



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Toma de decisiones y compromiso organizacional de los colaboradores del Proyecto Especial Chavimochic de Trujillo – 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Gallardo Marchena, Lucerito del Pilar ([ORCID: 0000-0002-1357-6805](https://orcid.org/0000-0002-1357-6805))

ASESOR:

Dr. Salinas Gamboa, José German ([ORCID: 0000-0002-8491-0751](https://orcid.org/0000-0002-8491-0751))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y Comportamiento Organizacional

TRUJILLO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios, por brindarme salud sobre todo en estos tiempos de pandemia y enseñarme que no importa que el camino sea largo, él siempre será mi guía. Los tiempos de Dios son perfectos.

A mis padres, por brindarme su comprensión y amor incondicional, por enseñarme que no hay límites, que lo que me proponga lo puedo lograr y porque el orgullo que sienten por mí, es lo que me impulsa a luchar día a día por mis metas.

A mi hermano, tía y primo, por brindarme su cariño y apoyo incondicional en todo momento, para seguir luchando por mis sueños, y por transmitirme siempre su deseo de superación y perseverancia.

Agradecimiento

A mi asesor de metodología Dr. José Salinas Gamboa por brindarme sus valiosos conocimientos y tiempo durante la presente investigación, además por la paciencia mostrada durante todo el proceso.

Al jefe del área de personal del Proyecto Especial Chavimochic de Trujillo, por haber otorgado el consentimiento para la ejecución del presente estudio de investigación.

A todos los colaboradores que fueron partícipes de esta investigación, por haber brindado su valioso tiempo

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de Figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	17
3.2 Variables y operacionalización.....	18
3.3 Población, muestra y muestreo.....	19
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
IV. RESULTADOS.....	23
V. DISCUSIÓN.....	31
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de toma de decisiones de los jefes inmediatos, según la percepción de los colaboradores de la oficina de administración del Proyecto Especial Chavimochic de Trujillo – 2021.	23
Tabla 2. Nivel de las dimensiones de la toma de decisiones de los jefes inmediatos, según la percepción de los colaboradores de la oficina de administración del Proyecto Especial Chavimochic de Trujillo – 2021.	24
Tabla 3. Nivel de compromiso organizacional de los colaboradores de la oficina de administración del Proyecto Especial Chavimochic de Trujillo – 2021.	25
Tabla 4. Nivel de las dimensiones del compromiso organizacional de los colaboradores de la oficina de administración del Proyecto Especial Chavimochic de Trujillo – 2021.	26
Tabla 5. Nivel de la toma de decisiones de los jefes inmediatos, según la percepción de los colaboradores y el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores de la oficina de administración del Proyecto Especial Chavimochic de Trujillo – 2021.	27

Índice de Figuras

Figura 1. Pruebas de normalidad (toma de decisiones y compromiso organizacional)	28
Figura 2. Correlación de Spearman (toma de decisiones y compromiso organizacional)	29
Figura 3. Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman.....	30

Resumen

El objetivo general de la presente investigación fue determinar la relación entre la toma de decisiones de los jefes inmediatos, según la percepción de los colaboradores y el compromiso organizacional de los colaboradores de la oficina de administración del Proyecto Especial Chavimochic de Trujillo – 2021. La investigación fue de tipo cuantitativa básica, diseño no experimental, corte transversal y alcance correlacional. Se seleccionó a toda la población de la oficina de administración del Proyecto Especial Chavimochic de Trujillo y se utilizó la técnica de la encuesta con su instrumento el cuestionario para ambas variables. Los datos fueron descritos cuantitativamente utilizando una base de datos en el programa de Microsoft Excel y exportados al programa estadístico SPSS, a fin de contrastar la hipótesis y mostrar los resultados. Finalmente, se concluyó que existe una correlación positiva baja entre las variables de estudio con un Rho Spearman de 0.340. Además, el nivel de toma de decisiones de los jefes inmediatos, según la percepción de los colaboradores se encuentra en un nivel medio, al igual que el compromiso organizacional con resultados de 69% y 71% respectivamente.

Palabras clave: Toma de decisiones, compromiso organizacional y percepción.

Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship between the decision-making of the immediate bosses, according to the perception of the collaborators and the organizational commitment of the collaborators of the administration office of the Proyecto Especial Chavimochic de Trujillo – 2021. The research It was of a basic quantitative type, non-experimental design, cross-sectional and correlational scope. The entire population of the administration office of the Proyecto Especial Chavimochic de Trujillo was selected and the survey technique was used with its instrument the questionnaire for both variables. The data were described quantitatively using a database in the Microsoft Excel program and exported to the SPSS statistical program, in order to contrast the hypothesis and show the results. Finally, it was concluded that there is a low positive correlation between the study variables with a Rho Spearman of 0.340. In addition, the decision-making level of the immediate bosses, according to the perception of the collaborators, is at a medium level, as is the organizational commitment with results of 69% and 71% respectively.

Keywords: Decision making, organizational commitment and perception

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, los directivos y gerentes, además de poder manejar sus propios puestos y el desarrollo de capacidades, también deben optimizar los recursos de la empresa, especialmente si es una entidad pública. Estos gerentes y directivos forman parte esencial en la estrategia de toma de decisiones de la empresa.

Las decisiones se toman todos los días en todo tipo de empresas, por lo que es vital determinar sus procesos, su impacto en los ingresos, disponibilidad de productos, mano de obra, etc. (Enciclopedia Económica, 2017 - 2021). Por lo tanto, una óptima toma de decisiones es fundamental en la organización para que el personal pueda desempeñarse bien y tengan el mayor compromiso con la organización.

Las necesidades de una organización están definidas por el lugar en el que se encuentra, el cual es un entorno bastante competitivo. Para no dañar la viabilidad de la empresa, es necesario tomar decisiones relevantes de forma continua y minimizar la posibilidad de errores (Villanueva, 2015).

Además, uno de los aspectos a los que deben prestar atención los altos directivos es que la empresa debe comprender cómo sus empleados se comprometen con la empresa (Diario Gestión, 2016). Algunas organizaciones han visto disminuir el compromiso de sus colaboradores, pues estos no han encontrado la razón del porqué deben ponerse la camiseta.

Tanto en las organizaciones públicas como en el sector privado los empleados deben participar en los objetivos de la empresa; sin embargo, el punto de ruptura en la empresa privada y pública radica en los valores y cultura organizacional, pues tienen mayor determinación en el sector privado (Diario El Peruano, 2017).

El éxito de la organización obedece en la mayor parte al compromiso de los empleados con la organización. Mestre & Annherys (2014) señalaron que el compromiso organizacional es el vínculo que existe entre el personal

y su trabajo en la organización. El desafío para la empresa es lograr que los empleados se conecten con la organización intelectual y emocionalmente, por lo cual es importante reconocer el costo de los empleados, brindándoles las herramientas para el desarrollo de sus funciones, además de elegir buenas decisiones y así se sientan comprometidos con la organización (Diario Gestión, 2016).

Ahora, el mayor desafío en recursos humanos es brindar a los empleados herramientas útiles que les permitan alcanzar los objetivos organizacionales y tengan un gran compromiso con la empresa, por ello las decisiones que se toman son cruciales.

Si ponemos la mirada en países como Venezuela y México, los temas de toma de decisiones de las entidades públicas afectan la eficiencia y productividad de los diferentes sectores. Debido a los graves problemas de corrupción en estos países, el sector público necesita tomar decisiones importantes; sin embargo, a pesar de la presión de la sociedad, el progreso ha sido lento.

Nuestro Perú no es ajeno a la corrupción entre funcionarios de distintas entidades públicas, por lo que es urgente y necesario tomar una decisión para implementar reformas en estos sectores, pues también se verán afectados los colaboradores que trabajan de manera eficiente, al igual que las empresas, porque ya no cuentan con personal comprometido. Además, tomar decisiones se realiza bajo una serie de procedimientos que se lleva a cabo en todos los entornos organizacionales y en la administración pública en general (Rodríguez, 2015).

Un ejemplo de una deficiente toma de decisiones es ODEBRECHT y el proyecto especial Chavimochic, pues al detectarse delitos de corrupción en algunas obras, en el caso específico de la tercera etapa de Chavimochic causó que se paralice la obra por más de 4 años, pues al no contar con directivos que asuman el liderazgo de la entidad, no pudieron tomar decisiones acertadas en ese momento (Palacios, 2020). Por esta razón, resulta necesario que los directivos o gerentes del sector público desarrollen habilidades gerenciales para que puedan formular estrategias al momento

de tomar decisiones, ya que este último muchas veces es muy débil y se necesita diferentes destrezas (Gonzales, 2017).

A pesar de los múltiples problemas que surgieron, el Gobierno Regional de la Libertad conjuntamente con el Proyecto Especial Chavimochic, suscribieron el convenio que transfiere temporalmente el control y la administración de la III etapa del proyecto de irrigación Chavimochic al Ministerio de Agricultura y Riego Ante aunque aún no hay fecha para el reinicio de la obra (Diario el Peruano, 2020).

Ante esta decisión los trabajadores estaban más estresados y preocupados por su estabilidad laboral, pues creyeron que el proyecto especial Chavimochic cerrará sus puertas. La falta de información les generaba zozobra, ya que muchos aseguraban que podrían perder su trabajo, ocasionando que su compromiso con la organización disminuya.

