



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Organización administrativa y toma de decisiones en la empresa

Maderas Prosperidad, Piura, 2022

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

Licenciado en Administración

**AUTORES:**

Celi Pinzón, Victor Hugo (orcid.org/[0000-0002-5383-1292](https://orcid.org/0000-0002-5383-1292))

Palomino Flores, María Alejandra (orcid.org/[0000-0002-4349-8369](https://orcid.org/0000-0002-4349-8369))

**ASESORES:**

Dr. García Merino, Luis Santiago (orcid.org/[0000-0001-9392-2474](https://orcid.org/0000-0001-9392-2474))

Dra. Quispe Lopez, Jenny Martha (orcid.org/[0000-0001-7624-9695](https://orcid.org/0000-0001-7624-9695))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**PIURA – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

Esta tesis la dedicamos principalmente a Dios todopoderoso, por ser nuestra fortaleza y fuente de apoyo cuando sentíamos que no podríamos alcanzar nuestros sueños y metas.

## **Agradecimiento**

Queremos expresar un sincero agradecimiento a la Miss Jenny Quispe López, quien nos ha dado las pautas para nuestra formación profesional; a todos quienes conforman la empresa Maderas Prosperidad S.A.C., por habernos abierto las puertas, permitiendo la accesibilidad a los diferentes documentos y por último a nosotros mismos como equipo por la confianza, compañerismo, paciencia y responsabilidad.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen.....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	21
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	21
3.2. Variables y operacionalización .....	21
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	24
3.5. Procedimientos .....	26
3.6 Método de análisis de datos .....	27
3.7 Aspectos éticos.....	27
IV. RESULTADOS.....	28
V. DISCUSIÓN.....	39
VI. CONCLUSIONES .....	44
VII. RECOMENDACIONES .....	46
REFERENCIAS.....	48
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de las variables .....	23
Tabla 2 Alfa de Cronbach variable organización administrativa .....	25
Tabla 3 Alfa de Cronbach de la Variable Toma de decisiones .....	26
Tabla 4 Juicio de expertos .....	26
Tabla 5 Nivel de la organización administrativa en la empresa Maderas Prosperidad en Piura, 2022. ....	28
Tabla 6 Nivel de toma de decisiones en la empresa Maderas Prosperidad en Piura, 2022. ....	28
Tabla 7 Análisis de la percepción de los colaboradores sobre la estructura organizacional de la empresa Maderas Prosperidad en Piura, 2022. ....	29
Tabla 8 Correlación entre la estructura organizacional y la toma de decisiones de la empresa Maderas Prosperidad en Piura, 2022. ....	31
Tabla 9 Análisis de la percepción de los colaboradores sobre la especialización de la empresa Maderas Prosperidad en Piura, 2022. ....	32
Tabla 10 Correlación entre la especialización y la toma de decisiones.....	33
Tabla 11 Análisis de la percepción de los colaboradores sobre la integración de la empresa Maderas Prosperidad en Piura, 2022. ....	34
Tabla 12 Correlación entre la integración y la toma de decisiones. ....	36
Tabla 13 Análisis de la percepción de los colaboradores sobre la organización administrativa de la empresa Maderas Prosperidad en Piura, 2022. ....	37
Tabla 14 Correlación entre la organización administrativa y la toma de decisiones..	38

## Resumen

Esta investigación tuvo como propósito determinar la relación entre Organización Administrativa y Toma de Decisiones de la empresa Maderas Prosperidad S.A.C., Piura, 2022. Este estudio se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, sientio de tipo aplicado, alcance descriptivo correlacional y diseño no experimental y de corte transversal. Se trabajó con una muestra censal de 35 colaboradores y se aplicaron cuestionarios, los cuales fueron sometidos a pruebas de validez y confiabilidad. El análisis de datos se realizará mediante estadística descriptiva utilizando tablas y figuras de frecuencia, y se utilizará estadística inferencial mediante Rho de Spearman para las correlaciones de variables. Se encontró que el 31,4% tenía un buen nivel de organización administrativa y el 34,3% tenía un buen nivel de toma de decisiones, de igual forma el grado de organización administrativa estuvo muy relacionado con la toma de decisiones. Sumando su valor de significancia asintótica ( $p < 0.01$ ) para determinar la significancia y finalmente se concluyó que la organización administrativa tiene una relación significativa con la toma de decisiones ( $Rho = .976$ ), aceptando la  $H_1$ , lo que significa que mejorando la organización administrativa aumentará la toma de decisiones.

**Palabras clave:** organización administrativa, toma de decisiones, especialización, integración y maderera.

## Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between Administrative Organization and Decision Making of the company Maderas Prosperidad S.A.C., Piura, 2022. This study was developed under the quantitative approach, feel of applied type, correlation descriptive scope and non-experimental and cross sectional design. A census sample of 35 collaborators was worked on and questionnaires were applied, which were subjected to validity and reliability tests. The data analysis will be carried out using descriptive statistics using tables and frequency figures, and inferential statistics will be used using Spearman's Rho for variable correlations. It was found that 31.4% had a good level of administrative organization and 34.3% had a good level of decision making, likewise the degree of administrative organization was closely related to decision making. Adding its asymptotic significance value ( $p < 0.01$ ) to determine significance and finally it was concluded that the administrative organization has a significant relationship with decision-making ( $Rho = .976$ ), accepting  $H_1$ , which means that improving administrative organization will increase decision-making.

**Keywords:** administrative organization, decision making, specialization, integration and logging.

## I. INTRODUCCIÓN

Organización es un conjunto de procesos y procedimientos los cuales llevarán a alcanzar las metas trazadas en la compañía. Sin duda la organización es la base para lograr buenos resultados, porque con ellos es posible mejorar los procesos empresariales para alcanzar los objetivos establecidos. La importancia de la toma de decisiones radica en su comprensión de evolución y la capacidad para llevarlo a cabo de manera ordenada y eficiente. Las decisiones dentro de una organización determinan su curso y afectarán las ganancias, la disponibilidad de productos, la fuerza laboral y más.

A nivel internacional, según la consultora Capgemini (2020), en España la proporción de empresas locales que utilizan datos para la toma de decisiones es del 30%, casi 20 puntos porcentuales los cuales están muy por debajo del promedio mundial.

Según los expertos Bloom et al. (2020), Colombia ocupa el cuarto lugar entre los seis países de la región con un puntaje total de 2.578, y ocupa el puesto 26 a nivel mundial, 730 puntos detrás de Estados Unidos, que ocupa el primer lugar con un puntaje en gestión administrativo promedio de 3.308.

Según Estudios Gerenciales (2022) en Colombia, se encontró que la incertidumbre tiene un efecto negativo en el crecimiento de los valores accionarios colombianos, influencia significativa sobre el 90% en momentos de alta incertidumbre, posibilitando decisiones estratégicas y de gestión financiera.

Por otro lado, el portal Computerworld (2020) en la actualidad en España, el 53% de las empresas que incluyen datos de emisiones en su toma de decisiones ya avanzan más rápido hacia la consecución de estos objetivos. Entre ellos, una reducción media de emisiones del 4,6% y una mayor transparencia.

A nivel nacional; Según The Economist (2022) el porcentaje de participación de Perú en la toma de decisiones nacionales es de 5,36%, inferior al promedio latinoamericano, y el promedio regional alcanza el 5,42%.



La organización administrativa en nuestro país es un tema de actualidad, sustentado en las leyes de descentralización y otras leyes orgánicas, que tienen como objetivo ser muy eficaz y eficiente en diversas instituciones del Estado con el fin de fortalecer las instituciones y atender adecuadamente los problemas sociales existentes en diversas regiones. y en las provincias del Perú.

Según comentarios de la Academia Edu (2022) Perú ocupa el tercer lugar entre los países con los salarios más altos en el sector gerencial, seguido por Chile y Argentina. Esto propició la llegada de profesionales de países tan diversos como Colombia, España y México. Según los últimos datos del Ministerio de Mercado de Trabajo y Promoción del Empleo, el salario medio de los empleados administrativos es entre los 1.000 y 4.000 soles, mientras que el salario promedio mensual es de 2.219 soles. Es importante recalcar que la Administración está dentro de las de mayor oferta en las instituciones privadas.

Del total de unidades de las compañías, existen 211.000 microempresas, de las cuales 153 conforman el 94,7% del total; 92.000 pequeñas empresas, 789 (4,4%), 13.000 grandes y medianas empresas, 31 (0,6%) 7.000,307%) representan el poder ejecutivo en el país. Las microempresas aumentaron un 4,0%, las pequeñas empresas aumentaron un 3,1%, las grandes y medianas compañías aumentaron un 4,3% y las entidades de la administración pública también aumentaron un 4,7%.

Con respecto al enfoque local, la actual investigación se llevó a cabo en el departamento de Piura, Provincia de Sullana a la compañía Maderas Prosperidad, que es una empresa de régimen general de capitales extranjeros con más de 30 trabajadores en planilla. Actualmente la administración de la compañía es deficiente en la organización y la toma de decisiones ya que al ser capitales extranjeros el conocimiento y opiniones de personal extranjero no se adecua a la normativa y la regulación nacional. La causa de la realidad mencionada es respecto a la diferenciación establecida dentro de la empresa como una forma de clasificar y agrupar las actividades que realiza la empresa, ya que ésta no es acorde a la realidad de la organización, los puestos de trabajo no son suficientes para la naturaleza y dimensiones de la empresa; lo cual trae como consecuencia que la departamentalización de las actividades se vea afectada por los puestos de trabajo

existentes, se encuentran actividades de diferente tipo que son cubiertas por una misma persona, se genera sobrecarga de funciones entre los empleados, disminuyendo el nivel de eficiencia en el desarrollo de las funciones, por otro lado la comunicación en la empresa es fluida, sin embargo en algunas oportunidades no llega a ser efectiva. La diferenciación es baja dentro de la empresa, la división del trabajo no es compleja, lo que hace que los procesos no sean sencillos complicando la integración de las actividades, sin embargo, estos no se encuentran debidamente documentados, ya sea para temas administrativos u operacionales.

Considerando la realidad problemática planteada, se formularon las siguientes preguntas de investigación: ¿Cuál es la relación entre organización administrativa y toma de decisiones en los colaboradores de la empresa Maderas Prosperidad en Piura, 2022? y de manera específica. a) ¿Cuál es el nivel de organización administrativa en la empresa Maderas Prosperidad en Piura, 2022? b) ¿Cuál es el nivel de toma de decisiones en la empresa Maderas Prosperidad en Piura, 2022? c) ¿Cuál es la relación entre estructura organizacional y toma de decisiones de los colaboradores de la empresa Maderas Prosperidad en Piura, 2022? d) ¿Cuál es la relación entre especialización y toma de decisiones en los colaboradores de la empresa Maderas Prosperidad en Piura, 2022? e) ¿Cuál es la relación entre la integración y toma de decisiones de los colaboradores de la empresa Maderas Prosperidad en Piura, 2022?.

En cuanto a la justificación de la investigación, Hernández y Mendoza (2018) plantean que luego de brindar la problemática de la investigación, es necesario justificar la investigación expresando las razones por las cuales se realizó y por ende se justifica teóricamente porque la investigación puede contribuir al conocimiento. Se fundamentó en teorías clásicas, críticas y posmodernistas de la administración. Utilizando la justificación metodológica, los métodos, procedimientos, técnicas y herramientas utilizadas en el estudio, la organización administrativa de los trabajadores de la empresa y la toma de decisiones muestran su validez y confiabilidad para que puedan servir de base para otros estudios y prácticas. La investigación realizada se justifica porque trata de comprender el nivel de organización administrativa y de toma de decisiones que expresan los empleados y, con base en

estos hallazgos, sugieren estrategias y recomendaciones que pueden ayudar a los profesionales a mejorar las estrategias y sobreponerse a los obstáculos y flaquezas que pueden presentar. surgir en la organización administrativa y en la toma de decisiones, logrando así una atención de calidad y mejorando la satisfacción de los usuarios internos y externos; asimismo, su impacto en la sociedad es que una adecuada organización administrativa y toma de decisiones beneficia a los empleados y clientes que acuden a la empresa, genera mayor rentabilidad y permite que la organización siga creciendo.

Se consideró como objetivo general: Determinar la relación entre la organización administrativa y la toma de decisiones en la empresa Maderas Prosperidad en Piura, 2022. Y de manera específica: a) Determinar el nivel de organización administrativa en la empresa Maderas Prosperidad en Piura, 2022. b) Determinar el nivel de toma de decisiones en la empresa Maderas Prosperidad en Piura, 2022 c) Determinar la relación entre estructura organizacional y toma de decisiones de los colaboradores de la empresa Maderas Prosperidad en Piura, 2022 d) Determinar la relación entre especialización y toma de decisiones en los colaboradores de la empresa Maderas Prosperidad en Piura, 2022. e) Determinar la relación entre la integración y toma de decisiones de los colaboradores de la empresa Maderas Prosperidad en Piura, 2022.

Para la presente investigación se planteó la siguiente hipótesis, **H<sub>i</sub>**: Existe relación significativa entre la organización administrativa y la toma de decisiones en la empresa Maderas Prosperidad, Piura, 2022; y también se planteó la hipótesis nula, **H<sub>o</sub>**: No existe relación significativa entre la organización administrativa y la toma de decisiones en la empresa Maderas Prosperidad, Piura, 2022.

Como hipótesis específicas tenemos: **H<sub>1</sub>**: Existe relación significativa entre la estructura organizacional y la toma de decisiones en la empresa Maderas Prosperidad, Piura, 2022 **H<sub>2</sub>**: Existe relación significativa entre la especialización y la toma de decisiones en la empresa Maderas Prosperidad, Piura, 2022 **H<sub>3</sub>**: Existe relación significativa entre la integración y la toma de decisiones en la empresa Maderas Prosperidad, Piura, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Una revisión del contexto asociado a las variables de investigación permite determinar cómo se presentan en otras organizaciones, se discuten las teorías que los definen y asimismo es necesario para comprender y utilizar mejor la investigación. Son innumerables las definiciones que los autores que dirigen su atención hacia el comportamiento organizacional y la toma de decisiones exponen, no obstante, para esta investigación se señalan algunas de ellas.

Tomando nuestra variable Organización Administrativa tenemos los siguientes antecedentes a nivel internacional; Mestra (2018), analizó la ocurrencia de la dirección estratégica en el clima organizacional de la Universidad de Córdoba y concluyó que el coeficiente de correlación positivo promedio es de 0,352 según Rho de Spearman. Asimismo, indicó que, si bien los funcionarios de la organización apoyaron la estrategia institucional, enfrentaron obstáculos para lograr las metas establecidas en el tiempo previsto debido a la falta de lineamientos operativos y la insuficiencia de recursos financieros y técnicos.

