UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Compromiso organizacional y la toma de decisiones en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL), Provincia de Zarumilla, Tumbes, 2023

Área: Ciencias Sociales

Línea de investigación: Políticas y gestión pública y privada

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración

Autora. Dayanne Korayma, Arcaya Pasache

Tumbes, Perú

2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Compromiso organizacional y la toma de decisiones en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL), Provincia de Zarumilla, Tumbes, 2023

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Mg. Infante Carrillo, Rubén Edgardo (presidente)_____

Código ORCID: 0000-0002-4611-1094

Mg. Ramírez Marquina, Luis Alberto (secretario) _____

Código ORCID: 0000-0002-5808-8688

Mg. Gonzales Palomino, Jhony Cristhian (vocal) _____

Código ORCID: 0000-0002-3608-5865

Tumbes, Perú

2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Compromiso organizacional y la toma de decisiones en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL), Provincia de Zarumilla, Tumbes, 2023

Los suscritos declaramos que la tesis es original en su contenido y forma:

Bach. Arcaya Pasache, Dayanne Korayma (Autora)

Código ORCID: 0009-0006- 7523- 9405

Mg. Gonzales Palomino, Jhony Cristhian (Asesor)

Código ORCID: 0000-0002-3608-5865

Tumbes, Perú

2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

SECRETARÍA ACADÉMICA - FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

fce-secacademica@untumbes.edu.pe

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

(presencial)

En Tumbes, a los 26 días del mes junio del dos mil veinticuatro, siendo las 16:00 horas, en el auditorio Álvaro Camacho Sánchez, **de la Facultad de Ciencias Económicas,** se reunieron, el jurado calificador de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, designado por RESOLUCIÓN N° 320-2023/UNTUMBES- FACEC-D, docentes: Mg. **RUBEN EDGARDO INFANTE CARRILLO**, **(Presidente)** Mg. **LUIS ALBERTO RAMIREZ MARQUINA**, **(Secretario)** y Mg. **JHONY CRISTHIAN GONZALES PALOMINO, (Vocal)**, reconociendo en la misma resolución además, al Docente Dr. **JHONY CRISTHIAN GONZALES PALOMINO,** como **Asesor**, se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de la tesis, titulada: **Compromiso organizacional y la toma de decisiones en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL), Provincia de Zarumilla, Tumbes, 2023,** para optar el Título Profesional de **LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**, presentada por la Bachiller**: DAYANNE KORAYMA ARCAYA PASACHE,**

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte de la sustentante y después de la deliberación, el jurado según el artículo N° 75 del reglamento de Tesis para Pregrado y Postgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara a la Bachiller: **DAYANNE KORAYMA ARCAYA PASACHE** con calificativo... APROBADO - BUENO

Se hace conocer a la sustentante, que deberá levantar observaciones finales hechas al informe final de tesis, que el jurado indica.

En consecuencia, queda APTA para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del título profesional de **LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**, de conformidad con lo estipulado en la Ley Universitaria N° 30220, en el Estatuto, Reglamento General, Reglamento General de Grados y Títulos, y, Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las ..17.. horas ..05.. minutos del mismo día, se dio por concluido el acto académico, procediendo a firmar el acta en presencia del público asistente.

Tumbes, 26 de junio de 2024

Mg. **RUBEN E. INFANTE CARRILLO**
DNI N° 42734687
Código ORCID N° 0000-0002-4611-1094
Presidente

Mg. **LUIS A. RAMIREZ MARQUINA**
DNI N° 40545032
Código ORCID N° 0000-0002-5808-8688
Secretario

Mg. **JHONY C. GONZALES PALOMINO**
DNI N° 41903986
Código ORCID N° 0000-0002-3608-5865
Vocal

C.c:
Jurados (3)
Asesor
Interesada
Archivo (Decanato)

COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y LA TOMA DE DECISIONES EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL (UGEL), PROVINCIA DE ZARUMILLA, TUMBES, 2023

by Dayanne Korayma Arcaya Pasache

Mg. **Jhony C. Gonzales Palomino**
Asesor de Tesis
Código ORCID N° 0000-0002-3608-5865

Submission date: 01-Jun-2024 07:49AM (UTC-0500)
Submission ID: 2267157130
File name: Comprom.Organ.Toma_Decis._Dayana-_TRABAJO-_2024-03-20_-_TT.docx (227.57K)
Word count: 14383
Character count: 82508

COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y LA TOMA DE DECISIONES EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL (UGEL), PROVINCIA DE ZARUMILLA, TUMBES, 2023

ORIGINALITY REPORT

28%	28%	5%	%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repositorio.untumbes.edu.pe Internet Source	13%
2	hdl.handle.net Internet Source	8%
3	repositorio.unjbg.edu.pe Internet Source	3%
4	repositorio.ucv.edu.pe Internet Source	2%
5	repositorio.uigv.edu.pe Internet Source	<1%
6	repositorio.unasam.edu.pe Internet Source	<1%
7	www11.urbe.edu Internet Source	<1%
8	acacia.org.mx Internet Source	<1%
	renati.sunedu.gob.pe	

Mg. Jhony C. Gonzales Palomino
Asesor de Tesis
Código ORCID N° 0000-0002-3608-5865

9	Internet Source	<1%
10	www.theibfr.com Internet Source	<1%
11	www.grade.org.pe Internet Source	<1%
12	aprenderly.com Internet Source	<1%
13	es.scribd.com Internet Source	<1%
14	repositorio.uss.edu.pe Internet Source	<1%
15	dataonline.gacetajuridica.com.pe Internet Source	<1%

Mg. Jhony C. Gonzales Palomino
Asesor de Tesis
Código ORCID N° 0000-0002-3608-5865

Exclude quotes	On	Exclude matches	< 15 words
Exclude bibliography	On		

turnitin

Digital Receipt

This receipt acknowledges that Turnitin received your paper. Below you will find the receipt information regarding your submission.

The first page of your submissions is displayed below.

Submission author:	Dayanne Korayma Arcaya Pasache
Assignment title:	Compromiso organizacional y la toma de decisiones en la U...
Submission title:	COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y LA TOMA DE DECISIONE...
File name:	Comprom.Organ.Toma_Decis._Dayana-_TRABAJO-_2024-03-2...
File size:	227.57K
Page count:	62
Word count:	14,383
Character count:	82,508
Submission date:	01-Jun-2024 07:49AM (UTC-0500)
Submission ID:	2267157130

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Compromiso organizacional y la toma de decisiones en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL), Provincia de Zarumilla, Tumbes, 2023

Área: Ciencias Sociales
Línea de investigación: Políticas y gestión pública y privada

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración

Autora: Dayanne Korayma, Arcaya Pasache

Tumbes, Perú
2024

Mg. **Jhony C. Gonzales Palomino**
Asesor de Tesis
Código ORCID N° 0000-0002-3608-5865

Copyright 2024 Turnitin. All rights reserved.

DEDICATORIA

A Dios por brindarme amor y sabiduría, me ayuda en los momentos difíciles. A mis padres por forjarme como una buena ciudadana y una persona de bien. A mi amado esposo Mg. Marcos J. Romero Preciado por acompañarme en toda mi carrera profesional y ser mi amigo y compañero de vida.

Dayanne Korayma Arcaya Pasache

Autora

AGRADECIMIENTO

A todos mis docentes quienes me impartieron nuevos saberes. A esta prestigiosa universidad por brindarme la oportunidad de crecer de manera personal y profesional. A mi asesor Mg. Jhony C. Gonzales Palomino, por haberme guiado en esta investigación. Y a mi padre Edgar Eduardo Arcaya Tandazo que desde el cielo guía cada uno de mis pasos

Dayanne Korayma Arcaya Pasache

Autora

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE GENERAL xi
INDICE DE TABLAS xii
INDICE DE ANEXOS xiii
RESUMEN xiv
ABSTRACT xv
I. INTRODUCCIÓN 16
II. ESTADO DEL ARTE 19
2.1. Bases teórico-científicas 19
2.1.1. Compromiso organizacional 19
2.1.2. Toma de decisiones 27
2.2. Antecedentes 34
2.3. Definición de términos básicos 42
III. MATERIALES Y METODOS 43
3.1. Hipótesis 43
3.2. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis 43
3.3. Población, muestra y muestreo 44
3.4. Métodos, técnicas e instrumentos 46
3.5. Procesamiento y análisis 50
3.6. Confiabilidad del instrumento 50
3.7. Variables y operacionalización 51
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN 55
4.1 Resultados 55
4.2 Discusión 61
V. CONCLUSIONES 68
VI. RECOMENDACIONES 70
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 71
VIII. ANEXOS 77

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población laboral de la UGEL Zarumilla 45
Tabla 2 Fiabilidad de la variable compromiso 51
Tabla 3 Fiabilidad de la variable toma de decisiones 51
Tabla 4 Variable compromiso organizacional, dimensiones, indicadores e items 52
Tabla 5 Variable toma de decisiones, dimensiones, indicadores e items 54
Tabla 6 Influencia del compromiso organizacional en la toma de decisiones 55
Tabla 7 Correlación entre el compromiso organizacional y la toma de decisiones ... 56
Tabla 8 Influencia de la dimensión afectiva en la toma de decisiones 57
Tabla 9 Correlación entre la dimensión afectiva y la toma de decisiones 58
Tabla 10 Influencia de la dimensión normativo en la toma de decisiones 58
Tabla 11 Correlación entre la Dimensión Normativa y la Toma de decisiones 59
Tabla 12 Influencia de la dimensión continuidad en la toma de decisiones 60
Tabla 13 Correlación entre la dimensión continuidad y la toma de decisiones 61

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia 78
Anexo 2: Matriz de operacionalización 78
Anexo 3: Solicitud de autorización para ejecución de tesis 80
Anexo 4: Cuestionario de Compromiso organizacional 81
Anexo 5: Cuestionario de toma de decisiones 83
Anexo 6: Fiabilidad de la variable compromiso organizacional 85
Anexo 7: Análisis de fiabilidad de toma de decisiones 88
Anexo 8. Cuadro de Asignación de Personal UGEL Zarumilla..... 91
Anexo 9. Evidencias de aplicación de encuestas a trabajadores administrativos 92

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la influencia del compromiso organizacional en la toma de decisiones en la Unidad de Gestión Educativa (UGEL) Zarumilla, Tumbes, 2023. Nivel aplicado de tipo cuantitativo, correlacional, transversal, no experimental. La población estuvo constituida por 33 servidores, muestra de tipo intencional. Las variables de estudio fueron el compromiso organizacional con sus dimensiones afectiva, normativa y continuidad, la variable dependiente fue la toma de decisiones con sus dimensiones sobre le estilo, el proceso y el método. Los resultados obtenidos fueron que el compromiso organizacional tuvo respuestas de nivel bajo con el 48,5% de las respuestas, la toma de decisiones experimentó respuestas de nivel bajo con el 54,6%. La dimensión afectiva tuvo como indicadores las actitudes, la rotación y el involucramiento mostraron contestaciones de nivel bajo con el 45,4%. Para La dimensión normativa con los indicadores sobre la permanencia, las condiciones y la lealtad, tuvieron resultados de nivel bajo con el 51,5% y finalmente la dimensión continuidad que analizó los indicadores sobre los beneficios, el liderazgo y la empatía, tuvieron afirmaciones de nivel bajo con el 42,5%. La investigación concluyó aceptando la hipótesis para el objetivo general por cuanto el Rho de Spearman fue de 0,664 con un nivel de significancia de 0,000. La dimensión afectiva tuvo un Rho de Spearman de 0,278 con significación de 0,000. Para la dimensión normativa el Rho de Spearmen fue de 0,481 con significancia de 0,000, Finalmente la dimensión continuidad experimentó un Rho de Spearman de 0,796 con significancia de 0, 000. Las hipótesis de trabajo para los tres objetivos específicos fueron aceptadas.

Palabras clave: Compromiso organizacional, toma de decisiones, afectiva, normativa, continuidad.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the influence of organizational commitment on decision-making in the Educational Management Unit (UGEL) Zarumilla, Tumbes, 2023. Applied level of quantitative, correlational, transversal, non-experimental type. The population was made up of 33 servers, an intentional sample. The study variables were organizational commitment with its affective, normative and continuity dimensions, the dependent variable was decision making with its dimensions on style, process, and method. The results obtained were that organizational commitment had low level responses with 48.5% of the responses, decision making experienced low-level responses with 54.6%. The affective dimension had attitudes, rotation, and involvement as indicators, showing low level responses with 45.4%. For the normative dimension with the indicators on permanence, conditions, and loyalty, they had low level results with 51.5% and finally the continuity dimension that analyzed the indicators on benefits, leadership, and empathy, they had affirmations of low level with 42.5%. The research concluded by accepting the hypothesis for the general objective because Spearman's Rho was 0.664 with a significance level of 0.000. The affective dimension had a Spearman's Rho of 0.278 with a significance of 0.000. For the normative dimension, Spearman's Rho was 0.481 with a significance of 0.000. Finally, the continuity dimension experienced a Spearman's Rho of 0.796 with a significance of 0.000. The working hypotheses for the three specific objectives were accepted.

Keywords: Organizational commitment, decision making, affective, normative, continuity.

I. INTRODUCCIÓN

El compromiso organizacional (CO) se refiere a las actitudes de los empleados que reflejan su conexión emocional y satisfacción al formar parte de la empresa a la que pertenecen. Esta conexión se equipará a "ponerse la camiseta" de la empresa y reconocerse como parte integral de la misma. Este compromiso es altamente valioso para las organizaciones, ya que implica contar con empleados comprometidos que trabajan no solo para alcanzar sus metas individuales, sino también para contribuir al éxito general de la empresa.

> Existe multitud de organizaciones que suelen tomar decisiones sin tener en cuenta el efecto que éstas significan en el personal y en el CO hacia la organización, debido al desconocimiento del efecto de éste y a la falta de identificación de las variables que lo afectan; y los empleados comprometidos significan una ventaja para la empresa, ya que generan conocimientos, habilidades y/o capital (Arias y Sosa , 2003)

En la UGEL de Zarumilla, no se evidencia un trabajo a largo plazo donde exista un liderazgo por parte de los directivo que se trabaje en función a un compromiso de los empleados hacia la organización, donde los dirija a pensar y actuar en la finalidad propia de la existencia y supervivencia institucional; más bien se piensa en el tiempo de duración que gobierna, siendo efímero, recurren a prácticas administrativas a corto plazo, como favoreciendo a grupo de personas y no en formar cuadro directivo que se involucren laboralmente y tomen decisiones acertadas para el logro de los objetivos institucionales. De esta situación se desprende la interrogante: ¿Cuál es la influencia del compromiso organizacional en la toma de decisiones en la Unidad de Gestión Educativa (UGEL), provincia de Zarumilla, Tumbes, 2023?

Fundamentándose en teorías científicas, y con aplicación de métodos y técnicas descriptiva se determinará la influencia entre las variables de estudios y con las

técnicas estadística como el P- valor se probará la hipótesis: La influencia del compromiso organizacional es directa y positiva en la toma de decisiones en la Unidad de Gestión Educativa (UGEL) Zarumilla, Tumbes, 2023. Asimismo, con el Rho de Spearman se aplicará para encontrar la correlación y/o asociación entre la variable CO y la TD y luego de un análisis descriptivo e inferencial se conseguirá el objetivo de determinar la influencia del CO en la TD en la Unidad de Gestión Educativa (UGEL) Zarumilla, Tumbes, 2023.