Según las noticias que se encuentran en la página del Proyecto Especial Chavimochic (2020) indican que los dirigentes sindicales y líderes de la entidad sostuvieron una reunión donde manifestaron que tienen buenas intenciones y voluntad para la buena marcha institucional, porque hoy en día los colaboradores de nivel medio o nivel bajo pueden no tomar decisiones por completo, pero pueden tomar decisiones de acuerdo a las funciones que desempeña cada colaborador (Laudon & Laudon, 2016). Es decir, es importante centrarse en el capital humano, porque al igual que las organizaciones, los empleados tienen el propósito de lograr metas, por lo que la relación entre organizaciones y personas es compleja y dinámica (Cutipa, 2015).

En muchas empresas se ha observado mala comunicación e inadecuada toma de decisiones, sumado a ello la incertidumbre provocada por la pandemia, que también es un detonante para la creatividad de los equipos empresariales y la toma de decisiones. A nivel de recursos humanos, es necesario asegurar los elementos básicos para mantener el contacto entre los empleados, asegurar la mejor comunicación e incluso evitar la fatiga laboral (Arce, 2021).

Por lo tanto, esta investigación se centra específicamente en el área administrativa del proyecto especial Chavimochic (en adelante Chavimochic), pues debido a los últimos sucesos detallados líneas arriba y sumado a ello el trabajo remoto que hoy en día se realiza a causa de la pandemia, los trabajadores no están cerca de la institución como para sentirse parte de ella.

Chavimochic a partir del año 2003 depende del Gobierno Regional de La Libertad; pero en el año 1960 estuvo a cargo del Instituto Nacional de Desarrollo dependencia del gobierno central (Proyecto Especial Chavimochic, 2020). Chavimochic con su sistema de irrigación se encuentra en la costa de La Libertad, y es una unidad ejecutora del Gobierno Regional que cuenta con autonomía económica, financiera, administrativa y técnica (Proyecto Especial Chavimochic, 2020).

Ante la situación detallada precedentemente, surge la pregunta de investigación ¿Existe relación entre la percepción de los colaboradores respecto al nivel de la toma de decisiones de los jefes inmediatos y el nivel Compromiso Organizacional de los colaboradores de la oficina de administración del Proyecto Especial Chavimochic de Trujillo - 2021?

Además, con la siguiente investigación se comprende la conducta del colaborador dentro de una organización pública de acuerdo a la toma de decisiones y si esta tiene relación con el compromiso de los mismos.

El enfoque de este estudio son los colaboradores del sector público y esta investigación permitió conocer la relación y los niveles de compromiso organizacional de los colaboradores y de la toma de decisiones de los jefes inmediatos (según la percepción de los colaboradores). Y, a través de la encuesta, fue posible determinar el comportamiento de los empleados en una entidad pública en función de la decisión y si está relacionada con su compromiso.

En consecuencia, para futuras investigaciones se podrá tomar como referencia esta investigación donde pretendan profundizar más en el tema,

considerando que los instrumentos aplicados son confiables y válidos metodológicamente.

Por todo lo expuesto, el objetivo de la presente investigación es determinar la relación entre el nivel de la toma de decisiones de los jefes inmediatos, según la percepción de los colaboradores y el nivel del compromiso organizacional de los colaboradores de la oficina de administración del Proyecto Especial Chavimochic de Trujillo – 2021.

Así mismo, se han planteado cuatro objetivos específicos: 1) Identificar el nivel de toma de decisiones de los jefes inmediatos, según la percepción de los colaboradores, 2) Identificar el nivel de las dimensiones de la toma de decisiones de los jefes inmediatos, según la percepción de los colaboradores, 3) Identificar el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores y 4) Identificar el nivel de las dimensiones del compromiso organizacional de los colaboradores.

Finalmente, la hipótesis en esta investigación es que existe relación entre el nivel de toma de decisiones de los jefes inmediatos y el nivel de Compromiso Organizacional de los colaboradores de la oficina de administración del Proyecto Especial Chavimochic de Trujillo – 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Tras revisar varios trabajos relacionados al presente, es conveniente citar los siguientes antecedentes:

Gonzales (2017) en su tesis *Habilidades gerenciales y toma de decisiones en la Dirección General de Supervisión y Fiscalización del Ministerio de la Producción, 2016* halló que habilidades gerenciales y toma de decisiones se relacionan respecto a las distintas situaciones que afronta el sector pesquería. La investigación fue descriptiva correlacional y se aplicó una encuesta a la muestra de 125 trabajadores para determinar la percepción de los trabajadores sobre las destrezas gerenciales frente a la toma de decisiones. La relación entre las variables es moderada (Spearman $r = 0,741$).

Lagos (2018) en su tesis *Habilidades gerenciales y la toma de decisiones en la empresa agraria azucarera ANDAHUASI S.A.A., 2018*, pudo determinar de qué manera las habilidades gerenciales influyen en la toma de decisiones en dicha empresa. El estudio fue transversal – correlacional causal de nivel explicativo. Se aplicó una encuesta en una población de 23 trabajadores. Los resultados obtenidos según las “habilidades gerenciales” de los jefes son el 21,7% posee la habilidad para pensar analíticamente, el 34,8% puede trabajar en conjunto con otros individuos, el 39,1% aplica conocimientos técnicos en cualquier momento. Y, respecto a tomar decisiones el 13% señaló que el directivo no es capaz de delegar funciones y/o poder a los demás empleados, el 60,9% indicó que no se siente incentivado en su equipo de trabajo, el 47,8% no comparte con sus compañeros nuevas técnicas para realizar un mejor trabajo y el 95,7% no evalúa el rendimiento de sus empleados. Finalmente, las variables se relacionan estadísticamente (correlación $r=-,612$).

Petroni (2017) en su tesis *toma de decisiones y clima organizacional en la agencia EFE S.A de Pedro Ruiz, Chiclayo 2017*, presentó estrategias para la toma de decisiones, a fin de elevar el clima organizacional en la empresa. La investigación fue descriptiva y propositiva. Se realizó la aplicación dos cuestionarios con escala tipo Likert y se halló que el 71.4%

indica que es esencial y primordial tomar buenas y excelentes decisiones dentro de la empresa; y con respecto al clima organizacional el 58.3% determinó que existe un alto grado de fidelización. Por ende, existe relación entre la toma de decisiones y el clima organizacional.

Romero (2017) en su tesis *Compromiso organizacional de los servidores públicos que se encuentran con contratos ocasionales y con nombramiento del Ministerio de Relaciones Laborales, Quito 2017*, determinó la relación entre las variables mencionadas anteriormente. Con una población de 681 funcionarios, a quienes se les aplicó una encuesta. Se halló que el comportamiento de los tres compromisos no varía significativamente.

Luza (2018) en su tesis *Motivación intrínseca y compromiso organizacional de los trabajadores de las comisiones ordinarias del congreso de la república del Perú en el periodo 2016- 2017*, estableció que existe una alta relación entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional en las Comisiones Ordinarias, predominado el compromiso normativo. Fue una investigación tipo correlacional no experimental y utilizó la encuesta.

Miranda (2018) en su tesis *Clima social laboral y compromiso organizacional en docentes de un centro privado de formación profesional de Trujillo*, identificó la relación entre las variables de estudio. La investigación fue descriptiva correlacional y se utilizó el cuestionario para una muestra de 111 docentes. Se determinó a nivel general que las variables se encuentran en un nivel medio, al igual que el Compromiso Organizacional. Se concluyó que hay relación positiva y muy significativa.

Se ha considerado algunos autores respecto a las variables de estudio, en este caso se definirá que es toma de decisiones. Según Gonzales (2015) lo define como un plan de acción que se debe elegir entre diferentes alternativas para resolver los problemas. Asimismo, Sánchez (2011) señala que para tomar decisiones primero se debe seleccionar un problema y resolverlo para alcanzar los objetivos establecidos

Según Polo (2019) es el desarrollo de análisis y selección de una opción entre muchas posibilidades mediante el razonamiento y la voluntad, con el fin de solucionar una situación concreta, ya sea en lo personal, familiar, profesional o social.

Así mismo, para Robbins & Coulter (2010) la toma de decisiones es un procedimiento de análisis y selección entre múltiples opciones para resolver un problema.

Además, Chiavenato (2015) señala que hay una posición notable para descentralizar el poder a las personas en todos los departamentos para crear una empresa que aprende continuamente. También se requiere que el equipo establezca un sistema de gestión organizado, adoptando una cultura participativa, así la organización actualmente comparte el poder entre todos sus miembros.

Asimismo, Montalvo (2016) considera que las decisiones estratégicas inteligentes son extremadamente importantes en una empresa, porque implican el procesamiento de datos y la lectura ambiental, con ello la empresa comprende su entorno interno y externo.

En cualquier caso, ya sea a nivel empresarial o en nuestro día a día, la toma de decisiones es una tarea indispensable, porque todos los días tomamos decisiones, podemos decir que esta es una actividad humana a largo plazo, sin embargo; para casi todas las personas tomar una decisión crea incertidumbre o miedo si eligen la equivocada (Carreto, 2016).

Además, previo a tomar decisiones se debe definir problemas, recopilar información, verificar opciones y seleccionar las mejores opciones, a fin de determinar la dirección de la empresa (Hellriegel, Jackson, & Slocum, 2009).