De igual manera Ocón et al. (2017), en su estudio, "Niveles relacionales de satisfacción laboral, comunicación y compromiso organizacionales: evidencia de México", evaluó su correlación con la complacencia laboral, el compromiso y la comunicación organizacionales. El auge de la tesis fue en un hotel de México, con la implicación del 60% de los colaboradores del hotel. El instrumento utilizado para medir los 3 grupos de interés constó de 74 preguntas en una escala tipo Likert con una confiabilidad de 0,86. Los hallazgos clave sugieren que el compromiso organizacional está en estrecha relación con la comunicación organizacional. Entre estas relaciones, la dimensión más importante de la comunicación organizacional es la integración organizacional y la comunicación con sus supervisores.

Por otro lado, tenemos a Mendoza (2018), concluyó que la organización administrativa tiene influencia sobre la originalidad de las compañías comerciales medianas de Manta, Ecuador utilizando una prueba estadística chi-cuadrado con un nivel de confianza del 99,00%. Además, se evalúa positivamente su puntaje del 60%,

la tercera dimensión del valor, en los procesos administrativos de las medianas empresas comerciales de Manta, Ecuador, los cuales necesitan ser mantenidos y mejorados para incentivar su innovación para ser más competitivos en el mercado.

Tomando nuestra variable Toma de decisiones tenemos los siguientes antecedentes a nivel internacional: como el estudio de la Revista de Ciencia Estratégica titulado La Evolución de la Toma de Decisiones como Momento de la Educación en la Institución Pontificia de la Universidad de Medellín, Colombia. En él, los investigadores señalan: "Sabemos que la toma de decisiones tiene lugar en el mismo estadio que la acción y está influida por los mismos constituyentes" (p.157). Basados en esta premisa, nacen nuevas ideas "donde comienza la definición de la toma de acción", O se puede decir que se siembra. Termina con la ejecución de esa decisión en la mente humana. Siempre se hace paso a paso. La investigadora llegó a la conclusión de que el aprendizaje organizacional no se garantiza por el aprendizaje individual, pero no hay un aprendizaje organizacional sin aprendizaje individual (p. 166).

Se estudió el artículo científico de Manrique y de Castro (2018), "toma de decisiones: Intuición y deliberación en la experiencia de los tomadores de decisiones". La toma de decisiones y formas de pensar relacionadas se caracterizan por la presentación de varios componentes fenomenológicos. Debido a la falta de trabajo previo y conocimiento de la población de habla hispana, realizamos once entrevistas no estructuradas a 7 directivos expertos de diferentes organizaciones colombianas. Los datos fueron analizados utilizando métodos hermenéuticos fenomenológicos. Examinamos los componentes fenomenológicos de decisiones laborales pasadas para determinar la experiencia y el significado y avanzar en el conocimiento presente. Encontramos 7 categorías modulares, 6 categorías centrales y 4 categorías contextuales, que complementamos utilizando un marco cualitativo. Con esto en mente, presentamos una propuesta de entrenamiento de decisiones basada en un método de análisis intuitivo. Como limitaciones, señalamos la necesidad de comparar datos de gerentes expertos con tomadores de decisiones novatos y no gerenciales y contrastar factores endógenos y exógenos en la toma de decisiones. El objetivo del estudio fue hallar las formas de toma de decisiones y el pensamiento relacionado

(intuitivo y consciente). Con estos dos jefes, puede ver que no sólo son responsables de formular, planificar e implementar políticas y programas de desarrollo, sino que también influyen en la toma de decisiones de todos y corren el riesgo de ser abusados. Incorrecto, pero probablemente correcto. Además de tener una comprensión clara de las debilidades y fortalezas de cada persona involucrada en el proceso de toma de decisiones, debe ser consciente y mantener una comprensión de la importancia de revisar la evidencia.

Del mismo modo, Gutiérrez et al. (2020), los resultados dividen la toma de decisiones de las empresas de TENARIS en la dimensión actual, el statu quo con mayor valor, el modelo es el siguiente y el escenario es inadecuado; se concluyó que las decisiones individuales y grupales pueden ser mejoradas por la comunicación y la eficiencia radica en su ejecución conjunta. confiabilidad 0.84, determinada por el método alfa de Cronbach, altamente confiable, para 15 gerentes de investigación operativa de base poblacional.

Tomando nuestra variable Organización Administrativa tenemos los siguientes antecedentes a nivel nacional tenemos a Huaroc, Reyes y Orellano (2020), quienes estudiaron la correlación entre la gestión estratégica y la gestión de activos en los Servicios de Salud de Huancayo, concluyeron que las empresas tienden a tener éxito entendiendo la gestión estratégica como un medio para un fin. Sin embargo, la incompreensión de la política por parte de los medios y el público impide que los servidores asuman la responsabilidad y, por lo tanto, influyan en sus operaciones. Estadísticamente mostró una alta correlación positiva de 0.717 como se infiere del coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Además, Marreros (2020), en su estudio de las unidades municipales en Trujillo demostró que la gestión estratégica incide en el aprovechamiento óptimo de los recursos debido a que se basa en la planificación estratégica con medidas institucionales desarrolladas en relación con las auditorías realizadas, correctivos, medidas y adecuación a los cambios. enfoque. para lograr un mayor nivel de eficiencia. Adicionalmente, se determinó una correlación positiva promedio de 0.400 con base en el coeficiente Rho de Spearman.

Asimismo, coronel (2019), identificó una relación importante entre los procesos administrativos y la forma en que se gestiona la fuerza laboral de la agencia y su productividad, lo que incide en la aplicación de una adecuada gestión administrativa en la optimización de recursos. Considerando correlaciones positivas, altas y significativas entre las variables, el estudio obtuvo un coeficiente de 0,740 con el estadístico de Pearson.

Leguía y Torres (2019), identificaron la correlación entre la dirección estratégica y la competitividad en las empresas sistemáticas, señalando que la mala ejecución de la dirección estratégica está relacionada con los errores responsables de la ejecución de la estrategia. También indica una alta relación positiva correspondiente a un coeficiente estadístico Spearman Rho de 0,674.

Por otro lado, tenemos a Chávez (2021), concluyó que las primeras etapas de socialización de la gestión estratégica organizacional en la descripción de estrategias limitan la efectividad de los procesos administrativos en las organizaciones con un coeficiente de 0,668, lo que identifica una relación afirmativa significativa entre la gestión estratégica organizacional y las relaciones. Trámites administrativos en el Centro de Mayores San Juan de Lurigancho, Sig.=0.000.

Espíritu (2018), en su investigación sobre la gestión de restaurantes en la comuna de Barranca concluyó que sólo el 55,1% de los trabajadores de restaurante tenían una gestión buena o excelente, lo que quiere decir que no todos los trabajadores de restaurante estaban socializados o sabían que elementos importantes de la gestión empresarial son la planificación, la organización, liderar y controlar, ya que cada uno de ellos es un factor clave para lograr un desarrollo organizacional continuo.

Tras analizar los datos, Hurtado (2018), encontró que los empleados aprueban en su totalidad las dimensiones del clima organizacional (64%-82%). No obstante, la única con una puntuación baja es la dimensión recompensa con un (44%). El 73,4% de los empleados está satisfecho con la atmósfera organizacional. En términos de compromiso organizacional, el de continuidad fue calificado como el más alto (67,2 %) en comparación con otras dimensiones. Como principal resultado encontramos una

correlación afirmativa y significativa entre la atmósfera y el compromiso organizacional global ( $\tau$  de Kendall  $b=0.676$ ,  $p=0.0001$ ). La dimensión compromiso más correlacionada con la atmósfera organizacional fue el de continuidad ( $\tau$  de Kendall  $b=0.596$ ,  $p=0.001$ ). Se puede concluir que el clima y el compromiso organizacionales se toman en cuenta además de las relaciones mutuas positivas en las unidades hoteleras Chaski en base a los resultados.

Asimismo, encontramos que Membrillo (2022), dijo que en cuanto a la gestión administrativa y sus dimensiones se obtuvieron los siguientes resultados: el 73% consideró alto el nivel de planificación, el 73% consideró alto el nivel de organización, el 80% consideró alto el nivel de gestión. ser alto, y el 87% consideró que el nivel de control era demasiado alto. Se concluyó que el nivel de efecto entre administración y atención de quejas fue alto con una alta correlación positiva (Rho 0.850 y p-valor 0.000)

Flores (2020), en su investigación “gestión empresarial y proceso administrativo en Coproabas 2010- 2013, Lima, la tesis definió el grado de MBA demostrando que el objetivo común es estudiar y examinar las etapas del proceso gerencial y sus consecuencias en el gobierno corporativo aplicado en las cooperativas COPROABAS. (2010-2013). (p.16). En este estudio, se utilizaron varias técnicas para recopilar información, incluida la revisión documental y la observación directa. Podemos demostrar que el propósito de su estudio es examinar la gestión empresarial de la cooperativa porque dan una mala gestión y aún no saben el motivo, porque ya tienen un proceso. Flores concluyó su investigación con una conclusión en la que señaló que el desarrollo gerencial en dicha cooperativa se hizo de manera incorrecta porque no se encaminaron las tareas del proceso gerencial. Perfecto, además no hay supervisión en la cooperativa por parte de la dirección. La empresa se ve limitada por un escaso conocimiento gerencial para los puestos gerenciales. También muestra falta de motivación por parte de los gerentes para que los empleados hagan su trabajo de manera efectiva.

Por último, Ancajima, et al (2017), en Lima en el planteamiento y la selección de las estrategias se ha verificado mediante el planteamiento de cinco matrices: el foda;



la evaluación de la acción y matriz de la posición estratégica, la matriz de Boston Consulting Group, matriz externa e interna, y de la gran táctica. El efecto del estudio de la matriz de valoración de la acción y la posición estratégica ubica a la compañía en un indicador agresivo, a causa de que es una corporativa atractiva que pugna en un medio prácticamente estable.

Tomando nuestra variable Toma de decisiones tenemos los siguientes antecedentes a nivel nacional, Gutiérrez (2018), planteó que el propósito de este trabajo fue determinar cómo las prácticas administrativas del 2018 afectaron la toma de decisiones en el municipio de San Jacinto, departamento de Tumbes. Este estudio corresponde a una encuesta transversal no experimental de tipo cuantitativo a 36 gerentes. Los métodos utilizados son deductivo, inductivo, analítico y sintético para dar cuenta de sus efectos. Los resultados muestran que el comportamiento administrativo tiene un alto impacto en la toma de decisiones que es del 41,67% y el promedio de respuesta es del 44,44%. El nivel medio de los indicadores de gestión administrativa se fija en el 50,00%, y la influencia media de las decisiones alcanza el 44,44%. Los indicadores de dirección mostraron un nivel promedio de 47,22% de las respuestas y las variables que influyen en la decisión mostraron un nivel promedio de 44,44% de las respuestas. Estos resultados se confirmaron mediante el cálculo del coeficiente Rho de Spearman, que mide la relación entre dos variables, indicando un valor de 0,820, donde se observó una incidencia directa y positiva. El índice  $r=0,730$  indica que los indicadores de gestión tienen un efecto positivo directo en la toma de decisiones, mientras que el coeficiente Rho de Spearman es de 0,754, lo que indica que los indicadores direccionales tienen un efecto positivo directo en la toma de decisiones.

Asimismo, tenemos a Medrano (2017), en el estudio “Gestión administrativa y toma de decisiones de los directivos de los sectores vivienda, construcción y salud – Lima, 2017”, el objetivo general del estudio fue identificar la relación entre administración y toma de decisiones. Tuvo una investigación de tipo básico, su nivel de estudio fue descriptivo y relacional, investigación con diseño no experimental y

transversal, por último, el método fue cuantitativo. Su muestra fue de 176 gerentes del Departamento de Vivienda y Salud. El instrumento de recogida de datos fueron dos cuestionarios cumplimentados por los empleados. Se utilizaron calificaciones de expertos para la efectividad de los instrumentos, el alfa de Cronbach para la confiabilidad de cada herramienta, y ambas variables fueron muy altas: 0,908 para su variable gestión y 0,933 para su variable decisión. En cuanto al objetivo general: definir la relación entre administración y toma de decisiones. Con base en datos del Negociado de Vivienda, Edificios y Salud - 2017, se concluyó que existe un vínculo directo y significativo entre administración y toma de decisiones, gestión y toma de decisiones. - Producción. Esto produce una estadística de Spearman (p. ej., 2 antes =  $0,000 < 0,01$ ;  $Rho = 0,770^{**}$ ).

Por último, Solís (2018), en su estudio analizó los procesos, objetivos y mejora continua de la eficacia de las decisiones gerenciales desde la perspectiva de los empleados en la empresa Atento del Perú, Lima, 2018, y concluyó que el proceso de toma de decisiones para los empleados se lleva a cabo de acuerdo con las condiciones previstas en el plan de negocios anual. Cuando se trata de la implementación de planes de negocios, se presta atención a tres aspectos muy específicos: el seguimiento y vigilancia del cumplimiento de los objetivos de la empresa; los recursos humanos pasan por un diagnóstico real y realizan fases de actuación, todas ellas enfocadas en uno de sus propios procesos. acciones para mejorar el clima organizacional de trabajo, su trabajo y habilidades personales en todos los niveles de su carrera.

Dentro de la fundamentación teórica acerca de las variables de investigación, se encontró a Chiavenato “El objetivo principal del gobierno debe ser maximizar el bienestar de los empleados y el principio del máximo bienestar para los trabajadores deben ser los dos objetivos principales de la administración. Por lo tanto, debe existir un equilibrio de intereses entre el empleado y el empleador” (2006, p. 50).

“La gestión y organización deben ser tratadas e instruidas como una ciencia, no como una experiencia. La improvisación da lugar a la planificación; el empirismo, la

ciencia: la ciencia administrativa” (Taylor, citado en Chiavenato, 2006, p. 13). “No es la mayor especialización la división más eficiente del trabajo” (Chiavenato, 2000, p. 1. Según Oliveiras (2002, p. 1) "Las actividades se fraccionan en tareas simples para que cualquier persona de distinto tipo de organización pueda convertirse en un profesional en el menor tiempo posible"

Para Machuca, el estructuralismo fue la sociología más influyente especialmente la sociología de la organización en la teoría de la gestión, se centró en el estudio de las organizaciones formales, organizaciones creadas deliberada y formalmente mediante manuales y organigramas organizativos; pero también incluye la organización informal el resultado del comportamiento informal de los grupos sociales dentro de una organización formal, para reconciliar las ideas de la teoría clásica y la teoría interpersonal, que hasta entonces se consideraban antagónicas y contradictorias (2009, p. 31).

