



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**“TOMA DE DECISIONES Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN  
JCODEE S.A.C LIMA LOS OLIVOS 2018”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTOR:**

**BOBADILLA RODRIGUEZ, JULIO CÉSAR**

**ASESOR:**

**Dr. ARCE ÁLVAREZ, EDWIN**


**LINEA DE INVESTIGACIÓN:**

**GESTIÓN DE ORGANIZACIONES**

**LIMA-PERÚ**


**2018**

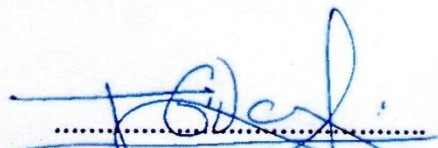
## PÁGINA DEL JURADO


 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (ña) BOBADILLA Rodríguez Julio CESAR cuyo título es: "TOMA DE DECISIONES Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN JCODEE S.A.C LIMA LOS OLIVOS 2018"  
Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 13 (número) trece (letras).

Lugar y fecha: 26 noviembre 2018

  
.....  
**Dr. VICTOR DAVILA ARENAZA**  
**PRESIDENTE**

  
.....  
**Dr. JACOBO GUTIERREZ VAISMAN**  
**SECRETARIO**

  
.....  
**Dr. EDWIN ARCE ALVAREZ**  
**VOCAL**

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

## **DEDICATORIA**

La presente investigación está dedicada a mis padres por haberme permitido llegar a alcanzar esta meta fundamental para mi desarrollo.

## **AGRADECIMIENTO**

Un reconocimiento especial a mis padres, por brindarme la oportunidad de desarrollarme profesionalmente y mi asesor Dr. Edwin Arce Álvarez, quien compartió su sabiduría y profesionalismo.

## **DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD**

Yo, Bobadilla Rodriguez, Julio César con DNI N.º 71917631, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que la tesis titulada “TOMA DE DECISIONES Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN JCODEE S.A.C LIMA LOS OLIVOS 2018” y toda la documentación que acompaño son veraces y auténticas, así como la información y los datos.

Por tanto, me responsabilizo ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión de los documentos, e información presentada, de modo que me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 26 de noviembre del 2018



BÓBADILLA RODRIGUEZ, JULIO CÉSAR

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis Titulada “Toma de Decisiones y la Productividad Laboral en JCODEE S.A.C Lima Los Olivos 2018”, la misma que someto a su consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional de Licenciada en Administración.

**El autor**

## ÍNDICE

<b>PÁGINA DEL JURADO</b>	<b>II</b>
<b>DEDICATORIA</b>	<b>III</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b>	<b>IV</b>
<b>DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD</b>	<b>V</b>
<b>PRESENTACIÓN</b>	<b>VI</b>
<b>ÍNDICE</b>	<b>VII</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>XI</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>XII</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>13</b>
1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA: .....	13
1.2. TRABAJOS PREVIOS.....	15
1.3. TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA .....	21
1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	22
1.5. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.....	23
1.6 HIPÓTESIS.....	24
1.7 OBJETIVOS.....	25
<b>II. MÉTODO</b>	<b>25</b>
2.1 TIPO, DISEÑO Y LA INVESTIGACIÓN.....	26
2.2. VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN.....	27
2.3. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	34

2.4 POBLACIÓN Y MUESTRA .....	35
2.5. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD.....	35
2.6 MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS.....	38
<b>III. RESULTADOS</b>	<b>40</b>
3.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LOS DATOS.....	40
3.2. ANÁLISIS INFERENCIAL DE LOS DATOS .....	47
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	<b>53</b>
<b>V. CONCLUSIONES</b>	<b>56</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	<b>57</b>
<b>VII. PROPUESTAS</b>	<b>58</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>59</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>62</b>



## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla N° 1:</b> <i>Operacionalización De La Variable X - Y: Toma De Decisiones Y La Productividad Laboral</i> .....	34
<b>Tabla N° 2:</b> Validación de expertos .....	36
<b>Tabla N° 3:</b> Rangos de Fiabilidad .....	37
<b>Tabla N° 4:</b> Procesamiento del Alfa de Cronbach .....	37
<b>Tabla N° 5:</b> Estadístico de Fiabilidad .....	37
<b>Tabla N° 6:</b> Dimensión DECISIONES TÁCTICAS – La productividad laboral .....	40
<b>Tabla N° 7:</b> Dimensión DECISIONES ESTRATÉGICAS – La productividad laboral .....	41
<b>Tabla N° 8:</b> Dimensión DECISIONES OPERATIVAS – La productividad laboral. ....	42
<b>Tabla N° 9:</b> Eficiencia, dimensión de la variable la productividad laboral. ....	43
<b>Tabla N° 10:</b> Efectividad, dimensión de la variable la productividad laboral. ....	44
<b>Tabla N° 11:</b> Sostenibilidad, dimensión de la variable la productividad laboral. ....	45
<b>Tabla N° 12:</b> Prueba De Normalidad .....	47
<b>Tabla N° 13:</b> Grado de relación según coeficiente de correlación. ....	48
<b>Tabla N° 14:</b> Correlación de Spearman para la toma de decisiones y su relación con la productividad laboral. ....	49
<b>Tabla N° 15:</b> Correlación de Spearman para las decisiones tácticas y su relación con la productividad laboral. ....	50
<b>Tabla N° 16:</b> Correlación de Spearman para las decisiones estratégicas y su relación con la productividad laboral. ....	51
<b>Tabla N° 17:</b> Correlación de Spearman para las decisiones operativas y su relación con la productividad laboral. ....	52

## INDICE DE GRÁFICOS

<b>Gráfica N° 1:</b> <i>Decisiones Tácticas</i> .....	41
<b>Gráfica N° 2:</b> <i>Decisiones Estratégicas</i> .....	42
<b>Gráfica N° 3:</b> <i>Decisiones Operativas</i> .....	43
<b>Gráfica N° 4:</b> <i>Eficiencia</i> .....	44
<b>Gráfica N° 5:</b> <i>Efectividad</i> .....	45
<b>Gráfica N° 6:</b> <i>Sostenibilidad</i> .....	46

## RESUMEN

El objetivo de la investigación se enfocó en determinar la relación entre la toma de decisiones y la productividad laboral en JCODEE S.A.C Lima, Los Olivos 2018. El método fue hipotético – deductivo, el tipo de la investigación fue aplicada, el diseño fue no experimental – transversal, y el nivel utilizado fue descriptivo- correlacional- explicativo, la población objeto de estudio fueron los colaboradores la empresa JCODEE S.A.C Lima, Los Olivos 2018, se contó con una muestra de 45 colaboradores, el cual se estableció a través de un muestreo censal. La técnica que se utilizó fue la encuesta, donde tuvo como instrumento, el cuestionario que constó de 30 preguntas para ambas variables, donde se implementó la Escala de Likert. En el proceso de la indagación se implementó el instrumento estadístico SPSS 24 y se pudo establecer la confiabilidad del instrumento mediante el uso del alfa de Cronbach, para calcular la relación entre VX y VY se implementó Kolmogorov. Finalmente tuvo como resultado un  $RHO= 0.877^{**}$ , por el cual se estableció que la variable toma de decisiones tiene relación positiva muy fuerte con la productividad laboral en JCODEE S.A.C Lima, Los Olivos 2018.

**Palabras clave: Toma de decisiones, la productividad laboral, eficacia, sostenibilidad.**

## ABSTRACT

The research was aimed at determining the relationship between decision making and labour productivity in JCODEE S.A. C Lima, Los Olivos 2018. The method was hypothetical – deductive, the type of research was applied, the design was non-experimental – transversal, and the level used was descriptive-correlational-explanatory, the people under study were the agents of the company JCODEE S.A. C Lima, olive trees 2018, was a sample of 45 collaborators, which was established through a census sampling. The technique used was the survey, where he had as an instrument, the questionnaire consisting of 30 questions for both variables, where the scale of Likert. In the investigation process the statistical instrument SPSS 24 was used and the reliability of the instrument could be established by using the alpha of Cronbach, to calculate the relationship between VX and VY was used Kolmogorov. Finally, it resulted in an  $RHO = 0.877^{**}$ , which determined that the decision-making variable has a very strong positive relationship with labour productivity in JCODEE S.A. C Lima, Los Olivos 2018.

**Keywords:** Decision making, level of labor productivity, effectiveness, sustainability.

## I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación es la toma de decisiones y su relación con la productividad laboral en JCODEE S.A.C Lima, Los Olivos 2018.

Tuvo como objetivo determinar, si existe relación entre toma de decisiones y la productividad laboral en JCODEE S.A.C Lima, Los Olivos 2018. Como primer objetivo específico determinar la relación entre la toma de decisiones y la eficacia en la empresa JCODEE en el distrito de Los Olivos 2018. Como segundo objetivo específico determinar la relación entre la toma de decisiones y la eficiencia en la empresa JCODEE en el distrito de Los Olivos 2018. Y como tercer objetivo específico determinar la relación entre la toma de decisiones y la sostenibilidad en la empresa JCODEE en el distrito de Los Olivos 2018.

Para conseguir los objetivos propuestos, la investigación se estructuró en 6 capítulos, como se muestra:

En el capítulo I, se consideró la introducción, como subtemas se encontrará, los antecedentes, justificación y marco teórico de las variables X – Y para proceder con la indagación. De este modo, se proyectará el problema con las pertinentes hipótesis y objetivos. En el capítulo II se muestra el método, tipo, diseño y la indagación, la matriz operacional, población y muestra, técnica y herramienta de recolección de datos, método de análisis de datos y aspectos éticos. En el capítulo III se presenta los resultados, en el capítulo IV se muestra la discusión, el capítulo V se presenta las conclusiones, en el capítulo VI se presenta las recomendaciones, y para finalizar encontraran el capítulo VII donde se presenta las propuestas.

### **1.1. Realidad Problemática:**

En el contexto internacional, la productividad ya no es solo cuanto se produce en un determinado periodo de tiempo sino en la calidad de los resultados. Para ello, es necesario tener y brindar el conocimiento para el desarrollo de las actividades que conllevan a crear un producto para la venta u ofrecer un servicio al público. No obstante, la resistencia al cambio genera dificultades mayores tanto para las industrias como para los colaboradores que al no contar con la capacitación apropiada no realizan sus labores de manera óptima, ya que la falta de decisión y los conflictos de interés están presentes. La productividad es un impulsor clave de evolución y de los cambios en los niveles de vida. El crecimiento de

la productividad laboral implica un mayor la producción para la unidad de entrada de mano de obra (horas trabajadas o personas empleadas) y forma parte importante en las decisiones de las organizaciones, sin distinguir el rubro en el que se desempeñe. Esto puede lograrse si se utiliza más capital en la producción o mediante una mejora de la eficiencia general con la que se utilizan conjuntamente el trabajo y el capital, es decir, un mayor crecimiento de la productividad multifactorial. La productividad es también un impulsor clave de la competitividad internacional, por ejemplo, según lo medido por los costos de trabajo unitarios.

En el Perú a pesar de que en muchos países se encuentra con un crecimiento o estabilidad sostenible respecto a la productividad laboral, los países en vías de desarrollo como lo es el país no mejoran o en su defecto disminuyen considerablemente su progreso en este ámbito. Se considera de esta manera que la productividad en el Perú con respecto a los años anteriores ha ido disminuyendo considerablemente, lo cual es materia de preocupación, ya que esto afecta de manera considerable a factores como el PBI y las oportunidades de crecimiento económico del país.

Las empresas locales han alcanzado muy poca productividad; y como consecuencia los clientes han emigrado a empresas competidoras de metalmecánica de otros distritos. Dentro del área de producción son pocos los trabajadores que tienen formación académica profesional, y los que tienen formación académica solo han adquirido conocimiento teórico dificultando sus labores prácticas en el trabajo.

Se alcanza a decir que las empresas han dejado de lado desarrollar las competencias de sus trabajadores; por lo que, deben tomar las decisiones mediante una adecuada planificación con el fin de potenciar las habilidades de sus trabajadores para mejorar su desempeño, influyendo también directamente sobre las ventas siendo una desventaja frente a sus competidores dentro del mismo sector e inclusive dando la oportunidad de abrirse a nuevos horizontes.

A nivel específico, se observa en la empresa de servicios JCODEE S.A.C, escasa eficacia y eficiencia con insuficiente sostenibilidad (económica, ambiental), teniendo una relación sobre las decisiones tácticas, estratégicas y operativas.

## **1.2. Trabajos previos**

A continuación, se mencionan los antecedentes nacionales como internacionales que encontramos en el transcurso de nuestra investigación las cuales mencionan cada una de nuestras variables a estudiar, conoceremos cada caso comentado por cada autor y los distintos problemas que se ven en investigaciones pasadas.

### **1.2.1. Internacional**

Luciano (2016). *En la investigación “Análisis gerencial y la toma de decisiones en la empresa Estructuras portuarias S.A., Guadalajara, periodo 2011 - 2013. Tesis para optar el título profesional de contador público con mención en auditoría en la universidad privada de Guadalajara, México.”*

El autor mencionó que el objetivo fue llegar a establecer si el estudio gerencial aplicado a la empresa era el adecuado respecto a las decisiones tomadas en la empresa para lograr la mejora de resultados a largo plazo. En esta investigación fue correlacional y se manejó el método deductivo, se dispuso un instrumento de recolección de data con la finalidad de obtener información de los estados financieros de la compañía y el autor llegó a la siguiente conclusión: Según el ratio de desempeño de la compañía, se observó que ha aumentado comparándolo con sus indicadores, lo cual nos llevaría a apuntar que se invierta en un plan que satisfaga a la organización y en la educación de los recursos humanos en cuanto a la nexos con el público para optimar la atención, algo que se hacía en los años anteriores y que debiera retomarse.