La toma de decisiones es importante incluso en nuestra vida diaria. Y en la empresa los altos directivos son responsables de resolver las decisiones importantes a corto plazo todos los días, y es probable que tengan un impacto significativo en una o más partes interesadas (Hellriegel, Jackson & Slocum, 2009).

La toma de decisiones puede ocurrir tanto a nivel familiar, profesional o emocional, etc. Este proceso resuelve los diferentes retos que deben enfrentar las personas u organizaciones (Maldonado, 2017).

Para Yupanqui (2009) mayormente las personas toman decisiones en la organización influenciadas por sus creencias, valores y percepciones. Los procedimientos de toma de decisiones en las empresas son esenciales e importantes porque afectan los procesos humanos: comunicación, motivación, liderazgo, gestión de conflictos, etc.

Según Daft (2011) las decisiones se catalogan en a) decisiones programadas: son habituales y repetidas, porque sirven para resolver un problema simple, y la persona que decide tiene toda la información necesaria, entonces la decisión es segura y b) decisiones no programadas: son las que se ejecutan una sola vez, no son repetitivas y las soluciones son a medida. No importa quién tome la decisión, intentarán resolver un problema no estructurado, y la información que tienen es vaga o incompleta, entonces la decisión tomada es incierta.

Según Robbins & Judge (2009) señalan ocho fases en el proceso de la toma de decisiones: 1) Identificar un problema: Todo comienza con un problema, es decir, la diferencia entre la situación actual de las cosas y el estado ideal. 2) Identificación de los criterios de decisión: Habiendo identificado el problema se procede a determinar los criterios de toma de decisiones relacionados con el problema. 3) Asignación de pesos (ponderaciones) a los criterios: Como no todos los problemas seleccionados en el punto anterior tienen la misma relevancia, deben ponderarse para identificar la prioridad que corresponda. 4) Desarrollo de alternativas: Para resolver un problema con éxito se debe incluir todas las alternativas viables. 5) Análisis de alternativas: Se valora cada opción comparándola con los criterios. Habiendo desarrollado las alternativas, los responsables de las decisiones deben analizarlas meticulosamente. Si se realiza la comparación entre los estándares y valores establecidos en las fases 2 y 3, podríamos generar un análisis FODA y sería más fácil identificar cada componente del mismo. Cada opción se evalúa de acuerdo con los criterios. 6) Selección de

una alternativa: Se debe seleccionar la mejor alternativa entre todas las valoradas. 7) Implantación de la alternativa: La decisión se debe implementar y se tiene que informar a los interesados sobre la misma y hacer que se comprometan. 8) Evaluación de la eficiencia de la decisión: Aquí se verifica el resultado de la decisión para determinar si el problema se ha corregido. Si se observa que el problema continúa como resultado de la evaluación, tendrá que investigar qué hizo mal.

Robbins & Coulter (2010) señalan que existen 4 estilos de toma de decisiones como son: 1) Estilo directivo: Cuando tienen un pensamiento racional y una baja tolerancia. Las decisiones se deben tomar de forma inmediata y en un periodo corto de tiempo con la menor información y evaluación de pocas alternativas. 2) Estilo analítico: toleran la ambigüedad, necesitan mayor información previo a tomar una decisión y tienen la capacidad de adaptarse o enfrentar escenarios únicos. 3) Estilo conceptual: son muy amplios y buscan múltiples opciones porque son buenos para encontrar soluciones innovadoras. 4) Estilo conductual: son buenos para cooperar con los demás, se preocupan por sus logros, aceptan sus sugerencias y tratan de evitar conflictos.

Para Robbins & Judge (2009) y Robbins & Coulter (2010) existen 3 métodos para la toma de decisiones: 1) Racionalidad: el problema se define fijando una meta y eligiendo la mejor opción que conlleve a la posibilidad de alcanzar los objetivos. 2) Racionalidad acotada: Son racionales dentro de los límites (cotas) de sus capacidades de análisis de información y sus decisiones se toman utilizando métodos racionales limitados. 3) Intuición: las decisiones se toman teniendo en cuenta la intuición o la corazonada, pues no se realiza un análisis exhaustivo del problema ni en la identificación y evaluación de alternativas.

La toma de decisiones tiene un papel muy relevante en el ámbito personal como a nivel organizacional. Es solo una de las tantas funciones de los gerentes, pero es el factor decisivo para determinar el triunfo o el declive de una empresa, las decisiones que se toman siempre han sido muy importante y se debe realizar con total confianza. De esta forma, nos

aseguramos de seguir siempre la ruta establecida y ser capaces de superar todas las adversidades encontradas (Crehana, 2021).

Ahora, veámos la definición de compromiso organizacional que para Meyer & Allen (1993) es el estado psicológico de la relación entre el individuo y la empresa. Además, Robbins & Coulter (2005) señalan que el compromiso organizacional es el grado en el que un trabajador se identifica completamente con una entidad y desea conservar su fidelidad con ella.

Según Hurtado (2017) deduce que el compromiso es la fuerza relativa de la participación, combinando sus metas personales con las metas organizacionales. Esto significa que los trabajadores están motivados para contribuir a la organización.

El compromiso organizacional es también ponerle actitud al trabajo, que ayuda a que se cumplan los objetivos trazados de la organización. Además, los empleados dedicados pierden menos tiempo durante la jornada laboral, por lo que trabajan de manera más eficiente. Este compromiso se ve como la respuesta emocional del trabajador a las críticas positivas en el entorno laboral.

Debido a las múltiples definiciones de compromiso, se puede decir que todas coinciden en mostrar que es una conexión participativa establecida por el empleado y la organización. Además, es una fuerte aceptación y aprobación de los objetivos de la organización y el deseo de conservar su vínculo con la empresa.

El éxito de una organización depende del nivel de compromiso de su capital humano con el logro de los objetivos y las metas, cumplimiento de las tareas, el trabajo en equipo, el ejercicio de su creatividad y esfuerzo extra, y la internalización de sus valores en el trabajo diario de la empresa (Berenstein, 2019).

Meyer & Allen (1993) determinaron que un empleado puede simultáneamente, experimentar compromiso con la organización en función de sus percepciones de apego emocional, sentido de responsabilidad hacia la organización o costos muy altos asociados con dejar la organización.

El compromiso se puede considerar como un indicador sobre el cual se pueden observar o determinar datos sobre el grado de participación de los empleados en la organización (Omugo, Onuoha, & Akhigbe, 2016). Dentro de este marco, el compromiso organizacional se define como el apego a la organización lo que significa que los empleados que tienen un nivel alto de compromiso tienden a permanecer en la organización y a trabajar más por ella (Diraviam, 2018).

El compromiso organizacional está vinculado a la confianza, la probidad y el feed-back entre una empresa y sus trabajadores. Esta es una forma de aumentar las posibilidades de éxito empresarial, ayudando a mejorar el rendimiento, el desempeño, el bienestar organizacional y personal (QuestionPro LATAM, 2020).

El compromiso organizacional, tiene diferentes enfoques, pero la presente investigación considera la teoría de Meyer & Allen (1997) donde establece tres componentes del compromiso organizacional: 1) Afectivo, 2) Continuo, 3) Normativo. Esta aproximación tridimensional es la teoría más estudiada por muchos autores, es el método más investigado y apoyado en las últimas décadas (Arciniega & Gonzales, 2006).

El compromiso afectivo, (deseo) se refiere a la relación emocional entre los empleados y la empresa, donde están orgullosos de ser parte de la organización porque se sienten identificados con la empresa. En otras palabras, el colaborador que tiene un alto grado de compromiso afectivo es aquel que “tiene bien puesta la camiseta” (Meyer & Allen, 1997). Un empleado con un alto compromiso afectivo está vinculado a una organización porque quiere serlo (Zaraket, 2018).

El compromiso continuo (necesidad) el trabajador siente un nexo con la empresa pues considera que le entregó su tiempo, energía y dinero, y ahora retirarse significaría perderlo todo. Los indicadores de este compromiso son: Percepción de alternativas e inversión en la Organización (Meyer & Allen, 1997). Un empleado con un alto nivel de compromiso de continuidad es leal al empleador porque debe serlo (Zaraket, 2018)

El compromiso normativo, (deber) el empleado tiene sentimiento de permanencia por la empresa y está muy agradecido, porque la empresa le brinda oportunidades y crea un sentido de beneficio mutuo con la organización, puede ser que la empresa lo haya capacitado y valorado. En este tipo de compromiso los indicadores son: Lealtad y sentido de obligación en la Organización (Meyer & Allen, 1997). Los empleados con compromiso normativo están convencidos de que deben permanecer en una organización porque, desde su consideración, es "moralmente lo correcto" (Zaraket, 2018).

Meyer & Allen (1991) determinaron que para el desarrollo del compromiso en las organizaciones existen factores determinantes, lo cual son:

- Características personales: Se determina por la educación, edad y sexo. También existe vínculo de forma positiva, pero es muy débil entre antigüedad en el puesto de trabajo y compromiso; sin embargo, la posible relación puede ser producto de la edad del trabajador o resultado de las distintas experiencias obtenidas en la empresa por el transcurso del tiempo.
- Características de trabajo: Un antecedente al compromiso organizacional es la satisfacción que tienen los trabajadores en su puesto de trabajo, además del sentido de pertenencia de los empleados comprometidos fuertemente. Aquí influye también el procedimiento en la toma de decisiones.
- Características de la organización: Como adaptabilidad y eficiencia organizacional. Existe un nexo entre las relaciones de trabajador y jefe, tener un puesto laboral establecido, así como sentirse parte importante de la empresa.

