que en la actualidad muchas empresas no lo practican en algunos casos no le brindan la importancia necesaria , en la mayoría de los casos se da en las empresas estatales.

Importancia:

Según Richard Beckhard (1969), en su libro "Organization Development: Strategies and Models", enfatizó la importancia del desarrollo organizacional como un enfoque planificado y sistemático para mejorar la efectividad y el bienestar de la organización y sus miembros.

Por otro lado, Edgar H. Schein (1987) en su obra "Process Consultation: Its Role in Organization Development", resaltó la importancia del desarrollo organizacional centrado en la comprensión de los procesos grupales y organizacionales, así como en el cambio cultural para lograr una mayor eficacia y adaptabilidad.

En años más recientes, autores como Peter Senge, en su libro "The Fifth Discipline: The Art & Practice of The Learning Organization" publicado en 1990, han subrayado la importancia del desarrollo organizacional orientado hacia la creación de organizaciones que fomenten el aprendizaje continuo, la innovación y la capacidad de adaptación a entornos complejos.

La importancia del desarrollo organizacional radica en su capacidad para promover el cambio planificado y sostenible, mejorar la cultura

organizacional, fortalecer las capacidades de liderazgo y fomentar la innovación y la adaptabilidad

Las dimensiones de detallan de la manera siguiente:

Organización del trabajo:

El pilar que respalda el aumento de la productividad es la organización al trabajo. A partir de sus conclusiones, se derivaron mejoras en los planes operativos, capacitación y evaluación de los trabajadores los escenarios laborales y remuneraciones. El concepto de organización del trabajo ha ido cambiando con el tiempo y su definición ha sido consistente en integrar utilizando métodos previamente establecidos: capital humano, tecnología, medios de trabajo y materiales. Un análisis de la bibliografía nos permite resaltar algunos de los conceptos que demuestran lo expresado anteriormente.

Marsán Castellanos et al (2010) consideran lo indicado como una ciencia que estudia sistemáticamente los procesos de producción o servicios, especialmente desde la perspectiva de la participación humana. (Citado por Zaldívar, E. 2018 p.4)

Una buena organización del trabajo es fundamental para asegurar la eficiencia, productividad y calidad en el desempeño de las actividades laborales. Esto implica establecer roles y responsabilidades claras, definir procesos y procedimientos, establecer metas y objetivos, y fomentar la colaboración y comunicación entre los miembros del equipo.

Además, la organización del trabajo también implica la gestión del tiempo, la asignación de tareas según las habilidades y capacidades de los empleados, y la implementación de sistemas de control y seguimiento para garantizar el cumplimiento de los objetivos establecidos.

La organización del trabajo es esencial para optimizar el rendimiento de una empresa u organización, asegurando que las tareas se realicen de manera eficiente, efectiva y coordinada

Metas estratégicas de la organización:

De acuerdo al Manual de Referencia para la Preparación de Planes Estratégicos y Planes Anuales (2005) señala que las metas son resultados que representan lo alcanzado, efectos o derivaciones esperadas como

resultado de la planificación de un plan estratégico en ese sentido la meta estratégica sirve para evaluar el plan y verificar si se han cumplido las metas programadas en un periodo de tiempo. (p.2) Se refiere que las organizaciones deben planifica planes estratégicos a u largo tiempo y plan operativo en un periodo de tiempo, donde las metas evaluadas reflejaran los resultados de las actividades y tareas cumplidas.

Las metas estratégicas suelen ser ambiciosas y desafiantes, y requieren de un plan estratégico bien definido para su consecución. Estas metas pueden abarcar diferentes áreas de la empresa, como la innovación, la eficiencia operativa, la expansión internacional, la diversificación de productos o servicios, entre otros.

Es importante que las metas estratégicas estén alineadas con la visión y misión de la empresa, y que sean medibles y alcanzables en un plazo determinado. Además, es fundamental que exista un seguimiento y evaluación constante para asegurar que la empresa avance en la dirección correcta hacia el logro de sus metas estratégicas.

Las metas estratégicas son los objetivos a largo plazo que guían el rumbo y las decisiones de la empresa, y son fundamentales para su crecimiento y éxito a largo plazo

Importancia:

Las metas estratégicas de una organización son fundamentales para su dirección y desarrollo a largo plazo, la relevancia de establecer metas estratégicas ha sido abordada por diversos autores a lo largo del tiempo, y sus perspectivas han contribuido a la comprensión actual de este concepto, en 1980, Peter Drucker, en su libro "Gestión: Tareas, Responsabilidades, Prácticas", resaltó la importancia de establecer objetivos claros y medibles para guiar el desempeño organizacional, Drucker enfatizó que las metas estratégicas proporcionan un marco de referencia para la toma de decisiones y la asignación de recursos.

Desde la perspectiva de Kaplan y Norton (1996) introdujeron el concepto de Balanced Scorecard en su libro "The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action", destacando la importancia de establecer metas estratégicas en múltiples áreas clave del desempeño organizacional, como las finanzas, los clientes, los procesos internos y el aprendizaje y crecimiento, también Gary Hamel y C.K. Prahalad (2011) en su obra "Competing for the Future", argumentaron que las metas estratégicas deben

estar orientadas hacia la creación de ventajas competitivas sostenibles a largo plazo, enfocándose en la innovación y la adaptación al cambio.

Competencia profesional:

Desde la perspectiva de Benavides, (2002), las competencias son los comportamientos y habilidades visibles que las personas aportan al trabajo para desempeñar sus funciones de manera eficaz y satisfactoria. En ese orden de ideas Pereda, Berrocal y Sanz (2003) afirmaron que la competencia es un conjunto de conductas exhibidas por una persona que incidentalmente se relaciona con un buen o excelente desempeño en una actividad, situación o trabajo específico. (Citados por Saavedra, M. 2019 p.13)

La competencia profesional en trabajadores administrativos se refiere a la capacidad y habilidad que poseen para desempeñar eficazmente sus funciones y responsabilidades dentro de la organización, incluye el conocimiento técnico, las habilidades prácticas, la capacidad de toma de decisiones, la comunicación efectiva, la resolución de problemas, la gestión del tiempo, entre otras competencias necesarias para llevar a cabo sus tareas de manera eficiente y eficaz.

Las competencias profesionales también pueden incluir aspectos como el trabajo en equipo, la adaptabilidad al cambio, la capacidad de liderazgo, la ética profesional, entre otros aspectos que son fundamentales para el desarrollo organizacional y el buen funcionamiento de la institución. La competencia profesional en trabajadores administrativos se refiere a la combinación de conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para desempeñar sus roles de manera efectiva y contribuir al logro de los objetivos organizacionales.

Características de la competencia profesional:

Las características de la competencia profesional incluyen una combinación de habilidades técnicas, conocimientos especializados, habilidades interpersonales y capacidades de resolución de problemas. Además, la competencia profesional implica la capacidad de adaptarse a cambios, aprender de manera continua y trabajar de manera efectiva en equipo.

Las habilidades técnicas se refieren a la capacidad para realizar tareas específicas relacionadas con el puesto de trabajo, mientras que los conocimientos especializados se refieren a la comprensión profunda y actualizada en un área particular. Las habilidades interpersonales son

fundamentales para la comunicación efectiva, la colaboración y el trabajo en equipo.

La capacidad de resolución de problemas implica la habilidad para identificar desafíos, analizar situaciones complejas y proponer soluciones efectivas. La adaptabilidad y la disposición para aprender continuamente son características clave en un entorno laboral en constante cambio.

En el contexto de una universidad pública en Perú, como la San Luis Gonzaga-Ica es importante que los trabajadores administrativos desarrollen estas competencias para contribuir de manera efectiva a la toma de decisiones estratégicas y al logro de los objetivos institucionales

Importancia:

La competencia profesional es de suma importancia en el entorno laboral, ya que permite a los trabajadores desempeñarse de manera efectiva en sus roles, contribuir al logro de los objetivos organizacionales y adaptarse a los cambios en el mercado laboral y tecnológico.

En el contexto de una universidad pública en Perú, la competencia profesional es crucial para garantizar la calidad en la prestación de servicios administrativos, la eficiencia en los procesos internos y la capacidad de adaptación a las demandas cambiantes de la comunidad universitaria y del entorno educativo en general.

Además, contar con trabajadores administrativos competentes ayuda a fortalecer la reputación y el prestigio de la institución, ya que contribuyen a un ambiente laboral más productivo, a la mejora continua de los procesos y al cumplimiento de estándares de calidad.

La competencia profesional es fundamental para el éxito y la sostenibilidad de una universidad pública, ya que influye directamente en su capacidad para cumplir su misión educativa, de investigación y servicio a la comunidad.

Toma de decisiones:

A juicio de Jiménez y Rodríguez, (2009) Las personas tienen que elegir lo que les parezca más conveniente entre una variedad de opciones, es decir, deben tomar numerosas decisiones en su vida cotidiana que pueden ser de mayor o menor importancia y pueden ser más fáciles o más difíciles de tomar en función de las consecuencias de cada decisión.

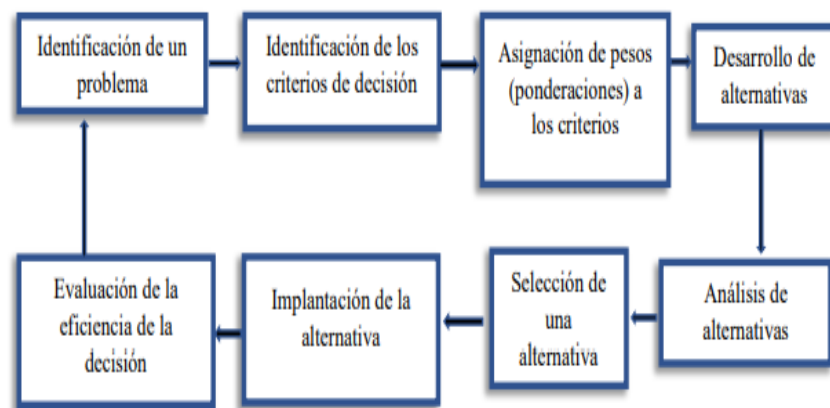
La toma de decisiones abarca las cuatro funciones administrativas, por lo que cuando los gerentes planifican, organizan, dirigen y controlan, a menudo se les llama tomadores de decisiones.