Quiroa (2014). *En la tesis “Toma de decisiones y productividad laboral estudio realizado con el área de salud de la ciudad Quetzaltenango, en Guatemala”. Tesis para obtener el título profesional de Psicóloga Industrial/Organizacional Universidad Rafael Landívar, Facultad de Humanidades.*

Esta investigación fue enfocada a demostrar cómo la toma de decisiones se relaciona con la productividad que en la actualidad se mantiene empresarialmente, los objetivos específicos tuvieron valor ya que, permitieron interpretar si las decisiones se relacionan de manera positiva o negativa para el progreso de la compañía. En dicha investigación se implementó el método hipotético-deductivo e investigación fue exploratorio, se usó una

encuesta con el propósito de obtener datos a través sobre los clientes de la empresa. Se llegó a que la toma de decisiones es estrechamente significativa para cada uno de los colaboradores logren superar su desempeño laboral en la medida que esto sea mucho más eficaz y ejecuten su labor con conformidad, para esto se aconsejó un buzón designado para expresen sus inquietudes, insatisfacciones, y de esa manera lograr las medidas necesarias.

Pico (2012). *En la tesis “El sistema de información de inventarios y su incidencia en la toma de decisiones de la cadena de Boutiques Josephine, aplicada en la Ciudad de Ambato, en Ecuador. Tesis para obtener el título profesional de Ingeniera en contabilidad y auditoría CPA de la Universidad Técnica de Ambato.”*

El objetivo fue determinar si mediante el sistema de inventarios utilizado tenía relación con las decisiones de la empresa. Esta investigación fue exploratoria y se empleó el método hipotético-deductivo, usó un instrumento como la encuesta para la extracción de data sobre este tema. El autor formula entre otras la siguiente conclusión: El actual método de revisión de almacenaje brinda información óptima, consecuentemente las decisiones han sido tomadas en base a la información financiera.

Navarro (2013). *En la investigación “Análisis de los Factores Motivacionales que Afectan la Productividad en una Constructora de Quito, Ecuador. Tesis para optar por el título profesional de Psicólogo organizacional en la Universidad de las Américas.”*

En la mencionada investigación empleó el método deductivo con la finalidad de observar los fenómenos a estudiar, suposición de resultados, y confirmación de la autenticidad de los expuesto en la tesis con la rutina con la productividad laboral dentro de la empresa, la estudio fue correlacional, empleó un instrumento de recolección de datos sobre los colaboradores. La muestra poblacional estuvo integrada por 15 integrantes del personal administrativo de la empresa y el autor formula entre otras la siguiente conclusión: El 100% de los encuestados estaban conforme con que los salarios no eran altos respecto a las actividades que realizaban, lo que resultaba en una rotación excesiva, el área administrativa fue la que mayor énfasis mostró en los resultados, debido a que no tienen comisiones y tampoco perciben bonos o incentivos, no obstante existe una porción que reconoce que el sueldo es equitativo por su falta de habilidades para realizar determinadas funciones.



Herrera (2012) en la tesis *“Proceso de gestión administrativa y su incidencia en la productividad de la empresa C.D.G Muebles Carvajal del cantón Pelileo, aplicada en la Ciudad de Tungurahua, en Ecuador. Tesis para obtener el título profesional de Ingeniera en marketing y gestión de negocios en la Universidad Técnica de Ambato.”*

En la mencionada investigación se tuvo como objetivo indagar de que forma el proceso de gestión incidía en la producción de los colaboradores y como esta se podía optimizar las decisiones. La metodología utilizada fue el hipotético-deductivo con el propósito de reconocer los fenómenos a estudiar, la investigación fue correlacional, uso la encuesta para la recolección de datos para el tema a tratar. La muestra poblacional estuvo integrada por 32 clientes de la empresa y el autor formula entre otras la siguiente conclusión: La compañía tiene objetivos fijos, políticas y estrategias para un período dado, no hay una planificación adecuada para desempeñar los objetivos de la empresa.

### **1.2.3. Nacional**

Realizada la búsqueda en distintas fuentes de información disponible se encontraron los siguientes trabajos de investigación del tema. Así se tiene:

La Torre (2015) en la investigación *“Análisis financiero y su relación en la toma de decisiones en las pequeñas empresas ferreteras del distrito de Los Olivos, 2015. Tesis para obtener el título profesional de contador público en la Universidad Privada del Norte en Lima, Perú”*

Donde el objetivo fue comprobar si existe relación entre el análisis financiero para la toma de decisiones, para MyPes ferreteras del distrito de Los Olivos. En la mencionada investigación implementó el método hipotético-deductivo y la investigación fue correspondido, implementó un aparato de la exploración con la razón de adquirir la información por métodos para la utilización de la descripción. La muestra población estuvo integrada por 75 contadores de las pequeñas empresa ferreteras del distrito y el autor expresa esta conclusión: A la luz de lo adquirido en esta investigación y su percepción con las obras pasadas, se presume que el examen monetario afecta al liderazgo básico en las pequeñas empresas FERRETERAS de la división contemplada. Al final del día, esto muestra que el uso del examen monetario sobre los datos sobre el capital es vital en el lugar y en este momento que el especulador lo requiere a la luz del hecho de que en la posibilidad de que él

es bien evidente que su empresa es beneficiosa y tiene la ayuda y La guía conveniente de su personal de la contabilidad mirará para seguir entregando cada vez más y mejor la adaptación en opciones de la calidad y según su circunstancia presupuestaria en su medida genuina y agregada.

Calampa (2015) en la investigación *“Toma de decisiones directivas y gestión administrativa en las instituciones educativas de la UGEL 04 – 2015. Tesis para obtener el grado profesional de doctor en educación de la Universidad Privada del Norte en Lima, Perú”*

El objetivo de esta investigación fue, identificar qué factores llegan a influir en el bajo rendimiento y la disminución de la efectividad de la institución en mención. En la investigación se hizo uso del método hipotético-deductivo y fue correlacional, empleó un instrumento de investigación con el propósito de conseguir información a través de la implementación de las encuestas a los docentes. La muestra población estuvo integrada por 106 profesores de las instituciones educativas secundarias y el autor formula entre otras la siguiente conclusión: La toma de decisiones orientativas tienen relación con la organización administrativa en las instituciones, en relación con el rho de Spearman 0,513 y con una significancia de 0,000.

Inca (2015) en la tesis *“Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial De Andahuaylas, 2015. Tesis para obtener el título profesional de licenciado en administración de empresas de la Universidad José María Arguedas en Apurímac, Perú”*

El objetivo principal, fue comprobar la gestión del talento humano guarda relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas. En la investigación presentó el método deductivo de manera que se puedan observar los fenómenos a estudiar, mediante la deducción o conclusión inmediata y fue además correlacional, por ello se optó por la encuesta con el propósito de obtener data. La muestra del estudio fue integrada por 203 empleados de la institución pública y se luego de analizar la data obtenida se llegó a concluir que: La administración de la capacidad humana y la ejecución del trabajo en la región Provincial de Andahuaylas, en la estela de someter al coeficiente del Spearman lanzó una estimación de 0819, demostrando que hay una alta relación positiva entre la capacidad

humana Administración y trabajo de ejecución. A lo largo de estas líneas demostrando que, si se produce una administración decente de la capacidad humana, se reconocerá en la ejecución del trabajo del trabajador.

Robles (2014) en la tesis *“Toma de decisiones y productividad laboral en la empresa Amauta Impresiones Comerciales S.A.C. Cercado De Lima, 2014. Tesis para obtener el título profesional de licenciado en administración de la Universidad de Piura en Lima, Perú”*.

El objetivo planteado por el autor fue establecer si la gestión de las decisiones y la productividad laboral en la compañía mencionada tienen relación, donde se empleó el método deductivo e investigación fue correlacional, se implementó dos encuestas a los colaboradores con el propósito de conseguir datos necesarios para el estudio. La muestra tuvo 30 trabajadores y el autor expresa como conclusión: Ambas variables presentan una correlación positiva de 0,627, dando una significancia estadística de  $p=0,000$ .

Tito (2012). *En la investigación “Gestión por competencias y productividad Laboral en empresas del sector confección de calzado de Lima Metropolitana, en Perú. Tesis para optar el grado académico de Doctor en ciencias administrativas en la Facultad De Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Mayor De San Marcos.”*

El trabajo quiso exponer que la gestión por competencias es una figura innovadora de administración, que logra optimizar la productividad laboral. Se aplicó el método hipotético-deductivo con el fin de observar los fenómenos a estudiar, dado que se buscaba que el estudio fuera correlacional, se implementó un instrumento con la intención de recolección de datos de las clientes de la empresa. Se llegó a la conclusión que la mayoría de Mypes empresas valora que lo obtenido posteriormente de la preparación ha sido prometedor, inclusive apertura mayor oportunidad en otros mercados y sus ventas han aumentado.

#### **1.2.4. Teorías relacionadas de libros**

##### **Toma de decisiones**

**Romeo, J (2003).** *Toma de decisiones, una nueva perspectiva (1ra Ed.) México: Editorial México, 2003.*

El autor tuvo como objetivo explicar que se considera que el triunfo de una empresa tiene dependencia en la agilidad de procesos y habilidad para lograr óptimos resultados, aun en crisis o ejecución de esquemas actuales que conserven a la compañía en un horizonte competitivo de modo asertivo es decir, planificando. Con todo lo anterior el autor concluye que, estas características permitieron idear que la toma de decisión guarda sentido, con el direccionamiento de la empresa, por lo que implica decidir analizando las decisiones como un sistema, de esta manera, las actividades que libren los administradores facultan conocer su manera de actuar y definirlo con base en sus acciones y cargos.

**Koontz, H. (2000).** *Administración una perspectiva global. (14va Ed.) México: Mc Graw Hill interamericana. México D.F.*

El autor, tuvo como objetivo profundizar que la toma de decisión se considera parte importante en materia estratégica de la empresa, tales como el conocimiento de los objetivos y las oportunidades, por ello el proceso para esto es plenamente el centro de la planificación por ello esto lleva hacer premisas, reconocer opciones, valorarlas en requisitos de la meta que se desea cumplir así elegir una alternativa. Las iniciativas seguras deben ser de una manera positiva, de ese modo de manera razonable se obtienen resultados parejos al cumplimiento de objetivos. Por tanto, el autor concluyó que el entendimiento de las acciones a través de las cuales se obtiene a la meta acordada, dentro de los parámetros existentes, a su vez también la manera en la que recolectan datos del progreso y la posibilidad de analizar y tomar en cuenta opciones que favorezcan la forma de llegar a lo que mejor que facilite el logro de la meta.

**Benavides, J. (2004).** *Administración de empresas (2da Ed.) editorial Mac Graw Hill. Barcelona UOC, España.*

El autor, indicó que su objetivo es dar a conocer que asevera que la toma de decisiones busca resolver de la manera más óptima los problemas que se presentan ante la puntualización de una meta. En suma, las complicaciones son comunes en toda organización, lo que permite imponer eficiencia en cada una de las partes que conforman la empresa. El autor concluye que cualquiera de las aplicaciones que se usen para dar solución a alguna interferencia, los conjuntos tienen opción para dar cabida a las opciones como el Philips 66, lluvia de ideas, la Mesa redonda, con estos se llegará resultados superiores.

## **La Productividad Laboral**

**Harvard Business Essentials. (2007).** *Gestión del desempeño: evalúe y mejore la eficacia de sus colaboradores (1ra Ed.)* España: Ediciones Deusto. Valencia

El autor definió, que el desempeño laboral inicia con el logro de las metas, las cuales concretan las personas, reflejado en los resultados, las metas autorizan evaluar la organización, la creencia de labores, realizadas por los trabajadores. El autor concluye que toda empresa, debería tener metas, tanto a nivel empresa, como el trabajador para lograr el desempeño laboral adecuado.

**Van Der. E. (2005).** *Gestión gerencial y empresarial aplicadas al siglo XXI (4ta Ed.)* Colombia: Eco ediciones 2005. Bogotá.

El autor, indicó que su objetivo es dar a conocer que la productividad laboral es la manera en cómo se corresponde el empleo del talento humano para lograr un producto o servicio de la mejor manera, de la mano con la optimización del trabajo, la innovación, productos de calidad y/o servicios que a su vez resulta en la optimización de los resultados de la organización, debido a que quienes lo conforman deberán asegurar el mañana y el progreso de la empresa. El autor concluyó que por lo tanto se debe considerar también los elementos que establecen la productividad de cada empleado está basada en los recursos que se le brinda para lograrlo, esto comprende el ambiente donde desarrolla sus actividades y los recursos para lograrlas, hasta el trato psicológico recibido.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **Teoría de la Toma de decisiones**

El estudio se abordó con la teoría de Gutiérrez (2014, párr. 5) quien sostiene el tomar decisiones empieza con una dificultad, donde se analizan los riesgos y su implicancia a futuro. Para ello, antes que se pueda caracterizar los objetivos, los directores deben ser consecuentes antes las dificultades futuras.

Según Kast (2000, p. 29) la toma de decisiones es esencial para las empresas. Esto se suministra mediante la coherencia en los sistemas y los recursos para el control.

Para Stoner, Freeman y Gilbert (1998, p. 89) la toma de las decisiones es el proceso para determinar los medios necesarios para lograr una determinada acción, esta debe tener parámetros que establezcan resultados medibles.

### **Teoría de la productividad laboral**

Toda organización tiene la meta de satisfacer las necesidades y alcanzar sus objetivos los factores humanos influyen en la contribución de la productividad y ello permite poder alcanzar metas.

Según Carro y González (2012, p.15) mencionan que:

Dentro de la productividad se tienen factores básicos para su medición como lo son relación entre los recursos usados y los bienes o servicios producidos. No obstante, existe también para lograr la optimización de la productividad, los recursos que emplea e influyen sobre los empleados como el ambiente laboral y el trato recibido de parte de sus empleadores o superiores, lo que podría repercutir en la mejora o deterioro de la producción normal del colaborador.

El citado autor menciona que en un mundo de cambios, exigencias e incertidumbre la productividad se ha convertido en un parte importante en las organizaciones, es el resultado entre cantidad y calidad y costo de producción obtenida. Por ello en las empresas se busca siempre una mejora continua, que se base en la convicción, que el empleado realice mejor su desempeño, se refiere a esfuerzos continuados del progreso humano.

