



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Toma de decisiones y productividad laboral en la corporación**

**Avir S.A.C., Amazonas 2022**

**AUTORAS:**

Armestar Bacalla, Marita Franchesca ([orcid.org/0000-0001-5028-9357](https://orcid.org/0000-0001-5028-9357))

Pardo Loaiza, Zorayda ([orcid.org/0000-0001-9662-6726](https://orcid.org/0000-0001-9662-6726))

**ASESOR:**

Mg. Cervantes Ramon, Edgard Francisco ([orcid.org/0000-0003-1317-6008](https://orcid.org/0000-0003-1317-6008))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

### **Dedicatoria**

Este trabajo de investigación, va dedicado en primer lugar, a nuestras familias que siempre estuvieron brindándonos su apoyo de manera incondicional en todo el proceso académico que vivimos. En segundo lugar, a todos los maestros que nos guiaron, para mejorar de manera constante y ser unos buenos profesionales y competitivos. Por último, aquellas personas que ya no se encuentran en esta vida, pero siempre creyeron en nosotras.

### **Agradecimiento**

Queremos agradecer a nuestros padres que fueron el soporte fundamental para continuar a pesar de los obstáculos que se presentaron para la realización de esta tesis. Asimismo, a nuestro asesor de tesis el Mg. Cervantes Ramon Francisco, que con su amplio conocimiento y experiencia nos orientó en todo el desarrollo de esta investigación.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras.....	vi
RESUMEN .....	vii
ABSTRACT .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA .....	12
3.1. Tipo y diseño de Investigación .....	12
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra y muestreo .....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos .....	18
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos .....	19
IV. RESULTADO.....	20
V. DISCUSIÓN .....	30
VI. CONCLUSIONES .....	33
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIA .....	35
ANEXO.....	40

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b>	<i>Técnica de instrumento usados para la recolección de datos.....</i>	<b>15</b>
<b>Tabla 2</b>	<i>Expertos designados para la validación de la investigación .....</i>	<b>15</b>
<b>Tabla 3</b>	<i>Validación por juicio de experto: Toma de decisiones .....</i>	<b>16</b>
<b>Tabla 4</b>	<i>Validación por juicio de experto: Productividad laboral.....</i>	<b>16</b>
<b>Tabla 5</b>	<i>Estadística de confiabilidad general.....</i>	<b>17</b>
<b>Tabla 6</b>	<i>Estadística de confiabilidad: Toma de decisiones.....</i>	<b>17</b>
<b>Tabla 7</b>	<i>Estadística de confiabilidad: Productividad laboral .....</i>	<b>17</b>
<b>Tabla 8</b>	<i>Resultado descriptivo de la primera variable: Toma de decisiones. ....</i>	<b>20</b>
<b>Tabla 9</b>	<i>Resultado de la segunda variable: productividad laboral.....</i>	<b>21</b>
<b>Tabla 10</b>	<i>Resultados descriptivos de toma de decisiones estratégicas .....</i>	<b>22</b>
<b>Tabla 11</b>	<i>Resultado descriptivo de las decisiones operativas .....</i>	<b>23</b>
<b>Tabla 12</b>	<i>Resultado descriptivo de las decisiones tácticas .....</i>	<b>24</b>
<b>Tabla 13</b>	<i>Cuadro de prueba de normalidad.....</i>	<b>25</b>
<b>Tabla 14</b>	<i>Prueba de hipótesis general.....</i>	<b>26</b>
<b>Tabla 15</b>	<i>Prueba de hipótesis específico 1 .....</i>	<b>27</b>
<b>Tabla 16</b>	<i>Prueba de hipótesis específico 2 .....</i>	<b>28</b>
<b>Tabla 17</b>	<i>Prueba de hipótesis específico 3.....</i>	<b>29</b>
<b>Tabla 18</b>	<i>Matriz de operacionalización de la primera variable .....</i>	<b>40</b>
<b>Tabla 19</b>	<i>Matriz de operación de la segunda variable.....</i>	<b>41</b>
<b>Tabla 20</b>	<i>Nivel de confiabilidad del instrumento.....</i>	<b>42</b>
<b>Tabla 21</b>	<i>Coeficiente de correlación .....</i>	<b>42</b>

## Índice de figuras.

<i>Figura 1.</i> Representación gráfica de la variable toma de decisiones .....	20
<i>Figura 2.</i> Representación gráfica de la variable productividad laboral. ....	21
<i>Figura 3.</i> Representación gráfica de toma de decisiones estratégicas .....	22
<i>Figura 4.</i> Representación gráfica de toma de decisiones operativas .....	23
<i>Figura 5.</i> Representación gráfica de toma de decisiones tácticas.....	24

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la toma de decisiones y productividad laboral en la Corporación Avir S.A.C., Amazonas 2022. Se realizó mediante el enfoque cuantitativo, tipo aplicada, nivel correlacional y de diseño no experimental, corte transversal, con una población de 50 trabajadores. La técnica que se utilizó fue encuesta y se eligió como instrumento el cuestionario que fueron validados mediante expertos, asimismo, se aplicó la prueba piloto que determinó el nivel de confiabilidad del instrumento para lo cual se usó el SPSS. Los resultados para la comprobación de hipótesis dieron un nivel de sig=0.000 mediante ello se comprobó la existencia de relación de las variables de estudio, asimismo, se obtuvo una coeficiencia de Rho de Spearman de 0,736, lo cual indica que existe una correlación positiva alta. Mediante los resultados obtenidos se concluyó, que una buena gestión en la toma de decisiones, estratégicas, operativas y tácticas es sustentable para el incremento de la productividad laboral generando mayor rentabilidad y participación a la empresa.

**Palabras clave:** Toma de decisiones, productividad laboral, decisiones estratégicas, decisiones operativas, decisiones tácticas.

## ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the relationship between decision making and labor productivity at Corporación Avir S.A.C., Amazonas 2022. It was carried out through a quantitative approach, applied type, correlational level and non-experimental design, cross-sectional, with a population of 50 workers. The technique used was a survey and a questionnaire was chosen as an instrument, which was validated by experts, and a pilot test was applied to determine the level of reliability of the instrument, for which SPSS was used. The results for the hypothesis testing gave a level of  $\text{sig}=0.000$ , which proved the existence of a relationship between the study variables, and a Spearman's Rho coefficient of 0.736 was obtained, which indicates that there is a high positive correlation. By means of the results obtained, it was concluded that good management in strategic, operative and tactical decision making is sustainable for the increase of labor productivity, generating greater profitability and participation to the company.

**Keywords:** Decision making, labor productivity, strategic decisions, operative decisions, tactical decisions.

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente las organizaciones están en constante cambio ya que cada año la globalización trae grandes cambios, lo que orienta a los directivos y gerentes a mejorar de manera óptima la gestión de los recursos de las organizaciones, asimismo ellos constituyen parte fundamental de la empresa es por ello que sus decisiones deben tomarse de manera correcta, ya que influyen de manera directa en sus colaboradores de la entidad con el fin de mejorar su productividad laboral de manera eficiente para llevar al éxito la empresa.

A nivel internacional

Según el autor Paz (2018), menciona que en Venezuela la toma de decisiones en las empresas públicas o privadas y sin importar a que rubro se dedica recae a las personas con responsabilidades gerenciales. El autor habla de manera general que este es una técnica o proceso el cual se usa para seleccionar una opción al momento de resolver diferentes situaciones y contextos, es por ello que el encargado de la organización debe contar con habilidades de liderazgo. Por otro lado, Kartal (2021), llega a mencionar que para una buena toma de decisiones es fundamental saber por qué se tienen que pasar ciertos procesos en una entidad y sobre todo saber de qué manera y cómo este problema puede ayudar a la entidad tanto económica como socialmente.

Bastidas, Jiménez y Vanegas (2019), sostiene que la productividad es el indicador donde se puede verificar que tipo de resultado tuvo las decisiones tomadas por los gerentes, es importante que los resultados sean favorables dado que los colaboradores son los que tienen mayor participación en las actividades de la organización. Entonces el nivel de productividad que se tiene en la empresa, se posiciona de acuerdo a varios factores donde uno de los más importantes que el autor considera es el clima laboral que tiene la empresa, asimismo resalta que se debe estar en constante seguimiento al personal para identificar el tiempo de trabajo y de qué manera usa los recursos. Asimismo, Kazekami (2020), manifiesta que el teletrabajo influye de manera positiva en la productividad laboral si se logra establecer los horarios adecuados, ya que si el horario laboral es demasiado largo surge el estrés y comienza a perjudicar la vida personal del colaborador lo cual pone en riesgo su productividad.

Shusaku (2021), el autor menciona que la productividad laboral

involucrada depende del desempeño de cada trabajador según el horario establecido y las horas contadas diariamente, según el caso, al parecer menciona tanto al empleado como al empleador.

A nivel nacional, según Prado y Ártica (2019), refieren que las decisiones conforman a cada situación e individuo, por lo que no existe ninguna fórmula mágica para tomar las correctas decisiones, los directivos de una organización cuentan con una información privilegiada sobre aspectos formales e informales, sin embargo el proceso de decisiones no solo consiste en identificar lo correcto o incorrecto para fijar el objetivo, es decir también se debe tener en claro el cómo, quien y cuando hacerlo. El conflicto en una organización comienza a surgir cuando no se tiene en claro algún problema.

Agurto (2019), sostiene que las variaciones en la productividad laboral influyen en fenómenos sociales y económicos, es decir una empresa debe producir crecimiento y aumento en su rentabilidad o utilidad, por lo tanto, se debe proporcionar las herramientas suficientes que ayuden a incrementar la productividad mediante la empleabilidad de diversos métodos, un sistema distinto de pagos de salarios y un determinado tiempo de estudio.

En el aspecto local, la Corporación Avir S.A.C., la organización realiza la construcción, arquitectura e ingeniería siendo una organización privada, teniendo como clientes a diversas empresas ya sean públicos o privados, ubicada en el departamento de Amazonas, fue constituida en el año 2011. Se observó que existe una falta de comunicación entre los Gerentes al momento de realizar una toma de decisiones lo que afecta directamente en la productividad laboral, al ser una empresa de construcción de proyectos se debe estimar con anticipación al momento de realizar la compra de materiales o el proceso de ejecución de las obras, sin embargo la mala gestión que están realizando perjudica a los trabajadores ya que en ocasiones no se cuenta con los materiales suficientes y deben esperar a que la empresa realice el pedido nuevamente. Por otro lado, existen otros factores externos que retrasa la productividad, como es la falta de comunicación del alcalde con la población lo que genera que existan conflictos sociales, donde el proceso de solucionar a veces llega a demorar 2 semanas a más, paralizando por completo los proyectos.

Seguidamente el planteamiento del problema general:

- ¿Qué relación existe entre la toma de decisiones y productividad laboral en la Corporación Avir S.A.C., Amazonas 2022?

Teniendo como problemas específicos:

- ¿Qué relación existe entre la toma de decisiones estratégicas y la productividad laboral en la Corporación Avir S.A.C., Amazonas 2022?
- ¿Qué relación existe entre la toma de decisiones tácticas y la productividad laboral en la Corporación Avir S.A.C., Amazonas 2022?
- ¿Qué relación existe entre la toma de decisiones operativas y la productividad laboral en la Corporación Avir S.A.C., Amazonas 2022?