Etapas del proceso de la toma de decisiones:

De acuerdo con Robbins y Judge, (2014) Generalmente definimos la toma de decisiones como "una elección entre alternativas". Esta es una forma bastante simplista de ver la toma de decisiones porque la toma de decisiones es un proceso y no el simple acto de elegir entre opciones, se detalla el proceso de la siguiente forma:

Figura 1

Proceso de toma de decisiones



Nota. Robbins, S. (1994, pág. 157),

Se muestra en la figura 1 el proceso de toma de decisiones con una secuencia de 08 alternativas que inicia con la tipificación del problema, luego las opciones para optar por una alternativa de solución al problema concluyendo con la evaluación de la certeza de la decisión, El proceso es aplicado a nivel personal, empresarial o grupal.

En cuanto a las dimensiones se detalla:

Programabilidad:

La programabilidad se refiere a la capacidad de un sistema, dispositivo o proceso para ser programado o controlado de manera flexible y personalizada. La programabilidad es importante en el contexto del desarrollo organizacional porque permite adaptar y ajustar las intervenciones y cambios en función de las necesidades específicas de la organización.

Según Richard Beckhard, la programabilidad es crucial en el desarrollo organizacional ya que permite diseñar e implementar intervenciones personalizadas y flexibles que se ajusten a las necesidades y características únicas de cada organización. Esto facilita la adaptación al cambio y la mejora continua, ya que se pueden realizar ajustes y modificaciones según los resultados y el feedback recibido.

Por otro lado, Edgar Schein destaca la importancia de la programabilidad en el desarrollo organizacional para promover el aprendizaje y la innovación. La capacidad de programar y controlar de manera flexible los procesos y cambios en la organización permite fomentar la experimentación, el análisis de resultados y la adaptación constante, lo que impulsa el aprendizaje organizacional y la capacidad de innovar.

La programabilidad es fundamental en el desarrollo organizacional ya que permite diseñar e implementar intervenciones personalizadas, flexibles y adaptativas, así como promover el aprendizaje y la innovación en la organización.

Criterio para la toma de decisiones:

La programabilidad en el desarrollo organizacional también influye en el proceso de toma de decisiones. Al tener la capacidad de programar y controlar de manera flexible los procesos y cambios en la organización, se puede tomar decisiones basadas en datos y resultados concretos, lo que permite una toma de decisiones más informada y adaptativa. Además, al poder realizar ajustes y modificaciones según el feedback recibido, se pueden tomar decisiones de manera más ágil y efectiva, lo que contribuye a la mejora continua y al éxito organizacional. La programabilidad influye en el proceso de toma de decisiones al permitir una mayor adaptabilidad, agilidad y basar las decisiones en datos y resultados concretos.

Impacto en la decisión:

El impacto en la empresa o institución de tener la capacidad de programar y controlar de manera flexible los procesos y cambios en la organización es significativo. Al poder tomar decisiones basadas en datos y resultados concretos, la empresa puede optimizar sus operaciones, identificar oportunidades de mejora y minimizar riesgos. Además, la capacidad de realizar ajustes y modificaciones según el feedback recibido permite una toma de decisiones más ágil y efectiva, lo que contribuye a la mejora continua y al éxito organizacional. El impacto en la empresa de la

programabilidad en el proceso de toma de decisiones es una mayor adaptabilidad, agilidad y la capacidad de tomar decisiones informadas que impulsan el crecimiento y la competitividad.

1.3.4 Marco conceptual:

Competencias profesionales:

Habilidades duras y blandas útiles para desarrollar una profesión, y discernir los inconvenientes profesionales de manera personal y presto a colaborar en el contexto profesional y organización laboral. (Bunk, 1994)

Desarrollo organizacional:

El desarrollo organizacional es un proceso planificado y sistemático que busca mejorar la efectividad y el desempeño de una organización a través de cambios en la estructura, los procesos, la cultura, las políticas y las prácticas de gestión. Según Richard Beckhard, uno de los pioneros en el campo del desarrollo organizacional, este proceso implica un esfuerzo conjunto y colaborativo para identificar las necesidades de cambio, diseñar e implementar intervenciones adecuadas, y evaluar los resultados para asegurar la mejora continua.

Por otro lado, según Edgar Schein, otro destacado autor en este campo, el desarrollo organizacional también implica el cambio en las actitudes, los valores y las creencias de los miembros de la organización, así como la promoción del aprendizaje y la innovación. En resumen, el desarrollo organizacional se centra en el cambio planificado y sostenido para mejorar la capacidad de adaptación, la eficacia y la salud organizacional.

Desempeño Laboral:

Se refiere a las actitudes que muestra el personal siendo relevantes para cumplir las metas de la organización. (Chiavenato, 2002).

Metas estratégicas:

Las metas estratégicas son los objetivos a largo plazo que una empresa se propone alcanzar para lograr su visión y misión. Estas metas están orientadas a mejorar la posición competitiva de la empresa, aumentar su rentabilidad, expandir su presencia en el mercado, mejorar la satisfacción del cliente, entre otros aspectos clave para el éxito empresarial.

Organización del trabajo:

Se refiere a la forma en que se estructuran las tareas, responsabilidades y procesos dentro de una empresa u organización. Esto incluye la distribución

de funciones entre los empleados, la asignación de recursos, la coordinación de actividades y la planificación de proyectos.

Plan estratégico:

El plan estratégico es un documento que establece los objetivos a largo plazo de una empresa u organización, así como las estrategias y acciones necesarias para alcanzarlos. Este plan suele incluir un análisis de la situación actual de la empresa, la identificación de oportunidades y amenazas en el entorno, y la definición de metas y objetivos claros y medibles.

El plan estratégico también suele abordar aspectos como la asignación de recursos, la identificación de áreas de crecimiento o diversificación, la definición de indicadores de rendimiento y el establecimiento de planes de acción específicos para cada área o departamento de la organización.

Toma de decisiones:

Es un proceso donde una persona, empresa o grupos deben preferir entre varias opciones.

II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

2.1. Tipo, nivel y diseño de la investigación

2.1.1 Tipo

El estudio comprendió un tipo aplicada, a juicio de Serveleon, F. (2022), señala que por su tipo se indaga en aplicar los conocimientos teóricos a la praxis para conocer el desarrollo organizacional y percibir el método y así lograr la toma de decisiones optimas por los trabajadores administrativos y alcanzar las mejoras de la universidad.

2.1.2 Nivel

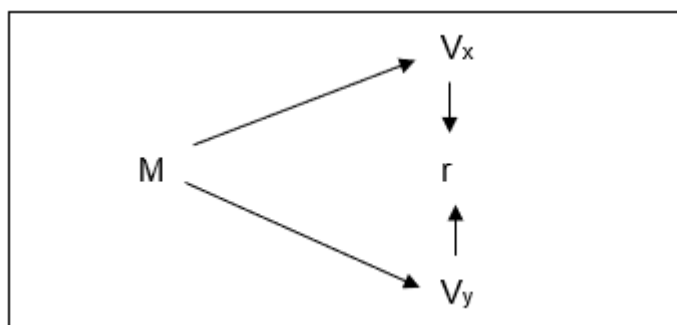
El nivel de la investigación fue de carácter simple elemental, puesto que se identifican el nivel de vinculación entre dos variables relevantes, como son el diseño organizacional (variable X) y toma de decisiones (Variable Y)

2.1.3 Diseño de la Investigación

El estudio se estableció sobre el no experimental, según Salas (2022) señala de no haber controlado o modificado siempre que los factores de interés para la pesquisa, la motivación de la revisión fuese reunir datos tal y como se tiende a observar en el propio entorno. Su nivel es transversal-correlacional, de acuerdo con Álvarez (2023) manifiesta que es correlacional cuando hay una asociación entre el factor independiente desarrollo organizacional y dependiente toma de decisiones de los trabajadores administrativos además, es transversal desde la perspectiva de Quispe (2023) señalando los datos serán recolectados en un solo periodo de tiempo sin la necesidad de rehacer los discernimientos.

Figura 2.

Descriptivo correlacional



Donde:

M = Muestra de estudio

V1: Medición de la Variable X Diseño organizacional.

V2: Medición de la Variable Y Toma de decisiones.

r= Relación entre las variables.

2.2. Población-Muestra

2.2.1 Población

El universo será comprendido por una totalidad de 855 trabajadores administrativos de una universidad estatal de la provincia de Ica. (OGRRHH de la UNICA 2023)

2.2.2 Muestra

Para conocer la muestra se analizó en la fórmula continuante:

$$n = \frac{Z^2 \times N \times P \times R}{E^2 \times (N - 1) + Z^2 \times P \times R}$$

n = Tamaño de la muestra

Z² = Nivel de confianza es 1.96

p = Población a estimar es 50%

q = Población a medir es 50%

E = Margen de error: 5%

N = Tamaño de la población

Tabla 1
Distribución personal administrativo

Personal Administrativo	F(a)	factor	Muestra (n)
Nombrados	370	0.31	115
CAS	423	0.31	131
Plazo fijo	62	0.31	19
Total	855		265

Nota: OGRRH de la UNICA (2023)

Reemplazando:

$$n = \frac{1.96^2 \times 855 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2 \times (855 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5} = 265$$

La muestra la constituirán 265 trabajadores administrativos.

