



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Ciencias Empresariales

Escuela Profesional de Administración

Cultura organizacional y la toma de decisiones en las empresas de servicios de restaurantes del Distrito de Barranca 2022

Tesis

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor

Isaac Joel Huerta Perez

Asesor

Dr. Jorge Alberto Alarcón Alva



Huacho – Perú

2026



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

FACULTAD: CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL: ADMINISTRACIÓN

INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Isaac Joel Huerta Perez	72813145	11/08/2026
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Jorge Alberto Alarcon Alva	15728889	https://orcid.org/0000-0002-0115-0380
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Jesus Jacobo Coronado Espinoza	15591398	https://orcid.org/0009-0008-7555-0409
Félix Gil Caro Soto	32124959	https://orcid.org/0000-0002-0946-5395
Dalila Irene Villanueva Cadenas	15647807	https://orcid.org/0000-0003-4741-4561

ISAAC JOEL HUERTA PEREZ

“CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA TOMA DE DECISIONES EN LAS EMPRESAS DE SERVICIOS DE RESTAURANTES DEL DIST...”

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN FCE-PREGRADO 2026

Unidad de Investigación de la FCE-2026

Facultad de Ciencias Empresariales

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::1:3570845782

Fecha de entrega

15 may 2026, 11:08 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

15 may 2026, 11:16 a.m. GMT-5

Nombre del archivo

CULTURA_ORGANIZACIONAL_-_BORRADOR_DE_TESIS.pdf

Tamaño del archivo

802.4 KB

54 páginas

11.444 palabras

68.018 caracteres



Página 2 de 60 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid::1:3570845782

19% Similitud general

845782

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

- 18% Fuentes de Internet
- 4% Publicaciones
- 10% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

DEDICATORIA

Agradezco a mi madre Vilma, mi hermano Ángel, mi novia Isabel y toda mi familia, quienes siempre quieren lo mejor para mí, me motivaron y apoyaron en lograr este objetivo personal.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradecer a Dios, a la Universidad, a la facultad, a mi asesor y mis guías permanentes como son mis docentes por la formación integral que recibí durante estos años de formación profesional.

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	viii
ABSTRACT.....	ix
INTRODUCCION	x
1.1 Descripción de la realidad problemática	11
1.2 Formulación del problema	12
1.2.1 Problema general	12
1.2.2 Problemas específicos	12
1.3 Objetivos de la investigación	12
1.3.1 Objetivo general	12
1.3.2 Objetivos específicos.....	12
1.4 Justificación de la investigación	12
1.5 Delimitación del estudio	13
1.6 Viabilidad del estudio	13
Capítulo II: MARCO TEÓRICO	14
2.1 Antecedentes de la investigación	14
2.1.1. Investigaciones internacionales	14
2.1.2. Investigaciones nacionales	15
2.2 Bases teóricas	16
2.3 Bases filosóficas.....	22
2.4 Definición de términos básicos	23
2.5 Hipótesis de la investigación	24
2.5.1 Hipótesis general	24
2.6 Operacionalización de las variables	24

Capítulo III: METODOLOGIA	27
3.1 Diseño metodológico	27
3.2 Población y muestra	28
3.2.1 Población	28
3.2.2 Muestra	28
3.3 Técnicas de recolección de datos	28
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	29
3.5 Matriz de consistencia.....	30
Capítulo IV: RESULTADOS	32
4.1 Análisis descriptivo.....	32
4.2 Contrastación de hipótesis	35
Capítulo V: DISCUSION	37
Capítulo VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	39
Capítulo VII: REFERENCIAS	41
7.1 Fuentes documentales	41
7.2 Fuentes bibliográficas	42
7.3 Fuentes hemerográficas.....	43
7.4 Fuentes electrónicas	44
ANEXOS	
Instrumento para la recolección de datos	48

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Cultura organizacional -----	32
Tabla 2 Valores de los colaboradores -----	32
Tabla 3 Hábitos de los colaboradores -----	33
Tabla 4 Liderazgo -----	33
Tabla 5 Toma de decisiones -----	33
Tabla 6 Toma de decisiones de acuerdo a los niveles-----	34
Tabla 7 Método para la toma de decisiones -----	34
Tabla 8 Toma de decisiones según el número de individuos -----	35
Tabla 9 Relación entre la cultura organizacional y la toma de decisiones -----	35

RESUMEN

El objetivo fue conocer la relación entre la cultura organizacional y la toma de decisiones de las empresas de servicios de restaurantes del distrito de Barranca 2022, como dimensiones se utilizó los valores, hábitos, liderazgo, nivel jerárquico, según su método, según el número de individuos.

Con la investigación se ha demostrado que existe relación positiva media entre la cultura organizacional y la toma de decisiones en la las empresas de servicios de restaurantes del distrito de Barranca de acuerdo a la significancia de 0.000 y la correlación de 0.890; por lo que se infiere que cuando la cultura organizacional se incrementa a la par con ello se incrementa la toma de decisiones por parte de los dueños o administradores de los restaurantes.

Palabras clave: cultura organizacional, toma de decisiones, liderazgo

ABSTRACT

The objective was to know the relationship between organizational culture and decision making of restaurant service companies in the district of Barranca 2022, as dimensions, values, habits, leadership, hierarchical level, according to their method, according to the number of individuals.

The research has shown that there is a medium positive relationship between organizational culture and decision making in restaurant service companies in the Barranca district according to the significance of 0.000 and the correlation of 0.890; Therefore, it is inferred that when the organizational culture increases at the same time, decision making by the restaurant owners or managers increases.

Keywords: organizational culture, decision making, leadership

INTRODUCCION

La investigación titulada Cultura organizacional y la toma de decisiones en las empresas de servicios de restaurantes del distrito de Barranca 2022 se desarrolló siguiendo la normatividad establecida por la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión. En este sentido, el trabajo se organizó en diversos capítulos que permiten comprender de manera progresiva el desarrollo del estudio.

En el Capítulo I, correspondiente al planteamiento del problema, se presentan las bases metodológicas iniciales de la investigación. En esta sección se describe la realidad problemática que dio origen al estudio, lo que permitió formular el problema general y los problemas específicos. Además, se establecieron el objetivo general y los objetivos específicos, los cuales orientaron el desarrollo de toda la investigación.

Por otro lado, en el Capítulo II se desarrolla el marco teórico. Aquí se revisan y analizan los antecedentes relacionados con el tema, así como las bases teóricas y los principales conceptos que sustentan el estudio. Además, se definen las dimensiones de cada variable y los indicadores que permitirán analizar de manera más clara cómo se manifiestan la cultura organizacional y la toma de decisiones dentro de los restaurantes del distrito.

En el Capítulo III se presenta la metodología de la investigación. En esta parte se describe el diseño metodológico adoptado, incluyendo el tipo y el diseño del estudio. También se detalla la población considerada para el análisis de la cultura organizacional y la toma de decisiones, así como el proceso de operacionalización de las variables. Estos elementos resultan fundamentales, ya que permiten estructurar de manera ordenada la forma en que se desarrolló el estudio.

Posteriormente, en el Capítulo IV se exponen los resultados obtenidos. Para ello, se realizó el tratamiento y procesamiento de la información recopilada, presentando los datos a través de tablas y análisis estadísticos. En esta sección se emplea tanto la estadística descriptiva como la inferencial, lo que permite interpretar con mayor claridad los hallazgos del estudio. En el Capítulo V se desarrolla la discusión de los resultados. En esta etapa, los hallazgos obtenidos se contrastan con investigaciones previas y con los aportes de diversos autores, lo que permite analizar las coincidencias

o diferencias encontradas y comprender mejor el fenómeno estudiado.

Finalmente, en el Capítulo VI se presentan las conclusiones y recomendaciones. Estas se formulan en concordancia con las teorías revisadas y los resultados obtenidos durante la investigación. Las conclusiones permitieron comprender, desde una perspectiva científica, la situación de la cultura organizacional y la toma de decisiones en los restaurantes analizados. A partir de ello, también se proponen algunas acciones de mejora que podrían contribuir al fortalecimiento de la gestión organizacional en este tipo de empresas.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.DESCRIPCION DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

En la actualidad las microempresas del Perú desarrollan sus actividades con alto índice de informalidad, el cual dificulta el desarrollo de sus actividades de manera eficiente y eficaz, esto se agrava aún más porque no cuentan con cultura establecida en la cual se establezca los valores, sus creencias y las formas de desarrollar sus actividades dificultando la toma de decisiones de manera acertada que permita el crecimiento sostenible en el mercado.

Aspectos como la falta de dirección, el respeto perdido por parte de los lideres, el desconcierto, el fracaso son aspectos que se desprenden de la toma de decisiones inadecuadas, para contrarrestar estos aspectos debe existir confianza entre lideres y colaboradores.