Justificación teórica, este estudio se ejecutó con la finalidad que sea de utilidad para las siguientes investigaciones científicas mencionando la relación de las variables que se estudió, las fuentes recopiladas son confiables ya que la búsqueda fue de manera minuciosa.

Justificación práctica, tuvo como finalidad dar a conocer cuál es la relación entre las dos variables que se están estudiando con los colaboradores de la Corporación Avir S.A.C., esto permitirá a que los gerentes de cada área tengan más en cuenta la opinión de sus trabajadores al momento de ejecutar alguna decisión, asimismo tener conocimiento de qué manera está influyendo sus decisiones con la productividad dentro de la organización.

Justificación social, se midió las dos variables de investigación, donde se dio a saber el valor de la primera variable toma de decisiones para que la organización tenga una mejor productividad de parte de sus colaboradores.

Justificación metodológica, la investigación fue realizada de manera minuciosa en la cual se siguió un procedimiento científico, asimismo se buscó mostrar resultados confiables por lo que se procedió a la recolección de datos mediante una encuesta a los colaboradores y así determinar si existe una relación de las dos variables.

Se plantea el objetivo general:

- Determinar la relación entre la toma de decisiones y la productividad laboral Corporación Avir S.A.C., Amazonas 2022.

Teniendo como objetivos específicos:

- Identificar la relación que existe entre la toma de decisiones estratégicas y la productividad laboral en la Corporación Avir S.A.C., Amazonas 2022.
- Identificar la relación que existe entre la toma de decisiones operativas y la productividad laboral en la Corporación Avir S.A.C., Amazonas 2022.
- Identificar la relación que existe entre la toma de decisiones tácticas y la productividad laboral en la Corporación Avir S.A.C., Amazonas 2022.

De la misma manera se presenta como hipótesis general:

- Existe relación entre la toma de decisiones y la productividad laboral en la Corporación Avir S.A.C., Amazonas 2022.

Teniendo como hipótesis específicas:

- Existe relación entre la toma de decisiones estratégicas y la productividad laboral en la Corporación Avir S.A.C., Amazonas 2022.
- Existe relación entre la toma de decisiones tácticas y la productividad laboral en la Corporación Avir S.A.C., Amazonas 2022.
- Existe relación entre la toma de decisiones operativas y la productividad laboral en la Corporación Avir S.A.C., Amazonas 2022.

## **II. MARCO TEÓRICO**

A continuación, se presenta los trabajos previos que ayudaron en la minuciosa búsqueda para la elaboración de esta investigación. En primer lugar, a nivel internacional:

Según Gutiérrez (2020), en su trabajo titulado. Metodología para la toma de decisiones en periodo mediano mediante análisis de estados financieras en el sector comercial, tuvo como objetivo diseñar una metodología para el análisis financiero brindando un apoyo a la toma de decisiones, tipo metodológico deductivo, con enfoque empírico y analítico, cualitativo, el cual utilizó diversas herramientas como el Focus Group. Tuvo 9 participantes seleccionados a conveniencia con experiencia laboral en diferentes áreas comerciales, se realizó de manera virtual, con características como la extroversión y la confianza favoreció al resultado de este. Sugieren que deben compartir entre diferentes áreas para el mayor intercambio de ideas y demás información que permitan a la entidad un alza en sus productos. Se concluyó que todos los participantes reconocen que tienen un mayor valor agregado en esa empresa sobre todo para el intercambio de información, además para el aporte financiero en corto plazo buscan alternativas de mejora con el propósito de supervivencia.

Según López (2018), en su trabajo titulado. Cultura organizacional y productividad laboral. Para microempresa botanas, Estado de México, 2018, tenía como objetivo desarrollar un plan estratégico para incrementar la productividad, tipo de diseño exploratorio, mixto y contiene aspectos cuantitativos y cualitativos, el cual utilizó diversas herramientas como las entrevistas tanto al gerente como colaboradores para tener un mayor impacto en los resultados a obtener. Esta investigación utilizó el instrumento de medición de dos tipos de entrevistas, la primera con preguntas estructuradas y la segunda con semiestructuradas. Mostró que un 80% de los colaboradores tienen una alta productividad ya que tienen capacidad de producción y entrega de pedidos. Sugieren incrementar los sueldos para ver la mejora en el resultado de la productividad de cada trabajador. Se concluyó que tanto la gerencia como colaboradores de la entidad necesitan trabajar en conjunto y obtener mayores resultados en su producción y tener un impacto positivo dentro de ella.

Según Aguiar (2020), en su trabajo titulado. Propuesta metodológica para la Gestión del Aprendizaje Organizacional y la Productividad en la Mi pyme, tuvo como objetivo formular e implementar un aprendizaje que contribuya con la productividad de la entidad, el tipo de diseño es investigación-acción, descriptivo y cualitativo, utilizando diversas herramientas de estudio para así obtener un mejor y preciso resultado. Esta investigación utilizó el instrumento de medición de entrevistas, cuestionarios y documentos. Tuvo un 66.98% reconociendo la carencia de reconocimiento de trabajo realizado en la entidad y sus opiniones no repercuten en el proceso de realizar una decisión general en la organización. Sugieren incrementar el influente en opiniones y reuniones a todos los colaboradores sin excepción, además escuchar sus reclamos. Se concluyó que existe una necesidad de realizar algún plan que ayude la cooperación de los colaboradores, así como ver los resultados de su productividad diaria.

Según Garcia y Sierra (2020), en su trabajo titulado. Cuales son los factores de la baja productividad laboral en una empresa comercial de hidrocarburos en la ciudad de Medellin, tenía como objetivo, identificar diversos factores que determinen la baja productividad, el tipo de estudio es cualitativo para poder realizar un acercamiento más en todos los colaboradores de la entidad. Esta investigación utilizo el instrumento de la entrevista. Tuvo 10 colaboradores propuestos para esta investigación, sostienen que para la mayor productividad tienen que tener una capacitación constante y así poder incrementar los ingresos de la entidad. Sugieren que cada trabajador cuente con un equipo de trabajo, gracias a las entrevistas observaron que tienen el potencial de liderar grupos. Concluyó que el proceso que utiliza la organización no es constante ya que muchos de ellos no ponen en práctica la capacitación realizada y ello conlleva a una baja productividad en la entidad.

Según Espinosa (2018), en su trabajo titulado. Resultado en los estilos de toma de decisiones en relación del liderazgo y desempeño organizacional en un grupo de Directivos de Colombia, Ecuador y Perú, abarcó como objetivo determinar los tipos de liderazgo que ejercen influencia en el desempeño, el tipo de estudio es descriptivo-explicativo, cuantitativo, tipo transversal para poder detallar con precisión los resultados. Utilizó el instrumento del cuestionario

Multifactorial de Liderazgo. Tuvo 362 participantes considerando que el 87% son menores de 40 años en los 3 países estudiados, sin embargo, mostró una inconsistencia positiva interna al momento que se realiza la toma de ciertas opciones. Sugieren que en el aspecto externo debe haber una mayor capacitación ya que en ello existe más competencia. Concluyó que influyen diversos factores para el desempeño de cada líder en su país, sin embargo, la efectividad y la satisfacción están asociadas a estos resultados.

Continuando, se menciona los trabajos a Nivel Nacional.

Según Bobadilla (2018), en su trabajo. Toma de decisiones y la productividad laboral en JCODEE S.A.C Lima los Olivos 2018, tenía el objetivo de determinar una relación existente con ambas variables en mención. Utilizó el método hipotético-deductivo; tipo aplicada, diseño no experimental y transversal, nivel descriptivo, correlacional y explicativo, entrevistó a 45 trabajadores, utilizó mediante el muestreo del censo. Usó técnica de encuesta y como instrumento un cuestionario, que contó con treinta preguntas y 5 opciones de respuestas (Likert) para las dos variables. Obtuvo una  $\rho = 0.877$ , por ello se estableció que ambas variables tienen una relación positiva muy fuerte.

Según Condori (2018), manifiesta en su tesis. Satisfacción laboral y la productividad laboral en los trabajadores de la empresa Bouncer San Borja, *tuvo* como objetivo de determinar la relación existente entre sus variables planteadas. Tipo no experimental-transversal. La población fue de treientos veinte trabajadores, una muestra de 175, donde se les aplicó los cuestionarios, se usaron la encuesta por el criterio de experto y una validación elevada. Finalmente, el resultado mostró un Rho de Spearman 0.758 con nivel de sig 0.000, mediante el cual aceptó la hipótesis de su estudio; estableciendo la existencia de la correlación entre ambas variables.

El autor Diaz (2018), en su trabajo de Investigación. Relación entre toma de decisiones y productividad en las Fiscalías de coronel Portillo, Ucayali 2018, definió como objetivo, establecer la conexión existente del tema de estudio. Fue de enfoque cuantitativo, tipo no experimental, nivel correlacional. Una muestra de, 59 personas dentro de ellas se encuentran las fiscalías provinciales, mostró un resultado confiable en esta investigación. Determinó así que existe una

correlación significativa con un valor  $r = 0.826$  mediante la correlación de Pearson. Concluye que una buena gestión de la toma de decisiones permitirá que una entidad tenga mejor productividad.

El Autor Lagos (2018), sostiene en su estudio. Habilidades gerenciales y la toma de decisiones en el rubro azucarera Andahuasi S.A.A. 2018, tuvo como objetivo; establecer la influencia entre ambas variables de estudio. De tipo transversal y correlacional, con nivel explicativo y diseño no experimental, con un enfoque mixto, una población de veinte tres colaboradores. Los resultados fueron un  $r = - 0,612$  con nivel de significancia = 0,002, entre las dos variables, concluyó la existencia de correlación negativa moderada.

Finalmente, los Autores Gilvonio y Pilar (2018), en su tesis. La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos del MTPE–Lima, su objetivo de investigación fue determinar la correlación existente en las dos variables, fue de un método descriptivo-correlacional, de corte transversal, una población consistente a sesenta y cinco colaboradores con una muestra de cuarenta y seis y con un instrumento que fue el cuestionario con escala Likert. Los resultados mostraron un nivel de sig de 0,001 y Rho de Spearman de 0,827; considerando que tiene una correlación positiva fuerte. Concluyeron, que a un incremento de competencia laboral existe mayor aumento de productividad.

Continuando, para considerar los aspectos teóricos relacionados a la primera variable de toma de decisiones, se mencionan las siguientes:

Según Kast (2000), sostiene que la toma de decisiones es la relación entre todos los recursos de la entidad y el control que se toma en cada departamento.

Stoner, Freeman y Gilbert (19989, sostienen que el proceso de tomar decisiones conlleva todos los medios o recursos de la entidad que se necesitan para solucionar diversos problemas.

Según Espinosa, Rodríguez y Cárdenas (2019), en su investigación sobre el proceso de la toma de decisiones, en mis pymes hoteleras de Boyacá-Colombia, menciona que las decisiones brindan estabilidad a las empresas es por ello que deben ser tomadas de manera diaria por los gerentes en aspecto que se vinculan con la tecnología y las finanzas, el recurso humano, entre otros

factores, como también deben ser acordes a las situaciones actuales.

Para los autores Shrestha, Krishna y Krogh (2021), mencionan que un estudio minucioso en las áreas más funcionales tales como; marketing, producción, finanzas, contabilidad y logística, ayudarán a que las tomas de decisiones sean más acertadas y favorables para las compañías, asimismo la aplicación de las decisiones estratégicas y operativas ayudarán en el aprendizaje de sus colaboradores.

