



**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Relación entre toma de decisiones y productividad en las  
Fiscalías de Coronel Portillo, Ucayali 2018.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO  
DE:**

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Br. Díaz Romero Luz María Elizabeth

**ASESORA:**

Dra. Olano Del Castillo Reyna

**SECCIÓN:**

Gestión Pública

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Modernización del Estado

PERÚ – 2018

## **DEDICATORIA**

A mis queridos padres por su apoyo permanente en mis estudios y a mi amada hija Alize Mishell quienes son mi mayor impulso para continuar mi superación.

Luz Díaz

.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad César Vallejo, por ser una institución líder en el perfeccionamiento de los profesionales peruanos de todo el país y brindar esta oportunidad de realizar la maestría en Gestión Pública.

A la Dra. Sonia Greenwich Panduro, Coordinadora de la Universidad César Vallejo Pucallpa, por su continuo monitoreo para continuar los estudios y acompañarnos a lo largo de la Maestría.

A los docentes de la universidad quienes me brindaron su apoyo profesional.

Al Presidente de la Junta de Fiscales Superiores del Distrito Fiscal de Ucayali, por permitir la aplicación de los instrumentos de recolección de información.

A los trabajadores del Ministerio Público Distrito Fiscal de Ucayali, por contribuir con el estudio al desarrollar los instrumentos aplicados.

Luz Díaz.

## **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Br. Luz María Elizabeth DIAZ ROMERO, estudiante del Programa de Maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 44782101, con la tesis titulada: Relación entre la toma de decisiones y productividad en las Fiscalías de Coronel Portillo, Ucayali, 2018. presentado en VII segmentos para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión Pública, es de mi autoría:

, presentado en VII segmentos para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión Pública, es de mi autoría:

Por tanto, declaro lo siguiente:

— He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

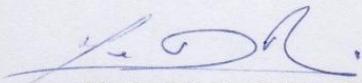
— No he utilizado ninguna fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

— Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

— Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Trujillo, 11 Agosto del 2018.



Luz María Elizabeth Díaz Romero  
DNI: 44782101

## PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento a las políticas instituidas en el Reglamento de Grados y Títulos del programa de Posgrado de la Universidad César Vallejo para optar el grado de Maestra en Gestión Pública, muestro el trabajo de investigación descriptiva correlacional denominada: “Relación entre toma de decisiones y productividad en las Fiscalías de Coronel Portillo, Ucayali 2018.

La presente investigación tiene el propósito de determinar si existe relación significativa entre toma de decisiones y productividad en las Fiscalías de Coronel Portillo, Ucayali, 2018.

La tesis ha sido estructurada de la siguiente manera: segmento I Introducción: segmento que incluye realidad problemática, y las diversas teorías que sustentan al tema, enunciado del problema y la justificación del estudio, hipótesis y los objetivos. Segmento II Método: considera diseño de investigación, las variables, Operacionalización de variables, población, muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, métodos de análisis de datos y aspectos éticos. Segmento III Resultados. Segmento IV Discusión. Segmento V Conclusión. Segmento VI Recomendaciones. Segmento VII Referencias Bibliográficas, que fundamentan al marco teórico abordados en el desarrollo del estudio. Se adjunta anexos.

Excelentísimos miembros del calificador esperando cumplir con las exigencias de aprobación.

Luz Díaz

## Índice

	<b>Página.</b>
<b>Páginas preliminares</b>	
Página del Jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de Autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
<b>RESUMEN</b> .....	xi
<b>ABSTRACT</b> .....	xii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	
1.1. Realidad problemática.....	13
1.2. Trabajos previos .....	14
1.3. Teorías relacionados al tema.....	20
1.4. Formulación del problema.....	29
1.5. Justificación del estudio.....	30
1.6. Hipótesis.....	31
1.7. Objetivos.....	31
<b>II. MÉTODO</b>	
2.1. Variables .....	32
2.2. Operacionalización de variables .....	33
2.3. Metodología .....	35
2.4. Tipo de Estudios .....	35
2.5. Diseño.....	36
2.6. Población y muestra y muestreo.....	36
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	37
2.8. Métodos de análisis de datos .....	40
2.9. Aspectos éticos.....	41
<b>III. RESULTADOS</b> .....	41
<b>IV. DISCUSIÓN</b> .....	52
<b>V. CONCLUSIONES</b> .....	54

<b>VI. RECOMENDACIONES</b> .....	55
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	56
<b>VIII. ANEXOS</b> .....	59
1. Matriz de Consistencia.....	60
2. Instrumentos .....	61
3. Base de Datos .....	65
4. Constancia de Aplicación .....	67
5. Validación de instrumentos .....	68
6. Galería de Fotografías .....	77

## Índice de tablas

	Página
Tabla N° 01: Distribución de la población .....	37
Tabla N° 02: Elección técnica instrumento.....	38
Tabla N° 03: Validez de contenido por juicio de expertos.....	39
Tabla N° 04: Resultados de la confiabilidad.....	40
Tabla N° 05: Resultado de la variable toma de decisiones.....	42
Tabla N° 06: Resultado de la variable productividad.....	43
Tabla N° 07: Resultado de la dimensión motivación .....	44
Tabla N° 08: Resultado de la dimensión conocimiento.....	45
Tabla N° 09: Resultado de la dimensión eficiencia.....	46
Tabla N° 10: Prueba de normalidad .....	47
Tabla N° 11: Correlación entre toma de decisiones y productividad.....	48
Tabla N° 11: Correlación entre toma de decisiones y motivación .....	49
Tabla N° 12: Correlación entre toma de decisiones y conocimiento .....	50
Tabla N° 13: Correlación entre toma de decisiones y eficiencia .....	51

## Índice de figuras

	Página
Figura N° 01: Resultado de la variable toma de decisiones.....	42
Figura N° 02: Resultado de la variable productividad.....	43
Figura N° 03: Resultado de la dimensión motivación.....	44
Figura N° 04: Resultado de la dimensión conocimiento.....	45
Figura N° 05: Resultado de la dimensión eficiencia.....	46

## RESUMEN

La presente investigación titulada: “Relación entre toma de decisiones y productividad en la Fiscalías de Coronel Portillo, Ucayali, 2018, con la finalidad establecer la relación que existe entre toma de decisiones y productividad en las Fiscalías de Coronel Portillo, Ucayali 2018, siendo la hipótesis general: existe relación entre toma de decisiones y productividad en las Fiscalías de Coronel Portillo, Ucayali 2018, el presente estudio es cuantitativa, de tipo no experimental, el cual por su carácter es de tipo correlacional, la muestra está conformada por 59 trabajadores que conforman las fiscalías provinciales penales corporativas en Pucallpa.

Para la selección de los datos se utilizamos instrumentos validados como cuestionarios, todo ello para dar confiabilidad y validez al instrumento elegido, fue de elaboración propia. Para la variable toma de decisiones consta de 15 ítems, y en relación con la productividad, consta de 15 ítems, valorando los instrumentos obtenidos para el presente estudio, el análisis estadístico se hizo aplicando el programa SPSS 23, lo cual arrojó resultados confiables en la investigación. Se logró determinar que existe relación significativa entre la toma de decisiones y la productividad en las fiscalías de coronel portillo, Ucayali, 2018. Con un valor  $r = 0.826$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

**Palabras Clave:** Toma de decisiones, productividad.

## ABSTRACT

The present investigation entitled: "Relationship between decision making and productivity in the Prosecutor's Office of Coronel Portillo, Ucayali, 2018, with the purpose of establishing the relationship that exists between decision-making and productivity in the Prosecutor's Offices of Coronel Portillo, Ucayali, 2018, the general hypothesis: there is a relationship between decision-making and productivity in the Prosecutor's Offices of Coronel Portillo, Ucayali, 2018, the present study is quantitative, of a non-experimental type, which due to its nature is correlational in nature, the sample consists of 59 workers that make up the provincial prosecutor's offices in Pucallpa.

For the selection of the data we used instruments validated as questionnaires, all this to give reliability and validity to the chosen instrument, it was of own elaboration. For the variable decision making consists of 15 items, and in relation to productivity, consists of 15 items, assessing the instruments obtained for the present study, the statistical analysis was done by applying the SPSS 23 program, which yielded reliable results in the investigation. It was determined that there is a significant relationship between decision making and productivity in the prosecutor's offices of Colonel Portillo, Ucayali, 2018. With a value  $r = 0.826$  estimated by the Pearson correlation coefficient.

**Keywords:** Decision making, productivity.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad Problemática**

Existen aspectos de la gestión pública que progresivamente se han transformado a partir de cuerpos normativos que han hecho del servicio administrativo una carrera tal que, en la trayectoria por alcanzar ciertos logros, ha incorporado una mayor consideración por el usuario del servicio público. Estos cambios pasan por la actitud interna de quienes laboran en una entidad pública, pues va a depender mucho de las decisiones de mejora que se tomen y la productividad de sus empleados.

En este sentido, la idea de limitación en la toma de decisiones, en la implementación de cambios y en el desarrollo de políticas de estímulos que garanticen el bienestar colectivo y la productividad del empleado en el sector público, toda vez que el marco normativo en el que se desempeña un servidor público es sumamente estrecho para realizar acciones desde la gestión con finalidad de optimizar y consolidar el servicio al usuario.

El poder judicial y el Ministerio Público son dos instituciones bastante vilipendiadas desde la percepción de los usuarios o simplemente desde el colectivo nacional; han devenido en una situación de imagen tal que se ha denigrado sustancialmente en estos sectores del Estado peruano siendo una de las principales motivaciones la corrupción generalizada. Esta realidad deja entrever que hay carencia entre las autoridades para una toma de decisiones correcta oportuna y pertinente, lo que devendrá en una productividad mayor, tanto en cantidad como en calidad.

En países como México y Venezuela, a raíz de los grandes problemas de corrupción del sector público son notorio que se requiere de drásticas decisiones para implementar cambios que evidencien una

mejora de la situación; sin embargo, esta no se opera, ese a la urgencia que exige la sociedad. Sin duda, la situación de problemas en la toma de decisiones en las entidades públicas tiene su efecto en el nivel de eficiencia y productividad de los diferentes sectores del servicio público.

En Perú, la continua puesta en la palestra de problemas de corrupción entre los funcionarios de las diferentes entidades gubernamentales, sobre todo en el poder judicial y fiscalía, también meritúa una toma de decisiones urgente que logre una reforma de estos sectores. En concordancia con esta situación, da la impresión de que el desempeño de buena parte de los funcionarios del sector público evidencia parsimonia e ineficacia adrede, es decir de modo que se obligue al usuario a recurrir, por lo general, a la coima y la prebenda, coparticipando de los actos de corrupción.

En Ucayali, la realidad respecto de las variables en estudio también evidencia una situación preocupante. Las decisiones de alto nivel respecto de los casos de corrupción de los servidores público se hacen esperar, denotando una situación difícil para la población y para el usuario. Esta realidad permite corregir que el desempeño laboral, entonces, también es eficiente, notándose esta falencia en la productividad de los trabajadores.

## **1.2 Trabajos previos**

En el nivel Internacional: Miranda (2013) en su trabajo de investigación *Presupuesto como herramienta en la toma de decisiones administrativas en empresas constructoras*, estudio que realizó con propietarios de 10 empresas constructoras, se propuso como objetivo determinar cómo los gerentes, administradores o propietarios de estas empresas de la cabecera departamental de Huehuetenango, utilizan el presupuesto como herramienta para tomar decisiones administrativas;

utilizó como diseño de investigación el tipo experimental, para el trabajo de campo elaboró una boleta de diagnóstico que evaluó presupuesto, toma de decisiones, y empresas constructoras, y una boleta para determinar la aplicación de presupuesto en la toma de decisiones. Concluye en que la inexistencia de la participación de los empleados en la elaboración del presupuesto provoca duplicidad de funciones, demoras en entrega de trabajos y falta de toma de conciencia de la responsabilidad de la empresa dentro de su mercado. Por lo que recomienda exhortar a los empresarios a involucrar al personal en la toma de decisiones que son la fuerza de trabajo y así aumentar su nivel de participación en la labor de esta.

Flores (2011), en la tesis *Aplicación de la ética en la toma de decisiones de jefes y gerentes de una empresa comercial*, estudio que realizo con gerentes y jefes de una empresa comercial, se propuso como objetivo conocer la aplicación de la ética profesional en la toma de decisiones en jefes y gerentes de una empresa comercial; utilizó como diseño de investigación el descriptivo; el instrumento para comprobar las hipótesis fue una prueba estandarizada para medir cuatro factores que fueron; honestidad, justicia, respeto, responsabilidad, además calculó la muestra el Alfa de Cronbach para conocer el índice de discriminación del instrumento. Comprobó que es importante tener claro si se van a tomar buenas decisiones dentro de la organización para que no influyan de forma negativa hacia los colaboradores. Concluye en que se puede conocer la aplicación de la ética profesional en la toma de decisiones de jefes y gerentes, mediante el cuestionario realizado, el cual brinda un resultado cualitativo, por lo que recomienda aplicar dicho estudio en otro tipo de organizaciones, y promover la aplicación de la ética, con el objetivo de mantener climas laborales positivos, motivación de los colaboradores y aumento en la productividad y eficacia de la empresa

Tichy (2007) en el artículo “Toma de decisiones publicado en la revista Inc.”; de España explica que los grandes líderes son reconocidos por su buen juicio. Pero, ¿qué es el buen juicio y cómo lo cultivan los líderes? No es una cuestión intelectual ni la habilidad de tomar buenas decisiones, sino el carácter, que se va a tener, para tomar las decisiones. El carácter ofrece una brújula moral; señala lo que se debe hacer. Luego, está el coraje. Éste asegura que cualquier decisión que se tome será efectiva. Independientemente del proceso que se vaya a tomar o de cuánto se esfuercen, sin carácter ni coraje se podrá cultivar un buen juicio. Es posible que se tenga suerte a la hora de tomar las decisiones, pero si no se tiene la valentía para tomar las acciones como debería se darán malas decisiones a la hora de responder las preguntas más importantes y difíciles; es posible que los contextos complicados contengan múltiples respuestas correctas, para poder darle una mejor solución al problema, esto lleva a la relación de causa y efecto. En este contexto, los líderes deben sentir, analizar y responder, a las problemáticas que se estén dando, en un problema complejo, las respuestas correctas no pueden ser identificadas; por el contrario, surgen patrones si el líder lleva a cabo experimentos que puedan fracasar con facilidad. Este es el argumento donde operan la mayoría de los negocios contemporáneos. Los líderes en este contenido deben primero probar, luego sentir y finalmente responder. En un enlace caótico no tiene sentido buscar respuestas correctas. Es imposible determinar las relaciones de causa y efecto que se van a tener ya que estas cambian constantemente y no existen patrones de los cuales asirse.

