



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Toma de decisiones y compromiso organizacional de los
colaboradores del Servicio de Gestión Ambiental de Trujillo, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Alfaro Medina, Frank Antony (ORCID: 0000-0001-6490-3549)

ASESORA:

Dra. Zavaleta Chavez, Miriam Zobeida (ORCID: 0000-0002-2901-6757)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, por permitirme llegar con salud a mi familia y a mí, sobre todo en esta coyuntura de pandemia tan difícil, por ser mi guía y demostrarme que contigo de mi lado, no hay imposibles. A mis padres, por haber confiado en mí para acompañarme en este largo camino universitario y darme su apoyo incondicional en la culminación de este proyecto, a mi abuela Carolina que supo darme los ánimos y el apoyo para perseguir las metas trazadas y las nuevas metas a trazar.

A mi prima Lucero que desde el inicio estuvo comprometida en apoyarme y brindarme sus consejos. A mi hijo Itham, que fue mi motor desde su nacimiento para seguir adelante a pesar de las adversidades y jamás rendirme. A Mariella, mi compañera que me dio la dicha de convertirme en papá y por seguir acompañándome en este camino de ser padres. Y en general a toda mi familia, esto va por ustedes y su gran apoyo.

Agradecimiento

A mis asesoras, la Dra. Miriam Zavaleta Chávez y la Dra. Flor Alicia Calvanapon Alva por brindarme sus valiosos consejos y recomendaciones durante todo este tiempo y por su generosa paciencia conmigo y mis compañeros.

Al gerente del Servicio de Gestión Ambiental, el Abog. Joel Díaz Velásquez por haberme otorgado la autorización para la realización de la presente investigación. Y a los colaboradores que fueron parte de la misma por su cooperación y tiempo.

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.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES.....	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS	35

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de la variable toma de decisiones	20
Tabla 2. Nivel de la variable compromiso organizacional	20
Tabla 3. Correlación entre las dimensiones de toma de decisiones y compromiso organizacional	21
Tabla 4. Correlación entre toma de decisiones y compromiso organizacional	22

Resumen

El presente trabajo de investigación, tiene por objetivo determinar la relación entre Toma de decisiones y Compromiso Organizacional de los colaboradores del Servicio de Gestión Ambiental de Trujillo, debido a que hoy en día las decisiones que se tome dentro de una organización, puede repercutir positiva o negativamente dependiendo de la valoración y la responsabilidad con la que se tome, siendo el compromiso laboral un factor que se puede ver afectado por las decisiones tomadas. Esta investigación es de tipo aplicada de diseño no experimental, transversal y correlacional. La población de estudio estuvo conformada por 53 colaboradores del área administrativa. Así mismo, el instrumento utilizado para la recolección de datos se hizo mediante el cuestionario, con lo cual se obtuvo como resultado que entre la Toma de decisiones y el Compromiso organizacional existe relación positiva y significativa ($\rho=.53$ $p=.000$). Concluyendo que a medida que se mejore la forma de tomar decisiones dentro de la organización, se obtendrá también un mejor involucramiento por parte de los colaboradores.

Palabras clave: Normativo, Afectivo, Continúo, Proceso, Método.

Abstract

The objective of this research is to determine the relationship between decision making and organizational commitment of the collaborators of the Environmental Management Service of Trujillo, because nowadays the decisions taken within an organization can have positive or negative repercussions depending on the valuation and the responsibility with which they are taken, being the work commitment a factor that can be affected by the decisions taken. This is an applied research with a non-experimental, cross-sectional and correlational design. The study population consisted of 53 employees in the administrative area. Likewise, the instrument used for data collection was a questionnaire, with the result that there is a positive and significant relationship between Decision-making and Organizational Commitment ($\rho=.53$ $p=.000$). It was concluded that as the way of making decisions within the organization improves, a better involvement on the part of the collaborators will also be obtained.

Key words: Normative, Affective, Continuous, Process, Method.

I. INTRODUCCIÓN

El proceso de la toma de decisiones en una empresa pone a prueba la capacidad de liderazgo y es la base de las operaciones de la empresa. Una actividad que requiere sabiduría, razón, responsabilidad y creatividad: un conjunto de habilidades. No todas las decisiones tienen la misma importancia o alcance, algunas decisiones tienen poco impacto, mientras que otras decisiones pueden definir el progreso de la empresa. Teniendo en cuenta que cada decisión marca la diferencia. Si tiene éxito, hay una mejora; si está mal, conduce al deterioro. Todas estas decisiones definen la dirección de la organización y determina la tendencia de su desarrollo, estancamiento o declive. (Negocio y empresa, 2018) Por su parte, el campo organizacional se enfoca en los individuos que conforman la organización, y el compromiso y desempeño de los colaboradores beneficia a los objetivos y metas planteados, por lo que deben adaptarse a ciertos cambios que requieren mayores conexiones y compromisos laborales. Además, la gestión de recursos humanos de cada empresa está enfocada a la búsqueda de la satisfacción grupal, es decir, el compromiso organizacional. (Camarena, 2020)

A nivel internacional, según datos recopilados por el Banco Mundial (BM) se encuestaron empresas en más de 60 países, el cual mostró que en un 65% las empresas optaron por ajustar sus nóminas salariales reduciendo sueldos y horarios o dando licencias. Debido a ello, un 11% de empresas despidieron personal y otras tomaron decisiones estratégicas como es la adaptación a medios digitales, el aumento del uso del internet, plataformas y medios sociales se evidenció en un 34%. El estado también tuvo falencias en cuanto a decisiones tomadas para poder ayudar a las empresas más pequeñas, siendo así que un 70% de las empresas de los países de ingreso bajo señaló que la información es un obstáculo para acceder al apoyo de los gobiernos, mientras que la quinta parte de las empresas que no sufrieron crisis alguna como consecuencia del Covid- 19 recibieron apoyo público, lo que sugiere que no se tomaron buenas decisiones para la asignación de los recursos de una manera más eficiente. (BM, 2021) Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018) publicó estadísticas sobre la situación laboral en Latinoamérica, y se estimó que existe

cerca de 1,4 millones de trabajadores sin empleo. Un factor de la tasa de desempleo, es que no logran tener un compromiso con sus organizaciones que afecta el proceso de empleo. Teniendo empresas con una evidente falta de indicadores como adaptabilidad, participación, trabajo en equipo y comunicación, siendo vitales para la mejora de la eficacia.

A nivel nacional, según datos del diario Gestión, debido a la pandemia impuesta en el Perú, el Producto Bruto Interno (PBI) sufrió una caída del 11% debido al cierre y paralización de las principales actividades económicas. Por otro lado el boletín del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2019), señaló que 45,467 compañías dejaron de operar en 2020, en relación al 2019 que cerraron 127,552. En los últimos tres meses del 2020 se iniciaron 83,170 empresas y 7,469 optaron por darse de baja. Esto en gran parte se debió a que muchas empresas tomaron la decisión del cambio de giro de negocio o migrar a la venta minorista para superar la situación que vivíamos, de ahí la relevancia de las decisiones que se toma en las empresas, ya que estas pueden repercutir positiva o negativamente ante diferentes situaciones que se presenten en el entorno. (Más de 45,000 empresas dejaron de operar en Perú a raíz del Covid, 2020) Por su parte en informe realizado por el INEI (2019), calcula que del 77,7% de las empresas, sólo el 51,3% de las empresas cuentan con áreas de recursos humanos, también indica que el compromiso laboral es parte indispensable y parte de los recursos humanos. Sin embargo, la cultura organizacional no está formada por diferentes factores como la falta de motivación y sistema de comunicación, por lo que no producirá un cierto grado de reconocimiento del trabajo y la realización de los objetivos planteados. (INEI, 2019)

Respecto al contexto local, en la ciudad de Trujillo según el diario Correo, en la Gerencia del Servicio de Gestión Ambiental (SEGAT) se puso en evidencia decisiones erróneas como es la contratación de personal a través de 80 locadores para cubrir labores que el personal de la institución ya tenía cubierta y con el doble de sueldo, esto trajo consigo inconformidad y malestar por parte del personal que optó por iniciar una huelga en forma de protesta hacia las decisiones tomadas por la Gerencia. (Martínez, 2021) Todo ello a causa de las malas decisiones tomadas por sus autoridades, una

inadecuada planificación a la hora de contratar personal y no tomar en cuenta las necesidades y opiniones de los colaboradores. Por lo expuesto, de lograr una mejora en la toma de decisiones se lograría una correcta planificación y gestión en las decisiones y mejoraría la percepción de los colaboradores en cuanto a sus autoridades, evitando este tipo de impases. De no ser así, las huelgas y problemas con los colaboradores seguirían en aumento y no se lograría una identificación de los colaboradores hacia la institución donde laboran.

Adicionalmente, se señala que el presente trabajo está vinculado al Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 que lleva por nombre Trabajo Decente y Crecimiento Económico, el cual tiene por fin promover el crecimiento económico sostenible e inclusivo, impulsar el progreso y mejorar los estándares de vida para las personas.

Finalmente, según un estudio realizado por Index La Libertad en el año 2019 en empresas Liberteñas referente al índice de compromiso por parte de sus colaboradores. Mostró que para un 51% su trabajo es su fuente de ingresos, un 34% se muestra insatisfecho en el lugar donde labora, un 49% opinó que en su organización no puede aceptar desafíos ni mostrar sus talentos o habilidades. El 59% muestra que la honestidad y la motivación no es algo que le inspiren sus jefes, y para el 62% la dedicación y el trabajo arduo no son valorados ni reconocidos, y por último un 62% no pueden expresar un desacuerdo y no se sienten escuchados. (Apolitano, 2019)

Ante todo el precedente descrito, surge el siguiente problema de investigación ¿Existe relación entre la Toma de Decisiones y el Compromiso Organizacional de los colaboradores del Servicio de Gestión Ambiental de Trujillo-2022?