### **1.4. Formulación del Problema**

La investigación se desarrolló en, en Los Olivos, Provincia de Lima, en el año 2018, y considera la: “toma de decisiones y su relación con la productividad laboral en la empresa JCODEE en el distrito de Los Olivos 2018”, por lo que se plantea las siguientes interrogantes del problema:

#### **1.4.1. Problema general**

¿Qué relación hay en la toma de decisiones y la productividad laboral en la empresa JCODEE en el distrito de Los Olivos 2018?

#### **1.4.2. Problemas específicos**

- a) ¿Qué relación hay entre las decisiones tácticas y la productividad laboral en la empresa JCODEE en el distrito de Los Olivos 2018?
- b) ¿Qué relación hay entre las decisiones estratégicas y la productividad laboral en la empresa JCODEE en el distrito de Los Olivos 2018?
- c) ¿Qué relación hay entre las decisiones operativas y la productividad laboral en la empresa JCODEE en el distrito de Los Olivos 2018

#### **1.5. Justificación del estudio**

El tema investigado es de actualidad, por lo que se justifica la elaboración de la investigación a través de:

##### **Conveniencia:**

La investigación tiene como propósito implementar un procedimiento de mejora a la problemática de la toma de decisiones de manera oportuna y confiable sometido a la evaluación de la empresa JCODEE y sus colaboradores. La tesis ayuda a entender de qué modo se relaciona la toma de decisiones con la productividad laboral de los sujetos de estudio de la empresa.

##### **Relevancia Social:**

La elaboración de la investigación se ofreció, como antecedente para alumnos o para entidades, las cuales se identifiquen con la realidad problemática, puesto que la investigación, brinda soluciones de mejora con respecto al uso adecuado de la variable de la toma de decisiones y su relación con la productividad laboral sin generar problemas en los colaboradores. Es por ello que los resultados obtenidos valdrán como base a futuras investigaciones, entre ellas, las empresas que están comenzando o se encuentran en una situación similar, las cuales se verán favorecidas ya que se plantea soluciones viables utilizando las decisiones como una herramienta que les permita mejorar su productividad laboral.

##### **Implicaciones prácticas:**

La investigación será útil como material de sustento y soporte para alumnos o para entidades, que se encuentren identificadas con respecto a la toma de decisiones y su relación con la

productividad laboral en JCODEE S.A.C., Los Olivos, la finalidad del estudio es brindar propuestas de solución a las empresas generando una mejora continua de los trabajadores.

### **Valor teórico:**

La implementación de la investigación brindo beneficios para aquellos estudios, que tengan relación con las variables toma de decisiones y su relación con la productividad laboral planteada, puesto que detallara diversas opciones con relación al tema que logran recurrir de sustento para indagaciones futuras y sus posibles aplicaciones para complementar recursos científicos.

### **Utilidad Metodológica:**

Fue de tipo aplicada ya que, brindó datos que sirvieron para desarrollar opciones de solución al problema general, asimismo se usó una base científica como apoyo para sustentar su viabilidad como estudio que aporta sobre la variable X y la variable Y en JCODEE S.A.C., Los Olivos, 2018, así mismo cuenta con un diseño no experimental, puesto que, existió manejo de las variables de la presente indagación, así mismo es de corte transversal, ya que se realizó en un explícito espacio y tiempo.

### **Viabilidad:**

La investigación fue factible, puesto que se tuvo la información suficiente para el desarrollo y los argumentos, además de disponer de tiempo para la ejecución del estudio, así como los recursos económicos y bibliografía para concluirla. Igualmente, el estudio cumplió con los requisitos, parámetros y secuencia de la normatividad vigente dispuesta por la universidad

## **1.6 Hipótesis**

### **1.6.1 Hipótesis general**

Existe relación positiva entre la toma de decisiones y la productividad laboral en la empresa JCODEE en el distrito de Los Olivos 2018.

### **1.6.2 Hipótesis específicas**

- a) Existe relación positiva entre las decisiones tácticas y la productividad laboral en la empresa JCODEE en el distrito de Los Olivos 2018.
- b) Existe relación positiva entre las decisiones estratégicas y la productividad laboral en la empresa JCODEE en el distrito de Los Olivos 2018.



- c) Existe relación positiva entre las decisiones operativas y la productividad laboral en la empresa JCODEE en el distrito de Los Olivos 2018.

## **1.7 Objetivos**

### **1.8.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre la toma de decisiones y la productividad laboral en la empresa JCODEE en el distrito de Los Olivos 2018.

### **1.7.2. Objetivos específicos**

- a) Determinar la relación entre las decisiones tácticas y la productividad laboral en la empresa JCODEE en el distrito de Los Olivos 2018.
- b) Determinar la relación entre las decisiones estratégicas y la productividad laboral en la empresa JCODEE en el distrito de Los Olivos 2018.
- c) Determinar la relación entre las decisiones operativas y la productividad laboral en la empresa JCODEE en el distrito de Los Olivos 2018.

## **II. MÉTODO**

En la investigación se implementó el método hipotético deductivo a causa de que las hipótesis planteadas para ambas variables sujetas a estudio van a ser deducidas con posibles soluciones o consecuencias que deriven de ella, para finalmente ser verificados o contrastados con la realidad.

Es decir, a partir de la observación de hechos reales que suceden en un determinado contexto se va a deducir las consecuencias, para luego ser comprobadas. Ósea, se plantearán las hipótesis para dar solución al problema encontrado, para después comprobar con el contexto y certificar que sea confiable, viable y válido, partiendo de lo general a lo específico. (Bernal, 2010, p. 60)

Al realizar esta investigación con la implementación del método hipotético deductivo, permitió plantear la hipótesis sobre la variable X y la variable Y de la empresa, JCODEE

S.A.C., de las cuales el horizonte de tesis se logró comprobar con la autenticidad o falsedad de estas.

## **2.1 Tipo, diseño y la investigación**

### **2.1.1. Tipo de la investigación**

La investigación que se desarrolló en la investigación fue aplicada y según Rodríguez (2005, p. 23) menciona que: “es un tipo en la cual se utiliza conceptos básicos para desarrollar una determinada situación”. Es por ello, que va a depender de los descubrimientos realizados. Además, el manejo de este tipo de estudio es debido a que se empleó y manejó los conocimientos obtenidos orientándose en el desarrollo, donde se expuso la relevancia de las variables toma de decisiones y la productividad laboral en la empresa JCODEE S.A.C., donde se ha llegado a las conclusiones y propuesta de solución.

### **2.1.2. Diseño de la investigación**

Es no experimental - transversal, debido a que no se hizo interferencia con la variable X y respecto al tiempo, es trasversal ya que todas las investigaciones se establecieron en un solo instante.

Según Kerlinger (1979), “El diseño no experimental es todo estudio en la que no es posible intervenir con las variables o condicionar a los sujetos de estudio” (p. 116)

Según Carrasco (2005). “Cuando se trata de un diseño transversal, los fenómenos de la y realidad los estudios de hechos, se da en un mismo tiempo” (p. 72).

### **2.1.3. La investigación**

Es descriptivo – correlacional, debido a que se detalló las tipologías de las variables además se va a estudiar la relación que existe entre la variable X y Y.

Hernández Sampieri R, (2010), nos define que es: “Descriptivo porque representa situaciones, contextos y eventos puntualizar cómo se revelan y como son; y correlacional porque se pretende conocer si hay relación entre las dos variables” (p.98).

## **2.2. Variables y Operacionalización**

En la presente investigación se emplearon dos variables, la variable X “Toma de decisiones” y la variable Y “La productividad laboral”.

### **2.2.1. Variable X: Toma de decisiones**

#### **Definición Teórica**

El estudio se abordó con la teoría de Gutiérrez (2014, párr. 5) quien sostiene el tomar decisiones empieza con una dificultad, donde se analizan los riesgos y su implicancia a futuro. Para ello, antes que se pueda caracterizar los objetivos, los directores deben ser consecuentes antes las dificultades futuras.

Según Kast (2000, p. 29) la toma de decisiones es esencial para las empresas. Esto se suministra mediante la coherencia en los sistemas y los recursos para el control.

Para Stoner, Freeman y Gilbert (1998, p. 89) la toma de las decisiones es el proceso para determinar los medios necesarios para lograr una determinada acción, esta debe tener parámetros que establezcan resultados medibles.

#### **Definición conceptual:**

Para la administración las decisiones son fundamentales en cada uno de los procesos que se quiera establecer para obtener una determinada meta, para ello se debe hacer un diagnóstico de la situación y evaluar cuales serían las acciones necesarias, también de los recursos que se emplearan para lograr dichos cometidos.

#### **Definición Operacional:**

La toma de decisiones como proceso busca ayudar al autoconocimiento para vivir de un modo más consecuente y ejecutar aportes valiosos.

#### **Dimensión decisiones tácticas**

El proceso de tomar decisiones empieza con una dificultad, la disconformidad entre un estado existente de sucesos y un cambio que se anhela. Esto se puede determinar como una complicación, los administradores tienen que ser consecuentes de las diferencias.

Gutiérrez (2014, párr. 8) menciona:

En este punto los recursos se deben distribuir de manera eficiente. Son decisiones tomadas por directivos intermedios. Por ello, las decisiones son cíclicas, de manera que sus resultados son conocidos. En consecuencia, se producen a corto plazo y su solución ante algún problema es fácil de aplicar. En suma, se pueden aceptar errores mientras estos sean resueltos y no se acumulen.

El citado autor indica que se debe evaluar con criterios específicos para una determinada situación, por ello se debe tener en cuenta la información recolectada previamente para optar por alternativas viables.

### **Indicador 1: Riesgo**

Según Gutiérrez (2014), “Es la probabilidad de incurrir en pérdidas originadas por la deficiencia en la planeación, en los procesos, en controles y/o por la falta de idoneidad de los empleados” (p. 15)

### **Indicador 2: Establecimiento de metas**

Según Gutiérrez (2014), “Las metas son declaraciones que haces sobre el futuro de tu negocio. Representan tus aspiraciones con relación a él” (p. 17)

### **Indicador 3: Beneficios**

Según Gutiérrez (2014), “Es lo resultante de una decisión aplicada de una manera adecuada en un contexto determinado, se deben tomar en cuenta cuan útil puede implicar optar por una decisión u otra para determinar opción óptima” (p.21)

### **Dimensión decisiones estratégicas**

Según Gutiérrez (2014, párr.15) afirma que:

Dentro de estas decisiones, solo los altos directivos son los indicados para determinarlas. Se refieren en sí a las empresas en relación con los factores externos que pueden afectarla. Estas tienen gran importancia debido a que pueden repercutir en consecuencias desfavorables para la empresa; ya que esto puede afectar a sus objetivos a largo plazo. Las fallas pueden comprometer la reputación de la empresa por lo que se necesita un alto criterio y experiencia para determinar su accionar.

El citado autor menciona que toda decisión debe estar de acuerdo con un procedimiento que dé la seguridad de que se pueda cumplir con lo propuesto. Por ello es necesario tener todo en adecuado orden para la situación que se presente.

### **Indicador 1: Tiempo de ejecución**

Según Gutiérrez (2014) “El tiempo es la base de toda decisión ya que esto puede afectar a las demás decisiones, ya que la secuencialidad de una cadena de objetivos se puede ver comprometida al no poder recuperar ese tiempo, a menos de poseer un plan de contingencia que ya se esté previsto en caso de dificultades” (p.45)

### **Indicador 2: Transcendencia**

Según Gutiérrez (2014) “La transcendencia de una decisión implica cuando afectará el desarrollo de una decisión en las diferentes áreas de una empresa que en suma puede o no decidir que opción es más conveniente” (p.47)

### **Indicador 3: Objetivos**

Según Gutiérrez (2014) “Los objetivos son los términos esperados al final del accionar de una decisión dentro de un determinado contexto donde se tendrán en cuenta los recursos a disponer” (p.48)

### **Dimensión decisiones operativas**

Según Gutiérrez (2014, párr. 20) menciona que:

Estas decisiones están relacionadas con los estratos inferiores de una empresa donde los procesos son automatizados y sus soluciones también, gracias a esto los datos necesarios están siempre al alcance. En este punto las dificultades son prácticamente inexistentes y de haber sanciones son mínimas.

Esta competencia se relaciona con el conocimiento para optar por determinados riesgos, con la diferencia que es inevitable que las decisiones determinen una dificultad que pueda desembocar en fracaso, por ello se debe tener opciones factibles y previstas para el contexto.

### **Indicador 1: Efecto en la gestión**

Según Gutiérrez (2014) “Los efectos en la parte operativa de una empresa se aferra a como repercute no solo en la estructura financiera de una empresa sino en la tensión laboral en un periodo de tiempo” (p.69)

### **Indicador 2: Aceptación**

Según Gutiérrez (2014) “Las decisiones pueden ser beneficiosas siempre y cuando la aceptación proyectada de esta sea superior a un 50% de los colaboradores que componen cada área, esto permitirá un desarrollo adecuado de un proyecto” (p.78)

### **Indicador 3: Rechazo**

Según Gutiérrez (2014) “El rechazo ante una decisión aplicada afecta seriamente en la gestión de una empresa debido a que esto puede crear trabas en su desarrollo” (p.84)

## **2.2.2. Variable Y: La productividad laboral**

### **Definición Teórica:**

Según Chiavenato (2002), “Todos requieren tener retroacción en relación a su ocupación para establecer cómo está en su trabajo, también la organización necesita saber cómo las personas desempeñan sus actividades para generar conocimiento sobre sus potenciales, de esta manera las personas y organizaciones requieren conocer algo sobre su desempeño” (p.189).