Ochoa, K. (2014) en su trabajo de investigación *Motivación y productividad laboral*; pudo llegar a la conclusión de que la motivación influye de manera absoluta en la productividad laboral de cada empleado, como lo confirma en la investigación que se realizó, en donde se demuestra que desde las motivaciones que se viven en el

ambiente familiar hasta en la relación con los compañeros de trabajo tiene que ver en el desarrollo integral de los colaboradores y se afirma que si es necesario reforzar la motivación en los trabajadores de la empresa, lo cual de una forma metódica se presenta una propuesta en la cual se informa sobre uno de los métodos que se puede realizar para aumentar el nivel de motivación dentro de la empresa.

Bueno, M. (2011) en su tesis *La productividad del capital humano en la empresa informativa*; tesis para optar el grado de doctor en la Universidad Complutense de Madrid, finita de que para conseguir la máxima productividad posible en el factor de producción trabajo, las personas que elaboran el producto informativo deben ser profesionales de la información. Tienen que poseer unos conocimientos básicos adquiridos en las Facultades de Ciencias de la Información. Pensamos que es indiferente que el profesional de la información haya cursado sus estudios en una universidad pública o privada ya que lo verdaderamente importante es el cúmulo de conocimientos que le aporta el estudio de esta Ciencia. De esta manera, el profesional será consciente de la importancia de los bienes inmateriales que maneja cuando convierte la noticia en información. También podrá apreciar la especificidad del trabajo que realiza debido a que consiste en una tarea intelectual o creativa. En consecuencia, habrá advertido la necesidad de realizar su labor con sumo cuidado ya que sabe que contribuirá a que el público al que va destinado la noticia conforme su propia opinión de los hechos. Indudablemente, la profesionalidad del factor de producción trabajo influye favorablemente en la productividad de este y en la calidad del producto informativo. Lógicamente, aumentará la competitividad de la empresa y los beneficios del dueño del capital.

En el nivel nacional: García, G. y Pérez, A. (2015) en su tesis *Influencia de la gestión contable para la toma de decisiones organizacionales en la asociación asimves del parque industrial V.E.S.* concluyó como

resultado de la investigación se comprobó que las decisiones gerenciales proporcionan un logro efectivo para la rentabilidad, teniendo así un beneficio futuro en cuanto a su giro de negocio; también se demostró que la efectividad de la gestión evalúa la capacidad de manejos contables, teniendo como prioridad los objetivos óptimos para su entorno laboral; además, se determinó que los resultados óptimos se llevan a cabo en la planeación estratégica, alcanzando con un buen éxito en la toma de decisiones y se evaluó que la planeación estratégica desempeña un buen desarrollo en el proceso de actividades. Alcanzando los propósitos anhelados por parte de la gerencia.

Flores, M. e Isuiza, S. (2015) en su tesis *Toma de decisiones financieras y su relación con la rentabilidad de la empresa GLP AMAZÓNICO S.A.C.* alude que los procesos de la toma de decisiones de la empresa GLP AMAZÓNICO S.A.C no son eficientes, causando una relación negativa en la rentabilidad de la empresa; identifica que existen deficiencias financieras por parte la empresa siendo esto más observable al momento de elegir por una fuente de financiamiento sin evaluar las opciones de financiamiento en la cual no analizan los costos, la disponibilidad y todos los componentes que sean necesario para que finalmente se prefiera un tipo de financiamiento adecuado a como la empresa necesita, contribuyendo con el crecimiento de la empresa y cumpliendo con los objetivos y metas, que hace que el resultado de las utilidades reduzcan; también que los índices de rentabilidad obtenidos se han venido reduciendo a lo largo de los periodos objeto de estudio a causa de la mala toma de decisión financiera y la falta de análisis financieros que impidieron con el mejoramiento y el incremento de la rentabilidad y se finaliza con que un inadecuado proceso de toma de decisiones financieras en la empresa afecta directamente con el incremento de la rentabilidad, es decir una mala evaluación de los riesgos que podrían surgir al asumir el

uso de una fuente financiera, una mala identificación de las necesidades de inversión, el no realizar la inversión más rentable que genere menos costos y un mal control acerca del manejo del financiamiento afecta a los índices de la utilidad de la empresa.

Arana, L. (2014) en su trabajo de investigación *Mejora de productividad en el área de producción de carteras en una empresa de accesorios de vestir y artículos de viaje*; dedujo que la aplicación del proyecto de mejora exigió diversas inversiones tanto en tecnología como en las metodologías aplicadas, estas inversiones fueron justificadas en términos económicos a través de los ahorros expresados y los incrementos de productividad y efectividad; de esta manera concluyó que respecto al análisis de la productividad total, después de implementar las mejoras, se observó un aumento considerable de 1.01% con respecto a la productividad inicial, lo cual significa que la mejora fue efectiva a corto plazo, igualmente repercutió en la Efectividad con un incremento de 31%.

Alva, J. y Juárez, J. (2014) en su trabajo de investigación *Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa CHIMU AGROPECUARIA S.A del distrito de Trujillo-2014*; Tesis de licenciatura, concluyó que la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad es directa por cuanto existe un nivel medio de satisfacción laboral, lo cual influye en un nivel medio de productividad; con lo cual queda demostrada la hipótesis. La empresa no otorga incentivos ni capacitación; así como también la empresa no proporciona los recursos necesarios para lograr una mayor productividad.

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

#### **1.3.1 Definición toma de decisiones**

Según Wiig. K. (2003) la toma de decisiones constituye un proceso que se desarrolla en toda organización y en todos sus niveles, ya sean operativos, tácticos o estratégicos, es decir, todo aquello que se lleva a cabo a nivel individual o grupal y para ello tiene en cuenta una serie de elementos y factores que inciden en este proceso.

Toma de decisiones es el proceso de aprendizaje natural o estructurado mediante el cual se elige entre dos o más alternativas, opciones o formas para resolver diferentes situaciones o conflictos de la vida, la familia, empresa u organización (Fundación del desarrollo socio económico y restauración ambiental, 2011).

Además, Koontz, Harol (2000) Afirma que la toma de decisión se consideró como parte importante de la planeación estratégica de las empresas, dada la percepción de las oportunidades y las metas, el proceso de toma de decisiones es en realidad el centro de la planeación así, en este contexto el proceso que lleva a tomar una decisión podría ser considerado como, hacer premisas, identificar alternativas, evaluarlas en términos de la meta que busca y de esta manera poder elegir una alternativa, se dice que a la hora de tomar las elecciones efectivas deben ser de una manera positiva, las personas que actúan o deciden con racionalidad intentan alcanzar una meta la cual debe lograrse por medio de una acción y se debe tener una clara comprensión de los cursos de acción mediante los cuales se llegara a la meta establecida, bajo las circunstancias y limitaciones que existen, así como también reunir la información y la habilidad para analizar y evaluar alternativas que favorecerán para alcanzar la meta buscada, y de esta forma llegar a la mejor que satisfaga el logro de la meta.

### **1.3.2. Enfoques**

#### **a) Enfoque participativo**

Porter (2006) explica que por lo general los administradores enfrentan una cuestión fundamental, hasta qué grado deben permitir que los colaboradores que forman el grupo de trabajo participen en las decisiones que afectan sus actividades, como todo cambia en situaciones de trabajo, presiones de tiempo, e incluso en las destrezas del subalterno, es necesario que se cambie el nivel de participación en las decisiones que se tengan de esta manera se podrán tener muchas más ideas para solucionar el conflicto que se esté dando, incluso la investigación científica ha demostrado como la participación favorece el mejoramiento de la decisión esto hace a que se incremente el comportamiento de los integrantes de una forma positiva y de buenos resultados y se pueda aumentar la satisfacción individual, por participar en la toma de decisiones, pero se debe tener en claro que la participación tampoco es panacea, ya que en muchas ocasiones no es conveniente para cualquier situación ya que no se determinará si es o no eficaz.

#### **b) Enfoque situacional**

Contreras (2013), sostiene que todas las decisiones se toman en un ambiente de al menos cierta certidumbre, sin embargo, el grado variará de una certidumbre relativa a una gran incertidumbre; hay ciertos riesgos involucrados al tomar decisiones. En una situación que incluye certidumbre, las personas están razonablemente seguras de lo que ocurrirá si toman una decisión la información está disponible y se considera confiable y las relaciones causa y efecto son conocidas. Por otra parte, en una situación de incertidumbre las personas solo tienen una escasa base de datos, no saben si los datos son confiables y están inseguros si la situación puede cambiar o no. Mas aun, no pueden evaluar las interacciones de las diferentes variables.

En una situación con riesgos, la información real puede existir, pero puede estar incompleta, para mejorar la toma de decisiones se puede estimar la probabilidad objetiva de un resultado al usar. Todos los que toman decisiones inteligentes que tratan con la incertidumbre quieren conocer el grado y naturaleza del riesgo que va a tener al elegir un curso de acción una de las deficiencias al usar los enfoques tradicionales de investigación de operaciones, para la solución de problemas es que muchos de los datos utilizados en un modelo son solo estimados y otros están basados en probabilidades. Virtualmente, cada decisión está basada en la interacción de diversas variables importantes, muchas de las cuales tienen un elemento de incertidumbre, pero, quizás uno relativamente de alto grado de probabilidad.

### **1.3.3 Dimensiones**

Para toma de decisiones se consideran diversos factores como los cualitativos y cuantitativos; cuando las personas toman decisiones están influenciadas por las fuerzas de su entorno (sucesos y hechos) en muchos casos no se puede controlar y de hecho afectan en el futuro a los resultados que se logran. Estos hechos pueden entender manera general como certidumbre, riesgo e incertidumbre y se puede concebir, como un continuo que va desde el conocimiento complejo de hechos y acontecimientos y su impacto, hasta donde se cuenta con escasa o nula información y sólo se puede hacer suposiciones razonables, las aplicaciones que tiene la teoría de decisiones a la solución de problemas reales es muy amplia.

#### **a) Problemas estructurados y decisiones programadas**

Robbins, (2005) En su obra afirma que algunos problemas son sencillos, a la hora de buscar la solución, la meta de quien toma las decisiones es clara ya que debe solucionar el problema y la

información al respecto se define y reúne fácilmente. Cuando se den las circunstancias problemáticas los responsables no tiene que pasar por dificultades y esfuerzos para tomar la decisión, *la etapa* de encontrar soluciones del proceso no existe o no se le presta atención; para una buena decisión programada existe tres versiones que son.

- *Procedimiento* son los conjuntos de pasos que el jefe o gerente debe tener para responder a los problemas que se tengan, y de esta manera identificar bien cuál es la problemática, para poder dar la solución más acertada.

- *Regla* es todo lo que el jefe o gerente puede y no puede hacer dentro de *la* organización estas reglas son fáciles de seguir, ya que son frecuentes y constantes.

- *Políticas* son parámetros generalmente para quien debe tomar decisiones dentro de las organizaciones.

#### **b) Problemas sin estructura y decisiones sin programar**

No todos los problemas de los jefes o gerentes van a ser estructurados ni se van a resuelve con una decisión programada. En muchas situaciones las organizaciones y los gerentes son los que tienen que enfrentan las diferentes problemáticas sin una estructura, no se podrá resolver con eficacia los problemas más significativos y esto vendrá a afectar a los gerentes que son nuevos. Y para los cuales la información es ambigua o incompleta, si los problemas no están estructurados, los gerentes deben tomar una decisión para darle la mejor solución, se debe recordar que, las decisiones sin programar son únicas, no se repiten y requieren soluciones a la medida, si un gerente tiene un problema sin estructurar, no hay una solución prefabricada. Se requiere responder con una decisión no programada, para obtener mejores resultados.

#### **c) Decisiones programadas y no programadas**

Se puede hacer una distinción entre las decisiones programadas y

las no programadas una decisión programada se aplica a problemas estructurados o rutinarios. Las decisiones no programadas son utilizadas en situaciones no estructuradas, nuevas o mal definidas de naturaleza no recurrente, las decisiones estratégicas son decisiones no programadas, ya que requieren juicios subjetivos, la mayoría de las decisiones no están completamente programadas, ni no programadas son una combinación de las dos los gerentes de alto nivel toman la mayoría de las decisiones no programadas, esto se debe a que tratan con problemas no estructurados. Los problemas a niveles más bajos de la organización a menudo son rutinarios y están bien estructurados, lo cual requiere menos discreción en las decisiones de gerentes y no gerentes.