La investigación tiene justificación *teórica* debido a que toma como base diversos estudios realizados sobre toma de decisiones y compromiso organizacional, permitiendo determinar si existe relación entre las variables seleccionadas. Así mismo tiene una justificación *práctica* porque brinda a las empresas la posibilidad de reflexionar sobre la implicancia de las decisiones que se tome sobre el compromiso que puedan desarrollar sus colaboradores y así poder tomar la iniciativa para la implementación de acciones y alternativas a fin de contrarrestar la problemática. La investigación también se justifica en lo *social* ya que a través de esta información

contribuirá a mejorar el rendimiento de los colaboradores y su compromiso con sus respectivas organizaciones. Finalmente, la presente investigación se justifica *metodológicamente* debido a que la presente investigación da un inicio para posibles investigaciones futuras con similares variables o ya sea con las mismas. (Hernández y Mendoza, 2018)

Por ello, la presente investigación tendrá por objetivo determinar si existe relación entre la Toma de Decisiones y el Compromiso Organizacional de los colaboradores del Servicio de Gestión Ambiental de Trujillo, 2022. A su vez, se ha planteado tres objetivos específicos: Determinar el nivel de Toma de decisiones de los colaboradores del Servicio de Gestión Ambiental de Trujillo, 2022, Determinar el nivel de Compromiso Organizacional de los colaboradores del servicio de Gestión Ambiental de Trujillo, 2022, Determinar la relación entre las dimensiones de la variable toma de decisiones y compromiso organizacional de los colaboradores del Servicio de Gestión Ambiental, Trujillo, 2022.

Por último, la hipótesis de esta investigación será que: existe relación positiva entre la variable Toma de Decisiones y el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la oficina de administración del Servicio de Gestión Ambiental de Trujillo – 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Luego de analizar y revisar distintos trabajos con relación a la presente investigación, es necesario citar las siguientes investigaciones precedentes:

En el entorno internacional, Barandica y Gutiérrez (2020) tuvieron como objetivo el análisis de la toma de decisiones en una empresa Colombiana “Tenaris”. La investigación fue descriptiva, no experimental. Utilizando como instrumento el cuestionario validado por 10 expertos y obteniendo un Alpha de Cronbach de 0.84. La muestra fue compuesta por 15 supervisores del área de operaciones. La conclusión más relevante fue que la toma de decisiones es un atributo aun no tan desarrollado entre los colaboradores en forma grupal e individual, siendo menos del 40% quienes lo han podido desarrollar.

Altamirano y Tello (2018) en su investigación el objetivo fue analizar el compromiso laboral en la empresa Mil boots, Ecuador. Utilizando el cuestionario de Meyer y Allen y obteniendo un alfa de Cronbach de 0.886. La investigación fue de tipo cuantitativa-descriptiva y tuvo como población a 63 colaboradores entre trabajadores y administrativos. Obteniendo que el compromiso afectivo alcanza un (65.31%), seguido del normativo con un (51.05%) y finalmente el de continuidad con un (47.6%) respectivamente.

En México, Mapén y Ramírez (2019), tuvieron como objetivo la evaluación del compromiso organizacional de los colaboradores de una institución pública de Tabasco. Su muestra estuvo conformada por 102 colaboradores y tuvo como instrumento para la medición del compromiso organizacional la propuesta por Meyer y Allen. Teniendo como resultados que menos del 60% de los colaboradores refleja un nivel de compromiso organizacional óptimo, y por su parte siendo la afectiva con la valoración más alta y la de continuidad la más baja.

Gutiérrez y Rico (2019), en su investigación tuvieron como principal objetivo identificar el grado de compromiso organizacional de los colaboradores en la organización donde laboran. La investigación fue cuantitativa, empírico- analítica, no experimental, descriptiva, correlacional, transversal. Su muestra fue conformada por 270 colaboradores con un tiempo de trabajo superior a 3 meses, público o privados y con contratos indefinidos, fijos o de prestación de servicios. El instrumento utilizado

fue la versión validada por Osorio et al., (2016) para el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer et al., (1993). Los resultados fueron que menos del 50% de colaboradores logra desarrollar un compromiso óptimo en la empresa donde laboran.

Brown y Chinyere (2018), en su investigación tuvieron como objetivo conocer la relación entre la participación en la toma de decisiones y el compromiso organizacional de Representantes de servicio al cliente. La investigación es cuantitativa, de tipo descriptiva, correlacional. Tuvo como muestra a 78 colaboradores seleccionados, asimismo, el instrumento utilizado fue el cuestionario de Meyer y Allen y para la participación en la toma de decisiones fue validado por expertos con una confiabilidad de Rho (0.80). El estudio aporta como resultados que existe relación entre ambas variables. Siendo en la variable PTD predominante en un nivel medio 46.80% y para el compromiso organizacional alcanzando un 69.50%.

En el contexto nacional, Gonzales, (2017) en su investigación presentada el objetivo fue identificar la relación existente entre toma de decisiones y habilidades gerenciales en una institución pública. La investigación es correlacional – descriptiva, con una muestra conformada por 125 colaboradores, utilizando (Rho Spearman) para el planteamiento de prueba de hipótesis. El principal resultado indica que prevalece una correlación moderada positiva para la toma de decisiones y habilidades gerenciales, Spearman $r = 0,741$ y $p: 0,00$.

Callalli (2018) en su investigación el objetivo principal fue determinar la relación existente entre las variables roles gerenciales y compromiso organizacional en los colaboradores de una municipalidad. La investigación fue no experimental, transaccional y correlacional. Su muestra fue conformada por 24 personas, aplicándoles un cuestionario previamente validado y confiable con un Alpha de Cronbach de 0.821. El resultado de su investigación fue que entre los roles gerenciales y el compromiso organizacional existe una relación positiva moderada Rho (0.482). Y respecto a la dimensión toma de decisiones de igual manera existe una relación positiva moderada frente al compromiso Rho (0.573).

Fernández (2018) en su investigación tuvo como objetivo diseñar estrategias de toma de decisiones en la empresa Efe Sociedad Anónima, para optimizar el clima organizacional. El tipo de investigación es mixta, descriptiva y propositiva, para la toma

de datos se elaboró una encuesta con escala de Likert, el cual arrojó un 71.4% que la buena aplicación de toma de decisiones dentro de la empresa es vital y un 58.3% respecto al clima organizacional y alto grado de fidelización.

Huamán y Lezama (2019) para su investigación el objetivo fue la determinación del nivel del compromiso organizacional en una empresa de quesos “Chugar SRL”. Se consideró a un total de 63 colaboradores. Para ello, el instrumento utilizado fue el Cuestionario propuesto por Meyer y Allen. La investigación fue básica, descriptiva, no experimental. Los resultados fueron que los colaboradores presentan un compromiso con su organización en un nivel alto 80.46%, y en las dimensiones el compromiso normativo destaca en un porcentaje mayor al 50%.

Luza (2018) en su investigación como principal objetivo fue la determinación de la relación entre el compromiso organizacional y la motivación extrínseca. La investigación utilizada fue no experimental – correlacional, utilizando la encuesta como instrumento para establecer la existencia de una relación alta entre el compromiso organizacional y la motivación extrínseca. Se establece la relación directa de la motivación extrínseca, así la relación significativa con el compromiso organizacional, concluyendo que a mayor motivación extrínseca, se obtiene un mayor compromiso organizacional.

Uriarte (2020), en su investigación tomó como objetivo determinar la relación existente entre las habilidades directivas y el compromiso organizacional en una municipalidad de Lambayeque. La investigación fue analítica, transversal, cuantitativa, con diseño correlacional, utilizando una muestra conformada por 120 trabajadores con edades entre 20 y 65 años. El análisis entre compromiso organizacional normativo y habilidades directivas determinó la relación significativa, determinando que la mejora de las habilidades directivas, impacta positivamente sobre el compromiso organizacional normativo.

Finalmente, en el contexto local, la investigación de Guerrero (2019) tuvo como su principal objetivo el desarrollo de una propuesta de mejora del compromiso organizacional en una institución bancaria. La investigación es descriptiva-observacional. La muestra está conformada por 35 colaboradores. La herramienta utilizada es un cuestionario, la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen

(1997). Los resultados obtenidos son que los colaboradores en general tienen un nivel de compromiso medio al igual que sus dimensiones (Afectiva, Normativa y Continua).

El objetivo de Gallardo (2021) en su investigación fue determinar la relación existente entre toma de decisiones y compromiso organizacional en una institución pública de Trujillo. La investigación fue cuantitativa-no experimental, correlacional. Utilizando como instrumento el cuestionario para la medición de ambas variables. La población de estudio estuvo conformada por 51 colaboradores. Obteniendo como resultado la relación positiva baja entre ambas variables Rho ($r=0.340$).

Asimismo, Rengifo (2020) en su investigación el objetivo fue el determinar la relación entre las variables compromiso organizacional y empoderamiento de los trabajadores de una empresa aseguradora. Esta investigación fue transversal correlacional, no experimental, teniendo como muestra 56 colaboradores del área de seguros generales. Las herramientas utilizadas son Cuestionario de Empoderamiento y Cuestionario de Compromiso Organizacional. Se concluye la correlación directa entre el Compromiso Organizacional y Empoderamiento, e involucrar a los empleados en la toma de decisiones conducirá a un alto nivel de compromiso organizacional.

Para el análisis de las variables anteriormente mencionadas, se han tomado en cuenta las definiciones realizadas por algunos autores. Según Chiavenato (2005), quien define la toma de decisiones como el proceso de analizar y elegir entre las alternativas de curso de acción disponibles que debe seguir un individuo. Así mismo para Robbins (2010), “es elegir una opción entre las disponibles, a los efectos de resolver un problema actual o potencial aun cuando no se evidencie un conflicto latente” (p. 142).