2.3. Técnicas de recolección de información

Ajuicio de Münch y Ángeles (2012 a) señalo como técnica la encuesta toda vez que se esgrimieron datos de la muestra (p.70), también se utilizó el análisis documental según Herrero, C. (1997) se examinarán fuentes fidedignas. (p.44)

2.4. Instrumentos de recolección de información

Se utilizo el cuestionario, con base en Münch y Ángeles (2012 b), manifiestan es un formato con interrogantes necesarias para el estudio. que fue validado por dos juicios de expertos más un análisis de confianza Alfa de Cronbach 0 =,875), así mismo se manejó la ficha de contenido.

2.5. Técnicas de análisis e interpretación

La pesquisa se manejó con el programa de Microsoft Excel y Word para analizar y procesar los datos por medio de las tablas y figuras con el fin de interpretar los resultados. Además, se utilizó el paquete estadístico SPSS 25 para realizar la comprobación de las hipótesis y arribar a conclusiones que sirvieron para emitir las sugerencias pertinentes.

III. RESULTADOS

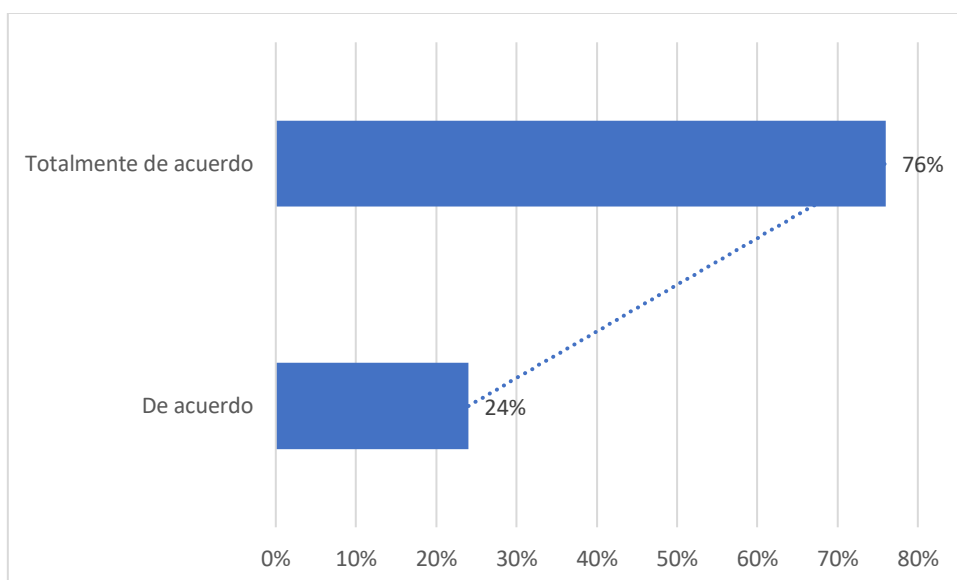
Tabla 2

Respeto la línea de autoridad y responsabilidad

Respuesta	f(0)	%
De acuerdo	64	24%
Totalmente de acuerdo	201	76%
Total	265	100.00%

Figura 3

Respeto la línea de autoridad y responsabilidad



De acuerdo a los encuestados un 76% señalan estar totalmente de acuerdo ante un 24% consideran estar de acuerdo que los trabajadores administrativos respetan la línea de autoridad y responsabilidad.

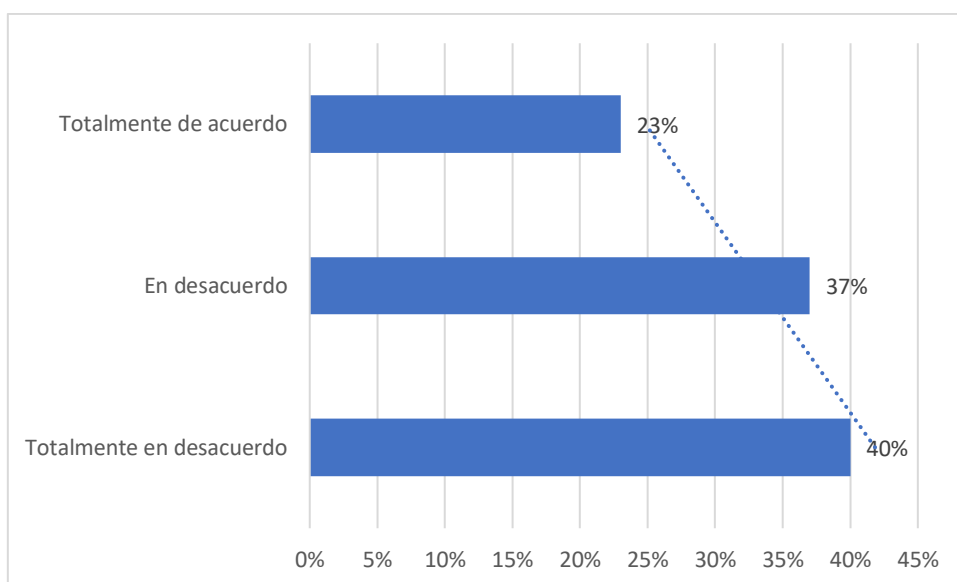
Tabla 3

Conoce y aplica el MOF en su institución

Respuesta	f (0)	%
Totalmente en desacuerdo	105	40%
En desacuerdo	99	37%
Totalmente de acuerdo	61	23%
Total	265	100.00%

Figura 4

Conoce y aplica el MOF en su institución



Se observa en la figura 4 un 40% de los participantes manifiestan estar totalmente de acuerdo, ante un 37% consideran estar en desacuerdo, y solo un 23% señalan estar totalmente de acuerdo en cuanto al conocimiento y aplicación del MOF en la institución, generando perjuicios en el funcionamiento de la universidad en estudio.

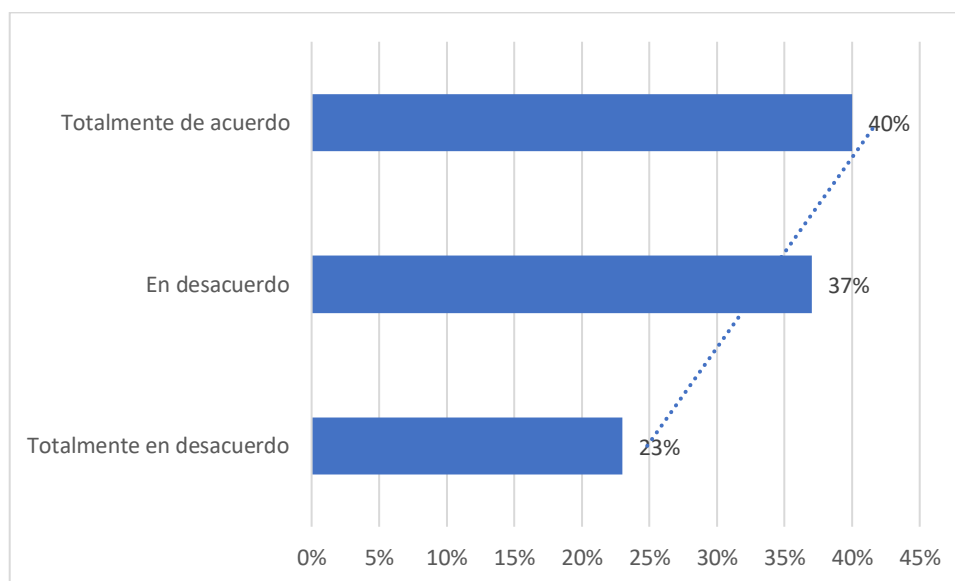
Tabla 4

Se brinda asesoramiento continuo y permanente en las tareas complejas

Respuesta	f (0)	%
Totalmente en desacuerdo	61	23%
En desacuerdo	98	37%
Totalmente de acuerdo	106	40%
Total	265	100.00%

Figura 5

Se brinda asesoramiento continuo y permanente en las tareas complejas.



Del 100% de encuestados destaca un 40% estar totalmente de acuerdo, ante un 37% señalan estar en desacuerdo, manifestando un 23% estar totalmente en desacuerdo, lo que revela que a los trabajadores no se les asesora en las labores complicadas, generando un atraso en las actividades.

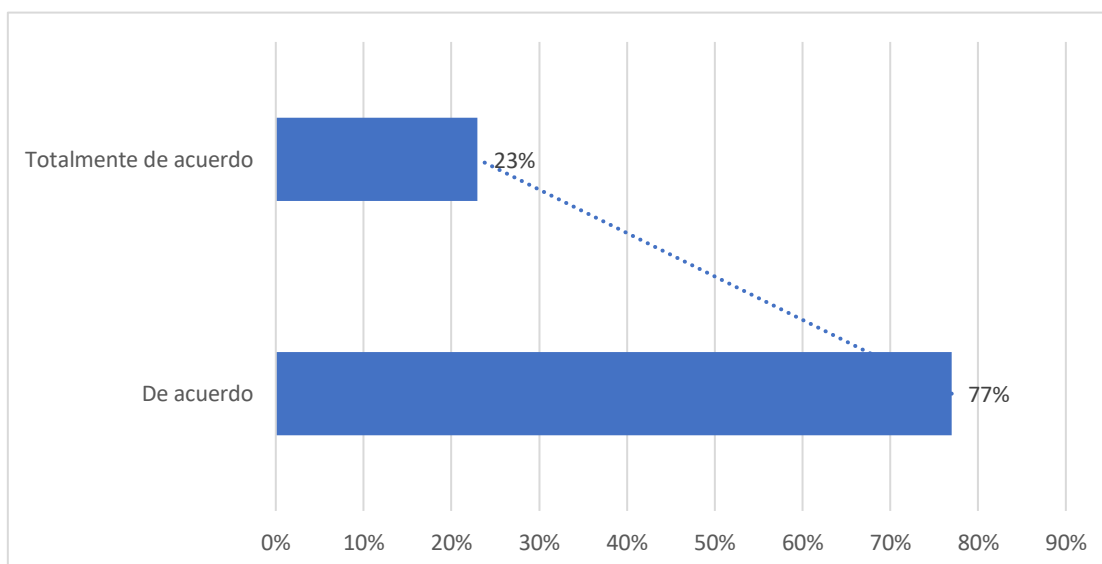
Tabla 5

Se establecen metas acordes a la visión de la Institución

Respuesta	f (0)	%
De acuerdo	205	77%
Totalmente de acuerdo	60	23%
Total	265	100.00%

Figura 6

Se establecen metas acordes a la visión de la Institución



Se puede observar en la figura 6 que se acentúa un 77% de los participantes señalar estar de acuerdo, ante un 23% consideran estar totalmente de acuerdo en instaurar metas y objetivos conforme a la visión accediendo a obtener una posición fuerte como universidad.