Las dificultades que tienen las Pymes para tomar decisiones se centra en que no desarrollan estudios de mercados que les permita conocer de manera objetiva el comportamiento de los clientes, a eso se suma la subutilización de la capacidad instalada, no cuentan con tecnología de punta para realizar sus procesos, la carencia de liderazgo, la falta de empoderamiento de los jefes, estos aspectos no permiten establecer una cultura organizacional bien definida y desarrollar las actividades de manera efectiva.

No es la excepción las Pymes del distrito de Barranca, específicamente en el rubro de restaurantes, en la mayoría de ellos se percibe que desarrollan sus actividades pensando en los resultados diarios, esto se sustenta porque no tienen definido su filosofía, su visión, misión, valores, el ambiente empresarial, el sentido de identidad, no tienen establecidos sus normas, reglas o lineamientos, y si algunos los tienen no lo socializan con sus colaboradores, por lo que dificulta su actuar o desempeño en la organización, teniendo como resultado la ineficiencia y la ineficacia en el desarrollo de sus actividades y no toman decisiones adecuadas.

Muchas veces el consumidor del distrito de Barranca, no recibe un buen servicio, todo esto se debe porque los colaboradores no se sienten identificados con los anhelos de la Pymes, y la toma de decisiones se centra en el gerente o dueño de la empresa, por lo que no se genera el dinamismo en la organización y la rapidez en la solución de problemas, con la cual se lograría responder a las exigencias de los clientes.

1.2 FORMULACION DEL PROBLEMA

1.2.1 PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la relación de la cultura organizacional con la toma de decisiones en las empresas de servicios de Restaurantes del Distrito de Barranca 2022?

1.2.2 PROBLEMAS ESPECIFICOS

¿Cuál es el nivel de cultura organizacional en las empresas de servicios de Restaurantes del Distrito de Barranca 2022?

¿Cuál es el nivel de toma de decisiones en las empresas de servicios de Restaurantes del Distrito de Barranca 2022?

1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

1.3.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre la cultura organizacional y la toma de decisiones en las empresas de servicios de Restaurantes del Distrito de Barranca 2022.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

Conocer el nivel de cultura organizacional en las empresas de servicios de Restaurantes del Distrito de Barranca 2022.

Analizar cuál es el nivel de toma de decisiones en las empresas de servicios de Restaurantes del Distrito de Barranca 2022.

1.3. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION

Es pertinente la investigación porque resulta fundamental dar a conocer a los propietarios de las Pymes cuál es el nivel de cultura organizacional presente en sus empresas y cómo esta se relaciona con la toma de decisiones dentro de sus negocios. Contar con esta información puede servirles como punto de partida para reflexionar sobre su propia gestión. Además, les permitirá identificar posibles aspectos que requieren ajustes o mejoras, de modo que puedan implementar cambios que contribuyan a fortalecer el funcionamiento de sus organizaciones. Por otro lado, este estudio también se justifica porque es importante que los comerciantes comprendan e interioricen el valor de construir una cultura organizacional propia, claramente definida y compartida con sus colaboradores. Y es que, cuando los

trabajadores conocen y se identifican con esa cultura, su desempeño suele orientarse mejor hacia los objetivos de la empresa. En este sentido, también cobra relevancia la toma de decisiones adecuada dentro de la organización, así como el hecho de promover cierto nivel de empoderamiento en los colaboradores para que participen activamente en estos procesos. Desde esta perspectiva, la investigación resulta igualmente relevante para los empresarios del sector restaurantes. Definir con claridad su cultura organizacional puede convertirse en un elemento clave para enfrentar las exigencias del mercado actual. La verdad es que, hoy en día, los clientes son cada vez más exigentes en cuanto a la calidad del servicio y la experiencia que reciben. Por ello, una organización que tenga valores claros, procesos definidos y decisiones oportunas tendrá mayores posibilidades de satisfacer esas expectativas y, en consecuencia, fortalecer su posicionamiento dentro del mercado.

1.4. DELIMITACION DEL ESTUDIO

La investigación involucra a todas las empresas de servicio de restaurantes de la playa de Barranca.

1.5. VIABILIDAD DEL ESTUDIO

El desarrollo de la investigación es posible porque se cuenta con la información necesaria, los recursos humanos, materiales y financieros.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION

2.1.1. INVESTIGACIONES INTERNACIONALES

Se utilizará los siguientes antecedentes

Antecedentes internacionales

Chango, E. F (2021) su investigación titulada conciencia de la organización y el carácter de las políticas. concluyo que los miembros de la organización perciben una cultura predominante, buscando que las actividades se realizan con ética e imparcialidad, la cultura debe ser humanista centrado en el cliente, para lo cual se debe promover buena comunicación, enfocada en generar compromiso y desarrollo del talento humano, así mismo identifico dos antivalores, la falta de eficiencia en el proceso y el inadecuado manejo del tiempo, por lo que dificulta el trabajo de los colaboradores.

Moreno, E. K (2020) en su tesis la cultura de la entidad y si influencia en el desempeño de la entidad Amseal 2019, concluyo que la organización ha obtenido buenas relaciones con los clientes externos, pero deficientes con sus clientes externos, ya que no existe pertinencia en la organización, pero se describe que aplica mecanismos para un buen cambio organizacional, identificó también que la cultura patriarcal ha sido rechazado por parte de la mayoría de los trabajadores, el personal administrativo tiene mejor cultura organizacional, así mismo explica que la cultura organizacional necesita un cambio, el cual permitirá mejorar las competencias de desempeño laboral.

Pomavilla, T. L y Villa, J. S (2021) concluyeron que el desempeño laboral de los trabajadores es aceptable, pero la cultura organizacional está fragmentada, presentan signos de cultura fuerte, las variables son independientes una de otra, así mismo la integración y el compañerismo deficiente, ocasionan que el trabajo en equipo sea deficiente y dificulta la coordinación de actividades, pero si destaca el aspecto ético y la puntualidad, pero la iniciativa y las habilidades de socialización y comunicación deber reforzarse.

Puentes, A., y Ramírez, P. E (2018) concluye que la cultura de la entidad tiene una influencia positiva en los comportamientos de los colaboradores, debido a que

establecen ciertas conductas en los colaboradores y con ello influye en las satisfacciones de estos.

Antecedentes nacionales

Espinoza, J., y Gaspar, A. E (2018) concluyo que, si bien es cierto el bienestar de los profesionales y de la Institución son primordial para el buen funcionamiento de esta misma, no existe una cultura organizacional consistente que logre este objetivo dentro del Centro de Salud Ascensión Huancavelica.

Gutierrez, A. N (2018) el autor concluye que la calidad en cuanto a los servicios que se prestan dentro del Hospital de Tingo María, tiene una relación directa con la Cultura ya que depende de cómo se conducen organizacionalmente se brinda una mejor atención.

Hernández, Z.M (2016) en su tesis titulada “La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el área de cirugía del Hospital I Naylamp-Chiclayo”, presentada ante la Escuela de Administración de la Universidad Sede Sapiens para optar el título profesional de Licenciado en Administración, analiza la importancia que tiene la cultura organizacional dentro de las instituciones de salud. En su investigación, el autor señala que resulta fundamental que el Hospital I Naylamp cuente con una cultura organizacional sólida y bien definida. Y es que, desde esta perspectiva, una cultura institucional clara no solo orienta el comportamiento del personal, sino que también contribuye a mejorar de manera continua el desempeño laboral de quienes trabajan en el área de cirugía. Además, el estudio destaca que cuando existe una cultura organizacional bien establecida, sus efectos suelen reflejarse directamente en el funcionamiento del servicio. En otras palabras, el fortalecimiento de los valores, normas y prácticas compartidas dentro del hospital favorece tanto el crecimiento institucional como la mejora en la calidad del servicio que se brinda a los pacientes dentro de dicha área..

Lino, L. M (2018) en su tesis: Cultura organizacional y satisfacción laboral del personal Administrativo del Hospital Regional Huacho-2018. presentado en la Escuela de Administracion, de la Universidad Cesar Vallejo, Tesis para optar el grado academico de Magister en gestion publica, el autor concluye, que la buena cultura de los trabajadores dentro del Hospital Regional Huacho genera satisfacción

para ellos, y esto mejora de manera constante el desempeño de cada trabajador y los impulsa a cumplir con las metas trazadas.

Peña, C. R., Ulloa, D. E., y Villanueva, D. E (2018) concluyo que el clima dentro del complejo Hospitalario Alberto Barton se ve reflejado por la cultura que se maneja dentro de esta misma y esto ayudara a que se perfeccionen los procesos que se realizan dentro de este servicio.

2.2. bases teóricas

En la investigación se utilizará las siguientes bases teóricas

Cultura organizacional

Según Llanos (2016) explica que para implementar una cultura organizacional se requiere de todos los que conforman una organización, al cambiar de cultura es importante la participación del colaborador para adiestrar a su personal estratégicamente apuntando a trabajar en conjunto y desempeñándose beneficiándose en lo personal y laboral. Es importante aquí la comunicación, para hacer integrada una organización para permitir la canalización para el desempeño de cada función que se realice una exitosa labor. Involucra a una cultura organizacional cuanto un miembro se sienta parte de una organización donde compartan valores, creencias, reglas que estén intrínsecamente relacionados.