La justificación teórica está basada en diversos estudios realizados sobre el CO y la TD, permitiendo determinar a priori que existe una relación directa y positiva entre las variables de estudio.

La justificación práctica por que brinda a las instituciones la posibilidad de reflexionar sobre la influencia del CO en la TD que deben desarrollar los colaboradores y pretender iniciativas para el cambio mediante la aplicación de nuevas alternativas y lograr los objetivos que toda organización moderna se plantea.

La investigación se justifica socialmente ya que los resultados obtenidos contribuirán a mejorar el rendimiento y el compromiso de los colaboradores con sus respectivas organizaciones. Esto, a su vez, tendrá un impacto positivo en la calidad del servicio ofrecido tanto a los usuarios externos como internos de la organización.

Cuando los colaboradores se sienten comprometidos y participan activamente en la toma de decisiones, tienden a estar más motivados, productivos y satisfechos en su trabajo. Esto se traduce en una mayor eficiencia y efectividad en la prestación de servicios, lo que beneficia tanto a los clientes externos como a los internos.

Además, un mayor compromiso organizacional puede contribuir a reducir la rotación de personal, mejorar el clima laboral y fortalecer la cultura organizacional, lo que a su vez promueve un ambiente de trabajo más saludable y colaborativo.

En resumen, los resultados de esta investigación no solo pueden beneficiar a las organizaciones al mejorar su desempeño y eficacia, sino que también tienen un impacto positivo en la sociedad al contribuir a la mejora de la calidad de los servicios ofrecidos y al bienestar de los colaboradores.

Finalmente, la presente investigación se justifica metodológicamente debido a que da un inicio para posibles investigaciones futuras con similares variables o iguales". (Hernandez y Mendoza, 2018)

La investigación plantea los siguientes objetivos: Determinar la influencia del compromiso organizacional en la toma de decisiones en la Unidad de Gestión Educativa (UGEL) Zarumilla, Tumbes, 2023. Como objetivos específicos: 1. Determinar la influencia de la dimensión afectiva en la toma de decisiones en la Unidad de Gestión Educativa (UGEL) Zarumilla. 2. Determinar la influencia de la dimensión normativa en la toma de decisiones en la Unidad de Gestión Educativa (UGEL) Zarumilla. 3. Determinar la influencia de la dimensión continuidad en la toma de decisiones en la Unidad de Gestión Educativa (UGEL) Zarumilla.

……

II. ESTADO DEL ARTE

2.1. Bases teórico-científicas

2.1.1. Compromiso organizacional

Inicialmente, Porter et al. 1974), “describió el compromiso organizacional, como el apego a la institución u organización. Las características de esta conducta se basan en la identificación con el espíritu, valores y metas organizacionales; además de, la voluntad de desplegar esfuerzos adicionales en su nombre”.

El CO o lealtad de los empleados es definido por Davis y Newstrom (2001) como “el grado en el que un empleado se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella"

La definición de Hellriegel y Colbs, (1999)

> Consiste en la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización; se caracteriza por: Creencia y aceptación de las metas y los valores de la organización. Disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización y el deseo de pertenecer a la organización. (Hellriegel yColbs, 1999, p. 56)

Milkovich y Boudreau (1997)

> El pasaje resalta la importancia de la conjunción entre los valores y las creencias individuales de los colaboradores con los valores y la cultura organizacional, así como con el entorno en el que operan. Esta conjunción influye en el grado de compromiso de los colaboradores con la organización.

> Además, se señala que las organizaciones pueden influir en el compromiso de los colaboradores al afectar las características del trabajo y del empleado.
>
> Es decir, cuando los valores y creencias de los colaboradores están alineados con los de la organización y con el entorno en el que operan, es más probable que se sientan comprometidos con su trabajo y con los objetivos de la organización. Viéndose influenciado por diversos factores, como las oportunidades de desarrollo, el ambiente laboral, la cultura organizacional y las políticas de la empresa.
>
> Por lo tanto, para fomentar un alto nivel de compromiso entre los colaboradores, las organizaciones deben trabajar en la creación de un entorno que promueva los valores compartidos, brinde oportunidades de crecimiento y desarrollo, y cree condiciones laborales favorables que satisfagan las necesidades y expectativas de sus empleados.

Emhan et al. (2018)

> Considera, como el deseo del personal o empleado de continuar con el trabajo, de realizarlo con regularidad, de la intencionalidad y acción de proteger los activos de la organización y de realizar un trabajo permanente alineado con las metas y objetivos institucionales. También se define como una forma de apego psicológico del personal hacia la organización o institución.

En tal sentido, “Es un proceso de armonización con la misión y visión institucional u organizacional y el propósito de integración del personal con las metas y valores, y que se evidencia en las expresiones individuales de interés hacia la organización”. (Emhan et al., 2018)

Se investigaron los fundamentos teóricos de la variable compromiso organizacional donde Ramirez y Dominguez (2012)) afirman “Es un estado psicológico en muchos

casos subjetivo, que se caracteriza fundamentalmente por el vínculo de la persona con su institución" (p. 23).

Sosteniéndose "el CO es un estado psicológico de la persona que en muchos casos permite la continuidad sin condiciones en la empresa" (Elkhdr y Kanbur, 2018).

Peña et al. (2016)

> Esto indica un comportamiento que refleja la identidad y lealtad a la organización considerado como un proceso permanente y continuo donde los colaboradores evidencian un compromiso leal, sano y ligado especialmente al desarrollo de la organización propiciando el éxito y bienestar de la misma (Peña et al., 2016)

Meyer y Allen (1991)

> Lo consideran al compromiso como subjetivo, inherente a la persona, como un estado psicológico que se relaciona entre la persona y una institución compuesto el compromiso afectivo, de continuidad y el normativo. Es por ello por lo que a esta variable se le relaciona con la identificación y la lealtad de un trabajador a la institución, entendiendo por lealtad no a la sumisión, ni estar tras de los promotores, dueños, funcionarios o directivos sino al hecho de defenderla en todo el sentido de la palabra en torno al cumplimiento de sus objetivos y a la amenazas internas y externas.

Para Zamora (2009)

> Dicho compromiso es la internalización de los valores institucionales a su quehacer diario manteniendo identidad y lealtad al lugar de su trabajo, es decir, el trabajador reconoce y defiende que la cultura organizacional también le pertenece, son suyos desarrollando su trabajo con interés y lealtad

> conspirando a la organización como parte de ellos, consolidando su compromiso para el cumplimiento de los objetivos que repercute en la satisfacción y en la mejor calidad de vida de los trabajadores.

Robbins (2004), afirma, “el compromiso organizacional es un estado emocional en la que el colaborador se siente identificado con una organización en particular, con sus objetivos y propósitos, teniendo un sentido de pertenencia, identificándose con el trabajo específico de la misma”.

Hellriegel (2012)

> Complementando estas definiciones y conceptualizaciones, el CO también está referido a la fuerza o intensidad con lo que el colaborador se identifica con su organización apoyando permanentemente aceptando sus metas, misión y visión que tiene que cumplirlos con todas sus fuerzas, energía y predisposición en el fiel cumplimiento de sus funciones.
>
> Cuando el sentimiento de pertenencia tiene fortaleza, no solamente existe una fuerte similitud con la organización en todos sus aspectos, sino que también los trabajadores lo consideran como suma, como algo propio donde la lealtad y la identidad priman en el comportamiento evidenciando en las actitudes de los colaboradores que muestran responsabilidad en sus acciones, discreción para guardar información confidencial y defendiéndola en todo momento demostrando credibilidad en su empresa preocupándose por su imagen y que sea el mejor espacio de su realización personal y profesional. (Hellriegel, 2012)

Mendoza y Ortiz (2013)

> El CO es de capital importancia en toda organización, puesto que la identidad hacia la cultura organizacional implica una ligazón hasta cierto punto sentimental, emocional y afectivo entre todos los componentes de la

> organización y que contribuye definitivamente a la permanencia y vigencia de toda institución. (Mendoza y Ortiz, 2006)

El CO, “se refleja claramente en el éxito empresarial que se observa en su identidad hacia la organización, en su adecuado desempeño laboral y al sentimiento de pertenencia que tiene con todo el equipo de trabajo” (Meyer et al., s.f.)

Onuoha y Idemudia, (2018)

> El compromiso organizacional es una variable categórica que diferencia a las organizaciones con alta efectividad de las menos efectivas, de ahí que todo líder que dirige una organización debe tener colaboradores identificados, comprometidos con la cultura organizaciones donde debe internalizarse el proceso productivo para así tener un crecimiento sostenible y estar a la vanguardia de la competencia.

En la presente investigación según Ramos (2005),

> En el estudio, se consideramos como dimensiones del CO a sus tres componentes, como son: a) El compromiso afectivo, que se refiere al aspecto subjetivo personal donde intervienen los sentimientos por la organización, donde el estado emocional del colaborador está estrechamente ligado a los quehaceres de la institución existiendo un vínculo recíproco entre los mismos.

No obstante Arias (2001)

> S eñala que en los países desarrollados el tema de compromiso ha sido estudiado profundamente. A diferencia de los países subdesarrollados la investigación a este respecto es muy escasa. Pese al número elevado de empresas y organizaciones en México, no se localiza investigación profunda en relación al compromiso organizacional en nuestro país.

Para Neves et al. (2018) el compromiso organizacional afectivo “es un vínculo emocional que se tiene con la organización que se refleja en la conjugación de los valores personales, sociales, éticos con los objetivos empresariales”.

Betanzos et al. (2006)

> Dentro de estas consideraciones este compromiso de los colaboradores está dado por el vínculo emocional hacía la organización mostrando plena identificación e involucramiento en la misión y visión. Este apego afectivo o emocional implica una identificación plena con la cultura y filosofía empresarial que paralelamente se asocia con la protección u defensa ante las amenazas externas que viene siempre de la competencia, por lo que los logros o dificultades de la institución también involucran a los colaboradores que manifiestan su preocupación en tiempos de incertidumbre o satisfacción en los momentos de buenos logros o éxitos institucionales; b) compromiso de continuidad, como su nombre lo indica es el compromiso de voluntad que tienen los colaboradores la decisión de pertenecer a la organización sin ningún tipo de coacción o aspectos que le obliguen a pertenecer a ella contra su voluntad, es decir, el trabajador decide de manera libre, voluntaria e intencional de estar en la organización como un fin personal de sí mismo asociándose íntegramente a su puesto o campo laboral o al grupo de trabajo

Meyer y Allen (1984)

> Al referirse al compromiso de continuidad indican que los colaboradores evidencian que tienen interés de quedarse fundamentalmente porque no quieren perder lo que consiguieron como sus derechos laborales económicos y sociales como, por ejemplo, beneficios, incentivos, seguro de salud y otros.
>
> El que tiene compromiso de continuidad opta por pertenecer a la organización a pesar de que muchas veces las condiciones tangibles no les sean favorables

sin embargo prima el clima organizacional, el reconocimiento y motivación necesaria para sentirse seguro, respaldado y protegido en un ambiente de trabajo propicio para el cumplimiento de sus funciones-

c) El compromiso normativo, se refiere cuando el colaborador asume conscientemente la obligación de ser leal a la institución con la finalidad de honrarlo con lealtad. El colaborador tiene la certeza y evidencia que la empresa se involucra en su desarrollo personal y recíprocamente le es leal permaneciendo en ella con lealtad en el sentido moral, que debe dar a la empresa por el hecho de recibir prestaciones como capacitaciones, especializaciones y reconocimientos por la labor realizada, es como un sentimiento de deuda a la organización por la oportunidad de brindarle cierto tipo de recompensa lo que trae consigo un compromiso moral. (Meyer y Allen, 1984)

Serrano y Portalanza (2014) precisan:

Este compromiso implica una relación recíproca entre el trabajador y la institución donde el primero tiene la necesidad de ser leal por la oportunidad ofrecida de ser trabajador en la organización y por las oportunidades de mejorar personal y profesionalmente elevando cada vez más su calidad de vida, para ello los lideres deben influenciar en el compromiso institucional, para alcanzar la eficiencia de los colaboradores en el óptimo desempeño de sus funciones. (Serrano yPortalanza, 2014)

De esta manera, “altos niveles de compromiso posibilitarán que se mantengan las capacidades colectivas generadas y las ventajas sostenibles y duraderas que la organización ha sido capaz de lograr”. (Claure y Bohrt, 2003)

Teoría de Meyer y Allen de compromiso organizacional.

Una teoría, basada en los aportes de Meyer y Allen (1991) “describen el compromiso organizacional de tres formas: compromiso emocional, continuidad del compromiso y compromiso normativo. Cada componente se despliega según diversos antecedentes y con disímiles implicaciones para el comportamiento de un individuo en el ámbito laboral u organizacional”.

Allen y Meyer (1990)

> Si bien estos enfoques tienen en común un vínculo entre el empleado y la organización que disminuye la probabilidad de rotación, está claro que la naturaleza de ese vínculo es diferente. Los empleados con un fuerte compromiso afectivo permanecen porque quieren, los que tienen un fuerte compromiso de continuidad porque lo necesitan y los que tienen un fuerte compromiso normativo porque sienten que deben hacerlo.

Allen y Meyer (1990)

> El enfoque más prevalente sobre el compromiso organizacional en la literatura es aquel en el que el compromiso se considera un vínculo afectivo o emocional con la organización, de modo que, el individuo fuertemente comprometido se identifica, participa y disfruta de la pertenencia a la organización.
>
> El compromiso afectivo, continuo y normativo se ve mejor como componentes distinguibles, en lugar de tipos, de compromiso actitudinal; es decir, los empleados pueden experimentar cada uno de estos estados psicológicos en diversos grados. Algunos empleados, por ejemplo, pueden sentir tanto una fuerte necesidad, como una fuerte obligación de permanecer, pero ningún deseo de hacerlo; otros pueden sentir ni una necesidad, ni una obligación, sino un fuerte deseo, y así sucesivamente. La "suma neta" del compromiso de una

> persona con la organización, por lo tanto, refleja cada uno de estos estados psicológicos separables. (Allen y Meyer, 1990)

Finalmente, “se propone que el componente normativo del compromiso organizacional estará influenciado por las experiencias del individuo tanto antes (socialización familiar / cultural), como después (socialización organizacional) de la entrada en la organización” (Allen y Meyer, 1990).

Compromiso de continuidad:

“En el sentido, de que el empleado o servidor, se siente obligado a continuar trabajando en su institución u organización” (Meyer y Allen, 1984).

Compromiso normativo:

“El empleado o servidor, se siente comprometido de la institución u organización y la percibe como un deber”. (Meyer y Allen, 1984).

Compromiso afectivo

Para Meyer y Allen (1984) explican:

> Es el deseo del servidor o empleado, de permanecer emocionalmente como miembro en la institución u organización, según sus preferencias. El compromiso afectivo se interpreta como la conexión emocional, la identificación y la participación del empleado con la organización en la que trabaja.