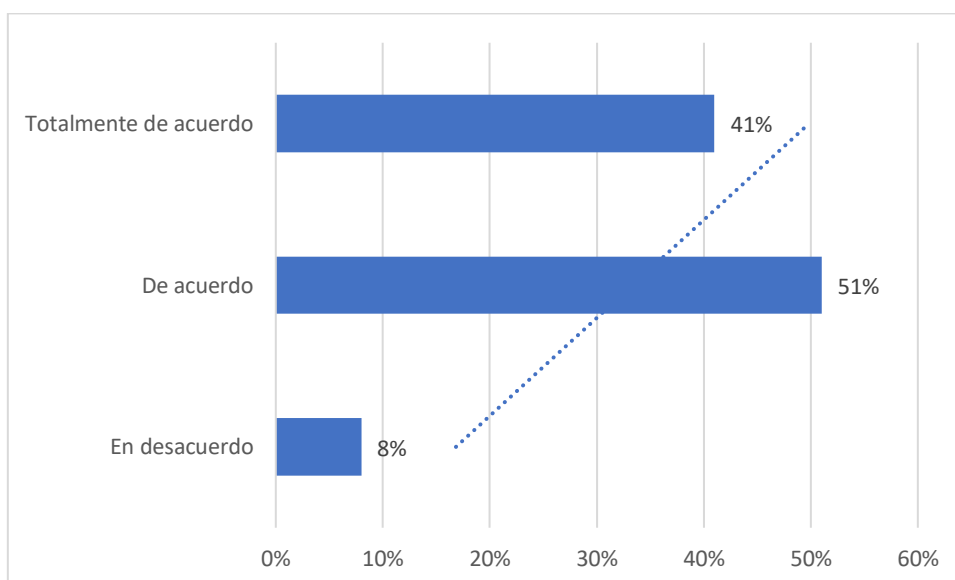
Tabla 6

Manifiesta agrado y satisfacción por el trabajo que desempeña

Respuesta	f (0)	%
En desacuerdo	21	8%
De acuerdo	135	51%
Totalmente de acuerdo	109	41%
Total	265	100.00%

Figura 7

Manifiesta agrado y satisfacción por el trabajo que desempeña



Del 100% de participantes un 41% señala estar totalmente de acuerdo, ante un 51% considera estar de acuerdo y solo un 8% revela estar en desacuerdo no están a gusto e insatisfechos con el trabajo que realizan, por otro lado, la mayoría está satisfecho lo que no resta perfeccionar el compromiso organizacional.

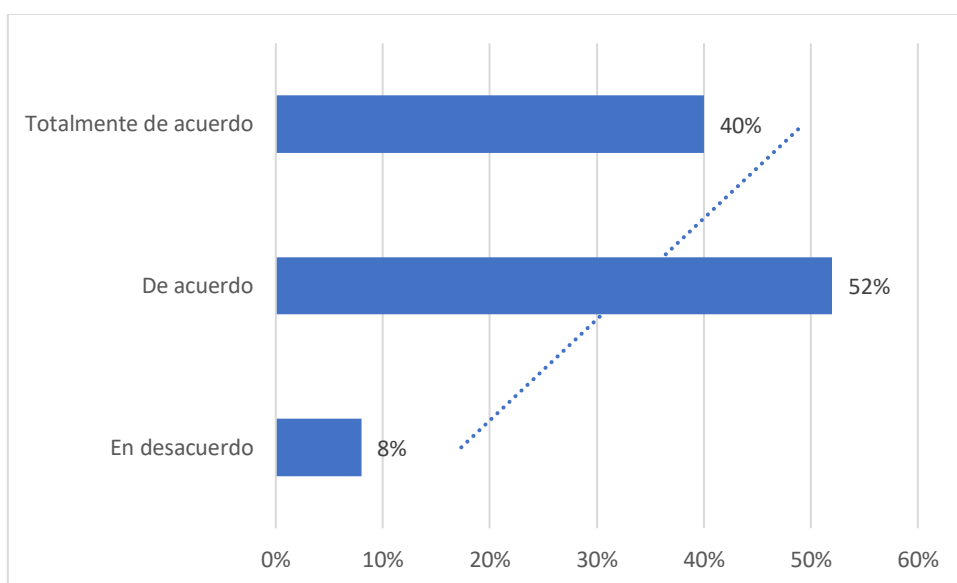
Tabla 7

Colabora con el cumplimiento de los objetivos de la institución más allá de sus funciones

Respuesta	f (0)	%
En desacuerdo	20	8%
De acuerdo	139	52%
Totalmente de acuerdo	106	40%
Total	265	100.00%

Figura 8

Colabora con el cumplimiento de los objetivos de la institución más allá de sus funciones



Se puede apreciar un 40% de los colaboradores revelan estar totalmente de acuerdo, ante un 52% señalan estar de acuerdo y solo un 8% considera estar en desacuerdo, significando que la mayoría se identifica con la universidad colaborando de manera voluntaria con el cumplimiento de los objetivos más allá de sus funciones y solo un pequeño porcentaje no colabora debiendo tenerlos en cuenta la institución para su motivación.

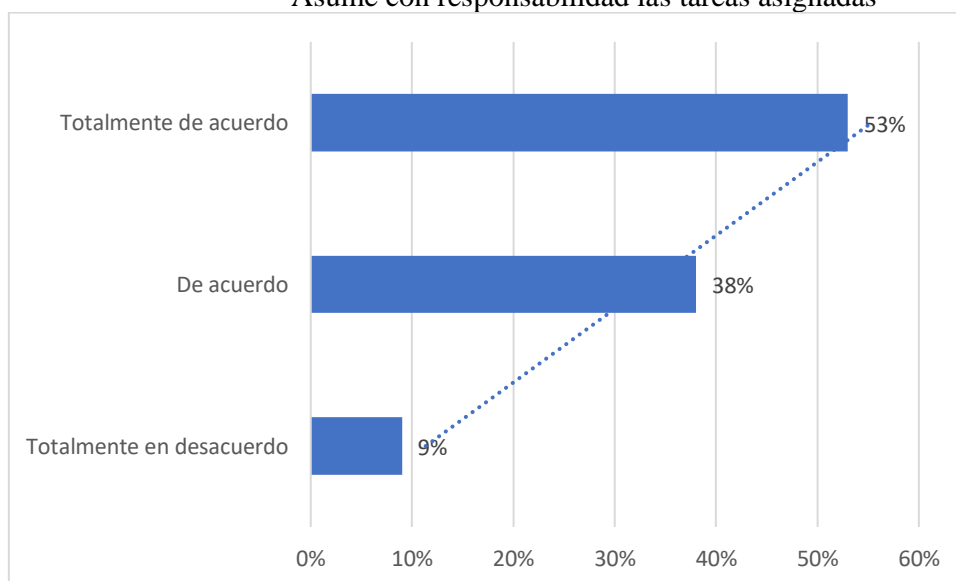
Tabla 8

Asume con responsabilidad las tareas asignadas

Respuesta	f (0)	%
Totalmente en desacuerdo	25	9%
De acuerdo	101	38%
Totalmente de acuerdo	139	53%
Total	265	100.00%

Figura 9

Asume con responsabilidad las tareas asignadas



De los resultados obtenidos un 53% de los participantes consideran estar totalmente de acuerdo, ante un 38% señalan estar de acuerdo y solo un 8% manifiestan estar totalmente en desacuerdo, denotando en la mayoría de los trabajadores asumir con responsabilidad las tareas asignadas ante un pequeño porcentaje no lo hace en ese sentido la universidad debe utilizar estrategias para el compromiso y responsabilidad para culminar las tareas.

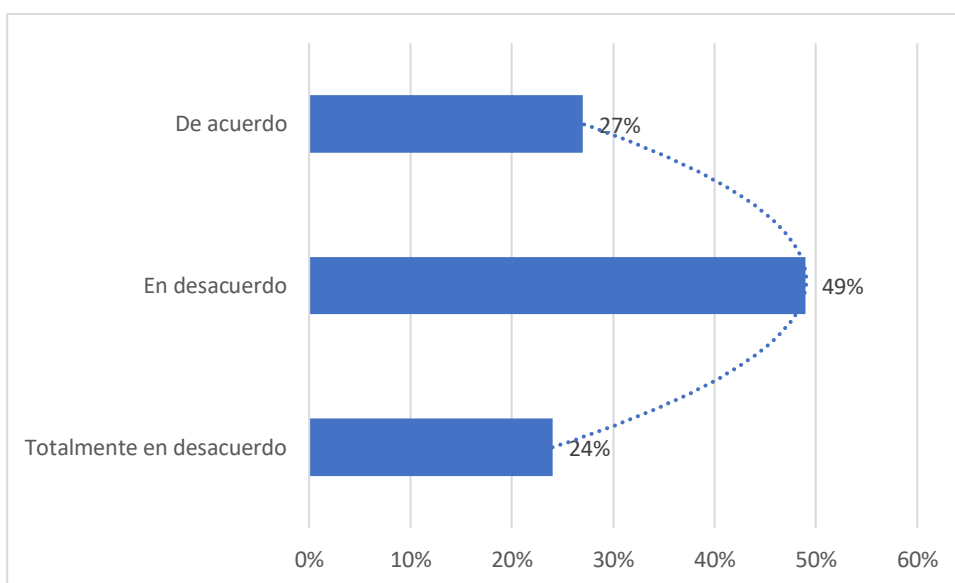
Tabla 9

Se capacita con frecuencia para mejorar su desarrollo profesional

Respuesta	Absoluto	%
Totalmente en desacuerdo	63	24%
En desacuerdo	129	49%
De acuerdo	73	27%
Total	265	100.00

Figura 10

Se capacita con frecuencia para mejorar su desarrollo profesional



De acuerdo a los encuestados un 40% señala estar en desacuerdo en capacitarse con frecuencia para elevar su desarrollo profesional, ante un 24% considerar estar totalmente en desacuerdo y solo un 27% considera estar de acuerdo realizándolo con su peculio.

