



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Toma de decisiones y comportamiento organizacional de los
colaboradores LPS Alimentos Naturales E.I.R.L., Ate 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Reyes Ventura, Lisbeth Diana (ORCID: 0000-0002-6243-9373)

Sinche Paucarchuco, Lizbeth Caroll (ORCID: 0000-0001-6149-4663)

ASESOR:

Mg. Cervantes Ramón, Edgard Francisco (ORCID: 0000-0003-1317-6008)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico mi tesis a mis padres, ya que, gracias a ellos eh logrado concluir mi carrera, gracias por haberme apoyado constantemente y estar a mi lado con sus consejos. De igual manera a mi asesor Mg. Cervantes Ramón Edgard Francisco, por las enseñanzas, comprensión brindada.

Agradecimiento

Agradezco a nuestra familia por brindarme su apoyo y comprensión durante los cinco años de estudios de nuestra carrera profesional. También quiero agradecer a mi asesor de tesis por el apoyo constante en la formalización de la investigación.

Índice de contenidos

Caratula.....	2
Dedicatoria	3
Agradecimiento	4
Índice de contenidos	5
Índice de tablas.....	6
Índice de figuras.....	7
RESUMEN.....	8
ABSTRACT	9
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.1.2. Tipo.....	12
3.1.3. Nivel.....	12
3.1.4. Diseño.....	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentación de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos:	18
3.6. Método de análisis de datos:.....	19
3.6. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADO.....	20
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS.....	40

Índice de tablas

Tabla 1 Información de expertos designados para validación	16
Tabla 2 Validación de expertos: toma de decisiones.....	16
Tabla 3 Validación de expertos: Comportamiento organizacional.....	17
Tabla 4 Estadística de fiabilidad general	18
Tabla 5 Estadística de fiabilidad de la variable toma de decisiones	18
Tabla 6 Estadística de fiabilidad de la variable comportamiento organizacional.....	18
Tabla 7 Resultado descriptivo de la toma de decisiones	20
Tabla 8 Resultado descriptivo de comportamiento organizacional	21
Tabla 9 Resultado descriptivo del proceso	22
Tabla 10 Resultado descriptivo de las condiciones	23
Tabla 11 Resultado descriptivo de los métodos	24
Tabla 12 Prueba de normalidad de la toma de decisiones y comportamiento organizacional... ..	25
Tabla 13 Prueba de hipótesis general toma de decisiones y comportamiento organizacional	26
Tabla 14 Prueba de hipótesis proceso de toma de decisiones y comportamiento organizacional.....	27
Tabla 15 Prueba de hipótesis de condiciones de toma de decisiones y comportamiento organizacional	28
Tabla 16 Prueba de hipótesis específico de métodos de toma de decisiones y comportamiento organizacional.....	29
Tabla 17 Nivel de confiabilidad.....	48
Tabla 18 Coeficiente de correlación	49

Índice de figuras

Figura 1. Representación gráfica de la toma de decisiones	20
Figura 2. Representación gráfica del comportamiento organizacional	21
Figura 3. Representación gráfica de los procesos	22
Figura 4. Representación gráfica de las condiciones	23
Figura 5. Representación gráfica de métodos.....	24

RESUMEN

La investigación tuvo por objetivo principal demostrar la relación entre la toma de decisiones y el comportamiento organizacional en la empresa LPS Alimentos Naturales E.I.R.L., Ate 2022. Se aplicó una metodología de nivel correlacional, con un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de diseño no experimental y de corte transversal; la población de estudio fue de 30 colaboradores, se utilizó la técnica la encuesta que fue validado por juicio de 3 expertos, y como técnica el cuestionario el cual fue medido por el Alfa de Cronbach. Se obtuvo como resultado un nivel de sig. ($0.000 < 0,05$), que indica que existe relación entre la toma de decisiones y comportamiento organizacional, asimismo, la correlación de Pearson con un 0.975, indicando que tiene una relación positiva perfecta entre las variables. Se concluyó que, al existir una apropiada toma de decisión expresado en el proceso, condiciones y métodos de la toma de decisiones se permite mejorar el comportamiento de los trabajadores dentro de la organización.

Palabra clave: Toma de decisiones, comportamiento organizacional, procesos, condiciones, métodos.

ABSTRACT

The main objective of the research was to demonstrate the relationship between decision making and organizational behavior in the company LPS Alimentos Naturales E.I.R.L., Ate 2022. A correlational level methodology was applied, with a quantitative approach, of an applied type, of non-experimental design. and cross section; the study population was 30 collaborators, the survey technique was used, which was validated by the judgment of 3 experts, and the questionnaire was used as a technique, which was measured by Cronbach's Alpha. As a result, a level of sig. ($0.000 < 0.05$), which indicates that there is a relationship between decision making and organizational behavior, likewise, the Pearson correlation with 0.975, indicating that there is a perfect positive relationship between the variables. It was concluded that, when there is an appropriate decision making expressed in the process, conditions and methods of decision making, it is possible to improve the behavior of workers within the organization.

Keywords: Decision making, organizational behavior, organization, processes, methods

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día viendo la situación que se enfrenta a nivel internacional, para las organizaciones mantenerse en el mercado laboral es muy complicado, por ello, la toma de decisiones y el comportamiento organizacional juega un rol muy importante para todas las empresas al momento de realizar o elegir una operación con el fin de tener buenos resultados, contar con trabajadores o colaboradores comprometidos, eficientes y eficaces que favorecen de manera positiva a la entidad, ya que, a través de ello podemos adquirir mayor productividad, ventas y cumplir las metas trazadas a mediana y largo plazo.

Según Robalino (2021), indica: es relevante decir hoy en día las organizaciones se encuentran en constante competencia, siendo así importante que tengan nuevas estrategias de gestión dentro de la empresa, que brinde resultado positivo. Dentro de los objetivos primordiales está evaluar la eficiencia de las estrategias que utiliza la entidad en la prestación de servicios o producción de bienes (p. 6). Toda organización debe tener en cuenta que la globalización es uno de las bases esenciales en el proceso de tomar una decisión para obtener nuevas técnicas y estrategias que favorezcan al crecimiento de la empresa.

En el Perú debido a las restricciones que dictó el gobierno las pequeñas y grandes empresas tuvieron que crear estrategias para adaptarse a este cambio y así poder mantenerse en el mercado laboral. Según Requejo y Sanches (2019), en el Perú el 99% del mercado está integrada de MYPES y Pymes y el 1% son altas empresas. Por ello, por determinación y circunstancias adversas dentro de las pequeñas empresas en nuestro Perú género que tengan un 21% de participación en las ventas en el Perú, mientras que las grandes empresas generaron mayores ventas con 79%. Otro tema clave en esta posición complicada es que las pymes en el mercado tienen una duración de tiempo no mayor a los 5 años, debido a la misma dificultad y decisiones que tomaron en ello y no cuentan con un molde o manual tal como lo hacen las grandes empresas que si cuentan con un modelo adecuado (INEI, 2013).

En el ámbito local la empresa LPS Alimentos Naturales E.I.R.L., ubicada en el distrito de Ate, desde el año 2016 del mes de octubre, dedicada al rubro de elaboración y comercialización de productos lácteos. En este sentido se identificó que debido a la pandemia hubo mayor producción en la empresa, ya que, el

producto tenía mayor demanda donde la toma de decisión fue un factor indispensable para la organización. Por lo tanto, el manejo de la contratación de trabajadores se tuvo que buscar estrategias minuciosas para poder realizar el proceso de selección, lo cual, permitirá contratar trabajadores eficientes que cumplan con las expectativas deseadas. También, el comportamiento organizacional es un estudio que toda organización realiza para evaluar el crecimiento, cumpliendo de las estrategias planeadas como trabajar en armonía, tener comunicación y comprensión que permitirá sostenernos como equipo.

A continuación, se realiza la formulación del problema general:

¿Qué relación tiene la toma de decisiones y el comportamiento organizacional en la empresa LPS Alimentos Naturales E.I.R.L., Ate 2022?

De lo cual, se establece los problemas específicos de esta investigación:

- ¿Qué relación existe entre el proceso de toma de decisiones y el comportamiento organizacional en la empresa LPS Alimentos Naturales E.I.R.L., Ate 2022?
- ¿Qué relación existe entre las condiciones de toma de decisiones y el comportamiento organizacional en la empresa LPS Alimentos Naturales E.I.R.L., Ate 2022?
- ¿Qué relación tiene el método de toma de decisiones y el comportamiento organizacional de la empresa LPS Alimentos naturales E.I.R.L., Ate 2022?

Esta tesis de investigación tiene como fin poder brindar información a empresarios, estudiantes sobre lo importante que es la toma de decisiones y el comportamiento organizacional, por lo que realizaremos estudios previos. Además, en esta tesis se detalla los tipos de justificación: justificación teórica el estudio se realizará con el fin de conocer el vínculo entre la toma de decisiones y el comportamiento organizacional, lo cual, estuvo apoyado por bases teóricas, estudios y estadísticas para logro de los objetivos. Justificación metodológica: la tesis es de tipo correlacional, este pretende relacionar a dos variables a través de técnicas de recopilación de datos, como encuestas y cuestionarios, esto servirá para que este estudio pueda ser tomado para otros investigadores. Justificación práctica: tiene como fin dar a conocer a la empresa LPS Alimentos Naturales E.I.R.L., una correcta toma de decisiones y la relación entre el comportamiento organizacional, a través de información real y estrategias que ayuden a mejorar

y mantenerse en el mercado. Justificación social: es el estudio que nos permite mejorar, y crear estrategias para la solucionar las problemáticas que tienen las organizaciones.

A si mismo se redacta el objetivo general de la investigación:

Demostrar la relación entre la toma de decisiones y el comportamiento organizacional en la empresa LPS Alimentos Naturales E.I.R.L., Ate 2022.

De la misma manera, se dio a conocer los objetivos específicos de la investigación:

- Identificar la relación entre el proceso de toma de decisión y el comportamiento organizacional en la empresa LPS Alimentos Naturales E.I.R.L., Ate 2022.
- Identificar la relación entre condiciones de toma de decisiones y el comportamiento organizacional en la empresa LPS Alimentos Naturales E.I.R.L., Ate 2022.
- Identificar la relación entre métodos de toma de decisiones y el comportamiento organizacional de la empresa LPS Alimentos Naturales E.I.R.L., Ate 2022.

De tal manera se plantea la hipótesis general:

Existe relación entre la toma de decisiones y el comportamiento organizacional en la empresa LPS Alimentos Naturales E.I.R.L., Ate 2022.