Por otro lado, Del Río-Cortina, Cardona-Arbeláez y Guacará-Villalba (2017), refieren que todos los cambios en el entorno siempre afectan a la empresa, es por ello que es importante practicar la toma de decisiones internas para que se puedan adaptar a las distintas y constantes dinámicas del mercado, en otras palabras, es el proceso mediante el cual se podría brindar soluciones a las diferentes situaciones y problemas en la organización.

Según Wiig (2003) menciona que la toma de decisiones es un plan que crece en la mayoría de las entidades y áreas tales como; estratégicos, operativos y tácticos. Asimismo, puede ser de manera grupal o personal, para ello se tiene en cuenta varios factores y elemento que influyen en el procedimiento.

A continuación, se define los conceptos de las dimensiones.

Bobadilla (2018), menciona que las decisiones estratégicas tienen que estar presentes con altos directivos que den seguridad, para que se logre cumplir lo establecido, para ello es necesario la existencia de orden y monitoreo frecuente en todos los departamentos de la entidad.

Teniendo como indicador los siguientes puntos.

- Tiempo de ejecución.
- Objetivos.
- Integridad.

Bobadilla, (2018), sostienen que las tomas de decisiones operativas se pueden tomar con estrategia y que entienden sus resultados, consecuencias y actos que involucren a la entidad.

Teniendo como indicador los siguientes puntos.

- Efecto en la gestión.
- Aceptación.
- Rechazo.

Bobadilla, (2018), mantienen que las decisiones tácticas tienen que evaluarse bien con todo el departamento de la entidad y evaluar diversos criterios que ayuden en el desarrollo de este problema.

Teniendo como indicador los siguientes puntos.

- Riesgo
- Beneficio
- Transcendencia

Para considerar los aspectos teóricos relacionados a la segunda variable de la productividad laboral, se menciona:

Para los autores Robbins y Judge (2013), indican que viene a ser una escala de medición, mediante el cual se analiza el avance organizacional. Se dice que la entidad es productiva cuando cumple todos sus objetivos. Para ello, dicha productividad requiere y necesita el uso adecuado de la eficiencia y la eficacia. La empresa logra ser efectiva cuando aumenta su participación e incrementar sus ventas en el mercado.

A continuación, se define los conceptos de las dimensiones de la segunda variable Productividad laboral.

Según Robbins y Judge (2013), la eficiencia se determina mediante los recursos o bienes utilizados para lograr un objetivo y los resultados que se visualizan, en otras palabras, entre menos recurso se logre usar más eficiente será la productividad, asimismo ayudara a que la empresa disminuya costos.

Teniendo como indicador los siguientes puntos.

- Eficiencia en el manejo de diversos recursos.
- Eficiencia en el ambiente laboral.
- Eficiencia en las capacitaciones brindadas.

Según Robbins y Judge (2013), la eficacia es llegar a las metas fijadas en la organización, otra definición que menciona el autor es que se usa para alcanzar los resultados sin tener demasiada importancia a los recursos que se está invirtiendo ya que radica en los resultados obtenidos.

Teniendo como indicador los siguientes puntos.

- Eficacia en la realización de actividades.
- Eficacia en la generación del valor.
- Eficacia en la comunicación.

Por último, Condori (2018), argumenta que la efectividad, es una unión entre la eficacia y la eficiencia, se puede decir que la productividad logra ser eficiente cuando los resultados obtenidos son mediante la optimización de todos los recursos que se han utilizado.

Teniendo como indicador los siguientes puntos.

- Recursos.
- Proceso interno.
- Objetivo

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de Investigación**

##### **3.1.1. Enfoque**

El trabajo se logró realizar con el enfoque cuantitativo; Bendezú (2021), menciona que esta investigación cuantitativa es una manera ordenada en que realizamos la búsqueda de información en cualquiera de las plataformas o fuentes, las cuales están incluidas los estadísticos, matemáticos e informáticos, así poder llegar a un resultado confiable.

##### **3.1.2. Tipo**

Fue de tipo aplicada, al iniciar con un marco teórico, para luego abordar la actual problemática del estudio, con la finalidad de encontrar un término de solución; Bendezú (2021), refiere que este tipo tiene fines prácticos, tiene el propósito de desarrollar una técnica que se aplica de manera inmediata y así solucionar diversos problemas que existen en la organización estudiada.

##### **3.1.3. Nivel**

Se estableció con un nivel correlacional; Para Bendezú (2021), manifiesta que un estudio correlacional es la que busca información que ayude a responder diversas preguntas, esto se realiza con la finalidad de saber cuál es la relación que estudia cada autor.

##### **3.1.4. Diseño**

Fue de diseño no experimental y de corte transversal, por ello, no existe manipulación en las variables; Para Bendezú (2021), manifiesta que esta investigación se puede realizar de diversas maneras, sin embargo, no se puede manipular las variables debido a que son verificadas y observadas en el mismo contexto donde se realiza el estudio.

#### **3.2. Variables y operacionalización**

Para Espinoza (2018), menciona que la variable es operacionalizada teniendo como motivo poder cambiar el concepto abstracto en empírico, tener la capacidad de ser métrico constantemente con la adaptación del instrumento. Este desarrollo es importante ya que posibilita a que un investigador con poca

experiencia pueda tener una seguridad de sí mismo a cometer errores que llegan a ser recurrentes en un estudio de investigación, tales como: que no exista relación entre las variables y la forma por la que se opta medir, de esa manera comienza a perder la validez. La exactitud es esencial ya que en este se definen los términos que tienen esta ventaja de comunicar con exactitud todos los resultados.

### **3.2.1. Toma de decisiones**

Para Jiménez (2018), refiere que la toma de decisiones involucra varias situaciones, donde se requiere una solución rápida para no generar caos, es por ello que es importante que cada organización cuente con un plan y estrategias de solución inmediata para cualquier tipo de situación.

Definición operacional:

La primera variable se medirá en 3 dimensiones (decisiones estratégicas, decisiones operativas, decisiones tácticas). Se realizará la encuesta, que contendrá 9 ítems. Como instrumento será usada la escala de Likert con una escala ordinal.

### **3.2.2. Productividad Laboral**

Naupari y Vásquez (2020), manifiestan la productividad laboral como la cantidad de horas trabajadas por los colaboradores dentro de la empresa, de esa manera permite medir si la organización es productiva o no.

Definición operacional:

La segunda variable fue medida en 3 dimensiones (eficiencia, eficacia, efectividad), que fue conformado por 9 ítems, aplicando el cuestionario de la escala de Likert.

## **3.3. Población, muestra y muestreo**

### **3.3.1. Población**

Para el autor Arias (2020), la población es un grupo de diversos sujetos finito o infinito que cuentan con características semejantes o similares; mientras tanto Lozada (2020), menciona que es un procedimiento que se realiza mediante

un cálculo de la investigación mediante los criterios de exclusión o inclusión, asimismo se selecciona diversas unidades sea externa o interna. La investigación realizada se consideró finita ya que contó con una población de 50 colaboradores.

### **3.3.2. Criterio de selección**

#### **3.3.2.1. Inclusión**

Se tuvo en consideración a los trabajadores que pertenecen a diversas áreas de la empresa, con una antigüedad mayor a un año.

#### **3.3.2.2. Exclusión**

No se tuvo en cuenta a los trabajadores que recién estaban integrados en la organización (menos de un año).

#### **3.3.2.3. Muestra**

Se consideró como muestra censal el total de la población, debido a que el estudio abarcó una población finita. El estudio de muestra estuvo compuesto por 50 colaboradores.

Arias et al. (2018), manifiestan que la muestra siempre tiene que determinarse con un número exacto a fin de lograr las metas trazadas desde el comienzo de la investigación, el cual se calcula con fórmulas.

Pacheco et al. (2020), menciona que una muestra censal representa a una totalidad de cierta población, lo que resulta importante para todo tipo de estudio.

### **3.3.3. Muestreo**

Se usó el muestro no probabilístico por conveniencia. Según el autor. Odar, M. (2017) menciona que el muestreo no probabilístico es aquella herramienta mediante el cual se usa para hallar los datos del estudio que se realiza, se nombra de esa manera porque se estudia un conjunto reducido de individuos.

#### **3.3.4. Unidad de análisis**

Estuvo constituida por los trabajadores de todas las áreas pertenecientes a la Corporación Avir S.A.C.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### 3.4.1. Técnica

Se utilizó una encuesta con el fin de obtener buenos resultados y analizar el comportamiento de los colaboradores de la entidad.

Según el autor Arias (2021), manifiesta que una encuesta viene a ser una herramienta que facilita un trabajo de cuestionario, que va direccionado a un tema específico de estudio con una población definida, donde los resultados pueden llegar a ser cualitativos o cuantitativos, esta técnica se utiliza de manera constante en las organizaciones.

### 3.4.2. Instrumento

Se eligió el cuestionario como instrumento en esta investigación, estuvo conformada por 36 preguntas, según INEE (2019), manifiesta que el cuestionario es una herramienta de medición que ayuda a tener resultados aproximados en el estudio.

**Tabla 1**

*Técnica de instrumentos usados para la recolección de datos.*

VARIABLES	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Toma de decisiones	Encuestas	Cuestionario
Productividad laboral	Encuestas	Cuestionario

### Validez

Este estudio fue evaluado por tres docentes, que cuentan con el conocimiento de las variables investigadas. Villasís et al. (2018), refieren que la validez son los resultados de una investigación, asimismo que estén libre de cualquier error que se pueda presentar durante el proceso de estudio con diversos problemas metodológicos.

**Tabla 2**

*Expertos designados para la validación*

Datos de los expertos	
1	Dr. Bardales Cárdenas Miguel
2	Dr. Navarro Tapia Javier Feliz
3	Mg. Farro Ruiz Lizet Malena

**Tabla 3***Validación por juicio de experto: Toma de decisiones.*

Criterios	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Total
Claridad	85%	87%	88%	260%
Objetividad	90%	85%	85%	260%
Pertinencia	90%	85%	85%	260%
Actualidad	90%	91%	89%	270%
Organización	90%	90%	91%	271%
Suficiencia	86%	85%	85%	256%
Intencionalidad	90%	76%	85%	251%
Consistencia	85%	84%	86%	255%
Coherencia	86%	87%	85%	258%
Metodología	90%	90%	90%	270%
			Total	2611%
				87%

En la tabla 3, de la primera variable toma de decisiones tuvo un promedio total de 87% por lo cual el cuestionario se considera como aceptable y aplicable.

**Tabla 4***Validación por juicio de expertos: Productividad laboral.*

Criterios	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Total
Claridad	88%	88%	87%	263%
Objetividad	88%	87%	85%	260%
Pertinencia	88%	85%	85%	258%
Actualidad	92%	91%	88%	271%
Organización	88%	90%	92%	270%
Suficiencia	85%	85%	85%	255%
Intencionalidad	87%	85%	85%	257%
Consistencia	92%	89%	85%	266%
Coherencia	90%	80%	85%	255%
Metodología	92%	90%	90%	272%
			Total	2627%
				88%

En la tabla 4, la segunda variable Productividad laboral tuvo un resultado total de 88% por lo cual se considera como aceptable y aplicable.