En la misma línea, Rodríguez (2004) menciona que para la toma de decisiones en una organización es de requerimiento un proceso informacional que se realiza por grupos o individuos con el fin de aprovechar oportunidades y solucionar problemas. Ratificando que la persona encargada de la toma de decisiones dentro de una empresa, busca el beneficio colectivo y para ello, realiza esfuerzo en búsqueda de la mejora del desempeño organizacional. Para Rheault, (1997, p. 21) afirma que la toma de decisiones consiste en escoger consistentemente entre dos o más alternativas que dirijan a la solución de un problema, esto indica que las decisiones tomadas deben

estar previamente evaluadas con el fin de poder prever el resultado de la decisión elegida.

Carreto (2016) menciona que para la administración es de suma importancia la toma de decisiones, debido a que esto aporta a seguir manteniendo la armonía y coherencia del grupo, así como también la eficiencia. Ya sea en nuestra vida diaria o a nivel empresarial, la toma de decisiones es imprescindible ante cualquier situación, pues todos los días se toman decisiones ya que es una actividad perenne del ser humano. Sin embargo, la incertidumbre o el temor de elegir erróneamente es un sentimiento que tiene la mayoría de personas al tomar decisiones.

En cualquier empresa la toma de decisiones es de suma importancia para las operaciones de la misma. Todas las decisiones son importantes, desde las que definen los próximos años hasta las decisiones que permiten resolver pequeños problemas de última hora. Una buena decisión puede ahorrar tiempo, energía y recursos. Por otro lado, las decisiones equivocadas pueden causar pérdidas y obstaculizar las actividades de la organización. Además, sus consecuencias pueden ser fatales para la empresa en algunos casos. (Johansen, 1933)

Delfín y Acosta (2016), afirman que la toma de decisiones es vital para el desarrollo empresarial, porque todo está completamente relacionado con un conjunto de decisiones estratégicas para cada elemento con el fin de utilizar eficientemente los recursos.

Maldonado (2017), sostiene que la toma de decisiones se da en diferentes niveles, siendo fundamental la autonomía al momento de decidir a efectos de resolver los retos que se presenten en la organización y contribuir con el desarrollo de la misma.

De acuerdo a Daft (2011) las decisiones son en primer lugar: Decisiones programadas o estructuradas, las cuales son repetitivas y se toman con frecuencia, se presentan con regularidad y por lo tanto ya se tiene pre establecido la ruta de solución y pasos a seguir ante esos problemas. La persona encargada de tomar este tipo de decisiones se rige por lo seguido con anterioridad, es decir no diseña ninguna solución. Por otro lado, están las Decisiones que no son programadas o no estructuradas, que se tomaran cuando se presenten problemas excepcionales o poco frecuentes. De presentarse esto, el problema tendría que manejarse como decisiones no programada,

como por ejemplo qué hacer en el caso del fracaso de una producción o la asignación de recursos de una organización. De hecho, estos problemas importantes serán los que se le presenten al gerente normalmente y se necesitará de decisiones no programadas.

Según Gómez (2010) señala que la toma de decisiones involucra seis etapas: En primer lugar la *Identificación y el diagnóstico del problema*: que requiere identificar, establecer y deducir las causas al presentarse un inconveniente. En segundo lugar es *Generar soluciones*: el cual implica brindar soluciones innovadoras y creativas al inconveniente. En tercer lugar implica la *Evaluación de alternativas*: para ello, de acuerdo a los objetivos de la organización se dará valor a las soluciones. En cuarto lugar se *Seleccionara la mejor alternativa*: que implica seleccionar la opción más sobresaliente de entre las múltiples opciones. En quinto lugar sería la *Ejecución de la decisión*: se refiere a la aplicación de la alternativa tomada y asegurarse de que funcione, se requiere del apoyo y soporte de colaboradores y directivos, ya que poseen distintas metas y beneficios. Y en sexto lugar es la *Evaluación de decisión*: que es finalmente donde se demuestra si la decisión fue la correcta para el cumplimiento de objetivos, realizando el feedback para una valoración completa y de ser necesario modificar dicha elección.

La toma de decisiones y el método a utilizar de acuerdo al nivel jerárquico en donde se tome la decisión se dividen en: *Estructuradas*: su ejecución se da en niveles bajos de la organización y su elección no requiere de mucha información ni análisis, al ser rutinarias y repetitivas existen políticas y reglas que apoyan para tomar la decisión. Por su parte las *Semiestructuradas*, requieren una cierta información y análisis, existen parámetros y límites que se deben seguir y el tomar o no una buena decisión tendrá consecuencias en algunas funciones o departamentos. Finalmente, en las *No estructuradas*: quien toma las decisiones deberá usar el criterio para analizar la información y elegir una decisión, al no ser repetitivas ni rutinarias son tomadas por la alta gerencia y las consecuencias y el impacto también serán altas. Son también llamadas estratégicas debido a la importancia y por el apoyo a la estratégica del negocio. (Simón, 2007)

Robbins y Coulter (2010) señalan para la toma de decisiones 4 estilos: *El estilo directivo*: su característica es de una baja tolerancia y un pensamiento racional, tomando decisiones inmediatas en corto tiempo y con poca información y evaluación de alternativas. Este estilo es elegido por personas que tienen un alto grado de razonamiento lógico y pueden tomar decisiones rápidas en un corto período de tiempo. También está *El estilo analítico*: son tolerantes a la ambigüedad y necesitan información antes de tomar decisiones, son capaces de adaptarse y enfrentarse a escenarios únicos. Se caracterizan por una forma de pensar completamente racional, y necesitan más información y análisis de alternativas para tomar una decisión. Por otro lado *El estilo conceptual*: se caracterizan por dar soluciones innovadoras al siempre buscar múltiples opciones y ser muy amplios, tienden a poseer gran tolerancia ante la ambigüedad y ser intuitivos. Están enfocados en la búsqueda de soluciones innovadoras a largo plazo. Y finalmente *El estilo conductual*: Cooperan y se preocupan por los logros de los demás, evitan los conflictos y aceptan las sugerencias. Su modo de pensar suele ser intuitivo, pero tienen un bajo grado de tolerancia ante la ambigüedad, les resulta importante ser aceptados por los demás.

Robbins (2003) divide los métodos de toma de decisiones en tres tipos: *Racionalidad*: Para ello, el problema se definirá estableciendo metas y eligiendo la mejor opción para alcanzarlas. *Racionalidad limitada*: tienden a ser racionales dentro de los límites de su capacidad para analizar información y utilizar métodos de racionalidad limitada para tomar decisiones. *Intuición*: se toman las decisiones por corazonadas o intuición, sin apoyarse previamente en identificar o evaluar alternativas, ni tampoco un análisis a profundidad del problema.

Robbins y Coulter (2013) dividen en 8 etapas la toma de decisiones: En primer lugar *Identificar el problema* que empieza con la existencia de un desacuerdo entre la actual situación y la que sería ideal. Seguidamente *Identifica criterios de decisión*: consiste en la identificación de los aspectos relevantes para optar por una decisión. Así mismo la *Asignación de pesos a criterios*: Se ponderan los criterios para dar la prioridad que corresponda ya que los criterios seleccionados en el punto anterior no tienen todas las mismas relevancias. De esta manera el *Desarrollo de alternativas*: Se incluyen todas las opciones viables que resuelvan la problemática. Seguidamente el

Análisis de alternativas: El cual consiste en la evaluación en concordancia con los criterios establecidos en la etapa 1 y 2, revelando ventajas y desventajas de las alternativas. Luego en la *Selección de alternativa:* Se elige la alternativa más óptima de las opciones consideradas. Para terminar la *Implementación de alternativa:* La puesta en marcha de la decisión tomada, comunicar a los afectados y lograr el compromiso con la misma. Finalmente la *Evaluación:* Se evalúa los resultados de la decisión para comprobar si el problema se resolvió.

Por otro lado, para la definición del compromiso organizacional podemos citar a Robbins y Coulter (2005) quienes lo definen como el “estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, con sus metas y desea mantenerse en ella como uno de sus miembros” (p. 51).

De igual manera, según Betanzos y Paz (2007), nos dicen que el compromiso organizacional es una estructura que le interesa mucho a la psicología organizacional. Representa un estado en el que los trabajadores se identifican consigo mismos y establecen vínculos emocionales con la organización y sus metas, por lo que espera seguir siendo miembro de la organización.

Además, Davis y Newstrom (2000) definen al compromiso organizacional de acuerdo al grado de involucramiento de los colaboradores con su organización y quieran seguir formando parte de ella. Afirman que el compromiso entre los colaboradores que se han desempeñado en la organización durante muchos años suele ser más fuerte debido a que experimentaron un éxito personal tanto en la organización, como en un grupo de trabajadores leales.

Por su parte, Kruse (2013) afirma que el compromiso organizacional es el sentimiento que desarrolla un empleado orgulloso de la empresa y hace que considere menos buscar otras oportunidades de trabajo y hace que sea más fácil recomendar la organización a sus amigos. Esto no solo demuestra la mejora del proceso de retención de empleados, sino que también demuestra el atractivo para la empresa, que es producto de una imagen corporativa plena y fortalecida.

El compromiso organizacional logra una contribución positiva a la realización de los objetivos organizacionales y se deriva más allá de la lealtad, siendo esta una actitud hacia la organización. (Hellriegel y cols, 1999)

De esta manera, el alto nivel de compromiso permitirá mantener las capacidades grupales generadas, así como las ventajas sostenidas y duraderas que la empresa haya podido lograr. (Claure y Böhr, 2003)

Existen diferentes enfoques del compromiso organizacional, pero esta investigación está basada en la teoría de Meyer y Allen (1997) y de los elementos que componen el compromiso organizacional que son tres: afectivo, continuo y normativo.

Para los autores, la identificación psicológica del colaborador con los valores e ideales de la empresa es parte del compromiso afectivo. De igual forma, se considera como un sentimiento para la organización, y por lo tanto se identifica con la organización al participar en actividades con emociones internas compartidas, es decir, sienten o se identifican con el estado emocional de sus superiores cuando son tratados con amabilidad y amabilidad, especialmente las sugerencias para la mejora continua en el desempeño de sus funciones, pero también los sentimientos de los compañeros. (Meyer y Allen, 1997).