Ramírez (2013), nos dice que el alcance de la comunicación en el interior de la compañía tiene que secundar la estrategia de la organización. Como dice el artículo, las empresas se están dando cuenta de que sus gerentes de comunicación necesitan una estructura formal que les permita entender teorías, métodos, mejores prácticas y tendencias de la industria que puedan ser adaptadas y aplicadas a la realidad de la compañía. Da Silva, nos dice que “Los determinantes de la formación de equipos se basan en la idea de consenso interpersonal, es decir, sobre una base común de integración de fines y medios para alcanzarlos” (2002, p. 13). 218). En este sentido, “las organizaciones deben realizar un análisis periódicamente el estado de estas fuerzas para comprender cuándo es necesario el cambio, anticiparse a sus necesidades y antes de que afecten negativamente el desempeño organizacional” (citado en Benis, Aguirre, Castillo, & Tucci, 2003, p. 1 325).

En la primera variable organización administrativa encontramos a Aníbal (2016), indica que una organización es un convenio sistemático entre personas para realizar objetivos particulares. Además, sugiere que se prolongue por etapas la secuencia de

ocupaciones que hay que hacer para ordenar o reorganizar a una compañía. Según Chiavenato: Las empresas son construidas para originar alguna cosa: beneficio o producto. Entonces, usan la fortaleza humana y maquinaria para cambiar materias primas en productos o servicios. Entendemos que se han entregado diferentes conceptos y definiciones hasta con diferentes enfoques a lo popular y productivo en el interior de una empresa. Una organización es un procedimiento popular abierto, que incluye un ser vivo, cambiante, dotado de la indolencia que se requiere para captar el cambio, y que obtiene algunos instrumentos convirtiéndolos en artículos y / o servicios como sistema popular abierto es bajo la influencia por el ámbito y al mismo tiempo una predominancia sobre éste, otro punto vital son las variantes que se generan en los outputs (artículos, mingitorios) al modificar los inputs. Se resalta el hecho que alguna empresa para trabajar sus propósitos y realización debe poseer colaboradores prestos y ser lo bastante maleables para captar y objetar eficazmente a los cambios que el ámbito le impone. El éxito de una empresa no es abstracto y para lograrlo es fundamental asegurar la unión entre sus intereses y los de los colaboradores.

Elementos organizacionales, al deletrear el ensimismamiento de gerencia observemos que ésta recibe un grupo de autores que tienen que ser coordinados para la construcción de resultados, estos procesos organizacionales van a ser descritos a cadeneta como son los Elementos Humanos (RR.HH.) El nacimiento va a ser por los Elementos Humanos RRHH. integrados por toda la gente que conforman la disposición, sin virtud del rasgo jerárquico que ocupen. Conforman el exclusivo recurso vivo, pensante y eficiente de explotar aceptablemente (o no) los otros bienes. Se distinguen complementariamente por deber conocimiento, vivencias, caletre, preparaciones y arrestos que no tienen los otros expedientes, y que tienen la capacidad de innovar e imaginar, de esta forma como, con una aparejada razón sanar los resultados integralmente. Sin embargo, cubrir a la gente como RR.HH. o sea aparentemente un desarrollo bastante más de la composición, apetito formular que se enfoca de esta forma por un apuro docente y de colocación, sin embargo es exacto examinar y ofrecer que con los trabajadores la procreación debe ser diferente y el régimen con estos no es el de la actividad de una red o gestión sino debe dársele la atención como ser indulgente, como ser popular, nada más acatando este derecho se

garantizará el despliegue y constancia consciente de todo el potencial del varón en la construcción de los objetivos organizacionales y lo que es cansado considerable, ofreciéndole y otorgándole al ser afectuoso la calidad y el régimen que merece y que nos encontramos agradecidos, moral y materialmente, a brindarle. En todo tiempo que se utilice la elocución RR.HH. se va a hacer teniendo en cuenta lo revelado previamente.

Los elementos tangibles están constituidos por las catequesis primas, tangibles, utillajes, creaciones, terrestres y otros aprovechados en el juicio de construcción de artículos y/o empleos. Elementos financieros son todas las diferentes guías de caudal que se usan para sentir otros elementos y centros requeridos para la táctica. Lo conforman el efectivo, los financiamientos, empréstitos, notas por conseguir y otros. Unido a estos probables hay otros próximos por diferentes literatos, entre otras cosas, Chiavenato, I. en Gestión de Elementos Humanos (1994), expone de todas formas dos intereses que son los comerciales y los burocráticos, donde los primeros “constituyen los acervos por los cuales las direcciones localizan, entran en mimo e influyen en los usuarios. Entienden todas las valentías de indagación y test de atrios, procedimiento de hostales, medra, gastos y otros”. Los santiamenes, según el mismo ejecutante, son “los espacios en los cuales se planean, organizan, dirigen y administran las influencias empresariales. Tienen dentro inclusive los crecimientos de toma de intrepidez, disposición de la aclaración y otros”.

Mero (2018), la organización de la empresa se enfoca en la estructura y métodos de trabajo para asegurar el logro de los objetivos trazados por la empresa; Las empresas no se autorregulan y las estructuras no se diseñan al azar; Por lo tanto, las operaciones corporativas pueden no ser perfectas, si la estructura organizativa no está disponible, y puede conducir al caos dentro de la organización o empresa. Para que la empresa se organice de manera efectiva, es importante tener una visión integral de la compañía, es decir, ver a la empresa como un todo y no como la suma de sus partes; Factores: los recursos humanos, materiales, financieros y otros, planificados y organizados, deben ser conocidos para lograr el máximo rendimiento con los mínimos

recursos posibles, teniendo como premisa que en este caso las actividades de la empresa se realizan con el fin de obtener el mayor beneficio de todos. Estos elementos o recursos deben estar integrados en la estructura normativa que nos permita maximizar la competitividad de la empresa.

Kafel, & Ziębicki (2021) argumentan que la dirección estratégica toma en cuenta las acciones y reacciones de los empresarios en respuesta a los problemas que se ven obligados a enfrentar en un momento dado, enfatizando así procesos y problemas diferenciados. Matwiejczuk (2021) agrega que muestra la creciente importancia del potencial estratégico, que incluye los recursos, las capacidades y la competitividad de la organización, que afectan la realización de las expectativas del mercado) Es una carrera, especialmente una carrera para gerentes, basada en la creencia de que las personas pueden controlar su propio y el futuro de sus organizaciones. Coronel (2019) encontró que los procesos administrativos están relacionados con la forma en que una agencia gestiona su fuerza de trabajo y productividad, lo que incide en relaciones importantes en la aplicación de una gestión administrativa adecuada en la optimización de recursos.

En base al criterio Departamentalizar, lo definimos como juntar labores similares con cada sector de trabajo de manera que se permita la especialización y se realice una disociación de funcionalidades de acuerdo con la actividad de cada compañía, este criterio lo enlazamos asentado en Coproabas, de la misma forma al exteriorizar muchas superficies de trabajo. La organización formal es una forma premeditada y deliberada de enlazar las disposiciones llevadas a cabo por sus integrantes. Es el grupo de normas que prescriben la manera en la cual las personas se relacionan, lo que tienen la opción de llevar a cabo o no, y que emergen de selecciones explícitas. La estructura organizacional comprende tareas de la división de áreas de trabajo, la diferenciación de grados jerárquicos, las líneas de autoridad formal, los reglamentos, los valores y los objetivos obtenidos de los procesos de planificación y comunicación. La integración hace hincapié en la forma en la cual se relacionarán las diferentes áreas para mejorar la eficiencia de la organización en general.

A) Estructura organizacional: hablamos sobre un entorno formal de cargo de trabajadores, de niveles jerárquicos, de líneas de autoridad y comunicación que afectan sobre la manera de conducirse de los habitantes y grupos en la empresa. Sin embargo, como ahora mencionamos y reiteramos, la estructura generará comportamientos e interacciones que determinan una organización informal. Puestos de trabajo: la explicación de los puestos consiste en especificar las labores o reglas que lo constituyen y los desigualan del resto de puestos de la entidad; es la nota elaborada, dependencias, faenas de dicho extracto, los periodos de realización, los argumentos perseverantes para la nota de las funciones o labores y los objetivos del resumen. Básicamente, es trabajar un índice de los aspectos representativos del puesto y de los compromisos y aceptaciones que comprende. 1) Puestos de trabajo: función se refiere a los diferentes cargos de gobernante que existen en una organización. 2) Líneas de autoridad: especifica quién depende de quien, en una gestión, estas líneas de supremacía son características principales de un organigrama, plan que realiza una organización para canalizar el peligro de comunicación de los supervisores a los subordinados. 3) Comunicación: se aplica en todos los trámites administrativos, pero es particularmente importante en la jerarquía de administración, pues representa el intercambio de intelecto e información para traspasar asimilación y franqueza mutua, además de buenos compromisos humanas.

B) Especialización: está determinada por la segmentación de las labores y la especialización. La segmentación del trabajo supone que el trabajo llevado a cabo por toda la organización es fraccionado en labores menores, que van a ser asignadas a los diferentes integrantes y superficies de la organización. Esta división facilita que los individuos se especialicen en la ejecución de sus tareas, lo cual transporta a un incremento de la eficiencia, departamentalización y jerarquización. 1) Eficiencia: adquisición de objetivos, logros de los impactos deseados es una medida norma de la obtención de los resultados, en términos económicos la adecuación de liquidar una obligación de la asociación por medio de suministro de artículos o bienes. 2) Departamentalización: es un medio por el cual se distribuyen y agrupan tareas auténticas por medio de la especialidad de los órganos, con la intención de hallar

superiores resultados en grupo que el que se podría sostener si se dispersan todas las acciones y tareas probables. Esto puede ocurrir a algún nivel jerárquico. 3) Jerarquización: es el patrón de distintos escenarios de la vía de una disposición, en la cima está el gerente o los gerentes de más grande rango, causantes de las transferencias de toda la dirección, los gerentes de más bajos se ubican en los distintos grados descendentes de la organización.

C) Integración: se refiere a la manera en la cual se relacionarán las diferentes áreas para mejorar la operatividad de la estructura en general. Comparada con la diferenciación, que logra ámbitos decisorios y organizacional les distintos con características particulares, saberes seguros y tecnologías especializadas, que producen efectos específicos, la integración indagación el impacto contrario: un juicio de recapitulación, alcanzar la legislatura sinérgica entre las decisiones y las actividades realizadas por los diferentes clanes, a fin de que exista una convergencia de los objetivos producidos por cada parte hacia los objetos de la disposición como un todo. 1) Convergencia: es la opción de dos o más elementos que confluyen en un cierto punto o estado. 2) Sinergia: es el empeño simultáneo de diferentes órganos para cumplir una muestra habitual. La sinergia es un fenómeno primordial, que debe ser ilustrado para hacer más simple su comprensión. 3) Diferenciación: se refiere a la diversidad de la oferta entre competidores y productos de un mismo fabricante.

García (2012), acción y efecto de ordenar u organizar: la forma como están divididos los diferente órganos o parte de un grupo, complejo, grupo de persona que forman parte a un cuerpo o grupo ordenado. Es donde la planificación es necesaria para racionalizar los elementos, a través del posicionamiento, arreglo, asociación y agrupación de funciones, con el fin de crear y simplificar las funciones del conjunto común.

Caurin (2018), explicó en su investigación que la organización de la empresa se enfoca en la estructura y métodos de operación para asegurar que la empresa logre sus objetivos de negocio.



Ponce (2011), esto nos dice que es precisamente la composición de conexiones que debe encontrarse entre las labores, escenarios y aprendizajes de los componentes materiales y humanos de una organización para asegurar la máxima eficacia en los proyectos y objetivos significativos.

Con respecto a la variable Toma de decisiones: Koontz (2018) mostró que la toma de decisiones es la base de la planificación, definida como la elección de un curso de acción entre varias alternativas, y que no se puede decir que exista un plan sin una decisión. Según Céspedes (2019), considerada una tarjeta de conversación en la exposición, la oferta de la sentencia radica en la interpretación que puede aplicarse a diferentes superficies, como la sociología, las ciudades más importantes, la educación en general y, por supuesto, la integridad.

Pero en esta reciente propuesta de resolución, no solo es difícil de aplicar, sino también de probar y evaluar. En primer lugar, debe tenerse en cuenta que la tarea de la propuesta audaz es comprender la situación de un estilo particular, cuya conclusión es la ventaja más razonable.

Definiciones conceptuales; según Castillo (2018), es identificar y seleccionar un conjunto de comportamientos para solucionar el problema exacto y aprovechar la oportunidad. Toma de decisiones como parte del ciclo administrativo; Molina (2017) afirma que las medidas de control interno son necesarias y medidas similares inciden en la toma de decisiones de las empresas limeñas y sus estrategias; también debe hacerlo el desarrollo de la gestión financiera de la empresa. considerando que todos los empleados deben estar motivados. Terual (2019) considera los siguientes pasos en el proceso de toma de decisiones gerenciales: Definir el problema: la diferencia entre la situación actual y la situación deseada. Determinación de criterios de decisión: Resolución de problemas. Asigne pasos predeterminados: clasifíquelos adecuadamente para que se les dé la prioridad correcta en la toma de decisiones. Desarrollar alternativas: Preparar una lista de posibles soluciones para el problema. Evalúa las alternativas: descubre los pros y los contras de cada alternativa Elige la

mejor alternativa: de entre todas las opciones consideradas. Alternativas de implementación: valores predeterminados. Evaluar la efectividad de la decisión: Evaluar el resultado de la decisión para ver si resolvió el problema.

Toma de las decisiones es en extremo importante en las ente, pues muchas oportunidades las compañías surgen por una decisión enormemente avalista en cuanto al gerente quien está al frente de la oficina, Coproabas, por ejemplo están iniciando a resumir cierto sitios que favorecen a la delegación, todo esto viene siendo por una resolución que el representante quien está a cargo de ella, establecido retomarla y que conjuntamente todos puedan cumplirlas, todo esto con el favor de utilizarse a la dependencia a una decisión asaz responsable y eficaz. Una valentía puede transformar en significación y connotación.

El estudio DAFO se sustenta en 2 pilares principales: el estudio en el interior y exterior. Primero, pregunte sobre el liderazgo, estrategia, los colaboradores que laboran en la empresa, los recursos y los procesos que tienen implementados. En segundo lugar, se debe examinar el mercado, la compañía y la competencia. El análisis interno implica analizar las fortalezas y debilidades de la compañía. Estas fortalezas son indicativas de la capacidad de una empresa para diferenciarse de sus competidores. Las debilidades detallarán factores que nos ponen en desventaja frente a posibles oponentes. En Análisis Externo, examinaremos oportunidades y amenazas. Entre las posibilidades, hay que tener en cuenta el futuro posible, es decir, nuevos nichos en los que nuestra compañía tenga un punto de apoyo. Además, las amenazas pueden alertarnos sobre factores que pueden poner en riesgo la existencia de nuestra empresa.