### **Confiabilidad**

Para lograr un mejor cálculo se usó el método del alfa de Cronbach que se realizó por medio del programa de SPSS, por conveniente también se midió el grado de confiabilidad del instrumento, utilizando en este caso el cuestionario y el desarrollo obtenido fue de 0.984 que se encuentra dentro de la escala de valoración de 0 al 1.

Según Medina y Verdejo (2020), mencionan a la confiabilidad como exactitud y consistencia de las puntuaciones conseguidas mediante un instrumento. Asimismo, está atada a la precisión o exactitud de las puntuaciones o alguna otra información de algún grupo estudiado, así obtener el menor error posible (ver Anexo 2).

#### **Tabla 5**

*Estadística de confiabilidad general*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.984	36

Teniendo en cuenta en índice de correlación que se obtuvo mediante el alfa de Cronbach que fue 0,984 lo que dio al instrumento una confiabilidad muy alta.

#### **Tabla 6**

*Estadística de confiabilidad: Toma de decisiones*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.969	18

Teniendo en cuenta en índice de correlación que se obtuvo mediante la aplicación del alfa de Cronbach para la primera variable que tuvo 0,969 que dio al instrumento una confiabilidad muy alta.

#### **Tabla 7**

*Estadística de confiabilidad: Productividad laboral*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.972	18

Teniendo en cuenta el alfa de Cronbach para la segunda variable se obtuvo 0,972 que dio al instrumento una confiabilidad muy alta.

### **3.5. Procedimientos**

Se comenzó con el desarrollo del título, la cual se encuentran 2 variables cualitativas; ciudad, lugar de estudio, el año y muestra. Continuando se elaboró la introducción con el problema encontrado, formulamos dicho problema, como también hipótesis general y específicos, objetivos y las justificaciones de la investigación estudiada.

Seguidamente, se realizó el marco teórico con las investigaciones realizadas en los antecedentes internacionales y nacionales, juntamente con las teorías de esta investigación que fueron relacionadas con diversos autores. Continuamos con el desarrollo de la metodología donde también se podrá ver la recolección de los 50 colaboradores de la Corporación Avir S.A.C, utilizando la encuesta y el instrumento.

Asimismo, la Universidad César Vallejo otorgó un documento dirigido al Gerente General de la entidad solicitando el permiso para realizar la recolección de datos, el análisis que se realizó fue con la estadística descriptiva, luego se describió la discusión con las recomendaciones y conclusiones.

### **3.6. Método de análisis de dato**

Este trabajo de investigación fue la estadística inferencial y descriptiva.

#### **3.6.1. Análisis de datos descriptivos**

La recopilación de diferentes datos se plasmó en un cuadro de Excel la cual ayudó en el ordenamiento de toda la información obtenida, luego se ingresó al programa del SPSS, las cuales dieron un resultado con tablas y figuras. Los autores Ayra y Claros (2021), mencionan que esta parte se tiene que arreglar y analizarlos muy bien ya que son el resultado de estudio de la entidad asimismo para ser interpretados y analizados.

#### **3.6.2. Análisis de datos inferencial**

Se asignó la estadística inferencial de tal modo que haga un contraste de la hipótesis efectuó por (Rho Spearman), determinando si existe o no una correlación significativa entre ambas variables.

Sin embargo, los autores Ayra y Claros (2021), sostienen que esta estadística es una generalización de diversos aspectos que tienen una población, con una base de resultados que se utilizarán en una muestra determinada.

### **3.7. Aspectos éticos**

Esta investigación se efectuó ante todos los criterios que se han establecido hasta el momento por la Universidad, se realizó bajo las normas APA, con derechos del mismo autor que se mencionaron en las referencias.

Al momento de desarrollar la encuesta todo se fue de manera anónima y confidencial, asimismo con el consentimiento brindado por la empresa y de los trabajadores.

## IV. RESULTADO

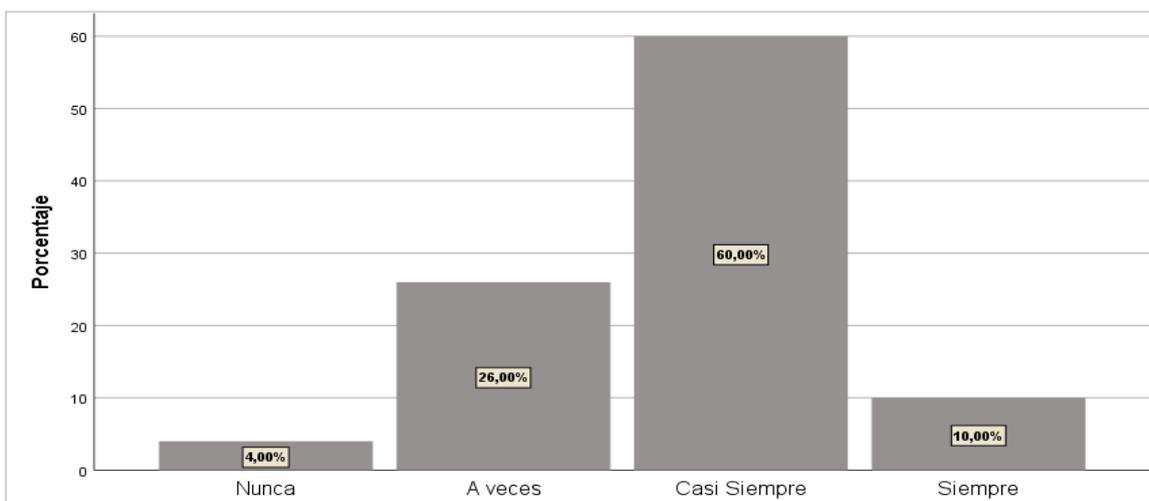
### 4.1. Estadística descriptiva

Mohammadi, Hofman y Tan (2018), manifiestan que esta estadística es el primer paso para obtener información sobre los datos de investigación.

**Tabla 8**

*Resultados descriptivos: Toma de decisiones*

	Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes Válidos
Nunca	2	4,0	4,0
A veces	13	26,0	26,0
Casi Siempre	30	60,0	60,0
Siempre	5	10,0	10,0
Total	50	100,0	100,0



**Figura 1.** Representación gráfica de la variable toma de decisiones

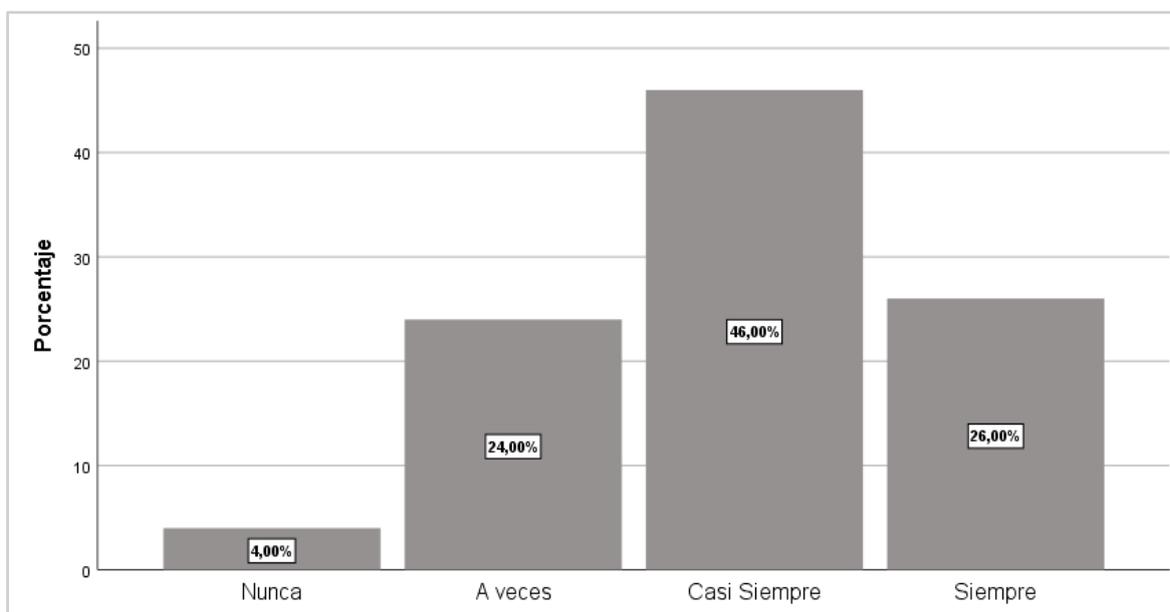
En la tabla ocho y figura 1 que, afirma una relación entre la variable toma de decisiones que se encuestaron a los 50 colaboradores se obtuvo los siguientes resultados, el 60% respondió “casi siempre” que corresponde a 30 personas, así mismo el 26% indican “a veces” con el total de 13 trabajadores, y el 10% respondieron “siempre” que corresponde a 5 personas, sin embargo, el 4%

mencionaron “nunca” que viene a ser 2 trabajadores. Por lo tanto, se puede decir que la toma de decisiones está siendo manejada de manera adecuada.

**Tabla 9**

*Resultado de la segunda variable: productividad laboral*

	Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válidos
Nunca	2	4,0	4,0
A veces	12	24,0	24,0
Casi Siempre	23	46,0	46,0
Siempre	13	26,0	26,0
Total	50	100,0	100,0



**Figura 2.** Representación gráfica de la variable productividad laboral.

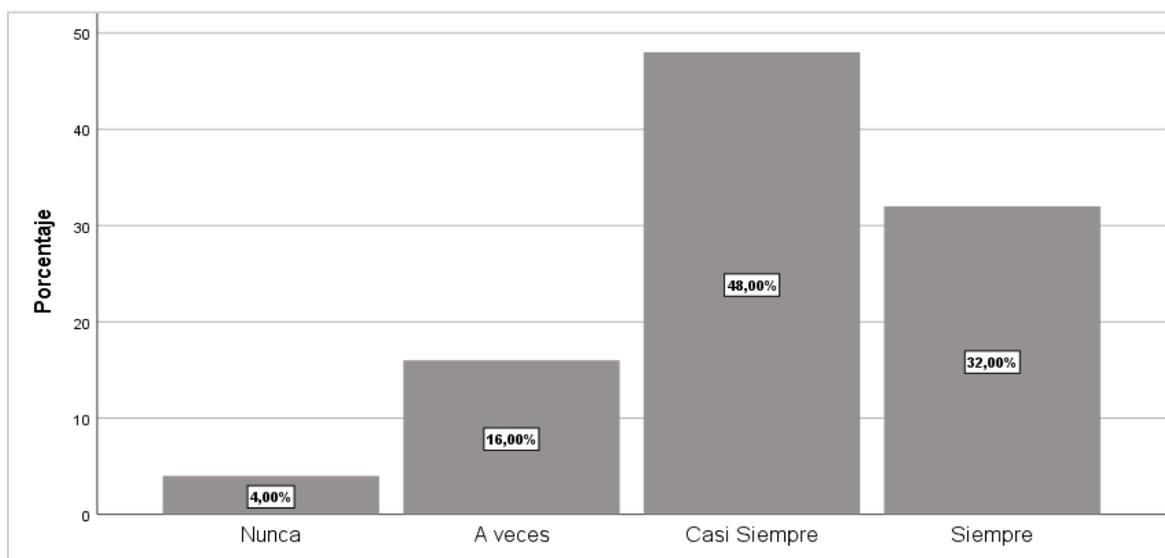
En la tabla 9 y figura 2, que afirma en relación a la segunda variable, que se encuestaron 50 colaboradores de la Corporación Avir, se obtuvo los siguientes datos, el 46% respondió “casi siempre” que corresponde a 23 personas, así mismo el 26% indican “siempre” con el total de 13 trabajadores, y el 24% respondieron “a veces” que corresponde a 12 personas, sin embargo, el 4% mencionaron “nunca” que viene a ser 2 trabajadores. Por lo cual, se puede

deducir que la productividad laboral en la empresa está siendo de manera eficiente y efectiva.