Chiavenato (2010) pueden entenderse como orientaciones que influyen tanto en las actitudes sociales e ideológicas de las personas como en su comportamiento dentro de un determinado entorno social. En otras palabras, los valores funcionan como una especie de guía interna que orienta la manera en que los individuos interpretan las situaciones y actúan frente a ellas.

los valores poseen un carácter individual, ya que cada trabajador llega a la organización con sus propias creencias y principios. La verdad es que, al convivir dentro de un mismo entorno laboral, estos valores pueden influir de distintas maneras: en algunos casos contribuyen positivamente al logro de los objetivos

institucionales, mientras que en otros pueden generar dificultades o comportamientos que no favorecen el cumplimiento de las metas de la empresa. (Gallo, 2012).

Define como va encaminado las personas frente a los resultados y controlar el comportamiento de los trabajadores frente a sus tareas que se le ha asignado, es decir controlar siempre el rendimiento y el comportamiento que se tiene dentro de una organización; de forma que sea negativa buscar las causas y empezar mejorando esas dificultades para que no se vea afectada la organización (Amarós, 2008).

se obtiene un desarrollo de cultura positiva en la organización en donde el individuo contagia esta fuerza de trabajo a todos que vienen desempeñando en esa empresa (Robbins, 1999).

Son procesos cognitivos, desde la más general hasta la más específica para algunas situaciones individuales, las aptitudes se definen como situaciones de aprendizajes (Bascones, 1998).

Barra (1998) Oportunidad que tiene un individuo para poder decidir sobre situaciones que los ayudaran a poder mejorar su estilo de vida que este lleva.

Castillo (2012) La capacidad que tiene el ser humano que ya está determinado, que pueda enfrentar ciertas adversidades y el capital del ser humano dentro de la organización.

Duhigg (2012) Son resultados de cosas que desarrollamos a diario, para poder obtener un resultado, la persona va adquiriendo dentro de la sociedad.

Valois (2013) Acción que se realiza de forma reiterada, ya sea al momento de adquirir alguna actividad, o consumir un producto constantemente.

El actuar de los trabajadores están relacionados con las creencias que tenga y los valores que dé a conocer; el comportamiento es un determinante para ver la manera como los trabajadores actúan cuando se está motivado, es por eso que el comportamiento es un factor importante para todo trabajador ya que mediante eso se conoce las acciones que se tenga frente a su desempeño. (Chiavenato, 2000)

El autor expresa que estas creencias que no nos suma en nuestras acciones

Decisiones operativas

Según Sanchis y Ribeiro (2016), las decisiones operativas están directamente vinculadas con las actividades básicas que se desarrollan dentro de una organización.

En otras palabras, se relacionan con aspectos muy específicos del funcionamiento cotidiano, como el trabajo de un equipo determinado o la ejecución de un proceso concreto dentro de una actividad. Además, suelen caracterizarse por ser decisiones de corto plazo y, en muchos casos, bastante rutinarias o repetitivas. Por ejemplo, tareas como registrar una operación contable o coordinar el traslado de materiales forman parte de este tipo de decisiones, ya que responden a necesidades inmediatas del funcionamiento diario de la entidad. En una línea similar, Canós, Pons, Herrera y Philippe (2013) señalan que las decisiones operativas comprenden aquellas acciones que permiten gestionar las actividades cotidianas de la organización. Es decir, están orientadas al logro de objetivos a corto plazo y, por lo general, son adoptadas por los propios colaboradores o por los departamentos responsables de cada área. Desde esta perspectiva, pueden mencionarse como ejemplos la adaptación de normas relacionadas con la protección de la información, la selección de proveedores o el control de cobros y pagos dentro de la empresa. Aunque puedan parecer decisiones simples, la verdad es que resultan fundamentales para mantener el funcionamiento continuo de la organización.

Decisiones según método

Por otro lado, Fernández (2014) explica que las decisiones dentro de una organización pueden variar en su nivel de complejidad, por lo que suelen clasificarse en decisiones programadas y no programadas. Las primeras corresponden a situaciones que se repiten con cierta frecuencia y que, por lo tanto, cuentan con procedimientos previamente establecidos para su solución. En cambio, las decisiones no programadas se relacionan con situaciones nuevas o poco habituales, las cuales no cuentan con una estructura definida y requieren un análisis más detallado para encontrar una respuesta adecuada. En este mismo sentido, Crespo, López, Peña y Carreño (2013) indican que la toma de decisiones puede entenderse como un proceso que implica identificar un problema y buscar la forma más adecuada de resolverlo. Por ello, antes de tomar una decisión es necesario reconocer el tipo de problema que se enfrenta, ya que esto permitirá determinar qué tipo de decisión resulta más conveniente. A partir de esta idea, los problemas suelen clasificarse en estructurados y no estructurados. Los problemas estructurados se caracterizan por ser relativamente fáciles de identificar y por contar con métodos o procedimientos previamente desarrollados para su tratamiento. De hecho, suelen presentarse de manera periódica dentro de la organización, lo que facilita su

manejo. Por el contrario, los problemas no estructurados se relacionan con situaciones nuevas o poco definidas, que no cuentan con una solución clara o previamente establecida. Y es que, en estos casos, la dificultad radica precisamente en que el problema puede interpretarse desde diferentes perspectivas, lo que da lugar a diversas alternativas de solución. Una vez identificado el tipo de problema que surge dentro de la empresa, se pueden determinar las decisiones necesarias para abordarlo. En este contexto, generalmente se distinguen dos grandes tipos: las decisiones programadas y las decisiones no programadas. Finalmente, Hernández (2014) señala que los directivos de cualquier organiza

Decisiones Programadas

De acuerdo con Fernández (2014), las decisiones programadas se distinguen por su carácter repetitivo y previsible dentro de la organización. Es decir, se presentan en situaciones que ya han sido identificadas con anterioridad y que, por lo mismo, cuentan con procedimientos previamente establecidos para su manejo. En este sentido, suelen desarrollarse a través de métodos planificados que orientan la forma de actuar ante determinadas circunstancias. Un ejemplo bastante común puede observarse en procesos rutinarios como el pago de salarios o la solicitud de materiales necesarios para el funcionamiento de la entidad.

En una línea similar, Federico, Loguzzo y Fedi (2016) señalan que este tipo de decisiones se relaciona con problemas que ya han sido claramente definidos y para los cuales existen procesos específicos de solución. Además, los criterios para evaluar su desempeño suelen estar bien establecidos, lo que facilita la toma de decisiones. La verdad es que, cuando la información disponible es clara y las alternativas se encuentran bien delimitadas, resulta más sencillo elegir una opción con una relativa seguridad de éxito.

No programadas

Por otro lado, Fernández (2014) explica que las decisiones no programadas surgen de manera imprevista y, en muchos casos, responden a situaciones que la empresa no había enfrentado anteriormente. A diferencia de las decisiones programadas, estas no siguen un procedimiento previamente estructurado. Por ejemplo, pueden presentarse cuando una organización decide lanzar un nuevo producto al mercado o implementar una estrategia innovadora. No obstante, es importante señalar que algunas de estas

decisiones, con el tiempo, pueden llegar a estructurarse si comienzan a repetirse dentro de la organización; mientras que otras, por su naturaleza, generan valor precisamente por su carácter novedoso.

En este mismo sentido, Federico, Loguzzo y Fedi (2016) explican que las decisiones no programadas se caracterizan por ser situaciones nuevas y poco estructuradas. En estos casos, la persona encargada de decidir no dispone de un método previamente definido para resolver el problema, ya sea porque la situación no se había presentado antes o porque su nivel de complejidad requiere un análisis particular. Desde esta perspectiva, estas decisiones suelen tomarse de manera individual y específica para abordar problemas que no pueden resolverse mediante procedimientos estandarizados. En otras palabras, se trata de situaciones inéditas para la organización que demandan procesos distintos para encontrar una solución adecuada.

Por otra parte, Fernández (2014) señala que las decisiones dentro de una entidad también pueden clasificarse según el número de personas que participan en su adopción. Así, pueden ser tomadas de forma individual o de manera grupal, dependiendo del tipo de problema que se busca resolver. En muchos casos, la participación de varias personas en el proceso de decisión permite considerar diferentes puntos de vista, lo que amplía las alternativas de solución y puede beneficiar a la organización.