Por otro lado, el nivel de compromiso de los trabajadores se ve reflejado en el cumplimiento de los objetivos institucionales, su voluntad de hacerlo y de seguir trabajando en la organización (Edel & García, 2007).

Según O'Reilly y Chatman (1986) existen 3 formas distintas del vínculo psicológico entre un empleado y su empresa: 1) Cumplimiento: las actitudes y conductas se adoptan para ganar reconocimientos específicos, no por creencias compartidas. En este caso las actitudes públicas y privadas pueden diferir. 2) Identificación: Permite influir para mantener una relación satisfactoria de autodefinición. Por lo tanto, las personas pueden evitar conflictos con otros miembros del grupo si se enorgullecen de ser parte del grupo, respetan sus valores y aceptan los logros de los demás compañeros. 3) Internalización: Los individuos encuentran que los valores de una organización son gratificantes y guardan relación con sus valores. Lo que implica que los valores organizacionales y personales son iguales.

Según Montoya (2014) los trabajadores son el eje principal de una organización, pues que mide la efectividad de la organización a medida que logra sus objetivos. Es por ello que el compromiso organizacional es relevante, ya que si todos los empleados adoptan responsabilidades con la organización entonces la empresa cumplirá sus metas trazadas.

El compromiso laboral involucra a los empleados tanto en su trabajo como en las metas y valores de la empresa. Los empleados comprometidos sienten pasión por su trabajo, y esto se caracteriza por tener que esforzarse más en el desempeño de sus funciones. Cuando los empleados están comprometidos con su organización, significa que están vinculados emocionalmente y, por lo tanto, contribuyen personalmente al éxito de la empresa. Es decir, el trabajador está motivado en su trabajo, está feliz y está trabajando para llevar la empresa a lo más alto (Gómez, 2017).

Según Navarro, Santillán & Bustamante (2007) el compromiso organizacional es un componente transcendental en el ámbito de la gestión humana, pues mediante esta variable podemos analizar cómo los empleados perciben su relación con el lugar de trabajo, la lealtad a la empresa objetivo de la organización.

Es preciso mencionar algunas definiciones que forman parte de esta investigación, por ejemplo, Robbins y Coulter (2010) definen la percepción

como el proceso de comprender el entorno mediante la interpretación de impresiones sensoriales y varía de persona a persona.

La percepción es el proceso cognoscitivo que posibilita interpretar y entender el ambiente que nos rodea. Es la selección y organización de los estímulos del entorno con el objeto de brindar vivencias significativas para quienes los experimentan. Es un sentimiento interno, derivado de la impresión física de nuestros propios sentidos y cambia de un empleado a otro (Maldonado, 2017).

Según Chiavenato (2009) y Robbins & Judge (2013) señalan que la percepción es cuando las personas establecen e interpretan las impresiones sensoriales para comprender el entorno que los rodea. En otras palabras, las personas se comunican con el exterior a través de los cinco sentidos los cuales reciben estímulos y sensaciones externas, estos envían impulsos nerviosos al cerebro para construir e interpretar información, a esto se le conoce como percepción. Por lo tanto, las personas tienden a percibir la misma situación de diferente forma.

Para Maldonado (2017) la percepción comprende 2 procesos: 1) Volver a codificación o seleccionar toda la información del exterior para reducir la complejidad y promover su almacenamiento en la memoria y 2) Predecir aún más eventos futuros, reduciendo así las sorpresas. Entonces, se dice que este orden permite volver a verificar la información para establecer acciones y situaciones.

La percepción no se basa en la realidad en sí, sino en la percepción de lo que es la realidad para cada persona (Maldonado, 2017). Por tanto, los responsables de RRHH deben analizar, comprender y gestionar cómo sus empleados perciben la realidad para evitar posibles desviaciones entre la realidad y la percepción (Conexiónesan, 2016).

Por último, si buscamos un nexo entre percepción y toma de decisiones, Robbins & Judge (2013) indican que todos los empleados de las empresas siempre están tomando decisiones; es decir, eligen entre múltiples opciones. Anteriormente solo los gerentes podían tomar decisiones; sin embargo, ahora las empresas ceden poder a sus trabajadores para que tomen

decisiones. Por consiguiente, la toma de decisiones tiene un rol imprescindible en el comportamiento organizacional; sin embargo, la manera en que los trabajadores toman decisiones en sus organizaciones está muy influenciadas por sus percepciones.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación:

De acuerdo a su finalidad, la investigación es aplicada (Sánchez, 2012).

Diseño de investigación:

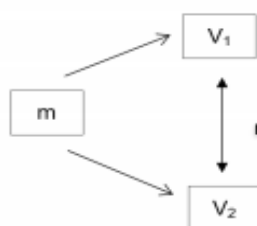
Es no experimental, pues no se manipuló intencionalmente las variables. Por lo tanto, se observaron y analizaron a las variables de estudio en su entorno natural (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Diseño, según:

Temporalidad: Transversal, porque se recogieron datos en un tiempo y momento único (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010).

Nivel: Correlacional, porque se identifica en un momento determinado la relación entre dos o más variables en una misma muestra (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010).

• Esquema



Dónde:

M	⇒	Colaboradores de la oficina de administración
V ₁	⇒	Toma de decisiones
V ₂	⇒	Compromiso Organizacional
r	⇒	Relación entre las variables

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1 Toma de decisiones

Variable 2 Compromiso organizacional

Definición conceptual:

Toma de decisiones: Se analiza y elije alternativas para resolver un problema (Robbins & Coulter, 2010).

Compromiso organizacional: Grado en el que un colaborador se vincula completamente con una organización y desea mantener su relación con ella (Robbins & Coulter, 2005).

Definición operacional:

Toma de decisiones: Se aplicó un instrumento construido por Gonzales (2017), que tiene por objetivo medir el estilo, proceso y método de toma de decisiones.

Compromiso organizacional: Se aplicó un instrumento construido por Meyer & Allen (1997) citado y adaptado por Torres (2019) que tiene por objetivo medir los tres tipos de compromiso.

Indicadores:

Toma de decisiones: Directivo, conceptual, analítico, conductual, identificar un problema, seleccionar una alternativa, identificar criterios de decisión, desarrollar y analizar alternativas, implementar una alternativa, evaluar alternativa, intuición, racionalidad acotada y racionalidad,

Compromiso organizacional: Identificación con la organización, Involucramiento con la organización, lealtad, sentido de obligación, percepción de alternativas e Inversiones en la organización.

Escala de medición:

Toma de decisiones: Escala ordinal (alto, medio y bajo).

Compromiso organizacional: Escala ordinal (alto, medio y bajo).

3.3 Población, muestra y muestreo**Población:**

La población es la totalidad de los sujetos que se pretende analizar donde las unidades de población tienen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

En este caso la población fueron los 51 colaboradores de la oficina de administración, por ello no se recurrió a determinar una muestra.

Criterios de inclusión: Colaboradores del Régimen Laboral N° 728 y N° 1057.

Criterios de exclusión: Jefes inmediatos, personal de confianza, locadores de servicio, practicantes y personal con licencias.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**Técnica:**

Son los medios empleados para recolectar información, entre las que destacan las entrevistas, observación, encuestas (Rodríguez, 2008).

Aplicamos dos encuestas a la población. La encuesta es una técnica que se emplea cuando los investigadores pretenden obtener información precisa y concreta (Rodríguez, 2008).

Instrumento:

Sánchez & Reyes (2015) señala que son herramientas específicas que se utilizan en el proceso de recojo de información.

Se utilizó el cuestionario para cada variable que consiste en la escala de Likert, el cual presenta varios ítems ante los cuáles los sujetos deben reaccionar (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Para cada variable de estudio se ha utilizado los siguientes instrumentos:

- 1) Toma de decisiones: El instrumento utilizado para recolectar la información fue el diseñado por Gonzales (2017) que consiste en una escala tipo Likert de cinco 5 puntos, que fue validada por un grupo de expertos, determinado un Alpha de Cronbach de 0.878 lo que muestra que tiene una fuerte confiabilidad.

Este instrumento consta de 13 preguntas que definen las tres dimensiones: proceso de toma de decisiones (ítem 5, 6, 7, 8, 9 y 10), estilo de toma de decisiones (ítem 1, 2, 3 y 4) y método de toma de decisiones (ítem 11, 12 y 13).

- 2) Compromiso organizacional: El instrumento utilizado para recolectar la información fue el diseñado por Meyer & Allen (1997; citado en Torres, 2019) que consiste en una escala tipo Likert de 7 puntos. Cedeño & Pirela (2002) realizaron la traducción al español obteniendo una confiabilidad de 0.82 (Alpha de Cronbach). Este instrumento ha sido objeto de múltiples adaptaciones, como por ejemplo la versión adaptada por Argomedo (2013; citado en Lévano, 2018) que señala que se realizó un estudio piloto en los trabajadores civiles de una institución militar encontrando una fiabilidad de 0.822.

En la presente investigación se utilizará la versión adaptada por Torres (2019) que obtuvo un alfa de Cronbach 0.884.

Por su parte Martínez (2018) obtuvo un nivel de confiabilidad de 0.758.