**d) Definición de productividad**

Van Der. E (2005) explica que la productividad laboral es como el acto más valioso de la empresa en el capital humano, pero especialmente los colaboradores que utilizan su experiencia y conocimientos en el cambio, la innovación continua, la calidad del trabajo, mejores productos y servicios lo cual conlleva a un incremento de la productividad de la organización, ya que en ellos está asegurado el futuro y el crecimiento de la empresa por lo tanto se debe considerar como un activo, no como un costo esto es tener en cuenta sus resultados y no un salario, pero para hacerlos más productivos, la gerencia y la organización deben cambiar de actitud.

Koontz y Weihrich (2004) definen productividad como la relación insumos-productos en cierto periodo con especial consideración a la calidad. Productividad es la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados. En la fabricación, la productividad sirve para evaluar el rendimiento de los talleres, las máquinas, los equipos de trabajo y los empleados.

Productividad en términos de empleados es sinónimo de rendimiento, en un enfoque sistemático, se dice que algo o alguien es productivo con una cantidad de recursos (insumos) en un periodo

de tiempo dado se obtiene el máximo de productos. La productividad en las máquinas y equipos está dada como parte de sus características técnicas, no así con el recurso humano o los trabajadores, se debe considerar factores que influyen en ella.

#### **e) Indicadores de productividad**

Koontz y Weihrich (2004) precisan que existen tres criterios comúnmente utilizados en la evaluación del desempeño de un sistema, los cuales están relacionados con la productividad:

- a) Eficiencia:** Es la relación con los recursos o cumplimiento de actividades, como la relación entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de recursos estimados o programados y el grado en el que se aprovechan los recursos utilizados transformándose en productos. La eficiencia está vinculada en la productividad; pero si sólo se utilizara este indicador como medición de la productividad únicamente se asociaría la productividad al uso de los recursos, sólo se tomaría en cuenta la cantidad y no la calidad de lo producido, se pone un énfasis mayor hacia adentro de la organización buscar a toda costa ser más eficiente y obtener un estilo eficientista para toda la organización que se materializaría en un análisis y control riguroso del cumplimiento de los presupuestos de gastos, el uso de las horas disponibles y otros.
- b) Efectividad:** Es la relación entre los resultados logrados y los resultados propuestos, permite medir el grado de cumplimiento de los objetivos planificados. Se considera la cantidad como único criterio, se cae en estilos efectivistas, aquellos donde lo importante es el resultado, no importa a qué costo. La efectividad se vincula con la productividad a través de impactar en el logro de mayores y mejores productos.
- c) Eficacia:** Valora el impacto de lo que se hace, del producto o servicio que se presta. No basta con producir con 100% de

efectividad el servicio o producto que se fija, tanto en cantidad y calidad, sino que es necesario que el mismo sea el adecuado; aquel que logrará realmente satisfacer al cliente o impactar en el mercado. Del análisis de estos tres indicadores se desprende que no pueden ser considerados ninguno de ellos de forma independiente, ya que cada uno brinda una medición parcial de los resultados. Es por ello que deben ser considerados como indicadores que sirven para medir de forma integral la productividad.

### **1.3.4 Teorías**

#### **a) Teoría de la mejora continua**

Deming (citado por González, 2007) explica que para lograr la mejora continua es necesario planificarla y adoptar una filosofía tal que el colectivo de una entidad esté convencido de la necesidad de la mejora en bien del usuario. Esta mejora, dirigida a la optimización de los servicios que se prestan debe estimular a que el trabajador de la entidad desarrolle un alto sentido de autonomía, es decir, no debe ser necesaria la supervisión para que se desempeñe con propiedad, sino que su calidad de trabajo debe estar presente en todo momento; además, si bien el conocer la percepción del usuario es un invaluable termómetro del desempeño, se debe ir más allá, implementando cambios que sabemos que son razonables y que serán aceptados por los usuarios. Señala Deming que para ello es importante que el trabajador se prepare constantemente, de manera que sepa lo que va a realizar, pero por parte de la alta dirección se tiene que implementar un plan de promoción y reconocimiento que supere los cargos de confianza o por amistad. Esta acción garantiza el esfuerzo de cada trabajador para contribuir con las políticas de mejora continua.

#### **b) Enfoque de incentivos**

Quiroa (2014) sostiene que los incentivos concedidos con base en el número de unidades producidas suelen compensar al trabajador por el volumen de su rendimiento en las tareas agrícolas, por ejemplo, el cosechador puede recibir cierto pago por cada tonelada de tomate que entregue al camión de distribución. Y así será el pago que recibe según las unidades de producción que tenga, ya dependerá de cada uno de los colaboradores, puede intentarse también la variante de que el trabajador reciba una compensación proporcional al exceso de producción que consiga, prácticamente en todos los casos, estos sistemas de incentivos deben combinarse con un

sistema de retribuciones fijas, con todas las prestaciones de ley para que el colaborador se sienta más motivado para realizar con eficacia su trabajo. Los sistemas de incentivos y de participación de utilidades establecen una relación entre los costos de la compensación y el desempeño de la organización, el ingreso que recibe cada trabajador va a variar según sean éstos los altibajos de la organización en una temporada de auge los colaboradores reciben una mejor compensación por parte de una organización más prospera en etapas difíciles, la compensación disminuye proporcionalmente a las dificultades de la organización.

### **c) Enfoque de satisfacción al usuario**

En cuanto al enfoque de satisfacción al usuario, Frometa, Zayas y Pérez (2008) sostienen que es claro que es muy importante conocer la satisfacción del usuario ya que hay relación directa entre la satisfacción del cliente y su fidelidad, y, por tanto, con los ingresos de la organización. Obviamente, si los usuarios están más satisfechos, la entidad será mejor evaluada en la sociedad.

Estos autores señalan que las organizaciones deben crear valor para sus usuarios de tal manera que las entidades obtengan réditos por su calidad de atención. Si la organización mantiene la satisfacción durante el tiempo, aumentará su eficiencia. Los usuarios satisfechos son los que garantizan la permanencia de los trabajadores en determinado puesto y de referencias para nuevos usuarios. El futuro de una organización depende de la satisfacción y lealtad de sus usuarios. La satisfacción es uno de los pilares de la lealtad y viene determinada por lo que podemos llamar los momentos de la verdad, pues el futuro de la relación con un usuario depende de la impresión que éste obtiene en cualquier situación en la que se pone en contacto con algún miembro de la organización.

## **Las Fiscalías Provinciales Corporativas**

Según el reporte de carga laboral de las fiscalías provinciales corporativas de Coronel Portillo, Ucayali (Ministerio Público-Ucayali, 2018), las dimensiones son:

**a) Procesos en trámite:** Es el conjunto de procesos tramitados por el usuario de un servicio público y que se encuentran en procesos de ser atendidos, es decir, siguen el flujo que corresponde a las instituciones según su naturaleza. Estos procesos pueden ser internos o externos. Son internos cuando se realizan al interior de la misma entidad, es decir de una oficina a otra, y son externos cuando son requeridos por un usuario que no labora en la entidad. Los procesos en trámite de una entidad se ciñen a ciertos procedimientos, en relación con las características de la entidad pública

**b) Procesos resueltos:** Es el conjunto de trámites realizados en una entidad pública cuya situación ya ha sido determinada, sea que resultó favorable al usuario o no haya resultado favorable; lo que sí es cierto es que la entidad no obtiene réditos de la situación; únicamente es el usuario el que se ve afectado por la naturaleza de la resolución de su gestión. Son aspectos importantes en el caso de los procesos resueltos que estos tengan pertinencia y celeridad, de modo tal que la satisfacción del usuario sea alta y la carga laboral del servidor sea muy baja.

### **1.4 Formulación del problema**

Problema general

¿Existe relación significativa entre la toma de decisiones y productividad en las Fiscalías de Coronel Portillo, Ucayali, 2018?

Problemas específicos

1. ¿Existe relación significativa entre la toma de decisiones y la motivación en las Fiscalías de Coronel Portillo, Ucayali, 2018?

2. ¿Existe relación significativa entre la toma de decisiones y el conocimiento en las Fiscalías de Coronel Portillo, Ucayali, 2018?
3. ¿Existe relación significativa entre la toma de decisiones y la eficiencia en las Fiscalías de Coronel Portillo, Ucayali, 2018?

### 1.5 Justificación del estudio

Esta investigación se justifica en los términos siguientes:

**Es conveniente**, porque responde de manera directa al problema de investigación que se ha descrito, tanto la toma de decisiones como de productividad.

**Respecto de su relevancia social**, esta investigación será de provecho a otros investigadores, quienes asumirán los resultados como antecedentes de sus estudios, personas que accedan a los resultados, porque conocerán su desempeño desde otra perspectiva con el fin de mejorar la situación.

**En lo práctico**, se contribuirá con develar el comportamiento de cada variable y a nivel de dimensiones, asimismo, se pretende mostrar si existe o no relación significativa entre ellas, factor que permitirá incrementar el bagaje de estrategias de mejora.

**En cuanto a su valor teórico**, esta investigación permite la actualización y validez de información teórica que brinda soporte al estudio, además que se sabrá el comportamiento de las variables.

**En lo metodológico** se contribuirá con los procedimientos y métodos utilizados para la recolección y tratamiento de los datos, además, se contribuirá con el instrumento que permitirá recoger datos acerca de las variables.

## **1.6 Hipótesis**

Para el presente estudio se formularon las hipótesis que a continuación se describen:

Hipótesis General:

Existe relación significativa entre la toma de decisiones y productividad en las Fiscalías de Coronel Portillo, Ucayali, 2018.

Hipótesis Específicas:

1. Existe relación significativa entre la toma de decisiones y la motivación en las Fiscalías de Coronel Portillo, Ucayali, 2018.
2. Existe relación significativa entre la toma de decisiones y el conocimiento en las Fiscalías de Coronel Portillo, Ucayali, 2018.
3. Existe relación significativa entre la toma de decisiones y la eficiencia en las Fiscalías de Coronel Portillo, Ucayali, 2018.

## **1.7 Objetivos**

Objetivo General

Determinar la relación significativa entre la toma de decisiones y productividad en las Fiscalías de Coronel Portillo, Ucayali, 2018.

Objetivos Específicos:

1. Determinar la relación significativa entre la toma de decisiones y la motivación en las Fiscalías de Coronel Portillo, Ucayali, 2018.
2. Determinar la relación significativa entre la toma de decisiones y el conocimiento en las Fiscalías de Coronel Portillo, Ucayali, 2018.
3. Determinar la relación significativa entre la toma de decisiones y la eficiencia en las Fiscalías de Coronel Portillo, Ucayali, 2018.

## II. MÉTODO

### 2.1. Variables

#### **Variable 1: Toma de decisiones.**

Por su parte, Benavides (2004) Afirma que la toma de decisiones implica necesariamente que se tienen varias alternativas para solucionar los problemas o para aprovechar las oportunidades que se presentan dentro de la organización.

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

- Proceso de toma de decisiones
- Decisiones programadas
- Decisiones no programadas

#### **Variable 2: Productividad**

La productividad es una medida de qué tan eficientemente utilizamos nuestro trabajo y nuestro capital para producir valor económico (Galindo y Ríos, 2015).

#### **Dimensiones de Productividad.**

- Motivación
- Conocimiento
- Eficiencia.

## 2.2. Operacionalización de Variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
<b>Toma de decisiones</b>	Toma de decisiones es el proceso de aprendizaje natural o estructurado mediante el cual se elige entre dos o más alternativas, opciones o formas para resolver diferentes situaciones o conflictos de la vida, la familia, empresa u organización (Fundación del desarrollo socio económico y restauración ambiental, 2011).	Variable medible a través de las dimensiones:  - Proceso de toma de decisiones  - Decisiones programadas  - Decisiones no programadas	Proceso de toma de decisiones	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Decisiones tomadas afectan de positivamente.</li> <li>2. Decisiones se toman con incertidumbre y riesgo.</li> <li>3. Importante la creatividad a la hora de tomar decisiones.</li> <li>4. Decisiones tomadas resuelven requerimientos del usuario.</li> <li>5. Necesidad de tener varias alternativas para tomar la mejor decisión</li> </ol>	Ordinal SI NO
			Decisiones programadas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Decisión individual tiene mejores resultados.</li> <li>2. Decisiones en grupo</li> <li>3. Decisiones programadas ayudan a lograr las metas laborales</li> <li>4. Incrementado de la productividad de la institución.</li> <li>5. Desempeño laboral y valoración de jefes.</li> </ol>	
			Decisiones no programadas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Habilidad para analizar y tomar Decisiones</li> <li>2. Tomada en cuenta opinión.</li> <li>3. Consecuencias de las decisiones</li> <li>4. Decisiones adecuadas y aceptadas por el usuario.</li> <li>5. Intervención en las decisiones no programadas</li> </ol>	

<b>Productividad</b>	La productividad es una medida de qué tan eficientemente utilizamos nuestro trabajo y nuestro capital para producir valor económico (Galindo y Ríos, 2015).	Variable medible a través de las dimensiones:  - Motivación - Conocimiento - Eficiencia	Motivación	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Existencia de suficiente motivación.</li> <li>2. Motivación ayudó para mejorar el desempeño</li> <li>3. La remuneración es competitiva</li> <li>4. Los incentivos justos</li> <li>5. Los incentivos ayudan a realizar su trabajo</li> </ol>	Ordinal SI NO
			Conocimiento	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La inteligencia emocional personal ayuda a la institución.</li> <li>2. Los valores afectan el comportamiento y actitud del personal.</li> <li>3. Aplicación de principios en la actividad laboral.</li> <li>4. Tener una buena productividad y organización institucional.</li> <li>5. Las ideas nuevas motivan realizar mejor el trabajo.</li> </ol>	
			Eficiencia	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Las decisiones son tomadas solo por los jefes de la institución.</li> <li>2. La productividad de la institución es eficiente</li> <li>3. Las decisiones son de conocimiento del personal</li> <li>4. El trabajo incrementa la productividad de la institución</li> <li>5. La imagen institucional y la población usuaria.</li> </ol>	

### **2.3 Metodología**

Para abordar esta investigación no experimental, se consideró el método de investigación inductivo-deductivo, ya que la investigación se desarrolló, a partir de la observación de hechos, análisis de estudios y referencias para estructurar constructos para responder o demostrar a través de conceptos generales, el problema y la hipótesis, que orientaron la recolección de información, procesamiento de datos y emisión de conclusiones. Es descriptivo, por cuanto selecciona las características fundamentales del objeto de estudio y la descripción detallada de las partes, categorías o clases de dicho objeto (Hernández, 2010).