Según Stoner, Freeman y Gilbert (1998), “la productividad laboral es como las piezas de la una empresa interactúan con facilidad, llegando a objetivos efectivamente, sujeto a las reglas básicas la eficiencia con la finalidad que desea la empresa debe ser desarrollado gradualmente en zonas de investigación para generar un efecto deseado para futuros estudios y verificado desinteresadamente en las empresas que soliciten de sus servicios” (p.138)

### **Definición conceptual:**

La productividad laboral es una relación de trabajo eficaz entre los más altos directivos de una empresa y sus trabajadores, donde generan el alcance de los objetivos y metas trazadas. Así mismo una organización necesita saber cómo las personas desempeñan sus potencialidades.

### **Definición Operacional:**

En la productividad laboral las personas necesitan una retroacción de sus actividades diarias para poder tener sus fortalezas y debilidades definidas.

### **Dimensión eficiencia**

Se determina mediante la relación en cuantos recursos fueron usados para el alcance de una tarea y los resultados que se visualizan. Se debe entender de esta manera que también que se es eficiente cuando se usa la menor cantidad de recursos posibles para obtener metas. Su importancia en las empresas es vital para la disminución de costos de producción.

Ante lo anterior Carro y Gonzáles (2012, p.86) plantea que:

Este concepto se verifica esencialmente en la entrada y salida de recursos para lograr un resultado, verificando que se usen la menor cantidad posible de estos. Dentro de este concepto también se determina cuando la calidad es alta minorizando los desperdicios, en consecuencia, ya no se recurriría a un servicio postventa. La eficiencia se mide también en la duración de un proceso, por lo tanto, se logra mayor eficiencia cuanto más corto sea este. Lo que permite satisfacer mejor a sus clientes, Por último, para lograr la eficiencia es necesario mejorar los recursos tecnológicos que faciliten los procesos.

### **Indicador 1: Logros**

Según Carro y Gonzáles (2012) “El logro es definido cuando todos los parámetros para obtener un resultado óptimo son cumplidos, en la medida que los recursos empleados no hayan sido más de los esperados.” (p.94)

### **Indicador 2: Calidad**

Según Carro y Gonzáles (2012) “La calidad se logra cuando las decisiones y los recursos empleados logran un producto o servicio que satisfaga ampliamente a sus consumidores.” (p.98)

### **Dimensión eficacia**

La eficacia con regularidad es aceptada en empresas jóvenes que no valoran la optimización de los recursos, ya que mediante este concepto solo se busca resultados sin escatimar en los recursos empleados.

Por lo tanto, Carro y Gonzáles (2012, p. 100) plantean que:

La eficacia es un medio para lograr objetivos con la mejor calidad y en el menor tiempo posible, no obstante, no abarca los recursos empleados y menos cuanto se ha empleado para lograrlos.

En este sentido, hablamos de una persona eficaz cuando consigue cumplir con un objetivo en el tiempo señalado sin importar los recursos usados.

### **Indicador 1: Capacidad operativa**

Según Carro y Gonzáles (2012) “Es la correspondencia entre el desempeño y los recursos empleados al momento de ejecutar una acción determinada dentro de un proyecto” (p. 108)

### **Indicador 2: Recursos humanos**

Según Carro y Gonzáles (2012) “Se determina la utilización del recurso humano mediante la estimación de los costos implicados y su valor por el beneficio que se obtendrá de ser colocado en un determinado ambiente” (p. 112)

### **Indicador 3: Recursos materiales**

Según Carro y Gonzáles (2012) “Todo lo que se determine necesario para la implementación de un proyecto debe ser estimado en su grado de utilidad y rendimiento respecto al propósito que se le brinde a este recurso” (p. 114)

### **Dimensión sostenibilidad**

Dentro de las empresas, la sostenibilidad representa el interés por potenciar las fortalezas y buscar nuevas oportunidades de manera constante y que esto sea la visión de cada miembro de las organizaciones.

Según Carro y Gonzáles (2012, p. 155) indican que:



La sostenibilidad busca la constancia para la obtención de resultados de manera realista, ya que en muchos casos esto solo es un mundo ideal para muchas organizaciones. Por lo tanto, se debe planificar el cómo lograr esta tendencia dentro las empresas.

La finalidad es dar mejores condiciones que permitan a las empresas ser sustentables, y esto sucede cuando obtienen la capacidad de posicionarse efectivamente a largo plazo.

### **Indicador 1: Utilidades**

Según Carro y Gonzáles (2012) “[...] se determina cuando se sabe el provecho que se puede obtener de algo y en términos financieros es la diferencia final de los recursos empleados y la ganancia obtenida” (p.158)

### **Indicador 2: Responsabilidad social**

Según Carro y Gonzáles (2012) “Se da cuando la organización o el conjunto de estas buscan que las actividades generen un impacto positivo en las actividades que ya realizan o algunas extras que puedan brindar un apoyo o solución a una problemática social” (p. 160)

### **Indicador 3: Valor Futuro**

Según Carro y Gonzáles (2012) “Es la proyección de todos los beneficios obtenidos a partir de los objetivos obtenidos. Para ello se necesita hacer un plan estratégico focalizado en la optimización de recursos y la mejora continua del personal involucrado en los proyectos matrices de una compañía” (p. 167)

### 2.3. Matriz de Operacionalización de las variables

**Tabla N° 1:** Operacionalización De La Variable X - Y: Toma De Decisiones Y La Productividad Laboral

VARIABLES	DEFINICIÓN TEÓRICA	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	NIVELES Y RANGOS	ESCALA DE MEDICIÓN
V1 TOMA DE DECISIONES	Gutiérrez (2014, párr. 24) El proceso de toma de decisiones comienza con un problema, donde se analizan los riesgos y su implicancia a futuro. Para ello, antes que se pueda caracterizar los objetivos, los administradores tienen que ser conscientes de las discrepancias, estar bajo presión para que se tomen acciones y tener los recursos necesarios.	El investigador plantea la definición operacional como la toma de decisiones, para ayudar a la investigación, para el efecto se emplea diversos métodos para la obtención de datos utilizando un cuestionario con la finalidad de medir sus actitudes y que va a constar de 20 preguntas y éstas van a estar relacionadas con las siguientes dimensiones.	Decisiones tácticas	Riesgo	1,2	5. Totalmente De Acuerdo	ORDINAL
				Establecimiento de metas	3,4		
				Beneficios	4,6		
			Decisiones estratégicas	Tiempo de ejecución	7,8	4. De Acuerdo	
				Transcendencia	9,10		
				Objetivos	11,12		
			Decisiones operativas	Efecto en la gestión	13,15	3. Indiferente	
				Aceptación	16		
				Rechazo	17		
V2 LA PRODUCTIVIDAD LABORAL	Carro y González (2012, p. 15): [...]Dentro de la productividad se tienen factores básicos para su medición como lo son relación entre los recursos usados y los bienes o servicios producidos. No obstante, existe también para lograr la optimización de la productividad, los recursos que emplea influyen sobre los empleados como el ambiente laboral y el trato recibido de parte de sus empleadores o superiores, lo que podría repercutir en la mejora o deterioro de la producción normal del colaborador.	El investigador plantea la definición operacional como productividad laboral, para ayudar a la investigación, para el efecto se emplea diversos métodos para la obtención de datos utilizando un cuestionario con la finalidad de medir sus actitudes y que va a constar de 20 preguntas y éstas van a estar relacionadas con las siguientes dimensiones.	Eficacia	Logros	18,19,20	2. En Desacuerdo	
				Calidad	21,22		
			Eficiencia	Capacidad operativa	23,24	1. Totalmente Desacuerdo	
				Recursos humanos	25,26		
				Recursos materiales	27		
			Sostenibilidad	Utilidades	28,29	1. Totalmente Desacuerdo	
				Responsabilidad social	30,31		
	Valor Futuro	32					

Fuente: Elaboración Propia.

## **2.4 Población y Muestra**

### **2.4.1. Población**

El universo poblacional estuvo integrado por 45 colaboradores de la empresa JCODEE S.A.C. en el distrito de Los Olivos, 2018.

Bernal (2010) menciona que es “El grupo de elementos con los que cuenta el estudio. Se puede delimitar asimismo como el cúmulo de todas los componentes de muestreo” (p. 36). Es decir, la población es un conjunto de elementos que poseen particularidades equivalentes sobre los cuales se van a realizar un estudio con el propósito de conseguir los resultados de la investigación las mismas que llevaran a redactar las conclusiones.

### **2.4.2. Muestra**

La muestra para este estudio será igual a la población, es decir de 45 colaboradores, por lo que se implementó el método censal.

La muestra, es una proporción de la población que se selecciona para conseguir información que servirá para el desarrollo del estudio, la misma que fue medida y observada de las variables objeto de estudio (Bernal, 2010, p. 161).

## **2.5. Técnica e Instrumento de Recolección de datos, Validez y Confiabilidad**

### **2.5.1. Técnica**

Para la investigación se optó por la encuesta, ya que ha sido demostrado que es el modelo adecuado de recolección de data en múltiples ámbitos de estudio y óptimo para conocer a las personas en las que se empleó esta técnica, las mismas que se desglosan de la operacionalización de las variables.

Según Fernández, S., Hernández C. y Baptista L. (2006), la encuesta “Es la que da pase a dar soluciones a dificultades en del estudio de variables, después de la recolección de data según un diseño anticipadamente determinado que asevere el rigor de la investigación lograda” (p. 24).

### 2.5.2. Instrumento

Para el estudio se aplicó el cuestionario, que se desglosan de la operacionalización de las variables, para lo cual Hernández, Fernández y Baptista (2014) mencionan que: “(Es un instrumento que se maneja para conseguir la data necesaria para la realización del estudio pensado.” (p. 199).

Por ello, la encuesta es usada como técnica que se utiliza para conseguir datos ya sean convenientes o no para el estudio, el cual admitió aglomerar la información imprescindible de los sujetos de estudio de la compañía JCODEE S.A.C. en el distrito de Los Olivos, 2018.

### 2.5.3. Validación

Se validó el estudio por medio del juicio de expertos, para ello se pidió la opinión de pedagogos de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo de reconocida trayectoria, las cuales fueron entregados y firmados por cada uno de ellos.

**Tabla N° 2:** *Validación de expertos*

N°	Experto	Calificación
Experto 1	Dr. Pedro Costilla Castillo	Sí cumple
Experto 2	Dra. María Dolores Martínez	Sí cumple
Experto 3	Dr. David Fernando Aliaga Correa	Sí cumple

*Fuente: elaboración del investigador*

La validación se realizó a través de expertos en el tema, quienes evaluaron la viabilidad del instrumento, un instrumento de recolección es legítimo cuando obtiene la medición de aquello para lo cual está propuesto (Hernández, Fernández y Baptista 2012, p. 204).

### 2.5.4. Confiabilidad del Instrumento

Un cuestionario presenta su confiabilidad definida por la estabilidad de los cálculos obtenidos por los mismos agentes, en el momento cuando se los inspecciona en diferentes momentos con los mismos, es decir los resultados obtenidos son iguales, pero en distintas situaciones (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 200).

La confiabilidad del instrumento se delimita como la habilidad de proporcionar data que incumbe a la situación y su enfoque en la realidad señalando consistencia de las derivaciones, por este motivo se empleó el coeficiente Alfa de Cron Bach.

**Tabla N° 3: Rangos de Fiabilidad**

ESCALA DE VALORES PARA DETERMINA LA CONFIABILIDAD	
-Coeficiente alfa >.9 es excelente	FIABLE y CONSISTENTE
- Coeficiente alfa >.8 es bueno	
-Coeficiente alfa >.7 es aceptable	
- Coeficiente alfa >.6 es cuestionable	
- Coeficiente alfa >.5 es pobre.	INCONSISTENTE, INESTABLE
-Coeficiente alfa <.5 es inaceptable	
-Coeficiente alfa de 01. A 0.49 baja confiabilidad	
-Coeficiente alfa 0 es No confiable	NO CONFIABLE.

Fuente: George y Mallery (2003, p.231); Leyenda: > mayor a; < menor a.

La confiabilidad del instrumento que cuenta la toma de decisiones y la productividad laboral, así mismo se evaluó la fiabilidad de las encuestas, por medio del Alfa de Cronbach. Se ejecutó la confiabilidad, colocando los datos al sistema estadístico SPSS -24, verificada la muestra compete a 45 sujetos de estudio de la compañía JCODEE S.A.C. en Los Olivos, 2018.

**Tabla N° 4: Procesamiento del Alfa de Cronbach**

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	45	100.0
	Excluidos	0	.0
	Total	45	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Fuente: elaboración del investigador

**Tabla N° 5: Estadístico de Fiabilidad**

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.954	32

*Fuente: elaboración del investigador*

Interpretación: La tabla N° 05, representa los datos obtenidos con el programa de procesamiento de información SPSS 24, con la confiabilidad en un índice de .954, esto es determinado como excelente, confiable y estable de acuerdo con establecido por George y Mallery (2003, p.231). Dando que los instrumentos de recolección empleados están correlacionados para cada una de las variables y sus preguntas cualificadas en lo aplicado, haciendo uso de la escala de Likert de 5 niveles; es viable y confiable, pues calcula con fidelidad los ítems, que se acomete.

## **2.6 Métodos de Análisis de Datos**

El SPSS es un programa estadístico informático con la capacidad de trabajar con bases de datos grandes de una manera más sencilla y eficaz para dicho análisis, el mismo que es muy usado en la investigación científica, ciencias sociales y aplicadas (Según Fernández, et.; 2006, p.410).

Coefficiente Alfa de Cronbach fue planteado por Cronbach J. L, está prueba requiere una sola administración del instrumento produciendo valores de 0 a 1. Su ventaja reside en la aplicación de su totalidad del instrumento sin tener que dividirlos los ítems simplemente se calcula la medición del coeficiente. (Hernández, et al., 2003).

Teniendo ya recolectado la información de las encuestas se procedió al análisis empleando el programa de procesamiento de datos SPSS 24, (Statistical Package Sciences Socials) y se implementó los cálculos con una orientación cuantitativa para las variables a tratar en este estudio por medio del análisis inferencial y descriptivo, por ello los datos fueron digitados en tablas y figuras conforme con las variables y dimensiones.

### **Descriptivo**

Se denomina descriptiva porque va a describir los datos, valores procesados y las frecuencias conseguidas para cada una de las variables (Hernández, et., 2014, p. 282).