2.1.2. Toma de decisiones

Según Chiavenato (2009) define, “Es el proceso de analizar y elegir entre las alternativas de curso de acción disponibles que debe seguir un individuo”

Así mismo para Robbins y Coulter (2014), “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 (2014)

> El fragmento destaca la importancia de la toma de decisiones en una organización, señalando que es un proceso informacional en el que participan grupos o individuos con el fin de aprovechar oportunidades y resolver problemas. Además, subraya que quienes toman decisiones dentro de una empresa buscan el beneficio colectivo y se esfuerzan por mejorar el desempeño organizacional.
>
> Este enfoque resalta la naturaleza colaborativa y estratégica de la toma de decisiones en el contexto empresarial. Se enfatiza que la toma de decisiones no es un proceso aislado, sino que implica la participación de diferentes partes interesadas y la consideración de diversos factores y perspectivas. Además, se destaca el objetivo final de mejorar el desempeño de la organización, lo que sugiere que las decisiones tomadas deben alinearse con los objetivos y valores de la empresa para lograr resultados óptimos. (Rodríguez, 2014)
>
> El fragmento destaca la importancia y naturaleza de la toma de decisiones en una organización. Resalta que este proceso implica el uso de información por parte de grupos o individuos con el fin de identificar oportunidades y resolver problemas. Además, enfatiza que quienes toman decisiones dentro de la empresa tienen como objetivo principal buscar el beneficio colectivo y mejorar el rendimiento general de la organización. (Rodríguez, 2014)
>
> Este análisis resalta la idea de que la toma de decisiones es un proceso estratégico y colaborativo en el cual se utilizan datos e información para tomar las mejores decisiones posibles. Además, subraya la importancia de que estas decisiones estén alineadas con los intereses y objetivos de la organización en

su conjunto, lo que contribuye a su crecimiento y éxito a largo plazo. (Rodríguez, 2014)

Para Rheault (1997)

> “Establece que la toma de decisiones implica la selección constante entre dos o más opciones para resolver un problema. Esto subraya la importancia de evaluar previamente las decisiones para anticipar los resultados de la opción elegida” (p.21).

Carreto (2016)

> El fragmento resalta la importancia central de la toma de decisiones en la gestión y administración, porque contribuye significativamente a mantener la armonía, coherencia y eficiencia del grupo o la organización. La toma de decisiones no solo es relevante en el ámbito empresarial, sino también en la vida cotidiana de las personas, dado que es una actividad constante que enfrentamos en diferentes situaciones.

Además, indica, es natural que las personas sientan incertidumbre o temor al tomar decisiones, especialmente debido al riesgo de cometer errores. Esta reflexión sugiere que la toma de decisiones puede ser un proceso desafiante y que es importante abordarlo con cuidado y consideración, tanto en contextos personales como profesionales. (Carreto, 2016)

Johansen (1933) indica:

> En toda empresa, la toma de decisiones es de trascendental importancia para sus operaciones. Cada decisión, ya sea estratégica a largo plazo o táctica para resolver problemas inmediatos, tiene un impacto significativo. Una decisión acertada puede resultar en ahorro de tiempo, energía y recursos. Por el

> contrario, decisiones incorrectas pueden generar pérdidas y obstaculizar las actividades de la organización. En algunos casos, las consecuencias de estas decisiones pueden ser devastadoras para la empresa.

Delfín y Acosta (2016), afirman, “La toma de decisiones es importante para el desarrollo organizacional, 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 “las 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 con Daft (2011) dice:

> Existen dos tipos principales de decisiones. En primer lugar, las decisiones programadas o estructuradas, que son aquellas que se toman de manera repetitiva y previsible, ya que surgen con regularidad y, por lo tanto, tienen una ruta de solución y pasos predefinidos. Quienes toman estas decisiones suelen basarse en lo que se ha hecho anteriormente, sin necesidad de diseñar nuevas soluciones. Por otro lado, están las decisiones no programadas o no estructuradas, que se enfrentan a problemas excepcionales o poco frecuentes. Cuando surgen estas situaciones, es necesario abordar el problema como una decisión no programada. Por ejemplo, esto puede incluir cómo manejar el fracaso en la producción o cómo asignar recursos en circunstancias inusuales dentro 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) explica, el proceso de toma de decisiones consta de seis etapas fundamentales:

1. Identificación y diagnóstico del problema: En esta etapa, se debe identificar y comprender el problema, analizando sus causas y consecuencias. 2. Generar soluciones: Consiste en proponer diversas alternativas innovadoras y creativas para abordar el problema identificado. 3. Evaluación de alternativas: Se evalúan las diferentes soluciones propuestas, teniendo en cuenta los objetivos y criterios establecidos por la organización. 4. Selección de la mejor alternativa: Se elige la opción más destacada entre las alternativas evaluadas, que mejor se ajuste a los objetivos y criterios establecidos. 5. Ejecución de la decisión: Implica poner en práctica la alternativa seleccionada y asegurarse de que se implemente correctamente. Esto requiere el apoyo y la colaboración de los miembros del equipo y directivos, ya que pueden tener diferentes perspectivas y metas. 6. Evaluación de la decisión: En esta etapa final, se evalúa si la decisión tomada ha sido efectiva para alcanzar los objetivos establecidos. Se realiza un análisis de retroalimentación para evaluar completamente la decisión y, si es necesario, se realizan ajustes o modificaciones.

Simón (2007) precisa:

La toma de decisiones y el método para utilizar de acuerdo con el 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 estrategia del negocio.

Robbins y Coulter (2014) señalan:

> Cuatro estilos en 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 brindar 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 y Coulter, 2014)

Robbins (2004) revelan:

> Los métodos de toma de decisiones se pueden dividir en tres tipos: 1. Racionalidad: Este enfoque implica definir el problema de manera clara, estableciendo metas específicas y evaluando cuidadosamente todas las opciones disponibles para elegir la mejor alternativa que permita alcanzar esas

metas de manera óptima. 2. Racionalidad limitada: En este método, los individuos tienden a ser racionales dentro de los límites de su capacidad para analizar información y tomar decisiones. Esto significa que pueden no considerar todas las alternativas disponibles ni realizar un análisis exhaustivo, pero aun así intentan tomar la mejor decisión posible con los recursos y el conocimiento disponibles. 3. Intuición: En este enfoque, las decisiones se toman basadas en corazonadas o intuiciones, sin un proceso formal de identificación o evaluación de alternativas, ni un análisis profundo del problema. En lugar de depender de datos y análisis detallados, las decisiones se toman basadas en la experiencia, el instinto y la percepción subjetiva de la situación.

Robbins y Coulter (2014) dividen al proceso de toma de decisiones en ocho etapas:

1. Identificación del problema: Se reconoce la existencia de un desacuerdo entre la situación actual y la ideal. 2. Identificación de criterios de decisión: Consiste en determinar los aspectos relevantes que guiarán la elección de una decisión. 3. Asignación de pesos a criterios: Se ponderan los criterios para priorizarlos, ya que no todos tienen la misma importancia. 4. Desarrollo de alternativas: Se generan todas las opciones viables para resolver el problema identificado. 5. Análisis de alternativas: Se evalúan las diferentes opciones en función de los criterios establecidos, destacando sus ventajas y desventajas. 6. Selección de alternativa: Se elige la mejor opción entre las alternativas consideradas, teniendo en cuenta los resultados del análisis. 7. Implementación de alternativa: Se pone en práctica la decisión seleccionada, comunicándola a los involucrados y obteniendo su compromiso. 8. Evaluación: Se evalúan los resultados obtenidos tras la implementación de la decisión para verificar si se resolvió el problema de manera efectiva.

2.2. Antecedentes

Internacionales

Barandica y Gutierrez (2020) en su su estudio:

> 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, determinaron 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.

Gutiérrez y Rico (2019)

> El objetivo principal de la investigación fue determinar el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores en su lugar de trabajo. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, empírico-analítico, no experimental, descriptivo y correlacional, con un diseño transversal. La muestra consistió en 270 colaboradores que llevaban más de 3 meses trabajando en organizaciones tanto del sector público como del privado, con contratos indefinidos, fijos o de prestación de servicios. Se utilizó la versión validada por Osorio et al. (2016) del Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer et al. (1993) como instrumento de recolección de datos. Los resultados revelaron que menos del 50% de los colaboradores lograron alcanzar un nivel óptimo de compromiso en la empresa donde trabajaban.

Altamirano y Tello (2018)

El objetivo de la investigación fue analizar el compromiso laboral en la empresa Mil Boots, ubicada en Ecuador. Se utilizó el cuestionario desarrollado por Meyer y Allen, y se obtuvo un coeficiente alfa de Cronbach de 0.886, indicando una alta fiabilidad del instrumento. El enfoque fue cuantitativo-descriptivo, y la población estudiada consistió en 63 colaboradores, incluyendo tanto trabajadores como personal administrativo. Los resultados mostraron que el compromiso afectivo alcanzó un nivel del 65.31%, seguido por el compromiso normativo con un 51.05%, y finalmente el compromiso de continuidad con un 47.6%. Estos resultados proporcionan una visión detallada del compromiso laboral dentro de la empresa Mil Boots, lo que puede ser útil para la gestión de recursos humanos y el desarrollo organizacional.

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.

Brown y Chinyere (2018)

El objetivo de la investigación fue conocer la relación entre la participación en la toma de decisiones y el compromiso organizacional de los Representantes de Servicio al Cliente. La investigación empleó un enfoque cuantitativo, siendo de tipo descriptiva y correlacional. La muestra consistió en 78 colaboradores seleccionados para

participar en el estudio. El instrumento de medición utilizado fue el cuestionario desarrollado por Meyer y Allen. La participación en la toma de decisiones se evaluó utilizando un cuestionario validado por expertos, el cual demostró una confiabilidad de Rho (0.80). Los resultados obtenidos revelaron que existe una relación entre ambas variables. En cuanto a la participación en la toma de decisiones, se encontró que el 46.80% de los participantes mostraron un nivel medio. En cuanto al compromiso organizacional, se observó que el 69.50% de los participantes demostraron un nivel de compromiso organizacional. Estos hallazgos sugieren que la participación en la toma de decisiones está relacionada positivamente con el compromiso organizacional de los Representantes de Servicio al Cliente. Esto destaca la importancia de involucrar a los empleados en el proceso de toma de decisiones para fomentar su compromiso con la organización.

Fernández (2018)

El objetivo de la investigación fue diseñar estrategias de toma de decisiones en la empresa Efe Sociedad Anónima con el fin de optimizar el clima organizacional. La investigación se enmarca en un enfoque mixto, siendo descriptiva y propositiva. Para la recopilación de datos, se utilizó una encuesta con escala de Likert. Los resultados de la encuesta revelaron que el 71.4% de los participantes considera que la buena aplicación de la toma de decisiones dentro de la empresa es vital. Asimismo, el 58.3% de los encuestados manifestó un alto grado de fidelización con respecto al clima organizacional. Estos hallazgos sugieren que existe una percepción positiva sobre la importancia de la toma de decisiones en la empresa Efe Sociedad Anónima y que el clima organizacional está relativamente bien evaluado por los colaboradores. En base a estos resultados, se pueden proponer estrategias específicas de mejora en el proceso de toma de decisiones para potenciar aún más el clima organizacional en la empresa.

Huamán y Lezama (2019)

> El objetivo de la investigación fue determinar el nivel de compromiso organizacional en la empresa de quesos "Chugar SRL". La muestra consistió en un total de 63 colaboradores. Para llevar a cabo el estudio, se utilizó el cuestionario propuesto por Meyer y Allen. La investigación se clasificó como básica, descriptiva y no experimental. Los resultados obtenidos indicaron que los colaboradores presentan un alto nivel de compromiso con su organización, alcanzando un 80.46%. Además, en cuanto a las dimensiones del compromiso, se destacó que el compromiso normativo superó el 50%, sugiriendo que los colaboradores muestran una fuerte identificación con los valores y normas de la empresa.

Gallardo (2021) en su investigación:

> El propósito fue examinar la relación entre la toma de decisiones y el compromiso organizacional en una institución pública de Trujillo. El estudio se llevó a cabo con un enfoque cuantitativo, utilizando un diseño no experimental y correlacional. Se empleó un cuestionario para medir ambas variables. La población de estudio estuvo compuesta por 51 colaboradores de la institución. Los resultados obtenidos indicaron una relación positiva baja entre la toma de decisiones y el compromiso organizacional, con un coeficiente de correlación de Rho (r=0.340). Esto sugiere que existe una asociación entre ambas variables, aunque no es muy fuerte. Es decir, aquellos colaboradores que muestran una mayor capacidad para tomar decisiones tienden a estar más comprometidos con la organización, pero la relación no es altamente significativa. Estos hallazgos sugieren que la toma de decisiones puede influir en cierta medida en el compromiso organizacional de los colaboradores en la institución pública de Trujillo, aunque otros factores pueden estar también involucrados en esta relación.

Alfaro (2022) en su trabajo:

> Toma de decisiones y compromiso organizacional de los colaboradores del Servicio de Gestión Ambiental de Trujillo, 2021, tuvo 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.

Nacionales

Yares (2021)

> El objetivo del estudio fue examinar el impacto de las habilidades interpersonales en el trabajo en equipo de los empleados del Hotel Villa Kitzia, ubicado en el distrito de Santa María. Se empleó un método aplicado, explicativo y no experimental, con un enfoque mixto. La muestra consistió en 21 colaboradores, y se alcanzó un alto nivel de confiabilidad del instrumento utilizado, con un coeficiente alfa de Cronbach de 0.915. Los resultados obtenidos revelaron diferentes aspectos relacionados con las habilidades interpersonales y su influencia en el trabajo en equipo. Por ejemplo, se

encontró que un porcentaje significativo de empleados tenía dificultades para relacionarse con sus colegas cuando se requería, y también se identificaron áreas de mejora en términos de escucha activa y comunicación efectiva. Por otro lado, se observó que la mayoría de los colaboradores mostraban compromiso con sus tareas laborales, aunque algunos presentaban dificultades para cumplir con todas las solicitudes o alcanzar sus metas personales. Concluyó, existe una relación significativa entre las habilidades interpersonales y el trabajo en equipo en el Hotel Villa Kitzia, lo que resalta la importancia de fomentar el desarrollo de estas habilidades entre los empleados para mejorar el desempeño organizacional, utilizado, con un coeficiente alfa de Cronbach de 0.915.

Los resultados obtenidos con relación a la variable independiente revelaron que un porcentaje significativo de colaboradores (18.5%) no suelen interactuar con sus colegas cuando es necesario, mientras que un 22.2% muestra dificultades para escuchar a otros. Por otro lado, el 74.1% siente que adquiere poder a través de su trabajo en áreas específicas, pero un 25.9% enfrenta obstáculos para comunicarse efectivamente y ejercer influencia. En cuanto a la variable dependiente, se observó que el 70.4% de los colaboradores a veces cumplen con todas las solicitudes, y el 74.1% indicó que ocasionalmente se les asignan tareas importantes, lo que denota confianza en su capacidad. Sin embargo, un porcentaje considerable (37%) carece de habilidades para escuchar a los miembros de su equipo, y el 66.7% rara vez participa en reuniones que incluyan a todos los niveles jerárquicos. Además, solo el 22.2% logra alcanzar sus metas personales en algunas ocasiones. Finalmente, se estableció una relación significativa entre las variables, caracterizada como positiva-moderada, sugiriendo una influencia entre las habilidades interpersonales y el trabajo en equipo de los colaboradores del hotel.