Finalmente, Federico, Loguzzo y Fedi (2016) destacan que tomar decisiones basadas en datos y análisis y no únicamente en intuiciones o presentimientos permite construir distintos escenarios frente a posibles situaciones, incluso aquellas que podrían resultar más adversas. Y es que, al evaluar las alternativas con información más precisa, la organización puede reducir riesgos y adoptar soluciones que contribuyan a mejorar su desempeño. De hecho, decisiones bien fundamentadas pueden favorecer el incremento de ingresos, la reducción de costos y, en general, una gestión más eficiente dentro de la entidad.

Decisiones Individuales

Según Garrigues (2015), las decisiones colectivas se originan cuando un grupo de personas coordina sus acciones con el propósito de alcanzar una meta común. En este contexto, la lógica que orienta la decisión grupal no necesariamente coincide con las decisiones que cada integrante tomaría de manera individual. Y es que, dentro de una organización, muchas veces las decisiones se adoptan considerando el interés

institucional en su conjunto, el cual puede ir más allá de las preferencias personales de los directivos o de quienes participan en el proceso.

Por otro lado, Aranda (2019) señala que las decisiones individuales se caracterizan por ser tomadas por una sola persona, sin la participación directa de otros miembros de la organización. En este tipo de situaciones, la decisión se adopta de forma independiente, basándose principalmente en el criterio, la experiencia o el análisis del propio responsable. La verdad es que este tipo de decisiones suele ser bastante común en el ámbito administrativo, sobre todo cuando el responsable cuenta con la autoridad o el conocimiento necesario y no requiere consultar con otros para resolver una situación determinada.

Decisiones Colectivas

En relación con las decisiones colectivas, Fernández (2014) menciona que la comparación entre la toma de decisiones individuales y grupales ha sido objeto de debate en distintos estudios. Sin embargo, diversos análisis han mostrado que, en promedio, los grupos tienden a tomar decisiones más acertadas que las personas de manera individual. Y es que, como suele decirse, “dos cabezas piensan mejor que una”. En otras palabras, cuando varias personas con habilidades y conocimientos relevantes trabajan juntas, el resultado de sus decisiones puede ser más sólido que si cada una actuara por separado.

En este mismo sentido, Aranda (2019) explica que existen diversos modelos de toma de decisiones grupales que se aplican en las organizaciones. Entre los más comunes se encuentran el consenso y la consulta. El método de consenso consiste en analizar varias alternativas y seleccionar aquella que obtiene mayor aceptación dentro del grupo de trabajo. Por otro lado, el método de consulta implica considerar las opiniones y aportes de los integrantes del grupo antes de tomar una decisión final. En ambos casos, la participación de los miembros resulta fundamental, y normalmente se cuenta con la presencia de un líder o directivo que facilita el proceso y valora las contribuciones de los demás al momento de definir la decisión más adecuada.

2.3. BASES FILOSOFICAS

En la investigación se utilizarán las siguientes bases filosóficas

La cultura organizacional no surge de manera inmediata con la creación de una empresa; más bien, se va construyendo y transformando a medida que la organización evoluciona con el tiempo. En este sentido, factores como la rotación constante del personal pueden afectar este proceso, ya que dificultan que los trabajadores se identifiquen plenamente

con la organización. Y es que, cuando existe una alta rotatividad, se debilitan algunos de los elementos fundamentales que permiten consolidar una cultura institucional sólida y representativa. Como señala Tavares (1993), esta situación puede provocar que se pierda la esencia de aquellos valores y prácticas que distinguen a una organización de otra. En relación con ello, Chiavenato (1999) explica que la cultura organizacional se transmite y se fortalece dentro de la propia organización a través de las personas que la integran. Es decir, no es algo externo, sino que se construye a partir de las interacciones, valores y experiencias compartidas por los miembros de la empresa. Además, es importante considerar que dentro de una misma organización pueden coexistir diversas subculturas, ya que cada integrante aporta sus propias percepciones, creencias y formas de actuar. Desde esta perspectiva, la cultura organizacional reúne aspectos simbólicos, expresivos y afectivos que influyen en la manera en que los individuos se relacionan y desempeñan sus funciones. Por otro lado, Garay (2009) señala que la cultura organizacional se desarrolla a partir de la interacción entre personas que comparten objetivos, intereses y necesidades similares dentro de la organización. Cuando estos elementos se articulan con la estrategia empresarial, contribuyen a la construcción de una identidad organizacional propia. La verdad es que cada empresa posee características particulares que la diferencian de las demás, ya sea por la manera en que alcanza sus objetivos o por la calidad y compromiso del personal que trabaja en ella. De alguna forma, esa combinación de valores, prácticas y formas de trabajo termina definiendo la identidad de la organización.

En cuanto al proceso de toma de decisiones, Castillo (2015) señala que una decisión implica elegir entre varias alternativas disponibles. Es decir, para que exista una decisión debe haber más de una opción entre las cuales seleccionar. En este sentido, la identificación de alternativas constituye un aspecto fundamental dentro de cualquier problema de decisión. Además, el nivel de complejidad del problema influye en el tipo de análisis que se debe realizar, ya que en situaciones más complejas suele ser necesario aplicar métodos más sistemáticos que permitan evaluar adecuadamente las opciones antes de tomar una decisión final.

2.4. DEFINICION DE TERMINOS BASICOS

Valores

Valbuena, Morillo, & Salas (2006) Son puntos básicos en los que se sitúa y constituye a la vida humana, es la explicación del comportamiento de las personas.

Aptitudes

Las ideas buscan conocer las importancias de desarrollar ideas y calificarlas y calificarlas mediante un determinante es preciso conocer las aptitudes por la persona, ya que con esto se realiza actividades de una profesión (Uribe, 2009)

Hábitos

Chiavenato (2007) Es la capacidad que el hombre tiene para mostrarse como es por naturaleza.

Actitudes

Barra (1998) se trata de valoraciones que pueden ser positivas o negativas y que, además, están acompañadas por sentimientos, emociones y ciertas tendencias de comportamiento. Desde esta perspectiva, las actitudes influyen en cómo los individuos reaccionan frente a distintas circunstancias dentro de su entorno, ya sea mostrando disposición favorable o, por el contrario, manifestando rechazo o desacuerdo.

Liderazgo

Por otro lado, el liderazgo se refiere al conjunto de cualidades que posee una persona capaz de influir en el comportamiento de los demás dentro de una organización. Según Moya (2006), esta capacidad de influencia permite orientar a los integrantes del grupo hacia el cumplimiento de objetivos comunes. Y es que, en la práctica, un líder no solo dirige tareas, sino que también motiva, guía y coordina a los miembros de la organización para alcanzar resultados concretos.

Nivel jerárquico

Canós, Pons, Herrera, & Phillepe (2013) señalan que las decisiones dentro de una entidad pueden clasificarse según el nivel jerárquico de quien las toma. Desde esta perspectiva, se distinguen principalmente tres tipos de decisiones. En primer lugar, se encuentran las decisiones estratégicas o de planificación, que suelen estar asociadas a los niveles directivos y se orientan al largo plazo. En segundo lugar, están las decisiones tácticas o de pilotaje, que se enfocan en coordinar acciones y recursos para cumplir los objetivos establecidos. Finalmente, se ubican las decisiones operativas o de regulación, las cuales se relacionan con las actividades cotidianas y el funcionamiento diario de la organización.

Decisiones según el número de individuos

Torres & Martínez (2014) menciona que la verdad es que cada una presenta características particulares: mientras las decisiones individuales dependen del criterio

y experiencia de una sola persona, las decisiones grupales implican la participación y el intercambio de ideas entre varios miembros de la organización. Esta diferencia resulta relevante, ya que influye en la forma en que se analizan los problemas y se eligen las alternativas más adecuadas.

7.5 FORMULACION DE HIPOTESIS

La cultura organizacional se relaciona con la toma de decisiones en las empresas de servicios de Restaurantes del Distrito de Barranca 2022.

2.6. OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

VARIABLE DE OBSERVACION 1

CULTURA ORGANIZACIONAL

CONCEPTO OPERATIVO

se analiza a partir del comportamiento que manifiestan los individuos dentro de la organización. En otras palabras, se busca comprender cómo actúan los trabajadores en su entorno laboral y de qué manera esas conductas influyen en el desempeño general de la empresa. Y es que la forma en que los colaboradores interactúan, cumplen sus funciones o se relacionan con los demás termina reflejando, en buena medida, los valores y prácticas que predominan en la organización.

DIMESNIONES

Valores

Hábitos

Liderazgo

INDICADORES

Comportamiento

Aptitudes

Capacidades

Creencias

Actitudes

Costumbres

Conducta

Trabajo en equipo

Desempeño

TOMA DE DECISIONES

CONCEPTO OPERATIVO

se relaciona con la identificación de un problema y la selección de alternativas que puedan ofrecer una posible solución. En este sentido, las alternativas representan distintas opciones que el decisor evalúa antes de elegir la más adecuada.

La verdad es que cada alternativa presenta características específicas que responden al problema planteado, por lo que el responsable de tomar la decisión debe analizarlas considerando sus preferencias, criterios o la información disponible.