Esta prueba consta de 18 ítems positivos y negativos para sus tres dimensiones: componente afectivo (ítem 6, 9, 12, 14, 15 y 18), componente continuo (ítem 1, 3, 4, 5, 16 y 17) y componente normativo (ítem 2, 7, 8, 10, 11 y 13), además existen ítems con puntuación inversa: 1,3, 10, 14, 15 y 18.

Confiabilidad de los Instrumentos:

Se ejecutó una prueba piloto conformada por 8 trabajadores y para hallar la confiabilidad de los instrumentos se utilizó el coeficiente Alpha de Cronbach, este coeficiente tiene valores entre 1 y 0, donde 1 representa confiabilidad total y 0 significa confiabilidad nula (Valderrama, 2014).

De acuerdo a los resultados se pudo determinar que el instrumento de toma de decisiones presenta una consistencia interna buena (alfa de Cronbach=0.843) y el compromiso organizacional es aceptable (alfa de Cronbach=0.794), lo que significa que ambos instrumentos son fiables. (Ver tabla 4 en el anexo)

Así mismo, se encontró que la fiabilidad del instrumento en general es de 0.839, lo que significa que la consistencia es buena. (Ver tabla 5 en el anexo)

Procedimientos

Para la recolección de los datos de las dos variables se determinó utilizar la técnica de la encuesta, cuyo instrumento es el cuestionario con escalas tipo Likert los que se aplicaron a los trabajadores en una sesión máximo de 15 minutos, previa coordinación con el área de personal. Luego se ejecutó la tabulación de datos en Microsoft Excel para finalmente ser procesado en el software SPSS.

Se realizó la búsqueda de información en los repositorios de las universidades, libros, tesis y artículos en internet y en físico.

Método de análisis de datos

La información obtenida de la encuesta fue descargada y codificados en Microsoft Excel 2016, luego fueron exportados al software estadístico SPSS para el procesamiento descriptivo e inferencial.

La estadística descriptiva se refiere a la distribución de los datos, como por ejemplo tablas, rangos, frecuencias absolutas y gráficos. Y la estadística inferencial se utilizó para la prueba de normalidad, para el análisis de confiabilidad - alfa de Cronbach, para hallar la correlación entre las variables y para comprobar la hipótesis planteada.

Aspectos éticos

Se el permiso del jefe del área de personal, para aplicar la encuesta, comprometiéndonos a no manipular los resultados y a explicar al personal la importancia de esta investigación.

Al aplicar el cuestionario se guardó confidencialidad en cuanto a los nombres y apellidos de cada colaborador, pues los datos obtenidos fueron exclusivamente para la investigación (Código de Ética profesional del Psicólogo Peruano, 2013). Además, en este estudio se respetó la estructura de las normas APA y la guía de elaboración de trabajos de investigación de la Universidad César Vallejo.

IV. RESULTADOS

De acuerdo al objetivo específico 1: Identificar el nivel de la toma de decisiones de los jefes inmediatos, según la percepción de los colaboradores de la oficina de administración del Proyecto Especial Chavimochic de Trujillo – 2021.

Tabla 1.

Nivel de toma de decisiones de los jefes inmediatos, según la percepción de los colaboradores de la oficina de administración del Proyecto Especial Chavimochic de Trujillo – 2021.

Nivel de toma de decisiones	N	%
Alto	8	15.7%
Medio	35	68.6%
Bajo	8	15.7%
Total	51	100.0%

Fuente: Resultados de la encuesta realizada

En la tabla 1 se observa que, el 68.6 % del total de los colaboradores encuestados considera que la toma de decisiones de los jefes inmediatos está en un nivel medio y el 15.7 % considera que la toma de decisiones está en un nivel alto y bajo respectivamente.

De acuerdo al objetivo específico 2: Identificar el nivel de las dimensiones de la toma de decisiones de los jefes inmediatos, según la percepción de los colaboradores de la oficina de administración del Proyecto Especial Chavimochic de Trujillo – 2021.

Tabla 2.

Nivel de las dimensiones de la toma de decisiones de los jefes inmediatos, según la percepción de los colaboradores de la oficina de administración del Proyecto Especial Chavimochic de Trujillo – 2021.

Nivel	Estilos		Procesos		Métodos	
	N	%	N	%	N	%
Alto	31	60.8%	21	41.2%	24	47.1%
Medio	20	39.2%	27	52.9%	24	47.1%
Bajo	0	0.0%	3	5.9%	3	5.9%
Total	51	100.0%	51	100.0%	51	100.0%

Fuente: Resultados de la encuesta realizada

En la tabla 2 se visualiza que, del total de los colaboradores encuestados, el 60.8% considera que los estilos de toma de decisiones de los jefes inmediatos están en un nivel alto, los procesos de toma de decisiones están en un nivel medio con 52.9% y los métodos de toma de decisiones están en un nivel alto y medio con 47.1% respectivamente.

De acuerdo al objetivo específico 3: Identificar el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores de la oficina de administración del Proyecto Especial Chavimochic de Trujillo – 2021.

Tabla 3.

Nivel de compromiso organizacional de los colaboradores de la oficina de administración del Proyecto Especial Chavimochic de Trujillo – 2021.

Nivel de compromiso organizacional	N	%
Alto	9	17.6%
Medio	36	70.6%
Bajo	6	11.8%
Total	51	100.0%

Fuente: Resultados de la encuesta realizada

En la tabla 3 se observa que, el 70.6% de colaboradores tiene un nivel de compromiso organizacional medio, el 17.6% tiene un nivel alto y el 11.8% tiene un nivel bajo.

De acuerdo al objetivo específico 4: Identificar el nivel de las dimensiones del compromiso organizacional de los colaboradores de la oficina de administración del Proyecto Especial Chavimochic de Trujillo – 2021.

Tabla 4.

Nivel de las dimensiones del compromiso organizacional de los colaboradores de la oficina de administración del Proyecto Especial Chavimochic de Trujillo – 2021.

Nivel	Afectivo		Continuo		Normativo	
	N	%	N	%	N	%
Alto	15	29.4%	8	15.7%	9	17.6%
Medio	34	66.7%	33	64.7%	35	68.6%
Bajo	2	3.9%	10	19.6%	7	13.7%
Total	51	100.0%	51	100.0%	51	100.0%

Fuente: Resultados de la encuesta realizada

En la tabla 4 se observa que, los encuestados consideran que las tres dimensiones del compromiso se encuentran en un nivel medio, así se tiene que el compromiso afectivo se encuentra con 66.7%, el compromiso continuo con 64.7% y el compromiso normativo con 68.6%.

De acuerdo al objetivo general: Determinar la relación entre el nivel de la toma de decisiones de los jefes inmediatos, según la percepción de los colaboradores y el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores de la oficina de administración del Proyecto Especial Chavimochic de Trujillo – 2021.

Tabla 5.

Nivel de la toma de decisiones de los jefes inmediatos, según la percepción de los colaboradores y el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores de la oficina de administración del Proyecto Especial Chavimochic de Trujillo – 2021.

Compromiso Organizacional	Toma de decisiones						Total	
	Bajo		Medio		Alto		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Bajo	2	25.0%	4	11.4%	0	0.0%	6	11.8%
Medio	5	62.5%	26	74.3%	5	62.5%	36	70.6%
Alto	1	12.5%	5	14.3%	3	37.5%	9	17.6%
Total	8	100.0%	35	100.0%	8	100.0%	51	100.0%

Fuente: Resultados de la encuesta realizada a los 51 colaboradores.

En la tabla 5 se observa que, cuando el compromiso organizacional se encuentra en un nivel medio con 70.6%, la percepción que tiene los trabajadores respecto a la toma de decisiones del jefe inmediato también se encuentra en un nivel medio con 74.3%. Se puede evidenciar que a medida que los colaboradores perciban que los jefes inmediatos toman buenas decisiones, su compromiso con la empresa irá incrementando; es decir, ambas variables se relacionan.

Prueba de Normalidad

Ho: Los datos tienen una distribución normal.

Ha: Los datos no tienen una distribución normal.

Figura 1.

Pruebas de normalidad (toma de decisiones y compromiso organizacional)

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
TOT_T.D	.233	51	<.001	.871	51	<.001
TOT_C.O	.163	51	.002	.940	51	.012

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Resultados del SPSS de la encuesta realizada a los 51 colaboradores.

Interpretación:

En este caso como la población fue mayor a 50 se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov.

Criterio de decisión:

Si $p < 0.05$ rechazamos la Ho y se acepta la Ha.

Si $p \geq 0.05$ aceptamos la Ho y rechazamos la Ha.

Decisión y conclusión:

Como $p < 0.05$ entonces rechazamos la Ho y se acepta la Ha; es decir datos analizados no tienen una distribución normal. Por lo tanto, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman.

Contrastación de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la toma de decisiones de los jefes inmediatos y el nivel Compromiso Organizacional de los colaboradores.

Ha: Existe relación significativa entre la toma de decisiones de los jefes inmediatos y el nivel Compromiso Organizacional de los colaboradores.

Figura 2.

Correlación de Spearman (toma de decisiones y compromiso organizacional)

			TOT_T.D	TOT_C.O
Rho de Spearman	TOT_T.D	Coefficiente de correlación	1.000	.340*
		Sig. (bilateral)	.	.015
		N	51	51
	TOT_C.O	Coefficiente de correlación	.340*	1.000
		Sig. (bilateral)	.015	.
		N	51	51

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Resultados del SPSS de la encuesta realizada a los 51 colaboradores.