Se presenta como hipótesis específica:

- Existe relación entre proceso de toma de decisión y el comportamiento organizacional en la empresa LPS Alimentos Naturales E.I.R.L., Ate 2022.
- Existe relación de condiciones de toma de decisiones y el comportamiento organizacional en la empresa LPS Alimentos Naturales E.I.R.L., Ate 2022.
- Existe relación entre métodos de toma de decisiones y el comportamiento organizacional de la empresa LPS Alimentos Naturales E.I.R.L., Ate 2022.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, las teorías relacionadas a la variable de estudio destacados a nivel internacional:

Para Reyes (2019), en su tesis toma de decisiones y su relación con la satisfacción de la vida cotidiana en adolescentes y adultos jóvenes, donde la investigación tuvo como objetivo, crear herramientas para evaluarla satisfacción de las actividades de la vida cotidiana en adolescentes y adultos en jóvenes entre otro punto a dar a conocer. Donde se logró visualizar las relaciones que tiene las variables tratadas, el cual obtuvo un enfoque cuantitativo y descriptivo, con un total de participante en la encuesta 1513 en las cuales la muestra es de 105 estudiantes donde la técnica del instrumento de cuestionario de tipo Likert, en los resultados se observó 0.98 componentes tanto como para adultos y jóvenes. Según la estadística Spearman se estableció una significancia 0.05. Se concluye que existe un intervalo entre satisfacción y toma de decisiones en los adultos que una u otra manera puede tener repercusiones en la vida cotidiana. Por lo tanto, para poder tener un mejor resultado en la toma de decisiones y la satisfacción debe correlacionarse factores que les va a ayudar a mantener una mayor satisfacción en la vida diaria.

Mera (2017) en su tesis modelo para la toma de decisiones de compras internacionales el objetivo propuesto fue: desarrollar un modelo, la metodología de la investigación fue conformada por 200 entidades importadoras y exportadoras y la técnica fue la encuesta. La muestra utilizada fue de 132 organizaciones, de tipo probabilístico, cuenta con una sig.0.000 y una correlación de ($\rho=0.776$). Finalmente concluyó que las variables de estudio si tiene relación.

Molina (2019), en su estudio nominada liderazgo y toma de decisiones, su objetivo fue Determinar el nivel de liderazgo y toma de decisiones en los coordinadores de Maxi Despensas Quetzaltenango y Totonicapán, fue descriptivo con un diseño cuantitativo, su población estuvo formado por 3 grupos de coordinadores haciendo un total de 35 encuestados de maxi despensas Quetzaltenango y totonicapas, a través, del muestreo probabilístico, donde se utilizóla técnica de los instrumentos de cuestionarios con escala de Likert, en los resultados se observa una correlacional de 0.980 para la primera variable y 0.977 para la segunda, se concluye que si hay una correlación entre liderazgo y toma de

decisiones.

Santana (2018), en su tesis comportamiento organizacional para el manejo de conflictos laborales en instituciones de salud pública en la ciudad de Ambato, tuvo como objetivo determinar la relación entre el comportamiento organizacional y el manejo de conflictos laborales en el ámbito hospitalario de la Ciudad de Ambato. Tuvo un enfoque cuantitativo de nivel correlacional, la muestra utilizada fue 150 que estaba constituida por médicos y colaboradores del área de salud, por ser una población finita se determinó el tamaño de muestra porque trabajaron con el 100%. Se concluye que la relación directa entre las dos variables investigadas, por ello, dicen que el comportamiento es muy predecible en la organización.

Manzanal (2017), en su tesis los factores racionales y heurísticos en la toma de decisiones del empresario PyME", el objetivo fue caracterizar la toma de decisiones de los empresarios de pequeñas y medianas empresas (PyMEs). El enfoque es cuantitativo de tipo correccional y diseño experimental, los resultados que se obtuvieron destacan que los elementos que emplean los directivos para llegar a una decisión son rendimiento positivo. Se concluye esta investigación brinda un buen aporte y una necesidad de ingresar un componente subjetivo al análisis de las decisiones empresariales.

Asimismo, se desarrollan los trabajos previos a nivel nacional con relación a las variables.

Argandoña (2021), en su tesis titulada el comportamiento organizacional en la unidad administrativa de Jardines de la Esperanza S.A.C – 2021, tuvo como objetivo, conocer los factores del comportamiento organizacional, de tipo aplicada y un enfoque cuantitativo, la población estaba conformada por 15 trabajadores, lo cual lo utilizaron para el muestreo, se manejó las encuestas de la variable mencionada para recopilar datos, para la fiabilidad de datos se utilizó el SPSS de la versión 26. Los primordiales resultados según la estadística Pearson ($r = 0,826$) con el valor ($p = 0,000$) con el cual se concluye que, si existe una relación entre las dos variables, se infiere sugerir recomendaciones y sugerencias a la empresa, para que el gerente en conjunto con sus trabajadores puedan aplicarlo.

Guerrero (2021), tesis gestión de capital y la toma de decisiones en la empresa Alba Mayo S.R.L. Moyobamba 2021, el objetivo fue determinar la relación que existe entre la gestión y capital de trabajo y la toma de decisiones. La metodología

utilizada de tipo aplicada, de diseño no experimental, con un enfoque cuantitativo y su nivel correlacional, lo que la población fue de 15 colaboradores el resultado mostrado en Pearson es de $r=0.353$ y de Sig. es igual a 0,000. Se determina que, si hay relación entre las variables, puesto mediante estudios financieros y ratios permiten a la empresa tome mejor decisión.

Según Deza (2020), en su tesis comportamiento organizacional y calidad del servicio educativo de los docentes en la institución educativa Manuel Tobías García Cerrón – puente piedra – 2019, el objetivo fue determinar la relación que existe entre comportamiento organizacional y la calidad del servicio educativo de los docentes. Teniendo como enfoque cuantitativo, de diseño correlacional. La muestra se realizó con 113 docentes, 52 de nivel primaria y 61 de nivel secundaria, de manera que aplicaron 2 encuestas uno para cada variable, obtenido como resultado según la estadística de Spearman ($r=0.537$) y una significancia de ($p=0.000$), por ello, se concluye que las estadísticas mostradas afirman que hay una relación entre las variables, con un valor = 0,985, y una significancia de $p=0,000$, que es menor de 0,05.

Sánchez (2019), en su tesis habilidades gerenciales y toma de decisiones en la empresa constructora Grupo Berakah Tumbes, 2018, su objetivo fue determinar la relación que existe entre las habilidades gerenciales y la toma de decisiones. El diseño es descriptivo correlacional, con un enfoque cuantitativo, de estudio no experimental. La muestra estuvo formada por 30 personas de la organización, la técnica de las encuestas y el instrumento del cuestionario, lo cual tuvo como resultado en la escala de cronbach un valor de 0.848 con la que nos da a conocer que es una variable conflicto, donde también el estadístico dio como resultado un valor de 0.848. Para la segunda variable se concluye que, existe fiabilidad entre las dos variables con un coeficiente correlacional de 0.825 con la que se puede decir que, si van mejorar las estrategias en la empresa.

Poquioma (2017), en su tesis toma de decisiones y control de desempeño organizacional en el área de operaciones de una empresa de Transporte de Valores, Lima – 2017, su objetivo fue determinar la relación entre la Toma de decisiones y Control del desempeño organizacional. La metodología utilizada es de diseño no experimental y de tipo aplicada, la muestra fue de 160 colaboradores y una muestra probabilística de 113, donde el instrumento utilizado fue la

encuesta. Obteniendo un coeficiente correlacional de 0,785. Se deduce, que tiene una fiabilidad positiva.

Seguidamente, el estudio presenta diferentes hipótesis vinculadas al tema por varios autores que nos explican sobre las variables y dimensiones de esta investigación. A continuación, se presenta variable: Toma de decisiones.

Es un proceso de estimación que se realiza continuamente en la organización, la acción de elegir ante una serie de alternativas.

Según Rodríguez y Cruz (2018), es una técnica esencial en la organización, ya sea, dentro o fuera todo está centrado en encontrar un estudio, determinando cual será la mejor elección, modelo de alternativas, técnica a la que se enfoca la información.

Asimismo, Lozada (2019), es una acción que se realiza constantemente ante un problema que se presenta en la empresa, por lo cual, se realiza el análisis detalladamente para que los objetivos propuestos se cumplan, es importante determinar el impacto relevante que se da en lo estratégico, táctico y operativo, ya que, realizar una acción mala afectaría directamente en los procesos.

Para David (2003), citado por Gonzales, Salazar, Ortiz y Verdugo (2019), es una evolución que se da para realizar el estudio de lo investigado, la comparación de opciones, la evaluación de alternativas y culminando con la toma de la decisión.

Como dice Arévalo y Estrada (2017), afirma que es uno de los temas de mayor relevancia en los libros y entidades, ya que, de modo visible, los procesos de decisión existen diariamente en las entidades, asociados al contexto económico y empresarial.

Es esencial para solucionar cualquier situación que se presente. Según Morera (2016), indica que: es el proceso que se ejecuta, la selección de una alternativa ante varias opciones para solucionar alguna situación que exista en la empresa.

Según Sandoval y Diaz (2016), define que: son técnicas que se desarrollan en distintas etapas, ante un inconveniente que se presenta en la organización.

Según Chiheb, et al. (2019), afirma que son fases donde se logra realizar acciones para el cumplimiento de los objetivos e influir en la ventaja competitiva.

A continuación, definiremos los conceptos de las dimensiones de la toma de decisiones: procesos, condiciones y métodos.

Según Robbins y Coulter (2005), es una serie que tiene 8 etapas que empieza

por reconocer el problema, pautas de decisión y considerar; seguidamente se va a diseñar, estudiar y escoger una opción para solucionar la cuestión y para culminarse realiza la valoración de la eficacia de la decisión, a continuación, mencionamos las etapas:

Identificar el problema: es el primer proceso que se realiza descubriendo si hay un problema o discrepancia.

Reconocer las pautas: los altos mandos tienen que evaluar que alternativa es pertinente.

Brindar un valor a las pautas: se realiza la acción de brindar una ponderación de manera organizada para brindar la importancia merecida.

Crear las alternativas: el encargado de realizar la elección debe de contar con una serie de opciones que puedan resolver la situación.

Estudiar las alternativas: una vez que conozcamos la alternativa, el que realiza la elección debe estudiarlas rigurosamente.

Seleccionar una alternativa: debemos elegir la mejor opción ante las alternativas que tengamos.

Implementar una alternativa: ponemos en pie la decisión tomada, al cual debemos informar a los trabajadores y decirles que se comprometen con ello.

Calcular la eficiencia: podemos ver qué resultado obtuvimos ante la acción y ver si logramos resolver el problema.