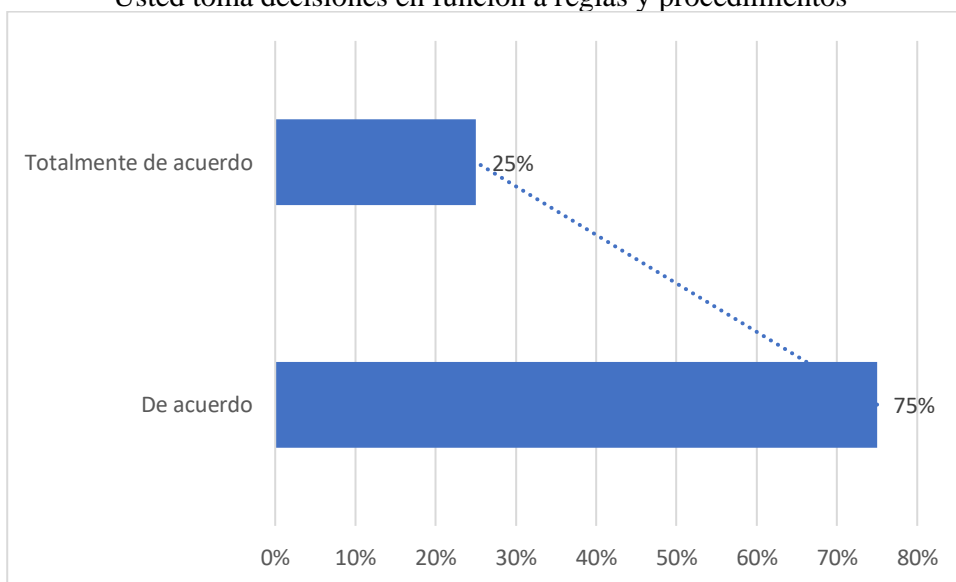
Tabla 10

Usted toma decisiones en función a reglas y procedimientos

Respuesta	Absoluto	%
De acuerdo	199	75%
Totalmente de acuerdo	66	25%
Total	265	100.00%

Figura 11

Usted toma decisiones en función a reglas y procedimientos



Del 100% de participantes un 75% manifiesta estar de acuerdo ante un 25% que señala estar totalmente de acuerdo en tomar decisiones considerando los documentos de gestión, directivas y estatuto.

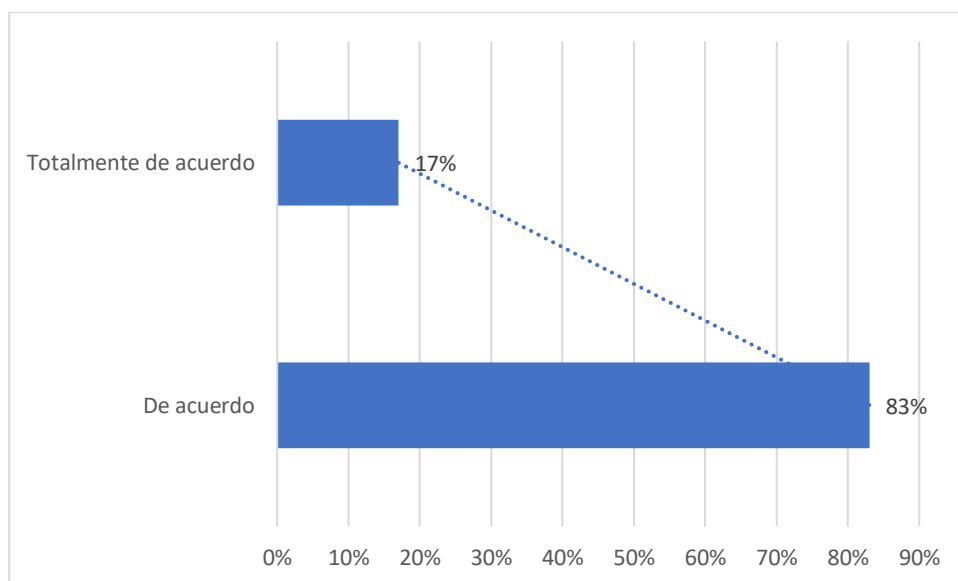
Tabla 11

Usted toma decisiones en función a los cambios de las situaciones presentadas con los usuarios en la institución

Respuesta	Absoluto	%
De acuerdo	219	83%
Totalmente de acuerdo	46	17%
Total	265	100.00%

Figura 12

Usted toma decisiones en función a los cambios de las situaciones presentadas con los usuarios en la institución



Se puede observar en la figura 12 que un 83% revela estar de acuerdo y un 17% considera estar totalmente de acuerdo en tomar decisiones para resolver problemas de los estudiantes y otros , siendo positivo para la universidad.

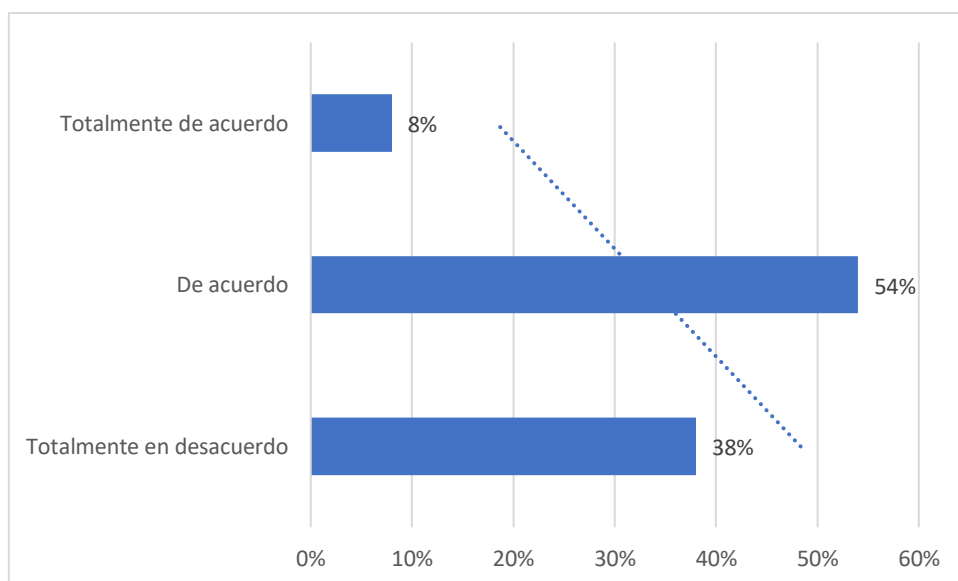
Tabla 12

Considera usted que la institución tiene sus procedimientos establecidos en sus normativas

Respuesta	Absoluto	%
Totalmente en desacuerdo	101	38%
De acuerdo	143	54%
Totalmente de acuerdo	21	8%
Total	265	100.00%

Figura 13

Considera usted que la institución tiene sus procedimientos establecidos en sus normativas



De acuerdo a los resultados un 54% de los colaboradores revela estar de acuerdo, también un 8% señala estar totalmente de acuerdo, ante un 38% considera estar totalmente en desacuerdo en cuanto que la universidad tiene sus procedimientos establecidos en sus normas.

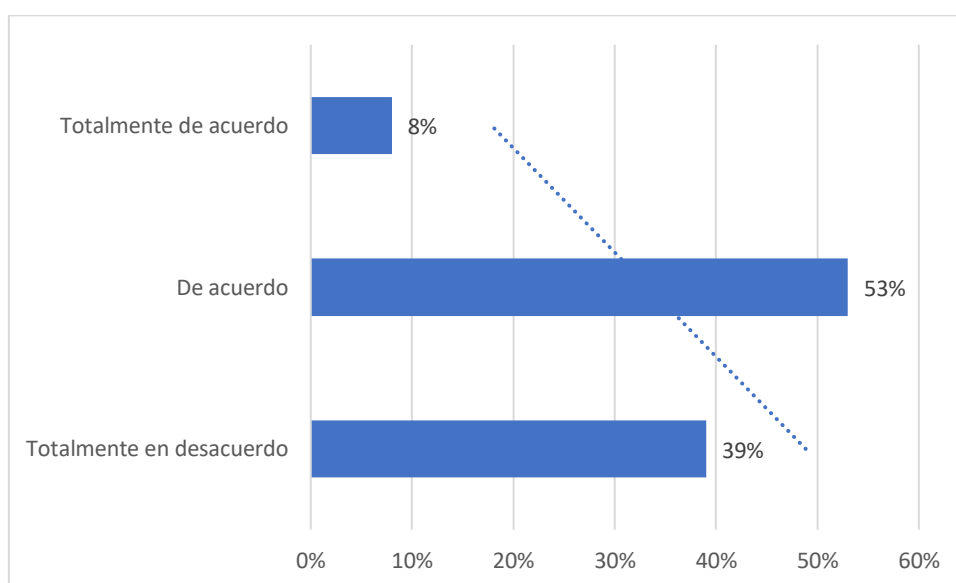
Tabla 13

Cree usted que cuenta con la información requerida para poder absolver inquietudes por parte de los usuarios

Respuesta	Absoluto	%
Totalmente en desacuerdo	103	39%
De acuerdo	140	53%
Totalmente de acuerdo	22	8%
Total	265	100.00%

Figura 14

Cree usted que cuenta con la información requerida para poder absolver inquietudes por parte de los usuarios



Se puede observar en la figura 14 un 53% indica estar de acuerdo, un 8% muestra estar totalmente en desacuerdo, ante un 39% expresa estar totalmente en desacuerdo que la universidad tiene la información adecuada para resolver dificultades de la comunidad universitaria.