Criterio de decisión:

Si $p < 0.05$ rechazamos la Ho y se acepta la Ha.

Si $p \geq 0.05$ aceptamos la Ho y rechazamos la Ha.

Decisión y conclusión:

Como p (sig) < 0.05 entonces rechazamos la Ho y se acepta la Ha; es decir existe relación significativa entre toma de decisiones de los jefes inmediatos y el nivel Compromiso Organizacional de los colaboradores.

Así mismo, el coeficiente de correlación Rho Spearman fue 0.340 lo que indica que existe una correlación positiva baja entre las variables de estudio.

Figura 3.

Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

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

Fuente: Martínez y Campos (2015)

V. DISCUSIÓN

Después de haber analizado los datos, aceptamos la hipótesis alterna que establece que existe relación significativa entre la percepción de los colaboradores respecto a la toma de decisiones de los jefes inmediatos y el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores. Al respecto, no hemos encontrado investigaciones que relacionen las dos variables de estudio, sin embargo, debería ser un tema de investigación en el futuro, pues la toma de decisiones tiene un rol imprescindible en el comportamiento organizacional.

En cuanto al nivel de la toma de decisiones de los jefes inmediatos, según la percepción de los colaboradores, hemos encontrado que está en un nivel medio, tal como se muestra en la tabla 1, dicho hallazgo concuerda con Gonzales (2017) quien determinó que la toma de decisiones se encuentra en un nivel regular. Estos resultados reflejan que los trabajadores consideran que el gobernador regional de la Libertad tomó una buena decisión al suscribir el convenio de la transferencia de la III etapa de Chavimochic. Lo cual no coincide con Lagos (2018) que en su investigación encontró que el directivo no es capaz de delegar funciones y/o tomar buenas decisiones.

Los resultados de la tabla 2 respecto al nivel de las dimensiones de la toma de decisiones de los jefes inmediatos, según la percepción de los colaboradores se pueden comparar con los resultados encontrados por Gonzales (2017) quién determinó que la toma de decisiones se relaciona respecto a las distintas situaciones que afronta la empresa. Entonces, podemos señalar que para tomar una decisión debemos realizar un análisis previo para seleccionar la mejor alternativa en función a la organización y el entorno.

En relación al nivel del compromiso organizacional de los colaboradores se encontró un nivel de compromiso organizacional medio, lo

que se puede evidenciar en la tabla 3 y coincide con Miranda (2018) quién halló que el compromiso organizacional en la empresa de estudio también se encuentra en un nivel medio. Estos resultados, nos hacen determinar que un trabajador puede simultáneamente experimentar compromiso con la organización en función de sus percepciones hacia la organización, en este caso con la percepción que tienen respecto a la toma de decisiones de sus jefes inmediatos.

En la tabla 4 se puede observar que el nivel de las dimensiones del compromiso organizacional de los colaboradores (compromiso afectivo, compromiso continuo y compromiso normativo) se encuentra en un nivel medio, lo cual concuerda con los resultados obtenidos por Romero (2017) que halló que el comportamiento de los tres compromisos no varía significativamente. Es decir, los colaboradores se sienten medianamente orgullosos de ser parte de la organización, sienten un vínculo con la empresa y quieren permanecer en ella. Sin embargo, Luza (2018) encontró en su investigación que el compromiso normativo es el que predomina en la empresa, por lo que podemos decir que cada trabajador experimenta distintas percepciones y de acuerdo a ello, es que reacciona al entorno.

VI. CONCLUSIONES

1. Se encontró que existe relación significativa entre la toma de decisiones de los jefes inmediatos (según la percepción de los colaboradores) y el Compromiso Organizacional del personal de acuerdo a la prueba de Rho de Spearman donde el valor de coeficiente de correlación es ($r=0,340$) que indica una correlación positiva baja entre las variables de estudio.
2. Se identificó que la toma de decisiones de los jefes inmediatos, según la percepción de los colaboradores se encuentra en un nivel medio, ya que de los 51 encuestados el 68.6 % lo considera así.
3. Se identificó el nivel de las tres dimensiones de la toma de decisiones de los jefes inmediatos, según la percepción de los colaboradores encontrándose que la dimensión de estilos está en un nivel alto con 60.8%, la dimensión de los procesos está en un nivel medio con 52.9% y la dimensión de los métodos está en un nivel alto y medio con 47.1% respectivamente.
4. Se identificó que el nivel que predomina en el compromiso organizacional de los trabajadores es un nivel medio con 70.6%, seguidamente de un nivel alto de 17.6% y un nivel bajo de 11.8%.
5. Se identificó que las tres dimensiones del compromiso organizacional de los empleados se encuentran en un nivel medio, ubicándose con 66.7% el compromiso afectivo, con 64.7% el compromiso continuo y con 68.6% el compromiso normativo.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere realizar más investigaciones sobre la toma de decisiones. Además, las entidades públicas deben comprender que la toma de decisiones repercute en los colaboradores, por ello cuando se designe a los encargados de la toma de decisiones en la organización, se debería tener en cuenta las habilidades gerenciales, el perfil y la experiencia, requisito mínimo para asumir el cargo. De esta manera, los colaboradores se sentirán más identificados y comprometidos con la organización, puesto que sabrían que se ha contratado a la persona idónea encargada de la toma de decisiones en el área.
2. Se podría mejorar a un nivel alto la percepción de los colaboradores respecto a la toma de decisiones, involucrando al personal y creando una participación conjunta entre trabajadores y jefes al momento de tomar una decisión, que les permitirá contar con mayor información y a su vez mejorar la comunicación entre ambos, lo cual generará una mejor gestión en la toma de decisiones.
3. Se recomienda que en futuros estudios se analice qué estilos, métodos y procesos de toma de decisiones adoptan los jefes inmediatos, a fin de conocer si son los más adecuados para la organización, lo cual también se podría evidenciar en la percepción que tengan los colaboradores.
4. Se podría mejorar el nivel del compromiso organizacional realizando un diagnóstico organizacional que permita conocer la realidad de la organización, se podría usar el análisis FODA de esta forma detectar las fallas y proponer cambios necesarios para que los trabajadores aumenten su compromiso con la organización y se identifiquen con la misma.
5. Se sugiere que el área de Recursos Humanos implemente un plan de acción para el fortalecimiento de la misión, visión, objetivos, valores y políticas de la organización, a fin de involucrar al personal y puedan construir un sentido de identificación con la organización. Asimismo, desarrollar capacitaciones y talleres motivacionales y de integración

donde el trabajador pueda crear un sentimiento de retribución de acuerdo al tiempo y esfuerzo brindado a la empresa; además de establecer un vínculo de lealtad, con todo ello se podrá mejorar el nivel del compromiso organizacional en sus tres dimensiones.

REFERENCIAS

- Arce, D. (19 de abril de 2021). *mba América Economía*. <https://cutt.ly/UbYJEGe>
- Arciniega, L. & Gonzales, L. (2006). *¿Cuál es la influencia de los valores del trabajo en relación con otras variables en el desarrollo del compromiso organizacional?*
- Berenstein, M. (14 de junio de 2019). *Emprendedores News*. <https://cutt.ly/Lb5DvqN>
- Carreto, J. (2016). *Fundamentos de Sistema*. <https://cutt.ly/Ob5DvLZ>
- Cedeño, A. & Pirela, F. (2002). *Relación entre compromiso organizacional y calidad de servicio en procesos de fusión en una empresa del sector bancario*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Católica Andrés Bello. Caracas. <https://cutt.ly/5b5DnqQ>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica de éxito en las organizaciones* (2° ed.). México. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento organizacional*. (3° ed.). México. Mc Graw Hill Education.
- Código de Ética profesional del Psicólogo Peruano. (2013). Perú.
- Conexiónsan. (3 de noviembre de 2016). El manejo de las percepciones en la gestión de personas. <https://cutt.ly/6naMwP9>
- Crehana. (14 de marzo de 2021). Desarrolla una estrategia única para mejorar la toma de decisiones en una empresa. <https://cutt.ly/5bYNsZR>
- Cutipa, A. (2015). *Clima y compromiso organizacional de los trabajadores de la Universidad Peruana Unión, Filial Juliaca, durante el periodo 2014-II*. *Revista Valor Agregado*, 2 (1), 67-80. <https://cutt.ly/vnFn6Am>
- Daft, R. (2011). *Teoría y Diseño Organizacional*. México D.F. Cengage Learning Editores. <https://cutt.ly/OngmVO3>
- Diario Gestión. (01 de Julio de 2016). ¿Qué tanto se comprometen los peruanos con la empresa para la que trabajan? <https://cutt.ly/qb5DkuS>