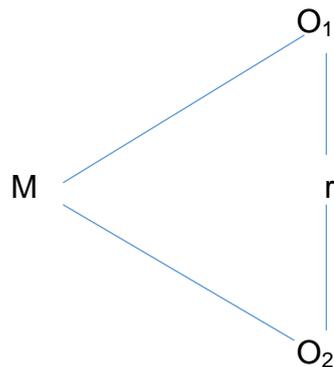
### **2.4 Tipo de Estudio**

El estudio es de tipo Descriptivo Correlacional con enfoque mixto porque se orienta a comprender y profundizar los fenómenos, desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con el contexto Hernández (2010). Es descriptivo, por cuanto selecciona las características fundamentales del objeto de estudio y la descripción detallada de las partes, categorías o clases de dicho objeto.

Es investigación no experimental, porque busca solucionar un problema práctico, para transformar las condiciones de un hecho, con un margen de generalización limitado (Barrantes, 2008). No se aplica estímulo alguno con el fin de cambiar el comportamiento de alguna variable. La tesis tuvo como finalidad, obtener información sobre la toma de decisiones y productividad y las características de las variables en estudio, esta investigación es correlacional, porque los datos se recolectaron en un solo espacio y tiempo, con el propósito de describir y analizar las variables en el momento señalado.

## 2.5 Diseño

El diseño que se aplicó fue Correlacional, este tipo de estudio define el grado de relación o asociación existente entre dos o más variables y luego, mediante pruebas de hipótesis correlacionadas y la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación.



- M: Es la muestra de estudio de 59 servidores públicos en las Fiscalías de Coronel Portillo.
- O<sub>1</sub>: Variable toma de decisiones
- O<sub>2</sub>: Variable productividad.
- r: Relación entre la toma de decisiones y productividad.

## 2.6 Población y Muestra

### 2.6.1 Población

De acuerdo a lo señalado por Hernández, Fernández y Baptista (2010) la población es un conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. En esta investigación la población comprende a los 118 servidores públicos de las Fiscalías de Coronel Portillo.

**Tabla N° 01**  
**Población de estudio**

<b>FÍSCALÍAS PROVINCIALES CORPORATIVAS</b>	<b>Fiscales</b>	<b>Trabajadores</b>
01° FPPC-CORONEL PORTILLO (NCP)	13	10
02° FPPC-CORONEL PORTILLO (NCP)	12	9
03° FPPC-CORONEL PORTILLO (NCP)	16	12
04° FPPC-CORONEL PORTILLO (NCP)	13	9
05° FPPC-CORONEL PORTILLO (NCP)	14	10
<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>50</b>

Fuente: Oficina de Recursos Humanos del D. F. U.  
Elaboración: Investigadora.

### 2.6.2 Muestra

Hernández (2010), afirma que una muestra es apropiada cuando está integrada por una cantidad de elementos suficientes para responder a la existencia de las mismos particulares de la población. Estuvo conformada por 59 de 118 de la población y se seleccionó de acuerdo a la siguiente fórmula:

Cuando:  $Z= 1.96$

$N= 118$

$P= 0.50$

$Q= 0.50$

$E= 0.05$

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}} = 59$$

$$n_0 = \frac{Z^2 P \cdot Q}{E^2} = 118$$

## 2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

### a. Técnica.

Carrasco (2005) menciona que la encuesta es una técnica para investigación social por excelencia debido a su utilidad, versatilidad y sencillez y objetividad de los datos que con ella se obtienen. La técnica

aplicada para la recolección de datos fue la encuesta. Se puede definir la encuesta, como la técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar.

**b. Instrumento.**

Falcón y Herrera (2005), señalan que los instrumentos están referidos al aspecto que se entiende como el procedimiento o forma particular de obtener datos o información, que debe ser resguardado mediante la aplicación de un instrumento de recolección de datos.

Las preguntas aplicadas a través de los cuestionarios sirven para obtener los datos que serán procesados para obtención de los resultados, lo que permite conocer la percepción de los servidores de una entidad pública del penal con respecto a las variables.

Con la finalidad de comprobar la seguridad externa en relación lógica al instrumento aplicado en la presente investigación se validó empleando la técnica de la validación denominada juicio de expertos (crítica de jueces).

**Tabla N° 02**

Elección de Técnica e Instrumento

Variable	Técnica	Instrumento
Variable 1: Toma de decisiones	Encuesta	Cuestionario
Variable 2: Productividad	Encuesta	Cuestionario

**Tabla N° 03**

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento toma de decisiones y productividad.

N°	Grado académico	Apellidos y nombres del experto	Apreciación
1	Doctora	Olano del Castillo Reyna	Aplicable
2	Doctor	Inocente Bonilla Doni Jemú	Aplicable
3	Maestro	Ferreyros Rengifo Catherine	Aplicable

En la tabla N° 03, se puede apreciar el dictamen del instrumento, lo que podemos evidenciar que, si cumple con los estándares para ser aplicados, puesto que se observa con una alta coherencia, claridad y pertinencia para el presente estudio.

**Confiabilidad.**

Se validó la confiabilidad de los instrumentos cuestionario 1 y 2 utilizándose la prueba de fiabilidad por el coeficiente de Alpha de Cronbach. Así mismo se aplicó la prueba piloto y se encuestó a 59 servidores públicos. Confiabilidad. Hernández (2010), señala que la confiabilidad de un instrumento describe el grado en que las veces que será aplicado siempre producirán los resultados, por lo tanto, es confiable. Se trata de un índice de consistencia interna que toma valores entre 0 y 1 y que sirve para comprobar si el instrumento que se está evaluando recopila información defectuosa y por tanto nos llevaría a conclusiones equivocadas o si se trata de un instrumento fiable que hace mediciones estables y consistentes. Se validó la confiabilidad de los instrumentos cuestionario 1 utilizándose la prueba de fiabilidad por el coeficiente de Alpha de Cronbach. Su fórmula estadística es la siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

- K: El número de ítems
- $S_i^2$ : Sumatoria de Varianzas de los Ítems
- $S_t^2$ : Varianza de la suma de los Ítems.
- $\alpha$ : Coeficiente de Alfa de Cronbach.

**Tabla N° 04**

Resultados de la confiabilidad del Coeficiente de Alpha de Cronbach

Instrumento	N° ítems	Alpha de Cronbach
Toma de decisiones	15	0,83
Productividad	15	0,86

“Toma de decisiones” de  $\alpha=0,83$  (altamente confiable) y para el instrumento: “Productividad” de  $\alpha=0,86$  (altamente confiable).

## 2.8 Métodos de análisis de datos

El método fue cuantitativo, ya que se recolectaron datos que se procesaron mediante medición numérica, empleando la estadística descriptiva (Hernández, Fernández y Baptista, 2011). Para analizar los datos obtenidos, se tabularon utilizando el programa SPSS. 23, que permite obtener los porcentajes detallados en las tablas y figuras. Durante el análisis de datos se siguió los siguientes procedimientos:

- a. Recolección de datos a través de los instrumentos, para cuantificarlos y dar paso a los procedimientos estadísticos.
- b. Procesamiento de los datos recolectados en tablas de distribución de frecuencias relativas y relativas porcentuales, que permiten observar el estado de cada variable independiente de la relación con la escala previamente establecida.
- c. Elaboración de tablas de contingencia, para comprender el tipo y relación entre variables y dimensiones, agrupando las mayorías coincidentes.
- d. Elaboración de gráficos a partir de las tablas, que facilitan la

ubicación de las mayorías y el establecimiento de inferencias a partir de éstas. La media aritmética, desviación estándar y coeficiente de variación. Correlaciones lineales simples, tabla de frecuencias. Porcentajes y tablas cruzadas.

## **2.9 Aspectos éticos**

El presente estudio se realizó por la suscrita respetando los derechos de autor correspondiente, mencionando las citas respectivas. La aplicación de los cuestionarios se realizó en forma anónima por los servidores a fin de obtener un resultado confiable

### III. RESULTADOS

En virtud de los resultados conseguidos, se presenta el análisis de conformidad con la aplicación de los cuestionarios, que nos permitió recoger los datos en las Fiscalías Provinciales Penales de Coronel Portillo, Ucayali, 2018.

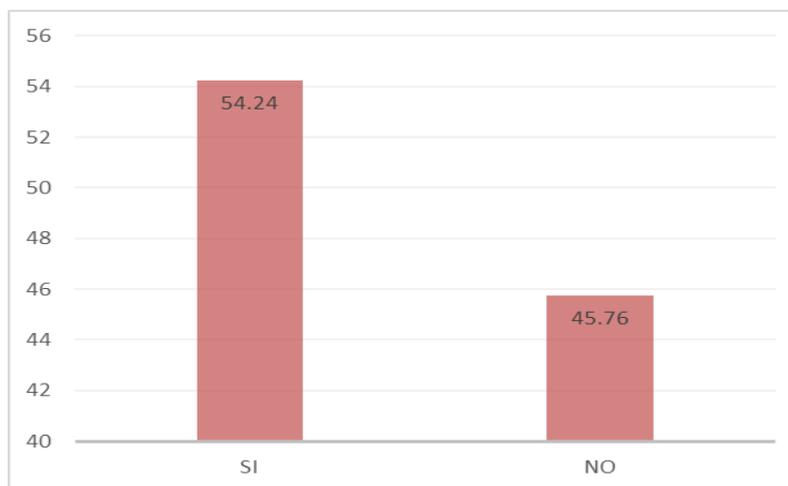
#### 3.1 Resultados de la Opinión de los trabajadores de las Fiscalías de Coronel Portillo.

Tabla N° 05 Niveles de la toma de decisiones.

VARIABLE TOMA DE DECISIONES				
NIVEL		RANGOS	FRECUENCIA	% DE TRABAJO
SI		[20 - 32]	32	54.24
NO		[33 - 45]	27	45.76
%	100	total	59	100.00

FUENTE: Análisis de datos del cuestionario 1  
Elaboración propia

Figura 1. Niveles de la toma de decisiones.



Interpretación:

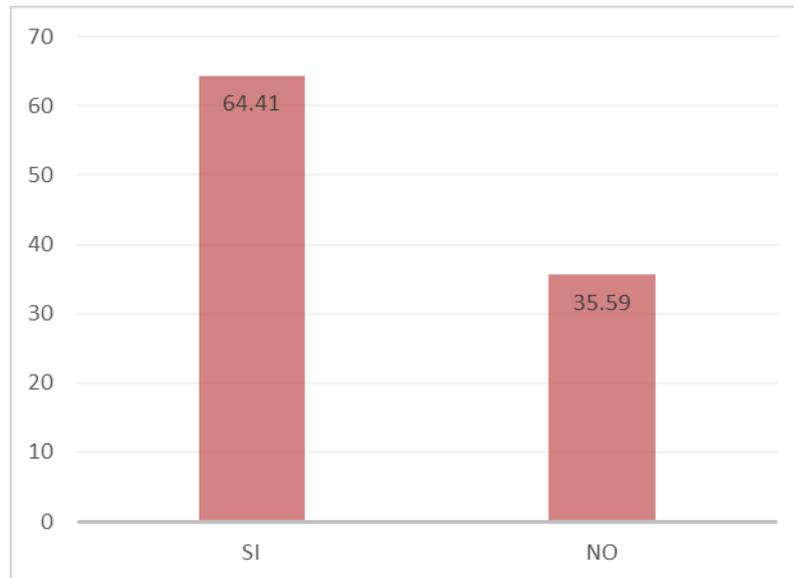
De la tabla 5 y figura 1, se observa que el nivel de la toma de decisiones, el 54.24% percibe SI y el 45.76% percibe NO.

Tabla N° 06 Niveles de la productividad.

VARIABLE PRODUCTIVIDAD				
NIVEL	RANGOS	FRECUENCIA	% DE TRABAJO	
SI	[20 - 32]	38	64.41	
NO	[33 - 45]	21	35.59	
%	100	total	59	100.00

FUENTE: Análisis de datos del cuestionario 2  
Elaboración propia

Figura 2. Niveles de la productividad.