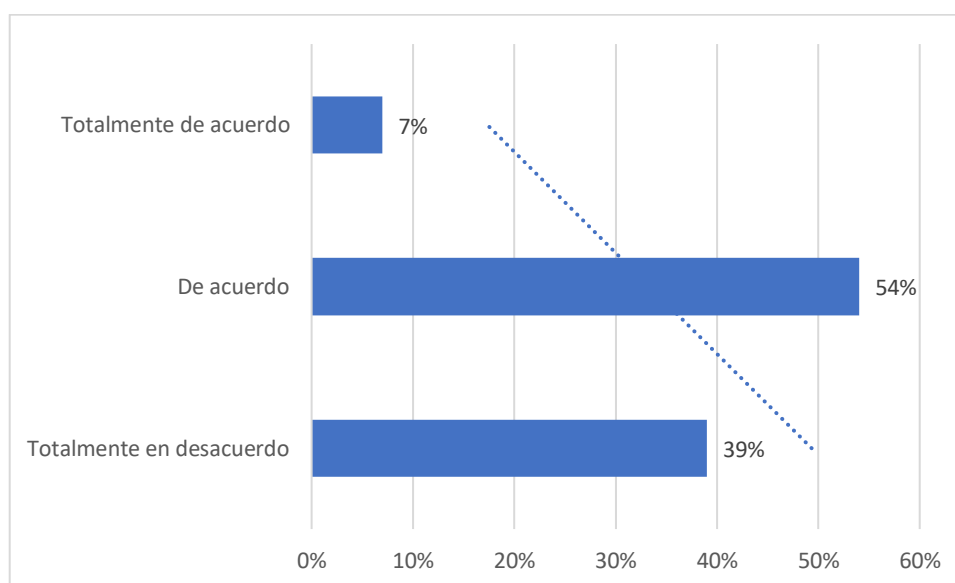
Tabla 14

Las decisiones tomadas en su trabajo siempre han terminado o reducido situaciones de conflicto

Respuesta	Absoluto	%
Totalmente en desacuerdo	103	39%
De acuerdo	142	54%
Totalmente de acuerdo	20	7%
Total	265	100.00%

Figura 15

Las decisiones tomadas en su trabajo siempre han terminado o reducido situaciones de conflicto



Del 1005 de encuestados un 54% expresa estar de acuerdo, un 7% muestra estar totalmente de acuerdo ante un 39% considera estar totalmente en desacuerdo que las decisiones adoptadas en sus labores han resuelto las dificultades de los interesados.

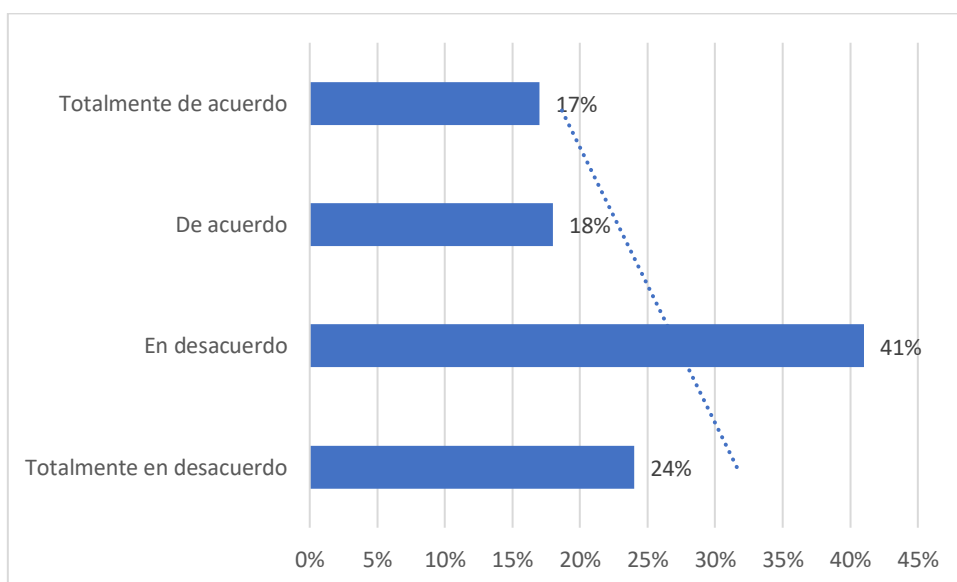
Tabla 15

Considera usted que los colaboradores cumplen con el cumplimiento de metas establecidas por la alta gerencia

Respuesta	Absoluto	%
Totalmente en desacuerdo	64	24%
En desacuerdo	108	41%
De acuerdo	48	18%
Totalmente de acuerdo	45	17%
Total	265	100.00

Figura 16

Considera usted que los colaboradores cumplen con el cumplimiento de metas establecidas por la alta dirección



Se observa en la figura 16 un 41% de los participantes señalar estar en desacuerdo, un 24% totalmente en desacuerdo, ante un 18% expresar estar de acuerdo y un 17% considerar estar totalmente de acuerdo, lo que revela un alto porcentaje de los trabajadores no cumplen con las metas establecidas por la institución.

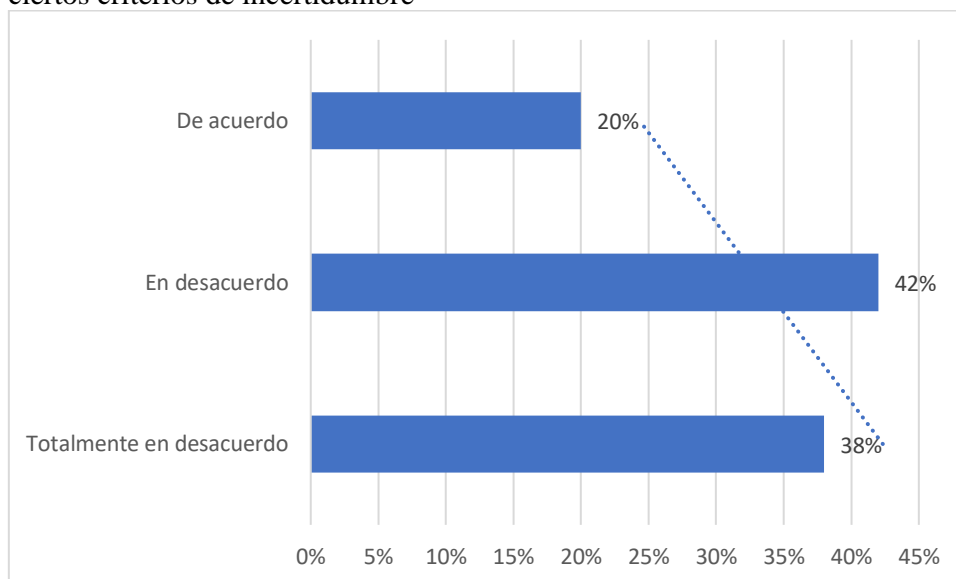
Tabla 16

Considera usted que el personal está capacitado para tomar decisiones enfocadas en reducir ciertos criterios de incertidumbre

Respuesta	Absoluto	%
Totalmente en desacuerdo	101	38%
En desacuerdo	111	42%
De acuerdo	53	20%
Total	265	100.00

Figura 17

Considera usted que el personal está capacitado para tomar decisiones enfocadas en reducir ciertos criterios de incertidumbre



Los encuestados expresan estar en desacuerdo 42%, totalmente en desacuerdo 38% y solo un 20% señala estar de acuerdo, lo que revela que un alto porcentaje de los trabajadores administrativos no se halla capacitado para la toma de decisiones y resolver dificultades.

3.2. Comprobación de resultados

3.2.1. Comprobación de hipótesis general

H₀ No hay una relación significativa entre las variables de estudio

H₁ Si hay una relación significativa entre las variables de estudio

Donde:

H₀: $\rho \leq 0$

H₁: $\rho > 0$

Se utiliza la prueba del coeficiente de correlación de Pearson

Determinación del nivel de significancia:

Se realizó la prueba de hipótesis en función a los resultados arribados, a un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, mediante la fórmula siguiente:

$$\text{(Alfa)} \alpha = 5\% = 0.05$$

$$r_{xy} = \frac{\sum z_x z_y}{N}$$

Donde:

“x” es igual a la variable número uno, “y” pertenece a la variable número dos, “z_x” es la desviación estándar de la variable uno, “z_y” es la desviación estándar de la variable dos y “N” es el número de datos.

Prueba estadística

Prueba Pearson para probar la significancia el valor de la correlación dada por la ecuación siguiente:

$$t = r_s * \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$$

coeficiente de correlación de Pearson

- Entre 0 y 0,10: correlación inexistente
- Entre 0,10 y 0,29: correlación débil
- Entre 0,30 y 0,50: correlación moderada
- Entre 0,50 y 1,00: correlación fuerte

Cálculo del estadístico:

Tabla 17

Correlación entre el desarrollo organizacional y toma de decisiones de los trabajadores administrativos.

			X	Y
Pearson	X	Coeficiente de correlación	,1000	,274**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	265	265
	Y	Coeficiente de correlación	,274**	1000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	265	265

la correlación es significativa en el nivel 0.00 (bilateral)

De los resultados obtenidos en la tabla 17 vemos que el r de Pearson entre el desarrollo organizacional y toma de decisiones de los trabajadores administrativos es de $r=,274^{**}$ esta valoración señala existe una correlación débil entre las variables, concurriendo con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico $p=0$, ($p<0,05$); en ese sentido se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna $H1: \rho_s>0$. Concluyendo que hay una relación contenida entre las variables.