DIMENSIONES

Nivel jerárquico

Según su método

Según el número de individuos

INDICADORES

Decisiones estratégicas

Decisiones tácticas

Decisiones operativas

Decisiones programadas

Decisiones no programadas

Decisiones colectivas

Decisiones individuales

CAPITULO III

METODOLOGIA

3.1. DISEÑO METODOLOGICO

TIPO

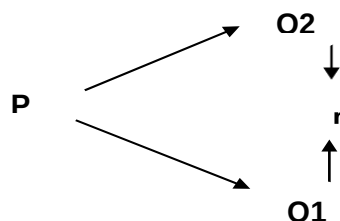
De acuerdo con el problema planteado y los objetivos propuestos, el presente estudio se clasifica como una investigación de tipo básica. Esto se debe a que se centró principalmente en el análisis teórico de las variables estudiadas, con el propósito de ampliar el conocimiento existente sobre la cultura organizacional y la toma de decisiones. En este sentido, la revisión y comprensión de estos conceptos permitió generar aportes que ayudan a comprender mejor su aplicación dentro de las organizaciones. Además, a partir de la información obtenida fue posible plantear algunas recomendaciones orientadas a contribuir con la solución de los problemas identificados en relación con ambas variables.

NIVEL

En cuanto al nivel de investigación, el estudio se desarrolló bajo un enfoque correlacional. La razón principal es que se buscó analizar el grado de relación existente entre la cultura organizacional y la toma de decisiones dentro del contexto estudiado. Es decir, el interés no estuvo en manipular las variables, sino en observar cómo se relacionan entre sí y qué tan fuerte puede ser dicha relación.

DISEÑO

Respecto al diseño metodológico, la investigación corresponde a un diseño no experimental, ya que durante el desarrollo del estudio no se realizó ninguna manipulación de las variables analizadas. Más bien, estas fueron observadas tal como se presentan en su contexto real. Además, se utilizó un diseño transversal simple, debido a que la recolección de datos se llevó a cabo en un solo momento del tiempo, lo que permitió obtener una visión puntual de la situación estudiada.



Dónde:

P : Población

O1 : observación de la V.1. : Cultura organizacional

O2 : observación de V.2 : Toma de decisiones

R: correlación entre dichas V.1 y V.2.

ENFOQUE

Por otro lado, la investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo. Esto implica que la recolección de datos se realizó mediante técnicas e instrumentos que permitieron cuantificar la información obtenida. Posteriormente, los datos fueron organizados y presentados a través de tablas estadísticas tanto descriptivas como inferenciales. Desde esta perspectiva, el análisis cuantitativo permitió interpretar los resultados de manera objetiva y aportar evidencia basada en hechos observables, medibles y verificables dentro del contexto de estudio.

POBLACION Y MUESTRA

POBLACION

La población es infinita porque no conocemos la cantidad de Restaurantes en el Distrito de Barranca.

MUESTRA

La muestra está conformada por 15 Restaurantes, ubicados en la Playa de Barranca, por lo que el muestreo es no probabilístico, por conveniencia, con lo que las unidades de muestreo se eligieron por estar concentrados en un solo lugar geográfico, con mayor confluencia de público.

TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

LA ENCUESTA

La encuesta fue utilizada como técnica principal para recopilar información de la muestra seleccionada. A través de esta herramienta se buscó obtener datos objetivos, confiables y oportunos que permitieran comprender con mayor claridad la problemática estudiada. Además, esta técnica facilitó analizar si existe o no una relación entre la cultura organizacional y la toma de decisiones dentro de los restaurantes considerados en el estudio.

EL CUESTIONARIO

Como instrumento de recolección de datos se empleó el cuestionario, el cual incluyó un conjunto de preguntas dirigidas a los restaurantes ubicados en la playa de Barranca. Este instrumento fue diseñado utilizando la escala de Likert, lo que permitió medir las percepciones y opiniones de los participantes de manera estructurada. Asimismo, el cuestionario fue validado mediante el juicio de expertos, con el fin de asegurar su pertinencia y confiabilidad para el desarrollo de la investigación.

TECNICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE LA INFORMACION.

El procesamiento de la información se realizó mediante el uso de técnicas estadísticas apoyadas en programas informáticos especializados. A través de estos recursos fue posible organizar y analizar los datos obtenidos, considerando los objetivos, problemas e hipótesis planteadas en la investigación.

En primer lugar, se procedió a recopilar la información proveniente de la muestra, la cual fue revisada, corregida y ordenada de acuerdo con los planteamientos del estudio. Posteriormente, las respuestas fueron codificadas mediante un sistema de códigos numéricos asignados a cada variable, lo que permitió facilitar su tabulación. Asimismo, las variables fueron organizadas en categorías con el propósito de medir los diferentes conceptos analizados en la investigación. Los resultados se evaluaron mediante medidas de tendencia central, medidas de dispersión y diversas pruebas estadísticas que permitieron interpretar los datos de manera más precisa.

Finalmente, para la contrastación de las hipótesis considerando que los datos obtenidos corresponden a un tipo no paramétrico se utilizó el estadígrafo Rho de Spearman, herramienta que permitió analizar el grado de relación existente entre las variables estudiadas.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TESIS: CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA TOMA DE DECISIONES EN LAS EMPRESAS DE SERVICIOS DE RESTAURANTES DEL DISTRITO DE BARRANCA 2022

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	TECNICAS DE INVESTIGACION	POBLACION Y MUESTRA
CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA TOMA DE DECISIONES EN LAS EMPRESAS DE SERVICIOS DE RESTAURANTES DEL DISTRITO DE BARRANCA 2022	PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación de la cultura organizacional con la toma de decisiones en las empresas de servicios de Restaurantes del Distrito de Barranca 2022? PROBLEMAS ESPECIFICOS ¿Cuál es el nivel de cultura organizacional en las empresas de servicios de Restaurantes del Distrito de Barranca 2022? ¿Cuál es el nivel de toma de decisiones en las empresas de servicios de Restaurantes del Distrito de Barranca 2022?	OBJETIVO GENERAL Determinar la relación entre la cultura organizacional y la toma de decisiones en las empresas de servicios de Restaurantes del Distrito de Barranca 2022. OBJETIVOS ESPECIFICOS Conocer el nivel de cultura organizacional en las empresas de servicios de Restaurantes del Distrito de Barranca 2022. Analizar cuál es el nivel de toma de decisiones en las empresas de servicios de Restaurantes del Distrito de Barranca 2022	HIPOTESIS GENERAL La cultura organizacional se relaciona con la toma de decisiones en las empresas de servicios de Restaurantes del Distrito de Barranca 2022.	VARIABLE 1 Cultura organizacional DIMENSIONES Valores Hábitos Liderazgo INDICADORES Comportamiento Aptitudes Capacidades Creencias Actitudes Costumbres VARIABLE 2 Toma de decisiones DIMENSIONES Nivel jerárquico Según su método Según el número de individuos	No experimental Transversal TIPO Básica NIVEL Correlacional ENFOQUE Cuantitativo	TECNICAS DE MUESTREO Estadística TECNICAS DE RECOLECCION DE DATOS Encuesta INSTRUMENTO Cuestionario TECNICAS DE PROCESAMIENTO Razones Porcentajes Estadísticos de dispersión y tendencia central TECNICAS DE CONTRASTACION Herramientas estadísticas paramétricas o no paramétricas.	POBLACION Infinita MUESTRA 15 restaurantes

				INDICADORES			
				Decisiones tácticas			
				Decisiones operativas			
				Decisiones estratégicas			
				Decisiones programadas			
				Decisiones no programadas			
				Decisiones colectivas			
				Decisiones individuales			

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo.

Tabla 1

Cultura organizacional en las empresas de servicios de Restaurantes del Distrito de Barranca 2022.

Nivel	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Malo	14 - 33	5	33.3
Regular	34 - 52	7	46.7
Bueno	53 - 70	3	20.0
Total		15	100.0

En la tabla 1, se muestra que el 46.7% de las Mypes de servicios tienen un nivel de cultura organizacional regular, el 33.3% tiene un nivel malo y finalmente el 20% tiene un nivel bueno, el cual dificulta el accionar de sus actividades.

Tabla 2

Valores en los Restaurantes del Distrito de Barranca 2022.

Nivel	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Malo	4 - 9.	3	20.0
Regular	10 - 15.	8	53.3
Bueno	16 - 20.	4	26.7
Total		15	100.0

En la tabla 2, se muestra que el 53.3% de las Mypes de servicios aplican de manera regular sus valores, el 26.7% tiene un nivel bueno y finalmente el 20% tiene un nivel malo, puede generar procesos ineficientes.

Tabla 3

Hábitos de los colaboradores en los Restaurantes del Distrito de Barranca 2022.