**Tabla 10**

*Resultados descriptivos de toma de decisiones estratégicas*

	Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válidos
Nunca	2	4,0	4,0
A veces	8	16,0	16,0
Casi Siempre	24	48,0	48,0
Siempre	16	32,0	32,0
Total	50	100,0	100,0

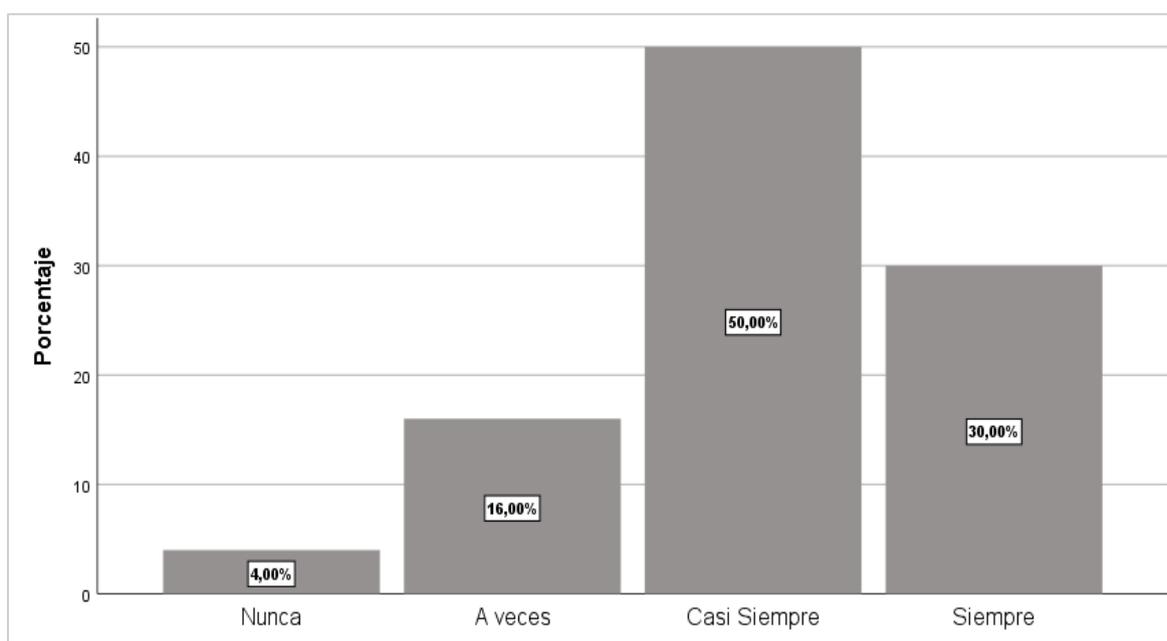


**Figura 3.** Representación gráfica de toma de decisiones estratégicas

En la tabla 10 y figura 3, que se aprecia con la primera dimensión, donde encuestaron a los 50 colaboradores de la Corporación Avir, se obtuvo los siguientes promedios, el 48% respondió “casi siempre” que corresponde a 24 personas, así mismo el 32% indican “siempre” con el total de 16 trabajadores, y el 16% respondieron “a veces” que corresponde a 8 personas, sin embargo, el 4% mencionaron “nunca” que viene a ser 2 trabajadores. Por lo cual, se puede deducir que las decisiones estratégicas tienen buen uso en la empresa.

**Tabla 11***Resultado descriptivo de las decisiones operativas*

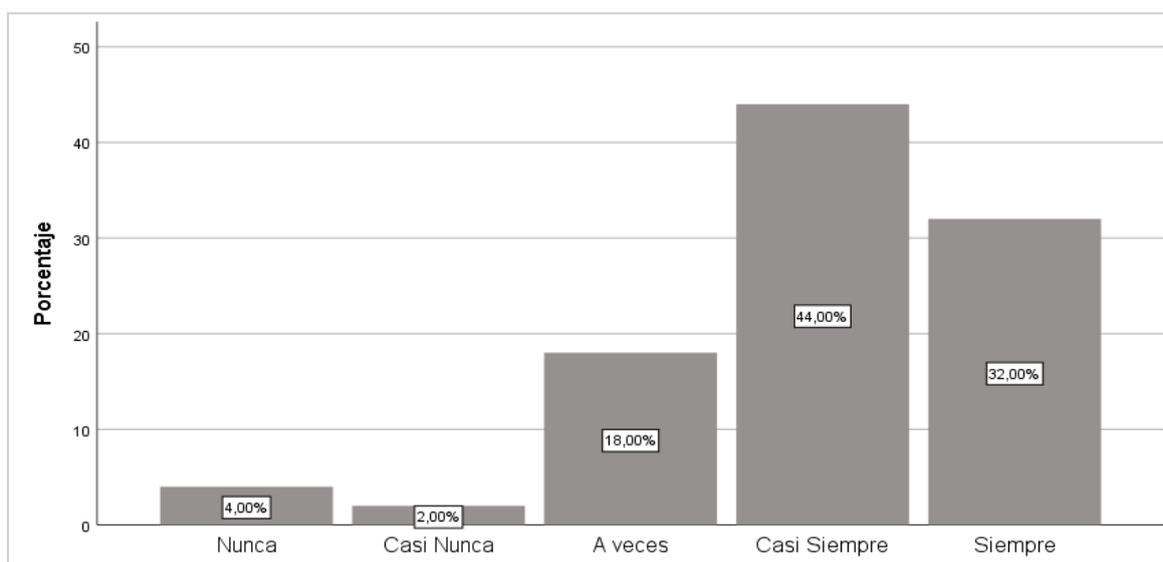
	Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes Válidos
Nunca	2	4,0	4,0
A veces	8	16,0	16,0
Casi Siempre	25	50,0	50,0
Siempre	15	30,0	30,0
Total	50	100,0	100,0

**Figura 4.** Representación gráfica de toma de decisiones operativas

En la tabla once y figura 4, que se aprecia en la segunda magnitud, donde encuestaron 50 trabajadores de la empresa Avir, se obtuvo los siguientes resultados, el 50% respondió “casi siempre” que corresponde a 25 personas, así mismo el 30% indican “siempre” con el total de 15 trabajadores, y el 16% respondieron “a veces” que corresponde a 8 personas, sin embargo, el 4% mencionaron “nunca” que viene a ser 2 trabajadores. Por lo cual, se puede deducir que las decisiones operativas tienen buen uso en la empresa.

**Tabla 12***Resultado descriptivo de las decisiones tácticas*

	Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válidos
Nunca	2	4,0	4,0
Casi Nunca	1	2,0	2,0
A veces	9	18,0	18,0
Casi Siempre	22	44,0	44,0
Siempre	16	32,0	32,0
Total	50	100,0	100,0

**Figura 5.** Representación gráfica de toma de decisiones tácticas

En la tabla 12 y figura 5, que se presenta en la tercera dimensión, donde encuestaron 50 trabajadores de la empresa Avir, se obtuvo los siguientes resultados, el 44% respondió “casi siempre” que corresponde a 22 personas, así mismo el 32% indican “siempre” con el total de 16 trabajadores, y el 18% respondieron “a veces” que corresponde a 9 personas, sin embargo, el 4% mencionaron “nunca” que viene a ser 2 trabajadores y el 2% mencionan “Casi Nunca” que equivale a 1 colaborador. Por lo cual, se puede deducir que las decisiones tácticas tienen buen uso en la empresa.

## 4.2. Estadística inferencial

### 4.2.1. Prueba de normalidad

Fue usado con el fin de analizar la porción de todos los datos, donde se evaluó si la distribución es normal o no. Prabhaker et al. (2019), menciona que un requisito previo para las pruebas estadísticas es la evaluación de la prueba de normalidad de los datos, porque los datos normales son una suposición subyacente.

Hipótesis:

- $H_0$ : La distribución de la muestra es normal.
- $H_1$ : La distribución de la muestra no es normal.

Criterio de decisión.

- Si el valor de sig.  $\geq$  a 0.05 se acepta la  $H_0$
- Si el valor de sig.  $<$  a 0.05 se rechaza  $H_0$

#### Tabla 13

*Cuadro de prueba de normalidad*

		Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapirp-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Toma de decisiones		,335	50	,000	,760	50	,000
Productividad laboral		,263	50	,000	,821	50	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Por lo tanto, de acuerdo al resultado obtenido en la tabla 13, se efectuó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, dio un nivel de sig. 0.000 menor al alfa, mostrando que no hay distribución normal de los resultados de ambas variables. Por lo que se hizo la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.

#### 4.2.2. Prueba de hipótesis

La prueba de hipótesis fue formulada al comienzo de la investigación con la finalidad de identificar si existe una correlación. Según Ioannidou, y Erduran (2021), mencionan que al implicar la prueba de una hipótesis se debe realizar de una manera cuidadosa considerando las variables independientes y dependientes.

Para lo que se realizó una tabla que identificó el coeficiente de correlación de spearman lo cual se obtuvo mediante el spss de IBM. (ver Anexo 3).

#### Prueba de hipótesis general

- $H_0$ : No existe relación entre la toma de decisiones y productividad laboral en Corporación Avir S.A.C., Amazonas 2022.
- $H_1$ : Existe relación entre toma de decisiones y productividad laboral en Corporación Avir S.A.C., Amazonas 2022.

**Tabla 14**

Prueba de hipótesis general toma de decisiones y productividad laboral

		Toma de decisiones	Productividad laboral
Rho de Spearman	Toma de decisiones	1,000	0,736
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)		,000"
	N	50	50
	Productividad laboral	0,736"	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

De acuerdo al resultado obtenido en la tabla 14, el nivel de sig es de 0.000, rechaza la hipótesis nula, indicando que si existe relación entre ambas variables en la corporación Avir S.A.C., Amazonas 2022. Asimismo, se obtuvo una

coeficiencia de rho de 0,736 y de acuerdo a la escala, existe una correlación positiva alta.

**Prueba de hipótesis específico de la toma de decisiones estratégicas y productividad laboral:**

- H<sub>0</sub>: No existe relación entre la toma de decisiones estratégicas y la productividad laboral en la Corporación Avir S.A.C., Amazonas 2022.
- H<sub>1</sub>: Existe relación entre la toma de decisiones estratégicas y la productividad laboral en la Corporación Avir S.A.C., Amazonas 2022

**Tabla 15**

*Prueba de hipótesis específico de la toma de decisiones estratégicas y productividad laboral*

		Toma de decisiones estratégicas	Productividad laboral
Rho de Spearman	Toma de decisiones estratégicas	1,000	,0622"
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,	,000
	N	50	50
	Productividad laboral	,622"	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	,
	N	50	50

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

De acuerdo al resultado obtenido en la tabla quince, el nivel de sig es de 0.000, rechazando la hipótesis nula, indicando que si existe relación entre la toma de decisiones estratégicas y productividad laboral en la corporación Avir S.A.C., Amazonas 2022. Asimismo, se obtuvo una coeficiencia de Rho de Spearman de 0,622 y de acuerdo a la escala de estimación, existe una correlación positiva moderada.