3.2.2. Comprobación de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H₁: Hay una relación significativa entre la dimensión 1 de la variable X y la variable Y.

H₀: No hay una relación significativa entre la dimensión 1 de la variable X y la variable Y.

Calculo estadístico:

Tabla 18

Correlación entre organización del trabajo y toma de decisiones de los trabajadores administrativos.

			DI1	Y
Pearson	Y	Coeficiente de correlación	1.000	,887**
		Sig. (bilateral)		0.025
		N	265	265
	DI1	Coeficiente de correlación	,887**	1000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	265	265

De los resultados obtenidos en la tabla 18 se observa que el r de Pearson entre la dimensión organización del trabajo y toma de decisiones de los trabajadores administrativos es de $r=0,887^{**}$ lo que indica que existe una correlación alta entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico $p=0,00$ ($p<0.05$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, afirmando que existe relación implícita entre la dimensión organización del trabajo y toma de decisiones.

Hipótesis específica 2

H₁: Hay una relación significativa entre la dimensión 2 de la variable X y la variable Y

H₀: No hay una relación significativa entre la dimensión 2 de la variable X y la variable Y

Calculo estadístico:

Tabla 19

Correlación entre las metas estratégicas de la organización y toma de decisiones de los trabajadores administrativos.

			Y	DI2
Pearson	Y	Coeficiente de correlación	1000**	.221**
		Sig. (bilateral)		.007
		N	265	265
	DI2	Coeficiente de correlación	.221**	1000*
		Sig. (bilateral)	0.007	
		N	265	265

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

De acuerdo a los resultados obtenidos como se observa en la tabla 19 el r de Pearson entre la dimensión metas estratégicas de la organización y toma de decisiones de los trabajadores administrativos es de $r=0,221$ '' mostrando una relación moderada entre las variables con un nivel de significancia teórico $p= 0,007$ ($p<0,05$) , en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula aceptando la hipótesis alterna, alegando existe relación contenida entre las metas estratégicas de la institución y toma de decisiones, indicando se deben mejorar las metas estratégicas para generar toma de decisiones adecuadas en beneficio del desarrollo de la universidad.

Hipótesis específica 3

H₁ Hay una relación significativa entre la dimensión 3 de la variable X y la variable Y

H₀: No Hay una relación significativa entre la dimensión 3 de la variable X y la variable Y

Tabla 20

Correlación entre competencia profesional y toma de decisiones de los trabajadores administrativos

			Y	DI3
Pearson	Y	Coeficiente de correlación	1000	,556**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	265	265
	DI3	Coeficiente de correlación	,556**	1000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	265	265

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

Se observa en la tabla 20, en cuanto a los resultados emanados el r de Pearson entre la dimensión competencia profesional y toma de decisiones de los trabajadores administrativos es de $r=0,556$ mostrando una correlación moderada entre las variables con un nivel de significancia $\alpha=0.05$, y $p=0,008$ en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula aceptando la hipótesis investigación.

IV. DISCUSIÓN

El desarrollo organizacional es un proceso continuo que busca promover el crecimiento y el desarrollo tanto de la organización en su conjunto como de los individuos que la componen, en cuanto a la toma de decisiones de los trabajadores administrativos de la Universidad San Luis Gonzaga se refiere a la evaluación que realizan de diferentes opciones analizando información relevante y considerar las posibles consecuencias de cada decisión; en cuanto a la correlación entre el desarrollo organizacional y toma de decisiones de los trabajadores administrativo existe una correlación débil, lo que significa se debe mejorar la participación activa de los trabajadores en la toma e decisiones concordando con Lujan, J. (2023) quien expresa que la capacidad de una organización para optimizar sus procesos es fomentar una cultura organizacional solida con la participación de los empleados en la toma de decisiones (p.ix) en ese sentido el desarrollo organizacional radica en su capacidad para fomentar un ambiente de aprendizaje continuo, promover la participación y la colaboración, y brindar recursos para el desarrollo profesional y la formación en habilidades de toma de decisiones.

Para organización del trabajo y toma de decisiones del personal administrativo , $r=0.887$ ”, indicando una alta correlación entre variables el nivel de significancia real es inferior al nivel de significancia teórica $p =0.00$ ($p<0.05$); afirmando que los factores básicos de la motivación y satisfacción laboral incluyen las relaciones interpersonales y la comunicación informal , así como la imagen o percepción del comportamiento del propietario o gerente general esto significa que debido a la posibilidad de promover un desempeño consistente con las metas organizacionales A; Un entorno coherente , colaborativo, eficiente y por tanto una estructura organizativa bien diseñada facilita la coordinación entre las diferentes áreas, optimiza los procesos administrativos y promueve la comunicación efectiva , contribuyendo así a procesos de toma de decisiones más inteligentes y ágiles. Asimismo, cuando los trabajadores administrativos tienen la oportunidad de participar en la toma de decisiones, se fortalece su compromiso con la institución y se fomenta una cultura de responsabilidad compartida, generando un impacto positivo en la calidad de los servicios ofrecidos por la universidad Nacional San Luis Gonzaga y en la satisfacción tanto del personal como de los estudiantes.

En cuanto a los objetivos estratégicos de la organización y toma de decisiones de los ejecutivos, $r=0.221$ ” muestra una relación débil entre las variables. Según los hallazgos de Valdez, E. (2023), determina que: la planificación estratégica ayuda a mejorar el conocimiento de socios y poder Socialización de propuestas que contribuyan a mejorar la gestión y desarrollo de las cooperativas, en el contexto del logro de los objetivos estratégicos de la organización, creando un sentido de compromiso e interés compartido en la decisión de elegir la decisión más para alcanzar los objetivos por encima adecuado de los objetivos

El $r=0.556$ ” entre competencias profesionales y dimensiones de toma de decisiones de los administradores indica que existe una valoración moderada entre las variables, lo cual concuerda con

las competencias técnicas, las competencias metodológicas, encontrado por Saavedra. (2019) en su estudio. porque halló una calificación entre 0,44 y 0,49 de igual forma, la calificación entre la capacidad de participación y el desempeño laboral fue menor, siendo la calificación entre ambos de 0,39 (xvii); Su elaboración se apoya en sólidos conocimientos técnicos y prácticos, contribuyendo así a la eficacia y eficiencia de la gestión universitaria.

V. CONCLUSIONES

CONCLUSIÓN GENERAL:

De los resultados obtenidos entre las variables desarrollo organizacional y toma de decisiones de los trabajadores administrativos es de $r=,274^{**}$ esta valoración señala existe una correlación débil entre las variables, concurriendo con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico $p=0$, ($p<0,05$); $p_s>0$. Concluyendo que hay una relación contenida entre las variables,

CONCLUSIONES ESPECÍFICAS:

En la dimensión organización del trabajo y toma de decisiones de los trabajadores administrativos es de $r=0,887^{**}$ lo que indica que existe una correlación alta entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico $p=0,00$ ($p<0,05$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, afirmando que existe relación implícita entre la dimensión organización del trabajo y toma de decisiones.

La dimensión metas estratégicas de la organización y toma de decisiones de los trabajadores administrativos es de $r=0,221^{**}$ mostrando una relación débil entre las variables con un nivel de significancia teórico $p=0,007$ ($p<0,05$), alegando existe relación contenida entre las metas estratégicas de la institución y toma de decisiones, indicando se deben mejorar las metas estratégicas para generar toma de decisiones adecuadas en beneficio del desarrollo de la universidad.

Entre la dimensión competencia profesional y toma de decisiones de los trabajadores administrativos es de $r=0,556^{**}$ mostrando una correlación moderada entre las variables con un nivel de significancia $\alpha=0,05$, y $p=0,008$ en consecuencia, la toma de decisiones de los trabajadores será en ocasiones de acuerdo a su competencia profesional.

VI. RECOMENDACIONES

RECOMENDACIÓN PRINCIPAL:

Para mejorar el desarrollo organizacional, es importante fomentar una cultura organizacional que promueva la participación activa de los empleados en la toma de decisiones, brindando espacio para la comunicación, la retroalimentación constructiva y la colaboración para identificar oportunidades de desarrollo e implementar capacitación y programas. El desarrollo profesional permite brindar decisiones correctas de acuerdo con la gestión institucional. Además, es crucial establecer canales de comunicación efectivos donde los trabajadores expresen sus ideas, inquietudes y sugerencias, así como mecanismos para que sus opiniones sean consideradas en las decisiones de la universidad.

RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS:

Para promover un ambiente laboral más colaborativo y productivo es imperante fomentar la participación y brindar oportunidades para que los trabajadores administrativos participen en la toma de decisiones que afecten su trabajo y el funcionamiento general de la universidad, incluyendo reuniones periódicas para discutir temas relevantes, encuestas de retroalimentación y la inclusión de representantes del personal en comités o grupos de trabajo. Asimismo, es importante que la alta dirección esté dispuesta a escuchar activamente y considerar las contribuciones del personal y valorar, reconocer las contribuciones del personal administrativo en la toma de decisiones mediante incentivos, reconocimientos formales y oportunidades de crecimiento dentro de la institución.

Se sugiere que la institución universitaria tenga claridad en sus objetivos a largo plazo y que estos estén alineados con la misión y visión de la institución, en cuanto a la toma de decisiones, es fundamental fomentar un ambiente colaborativo donde se promueva la participación activa de los trabajadores administrativos en la identificación de desafíos, el análisis de posibles soluciones y la implementación de las decisiones tomadas

En cuanto a la competencia profesional es crucial para el desempeño efectivo de los trabajadores administrativos en una universidad pública en Perú, se propone que la institución promueva el desarrollo de habilidades técnicas, conocimientos actualizados y habilidades interpersonales entre su personal administrativo, también en la toma de decisiones contar con un equipo de trabajadores administrativos bien capacitados permite arribar a decisiones adecuadas más informada y precisa, debiendo fomentar un ambiente de aprendizaje continuo y actualización

constante en las competencias profesionales ayudará a que los trabajadores estén mejor preparados para enfrentar desafíos y contribuir con ideas innovadoras en la toma de decisiones, siendo la universidad un ente formador las autoridades deben contribuir en mejorar las competencias y se tomaran decisiones estratégicas más efectivas.