En el caso del continuo tiene que ver con el reconocimiento económico, que es lo mismo que sus años de servicio y experiencia adquirida y el análisis del riesgo de perderlo todo en estos tiempos de trabajo inciertos, es decir, el trabajador se siente comprometido porque gana beneficios en la organización, y en especialmente porque están satisfechos (Meyer y Allen, 1997).

Finalmente, el normativo es de naturaleza emocional e incluye experimentos con el fuerte sentido de obligación de los empleados de permanecer en la empresa en la que trabajan actualmente. Este sentido de obligación suele tener su origen en el valor de la lealtad que forma el individuo desde la infancia, la adolescencia e incluso su primera experiencia laboral, es decir, el sujeto aprende y cree que debe ser fiel a la empresa que lo emplea, la aplicación de este valor existe en otros entornos donde vive

la persona. (Meyer y Allen, 1997)

Según Edel y García (2007) sostienen que el nivel de compromiso suele reflejar el reconocimiento de los empleados para con la misión y objetivos de la empresa, su voluntad de trabajar duro para lograr sus objetivos y su intención de seguir trabajando en la organización. Así mismo, afirman que existe evidencia de que en cuyas organizaciones en donde los miembros tienen un alto nivel de compromiso son las que cuentan con altos niveles de productividad, desempeño y bajo ausentismo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

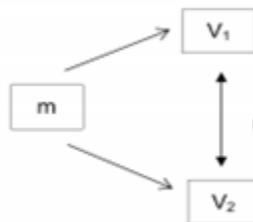
Tipo de investigación

La presente investigación fue de tipo aplicada; debido a que se buscó la generación de conocimiento a través de aportes de diferentes autores a fin de resolver un planteamiento específico o determinado problema. (Niño y Mendoza, 2021).

Diseño de investigación

El diseño es de tipo no experimental debido a que se realizó sin manipular ninguna variable. Es correlacional porque trata de conocer el grado de correlación o similitud que existe entre las variables de estudio, y finalmente es transversal porque la recolección de datos se realizó en un solo período. (Hernández et al., 2014)

- Esquema



Donde:

M → Colaboradores de la oficina de administración

V1 → Toma de decisiones

V2 → Compromiso organizacional

r → Relación entre variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Toma de decisiones

Definición conceptual:

Robbins (2010), “es elegir una opción entre las disponibles, a los efectos de resolver un problema actual o potencial aun cuando no se evidencie un conflicto latente” (p. 142).

Definición operacional:

Se aplicó el instrumento realizado por Gonzales (2017), el cual tuvo por objetivo medir método, proceso y el estilo de toma de decisiones.

Indicadores:

En la Toma de decisiones los indicadores fueron los siguientes: Identificación del problema, selección de una alternativa, identificación de criterios de decisión, desarrollo y análisis de alternativas, implementación de una alternativa, evaluación de alternativa, directivo, conceptual, analítico, conductual, Racionalidad acotada, intuición y racionalidad,

Escala de medición:

- Escala ordinal

Variable 2: Compromiso organizacional

Definición conceptual:

Robbins y Coulter (2005) quien lo define como el “estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, con sus metas y desea mantenerse en ella como uno de sus miembros” (p. 51).

Definición operacional:

Se aplicó el instrumento elaborado por Meyer y Allen (1997) el cual fue adaptado y citado por Fuentes (2018) el cual tuvo por objetivo medir tipos de compromiso organizacional.

Indicadores:

Para el Compromiso organizacional los indicadores fueron: Identificación, felicidad, seguridad de estabilidad, motivación en el sueldo, lealtad, obligación moral.

Escala de medición:

- Escala ordinal

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

Para esta investigación la población estuvo conformada por los 53 colaboradores del área de administración del SEGAT, por ello no fue necesario recurrir a la determinación de una muestra.

- **Criterios de inclusión:** Trabajadores del régimen laboral N° 1057 y N° 728
- **Criterios de exclusión:** Locadores de servicio, Los jefes inmediatos y personal con licencias.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**Técnicas de recolección de datos****Toma de decisiones**

Para la recolección de datos respecto a la variable toma de decisiones, la técnica utilizada fue la encuesta.

Compromiso Organizacional

Respecto a la variable Compromiso Organizacional, la recolección de datos se realizó mediante la encuesta.

Instrumentos de recolección de datos

Toma de decisiones

El instrumento que se utilizó para la recolección de información fue el cuestionario diseñado por Gonzales (2017) el cual incluye 13 preguntas, en una escala tipo Likert de 5 puntos.

Compromiso Organizacional

El instrumento que se utilizó para la recolección de información fue el cuestionario diseñado por Meyer y Allen (1997; citado en Fuentes, 2018) el cual incluye 18 preguntas, en una escala tipo Likert de 5 puntos.

3.5. Procedimientos

En primer lugar, para el análisis de la toma de decisiones se tuvo en consideración y como base las 13 preguntas propuestas según el cuadro de operacionalización y sus dimensiones plasmadas. En segundo lugar, para el análisis del compromiso organizacional se tuvo en consideración las 18 preguntas propuestas en el cuadro de operacionalización y sus dimensiones.

3.6. Método de análisis de datos

Para el análisis de los datos se consideró el programa EXCEL y el software SPSS, para su posterior procesamiento descriptivo (distribución de los datos, rangos, tablas y gráficos) e inferencial como la prueba de normalidad, el análisis de la confiabilidad - alfa de Cronbach, para encontrar la correlación entre las variables de estudio y comprobar la hipótesis planteada).

3.7. Aspectos éticos

Esta investigación se llevó a cabo en consideración al código ético de la Universidad César Vallejo, y siempre teniendo en cuenta los parámetros, lineamientos e instrucciones detalladas en la especificación del método de elaboración del proyecto de investigación. Vale la pena señalar que los derechos de propiedad intelectual de la investigación referenciada y citada en esta investigación serán respetados.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 1. Nivel de la variable toma de decisiones

Nivel	Variable		Dimensiones					
	Toma de decisiones		Estilo		Procesos		Método	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	20	37.74	20	37.74	20	37.74	19	35.85
Medio	30	56.60	32	60.38	28	52.83	31	58.49
Bajo	3	5.66	1	1.89	5	9.43	3	5.66
Total	53	100.00	53	100.00	53	100.00	53	100.00

En la tabla 1 se analizan las frecuencias y porcentajes correspondiente a la variable toma de decisiones, donde en la variable global predomina la categoría medio (56.60%) seguido del nivel alto (37.74%), de modo similar se aprecia en cada una de las dimensiones que estructuran la variable toma de decisiones, apreciándose que hay una prevalencia del nivel medio (52.83% a 60.38%) seguido del nivel alto (35.85% a 37.74%).

Tabla 2. Nivel de la variable compromiso organizacional

Nivel	Variable		Dimensiones					
	Compromiso organizacional		Afectivo		Continuo		Normativo	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	10	18.87	11	20.75	10	18.87	13	24.53
Medio	38	71.70	34	64.15	36	67.92	33	62.26
Bajo	5	9.43	8	15.09	7	13.21	7	13.21
Total	53	100.00	53	100.00	53	100.00	53	100.00

En la tabla 2 se aprecia la distribución de las frecuencias y porcentaje de la variable compromiso organizacional, evidenciándose que el nivel con mayor porcentaje medio (71.70%), seguido del nivel alto con un 18.87% y finalmente un 9.43% en el nivel bajo;

a nivel de dimensiones se aprecia que el nivel con mayor porcentaje es medio (62.26% a 67.92%), seguido del nivel alto (18.27% a 24.53%) y el menor porcentaje se concentra en el nivel bajo (13.21% a 15.09%).

Análisis correlacional

Tabla 3. *Correlación entre las dimensiones de toma de decisiones y compromiso organizacional*

	Variable	rho	p
Estilo		,448**	.001
Procesos	Compromiso organizacional	,477**	.000
Método		,365**	.007

Nota: rho=coeficiente de correlación de Spearman; p<.05=relación significativa; p<.01**=relación muy significativa

En la tabla 3 se aprecia que el compromiso organizacional se relaciona con cada una de las dimensiones que estructuran la variable toma de decisiones: estilo (rho=.448**), procesos (rho=.477**) y método (rho=.365**), lo cual permite rechazar la hipótesis nula que estima la no correlación entre variables, indicando que los colaboradores que muestran un buen estilo, adecuados procesos y métodos en su desempeño como colaboradores en la toma de decisiones suelen mostrarse adecuadamente identificados para con la organización.

Tabla 4. *Correlación entre toma de decisiones y compromiso organizacional*

Correlación entre toma de decisiones y compromiso organizacional

Variable		rho	p
Toma de decisiones	Compromiso organizacional	,532**	.000

Nota: rho=coeficiente de correlación de Spearman; p<.05=relación significativa; p<.01**=relación muy significativa

En la tabla 4 se aprecia que la variable toma de decisiones se correlaciona en sentido positiva y significativamente con la variable compromiso organizacional (rho=.532**), lo que permite rechazar la hipótesis nula que estima la inexistencia de correlación entre las variables, denotando que los participantes que muestren adecuada toma de decisiones estilan mostrarse con un adecuado compromiso ante la organización.

Contrastación de hipótesis

Debido a que el coeficiente de correlación Rho Spearman nos brinda como resultado 0.532, esto nos indica que existe una correlación positiva moderada entre las variables.

Por su parte $p < 0.01$ entonces se procede a rechazar la H_0 y se acepta la H_a , que nos indica que existe relación significativa entre toma de decisiones y compromiso organizacional de los colaboradores.