Nivel	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Malo	4 - 9.	2	13.3
Regular	10 - 15.	10	66.7
Bueno	16 - 20.	3	20.0
Total		15	100.0

En la tabla 3, se muestra que el 66.7% de las Mypes de servicios aplican de manera regular los hábitos, el 20% tiene un nivel bueno y finalmente el 13.3% tiene un nivel malo, evidenciando que necesitan realizar acciones de mejora.

Tabla 4

Liderazgo en los Restaurantes del Distrito de Barranca 2022.

Nivel	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Malo	6 - 14.	2	13.3
Regular	14 - 22.	7	46.7
Bueno	23 - 30	6	40.0
Total		15	100.0

En la tabla 4, se muestra que el 46.7% de las Mypes de servicios aplican de manera regular el liderazgo, el 40% tiene un nivel bueno y finalmente el 13.3% tiene un nivel malo, evidenciando que la capacidad de liderazgo de los dueños o administradores de las Mypes es deficiente.

Tabla 5

Toma de decisiones en los Restaurantes del distrito de Barranca 2022.

Nivel	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Malo	12 - 28.	4	26.7
Regular	29 - 44.	8	53.3
Bueno	45 - 60.	3	20.0

Total	15	100.0
--------------	----	-------

En la tabla 5, se muestra que el 53.3% de las Mypes de servicios la toma de decisiones es regular, el 26.7% tiene un nivel malo y finalmente el 20.0% tiene un nivel bueno, evidenciando que la toma de decisiones es deficiente en las Mypes.

Tabla 6

Toma de decisiones de acuerdo a los niveles jerárquicos en los Restaurantes del distrito de Barranca 2022.

Nivel	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Malo	4 - 9.	3	20.0
Regular	10 - 15.	7	46.7
Bueno	16 - 20	5	33.3
Total		15	100.0

En la tabla 6, se muestra que el 46.7% de las Mypes de servicios la toma de decisiones de manera regular de acuerdo a las jerarquías, el 33.3% tiene un nivel bueno y finalmente el 20.0% tiene un nivel malo, por lo que sería necesario definir bien las jerarquías para que se tomen decisiones efectivas.

Tabla 7

Método para la toma de decisiones en los Restaurantes del distrito de Barranca 2022.

Nivel	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Malo	4 - 9.	4	26.7
Regular	10 - 15.	7	46.7
Bueno	16 - 20	3	20.0
Total		14	100.0

En la tabla 7, se muestra que el 46.7% de las Mypes de servicios utiliza de manera regular los métodos para tomar decisiones, el 26.7% tiene un nivel malo y finalmente el 20.0% tiene un nivel bueno, por lo que es necesario adecuar los métodos al momento de tomar decisiones.

Tabla 8

Toma de decisiones según el número de individuos en los Restaurantes del distrito de Barranca 2022.

Nivel	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Malo	4 - 9.	5	33.3
Regular	10 - 15.	6	40.0
Bueno	16 - 20	4	26.7
Total		15	100.0

En la tabla 8, se muestra que el 40.0% de las Mypes de servicios toman decisiones de manera regular según el número de individuos, el 33.3% tiene un nivel malo y finalmente el 26.7% tiene un nivel bueno, por lo que es necesario adecuar la toma de decisiones de acuerdo a las circunstancias o el número de individuos.

4.2 Contrastación de hipótesis.

H1. La cultura organizacional se relaciona con la toma de decisiones en las empresas de servicios de Restaurantes del Distrito de Barranca 2022.

Ho. La cultura organizacional no se relaciona con la toma de decisiones en las empresas de servicios de Restaurantes del Distrito de Barranca 2022.

Tabla 9

Relación entre la cultura organizacional y la toma de decisiones en los Restaurantes del distrito de Barranca 2022.

Rho de Sperman		Cultura organizacional	Toma de decisiones
Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	.890**
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	15	15
Toma de decisiones	Coeficiente de correlación	.890**	1.000
	Sig. (bilateral)	.001	.
	N	15	15

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación

En la tabla 9 se muestra la significancia de $(0.000) < 5\%$, por lo que rechazamos la hipótesis nula; la correlación es de 0.890, concluyendo que existe relación positiva media entre la cultura organizacional y la toma de decisiones en los Restaurantes del distrito de Barranca 2022.

CAPITULO V

DISCUSION

Las Mypes desarrollan sus actividades de manera empírica, lo cual es contraproducente en la actualidad que tenemos un mercado competitivo, esté accionar dificulta la capacidad para que tomen sus decisiones y sean competitivos; otro factor crucial en las Mypes es que no definen adecuada su cultura organizacional, en la cual esté establecido de manera clara, su visión, misión, objetivos, metas y valores, así mismo no adecuan la toma de decisiones previo análisis y de acuerdo a las circunstancias, corriendo el riesgo de pérdidas; por lo anteriormente mencionado resulto pertinente realizar la investigación acerca de la cultura organizacional y la toma de decisiones de las Mypes del distrito de Barranca, fue una investigación cuantitativa, en la cual nos planteamos el objetivo de conocer la relación entre la cultura organizacional y la toma de decisiones de las empresas de servicios de restaurantes del distrito de Barranca 2022, se concluyó que existe relación positiva media entre las dos variables objeto de estudio, de acuerdo a la significancia de 0.000 y la correlación de 0.890, estos resultados coinciden con Chango, E. F (2021) quien menciona que los miembros de la organización perciben una cultura predominante, buscando que las actividades se realizan con ética e imparcialidad, la cultura debe ser humanista centrado en el cliente, para lo cual se debe promover buena comunicación, enfocada en generar compromiso y desarrollo del talento humano, así mismo identifiqué dos antivalores, la falta de eficiencia en el proceso y el inadecuado manejo del tiempo, por lo que dificulta el trabajo de los colaboradores

Como segundo objetivo se propuso conocer el nivel de cultura organizacional en las empresas de servicios de Restaurantes del distrito de Barranca 2022, se muestra que el nivel de cultura organizacional es de nivel regular de acuerdo a la percepción del 46.7% de los investigados; esto se debe porque la práctica de los valores es de nivel regular para el 53.3%; el 66.7% opina que los hábitos son regulares y el 46.7% manifiesta que el nivel de liderazgo de los dueños es

regular; siendo el elemento más sobresaliente los hábitos; sobre el particular menciona que Moreno, E. K (2020) que la organización ha obtenido buenas relaciones con los clientes externos, pero deficientes con sus clientes externos, ya que no existe pertinencia en la organización, pero se describe que aplica mecanismos para un buen cambio organizacional, identificó también que la cultura patriarcal ha sido rechazado por parte de la mayoría de los trabajadores, el personal administrativo tiene mejor cultura organizacional, así mismo explica que la cultura organizacional necesita un cambio, el cual permitirá mejorar las competencias de desempeño laboral

Sobre el objetivo específico analizar cuál es el nivel de toma de decisiones en las empresas de servicios de Restaurantes del Distrito de Barranca 2022, los resultados nos muestra que la toma de decisiones se está dando en un nivel regular de acuerdo a la percepción del 53.3% de los investigados; esto se debe porque el 46.7% opina que la toma de decisiones de acuerdo a la jerarquía es regular; los métodos utilizados para la toma de decisiones se toman de manera regular para el 46.7%; y el 40% de los investigados opina que la toma de decisiones adecuada al número de individuos se está dando de manera regular; los resultados coinciden con Puentes, A., y Ramírez, P. E (2018) indican que la cultura de la entidad si tiene relación en las motivaciones de los colaboradores, permitiendo a que estos establezcan pautas en las conductas de estos; de igual manera Espinoza, J., y Gaspar, A. E (2018) explica que, si bien es cierto el bienestar de los profesionales y de la Institución son primordial para el buen funcionamiento de esta misma, no existe una cultura organizacional consistente que logre este objetivo dentro del Centro de Salud Ascensión Huancavelica.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusión

Primera conclusión

En conclusión, los resultados evidencian una relación positiva y significativa entre la cultura organizacional y la toma de decisiones en las empresas de servicios de restaurantes del distrito de Barranca, con una significancia de 0.000 y un coeficiente de correlación de 0.890. Esto indica una relación alta entre ambas variables. En términos prácticos, cuando la cultura organizacional se fortalece es decir, cuando existen valores compartidos, normas claras y un ambiente de trabajo más cohesionado también tiende a mejorar la manera en que los dueños o administradores toman decisiones.

Segunda conclusión

El nivel de cultura organizacional es de nivel regular de acuerdo a la percepción del 46.7% de los investigados; esto se debe porque la práctica de los valores es de nivel regular para el 53.3%; el 66.7% opina que los hábitos son regulares y el 46.7% manifiesta que el nivel de liderazgo de los dueños es regular, el cual dificulta el desarrollo eficiente y eficaz de sus actividades de los colaboradores en los restaurantes.