Robbins y Coulter (2005), nos da a conocer las condiciones que tiene la toma de decisiones, que enfrentan directivos en el momento que tienen que escoger o realizar una acción.

Certeza: es cuando se puede realizar una buena decisión porque ya conocemos los resultados que obtendremos antes todas las opciones que tenemos.

Riesgo: es cuando no contamos al 100% con los resultados que obtendremos, como sabemos si tendremos resultados buenos es de acuerdo con las experiencias vividas anteriormente.

Incertidumbre: es lo que mayormente las empresas se enfrentan constantemente, ya que, es algo incierto porque no contamos con una información suficiente.

Asimismo, Robbins y Coulter (2005), nos da a conocer los métodos de la toma

de decisión, lo cual tenemos tres métodos:

Premisa de racionalidad: se realiza ante las decisiones ya sea personal o gerencial, sin embargo, como lo que importa es las decisiones gerenciales, tenemos que agregar otra premisa.

Racionalidad acotada: es algo que está limitada por el poco talento que cuenta al procesar una publicidad, como es algo irrealizable que realice un estudio de todo lo indagado de las opciones, los jefes llegan a la conclusión agradable óptima.

Papel de intuición: en ello podemos tomar la elección de algo en base a prácticas presentaciones vividas en otros tiempos.

A continuación, se detallará la definición de las dimensiones del comportamiento organizacional, por lo que varios autores hablan sobre ello.

Robbins y Judge (2013), es un método el cual instruye los comportamientos de los trabajadores, equipos y la ordenanza acerca de la disciplina adecuada en las áreas internas de las empresas, teniendo la finalidad de organizar al grupo y que la eficiencia organizacional sea un éxito y con mucha productividad para la organización.

Según Fermini (2019), las empresas usan sistemas que relacionan entre otros sistemas logrando crear un conflicto y poder ver el comportamiento del individuo para poder realizar un buen análisis de cómo está yendo la organización.

Chiavenato (2017), el CO es la formación de los individuos el cual laboran dentro de la empresa. Por ello, es la influencia que ellos brindan a la empresa y que la empresa les brinda a ellos en si es reciproco.

A continuación, definiremos los conceptos de las dimensiones de comportamiento organizacional: características del CO, niveles del CO y por último, utilidad de CO.

Chiavenato (2009), nos menciona que, el comportamiento organizacional tiene características particulares, el cual es un estudio del comportamiento del ser humano para priorizar el funcionamiento interno de las entidades.

Una doctrina científica aplicada: el cual se ve reflejada con todos los temas útiles con la única finalidad de brindarle destreza a las personas de las organizaciones para formar buenos lideres con la finalidad de la destreza del individuo. Su labor tiene como finalidad que las personas piden tomar o lograr su satisfacción empresarial, donde también, eleva su autoestima de competitividad

ante la sociedad y logra su objetivo.

Se enfoca en las contingencias: el cual intenta buscar distintas argumentaciones de la organización, para identificar y poder visualizar problemas, conflictos, tratando de buscar máxima satisfacción a la situación.

Utiliza métodos científicos: forma suposiciones sobre la mecánica del comportamiento organizacional y las suposiciones empíricas, basándose en la investigación sistemática.

Sirve para dirigir a las personas en las empresas: se basa en contribuir al sujeto en el funcionamiento ético profesional, buscando el éxito personal u organizacional.

Se enriquece con aportaciones de varias ciencias.

Las ciencias políticas, las que optan por opiniones referentes al poder y política organizacional.

La antropología, conocimiento el cual estudia La cultura de la organización, sus principios, ética y situaciones

Psicología, el cual desarrolla conceptos de las diferenciaciones de los individuos, la personalidad, sentimiento, estimulación y aprendizaje de ello.

Psicología social: investigaciones relacionadas con los grupos, tanto en su dinámica, interrelación, liderazgo, actitud dialogo ante la toma de una dedición grupal.

Sociología, su prioridad es el estatus, el poder, referencia a la posición, el renombre, el poder, la discordia de las organizaciones.

Sociología organizacional, quien enfoque a la teoría y dinámicas de las organizaciones.

A continuación, Chiavenato (2009), da a conocer que hay tres niveles jerárquicos del comportamiento organizacional:

Macro respectiva: se centraliza en el ordenamiento en la estructura de sistema organizacional el cual se enfoca en las investigaciones de la conducta organizacional denominada, macro organizacional, planteando las diversas dimensiones, como planificar las respectivas decisiones, el manejo de estrés, la comunicación interpersonal y la coordinación empresarial u personal.

Prospectiva intermedia: se basa en el comportamiento de los conjuntos e integrantes de cada grupo de las entidades denominada, meso organizacional, el

cual se identifica por las perspectivas de diversos ámbitos como grupo y equipo de trabajo ante las organizaciones, buscando la buena coordinación tratando de mejorarla productividad y la actitud positiva para sentarte en un buen desempeño.

Microperspectiva: se basa en los comportamientos de individuos que trabajan en la corporación, optando y teniendo una guía psicológica centrada en las diversas diferencias, personalidad, percepción, motivación y satisfacción laboral. Teniendo en cuenta que se centraliza en el desempeño laboral.

Según, Chiavenato (2009), menciona que la dimensión utilidad se basa en:

Elaborar un procedimiento hacia la realización de un estudio de manera sistemática, el comportamiento dentro de las personas y equipos que desarrollan su labor en forma organizada y planificada.

Ofrece un léxico de términos esenciales con la que se analiza precisamente las experiencias de trabajo.

Conceder un conjunto de instrumentos el cual se encargará de las problemáticas situadas en las organizaciones, tratando de buscar las oportunidades que se les presente.

Plantear estrategias adecuadas para aumentar la calidad de vida laboral y de las entidades.

Crear estipulaciones tratando de que las organizaciones sean más eficaces en el ámbito tanto laboral como empresarial.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Enfoque

El estudio fue de enfoque cuantitativo; según Cadena et al. (2017), los procedimientos cuantitativos son mayor y veraz en validez externa como un modelo propio de la población lo cual hacen deducción a raíz de una muestra que brinda confianza.

3.1.2. Tipo

El trabajo fue de tipo aplicada, entonces Esteban (2018), indica, tiene por objetivo de generar conocimientos de forma directa y aun tiempo regular en la comunidad o en la zona laboral. El estudio brinda una valoración aumentada por usar de la ciencia que proviene de una exploración esencial.

3.1.3. Nivel

El estudio tuvo un nivel correlacional, por ello, Mejía (2019), indica que la búsqueda correlacional es un tipo de exploración no empírico donde los científicos realizan las mediciones de dos variables para observar si existe una conexión.

3.1.4. Diseño

El diseño del estudio fue no experimental, según Vásquez (2020), no cuenta con especificación aleatoria, manejo de variable o conjunto de confrontación. el indagador visualiza lo sucedido lo que sucede de forma natural y personal.

La investigación fue de corte transversal, según Arias y Cavidós (2021), nos indica que se encarga de recopilar datos en una sola ocasión, es como realizar una captura de foto para consiguiente explicarla en la investigación.

3.2. Variables y operacionalización

Las variables de estudios son cualitativas. En la opinión de Espinoza (2019). indica que son aquellas variables cuyos elementos de variación tiene un carácter cualitativo no susceptible. Por ello, las variables toman de decisiones y comportamiento organizacional son cualitativos con un enfoque cuantitativo, a través de la descomposición de cada variable con sus respectiva dimensiones e indicadores para convertirse en unidades medibles.

3.2.1. Toma de decisiones

3.2.1.1. Definición conceptual

Lozada (2019), es una acción que se realiza constantemente ante un problema que se presenta en la empresa, asimismo, se realiza el análisis detalladamente para que los objetivos propuestos se cumplan, es importante determinar el impacto relevante que se da en lo estratégico, táctico y operativo, ya que, realizar una acción mala afectaría directamente en los procesos, fases de la entidad.

3.2.1.2. Definición operacional

La variable de toma de decisiones se midió mediante las tres dimensiones según procesos de toma de decisiones como indicadores son, identificación de problema, reconocer los criterios de decisión, conceder pesos a los criterios, desplegar las opciones, observar las opciones, selecciona una opción y la implementación de alternativas. Condiciones de toma de decisiones, como indicadores son certeza, riesgo, incertidumbre. Métodos de toma de decisiones, como indicadores premisa de racionalidad, racionalidad acotada, papel de intuición y con la técnica encuesta instrumento en la escala de Likert.

3.2.2. Comportamiento Organizacional

3.2.2.1. Definición conceptual

Para Robbins, (2004), es un campo de estudio que analiza la cognición de las personas, grupo sobre la conducta que tienen dentro de las mediana y pequeñas empresas. Las investigaciones y estudios sobre esta área nos deben brindar los elementos suficientes para describirlo sistemáticamente la conducta de los integrantes de los grupos de cada entidad.

3.2.2.2. Definición operacional

La segunda variable comportamiento organizacional se midió con tres dimensiones, características de comportamiento organizacional como indicadores son, doctrina científica aplicada, contingencia y métodos científicos de niveles de comportamiento organizacional como indicadores son macrorespectiva, microperspectiva, prospectiva intermedia, utilidades de comportamiento organizacional cómo indicadores diseño de procedimiento vocabulario y términos, concede un conjunto de herramientas y permite diseñar estrategias con la técnica e instrumento, cuestionario con la escala de Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población estuvo compuesta por 30 colaboradores de la empresa LPS Alimentos Naturales E.I.R.L., por lo que observamos que la investigación tiene una población finita, ya que, los colaboradores están identificados en un registro de la organización.

Lugo (2020), la población es el universo y la totalidad que se realiza ante un estudio, la población finita es todo aquello que se puede contabilizar y realizar con un conteo a que número de personas estamos estudiando.

3.3.2. Criterios de selección

3.3.2.1. Inclusión

En este estudio se consideró como población a los colaboradores de la empresa, que laboran en LPS Alimentos Naturales E.I.R.L.

3.3.2.2. Exclusión

En el estudio se excluyó a los colaboradores que no trabajan directamente en la empresa.

3.3.3. Muestra

Como la población que es menor a 100 está compuesta por 30 colaboradores se está tomando a la población como muestra para este estudio entonces esta se considera como una muestra censal.

Para Soto y Taype (2018), afirma que la muestra censal es toda la población que se va a estudiar, este método es utilizado para saber los veredictos de los encuestados.

3.3.4. Muestreo

El muestreo es una técnica, que se encarga de elegir a un grupo de individuos de una población que se va a estudiar. Para la muestra se empleó un muestreo no probabilístico. Por ello, Hernández y Carpio (2019). Indica que el muestreo como instrumento de estudio tiene como finalidad dar a conocer nuestra población que se debe estudiar. Por lo tanto, el investigador considero una población de 30 trabajadores.