V. DISCUSIÓN

A continuación, como primer objetivo específico, se planteó determinar el nivel de toma de decisiones de los colaboradores del Servicio de Gestión Ambiental de Trujillo, 2022. Al respecto Robbins (2010) sostienen que el tomar decisiones es un atributo deseable en la organización, debido que representa una conducta autónoma frente a un escenario que puede afectar al desarrollo del ente empresarial, por tanto, su expresión se categoriza dentro del perfil deseado en el colaborador, ello teniendo en cuenta que su caracterización debe responder a los intereses organizacionales. Los resultados refieren que prevalece el nivel medio para el 56.60% del grupo de colaboradores, seguido por un nivel alto en el 37.74%, y en menor medida el nivel bajo en el 5.66%., de esta forma se aprecia que dentro de la organización menos del 50% de los colaboradores mantiene una tendencia optima en la toma de decisiones, lo cual permite indicar la necesidad de implementar actividades para promover esta habilidad deseable por las organizaciones competentes. Los antecedentes revisados, como Brown y Chinyere (2018) obtuvieron que menos del 50% del grupo humano presentaba un nivel alto de toma de decisiones, de igual manera Gonzales (2017) donde nos brinda como resultado que solo un 32% de colaboradores ha podido desarrollar una adecuada habilidad de toma de decisiones dentro de la organización. Finalmente Barandica y Gutiérrez (2020) encontraron que menos del 40% de los colaboradores presenta una funcional toma de decisiones frente a un desafío dentro de la organización, lo cual dificulta el desarrollo óptimo del ente empresarial, ante colaboradores que aún no presentan este atributo, lo cual conlleva a plantearse que es viable implementar actividades que promuevan esta habilidad. Por teoría revisada, lo obtenido y los antecedentes, se aprecia que es frecuente dentro de las organizaciones públicas y privadas que la toma de decisiones es un atributo aún no desarrollado de manera óptima por todos los colaboradores, de tal manera que solamente grupos aislados presentan este rasgo, mientras que la mayoría no evidenciaría la capacidad para actuar de manera autónoma ante un escenario de presión sucedido de manera aleatoria, donde se tendría que asumir una decisión determinante a favor de la organización.

Seguidamente, en el segundo objetivo específico, se determinó el nivel de Compromiso Organizacional de los colaboradores del servicio de Gestión Ambiental de Trujillo, 2022. Ante lo planteado, Robbins y Coulter (2005) indica que el compromiso en el talento humano es el eje fundamental para el continuo desarrollo organizacional, debido que los colaboradores son los que ejecutan el conjunto de procesos que permite al ente empresarial mantenerse competente dentro del mercado, por ello, el capital humano comprometido asegura que una empresa se mantenga de forma destacada, a la vez que una carencia de este atributo conlleva progresivamente a un escenario de extinción de la empresa. Desde esta perspectiva, los resultados alcanzados muestran que el 71.70% de los colaboradores mantiene una tendencia de nivel medio en el compromiso hacia la organización, seguido por el nivel alto con el 18.87%, y en menor medida el grado bajo en el 9.43%, evidencia que indudablemente señala la presencia de un compromiso moderado en la mayoría de colaboradores, y por ende la necesidad de promover acciones para impulsar este rasgo, que tiene implicancias satisfactorias en el desarrollo organizacional. En cuanto a los antecedentes revisados, se aprecia similitud en los hallazgos, tal es el caso de Gutiérrez y Rico (2019) que al analizar el nivel de compromiso reportaron que menos del 50% del talento humano alcanza un compromiso elevado en el ejercicio de sus funciones; así también, Altamirano y Tello (2018) en su investigación evidenciaron que el compromiso de los colaboradores se llegó a desarrollar en un 58% siendo el afectivo con mayor porcentaje, casi similar a lo realizado por Guerrero (2019) quien pudo demostrar que los colaboradores en general llegaron a alcanzar un nivel medio de involucramiento con su organización al igual que en sus dimensiones. Finalmente el estudio ejercido por Mapén y Ramírez (2019) encuentra que menos del 60% alcanza niveles oportunos en el rasgo de compromiso en la actividad laboral, lo cual demuestra que se requiere implementar disposiciones para promover significativamente el estado de entrega a las actividades laborales por parte del capital humano. De esta forma, la revisión teórica en concordancia con los resultados y la evidencia precedente, se logra resaltar que el compromiso continúa siendo un rasgo deseable por la organización, debido que no todos los colaboradores presentan un nivel alto de entrega a las

funciones y/o tareas, lo cual hace que, si bien se cumplan los objetivos organizacionales, no se logre aún la excelencia en el campo en el desempeño de la organización de manera global.

Como último objetivo, se determinó la relación entre las dimensiones de la variable toma de decisiones y compromiso organizacional de los colaboradores del Servicio de Gestión Ambiental, Trujillo, 2022. Al respecto, Delfín y Acosta (2016) señalan que el desarrollo empresarial se vincula estrechamente a dos aspectos importantes, el primero refiere la capacidad de tomar decisiones de manera directiva, analítica y conductual, donde se selecciona la mejor alternativa, para finalmente evaluar el impacto de lo decidido, ya que ello otorga a cada colaborador la disposición de actuar a favor de la organización, que en consecuencia refiere un alto nivel de compromiso con el propio puesto de trabajo, que sería el segundo atributo deseable, el poseer colaboradores comprometidos, los cuales tienen como indicador la capacidad de tomar decisiones. Los resultados encontrados indican que el compromiso dentro del medio organizacional tiene una relación positiva significativa ($\rho=.44$ $p<.05$) con el Estilo de toma de decisiones, de igual manera se aprecia una correlación con significancia estadística ($\rho=.47$ $p<.05$) con Proceso de Toma de decisiones, así también se aprecia con la dimensión Método de toma de decisiones ($\rho=.36$ $p<.05$), ante la evidencia es notable que la capacidad de tomar decisiones asumiendo un estilo directivo, donde se identifica la problemática para la selección de la mejor alternativa, y finalmente evaluar la efectividad de la postura asumida, representan disposiciones que se relacionan con el perfil del colaborador comprometido con la organización. En relación a lo encontrado, algunos antecedentes, como Fernández (2018) encontró que la toma de decisiones de manera analítica se relaciona significativamente ($p<.05$) con el propiciar un funcional clima de trabajo donde los colaboradores muestran comprometidos con la actividad laboral. Por su parte Huamán y Lezama (2019) demuestran que un buen manejo y direccionamiento en una organización puede lograr altos niveles de desempeño y compromiso por parte de la fuerza laboral (80.46%) Asimismo, Uriarte (2020) encontró que la toma de decisiones desde la postura directiva se relaciona directamente ($p<.05$) con un perfil de compromiso en el desempeño

laboral. En este sentido, el análisis teórico que concuerda con los hallazgos encontrados y con los antecedentes permiten delimitar que los colaboradores con un estilo analítico, así como directivo, donde se valora las opciones y se evalúa los resultados se relaciona con colaboradores que muestran una tendencia de entrega por la organización, la cual enmarca un interés por el desarrollo empresarial, y el correcto funcionamiento de los procesos de producción y/o servicio.

Para finalizar, la investigación conllevó como objetivo general, el determinar si existe relación entre la Toma de Decisiones y el Compromiso Organizacional de los colaboradores del Servicio de Gestión Ambiental de Trujillo, 2022. Referente a lo planteado, Maldonado (2017) sostiene que los colaboradores que evidencian autonomía al momento de elegir entre varias opciones la más adecuada frente a una situación importante dentro de la organización, representan el talento humano que demuestran de manera importante su compromiso con el desarrollo de la organización. De esta manera, la investigación obtuvo una correlación positiva ($\rho=.53$) además de muy significativa ($p=.000$), al respecto la organización aún se encuentra en el proceso de implementar acciones para impulsar la toma de decisiones, lo cual, acorde a la evidencia muestra relación con una posterior tendencia comprometida en la ejecución de la actividad laboral, que impacta positivamente en la organización. Los hallazgos son similares a los obtenidos por Rengifo (2020) quien encuentra relación directa entre el empoderamiento de los colaboradores a través de la participación en la toma de decisiones y el compromiso para con su organización. Por su parte Callali (2018) nos evidencia como resultados generales una relación directa entre los roles gerenciales (toma de decisiones) y el apego de los colaboradores con la organización en donde laboran ($p<.05$). Asimismo, Gallardo (2021) también encontró una relación significativa ($p<.05$) entre la capacidad de tomar decisiones en la organización con la tendencia de desempeñarse de manera comprometida con la actividad laboral, avalando los resultados encontrados por el estudio. Por consiguiente, la teoría revisada, junto a los resultados obtenidos y su semejanza con los antecedentes, permite verificar que el desarrollo del atributo denominado toma de decisiones presenta una relación significativa con la presencia del compromiso en el cumplimiento de las funciones

dentro de la organización, de tal manera que se acepta la hipótesis general que establece una relación significativa entre las variables toma de decisiones y el compromiso de los colaboradores. Ante todo, lo expuesto, la investigación acarrea un aporte en lo práctico, al generar información referencial para implementar acciones que favorezcan a una mejor toma de decisiones en los colaboradores, y en consecuencia se promueva el compromiso con la actividad laboral, teniendo implicancias favorables para la empresa, así también, a nivel social se beneficia a los colaboradores con el desarrollo de la competencia de toma de decisiones, perfilando un talento humano deseable para las organizaciones, por último en lo metodológico perfila hallazgos de referencia para sucesivos estudios, de tal forma que representa un estudio de impacto.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó la relación entre la Toma de Decisiones y el Compromiso Organizacional de los colaboradores del Servicio de Gestión Ambiental de Trujillo, 2022, obteniéndose una relación positiva y significativa ($\rho=.53$ $p=.000$).
2. Se determinó el nivel de toma de decisiones de los colaboradores del Servicio de Gestión Ambiental de Trujillo, 2022, encontrándose que prevalece el nivel medio para el 56.60% del grupo de colaboradores, seguido por un nivel alto en el 37.74%, y en menor medida el nivel bajo en el 5.66%.
3. Se determinó el nivel de Compromiso Organizacional de los colaboradores del servicio de Gestión Ambiental de Trujillo, 2022, encontrándose que el 71.70% de los colaboradores mantiene una tendencia de nivel medio en el compromiso hacia la organización, seguido por el nivel alto con el 18.87%, y en menor medida el grado bajo en el 9.43%.
4. Se determinó la relación entre las dimensiones de la variable toma de decisiones y compromiso organizacional de los colaboradores del Servicio de Gestión Ambiental, Trujillo, 2022, encontrándose una relación significativa ($\rho=.44$ $p<.05$) con el Estilo de toma de decisiones, de igual manera ($\rho=.47$ $p<.05$) con el Proceso de Toma de decisiones, y con el método de toma de decisiones ($\rho=.36$ $p<.05$).