Sea cual sea la resolución es necesaria: 1) Diagnóstico: Para tener una validación es esencial especificar justamente cuál es el inconveniente que hay que resolver y no enredarlo con los colaterales. 2) Evaluación Incluye reducir el simbolismo de la elección del veterano por el coraje de resolver, pensando en los riesgos y agravantes involucrados, la viabilidad de su implementación y los beneficios a considerar. Consumo de acuerdo con el entorno específico de la organización. Incorporaron las libertades en el erario, inmiscuyéndose en las cuatro condiciones administrativas:

planeamiento, pago, educación y cuidado. 3) Implementación La etapa final del ciclo de vida de la auditoría es la implementación de las decisiones aprobadas. El sistema establece una tarea y asigna esa tarea al empresario en cada situación o problema relevante para implementar la decisión, y se debe respetar la implementación de la decisión que va más allá del mero comportamiento mecánico y externo.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### **Tipo de investigación: Aplicada**

La investigación realizada es de tipo aplicada y de corte transversal, la cual sustentamos en base a Concytec (2020), cuyo propósito de la investigación aplicada es identificar medios (métodos, protocolos, técnicas) utilizando el conocimiento científico para llenar vacíos específicos existentes.

El enfoque es cuantitativo por lo que se sostuvo en la recolección de información para confirmar las hipótesis planteadas, su finalidad está en establecer tipos de comportamientos y experimentar bases teóricas. Por otro lado, el enfoque mencionado agrupa las consecuencias de una empresa obtenida de una población según Hernández et al (2014).

##### **Diseño de investigación**

La investigación es de diseño no experimental: Transversal correlacional según Ramírez (2017), nos da a conocer que: “en ella no se encuentra ningún tipo de manipulación de las variables, se originan en un determinado contexto de la investigación y en un tiempo concreto”. (p.47).

#### 3.2. Variables y operacionalización

**Variable 1: Organización Administrativa**, que es una variable cualitativa ordinal.

- **Definición conceptual:** Mero (2018), nos dice que la organización de la empresa se enfoca en la estructura y métodos de trabajo para asegurar que se alcancen los objetivos empresariales que se propone; Las empresas no se autorregulan y las estructuras no se diseñan al azar; Por lo tanto, las operaciones corporativas pueden no ser perfectas, si la estructura organizativa no está disponible, y puede conducir al caos dentro de la organización o empresa.
- **Definición operacional:** Para medir la variable se utilizará el instrumento del

cuestionario con 15 preguntas, haciendo uso de la escala tipo Likert. Con una población total de 35 colaboradores, se consideró las dimensiones de Estructura Organizacional, Diferenciación e Integración.

- **Indicadores:** Para la dimensión Estructura Organizacional, corresponde los indicadores siguientes: puestos de trabajo, líneas de autoridad, comunicación. Para la dimensión diferenciación, corresponde los indicadores siguientes: eficiencia, departamentalización, jerarquización. Para la dimensión Integración, corresponde los indicadores siguientes: convergencia, sinergia, diferenciación.
- **Escala de medición:** Hemos utilizado la escala de Likert: Muy mala, mala, regular, buena, muy buena.

**Variable 2: Toma de Decisiones**, que es una variable cualitativa ordinal.

- **Definición conceptual:** Koontz (2018) explica a la toma de decisiones como esencia de la planificación y se conceptualiza como elegir un curso de operación entre varias alternativas, y no se puede decir que el plan existe sin tomar una decisión.
- **Definición operacional:** Para medir la variable se utilizará el instrumento del cuestionario con 15 preguntas, haciendo uso de la escala tipo Likert. Con una población total de 35 colaboradores, se consideró las dimensiones decisiones programadas, decisiones no programadas.
- **Indicadores:** Para la dimensión Situación actual, corresponde los indicadores siguientes: Fortaleza, Oportunidades, Debilidades y amenazas. Para la dimensión Etapas de la toma de decisiones corresponde a los indicadores: Diagnóstico, Evaluación e implementación.
- **Escala de medición:** Hemos utilizado la escala de Likert: Muy mala, mala, regular, buena, muy buena.

## Operacionalización de la Variables

**Tabla 1**

### *Operacionalización de las variables*

<b>VARIABLE 1</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>ESCALA DE MEDICIÓN</b>
<b>ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA</b>	Dimensión 1 Estructura organizacional	Puestos de trabajo	1	Escala ordinal
		Líneas de autoridad	3	
		Comunicación	4	
	Dimensión 2 Especialización	Eficiencia	5	
		Departamentalización	6	
		Jerarquización	7	
	Dimensión 3 Integración	Convergencia	8	
		Sinergia	9	
		Diferenciación	10	
<b>VARIABLE 2</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>ESCALA DE MEDICIÓN</b>
<b>TOMA DE DECISIONES</b>	Dimensión 1 Situación actual	Fortaleza	11	Escala ordinal
		Oportunidades	12	
		Debilidades	13	
		Amenazas	14, 15	
	Dimensión 2 Etapas de la toma de decisiones	Diagnóstico	16, 17	
		Evaluación	18	
		Implementación	19, 20	

*Nota.* Elaboración propia

### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

**Población:** Según Hernández (2010), “la población es un grupo de todos los acontecimientos que se relacionan con una sucesión de determinaciones”. (p. 174). En la investigación contamos con una población de 35 colaboradores de la empresa Maderas Prosperidad.

- **Criterios de inclusión:** Colaboradores de la empresa Maderas Prosperidad
- **Criterios de exclusión:** Personal externo a la empresa Maderas Prosperidad

**Unidad de Análisis:** La unidad de análisis serán los trabajadores del área de producción de la empresa Maderas Prosperidad.

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

#### **Técnicas de recolección de datos:**

La técnica de información utilizada fue la encuesta. Bernal (2010), afirma que es uno de los métodos de recolección de información más utilizados, aunque su confiabilidad ha disminuido debido a la orientación de los entrevistados. Un cuestionario se basa en un cuestionario o un conjunto de preguntas diseñado para obtener una referencia detallada de todos. (p.194).

#### **Instrumento de recolección de datos:**

Según Brace (2013), la herramienta a emplear es el cuestionario: el cual consiste en un grupo de interrogantes en base a una o más variables a calibrar. Debe ser oportuno con la formulación del problema y la hipótesis. Cuestionarios utilizados en encuestas de todo tipo. Cómo calcular las actividades de la dirección, para conocer la urgencia de los futuros residentes de la casa. También se utiliza en otros campos. Como modelo, tenemos un ingeniero que utiliza la prueba como herramienta para que expertos de diferentes partes del planeta realicen evaluaciones confiables para encontrar problemas específicos de fabricación. (p. 217).

**La escala de medición:** es tipo Likert. El cual es una agrupación de capítulos que se exponen de manera afirmativa para apreciar la respuesta del sujeto en tres, cinco o siete clases. Nuestra escala de medición es tipo Likert: malo, regular, bueno. (p.238).

Sampieri (2010), determinar que la originalidad del contenido resulta de opiniones de expertos y verificar que las dimensiones evaluadas por el cuestionario representan el universo o dominio dimensional de las variables elegidas. (pág. 298). Por lo tanto, la validez de la investigación será evaluada por 03 investigadores con experiencia en este campo.

**Confiabilidad** de la investigación se obtendrá a través del alfa Cronbach, al que Sampieri (2010), indicando que se evalúa y evalúa la confiabilidad para todo el instrumento de medida utilizado, o en caso de estar presentes más instrumentos, se selecciona cada uno de ellos. Del mismo modo, un dispositivo suele tener varias métricas para las variables iniciales, por lo que cada cadena y todas las métricas (si se pueden combinar, si se suman) reciben un valor de verdad). (p. 300).

- **Alfa de Cronbach de la Variable Organización Administrativa.**

**Tabla 2**

*Alfa de Cronbach variable organización administrativa*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
,975	10

Como resultado del alfa de Cronbach de la variable organización administrativa, nos dio como resultado 0.975. Lo que señala que el instrumento utilizado es confiable.



- **Alfa de Cronbach de la Variable Toma de decisiones.**

**Tabla 3**

*Alfa de Cronbach de la Variable Toma de decisiones*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,973	10

Como resultado del alfa de Cronbach de la variable toma de decisiones, nos dio como resultado 0.973. Lo que señala que el instrumento utilizado es confiable.

**Juicio de expertos**

**Tabla 4**

*Juicio de expertos*

Variable	Validador	Aplicabilidad
<b>Organización administrativa y toma de decisiones</b>	Dra. Jenny Martha Quispe López	Aplicada
	Dr. Fernando Suarez Carrasco	Aplicada
	Mg. Wilmer Fermín Castillo Márquez	Aplicada
	Mg. Raquel Silva Juárez	Aplicada

*Nota.* elaboración propia

**3.5. Procedimientos**

Se realizan encuestas y cuestionarios de acuerdo con el proceso, incluyendo preguntas que nunca se hacen, casi, a veces, casi siempre, preguntas que se hacen sobre la base de información, ambas variantes. El indicador, hecho con el software IBM SPSS Statistics 27, tiene la información de seguridad provista para los procedimientos de prueba, y calcularemos la retroalimentación que recibiremos en sus cuestionarios cuando revisemos cada respuesta del personal de la agencia. Los antepasados se detallarán en cuadros estadísticos y se explicarán más adelante.

### **3.6 Método de análisis de datos**

La investigación empleó métodos cuantitativos, en donde se aplicó el instrumento de cuestionarios a 35 colaboradores, cuya información fue procesada en tablas estadísticas en un programa Microsoft Excel. En este sentido, Vilalta (2016) afirma que el principal propósito de este tipo de estudios es facilitar detalles relevantes de información en conjuntos de datos, que muchas veces son datos de muestra, por lo que siempre es el primer movimiento en el estudio analítico de datos. El programa Microsoft Office Excel se utiliza para administrar datos adicionales para facilitar recuperando tablas y gráficos para un excelente análisis.

Se transfirieron la base de datos recopilada en Excel al SPSS Versión N.º 27, según Questionpro (2022) SPSS es un software conocido entre los usuarios para realizar análisis de datos y crear tablas, gráficos que contengan datos complejos. El programa SPSS es conocido por su competencia para manejar altas cantidades de datos y es capaz de realizar análisis de texto en otros formatos.

Se realizará un análisis descriptivo a través de tablas de frecuencias y gráficos de variables y dimensiones. Asimismo, se utilizarán tabulaciones cruzadas para asociar variables con dimensiones, dando como resultado tablas. Asimismo, se realizará un análisis inferencial para relacionar las variables, mediante Rho Spearman.

### **3.7 Aspectos éticos**

Esta investigación garantiza la confidencialidad del contenido, y es un trabajo justo y objetivo que respeta los derechos de cada autor mencionado en la investigación. Los datos son recogidos por Prosperidad. La información obtenida es confiable y se respetan las citas y referencias de los autores. Los resultados no serán manipulados ya que sería una falta de respeto y falta de ética por parte de los investigadores.

#### IV. RESULTADOS

**Objetivo específico 1.** Determinar el nivel de organización administrativa en la empresa Maderas Prosperidad en Piura, 2022.

**Tabla 5**

*Nivel de la organización administrativa en la empresa Maderas Prosperidad en Piura, 2022.*

	n	%
Mala	10	28.6
Regular	14	40.0
Buena	11	31.4
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100,0</b>

*Nota.* Encuesta destinada a colaboradores de la empresa Maderas Prosperidad.

En la tabla 5 se puede visualizar que el 28.6% de los colaboradores manifestaron que el nivel de organización administrativa es malo, un 40.0% manifestó que es regular y solo un 31.4% mencionó que es buena.

**Objetivo específico 2.** Determinar el nivel de toma de decisiones en la empresa Maderas Prosperidad en Piura, 2022.

**Tabla 6**

*Nivel de toma de decisiones en la empresa Maderas Prosperidad en Piura, 2022.*

	n	%
Mala	9	25.7
Regular	14	40.0
Buena	12	34.3
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100,0</b>

*Nota.* Encuesta destinada a colaboradores de la empresa Maderas Prosperidad.

Interpretación:

En la tabla 6 se puede visualizar que el 25.7% de los colaboradores manifestaron que el nivel de toma de decisiones es malo, un 40.0% manifestó que es regular y solo un 34.3% mencionó que es buena.

**Objetivo específico 3.** Determinar la relación entre estructura organizacional y toma de decisiones de los colaboradores de la empresa Maderas Prosperidad en Piura, 2022.

**Tabla 7**

*Análisis de la percepción de los colaboradores sobre la estructura organizacional de la empresa Maderas Prosperidad en Piura, 2022.*

	Nunca		Casi Nunca		A veces		Casi Siempre		Siempre	
	n	%	n	%	n	%	N	%	n	%
La estructura organizacional de la empresa tiene consignados puestos de trabajo acordes a las actividades que se realizan con disciplina.	5	14,3%	6	17,1%	1	3,7%	2	5,7%	9	25,7%
Los niveles jerárquicos establecidos en la estructura organizacional facilitan la capacidad de organizar actividades sin improvisaciones.	2	5,7%	12	34,3%	1	3,4%	6	17,1%	3	8,6%
Los colaboradores al mando de las líneas de autoridad son personas capaces de resolver los problemas que se puedan presentar en la organización.	4	11,4%	6	17,1%	5	14,3%	1	2,86%	1	2,86%
La comunicación recibida a través de los medios institucionales, hacia los colaboradores procede de los jefes correspondientes.	5	14,3%	6	17,1%	5	14,3%	1	3,14%	8	22,9%
<b>Estructura organizacional</b>	<b>4</b>	<b>11,4%</b>	<b>8</b>	<b>21,4%</b>	<b>9</b>	<b>25,0%</b>	<b>7</b>	<b>20,7%</b>	<b>8</b>	<b>21,5%</b>

*Nota.* Encuesta destinada a colaboradores de la empresa Maderas Prosperidad.

En la tabla 7 se puede observar que un 14.3% de colaboradores mencionan que la estructura organizacional de la empresa nunca tiene consignados puestos de trabajo acordes a las actividades que se realizan con disciplina y solo un 25.7% de los mismos manifestó que siempre. Así mismo un 5.7% de colaboradores mencionaron que los niveles jerárquicos establecidos en la estructura organizacional nunca facilitan la capacidad de organizar actividades sin improvisaciones y solo un 34.3% a veces. Mientras que un 11.4% de los mismos manifestaron que los colaboradores al mando de las líneas de autoridad nunca son personas capaces de resolver los problemas que se puedan presentar en la organización y solo un 28.6% siempre son capaces de resolver problemas. Por otra parte, un 14.3% de trabajadores manifestó que la

comunicación recibida a través de los medios institucionales, hacia los colaboradores nunca procede de los jefes correspondientes y sólo un 31.4% de los mismos manifestó que casi siempre.

**Hipótesis específica 1.** Existe relación significativa entre la estructura organizacional y la toma de decisiones en la empresa Maderas Prosperidad, Piura, 2022.