Callalli (2018)

El objetivo principal de la investigación fue determinar la relación entre los roles gerenciales y el compromiso organizacional en los colaboradores de una municipalidad. El enfoque de la investigación fue no experimental, transaccional y correlacional. La muestra consistió en 24 personas, a quienes se les aplicó un cuestionario previamente validado y confiable, con un coeficiente alfa de Cronbach de 0.821, lo que indica una buena consistencia interna del instrumento. Los resultados de la investigación revelaron que existe una relación positiva moderada (Rho = 0.482) entre los roles gerenciales y el compromiso organizacional. Asimismo, en cuanto a la dimensión de toma de decisiones, también se encontró una relación positiva moderada (Rho = 0.573) con el compromiso organizacional. Estos hallazgos sugieren que la forma en que se desempeñan los roles gerenciales, así como la capacidad de tomar decisiones, están relacionadas de manera significativa con el compromiso de los colaboradores hacia la organización municipal.

Locales

Ramos (2022) en su tesis con el l título

"Influencia del comportamiento organizacional en la toma de decisiones del personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes, 2022". El objetivo fue determinar la influencia del comportamiento organizacional en la toma de decisiones del personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes, se desarrolló una investigación aplicada, de diseño no experimental y transversal, con enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo – correlacional. Se trabajó con una muestra probabilística de 93 trabajadores, empleándose la técnica de la encuesta, se aplicaron dos cuestionarios con ítems valoradas, utilizando una escala de Likert con 15 ítems para medir la variable de comportamiento organizacional y 12 preguntas para evaluar la toma de decisiones. Los resultados mostraron que la dimensión del comportamiento a

nivel individual, con un 52.7%, influyó en la variable de toma de decisiones, que alcanzó un 63.4%. Esta relación se confirmó con un coeficiente de Spearman de 0.246, indicando una correlación positiva baja pero significativa. En cuanto a la dimensión del comportamiento a nivel grupal, se observó que su incidencia fue del 54.8% en la toma de decisiones, que alcanzó un 63.4%. Esta relación se corroboró con un valor de p (rho) de 0.423, lo que indica una asociación positiva moderada y significativa. Por otro lado, la dimensión del comportamiento a nivel organizacional mostró una influencia del 62.4% en la toma de decisiones, que se reflejó en el mismo porcentaje del 63.4%. Esta relación fue respaldada por un valor de p (rho) de 0.737, indicando una asociación positiva alta y significativa. Finalmente, la investigación concluyó que el comportamiento organizacional, con una influencia del 58.1%, tuvo un impacto en la toma de decisiones, que alcanzó el 63.4%. Esta conclusión se respaldó con un coeficiente de Spearman de 0.570, demostrando una correlación positiva moderada y significativa entre ambas variables.

Finalmente, en el contexto local, la investigación de Guerrero (2019)

El objetivo principal del estudio fue desarrollar una propuesta de mejora del compromiso organizacional en una institución bancaria. La investigación fue descriptiva-observacional y contó con una muestra de 35 colaboradores de la institución. Se utilizó un cuestionario basado en la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1997). Los resultados obtenidos indicaron que, en general, los colaboradores mostraron un nivel de compromiso organizacional medio, al igual que en sus dimensiones individuales: afectiva, normativa y continua. Esto sugiere que hay margen para mejorar el compromiso dentro de la institución bancaria. La propuesta de mejora podría enfocarse en fortalecer aspectos específicos de estas dimensiones para impulsar un mayor compromiso organizacional en el personal, lo que a su vez podría tener un impacto positivo en el rendimiento y la cultura organizacional de la institución bancaria.

2.3. Definición de términos básicos

Compromiso organizacional

“Vínculo que incide en la permanencia del personal en una organización, modela su forma de hacer las cosas y disminuye los niveles de rotación del recurso humano. Es una actitud deseada por los emprendedores, pero desafiante de lograr” (Shanker, 2018).

Compromiso de continuidad

“Deseo de las personas de permanecer en la organización para obtener beneficios personales relacionados con la duración del trabajo” (Muchtadin y Chaerudin, 2020).

Compromiso afectivo

“Conexión emocional de una persona con su organización de modo que genera un fuerte deseo de identificarse en la organización y disfrutar de la participación y membresía en la organización” (Muchtadin y Chaerudin, 2020).

Compromiso normativo

“Autopercepción de obligación del personal de permanecer junto a su organización y continuar su trabajo” (Muchtadin y Chaerudin, 2020).

Satisfacción laboral

“Actitudes o sentimientos de las personas hacia varios aspectos de su trabajo donde esos sentimientos o actitudes pueden ser positivos o negativos” (Wirawan, 2017) .

III. MATERIALES Y METODOS

3.1. Hipótesis

Hipótesis general

La influencia del compromiso organizacional es directa y positiva en la toma de decisiones en la Unidad de Gestión Educativa (UGEL) Zarumilla, Tumbes, 2023.

Hipótesis específicas:

1. La influencia de la dimensión afectiva es directa y positiva en la toma de decisiones en la Unidad de Gestión Educativa (UGEL) Zarumilla.

2. La influencia de la dimensión normativa es directa y positiva en la toma de decisiones en la Unidad de Gestión Educativa (UGEL) Zarumilla.

3. La influencia de la dimensión continuidad es directa y positiva en la toma de decisiones en la Unidad de Gestión Educativa (UGEL) Zarumilla

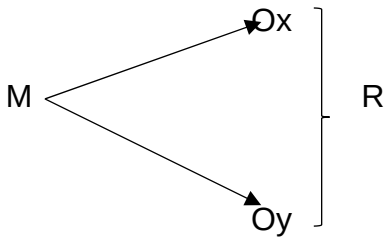
3.2. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis

A la investigación le correspondió “un enfoque metodológico cuantitativo, de tipo descriptivo – correlacional”, según los planteamientos de Hernández et al. (2014), dicen:

> Los estudios descriptivos se centran en investigar y describir los elementos característicos que poseen individuos, grupos poblacionales, comunidades u otros fenómenos de interés. El objetivo principal de estos estudios es determinar y describir el comportamiento, las características y las relaciones

entre las variables que se están estudiando, sin intentar establecer relaciones causales o inferir conclusiones más allá de lo observado. En resumen, los estudios descriptivos buscan proporcionar una comprensión detallada y completa de los fenómenos estudiados, ayudando a identificar patrones, tendencias y regularidades en el comportamiento o características de los sujetos o grupos estudiados. Correlacional porqué la intención fue describir o sustentar la asociación entre dos o más variables significativas, a través de coeficientes de correlación, los cuales son índices matemáticos que brindan información respecto al nivel e intensidad asociativa entre dos o más variables.

La investigación sobre la influencia del compromiso organizacional en la toma de decisiones estuvo basada en un diseño no experimental, de corte transversal, de tipo cuantitativa, aplicada y correlacional, que presentamos mediante el esquema siguiente:



Donde:

M : Muestra
Ox : Variable 1: Compromiso organizacional
Oy : Variable 2: Toma de decisiones
R : Relación entre variables

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

“Es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla la investigación” (Carrasco, 2019).

En el presente estudio la población estuvo constituida por 33 trabajadores administrativos comprendidos por directivos, profesionales, técnicos y auxiliares, en la condición de nombrados y contratados bajo el Régimen laboral Decreto Legislativo N° 276, según los registros del Área de Personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Zarumilla (2023) y la Ordenanza Regional N° 007-2017-GOB.REG.TUMBES-CR.CD (GORE, 2017). (Anexo 8).

Tabla 1

Población laboral de la UGEL Zarumilla

Categoría laboral	**N° Trabajadores**
Directivos	2
Profesionales	15
Técnicos	11
Auxiliares	5
Total	**33**

Fuente: Área de Personal, UGEL Zarumilla. (GORE, 2017)

Muestra

"Es una parte seleccionada de la población sobre la cual se va a efectuar la medición y observación de las variables en estudio". Según García (2016) señala, "Es un subconjunto de la población sobre la cual se realizará alguna medición que permitirá conclusiones generalizables a toda la población" (p. 130).

La muestra del presente estudio se denomina censal y/o intencional porque los elementos considerados en la muestra fueron el mismo número de trabajadores que conformaron la población es decir 33 trabajadores administrativos.

Muestreo

Carrasco (2019) señala:

> “Es la técnica que nos permite seleccionar muestras adecuadas de una población de estudio. El muestreo debe conducir a la obtención de una muestra representativa de la población de donde proviene, esta condición establece que cada elemento de la población tiene la misma probabilidad de ser incluida en lamuestra. El estudio de selección de muestras, en sí constituye todo un estudio pormenorizado, que no atañe al estudio en este texto”.

La encuesta se realizó mediante la aplicación de dos instrumento de medición, el primer cuestionario para la variable compromiso organizacional constituido por dieciocho preguntas y el segundo para la variable toma de decisiones comprendido por trece preguntas, ambos instrumentos valorados con la escala de Likert: Muy de Acuerdo (MA) = 5, De acuerdo: (DA) = 4, Indeciso (I) = 3, En desacuerdo (ED) = 2, Muy en desacuerdo (MD) = 1; aplicándose a los trabajadores administrativos a la hora de ingreso en el horario diurno.

3.4. Métodos, técnicas e instrumentos

Métodos

Método deductivo

El método empleado en la recolección de información y en la elaboración del marco teórico para establecer categorías y dimensiones del compromiso organizacional y la toma de decisiones, se pudo describir como un enfoque de investigación cualitativo. Este enfoque implica una comprensión profunda y detallada del fenómeno estudiado, utilizando métodos de recolección de datos permitiendo capturar las experiencias, opiniones y percepciones de los participantes.

En cuanto a la recolección de información, se suelen utilizar técnicas como entrevistas semiestructuradas, grupos focales o análisis documental para recopilar datos sobre el compromiso organizacional y la toma de decisiones en el contexto específico de estudio.

En la elaboración del marco teórico, se empleó un proceso inductivo, donde se revisan teorías existentes relacionadas con el compromiso organizacional y la toma de decisiones para identificar categorías y dimensiones relevantes. A partir de la revisión de la literatura y la investigación preliminar, se desarrollan conceptos clave que guiarán el análisis de los datos recolectados.

Este enfoque cualitativo permitió un tratamiento profundo y detallado de la información, desde la conceptualización inicial hasta la formulación de conclusiones basadas en los datos recopilados. Además, proporciona insights valiosos sobre las experiencias y percepciones de los participantes, enriqueciendo la comprensión del fenómeno estudiado.

Método inductivo

La técnica que se utilizó en este caso fue la encuesta, específicamente utilizando la escala de Likert en los ítems del cuestionario. Esta técnica consiste en la presentación de una serie de afirmaciones o preguntas relacionadas con las variables de interés, en este caso el compromiso organizacional y la toma de decisiones, y se pide a los participantes que indiquen su grado de acuerdo o desacuerdo con cada afirmación en una escala de respuesta que va desde "totalmente en desacuerdo" hasta "totalmente de acuerdo".

Al emplear la escala de Likert en la encuesta, se obtuvieron datos cuantitativos que fueron ser analizados estadísticamente, lo que permitió medir de manera objetiva y cuantitativa la relación entre las variables y sus dimensiones. Este enfoque cuantitativo permite explicar, predecir y controlar los fenómenos estudiados a través

de la obtención de datos numéricos que se someten a análisis estadístico.

En resumen, la técnica que se utilizó en la investigación fue la encuesta con la escala de Likert, como parte del enfoque cuantitativo que busca explicar y predecir fenómenos a través de la obtención y análisis de datos numéricos.

Método cuantitativo

El propósito de utilizar el método cuantitativo en este caso fue explicar, predecir y/o controlar fenómenos relacionados con el compromiso organizacional y la toma de decisiones. Este enfoque se basa en la obtención de datos numéricos mediante la recopilación de información a través de encuestas o cuestionarios. En este estudio, se utilizará la escala de Likert en los ítems de los cuestionarios para medir las diferentes dimensiones del compromiso organizacional y la toma de decisiones.

Mediante el análisis de los datos cuantitativos recogidos, se pudieron identificar patrones, relaciones y tendencias entre las variables estudiadas. Esto permite realizar inferencias estadísticas y generar conclusiones basadas en la evidencia numérica obtenida. Además, el enfoque cuantitativo facilita la comparación de resultados y la generalización de los hallazgos a una población más amplia.

En resumen, el uso de datos cuantitativos recopilados a través de la escala de Likert en los cuestionarios permitirá abordar el objetivo de explicar, predecir y/o controlar los fenómenos relacionados con el compromiso organizacional y la toma de decisiones de manera rigurosa y objetiva.

Técnicas

Según Bernal (2016), en la ejecución del trabajo se emplearon las técnicas:

Documental, “Permitieron revisar, analizar y cuestionar la literatura de los

textos, revistas e informes técnicos y administrativos y en artículos científicos; esta información fue compilada utilizando la ficha bibliográfica".

Encuesta

"Es un procedimiento de la investigación, la cual consiste en obtener información de las personas encuestadas, mediante el uso de cuestionarios, diseñados en forma previa para la obtención de información específica" (Bernal, 2016).

"Técnica empleada en la recopilación de los datos mediante un cuestionario dirigido a la unidad de análisis de la muestra por investigar, la elección de esta técnica, facilitaron la recolección de datos cuantitativos y cualitativos derivados del muestreo". (Anexo 3 y 9)

Instrumentos

Falcón y Herrera (2005) refieren "A los dispositivos o formatos (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información" (p. 12). Empleándose:

Fichas bibliográficas, "Se utilizará en la registración de la información de la literatura de las variables"

Libreta de apuntes, "para la consignación de las ocurrencias y/o situaciones en el lugar y momento de la ejecución del proyecto".

Cuestionario, se emplearon dos cuestionarios con 18 y 13 preguntas para cada variable en estudio, en escala de Likert: Muy de Acuerdo (MA) = 5, De acuerdo: (DA) = 4, Indeciso (I) = 3, En desacuerdo (ED) = 2, Muy en desacuerdo (MD) = 1. (Anexo 4 y 5)

3.5. Procesamiento y análisis

Procesamiento

Después de aplicar la encuesta al grupo de estudio se procedió a tabular los datos en hojas Excel para importarlas al Programa SPSS, por la cual se obtuvo las tablas de frecuencias absolutas y relativas, el P- valor, el coeficiente de correlación Rho de Spearman utilizado para variables categóricas, estos resultados permitieron determinar la influencia entre variables, la prueba de hipótesis y la correlación entre variables; para luego ser sometido al análisis.

Análisis

El análisis fue descriptivo e inferencial, posteriormente realizando un análisis cualitativo y cuantitativo permitieron determinar la influencia del compromiso organizacional en la toma de decisiones O en la Unidad de Gestión Educativa (UGEL) Zarumilla, Tumbes, 2023.