3.3.5. Unidad de análisis:

La unidad de estudio fue conformado por cada uno de los colaboradores que laboran en la empresa LPS Alimentos Naturales E.I.R.L.

Según Tamayo (2012), indica que, compete a la corporación superior al cual

el elemento fundamental de investigación en una evaluación y se refiere a cuál es el propósito de atracción en el estudio.

3.4. Técnicas e instrumentación de recolección de datos

3.4.1. Técnica:

La técnica utilizada en la investigación fue la encuesta para observar datos indispensables de nuestras dos variables. Por ello, según, Sánchez, Reyes y Mejía (2018), manifiesta que es un grupo de medios y herramientas que por intermedio de ello se realiza el método establecido.

3.4.2. Instrumento

El cuestionario es un conjunto de interrogantes con un fin de obtener los datos esenciales para cumplir con los objetivos de estudio, siendo una estrategia para recopilar información de cada unidad de análisis. Teniendo en cuenta Niño (2011), afirma que está elaborado por un grupo de interrogantes referente de una o diversas variables que se van a medir.

3.4.2.1. Validez:

La validez es el instrumento que midió la variable, según Escudero y Cortez (2018). La validez es considerada una investigación científica si ello es fundamentado por método y herramientas apropiada a la sociedad científica Validez.

La investigación se valida y es revisada por tres expertos de la universidad de la escuela de ciencias empresariales, con el fin de analizar el cuestionario.

Tabla 1*Información de expertos designados para la validación*

	Nombre
1	Dr. Bardales Cardenas Miguel
2	Dr. Navarro Tapia Javier Felix
3	Mg. Farro Ruiz Lizet Malena

Tabla 2*Validación de expertos: Toma de decisiones*

Criterios	Exp. 1	Exp. 2	Exp. 3	Total
Claridad	87%	88%	88%	263%
Objetividad	85%	85%	92%	262%
Pertinencia	85%	85%	85%	255%
Actualidad	91%	89%	90%	270%
Organización	90%	91%	90%	271%
Suficiencia	85%	85%	86%	256%
Intencionalidad	76%	85%	90%	251%
Consistencia	84%	86%	84%	254%
Coherencia	87%	85%	85%	257%
Metodología	90%	90%	90%	270%
	86%	88%	88%	2609%
			TOTAL	
			CV	87%

Visto la tabla 2, se visualiza la validación de la primera variable teniendo como promedio de 87%, lo cual, este cuestionario es adaptable para la investigación.

Tabla 3*Validación de expertos: Comportamiento organizacional*

Criterios	Exp. 1	Exp. 2	Exp. 3	Total
Claridad	88%	87%	85%	260%
Objetividad	87%	85%	91%	263%
Pertinencia	85%	85%	88%	258%
Actualidad	91%	88%	90%	269%
Organización	90%	92%	90%	272%
Suficiencia	85%	85%	85%	255%
Intencionalidad	85%	85%	85%	255%
Consistencia	89%	85%	92%	266%
Coherencia	80%	85%	92%	257%
Metodología	90%	90%	92%	272%
	87%	87%	89%	263%
			TOTAL	
			CV	88%

En la tabla 3, se visualiza un promedio que corresponde a la segunda variable que obtuvo un 88%, lo que muestra que el cuestionario es adaptable para su utilidad.

3.4.2.2. Confiabilidad:

Según Frías (2019), nos dice, que la confiabilidad es un instrumento seguro, que al realizar a la misma persona en situaciones reiteradas nos brinda un resultado idéntico. Por ello, para obtener la confiabilidad de esta investigación, se utilizará el estadístico de alfa de Cronbach haciendo el uso del SPSS, en lo que observaremos si es un instrumento medible.

Tabla 4

Estadísticos de fiabilidad general

Alfa de Cronbach	N de elementos
,905	52

La tabla 4, muestra el alfa de Cronbach, con un valor obtenido de 0.905, que manifiesta una confiabilidad excelente, siendo aplicables para el estudio.

Tabla 5

Estadísticos de fiabilidad de la variable toma de decisiones

Alfa de Cronbach	N de elementos
,810	28

En la tabla referida, el alfa de Cronbach es de 0,810, lo que indica que su valor de confiabilidad es bueno, siendo aplicada en el cuestionario.

Tabla 6

Estadísticos de fiabilidad de la variable comportamiento organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,808	24

En la tabla referida, el alfa de Cronbach para la variable comportamiento organizacional el valor es de 0,808, lo que indica que su valor de confiabilidad es bueno, siendo aplicada en el cuestionario de investigación.

3.5. Procedimientos:

La investigación comenzó al plantear a través de la identificación del problema de la empresa, posteriormente se eligió en tema de investigación, que va conformada por dos variables, luego de ello se realizó la presentación de antecedente tanto internacional como nacionales y locales, después se formara un problema general y tres específico, la justificación practica teórica metodológica y social, seguidamente se realizara los antecedentes tanto nacionales como internacional donde se detallara conceptos de 10 autores de nuestras dos variables,posteriormente se realiza la metodología para enfocarnos en nuestras dimensiones de cada variable, después de ello se podrá conceptualizar a la

población y muestra, con la técnica de encuestas como instrumento, luego de ellos se obtendrá la recolección de datos obtenidos .

3.6. Método de análisis de datos:

Análisis de datos descriptivos

Respecto a los datos obtenidos, se realizó una base de datos utilizando un Excel que fomentará el ordenamiento de la información obtenida por medio de una tabulación para posteriormente ingresarlas al programa SPSS, donde obtendremos las tablas y gráficos estadísticos.

Según Hernández y Samperio (2017), nos indica que el propósito del registro es captar información de individuos de manera cuantitativa para conseguir datos veraces.

Análisis de datos Inferencial

La estadística nos da a conocer la interpretación del resultado para analizar los gráfico que nos muestra el programa SPSS, con el fin de confrontar la hipótesis y mostrar una correlación entre las dos variables.

Asimismo, Solano (2018), afirma que intenta comprobar la hipótesis y dar parámetros, lo cual, obtendremos resultado para la muestra de la población por medio de técnicas.

3.6. Aspectos éticos

La investigación se realiza basándose al lineamiento establecido por la Universidad César Vallejo de la sede de Ate, por ello, se utilizó el formato de cita de norma APA, para dar a conocer información de fuentes confiables en el estudio, por otro lado, para recopilar datos en las encuestas fue de manera anónima y confidencial respetando los derechos que nos permiten realizar la tesis. Entonces, para la aplicación de la encuesta se contó con la autorización de la empresa LPS Alimentos Naturales E.I.R.L.

IV. RESULTADO

Estadística descriptiva

4.1.1. Análisis descriptivo de la toma de decisiones

Tabla 7.

Resultado descriptivo de la toma de decisiones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi nunca	3	10,0	10,0
	A veces	7	23,3	33,3
Válidos	Casi siempre	15	50,0	83,3
	Siempre	5	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0

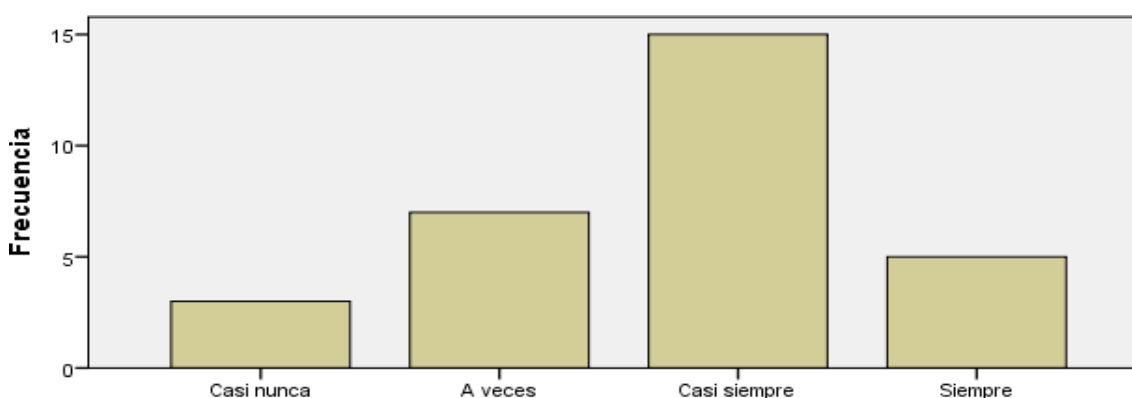


Figura 1. La toma de decisiones

Visto la tabla 7 y figura 1, considerando la muestra de 30 colaboradores LPS Alimentos Naturales E.I.R.L. de Lima del año 2022, representa el total de la muestra, indica que 15 colaboradores que comprenden el 50% respondieron "casi siempre". Igualmente, se muestra que 7 colaboradores que incluyen el 23.3% respondieron "a veces". De igual manera, que 5 personas que integra el 16.7% respondió "siempre". Donde, que 3 trabajadores que comprenden 10% respondieron "casi nunca". Entonces, se pudo identificar que en la empresa hay una apropiada toma de decisiones.

4.1.2. Análisis descriptivo del comportamiento organizacional

Tabla 8.

Resultado descriptivo del comportamiento organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Nunca	3	10,0	10,0	10,0
Casi nunca	4	13,3	13,3	23,3
A veces	10	33,3	33,3	56,7
Casi siempre	11	36,7	36,7	93,3
Siempre	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

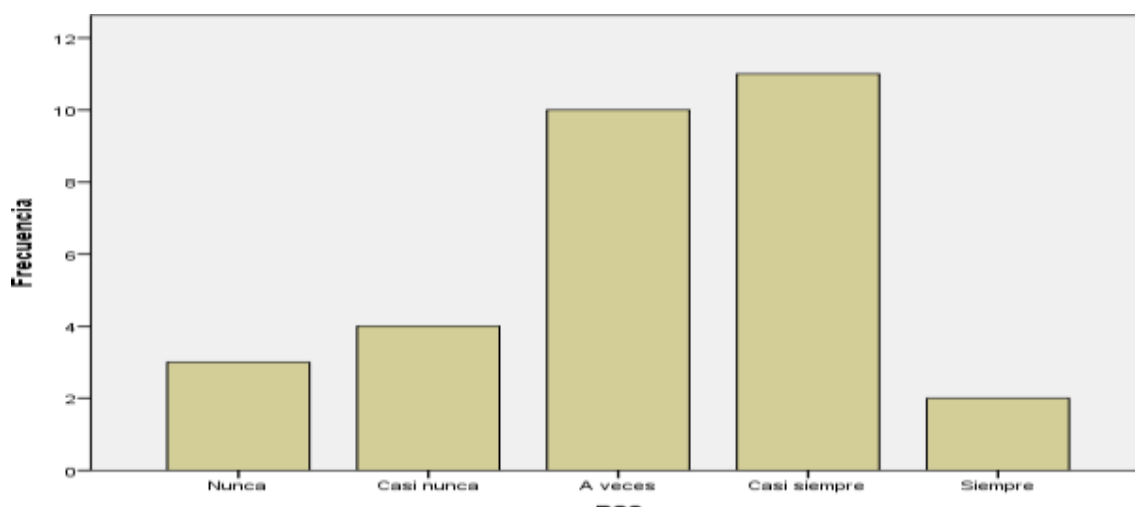


Figura 2. Comportamiento organizacional

Visto la tabla 8 y figura 2, donde advierte de un total de 30 colaboradores encuestados, respecto a la segunda variable, el 36.7% dio como respuesta "casi siempre". Asimismo, el 33.3% respondió "a veces". Igualmente, el 13.3% respondieron "casi nunca". Asimismo, 10% respondieron "nunca". Mientras 6.7% respondieron "siempre". De todo ello, se pudo deducir que existe un compromiso organizacional moderado en la organización.