**Tabla 8**

*Correlación entre la estructura organizacional y la toma de decisiones de la empresa Maderas Prosperidad en Piura, 2022.*

		V2: Toma de decisiones	
	D1:	Coeficiente de correlación	<b>,852**</b>
Rho de Spearman	Estructura Organizacional	Sig. (bilateral)	,000
		N	35

*Nota.* Encuesta destinada a colaboradores de la empresa Maderas Prosperidad. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 8 se visualiza que existe una correlación directa (positiva) fuerte entre la dimensión estructura organizacional y la variable toma de decisiones, debido a su coeficiente de correlación de Spearman es 0.852\*\*, lo que evidencia que una buena gestión de la estructura organizacional se relaciona con éxito en la toma de decisiones de la empresa. Además de su valor de significancia asintótica  $p < 0.01$ , se decide que es significativa aceptándose la hipótesis específica. En conclusión, se precisa que, si existe relación significativa entre la estructura organizacional y la toma de decisiones en la empresa Maderas Prosperidad, Piura, 2022.

**Objetivo específico 4.** Determinar la relación entre especialización y toma de decisiones en los colaboradores de la empresa Maderas Prosperidad en Piura, 2022.

**Tabla 9**

*Análisis de la percepción de los colaboradores sobre la especialización de la empresa Maderas Prosperidad en Piura, 2022.*

	Nunca		Casi Nunca		A veces		Casi Siempre		Siempre	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	La eficiencia de la empresa, en la administración del tiempo y recursos, es el resultado de la buena organización sostenida en la diferenciación de cargos.	6	17,1 %	1	3,1 %	5	14,3 %	7	20,0 %	6
La departamentalización que caracteriza a la empresa facilita la diferenciación de tareas previniendo la duplicidad de acciones.	8	22,9 %	6	17,1 %	1	4,0 %	5	14,3 %	2	5,7 %
Quienes representan los cargos de mayor nivel, jerarquización, organizan actividades laborales con pleno conocimiento de la diferencia entre un área y otra.	4	11,4 %	6	17,1 %	1	3,1 %	6	17,1 %	8	22,9 %
<b>Especialización</b>	<b>6</b>	<b>17.1</b>	<b>8</b>	<b>21.</b>	<b>1</b>	<b>28.</b>	<b>6</b>	<b>17.</b>	<b>5</b>	<b>15.</b>
		<b>3%</b>		<b>9%</b>	<b>0</b>	<b>6%</b>		<b>1%</b>		<b>2%</b>

*Nota.* Encuesta destinada a colaboradores de la empresa Maderas Prosperidad.

En la tabla 9 se puede visualizar que el 14.3% de colaboradores manifestó que solo a veces la eficiencia de la compañía en la administración del tiempo y recursos es el resultado de la buena organización sostenida en diferenciación de cargos y solo un 31.4% de los mismos manifestó que casi nunca. Mientras que un 5.7% de trabajadores manifestó que la departamentalización que caracteriza a la empresa siempre facilita la diferenciación de tareas previniendo la duplicidad de acciones y solo 40.0% solo a veces. Así mismo un 11.4% de los mismos manifestó que quienes representan los cargos de mayor nivel, jerarquización nunca organizan actividades laborales con pleno conocimiento de la diferencia entre un área y otra y solo un 31.4% solo a veces.

**Hipótesis específica 2.** Existe relación significativa entre la especialización y la toma de decisiones en la empresa Maderas Prosperidad, Piura, 2022.

**Tabla 10**

*Correlación entre la especialización y la toma de decisiones.*

		V2: Toma de decisiones	
Rho de Spearman	D2: Especialización	Coeficiente de correlación	<b>,820**</b>
		Sig. (bilateral)	,000
		N	35

*Nota.* Encuesta destinada a colaboradores de la empresa Maderas Prosperidad. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 10 se visualiza que existe una correlación directa (positiva) fuerte entre la dimensión especialización y la variable toma de decisiones, debido a su coeficiente de correlación de Spearman es 0.820\*\*, lo que evidencia que una buena gestión de la estructura organizacional se relaciona con éxito en la toma de decisiones de la empresa. Además de su valor de significancia asintótica  $p < 0.01$ , se decide que es significativa aceptándose la hipótesis específica. En conclusión, se precisa que, existe relación significativa entre la especialización y la toma de decisiones en la empresa Maderas Prosperidad, Piura, 2022.



**Objetivo específico 5.** Determinar la relación entre la integración y toma de decisiones de los colaboradores de la empresa Maderas Prosperidad en Piura, 2022.

**Tabla 11**

*Análisis de la percepción de los colaboradores sobre la integración de la empresa Maderas Prosperidad en Piura, 2022.*

	Nunca		Casi Nunca		A veces		Casi Siempre		Siempre	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
La integración de los colaboradores es el resultado de la convergencia, buena disposición, facilitando la organización de actividades.	2	5,7%	8	22,9%	9	25,7%	8	22,9%	8	22,9%
La sinergia es el resultado de la integración que existe entre todas las áreas de la organización: predomina el clima laboral.	3	8,6%	8	22,9%	14	40,0%	7	20,0%	3	8,6%
La gerencia diferencia con efectividad las tareas y responsabilidades por áreas, promoviendo también la integración de todos los colaboradores para garantizar resultados.	2	5,7%	5	14,3%	16	45,7%	7	20,0%	5	14,3%
La organización establece visiblemente los objetivos y define apropiadamente las metas institucionales.	5	14,3%	6	17,1%	9	25,7%	8	22,9%	7	20,0%
La gestión de la gerencia efectúa innovación en el diseño organizacional.	4	11,4%	6	17,1%	13	34,3%	8	22,9%	5	14,3%
Los directivos plantean las tareas adecuadamente a los objetivos organizacionales.	3	8,6%	5	14,3%	13	34,3%	7	20,0%	8	22,9%
La gestión origina políticas para el cálculo del logro de objetivos.	3	8,6%	10	28,6%	7	20,0%	7	20,0%	8	22,9%
La administración tiene claramente establecidas las jerarquías.	4	11,4%	8	22,9%	8	22,9%	7	20,0%	8	22,9%
<b>Integración</b>	<b>3</b>	<b>9.3%</b>	<b>7</b>	<b>20.0%</b>	<b>11</b>	<b>31.0%</b>	<b>7</b>	<b>21.1%</b>	<b>7</b>	<b>18.6%</b>

*Nota.* Encuesta destinada a colaboradores de la empresa Maderas Prosperidad.

En la tabla 11 se puede visualizar que el 5.7% de colaboradores manifestaron que la integración de los colaboradores nunca es el resultado de la convergencia, buena disposición, facilitando la organización de actividades y solo un 25.7% manifestó que solo a veces. Así mismo un 8.6% de colaboradores mencionó que la sinergia nunca es el resultado de la integración que existe entre todas las áreas de la organización: predomina el clima laboral y solo un 40.0% de los mismos manifestó que solo a veces. Por otra parte, un 5.7% de colaboradores manifestó que la gerencia nunca diferencia con efectividad las tareas y responsabilidades por áreas, promoviendo también la integración de todos los colaboradores para garantizar resultados y solo un 45.7% manifestó que solo a veces. Por consiguiente, un 14.3% de los mismos manifestó que la organización nunca establece visiblemente los objetivos y define apropiadamente las metas institucionales y sólo 25.7% solo a veces. Por otra parte, un 11.4% de trabajadores manifestó que la gestión de la gerencia nunca efectúa innovación en el diseño organizacional y solo 34.3% casi nunca. Por consiguiente, un 8.6% manifestó que los directivos nunca plantean las tareas adecuadamente a los objetivos organizacionales y solo un 34.3% manifestó que solo a veces. Así mismo un 8.6% de trabajadores manifestó que la gestión nunca origina políticas para el cálculo del logro de objetivos y solo un 22.9% mencionó que siempre. Mientras que un 11.4% de trabajadores mencionó que la administración nunca tiene claramente establecidas las jerarquías y solo un 22.9% manifestó que siempre.

**Hipótesis específica 3.** Existe relación significativa entre la integración y la toma de decisiones en la empresa Maderas Prosperidad, Piura, 2022.

**Tabla 12**

*Correlación entre la integración y la toma de decisiones.*

		V2: Toma de decisiones	
Rho de Spearman	D3: Integración	Coeficiente de correlación	,972**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	35

*Nota.* Encuesta destinada a colaboradores de la empresa Maderas Prosperidad  
La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 12 se visualiza que existe una correlación directa (positiva) muy fuerte entre la dimensión integración y la variable toma de decisiones, debido a su coeficiente de correlación de Spearman es 0.972\*\*, lo que determina que una buena gestión de la integración se relaciona con éxito en la toma de decisiones de la empresa. Además de su valor de significancia asintótica  $p < 0.01$ , se decide que es significativa aceptándose la hipótesis específica. En conclusión, se precisa que, existe relación significativa entre la integración y la toma de decisiones en la empresa Maderas Prosperidad, Piura, 2022.

**Objetivo general.** Determinar la relación entre la organización administrativa y la toma de decisiones en la empresa Maderas Prosperidad en Piura, 2022.

**Tabla 13**

*Análisis de la percepción de los colaboradores sobre la organización administrativa de la empresa Maderas Prosperidad en Piura, 2022.*

	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
<b>Estructura organizacional</b>	4	11.4 %	8	21.4 %	9	25.0%	7	20.7%	8	21.5 %
<b>Especialización</b>	6	17.1 %	8	21.9 %	10	28.6%	6	17.1%	5	15.2 %
<b>Integración</b>	3	9.3%	7	20.0 %	11	31.0%	7	21.1%	7	18.6 %
<b>Organización administrativa</b>	4	11.4%	7	20.8%	10	28.9%	7	20.0 %	7	18.7%
<b>Toma de decisiones</b>	4	10.7%	6	17.7%	11	31.3%	7	20.9 %	7	19.4%

*Nota.* Encuesta destinada a colaboradores de la empresa Maderas Prosperidad.

De la tabla 13 se puede visualizar que el 25.0% de colaboradores manifestaron que solo a veces la estructura organizacional cumple con los requerimientos establecidos de la empresa. Mientras que un 28.6% de los mismos manifestaron que solo a veces hay una buena especialización de estos en la empresa. Por consiguiente, un 31.0% de colaboradores mencionó que solo a veces se ve integración de los trabajadores en el cumplimiento de sus actividades. Finalmente, un 28.9% de los mismos manifestaron que solo a veces existe una buena organización administrativa que beneficie a la empresa y solo 31.3% manifestaron que solo a veces existe una buena toma de decisiones en la compañía. Del estudio se evidencia claramente que la importancia por desarrollar, fortalecer y sobre todo mantener una buena organización administrativa en la empresa ayudará a que se tomen buenas decisiones para el cumplimiento de los objetivos y metas planteados por la empresa.

**Hipótesis general.** Existe relación significativa entre la organización administrativa y la toma de decisiones en la empresa Maderas Prosperidad, Piura, 2022.

**Tabla 14**

*Correlación entre la organización administrativa y la toma de decisiones.*

		V2: Toma de decisiones	
Rho de Spearman	V1: Organización administrativa	Coefficiente de correlación	,976**
	n	Sig. (bilateral)	,000
	N		35

*Nota.* Encuesta destinada a colaboradores de la empresa Maderas Prosperidad. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 14 se visualiza que existe una correlación directa (positiva) muy fuerte entre las variables organización administrativa y la toma de decisiones, debido a su coeficiente de correlación de Spearman es 0.976\*\*, lo que determina que una buena gestión de la estructura organizacional se relaciona con éxito en la toma de decisiones de la empresa. Además de su valor de significancia asintótica  $p < 0.01$ , se decide que es significativa aceptándose la hipótesis específica. En conclusión, se precisa que, existe relación significativa entre la organización administrativa y la toma de decisiones en la empresa Maderas Prosperidad, Piura, 2022.

## V. DISCUSIÓN

El objetivo principal de la investigación fue determinar la relación entre la organización administrativa y la toma de decisiones de la empresa Maderas Prosperidad, Piura 2022, así como la relación entre las dimensiones de la primera variable y la segunda variable, lo que requiere analizar la estructura y nivel de la organización y la toma de decisiones. En general, se halló que existe una correlación relevante entre la organización administrativa y la toma de decisiones. Una de las limitaciones en la recolección de información fue la poca disponibilidad de tiempo por los trabajadores al completar el cuestionario, por lo que fue necesario los medios tecnológicos para la recolección de datos. Estos resultados corresponden únicamente al conjunto de investigación de la empresa investigada y no son generalizables a otras empresas de la industria; puede generalizar el método utilizado, que puede ser replicado en otros estudios realizados por empresas similares.

Ahora bien, respecto a los resultados del primer objetivo específico, se halló que el nivel de la organización administrativa de la empresa bajo estudio fue calificado como “regular” de acuerdo con el 40% de los colaboradores (tabla 5). Este resultado coincide con Flores (2015), quienes encontraron que un 40% se encuentra en desacuerdo con el nivel de organización administrativa de la empresa; así mismo no coincide con el resultado de Membrillo (2021), quienes encontraron que el 73.3% de los encuestados califican como alto el nivel de organización de la gestión administrativa y el 26.7% mencionan que el nivel de organización es regular.

La organización administrativa es importante para las empresas, sustentado en la definición de Coronel (2019), quien encontró que los procesos administrativos están relacionados con la forma en que una agencia gestiona su fuerza de trabajo y productividad, lo que incide en relaciones importantes en la aplicación de una gestión administrativa adecuada en la optimización de recursos. Así mismo, Mero (2018), nos dice que la organización de la empresa se enfoca en la estructura y métodos de trabajo para asegurar el logro de los objetivos trazados por la empresa, las empresas no se

autorregulan y las estructuras no se diseñan al azar; sin embargo, en la empresa estudiada, la mayoría de los colaboradores de la empresa manifestaron que la organización administrativa no es tan buena, debido a distintos factores.

Respecto a los resultados del segundo objetivo específico, se encontró que el nivel de toma de decisiones de la empresa bajo estudio fue calificado como “regular” de acuerdo con el 40% de los colaboradores (tabla 6). Este resultado coincide con Wasbaldo (2018), quien encontró que el nivel de toma de decisiones en el Instituto de Manejo y Medio Ambiente fue considerado como un nivel regular según el 42,9%; no coincide con Gutiérrez (2018) , quien opinó que el nivel de toma de decisiones fue bueno, respondió el 55,00% de los empleados municipales del distrito de San Jacinto; coincidió con Rodríguez (2014), dijo que la toma de decisiones es un proceso que ocurre en todas las organizaciones, independientemente. Saber el nivel de la toma de decisiones organizacionales es un proceso informativo desarrollado por individuos o grupos para resolver problemas y explotar oportunidades organizacionales sustentado en la definición de Rodríguez (2014); sin embargo, en la empresa estudiada, el nivel de toma de decisiones es bajo, por lo que la mayoría de los trabajadores no demuestran estar satisfechos en una buena toma de decisiones de la empresa Maderas Prosperidad.