3.6. Confiabilidad del instrumento

Para la confiabilidad del instrumento se recurrió a la aplicación de una prueba piloto compuesta de diez colaboradores de la UGEL Zarumilla, mediante la aplicación del coeficiente Alfa de Cronbach que mide la consistencia interna de la prueba y su aplicación en otra realidad debe resultar iguales o parecidas respuestas.

Hernandez et al. (2014)

> De acuerdo con las instrucciones de los autores los resultados del cálculo del coeficiente se pueden apreciar mediante la siguiente escala de valores que para los niveles de 0,53 a menos tenemos una confiabilidad débil, de 0,54 a 0,59 Confiabilidad baja, de 0,60 a 0,65 Confiable, de 0,66 a 0,71 Muy confiable, de 0,72 a 0,99 Excelente confiabilidad 1,0 Confiabilidad perfecta.

Los resultados de la prueba piloto de 10 trabajadores administrativos, producto de la aplicación al cuestionario de la variable compromiso organizacional elaborado con dieciocho preguntas en escala de Likert, el cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach resultó 0,986, situándose en un nivel de excelente confiabilidad, y para variable toma de decisiones diseñado con trece preguntas en escala de Likert, el cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach resultó 0,993, situándose en un nivel de excelente confiabilidad. Ambos coeficientes calculados fueron de excelente confiabilidad para el desarrollo de la investigación. (Tabla 2 y 3) (Anexo 6 y 7)

Tabla 2

Fiabilidad de la variable compromiso or*ganizacional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
.986	18

Fuente: Prueba Piloto

Tabla 3

Fiabilidad de la variable toma de decisiones

Alfa de Cronbach	N de elementos
.993	13

Fuente: Prueba Piloto

3.7. Variables y operacionalización

Variable 1: Compromiso organizacional

Definición conceptual

“Intensidad de la participación de un empleado e identificación con la organización, y disposición a realizar un esfuerzo en beneficio de la organización” (Hellriegel y Slocum, 2009).

Definición operacional

Los datos para la variable CO se obtuvieron mediante la técnica de la encuesta plasmados en un cuestionario diseñado por 18 preguntas en escala de Likert, con cinco alternativas de respuesta, aplicándose a los 33 colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa (UGEL) Zarumilla, Tumbes. (Anexo 1 y 2)

Dimensiones

Afectiva

Indicadores: Actitudes, rotación, involucramiento.

Normativa

Indicadores: Permanencia, condiciones, lealtad.

Continuidad

Indicadores: Beneficios, liderazgo, empatía.

Tabla 4

Variable compromiso organizacional, dimensiones, indicadores e items

Dimensiones	Indicadores	Items
Afectiva	Actitudes	1, 2, 3, 4, 5, 6,
	Rotación	
	Involucramiento	
Normativo	Permanencia	7, 8, 9, 10,
	Condiciones	
	Lealtad	
Continuidad		
	Beneficios	11, 12, 13, 14.
	Liderazgo	15, 16, 17, 18
	Empatía	

Fuente: Encuesta

Variable 2: Toma de decisiones

Definición conceptual

Robbins y Coulter (2014), “E 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

Los datos para la indicada variable se obtuvieron mediante la técnica de la encuesta con un cuestionario compuesto por 13 preguntas en escala de Likert, con cinco alternativas de respuesta, aplicadas a los 33 colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa (UGEL) Zarumilla, Tumbes. (Anexo 1 y 2)

Dimensiones

Estilo

Indicadores: Directivo, analítico, conceptual, conductual.

Proceso

Indicadores: Identificación del problema, criterios de decisión, selección de una alternativa, evaluación, implementación de la alternativa.

Método

Indicadores: Racionalidad acotada, intuición.

Tabla 5

Variable toma de decisiones, dimensiones, indicadores e items

Dimensiones	Indicadores	Items
Estilo	Directivo Analítico Conceptual Conductual	19, 20, 21, 22,
Proceso	Identificación Criterios Selección Evaluación Implementación	23, 24, 25, 25,
Método	Racionalidad Intuición	27, 28, 29, 30, 31.

Fuente: Encuesta

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

Para el objetivo general: Determinar la influencia del compromiso organizacional en la toma de decisiones en la Unidad de Gestión Educativa (UGEL) Zarumilla, Tumbes, 2023.

Tabla 6

Influencia del compromiso organizacional en la toma de decisiones

Nivel	Compromiso Organizacional			Toma de Decisiones		
	Puntuación	n	%	Puntuación	n	%
Alta	66 a 90	6	18.2	48 a 65	7	21.2
Media	42 a 65	11	33.3	30 a 47	8	24.2
Baja	18 a 41	16	48.5	13 a 29	18	54.6

Fuente: Encuesta.

Los resultados obtenidos en el estudio realizado en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Zarumilla, Tumbes, en 2023, muestran que en la variable compromiso organizacional, con las dimensiones afectivas, normativa y de continuidad tuvieron respuestas de nivel bajo en un 48.5% de los casos, mientras que el nivel medio representó el 33.3%, y el nivel alto el 18.2% de las respuestas. En cuanto a la variable de toma de decisiones, que incluyó las dimensiones del estilo, proceso y método, los resultados mostraron que el nivel bajo fue el más frecuente, con un 54.6% de las respuestas, seguido del nivel medio con un 24.2%, y el nivel alto con un 21.2% de las afirmaciones por parte de los colaboradores de la UGEL de Zarumilla.

Prueba de hipótesis para el objetivo general: La influencia del compromiso organizacional es directa y positiva en la toma de decisiones en la Unidad de Gestión Educativa (UGEL) Zarumilla, Tumbes, 2023.

Los resultados obtenidos en el estudio de investigación fueron respaldados por el cálculo del coeficiente de correlación de Spearman (Rho), que arrojó un valor de 0.664 con un nivel de significancia de 0.000. Esto indica que existe una relación media-alta entre las variables de estudio, específicamente entre el compromiso organizacional y la toma de decisiones. Este resultado sugiere una influencia directa y positiva de las variables del compromiso organizacional en la toma de decisiones. Por lo tanto, se confirma la hipótesis de trabajo para el objetivo general de la investigación.

Tabla 7

Correlación entre el compromiso organizacional y la toma de decisiones

Rho de Spearman		Compromiso Organizacional	Toma de Decisiones
Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación		,664**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N		33
Toma de Decisiones	Coeficiente de correlación	,664**	
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	33	

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

Fuente: Encuesta

Para el objetivo específico 1: Determinar la influencia de la dimensión afectiva en la toma de decisiones en la Unidad de Gestión Educativa (UGEL) Zarumilla.

Tabla 8

Influencia de la dimensión afectiva en la toma de decisiones

Nivel	Afectiva			Toma de Decisiones		
	Puntuación	n	%	Puntuación	n	%
Alta	22 a 30	6	18.2	48 a 65	7	21.2
Media	14 a 21	12	36.4	30 a 47	8	24.2
Baja	6 a 13	15	45.4	13 a 29	18	54.6
Totales		33	100.0	Totales	33	100.0

Fuente: Encuesta.

Los resultados revelaron, en la dimensión afectiva, la mayoría de las respuestas se ubicaron en el nivel medio y bajo, con un 45.4% y un 36.4% respectivamente, mientras un 18.2% se ubicó en el nivel alto. En cuanto a la variable de toma de decisiones, las respuestas se distribuyeron de manera similar, con un 54.6% en el nivel bajo, un 24.2% en el nivel medio y un 21.2% en el nivel alto. Estos hallazgos sugieren que tanto la dimensión afectiva como la variable de toma de decisiones presentan una distribución variada en cuanto a las respuestas de los colaboradores de la (UGEL) de Zarumilla.

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 1: La influencia de la dimensión afectiva es directa y positiva en la toma de decisiones en la Unidad de Gestión Educativa (UGEL) Zarumilla.

Los resultados obtenidos respaldaron la hipótesis planteada para el objetivo específico uno. Se encontró un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de 0.278, con un nivel de significancia bilateral de 0.0011, indicando la presencia de una relación de nivel medio entre la dimensión y la variable de estudio. Sugiriendo que existe una asociación significativa y directa entre ambas, como se evidenció a través de las respuestas recopiladas en la encuesta aplicada a los colaboradores de la UGEL.

Tabla 9

Correlación entre la dimensión afectiva y la toma de decisiones

Rho de Spearman		Afectiva	Toma de Decisiones
Afectiva	Coeficiente de correlación		0.278
	Sig. (bilateral)		0.0011
	N		33
Toma de Decisiones	Coeficiente de correlación	0.278	
	Sig. (bilateral)	0.0011	
	N	33	

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

Fuente: Encuesta

Para el objetivo específico 2: Determinar la influencia de la dimensión normativa en la toma de decisiones en la Unidad de Gestión Educativa (UGEL) Zarumilla.

Tabla 10

Influencia de la dimensión normativa en la toma de decisiones

Nivel	Normativa			Toma de Decisiones		
	Puntuación	n	%	Puntuación	n	%
Alta	15 a 20	7	21.2	48 a 65	7	21.2
Media	9 a 14	9	27.3	30 a 47	8	24.2
Baja	4 a 8	17	51.5	13 a 29	18	54.6
Totales		33	100.0	Totales	33	100.0

Fuente: Encuesta.

La dimensión normativa con los indicadores sobre la permanencia, las condiciones y la lealtad, tuvieron resultados de nivel bajo con el 51,5% para el nivel medio con el 27,3% y para el nivel bajo con el 21,2% de las respuestas que influyeron en la variable toma de decisiones que manejo las dimensiones del estilo, proceso y método con

resultados de nivel bajo con el 54,6% para el nivel medio con el 24,2% y para el nivel alto con el 21,2% de las afirmaciones de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Zarumilla, Tumbes, 2023.

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 2: La influencia de la dimensión normativa es directa y positiva en la toma de decisiones en la Unidad de Gestión Educativa (UGEL) Zarumilla.

Los resultados obtenidos a través de la encuesta aplicada a los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa (UGEL) de Zarumilla respaldaron la hipótesis planteada para el objetivo específico dos. Se encontró un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de 0.481, con una significación bilateral de 0.004. Esta cifra indica una relación de asociatividad de nivel medio entre las variables de estudio, específicamente entre la dimensión normativa y la toma de decisiones. Esto sugiere que la dimensión normativa tiene una influencia directa y positiva en la toma de decisiones. Por lo tanto, se confirma la hipótesis de trabajo establecida para este objetivo específico.

Tabla 11

Correlación entre la dimensión normativa y la toma de decisiones

Rho de Spearman		Normativa	Toma de Decisiones
Normativa	Coeficiente de correlación		,481**
	Sig. (bilateral)		0.004
	N		33
Toma de Decisiones	Coeficiente de correlación	,481**	
	Sig. (bilateral)	0.004	
	N	33	

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

Fuente: Encuesta

Para el objetivo específico 3: Determinar la influencia de la dimensión continuidad en la toma de decisiones en la Unidad de Gestión Educativa (UGEL) Zarumilla.

Tabla 12

Influencia de la dimensión continuidad en la toma de decisiones

Nivel	Continuidad			Toma de Decisiones		
	Puntuación	n	%	Puntuación	n	%
Alta	30 a 40	8	24.2	48 a 65	7	21.2
Media	19 a 29	11	33.3	30 a 47	8	24.2
Baja	8 a 18	14	42.5	13 a 29	18	54.6
	Totales	33	100.0	Totales	33	100.0

Fuente: Encuesta.

Los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Zarumilla, Tumbes, en relación con la dimensión de continuidad y su influencia en la variable de toma de decisiones, indicaron lo siguiente: La dimensión de continuidad, que abarcó indicadores relacionados con los beneficios, el liderazgo y la empatía, mostró un porcentaje de afirmaciones de nivel bajo del 42.5%, seguido de un nivel medio con el 33.3%, y un nivel alto con el 24.2%. Por otro lado, en la variable de toma de decisiones, que comprendió las dimensiones del estilo, proceso y método, se observaron resultados de nivel bajo en un 54.6%, nivel medio en un 24.2%, y nivel alto en un 21.2%. Estos hallazgos indican que existen áreas de mejora tanto en la dimensión de continuidad como en la toma de decisiones dentro de la UGEL de Zarumilla. Es necesario implementar estrategias que fortalezcan estas áreas para mejorar el compromiso y la eficiencia organizacional.

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 3: La influencia de la dimensión continuidad es directa y positiva en la toma de decisiones en la Unidad de Gestión Educativa (UGEL) Zarumilla.

Tabla 13

Correlación entre la dimensión continuidad y la toma de decisiones

Rho de Spearman		Continuidad	Toma de Decisiones
Continuidad	Coeficiente de correlación		,796**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N		33
Toma de Decisiones	Coeficiente de correlación	,796**	
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	33	

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

Fuente: Encuesta

El coeficiente Rho de Spearman de 0.796 con una significación bilateral de 0.000, indica la presencia de una relación de asociatividad de nivel medio alto entre la dimensión de continuidad y la variable de toma de decisiones. Esto sugiere una influencia directa y positiva de la dimensión de continuidad en la toma de decisiones. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de trabajo para el objetivo específico tres, basándose en las respuestas proporcionadas por los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa (UGEL) de Zarumilla, Tumbes, en el año 2023.

4.2 Discusión

El primer objetivo específico fue determinar la influencia de la dimensión afectiva en la toma de decisiones en la UGEL Zarumilla. Según Robbins y Coulter (2014), la capacidad de tomar decisiones es un atributo altamente valorado en las organizaciones, ya que implica la capacidad de actuar de manera autónoma frente a situaciones que pueden influir en el desarrollo de la entidad empresarial. Por lo tanto, la habilidad para tomar decisiones se considera una competencia deseada en los

colaboradores, ya que su manifestación está alineada con el perfil ideal del empleado, que debe responder a las necesidades y objetivos de la organización.

Los resultados obtenidos indican que la dimensión afectiva con un 45.4% explica un nivel bajo de toma de decisiones entre los colaboradores de la UGEL Zarumilla 2023, con un 54.6% del grupo, seguido por un nivel medio en el 24.2%, y en menor medida, un nivel alto en el 21.2%. Esto revela que más del 50% de los colaboradores de la organización, no demuestran una tendencia óptima en la toma de decisiones. Estos hallazgos sugieren la necesidad de implementar actividades para promover esta habilidad, que es altamente valorada por las organizaciones competentes.

Los antecedentes revisados, son contrarios a los resultados obtenidos en este estudio. Por ejemplo, Brown y Chinyere (2018) encontraron que menos del 50% del grupo estudiado mostraba un nivel alto de toma de decisiones. De manera similar, Gonzales (2017) obtuvo como resultado que solo un 32% de colaboradores había desarrollado una adecuada habilidad de toma de decisiones dentro de la organización. Estos hallazgos indican la importancia de abordar y mejorar la toma de decisiones entre los colaboradores, lo que respalda la necesidad de implementar medidas relacionadas con el compromiso organizacional para fortalecer esta competencia en la UGEL Zarumilla en 2023.

En consonancia con Barandica y Gutiérrez (2020), se constata que menos del 40% de los colaboradores demuestra una capacidad funcional de toma de decisiones frente a desafíos dentro de la organización. Esta falta de habilidad puede obstaculizar el desarrollo óptimo del ente empresarial, especialmente cuando un gran número de colaboradores no posee este atributo. Por lo tanto, se plantea la viabilidad de implementar actividades que fomenten esta habilidad.