4.1.3. Análisis descriptivo de los procesos

Table 9.

Resultado descriptivo de los procesos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi nunca	1	3,3	3,3
	A veces	7	23,3	26,7
Válidos	Casi siempre	20	66,7	93,3
	Siempre	2	6,7	100,0
	Total	30	100,0	

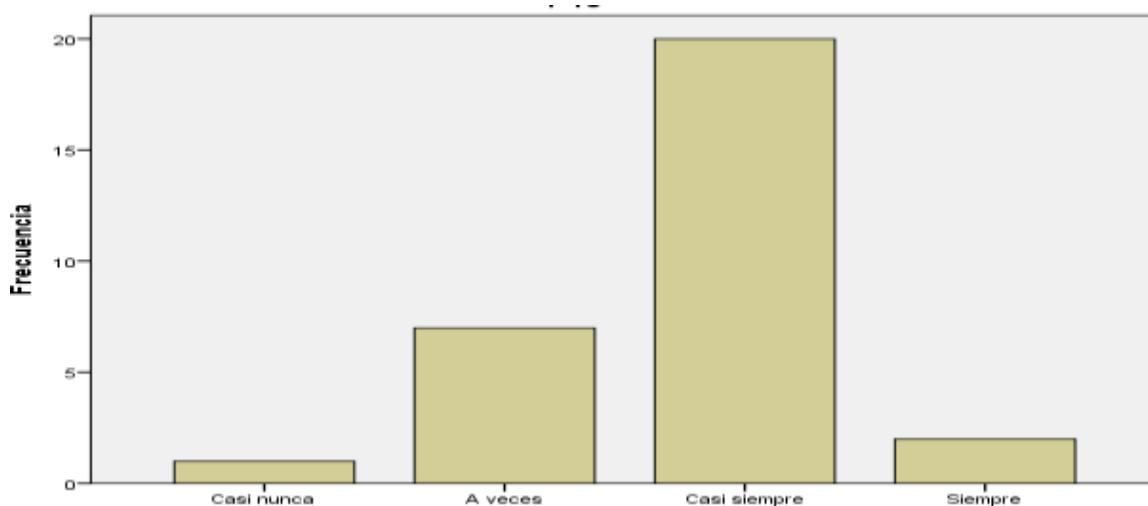


Figura 3. Procesos

Después de observar la tabla 9 y figura 3, se advierte de, un total de 30 colaboradores encuestados, respecto a la dimensión de procesos. El 66.7% de ellos dio como respuesta "casi siempre". El 23.3% respondió "a veces". El 6.7% respondió "siempre". Mientras, el 3.3% respondió "casi nunca". Por lo tanto. Se pudo visualizar que existe una adecuada gestión de procesos en la empresa.

4.1.4. Análisis descriptivo de las condiciones

Tabla 10.

Resultado descriptivo de las condiciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	1	3,3	3,3
	Casi nunca	6	20,0	23,3
	A veces	15	50,0	73,3
	Casi siempre	8	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0

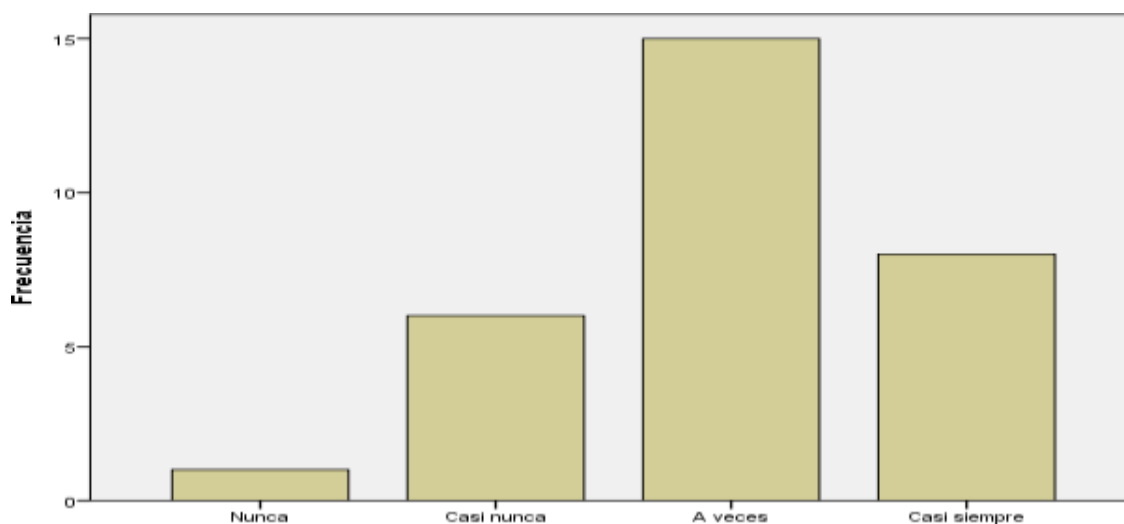


Figura 4. Condiciones

Visto la tabla 10 y figura 4, se observa la muestra de 30 colaboradores LPS Alimentos Naturales E.I.R.L., Ate 2022, que representando el total de muestra, que el 50% respondieron "a veces". Igualmente, el 26.7% respondieron "casi siempre". Asimismo, el 20% respondieron "casi nunca". Mientras, que 1 persona que comprenden 3.3% respondieron "nunca". Por lo tanto, se pudo deducir que existe una adecuada gestión de condiciones para la toma de decisiones.

4.1.5. Análisis descriptivo de métodos

Tabla 11

Resultado descriptivo de métodos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	4	13,3	13,3
	Casi nunca	1	3,3	16,7
	A veces	8	26,7	43,3
	Casi siempre	13	43,3	86,7
	Siempre	4	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0

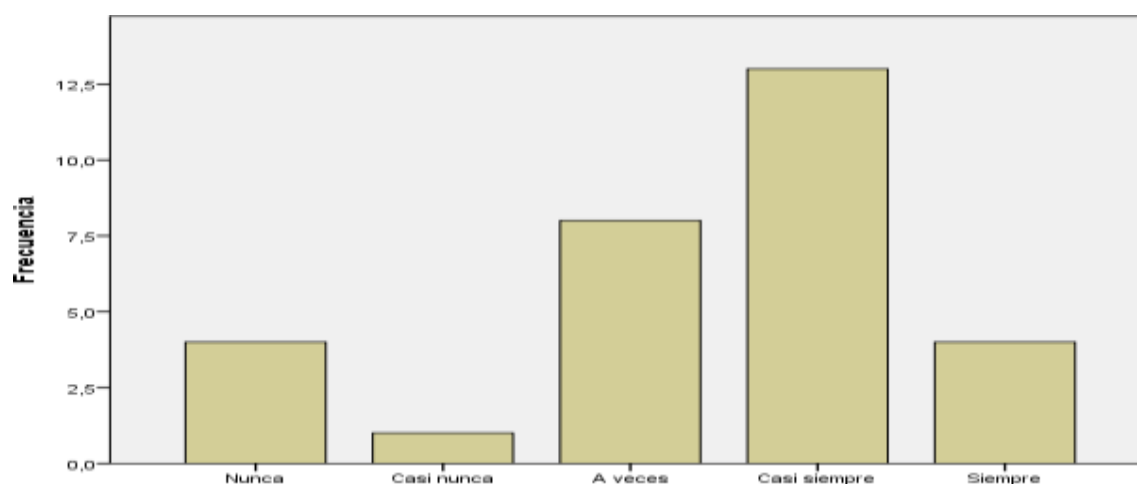


Figura 5. Métodos

Visto la tabla 11 y figura 5, visualizando la muestra de 30 colaboradores LPS Alimentos Naturales E.I.R.L., Ate 2022, que, representando al máximo de la muestra, el 43.7% respondieron "casi siempre". Asimismo, el 26.7% respondieron "a veces". Asimismo, el 13.3% respondieron "siempre". Mientras, el 3.3% respondieron "nunca". Por lo tanto, se pudo deducir que existe una adecuada gestión de métodos para la toma de decisiones.

4.2. Estadístico inferencial

4.2.1. prueba de normalidad

Es esencial verificar si todos los datos presentan una distribución normal o no.

Hipótesis:

- Ho: La distribución de la muestra estadística es normal.
- H1: La distribución de la muestra estadística no es normal.

Criterios para la decisión:

- de Sig. ≥ 0.05 acepta Ho
- de Sig. < 0.05 rechaza Ho

Tabla 12.

Prueba de normalidad de la toma de decisiones y comportamiento organizacional

	Kolmogorov-Smirnov		Shapiro-Wilk			
	Estadístic	gl	Sig.	Estadístic	gl	Sig.
	o			o		
Toma de decisiones	,113	30	,200*	,966	30	,429
Comportamiento organizacional	,124	30	,200*	,971	30	,571

En la tabla 12 se obtuvo como resultado un nivel de significancia de 0.429. $> 0,05$ por lo tanto se deduce que existe una distribución normal, siendo esta un indicador para determinar la utilización del estadístico de Pearson.

4.2.2. Prueba de hipótesis

La hipótesis definida al inicio de la tesis se puso a prueba para delimitar si existe una correlación entre las variables. Entonces, utilizamos la tabla de coeficiente de correlación de Pearson. (ver anexo 5).

Prueba de hipótesis general de la toma de decisiones y comportamiento organizacional:

- Ho: No existe relación entre la toma de decisiones y el comportamiento organizacional en la empresa LPS Alimentos Naturales E.I.R.L., Ate 2022.
- H1: Existe relación entre la toma de decisiones y el comportamiento organizacional en la empresa LPS Alimentos Naturales E.I.R.L., Ate 2022.