Interpretación:

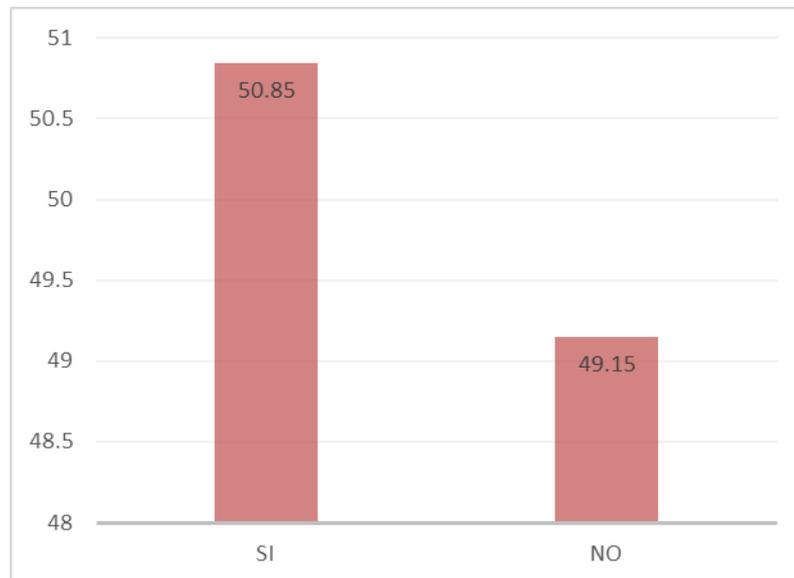
De la tabla 6 y figura 2, se observa que el nivel de la productividad, el 64.41% percibe SI y el 35.59% percibe NO.

Tabla N° 07 Resultado de dimensión motivación.

DIMENSION MOTIVACIÓN				
NIVEL		RANGOS	FRECUENCIA	% DE TRABAJO
SI		[20 - 32]	30	50.85
NO		[33 - 45]	29	49.15
%	<b>100</b>	total	59	100.00

FUENTE: Análisis de datos del cuestionario 2  
Elaboración propia

Figura 3. Niveles de la dimensión de motivación



Interpretación:

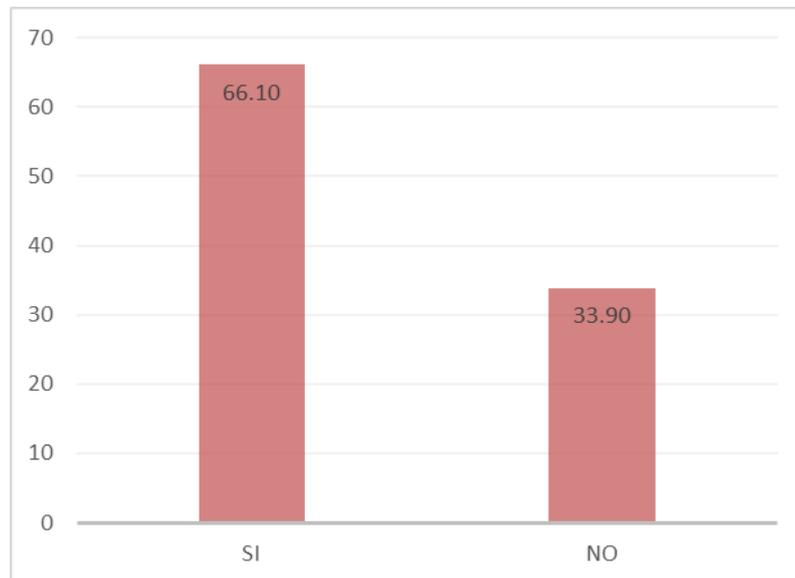
De la tabla 7 y figura 3, se observa que la dimensión motivación, el 50.85% percibe SI y el 49.15% percibe NO.

Tabla N° 08 Resultado de dimensión de conocimiento.

DIMENSION CONOCIMIENTO				
NIVEL		RANGOS	FRECUENCIA	% DE TRABAJO
SI		[20 - 32]	39	66.10
NO		[33 - 45]	20	33.90
%	<b>100</b>	total	59	100.00

FUENTE: Análisis de datos del cuestionario 2  
Elaboración propia

Figura 4. Niveles de la dimensión de conocimiento.



Interpretación:

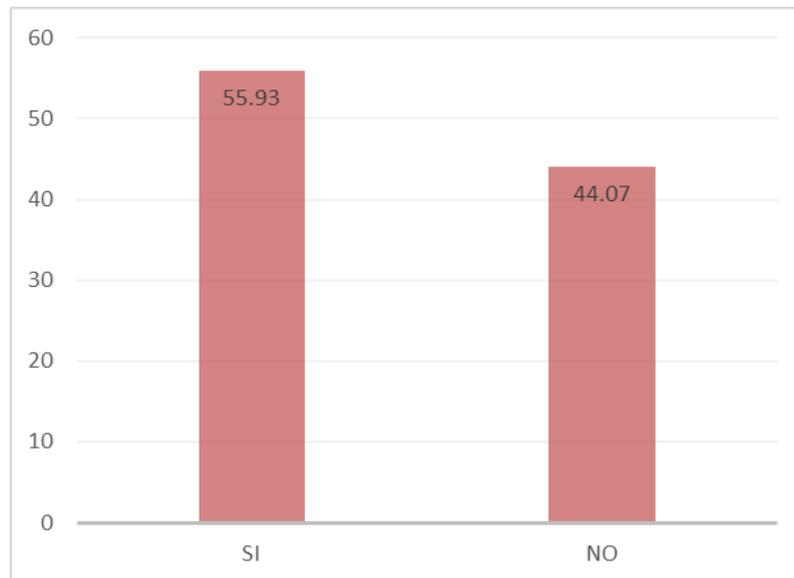
De la tabla 8 y figura 4, se observa que la dimensión conocimiento, el 66.10% percibe SI y el 33.90% percibe NO.

Tabla N° 09 Resultado de dimensión eficiencia.

DIMENSION EFICIENCIA				
NIVEL	RANGOS	FRECUENCIA	% DE TRABAJO	
SI	[20 - 32]	33	55.93	
NO	[33 - 45]	26	44.07	
%	100	total	59	100.00

FUENTE: Análisis de datos del cuestionario 2  
Elaboración propia

Figura 5. Niveles de la dimensión de eficiencia.



Interpretación:

De la tabla 09 y figura 5, se observa que la dimensión eficiencia, el 55.93% la percibe SI y el 44.07% percibe NO.

### 3.2 PRUEBA DE NORMALIDAD

Para realizar la contrastación de hipótesis se debe desarrollar previamente el análisis o prueba de normalidad de las variables y dimensiones, con la finalidad de conocer la distribución, lo que se realiza con la prueba de Shapiro – Wilk, tomando en cuenta que se trata de una muestra censal de 59 encuestas (menor a 80 encuestas) como a continuación se expone.

Tabla N° 10: Prueba de normalidad de la toma de decisiones y productividad en las Fiscalías de Coronel Portillo, Ucayali, 2018.

Pruebas de normalidad			
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
D1V1	.794	25	.505
D2V1	.660	25	.654
D3V1	.549	25	.604
V1	.660	25	.679
D1V2	.789	25	.705
D2V2	.895	25	.520
D3V2	.899	25	.504
V2	.995	25	.765

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.  
a. Corrección de significación de Lilliefors

De la prueba de normalidad Shapiro-Wilk refleja en el cuadro que en el caso de la Variable 1 toma de decisiones el Valor de Significancia (Sig.) es (0,679) mayor a 0,05 por lo cual se entiende que la distribución es normal; en el caso de la Variable 2 productividad el Valor de Significancia (Sig.) es también (0,765) mayor a 0,05 por lo cual se entiende que la distribución es normal. De lo que se concluye que tanto la variable 1 como la variable 2, tienen distribución normal y entonces se trata de variables paramétricas, por lo cual para el análisis de correlación y contrastación de hipótesis vamos a utilizar el Estadístico de Pearson.

### 3.3 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

**Hipótesis general:** Existe relación significativa entre la toma de decisiones y productividad en las Fiscalías de Coronel Portillo, Ucayali, 2018.

**Hipótesis estadísticas:**

**H<sub>a</sub>:** Existe relación significativa entre la toma de decisiones y productividad en las Fiscalías de Coronel Portillo, Ucayali, 2018.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre la toma de decisiones y productividad en las Fiscalías de Coronel Portillo, Ucayali, 2018.

Tabla N° 11: Grado de correlación y nivel de significación de la toma de decisiones y productividad en las Fiscalías de Coronel Portillo, Ucayali, 2018.

Correlaciones			
		TOMA DE DECISIONES	PRODUCTIVIDAD
TOMA DE DECISIONES	Correlación de Pearson	1	,826*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	59	59
PRODUCTIVIDAD	Correlación de Pearson	,826*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	59	59

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

Interpretación:

En la tabla 11. Existe relación altamente significativa entre la toma de decisiones y la productividad en las Fiscalías de Coronel Portillo, Ucayali, 2018. Con un valor  $r = 0.826$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson; lo cual indica que ante una mejor aplicación de la toma de decisiones existirá una mejor productividad.

Hipótesis específica 01.

Existe relación significativa entre la toma de decisiones y la motivación en las Fiscalías de Coronel Portillo, Ucayali, 2018.

Tabla N° 12: Correlación entre la toma de decisiones y la motivación.

		<b>Correlaciones</b>	
		TOMA DE DECISIONES	MOTIVACION
TOMA DE DECISIONES	Correlación de Pearson	1	,678 <sup>*</sup>
	Sig. (bilateral)		,000
	N	59	59
MOTIVACIÓN	Correlación de Pearson	,678 <sup>*</sup>	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	59	59

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

Interpretación:

En la tabla 12. Existe relación altamente significativa entre la toma de decisiones y la motivación en las Fiscalías de Coronel Portillo, Ucayali, 2018. Con un valor  $r = 0.678$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson; lo cual indica que ante una mejor aplicación de la toma de decisiones existirá una mejor motivación.

Hipótesis específica 02.

Existe relación significativa entre la toma de decisiones y el conocimiento en las Fiscalías de Coronel Portillo, Ucayali, 2018.

Tabla N° 13: Correlación entre la toma de decisiones y el conocimiento.

		<b>Correlaciones</b>	
		TOMA DE DECISIONES	CONOCIMIENTO
TOMA DE DECISIONES	Correlación de Pearson	1	,756*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	59	59
CONOCIMIENTO	Correlación de Pearson	,756*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	59	59

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

Interpretación:

En la tabla 13. Existe relación altamente significativa entre la toma de decisiones y el conocimiento en las Fiscalías de Coronel Portillo, Ucayali, 2018. Con un valor  $r = 0.756$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson; lo cual indica que ante una mejor aplicación de la toma de decisiones existirá un mejor conocimiento.

Hipótesis específica 03.

Existe relación significativa entre la toma de decisiones y la eficiencia en las Fiscalías de Coronel Portillo, Ucayali, 2018.

Tabla N° 14: Correlación entre la toma de decisiones y la eficiencia.

		<b>Correlaciones</b>	
		TOMA DE DECISIONES	EFICIENCIA
TOMA DE DECISIONES	Correlación de Pearson	1	,752*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	59	59
EFICIENCIA	Correlación de Pearson	,752*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	59	59

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

Interpretación:

En la tabla 14. Existe relación altamente significativa entre la toma de decisiones y la eficiencia en las Fiscalías de Coronel Portillo, Ucayali, 2018. Con un valor  $r = 0.752$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson; lo cual indica que ante una mejor aplicación de la toma de decisiones existirá una mejor eficiencia.

#### IV. DISCUSIÓN

En la tabla 5, en cuanto a la variable Toma de decisiones, refieren que: 54.24% indica que están de acuerdo con la toma de decisiones que realizan en la institución; pero un 45.76% indican que no están de acuerdo con la toma de decisiones que se realiza en la fiscalía.

Dichos resultados coinciden con Miranda (2013) concluye en que la inexistencia de la participación de los empleados en la elaboración del presupuesto provoca duplicidad de funciones, demoras en entrega de trabajos y falta de toma de conciencia de la responsabilidad de la empresa dentro de su mercado. Por lo que recomienda exhortar a los empresarios a involucrar al personal en la toma de decisiones que son la fuerza de trabajo y así aumentar su nivel de participación en la labor de esta.

También, Benavides (2004) Afirma que la toma de decisiones implica necesariamente que se tienen varias alternativas para solucionar los problemas o para aprovechar las oportunidades que se presentan dentro de la organización.

Por su parte, Porter (2006) explica que por lo general los administradores enfrentan una cuestión fundamental, hasta qué grado deben permitir que los colaboradores que forman el grupo de trabajo participen en las decisiones que afectan sus actividades, como todo cambia en situaciones de trabajo, presiones de tiempo, e incluso en las destrezas del subalterno, es necesario que se cambie el nivel de participación en las decisiones que se tengan de esta manera se podrán tener muchas más ideas para solucionar el conflicto que se esté dando

En cuanto a la tabla 07 muestra que, del total de la variable Productividad, refieren que: 64.41% contestan SI están de acuerdo con la productividad que se da en la Fiscalía; solo un 35.59% no están de acuerdo sobre la productividad.