Los hallazgos obtenidos, junto con los antecedentes revisados y la teoría analizada, indican que es común en las organizaciones, tanto públicas como privadas, que la

toma de decisiones no esté desarrollada de manera óptima en todos los colaboradores. En su lugar, solo grupos selectos presentan este rasgo, mientras que la mayoría no demuestra la capacidad para actuar de manera autónoma ante situaciones de presión que requieren decisiones cruciales a favor de la organización.

En el segundo objetivo específico fue determinar la influencia de la dimensión normativa en la toma de decisiones en la Unidad de Gestión Educativa (UGEL). Según Robbins y Coulter (2014), el compromiso del talento humano es crucial para el desarrollo continuo de una organización, ya que son los colaboradores quienes ejecutan los procesos que permiten a la empresa mantenerse competitiva en el mercado. El capital humano comprometido asegura el éxito destacado de la empresa, mientras que la falta de este atributo puede llevar gradualmente a su extinción.

Los resultados obtenidos muestran que el 51.70% de los colaboradores mantienen un nivel bajo de compromiso normativo hacia la organización, seguido por un 27.3%% con un nivel medio y un 21.2% con un nivel alto, cifras que tuvieron influencia en la toma de decisiones en un nivel bajo del 54.6%. Estos hallazgos indican claramente la falta de presencia de un compromiso normativo en la mayoría de los colaboradores teniendo serias implicancias en la toma de decisiones, lo que subraya la necesidad de promover acciones para impulsar este rasgo, el cual tiene un impacto positivo en el desarrollo organizacional.

Los antecedentes revisados muestran hallazgos discrepantes. Por ejemplo, Gutiérrez y Rico (2019) encontraron que menos del 50% del talento humano alcanzaba un compromiso elevado en el ejercicio de sus funciones. Además, Altamirano y Tello (2018) evidenciaron que el compromiso de los colaboradores se desarrolló en un 58%, siendo el compromiso afectivo el de mayor porcentaje, una conclusión similar a la de Guerrero (2019), quien demostró que los colaboradores en general alcanzaron un nivel medio de involucramiento con su organización, al igual que en sus dimensiones. Estos hallazgos sugieren la importancia de seguir investigando y desarrollando estrategias para mejorar el compromiso organizacional en diversas instituciones.

El estudio realizado por Mapen y Ramírez (2019) encontró que menos del 60% de los colaboradores alcanzan niveles adecuados de compromiso en su actividad laboral. Estos hallazgos sugieren la necesidad de implementar medidas para promover significativamente el compromiso y la dedicación de los empleados hacia sus actividades laborales.

La revisión teórica, en línea con los resultados y la evidencia previa, resalta la importancia del compromiso como un rasgo deseable por parte de las organizaciones. Esto se debe a que no todos los colaboradores presentan un nivel alto de dedicación a sus funciones y tareas laborales. Aunque los objetivos organizacionales puedan cumplirse, la falta de un compromiso óptimo puede impedir alcanzar la excelencia en el desempeño global de la organización. Por lo tanto, fomentar el compromiso de los empleados se convierte en una prioridad para mejorar el rendimiento y la eficacia organizacional.

En el tercer objetivo específico: Determinar la influencia de la dimensión continuidad en la toma de decisiones en la Unidad de Gestión Educativa (UGEL). La dimensión continuidad obtuvo un nivel bajo del 42.5%, con una influencia en la toma decisiones ubicada en el mismo nivel del 54.6%, corroborándose con el Rho de Spearman de 0.796, siendo significativa al 1%.. Según Delfín, Acosta y colaboradores (2016), el desarrollo empresarial está estrechamente vinculado a dos aspectos importantes. En primer lugar, está la capacidad de tomar decisiones de manera directiva, analítica y conductual, donde se selecciona la mejor alternativa y se evalúa el impacto de la decisión tomada. Este proceso otorga a cada colaborador la disposición de actuar a favor de la organización. En segundo lugar, está el alto nivel de compromiso con el propio puesto de trabajo, que es otro atributo deseable. Los colaboradores comprometidos se caracterizan por tener la capacidad de tomar decisiones, lo que refuerza su compromiso con la organización.

Los resultados obtenidos revelan que el compromiso dentro del entorno organizacional muestra una correlación positiva significativa con el estilo de toma de decisiones (rho=0.44, p<0.05), así como con el proceso de toma de decisiones (rho=0.47, p<0.05) y la dimensión del método de toma de decisiones (rho=0.36, p<0.05). Estos hallazgos indican que la capacidad de tomar decisiones asumiendo un estilo directivo, identificando problemas, seleccionando la mejor alternativa y evaluando la efectividad de las decisiones tomadas, están relacionadas con el perfil del colaborador comprometido con la organización. (Alfaro, 2022)

En consonancia con estos hallazgos, algunos antecedentes respaldan estas conclusiones. Por ejemplo, Fernández (2018) encontró que la toma de decisiones de manera analítica se relaciona significativamente con la promoción de un clima de trabajo funcional donde los colaboradores muestran compromiso con sus actividades laborales. Además, Huaman y Lezama (2019) demostraron que un buen manejo y liderazgo en una organización puede generar altos niveles de desempeño y compromiso por parte de la fuerza laboral (80.46%). Asimismo, Uriarte (2020) encontró que la toma de decisiones desde una perspectiva directiva se relaciona directamente con un perfil de compromiso en el desempeño laboral. Estos hallazgos refuerzan la importancia de una toma de decisiones efectiva y su relación con el compromiso organizacional en diversos contextos laborales.

En resumen, el análisis teórico respalda los hallazgos encontrados y los antecedentes citados, lo que sugiere que los colaboradores que adoptan un estilo analítico o directivo en la toma de decisiones, mostrando una evaluación cuidadosa de las opciones y los resultados, tienden a exhibir una mayor dedicación a la organización. Este compromiso está relacionado con un interés en el desarrollo empresarial y el correcto funcionamiento de los procesos de producción y servicio.

Para concluir, la investigación tuvo como objetivo general Determinar la influencia del compromiso organizacional en la toma de decisiones en la Unidad de Gestión Educativa (UGEL) Zarumilla, Tumbes, 2023. Observándose un compromiso organizacional de nivel bajo del 48.5% con una influencia del 54.6% en la toma de

decisiones. Según Maldonado (2017), los colaboradores que muestran autonomía al elegir la opción más adecuada frente a situaciones importantes dentro de la organización demuestran un alto compromiso con su desarrollo. Los resultados obtenidos revelaron una p(Rho) de 0.664 indicando una asociación media - alta entre variables altamente significativa (p=0.000), sugiriendo implementación de acciones para promover la toma de decisiones está relacionada con una mayor tendencia de compromiso en la ejecución de las actividades laborales, lo que impacta positivamente en la organización.

Estos hallazgos son consistentes con los obtenidos por Rengifo (2020), quien encontró una relación directa entre el empoderamiento de los colaboradores mediante su participación en la toma de decisiones y su compromiso con la organización. Además, Callalli (2018) evidenció una relación directa entre los roles gerenciales (toma de decisiones) y el apego de los colaboradores a la organización donde trabajan ($p<0.05$). Del mismo modo, Gallardo (2021) encontró una relación significativa ($p<0.05$) entre la capacidad de tomar decisiones en la organización y la tendencia de los empleados a desempeñarse de manera comprometida con sus actividades laborales, respaldando así los resultados obtenidos por este estudio.

Estos hallazgos sugieren que fomentar la participación de los colaboradores en la toma de decisiones puede mejorar su compromiso con la organización, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en el rendimiento y el éxito general de la empresa.

En conclusión, la revisión teórica, los resultados obtenidos y su congruencia con los antecedentes confirman que el desarrollo del atributo de la toma de decisiones está significativamente relacionado con el nivel de compromiso en el cumplimiento de las funciones dentro de la organización. Por lo tanto, se confirma la hipótesis general que establece una relación significativa entre las variables de toma de decisiones y el compromiso de los colaboradores.

Este estudio ofrece una contribución práctica al proporcionar información de referencia para implementar acciones destinadas a mejorar la toma de decisiones entre los colaboradores, lo que a su vez promueve un mayor compromiso con la actividad laboral. Estas acciones tienen implicaciones positivas tanto para la empresa, al mejorar su funcionamiento y desempeño, como para los colaboradores, al desarrollar habilidades de toma de decisiones que los hacen más deseables para las organizaciones. Además, desde una perspectiva metodológica, este estudio proporciona hallazgos de referencia para investigaciones futuras, lo que lo convierte en un estudio de impacto en el ámbito académico y profesional.

V. CONCLUSIONES

1. Se determinó, el compromiso organizacional que tuvo como dimensiones a la afectividad, la normatividad y la continuidad tuvo respuestas de nivel bajo con el 48,5% de ellas, para el nivel medio con 33,3% y para el nivel alto con 18,2% de las contestaciones que influyeron en la variable toma de decisiones que manejo las dimensiones del estilo, proceso y método con resultados de nivel bajo con el 54,6%. Resultados confirmados con el Rho de Spearman de 0,664 con un nivel de significancia de 0,000 aceptando la hipótesis de trabajo para el objetivo general.

2. La dimensión afectiva que tuvo como indicadores las actitudes, la rotación y el involucramiento mostraron contestaciones de nivel bajo con el 45,4% de las respuestas que influyeron en la variable toma de decisiones que manejo las dimensiones del estilo, proceso y método con resultados de nivel bajo con el 54,6% aceptando la hipótesis de trabajo para el objetivo específico uno, por cuanto el Rho de Spearman de 0,278 con significancia 0,0011 mostrando la presencia de una relación de nivel medio entre la dimensión y la variable de estudio con una implicancia directa y positiva entre ambas.

3. La dimensión normativa con los indicadores sobre la permanencia, las condiciones y la lealtad, tuvieron resultados de nivel bajo con el 51,5% de las respuestas que influyeron en la variable toma de decisiones que manejo las dimensiones del estilo, proceso y método con resultados de nivel bajo con el 54,6%. Resultados que los confirmamos con el Rho de Spearman de 0,481 con significancia 0,004 exponiendo una relación de asociatividad de nivel medio entre las variables de estudio, aprobando la hipótesis de trabajo para el objetivo específico dos.

4. La dimensión continuidad que analizó los indicadores sobre los beneficios, el

liderazgo y la empatía, tuvieron afirmaciones de nivel bajo con el 42,5% para el nivel medio con el 33,3% y para el nivel alto con el 24,2% de las respuestas que influyeron en la variable toma de decisiones que manejo las dimensiones del estilo, proceso y método con resultados de nivel bajo con el 54,6%. Con un Rho de Spearman de 0,796 significancia de 0,000 aceptando la hipótesis de trabajo para el objetivo específico tres.

VI. RECOMENDACIONES

1. A los directivos de la UGEL Zarumilla, fomentar el compromiso organizacional mediante la implementación de mejoras en el involucramiento, lealtad, liderazgo, en el ambiente laboral mediante los procesos de capacitación para desarrollo y beneficio de la institución.

2. A los directivos de la UGEL Zarumilla se les sugiere llevar a cabo talleres y capacitaciones enfocadas en el desarrollo de la inteligencia emocional, con el objetivo de fomentar un estilo de toma de decisiones fundamentado en la dirección, el análisis, el razonamiento y la valoración de resultados. Esto contribuirá a mejorar los resultados institucionales al impulsar la toma de decisiones más efectivas y acertadas.

3. La Administración, debe implementar actividades de administración destinadas a promover la capacidad de tomar decisiones de manera independiente. Esto facilitará un desarrollo funcional de las actividades laborales en la organización y, como consecuencia, incrementará el compromiso de los colaboradores hacia sus tareas laborales.

4. A los jefes inmediatos, se sugiere implementar programas que permitan poner en práctica casos reales para la toma de decisiones. De esta manera, el personal podrá ejercitar y desarrollar habilidades prácticas en la selección de opciones beneficiosas para el desarrollo institucional.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alfaro, M. F. (2022). Toma de decisiones y compromiso organizacional de los. Trujillo: UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93260/Alfaro_MFA-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Allen, N., yMeyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. Journal of Occupational Psychology, 1(18), 63.

Altamirano, D., y Tello, L. (2018). Relación del Compromiso Organizacional con la satisfacción laboral en el sector calzado de la provincia de Tungurahua, Ecuador. Ambatpo: Universidad técnica de ambato. https://cutt.ly/5H5dum8

Arias, H. (2001). Principios de organización y dirección. Mexico: Ediciones ciencia y técnica.

Arias, G. F., y Sosa , V. D. (2003). El Compromiso Organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos. Revista de Investigación en Psicología,(6), 2, 13, 25.

Barandica, y Gutierrez. (2020). Análisis de la toma de decisiones en una empresa Colombiana "Tenaris". Bogotá

Bernal, C. (2016). Metodología de la investigación: Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales. Bogota. de http:// n9.cl/z9jvc.

Betanzos, D. N., Andrade, P. P., y Paz, R. F. (2006). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones.

Brown, A., y Chinyere, N. (2018). Participation in Decision Making and Organisational Commitment of Customer Service Representatives of Eateries. Nigeria: Departament 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. Apurimac: Universidad nacional Micaela Bastidas de Apurímac. https://cutt.ly/3H5YsrE

Carrasco, D. (2019). Metodologia de La Investigacion Cientifica. Lima: Sam Marcos. https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1_

Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones. Mexico: (2ª ed.). Mc Graw-Hill.

Carreto, J. (2016). Fundamentos de Sistema. Obtenido de https://cutt.ly/vTgZZmv

Claure, M., y Bohrt, M. (2003). Tres dimensiones del compromiso organizacional: Identificación, membresía y lealtad . Obtenido de Universidad Católica boliviana San Pablo.: http://www.ucb.edu.bo/Publicaciones/Ajayu/volumen%202.1/TRES%20DIMENSIONES%20DEL%20COMPROMISO(Articulo%20Completo).htm

Daft, R. (2011). Teoría y Diseño Organizacional. Mexico: México D.F. Cengage Learning.

Davis, K., & Newstrom, J. (2001). Comportamiento humano en el trabajo. México:: Mc Graw Hill.

Delfin, F., y Acosta, M., (2016). Importancia y análisis del desarrollo empresarial, (Ensayo). Mexico: Universidad Veracruzana, Veracruz, México.

Elkhdr, H., y Kanbur, A. (2018). Organizational Commitment in Relation to Demographic Characteristics among Lecturers Working at Libyan Universities. International Journal and Social Science Invention (IJHSSI),, 7(12), 46-52.

Emhan, A., Arslan, V., Yasar, M., y Cocuk, S. (2018). Relationship between Organizational Commitment, Job Satisfaction, Emotional Regulation and Mediating Effect of Political Perceptions: An Application in the Education Sector. . Online Submission, 250-270.

Falcon, H., & Herrera, J. (2005). Análisis del ato estadístico (Guía didáctica). Caracas: . Venezuela: Universidad Bolivariana de Venezuela.