### **Inferencial**

Es inferencial porque permite probar las hipótesis, también calcular la estadística poblacional más conocida como parámetros, los mismos que fueron inferidos ya que no se recolectan datos de la totalidad de la población. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 299).

### 2.6.1. Aspectos Éticos

Por cuestiones éticas la investigación se basó en respetar la confiabilidad de los datos obtenidos, la autenticidad de los resultados, los derechos de autor, citando a todos los autores a la hora de buscar información, igualmente conservar el anonimato de los encuestados, donde no se divulgará su identidad o información que sea relevante para las personas que participan en la investigación.

## III. RESULTADOS

### 3.1. Análisis descriptivo de los datos.

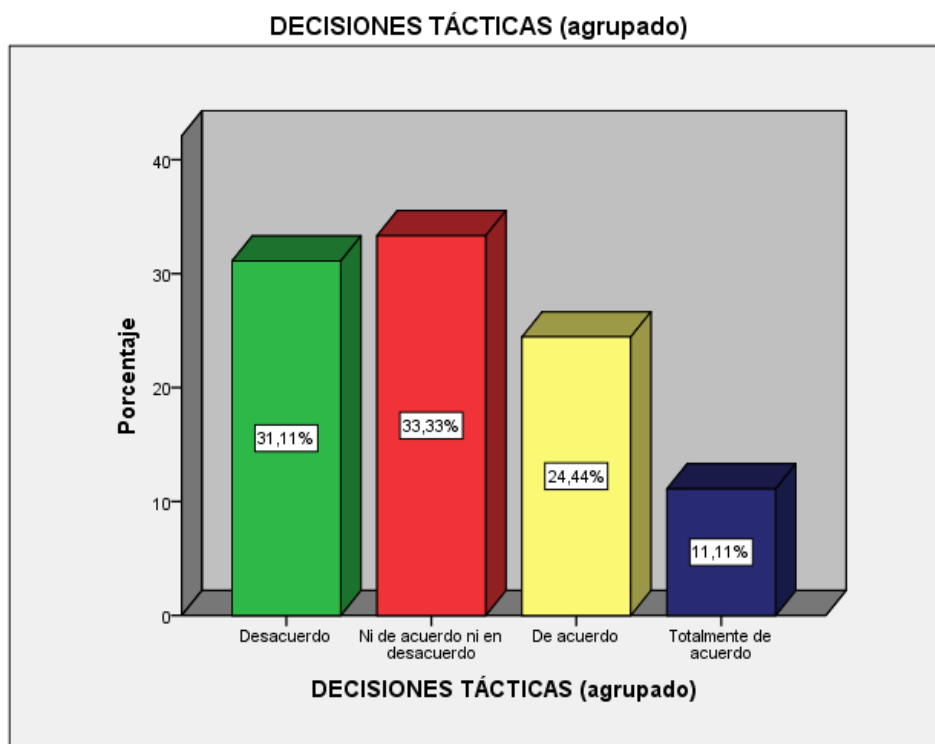
#### Gráficas de Frecuencias

**Tabla N° 6:** *Dimensión DECISIONES TÁCTICAS – La productividad laboral*

DECISIONES TÁCTICAS	(agrupado)	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	14	31,1	31,1	31,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	33,3	33,3	64,4
	De acuerdo	11	24,4	24,4	88,9
	Totalmente de acuerdo	5	11,1	11,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

*Fuente: Elaboración del investigador*





**Gráfica N° 1:** *Decisiones Tácticas*

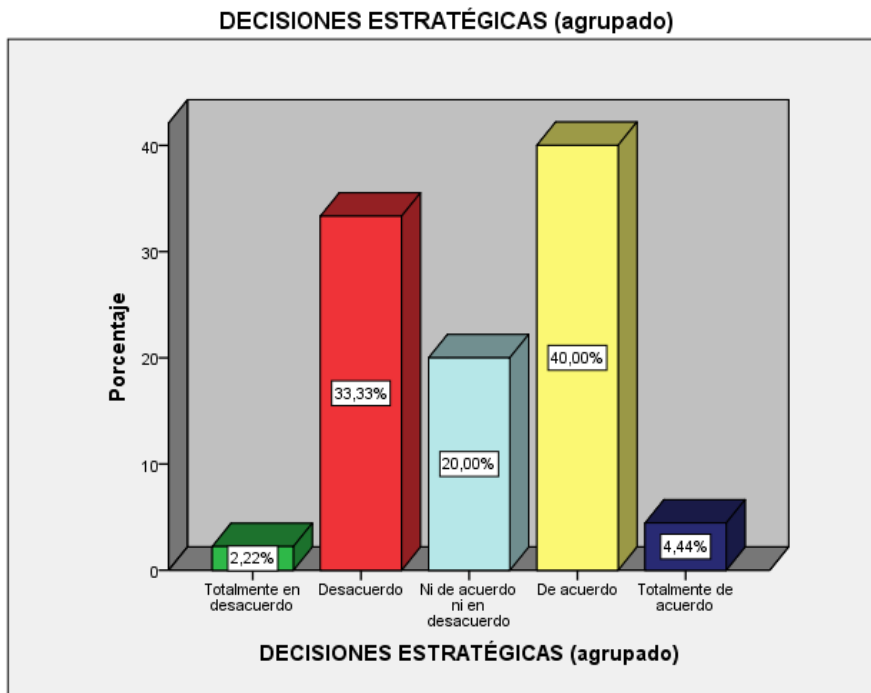
*Fuente: Elaboración del investigador*

**Interpretación:** La gráfica N°1, indica que de un total de 45 encuestados, el 31,1% manifiesta que están en desacuerdo que las decisiones tácticas tienen relación con productividad, el 33,3% menciona que están ni de acuerdo ni en desacuerdo que las decisiones tácticas tienen relación con productividad, el 24,4% indican que están de acuerdo que las decisiones tácticas tienen relación con productividad, el 11,1% señalan que están totalmente de acuerdo que las decisiones tácticas tienen relación con productividad.

**Tabla N° 7:** *Dimensión DECISIONES ESTRATÉGICAS – La productividad laboral*

DECISIONES ESTRATÉGICAS	(agrupado)	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,2	2,2	2,2
	Desacuerdo	15	33,3	33,3	35,6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	20,0	20,0	55,6
	De acuerdo	18	40,0	40,0	95,6
	Totalmente de acuerdo	2	4,4	4,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración del investigador



**Gráfica N° 2:** Decisiones Estratégicas

Fuente: Elaboración del investigador

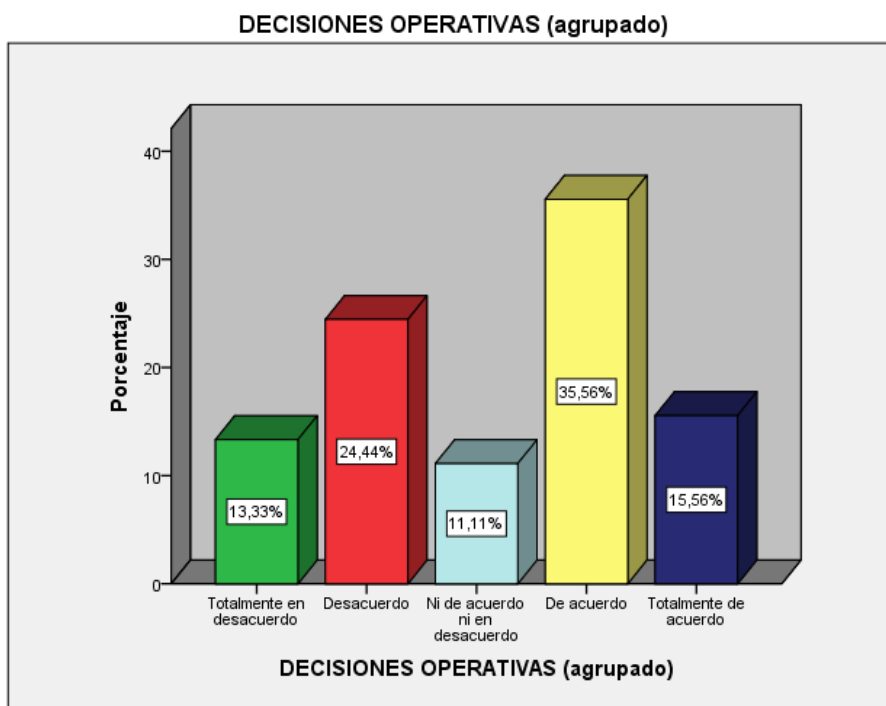
**Interpretación:** La gráfica N° 2, muestra que de un total de 45 encuestados, el 2,2% manifiesta que están en Totalmente en desacuerdo que las decisiones estratégicas tienen relación con productividad, el 33,3% menciona que están Desacuerdo que las decisiones estratégicas tienen relación con productividad, el 20,0% indican que están Ni de acuerdo ni en desacuerdo que las decisiones estratégicas tienen relación con productividad, el 4,4% señalan que están Totalmente de acuerdo que las decisiones estratégicas tienen relación con productividad.

**Tabla N° 8:** Dimensión DECISIONES OPERATIVAS – La productividad laboral.

DECISIONES OPERATIVAS (agrupado)		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	13,3	13,3	13,3
	Desacuerdo	11	24,4	24,4	37,8
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	11,1	11,1	48,9
	De acuerdo	16	35,6	35,6	84,4

Totalmente de acuerdo	7	15,6	15,6	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración del investigador



Gráfica N° 3: Decisiones Operativas

Fuente: Elaboración del investigador

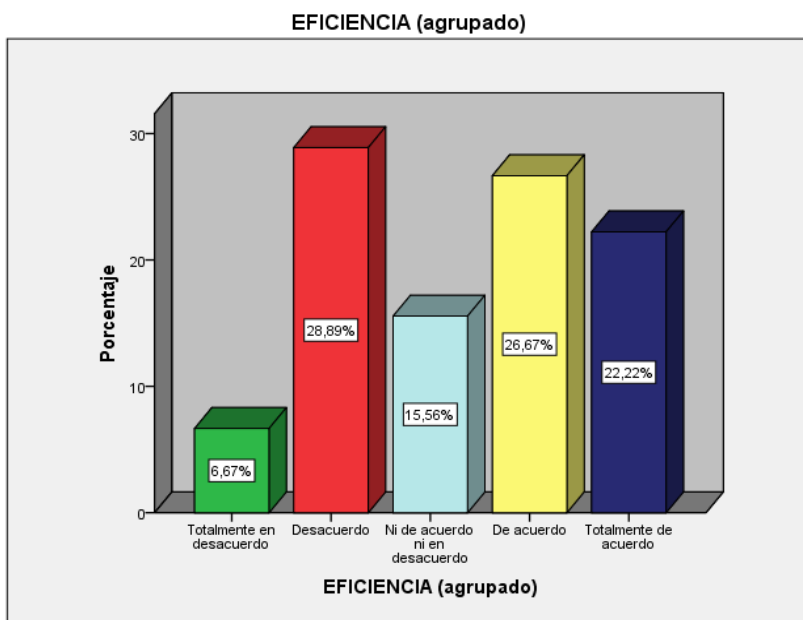
**Interpretación:** La grafica N° 3 indica que de un total de 45 encuestados, el 13,3% manifiesta que están en Totalmente en desacuerdo que las decisiones operativas tienen relación con productividad, el 24,4% menciona que están Desacuerdo que las decisiones operativas tienen relación con productividad, el 11,1% indican que están Ni de acuerdo ni en desacuerdo que las decisiones operativas tienen relación con productividad, el 15,6% señalan que están Totalmente de acuerdo que las decisiones operativas tienen relación con productividad.

Tabla N° 9: Eficiencia, dimensión de la variable la productividad laboral.

EFICIENCIA (agrupado)		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	6,7	6,7	6,7
	Desacuerdo	13	28,9	28,9	35,6

Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	15,6	15,6	51,1
De acuerdo	12	26,7	26,7	77,8
Totalmente de acuerdo	10	22,2	22,2	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración del investigador



Gráfica N° 4: Eficiencia

Fuente: Elaboración del investigador

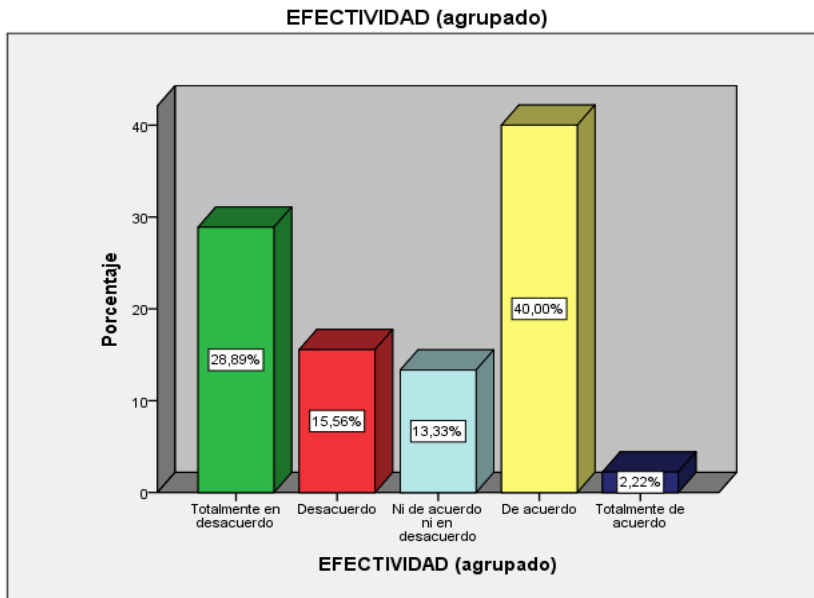
**Interpretación:** La gráfica N° 4, muestra que de un total de 45 encuestados, el 4,4% manifiesta que están en Totalmente en desacuerdo que la eficiencia es aplicada en la empresa, el 20,0% menciona que están Desacuerdo que la eficiencia es aplicada en la empresa, el 37,8% indican que están Ni de acuerdo ni en desacuerdo que la eficiencia es aplicada en la empresa, el 15,6% señalan que están Totalmente de acuerdo que la eficiencia es aplicada en la empresa.