**Prueba de hipótesis específico de la toma de decisiones operativas y productividad laboral:**

- H<sub>0</sub>: No existe relación entre la toma de decisiones operativas y la productividad laboral en la Corporación Avir S.A.C., Amazonas 2022.
- H<sub>1</sub>: Existe relación entre la toma de decisiones operativas y la productividad laboral en la Corporación Avir S.A.C., Amazonas 2022.

**Tabla 16**

*Prueba de hipótesis específico de la toma de decisiones operativas y productividad laboral*

				Toma de decisiones operativas	Productividad laboral
Rho de Spearman	Toma de decisiones operativas	Coefficiente de correlación	de	1,000	,754"
		Sig. (bilateral)		,	,000
		N		50	50
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	de	,754"	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	,
		N		50	50

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

De acuerdo al resultado de la tabla 16, el nivel de sign es de 0.000, rechazando la hipótesis nula, lo cual indica que si existe relación entre la toma de decisiones operativas y productividad laboral en la corporación Avir S.A.C., Amazonas 2022. Asimismo, se obtuvo una coeficiencia de Rho de 0,754 y de acuerdo a la escala de estimación, existe una correlación positiva alta.

**Prueba de hipótesis específico de la toma de decisiones Tácticas y productividad laboral:**

- H<sub>0</sub>: No existe relación la toma de decisiones tácticas y la productividad laboral en la Corporación Avir S.A.C., Amazonas 2022.
- H<sub>1</sub>: Existe relación entre la toma de decisiones tácticas y la productividad laboral en la Corporación Avir S.A.C., Amazonas 2022.

**Tabla 17**

*Prueba de hipótesis específico de la toma de decisiones tácticas y productividad laboral*

			Toma de decisiones tácticas	Productividad laboral
Rho de Spearman	Toma de decisiones tácticas	Coefficiente de correlación	1,000	,727"
		Sig. (bilateral)	,	,000
		N	50	50
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,727"	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,
		N	50	50

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

De acuerdo al resultado obtenido en la tabla 17, el nivel de sig es de 0.000, rechazando la hipótesis nula, lo cual indica que si existe relación entre la toma de decisiones tácticas y productividad laboral en la corporación Avir S.A.C., Amazonas 2022. Asimismo, se obtuvo una coeficiencia de Rho de 0,727 y de acuerdo a la escala si existe una correlación positiva alta.

## V. DISCUSIÓN

El trabajo de investigación menciona los promedios obtenidos que correspondieron a las variables toma de decisiones y productividad laboral en la Corporación Avir S.A.C., Amazonas 2022, que permitió hacer la comparación para la discusión de resultados de manera más óptima con los antecedentes, como se mencionan seguidamente.

El trabajo tuvo como objetivo general, determinar la relación entre la toma de decisiones y productividad laboral. El resultado obtenido en la tabla 14, muestra un nivel de sig de 0.000, rechazando la hipótesis nula, indica que si existe relación entre ambas variables. Asimismo, se obtuvo una coeficiencia de Rho de Spearman de 0,736 reflejando que existe una correlación positiva alta, este resultado fue comparado con la investigación de Bobadilla (2018), que en su trabajo *“Toma de decisiones y la productividad laboral en JCODEE S.A.C Lima los Olivos 2018”*. Obtuvo un nivel de sig = 0.000 y Rho de Spearman 0.877, por lo que se estableció que ambas variables tienen una correlación positiva fuerte. Mediante estos promedios, se consolida que la variable de ambos estudios se relaciona, debido a que obtuvieron el mismo nivel de sig menor a 0.05 y rho de spearman positiva alta. Además, como aporte adicional. Jiménez (2018), refiere que la toma de decisiones involucra varias situaciones, donde se requiere una solución rápida para no generar caos, es por ello que es importante que cada organización cuente con un plan y estrategias de solución inmediata para cualquier tipo de situación.

El primer objetivo específico, fue identificar qué relación existe entre la toma de decisiones estratégicas y la productividad laboral en la Corporación Avir S.A.C., Amazonas 2022. Los promedios obtenidos en la tabla 15, muestra el nivel de sig es de 0.000, por lo que se rechaza la hipótesis nula, indicando que existe relación. Asimismo, se obtuvo una coeficiencia de Rho de Spearman de 0,622 y afirmando que existe una correlación positiva moderada. Los promedios fueron comparados con el trabajo de Condori (2018), en su tesis *“Satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores en la empresa Bouncer - San Borja, 2018”*, el resultado se mostró mediante el análisis del nivel de sig de 0.000 lo que permitió aprobar la hipótesis del estudio, es decir, que existe relación entre

las variables. Asimismo, el coeficiente de correlación es igual a 0.758, determinando que existe una correlación positiva alta. Mediante estos promedios, se consolida que la variable de ambos estudios se relaciona, debido a que obtuvieron el mismo nivel de significancia menor a 0.05, por otro lado, se discrepa con el nivel de correlación de la D1 y la V2. Como aporte adicional Bobadilla (2018), menciona que las decisiones estratégicas tienen que estar presentes con altos directivos y que den seguridad, se cumpla lo mencionado, por eso es importante tener en control y ordenado los departamentos de la entidad.

El segundo objetivo específico, fue identificar la relación que existe entre la toma de decisiones operativas y la productividad laboral en la Corporación Avir S.A.C., Amazonas 2022. Los resultados obtenidos en la tabla 16, el nivel de sig es de 0.000, rechazando la hipótesis nula, indicando que si existe relación. Asimismo, se obtuvo una coeficiencia de Rho de Spearman de 0,754 y de acuerdo a la escala de estimación, existe una correlación positiva alta. Estos datos fueron cotejados con el trabajo de Diaz (2018), mencionado *“Relación entre toma de decisiones y productividad en las Fiscalías de coronel Portillo, Ucayali 2018”*, donde determinó que existe un nivel de sig 0.000 por lo cual acepta la hipótesis de su estudio, además, con un valor  $r = 0.826$  estimado por la correlación de Pearson, concluye que una perfecta aplicación de la diferente toma de decisiones permitirá una mayor productividad. Mediante estos promedios, se consolida que la variable de ambos estudios se relaciona, debido a que obtuvieron el mismo nivel de significancia menor a 0.05 y rho de spearman positiva alta. Como aporte adicional el autor Bobadilla, (2018), sostienen que la toma de decisiones operativas se puede tomar con estrategia y que entienden sus resultados, consecuencias y actos que involucren a la entidad.

Finalmente, el tercer objetivo específico, fue identificar la relación existe entre la toma de decisiones tácticas y la productividad laboral en la Corporación Avir S.A.C., Amazonas 2022. Los promedios obtenidos en la tabla 17, muestran un nivel de sig es de 0.000, rechazando la hipótesis nula, lo cual indica que si existe relación entre la dimensión 3 y la variable 2. Asimismo, se tuvo una coeficiencia de Rho de Spearman de 0,727 y de acuerdo a la escala existe una correlación positiva alta. Estos datos fueron confrontados con la investigación de Lorenzo, (2018), en su Tesis *“La Productividad Laboral y Competencia Laboral de*

*los servidores públicos MTPE-Lima, 2017*”, obtuvo una Rho de Spearman de 0.827; es decir, que tiene una correlación positiva con un nivel de significancia de 0.01, aceptando que a máxima competencia laboral existe mayor aumento de productividad. Mediante estos promedios, se confirma que la variable de ambos estudios se relaciona, debido a que obtuvieron el mismo nivel de significancia menor a 0.05 y rho de spearman positiva alta. Asimismo, como aporte adicional el autor Bobadilla (2018), mantienen que la toma de decisiones tácticas tiene que evaluarse bien con todo el departamento de la entidad y evaluar diversos criterios que ayuden en el desarrollo de este problema.

## VI. CONCLUSIONES

Tomando en cuenta los objetivos elaborados y los promedios adquiridos en el proceso, se inició a plantear cuatro conclusiones:

Primera: Se logró determinar la relación existente entre la toma de decisiones y productividad laboral, debido a que existe un nivel de sig. 0.000. Asimismo, mostró una coeficiencia de Rho de Spearman de 0.736 lo cual es una correlación positiva alta. Mediante estos resultados se concluye, que una máxima gestión en la toma de decisiones, estratégicas, operativas y tácticas es sustentable para el incremento de la productividad laboral generando mayor rentabilidad y participación a la empresa.

Segunda: Se logró identificar que existe relación entre la toma de decisiones estratégicas y productividad laboral, mediante un nivel de sig. 0.000. Asimismo, se obtuvo una coeficiencia de 0.622 lo que muestra una correlación positiva moderada. Por ello, se concluye que, la toma de decisiones estratégicas ayuda a obtener los objetivos establecidos dentro de la organización, mejorando así la productividad de manera positiva, de esa forma la empresa logra ser competitivo y tener mayor participación en el mercado.

Tercero: se logró identificar la relación existente entre la toma de decisiones operativas y la productividad laboral, con un nivel de sig. 0.000. Asimismo, se obtuvo una coeficiencia de 0.754 por lo cual es una correlación positiva alta. Por ende, se concluye que, la toma de decisiones operativas ayuda a generar metas personales y organizacionales, de esa manera se desarrolla el crecimiento de ambas partes (colaborador y de la organización).

Cuarto: por último, se logró identificar la relación de la toma de decisiones y productividad laboral, con el nivel de sig. 0.000. Asimismo, se obtuvo una coeficiencia de 0.727 por lo cual es una correlación positiva alta. Por lo tanto, se concluye que la toma de decisiones tácticas, ayudan a formar un aprendizaje en equipo, lo cual origina un compromiso laboral, en este punto se genera la planificación minuciosa en cada área, así se obtiene información para la prevención de riesgos en la productividad laboral.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Para el trabajo que se ejecutó y los promedios obtenidos se toma en cuenta la realización de las siguientes recomendaciones:

Primera: se logró identificar una correlación positiva alta, entre la toma de decisiones y productividad laboral en la Corporación Avir S.A.C., Amazonas 2022. Por lo que se sugiere mejorar continuamente el plan de toma de decisiones mediante reuniones con los colaboradores, donde se dará a conocer la necesidad de cada trabajador, planteando un objetivo en común, que ayude a mejorar su productividad laboral.

Segundo: se encontró una correlación positiva moderada, entre la toma de decisiones estratégicas y productividad laboral en la entidad Avir S.A.C., Amazonas 2022. Para mejorar este punto se requiere priorizar a los colaboradores, en cada situación de conflicto contar con una estrategia o plan que involucre al empleado y empleador siendo este el resultado una mejora continua dentro de la organización.

Tercera: se observó una correlación positiva alta, indicando que si existe relación entre la toma de decisiones operativas y productividad laboral en la entidad Avir S.A.C., Amazonas 2022. Por ello se sugiere que la organización debe buscar diferentes maneras para mejorar la relación entre gerentes y colaboradores, mediante seguimiento rutinario del empleado, siendo más competentes dentro de la organización.