Tercera conclusión

La toma de decisiones se está dando en un nivel regular de acuerdo a la percepción del 53.3% de los investigados; esto se debe porque el 46.7% opina que la toma de decisiones de acuerdo a la jerarquía es regular; los métodos utilizados para la toma de decisiones se toman de manera regular para el 46.7%; y el 40% de los investigados opina que la toma de decisiones adecuada al número de individuos se está dando de manera regular; estas acciones dificulta la toma de decisiones que permita la correcta inversión y crecimiento sostenible.

Recomendaciones

Primera conclusión

A los administradores o dueños de los restaurantes deben definir de manera clara su cultura organizacional y socializar con todo el personal para que conozcan cual es el anhelo de la empresa, sus creencias, sus normas internas, y la estructura, estas acciones permitirá que desarrollen sus actividades teniendo en cuenta su contribución y a la vez contribuyan en el logro de los objetivos de la empresa; lo más importante que permitirá una toma de decisiones adecuada.

Segunda recomendación

El definir de manera adecuada la cultura organizacional permitirá que los colaboradores adecuen sus comportamientos, aptitudes, capacidades, creencias, actitudes, costumbres, conductas, a lo establecido en la organización, permitirá fortalecer el trabajo en equipo, teniendo como resultado un desempeño eficiente de sus actividades y funciones, logrando objetivos y metas propuestas.

Tercera recomendación

Se deben definir de manera clara las decisiones estratégicas, tácticas y operativas, así mismo trabajar las decisiones de manera programada, y en casos especiales tomar decisiones no programadas; es recomendable que para la toma de decisiones se haga participe a todos los involucrados en la empresa a través de las sugerencias o alternativas; definir que decisiones son sensibles y debe tomar el gerente o administrador, por ejemplo las decisiones de seguir invirtiendo a través de un nuevo producto o una sucursal o cadena de restaurantes.

CAPITULO VII

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

5.1 FUENTES DOCUMENTALES

- Gaspar, J., & Espinoza, A. E. (2018). *Cutura de la entidad y el bien de los colaboradores en el hospital Ascensiòn 2018. investigaciòn para tener el titulo de licenciado en enfermeria* Perú. Obtenido de http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2136/9-.%20T051_47492664.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gutierrez, A. N. (2018). *Ambiente de la organizaciòn y su relaciòn con los trabajos del hospital. para obtener el titulo de licenciado en administraciòn*ú. Obtenido de <http://repositorio.lamolina.edu.pe/bitstream/handle/UNALM/2915/E20-G889-T.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernandez, Z. M. (2016). *Ambiente de control y su asociacion con los labores de la entidad en Naylap. para obtener el titulo de licenciado*. Perú. Obtenido de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/2284/Tesis%20de%20Hern%C3%A1ndez%20D%C3%ADaz%20Zhenia%20Magaly.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lino, L. M. (2018). *Ambiente de la entidad y las satisfacciones de los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho 2016. investigaciòn para poder obtener el grado de maestro*. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6434/Lino_DLM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Moreno, E. K. (2020). *La cultura de la entidad y su relacion con los trabajos de netidad Amsael 2019. Para poder conseguir el titulo de contador*, Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7485/1/T3274-MDTH-Moreno-Incidencia.pdf>
- Peña, C. R., Ulloa, D. E., & Villanueva, D. E. (2018). *Verificaciòn del ambiente de la entidad y el clima de la entidad para poder realizar un planeamiento del servicio sobre el hospital. presentado para poder conseguir el grado de maestro*. Perú. Obtenido de http://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/ESAN/1287/2018_MAGSS_15_10_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pomavilla, T. L., & Villa, J. S. (2021). *La organizaciòn de la entidad y su influencia en los trabajos de la entidad JYN 2016. Tesis para la obtenciòn del título de Ingeniero Comercial*, Universidad de Cuenca, Ecuador. Obtenido de

<http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/35703/1/Trabajo%20de%20Titulacion.pdf>

Puentes, A., & Ramírez, P. E. (2018). *La cultura de la entidad y su incidencia en la motivación de los colaboradores de la entidad Ensucol*. Obtenido de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/13899/2018adrianapuentes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chango, E. F. (2021). *La cultura organizacional y el modelamiento de sus prácticas*. Tesis para obtener la Maestría en Desarrollo del Talento Humano, Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7842/1/T3382-MDTH-Chango-La%20cultura.pdf>

5.2 FUENTES BIBLIOGRAFICAS

Arguello, M. A., Llumiguana, E. M., Gavilán, V. C., & Torres, H. L. (2020). *Empresas y la administración*. (Primera edición ed.). Ecuador: Elementos básicos-Ecuador. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=zLgoEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=toma+de+decisiones+en+una+empresa+libro+pdf&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj99CZn5f7AhWvBbkGHSdKCFgQ6AF6BAgQEAI#v=onepage&q&f=false>

Castillo, M. (2015). *Ediciones en las entidades*. Ediciones Uniandes. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=Hmx8EAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=toma+de+decisiones+en+una+empresa&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=toma%20de%20decisiones%20en%20una%20empresa&f=false

Crespo, T., López, J. A., Peña, E. J., & Carreño, F. (2013). *Administración II*. (Primera edición ed.). Editorial Mad S.L. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=jo-goNah_osC&pg=PA249&dq=decisiones+programadas+y+no+programadas+en+una+empresa&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiPjPDf45f7AhVBILkGHYPpDKsQ6AF6BAgBEAI#v=onepage&q=decisiones%20programadas%20y%20no%20programadas%20en%20una%20empre

Federico, M., Loguzzo, A. H., & Fedi, L. J. (2016). *Empresa gestión* (2a. ed. ed.). Buenos Aires: Universidad Nacional Arturo. Obtenido de <https://biblioteca.unaj.edu.ar/wp-content/uploads/sites/8/2017/02/Introduccion-gestion-y-administracion-organizaciones.pdf>

Fernández, E. (2014). *Entidades administradoras*. España: Paraninf S.A. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=HgnZlxbpJY0C&pg=PA260&dq=decisiones+programadas+y+no+programadas+en+una+empresa&hl=es&sa=X&>

ved=2ahUKEwiPjPDf45f7AhVBILkGHYFpDKsQ6AF6BAgGEAI#v=onepage&q=decisiones%20programadas%20y%20no%20programadas%20en%20una%20empre

Garrigues , A. (2015). *Casos de las entidades*. Editorial Centro de estudios Raòn Areces S.A. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=aiQbDQAAQBAJ&pg=PA94&dq=DECISIONES+COLECTIVAS+EN+LA+EMPRESA&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiqgJSkp5z7AhWYHbkGHdF3D6cQ6AF6BAgIEAI#v=onepage&q=DECISIONES%20COLECTIVAS%20EN%20LA%20EMPRESA&f=false>

Hernández, M. J. (2014). *Entidades administrativas*. Ediciones Pirámide (Grupo Anaya, S. A.). Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1244/1/Hern%C3%A1ndez-administraci%C3%B3n%20de%20empresas%20da%20edici%C3%B3n.pdf>

Robbins, S. (1999). *Comportamientos de la entidad*. Obtenido de https://books.google.com.pe/books/about/Comportamiento_organizacional.html?id=OWBokj2RqBYC&printsec=frontcover&source=kp_read_button&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Sanchis, R. J., & Ribeiro, D. (2016). *direcciones de las entidades*. Ediciones Díaz Santos S.A. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=c75EkND6JncC&pg=PA134&dq=DECISIONES+TACTICAS,+OPERATIVAS&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjF4M7_y5z7AhVkp5UCHeHADvoQ6AF6BAgBEAI#v=onepage&q=DECISIONES%20TACTICAS%20OPERATIVAS&f=false

Torres, Z., & Martínez, H. (2014). *Administración los planes y controles*. . Grupo Editorial Patria. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=e9PhBAAQBAJ&pg=PA15&dq=decisiones+programadas+y+no+programadas+en+una+empresa&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjs6IWm7Zf7AhWXGbkGHeB9Cj44ChDoAXoECAUQAg#v=onepage&q=decisiones%20programadas%20y%20no%20programadas%20en%20una%20emp>

5.3. FUENTES HEMEROGRAFICAS

Duque, P. M. (2013). El concepto de solidaridad. *Redalyc.Crg*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/815/81528084019.pdf>

Garay, R. (2009). *LA CULTURA ORGANIZACIONAL UN POTENCIAL ACTIVO ESTRATÉGICO DESDE LA PERSPECTIVA DE LA ADMINISTRACIÓN*. Argentina: Invenio. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/877/87722106.pdf>

Jiménez , M. I. (2003). Causas que provocan la evasión fiscal en las entidades mexicanas. *Revista del Centro de Investigación*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/342/34252007.pdf>

Paladino, M., Debel , P., & Del Bosco, P. (2005). Integridad: Respuesta superadora a los dilemas éticos del hombre de empresa. *Redalyc*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3607/360733600001.pdf>

Uribe, C. (2009). *Análisis de una aptitud*. Mexico. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/104/10412057005.pdf>