Tabla N° 10: Efectividad, dimensión de la variable la productividad laboral.

EFECTIVIDAD (agrupado)		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	13	28,9	28,9	28,9
	Desacuerdo	7	15,6	15,6	44,4

Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	13,3	13,3	57,8
De acuerdo	18	40,0	40,0	97,8
Totalmente de acuerdo	1	2,2	2,2	100,0
Total	45	100,0	100,0	

*Fuente: Elaboración del investigador*



**Gráfica N° 5: Efectividad**

*Fuente: Elaboración del investigador*

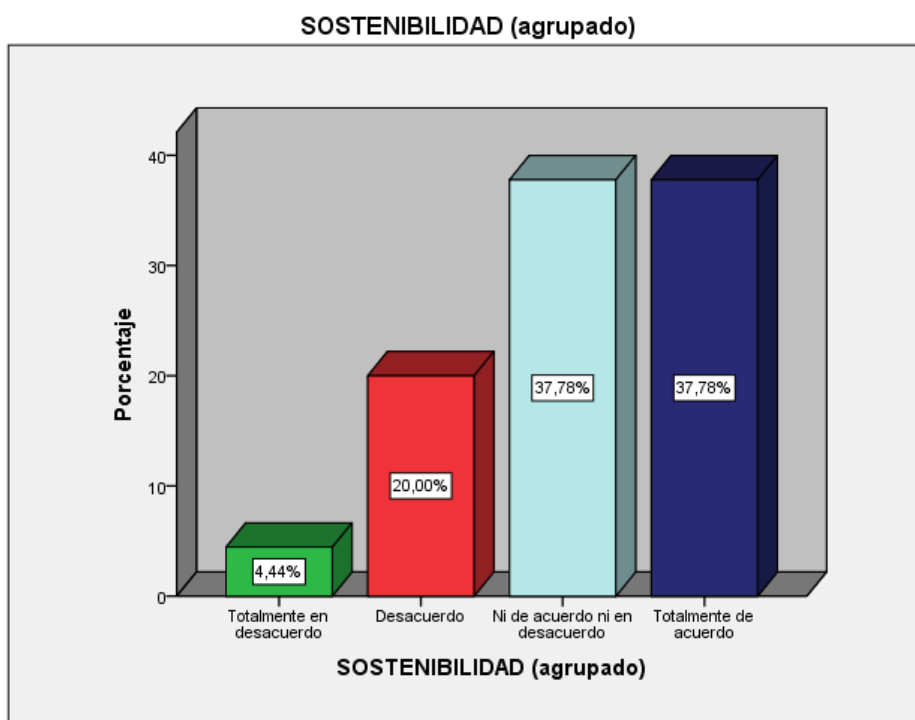
**Interpretación:** De acuerdo con la gráfica, de un total de 45 encuestados, el 28,9% manifiesta que están en Totalmente en desacuerdo que la efectividad es aplicada en la empresa, el 15,6% menciona que están Desacuerdo que la efectividad es aplicada en la empresa, el 13,3% indican que están Ni de acuerdo ni en desacuerdo que la efectividad es aplicada en la empresa, el 2,2% señalan que están Totalmente de acuerdo que la efectividad es aplicada en la empresa.

**Tabla N° 11: Sostenibilidad, dimensión de la variable la productividad laboral.**

SOSTENIBILIDAD	(agrupado)			Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje		
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	4,4	4,4	4,4

Desacuerdo	9	20,0	20,0	24,4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	37,8	37,8	62,2
Totalmente de acuerdo	17	37,8	37,8	100,0
Total	45	100,0	100,0	

*Fuente: Elaboración del investigador*



**Gráfica N° 6: Sostenibilidad**

*Fuente: Elaboración del investigador*

**Interpretación:** De acuerdo con la gráfica, de un total de 45 encuestados, el 4,4% manifiesta que están Totalmente en desacuerdo que la sostenibilidad es aplicada en la empresa, el 20,0% menciona que están Desacuerdo que la sostenibilidad es aplicada en la empresa, el 37,8% indican que están Ni de acuerdo ni en desacuerdo que la sostenibilidad es aplicada en la empresa, el 37,8% señalan que están Totalmente de acuerdo que la sostenibilidad es aplicada en la empresa.

## 3.2. Análisis inferencial de los Datos

### 3.2.1 Prueba de normalidad

Según **Hernández et al. (2014)**, “para la prueba de normalidad se aplica la distribución muestral la cual es el grupo de cálculos que han sido resultado de todos los ejemplares probables de un esperado tamaño de una población”. (p.300)

Para comprobar la colocación de los datos recogidos, se ejecutó el estadístico de Kolmogorov – Smirnov; en la Prueba de Normalidad.

A continuación, detallaremos la distribución y la correlación obtenida.

#### Hipótesis General

Existe relación positiva entre la toma de decisiones y la productividad laboral en la empresa JCODEE en el distrito de Los Olivos 2018.

#### Hipótesis de normalidad:

**H<sub>0</sub>**: No existe relación positiva entre la toma de decisiones y la productividad laboral en la empresa JCODEE en el distrito de Los Olivos 2018.

**H<sub>1</sub>**: Existe relación positiva entre la toma de decisiones y la productividad laboral en la empresa JCODEE en el distrito de Los Olivos 2018.

#### Significación:

- a. Sig. < 0.05 por lo tanto se rechaza Ho.
- b. \_Sig. > 0.05 por lo tanto se acepta Ho

**Tabla N° 12:** Prueba De Normalidad

	Kolmogorov-Smirnova					
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Toma de decisiones (agrupado)	,255	45	,000	,819	45	,000
La productividad (agrupado)	,287	45	,000	,818	45	,000

a Corrección de significación de Lilliefors

**Interpretación:** En los resultados del presente estudio se tiene que en la tabla N° 12 representa los datos obtenidos con el programa de procesamiento de información SPSS 24, de acuerdo con la prueba que se ha aplicado de Kolmogorov – Smirnov para dar explicación a los resultados, por lo que la manera en que se encuentran distribuidos los datos recogidos es anómala, porque a las variables en investigación tienen una colocación menor a 0.05.

### 3.2.2 Prueba de hipótesis

**Tabla N° 13:** *Grado de relación según coeficiente de correlación.*

Coeficiente	Correlación
-1	Correlación negativa grande o perfecta
-0.9	Correlación negativa muy alta o muy fuerte
-0.75	Correlación negativa alta o considerable
-0.5	Correlación negativa moderada o media
-0.25	Correlación negativa baja o débil
-0.1	Correlación negativa muy baja o muy débil
0	No existe Correlación alguna entre las variables o es nula
0.1	Correlación positiva muy baja o muy débil
0.25	Correlación positiva baja o débil
0.5	Correlación positiva moderada o media
0.75	Correlación positiva alta o considerable
0.9	Correlación positiva muy alta o muy fuerte
1	Correlación positiva grande y perfecta

*Fuente: Hernández et.al. (2005, p.305)*

#### **Hipótesis General**

Existe relación positiva entre la toma de decisiones y la productividad laboral en la empresa JCODEE en el distrito de Los Olivos 2018.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación positiva entre la toma de decisiones y la productividad laboral en la empresa JCODEE en el distrito de Los Olivos 2018.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación positiva entre la toma de decisiones y la productividad laboral en la empresa JCODEE en el distrito de Los Olivos 2018.



**Tabla N° 14:** *Correlación de Spearman para la toma de decisiones y su relación con la productividad laboral.*

<b>Correlaciones</b>				
			toma de decisiones (agrupado)	la productividad (agrupado)
Rho de Spearman	toma de decisiones (agrupado)	Coefficiente de correlación	1.000	,877**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	45	45
	la productividad (agrupado)	Coefficiente de correlación	,877**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	45	45

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

Fuente: Elaboración propia.

### **Interpretación:**

De acuerdo a la tabla N° 14 representa los datos obtenidos con el programa de procesamiento de información SPSS 24, donde se evidencia que el resultado del coeficiente de correlación es igual a 0,877 puntos, y el nivel de significancia encontrada es de 0.000 para las dos variables, con una confianza del 95%, siendo menor que el p-valor =  $0.000 < \alpha = 0.05$ , y comparado con la tabla N° 13 se denota después de realizado el estudio que existe una correlación **positiva alta**, es por ello que según el estudio y los resultados obtenidos se debe optar por rechazar la  $H_0$  y consecuentemente aceptar la  $H_a$ , que hay una correlación positiva alta entre la toma de decisiones la productividad laboral. Teniendo una población 45.

### **Hipótesis Específica 1**

**$H_0$ :** No existe relación positiva entre las decisiones tácticas y la productividad laboral en la empresa JCODEE en el distrito de Los Olivos 2018.

**$H_1$ :** Existe relación positiva entre las decisiones tácticas y la productividad laboral en la empresa JCODEE en el distrito de Los Olivos 2018.

**Tabla N° 15:** *Correlación de Spearman para las decisiones tácticas y su relación con la productividad laboral.*

Correlaciones				
		DECISIONES TÁCTICAS (agrupado)		la productividad (agrupado)
Rho de Spearman	DECISIONES TÁCTICAS (agrupado)	Coeficiente de correlación	1.000	,588**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	45	45
	la productividad (agrupado)	Coeficiente de correlación	,588**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	45	45

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

Fuente: Elaboración propia.

**Interpretación** En la tabla N° 15 representa los datos obtenidos con el programa de procesamiento de información SPSS 24, donde se identifica que, existe un 95% de confianza el p-valor =  $0.000 < \alpha=0.05$ , por lo que, se optó por dar refutada la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna, las decisiones tácticas se relacionan significativamente con la productividad laboral. En la tabla N° 15 se presenta el resultante después de haber procesado los datos dando una correlación de 0.588 para las variables, contrastado con los niveles de correlación resultantes del estudio realizado por lo que en la tabla N°13 se denota después de realizado el estudio que existe una correlación positiva considerable; Teniendo una población 45.

#### **Hipótesis Específica 2**

**H<sub>0</sub>:** No existe relación positiva entre las decisiones estratégicas y la productividad laboral en la empresa JCODEE en el distrito de Los Olivos 2018.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación positiva entre las decisiones estratégicas y la productividad laboral en la empresa JCODEE en el distrito de Los Olivos 2018.

**Tabla N° 16:** *Correlación de Spearman para las decisiones estratégicas y su relación con la productividad laboral.*

Correlaciones				
		DECISIONES ESTRATÉGICAS (agrupado)		
		la productividad (agrupado)		
Rho de Spearman	DECISIONES ESTRATÉGICAS (agrupado)	Coeficiente de correlación	1.000	,837**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	45	45
	la productividad (agrupado)	Coeficiente de correlación	,837**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	45	45

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

Fuente: Elaboración propia.

**Interpretación:** En la tabla N° 16 representa los datos obtenidos con el programa de procesamiento de información SPSS 24, donde se presenta que, con un 95% de confianza el  $p\text{-valor} = 0.000 < \alpha = 0.05$ , por lo que, se optó por dar rechazada la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, la toma de decisiones se relaciona significativamente con la productividad laboral según el estudio realizado. Además, en la tabla N° 16 se presenta el resultante después de haber procesado los datos dando una correlación de 0.837, contrastado con los niveles de correlación del cuadro N°13 se denota después de realizado el estudio, una correlación positiva media; Así mismo se observa que la significancia bilateral encontrada es 0.000. Teniendo una población 45.

### Hipótesis Específica 3

**H<sub>0</sub>:** No existe relación positiva entre las decisiones operativas y la productividad laboral en la empresa JCODEE en el distrito de Los Olivos 2018.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación positiva entre las decisiones operativas y la productividad laboral en la empresa JCODEE en el distrito de Los Olivos 2018.

**Tabla N° 17:** *Correlación de Spearman para las decisiones operativas y su relación con la productividad laboral.*

<b>Correlaciones</b>				
		DECISIONES OPERATIVAS (agrupado)		la productividad (agrupado)
Rho de Spearman	DECISIONES OPERATIVAS (agrupado)	Coeficiente de correlación	1.000	,815**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	45	45
	la productividad (agrupado)	Coeficiente de correlación	,815**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	45	45

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

**Interpretación:** En la tabla N° 17 representa los datos obtenidos con el programa de procesamiento de información SPSS 24, donde se identifica que, con un 95% de confianza el  $p\text{-valor} = 0.000 < \alpha = 0.05$ , por ello, se debe rechazar la hipótesis nula y consecuentemente se debe de aceptar la hipótesis alterna, las decisiones operativas se corresponden significativamente con la productividad laboral de acuerdo a los resultados obtenidos del actual estudio. Además, en el cuadro N° 17 se presenta el resultante después de haber procesado los datos dando una correlación de 0.815, contrastado con los niveles de correlación obtenida después de realizado el estudio se puede denotar en la tabla N°13 existe una correlación positiva alta o considerable; Así mismo se contempla que la significancia bilateral encontrada es 0.000 teniendo una población 45.

## **IV. DISCUSIÓN**

### **DISCUSIÓN POR OBJETIVOS:**

Se tiene como objetivo general: Determinar la relación entre la toma de decisiones y productividad laboral en la empresa JCODEE en el distrito de Los Olivos 2018; como objetivo específico uno: es determinar la relación entre las decisiones tácticas y la productividad laboral en la empresa JCODEE en el distrito de Los Olivos 2018; como objetivo específico dos: es determinar la relación entre las decisiones estratégicas y la productividad laboral en la empresa JCODEE en el distrito de Los Olivos 2018; como objetivo tres: es determinar la relación entre las decisiones operativas y la productividad laboral en la empresa JCODEE en el distrito de Los Olivos 2018.