Fernández, M. (2018). Toma de decisiones y clima organizacional en la agencia Efe.S.A. de Pedro Ruiz, Chiclayo. Chiclayo: Universidad Señor de Sipán.

https://cutt.ly/0RmplIo

Gallardo, L. (2021). Toma de decisiones y compromiso organizacional de los colaboradores del Proyecto Espwecial Chavimochic de Trujillo. Trujillo: UCV. Obtenido de https://cutt.ly/GH5vttX

García, D., J. (2016). Metodología de la investigación para administradores. Bogotá: Ediciones de la U.

Gomez, L. (2010). Administración. Mexico: México: Mc Graw-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). Lima: Universidad César Vallejo. Perú. https://cutt.ly/JnFGrNz

GORE. (2017). Cuadro de Asigación de Perssonal UGEL Zarrumilla. Tumbes: Ordenanza Regional N° 007-2017-GOB.Regf.TUMBES-CR.CO. https://www.gob.pe/institucion/ugeltumbes/informes-publicaciones/5041852-cuadro-para-asignacion-de-personal-cap

Guerrero. (2019). Compromiso Organizacional basado en el modelo de Meyer y Allen en los colaboradores de un banco chiclayano, 2018. Universidad católica santo. Chiclayo: Universidad católica Santo Toribio de Mogrovejo. https://cutt.ly/HH5m3Ce

Gutierrez, L., y Rico, D. (2019). Compromiso organizacional y nuevas formas de trabajo. Colombia: Universidad santo Tomas. https://cutt.ly/HRmiWgx

Hellriegel, C., y Colbs, R. (1999). Comportamiento organizacional. Mexico: International Thomson Editores.

Hellriegel, D. (2012). Comportamiento organizacional. México D.F.: Thompson. Mexico: Thompson.

Hellriegel, D., y Slocum, J. W. (2009). Comportamiento organizacional. (12a., Ed.) Mexico D.F.: Cengage Learning. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24927w/CO-Hellriegel.pdf

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. México D.F.: Mc Graw-Hill Education. https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf

Hernandez, S. R., y Mendoza, c. (2018). Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las tres rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Mexico: Mc Graw Hill. https://n9.cl/br1sy.

Huaman,N., y Lezama, M. (2019). Huamán, N & Lezama, M. (2019). Nivel de compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa quesos Chugur SRL, Cajamarca 2019. Cajamarca: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. https://cutt.ly/wJqDQOL

Johansen, O. (1933). Introducción a la Teoría general de sistemas. Mexico.

Maldonado, J. (2017). Comportamiento, desarrollo y cambio organizacional. https://cutt.ly/ub6Te0E

Mapen, F., y Ramirez, V. (2019). Mapén, F & Ramirez, V (2019). Evaluación del Compromiso Organizacional de servidores públicos en Mexico. Mexico: Universidad Juarez Autonóma de Tabasco. Obtenido de https://cutt.ly/QH5igcP

Mendoza, M., y Ortiz, C. (2006). El liderazgo transformacional, dimensiones e impactoen l cultura organizacional y eficacia de las empresas. revista de la Facultad de Cienias Económicas, 14(1), 118-134. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/2138/loza_ae.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Meyer, J., & Allen, N. (1984). Testing the "Side-bet theory" of organizational commitent: some methodological considerations. Journal of Applied Psychology, 69(3), 372-378.

Meyer, J., y Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review, 1(1), 61-89.

Meyer, J., Kam, C., Goldenberg, I., & Bremner, N. (s.f.). Organizational commitment in the military: Application of a profile approach. Military Psychology,. 25(4), 381-401. https://doi.org/10.1037/mil0000007

Milkovich, G., y Boudreau, J. (1997). Dirección y administración de recursos humanos. Un enfoque de estrategia. México: Mc Graw Hill.

Muchtadin, M., y Chaerudin, C. (2020). Influence of Organizational Commitment, Work Satisfaction, Work Motivation Toward Organizational Citizenship Behavior. Dinasti International Journal of Education Management And Social Science,,

1(6), 930-944. https://doi.org/10.31933/dijemss.v1i6.470

Neves, T., Gravelo, J., Rodrigues, V., Maroco , J., & Parreira, P. (2018). Compromiso organizacional, cualidades psicométricas e invarianza del cuestionario de Meyer y Allen para enfermeros portugueses. Revista Latino-Americana de Enfermagem,, 26, 1-11. https://doi.org/ 10.1590/1518-8345.2407.3021

Onuoha, C., & Idemudia, E. (2018). Influence of perceived glass ceiling and personal attributes on female employees organizational commitment Generos. Retrieved, 1556-1578. https://dialnet.unirioja. es/servlet/articulo?codigo=6330983

Peña, M., Diaz, G., Chavez, A., y Sanchez, C. (2016). El Compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. Revista Internacional Administración & Finanzas, 95-105.

Porter, L., Steers, R., Mowday, R., & Boulian, R. (1974). The Measurement of Organizational Commiyment. Journal of Vocational Behavior,, vol 14, 224-247.

Ramirez, A., & Dominguez, L. (2012). EL Clima Organizacional y el Compromiso Institucional en las IES de Puerto Vallarta. . Revista de Investigación Administrativa,, 21-30.

Ramos, A. (2005). El Compromiso Organizacional y su relación con el desempeño docente de los Profesores del Programa Universitario de Inglés de la Universidad de Colima. Tesis para optar el grado de Maestría en Pedagogía. Mexico: Universidad de Colina.

Ramos, R. B. (2022). Influencia del comportamiento organizacional en la toma del decisiones del personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes. Tumbes: UNTUMBES. http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/63971/TESIS%20-%20RAMOS%20RIVAS.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Rengifo, F. (2020). El empoderamiento y compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa aseguradora de Trujillo, 2020. Trujillo: UCV. https://cutt.ly/QRmdJKh

Rheault, J. (1997).. Introducción a la Teoría de las Decisiones. Mexico: Limusa.

Robbins, S. P. (2004). Comportamiento Organizacional. Mexico: Prentice Hall Hispoanoamericana S.A.

Robbins, S. P., y Coulter, M. (2014). Administración. México: Pearson Educación.

Rodriguez, 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. Granada: Editorial de la Universidad de Granada.

Serrano, B., y Portalanza, A. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. . Suma de Negocios, 5(11), 117-125. doi.org/10.1016/S2215-910X (14)70026-6

Shanker, M. (2018). Organizational citizenship behavior in relation to employees' intention to stay in Indian organizations. Business Process Management Journal, 24(6), 1355-1366. https://doi.org/10.1108/BPMJ-02-2018-0048

Simón, H. (2007). Economia Organizacional, Cap. 3 "La Toma de Decisiones". E.UU.

Uriarte, A. (2020). Habilidades directivas y compromiso organizacional en una municipalidad de la región Lambayeque. Universidad Señor de Sipán. Lambayeque: USS. https://cutt.ly/VH4HUyR

Wirawan, K. (2017). Kepemimpinan : teori, psikologi, perilaku organisasi, aplikasi dan penelitian / / Wirawan | UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno. Depok. http://inlislite.perpusbungkarno.perpusnas.go.id:12345/inlislite3/opac/detail-opac?id=114196

Yares, N. (2021). Habilidades interpersonalesy trabajo en equipode los trabajadores del hotel Villa Kitzia, distrito de Santa María,2019. Lima: Universidad Faustino Sánchez Carrión. https://repositorio.unifsc.edu.pe/handle/20.500.14067/4367

Zamora, G. (2009). Compromisos organizacionales de los profesores chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas. Revista Latinoamericana de Psicología,, 41(3), 445-460. DOI: 10.14349/rlpv41i3.

VIII. ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Compromiso organizacional y la toma de decisiones en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL), Provincia de Zarumilla, Tumbes, 2023

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Población y muestra	Metodología
¿Cuál es la influencia del compromiso organizacional en la toma de decisiones en la Unidad de Gestión Educativa (UGEL) Zarumilla, Tumbes, 2023? Problemas específicos: 1. ¿Cuál es la influencia de la dimensión afectiva en la toma de decisiones de la Unidad de Gestión Educativa (UGEL) Zarumilla? 2. ¿Cuál es la influencia de la dimensión normativa en la toma de decisiones de la Unidad de Gestión Educativa (UGEL) Zarumilla? 3. ¿Cuál es la influencia de la dimensión continuidad en la toma de decisiones de la Unidad de Gestión Educativa (UGEL) Zarumilla?	Determinar la influencia del compromiso organizacional en la toma de decisiones en la Unidad de Gestión Educativa (UGEL) Zarumilla, Tumbes, 2023. Objetivos específicos: 1. Determinar la influencia de la dimensión afectiva en la toma de decisiones en la Unidad de Gestión Educativa (UGEL) Zarumilla. 2. Determinar la influencia de la dimensión normativa en la toma de decisiones en la Unidad de Gestión Educativa (UGEL) Zarumilla. 3. Determinar la influencia de la dimensión continuidad en la toma de decisiones en la Unidad de Gestión Educativa (UGEL) Zarumilla.	La influencia del compromiso organizacional es directa y positiva en la toma de decisiones en la Unidad de Gestión Educativa (UGEL) Zarumilla, Tumbes, 2023. Hipótesis específicas: 1. La influencia de la dimensión afectiva es directa y positiva en la toma de decisiones en la Unidad de Gestión Educativa (UGEL) Zarumilla. 2. La influencia de la dimensión organizacional es directa y positiva en la toma de decisiones en la Unidad de Gestión Educativa (UGEL) Zarumilla. 3. La influencia de la dimensión organizacional es directa y positiva en la toma de decisiones en la Unidad de Gestión Educativa (UGEL) Zarumilla.	Variable 1: Compromiso organizacional Variable 2: Toma de decisiones	Población: El personal administrativo que labora en la Unidad de Gestión Educativa (UGEL) Zarumilla, Tumbes, 2023 N = 33 Muestra: Por conveniencia de la investigación será No probabilística. n = 33	Aplicada No experimental Transversal Cuantitativa Correlacional

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Título: Compromiso organizacional y la toma de decisiones en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL), Provincia de Zarumilla, Tumbes, 2023

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Preguntas
Variable 1: Compromiso organizacional	"Intensidad de la participación de un empleado e identificación con la organización, y disposición a realizar un esfuerzo en beneficio de la organización (Hellriegel & Slocum, 2009)	Los datos para la variable compromiso organizacional se obtuvieron mediante la técnica de la encuesta con un cuestionario compuesto por 18 preguntas en escala de Likert, con cinco alternativas de respuesta, aplicadas a los 33 colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa (UGEL) Zarumilla, Tumbes, 2023.	Afectiva Normativo Continuidad	Actitudes Rotación Involucramiento Permanencia Condiciones Lealtad Beneficios Liderazgo Empatía	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18.
Variable 2: Toma de decisiones	Robbins (2014), "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).	Los datos para la variable toman de decisiones se obtuvieron mediante la técnica de la encuesta con un cuestionario compuesto por 13 preguntas en escala de Likert, con cinco alternativas de respuesta, aplicadas a los 33 colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa (UGEL) Zarumilla, Tumbes, 2023.	Estilo Proceso Método	Directivo Analítico Conceptual Conductual Identifica Criterios Selección Implementación Racionalidad Intuición	1, 2, 3, 4, 5, 6,7, 8, 9, 10, 11, 12, 13,

Anexo 3: Solicitud de autorización para ejecución de tesis

Tumbes, 4 enero 2024

Carta N° 08 – 2024/DCAP

SEÑOR: Dr. José Luis Herrera Montero

Director de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL Provincia de Zarumilla – Región Tumbes

Ciudad.

Asunto: Autorización para ejecución de tesis

Tenemos el agrado de saludarlo muy cordialmente y hacerle de conocimiento que el suscrito, Bach. De la Escuela Profesional de Administración, Facultad de Ciencias Económicas, de la Universidad Nacional de Tumbes, cuyo objetivo es optar el título profesional de Administración, ha presentado un proyecto de tesis: **"**Compromiso organizacional y la toma de decisiones en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL), Provincia de Zarumilla, Tumbes, 2023". Y para su ejecución es necesario la aplicación de instrumentos de recolección de datos como; observación, encuestas y otros conexos. En este propósito solicito a usted la debida autorización para aplicar las técnicas de campo y recopilar otra información pertinente de su representada y de esta manera culminar con éxito el trabajo de investigación.

Conocedor de alto espíritu de colaboración, me despido, agradeciéndole por anticipado por su valioso apoyo.

Atentamente,

Bach. Arcaya Pasache, Dayanne Korayma

Tesista

Anexo 4: Cuestionario de Compromiso organizacional

Estimado colaborador, el objetivo de este instrumento es evaluar los Compromisos organizacionales de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Zarumilla, Tumbes. Agradecemos su participación voluntaria, asimismo es necesario que antes de responder cada una de las interrogantes planteadas, lea detenidamente y luego responda con lamayor espontaneidad según su apreciación y criterio.

Instrucciones: Marque con una equis (X) o una cruz (+) dentro de los recuadros larespuesta que usted considere la adecuada:

Muy de Acuerdo (MA) = 5, De acuerdo: (DA) = 4, Indeciso (I) = 3, En desacuerdo (ED) = 2,

Muy en desacuerdo (MD) = 1

N°	Dimensiones e ítems	Alternativas				
		MD 5	DA 4	I 3	ED 2	MD 1
	Afectiva					
1	Me quedo en la institución porque siento que le he dado mucho de mí					
2	No me voy de la institución porque siento que no sería correcto renunciar.					
3	Si en este momento decidiera renunciar a la institución, muchas cosas de mi vida serían interrumpidas.					
4	Pertenecer a mi institución en este momento es un asunto tanto de necesidad como de deseo.					
5	Si renunciara a mi organización, pienso que tendría muy pocas opciones o alternativas en otra empresa					
6	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.					
	Normativo					
7	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.					
8	Esta institución merece mi lealtad.					
9	Realmente siento los problemas de mi institución como propios					
10	Siento obligación de permanecer en la institución.					
	Continuidad					
11	Me siento obligado a permanecer en la institución por no decepcionar a mis compañeros ni jefes.					
12	Esta organización significa mucho para mí en lo personal.					
13	Le debo muchísimo a esta institución.					

14	Me siento como parte de la familia en mi organización					
15	Siento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización					
16	Quiero quedarme en la institución, aunque sepa que puedo encontrar otro trabajo					
17	Sería muy difícil para mí en este momento dejar la institución, incluso si lo deseara					
18	Siento cariño (afecto) por la institución					

Anexo 5: Cuestionario de toma de decisiones

Estimado colaborador, el objetivo de este instrumento es evaluar la toma de decisiones de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Zarumilla, Tumbes. Agradecemos su participación voluntaria, asimismo es necesario que antes de responder cada una de las interrogantes planteadas, lea detenidamente y luego responda con lamayor espontaneidad según su apreciación y criterio.