VII. RECOMENDACIONES

A la gerencia, desarrollar actividades de administración basada en promover la capacidad de toma de decisiones de manera independiente, para un funcional desarrollo de las actividades laborales en la organización, que en consecuencia impulse el compromiso hacia la actividad laboral.

A los jefes inmediatos, implementar programas que permitan poner en practica casos reales para la toma de decisiones, de tal forma que el talento humano logre practicar cual sería la forma idónea en elegir una opción que es de beneficio para el desarrollo del propio medio empresarial.

A los jefes inmediatos, fomentar el compromiso mediante la implementación de mejoras en el ambiente laboral y en el propio proceso de capacitación del personal a favor de su desarrollo y beneficio en colectivo con la organización.

A los jefes inmediatos, ejecutar talleres y capacitaciones que promuevan el desarrollo de la inteligencia emocional orientadas a promover el estilo de toma de decisiones basadas en la dirección, así como el análisis para la elección de alternativas, además de instruir en la forma de valorar los resultados obtenidos a partir de la propia elección.

REFERENCIAS

- Altamirano, D & Tello, L (2018). Relación del Compromiso Organizacional con la Satisfacción Laboral en el sector calzado de la Provincia de Tungurahua, Ecuador. Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <https://cutt.ly/5H5dum8>
- Banco Mundial. (2021). *Cómo la COVID-19 (coronavirus) afecta a las empresas en todo el mundo*. Recuperado de: <https://cutt.ly/wRn7gV3>
- Brown, A & Chinyere, N. (2018). *Participation in Decision Making and Organisational Commitment of Customer Service Representatives of Eateries*. Department of Marketing, Rivers State University, Port Harcourt, Nigeria. <https://cutt.ly/bJqRGaD>
- Callalli, S. (2018). *Los roles gerenciales y su relación con el compromiso organizacional de los servidores públicos en la municipalidad distrital de Poco Huanca, Apurímac*. Universidad nacional Micaela Bastidas de Apurímac. <https://cutt.ly/3H5YsrE>
- Camarena, K. (2020). *Compromiso organizacional de la última década: Una revisión sistemática, 2020*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo. Lima. <https://cutt.ly/TRn4Bgl>
- Carreto, J. (2016). *Fundamentos de Sistema*. Obtenido de <https://cutt.ly/vTgZZmy>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. Bogotá: McGraw-Hill
- Claure, M. y Böhr, M. (2003). Tres dimensiones del compromiso organizacional: Identificación, membresía y lealtad. Bolivia. Rev. AJAYU, Vol.2, N° 1
- Daft, R. (2011). *Teoría y Diseño Organizacional*. México D.F. Cengage Learning Editores. <https://cutt.ly/OngmVO3>
- Davis, K. y Newstrom J. (2000): *Comportamiento humano en el trabajo* (10ª Ed.). México: Editorial McGraw Hill.

- Delfín, F., & Acosta, M. (2016). *Importancia y análisis del desarrollo empresarial*, (Ensayo). Universidad Veracruzana, Veracruz, México.
- Diario Correo. (17 de Marzo de 2021). *Denuncian festín de contratos en el Segat*. Recuperado de: <https://cutt.ly/fRmrG7b>
- Diario El Pueblo. (2019). *Resultados del primer índice de motivación y felicidad laboral en la región la Libertad*. Recuperado de: <https://cutt.ly/zRmtk5a>
- Diario Gestión. (16 de Marzo de 2020). *Más de 45,000 empresas dejaron de operar en Perú a raíz del COVID el 2020*. Recuperado de: <https://cutt.ly/hRmrRT4>
- Edel, R., & García, A. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional*. México.
- Fernández, M (2018). *Toma de decisiones y clima organizacional en la agencia Efe S.A de Pedro Ruiz, Chiclayo 2018*. Universidad Señor de Sipan. Obtenido de <https://cutt.ly/0RmpIlo>
- Fuentes, K (2018). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 – San Juan de Miraflores, 2018*. <https://cutt.ly/kTgrbfT>
- Gallardo, L (2021). *Toma de decisiones y compromiso organizacional de los colaboradores del Proyecto Especial Chavimochic de Trujillo, 2021*. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://cutt.ly/GH5vttX>
- Gamboa, W (2018). *Liderazgo y toma de decisiones del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas*. Obtenido de <https://cutt.ly/tRmomqC>
- Gomez, L. (2010). *Administración*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Gonzales, J. (2017). *Habilidades gerenciales y toma de decisiones en la Dirección General de Supervisión y Fiscalización del Ministerio de la Producción 2016*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Perú. <https://cutt.ly/JnFGnNz>

- Guerrero (2019). *Compromiso Organizacional basado en el modelo de Meyer y Allen en los colaboradores de un banco chiclayano*, 2018. Universidad católica santo Toribio de Mogrovejo. Perú. <https://cutt.ly/HH5m3Ce>
- Gutiérrez, L & Rico, D (2019). *Compromiso organizacional y nuevas formas de trabajo*. Universidad Santo Tomas. Colombia. Obtenido de <https://cutt.ly/HRmiWgx>
- Huamán, N & Lezama, M. (2019). *Nivel de compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa quesos Chugur SRL, Cajamarca 2019*. Universidad privada Antonio Guillermo Urrelo. Perú. <https://cutt.ly/wJqDQOL>
- Hurtado, J & Goicochea, R (2018). *Los estados financieros y la toma de decisiones financieras en la cooperativa de ahorro y crédito parroquia San Lorenzo Trujillo Tda 104, 2016-2017*. Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo. <https://cutt.ly/MRmdtGP>
- Johansen, O. (1933). *Introducción a la Teoría general de sistemas*. México
- Kruse, K, (2013, 14 de Julio): How do you measure engagement. Revista Forbes. Recuperado de <https://cutt.ly/kTqZBur>
- López, L (2018). *Análisis a los Estados Financieros y su incidencia en la Toma de Decisiones de “Almacenes León”, período 2014-2015*. Obtenido de <https://cutt.ly/FRmujMK>
- Luza, A. (2018). *Motivación extrínseca y compromiso organizacional de los trabajadores de las comisiones ordinarias del congreso de la república del Perú en el periodo 2016-2017*. (Tesis de Licenciatura). Universidad San Ignacio de Loyola. Lima – Perú. <https://cutt.ly/AbYAVMn>
- Maldonado, J. (2017). *Comportamiento, desarrollo y cambio organizacional*. <https://cutt.ly/ub6Te0E>
- Manzano, A (2017). *Estrategia de fortalecimiento del compromiso organizacional y sentido de pertenencia en los docentes de la Unidad Educativa Santo Domingo*

- de Guzmán, Quito. Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de <https://cutt.ly/pRmuNZr>
- Mapén, F & Ramirez, V (2019). *Evaluación del Compromiso Organizacional de Servidores Públicos en México*. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México. Obtenido de <https://cutt.ly/QH5iqcP>
- Márquez, T (2019). *Control de inventario y su incidencia en la toma de decisiones del comercio don Agucho de Babahoyo*. Universidad Regional Autónoma de los Andes. Ecuador. Obtenido de <https://cutt.ly/VRmi300>
- MARTÍN, M y cols., (1999) Clima de Trabajo y Eficiencia de centros Docentes: relaciones causales. España Universidad de Alcalá.
- Meyer, J. & Allen, N. (1993). *Commitment to organizational and occupations: extension and test of a three-component conceptualization*. Revista de psicología Aplicada. London: Sage publications.
- Meyer, J. & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. London: Sage publications.
- Miranda, M. (2018). *Clima social laboral y compromiso organizacional en docentes de un centro privado de formación profesional de Trujillo*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo. <https://cutt.ly/OQmVMDd>
- NegocioYEmpresa. (2018). *Toma de decisiones en una empresa*. Recuperado de: <https://cutt.ly/7Rn4e46>
- Rengifo, F (2020). *El empoderamiento y compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa aseguradora de Trujillo, 2020*. Universidad Cesar Vallejo. <https://cutt.ly/QRmdJKh>
- Rheault, J. (1997). *Introducción a la Teoría de las Decisiones*. Editorial Limusa. México.
- Robbins, S. & Coulter, M. (2010). *Administración*. (Décima Edición). México. Prentice-Hall. <https://cutt.ly/db6lDes>

- Robbins, S. (2003). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson.
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (E. d. Sociales., Ed.)
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración, un empresario competitivo*.
- Rodríguez, Y. (2014). Modelo de uso de información para la toma de decisiones estratégicas en organizaciones de información cubanas. Granada: Editorial de la Universidad de Granada.
- Salazar, P (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana*. Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de <https://cutt.ly/XH4ZaQK>
- Simón, H. (2007). *Economía Organizacional, Cap. 3 "La Toma de Decisiones"*. EE.UU.
- Torres, R. (2019). *Síndrome de burnout y compromiso organizacional del personal en el centro de salud San Vicente, Cañete 2018*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho - Perú. <https://cutt.ly/ebRSjux>
- Uriarte, A (2020). *Habilidades directivas y compromiso organizacional en una municipalidad de la región Lambayeque*. Universidad señor de Sipán. Obtenido de <https://cutt.ly/VH4HUyR>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Toma de decisiones y compromiso organizacional de los colaboradores del Servicio de Gestión Ambiental de Trujillo, 2021					
Problema	Hipótesis	Objetivos	Variables	Metodología	Población
¿Existe relación entre la Toma de Decisiones y el Compromiso Organizacional de los colaboradores del Servicio de Gestión Ambiental de Trujillo-2022?	Existe relación positiva entre la variable Toma de Decisiones y el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la oficina de administración del Servicio de Gestión Ambiental de Trujillo – 2022.	General: Determinar si existe relación entre la Toma de Decisiones y el Compromiso Organizacional de los colaboradores del Servicio de Gestión Ambiental de Trujillo, 2021	Variable 1: Toma de decisiones Robbins (2010), “es elegir una opción entre las disponibles, a los efectos de resolver un problema actual o potencial aun cuando no se evidencie un conflicto latente” (p. 142).	Tipo y diseño de investigación El estudio es de tipo aplicada. Enfoque cualitativo. Nivel descriptivo correlacional. Diseño no experimental de corte transversal	Conformada por los 53 colaboradores del área de administración del SEGAT, por ello no será necesario recurrir a la determinación de una muestra.
		Específicos: OE1 Determinar el nivel de Toma de decisiones de los colaboradores del Servicio de Gestión Ambiental de Trujillo, 2022 OE2: Determinar el nivel de Compromiso Organizacional de los colaboradores del servicio de Gestión Ambiental de Trujillo, 2022	Variable 2: Compromiso Organizacional Robbins y Coulter (2005) quien lo define como el “estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, con sus metas y desea mantenerse en ella	Variabes y operacionalización Variable 1: Toma de Decisiones Dimensiones: Estilo de toma de decisiones, Proceso de toma de decisiones, Método de toma de	Técnicas e instrumentos de recolección de datos Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Método de análisis de datos Método descriptivo, y el método estadístico descriptivo e inferencial.