Criterio para la decisión:

- de Sig. ≥ 0.05 acepta Ho
- de Sig. < 0.05 rechaza Ho

Tabla 13

Prueba de hipótesis general toma de decisiones y comportamiento organizacional

		Toma de decisiones	Comportamiento Organizacional
Toma de decisiones	Correlación de Pearson	1	,975**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Comportamiento organizacional	Correlación de Pearson	,975**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

De acuerdo a la tabla 13, tiene un nivel de significancia ($0.000 < 0.05$) donde rechaza la Ho, indicando que existe relación entre la toma de decisiones y comportamiento organizacional en organización LPS Alimentos Naturales E.I.R.L. además, una correlación de Pearson positiva perfecta de 0.975.

Prueba de hipótesis específico de procesos de toma de decisiones y comportamiento organizacional

- Ho: No existe relación entre proceso de toma de decisión y el comportamiento organizacional en la empresa LPS Alimentos Naturales E.I.R.L., Ate 2022.
- H1: Existe relación entre proceso de toma de decisión y el comportamiento organizacional en la empresa LPS Alimentos Naturales E.I.R.L., Ate 2022.

Criterio de decisión

- de Sig. ≥ 0.05 acepta Ho
- de Sig. < 0.05 rechaza Ho

Tabla 14

Prueba de hipótesis específica de procesos y comportamiento organizacional

		Procesos	Comportamiento Organizacional
Procesos	Correlación de Pearson	1	,894**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Comportamiento Organizacional	Correlación de Pearson	,894**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

La tabla 14, tiene un nivel de significancia ($0.000 < 0.05$) donde rechaza la Ho, muestra que existe relación entre el proceso de toma de decisiones y comportamiento organizacional en la empresa LPS Alimentos Naturales E.I.R.L., indicando tiene correlación de Pearson positiva perfecta muy fuerte de 0.894, entre procesos y comportamiento organizacional.

Prueba de hipótesis específico de condiciones de toma de decisiones y comportamiento organizacional

- Ho: No existe relación entre condiciones de toma de decisión y el Comportamiento organizacional en la empresa LPS Alimentos Naturales E.I.R.L., Ate 2022.
- H1: Existe relación entre condiciones de toma de decisión y el comportamiento organizacional en la empresa LPS Alimentos Naturales E.I.R.L., Ate 2022.

Criterio de decisión:

- de Sig. ≥ 0.05 acepta Ho
- de Sig. < 0.05 rechaza Ho

Tabla 15

Prueba de hipótesis específica de condiciones y comportamiento organizacional

		Dimensiones	Comportamiento Organizacional
Dimensiones	Correlación de Pearson	1	,867**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Comportamiento Organizacional	Correlación de Pearson	,867**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

La tabla 15, indica una Significancia. ($0.000 < 0.05$) donde rechaza la H_0 , indicando que existe relación entre la condiciones y comportamiento organizacional en la empresa LPS Alimentos Naturales E.I.R.L., con una correlación de Pearson positiva perfecta muy fuerte de 0.867, entre condiciones de toma de decisiones y comportamiento organizacional.

Prueba de hipótesis específico de métodos de toma de decisiones y comportamiento organizacional

- Ho: No existe relación entre métodos de toma de decisión y el comportamiento organizacional en la empresa LPS Alimentos Naturales E.I.R.L., Ate 2022.
- H1: Existe relación entre métodos de toma de decisión y el comportamiento organizacional en la empresa LPS Alimentos Naturales E.I.R.L., Ate 2022.

Criterio de decisión

- de Sig. ≥ 0.05 acepta Ho
- de Sig. < 0.05 rechaza Ho

Tabla 16

Prueba de hipótesis específica métodos y comportamiento organizacional

		Métodos	Comportamiento Organizacional
Métodos	Correlación de Pearson	1	,583**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	30	30
Comportamiento Organizacional	Correlación de Pearson	,583**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	30	30

La tabla 16, se mostró una Sig. de (0.001<0.05) en donde se rechaza la Ho, observando que existe relación entre métodos de toma de decisión y comportamiento organizacional en la organización LPS Alimentos Naturales E.I.R.L., Además una correlación de Pearson positiva considerable de 0.583, entre métodos de toma de decisiones y comportamiento organizacional.

V. DISCUSIÓN

Del estudio recibimos los resultados, correspondiente a toma de decisiones y comportamiento organizacional, nos concede realizar la comparación con el antecedente con un enfoque más precisa y eficaz, según los estudios que se mostraran:

De eso se desglosa, el objetivo general, demostrar la relación entre la Toma de decisiones y el Comportamiento organizacional en la empresa LPS Alimentos Naturales E.I.R.L., Ate 2022. Visto lo obtenidos de la tabla 13, se observa un nivel de Sig. de 0.000 de correlación positiva perfecta ($R=0.975$), entre la primera variable y el comportamiento organizacional, los resultados que se comparó con lo hallado por Poquioma (2017) en la tesis: Toma de decisiones y control de desempeño organizacional en el área de operaciones de una empresa de Transporte de Valores, Lima – 2017, quien muestra una Sig. de 0.000 y un ($\rho=0.785$) donde se refiere que existe relación significativa de ambas variables de estudio. Con los resultados, se coincide en que ambos estudios si existe relación entre las variables., además, se discrepa en el nivel de correlación debido a que en el presente estudio existe una correlación positiva perfecta y en antecedente una correlación positiva considerable. Por ello, Rodríguez y Cruz (2020), indica que la toma de decisiones es un factor indispensable en la organización, ya sea, dentro o fuera todo está centrado en encontrar un estudio, determinando cual será la mejor elección, modelo de alternativas, técnica a la que se enfoca la información.

En el primer objetivo específico, identificar la relación entre el proceso de toma de decisión y el comportamiento organizacional en la organización LPS Alimentos Naturales E.I.R.L., Ate 2022. Se obtuvo un resultado de la tabla 14, con un nivel de Sig. de 0.000 de correlación positiva muy fuerte ($R=0.894$), entre el proceso toma de decisiones y el comportamiento organizacional, se comparó los datos de Sánchez (2019), en su tesis habilidades gerenciales y toma de decisiones en la empresa constructora Grupo Berakah Tumbes, 2018, en donde indica que tiene una de sig. de 0.000 y un ($\rho=0.825$), donde muestra que tiene relación muy alta entre las dos variables de estudio. Comparando los resultados se coincide que ambos estudios si existe relación entre las variables de estudios, de igual manera se coincide con el nivel de correlación de las variables siendo de manera positiva muy fuerte. Donde, Según Robbins y Coulter (2005), es una serie que tiene 8 etapas

que empieza por reconocer el problema, pautas de decisión y considerar; seguidamente se va a diseñar, estudiar y escoger una opción para solucionar la cuestión y para culminarse realiza la valoración de la eficacia de la decisión.

Conforme al segundo objetivo específico, identificar la relación entre condiciones de toma de decisiones y el comportamiento organizacional en la organización LPS Alimentos Naturales E.I.R.L., Ate 2022. Se observa en la tabla 15, una Significancia. de 0,000 con una correlación positiva muy fuerte ($R=0.867$), visualizando un vínculo positivo entre las condiciones de toma de decisiones y comportamiento organizacional, al ser comparados con los datos de Guerrero (2021), en su tesis gestión de capital y la toma de decisiones en la empresa alba mayo S.R.L. Moyobamba 2021. Cuenta con una sig. 0.000 y una correlación ($\rho=0,353$) donde da a conocer que tiene una confianza positiva baja. Comparando los dos resultados, se identifica que existe relación entre ambas variables de estudios, las condiciones de toma de decisiones si se relaciona positivamente con el comportamiento organizacional, al mismo tiempo, se discrepa en el nivel de correlación debido a que en el presente estudio existe una correlación positiva muy fuerte y en antecedente una correlación positiva media. Por ello, Robbins y Coulter (2005), nos da a conocer las condiciones que tiene la tomade decisiones, que enfrentan directivos en el momento que tienen que escoger o realizar una acción como certeza, riesgo e incertidumbre.

En el tercer objetivo específico, identificar la relación entre métodos de toma de decisiones y el comportamiento organizacional en la empresa LPS Alimentos Naturales E.I.R.L., Ate 2022. La tabla 16, manifiesta un nivel de Sig. de 0.001 y una correlación positiva considerable ($R=0.583$), entre métodos de toma de decisiones y comportamiento organizacional, al ser comparado con Mera (2017) en su tesis modelo para la toma de decisiones de compras internacionales, cuenta con una sig.0.000 y una correlación de ($\rho=0.776$) donde se observa que tiene una buena relación entre ambas variables de estudio. Comparando con el trabajo previo se observa una relación positiva entre ambos estudios, asimismo, se discrepa en el nivel de correlación debido a que en el presente estudio existe una correlación positiva considerable y en antecedente una correlación positiva muy fuerte. Además, Robbins y Coulter (2005), nos da a conocer los métodos de la tomade decisión, lo cual tenemos tres métodos: premisa de racionalidad, racionalidad

acotada y papel de intuición.

VI. CONCLUSIONES

Por los objetivos destacados y los resultados captados en el estudio, con ello, se plantea las conclusiones:

Primera: se logró determinar que existe una relación entre la toma de decisiones y el comportamiento organizacional en la empresa LPS Alimentos Naturales E.I.R.L., con un nivel de Sig. ($0.000 < 0.05$), además, se obtuvo un nivel de correlación positiva perfecta de Pearson 0.975. Por ello, se concluye, que al tener un apropiado proceso, las condiciones necesarias y los métodos apropiados para la toma de decisiones permite mejorar el comportamiento de los colaboradores en la organización.

Segunda: se identificó que existe relación entre procesos de toma de decisiones y comportamiento organizacional en la empresa LPS Alimentos Naturales E.I.R.L., con un nivel de Sig. ($0.000 < 0.05$), además, se obtuvo un nivel de correlación positiva muy fuerte de Pearson 0.894. Se puede concluir que, seguir y tener un proceso adecuado al momento de realizar la elección de alternativa debemos realizar un estudio previo, para obtener resultados positivos en la organización.

Tercero: se logró determinar que existe una relación entre condiciones de la toma de decisiones y el comportamiento organizacional en la empresa LPS Alimentos Naturales E.I.R.L., con un nivel de sign. ($0.000 < 0.05$), asimismo, un nivel de correlación positiva muy fuerte de Pearson 0.867. Se concluye que, a través de las condiciones, certeza, riesgo e incertidumbre se puede realizar una elección de una buena decisión en la organización.