Vázquez, S. M. (2009). *Revista de Psicología*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3378/337829513002.pdf>

5.4. FUENTES ELECTRONICAS

Amarós, E. (2008). *Comportamiento Humano en las Organizaciones del Norte del Perú*. Obtenido de <http://corladlima.org.pe/index.php/services/category-list?download=18:centro-de-documentacion-virtual>

Aranda , F. (27 de Enero de 2019). *La voz pequeñas empresas*. Obtenido de Toma de decisiones grupales contra desiciones individuales en un negocio: <https://pyme.lavoztx.com/toma-de-decisiones-grupales-contra-desiciones-individuales-en-un-negocio-4313.html>

Canós, L., Pons , C., Herrera, V., & Phillepe, M. (2013). *Toma de decisiones en la empresa proceso y clasificación*. Universidad Politécnica de Valencia. Obtenido de <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/16502/TomaDecisiones.pdf>

Castillo, C. (2012). *Desarrollo del capital humano de las organizaciones*. Mexico. Obtenido de http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Desarrollo_del_capital_humano_en_las_org.pdf

Chiavenato , I. (1999). *ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS*. Obtenido de [http://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%202\)%20CHIAVENATO.pdf](http://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf)

Chiavenato, I. (1999). *"Administracion de Recursos Humanos"*. Obtenido de [https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%202\)%20CHIAVENATO.pdf](https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf)

Chiavenato, I. (1999). *ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS - QUINTA EDICIÓN*. Obtenido de <http://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES->

APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf

Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recurso Humanos*. Colombia. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>

Chiavenato, I. (2007). *Administracion de Recursos Humanos -El Capital Humano de la Organizacion*. Mexico. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>

Chiavenato, I. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico. Obtenido de [http://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%202\)%20CHIAVENATO.pdf](http://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf)

Cladera, R. C. (2012). El respeto por la Puntualidad. *El mundo*. Obtenido de <http://www.cladera.org/pdf/Puntualidad.pdf>

Coexpthal. (2012). *La evaluación del desempeño en las empresas*. costa rica. Obtenido de <https://ufidelitas.ac.cr/assets/es/revista-fidelitas/se-2-ciencia-5-morgan-jesus.pdf>

Davis, K., & Newstrom, J. (2002). *Comportamiento humano en el trabajo Décima Primera Edición. p-11*. Mexico: Mc Graw Hill. INTERAMERICANA EDITORES, S.A. Obtenido de <http://catalogo.econo.unlp.edu.ar/meran/getIndiceFile.pl?id2=761>

Dopico, E. (2010). Didáctica de la honestidad experiencias de evaluación participativa. *Revista Iberoamericano de Educación*. Obtenido de <https://rieoei.org/historico/deloslectores/3473Dopico.pdf>

Duhigg, C. (2012). *El poder de los habitos*. Barcelona, España. Obtenido de https://www.academia.edu/38279552/El_poder_de_los_h%C3%A1bitos_-_Charles_Duhigg.pdf

Gallo, A. (2012). *Introduccion a los valores*. Guatemala. Obtenido de http://biblio3.url.edu.gt/Libros/2011/in_val.pdf

Guija, A., Lillo, R., Moreno, J. M., & Medina, A. (2015). Voluntad, Capacidad y Autonomía. *FEPSM*. Obtenido de https://fepsm.org/files/publicaciones/Voluntad,_Capacidad_y_Autonom%C3%ADa_de_la_Persona_en_el_Mundo_Actual._Psiquiatr%C3%ADa_y_ley_-_Encuentros_Jur-Psiq_2013_.pdf

Huerta Paredes, J. M. (2008). *Actitudes Humanas*. Madrid, España. Obtenido de <http://umer.es/wp-content/uploads/2015/05/n47.pdf>

- INEI. (17 de marzo de s/f). Marco conceptual e instrumentos de medición. En INE, *Marco conceptual e instrumentos de medición*. Obtenido de La informalidad tributaria en ALC: ¿seguimos pescando dentro de la pecera?: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1154/cap01.pdf
- Jerónimo , R. (2019). Declaciones y pagos a la SAT. Obtenido de <https://www.ccpm.org.mx/avisos/2018-2020/delito-de-omision-presentacion-declaraciones-puntos-finos.pdf>
- Johnson, V. (2011). Conductas de los trabajadores de acuerdo a la administracion tributaria. *Nueva Zelanda* .
- Llanos, M. (2016). *La entidad y su gestión con el talento de los colaboradores*. Samborondón., Ecuador. Obtenido de <https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/2017/09/investigacion/libros/cultura-organizacional.pdf>
- Lussier, R., & Achua, C. (2011). *Competencia profesional* Mexico. Obtenido de <http://www.ucipfg.com/Repositorio/MSCG/Enfasis-EEG/EEG-11/libro-general.pdf>
- Moya, O. L. (2006). *Liderazgo Empresarial*. Obtenido de https://www.academia.edu/14373779/LIBRO_LIDERAZGO_EMPRESARIAL
- Palmero, F. (2006). Motivación: Conducta y proceso. *R.E.M.E.* Obtenido de <http://reme.uji.es/articulos/numero20/1-palmero/reme.numero.20.21.motivacion.conducta.y.proceso.pdf>
- Robbins, S. (2014). Mexico. Obtenido de https://www.academia.edu/29083935/Administracion_libro_12_edicion
- Tavares. (1993). Obtenido de http://ecaths1.s3.amazonaws.com/administracionb/794226076.9.-_CULTURA_ORGANIZACIONAL%5B1%5D.pdf
- Torres, S. (29 de Noviembre de 2003). *Entidad y sus trabajadores una expectativa organizacional*. Obtenido de Gestipolis: <https://www.gestipolis.com/teoria-y-practica-del-desarrollo-organizacional/>
- Valbuena, M., Morillo, R., & Salas, D. (2006). Las entidades y su valor. Venezuela. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/737/73712303.pdf>
- Vecino, J. M. (19 de Noviembre de 2008). *El trabajo colaborativo y lo sustancial en la entidad* Obtenido de De gerencia: https://degerencia.com/articulo/importancia_del_trabajo_en_equipo_en_la_organizacion/

Wayne. (2010). *Administración en las entidades Mexico*. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/ccc71a187c22e0bac95c3267e2888f6f.pdf>

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA TOMA DE DECISIONES EN LAS EMPRESAS DE SERVICIOS DE RESTAURANTES DEL DISTRITO DE BARRANCA 2022

A continuación, te presentamos una serie de proposiciones, le solicitamos que, frente a ellas, exprese su opinión personal, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas; marcando con un aspa (X) en la hoja de respuestas aquella que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo a la siguiente tabla.

PUNTAJE				
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5	4	3	2	1

VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL

Nº	ITEMS	PUNTAJE				
	VALORES	5	4	3	2	1
1	El comportamiento del personal se da de acuerdo al marco ético.					
2	El personal cuenta con las aptitudes para desarrollar sus actividades en la empresa					
3	Se selecciona adecuadamente al personal para que realicen sus actividades.					
4	El personal cuenta con las capacidades para desarrollar sus actividades					
	HABITOS	5	4	3	2	1
5	El personal se adapta a las creencias de la organización					
6	La empresa tiene bien definido sus creencias.					
7	Las actitudes del personal son positivas para desarrollar las obligaciones de la empresa					

8	La empresa tiene definido sus buenas costumbres y hábitos que deben practicar las empresas					
	LIDERAZGO	5	4	3	2	1
9	El liderazgo está bien definido en la empresa					
10	Se aplica correctamente el liderazgo en la empresa					
11	Se desarrolla el trabajo en equipo en la empresa					
12	Se fomenta el trabajo en equipo en la empresa					
13	El desempeño en la empresa es eficiente					
14	Se desarrollo de las actividades en la empresa es eficiente					

VARIABLE: TOMA DE DECISIONES

N°	ITEMS	PUNTAJE				
	NIVEL JERARQUICO	5	4	3	2	1
1	Se toman decisiones a nivel de la alta dirección					
2	El personal de la empresa toma decisiones a mediano plazo					
3	El personal tiene la capacidad para la toma de decisiones					
4	Todo el personal tiene la capacidad para tomar decisiones					
	METODO	5	4	3	2	1
5	Las decisiones en la empresa se desarrollan en función a las actividades que realizan.					
6	Las decisiones se toman después de realizar un análisis previo					
7	Las decisiones se toman de manera adecuada para dar solución imprevistos					
8	Las decisiones en la empresa permiten dar solución a los imprevistos que se generan en la empresa					
	SEGÚN EL NUMERO DE INDIVIDUOS	5	4	3	2	1
9	Las decisiones se toman consensuando con los demás líderes					
10	Las decisiones que se toman es socialización con todo el personal					
11	Los gerentes toman decisiones estratégicas de acuerdo a su experiencia					
12	Los colaboradores de la organización toman decisiones individuales					