Estos resultados concuerdan con Bueno, M. (2001) alude que el profesional será consciente de la importancia de los bienes inmateriales que maneja cuando convierte la noticia en información. También podrá apreciar la especificidad del trabajo que realiza debido a que consiste en una tarea intelectual o creativa. En consecuencia, habrá advertido la necesidad de realizar su labor con sumo cuidado ya que sabe que contribuirá a que el público al que va destinado la noticia conforme su propia opinión de los hechos. Indudablemente, la profesionalidad del factor de producción trabajo influye favorablemente en la productividad de este y en la calidad del producto informativo. Lógicamente, aumentará la competitividad de la empresa y los beneficios del dueño del capital

También, Van Der. E (2005) explica que la productividad laboral es como el acto más valioso de la empresa en el capital humano, pero especialmente los colaboradores que utilizan su experiencia y conocimientos en el cambio, la innovación continua, la calidad del trabajo, mejores productos y servicios lo cual conlleva a un incremento de la productividad de la organización.

Según Deming (citado por González, 2007) explica que para lograr la mejora continua es necesario planificarla y adoptar una filosofía tal que el colectivo de una entidad esté convencido de la necesidad de la mejora en bien del usuario. Esta mejora, dirigida a la optimización de los servicios que se prestan debe estimular a que el trabajador de la entidad desarrolle un alto sentido de autonomía.

En el análisis de correlación de Pearson existe relación altamente significativa entre la toma de decisiones y la productividad en las Fiscalías de Coronel Portillo, Ucayali, 2018. Con un valor  $r = 0.826$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson; lo cual indica que ante una mejor aplicación de la toma de decisiones existirá una mejor productividad.

## V. CONCLUSIONES

- Existe relación altamente significativa entre la toma de decisiones y la productividad en las Fiscalías de Coronel Portillo, Ucayali, 2018. Con un valor  $r = 0.826$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson; lo cual indica que ante una mejor aplicación de la toma de decisiones existirá una mejor productividad.
- Existe relación altamente significativa entre la toma de decisiones y la motivación en las Fiscalías de Coronel Portillo, Ucayali, 2018. Con un valor  $r = 0.678$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson; lo cual indica que ante una mejor aplicación de la toma de decisiones existirá una mejor motivación.
- Existe relación altamente significativa entre la toma de decisiones y el conocimiento en las Fiscalías de Coronel Portillo, Ucayali, 2018. Con un valor  $r = 0.756$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson; lo cual indica que ante una mejor aplicación de la toma de decisiones existirá un mejor conocimiento.
- Existe relación altamente significativa entre la toma de decisiones y la eficiencia en las Fiscalías de Coronel Portillo, Ucayali, 2018. Con un valor  $r = 0.752$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson; lo cual indica que ante una mejor aplicación de la toma de decisiones existirá una mejor eficiencia.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Recomendar al Doctor Ricardo Pablo Jiménez Flores Presidente de la Junta de Fiscales Superiores del Distrito Fiscal de Ucayali, es necesario que se realice una coordinación de carácter de interaprendizaje para desarrollar estrategias de toma de decisiones.

Recomendar al Doctor Ricardo Pablo Jiménez Flores Presidente de la Junta de Fiscales Superiores del Distrito Fiscal de Ucayali, considerar como política de trabajo la participación de los trabajadores en general para la toma de decisiones consensuada.

Recomendar al Doctor Ricardo Pablo Jiménez Flores Presidente de la Junta de Fiscales Superiores del Distrito Fiscal de Ucayali un programa de capacitación y mejora continua que se adecue a la realidad de los trámites y procesos con la finalidad de consolidar mejor la información para tener un adecuado control de la información a la hora de tomar decisiones y de esta manera incrementar productividad laboral.

A los trabajadores, fiscales y personal administrativo, de las Fiscalías Provinciales Corporativas de Coronel Portillo, Ucayali, asumir un compromiso institucional tal que permita la implementación de innovaciones en la gestión de modo que, de manera natural, se eleve la productividad.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alva, J. y Juárez, J. (2014) *Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa CHIMU AGROPECUARIA S.A del distrito de Trujillo-2014*; Tesis de licenciatura. Universidad Privada Antenor Orrego. Perú: Trujillo.
- Arana, L. (2014) *Mejora de productividad en el área de producción de carteras en una empresa de accesorios de vestir y artículos de viaje*. Tesis de licenciatura. Universidad San Martín de Porres. Perú: Lima.
- Benavides, J. (2004) *Administración de empresas* 2da edición editorial Mac Graw Hill BerbelF (2007) *10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humanos*. Barcelona UOC, rambla
- Bueno, M. (2011) *La productividad del capital humano en la empresa informativa*. Tesis para optar el grado de doctor. Universidad Complutense De Madrid. España: Madrid.
- Chiroque, S. (2006). *Análisis y diseño de instrumentos de recolección de datos*. Lima: Universidad Peruana Unión.
- Contreras, O. (2013). *Toma de decisiones*. Artículo recuperado el 23 de junio de 2018. Disponible en: <http://omairaunefatomadedecisiones.blogspot.com>
- Flores C. (2011) *Aplicación de la ética en la toma de decisiones*. Tesis licenciatura. Universidad Rafael Landívar Quetzaltenango. México: Quetzaltenango
- Flores, M. e Isuiza, S. (2015) *Toma de decisiones financieras y su relación con la rentabilidad de la empresa GLP AMAZÓNICO S.A.C, periodo 2014*. Tesis de licenciatura. Universidad científica del Perú. Perú: Iquitos.

Frometa, G., Zayas, A. & Pérez, A. (2008). La gestión de la calidad en los servicios. En *Contribuciones a las Ciencias Sociales*, Recuperado el 2 de julio de 2018. Disponible en: <http://www.eumed.net/rev/cccss/0712>

García, G. y Pérez, A. (2015) *Influencia de la gestión contable para la toma de decisiones organizacionales en la asociación ASIMVES del parque industrial V.E.S.* Tesis de licenciatura. Universidad autónoma del Perú. Perú: Lima.

González, C. (2007). 14 puntos de la calidad según Edwards Deming. Recuperado el 1 de julio de 2018. Disponible en: <https://www.gestiopolis.com>

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.

Koontz, H. (2000). *Administración una perspectiva global*. México: Mc Graw Hill interamericana.

Miranda H. (2013) *Presupuesto como herramienta en la toma de decisiones administrativas*. Tesis licenciatura. Universidad Rafael Landívar Quetzaltenango. México: Quetzaltenango

Ochoa, K. (2014) *Motivación y productividad laboral*. Tesis de licenciatura. Universidad Rafael Landívar. México: Quetzaltenango.

Porter, E. (2006). *Gestión del talento humano*. Pearson educación.

Quiroa, C. (2014). *Toma de decisiones y productividad laboral (estudio realizado con el área de salud de Quetzaltenango)*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.

Tichy, J. (2007) En artículo "toma de decisiones". Disponible en:  
<http://areapersonasuai.blogspot.com/2010/08/toma-de-decisiones.html>

Van Der. E (2005). Gestión y gerencias empresariales. Eco ediciones.

Wiig, K. (2003) A Knowledge Model for Situation – Handling. In I. Knowledge  
Research Institute (Ed.) (pp. 3 - 27).

## **ANEXOS**

## ANEXO 1: Matriz de consistencia

Título: Relación entre toma de decisiones y productividad en las fiscalías de coronel Portillo, Ucayali 2018

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables/ Dimensiones	Metodología
<p><b>General</b> ¿Existe relación significativa entre la toma de decisiones y la productividad en las fiscalías de coronel Portillo, 2018, Ucayali 2018?</p> <p><b>Específicos</b> ¿Existe relación significativa entre la toma de decisiones y la motivación en las fiscalías de coronel Portillo, 2018, Ucayali 2018?</p> <p>¿Existe relación significativa la toma de decisiones y el conocimiento en las fiscalías de coronel Portillo, 2018, Ucayali 2018?</p> <p>¿Existe relación significativa entre la toma de decisiones y la eficiencia en las fiscalías de coronel Portillo, 2018, Ucayali 2018?</p>	<p><b>General</b> Establecer la relación significativa entre la toma de decisiones y la productividad en las fiscalías de coronel Portillo, Ucayali 2018.</p> <p><b>Específicos</b> Determinar la relación entre la toma de decisiones y la motivación en las fiscalías de coronel Portillo, Ucayali 2018</p> <p>Determinar la relación entre la toma de decisiones y el conocimiento en las fiscalías de coronel Portillo, Ucayali 2018</p> <p>Determinar la relación entre la toma de decisiones y la eficiencia en las fiscalías de coronel Portillo, Ucayali 2018</p>	<p><b>General</b> Existe relación directa y significativa entre toma de decisiones y la productividad en las fiscalías de coronel Portillo, Ucayali 2018</p> <p><b>Específicas</b> Existe relación directa y significativa entre la toma de decisiones y la motivación en las fiscalías de coronel Portillo, Ucayali 2018.</p> <p>Existe relación directa y significativa entre la toma de decisiones y el conocimiento en las fiscalías de coronel Portillo, Ucayali 2018</p> <p>Existe relación directa y significativa entre la toma de decisiones y la eficiencia en las fiscalías de coronel Portillo, Ucayali 2018</p>	<p><b>V1: Toma de decisiones</b></p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Proceso de toma de decisiones</li> <li>• Decisiones programadas.</li> <li>• Decisiones no programadas</li> </ul> <p><b>V2: Productividad</b></p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación.</li> <li>• Conocimiento</li> <li>• Eficiencia</li> </ul>	<p><b>Tipo:</b> No experimental.</p> <p><b>Diseño:</b> Correlacional-transeccional.</p> <p><b>Población y muestra:</b> Población: 118 trabajadores en las fiscalías de coronel portillo</p> <p>Muestra: 59 trabajadores en las fiscalías de coronel portillo.</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p> <p><b>Tratamiento de datos:</b> Base de datos. Tablas estadísticas y figuras Con prueba de hipótesis.</p>

**ANEXO N° 02**

**INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

**INSTRUMENTO DE MEDICIÓN**

<b>CUESTIONARIO SOBRE VARIABLE 1: TOMA DE DECISIONES</b>				
<b>N°</b>	<b>CÓD</b>	<b>DIMENSIÓN: PROCESO DE TOMA DE DECISIONES</b>	<b>ESCALA</b>	
			<b>SI</b>	<b>NO</b>
1	TDa	¿Opina usted que las decisiones tomadas afectan de una manera positiva?		
2	TDa	¿Considera usted que las decisiones se toman con incertidumbre y riesgo?		
3	TDa	¿Considera que es importante la creatividad a la hora de tomar decisiones?		
4	TDa	¿Considera usted que las decisiones que se toman resuelven los requerimientos del usuario?		
5	TDa	¿Considera usted que es necesario que se deben tener varias alternativas para tomar la mejor decisión?		
<b>DIMENSIÓN: DECISIONES PROGRAMADAS</b>				
6	TDb	¿Cuándo se toma una decisión individual tiene mejores resultados?		
7	TDb	¿Considera usted que tomar decisiones en grupo dará mejores resultados?		
8	TDb	¿Considera usted que las decisiones programadas ayudan a lograr las metas laborales?		
9	TDb	¿Considera usted que la calidad de su trabajo ha incrementado la productividad de la institución?		
10	TDb	¿Considera usted que su desempeño laboral es valorado por sus jefes?		
<b>DIMENSIÓN : DECISIONES NO PROGRAMADAS</b>				
11	TDc	¿Concidera usted que es importante tener habilidad para analizar y tomar buenas decisiones?		
12	TDc	¿Considera usted que su opinión es tomada en cuenta a la hora de la toma de decisiones?		
13	TDc	¿Considera usted que las consecuencias de las decisiones tomadas han ayudado al buen desarrollo de la institución?		
14	TDc	¿Considera usted que sus decisiones fueron adecuadas y aceptadas por el usuario?		
15	TDc	¿Considera usted que intervenir en las decisiones no programadas son importantes para mejorar su desempeño profesional?		

## **Ficha técnica**

**Nombre del Instrumento:** Cuestionario.

**Nombre:** Productividad.

**Autora:** Luz María Elizabeth Díaz Romero.

**Objetivo:** Determinar la relación significativa entre la toma de decisiones y productividad en las Fiscalías de Coronel Portillo, Ucayali 2018.

**Población:** trabajadores de las Fiscalías de Coronel Portillo, Ucayali.

**Número de ítem:** 15 preguntas dirigidos a los trabajadores.

**Aplicación:** Directa

**Tiempo de administración:** 20 Minutos

**Normas de aplicación:** El sujeto marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere respecto a su situación institucional.

**Niveles o rango:** Se proponen los siguientes:

**Nivel Rango**

1. SI
2. NO

## INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

CUESTIONARIO SOBRE VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD				
N°	CÓD	DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN	ESCALA	
			SI	NO
1	Pa	¿Considera usted que ha habido suficiente motivación en la institución para mejorar su productividad?		
2	Pa	¿Considera usted que la motivación le ayudó para mejorar su desempeño?		
3	Pa	¿Considera usted que la remuneración que usted recibe es competitiva?		
4	Pa	¿Considera usted que son justos los incentivos sobre el desempeño laboral?		
5	Pa	¿Considera usted que los incentivos en su desempeño laboral lo ayudan a realizar mejor su trabajo?		
<b>DIMENSIÓN: CONOCIMIENTO</b>				
6	Pb	¿Considera usted que la inteligencia emocional del personal ha ayudado a la institución?		
7	Pb	¿Considera usted que los valores afectan el comportamiento y actitudes del personal?		
8	Pb	¿Considera usted que se aplican buenos principios en su actividad laboral?		
9	Pb	¿Considera usted que para tener una buena productividad debe haber organización en la institución?		
10	Pb	¿Considera usted que las ideas nuevas lo motivan para realizar mejor su trabajo?		
<b>DIMENSIÓN : EFICIENCIA</b>				
11	Pc	¿Considera usted que las decisiones son tomadas solamente por los jefes de la institución?		
12	Pc	¿Considera usted que la productividad de la institución ha sido eficiente?		
13	Pc	¿Considera usted que las decisiones tomadas son de conocimiento del personal a fin de lograr su compromiso?		
14	Pc	¿Considera usted que la calidad de su trabajo ha incrementado la productividad de la institución?		
15	Pc	¿Considera usted que la imagen institucional es positiva en la población usuaria?		