De acuerdo con lo resultante de este estudio se ha delimitado que existe una correlación positiva perfecta, con un 95 % de confianza y se tiene como resultado un valor inferior a la significancia bilateral ( $p\text{-valor} = 0.000 < \alpha = 0.05$ ), para la comparación de hipótesis general se tiene como resultado 0.505 de coeficiente correlacional comparado con el cuadro N° 14 del coeficiente de correlación significa una correlación positiva media, con una muestra censal de 45 colaboradores de la organización JCODEE. .

El resultado de la indagación concuerda con el estudio de Quiroa, C. (2014), ya que la toma de decisiones aplicada construye una visión compartida, en las actividades desarrolladas en la compañía, para alcanzar la satisfacción de los colaboradores y consecuentemente los resultados en la empresa, así mismo la investigación comparada tuvo como objetivo general determinar qué relación existe entre la variable X y la variable Y, en colaboradores del área de salud, de dicha institución. Así mismo se indicó, que la toma de decisiones, es una técnica importante que bien puede sociabilizarse entre los diferentes actores (personal del área de salud) a fin de realizar sus funciones correctamente, promoviendo talleres de mejora continua y la optimización de procesos principales dentro de la organización y sus diferentes estratos.

Así mismo se presenta que la toma de decisiones se relaciona con la productividad laboral, pues la toma de decisiones es una herramienta que da seguridad a la empresa para mantenerse

en el mercado, construyendo una visión compartida y un dominio personal para la fase previa, evaluación, plan personal de acción.

### **DISCUSIÓN POR HIPÓTESIS**

En el presente estudio realizado, se tiene como hipótesis general: Existe relación positiva entre la toma de decisiones y productividad laboral en la empresa JCODEE en el distrito de Los Olivos 2018, como hipótesis específica uno es: existe relación positiva media entre las decisiones tácticas y la productividad laboral en la empresa JCODEE en el distrito de Los Olivos 2018, como hipótesis específica dos: es existe relación positiva fuerte entre las decisiones estratégicas y la productividad laboral en la empresa JCODEE en el distrito de Los Olivos 2018, como hipótesis específica tres: es existe relación positiva fuerte entre las decisiones operativas y la productividad laboral en la empresa JCODEE en el distrito de Los Olivos 2018.

Se acepta la hipótesis de Quiroa, C. (2014) que propuso la relación significativa entre la toma de decisiones y la productividad laboral, ya que la toma de decisiones es un instrumento para la dirección corrección de errores y plantear soluciones con nuevas estrategias para mantenerse en el mercado, para generar un buen la productividad laboral, y lograr competitividad para satisfacer necesidades de los clientes logrando objetivos, metas y resultados en la empresa.

### **DISCUSIÓN POR MÉTODO**

El método utilizado en la indagación es análogo a la investigación efectuada por Quiroa, C. (2014), puesto que ambos utilizan el método hipotético- deductivo, donde el tipo de la investigación es aplicada, con diseño no experimental – transversal, y el nivel que se tiene es descriptivo- correlacional. Puesto que permitió conocer la situación problemática, para resolver el índice de déficit en la toma de decisiones, y plantear nuevas estrategias, acciones y objetivos, para lograr competitividad y satisfacer necesidades de los clientes cumpliendo y resultados objetivos, metas para la institución.

## **DISCUSIÓN POR TEORÍA**

La investigación analiza las variables toma de decisiones y la productividad laboral, para ello se apoyó en distintas teorías como se aprecia en la teoría de Kast (2000) la toma de decisiones es esencial para las empresas. Esto se suministra mediante la coherencia en los sistemas y los recursos para el control, sin embargo, el autor Stoner (1998), recalca que la toma de las decisiones es el proceso para determinar los medios necesarios para lograr una determinada acción, esta debe tener parámetros que establezcan resultados medibles; ambos autores recalcan la mejora individual para lograr la competitividad, la eficiencia, el rendimiento cualitativo al servicio de los clientes, para lograr objetivos, metas, y resultados empresariales.

## **DISCUSIÓN POR CONCLUSIÓN**

Las conclusiones de la investigación manifiestan que la variable X y la variable Y, se relacionan significativamente. Lo que expresa que la toma de decisiones es una herramienta moderna que brinda seguridad al personal y por ende a la empresa, a través de las decisiones tácticas, donde se realizan el estudio de la situación encontrada, a su vez se apoya en las decisiones estratégicas, para tomar nuevas soluciones, y para concluir con las decisiones operativas, donde se genera un óptimo la productividad laboral, de esta forma gracias a una adecuada toma de decisiones por la cual se logra la competitividad del personal generando así un la productividad laboral óptimo y a su vez compensar las necesidades de los clientes logrando objetivos, metas y resultados en la empresa.

Es coherente con el resultado de la investigación propuesta por de Quiroa, C. (2014), ya que ambas mencionan que un adecuado manejo de las decisiones es importante ya que permite sociabilizar a los diferentes actores a fin que complemente, promueva y enriquezca, mediante el desarrollo de destrezas, capacidades de factor humano, para lograr un la productividad laboral óptimo que se refleje en la satisfacción del cliente y en los resultados para el beneficio tanto del trabajador como para la empresa.

## V. CONCLUSIONES

**Como primera conclusión** se ha determinado que la toma de decisiones se correlaciona positivamente muy fuerte, con  $Rho = 0.877$ , con productividad laboral, pues la toma de decisiones es una herramienta moderna que brinda seguridad al personal y por ende a la empresa, a través de las decisiones tácticas, donde se realizan el estudio de la situación encontrada, a su vez se apoya en las decisiones estratégicas, para tomar nuevas soluciones, y para concluir con las decisiones operativas, donde se genera un óptimo la productividad laboral, de esta forma gracias a una adecuada toma de decisiones por la cual se logra la competitividad del personal generando así un la productividad laboral óptimo y a su vez compensar las necesidades primarias y secundarias de los clientes logrando conseguir los objetivos, metas y resultados planteados en la empresa evitando contingencias futuras no favorables.

**Como segunda conclusión** se ha determinado que las decisiones tácticas tienen una correlación positiva, con  $Rho = 0.588$ , con la productividad laboral, con el trabajo y aprendizaje en equipo originando un compromiso laboral la productividad laboral, pues generando una planificación minuciosa en el trabajo, podemos obtener información relevante para mejoras de la empresa

**En la tercera conclusión** se ha establecido que las decisiones operativas tienen una correlación positiva muy fuerte, con  $Rho = 0.815$ , con la productividad laboral, ya que, con la ayuda de una planificación estratégica, generamos metas personales y así damos crecimiento tanto en los trabajadores como para la empresa.

**En la cuarta conclusión** se ha señalado que las decisiones operativas tienen una correlación positiva muy fuerte, con  $Rho = 0.837$ , con la productividad laboral, ya que, con la ayuda de una planificación estratégica, generamos metas personales y así damos crecimiento tanto en los trabajadores como para la empresa.



## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda mejorar continuamente la visión compartida y el dominio personal, para lograr resultados eficientes en la empresa y así generaremos crecimiento en la empresa.
2. Se recomienda trabajar en el aprendizaje en equipo para lograr un compromiso laboral asertivo y beneficioso para el personal y para la empresa.
3. Se recomienda realizar una planificación minuciosa en el trabajo para obtener información relevante, la cual ayudara a la empresa a identificar las debilidades y las oportunidades de mejora de la organización.
4. Se recomienda un seguimiento para la planificación estratégica, y de esta manera dar a conocer nuevas metas personales para los trabajadores, de esta manera generamos un compromiso y lealtad del trabajador hacia la empresa.

## **VII. PROPUESTAS**

Las siguientes propuestas fueron dadas en base a los datos resultantes del estudio realizado:

Se propone implementar nuevos sistemas de comunicación interna sobre las decisiones que se toman en la empresa, con el propósito de mejorar continuamente la productividad laboral entre de la empresa ya que las actividades que se desarrollan internamente se deben sistematizar con una información clara, e integrada, con la motivación al personal para lograr la eficiencia en los objetivos, metas y resultados propuestos.

Se propone mejorar los sistemas de coordinación en las actividades con finalidad de lograr corporativamente los objetivos y metas planteados e incrementar las fortalezas en el desarrollo de las funciones de los colaboradores en base a las decisiones siguiendo procesos de interacción en beneficio de la empresa, sin cometer el error de estresar al colaborador por falta de información y satisfacer con incentivos primordiales para optimizar el mejoramiento del sistema de acción en la empresa.

Además, se hacer un estudio determinado para cada área que especifique el impacto que tendrá en aspectos como los procesos para realizar tareas diarias, programación de actividades corporativas y proyectos que ya se vienen realizando antes de tomar decisiones que tengan repercusión en distintos ámbitos de la organización. Esto también implica abordar los posibles conflictos que se podrían generar por la falta de comunicación sobre la influencia que tendrían acontecimientos no calculados y/o esperados por las divisiones de la compañía.

Finalmente, la fijación de metas para el cumplimiento de los objetivos es vital para los empleados, por ello, se debe motivar demostrando los beneficios que tendrá la aplicación de cada decisión efectuada y dar soporte en caso de contingencias que puedan presentar en el tramo del plazo establecido para la determinar los índices de productividad y dar consejos para mejorarlo teniendo como base la guía y experiencia de cada líder, de manera que esto sea viable para cada área y se eviten a su vez que sucedan situaciones repetitivas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Benavides, J. (2004). *Administración de empresas (2da Ed.)* Editorial Mac Graw Hill. Barcelona UOC, Rambla
- Bernal, C. (2010) Metodología de la investigación. Colombia: Pearson Educación (2010).
- Calampa, H (2015). *Toma de decisiones directivas y gestión administrativa en las instituciones educativas de la UGEL 04 – 2015*. Recuperado de <http://biblioteca.upn.edu.pe/4735>
- Carrasco, S. (2005). Metodología de la investigación científica. Lima: San Marcos
- Carro, R. y Gonzales, D. (2012). *Productividad y competitividad: El sistema de producción y operaciones*. Recuperado de [http://nulan.mdp.edu.ar/1607/1/02\\_productividad\\_competitividad.pdf](http://nulan.mdp.edu.ar/1607/1/02_productividad_competitividad.pdf)
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del Talento Humano. Bogotá: McGraw- Hill
- Cotrina, P. (2012). *Manual de estilo de la Universidad César Vallejo*. Lima: Fondo Editorial UCV.
- George, D., & Mallery, P. (2010). SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference (10ma ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Gutiérrez, G. (2014, marzo 3). *Teoría de la toma de decisiones. Definición, etapas y tipos*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/teoria-de-la-toma-de-decisiones-definicion-etapas-y-tipos/>
- Harvard Business Essentials. (2007). Gestión del desempeño: evalué y mejoré la eficacia de sus colaboradores (1ra Ed.) España: Ediciones Deusto.
- Hernández, R; Fernández, C Y Baptista, P. (2006). Metodología de la Investigación. 4ta ed. México: McGraw-Hill,

- Herrera, A. (2012). *Proceso de Gestión Administrativa y su incidencia en la Productividad de la empresa C.D.G. Muebles Carvajal del cantón Pelileo*. Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/2103>
- Inca, K. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas Andahuaylas, 2015*. Recuperado de <http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/232>
- Kast, F. (2000). *Administración en las organizaciones*. Recuperado de [catalogo.econo.unlp.edu.ar/meran/getIndiceFile.pl?id2=4136](http://catalogo.econo.unlp.edu.ar/meran/getIndiceFile.pl?id2=4136)
- Kerlinger, F. N. (2002). *Investigación Del Comportamiento (1a. Ed.)*. México: Mcgraw-Hill Interamericana. Cita Mla.
- Koontz, H. (2000). *Administración una perspectiva global*. México: Mc Graw Hill interamericana.
- La Torre, M. (2015). *Análisis financiero y su relación en la toma de decisiones en las pequeñas empresas ferreteras del distrito de Los Olivos, 2015*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/Tesis-bienes-servicios-peru-los-olivos/>
- Luciano, S. (2016). *Análisis gerencial y la toma de decisiones en la empresa Estructuras portuarias S.A., Guadalajara, periodo 2011 – 2013*. Recuperado de <https://es.scribd.com/doc/99996/ANALISIS-TOMA-DE-DECISIONES>
- Navarro, P. y De Guzmán, M. (2015). *Análisis de los factores motivacionales que afectan la productividad en una constructora de Quito*. Quito: Universidad de las Américas, 2013.
- Noreña, A., Alcaraz, N., Rojas, G., & Rebolledo, D. (2012). *Aplicabilidad De Los Criterios De Rigor Y Éticos En La Investigación Cualitativa*. Recuperado de <http://www.revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/download/1368/1399>

- Pico, F. (2013). *El sistema de información de inventarios y su incidencia en la toma de decisiones de la cadena de Boutiques Josephine*. Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/3754>
- Quiroa, C. (2014). *Toma de decisiones y productividad laboral estudio realizado con el área de salud de la ciudad Quetzaltenango*. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Quiroa-Claudia.pdf>
- Robles (2014). *Toma de decisiones y la productividad laboral en la empresa Amauta Impresiones Comerciales S.A.C.* Cercado De Lima, 2014. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/gestion-administrativa-prodctvdad/>
- Rodríguez, E. (2005). *Metodología de la investigación*. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=r4yrEW9Jhe0C&lpg=PA23&dq=investigacion%20aplicada%20en%20metodologia%20de%20la%20investigacion&hl=es&pg=PP1#v=onepage&q=investigacion%20aplicada%20en%20metodologia%20de%20la%20investigacion&f=false>.
- Romeo, J. (2003). *Toma de decisiones, una nueva perspectiva* (1ra Ed.) México: Editorial México, 2003.
- Stoner, J., Freeman, R. y Gilbert D. (1998). *Administración*. Recuperado de [http://www.academia.edu/8385894/Administraci%C3%B3n\\_-\\_6ta\\_Edici%C3%B3n\\_-\\_J.\\_A.\\_F.\\_Stoner\\_R.\\_E.\\_Freeman\\_and\\_D.\\_R.\\_Gilbert\\_Jr](http://www.academia.edu/8385894/Administraci%C3%B3n_-_6ta_Edici%C3%B3n_-_J._A._F._Stoner_R._E._Freeman_and_D._R._Gilbert_Jr)
- Tito, P. (2012). *Gestión por competencias y productividad Laboral en empresas del sector confección de calzado de Lima Metropolitana*. Recuperado de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3155/Tito\\_hp\(2\).pdf?sequence=1](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3155/Tito_hp(2).pdf?sequence=1)
- Van Der. E. (2005). *Gestión gerencial y empresarial aplicadas al siglo XXI* (4ta Ed.) Colombia: Eco ediciones 2005.