- Diario El Peruano. (6 de febrero de 2017). Gerencia y Liderazgo. <https://cutt.ly/Eb5F2lf>
- Diario El Peruano. (24 de julio de 2020). Minagri firma convenio para destrabar Chavimochic III. <https://cutt.ly/Rb5Duhn>
- Diraviam, A. (2018). *Un estudio sobre la relación entre las cualidades de la vida laboral en el compromiso organizacional entre profesionales de la salud. Journal of Business and Management*, 76-89.
- Edel, R. & García, A. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional. Libros y manuales*, I. <https://cutt.ly/snaUGUY>
- Enciclopedia Económica. (2017-2021). Toma de decisiones. <https://cutt.ly/Mb5GaZ8>
- Gómez, E. (31 de mayo de 2017). Think Big / Empresas. <https://cutt.ly/zbYBbeQ>
- 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/JnFGrNz>
- Gonzales, M. (2015). *Control interno y su incidencia en la toma de decisiones de la empresa Agrotropical S.A., cantón Quevedo, año 2014*. (Tesis de Titulación). Universidad Técnica Estatal de Quevedo. Ecuador. <https://cutt.ly/GnFGsy2>
- Hellriegel, D., Jackson, S. & Slocum, J. (2009). *Administración. Un enfoque basado en competencias* (Vol. 11). México. Cengage Learning. <https://cutt.ly/Cngmfa3>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5° ed.). México. Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (sexta edición). México. Mc Graw Hill. <https://cutt.ly/fnFGAeY>
- Hurtado, M. (2017). *Bases conceptuales del compromiso organizacional. Una visión de implicación según Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del*

- sector retail de Piura. (Tesis de Licenciatura). Universidad de Piura. Piura. <https://cutt.ly/AbWEpJF>
- Lagos, L. (2018). *Habilidades gerenciales y la toma de decisiones en la empresa agraria azucarera ANDAHUASI S.A.A. ANDAHUASI*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho – Perú. <https://cutt.ly/wb5F3Kf>
- Laudon, K. & Laudon, J. (2016). *Sistema de información gerencial*. (14 ed.). México: Pearson Educación.
- Lévano, K. (2018). *Compromiso organizacional en los trabajadores del área de ventas de la empresa Atento en el distrito de Ate, 2018*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima. <https://cutt.ly/mnSjuP1>
- Luza, A. (2018). *Motivación intrínseca 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>
- Martínez, J. (2018). *Diagnóstico del compromiso organizacional de los distribuidores independientes de la empresa omnilife en la ciudad de Chiclayo, 2016*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo. <https://cutt.ly/XnSvhAR>
- Martínez, A. y Campos, W. (2015). *Correlación entre Actividades de Interacción Social Registradas con Nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos Mayores*. *Revista Mexicana de Ingeniería Biomédica*, 36 (3), 181-191. <http://www.scielo.org.mx/pdf/rmib/v36n3/v36n3a4.pdf>
- Mestre, J. & Annherys Paz, I. (2014). *Compromiso organizacional: estímulo es éxito del personal de docentes en las universidades privadas de Venezuela*. Venezuela. Económicas CUC. <https://cutt.ly/lnFHb1Q>

- 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>
- Montalvo, R. (19 de abril de 2016). La importancia de una toma de decisiones inteligente, estratégica y global. Conexiónsan. <https://cutt.ly/Hb5FLnL>
- Montoya, E. (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Lima – Perú. <https://cutt.ly/Eb6AFaX>
- Navarro, R., Santillán, A., & Bustamante, R. (2007). *Clima y compromiso organizacional*. España
- Omugo, O., Onuoha, B. & Akhigbe, J. (2016). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en organizaciones del sector público en el estado de Rivers*. *International Journal of Novel Research in Humanity and Social Sciences*. 35-44.
- O'Reilly, C. & Chatman, J. (1986). *Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification and internalisation on pro-social behavior*. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 71.
- Pacheco, C. & Ramírez, R. (2019). *Capacidades gerenciales y la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital De Aguas Verdes, 2019*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional de Tumbes. Tumbes. <https://cutt.ly/7nhCCLu>
- Palacios, A. (20 de febrero de 2021). Chavimochic etapa III: obras paralizadas más de 4 años. *Expreso*. <https://cutt.ly/cb6b1Tq>

- Petroni, M. (2017). *Toma de decisiones y clima organizacional en la agencia EFE S.A de Pedro Ruiz, Chiclayo 2017*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Señor de Sipán. Chiclayo. <https://cutt.ly/vnFKd2y>
- Polo, D. (4 de setiembre de 2019). Importancia de la toma de decisiones. *Emprender Fácil*. <https://cutt.ly/4b5F75q>
- PostgradoUTP. (16 de julio de 2020). 3 ejemplos de toma de decisiones creativas en época de crisis. <https://cutt.ly/nb5Gwf8>
- Proyecto Especial CHAVIMOCHIC. (12 de diciembre de 2020). Datos básicos Chavimochic. <http://www.chavimochic.gob.pe/datos-basicos>
- Proyecto Especial CHAVIMOCHIC. (25 de abril de 2021). Noticias Chavimochic. <http://www.chavimochic.gob.pe/noticias.php>
- QuestionPro LATAM. (22 de noviembre de 2020). ¿Cuál es la importancia del compromiso laboral? Humanas Salud Organizacional? <https://cutt.ly/lb5Grry>
- Rodríguez, P. (2018). *Métodos de investigación*. México. Universidad Autónoma de Sinaloa.
- Robbins, S. & Coulter, M. (2005). *Administración*. (Octava Edición). México. Prentice-Hall. <https://cutt.ly/mb6SDzP>
- Robbins, S. & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. (Decimotercera edición). México. Pearson Educación. <https://cutt.ly/onhZZBG>
- Robbins, S. & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. (15° ed.). Editorial Pearson.
- Robbins, S. & Coulter, M. (2010). *Administración*. (Décima Edición). México. Prentice-Hall. <https://cutt.ly/db6lDes>
- Rodríguez, Y. (2015). *Gestión de Información y del Conocimiento para la toma de decisiones organizacionales*. <https://cutt.ly/Ab5Goab>
- Romero, P. (2017). *Compromiso organizacional de los servidores públicos que se encuentran con contratos ocasionales y con nombramiento del Ministerio de*

- Relaciones Laborales, Quito 2017.* (Tesis de Maestría). Universidad Andina Simón Bolívar. Quito. <https://cutt.ly/pb5Go86>
- Sánchez, C. (2012). *Metodología de la investigación científica y tecnológica.* Madrid. Ediciones Diaz de Santos.
- Sánchez, V. G. (2011). *Administración de empresas.* (1° ed.). Madrid. Ediciones Pirámide.
- Sánchez, H. & Reyes, S. (2015). *Metodología de la investigación científica.* (3era ed.). Lima-Perú. San Marcos.
- Tiwijam, D. (2018). *Toma de decisiones para la mejora en la rentabilidad de la empresa CESCADA ORIÓN S.R.L., Jaén 2017.* (Tesis de Licenciatura). Universidad Señor de Sipán. Pimentel – Perú. <https://cutt.ly/RnsqItQ>
- 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>
- Valderrama, S. (2014). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: cuantitativa, cualitativa y mixta.* Lima. San Marcos.
- Vargas, J. (2007). *La culturocracia organizacional en México.* México. Biblioteca virtual de derecho, economía y ciencias sociales. <https://cutt.ly/Kb5GCrp>
- Villanueva, L. (4 de marzo de 2015). La toma de decisiones en la organización y el gran valor del profesional de la información en su desarrollo. Infotecarios.com. <https://cutt.ly/TbYNMfa>
- Yupanqui, A. (2009). *Toma de decisiones.* Chimbote–Perú. <http://tomatusdecisiones.blogspot.com/>
- Zaraket, W. (2 de febrero de 2018). La influencia del compromiso organizacional en la construcción de marca organizacional. International Journal of Economics, Commerce and Management. <https://cutt.ly/ub5GTpi>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Toma de decisiones	Proceso de análisis y elección entre múltiples alternativas, a fin de resolver un problema (Robbins & Coulter, 2010)	Se aplicó un instrumento construido por Gonzales (2017) 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	
				Evaluar la eficacia	
			Método de toma de decisiones	Racionalidad	
				Racionalidad acotada	
				Intuición	

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Compromiso Organizacional	Grado en que un trabajador se identifica con su organización de acuerdo a las metas de esta, y desea mantener su relación con ella (Robbins & Coulter, 2010).	Se aplicó un instrumento construido por Meyer & Allen (1997) citado y adaptado por Torres (2019) que tiene por objetivo medir los tres tipos de compromiso.	AFECTIVO	Identificación con la organización	<u>Ordinal:</u> Alto Medio Bajo
				Involucramiento con la organización	
			CONTINUO	Percepción de alternativas	
				Inversiones en la organización	
			NORMATIVO	Lealtad	
				Sentido de Obligación	

Anexo 2: Cuestionario de compromiso organizacional

Cuestionario de Compromiso Organizacional

El presente cuestionario tiene por finalidad conocer qué factores influyen en una organización para que exista un verdadero compromiso organizacional.

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

CATEGORÍAS:

Totalmente en desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Moderadamente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5	6	7

ÍTEMS	1	2	3	4	5	6	7
1. Si yo no hubiera invertido tanto de mi tiempo en mi organización, consideraría trabajar en otra empresa.							
2. Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.							
3. Si decidiera renunciar a mi organización en este momento, muchas cosas de mi vida serían interrumpidas.							
4. Pertenecer a mi organización en este momento es un asunto tanto de necesidad como de deseo.							
5. Si renunciara a mi organización, pienso que tendría muy pocas opciones alternativas en otra empresa.							
6. Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.							
7. Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.							
8. Esta organización merece mi lealtad.							
9. Realmente siento los problemas de mi organización como propios.							
10. No siento ninguna obligación de permanecer con mi empleador actual.							
11. Yo no renunciaría a mi organización ahora porque me siento obligado con la gente en ella.							
12. Esta organización tiene para mí un alto grado de significación personal.							
13. Le debo muchísimo a mi organización.							
14. No me siento como "parte de la familia" en mi organización.							
15. No tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.							
16. Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.							
17. Sería muy difícil para mí en este momento dejar mi organización incluso si lo deseara.							
18. No me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización.							