Instrucciones: Marque con una equis (X) o una cruz (+) dentro de los recuadros larespuesta que usted considere la adecuada:
Muy de Acuerdo (MA) = 5, De acuerdo: (DA) = 4, Indeciso (I) = 3, En desacuerdo (ED) = 2, Muy en desacuerdo (MD) = 1

N°	Dimensiones e items	Alternativas				
		MD 5	DA 4	I 3	ED 2	MD 1
	Estilo					
19	Las decisiones que toma el directivo generalmente frente a los problemas son rápidas y prácticas					
20	Cuando tiene un problema el directivo aplica un análisis riguroso, considerando diversas alternativas.					
21	Las decisiones que toma el directivo generalmente son amplias y creativas.					
22	Para tomar una decisión el directivo escucha la opinión de los demás.					
	Proceso					
23	En su ambiente de trabajo, el directivo generalmente identifica los problemas.					
24	El directivo identifica criterios para guiar sus decisiones frente a un problema.					
25	El directivo prioriza en forma ordenada sus criterios de decisión ante un problema					
26	El directivo al elegir una decisión prepara una lista de alternativas para resolver el problema.					
	Método					
27	El directivo al elegir una decisión analiza críticamente sus alternativas para resolver el problema.					
28	El directivo al elegir una decisión elije la mejor alternativa entre todas las consideradas					
29	El directivo al tomar una decisión frente a un problema busca la mejor solución con una meta clara					

30	. Las decisiones que toma el directivo frente a un problema son prácticos y satisfactorios.					
31	El directivo ha tomado decisiones basado en su intuición frente a un problema.					

Muchas gracias

Anexo 6: Fiabilidad de la variable compromiso organizacional

Alfa de Cronbach

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	10	100.0
	Excluidos	0	0.0
	Total	10	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.986	18

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
14. Me quedo en la institución porque siento que le he dado mucho de mí.	41.80	536.622	.698	.988
15. No me voy de la institución porque siento que no sería correcto renunciar.	41.80	536.622	.698	.988
16. Si en este momento decidiera renunciar a la institución, muchas cosas de mi vida serían interrumpidas.	44.20	483.289	.997	.984

17. Pertenecer a mi institución en este momento es un asunto tanto de necesidad como de deseo.		44.20	483.289	.997	.984
18. Si renunciara a mi organización, pienso que tendría muy pocas opciones o alternativas en otra empresa.		44.20	483.289	.997	.984
19. Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.		44.20	483.289	.997	.984
20. Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.		44.20	483.289	.997	.984
21. Esta institución merece mi lealtad.		44.20	483.289	.997	.984
22. Realmente siento los problemas de mi institución como propios		44.20	483.289	.997	.984
23. Siento obligación de permanecer en la institución.		44.20	483.289	.997	.984
24. Me siento obligado a permanecer en la institución por no decepcionar a mis compañeros ni jefes.		44.20	483.289	.997	.984

25. Esta organización significa mucho para mí en lo personal.	44.20	483.289	.997	.984
26. Le debo muchísimo a esta institución.	44.20	483.289	.997	.984
27.Me siento como parte de la familia en mi organización.	44.20	483.289	.997	.984
28.Siento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.	44.20	483.289	.997	.984
29.Quiero quedarme en la institución, aunque sepa que puedo encontrar otro trabajo.	44.20	483.289	.997	.984
30. Sería muy difícil para mí en este momento dejar la institución, incluso si lo deseara.	44.20	483.289	.997	.984
31.Siento cariño (afecto) por la institución.	42.20	573.067	-.356	.995

Estadísticos de la escala

Media	Varianza	Desviación típica	N de elementos
46.40	553.600	23.529	18

Anexo 7: Análisis de fiabilidad de toma de decisiones

Alfa de Cronbach

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	10	100.0
	Excluidos[a]	0	0.0
	Total	10	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.993	13

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
1. Las decisiones que toma el directivo generalmente frente a los problemas son rápidas y prácticas.	50.80	185.067	.999	.991
2. Cuando tiene un problema el directivo aplica un análisis riguroso, considerando diversas alternativas.	50.80	185.067	.999	.991

3. Las decisiones que toma el directivo generalmente son amplias y creativas.	50.80	185.067	.999	.991
4. Para tomar una decisión el directivo escucha la opinión de los demás.	50.80	185.067	.999	.991
5. En su ambiente de trabajo, el directivo generalmente identifica los problemas.	50.80	185.067	.999	.991
6. El directivo identifica criterios para guiar sus decisiones frente a un problema.	50.80	185.067	.999	.991
7. El directivo prioriza en forma ordenada sus criterios de decisión ante un problema.	50.80	185.067	.999	.991
8. El directivo al elegir una decisión prepara una lista de alternativas para resolver el problema.	50.80	185.067	.999	.991
9. El directivo al elegir una decisión analiza críticamente sus alternativas para resolver el problema.	50.80	185.067	.999	.991

10. El directivo al elegir una decisión elije la mejor alternativa entre todas las consideradas.	50.80	185.067	.999	.991
11. El directivo al tomar una decisión frente a un problema busca la mejor solución con una meta clara.	50.80	185.067	.999	.991
12. Las decisiones que toma el directivo frente a un problema son prácticos y satisfactorios.	50.80	185.067	.999	.991
13. El directivo ha tomado decisiones basado en su intuición frente a un problema.	50.40	217.600	.140	1.000

Estadísticos de la escala

Media	Varianza	Desviación típica	N de elementos
55.00	220.000	14.832	13

Anexo 8. Cuadro de Asignación de Personal UGEL Zarumilla

66 NORMAS LEGALES Jueves 17 de agosto de 2017 / El Peruano

POR TANTO

Mando se Registre, publique, cumpla y archive.

Dado en la Sede del Gobierno Regional Tumbes el 6 de abril de 2017.

TERESA BEATRIZ QUINTANA DELGADO
Gobernadora Regional (e)

1554588-1

Aprueban Cuadros para Asignación de Personal CAP Provisionales de las Unidades de Gestión Educativa Local UGEL Tumbes, Zarumilla y Contralmirante Villar

ORDENANZA REGIONAL
Nº 007-2017-GOB. REG. TUMBES-CR-CD

EL CONSEJO REGIONAL TUMBES

HA APROBADO LA ORDENANZA REGIONAL SIGUIENTE:

POR CUANTO

El Consejo Regional del Gobierno Regional Tumbes de conformidad con lo previsto en la Constitución Política del Perú de 1993, modificado por la Ley de Reforma Constitucional del Capítulo XIV del Título IV, sobre Descentralización Ley Nº 27680, Ley de Bases de Descentralización Ley Nº 27783, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales Ley Nº 27867, sus modificatorias, y demás normas complementarias.

CONSIDERANDO:

establecidos en el numeral 1 del Anexo Nº 4 de citada Directiva, del cual en el supuesto 1.2, se prescribe, que las entidades exceptuadas de las prohibiciones de ingreso, nombramiento, designación y contratación previstas en la Ley Anual de Presupuesto del Sector Público u otra norma nacional con rango de ley, podrán hacer ajustes a su CAP, con la aprobación de un CAP Provisional, respetando las limitaciones establecidas en la Ley Anual de Presupuesto del Sector Público. En este contexto de excepción, de igual manera estas entidades podrán hacer ajustes a su CAP Provisional en el año fiscal.

Que, en el mismo Anexo Nº 4, numeral 3.1 y 4.1 de la Directiva, establece que antes que una Entidad proceda a aprobarla, previamente el SERVIR debe emitir un informe de aprobación, previo el análisis del procedimiento establecido en la Directiva en cuestión y dentro de las funciones establecidas en sus documentos de gestión institucional;

Que, mediante la Resolución Viceministerial Nº 071-2016-MINEDU, que aprueba la Norma Técnica denominada "Norma que orienta el procedimiento para la elaboración del CAP Provisional de las DRE y UGEL en regiones", en su numeral 7.3 establece la metodología para la formulación y aprobación del CAP Provisional; en su numeral 7.3.1, indica, que respecto a la situación del cargo del especialista en educación de la UGEL que se encuentre en la condición de previsto en el CAP vigente, pasaran al CAP Provisional en situación de Ocupados. Y en el numeral 7.3.2 establece que, para el incremento máximo, parte del 5% en el CAP Provisional de la UGEL, los cargos de Especialistas en Educación tendrán situación de previstas, dicho incremento será en base al ANEXO Nº 02 de precitada norma técnica.

Que, el Cuadro de Asignación de Personal Provisional se ha formulado una vez aprobado y en vigencia el Reglamento de Organización y Funciones de la entidad, tal es así que mediante la Ordenanza Regional Nº 008-2014-GOB. REG. TUMBES-CR, publicada el 25 de octubre del 2014, se aprobó el Reglamento de Organización y Funciones - ROF del Pliego Gobierno Regional Tumbes;

El Peruano / Jueves 17 de agosto de 2017 NORMAS LEGALES 67

tal y como se precisa en el siguiente cuadro:

Nº	INSTITUCIONES PÚBLICAS	OCUPADOS	PREVISTOS	TOTAL
01	UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE TUMBES	38	16	54
02	UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE ZARUMILLA	21	12	33
03	UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CONTRALMIRANTE VILLAR	19	14	33

Que, en Sesión Ordinaria Nº 06, del 09 de junio del 2017, se aprobó con Acuerdo de Consejo Regional, el Dictamen Nº 005-2017 "Aprobación del Cuadro para Asignación de Personal CAP Provisional de Unidad de Gestión Educativa Local UGEL Tumbes, el Cuadro para Asignación de Personal CAP Provisional de Unidad de Gestión Educativa Local UGEL Zarumilla y el Cuadro para Asignación de Personal CAP Provisional de Unidad de Gestión Educativa Local UGEL Contralmirante Villar";

De conformidad, con la Constitución Política del Estado, en uso de las atribuciones conferidas por la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales Art. 37° inciso a) de la Ley Nº 27867;

HA DADO LA ORDENANZA REGIONAL SIGUIENTE:

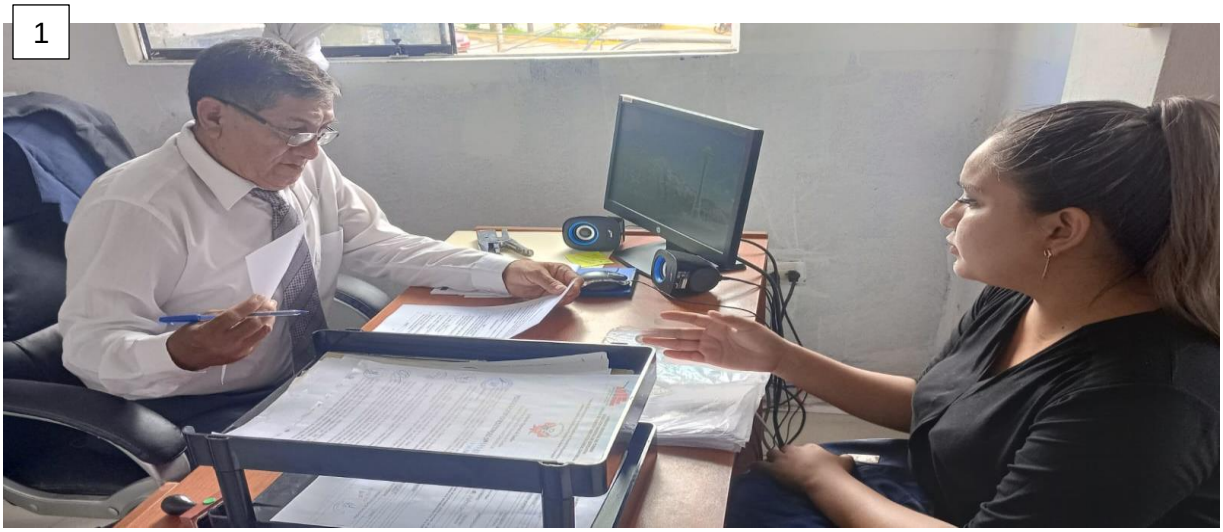
Artículo Primero.- APROBAR el Cuadro para Asignación de Personal CAP Provisional de la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL Tumbes, conforme se detalle en el Formato 4-B, Formato 4-C y Formato 4-D, aprobados mediante Directiva 002-2016-SERVIR/GDSRH, y que forman parte de la presente Ordenanza Regional, de lo mismo que se detalla el siguiente Resumen Cuantitativo:

ENTIDAD UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL TUMBES
SECTOR EDUCACION

(GORE, 2017)

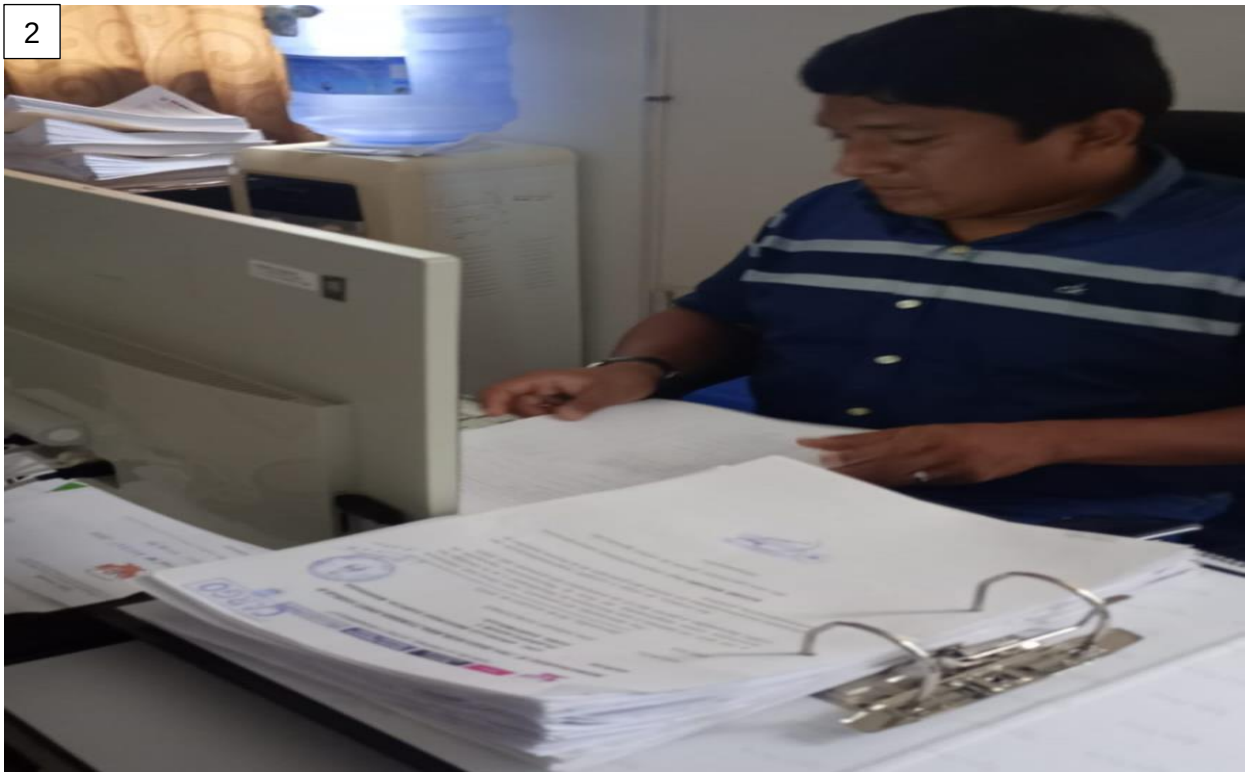
Anexo 9. Evidencias de aplicación de encuestas a trabajadores administrativos

1



Toma 1: tesista, aclarando inquietudes durante el llenado de encuestas a trabajador administrativo

2



Toma 2: Trabajador administrativo de la UGEL, participando en la aplicación de encuestas.