**ANEXOS**
**CUESTIONARIO PARA ENCUESTAS AL PERSONAL DE LA EMPRESA JCODEE S.A.C.**
**Instrumento de Medición**

De antemano mi más sincero agradecimiento al Sr(a) trabajador(a), la información que brindará a continuación servirá para elaborar la tesis titulada “TOMA DE DECISIONES Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN JCODEE S.A.C LIMA LOS OLIVOS 2018”.

**Estimado(a) trabajador(a):**

El presente instrumento es de carácter reservado respecto a los datos que proporcionará; tiene como objetivo conocer cómo la toma de decisiones tiene relación con la productividad laboral en la empresa.

De esta manera se le pide que responda con sinceridad los enunciados que se le mostrarán a continuación.

**INSTRUCCIONES:**

Seguidamente, se presentan preguntas que se deberán responder marcando una (X) según lo que crea conveniente, siendo:

**TD:** totalmente en desacuerdo    **ED:** en desacuerdo    **ND:** ni en desacuerdo ni de acuerdo  
**DA:** de acuerdo    **TA:** totalmente de acuerdo

<b>ENUNCIADO</b>						
<b>VARIABLE I: Toma de decisiones</b>						
	<b>Dimensión: Decisiones tácticas</b>	TD	ED	I	DA	TA
<b>1</b>	¿Se analizan o estudian las consecuencias de cada alternativa en la toma de decisiones?					
<b>2</b>	¿Se mide el progreso del cumplimiento de las decisiones tomadas?					
<b>3</b>	¿Se tiene en cuenta sus decisiones respecto a su valor futuro?					
<b>4</b>	¿Se estudia beneficios de cada alternativa?					
<b>5</b>	¿Se prioriza las decisiones en base a un cuadro de programación?					
<b>6</b>	¿Las decisiones tienen planes de emergencia para que se adecuen a nuevas circunstancias?					
	<b>Dimensión: Decisiones estratégicas</b>	TD	ED	I	DA	TA
<b>7</b>	¿Se establece un tiempo determinado para la toma de las decisiones?					
<b>8</b>	¿Se mide la participación en el mercado de la empresa?					
<b>9</b>	¿Se evalúa la reducción de costos de operación?					
<b>10</b>	¿Se evalúa estrategias para el aumento de las ventas?					
<b>11</b>	¿Se toma en cuenta que el tiempo designado para una decisión influye en las demás?					
<b>12</b>	¿Se establece objetivos en base a las decisiones tomadas?					
	<b>Dimensión: Decisiones operativas</b>	TD	ED	I	DA	TA
<b>13</b>	¿Se busca nuevas oportunidades en base a los resultados obtenidos de las decisiones tomadas?					
<b>14</b>	¿Se estudian nuevos métodos para el aumento de la demanda?					
<b>15</b>	¿Se toma en cuenta la aceptación de los resultados de las decisiones tomadas?					

16	¿Se toma en cuenta el rechazo de los resultados de las decisiones tomadas?					
17	¿Se verifica el efecto en la gestión de las decisiones tomadas?					
<b>VARIABLE II: La productividad</b>						
	<b>Dimensión: Eficacia</b>	<b>TD</b>	<b>ED</b>	<b>I</b>	<b>DA</b>	<b>TA</b>
18	¿Se cumplen con las metas propuestas de acuerdo con las decisiones tomadas?					
19	¿De acuerdo con las decisiones tomadas, se logra la calidad esperada en los resultados?					
20	¿Se toman en cuenta las variaciones positivas o negativas de la cantidad de clientes?					
21	¿Se garantiza la satisfacción del cliente?					
22	¿Se promueve las mejoras de las condiciones laborales?					
	<b>Dimensión: Eficiencia</b>	<b>TD</b>	<b>ED</b>	<b>I</b>	<b>DA</b>	<b>TA</b>
23	¿Se cumple con los tiempos designados para las decisiones tomadas?					
24	¿Se mide la productividad de las decisiones tomadas?					
25	¿Se garantiza el cumplimiento de las metas de producción?					
26	¿Se usa de manera consecuente los recursos humanos designados?					
27	¿Se usa de manera consecuente los recursos materiales designados?					
	<b>Dimensión: Sostenibilidad</b>	<b>TD</b>	<b>ED</b>	<b>I</b>	<b>DA</b>	<b>TA</b>
28	¿Considera usted que las utilidades antes de pagar impuestos elevan el valor de la empresa?					
29	¿Considera usted que los ingresos obtenidos por la empresa generan rentabilidad?					
30	¿Considera usted que se debe determinar el costo promedio de la inversión de la empresa?					
31	¿Considera usted que realizar una evaluación de pérdida o ganancia de una inversión es necesario para la empresa?					
32	¿Considera usted que la responsabilidad social es relevante para la empresa?					

Fuente: El investigador.

MATRIZ RELACIONAL			MATRIZ OPERACIONAL							
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVELES Y RANGOS	ESCALA
¿Qué relación hay en la toma de decisiones y la productividad laboral en la empresa JCODEE en el distrito de Los Olivos 2018?	Determina la relación entre la toma de decisiones y la productividad laboral en la empresa JCODEE en el distrito de Los Olivos 2018.	Existe relación positiva entre la toma de decisiones y la productividad laboral en la empresa JCODEE en el distrito de Los Olivos 2018.	Toma de decisiones	Gutiérrez (2014, párr. 24) El proceso de toma de decisiones tiene inicio a partir de un contexto problema, donde se analizan los riesgos y su implicancia a futuro. Para ello, antes que se pueda caracterizar los objetivos, los que administran deben ser consecuentes con las contingencias posibles que puedan generar tensión entre las áreas involucradas tomando en cuenta los recursos necesarios.	El investigador plantea la definición operacional como la toma de decisiones, para ayudar la investigación, para el efecto se emplea diversos métodos para la obtención de datos utilizando un cuestionario con la finalidad de medir sus actitudes y que va a constar de 20 preguntas y éstas van a estar relacionadas con las siguientes dimensiones.	Decisiones tácticas	Riesgo	1,2	TD = TOTALMENTE EN DESACUERDO ED = EN DESACUERDO ND = INDIFERENTE DA = DE ACUERDO TA = TOTALMENTE DE ACUERDO	ORDINAL
							Beneficios	3,4		
							Transcendencia	4,6		
						Decisiones estratégicas	Tiempo de ejecución	7,8		
							Integridad	9,10		
							Objetivos	11,12		
						Decisiones operativas	Efecto en la gestión	13,15		
							Aceptación	16		
							Rechazo	17		

Fuente: El investigador.



MATRIZ RELACIONAL				MATRIZ OPERACIONAL								
PROBLEMAS ESPECÍFICO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVELES Y RANGOS	ESCALA		
¿Qué relación hay entre las decisiones tácticas y la productividad laboral en la empresa JCODEE en el distrito de Los Olivos 2018?	Determinar la relación entre las decisiones tácticas y la productividad laboral en la empresa JCODEE en el distrito de Los Olivos 2018.	Existe relación positiva entre las decisiones tácticas y la productividad laboral en la empresa JCODEE en el distrito de Los Olivos 2018.	Productividad laboral	Carro y González (2012, p. 15): [...]Dentro de la productividad se tienen factores básicos para su medición como lo son relación entre los recursos usados y los bienes o servicios producidos. No obstante, existe también para lograr la optimización de la productividad, los recursos que emplea e influyen sobre los empleados como el ambiente laboral y el trato recibido de parte de sus empleadores o superiores, lo que podría repercutir en la mejora o deterioro de la producción normal del colaborador.	El investigador plantea la definición operacional como la productividad laboral, para ayudar a la investigación, para el efecto se emplea diversos métodos para la obtención de datos utilizando un cuestionario con la finalidad de medir sus actitudes y que va a constar de 20 preguntas y éstas van a estar relacionadas con las siguientes dimensiones.	Eficacia	Metas alcanzadas	18,19,20	TD = TOTALMENTE EN DESACUERDO  ED = EN DESACUERDO  ND = INDIFERENTE  DA = DE ACUERDO  TA = TOTALMENTE DE ACUERDO	ORDINAL		
							Calidad	21,22				
						Eficiencia	Tiempo empleado	23,24				
Recursos humanos	25,26											
Recursos materiales	27											
¿Qué relación hay entre las decisiones estratégicas y la productividad laboral en la empresa JCODEE en el distrito de Los Olivos 2018?	Determinar la relación entre las decisiones estratégicas y la productividad laboral en la empresa JCODEE en el distrito de Los Olivos 2018.	Existe relación positiva entre las decisiones estratégicas y la productividad laboral en la empresa JCODEE en el distrito de Los Olivos 2018.	Productividad laboral	Carro y González (2012, p. 15): [...]Dentro de la productividad se tienen factores básicos para su medición como lo son relación entre los recursos usados y los bienes o servicios producidos. No obstante, existe también para lograr la optimización de la productividad, los recursos que emplea e influyen sobre los empleados como el ambiente laboral y el trato recibido de parte de sus empleadores o superiores, lo que podría repercutir en la mejora o deterioro de la producción normal del colaborador.	El investigador plantea la definición operacional como la productividad laboral, para ayudar a la investigación, para el efecto se emplea diversos métodos para la obtención de datos utilizando un cuestionario con la finalidad de medir sus actitudes y que va a constar de 20 preguntas y éstas van a estar relacionadas con las siguientes dimensiones.	Sostenibilidad	Utilidades	28,29			TD = TOTALMENTE EN DESACUERDO  ED = EN DESACUERDO  ND = INDIFERENTE  DA = DE ACUERDO  TA = TOTALMENTE DE ACUERDO	ORDINAL
							Valor futuro	30,31				
							Responsabilidad social	32				
¿Qué relación hay entre las decisiones operativas y la productividad laboral en la empresa JCODEE en el distrito de Los Olivos 2018?	Determinar la relación entre las decisiones operativas y la productividad laboral en la empresa JCODEE en el distrito de Los Olivos 2018.	Existe relación positiva entre las decisiones operativas y la productividad laboral en la empresa JCODEE en el distrito de Los Olivos 2018.	Productividad laboral	Carro y González (2012, p. 15): [...]Dentro de la productividad se tienen factores básicos para su medición como lo son relación entre los recursos usados y los bienes o servicios producidos. No obstante, existe también para lograr la optimización de la productividad, los recursos que emplea e influyen sobre los empleados como el ambiente laboral y el trato recibido de parte de sus empleadores o superiores, lo que podría repercutir en la mejora o deterioro de la producción normal del colaborador.	El investigador plantea la definición operacional como la productividad laboral, para ayudar a la investigación, para el efecto se emplea diversos métodos para la obtención de datos utilizando un cuestionario con la finalidad de medir sus actitudes y que va a constar de 20 preguntas y éstas van a estar relacionadas con las siguientes dimensiones.	Sostenibilidad	Utilidades	28,29				
							Valor futuro	30,31				
							Responsabilidad social	32				

Fuente: El investigador.

Yo, **Dr. Edwin Arce Álvarez**, docente de la Facultad **Ciencias Empresariales** y Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo **Lima Norte** (precisar filial o sede), revisor(a) de la tesis titulada

**“TOMA DE DECISIONES Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN JCODEE S.A.C LIMA LOS OLIVOS 2018”** del (de la) estudiante **BOBADILLA RODRIGUEZ JULIO CESAR**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **24 %** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 26 de noviembre del 2018



.....  
**Dr. Edwin Arce Álvarez**

**DNI: 23833025**

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

"TOMA DE DECISIONES Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN JCODEE S.A.C LIMA LOS OLIVOS 2018"

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:

BOBADILLA RODRIGUEZ, JULIO CÉSAR

ASESOR:

Dr. ARCE ÁLVAREZ, EDWIN

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

LIMA-PERÚ



Navigation icons: Home, Search, 24 matches, Filter, Download, Refresh.

Resumen de coincidencias

24 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universida...	10 %	>
2	repositorio.ucv.edu.pe	10 %	>
3	repositorio.uss.edu.pe	<1 %	>
4	docplayer.es	<1 %	>
5	repositorio.unajma.edu...	<1 %	>
6	Entregado a Universida...	<1 %	>
7	repositorio.eiposgrado...	<1 %	>
8	www.tlalpan.uvmnet.edu	<1 %	>
9	www.gestiopolis.com	<1 %	>
10	Entregado a Universida...	<1 %	>



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE  
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL  
UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02  
Versión : 09  
Fecha : 23-03-2018  
Página : 1 de 1

Yo Julio César Bobadilla Rodriguez, identificado con DNI N° 71917631, egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo (x), No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Toma de decisiones y la productividad laboral en JCODEE S.A.C Lima Los Olivos 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derechos de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:



FIRMA

DNI: 71917631

FECHA: 26 de noviembre del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Conste por el presente el visto bueno que otorga la encargada del Área de Investigación de la Escuela Profesional de Administración – Sede Lima Norte, a la versión final del trabajo de investigación que presenta el estudiante:

**Sr. JULIO CÉSAR BOBADILLA RODRIGUEZ**

Trabajo de investigación titulado:

**“TOMA DE DECISIONES Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN JCODEE S.A.C LIMA  
LOS OLIVOS 2018”**

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO Y/O TÍTULO PROFESIONAL DE:

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

---

SUSTENTADO EN FECHA : **26 DE NOVIEMBRE DEL 2018**

NOTA O MENCIÓN : **13 (TRECE)**

Lima, 30 de Mayo del 2019



MSc. **MARIANA FOX PETRONILA LILIANA**

Coordinadora de Investigación de la EP de Administración