Cuarto: se obtuvo una correlación positiva alta, entre la toma de decisiones tácticas y la productividad laboral en la entidad Avir S.A.C., Amazonas 2022. Estas decisiones son tomadas por los directivos, donde se recomienda que dichas personas deban asignar de manera eficiente los recursos para que la organización cumpla sus objetivos de largo y corto plazo.

## REFERENCIAS

- Aguiar, D. (2020) Propuesta metodológica para la Gestión del Aprendizaje Organizacional y la Productividad en la Mipyme. Caso de estudio: empresa Nayarita de venta de productos y servicios funerarios. Universidad Autónoma de Sinaloa. <https://bit.ly/3MtaXFq>
- Agurto, A. (2019) *Influencia de la manufactura en el crecimiento económico de Ecuador para el periodo 1970-2016, mediante técnicas de Cointegración*. Tesis para obtener el grado de Economista. Universidad Nacional de Loja. <https://bit.ly/3GXtWXN>.
- Arias, J. (2020) *Proyecto de tesis y guía para la elaboración*. Arequipa-Perú. <https://bit.ly/3moZhZP>
- Arias, J. (2021) *Diseño y metodología de la investigación*. Arequipa-Perú. [file:///C:/Users/SHADDO/Downloads/Arias-Covinos Dise%C3%B1o\\_y\\_metodologia\\_de\\_la\\_investigacion.pdf](file:///C:/Users/SHADDO/Downloads/Arias-Covinos%20Dise%C3%B1o_y_metodologia_de_la_investigacion.pdf)
- Arias, J. Villasís, M. y Miranda, M. (2018) *El protocolo de investigación III: la población de estudio*. Revista Alergia México, vol. 63, núm. 2, abril-junio, 2016, pp. 201-206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Arriaga, K. y Lavayen, S. (2020) *Análisis de la productividad laboral y su impacto en la toma de decisiones en empresas de seguridad del sector norte de Guayaquil*. Tesis para obtener el grado de ingenieros comerciales. Universidad de Guayaquil. <https://bit.ly/3tiyDG4>
- Ayra, C. y Claros, J (2021) *Imagen corporativa y posicionamiento de mercado de Trans Internacional Galen S.A.C., Ate 2021*. Universidad César Vallejo: Lima Perú.
- Bastidas, J., Jiménez, L., y Vanegas, P. (2019) *Influencia del clima Organizacional en la Productividad Laboral de la Empresa Toronto de Colombia LTDA*. Tesis para obtener el grado de Administrador de Empresas. Universidad Cooperativa de Colombia. <https://bit.ly/3x5G7x6>
- Bendezú, M. (2021) *Marketing digital en redes sociales y la relación con el éxito en las ventas de la pastelería Willy en Lima Este, 2021*. Tesis para Optar

el título de Licenciada en Administración. Universidad Privada del Norte.  
<https://bit.ly/3NUcCVC>

Bobadilla, J. (2018) *Toma de decisiones y la productividad laboral en JCODEE S.A.C Lima los Olivos 2018*. Tesis para obtener el grado de Licenciado en Administración. Universidad Cesar Vallejo. <https://bit.ly/3znr7gl>

Bravo, L. (2014) *Psicología cognitiva y neurociencias de la educación en el aprendizaje del lenguaje escrito y de las matemáticas*. REVISTA IIPSI. VOL. 17 - N.º 2. <https://bit.ly/3austMI>

Condori, J. (2018) *Satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores en la empresa Bouncer - San Borja, 2018*. Tesis para obtener el título de Licenciada en Administración de Empresas. Universidad Autónoma del Perú. <https://bit.ly/39evTma>

Del Río-Cortina, J., Cardona -Arbeláez, D., & Guacará-Villalba, A. (2017). *Responsabilidad social empresarial y construcción de la marca: una nueva mirada a las estrategias de gestión*. Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación, 8 (1), 49-60. doi: <https://bit.ly/3xqeAYu>

Díaz, L (2018) *Relación entre toma de decisiones y productividad en las Fiscalías de coronel Portillo, Ucayali 2018*. Tesis para obtener el grado de Maestra en Gestión Pública. Universidad Cesar Vallejo. <https://bit.ly/3xb5ZHP>

Espinosa, J. (2018) *Incidencia de los estilos de toma de decisiones en la relación entre liderazgo y desempeño Organizacional en un grupo de Directivos de Colombia, Ecuador y Perú*. Tesis para obtener el grado de Doctor en ciencias de la Dirección. Universidad del Rosario. <https://bit.ly/3awV5oe>

Espinoza, E. (2018). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Revista Conrado, 14(65), 39-49. Recuperado de <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>

García, E. y Sierra, M. (2020) *Factores determinantes de la baja productividad laboral percibidos por un grupo de trabajadores del área comercial de una organización del sector de hidrocarburos de la ciudad de Medellín*.

- Tesis para obtener el grado en maestra en Desarrollo Humano Organizacional. Universidad EAFIT. <https://bit.ly/3Q6peLp>
- Gutiérrez, J. (2020). *Metodología para toma de decisiones en el corto plazo a partir del análisis de estados financieros para empresas pequeñas y medianas del sector comercio*. Tesis para obtener el grado de maestría en administración de empresas. Universidad Autónoma de Bucaramanga. <https://bit.ly/3aN2YpM>
- Ioannidou, O., & Erduran, S. (2021). Beyond hypothesis testing. *Science & Education*, 30(2), 345-364.
- Kartal, I. (2021) Influencing factors of Data-Driven Decision-making adoption in the Netherlands. Thesis to choose the degree of master. [http://essay.utwente.nl/86221/1/Kartal\\_BA\\_BMS.pdf](http://essay.utwente.nl/86221/1/Kartal_BA_BMS.pdf)
- Kast, F. (2003) *Administración de las Organizaciones*. Editorial MC. GranW-Hill.
- Kazekami, S. (2020). Mechanisms to improve labor productivity by performing telework. *Telecommunications Policy*, 44(2), 101868.
- Lagos, L. (2018) *Habilidades gerenciales y la toma de decisiones en la empresa agraria azucarera Andahuasi S.A.A. 2018*. Tesis para obtener el grado de Licenciado en Administración. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. <https://bit.ly/3znrFmM>
- López, O. (2018). *Cultura organizacional y productividad. Estudio de caso en una microempresa productora de botanas en Metepec, Estado de México, 2018*. Tesis para obtener el título de Licenciado en Administración. Universidad Autónoma del Estado de México. <https://bit.ly/3H1tR5I>
- Lorenzo, E. (2018) *La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación profesional y Capacitación Laboral del MTPE–Lima, 2017*. Tesis para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública. Universidad Cesar Vallejo. <https://bit.ly/3zn62mF>
- Lozada, O. (2020) *Guía para la elaboración de tesis*. Universidad Norbet Wiener. <https://bit.ly/3NKBwHX>

- Martinez, R y Campos, F. (2015). Correlación entre actividades de interacción social registradas con nuevas tecnologías y el grado de aislamiento social en los adultos mayores. *Revista mexicana de ingeniería biomédica*, 36(3), 181-190. <https://bit.ly/3Qk3wDO>
- Medina, M y del R., & Verdejo, A. (2020). *Validez y confiabilidad en la evaluación del aprendizaje mediante las metodologías activas*. *Alteridad*, 15(2), 270-284. <https://doi.org/10.17163/alt.v15n2.2020.10>
- Mishra, P., Pandey, C. M., Singh, U., Gupta, A., Sahu, C., & Keshri, A. (2019). Descriptive statistics and normality tests for statistical data. *Annals of cardiac anaesthesia*, 22(1), 67–72. [https://doi.org/10.4103/aca.ACA\\_157\\_18](https://doi.org/10.4103/aca.ACA_157_18)
- Mohammadi, M., Hofman, W., & Tan, Y. H. (2018). A comparative study of ontology matching systems via inferential statistics. *IEEE Transactions on Knowledge and Data Engineering*, 31(4), 615-628.
- Moya-Espinosa, P. I., Cortés-Rodríguez, N. C., & Martínez-Cárdenas, A. G. (2019). Proceso de toma de decisiones en mipymes hoteleras de Boyacá, Colombia. *Rev.investig.desarro.innov.*, 9 (2), 237-248. <https://bit.ly/3mn8nX0>
- Naupuri, N. y Vasquez, J. (2020) *Productividad laboral de la Empresa Fundos del Sur S.A.C., Pisco, Paracas, 2020*. TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE: Licenciado en Administración. Universidad Cesar Vallejo. <https://bit.ly/3Nwvhaf>
- Odar, M. (2018) *Estilos de liderazgo y desempeño laboral en la empresa Perú Money S.A.C Lima 2017*. Tesis para obtener el grado de Licenciado en Administración. Universidad Cesar Vallejo.
- Pacheco, R., Miranda, L., Ñacato, J., Zapata, M., & Hernández, F. (2020). Enfoques curriculares como contribución para la autonomía de la actividad física. *EmásF: revista digital de educación física*, (63), 132-145.

- Paz, A. (2017). *Toma de decisiones y cambio organizacional en empresas de consumo masivo*. Consensus (Santiago)-Revista interdisciplinaria de investigación, 1(1), 15-31.
- Prado, A. y Ártica, J. (2019) *Comunicación y Toma de Decisiones en la empresa Thermal Engineering S.A.C. Bellavista- Callao 2018*. Tesis para obtener el grado de Maestro en Administración Estratégica de Empresas. Universidad Nacional del Callao. <https://bit.ly/3zEtImT>
- Robbins, S. y Judge, T. (2013) *Comportamiento Organizacional*. (13<sup>ed.</sup>) Pearson Educación. Mexico. <https://bit.ly/3xsJEa6>
- Santos, G. (2017), Validez y confiabilidad del cuestionario de calidad de vida SF-36 en mujeres con LUPUS, Puebla: PUE. <https://bit.ly/3QhWL5c>
- Shrestha, R., Krishna, V y Krogh, G. (2021). Augmenting organizational decision-making with deep learning algorithms: Principles, promises, and challenges. *Journal of Business Research*, 123, 588-603. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.09.068>
- Shusaku, O. (2021) Working Hours and Labor Productivity Analysis. <https://www.univ.gakushuin.ac.jp/iss/news/Working%20Hours%20and%20Labor%20Productivity%20Analysis.pdf>
- Stoner, J. Freeman, E. y Gilbert, D. (1998) *Libro de Administración*. (6<sup>ed.</sup>) Pearson. <https://bit.ly/3mvE9B3>
- Villasís, M. Marquéz, H. Zurita, J. Novales, G. y Escamilla, N. (2018) *El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones*. México: Revista Alergia México. *Rev Alerg Mex.* 2018;65(4):414-421. <https://bit.ly/3tlil9Z>
- Wiig, K. (2003). A Knowledge Model for Situation-Handling. En I. Knowledge Research Institute (Ed.) (pp. 3-27).