Respecto a los resultados del tercer objetivo específico, se observa existe una correlación directa (positiva) fuerte entre la dimensión estructura organizacional y la variable toma de decisiones, debido a su coeficiente de correlación de Spearman es 0.852\*\*, lo que evidencia que una buena gestión de la estructura organizacional se relaciona con éxito en la toma de decisiones de la empresa. Además de su valor de significancia asintótica  $p < 0.01$ , se decide que es significativa aceptándose la hipótesis específica. Este resultado coincide con Quinto et al (2021) Como resultado del análisis estadístico, al 95% de confianza, la correlación es positiva media (0,531\*); de igual manera el p-valor es menor al nivel de significancia (0,006); lo que nos indica que las dimensiones estructurales de la empresa Telsat SRL se relaciona

positivamente con las decisiones. La relación entre las variables se sustenta según Daft, R. (2011), el cual plantea que la proporción de etiquetas para describir las características internas de una organización, crean una base para medir y comparar las organizaciones. Asimismo, Para Machuca, el estructuralismo fue la sociología más influyente especialmente la sociología de la organización en la teoría de la gestión. En el caso de la empresa estudiada, la estructura organizacional es regular para los trabajadores de la empresa Maderas Prosperidad y permiten mantener una relación media para que la empresa logre sus objetivos.

Respecto a los resultados del cuarto objetivo específico, se observa una correlación directa (positiva) fuerte entre la dimensión especialización y la variable toma de decisiones, debido a su coeficiente de correlación de Spearman es 0.820\*\*, lo que significa que una buena gestión de la estructura organizacional se relaciona con éxito en la toma de decisiones de la empresa. Además de su valor de significancia asintótica  $p < 0.01$ . Este resultado coincide con Valles (2019) La red de salud de Picota mostró una correlación positiva moderadamente alta entre la especialización y la toma de decisiones, indicando el coeficiente de Pearson (0,750) y el coeficiente de determinación (0,562) que el 56,2% de la toma de decisiones estuvo influenciada por la especialización. Según Oliveira (2002), “las actividades se descomponen en tareas simples para que cualquier persona, de cualquier tipo de organización, pueda convertirse en un profesional en el menor tiempo posible”. En el caso de la empresa estudiada, la especialización es desfavorable para los trabajadores de la empresa Maderas Prosperidad, debido a que no hay eficiencia, ni departamentalización buena y mucho menos una jerarquización idónea.

Respecto a los resultados del quinto objetivo específico, se observa que existe una correlación directa (positiva) muy fuerte entre la dimensión integración y la variable toma de decisiones, debido a su coeficiente de correlación de Spearman es 0.972\*\*, lo que representa que una buena gestión de la integración se relaciona con éxito en la toma de decisiones de la empresa. Además de su valor de significancia asintótica



$p < 0.01$ . Este resultado coincide con Flores (2015) existe una correlación de Spearman es 0.892\*\*, alta positiva entre la integración y las tomas de decisiones. Según Ramírez (2013). El ámbito de la comunicación interna de la empresa debe apoyar la estrategia de la organización. Según el artículo, las empresas entienden que sus gerentes de comunicación necesitan una estructura formal que les permita comprender teorías, métodos, mejores prácticas y tendencias de la industria que puedan ser aplicadas y adaptadas a las realidades de lo que sucede en la empresa. En el caso de la empresa estudiada, la integración es regular y afecta la toma de decisiones en la misma. Por otro lado, el indicador sinergia es el que más bajo tiene la compañía dentro de la dimensión Integración.

Por último, como objetivo general del estudio, se propone determinar la relación entre la organización administrativa y la toma de decisiones, existe una correlación directa (positiva) muy fuerte entre la variable organización administrativa y la toma de decisiones, a partir de su coeficiente de correlación, Valor de Spearman. es de 0,976\*\*, lo que significa que la buena gestión de las estructuras organizativas está relacionada con el éxito en la toma de decisiones de la empresa. Al sumar su valor de significación asintótica  $p < 0.01$ , se define como significativa y se acepta la hipótesis específica. Este resultado coincide con Medrano (2017), halló un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 76.798;  $p$ -valor = 0.000 nivel inferior a 0.05 lo que demuestra que esta investigación ha identificado una de las actividades administrativas relevantes para la organización que es la asignación de personal, recursos así como la asignación de fondos y materiales en cada área para realizar eficazmente las funciones administrativas, estas acciones se corresponden con el tipo de decisiones que se toman, pues una buena organización ayuda a tomar decisiones adecuadas, que en la mayoría de los casos ayudan a lograr los objetivos trazados.

La relación entre las variables se sustenta en Rodríguez (2021), quien mencionó que el crecimiento empresarial se logra a través del aumento de los ingresos por un mayor número de ventas, siendo la administración de ventas fundamental para ese objetivo.

Asimismo, Arreguin y Arreguin (2020) mencionaron que el crecimiento empresarial es el proceso que permite aumentar las capacidades estructurales, económicas, de producción y de capital humano de las empresas, con la visión de cubrir las solicitudes y altas demandas de los productos o servicios que ésta oferte.

En el caso de la compañía analizada, el crecimiento empresarial no es favorable debido a que la organización administrativa no se realiza adecuadamente, afectando la toma de decisiones y por ende los ingresos que son de vital importancia para el desarrollo de la empresa, a su vez, un bajo crecimiento no permite que esta pueda ampliar su capacidad para atender la demanda futura, perjudicando su sostenibilidad. Lo que significa que al relacionarse las variables estudiadas de una manera óptima permitirá una mejor jerarquización de personal, un mayor conocimiento de la situación real de la empresa, con una correcta toma de decisiones. Por otro lado, la dimensión que más se relaciona entre la organización administrativa y toma de decisiones es la integración, se visualiza que existe una correlación directa (positiva) muy fuerte entre la dimensión integración y la variable toma de decisiones, debido a su coeficiente de correlación de Spearman es 0.972\*\*

## VI. CONCLUSIONES

1. Se determina que la relación entre la organización administrativa y la toma de decisiones en la empresa Maderas Prosperidad en Piura, es muy importante debido a su coeficiente correlación Spearman 0.0976 lo que significa que para desarrollar, fortalecer y sobre todo mantener una buena organización administrativa en la empresa ayudará a que se tomen buenas decisiones para el cumplimiento de los objetivos y metas planteados por la empresa.
2. Se determina que en cuanto al nivel de la organización administrativa en la empresa Maderas Prosperidad, la mayoría de los colaboradores de la empresa manifestaron que la organización administrativa no es tan buena, debido a distintos factores y especialmente una mala toma de decisiones.
3. Se determina que el nivel de la toma de decisiones en la empresa Maderas Prosperidad en Piura, es bajo, por lo que la mayoría de los trabajadores no demuestran estar satisfechos en una buena toma de decisiones.
4. La relación de la estructura organizacional en la toma de decisiones de la empresa la empresa Maderas Prosperidad es significativa, mediante el coeficiente de la correlación de Spearman es (0.852), el que establece una moderada correlación positiva. Esto es notorio cuando menos de la mitad de los trabajadores manifestaron que la organización administrativa es buena, lo que quiere decir que es muy importante para que exista una exitosa estructura organizacional exista una buena toma de decisiones.
5. Existe una relación positiva entre la especialización y la toma de decisiones en la empresa Maderas Prosperidad, mediante el coeficiente de correlación de Spearman es (0.820), el que establece una moderada correlación significativa. Además, esto se reflejó en que la mayoría de los trabajadores manifiestan que

la eficiencia de la empresa carece en la administración del tiempo y recursos, tienen cargos de mayor nivel, nunca organizan actividades laborales para conocer la diferencia entre un área y otra, lo que da como resultado a una mala toma de decisiones por en base una especialización.

6. La relación de la integración y la toma de decisiones en la empresa Maderas Prosperidad, es altamente significativa por lo que obtuvo un valor de correlación de Spearman es (0.972), el cual pone en manifiesto una moderada correlación positiva. Esto se manifestó cuando la mayoría de los trabajadores expresaron que la gerencia nunca diferencia con efectividad las tareas y responsabilidades por áreas, promoviendo también la integración de todos los colaboradores para garantizar resultados.

## VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda al gerente general llevar a cabo estudios de organización administrativa para obtener toma de decisiones efectivas en la empresa, seminarios sobre este tema del trabajo organizacional, porque una buena organización ayuda a tomar decisiones adecuadas para alcanzar las metas trazadas.

Fortalecer el nivel de organización administrativa entre los encargados administrativos y los colaboradores, a través de reuniones y capacitaciones para ver las fortalezas y debilidades de estos con el objetivo de asegurar una buena organización administrativa y que todos queden satisfechos y exista un buen rendimiento laboral.

Respecto al nivel de toma de decisiones en la empresa Maderas Prosperidad, se debe crear asambleas de comunicación con todos los trabajadores a la hora de tomar decisiones para la empresa, para que de esa manera los trabajadores también puedan opinar de lo que a ellos les conviene optimizando clima laboral de la organización.

Existiendo relación significativa entre la estructura organizacional y toma de decisiones, es importante que se establezca una fuerza de trabajos exploratorios, realizar reuniones que permitan discutir las posibles maneras de trabajar juntos y tener muy definido cuál es el objetivo que se quiere lograr en la organización.

Llevar a cabo estudios de especialización para obtener toma de decisiones efectivas en la empresa y diagnóstico e implementación de proyectos, seminarios sobre este tema del trabajo organizacional, porque una buena organización ayuda a tomar decisiones adecuadas para alcanzar las metas trazadas.

Se recomienda a futuros investigadores tomar en cuenta la integración cada vez que sea necesario para la compañía, cada trabajador sea asignado a su cargo de acuerdo con su nivel y capacidad, es importante que cada rol que cumple un empleado esté altamente capacitado para que no exista errores y aporte con formalidad y eficiencia.

## REFERENCIAS

- Alvarado Ricardo (2018) *Necesidad de los sistemas de información gerencial para la toma de decisiones en las organizaciones*. InterSedes vol.19 n.39 San José  
[https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2215-24582018000100017](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2215-24582018000100017)
- Arévalo-Ascanio, J., y Estrada López, H. (2017). *La toma de decisiones. Una revisión del tema*. En Prieto-Pulido, R. y García-Guiliany, J. (2017). *Gerencia de las organizaciones. Un enfoque empresarial*. Ediciones Universidad Simón Bolívar. Barranquilla-Colombia. 249-278.  
[https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2824/Cap\\_8\\_TomadeDecisiones.pdf?sequence=12&isAllowed=y](https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2824/Cap_8_TomadeDecisiones.pdf?sequence=12&isAllowed=y)
- Arce Otoyá, M y Chávez Castillo, Elizabeth (2019). *Aprendizaje individual vs Aprendizaje organizacional* [Tesis de pregrado, Universidad de Piura]  
[https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3959/T\\_AE\\_002.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3959/T_AE_002.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Academia Edu (2022), Preguntas y respuestas sobre las empresas y los salarios. [página web Academia Edu]  
[https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS\\_152405/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_152405/lang--es/index.htm)
- Baena Paz, G. (2017). *Metodología de la investigación* (3ra ed., Vol. 1). Grupo Editorial Patria.  
[http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)

Barreto Hoyos Sonya Kristell (2020) *Control interno financiero para mejorar la rentabilidad en Mercantil Inca S.A., Chiclayo 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]  
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7018/Barreto%20Hoyos%20Sonya%20Kristell.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación* (3ra ed., Vol. 2). Pearson.  
<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

Cangalaya Duran Tomas (2020) *Análisis Financiero y su influencia en la Toma de Decisiones Gerenciales en la Empresa CORPORACION PRO EIRL de Miraflores – Lima 2017 - 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de las Américas]  
<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1328/CANGALAYA%20URAN%2C%20TOMAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cárdenas Guevara, Javier Antonio (2021) *La gestión administrativa y su relación con la calidad de servicio al usuario en la unidad de gestión educativa local - Nauta 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]  
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8976/C%C3%A1rdenas%20Guevara%2C%20Javier%20Antonio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Castillo Ramírez A. (2017, mayo). *Principios de administración* (N<sup>o</sup> 1). Universidad autónoma de San Luis Potosí.  
<http://www.ingenieria.uaslp.mx/Documents/Apuntes/Principios%20de%20Adm%C3%B3n.pdf>

Computerworld (2022), Los datos, clave para pasar a la acción y lograr el objetivo de cero emisiones netas. [Artículo de noticias en línea]  
<https://www.computerworld.es/tendencias/los-datos-clave-para-pasar-a-la-accion-y-lograr-el-objetivo-de-cero-emisiones-netas>

Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica-CONCYTEC. (2020). *Guía práctica para la formulación y ejecución de proyectos de investigación y desarrollo (I+D)*.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1693657/RP%20097-2020-CONCYTEC-P.pdf?v=1614317803>

Coronel, C. (2019). *Proceso administrativo y los niveles de productividad en los colaboradores de la financiera Confianza, Agencia El Agustino – 2018*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú].

<http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/792>

Chávez (2021) *Gestión Estratégica Organizacional y Procesos Administrativos en el Centro Integral del Adulto Mayor de San Juan de Lurigancho* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79483/Chavez\\_RCJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79483/Chavez_RCJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Capgemini (2022) *Las empresas españolas, por debajo de la media global a la hora de tomar decisiones basadas en datos*. [Revista digital]

<https://www.computerworld.es/negocio/las-empresas-espanolas-por-debajo-de-la-media-global-a-la-hora-de-tomar-decisiones-basadas-en-datos>

Espíritu (2018) *Gestión administrativa en los restaurantes del Distrito de Barranca* [Tesis de pregrado, Universidad San Pedro]

[http://200.48.38.121/bitstream/handle/USANPEDRO/10668/Tesis\\_59787.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://200.48.38.121/bitstream/handle/USANPEDRO/10668/Tesis_59787.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Estudios Gerenciales (2022), - *Scientific Electronic Library Online*. [Artículo de investigación]

<http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S0251-34202018000200009>



Fernández Bedoya, V. H. (2020, 17 julio). *Tipos de justificación en la investigación científica. Espíritus emprendedores*, 1(4).