- Guízar, R. (2013) desarrollo organizacional. Principios y aplicaciones. Cuarta edición. Ed. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. México.
- Hernández, Gallarzo y Espinoza (2011) Desarrollo organizacional. Enfoque latinoamericano. Ed. Pearson Primera edición
- Lujan, J. (2023) Gestión institucional y el desarrollo organizacional en la institución educativa Carlos A. Velásquez, Ilo – 2023. https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/2292/Xiomara-Lissbeth_tesis_titulo_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jiménez, A., y Rodríguez, C. (2009). Contabilidad de Costos. Madrid - España: Pirámide. <https://www.casadellibro.com/libro-contabilidad-de-costes-3-ed/9788436823097/1339109>
- Maldonado, J. (2015) Metodología de la investigación (Fundamentos) . Cuarta edición Ed. Trillas
- Manual de Referencia para la Preparación de Planes Estratégicos y Planes Anuales. Septiembre de 2005, Oficina de Gerencia y Presupuesto, División de Desarrollo Organizacional. Especificaciones para la Presentación Inicial de los Planes, Oficina de Gerencia y Presupuesto. www.platavoluntariado.org; Guía para la elaboración e implementación del Plan Estratégico y Plan de Gestión en Entidades No Lucrativas de Acción Social con Voluntarias; Plataforma de Voluntariat Sòcial de la Comunitat Valenciana.
- Münch y Ángeles (2012) Métodos y técnicas de investigación. Cuarta edición. Ed. Trillas. México
- Petit, Elsa; Abad, Roxana; López, María; Romero, Rosalinda (2012) Desarrollo Organizacional Innovador: un nuevo enfoque gerencial para Latinoamérica Opción, vol. 28, núm. 67, enero-abril, 2012, pp. 173-205 Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela
- Ponce, G., Parrales, D., Morales, V. (2021) Proceso administrativo factor determinante en el desarrollo organizacional de las mipymes. Revista Dialnet. Vol. 8, N°. Extra 31, 2021. págs. 258-278. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8050362>
- Querevalo, E. (2020) Estrategia de desarrollo organizacional para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores del centro de información de la universidad señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7279/Quereval%C3%BA%20Paiva%20Edwin%20Fernando.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Requejo, J. (2020) Desarrollo organizacional y su influencia en la toma de decisiones de los trabajadores del centro de salud referencial de la provincia de santa cruz – Cajamarca. file:///C:/Users/PlusNet_Set22/Desktop/soto%20tesis/Tesis_DesarrolloOrganizacion al_Toma.Decisiones_Trabajadores_Centro.Salud_Santa%20Cruz_Cajamarca%20(1).pdf
- Robbins, S., y Judge, T. (2014). Comportamiento Organizacional. Estados Unidos. https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamientoorganizacional-13aed-_nodrm.pdf
- Rodríguez y Pinto (2018) Diagnostico organizacional. Editorial Alfa omega. México. D.F
- Saavedra, M. (2019) Competencias profesionales y desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de educación de tumbes, 2019. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5207/Trab_inv_Saavedra_publico.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Servellón, F. (2022). “Funcionamiento familiar, aprendizaje digital y estrés académico en estudiantes del V ciclo de San Juan de Lurigancho, 2021”. Universidad César Vallejo. Lima-Perú. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77694/Serveleon_QF-SD.pdf?sequence=1
- Tormen, C. (2019) Desarrollo organizacional en la empresa Vehysa. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2681/1/76879.pdf>
- Vargas , J, (2011). Organización del trabajo y satisfacción laboral: un estudio de caso en la industria del calzado. Nova Scientia , 4 (7), 172-204
- Valdez, e. (2023) Plan estratégico para fortalecer la gestión empresarial de la cooperativa Incassi - San Ignacio. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10833/Valdez%20Maldonado%2C%20Emperatriz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Zaldívar, E. (2018) Desarrollo organizacional. https://www.academia.edu/38695460/Desarrollo_Organizacional_en_Mexico

VIII. ANEXOS

ANEXO 01

Anexo 1

1.1.1. Matriz de consistencia:

Título: Desarrollo organizacional y la toma de decisiones de los trabajadores administrativos de una universidad estatal de la provincia de Ica,2023.				
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Metodología
¿De qué manera el desarrollo organizacional se relaciona con la toma de decisiones de los trabajadores administrativos de una universidad estatal de la provincia de Ica,2023?	Determinar cómo el desarrollo organizacional se relaciona con la toma de decisiones de los trabajadores administrativos de una universidad estatal de la provincia de Ica,2023.	El desarrollo organizacional se relaciona significativamente en la toma de decisiones de los trabajadores administrativos de una universidad estatal de la provincia de Ica,2023.	<p>Variable X: Desarrollo organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organización del trabajo. • Metas estratégicas de la organización. • Competencia profesional <p>Variable Y:</p>	<p>Tipo: Aplicada.</p> <p>Nivel: Transversal-Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Población: Será comprendido por 855 participantes</p> <p>Muestra: Será comprendido por 265 trabajadores administrativos.</p>
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
PE1: ¿De qué manera la organización del trabajo se relaciona con la toma de decisiones de los trabajadores administrativos de una	OE1: Determinar cómo la organización del trabajo se relaciona con la toma de decisiones de los trabajadores administrativos de una	HE1: La organización del trabajo se relaciona directamente en la toma de decisiones de los trabajadores administrativos de una		

<p>universidad estatal de la provincia de Ica,2023?</p> <p>PE2: ¿En qué medida las metas estratégicas de la organización se relacionan con la toma de decisiones de los trabajadores administrativos de una universidad estatal de la provincia de Ica,2023?</p> <p>PE3: ¿Cómo la competencia profesional se relaciona con la toma de decisiones de los trabajadores administrativos de una universidad estatal de la provincia de Ica,2023?</p>	<p>universidad estatal de la provincia de Ica,2023</p> <p>OE2: Determinar cómo las metas estratégicas de la organización se relacionan con la toma de decisiones de los trabajadores administrativos de una universidad estatal de la provincia de Ica,2023.</p> <p>OE3: Determinar cómo la competencia profesional se relaciona con la toma de decisiones de los trabajadores administrativos de una universidad estatal de la provincia de Ica,2023.</p> <p>. de Ica, 2023.</p>	<p>universidad estatal de la provincia de Ica,2023</p> <p>HE2: Las metas estratégicas de la organización se relacionan favorablemente en la toma de decisiones de los trabajadores administrativos de una universidad estatal de la provincia de Ica,2023.</p> <p>HE3: La competencia profesional se relacionan significativamente en la toma de decisiones de los trabajadores administrativos de una universidad estatal de la provincia de Ica,2023.</p> <p>.</p>	<p>Toma de decisiones en trabajadores administrativos.</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Programabilidad. • Criterio para la toma de decisiones. • Impacto en la decisión. 	<p>Técnica de recolección: Encuesta.</p> <p>Instrumento de recolección: Cuestionario.</p>
--	---	--	---	---

CUESTIONARIO

Buenas tardes señores trabajadores soy egresada de la escuela de Negocios Internacionales de la UNICA, el propósito del cuestionario es recopilar datos sobre el desarrollo organizacional y toma de decisiones de los trabajadores administrativos

Marcar con una equis (x) donde Ud. considere conveniente considerando la escala de calificación. Gracias

DESARROLLO ORGANIZACIONAL	Totalmente de acuerdo 4	De acuerdo 3	Desacuerdo 2	Totalmente en desacuerdo 1
DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO				
01. Respeta la línea de autoridad y responsabilidad				
02. Conoce y aplica el MOF en su institución				
03. Se brinda asesoramiento continuo y permanente en las tareas complejas				
DIMENSIÓN: METAS ESTRATEGICAS DE LA ORGANIZACION	4	3	2	1
05. Se establecen metas acordes a la visión de la institución				
05. Manifiesta agrado y satisfacción por el trabajo que desempeña				
06. Las estrategias que se aplican son eficientes para el desarrollo de las tareas.				
DIMENSIÓN: COMPETENCIA PROFESIONAL	4	3	2	1
09. Demuestra desempeña eficiente en el desarrollo de sus funciones				
10. Colabora con la ejecución de los objetivos de la institución de acuerdo a sus funciones				
11. Asume con responsabilidad las tareas asignadas.				
12. Se capacita con frecuencia para mejorar su desarrollo profesional				

TOMA DE DECISIONES	Totalmente de acuerdo 4	De acuerdo 3	Desacuerdo 2	Totalmente en desacuerdo 1
DIMENSIÓN: PROGRAMABILIDAD				
01. Ud, toma decisiones en función a reglas y procedimientos				
02. Ud. Toma decisiones en función a los cambios de las situaciones presentadas con los usuarios de la institución				
DIMENSIÓN: CEITERIO PARA LA TOMA DE DECISIONES				
05. Considera Ud, que la institución tiene sus procedimientos establecidos en sus normativas				
06. Cree Ud, que cuenta con la información requerida para poder absorber inquietudes de los usuarios.				
DIMENSIÓN: IMPACTO DE LA DECISION				
09. Las decisiones tomadas en su trabajo siempre han terminado o reducido situaciones de conflicto				
10. Considera Ud. Que los colaboradores cumplen con las metas establecidas por la alta dirección				
11. Considera Ud. Que el personal está capacitado para toma decisiones enfocadas en reducir ciertos criterios de incertidumbre				

Muy agradecida.