## ANEXO

### ANEXO 1: Matriz de operacionalización

**Tabla 18**

*Matriz de operacionalización de la primera variable*

Variable 1	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
V1: Toma de decisiones	Para Jiménez (2018), refiere que la toma de decisiones involucra varias situaciones, donde se requiere una solución rápida para no generar caos, es por ello que es importante que cada organización cuente con un plan y estrategias de solución inmediata para cualquier tipo de situación.	La primera variable se medió en 3 dimensiones (decisiones estratégicas, decisiones operativas, decisiones tácticas). Se realizó la encuesta, que tuvo 18 ítems. Como instrumento se usó el cuestionario con la escala de Likert.	Decisiones estratégicas	Tiempo de ejecución	1 - 2	Ordinal
				Objetivos	3 - 4	
				Integridad	5 - 6	
				Efecto en la gestión	7 - 8	
			Decisiones operativas	Aceptación	9 - 10	Medición: Likert 1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre
				Rechazo	11 - 12	
				Riesgo	13 - 14	
				Beneficio	15 - 16	
Decisiones tácticas	Transcendencia	17 - 18				

**Tabla 19**

*Matriz de operación de la variable productividad laboral*

Variable 2	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
V2: Productividad laboral	Naupari y Vásquez (2020), La segunda variable fue manifiesta la productividad medida en 3 horas trabajadas por los colaboradores dentro de la empresa, de esa manera permite medir si la organización es productiva o no.	La segunda variable fue medida en 3 dimensiones (eficiencia, eficacia, efectividad), que estuvo conformado por 18 ítems. Como instrumento se usó el cuestionario con la escala de Likert.	Eficiencia	Eficiencia en el manejo de los recursos	19 - 20	Ordinal  Medición: Likert  1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre
				Eficiencia en el ambiente laboral	21 – 22	
				Eficiencia en las capacitaciones	23 – 24	
				Eficacia en la realización de actividades	25 – 26	
			Eficiencia	Eficacia en la generación del valor	27 – 28	
				Eficacia en la comunicación	29 – 30	
			Efectividad	Recursos	31 -32	
				Proceso interno	33 – 34	
			Efectividad	Objetivo	35 – 36	

## ANEXO 2: Niveles de confiabilidad de instrumento.

**Tabla 20**

*Nivel de confiabilidad del instrumento*

Rangos	Magnitud
0.81 a 1.00	Muy alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy Baja

*Fuente:* tomado de Santos (2017).

## ANEXO 3: Coeficiente de correlación

**Tabla 21**

*Coeficiente de correlación*

Valor de Rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	correlación nula
0.01 a 0.19	correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

*Fuente:* adaptado por Martínez y Campos (2015).

## ANEXO 4: Validación del instrumento.



### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. FARRÓ RUIZ LIZET MALENA  
 I.2. Cargo e institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV  
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN  
 I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario  
 I.5. Autor(es) del instrumento: ARMESTAR BACALLA MARITA FRANCESCA / PARDO LOAIZA ZORAYDA

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (1): Toma de decisiones

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

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

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

--	--	--	--	--	--	--	--

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: **88%**

Ate, 27 de abril del 2022

Firma de experto informante:  
DNI N° 45962909

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**
**III. DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. FARRIO RIJUZ LIZET MALENA  
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV  
 1.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN  
 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario  
 1.5. Autor(es) del instrumento: ARMESTAR BACALLA MARITA FRANSHESCA / PARDO LOAYZA ZORAYDA

**IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**
**VARIABLE (2):** Productividad laboral

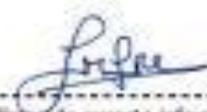
INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					88
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					88
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					88
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					92
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y cantidad.					88
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					87
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					92
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					90
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					92
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						<b>89%</b>

IV. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Válido y aplicable  No válido ni aplicable

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

IV. **PROMEDIO DE VALORACIÓN:** **89%**

Ato, 27 de abril del 2022

  
 .....  
 Firma de experto informante  
 DNI N° 45962909

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. BARDALES-CARDENAS MIGUEL  
 I.2. Cargo e institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV  
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN  
 I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario  
 I.5. Autor(es) del instrumento: ARMESTAR BACALLA MARITA FRANSHESCA / PARDO LOAYZA ZORAYDA

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (1): Toma de decisiones

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

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

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

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: **86%**

Ate, 27 de abril del 2022

  
 .....  
 Firma de experto informante  
 DNI N° 06437636

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**
**III. DATOS GENERALES:**

- I.1. Apellido y nombres del informante: Dr. BARDALES CARDENAS MIGUEL  
 I.2. Cargo e institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV  
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN  
 I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario  
 I.5. Autor(es) del instrumento: ARMESTAR BACALLA MARITA FRANSHESCA / PARDO LOAYZA ZORAYDA

**IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**
**VARIABLE (2):** Productividad laboral

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					88
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					87
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					91
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y cantidad.					90
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					89
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						<b>87%</b>

**IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Valido y aplicable  No valido ni aplicable 

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

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 

Are, 27 de abril del 2022

  
 .....  
 Firma de experto informante  
 DNI N° 08437636

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

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. JAVIER FELIX NAVARRO TAPIA  
 I.2. Cargo e institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV  
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN  
 I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario  
 I.5. Autor(es) del instrumento: ARMESTAR BACALLA MARITA FRANCESCA / PARDO LOAJZA ZORAYDA

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**
**VARIABLE (1):** Toma de decisiones

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					88
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					85
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					89
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y cantidad.					91
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					86
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						<b>88%</b>

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

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

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

Asa, 27 de abril del 2022



Firma de experto informante  
 DNI N° 08814139

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**
**III. DATOS GENERALES:**

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. JAVIER FELIX NAWARRO TAPIA  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV  
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN  
 I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario  
 I.5. Autor(es) del instrumento: ARMESTAR BACALLA MARITA FRANSHESCA / PARDIO LOAZA ZORAYDA

**IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

VARIABLE (2): Productividad laboral

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					87
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y logica.					85
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					88
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y cantidad.					92
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					85
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						<b>87%</b>

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

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

 IV. **PROMEDIO DE VALORACIÓN:** **87%**

Ate, 27 de abril del 2022

  
 .....  
 Firma de experto informante:  
 DNI N° 08814139

## ANEXO 5: Instrumento de recolección de datos

Toma de decisiones y productividad laboral en la  
Corporación Avir S.A.C., Amazonas 2022

Buenas tardes/días su opinión es importante, toda la información se tratará de manera confidencial y será únicamente con fines académicos. Puesto que, se deberá marcar con un aspa (X) la opción que crea conveniente, por lo tanto, califique de acuerdo a los siguientes puntos.

ESCALA DE VALORACIÓN	1	2	3	4	5				
	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE				
<b>TOMA DE DECISIONES</b>									
N°	ÍTEMS				ESCALA				
					1	2	3	4	5
1	¿Existe un tiempo determinado para la realización de toma de decisiones?								
2	¿El tiempo designado influye en la toma de decisiones?								
3	¿Se aplican las decisiones estratégicas para el logro de los objetivos?								
4	¿Las tácticas utilizadas ayudan a alcanzar los objetivos establecidos?								
5	¿Las estrategias utilizadas para la toma de decisiones son respetando la integridad de los demás colaboradores?								
6	¿Considera que la toma de decisiones que realiza influye en su vida personal?								
7	¿A base de un resultado obtenido por una toma de decisiones, se busca nuevas oportunidades?								
8	¿Al no obtener los resultados conlleva a cambiar de estrategia en su toma de decisiones?								
9	¿Las decisiones operativas muestran buen resultado?								
10	¿Las decisiones tomadas tienen buena aceptación por los demás colaboradores?								
11	¿Se tiene en cuenta los resultados obtenidos de las decisiones tomadas?								
12	¿Las decisiones que toma son favorables para la empresa?								
13	¿Se analizan los errores identificados cuando alguna decisión tomada no resulta como se esperaba?								
14	¿Al momento de tomar una decisión, calcula los riesgos?								
15	¿Se estudia los beneficios de cada alternativa?								
16	¿Cuenta con otras alternativas de respaldo si una decisión no está funcionando?								
17	¿Aplican algún programa que mida el progreso de las decisiones tomadas?								
18	¿El tiempo que se plantea es suficiente para encontrar estrategias adecuadas?								

PRODUCTIVIDAD LABORAL						
N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
19	¿Se cumple con los tiempos designados para para las decisiones tomadas?					
20	¿La cantidad de recursos designados facilitan en el cumplimiento de los objetivos?					
21	¿Se mide la productividad de las decisiones tomadas?					
22	¿Muestra resultados productivos a las tareas designados por su superior?					
23	¿Las capacitaciones le ayudan para mejorar su eficiencia en el trabajo?					
24	¿Las capacitaciones promueven las mejoras de las condiciones laborales?					
25	¿Las metas propuestas se cumplen de acuerdo a las decisiones tomadas?					
26	¿Si tiene resultados positivos para la empresa recibe algún tipo de beneficio?					
27	¿Mediante las decisiones tomadas se logra el resultado esperado?					
28	¿El resultado que obtienen es rentable para la empresa?					
29	¿Existe una comunicación fluida dentro de la organización?					
30	¿Se promueve la comunicación para un buen avance en los proyectos?					
31	¿La empresa brinda recursos tecnológicos que faciliten el trabajo de los colaboradores?					
32	¿Los recursos que brindan son suficientes para cumplir todo lo planteado?					
33	¿Es efectiva todo el proceso que se realiza en la organización?					
34	¿Las acciones que se realizan dentro de la organización tienen el potencial de lograr todo lo planteado?					
35	¿La entidad mide el proceso hacia el logro de sus objetivos y metas?					
36	¿Los recursos brindados en el transcurso del tiempo le fueron suficiente para lograr lo que plantea?					



PRODUCTIVIDAD LABORAL																	
Eficiencia						Eficacia						Efectividad					
a en el manejo de los		ncia en el ambiente		cia en las capacita		la realización de		a en la generación		cacia en la comunicac		Recursos		Proceso interno		Objetivo	
Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	Item 31	Item 32	Item 33	Item 34	Item 35	Item 36
5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	3	5	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	3
3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4
5	5	5	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2
4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
2	3	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2
5	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	3	5	4	5	3
3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	3	3	3	3
3	3	4	4	3	4	5	4	3	3	3	3	2	2	5	4	3	4
4	5	3	5	5	5	3	2	3	5	5	4	2	4	5	3	4	5
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5
4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	2	2	3	2	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3
5	4	5	4	4	4	5	4	5	3	5	4	5	5	4	4	3	4
4	3	4	3	4	4	3	2	2	2	4	4	3	3	4	4	4	4
3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	2
4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3
4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	5	3	4	3	2	3	3
3	4	4	2	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	2	4	3	2
3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2
2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	3	5	3	3	3	3
4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	3	3	4	4
4	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3
4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5
4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2
3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
3	4	3	3	3	5	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3

## ANEXO 7: Documento de autorización

“ANO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANIA NACIONAL”

30 de Mayo del 2022

Señores

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo---Campus Ate

A través del presente, yo WINKLER OLIVA ESCOBEDO, identificado(a) con DNI N°70576789 representante de la empresa/institución CORPORACIÓN AVIR S.A.C. con el cargo de ADMINISTRADOR DE OBRA, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que las siguientes personas:

- A) ARMESTAR BACALLA MARITA FRANSHESCA
- B) PARDO LOAIZA ZORAIDA

Están autorizadas para:

- a) Recoger y emplear datos de nuestra organización de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada *“TOMA DE DECISIONES Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA CORPORACIÓN AVIR S.A.C, AMAZONAS 2022”*

Si  No

- b) Publicar el nombre de nuestra organización en la investigación

Si  No

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

Atentamente,



Firma

Nombres y Apellidos: WINKLER OLIVA ESCOBEDO

Cargo: ADMINISTRADOR DE OBRA