Anexo 3: Cuestionario de toma de decisiones

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.

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: Análisis de confiabilidad de los instrumentos, según alfa de Cronbach (prueba piloto conformada por 8 colaboradores)

Alfa de Cronbach: Instrumento toma de decisiones

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.843	13

Fuente: Resultados obtenidos de SPSS

Alfa de Cronbach: Instrumento compromiso organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.794	18

Fuente: Resultados obtenidos de SPSS

Anexo 5: Análisis de confiabilidad de los instrumentos, según alfa de Cronbach aplicado a la población

**Estadísticas de
fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.839	31

Fuente: Resultados obtenidos de SPSS

Anexo 6: Autorización para aplicar los cuestionarios



**PROYECTO ESPECIAL
CHAVIMOCHIC**



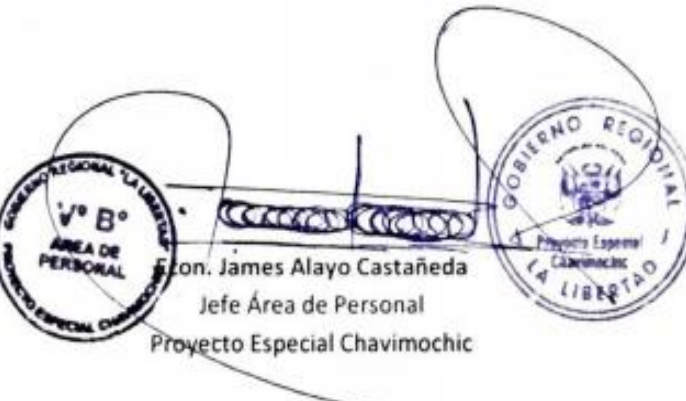
BICENTENARIO
PERU
LA LIBERTAD 2020



Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia

13 ABR. 2021

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Por medio del presente, el jefe del Área de Personal del Proyecto Especial Chavimochic autoriza a la servidora Srta. Lucerito del Pilar Gallardo Marchena con DNI N° 47166031, a realizar la aplicación de encuestas al personal administrativo de la Entidad. Cabe precisar que, los datos obtenidos serán exclusivamente para la elaboración de su tesis de Maestría en Gestión del Talento Humano (2020 – 2021)


Sr. James Alayo Castañeda
Jefe Área de Personal
Proyecto Especial Chavimochic

Anexo 8: Base de datos en SPSS de los cuestionarios toma de decisiones y compromiso organizacional

*Sin título2 [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

20 : C10 4 Visible: 40 de 40 variables

	C O L.	T1	T2	T3	T4	SU M_ ES.	T5	T6	T7	T8	T9	T0	SU M_ PR.	T1	T2	T3	SU M_ ME.	T O	C6	C9	C2	C1	C4	C5	C8	SU M_ AF.	C1	C3	C4	C5	C6	C7	SU M_ CO.	C2	C7	C8
1	1	3	3	4	3	13	3	4	3	5	3	3	21	5	4	3	12	46	4	6	6	5	4	5	30	2	4	4	4	5	4	23	3	3	7	
2	2	3	4	3	4	14	2	3	4	2	5	3	19	3	4	3	10	43	6	5	5	1	1	1	19	4	4	1	3	3	1	16	1	3	5	
3	3	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12	52	4	2	3	2	3	4	18	2	3	1	4	3	2	15	4	1	5	
4	4	3	4	3	3	13	4	3	2	4	3	3	19	4	3	3	10	42	4	3	5	4	3	5	24	3	3	1	1	1	1	10	3	1	5	
5	5	3	3	3	3	12	4	3	3	2	4	2	18	4	3	3	10	40	4	5	3	2	3	2	19	3	2	3	4	3	2	17	2	3	5	
6	6	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	9	39	4	6	6	5	4	5	30	2	4	4	4	5	4	23	3	3	7	
7	7	3	4	4	4	15	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	9	41	1	3	5	3	4	4	20	5	5	5	3	5	5	28	1	2	1	
8	8	4	1	3	2	10	1	4	5	1	4	3	18	4	4	4	12	40	2	1	2	5	4	4	18	4	3	2	3	1	3	16	1	2	2	
9	9	3	3	3	3	12	4	3	3	3	3	2	18	4	3	3	10	40	5	4	5	3	2	1	20	3	1	1	2	3	1	11	2	1	5	
10	10	3	3	5	4	15	4	2	3	1	3	4	17	4	3	2	9	41	2	4	2	4	4	5	21	4	5	4	5	4	5	27	5	3	2	
11	11	3	3	3	3	12	2	2	2	1	2	2	11	2	2	2	6	29	6	5	4	2	1	4	22	3	6	6	2	3	2	22	2	1	6	
12	12	3	3	4	3	13	3	4	3	3	3	3	19	3	3	3	9	41	6	6	6	3	4	3	28	6	4	4	4	4	4	26	3	3	7	
13	13	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12	52	6	5	4	6	1	4	26	5	2	6	2	2	2	19	2	1	6	
14	14	3	4	2	1	10	3	3	3	3	1	2	15	3	3	3	9	34	6	5	5	1	1	1	19	1	1	1	1	1	1	6	1	1	5	
15	15	3	4	4	3	14	3	4	3	2	5	2	19	2	4	2	8	41	6	5	4	2	1	4	22	3	6	6	2	3	2	22	2	1	6	
16	16	4	4	4	4	16	4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	12	53	2	4	2	4	4	5	21	4	5	4	5	4	5	27	5	3	2	
17	17	3	2	3	3	11	2	2	2	2	3	3	14	3	3	3	9	34	3	5	4	6	1	4	23	3	5	6	2	2	4	22	2	1	6	
18	18	3	3	3	3	12	2	2	2	1	2	2	11	2	2	2	6	29	6	5	4	6	1	4	26	5	2	6	2	2	2	19	2	1	6	
19	19	3	5	4	3	15	3	5	2	3	2	2	17	2	4	2	8	40	6	5	4	2	1	4	22	3	6	6	2	3	2	22	2	1	6	
20	20	3	3	4	3	13	3	3	2	3	4	3	18	3	3	3	9	40	1	2	1	5	3	4	16	4	3	3	2	2	2	16	2	1	2	
21	21	3	4	4	4	15	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	9	41	6	5	4	6	1	4	26	5	2	6	2	2	2	19	2	1	6	
22	22	3	4	3	4	14	4	3	3	2	2	2	16	4	3	3	10	40	3	5	5	3	3	3	22	5	5	5	3	5	5	28	5	5	5	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO Clásico

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	COLABOR...	Numérico	3	0		Ninguna	Ninguna	3	Derecha	Escala	Entrada
2	T1	Numérico	2	0		Ninguna	Ninguna	2	Derecha	Nominal	Entrada
3	T2	Numérico	2	0		Ninguna	Ninguna	3	Derecha	Nominal	Entrada
4	T3	Numérico	2	0		Ninguna	Ninguna	3	Derecha	Nominal	Entrada
5	T4	Numérico	2	0		Ninguna	Ninguna	2	Derecha	Nominal	Entrada
6	SUM_EST	Numérico	3	0		Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Nominal	Entrada
7	T5	Numérico	2	0		Ninguna	Ninguna	3	Derecha	Nominal	Entrada
8	T6	Numérico	2	0		Ninguna	Ninguna	3	Derecha	Nominal	Entrada
9	T7	Numérico	2	0		Ninguna	Ninguna	3	Derecha	Nominal	Entrada
10	T8	Numérico	2	0		Ninguna	Ninguna	3	Derecha	Nominal	Entrada
11	T9	Numérico	2	0		Ninguna	Ninguna	2	Derecha	Nominal	Entrada
12	T10	Numérico	2	0		Ninguna	Ninguna	3	Derecha	Nominal	Entrada
13	SUM_PROC	Numérico	3	0		Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Escala	Entrada
14	T11	Numérico	2	0		Ninguna	Ninguna	3	Derecha	Nominal	Entrada
15	T12	Numérico	2	0		Ninguna	Ninguna	3	Derecha	Nominal	Entrada
16	T13	Numérico	2	0		Ninguna	Ninguna	3	Derecha	Nominal	Entrada
17	SUM_MET	Numérico	3	0		Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Nominal	Entrada
18	TOT_T.D	Numérico	3	0		Ninguna	Ninguna	3	Derecha	Escala	Entrada
19	C6	Numérico	2	0		Ninguna	Ninguna	3	Derecha	Nominal	Entrada
20	C9	Numérico	2	0		Ninguna	Ninguna	3	Derecha	Nominal	Entrada
21	C12	Numérico	2	0		Ninguna	Ninguna	3	Derecha	Nominal	Entrada
22	C14	Numérico	2	0		Ninguna	Ninguna	3	Derecha	Nominal	Entrada
23	C15	Numérico	2	0		Ninguna	Ninguna	3	Derecha	Nominal	Entrada
24	C18	Numérico	2	0		Ninguna	Ninguna	3	Derecha	Nominal	Entrada
25	SUM_AFEC	Numérico	3	0		Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Escala	Entrada