<https://www.espirituemprededores.com/index.php/revista/article/view/207>

Flores Cayo Ingrid Laura, Ampuero Leandro Max Andre (2021) *Simplificación administrativa y su relación con la calidad de servicio de una institución pública, Lima 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Científica del Sur]

<https://repositorio.cientifica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12805/2218/TL-Flores%20I-Ampuero%20M-Ext.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Flores (2015) *Proceso administrativo y gestión empresarial en COPROABAS*, [TESIS JINOTEGA. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua]

<https://repositorio.unan.edu.ni/1800/1/5330.pdf>

Granda H. *La teoría: su estructura e importancia en la investigación científica* (N.o 1). (2019, agosto). Alianza.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/4494/4475>

Gutierrez Borja, Diana Margarita, Barandica Escorcía Daniel (2020) *Toma de decisiones en la empresa TENARIS de la ciudad de Cartagena de indias – Departamento de Bolívar* [Tesis de pregrado, Universidad de la Costa - Barranquilla]

<https://acortar.link/tlXLSq>

Gutiérrez Rivas Jhordan Anderwson, Ramos Valverde Leydi Noriela (2018) *Prácticas administrativas para una efectiva toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Tumbes, 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Tumbes]

<https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/727/TESIS%20-%20GUTIERREZ%20Y%20RAMOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández, S. R., & Mendoza, T. C. (2018). Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México D.F.: McGraw Hill Education.

Huaroc, G., Reyes, W., & Orellano, E. (2020). Gestión estratégica y administración de bienes en la Red de Salud Valle del Mantaro y Red de Salud Chupaca. *SCIÉND*O, 23(3), 181-186.

<https://doi.org/10.17268/10.17268/sciendo.2020.023>

Hurtado Vargas, O., Eguia Campana, L. (2018). *Clima y compromiso organizacional, en la entidad hotelera "Chaski Hotel" de la ciudad del Cusco, 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión]

[https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/964/Oscar\\_Tesis\\_bac\\_hiller\\_2018.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/964/Oscar_Tesis_bac_hiller_2018.pdf?sequence=5&isAllowed=y)

Juanma Caurin (2018) *La organización de la empresa*, EmrendePyme

<https://www.emrendepyme.net/la-organizacion-de-la-empresa>

Leguia, Y. y Torres, J. (2019). *Gestión estratégica y competitividad de la empresa Mechatronic Service del Perú SAC, San Juan de Lurigancho*. [Tesis de Licenciamiento, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú].

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/55851>

Loaiza Benítez. Delfina Gertrudis (2016) *Organización administrativa y su impacto en el nivel de ingresos de la fábrica de aguardiente "PURO PUYO", en la ciudad de Puyo, Provincia de Pastaza* [Tesis de pregrado, Universidad Tecnológica Indoamérica]

<http://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/396/1/LOAIZA%20BENITEZ%20DELFINA%20GERTRUDIS.pdf>

MACHUCA, Alma, *Las organizaciones del siglo XXI: apuntes de administración general*, Piura: Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales: San Marcos, 2009. [Universidad de Piura]

Manrique-Tisnés, H., & De Castro-Correa, A. (2019). Decision-making: Intuition and deliberation of the decision-makers experience. *Toma de decisiones: Intuición y deliberación en la experiencia de los decisores*] *Innovar*, 29(73), 149-164.

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0121-50512019000300149](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-50512019000300149)

Marcó, F., Loguzzo, H., & Fedi, J. (2016). *Introducción a la gestión y administración en las organizaciones* (2.a ed., Vol. 1). Universidad Nacional Arturo Jauretche.

<https://biblioteca.unaj.edu.ar/wp-content/uploads/sites/8/2017/02/Introduccion-gestion-y-administracion-organizaciones.pdf>

Marco, Federico (2016) *Gestión y Administración en las organizaciones: introducción /* Federico Marco y Héctor Aníbal Loguzzo. -2a. ed.1a. reimp. - Florencio : Universidad Nacional Arturo Jauretche

<https://biblioteca.unaj.edu.ar/wp-content/uploads/sites/8/2017/02/Introduccion-gestion-y-administracion-organizaciones.pdf>

Marreros, P. (2020). *Gestión estratégica en la ejecución de los recursos del programa de incentivos, Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú – 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú]

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/47000>

Medrano (2017) *Gestión administrativa y toma de decisiones según trabajadores administrativos del ministerio de vivienda, construcción y saneamiento* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22082/Medrano\\_AJY.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22082/Medrano_AJY.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Membrillo Nina, José Alonso (2022) *Gestión administrativa y resolución de denuncias en materia de protección al consumidor en el ORPS INDECOPI, San Martín - 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88049/Membrillo\\_NJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88049/Membrillo_NJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Mendoza Briones, Amado Antonio (2018) *La gestión administrativa y su incidencia en la innovación de las medianas empresas comerciales de la ciudad de Manta – Ecuador* [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]

[https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7762/Mendoza\\_ba.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7762/Mendoza_ba.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Mestra, J. (2018). *Incidencia de la gestión estratégica en el clima organizacional de la Universidad de Córdoba*. [Tesis de Maestría, Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología, Panamá].

<http://repositorio.umecit.edu.pa/handle/001/1909>

Mero Vélez Jessica María (2018) *Empresa, administración y proceso administrativo FIPCAEC (núm. 8) Vol. 3*

<https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/59/71>

Meza María Fernanda (2021) *Evaluación de los procesos administrativos para el diseño de la estructura organizacional y modelo de planificación estratégica en una empresa de Buques Atuneros* [ Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil] <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15968/1/T-UCSG-POS-MAE-339.pdf>

MINCIT (2019), Colombia se posiciona como el cuarto país más competitivo de América Latina, según el Foro Económico Mundial. [Página del ministro de Comercio, Industria y Turismo de Colombia] <https://www.mincit.gov.co/prensa/noticias/industria/colombia-4-pais-mas-competitivo-de-america-latina>

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. doi: 10.19053/20278306.v9. n2.2019.9159 [https://revistas.uptc.edu.co/index.php/investigacion\\_duitama/article/view/9159/8025](https://revistas.uptc.edu.co/index.php/investigacion_duitama/article/view/9159/8025)

Muñoz Razo, C. (1998). *Como elaborar y asesorar una investigación de tesis* (2.aed., Vol. 1524). Pearson. <http://www.indesgua.org.gt/wp-content/uploads/2016/08/Carlos-Mu%C3%B1oz-Razo-Como-elaborar-y-asesorar-una-investigacion-de-tesis-2Edicion.pdf>

Murillo Ortiz Leidy Tatiana (2020) *La gerencia y su importancia para la toma de decisiones en una organización*. [Tesis de especialización, Universidad Militar Nueva Granada] <https://acortar.link/wJIUaB>

Ocon, E., Ramírez, M. & Flores, P. (2017). Nivel De Relación Del Compromiso Organizacional, Comunicación Organizacional Y La Satisfacción Del Trabajo: Evidencia Desde México. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, Vol. 10(4), 81-89. <https://acortar.link/uVtsSO>

Prado Lévano Alfredo Andrés, Artica Chirinos Jorge Ernesto (2019) *Comunicación y toma de decisiones en la empresa Thermal Engineering S.A.C. Bellavista – Callao, 2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Callao]

[http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/4145/PRADO%20Y%20LEVANO\\_POSGRADO\\_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y](http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/4145/PRADO%20Y%20LEVANO_POSGRADO_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Prieto (2019) *Control Interno y Proceso de Administración de ventas de una empresa comercializadora de pota y perico*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42820/Prieto\\_AJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42820/Prieto_AJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Quinto Frescia, Rafael Wendy (2021) *Diseño organizacional y toma de decisiones de los colaboradores en la empresa TELSAT SRL, periodo 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana los Andes]

[https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2691/T037\\_46927702\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2691/T037_46927702_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Quiroa Morales. (2014, junio). *Toma de decisiones y productividad laboral* (estudio realizado con el área de salud de Quetzaltenango (N.o 1). Universidad Rafael Landívar.

<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Quiroa-Claudia.pdf>

Ramírez (23 de diciembre de 2013). El área de comunicación interna de la empresa debe apoyar la estrategia organizacional. Diario Gestión. Recuperado de

<http://gestion.pe/empleo-management/area-comunicacion-interna-empresaapoyar-estrategia-organizacional-2084309>

ROBBINS S.; JUDGE T. (2017). “Comportamiento Organizacional”. México: Editorial Pearson.

Rodríguez Cruz, Yunier (2014) *Modelo de uso de información para la toma de decisiones estratégicas en organizaciones de información cubanas* [Tesis de pregrado. Universidad de Granada]

[https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25250w/M1GDS113\\_S1\\_TESIS.pdf](https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25250w/M1GDS113_S1_TESIS.pdf)

The economist (2022), el Índice de participación ciudadana en el Perú está por debajo del promedio latinoamericano. [Artículo de noticias en línea]

<https://rpp.pe/campanas/valor-compartido/indice-de-participacion-ciudadana-en-el-peru-esta-por-debajo-del-promedio-latinoamericano-noticia-1380079>

Solís Zevallos Pablo Vidal (2018) *Toma de decisiones directivas: una aproximación desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa Atento del Perú Lima, 2018* [Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo]

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22479/Solis\\_ZPV.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22479/Solis_ZPV.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Tamayo Y Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica* (3.a ed., Vol. 4). Limusa.

<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/874e481a4235e3e6a8e3e4380d7adb1c.pdf>

Torrado (2019) *Diversidad y complejidad de los modelos de toma de decisiones y organización productiva en el sector agropecuario del Noreste Pampeano* [Tesis doctoral, Universidad Nacional de La Plata]

[http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/74582/Documento\\_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/74582/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Tituaña Sotalin, Erwin Rommel (2015) *Análisis de la estructura organizacional y su incidencia en la gestión administrativa de la compañía de transporte escolar y turismo UNIPRO C.A., año 2014* [Tesis de pregrado, Universidad Internacional SEK]  
<https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/1591/1/TESIS%20ERWIN%20ROMMEL%20TITUA%C3%91A%20SOTALIN.pdf>

Wasbaldo (2018) *La contabilidad gerencial y la toma de decisiones administrativas en el Instituto de Manejo y Medio Ambiente* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33926/wasbaldo\\_aj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33926/wasbaldo_aj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



## ANEXOS

Anexo 1. Tabla de Operacionalización de variables

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA	Mero (2018) La organización de la empresa se centra en la estructura y los modos de actuación para conseguir que ésta logre los objetivos empresariales que se plantea; las empresas no se organizan por sí mismas, ni se diseñan estructuras de forma aleatoria; por ello, el funcionamiento de la empresa puede no ser el idóneo, si no se disponen de estructuras organizativas, pudiendo llevar a un caos a la organización o empresa	Para medir la variable se utilizará el instrumento del cuestionario con 20 preguntas, haciendo uso de la escala tipo Likert. Con una población muestral de 35 trabajadores, se consideró las dimensiones de Estructura Organizacional, Diferenciación e Integración.	Estructura organizacional	Puestos de trabajo	Escala Ordinal
				Líneas de autoridad	
				Comunicación	
			Especialización	Eficiencia	
				Departamentalización	
			Integración	Jerarquización	
				Convergencia	
				Sinergia	
TOMA DE DECISIONES	Koontz (2018) explica que la toma de decisiones es el núcleo de la planeación y se define como la selección de un curso de acción entre varias alternativas, no puede decirse que exista un plan a menos que se haya tomado una decisión	Para medir la variable se utilizará el instrumento del cuestionario con 20 preguntas, haciendo uso de la escala tipo Likert. Con una población muestral de 35 trabajadores, se consideró las dimensiones situación actual y etapas de la toma de decisiones.	situación actual	Fortaleza	Escala Ordinal
				Oportunidades	
				Debilidades	
				amenazas	
			Etapas de la toma de decisiones	Diagnóstico	
				Evaluación	
				Implementación	

Nota. Elaboración propia

## Anexo 2. Matriz de consistencia

Enunciado: Organización administrativa y toma de decisiones en la empresa Maderas Prosperidad, Piura, 2022

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MARCO TEÓRICO	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	Metodología
¿Cuál es la relación entre organización administrativa y toma de decisiones en los colaboradores de la empresa Maderas Prosperidad en Piura, 2022?	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la organización administrativa y la toma de decisiones en la empresa Maderas Prosperidad en Piura, 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p>	<p>Hi: Existe relación significativa entre la organización administrativa y la toma de decisiones en la empresa Maderas Prosperidad, Piura, 2022. HO: No existe relación significativa entre la organización administrativa y la toma de decisiones en la empresa Maderas Prosperidad, Piura, 2022</p>	<p>Variable 1: Mero (2018)</p> <p>La organización de la empresa se centra en la estructura y los modos de actuación para conseguir que ésta logre los objetivos empresariales que se plantea; las empresas no se organizan por sí mismas, ni se diseñan estructuras de forma aleatoria; por ello, el funcionamiento de la empresa puede no ser el idóneo, si no se disponen de estructuras organizativas, pudiendo llevar a un caos a la organización o empresa.</p>	Variable 1: Organización administrativa	<p>- Dimensión 1: Estructura organizacional</p> <p>- Dimensión 2: Especialización</p> <p>- Dimensión 3: Integración</p>	<p>- Puestos de trabajo</p> <p>- Líneas de autoridad</p> <p>- Comunicación</p> <p>- Eficiencia</p> <p>- Departamentalización</p> <p>- Jerarquización</p> <p>- Convergencia</p> <p>- Sinergia</p> <p>- Diferenciación</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: Descriptivo correlacional</p> <p>Diseño: No experimental transversal</p> <p>Población: 35 colaboradores</p> <p>Técnica e instrumento: Cuestionario</p>
			<p>Variable 2: Koontz (2018)</p> <p>explica que la toma de decisiones es el núcleo de la planeación y se define como la selección de un curso de acción entre varias alternativas, no</p>				

### Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

#### Cuestionario para la variable organización administrativa

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS										
ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA Y TOMA DE DECISIONES EN LA EMPRESA MADERAS PROSPERIDAD-PIURA										
GENERALIDADES										
La presente encuesta va a permitir demostrar la relación entre ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA Y TOMA DE DECISIONES Por lo cual esta encuesta es anónima. ¿Desea participar como encuestado en esta investigación?										
SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>										
Marcar con una X la respuesta que considere correcta										
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	VALORACIÓN					
5	4	3	2	1						
ITEMS					5	4	3	2	1	
Variable 1: ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA										
1	La estructura organizacional de la empresa tiene consignados puestos de trabajo acordes a las actividades que se realizan con disciplina.									
2	Los niveles jerárquicos establecidos en la estructura organizacional facilitan la capacidad de organizar actividades sin improvisaciones.									
3	Los colaboradores al mando de las líneas de autoridad son personas capaces de resolver los problemas que se puedan presentar en la organización.									
4	La comunicación recibida a través de los medios institucionales, hacia los colaboradores procede de los jefes correspondientes.									
5	La eficiencia de la empresa, en la administración del tiempo y recursos, es el resultado de la buena organización sostenida en la diferenciación de cargos.									
6	La departamentalización que caracteriza a la empresa facilita la diferenciación de tareas previniendo la duplicidad de acciones.									
7	Quienes representan los cargos de mayor nivel, jerarquización, organizan actividades laborales con pleno conocimiento de la diferencia entre un área y otra.									
8	La integración de los colaboradores es el resultado de la convergencia, buena disposición, facilitando la organización de actividades.									
9	La sinergia es el resultado de la integración que existe entre todas las áreas de la organización predomina el clima laboral.									
10	La gerencia diferencia con efectividad las tareas y responsabilidades por áreas, promoviendo también la integración de todos los colaboradores para garantizar resultados.									
11	La organización establece visiblemente los objetivos y define apropiadamente las metas institucionales.									
12	La gestión de la gerencia efectúa innovación en el diseño organizacional									
13	Los directivos plantean las tareas adecuadamente a los objetivos organizacionales.									
14	La gestión origina políticas para el cálculo del logro de objetivos									
15	La administración tiene claramente establecidas las jerarquías									