Cuarta: se logró identificar que existe una relación entre métodos de la toma de decisiones y el comportamiento organizacional en la empresa LPS Alimentos Naturales E.I.R.L., con un nivel de sig. ($0.001 < 0.05$), Asimismo, un nivel de correlación positiva perfecta de Pearson 0.583. Donde se concluye que, contar con un método eficiente para una toma de decisión es muy importante, ya que, permite que la organización siga en crecimiento constante y siga manteniéndose en el mercado.

VII. RECOMENDACIONES

Con los resultados ya conseguidos, se realiza las diversas recomendaciones:

Primera. Se identificó, que existe una relación entre la toma de decisiones y el comportamiento organizacional en la empresa LPS Alimentos Naturales E.I.R.L., y un nivel de correlación positiva perfecta. Se sugiere a la empresa implementar un plan de toma de decisiones para tener un mayor control de las acciones que se realizan y de esta manera obtener un buen comportamiento organizacional y laboral en la empresa.

Segunda. Se visualizó, que existe relación entre procesos de toma de decisiones y comportamiento organizacional en la empresa LPS Alimentos Naturales E.I.R.L., y un nivel de correlación positiva muy fuerte. Se recomienda a la empresa realizar la aplicación de los procesos, con el fin de tener la facilidad de tomar una eficiente decisión ante cualquier situación que se les presente.

Tercera. Se logró identificar que existe una relación entre condiciones de la toma de decisiones y el comportamiento organizacional en la empresa LPS Alimentos Naturales E.I.R.L., y un nivel de correlación positiva muy fuerte. Se le recomienda a la empresa implementar la evaluación de la decisión, a través de un check list tomándose un determinado tiempo para cada uno de las alternativas y de tal manera llegar a realizar una coherente decisión.

Cuarta. Se encontró, que existe una relación entre métodos de la toma de decisiones y el comportamiento organizacional en la empresa LPS Alimentos Naturales E.I.R.L., y un nivel de correlación positiva perfecta, se sugiere implementar un control de capacitación constante, a través de charlas, conferencias a los trabajadores, para permitir que el personal este lleno de conocimiento y obtener un buen desempeño laboral y comportamiento organizacional adecuado en la empresa.

REFERENCIAS

- Argandoña Vargas, I (2021). el comportamiento organizacional en la unidad administrativa de jardines de la esperanza sac-2021. Recuperado de: <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2751/ARGANDO%c3%91A%20VARGAS%2c%20Laleska%20Lourdes.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Arias Gonzáles, J. L., & Covinos Allardo, M. (2021). Research design and methodology. Recovered from:[file:///C:/Users/Darkeshj/Downloads/Arias-Covinos Dise%C3%B1o_y_metodologia_de_la_investigacion.pdf](file:///C:/Users/Darkeshj/Downloads/Arias-Covinos%20Dise%C3%B1o_y_metodologia_de_la_investigacion.pdf)
- Chiavenato, I. (2017). Comportamiento Organizacional: La dinámica de delexitockcontent.com/es/blog/comportamiento-organizacional/
- Chiheb, F., Boumahdi, F. y Bouarfa, H. (2019). Un nuevo modelo para integrar big data en las fases del proceso de toma de decisiones. *Procedia Computer Science*.151,636-642
- CADENA- INIGUEZ, Pedro et al (2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. *Rev.Mex. Cienc. Agríc* [online]. 2017, vol.8, n.7, pp.1603-1617. ISSN 2007- 0934.
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. Bogotá:MacGrawHill. Recuperado de: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones.pdf
- Deza Santillan, E. L. (2020). Organizational behavior and quality of the educational service of teachers in the Manuel Tobías García Cerrón Educational Institution–Puente Piedra 2019. Recovered from:<http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/4496/DEZA%20SANTILL%c3%81N%20%20ELSA%20LIDIA%20-%20MAESTR%c3%8dA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Escudero Sánchez, C. L., & Cortez Suárez, L. A. (2018). Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica. Recuperado de: <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12501/1/Tecnicas-y-MetodoscualitativosParaInvestigacionCientifica.pdf>
- Esteban Nieto, N. (2018). Tipos de investigación.

<https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf>

Espinoza Freire, E. E. (2019). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Segunda parte. *Conrado*, 15(69), 171-180.

Fermini, L.A. (2019). *Leadership and Organizational Behavior*. Lima

González, J., Salazar, F., Ortiz, R., & Verdugo, D. (2019). Gerencia estratégica: herramienta para la toma de decisiones en las organizaciones. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 21(1), 242-267. Recuperado de: <http://ojs.urbe.edu/index.php/telos/article/view/3002/3869>

Guerrero Altamirano, Y., & Huaman Chuquipa, K. (2021). Working capital management and decision making in the company Alba Mayo SRL, Moyobamba, 2021. Retrieved from: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80877/Guerrero_AY-Huaman_CK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Frías-Navarro, D. (2019). Apuntes de consistencia interna de las puntuaciones de un instrumento de medida. Universidad de Valencia, 1-13.

Hernández-Ávila, C. E., & Escobar, N. A. C. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta, Revista científica del Instituto Nacional de Salud*, 2(1 (enero- junio)), 75-79. Recuperado de: <C:/Users/Darkeshj/Downloads/7746.pdf>

Hernández Mendoza, S. L., & Samperio Monroy, T. I. (2017). La estadística. *Boletín Científico De Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 6(11).

Lozada Camacho, E.H. (2019). How important is decision making for business development? Recovered from: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/21373/LosadaCamachoErikaHiomara2019.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Lugo, Z, Población y muestra <https://www.diferenciador.com/poblacion-y-muestra/>

Mejía, T. (2019). Investigación correlacional: características, tipos y ejemplos. *Lifeder*. Recuperado de: <https://www.lifeder.com/investigacioncorrelacional>.

Mera Aguirre, P.A. (2017). Model for international purchasing decision making [Bachelor's thesis, Technical University of Ambato. Faculty of Administrative Sciences. Career Organization of Companies]. Recovered from: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25861/1/371%20o.e.pdf>

- Manzanal, M. (2017). Los factores racionales y heurísticos en la toma de decisiones del empresario recupera de https://repositoriodigital.uns.edu.ar/bitstream/handle/123456789/3403/Tesis%20Doctoral_MANZANAL%20Melisa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Molina, A. (2019). Liderazgo Y toma decisiones. Recuperado de. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Molina-Fabiola.pdf>
- Morera, E. (2016). Toma de decisiones. Revista Calameo. Recuperado de: <https://es.calameo.com/read/0050001677454b2063b68>
- Niño, V. (2011). Metodología de la investigación. Diseño y ejecución (1a ed.). Ediciones de la U. recuperado de: <https://bit.ly/3ly11xW>
- Poquioma Villarreal, W. (2017). Toma de decisiones y control de desempeño organizacional en el área de operaciones de una empresa de transporte de valores, Lima-2017. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21646/Poquioma_VW.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Prieto Pulido, R., García Guilliany, J., Bravo García, S., Rojas, A., Romero, W., Parra Fernández, M., ... & Caldera González, D. (2017). Gerencia de las organizaciones. Un enfoque empresarial. Ediciones Universidad Simón Bolívar. Barranquilla-Colombia. 249-278
- Robalino, M., & Mishell, M. (2021). Diagnosis of the work environment and implementation of tools or activities to increase productivity within the organization Rapi surrender SA. <http://201.159.223.180/bitstream/3317/15990/1/T-UCSG-PRE-FIL-CPO-302.pdf>
- Rodríguez-Cruz, Y., y Pinto, M. (2018). Modelo de uso de información para la toma de decisiones estratégicas en organizaciones de información.
- Requejo Paiva, A. M., & Sanchez Pisfil, O. S. (2019). Sistema de toma de decisiones en las pymes caso: empresa La Casa del Tornillo de la ciudad de Chiclayo.
- Reyes, R. A. (2019). Toma de decisiones y su relación con la satisfacción de la vida cotidiana en adolescentes y adultos jóvenes. Recuperado de: <http://riaa.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.12055/798/AIRRYB06T.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional*. Pearson educación.

- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* (Decimoséptimaed.). Mexico: Pearson Educación. Recuperado de: https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Robbins P. y Coulter M. (2005). *Administración*, octava edición. PEARSON EDUCACION, recuperado de: México. Recuperado de: <https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Administracion-8ed-Stephen-P.-Robbins-y-Mary-Coulter-1.pdf>
- Santana Del Salto, M. C. (2018). *Comportamiento Organizacional para el manejo de conflictos laborales en instituciones de salud pública en la ciudad de Ambato* (Master's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Gestión del Talento Humano). Recuperado de: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28300/1/38%20GTH.pdf>
- Sanchez Pena, V. (2019). Management skills and decision making in the construction company Grupo Berakah Tumbes, 2018. Retrieved from: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41370/S%c3%a1nchez_PV.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., & Mejía Sáenz, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*
- Sandoval Bustos, E. y Díaz Vicuña, S. (2016). Procesos de toma de decisiones y adaptación al cambio climático. *Ambiente & Sociedade*, 19, 215-23
- Llinás Solano, H. (2018). *Estadística inferencial*. Universidad del Norte. Recuperado de: [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=vXdaDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Llin%C3%A1s+Solano,+H.+\(2018\).+Estad%C3%ADstica+inferencial.+Universidad+del+Norte.&ots=G0RGSz-27v&sig=vCJb_PSCItlILGdCt9yja2vEX_o#v=onepage&q=Llin%C3%A1s%20Solano%2C%20H.%20\(2018\).%20Estad%C3%ADstica%20inferencial.%20Universidad%20del%20Norte.&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=vXdaDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Llin%C3%A1s+Solano,+H.+(2018).+Estad%C3%ADstica+inferencial.+Universidad+del+Norte.&ots=G0RGSz-27v&sig=vCJb_PSCItlILGdCt9yja2vEX_o#v=onepage&q=Llin%C3%A1s%20Solano%2C%20H.%20(2018).%20Estad%C3%ADstica%20inferencial.%20Universidad%20del%20Norte.&f=false)
- Taípe Soto, R., & Rojas Paytan, G. (2018). Los sistemas contables de las micro y pequeñas empresas del distrito de Huancavelica periodo 2016 Recuperado de: <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2126/TESIS->

CONTABILIDAD-2018-

TAIPE%20Y%20ROJAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tamayo, M. (2012). El Proceso de la Investigación Científica. México: Limusa, p. 180. Recuperado de: [https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/que-es-la-poblacion.html#:~:text=Seg%C3%BAn%20Tamayo%20\(2012\)%20la%20poblaci%C3%B3n,se%20le%20denomina%20la%20poblaci%C3%B3n.](https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/que-es-la-poblacion.html#:~:text=Seg%C3%BAn%20Tamayo%20(2012)%20la%20poblaci%C3%B3n,se%20le%20denomina%20la%20poblaci%C3%B3n.)