## **Ficha técnica**

**Nombre del Instrumento:** Cuestionario.

**Nombre:** Productividad.

**Autora:** Luz María Elizabeth Díaz Romero.

**Objetivo:** Determinar la relación significativa entre la toma de decisiones y productividad en las Fiscalías de Coronel Portillo, Ucayali 2018.

**Población:** trabajadores de las Fiscalías de Coronel Portillo, Ucayali.

**Número de ítem:** 15 preguntas dirigidos a los trabajadores.

**Aplicación:** Directa

**Tiempo de administración:** 20 Minutos

**Normas de aplicación:** El sujeto marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere respecto a su situación institucional.

**Niveles o rango:** Se proponen los siguientes:

**Nivel Rango**

3. SI
4. NO

**ANEXO N° 03**  
**BASE DE DATOS TOMA DE DECISIONES**

<b>V1: TOMA DE DECISIONES</b>																	
N°	Sec	I. DIMENSION 1: PROCESO DE TOMA DE DECISIONES							II. DIMENSION 2: DECISION PROGRAMADAS				III. DIMENSION 3: DECISIONES NO PROGRAMADAS				
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12				
1	1	A	SI	SI	SI	SI	SI	0	NO	SI	SI	0	SI	NO	SI	SI	0
2	2	A	SI	SI	SI	SI	SI	0	NO	SI	SI	0	SI	NO	SI	SI	0
3	3	A	SI	SI	SI	SI	SI	0	SI	SI	SI	0	SI	NO	SI	SI	0
4	4	A	SI	SI	SI	SI	SI	0	SI	SI	SI	0	SI	NO	SI	SI	0
5	5	A	SI	SI	SI	SI	SI	0	SI	SI	SI	0	SI	SI	SI	SI	0
6	6	A	SI	SI	SI	SI	SI	0	SI	SI	SI	0	SI	SI	SI	SI	0
7	7	A	SI	SI	SI	SI	SI	0	SI	SI	SI	0	SI	SI	SI	SI	0
8	8	A	SI	SI	SI	SI	SI	0	SI	SI	SI	0	SI	SI	SI	SI	0
9	9	A	SI	SI	SI	SI	SI	0	SI	SI	SI	0	SI	SI	SI	SI	0
10	10	A	SI	SI	SI	SI	SI	0	SI	SI	SI	0	SI	SI	SI	SI	0
11	11	A	SI	SI	SI	SI	SI	0	SI	SI	SI	0	SI	SI	SI	SI	0
12	12	A	SI	SI	SI	SI	SI	0	SI	SI	SI	0	SI	SI	SI	SI	0
13	13	A	SI	SI	SI	SI	SI	0	SI	SI	SI	0	SI	SI	SI	SI	0
14	14	A	SI	SI	SI	SI	SI	0	SI	SI	SI	0	SI	SI	SI	SI	0
15	15	A	SI	SI	SI	SI	SI	0	SI	SI	SI	0	SI	SI	SI	SI	0
16	16	A	SI	SI	SI	SI	SI	0	SI	SI	SI	0	SI	SI	SI	SI	0
17	17	A	SI	SI	SI	SI	SI	0	SI	SI	SI	0	SI	SI	SI	SI	0
18	18	A	SI	SI	SI	SI	SI	0	SI	SI	SI	0	SI	SI	SI	SI	0
19	19	A	SI	SI	SI	SI	SI	0	SI	SI	SI	0	SI	SI	SI	SI	0
20	20	A	SI	SI	SI	SI	SI	0	NO	SI	SI	0	SI	SI	SI	SI	0
21	21	A	SI	SI	SI	SI	SI	0	NO	SI	SI	0	SI	SI	SI	SI	0
22	22	A	NO	SI	SI	SI	SI	0	NO	SI	SI	0	SI	SI	SI	SI	0
23	23	A	NO	SI	SI	NO	SI	0	NO	SI	SI	0	SI	NO	SI	SI	0
24	24	A	NO	SI	SI	NO	SI	0	NO	SI	SI	0	SI	NO	SI	SI	0
25	25	A	NO	SI	SI	NO	SI	0	NO	SI	SI	0	SI	NO	SI	SI	0
26	26	A	NO	SI	SI	NO	SI	0	NO	SI	SI	0	SI	NO	SI	SI	0
27	27	A	NO	SI	SI	NO	SI	0	NO	SI	SI	0	SI	NO	SI	SI	0
28	28	A	NO	SI	SI	NO	SI	0	NO	SI	SI	0	SI	NO	SI	SI	0
29	29	A	NO	SI	SI	NO	SI	0	NO	SI	SI	0	SI	NO	SI	SI	0
30	30	A	NO	SI	SI	NO	SI	0	NO	SI	SI	0	SI	NO	SI	SI	0
31	31	A	NO	SI	SI	NO	SI	0	NO	SI	SI	0	SI	NO	SI	SI	0
32	32	A	NO	SI	SI	NO	SI	0	NO	SI	SI	0	SI	NO	SI	SI	0
33	33	A	NO	SI	SI	NO	SI	0	NO	SI	SI	0	SI	NO	SI	SI	0
34	34	A	NO	SI	SI	NO	SI	0	NO	SI	SI	0	SI	NO	SI	SI	0
35	35	A	NO	SI	SI	NO	SI	0	NO	SI	SI	0	SI	NO	SI	SI	0
36	36	A	NO	SI	SI	NO	SI	0	NO	SI	SI	0	SI	NO	SI	SI	0
37	37	A	NO	SI	SI	NO	SI	0	NO	SI	SI	0	SI	NO	SI	SI	0
38	38	A	NO	SI	SI	NO	SI	0	NO	SI	SI	0	SI	NO	SI	SI	0
39	39	A	NO	SI	SI	NO	SI	0	NO	SI	SI	0	SI	NO	SI	SI	0
40	40	A	NO	SI	SI	NO	SI	0	NO	SI	SI	0	SI	NO	SI	SI	0
41	41	A	NO	SI	SI	NO	SI	0	NO	SI	SI	0	SI	NO	SI	SI	0
42	42	A	NO	SI	SI	NO	SI	0	NO	SI	SI	0	SI	NO	SI	SI	0
43	43	A	NO	SI	SI	NO	SI	0	NO	SI	SI	0	SI	NO	SI	SI	0
44	44	A	NO	SI	SI	NO	SI	0	NO	SI	SI	0	SI	NO	SI	SI	0
45	45	A	NO	SI	SI	NO	SI	0	NO	SI	SI	0	SI	NO	SI	SI	0
46	46	A	NO	SI	SI	NO	SI	0	NO	SI	SI	0	SI	NO	SI	SI	0
47	47	A	NO	SI	SI	NO	SI	0	NO	SI	SI	0	SI	NO	SI	SI	0
48	48	A	NO	SI	SI	NO	SI	0	NO	SI	SI	0	SI	NO	SI	SI	0
49	49	A	NO	SI	SI	NO	SI	0	NO	SI	SI	0	SI	NO	SI	SI	0
50	50	A	NO	SI	SI	NO	SI	0	NO	SI	SI	0	SI	NO	SI	SI	0
51	51	A	NO	SI	SI	NO	SI	0	NO	SI	SI	0	SI	NO	SI	SI	0
52	52	A	NO	SI	SI	NO	SI	0	NO	SI	SI	0	SI	NO	SI	SI	0
53	53	A	NO	SI	SI	NO	SI	0	NO	SI	SI	0	SI	NO	SI	SI	0
54	54	A	NO	SI	SI	NO	SI	0	NO	SI	SI	0	SI	NO	SI	SI	0
55	55	A	NO	SI	SI	NO	SI	0	NO	SI	SI	0	SI	NO	SI	SI	0
56	56	A	NO	SI	SI	NO	SI	0	NO	SI	SI	0	SI	NO	SI	SI	0
57	57	A	NO	SI	SI	NO	SI	0	NO	SI	SI	0	SI	NO	SI	SI	0
58	58	A	NO	SI	SI	NO	SI	0	NO	SI	SI	0	SI	NO	SI	SI	0
59	59	A	NO	SI	SI	NO	SI	0	NO	SI	SI	0	SI	NO	SI	SI	0

## BASE DE DATOS PRODUCTIVIDAD

		V2: PRODUCTIVIDAD																		
N°	Sec	I. DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN						II. DIMENSIÓN 2: CONOCIMIENTO						III. DIMENSIÓN 3: EFICIENCIA						
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15				
1	1	A	SI	SI	NO	SI	NO	0	SI	SI	SI	SI	SI	0	SI	SI	SI	SI	SI	0
2	2	A	SI	SI	NO	SI	NO	0	SI	SI	SI	SI	SI	0	SI	SI	SI	SI	SI	0
3	3	A	SI	SI	NO	SI	NO	0	SI	SI	SI	SI	SI	0	SI	SI	SI	SI	SI	0
4	4	A	SI	SI	NO	SI	NO	0	SI	SI	SI	SI	SI	0	SI	SI	SI	SI	SI	0
5	5	A	SI	SI	NO	SI	NO	0	SI	SI	SI	SI	SI	0	SI	SI	SI	SI	SI	0
6	6	A	SI	SI	NO	SI	NO	0	SI	SI	SI	SI	SI	0	SI	SI	SI	SI	SI	0
7	7	A	NO	SI	NO	SI	NO	0	SI	SI	SI	NO	SI	0	SI	NO	SI	SI	SI	0
8	8	A	NO	SI	NO	SI	NO	0	SI	SI	SI	NO	SI	0	SI	NO	SI	NO	SI	0
9	9	A	NO	NO	NO	SI	NO	0	SI	SI	SI	NO	SI	0	SI	NO	SI	NO	SI	0
10	10	A	NO	NO	SI	NO	NO	0	NO	SI	NO	SI	NO	0	SI	SI	NO	NO	NO	0
11	11	A	NO	NO	NO	SI	SI	0	SI	SI	SI	NO	SI	0	NO	NO	SI	SI	NO	0
12	12	A	NO	NO	NO	SI	SI	0	SI	SI	NO	NO	NO	0	SI	NO	SI	SI	NO	0
13	13	A	SI	SI	SI	NO	NO	0	SI	SI	NO	SI	SI	0	NO	SI	NO	NO	SI	0
14	14	A	SI	NO	NO	SI	SI	0	SI	SI	NO	NO	SI	0	SI	NO	SI	SI	SI	0
15	15	A	SI	SI	SI	NO	NO	0	SI	SI	SI	SI	NO	0	SI	SI	NO	NO	NO	0
16	16	A	SI	SI	NO	SI	SI	0	NO	NO	SI	NO	NO	0	NO	NO	SI	SI	SI	0
17	17	A	NO	NO	NO	SI	SI	0	SI	SI	NO	NO	NO	0	NO	NO	SI	SI	SI	0
18	18	A	SI	SI	NO	NO	NO	0	SI	SI	SI	NO	NO	0	SI	NO	NO	NO	NO	0
19	19	A	SI	SI	NO	NO	NO	0	SI	SI	SI	NO	SI	0	NO	NO	NO	NO	NO	0
20	20	A	SI	SI	SI	NO	NO	0	NO	SI	NO	SI	NO	0	SI	SI	NO	NO	SI	0
21	21	A	SI	SI	NO	NO	NO	0	SI	NO	NO	NO	SI	0	SI	NO	NO	NO	SI	0
22	22	A	SI	SI	SI	SI	SI	0	SI	NO	SI	SI	SI	0	SI	SI	SI	SI	SI	0
23	23	A	SI	SI	SI	SI	NO	0	SI	NO	SI	SI	SI	0	SI	SI	SI	NO	SI	0
24	24	A	NO	NO	NO	SI	NO	0	NO	NO	SI	NO	SI	0	SI	NO	SI	NO	SI	0
25	25	A	SI	SI	NO	NO	NO	0	SI	NO	NO	NO	SI	0	SI	NO	NO	NO	SI	0
26	26	A	NO	NO	NO	NO	SI	0	SI	NO	SI	NO	SI	0	SI	NO	NO	SI	SI	0
27	27	A	NO	NO	SI	SI	NO	0	SI	SI	NO	SI	SI	0	SI	SI	SI	NO	SI	0
28	28	A	NO	SI	SI	SI	NO	0	SI	SI	NO	SI	SI	0	SI	SI	SI	NO	SI	0
29	29	A	SI	SI	SI	NO	SI	0	SI	SI	NO	SI	SI	0	NO	SI	NO	SI	SI	0
30	30	A	SI	SI	NO	NO	NO	0	SI	SI	SI	NO	NO	0	NO	NO	NO	NO	SI	0
31	31	A	SI	NO	NO	NO	SI	0	SI	SI	SI	NO	NO	0	NO	NO	NO	SI	SI	0
32	32	A	SI	SI	SI	NO	SI	0	NO	SI	NO	SI	SI	0	SI	SI	NO	SI	NO	0
33	33	A	SI	SI	SI	SI	NO	0	SI	SI	SI	SI	NO	0	NO	SI	SI	NO	SI	0
34	34	A	SI	SI	SI	SI	SI	0	SI	SI	SI	SI	NO	0	NO	SI	SI	SI	SI	0
35	35	A	SI	SI	SI	NO	NO	0	SI	SI	SI	SI	NO	0	NO	SI	NO	NO	SI	0
36	36	A	NO	NO	NO	SI	SI	0	SI	SI	SI	NO	NO	0	NO	NO	SI	SI	SI	0
37	37	A	SI	SI	SI	NO	NO	0	SI	SI	NO	SI	NO	0	SI	SI	NO	NO	SI	0
38	38	A	SI	SI	SI	NO	SI	0	SI	SI	NO	SI	NO	0	SI	SI	NO	SI	NO	0
39	39	A	SI	SI	NO	NO	NO	0	SI	SI	NO	NO	SI	0	NO	NO	NO	NO	SI	0
40	40	A	SI	SI	SI	SI	SI	0	SI	NO	NO	SI	NO	0	SI	SI	SI	SI	SI	0
41	41	A	SI	SI	NO	SI	SI	0	SI	NO	SI	NO	SI	0	SI	NO	SI	SI	SI	0
42	42	A	NO	NO	NO	SI	NO	0	SI	SI	SI	NO	SI	0	SI	NO	SI	NO	SI	0
43	43	A	NO	SI	NO	SI	NO	0	SI	SI	SI	NO	SI	0	SI	NO	SI	NO	SI	0
44	44	A	NO	SI	NO	SI	NO	0	SI	SI	SI	NO	SI	0	SI	NO	SI	NO	SI	0
45	45	A	NO	SI	NO	SI	NO	0	SI	SI	SI	NO	SI	0	SI	NO	SI	NO	SI	0
46	46	A	NO	NO	NO	SI	NO	0	SI	SI	SI	SI	SI	0	SI	NO	SI	NO	SI	0
47	47	A	SI	SI	NO	NO	NO	0	SI	SI	SI	SI	NO	0	SI	SI	SI	SI	NO	0
48	48	A	SI	SI	NO	SI	SI	0	SI	SI	NO	SI	NO	0	SI	SI	SI	SI	NO	0
49	49	A	NO	NO	NO	SI	NO	0	SI	SI	NO	SI	NO	0	SI	SI	SI	SI	NO	0
50	50	A	SI	SI	NO	SI	SI	0	SI	SI	NO	SI	SI	0	SI	SI	SI	SI	NO	0
51	51	A	SI	SI	SI	SI	NO	0	SI	NO	SI	SI	SI	0	NO	SI	SI	SI	SI	0
52	52	A	NO	NO	SI	NO	NO	0	NO	SI	SI	SI	SI	0	SI	SI	SI	NO	NO	0
53	53	A	NO	SI	NO	SI	NO	0	SI	SI	NO	SI	NO	0	SI	SI	SI	SI	SI	0
54	54	A	NO	NO	NO	SI	NO	0	SI	SI	SI	SI	SI	0	SI	SI	SI	SI	SI	0
55	55	A	NO	NO	NO	SI	NO	0	SI	SI	SI	SI	SI	0	SI	SI	SI	SI	SI	0
56	56	A	NO	NO	NO	SI	NO	0	SI	SI	SI	SI	SI	0	SI	SI	SI	SI	SI	0
57	57	A	NO	NO	NO	SI	NO	0	SI	SI	SI	SI	SI	0	SI	SI	SI	SI	SI	0
58	58	A	NO	NO	NO	SI	NO	0	SI	SI	SI	SI	SI	0	SI	SI	SI	SI	SI	0
59	59	A	NO	NO	NO	SI	NO	0	SI	SI	SI	SI	SI	0	SI	SI	SI	SI	SI	0