		<p>OE3: Determinar la relación entre las dimensiones de la variable toma de decisiones y compromiso organizacional de los colaboradores del Servicio de Gestión Ambiental, Trujillo, 2022</p>	<p>como uno de sus miembros” (p. 51).</p>	<p>decisiones</p> <p>Variable 2:</p> <p>Compromiso Organizacional</p> <p>Dimensiones: Afectivo, Continuo y Normativo.</p>	
--	--	---	---	--	--

Anexo 2. Matriz de Operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Toma de decisiones	Robbins (2010), “es elegir una opción entre las disponibles, a los efectos de resolver un problema actual o potencial aun cuando no se evidencie un conflicto latente” (p. 142).	Se aplicará un instrumento construido por Gonzales (2017) con el objetivo de medir la toma de decisiones.	Estilo de toma de decisiones	Directivo	<u>Ordinal:</u> Alto Medio Bajo
				Analítico	
				Conceptual	
				Conductual	
			Proceso de Toma de decisiones	Identificar un problema	
				Identificar criterios de decisión	
				Desarrollo y análisis de alternativas	
				Seleccionar una alternativa	
				Implementar la alternativa	
			Método de toma de decisiones	Evaluar la eficacia	
				Racionalidad	
				Racionalidad acotada	
				Intuición	

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Compromiso Organizacional	Robbins y Coulter (2005), "estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, con sus metas y desea mantenerse en ella como uno de sus miembros" (p. 51).	Se aplicará un instrumento construido por Meyer y Allen (1997) citado y adaptado por Fuentes (2018) que tiene por objetivo medir los tres tipos de compromiso.	AFECTIVO	Identificación	<u>Ordinal:</u> Alto Medio Bajo
				Felicidad	
			CONTINUO	Motivación en el sueldo	
				Seguridad de estabilidad	
			NORMATIVO	Lealtad	
				Obligación moral	

Anexo 3: Cuestionario de Toma de Decisiones

La siguiente encuesta es sobre la toma de decisiones. Procure contestar con responsabilidad. Para cada ítem encontrará respuestas de cinco columnas y deberá marcar con una X en la columna que mejor describe su caso particular.

¿Usted manifiesta su voluntad de participar en la investigación y brinda su consentimiento?

SI ____ NO ____

SEXO: _____ EDAD: _____

CATEGORIAS:

Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

TOMA DE DECISIONES	ALTERNATIVAS				
	1	2	3	4	5
1. Las decisiones que toma el directivo generalmente frente a los problemas son rápidas y prácticas					
2. Cuando tiene un problema generalmente el directivo aplica un análisis riguroso, considerando diversas alternativas.					
3. Las decisiones que toma el directivo generalmente son amplias y creativas.					
4. Para tomar una decisión el directivo escucha la opinión de los demás.					
5. En su ambiente de trabajo, el directivo generalmente identifica los problemas.					
6. El directivo identifica criterios para guiar sus decisiones frente a un problema.					
7. El directivo prioriza en forma ordenada sus criterios de decisión ante un problema.					
8. El directivo al elegir una decisión prepara una lista de alternativas para resolver el problema.					
9. El directivo al elegir una decisión analiza críticamente sus alternativas para resolver el problema					
10. El directivo al elegir una decisión elige la mejor alternativa entre todas las consideradas.					
11. El directivo al tomar una decisión frente a un problema busca la mejor solución con una meta clara					
12. Las decisiones que toma el directivo frente a un problema son prácticos y satisfactorios.					
13. El directivo ha tomado decisiones basado en su intuición frente a un problema.					

Anexo 4: VALIDACION TOMA DE DECISIONES

Tomado de la tesis: Habilidades gerenciales y toma de decisiones en la Dirección General de Supervisión y Fiscalización del Ministerio de la Producción, 2016.

Autor: Bach. Johnny Gonzales Carmen

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE TOMA DE DECISIONES

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: ESTILOS DE DECISIONES								
1	Las decisiones que toma generalmente frente a los problemas son rápidas y prácticas.	/		/		/		
2	Cuando tiene un problema generalmente aplica un análisis riguroso, considerando diversas alternativas.	/		/		/		
3	Las decisiones que toma generalmente son amplias y creativas.	/		/		/		
4	Para tomar una decisión el directivo escucha la opinión de los demás.	/		/		/		
DIMENSIÓN: PROCESOS DE DECISIONES								
5	En su ambiente de trabajo, el directivo generalmente identifica los problemas.	/		/		/		
6	El directivo identifica criterios para guiar sus decisiones frente a un problema.	/		/		/		
7	El directivo prioriza en forma ordenada sus criterios de decisión ante un problema.	/		/		/		
8	El directivo al elegir una decisión prepara una lista de alternativas para resolver el problema.	/		/		/		
9	El directivo al elegir una decisión analiza críticamente sus alternativas para resolver el problema.	/		/		/		
10	El directivo al elegir una decisión elige la mejor alternativa entre todas las consideradas.	/		/		/		
DIMENSIÓN: MÉTODOS DE TOMA DE DECISIONES								
11	El directivo al tomar una decisión frente a un problema busca la mejor solución con una meta clara.	/		/		/		
12	Las decisiones que toma el directivo frente a un problema son prácticas y satisfactorias.	/		/		/		
13	El directivo ha tomado decisiones basadas en su intuición frente a un problema.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr. Mg: *Dr. Quispe Atencio José Ciro* DNI: *08160838*

Especialidad del validador: *Metodología*

¹Pertinencia: Item correspondiente al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende en dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiente, se dio suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

23 de Oct del 2016.

[Firma]

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE TOMA DE DECISIONES

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: ESTILOS DE DECISIONES								
1	Las decisiones que toma generalmente frente a los problemas son rápidas y prácticas.	/		/		/		
2	Cuando tiene un problema generalmente aplica un análisis riguroso, considerando diversas alternativas.	/		/		/		
3	Las decisiones que toma generalmente son amplias y creativas.	/		/		/		
4	Para tomar una decisión el directivo escucha la opinión de los demás.	/		/		/		
DIMENSIÓN: PROCESOS DE DECISIONES								
5	En su ambiente de trabajo, el directivo generalmente identifica los problemas.	/		/		/		
6	El directivo identifica criterios para guiar sus decisiones frente a un problema.	/		/		/		
7	El directivo prioriza en forma ordenada sus criterios de decisión ante un problema.	/		/		/		
8	El directivo al elegir una decisión prepara una lista de alternativas para resolver el problema.	/		/		/		
9	El directivo al elegir una decisión analiza críticamente sus alternativas para resolver el problema.	/		/		/		
10	El directivo al elegir una decisión elige la mejor alternativa entre todas las consideradas.	/		/		/		
DIMENSIÓN: MÉTODOS DE TOMA DE DECISIONES								
11	El directivo al tomar una decisión frente a un problema busca la mejor solución con una meta clara.	/		/		/		
12	Las decisiones que toma el directivo frente a un problema son prácticas y satisfactorias.	/		/		/		
13	El directivo ha tomado decisiones basadas en su intuición frente a un problema.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Cecilia Niza Echea Subido DNI: 08104562

Especialidad del validador: Microbiología - UCU - Post-grad.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es claro, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se da suficiencia cuando los ítems puntuados son suficientes para medir la dimensión.

09 de Abril del 2016

 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE TOMA DE DECISIONES

Nº	DIMENSIONES / ítem	Pertinencia ^a		Relevancia ^b		Claridad ^c		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión: Estilos de decisiones								
1	Las decisiones que toma generalmente frente a los problemas son rápidas y prácticas	/		/		/		
2	Cuando tiene un problema generalmente aplica un análisis riguroso, considerando diversas alternativas	/		/		/		
3	Las decisiones que toma generalmente son amplias y creativas	/		/		/		
4	Para tomar una decisión escucha la opinión de los demás	/		/		/		
Dimensión: Procesos de decisiones								
5	En el ambiente de trabajo generalmente identifica los problemas	/		/		/		
6	Identifica criterios para guiar sus decisiones frente a un problema	/		/		/		
7	Prioriza en forma ordenada sus criterios de decisión ante un problema	/		/		/		
8	Al elegir una decisión prepara alternativas que resuelvan el problema	/		/		/		
9	Al elegir una decisión analiza críticamente sus alternativas para resolver el problema	/		/		/		
10	Al elegir una decisión escoge la mejor alternativa entre todas las consideradas	/		/		/		
Dimensión: Métodos de toma de decisiones								
11	Al elegir una decisión frente a un problema busca la mejor solución con una meta clara	/		/		/		
12	Las decisiones que elige frente a un problema son prácticas y satisfactorias	/		/		/		
13	Ha tomado decisiones basando su intuición frente a un problema	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable Aplicable después de corregir

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Dra. SORIA PÉREZ YOLANDA DNI: 10590429

Especialidad del validador: Dra. ADMINISTRACIÓN DE LA EDUC. / METODÓLOGA

^aPertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
^bRelevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
^cClaridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

03 de SET del 2016


Dra. Yolanda F. Soria Pérez
 Asesora Pedagógica y de Investigación

Firma del Experto Informante.