Vasquez, W. (2020). research methodology student manual. San Martin de Porras University. Retrieved from: <https://www.usmp.edu.pe/estudiosgenerales/pdf/2020I/MANUALES/II%20CICLO/METODOLOGIA%20DE%20INVESTIGACION.pdf>

ANEXOS

Anexos 1: Matriz de operaciones de las variables Cuadro de operación de la variable toma de decisiones

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Toma de Decisiones	Lozada (2019), es una acción que se realiza constantemente ante un problema que se presenta en la empresa, por lo cual, se realiza el análisis detalladamente para que los objetivos propuestos se cumplan, es importante determinar el impacto relevante que se da en lo estratégico, táctico y operativo, ya que, realizar una acción mala afectaría directamente en los procesos, fases al cliente interno y externo de la empresa.	Para la variable toma de decisiones, se midió tres dimensiones con sus respectivos indicadores un total de 28 ítems.	Procesos	Identificar el problema	1-2	Ordinal Medición de Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Siempre (5) Casi siempre
				Reconocer las pautas	3-4	
				Brindar un valor a las pautas	5-6	
				Crear alternativas	7-8	
				Estudiar a las alternativas	9-10	
				Seleccionar una alternativa	11-12	
			Condiciones	Implementar una alternativa	13-14	
				Calcular la eficiencia	15-16	
				Certeza	17-18	
			Métodos	Riesgo	19-20	
				Incertidumbre	21-22	
				Premisa de racionalidad	23-24	
				Racionalidad acotada	25-26	
				Papel de intuición	27-28	

Cuadro de operación de la variable Comportamiento Organizacional

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Comportamiento Organizacional	Para Robbins, (2004), es un campo de estudio que analiza la cognición de las personas, grupo sobre la conducta que tienen dentro de las mediana y pequeñas empresas. Las investigaciones y estudios sobre esta área nos deben brindar los elementos suficientes para describirlo sistemáticamente la conducta de los integrantes de los grupos de cada entidad.	Para la variable comportamiento organizacional, se midió tres dimensiones con sus indicadores respectivos y un total de 24 ítems.	Características	Una doctrina científica aplicada	29-30	Ordinal Medición: Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
				Se enfoca en la contingencia	31-32	
				Utiliza métodos científicos	33-34	
				Sirve para dirigir a las personas	35-36	
			Niveles	Macroperspectiva	37-38	
				Prospectiva interna	39-40	
				Microperspectiva	41-42	
			Utilidades	Elaborar un procedimiento	43-44	
				Ofrece un léxico	45-46	
				Un conjunto de instrumento	47-48	
			Plantea estrategias	49-50		
			Crea estipulaciones	51-52		

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

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

		Escala				
		1	2	3	4	5
1	¿Cree Ud. que el directivo da la primera señal de alerta en el problema superficial?					
2	¿Consideran que toman en cuenta tu opinión ante cualquier situación?					
3	¿El directivo cuenta con estrategias ante un problema?					
4	¿Considera usted que el líder reconoce las pautas eficientemente?					
5	¿Con frecuencia brindan ponderación a las pautas?					
6	¿El líder provee estrategias para la toma de decisiones?					
7	¿considera que el directivo muestra capacidad para resolver el problema?					
8	¿Brindan alternativas concretas?					
9	¿Considera que las alternativas propuestas son elevadas correctamente?					
10	¿Las alternativas presentadas pasan por un proceso de estudio?					
11	¿Considera Ud. que el proceso es importante?					
12	¿Le toman en cuenta para la elección de la alternativa?					
13	¿Existe una buena comunicación al momento de tomar una decisión?					
14	¿Tiene algún inconveniente con la alternativa de solución?					
15	¿Considera que se calcula la eficiencia de la decisión elegida?					
16	¿La decisión tomada brinda buenos resultados?					
17	¿Considera que es importante estar seguro de la decisión que se va tomar?					
18	¿Qué tan frecuente se toma una decisión con certeza de que obtendrá buenos resultados?					
19	¿Con que frecuencia la empresa se encuentra en riesgo al momento de tomar una decisión?					
20	¿Consideras que la empresa puede obtener resultados no esperados?					
21	¿Tiene algún inconveniente con las decisiones tomadas?					
22	¿Es frecuente que la organización tome decisiones sin evaluar los resultados que obtendrá?					
23	¿Crees usted que se cuenta con un control interno para conducir la organización con resultados favorables?					
24	¿Considera que la empresa determina con anterioridad la toma de decisiones?					
25	¿Tiene inconveniente la empresa al tomar una decisión?					
26	¿Considera que es importante un buen control para comprobar progreso del sistema de información?					

27	¿Existe un buen dialogo en la organización?					
28	¿Crees que el dialogo es el principal elemento para poder para buscar alternativas?					
29	¿Considera usted que la empresa tiene un programa de reconocimiento a los colaboradores?					
30	¿Considera que su jefe cuenta con los requisitos para poder ser un buen líder?					
31	¿El equipo de trabajo que cuenta son eficientes?					
32	¿Ante cualquier conflicto el jefe busca solución?					
33	¿Considera que los métodos utilizados para la gestión son los apropiados?					
34	¿Considera que existe una supervisión constante ante la utilización de los métodos?					
35	¿Cree usted que la comunicación con su jefe es fluida?					
36	¿Cree usted que cuenta con un buen líder en la empresa?					
37	¿El comportamiento del trabajador es adecuado para la organización?					
38	¿La organización propone métodos adecuados para poder lidiar con el estrés ante situaciones típicas que se presentan dentro de la organización?					
39	¿En la organización se realiza dinámicas efectivas con la finalidad de fortalecer la relación entre equipos?					
40	¿Con que frecuencia les ayuda los jefes a resolver problemas?					
41	¿Consideras que la motivación cumple rol muy importante en la empresa?					
42	¿Con que frecuencia te encuentras satisfecho en tu centro de trabajo?					
43	¿Considera que la conducta de los colaboradores es lo adecuado?					
44	¿Considera que los colaboradores saben trabajar en equipo?					
45	¿Expresa sus opiniones y da sugerencias dentro del grupo de su empresa?					
46	¿Tiene algún inconveniente los trabajadores a la hora de realizar su trabajo?					
47	¿Cree usted que la ética se toma en cuenta en la empresa?					
48	¿Su actitud es positiva frente a las condiciones de trabajo?					
49	¿Conoce el reglamento interno y el manual de funciones de la organización?					
50	¿Con que frecuencia se plantea estrategias?					
51	¿Consideras que tus aportes son siempre tomadas en cuenta?					
52	¿Cree Ud. que la empresa es eficaz antes cualquier problema?					

Anexo 3: Validación de instrumento



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. BARDALES CARDENAS MIGUEL
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
- 1.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- 1.5. Autor(es) del instrumento: REYES VENTURA LISBETH DIANA / SINCHE PAUCARHUACO LISBETH CAROL

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (1): Toma de decisiones

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					87
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					85
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					91
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y cantidad.					90
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Extra las estrategias que respalda al propósito de la investigación				76	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					84
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					87
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
PROMEDIO DE VALORACIÓN						86%

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Válido y aplicable No válido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Abs, 27 de abril del 2022

Firma de experto informante
DNI N° 86437636

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. NAWARRO TAPIA JAVIER FELIX
 I.2. Cargo e institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor(es) del instrumento: REYES VENTURA LISBETH DIANA / SINCHE PAUCARICHUICO LISBETH CAROLL

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (1): Toma de decisiones

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					88
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica					85
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					89
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y cantidad.					91
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Entre las estrategias que responde al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					86
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85
METODOLOGIA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
PROMEDIO DE VALORACIÓN						88%

 III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Válido y aplicable No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

 IV. **PROMEDIO DE VALORACIÓN:** **88%**

Ato, 27 de abril del 2022


 Firma de experto informante
 DNI N° 88814139

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. Fiamé Ruiz Lizet Malena
 I.2. Cargo e institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor(es) del instrumento: REYES VENTURA LISBETH DIANA / SINCHE PAUCARICHICO LISBETH CAROLL

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (1): Toma de decisiones

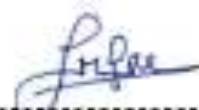
INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					88
OBJETIVIDAD	esta expresado de manera concisa y lógica.					92
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					86
INTENCIONALIDAD	Dámas las estrategias que responde al propósito de la investigación					90
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					84
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
PROMEDIO DE VALORACIÓN						88%

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Válido y aplicable No válido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACION: 88%

Ate, 27 de septiembre del 2021.



Firma de experto informante
DNI N° 45962909

Anexo 5: Nivel de confiabilidad del instrumento

TABLA 17.

Nivel de confiabilidad del Alfa de Cronbach

Rangos	Niveles
Coeficiente alfa > 0.90	Perfecta
Coeficiente alfa > 0.80	Elevada
Coeficiente alfa > 0.70	Aceptable
Coeficiente alfa > 0.60	Regular
Coeficiente alfa > 0.50	Baja
Coeficiente alfa < 0.50	Nula

Fuente: elaboración propia

Anexo 6: coeficiente de correlación

Tabla 18

Coeficiente de correlación

Valor	Significado
-0.91 a -1.00	Negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Negativa considerable
-0.26 a -0.50	Negativa media
-0.11 a -0.25	Negativa débil
-0.01 a -0.10	Negativa muy débil
0.00	No existe correlación
0.01 a +0.10	Positiva muy débil
0.11 a +0.25	Positiva débil
0.25 a + 0.50	Positiva media
0.51 a +0.75	Positiva considerable
0.76 a +0.90	Positiva muy fuerte
0.91 a +1.00	Positiva perfecta

Fuente: Elaboración propia

Anexo 7: Documento de autorización

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

29 de octubre de 2021

Señores

Escuela de Administracion

Universidad César Vallejo – Campus Ate

A través del presente, yo Fierro Joyo, Beatriz Norma, identificado (a) con DNI N° 06592691 representante de la empresa/institución LPS ALIMENTOS NATURALES E.I.R.L. con el cargo de Gerente General me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que las siguientes personas:

a) Reyes Ventura, Lisbeth Diana

b) Sinche Paucarchuco Lizbeth Carol

Están autorizadas para:

a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada: Toma de decisiones y comportamiento organizacional de los colaboradores LPS Alimentos Naturales E.I.R.L., Ate 2021

Sí No

b) Publicar el nombre de nuestra organización en la investigación

Sí No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,


NORMA BEATRIZ FIERRO JOYO
L.P.S. ALIMENTOS NATURALES E.I.R.L.
GERENTE GENERAL

Firma y Sello

Nombre y Apellidos Beatriz Norma Fierro Joyo

Cargo

GERENTE GENERAL