**ANEXO N° 04**  
**CONSTANCIA DE APLICACIÓN**

*"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"*  
*"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

Pucallpa, 06 de julio de 2018

Señor Doctor:  
**RICARDO PABLO JIMENEZ FLORES**  
Presidenta de la Junta de Fiscales Superiores  
Distrito Fiscal de Ucayali.  
Presente.-



**Asunto: Autorización para aplicar encuesta sobre "Toma de decisiones y productividad Fiscal"**

Yo, Luz María Elizabeth Díaz Romero, identificada con D.N.I. 44782101, alumna de la escuela de postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, del programa de maestría en Gestión Pública, en la actualidad me encuentro en la fase de estudio donde es necesario diseñar y desarrollar un proyecto de investigación científica basada en dirección.

Por tal motivo solicito a su despacho autorización para realizar investigación en la institución que usted preside, la misma que consistirá en la aplicación de una encuesta basada en preguntas sobre la toma de decisiones y productividad, por lo que también se solicita información de la productividad del año 2018 de la Fiscalías Penales Corporativas de Coronel Portillo, lo cual permitirá consolidar el trabajo de investigación que llevara como nombre: "Relación entre Toma de Decisiones y Productividad en las Fiscalías de Coronel Portillo, Ucayali, 2018".

Hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.

Atentamente,

LUZ MARIA ELIZABETH DIAZ ROMERO  
INGENIERA DE SISTEMAS  
E INFORMÁTICA  
Reg. CIP. N° 206190

**ANEXO N° 05**  
**MATRIZ DE VALIDACIÓN**

**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**INSTRUMENTO:**

Escala valorativa para medir la relación existente entre toma decisiones y productividad fiscal.

**OBJETIVO:**

Validar la escala valorativa para medir la relación existente entre toma decisiones y productividad fiscal.

**DIRIGIDO A:**

Fiscales y personal administrativo de las Fiscalías Provinciales Penales Corporativas de Coronel Portillo - 2018.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

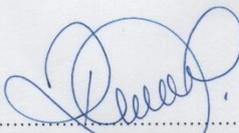
OLANO DEN CASTILLO, REYNA

**CARGO:**

DOCENTE UNIVERSIDAD NACIONAL INTERC.

**VALORACIÓN:**

Pertinente	Medianamente pertinente	No pertinente
X		



FIRMA DEL EVALUADOR  
GRADO

*Dra. Reyna Olano Del Castillo*

Anexo 3. VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS  
 MATRIZ DE VALIDACION DE TOMA DE DECISIONES  
 Título: Relación entre Toma de Decisiones y Productividad en las Fiscalías de Coronel Portillo, Ucayali, 2018.

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACION															
				RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA		OBSERVACION Y O RECOMENDACIONES							
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO								
V1. Toma de decisiones	D1. Toma de Decisiones.- Toma de decisiones es el proceso de aprendizaje natural o estructurado mediante el cual se elige entre dos o más alternativas, opciones o formas para resolver diferentes situaciones o conflictos de la vida, la familia, empresa u organización (Fundación del desarrollo socio económico y restauración ambiental, 2011).	Proceso de toma de decisiones	1. Decisiones tomadas afectan de positivamente.	✓		✓		✓		✓									
			2. Decisiones se toman con incertidumbre y riesgo.	✓		✓		✓		✓		✓							
			3. Importante la creatividad a la hora de tomar decisiones.	✓		✓		✓		✓		✓							
			4. Decisiones tomadas resuelven requerimientos del usuario	✓		✓		✓		✓		✓							
			5. Necesidad de tener varias alternativas para tomar la mejor decisión	✓		✓		✓		✓		✓							
V1. Toma de decisiones	Decisiones programadas	Decisiones programadas	1. Decisión individual tiene mejores resultados.	✓		✓		✓		✓									
			2. Decisiones en grupo	✓		✓		✓		✓									
			3. Decisiones programadas ayudan a lograr las metas laborales	✓		✓		✓		✓		✓							
			4. Incrementado de la productividad de la institución.	✓		✓		✓		✓		✓							
			5. Desempeño laboral y valoración de jefes.	✓		✓		✓		✓		✓							
V1. Toma de decisiones	Decisiones no programadas	Decisiones no programadas	1. Habilidad para analizar y tomar Decisiones	✓		✓		✓		✓									
			2. Tomada en cuenta opinión.	✓		✓		✓		✓									
			3. Consecuencias de las decisiones	✓		✓		✓		✓		✓							
			4. Decisiones adecuadas y aceptadas por el usuario.	✓		✓		✓		✓		✓							
			5. Intervención en las decisiones no programadas	✓		✓		✓		✓		✓							

  
 Dra. Reyna Olano Del Castillo



## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### INSTRUMENTO:

Escala valorativa para medir la relación existente entre toma decisiones y productividad fiscal.

### OBJETIVO:

Validar la escala valorativa para medir la relación existente entre toma decisiones y productividad fiscal.

### DIRIGIDO A:

Fiscales y personal administrativo de las Fiscalías Provinciales Penales Corporativas de Coronel Portillo - 2018.

### APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

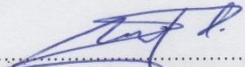
INOCENTE BONILLA ADRI JEHU

### CARGO:

DOCTOR EN EDUCACIÓN

### VALORACIÓN:

Pertinente	Medianamente pertinente	No pertinente
✓		

  
FIRMA DEL EVALUADOR  
GRADO

Anexo 3. VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS  
 MATRIZ DE VALIDACION DE TOMA DE DECISIONES  
 Título: Relación entre Toma de Decisiones y Productividad en las Fiscalías de Coronel Portillo, Ucayali, 2018.

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACION																	
				DE ACUERDO	INDECI	DE ACUERDO	ACUERDO	RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA		OBSERVACION Y O RECOMENDACIONES							
								SI	NO	SI	NO	SI	NO								
VI Toma de decisiones	D1. Toma de Decisiones. - Toma de decisiones es el proceso de aprendizaje natural o estructurado mediante el cual se elige entre dos o más alternativas, opciones o formas para resolver diferentes situaciones o conflictos de la vida, la familia, empresa u organización (Fundación del desarrollo socio económico y restauración ambiental, 2011).	Proceso de toma de decisiones	1. Decisiones tomadas afectan de positivamente.																		
			2. Decisiones se toman con incertidumbre y riesgo.																		
			3. Importante la creatividad a la hora de tomar decisiones.																		
			4. Decisiones tomadas resuelven requerimientos del usuario																		
			5. Necesidad de tener varias alternativas para tomar la mejor decisión																		
VII Toma de decisiones	D2. Toma de Decisiones programadas ayudan a lograr las metas laborales	Decisiones programadas	1. Decisión individual tiene mejores resultados.																		
			2. Decisiones en grupo																		
			3. Decisiones programadas ayudan a lograr las metas laborales																		
			4. Incrementado de la productividad de la institución.																		
			5. Desempeño laboral y valoración de jefes.																		
VIII Toma de decisiones	D3. Toma de Decisiones para analizar y tomar Decisiones	Decisiones no programadas	1. Habilidad para analizar y tomar Decisiones																		
			2. Tomada en cuenta opinión.																		
			3. Consecuencias de las decisiones																		
			4. Decisiones adecuadas y aceptadas por el usuario.																		
			5. Intervención en las decisiones no programadas																		



### INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**INSTRUMENTO:**

Escala valorativa para medir la relación existente entre toma decisiones y productividad fiscal.

**OBJETIVO:**

Validar la escala valorativa para medir la relación existente entre toma decisiones y productividad fiscal.

**DIRIGIDO A:**

Fiscales y personal administrativo de las Fiscalías Provinciales Penales Corporativas de Coronel Portillo - 2018.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

Ferreiros Rengifo Catherine

**CARGO:**

Magister en Gestión Pública

**VALORACIÓN:**

Pertinente	Medianamente pertinente	No pertinente
X		

  
.....  
Mg. Lic. Adm. Catherine Ferreyros de Olivari  
FIRMA DEL EVALUADOR  
GRADO

Anexo 3. VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS  
 MATRIZ DE VALIDACION DE TOMA DE DECISIONES  
 Título: Relación entre Toma de Decisiones y Productividad en las Fiscalías de Coronel Portillo, Ucayali, 2018.

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACION										OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES	
				RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
VI. Toma de decisiones	D1. Toma de Decisiones.- Toma de decisiones es el proceso de aprendizaje natural o estructurado mediante el cual se elige entre opciones o formas para resolver diferentes situaciones o conflictos de la vida, la familia, empresa u organización (Fundación del desarrollo socio económico y restauración ambiental, 2011).	Proceso de toma de decisiones	1. Decisiones tomadas afectan de positivamente.	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			
			2. Decisiones se toman con incertidumbre y riesgo.	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
			3. Importante la creatividad a la hora de tomar decisiones.	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
			4. Decisiones tomadas resuelven requerimientos del usuario	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
			5. Necesidad de tener varias alternativas para tomar la mejor decisión	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
			1. Decisión individual tiene mejores resultados.	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓				
			2. Decisiones en grupo	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓				
			3. Decisiones programadas ayudan a lograr las metas laborales.	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓				
			4. Incrementado de la productividad de la institución.	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓				
			5. Desempeño laboral y valoración de jefes.	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓				
			1. Habilidad para analizar y tomar Decisiones	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓				
			2. Tomada en cuenta opinión.	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓				
			3. Consecuencias de las decisiones	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓				
			4. Decisiones adecuadas y aceptadas por el usuario.	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓				
			5. Intervención en las decisiones no programadas	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓				

*Coat*  
 Mg. Lic. Adm. Catherine Ferrero de Obispo  
 CLAQ N° 04169



**ANEXO N° 06**  
**GALERIA DE FOTOGRAFÍA**