## Cuestionario para la variable toma de decisiones


INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS										
ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA Y TOMA DE DECISIONES EN LA EMPRESA MADERAS PROSPERIDAD-PIURA										
GENERALIDADES										
La presente encuesta va a permitir demostrar la relación entre ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA Y TOMA DE DECISIONES Por lo cual esta encuesta es anónima. ¿Desea participar como encuestado en esta investigación?										
SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>										
Marcar con una X la respuesta que considere correcta										
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	VALORACIÓN					
5	4	3	2	1						
ITEMS					5	4	3	2	1	
Variable 2: TOMA DE DECISIONES										
1	Conocer las debilidades de la empresa ayudan a una buena toma de decisiones dentro de la organización.									
2	El directivo recopila información sobre los problemas de la empresa para darles solución.									
3	La gerencia tiene conocimiento sobre sus oportunidades y toma las mejores decisiones para aprovecharlas.									
4	El líder efectúa una comparación de alternativas y oportunidades que tienen									
5	Su organización se enfoca en las fortalezas de los colaboradores y se toman en cuenta sus aportes para la buena toma de decisiones.									
6	La gerencia se reúne para evaluar las amenazas y así viabilizar una correcta toma de decisiones para la organización.									
7	Los colaboradores proporcionan la información oportuna al gerente, sobre los diagnósticos ante situaciones recurrentes que afectan a la organización.									
8	Existen evaluaciones que se desarrollan en la empresa para ver si las jefaturas están preparadas para tomar decisiones									
9	Se determina los cursos de acción de las alternativas escogidas									
10	Después de aprobadas las decisiones éstas se implementan para el correcto funcionamiento de la organización.									
11	Los clientes potenciales tienen un trato especial cuando los productos adquiridos evidenciaron incidencias generando que la jefatura tome las decisiones pertinentes.									
12	Los colaboradores han sido capacitados en la toma de decisiones con un conocimiento de la situación actual de la organización.									
13	La gerencia ha capacitado a los colaboradores para potenciar sus habilidades y disminuir sus debilidades.									
14	Toma en consideración los objetivos estratégicos para la toma de decisiones									
15	La dirección evalúa la satisfacción de resultados en la implementación de las alternativas escogidas									

## Anexo 4. Validación de los instrumentos de Juicio de Expertos

Experto 1: Jenny Martha Quispe López

Variable 1: Organización Administrativa


### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre la Organización administrativa y toma de decisiones en la empresa Maderas Prosperidad, Piura, 2022.
Nombres y apellidos del experto	Dra. Jenny Martha Quispe López
Documento de identidad	32924318
Años de experiencia en el área	25 años
Máximo Grado Académico	Doctora en Administración de Empresas
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente universitario
Número telefónico	937519216
Firma	
Fecha	11.10.2022

Experto 1: Jenny Martha Quispe López

Variable 2: Toma de Decisiones

### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE TOMA DE DECISIONES
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre la Organización administrativa y toma de decisiones en la empresa Maderas Prosperidad, Piura, 2022.
Nombres y apellidos del experto	Dra. Jenny Martha Quispe López
Documento de identidad	32924318
Años de experiencia en el área	25 años
Máximo Grado Académico	Doctora en Administración de Empresas
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente universitario
Número telefónico	937519216
Firma	
Fecha	11.10.2022

Experto 2: Fernando Suarez Carrasco

Variable 1: Organización Administrativa

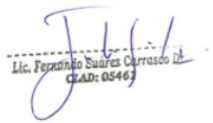
FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre la Organización administrativa y toma de decisiones en la empresa Maderas Prosperidad, Piura, 2022.
Nombres y apellidos del experto	Dr. Fernando Suarez Carrasco
Documento de identidad	02616283
Años de experiencia en el área	25 años
Máximo Grado Académico	Doctor en Administración de Empresas
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Nacional de Piura
Cargo	Docente universitario
Número telefónico	945138405
Firma	
Fecha	11.10.2022

Experto 2: Fernando Suarez Carrasco

Variable 2: Toma de Decisiones

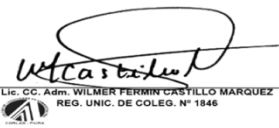
FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE TOMA DE DECISIONES
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre la Organización administrativa y toma de decisiones en la empresa Maderas Prosperidad, Piura, 2022.
Nombres y apellidos del experto	Dr. Fernando Suarez Carrasco
Documento de identidad	02616283
Años de experiencia en el área	25 años
Máximo Grado Académico	Doctor en Administración de Empresas
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Nacional de Piura
Cargo	Docente universitario
Número telefónico	945138405
Firma	
Fecha	10.10.2022

Experto 3: Wilmer Fermín Castillo Márquez

Variable 1: Organización Administrativa

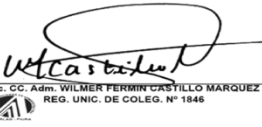
FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre la Organización administrativa y toma de decisiones en la empresa Maderas Prosperidad, Piura, 2022.
Nombres y apellidos del experto	Mg. Wilmer Fermín Castillo Márquez
Documento de identidad	02820631
Años de experiencia en el área	22
Máximo Grado Académico	Mag Administración de la Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	IESTP "JUAN JOSE FARFAN CESPEDES"-SULLANA
Cargo	Jefe de Unidad Académica
Número telefónico	944629082
Firma	 Lic. CC. Adm. WILMER FERMIN CASTILLO MARQUEZ REG. UNIC. DE COLEG. N° 1846
Fecha	10.10.2022

Experto 3: Wilmer Fermín Castillo Márquez

Variable 2: Toma de Decisiones

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE TOMA DE DECISIONES
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre la Organización administrativa y toma de decisiones en la empresa Maderas Prosperidad, Piura, 2022.
Nombres y apellidos del experto	Mg. Wilmer Fermín Castillo Márquez
Documento de identidad	02820631
Años de experiencia en el área	22
Máximo Grado Académico	Mag Administración de la Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	IESTP "JUAN JOSE FARFAN CESPEDES"-SULLANA
Cargo	Jefe de Unidad Académica
Número telefónico	944629082
Firma	 Lic. CC. Adm. WILMER FERMIN CASTILLO MARQUEZ REG. UNIC. DE COLEG. N° 1846
Fecha	10.10.2022

Experto 4: Raquel Silva Juárez

Variable 1: Organización Administrativa

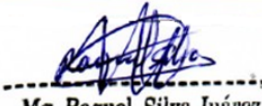
FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre la Organización administrativa y toma de decisiones en la empresa Maderas Prosperidad, Piura, 2022.
Nombres y apellidos del experto	Mg. Raquel Silva Juárez
Documento de identidad	02846914
Años de experiencia en el área	10 años de experiencia
Máximo Grado Académico	Mg. En gerencia empresarial
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Nacional de la Frontera
Cargo	Docente universitario investigador
Número telefónico	945023058
Firma	 ----- <b>Mg. Raquel Silva Juárez</b> <b>CLAD-01899</b>
Fecha	11.11.2022

Experto 4: Raquel Silva Juárez

Variable 2: Toma de Decisiones

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE TOMA DE DECISIONES
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre la Organización administrativa y toma de decisiones en la empresa Maderas Prosperidad, Piura, 2022.
Nombres y apellidos del experto	Mg. Raquel Silva Juárez
Documento de identidad	02846914
Años de experiencia en el área	10 años de experiencia
Máximo Grado Académico	Mg. En gerencia empresarial
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Nacional de la Frontera
Cargo	Docente universitario investigador
Número telefónico	945023058
Firma	 ----- <b>Mg. Raquel Silva Juárez</b> <b>CLAD-01899</b>
Fecha	11.11.2022



Anexo 5: La confiabilidad de las variables

Alfa de Cronbach variable organización administrativa.

<b>BASE DE DATOS VARIABLE 1</b>															
<b>Muestra</b>	<b>Indicadores</b>														
	<b>Items / Reactivos / Preguntas</b>														
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15</b>
1	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2
2	3	2	1	2	2	2	1	3	2	3	2	2	1	2	1
3	2	2	1	1	2	1	3	1	2	2	2	1	3	1	1
4	3	2	3	2	3	1	1	2	3	3	1	2	2	3	2
5	1	2	2	1	3	1	2	3	1	1	1	1	2	2	3
6	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	3
7	3	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2
8	2	2	1	1	2	3	3	2	3	1	1	3	3	3	2
9	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
10	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5
11	5	4	5	3	4	2	4	5	4	4	4	3	3	2	4
12	1	3	3	5	2	1	3	2	1	2	2	5	5	5	2
13	5	3	5	4	2	3	3	5	5	4	4	4	4	5	4
14	3	3	4	3	1	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	5	2	5	5	5	5	4	5	3	4	5	4	5	5	5
17	3	3	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	4	5	5	4	3	5	4	3	3	5	5	5	4	5
19	3	3	5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	5	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
21	3	4	3	4	3	2	3	2	4	3	4	2	3	4	3
22	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	2	4
23	5	3	4	4	5	3	5	4	3	5	5	5	3	3	5
24	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1
27	3	3	4	5	4	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2
28	2	1	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	4
29	3	3	4	4	1	2	3	4	3	5	3	4	4	5	4
30	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5
31	1	2	2	1	2	2	4	5	3	3	4	3	4	4	2
32	1	1	5	5	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1
33	3	3	4	4	2	3	5	5	4	3	4	4	4	3	3
34	3	2	4	4	2	3	2	4	3	3	3	3	5	4	5
35	2	2	2	2	4	3	4	2	2	2	2	1	1	2	2

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
,975	10

Alfa de Cronbach de la Variable Toma de decisiones.

BASE DE DATOS VARIABLE 2															
Muestra	Indicadores														
	Items / Reactivos / Preguntas														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2
2	2	1	2	3	3	1	1	2	1	2	3	3	2	1	2
3	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	3	1	2	1
4	1	1	1	2	3	3	3	1	2	3	2	2	3	2	3
5	1	2	3	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	3
6	1	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	1
7	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
8	3	3	2	1	1	2	2	3	1	2	2	3	1	3	3
9	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
10	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
11	4	3	4	3	4	3	4	2	1	3	3	3	4	3	3
12	4	2	2	2	4	1	4	2	4	5	2	3	2	3	4
13	3	5	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	5	4	5
14	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	5	3	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4
21	4	2	4	5	4	4	4	3	2	3	2	3	5	2	3
22	3	4	1	1	3	4	4	3	3	4	2	4	3	4	4
23	5	4	3	3	4	5	3	3	4	5	5	4	3	3	3
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1
27	2	2	4	4	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
29	3	4	4	5	3	4	5	4	3	3	3	4	5	3	4
30	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5
31	2	2	4	4	3	2	4	3	1	2	4	5	4	3	3
32	1	1	2	2	5	1	1	1	2	2	1	1	3	3	3
33	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	5	4	3	5
34	3	5	1	2	4	4	3	5	5	1	5	4	2	5	5
35	2	2	2	3	2	2	2	2	4	3	2	1	1	2	3

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,973	10

## Anexo 6: Autorización de aplicación del instrumento

Sullana, 14 de noviembre de 2022

Señor (a):  
**MUÑOZ JAUREGUI JUAN FACUNDO**  
**JEFE DE PRODUCCION**  
**MADERAS PROSPERIDAD S.A.C.**  
Presente. -


Es grato dirigirme a usted para saludarlo, y a la vez manifestarle que, dentro de mi formación académica en la experiencia curricular de investigación del décimo ciclo, se contempla la realización de una investigación con fines netamente académicos /de obtención de mi título profesional al finalizar mi carrera.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que pueda realizar mi investigación en su representada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada: "ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA Y TOMA DE DECISIONES EN LA EMPRESA MADERAS PROSPERIDAD, PIURA, 2022". En dicha investigación me comprometo a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa, salvo que se crea a bien su socialización.

Se adjunta la carta de autorización de uso de información y publicación, en caso que se considere la aceptación de esta solicitud para ser llenada por el representante de la empresa.

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de mi formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

  
Victor Hugo Celi Pozón  
DNI: 74390220

  
Maria Alejandra Palomino Flores  
DNI: 70275268

  
Juan Facundo Muñoz Jauregui  
C.E. 001284836



## AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Yo Juan Facundo Muñoz Jauregui identificado con C.E. 001284836, en mi calidad de jefe de Producción del área de Producción de la empresa Maderas Prosperidad S.A.C. con R.U.C N° 20434893641, ubicada en la ciudad de Sullana – Piura.

### OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor (a, ita,) Victor Hugo Celi Pinzón identificado con DNI N°74390220 y María Alejandra Palomino Flores, identificada con DNI N° 70275268, de la carrera profesional de Administración, para que utilice la siguiente información de la empresa: Organización administrativa, toma de decisiones y finanzas.

Con la finalidad de que pueda desarrollar su (x) Tesis para optar el Título Profesional.

Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCV.

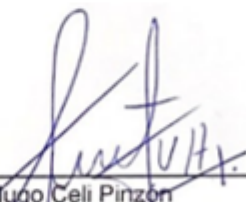
Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o

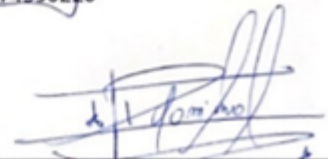
Mencionar el nombre de la empresa.

  
Juan Facundo Muñoz Jauregui  
C.E. 001284836



El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

  
Victor Hugo Celi Pinzón  
DNI: 74390220

  
María Alejandra Palomino Flores  
DNI: 70275268



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, JENNY MARTHA QUISPE LOPEZ, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Organización administrativa y toma de decisiones en la empresa Maderas Prosperidad, Piura, 2022", cuyos autores son PALOMINO FLORES MARIA ALEJANDRA, CELI PINZON VICTOR HUGO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 31 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
JENNY MARTHA QUISPE LOPEZ <b>DNI:</b> 32924318 <b>ORCID:</b> 0000-0001-7624-9695	Firmado electrónicamente por: JMQUISPEL el 31- 12-2022 04:36:51

Código documento Trilce: TRI - 0506395