**Anexo 5: CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE TOMA DE DECISIONES
(PRUEBA PILOTO)**

**Estadísticas de
fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,802	13

INTERPRETACION:

Mediante el índice alfa de Cronbach, 0.802 obtenido para los 13 elementos que conforman la variable toma de decisiones, nos muestra que son de alta confiabilidad.

Anexo 6: Cuestionario de Compromiso Organizacional

Lea cada enunciada y marque el número que mejor represente su percepción.

¿Usted manifiesta su voluntad de participar en la investigación y brinda su consentimiento?

SI ____ NO ____

SEXO: _____ EDAD: _____

CATEGORÍAS:

Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

ÍTEMS	1	2	3	4	5
1. Trabajo en mi organización más por gusto que por necesidad.					
2. Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi organización					
3. Mi organización tiene un gran significado personal para mí.					
4. Me siento como parte de una familia en mi organización.					
5. Realmente siento como si los problemas de mi organización fueran mis propios problemas.					
6. Disfruto hablando de mi organización con gente que no pertenece a ella.					
7. Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la organización donde trabajo.					
8. Una de las razones principales para seguir trabajando en mi organización, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.					
9. Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar mi organización.					
10. Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi organización, es porque me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo en mi organización.					
11. Ahora mismo sería duro para mí dejar mi organización donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.					
12. Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi organización.					
13. Una de las principales razones por las que permanezco trabajando en mi organización es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.					
14. Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora mi organización.					
15. Me sentiría culpable si dejase ahora mi organización considerando todo lo que me ha dado.					
16. Ahora mismo no abandonaría mi organización, porque me siento obligado con toda su gente.					
17. La organización donde trabajo merece mi lealtad.					
18. Creo que le debo mucho a mi organización.					

Anexo 7: VALIDACION DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Tomado de la tesis: Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 – San Juan de Miraflores, 2018 **Autor:** Br. Katherine Julia Fuentes Torres

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo								
1	Trabajo en mi organización más por gusto que por necesidad.	✓		✓		✓		
2	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi organización	✓		✓		✓		
3	Mi organización tiene un gran significado personal para mí.	✓		✓		✓		
4	Me siento como parte de una familia en mi organización.	✓		✓		✓		
5	Realmente siento como si los problemas de mi organización fueran mis propios problemas.	✓		✓		✓		
6	Disfruto hablando de mi organización con gente que no pertenece a ella.	✓		✓		✓		
7	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la organización donde trabajo	✓		✓		✓		
9	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar mi organización.	✓		✓		✓		
10	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi organización, es porque me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo en mi organización.	✓		✓		✓		
11	Ahora mismo sería duro para mí dejar mi organización donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.	✓		✓		✓		
12	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi organización.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Compromiso normativo								
13	Una de las principales razones por las que permanezco trabajando en mi organización es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	✓		✓		✓		
14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora mi organización.	✓		✓		✓		
15	Me sentiría culpable si dejase ahora mi organización considerando todo lo que me ha dado.	✓		✓		✓		
16	Ahora mismo no abandonaría mi organización, porque me siento obligado con toda su gente.	✓		✓		✓		
17	La organización donde trabajo merece mi lealtad.	✓		✓		✓		
18	Creo que le debo mucho a mi organización.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si, hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: D. Mg. Carlos Humberto Fabián Falcon DNI: 435 90084

Especialidad del validador: Metodología en Gestión Pública

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

07 de 06 del 2018


 Firma del Experto Informante.
 Especialidad



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo								
1	Trabajo en mi organización más por gusto que por necesidad.	✓		✓		✓		
2	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi organización	✓		✓		✓		
3	Mi organización tiene un gran significado personal para mí.	✓		✓		✓		
4	Me siento como parte de una familia en mi organización.	✓		✓		✓		
5	Realmente siento como si los problemas de mi organización fueran mis propios problemas.	✓		✓		✓		
6	Disfruto hablando de mi organización con gente que no pertenece a ella.	✓		✓		✓		
7	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la organización donde trabajo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Compromiso de continuidad								
8	Una de las razones principales para seguir trabajando en mi organización, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	✓		✓		✓		

9	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar mi organización.	✓		✓		✓			
10	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi organización, es porque me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo en mi organización.	✓		✓		✓			
11	Ahora mismo sería duro para mí dejar mi organización donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.	✓		✓		✓			
12	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi organización.	✓		✓		✓			
DIMENSIÓN 3: Compromiso normativo		Si	No	Si	No	Si	No		
13	Una de las principales razones por las que permanezco trabajando en mi organización es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	✓		✓		✓			
14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora mi organización.	✓		✓		✓			
15	Me sentiría culpable si dejase ahora mi organización considerando todo lo que me ha dado.	✓		✓		✓			
16	Ahora mismo no abandonaría mi organización, porque me siento obligado con toda su gente.	✓		✓		✓			
17	La organización donde trabajo merece mi lealtad.	✓		✓		✓			
18	Creo que le debo mucho a mi organización.	✓		✓		✓			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si, hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dn/ Mg: JUAN BERNABE DACELO DNI: 0615336

Especialidad del validador: MAESTRO EN ECONOMIA Y DESARROLLO INDUSTRIAL

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

7 de JUNIO del 2018

Firma del Experto Informante.
Especialidad

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo								
1	Trabajo en mi organización más por gusto que por necesidad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi organización	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3	Mi organización tiene un gran significado personal para mí.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4	Me siento como parte de una familia en mi organización.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5	Realmente siento como si los problemas de mi organización fueran mis propios problemas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6	Disfruto hablando de mi organización con gente que no pertenece a ella.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la organización donde trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
DIMENSIÓN 2: Compromiso de continuidad								
8	Una de las razones principales para seguir trabajando en mi organización, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

9	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar mi organización.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi organización, es porque me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo en mi organización.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
11	Ahora mismo sería duro para mí dejar mi organización donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi organización.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
DIMENSIÓN 3: Compromiso normativo								
13	Una de las principales razones por las que permanezco trabajando en mi organización es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora mi organización.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
15	Me sentiría culpable si dejase ahora mi organización considerando todo lo que me ha dado.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
16	Ahora mismo no abandonaría mi organización, porque me siento obligado con toda su gente.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
17	La organización donde trabajo merece mi lealtad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
18	Creo que le debo mucho a mi organización.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si, hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validado ^(D) Mg: HUGO LORENZO AGUIAR ALVA DNI: 4 3384 358

Especialidad del validador: ASESOR / METODOLOGO

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

07 de 06 del 2018



Firma del Experto Informante.
Especialidad

Anexo 8: CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL (PRUEBA PILOTO)

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,827	18

INTERPRETACION:

El cuestionario de compromiso organizacional es confiable ya que el coeficiente de fiabilidad del Alfa de Cronbach fue de 0.827 lo cual indicó una alta confiabilidad.

ANEXO 8: CARTA DE ACEPTACION DE EMPRESA


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE TRUJILLO


SEGAT
Servicio de Gestión Ambiental de Trujillo

Trujillo, 29 de Septiembre de 2021

CARTA N° 0058 -2021-SEGAT/GG
Senor(a) :
DRA. JAELA PEÑA ROMEO
DECANA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES - UCV-TRUJILLO
Presente.-

ASUNTO : AUTORIZACION PARA REALIZAR TESIS EN EL
SEGAT.

De mi especial consideración.

Es grato dirigirme a Usted, para hacerle llegar mi cordial saludo en calidad de Gerente General del Servicio de Gestión Ambiental de Trujillo - SEGAT y a la vez **AUTORIZO**, que el Alumno **ALFARO MEDINA FRANK ANTONY**, realice su tesis en nuestra Institución denominado **"TOMA DE DECISIONES Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DEL SERVICIO DE GESTIÓN AMBIENTAL DE TRUJILLO, 2021"**.

Sin otro en particular me despido, no sin antes reiterarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,


SERVICIO DE GESTIÓN AMBIENTAL DE TRUJILLO
SEGAT
Abog. Joel David Diaz Velásquez
GERENTE GENERAL

Folios (1)

ANEXO 9: ANALISIS DE NORMALIDAD

Tabla 5. Pruebas de normalidad para las puntuaciones de los instrumentos de toma de decisiones y compromiso organizacional

Variable	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	p	Estadístico	gl	p
Toma de decisiones	.227	53	.000	.869	53	.000
Estilo	.150	53	.004	.933	53	.005
Procesos	.225	53	.000	.878	53	.000
Método	.169	53	.001	.924	53	.002
Compromiso organizacional	.122	53	.048	.951	53	.030

Nota: gl=grados de libertad; p=valor de significancia estadística

En la tabla 5 se aprecia la distribución de las puntuaciones correspondiente a los instrumentos de suministrados en la muestra de estudio, de tal modo que, en toma de decisiones de modo global y en cada una de sus dimensiones, así como en compromiso organizacional la distribución no es normal ($p < .05$); por lo cual, para el análisis correlacional se hizo uso del coeficiente de correlación no paramétrico de Spearman (ρ).



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ZVALETA CHAVEZ MIRIAM ZOBEIDA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Toma de decisiones y compromiso organizacional de los colaboradores del Servicio de Gestión Ambiental de Trujillo, 2022", cuyo autor es ALFARO MEDINA FRANK ANTONY, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y 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.

TRUJILLO, 06 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ZVALETA CHAVEZ MIRIAM ZOBEIDA DNI: 18115609 ORCID 0000-0002-2901-6757	Firmado digitalmente por: MZVALETA el 25-07- 2022 00:18:19

Código documento Trilce: TRI - 0324314